

## 働きがいのある職場の実現

社員一人ひとりが能力を発揮することが日本光電の成長につながると考え、多様な人財が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

### 人財育成の基本的な考え方

日本光電では、大きく変わりゆく未来の医療環境において、創業から大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人と医療の未来を導く光となっていきたいという強い想いから、2030年に向けた長期ビジョンの実現を目指しています。長期ビジョンの実現の担い手となる人財こそが日本光電の価値創造の源泉です。日本光電グループの経営理念と長期ビジョンに共感し、7つのグローバル共通価値基準 (Integrity、Humbleness、Diversity、Initiative、Customer Centric、Goal Oriented、Creativity) を体現する人財を求めるとともに、高い倫理観と志、好奇心と共感力をもって自律的な成長を続け、新たな価値創造に挑み続ける、そのような人財を育む環境づくりを目指します。

### 新たな人事制度の導入

2021年4月から、経営理念、長期ビジョン、7つのグローバル共通価値基準を体現する人財の育成を推進するため、管理職を対象に役割を中心とした新人事制度に移行しました。マネジメントコースでのマネジメント層の育成に加え、エキスパートコースで高度専門人財の登用を促進し、意欲や能力のある社員が積極的に挑戦し、成長できる機会を創出します。

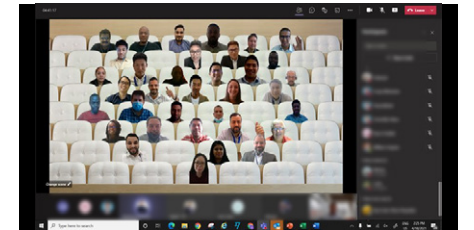
### グローバル人財育成プログラム

グローバル人財育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な経験や知識、対応能力を身に付け、世界で通用する人財を育成することを目的とした制度です。プログラムでは、海外の語学学校への長期留学、海外事業所での職場研修、海外の研究機関・企業などでの実務研修、海外の大学・研究機関への留学の機会を社員に提供しています。2021年4月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は22名、海外事業所に勤務する日本人社員は46名\*です。より高いスキルをもつ多くのグローバル人財を育成するために、プログラムの拡充を推進しています。

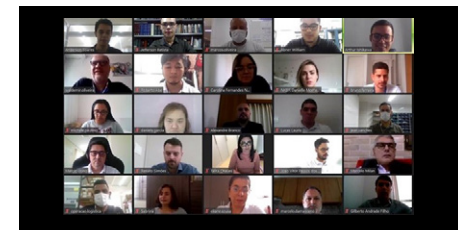
\* 現地採用の日本人社員を除く

### ■ 海外子会社における経営理念教育

世界中の様々な文化、言語など異なる背景をもった日本光電グループの社員が、共通の目標や価値基準で行動することが重要であると考え、海外子会社で共通の教材をもとに、グループワークを中心とした経営理念教育を2019年から開始しました。創業の歴史や経営理念、日本光電の価値観を改めて体系的に学習することで、会社や仕事について考えを深め、魅力を感じてもらえる機会となっています。今後、さらにグローバルに研修を展開して、世界中で7つのグローバル共通価値基準への理解と日本光電のDNAの浸透を図っていきます。



中東・アフリカでの研修風景 (オンライン)



ブラジルでの研修風景 (オンライン)

## 働きがいのある職場の実現

### Voice

#### グローバル人財育成プログラム (海外チャレンジ研修) で感じた 日本光電による世界の医療への貢献

「日本の医療を世界に発信して欲しい。」

国内営業に従事していた私は、お客様から当社に対する強い期待を肌で感じていました。この期待に応えたい一心で海外研修に応募し、中東・アフリカ地域を担当する日本光電ミドルイースト (UAE) で実地研修を受ける機会を得ました。

着任時は、世界各国に新型コロナウイルスの感染が拡大し始めたばかりで、情報が錯綜していた時期でした。当社のソリューションで医療現場に貢献したいと考え、感染対策・治療に関する論文やガイドラインに沿った形で、各国の代理店に対して提案を行いました。その中で現地の医療機関から、当社の遠隔モニタリング技術が感染対策に貢献したというフィードバックをいただいた際は、私たちの企業活動の社会的意義を改めて実感しました。

この経験を活かし、日本の医療を世界に広め、山積している医療課題の解決に貢献できる人財になれるよう、日々の業務に懸命に取り組みます。



経営戦略統括部  
経営戦略部  
経営戦略グループ  
鳥塚 侑

### ダイバーシティ推進

#### 取り組み方針

多様性を尊重し、個人の能力を最大限発揮できる職場環境を実現することで「働きがいの向上」と「新しい価値の創造」を図り、組織の活性化と企業価値向上を目指す。

ダイバーシティ推進の一環として、豊富な知識と職業経験を持ったメンターが従業員のキャリア形成上の問題解決、成長機会を支援するメンター制度を設けています。また、定年退職したシニアスタッフ社員の豊かな経験や技術を後進に継承するためのシニア・アドバイザー制度により、生産性向上、職場活性化につながっています。障がい者雇用・理解促進セミナーも開催し、一人ひとりの個性を尊重し、誰もが生き生きと働ける職場環境づくりを目指しています。女性活躍推進にも取り組んでおり、2020年6月には女性社外取締役1名を選任、2021年4月には女性執行役員2名が就任しました。2020年度の管理職全体に占める女性の割合は、7.6%と前年度より0.3ポイント増えました。2021年4月入社の新卒女性の採用割合は28%となっています。



## 働きがいのある職場の実現

### 働き方改革

日本光電では、業務改善や柔軟な働き方で、長時間労働に依存せずに最大限の成果を上げるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指して「働き方改革」に取り組んでいます。2020年度の有給取得率は43.3%となっています。

2020年度は「フレックスタイム制度」の対象部門を大幅に拡大しました。新型コロナウイルス感染症拡大防止のために推奨している在宅勤務や時差出勤とあわせ、柔軟な働き方を促進しています。また、急速に進んだ新しい働き方に対する社員のストレス軽減、生産性の維持・向上のため、外部講師を招いて、一般社員向けにセルフマネジメントを中心としたテレワーク仕事術セミナー、管理職向けにマネジメントアップデートセミナーを開催しました。

様々な職場のメンバで構成される「働き方改革推進プロジェクト」では、新たな生活様式に対応しながら労働生産性を落とさずに仕事をする方法について検討を重ね、在宅勤務のヒント集 (Smartテレワーク) を社内で共有しました。また、各部門の働き方改革の取り組み事例を募集する「グッジョブアワード」においても、新型コロナウイルス感染症対策を踏まえた取り組みが高い評価を得ました。



「グッジョブアワード」のトロフィー



オンライン開催による表彰式の様子

### 健康経営

2019年度に実施した社内調査では社員の喫煙率は22.6%となっています。2019年4月に東京都に事業所を置く企業により発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、国が掲げる2022年度喫煙率12%の目標達成に貢献すべく禁煙推進活動を実施しています。

また、社員とその家族の健康増進を図るため、健康診断オプション検査費用の一部負担の対象を臨時社員にも拡充し、健康保険の被扶養者が家族健診を受ける場合の定期健康診断費用の一部負担金についても、健康支援金の対象範囲としました。社内報を通じて健康に関する啓発活動を行い、社員一人ひとりが、健康で豊かな生活を実現していく健康経営を推進しています。



## 働きがいのある職場の実現

### ワーク・ライフ・バランス支援のための諸制度

従来の「育児・介護休職制度」、「短時間勤務制度」、「シフト時間勤務制度」、「在宅勤務制度」など諸制度について適宜見直し、2019年度は「積立休暇制度」の適用範囲を拡大し、2021年度は「短時間勤務制度」について拡充を図りました。

#### ■ 積立休暇制度

時効で失効した年次有給休暇を別に積み立て、本人や家族の傷病以外に、子どもの学校閉鎖・臨時休校時に看護が必要な場合に取得できる制度（一定の基準を満たす場合に利用可能）。

#### ■ 短時間勤務制度

1日の勤務時間を最長2時間（2021年度から。従来は最長1時間）短縮できる制度。2021年度からフレックスタイム制度も適用可能。小学6年生までの子を有する社員など、一定の基準を満たす場合に利用可能。

#### ■ 女性活躍推進法における行動計画

女性活躍推進法に基づき、日本光電では2021年4月1日から2026年3月31日の5年間における行動計画を策定しました。2026年3月31日までに女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率30%以上を目標としています。

女性が活躍できる職場環境の整備を進めるとともに、女性のみならず日本光電で働く全ての従業員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現することで、一人ひとりがその能力を最大限発揮できるよう取り組みを推進していきます。

### Topics

#### 「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催

2021年1月に上司向けダイバーシティ推進セミナー『アンコンシャス・バイアス マネジメント研修』を開催しました。

2回目となるセミナーでは、多様なメンバをマネジメントする立場である全国の支社支店およびエリアサービスの所長60名が参加しました。

アンコンシャス・バイアスが及ぼす人や組織への影響について講義があり、受講者はたくさんのワークを通じて自分の中にあるアンコンシャス・バイアスと向き合うことができました。また、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンライン形式での開催となりましたが、遠方にいる参加者同士の活発な意見交換の場にもなりました。

今後もダイバーシティ推進につながる研修を継続的に実施し、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の実現を目指します。



オンライン研修

人財育成やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/information/employee.html>

