

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，至今为止已对374个扶助研究项目，178项国际交流援助活动(2005年3月决算期以后停止)进行了支持，金额约9亿8千万日元。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。

2012年度研究助成者一览

(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			
井上 邦夫	神戸大学大学院理学研究科	教授	细胞环境应答性的选择性嫁接控制机构
植木 尚子	冈山大学资源植物科学研究所	助教	将红潮浮游生物的惊异的增殖能力利用于生产有用物质的基础研究
远藤 政幸	京都大学物质-细胞统合系统据点	副教授	在设计的纳米规模空间对酵素反应的直接观察和反应机构的解析
工藤 史贵	东京工业大学大学院理工学研究所	副教授	放线菌生产的混合物型聚酮合成酶抗生物质的生化合成研究与应用
高野 英晃	日本大学生物资源科学部	助教	新规光感知型临摹调节蛋白质的生物化学以及构造学的研究
谷野 孝德	群馬大学大学院工学研究科	助教	应用微生物燃料电池技术经过发酵的有用物质(食用醋)和电力的co-production。
永野 真吾	鸟取大学大学院工学研究科	教授	indole alkaloid的构造多样性形成原理的解析
松泽 厚	东京大学大学院药学系研究科	副教授	活性氧的浓度变化的感知·应答系统和控制机构的解析
三宅 克英	石川县立大学生物资源工学研究所	教授	利用生化膜的形成控制机制培养难培养微生物的试验
吉本 敬太郎	东京大学大学院综合文化研究科	副教授	脂肪干细胞三维空间共培养构造体的制作法的确立和高性能新药在选别方面的应用
有机化学			
菅 诚治	冈山大学大学院自然科学研究科	教授	氧化还原作用应答型有机分子催化剂反应系统的开发
友冈 克彦	九州大学先导物质化学研究所	教授	多官能基化的环状面不整分子的新药和应用
福岛 孝典	东京工业大学资源化学研究所	教授	在分子水平上精密设计的纳米异质结合的构筑和机能创成
森 敦纪	神戸大学大学院工学研究科	教授	利用CH耦合的Oligothiophenes类的精密合成
山下 诚	中央大学理工学部	副教授	利用煤抽出混合物而不用有机合成化学的超廉价有机装置制作法的开发
生化学·有机化学			
铃木 孝祐	京都府立医科大学大学院医学研究科	教授	铜催化剂in situ 使用有机小分子化合物(click chemistry)的酵素阻碍药的新药研究
向井 秀仁	长滨生物化学大学生物工学部	副教授	cryptide:隐藏在蛋白质构造中的新的生理活性缩氨酸(Peptide)的同定与生体机能解析
山田 健一	九州大学大学院药学研究院	副教授	开发生体内脂质基本的荧光检出手法和朝向新药的展开

2 社会贡献活动

在长濑集团，作为环境方针之一高举“和社区的共生”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吃一顿多含蔬菜的“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的菜单销售时，发展中国家的孩子们就将得到一份“高营养化”的配餐的捐赠。截至2012年2月，业已达到了45,736餐。

另外，在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赠的机制。大阪总社也新设置了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。

和地域社会的交流

为纪念与江户开府同时建造的日本桥，改建石造二联拱桥100周年，2011年10月31日举行了“日本桥架桥百年祭”。当地的町内会及老字号企业共同举行了盛大的游行庆典。长濑产业以及集团公司有11名员工穿着工匠的号衣作为当地小舟町町会的成员之一参加了游行庆典。在日本桥小舟町工作的长濑集团员工，注重和社区民众的关系，并将继续坚守社区的历史和传统



公司员工(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。

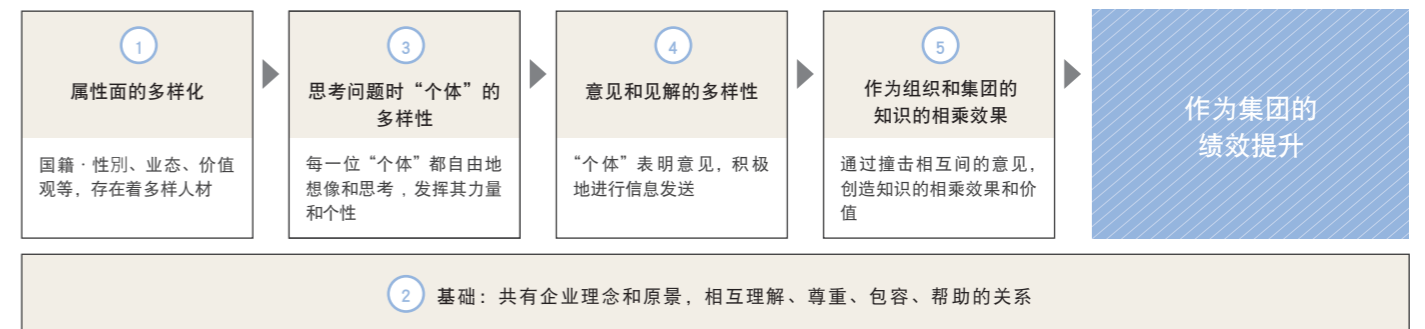
为实现此目标，有必要进行中长的努力，自2008年，设立了多样化推进委员会，持续的推进下去。

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“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，其后，实施了召开多样化讲演会，在新员工研修、管理实务讲座中的说明等，进行了进一步的渗透。

另外，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，2012年3月决算期主要进行了如右侧的4点努力。

- 自2012年3月决算期开始的公司内部刊物每期都刊载由事业部长发表的有关推进多样化的现状情况的意见。
- 继续实施面向海外当地员工的总公司培训项目(2011年31名员工参加)
- 11月面向全体员工进行了调查，分析了多样化的现状，制定了自2012到2014年间的3年具体推进方案。
- 继续录用女性综合职种员工(10年度4名/16名入职、11年度4名/28名入职、12年度4名/31名入职)，实施了部署分配后的上司和本人的谈话，交流会等入职后的措施。

多样化推进课题

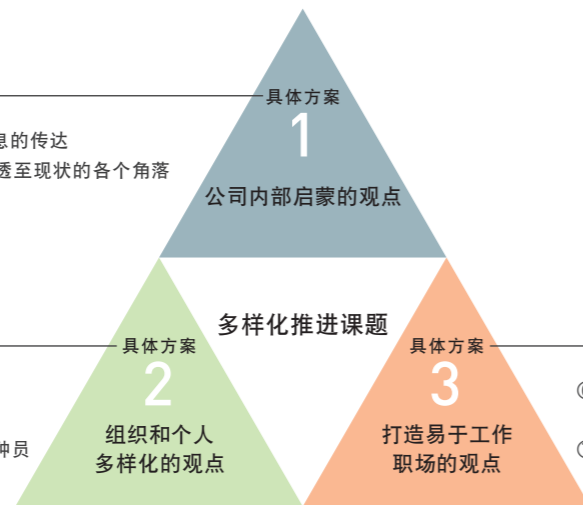
1. 企业理念和愿景的共有化
2. 提升透明化
3. 强化相互间的互相刺激关系性
4. 鼓励打破现状
5. 消除性别作用意识
6. 易于利用制度的职场环境

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

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 继续录用外籍员工和女性综合职种员工以及完善职场环境



公司内部启蒙的观点

组织和个人多样化的观点

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

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,

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,其后,为了支援育婴休假人员,导入了育婴休假者支援项目“ARMO”,引进了「不加班日(每月第2、第3周的星期三实施),另外变更了育婴休假取得对象员工得范围扩充制度以及在全员员工周知之下,出现了男性员工的育婴休假取得者。这一系列的活动获得好评,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”。

2012年3月决算期重点加强看护支援,6月加入NPO法

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“跨越海看护的手(Sea Care)”的法人会员,打造了员工在紧急时可以做到对应看护的环境。并且,在10月以及3月召开了有关看护的说明会,诸多员工参加了说明会。

3月,与工会共同协作面向全体员工实施了有关看护情况的问卷调查,并研讨符合员工需求的看护支援方策。

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

本公司集团为促进现场“培养”文化的展开,加上为计划性的“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,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

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,构筑了多方面的内容丰富的培训制度。通过这些培训,计划性地培育可担负未来长濑集团的业务带头人。

海外当地员工新生代领导培育课程

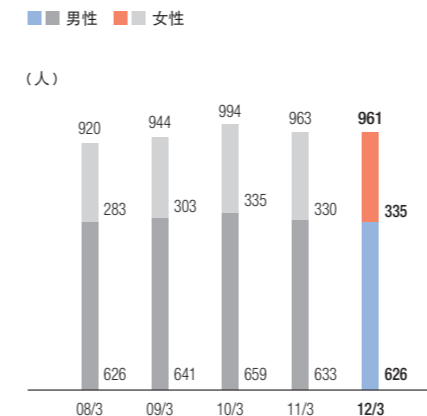
本课程是培训制度中本公司集团最为倾注力量的选拔型培训之一,以面向Manager候选的BMP*1、面向General Manager候选的GMP*2、面向经营管理干部候选者的NMP*3而形成体系。例如在NMP方面,包括海外据点的5名当地员工,被分为有15名参加者的团队,向经营层进行全用英语实施的针对集团经营课题解决的建议发言等,为业务带头人人才辈出做出了贡献。

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

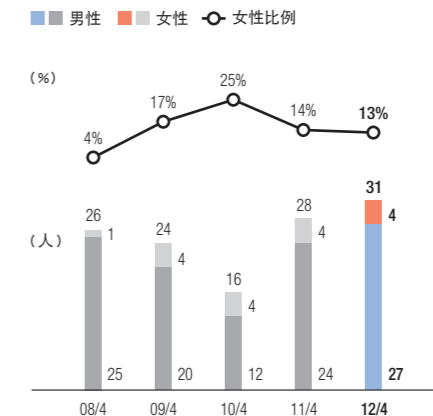
主要培训参加人数

培训名称	2011年度实绩
职级分类培训	486人
选拔型培训	15人
海外培训	5人
海外当地员工领导者培育计划	29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



职种	事业部长		科统括	
	部统括	领导	部统括	领导
职级分类培训(必须)		•管理培训 •管理实务培训		•关键技能培训 •新员工继续培训 •基础实务讲座 •新员工现场培训 •新员工导入培训
职务分类课题分类培训	•MDP(多面观察 Management Development Program) •董事培训 •新任统括者和驻在人员培训(评价的理解和实践) •新任统括者和驻在人员培训(人才管理) •针对新任部统括者设定目标的专题讨论会	•赴任前培训	•针对新任科统括者设定目标的讲演会及专题讨论会	•指导员培训
综合职种、专门职种、一部分研究职种	•Harvard Business School AMP •INSEAD Management Acceleration Programme(预定) •Foster Global Strategy and Leadership(预定)	•Middle Management Program(GLOBIS经营大学院) •不同业种的交流	•Asia Business School	
选拔型培训	•Executive(GLOBIS经营大学院) Management Program •面向公司最高层领导的经营战略讲座(野村)	•庆应商学院骨干经营干部专题研讨讲座 •NMP •野村·沃顿经营财务讲座		
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
其他	•选择型培训(12门课程 英语、PC技能、工商管理、中文等)			
事务职种			•选拔SA培训 •升任SA培训 •指导员培训	•事务职种A业务能力培训 •新员工继续培训 •新员工实务系统培训 •新员工导入培训
现场法人	•NMP(Nagase Management Program)	•GMP(General Management Program)	•BMP(Basic Management Program)	