

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の強化を図る。

● 教育研修体系

日本光電では、グローバルに適用する人財の育成を目標としています。グローバルに適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、グローバルに適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などを対象とする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など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、対話を通じて、視野の拡大や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。

● 女性従業員・事業所間交流会

女性がより一層活躍できる雇用環境の整備を行うため、社内女性ネットワークの形成、女性管理職のフォロー、次世代の意識向上につなげる目的の女性従業員交流会を実施しています。



● 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」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、社員の仕事と子育ての両立を支援するための環境整備を進めており、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（子どもが小学生の間までで、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（子どもが小学生の間までで、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）

Voice



経理部
経理課一係長
佐藤 尚広

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、国内のガバナンス強化に向けた取り組みを中心に行ってきましたが、拡大する海外事業に対応した管理体制の構築に向け、今後はよりその重心を海外に向けた必要があると考え、本研修制度に応募しました。

研修では、数ヶ月にわたり、複数の販売および生産拠点で現地スタッフと仕事をともにすることで、世界各地の文化や宗教、ビジネスの違いを肌で感じることができ、コミュニケーションを円滑に進めることの難しさも痛感しました。また、代理店会議などでお客様と接する中で、「先端技術を通してより良い医療の提供を実現することが当社の使命である」と改めて実感し、そのために間接部門としてできることは何かを深く考える良い機会となりました。

海外子会社の経営効率化のサポートやコーポレート・ガバナンスの強化を進め、バックオフィスからも当社のグローバルビジネスを支えています。

Topics



セミナー会場風景

「女性部下の力を引き出すマネジメントセミナー」を開催

2017年11月、当社初の試みとなる「女性部下の力を引き出すマネジメントセミナー」を開催しました。入社間もない女性社員を部下に持つ管理職が対象で、関西・東北地区からもビデオ会議システムで参加がありました。

女性社員の活躍を推進する上で、フォローを行う管理職自身の成長も求められることから、女性部下とのコミュニケーションやキャリア形成に向けた上司としての関わり方の理解促進が目的となります。

「女性部下の育成が目的の研修は初めてで参考になった」「女性の考え方を理解し、接し方を見直す良い機会となった」など、熱い声が上がりました。

今後も日本光電グループは、男女問わず活躍できる職場環境づくりを目指し、ダイバーシティ推進の施策を展開していきます。