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、好奇心と共感力を持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

2030年のあるべき姿に向けて、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し、グローバルで整合性・一貫性のある人財マネジメントシステムの 構築を目指しています。

2021年4月から管理職を対象に、役割を中心とした新人事制度を導入し、マネジメント層の 育成を行うマネジメントコースに加え、高度専門人財の登用を促進するエキスパートコースを 設置しています。

一般社員の人事制度についても新人事制度の導入を2023年4月に予定しており、これにより、 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ていきます。

また、一般社員の新人事制度導入と併せて、退職金給付制度の改定、定年延長、再雇用制度の 改定も予定しています。

グローバル人財育成プログラム

長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画の中で「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組 |織風土の醸成||をサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)に特定し、「グローバルに活躍 できる人財の育成しをKPIとしました。その目標値として、3年間累計の教育時間を1人当たり 45時間以上と設定しています。2021年度の実績は1人当たり18.6時間でした。

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となることを支援する制度です。同プログラムでは、 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計量に提供しています。

2022年4月現在、国内事業所に勤務する外国籍社員は23名、海外事業所に勤務する日本人社 員は46名※です。今後も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、プロ グラムの拡充を推進していきます。

※ 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

様々な文化や言語など、異なる背景を持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、共通の教材をもとに、海外子会社で経営理念教育を 2019年から開始しました。創業の歴史や経営理念、日本光電の価値基準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。

海外においてもグローバル共通価値基準へ の理解と日本光電のDNAの浸透を図るた め、グローバルに研修を展開しています。 2021年度は、人事部とフェニックス・アカ デミー (人財開発センタ)が中心となって、 グローバル人事会議を開催しました。同会 議では、グローバル共通価値基準の本質を 理解することを共通目標に、各国で主体的 に実施した取り組みや日本光電DNAの浸 透方法について、各人事担当者がプレゼン テーションを行いました。グローバル全体 で知識・事例を共有し、会社の文化・風土 について話し合う場をつくる第一歩となり ました。



マレーシアでの理念研修



グローバル人事会議の様子

ダイバーシティ&インクルージョン推進

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。

7つのグローバル共通価値基準に示すとおり、日本光電グループは組織全体のダイバーシティ &インクルージョンを推進しています。共感と信頼のもとで多様性を活かし、チームの新たな 可能性を引き出します。性別、年齢、障がい、国籍、人種に関係なく、一人ひとりの個性を尊 重し、多種多様な人財が活き活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

日本光電では、女性活躍推進法に基づいて行動計画を策定し、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 本光電で働くすべての計量が働きやすく、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ます。その結果、2021年10月に女性活躍推 進法認定マーク (愛称:えるぼし)を取得しました。



また、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、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。

2020年6月に女性社外取締役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。 2021年度の管理職全体に占める女性の割合は、7.9%と前年度から0.3ポイント増えました。 2022年4月入社の新卒女性の採用割合は23.7%となっています。

男性育児休業の取得促進については、2022年4月から段階的に施行されている改正育児・介 護休業法に先立ち、社内報に育休取得率や育休取得男性社員のインタビュー記事、法改正の概 要を掲載するなどして、社内への啓発活動に取り組んでいます。

■メンター制度

2015年度から、新仟女性マネジャや中堅層の女性社員を対象に、豊富な知識と職業経験を 持ったメンターが、社員のキャリア形成上の問題解決や成長機会を支援するメンター制度を設 けています。2021年度から男性社員にも対象を拡大し、より多くの人財の育成支援につなげ ています。

■ 従業員交流会

2016年度から女性社員のみで開始した従業員交流会は、これまでに5回開催し、合計92名の 社員が参加しました。

その中で、2021年度には営業職を中心とした女性社員ネットワーク「なでしこPJIから、全社 員を対象にした従業員交流会「Beacon Terrace」が設立され、1回の交流会を開催、35名が参 加しました。2022年度は計5回の開催を予定しています。



Beacon Terraceの様子

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11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。3回目となる今回のセミナーでは、前回の受講者の 上司にあたる、国内の支社支店およびエリアサービスの部長職61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の講義およびたくさん のワークを通じて、受講者は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。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、少人数にわかれてのグループディスカッションは、遠方に勤務する

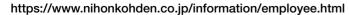
受講者同士の活発な意見交換の場にもなり ました。

今後もダイバーシティ&インクルージョン 推進につながる研修を継続的に実施し、自分 の価値観に捉われることなく、社員一人ひと りが自由闊達に活き活きと活躍できる職場 環境の実現を目指します。



アンコンシャス・バイアス マネジメント研修の様子

人財育成やダイバーシティ&インクルージョン推進、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。





■中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	2022年3月実績	2026年4月目標
女性管理職比率※1	7.9%	12%以上
女性取締役・執行役員の登用※2	女性取締役1名、女性執行役員2名	4名以上
海外子会社のCXO ^{※3} 以上ポストの外国人比率	46.4%	50%以上
中途採用者管理職比率※1	42.2%	40%以上

^{※1} 対象は本社と国内支社支店の従業員。

^{※2} 対象は本社の取締役・執行役員。

^{※3} CXO:CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。

働き方改革

日本光電では、業務改善や柔軟な働き方により、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。2021年度の有給取得率は46.5%でした。

また、各部門の牛産性向上やワーク・ライフ・バランスにつながる取り組み事例を募集する 「グッジョブアワード」を、2019年度から毎年開催しています。2021年度も多くの募集があ り、部門を越えた情報共有の取り組みや、新たに導入したグループウェアの有効活用事例など が高い評価を得ました。

2020年度から新型コロナウイルス感染症拡大防止のために在宅勤務を推奨していますが、 2021年度は在宅勤務手当の変更を行いました。

今後は、アフターコロナも見据えて、急速に進んだ新しい働き方を恒常的に採用することを検 討していきます。



「グッジョブアワード」 のトロフィー



グッジョブアワード表彰式の様子

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を行っています。2021年度は「短時間勤務制度」「在宅勤務制度」 「フレックスタイム制度」などの制度拡充を図り、柔軟な働き方を促進しました。

制度	内容
育児休職制度	子どもが2歳になるまで休職できる制度。
介護休職制度	介護を必要とする親族を持つ場合に、最長2年間休職できる制度。
短時間勤務制度	1日の勤務時間を最長2時間(2021年から。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。
シフト時間勤務制度	1日の勤務時間を変更せず勤務時間帯を最大1時間シフトすることができる制度。 小学6年生までの子どもを持つ社員など、一定の基準を満たす場合に利用可能。
在宅勤務制度	妊娠、育児、介護などの理由があり、一定の基準を満たす場合に在宅勤務ができる 制度。現在、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、一時的に対象者を全社員 に拡大している。
子の看護のための 休暇制度	小学6年生までの子どもの看護が必要な場合、年5日(2人以上は10日)の特別休暇 を取得できる制度。
フレックスタイム制度	予め定めた一定期間の総労働時間の範囲内で、社員が日々の労働時間を自ら決める ことができる制度。
副業制度	就業時間外での副業を認める制度。一定の基準を満たす場合に利用可能。
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)。

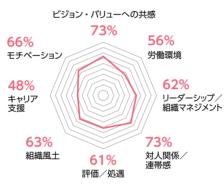
環境

働きがいのある職場の実現

従業員満足度調査

日本光電では、中期経営計画でのサステナビリティ重要課題 (マテリアリティ) の1つである 「医療への貢献にやりがいと誇りを持てる組織風土の醸成」に向けて、「従業員満足度」を KPIに設定しています。2021年度は、国内の日本光電グループの従業員約4,400名を対象に従業員満足度調査を初めて実施しました。全46項目(8つのカテゴリ)の中で、長期ビジョンやグローバル共通価値基準(ビジョン・バリューへの共感)に対しては肯定的な回答者の割合が高いことが分かりました。一方、専門性の向上につながる支

■ 肯定的な回答者の割合



援制度やキャリア形成支援 (キャリア支援) に対しては、肯定的な回答者の割合が相対的に低めであることが分かりました。調査結果や従業員からの意見を経営層やマネジメント層に共有し、全社的施策および各部門での施策を検討・実施していきます。

健康経営

社員とその家族の健康増進を図ることを目的として、2021年度から健康診断のオプション検査費用の一部負担金(健康支援金)を増額し、支給対象者に臨時社員を加えるとともに、支給対象の範囲を被扶養者の家族健診まで拡充しました。

また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。2021年度調査での社員の喫煙率は19.3%と、前回の2019年度調査より3.3

ポイント低下しました。禁煙推進活動は何よりも社員とその家族のためであり、また受動喫煙対策推進の要望に応えるものです。健康診断オプション検査として禁煙外来受診を会社負担とするなど、健康的な社会の実現に向けて、今後も取り組みを推進します。

ハラスメントへの取り組み

日本光電では、病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することで世界に貢献し、広く社会から信頼される倫理企業であり続けるため、「倫理企業宣言」において、全ての人の人権を尊重し、個人の人格、尊厳を侵害するような行為をせず、不当な差別を行わないことを宣言しています。併せて、「日本光電倫理行動規定」「日本光電グループ人権方針」「従業員就業規則」においてハラスメントの禁止を明記することで、ハラスメントの防止に努めています。

ハラスメントの防止と発生時の早期解決に向けて、「社内ハラスメント相談窓口」を設置しているほか、誰でも気軽に相談できるよう「社外ハラスメント相談窓口」も設置し、寄せられた相談に適切に対応しています。相談時には、相談者や行為者等のプライバシーを厳守し、相談内容、事実関係の確認への協力等を理由とした不利益な取り扱いは一切しないことを周知し、安心して相談できるように努めています。

また、2020年6月にパワハラ防止法が施行されたことを受けて、法律の改正内容とハラスメントを正しく理解するためのeラーニングを、一般社員向け、管理職向けに毎年実施しています。 (2021年度実績:一般社員向け対象者2,964名、受講率95%、管理職向け対象者1,544名、受講率95%)。2022年度もeラーニングを継続実施し、進捗確認を強化して100%実施完了を目指します。

また、新任の管理職に対してハラスメント研修を実施し、ハラスメントの正しい理解と未然防止に努めています。