

人权和劳动习惯

人权的尊重

人权的尊重

在长濑集团制定了《合规行动基准》，推进着“人权的尊重”和“禁止一切差别”。在全球展开事业的本公司集团，尊重各国的历史、文化和习惯，不得以人种、信条、性别、宗教、国籍、言语、身体特征、财产、出身等理由进行骚扰和差别。此《合规

行动基准》被翻译成日文、英文、中文和德文、以小册子形式散发以及公司内网络上公开，规定了包括国内外的集团全体员工应遵守的事项。另外，当发生了关联到差别待遇问题时，则迅速调查，对被害者的救济和惩戒等为防止再次发生采取果断措施。

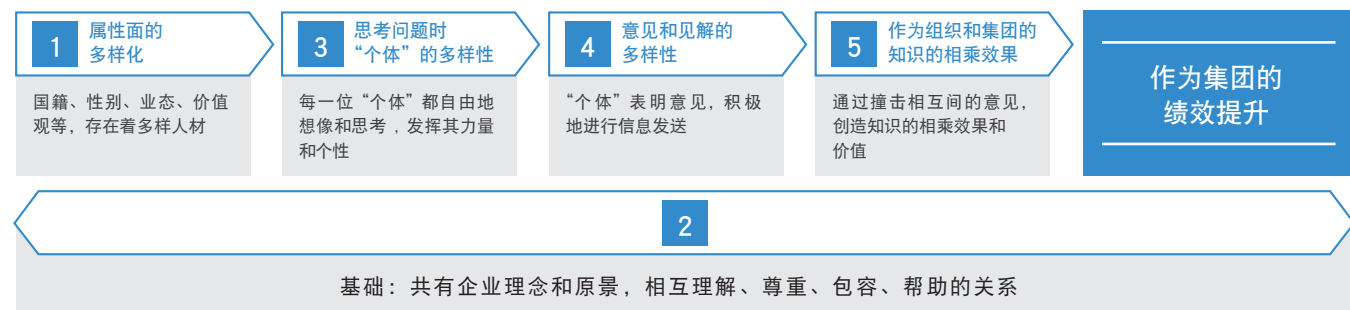
多样化

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



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

1. 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

2. 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

3. 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

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。

2014年3月决算期，出于多样化的观点，将主题集中于“对中途录用员工的活跃给予支援”，中途录用员工与全体员工共有理念和远景，作为现有战斗力可最大限度发挥自己的能力和在分科会研讨措施，策划和制定了“支援中途录用员工制度”等。

其他，自2013年3月决算期开始了的“职业支援项目”试行实施结束，基于参加者的意见，研讨了为正式投产的规划修改。

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。

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

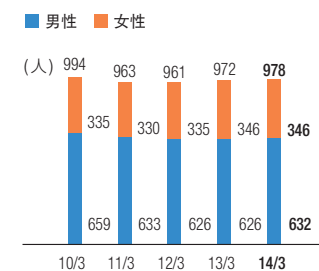
在中期经营计划“Change-S2014”中，把发挥长濑集团重点领域价值链方面的综合功能作为基本战略。在人财开发方面，也通过职级分类培训的共同实施，以及由本公司主持的面向海外当地员工培训的充实化等，努力达到集团整体的培育。

经营理念长濑方式的进一步渗透

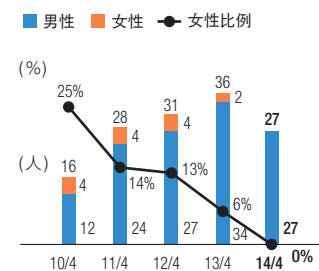
“长濑方式”是我们长濑集团的员工，为实现经营理念、远景和战略的长濑集团共同的行动指针。

本部各职级层研修的长濑方式研修和在国内集团关联公司，海外当地法人持续实施长濑方式专题讨论会，致力于长濑方式的进一步渗透。

男女分类员工数的推移



应届生综合职种录用数的推移



2 对于工作生活平衡的努力

2014年3月决算期，继上一年之后，由看护支援的NPO法人实施了看护说明会，劳资双方共同致力于使全体人员都知晓福祉厚生制度。另外，在长时间劳动对策方面，劳资双方共同推进，以构筑一个员工能够易于工作的职场环境为目标。



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	部统括向海外商学院派遣，中坚员工的海外商务事务研修，异文化理解课程的实施
② 培育管理人员	部统括、课统括为对象研修，中坚员工的MBA基础知识学习课程的实施

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。

主要培训参加人数

培训名称	2012年3月决算期	2013年3月决算期	2014年3月决算期
职级分类培训	486人	527人	801人
选拔型培训	15人	14人	10人
海外培训	5人	15人	19人
海外当地员工领导者培育计划 商务带头人 培训程序	29人	46人	33人

长濑全球人财开发中心竣工



2014年3月，“长濑全球人财开发中心”在东京都涩谷区千駄之谷竣工。该中心作为长濑集团实现持续成长的人财培训据点，用于从新员工研修到各职务阶层研修，从海外来的当地员工研修，全球会议，录用研讨会等。在研修、住宿设施与员工宿舍并设的建筑物，由本公司经营的蓄电池和太阳能电池设置于楼顶部。另外，从BCP观点具有补偿东京本部的机能，在灾害时，可自立的确保能源并且储备有够150人吃3天的食料。