

企業活動 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

社員一人ひとりが力強く成長することが、企業の競争力につながります。日本光電では、人財育成について、「自律型人財の育成」「プロフェッショナル人財の育成」「リーダーの育成」「グローバル人財の育成」の4つを基本方針としています。

人財育成方針

- 自律型人財、プロフェッショナル人財、リーダーの育成を強化し、グローバルに活躍できる人財の育成を加速する。
- 社員全員の人財育成に対する意識を高めることで職場の人財育成力を強化し、個人の成長と組織力強化を図る。

◎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、魅力を感じてもらう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、世界中で日本光電のDNAの浸透を図っていきます。



中国・上海での研修風景



ブラジルでの研修風景

●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。

◎メンター制度

豊富な知識と職業経験を持ったメンター（役員クラスや女性管理職）が、新任女性マネージャや中堅層の女性従業員のメンターを担うことで、キャリア形成上の問題解決をサポートし、個人の成長を支える機会を提供しています。

◎シニア・アドバイザー制度

定年退職後もシニアスタッフ社員として勤務している社員の豊かな経験や技術を後進へ継承していくことで、日本光電グループの生産性向上、職場活性化、および個人々のモチベーション向上を目指す「シニア・アドバイザー制度」を2016年から導入しています。

◎障がい者雇用・理解促進セミナー

障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの個性を尊重して、誰もが生き生きと働ける職場環境づくりを目指し、障がい者雇用・理解促進を目的としたセミナーを実施しています。

●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2017年から「働き方改革」に取り組んでいます。

2018年に「在宅勤務制度」や「副業制度」を導入し、「フレックスタイム制度」の大規模トライアルを開始しました。2019年には、各部門における働き方改革の取り組み事例を募集した「グッドジョブアワード」を開催し、他部門への展開を図っています。また、国内販売部門における業務の生産性とワーク・ライフ・バランスの向上に向けて、新しい仕事の進め方の実証実験にも取り組んでいます。

現在、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一時的に在宅勤務や時差出勤の拡大、特別休暇取得などの対応を行っています。今後の柔軟な働き方の拡大に向けて、今回の知見を働き方改革の取り組みに生かしていく予定です。

●健康経営

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12%の達成に貢献すべく禁煙推進活動を実施しています。

また、より一層健康増進を図れるよう健康診断オプション検査費用の一部負担に加え、人間ドック受診時の交通費支給と時間供与を認めるよう見直しを図りました。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。

ワーク・ライフ・バランス支援のための諸制度

育児・介護休暇制度、短時間勤務、シフト時間勤務、在宅勤務制度に加え、2019年度は新たに積立休暇制度の適用範囲を子どもの学校閉鎖・臨時休校時に看護が必要な場合にも拡大しました。

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（一定の基準を満たす場合に利用可能）

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>

Voice



技術開発本部
生産・共通技術統括部
共通技術部
心電図解析一課
長澤 匡章

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

私は入社以来、生体情報モニタの心電図解析アルゴリズムの開発を担ってきましたが、AIや機械学習といった先端技術や他のパラメータと連携した新たな技術が求められるようになってきたことから、開発活動拠点を北米にも置く必要があると考え、本研修に応募しました。

研修では、日本光電アメリカおよびNKUSラボの現地スタッフと仕事をともにすることで、北米市場のユーザ要求の違いやビジネス展開の速さを肌で感じました。研修期間中に起きた新型コロナウイルス感染拡大に伴い、現地スタッフとともに日本光電オレンジメッドへ出向し一丸となって人工呼吸器の生産に取り組み、当社グループの結束力と世界の医療への貢献の大きさを改めて実感しました。

今後、先端技術を駆使した革新的なパラメータ解析技術を開発し、医療への貢献を目指します。

Topics



研修の風景

「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催

2019年12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。

多様なメンバをマネジメントする上で一人ひとりが生き生きと活躍でき、組織の成長も実現できるようにするため「アンコンシャス・バイアス（＝無意識の偏ったモノの見方）」について知り、自分の中にもあることに気づき、対処できるようにすることを目的に開催し、約50名の社員が参加しました。

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師から話があり、受講者はたくさんのワークを通じて自分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。

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。