

社会贡献

1 对科学技术发展的贡献

本公司很早以来就没止步于化工领域，在医药行业等各方面积极从事可带来新用途开发的酵素和有机合成技术的开发工作。通过一系列研发活动，我们认识到生物化学和有机化学领域基础研究的重要性，积极推动这些领域中的研究开发以及国际交流。为了振兴科学技术，贡献社会经济发展，1989年，创设了(财团法人)长濑科学技术振兴财团。

现在的活动内容通过对研究者的研究扶助等，迄今为止已对392个扶助研究项目，178项国际交流援助活动(国际交流援助于2005年3月以后停止)进行了支持，金额约10亿2千万日元。

2011年4月1日作为公益财团法人开启新的启航，与研究扶助金一起开始了长濑研究振兴奖的授予。

2014年3月决算期 研究助成者一览

(省略尊称 按照五十音图发音顺序)

姓名	所属机构	职务	研究课题
生物化学			
敦野 博康	大阪府立大学大学院工学研究科	教授	有机溶媒耐性生体催化剂的开发
岸野 重信	京都大学大学院农学研究所	助教	为达到以厌气性细菌脂肪代谢为基础，构筑多种多样的稀少脂肪储存库
杉浦 慎治	产业技术総合研究所干细胞工学研究中心	主任研究员	面向干细胞分化诱导条件包罗性筛查的微小培养环境探索芯片的开发
杉本 直己	甲南大学先端生命工学研究所	教授	活用特异的mRNA构造的翻译移码以及产生蛋白质机能的控制
世良 贵史	冈山大学大学院自然科学研究科	教授	使用新型人工限制酵素的微生物的基因组改变
谷 元洋	九州大学大学院理学研究院	副教授	生体膜脂质的代谢控制与发信号的分子机制解明
西山 贤一	岩手大学农学部附属寒冷生物尖端研究中心	教授	插入蛋白质膜所必须的糖脂酶MPLase的作用原理解明与其应用
本田 孝祐	大阪大学大学院工学研究科	副教授	通过合成代谢学学的按需定制生物工艺的开发
松野 健治	大阪大学大学院理学研究科	教授	有关通过型肌球蛋白的平面内细胞手性形成的分子结构的研究
脇本 敏幸	东京大学大学院理学系研究科	副教授	承担生产多种形态的生物活性物质的海绵共生菌的探索
渡辺 贤二	静岡県立大学大学院药学研究科	副教授	通过表现遗传学控制的人为再构筑而网罗性获得导向化合物
有机化学			
内山 真伸	东京大学大学院药学研究科	教授	开拓物质科学与生命科学的近红外有机分子的创制和应用
川崎 常臣	福井大学大学院工学研究科	副教授	利用二茂铁亚胺结晶的二次元分子取向的对映选择性氨基酸合成法的开拓
川端 猛夫	京都大学化学研究所	教授	配糖类天然物质位置选择的短阶段全合成
瀬高 遼	首都大学东京都市环境学部	副教授	由笼形化合物噻吩环为单轴取向的有机结晶的制作和物性评价
中西 尚志	物质·材料研究机构高分子材料小组	主管研究员	金属络合物的常温液化:电致变色以及磁性液体材料
中村 修一	名古屋工业大学大学院工学研究科	副教授	通过引入配位性取代基，开发高机能不对称合成催化剂以及试剂
南方 圣司	大阪大学大学院工学研究科	教授	活用1以及3价碘试剂的有机合成反应的开发

2 社会贡献活动

在长濑集团，作为环境方针之一高举“和共生的共生”旗帜，向实施环境保护活动的外部组织进行着策画参与以及协

助赞助等支持。除了参与社团法人日本经团联自然保护协议会、社团法人日本贸易会地球环境委员会等活动外，还积极地展开向当地社区的贡献活动。

对TABLE FOR TWO的努力

在本公司东京总社于2008年10月开始，作为员工参加型的社会贡献活动，参加了NPO法人TABLE FOR TWO International运营的“TABLE FOR TWO Program”(TFT)。此外，大阪总社也在2009年1月开始了TFT。TFT是一个在解决包括日本在内的先进国家所烦恼的过食、肥胖及生活不良习惯病问题的同时，向苦于粮食不足的发展中国家进行粮食援助的项目。

在本公司的员工食堂，每销售一餐富含蔬菜的“健康餐”，购买的员工和公司就各向TFT事务局捐款10日元。在这个机制下，每当TFT的菜式销售时，发展中国家的孩子们就将得到一份“高营养化”的配



餐的捐献。截止到2013年3月，捐赠的配餐总数已达到64,941份。

另外，由于名古屋支店没有员工食堂，我们参加了用自动售货机的TFT活动。当利用专用自动售货机购入饮料后，就达到一定额度的捐款机制。大阪总公司也新设置了TFT，在员工食堂以外的地方，也扩大了可以随时参加社会贡献活动的场所。

信销票和预付卡的收集活动

在长濑产业所有公司都进行收集信销票和预付卡的活动，定期的捐赠给JOCC(日本基督教海外医疗协作会)等，对支援海外医疗活动做出贡献。



公司员工(多样性及工作生活平衡、人财开发)

在本公司集团的全球化发展过程当中，我们认为，通过活用多种多样的人才，创造企业新的价值以及打造出一个能让每一位本公司集团员工最大限度发挥力量的易于工作的职场是重要的。

为了实现此目标，有必要进行中长期的努力，自2008年，设立了多样化推进委员会，持续的推进下去。

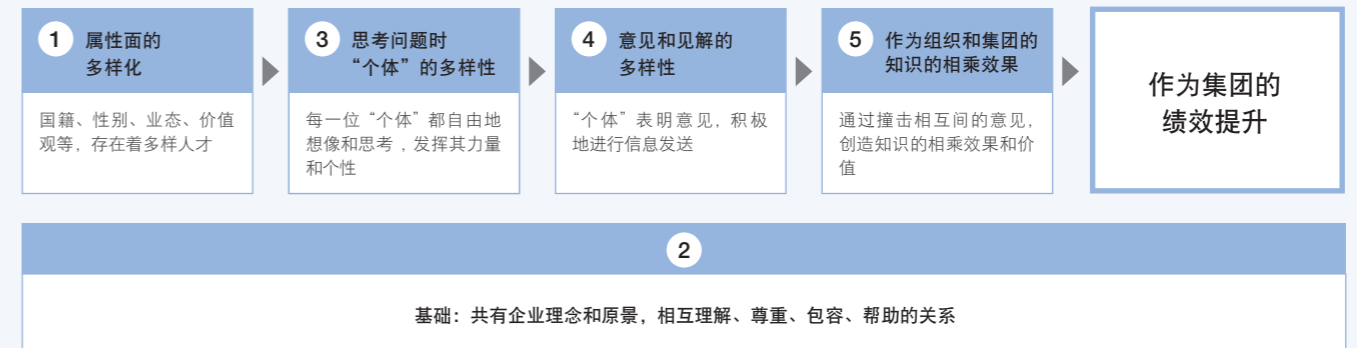
多样化

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。

多样化所追求的目标



2 对多样化的努力

本公司对多样化的努力，以2009年3月决算期成立的“多样化推进委员会”为标志实质性开始，并在2012年3月决算期实施了第2次意识调查，确认了3年来的成果和课题，自2013年3月决算期开展着新的活动。

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，最初3年当中主要是开展了启蒙活动，从意识调查结果研讨具体的努力，2013年3月决算期进行了右侧所述的努力。

- 1 公司内部刊物继续刊载意见(公司内启蒙)
- 2 支持职业形成发展的试行实施(组织和个人的多样化-职业形成支援)
- 3 女性员工参加不同业种的交流会(同上)
- 4 看护说明会的实施(打造易于工作的职场)

多样化推进课题

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

具体方案 公司内部启蒙的观点

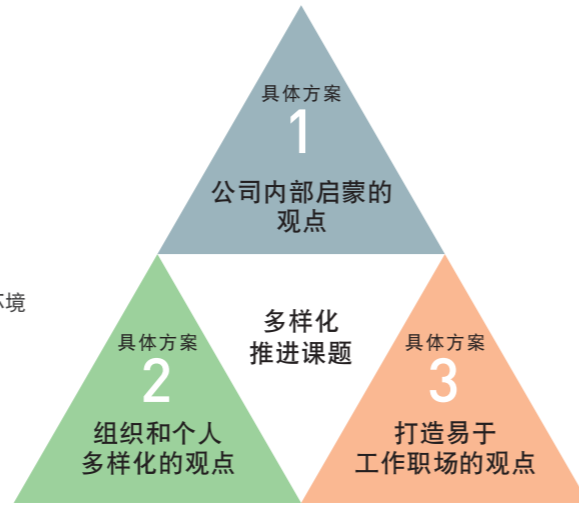
- 1 经营层进行定期发言寄语和有关信息的传达
- 2 经营理念、长濑方式、方向性、渗透至现状的各个角落

具体方案 组织和个人多样化的观点

- 3 全球性交流的提升
- 4 支持职业形成发展
- 5 继续录用外国籍员工和女性综合职种员工以及完善职场环境

具体方案 打造易于工作职场的观点

- 6 对于业务持续性和提高生产性的意识和开展的活性化
- 7 对需要照顾家里老人的员工的支援



工作生活平衡

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或缺的手段。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

2013年3月决算期，对公司内部制度进行了部分修改，实现了分段获取看护休假（每一个需要看护状态等级可获取2次），并且，在用完带薪休假后看护双亲时，对过去的转用长期伤病休假（累积休假），在1年当中最多可以获取5天。另外，实施了由看护支援的NPO法人主持的看护说明会，劳资双方共同努力，广泛宣传彻底贯彻福利厚生制度。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。



人财开发

1 长濑集团人财开发政策

长濑集团对人财开发的思考方法

长濑集团的人财开发是通过在现场执行业务或调动岗位等，获得更深入广泛知识和能力的“OJT”，以及通过研修或自学等获得知识或能力的“Off-JT”的相互有机结合作为基本。

一般来说人们认为在人财成长方面OJT的重要性很高，但是，没有学习新知识或能力，或是对系统不理解，就不能有效的使OJT发挥机能。本公司在现场实施促进OJT的各种措施的同时，通过职级分类培训、职务分类培训或选拔型培训等，应对员工的成长，实施学习必要的知识与能力的措施。

为促进发挥集团综合功能的集团整体的人财开发

在中期经营计划“Change-S2014”中，把发挥长濑集团重点领域价值链方面的综合功能作为基本战略。在人财开发方面，也通过职级分类培训的共同实施，以及由本公司主持的面向海外当地员工培训的充实化等，努力达到集团整体的培育。

经营理念长濑方式的进一步渗透

“长濑方式”是我们长濑集团的员工，为实现经营理念、远景和战略的长濑集团共同的行动指针。持续的职级分类培训的长濑方式培训和每一个现场进行的长濑方式专题讨论会，努力达到进一步渗透长濑方式。

2 长濑产业株式会社的“Change-S2014”重点措施 加强组织管理能力以及经营能力和培养国际化人财

在各种培养措施中以下述两点为重点。

①推进全球化	在选拔型培训中向海外商学院的派遣、综合职务JI（主任级）进行海外商务实务培训原则的必须化、在职级分类培训中引进理解不同文化课程
②培育管理人员	面向部统括指导的引进、面向科统括研修的新设、学习MBA基础知识程序（派遣到GLOBIS）

今后也要应对外部环境的变化和长濑集团的战略，努力达到有必要的修改。

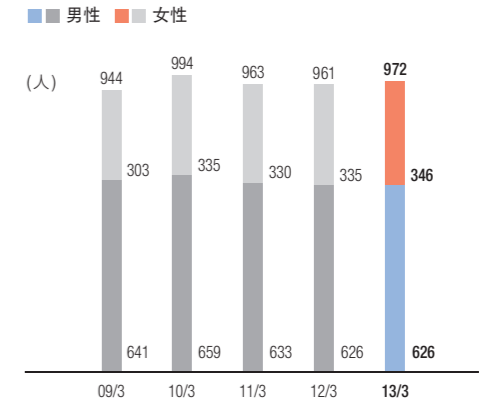
人财开发体系图

	阶层分类、职级分类和选拔型	以事务职为对象	其他	以海外当地员工为对象
事业部长	向海外商学院的派遣			
部统括	部统括培训程序(向国内外商学院的派遣) 部统括培训程序(指导)			
科统括	NMP (Nagase Management Program) 统括者培训			NMP (Nagase Management Program)
科员	组织管理实务讲座 MBA基础知识学习课程 战略制定培训	升入SA培训	赴任前培训 选择型培训	GMP (General Management Program)
	MBA基础知识学习课程 海外商务实务培训 战略制定基础培训(第6年)			BMP (Basic Management Program)
	核心能力研修(第2年)			事务职种A商务能力研修(第2年)
	新员工			继续培训 基础实务培训导入研修 当地培训 导入培训

主要培训参加人数

培训名称	2011年3月决算期	2012年3月决算期	2013年3月决算期
职级分类培训	398人	486人	527人
选拔型培训	18人	15人	14人
海外培训	12人	5人	14人
海外当地员工领导者培育计划	37人	29人	46人

男女分类员工数的推移



新毕业生综合职种录用数的推移

