

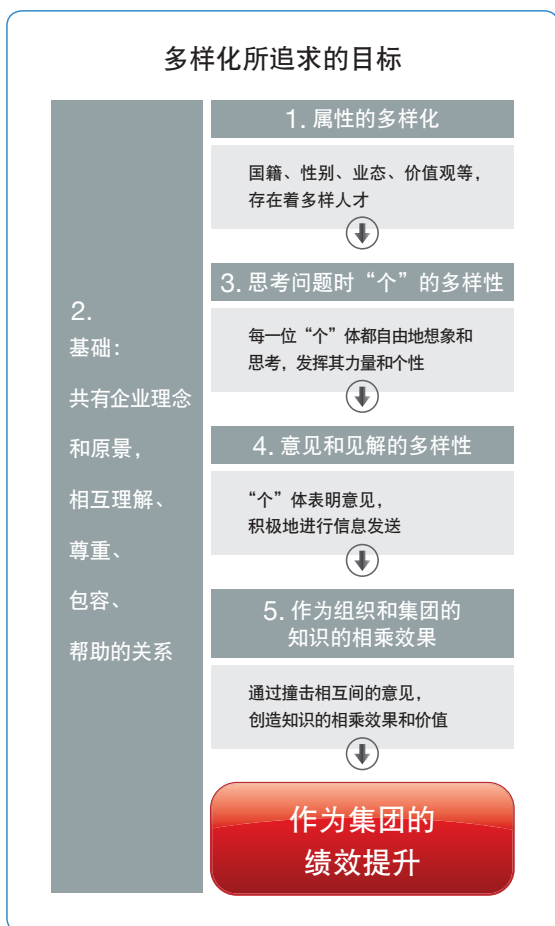
和员工一起（多样性及工作生活平衡）

我们认为，在本公司集团国际化发展过程中，通过活用多种多样的人才，创造企业新的价值以及推动打造出一个每一名本公司集团员工都可以最大限度发挥力量的易于工作的职场是重要的。

作为中期经营计划“CHANGE”II中重点政策的一条，我们列出了“推进多样化和支援工作生活平衡”，集团上下正为之努力。

1. 对于多样化的认识

现在，在长濑集团，性别、国籍、年龄、价值观以及生活方式不同的多种员工工作着。我们认为，培育出一个让这些多样人才共有一个愿景，相互接受、相互理解、相互帮助并阳光地活跃着，在彼此价值观的撞击中可以产生新的火花的企业风气和企业文化，和集团的新事业创造以及绩效提升密不可分，因此，我们把多样化作为长濑集团的重要企业战略的一环予以定位。



2. 对多样化的努力

本公司对多样化的努力，以2008年成立“多样化推进委员会”为标志实质性地开始。出于多样化是中长期并且是全体员工应共同面对课题的认识，首先，反复进行基于员工意识调查及访谈基础上的讨论，定义多样化的内容，制定了推进课题以及3年具体努力事项，并在2009年5月对员工进行了通知和启蒙。这些工作之外，2010年2月，还举办了面对统括者的多样化说明会，进行了进一步的渗透。

另外，作为推进中期经营计划“CHANGE” II的一环，各事业部就多样化制定了行动计划并予以实施等，开展了现场层次的努力。这之外，2010年度主要进行了一下4点努力。

- 1 面向全体员工的多样化演讲会(讲师：中村喜一郎先生)，上映了由图子代表董事、松木董事、花本执行董事进行的多样化小组讨论DVD
- 2 继续实施面向海外当地员工的总公司培训项目(2010年度36名员工参加)
- 3 公司内网中设置“多样化推进”模块，介绍关于多样化的领导致辞和各事业部的努力
- 4 继续录用女性综合职种员工(2010年度4/16名入职，11年度4名/28名入职)

多样化推进课题

1. 企业理念和愿景的共有化
2. 提升透明化
3. 强化相互间的互相刺激关系性
4. 鼓励打破现状
5. 消除性别作用意识
6. 易于利用制度的职场环境



具体方案 1 公司内部启蒙的观点

- 经营层进行定期发言寄语
- 所属部门方向性的向组织整体的渗透
- 推进多样性关联的信息提供和信息交换
- 探讨实施多样性关联的培训讲座

具体方案 2 组织和个人的多样化的观点

- 推进国际化人事
- 国内外集团部门间人才交流的活性化
- 继续录用女性综合职种员工
- 支持职业发展规划

具体方案 3 打造易于工作职场的观点

- 对于业务标准化和效率化的努力
- 探讨推进工作和生活平衡的关联制度

1. 对于工作生活平衡的认识

我们认为，“工作生活平衡”是推进多样化中或不可缺的手段。完善多样人才易于工作的职场环境，实现工作和生活的平衡，将直接贡献工作和生活两方面的充实，并对公司和员工两方有益，基于以上认识，我们进行着意识改革和制度建设等。

2. 对于工作生活平衡的努力

2009年1~2月，作为公司内部启蒙的努力，邀请佐佐木常夫先生和小室淑惠女士实施了工作生活平衡演讲会，同时，为了支援育婴休假人员，导入了育婴休假者支援项目“ARMO”，从10月开始将每月第2、第3周的星期三设定为“不加班日”，推进将自我钻研等生活上的充实活用到工作上的充实上去。此外，扩大了育婴休假获取对象人员的范围，并为广为告知育婴和护理支援方面的关联规程，举办了福利制度说明会。结果，5名男性获取了育婴休假。

以上工作获取好评，2010年5月21日从大阪劳动局(大阪府中央区)获取了根据下一代培育支援对策推进法的基准适合一般事业单位认证，取得了下一代认证标示的“Kuruminn”。

今后，我们将进一步努力提升工作和生活的平衡，致力于为员工打造易于工作的职场环境。



1. 人才培养方针

本公司集团伴随着事业的国际化，在本公司传统的现场“培养”文化上，加上计划性的“培育”文化，构筑对应职级和岗位要求的培训制度。

2. “培养”文化的酿造

通过以新员工指导员制度及海外培训制度为首的OJT教育，以及由基础实务讲座及管理实务讲座等实务技能教育，酿成了通过工作在现场的“培养”文化。另外，对自己希望学习的员工提供选择性的培训，支持有干劲的员工成长。

3. 将“培育”置为重点的研修制度

本公司集团的培训制度，以职级分类培训(必须)为中心，职务分类/课题分类培训、选拔型培训、海外培训、海外当地员工培训等，内容丰富多彩。通过这些培训，计划性地培育可担负未来长濑集团的新一代领导

海外当地员工新生代领导培育课程

本课程是培训制度中本公司集团最为倾注力量的选拔型培训之一，以面向Manager候选的BMP*1、面向General Manager候选的GMP*2、面向经营管理干部候选者的NMP*3而形成体系。例如在NMP方面，包括海外据点的4名当地员工，被分为有20名参加者的团队，向经营层进行全用英语实施的针对集团经营课题解决的建议发言等，为新生代领导人才辈出做出了贡献。

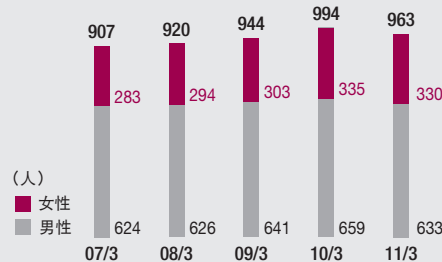
※1 Basic Management Program ※2 General Management Program ※3 Nagase Management Program

主要培训参加人数

培训名称	2010年度实绩
职级分类培训	398人
选拔型培训	18人
海外培训	12人
海外当地员工 新生代领导培育课程	37人

	事业部长	统括职		
	部统括		领导	
职级分类培训(必须)	MDP (多面观察 Management Development Program)	管理培训 管理实务讲座	领导培训	关键技能培训 新员工培训跟踪 基础实务讲座 实地培训 新员工导入培训
职务分类/课题分类培训	董事培训 新任统括者培训 (评价和精神健康管理) 新任科室统括培训 (人才管理)		指导员培训	
综合职种 专门职种·研究职种	海外哈福商学院 AMP 国内 Executive Management Program 国内经营战略讲座 国内 Middle Management Program	国内经营财务讲座 国内商学院 中层经营干部讲座 NMP	国内多行业交流	国内 Asia Business School
海外培训			中文留学课程 商务实务课程 商学院留学课程	商务英语 短期留学课程
等		选择型培训 (17个课程 经营战略、英语、中文、PC技能等) 课程分类培训 (目标设定培训等)		
事务职种	面向事务职种		SA 培训 指导员培训	Brush Up 培训 实务培训 新员工跟踪培训 新员工导入培训
面向现地法人		NMP	GMP	BMP BMP-A

男女分类员工数的推移



新毕业生综合职种录用数的推移

