

人材の雇用と育成

雇用における基本的な考え方

当社は「常に新しい考え方と行動で成長する」ことを企業理念の中に掲げ、型にはまらず可能性に挑戦しチームワークで困難を乗り越える、意欲を持った人材を広く求めています。

求める従業員像

「新しいことにも興味を持って果敢にチャレンジする」

「様々な方向から物事をみる」

「仲間の個性を認め合い、ともにゴールを目指す」

人材の多様性の面では、特例子会社を通じて障がい者雇用を一層推進しているほか、女性や外国籍従業員の採用にも積極的に取り組んでいます。また、中途採用では、トップアスリートといった多様な分野で優れた能力を持つ人材を採用し、活躍を支援しています。

人材育成

当社の人材育成は、持続的成長のために、人材力、組織力の両面から質的向上を目指しています。

例えば、従業員一人ひとりが企業理念を意識し、行動に示すことを目的に、意識と行動の規範を明確に掲げています。これにより、一人ひとりが目指す人材像を具体化でき、年度ごとに能力開発目標を定め育成を実施しています。

各人が受講する研修制度には、階層別や職務・職能別の集合研修のほか、外国語・異文化研修などもあります。また、社外の研修も積極的に活用するほか、海外研修や通信教育などの選択肢を充実させ、自ら成長しようとする「個人」を「組織」の力で育成し、それらを「人事制度」でサポートする、三位一体の人材育成に会社全体で取り組んでいます。



抽象的な講座テーマをゲーム形式で行う講師と受講者

採用活動

採用活動は、当社独自の会社説明会を開催する一方、学校主催の説明会には人事部の採用担当者が積極的に向かっています。会社説明会では、若手従業員にリクレーターとして協力してもらい、学生とのフリートークの場を設け、実際に働いている従業員の生の声を聞いてもらうことにより、当社の企業風土や雰囲気をはじめ、就職後の会社生活をイメージしてもらえるような活動を行っています。また、就職情報サイトでの情報開示とともに、当社ホームページでは「採用情報ページ」の設置、新卒採用向けの駅貼りポスターや学食トレイを利用したPR活動なども展開しています。



会社説明会を開催



当社ホームページの採用情報ページ



学食トレイでPR

VOICE

研究開発本部開発部
主査

川崎 公一



学位取得後 研究成果への貢献

当社の人材育成施策「ドクター・プラン」を利用し、就業しながら、東京電機大学大学院の先端科学技術研究科で機械システム工学の研究を行いました。2019年3月に、博士課程（後期）の最終試験に合格し、工学博士の学位を取得することができました。数年前、職場の上司から、当社には大学院で博士号を取得する制度があることを聞き、入学を薦められました。研究の過程は、苦難の連続でしたが、最後まで目的意識を失わず努力した結果、無事に学位論文を完成させ、合格することができて、とてもうれしいです。今後はこの研究成果を当社の事業に役立てるよう、さらに研究を深め、また、若い後輩たちにも、この制度を紹介し、自ら意欲的に研究に取り組む意義や、チャレンジ精神を奨励していきたいです。

スマートワークプロジェクト

ニッパツの働き方改革「Smart Work Project」

当社は「安全で安心な会社」「働きがいがあり、働きやすい会社」を第一に2018年度より、働き方改革「Smart Work Project」をスタートしました。

従業員の健康と心身の充実を第一に、業務の効率化を進め、多様な人材が活躍できる環境を整えることが、一人ひとりの成長と会社の発展を支えることにつながると当社は考えています。

2018年度より、本社と各本部から委員を選出し、定期的に業務効率化の取り組み事例紹介や計画の進捗報告会を行っています。主な実施内容として、会議体の見直し、管理職を対象に在宅勤務トライアル、完全退社時間の設定、定時退社日の設定といった項目に取り組みました。現在は、人がパソコン上で行う定型的な作業の一部をソフトウェアで自動化する技術（RPA）を活用して、業務効率化を進めています。



TV会議システムの普及の推進



ポスターによる全社への啓蒙活動 (写真は当社社長)

VOICE

情報システム部
主任
松岡 梨那



定型作業の自動化に向けて

RPAとはロボティック・プロセス・オートメーションの頭文字で、人がパソコン上で行う定型的な作業をソフトウェアで自動化する技術です。働き方改革に沸く日本で、生産年齢人口の減少を補完する新たな労働力として、RPAの活用が目立っています。

業務を自動化する技術としては、従来から「Excelマクロ」がありますが、自動化できる範囲はExcelが関係する作業に限られていました。一方RPAは、パソコン上で操作されるものであれば、複数のアプリケーションやシステムに跨る作業でも自動化が可能です。「集計・加工」「帳票作成・出力」「入力・登録」「検索・抽出」などはRPAの得意分野で、例えば、システムにログインしてデータをダウンロードし、それらをExcelで集計・加工するといった作業にも適用することができます。

今後、RPAによって定型業務を自動化することにより、人間はより高度でクリエイティブな、人間にしかできない業務に注力できるようになることが期待されています。現在、ニッパツでは5台のロボットが稼働し、その効果を実感していますので、引き続き、さらなる展開を進める計画です。

労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

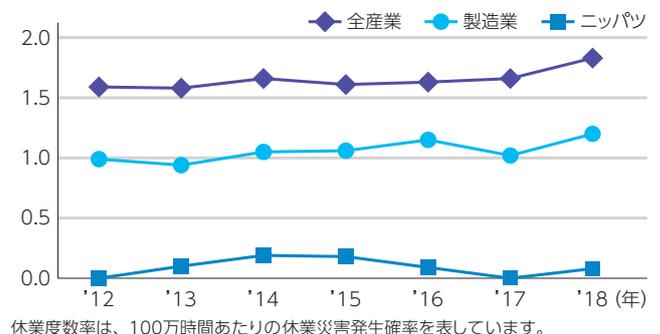
当社は、2000年度から労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）を導入し、2003年度から全社展開しています。「ゼロ災害」を目標に労働災害の撲滅を推進するため、次のような取り組みを行っています。

- **トップ自らの行動力**：各事業所のトップが強力に安全衛生活動を推進しています。
- **リスクアセスメント**：職場の潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去・低減する手法
- **危険予知活動**：危険に対する感受性を向上させ、労働災害の未然防止を図る活動
- **安全衛生教育**：危険性または有害性に関する知識を習得し、労働災害の未然防止を図る教育

労働災害の発生頻度を表す指標となる休業度数率は、近年の活動成果から全産業平均や製造業平均よりも下回っています。

今後は、労働安全衛生マネジメントシステムのPDCAサイクルを適切に回し、安全衛生管理のさらなるレベルアップを図っていきます。

労働災害による休業度数率推移



健康増進

健康増進の取り組み

当社では、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けられることが持続的な企業価値の向上につながると考え、従業員の健康維持、増進活動を行っています。さらに健康増進を組織的に進めるため、2017年度より、最上位機関である「中央安全衛生協議会」の下部組織となる「中央健康増進協議会」（委員長：副社長）を設置し、全社健康施策の方針や実施状況の確認、実施項目の検討等を行っています。また、各事業所では、健康推進委員や健康増進担当者を任命し、様々な健康施策を進めています。2018年度の健康増進達成目標として、有所見者低減のため「適正体重：BMI25以上割合20%以下」「全事業所の血圧有所見率13%以下」を掲げ、活動しています。具体的には、従業員への活動量計配布による運動機会の増加、体組成計や血圧計設置による健康度の見える化、

各事業所の食堂を利用した食育活動等を実施しています。その結果、目標達成には至らなかったものの、BMIについては13事業所中6事業所、血圧については4事業所において前年度より改善され



体組成計や血圧計設置による健康度の見える化

ました。メンタルヘルス対策では、ストレスチェックを活用した高ストレス職場へのサポートや高ストレス者への継続的な個別フォローに加え、eラーニングによる「セルフケア」研修や管理監督職者を対象とした「ラインケア」の集合研修等の教育を継続的に行っています。その結果、休業日数は前年度より10%低減されました。また2018年3月には、当社グループ各社が健康経営を推進し、「働き方改革」の一環として従業員の心身の健康増進を図ることが重要と考え、グループ会社と健康保険組合が一体となって健康施策を進めるべく、グループ各社社長と連名で「ニッパツグループ健康宣言」を行っています。



健康見える化プログラム「職場対抗歩数イベント」実施

「健康見える化プログラム」の一環として、従業員が楽しみながら自発的に取り組める施策を展開しています。施策を評価する指標に測定率15%、送信率60%を定め、各事業所の担当者が一丸となって推進しています。

例年海外や国内のバーチャルコースを歩く歩数イベントや、測定回数や歩数の多さでポイントが付与され景品抽選に申し込めるポイントイベントを実施しております。2018年度は計4回実施し、2019年5月に行われたイベントには、全従業員の2割に

相当する約1,200名が参加しました。

身近な人々とチームを組み、普段関わりのある部署と競い合うことで「昨日何歩歩いた?」「今、隣の部署に勝ってる?」などの会話も生まれ、部内・部間のコミュニケーションの活性化に役立っています。また、このようなイベントを通して歩行習慣や測定習慣をつけることで、健康状態の把握と改善、また、医療費抑制が期待できます。



歩数イベントでは抽選で景品がもらえるため従業員のモチベーションもアップ

快眠セミナー開催

2018年度は「眠りの質の向上」をテーマに「快眠セミナー」を開催し、全社で約200名が参加しました。

睡眠が心身に与える影響、眠りのメカニズム、眠りの質を向上させる効能などについての講義が行われました。

また、セミナーに参加できなかった従業員に対しては、インターネットから動画でセミナーを受講できるようにしました。



各事業所で眠りに関する知識を得るセミナーを開催

「からだほぐし教室」を開催

従業員の多くが悩んでいる肩こりや腰痛を緩和するためのストレッチ教室を健康づくり施策の一環として開催しました。当社アスリート従業員の竜田選手（人事部）が講師となり、約20名に講義と実際のストレッチ方法を教えました。受講者は、現役アスリートによる講義に真剣に聞き入っていました。



からだをほぐすストレッチを教わっている様子

運動会「NHK SPORTS DAY 2018」を開催

2018年10月7日、タイニッパツで運動会を開催しました。本社はね、シート、精密、DDSの四チームに分かれて、陸上、サッカー、バレーボール、足のバレーボールといわれるセパタクローの各競技種目を競い合いました。この日のために、各競技者や応援者は、昼休みや定時後に練習を繰り返し、当日は練習の成果を発揮して大いに盛り上がりました。今年はDDSチームが優勝し

ました。今後もスポーツ活動を通じて従業員全員の一体感を醸成するとともに、健康推進を目的に継続していきます。



タイの国技であるセパタクロでも競い合う



運動会終了後、競技場で記念撮影

福利厚生

育児介護と仕事の両立支援

従業員が育児や介護といったライフステージを迎えた際、安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、当社では仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、公的制度を上回る水準で整備しています。

2016年度～2017年度に介護セミナーを全社で開催し、2019年度は、「仕事と介護の両立ハンドブック」を全社配布しました。

さらに、介護の負担軽減として共済会では従来同居を条件としていた「入浴サービス補助金」の同居条件を緩和し、別居の父母も対象としました。

また2018年度より、介護や育児だけでなく、既存の休業補償制度と合わせ、さらに従業員の安心感を向上させるために、長期にわたる傷病治療による収入減少をサポートする「GLTD制度」（団体長期障害所得補償保険）も導入しています。



介護離職のリスクや介護に関する基礎知識やチェックリスト、職場での対応などをわかりやすく解説しています。

を行っています。

なお、2019年度より育児支援の一環として、出産祝申請者より希望者には月刊誌「赤ちゃん和妈妈」の配布も開始しました。



月刊誌「赤ちゃん和妈妈」

社友会定時総会を開催

2019年6月10日、横浜ベイシェラトンホテル&タワーズで、第45回社友会定時総会を開催しました。社友会員および当社役員、労組役員を合わせて約400人が参加しました。社友会会長である茅本社長の挨拶に続いて、決算および予算、役員改選、規定の一部変更の議事、物故された方への黙祷、新入会員の紹介が行われました。また、白寿・米寿・喜寿を迎えた中で総会に出席した方々に茅本社長からお祝いが手渡されました。総会後に懇親会が行われ、参加者は旧交を温め合うとともに、福引抽選会などを楽しんでいました。



社友会懇親会では参加者は食事と抽選会を楽しんだ

共済会について

日本発条共済会は相互扶助の精神に基づき、会員の共済と福祉増進を目的として、会社と会員の拠出金により1974年に制定された制度です。

会員の慶弔に対する各種給付や遺族年金、遺児育英年金、傷病療養へのお見舞金や介護支援、育児支援の補助金などの給付

労使関係

活発な労使のコミュニケーション

当社は、労働組合と様々な案件の検討や情報共有を行うため、全社としては、中央労使協議会、事業所ごとに支部労使協議会を毎月開催しています。

その他に、時間外労働に関する事前協議会、生産計画に関する協議会、安全衛生協議会などの定期的な協議会を設け、労使でタイムリーに議論を行えるようになっています。

また、当社と労働組合は、公正かつ安定的な労使関係を確立し、

当社の発展と労働組合員の生活向上を図ることを目的に、労働条件全般や労使関係全般に渡り、包括的な労働協約を結んでいます。労働協約は、印刷物の配布とイントラネット掲示を通じて最新の労働条件について全管理監督者や労働組合員がいつでも閲覧できるよう公開されています。そのほか時間外・休日労働の協定（法定）、昇給や賞与に関する協定など様々な労使協定を締結しています。