

## 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。

### ■ 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。

### ● 教育研修体系

日本光電では、グローバルに通用する人財の育成を目標としています。グローバルに通用する要件として必要と考える、1) 自律型人財、2) プロフェッショナル人財、3) 部下の育成を行えるリーダー、これら3つの要素を兼ね備えた人財を育成・強化するよう、教育研修制度および人事制度の構築に取り組んでいます。

### ● 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、グローバルに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。

#### 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

新任女性マネージャと中堅層の女性社員を対象にメンター制度を実施しています。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社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としています。また、対話を通じ、視野の拡大、社会性の確立、社内ネットワークの強化を支援し、人間性、判断力、リーダーシップを育成するとともに、上位目標を持てるようにサポートすることも目的としています。

### ● 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。また、シニアスタッフ社員の様々な働き

方や活躍を社内報で紹介することで、将来どのようにシニアスタッフ社員として働いていきたいか、社員全員が考える機会を創出しています。

### ● 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、誰もが生き活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。



障がい者雇用・理解促進セミナー

### ● 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・バランスを実現した働き方を目指すため、「働き方改革」に取り組んでいます。

2017年から「働き方改革推進プロジェクト」を設置して、業務改善活動や働きやすい制度づくりについて様々な職場からなる構成員で検討し、「フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」「副業制度」を2018年に導入開始しました。

また、時間単位の年次有給休暇制度を導入し、より柔軟な働き方を実現させるとともに、定時退社日の徹底、年次有給休暇の取得促進などを通して、ワーク・ライフ・バランスに向けた業務効率化、創造性向上を推進しています。さらに、労働時間を削減してプライベート時間を創出することで、

自己投資、自己研鑽、人脈形成、健康管理、家族サービス、趣味、ボランティアなどといった時間として有効活用してもらい、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。

### ● くるみん

日本光電では、社員が仕事と子育ての両立を支援するための環境整備を進め、2011年3月に次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得し、2016年に更新しています。



#### 両立支援のための諸制度

##### 1 育児休職制度

取得期間：子どもが2歳になるまで

##### 2 介護休職制度

取得期間：最長2年間休職が可能

##### 3 短時間勤務

内容：1日の勤務時間を最長1時間短縮できる（小学6年生までの子どもを持つ社員や、一定の基準を満たす場合に利用可能）

##### 4 シフト時間勤務制度

内容：1日の労働時間を変更せず勤務時間帯を最大1時間シフトできる（小学6年生までの子どもを持つ社員や、一定の基準を満たす場合に利用可能）

##### 5 在宅勤務制度

内容：妊娠、育児、介護などの理由がある場合、在宅勤務ができる（一定の基準を満たす場合に利用可能）

##### 6 子の看護のための休暇制度

内容：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）取得可能な特別休暇

### ■ Voice



法務室  
輸出審査グループ リーダー  
小木曾 将弘

#### 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

入社以来、一貫して法務に携わってききましたが、英文契約書のチェックや海外子会社とのメールでのやり取りが多くなるにつれ、より直接的にグローバルビジネスを体感したいという気持ちが次第に大きくなり、本研修にチャレンジしました。研修では文化、宗教、考え方、ビジネスの違いを肌で感じるとともに、代理店会議でのプレゼンテーションや各種情報、データ収集など、法務以外の業務も広く体験することができました。また、日本光電製品に対する現地の生の声も聞くことができ、改めて日本光電は技術の会社だということを実感するとともに、これからの課題についても色々考えるきっかけになりました。今後は研修で培った知見や人脈を活かしつつ、日本光電による世界の医療への貢献と挑戦を支えていきたいと思っています。

### ■ Topics



研修の風景

#### 「男女脳差マネジメント研修」を開催

女性社員の活躍を推進する上で、女性社員本人だけでなく、フォローを行う上司にも成長が求められることから、ダイバーシティ推進の取り組みの一環として、女性社員を部下に持つ上司を対象とした「男女脳差マネジメント研修」を2018年12月に開催しました。「男女の脳の違い」をテーマに、男女における思考や感性の違いを学び、現場で実践できるコミュニケーションスキルを習得するとともに、違いを活かしたマネジメントへの活用を目的としています。

好みの対話やモチベーションのありようなど様々な男女の思考の違いについて講師から話がおり、受講者が納得した様子で大きく頷く姿がみられたほか、ケーススタディ形式のグループワークでは活発に意見交換が行われました。

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ていきます。