

人的資本の価値向上への取り組み

社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を発揮することが、個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

日本光電は、経営理念の中で「社員の豊かな生活を創造する」ことを掲げています。社員一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮することが個人・組織の持続的な成長につながると考え、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。人財育成、職場環境の整備などの人的投資により、個人・組織の持続的な成長を促進し、生産性の向上と新たな価値の創出を目指します。

長期ビジョン「BEACON 2030」を実現するためには、日本光電で働く社員が、医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、自律的に行動し、新たな挑戦を続けていくことが重要です。会社と社員がお互いの期待に応え合う基盤として、新人事制度や人財育成プログラム、柔軟性のある働き方を実現するための諸制度を導入し、社員のエンゲージメントを高めるとともに、より一層の挑戦や成長につながる組織風土の醸成に取り組めます。

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思いから、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ました。

2023年4月からは、一般社員についても、新人事制度を導入しました。期待される仕事・役割の大きさを基準とした役割等級制度により、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、65歳までの定年延長 (段階的に実施)、再雇用制度の改定を行いました。

人的資本の価値向上への取り組み

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」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、2022年度の実績は、1人当たり18.6時間、18.2時間でした。また、2022年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ393名でした。

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社員に提供しています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響から、2020年度、2021年度は実施を見合わせましたが、2022年度は3年ぶりに4名の社員が約1年間留学しました。

2023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47名※です。

今後もより高いスキルを持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。

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

私は、医療機器を海外で販売するための製品登録や各国の法令・規制等に対応するRA（Regulatory Affairs）業務を担当してきました。

年々厳しくなる規制に対応し、迅速に製品登録するためには海外の状況をきちんと把握し、自身の能力を高めることが必須であると考え、本研修に応募しました。

研修では、米国のRA業務、製品の登録申請に携わりました。米国の法令・規制等や業務プロセスの効率化について、現地担当者と議論、検討を重ねる中で、日米双方の情報共有や密なコミュニケーションが何よりも大事であることを学びました。また、市場から求められているより安全・安心な医療機器を提供することが、人と医療のより良い未来と価値の創造につながることを肌で感じました。

今回の研修で得た知識・経験を活かして、一日も早い製品登録と正確な各国規制動向の社内展開という責務を全うし、日本光電の医療への貢献と価値創造の一翼を担っていきたいと思います。



臨床開発・RA統括部
RA管理部
GRA戦略課 米国申請係
大野 祐生

人的資本の価値向上への取り組み

■ 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、グループ全体で経営理念教育を2019年から開始しました。創業の歴史や経営理念、日本光電のグローバル共通価値基準を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。経営理念教育以外にも、グローバル共通価値基準への理解と日本光電のDNAの浸透を図るために、各国で様々な独自の施策を展開しています。

2021年度からは、グループ各社の人事担当者、教育担当者が集まるグローバル人事会議を年2回開催し、各国独自の経営理念・価値基準の浸透策の共有や、新入社員教育、企業文化の醸成について話し合っています。さらに、グローバル共通価値基準の浸透を図るために、2022年12月には国内において「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」を公募制で立ち上げました。様々な部門・職種のメンバーで、「どうすればグローバル共通価値基準を世界中の社員が理解・実践できるか」を検討し、施策を立案・展開しています。



ブラジルで開催したコアバリューアワードの様子



グローバル人事会議の様子

また、人事面におけるガバナンス強化策として、2022年3月に「グローバル人事管理ガイドライン」を制定しました。グループ各社が同じ方針・基準で人事管理を行い、人事管理におけるリスク回避に取り組んでいます。また、人事部門が事業活動を発展させていくためのビジネスパートナーとして十分に機能できる状態を目指して、本社人事部とグループ各社の人事担当者が個別に打ち合わせを実施しています。本ガイドラインに適合していない事項の改善に加え、定期的なコミュニケーションを通じて、グローバルで人事部門が協働する体制を構築します。

■ グローバル共通価値基準



人的資本の価値向上への取り組み

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。

日本光電では、グローバル共通価値基準の1つにダイバーシティを掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、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、人種などの多様な属性や価値観、働き方に関わらず、一人ひとりの個性を尊重し、多種多様な人財が生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社員が働きやすく、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ます。2021年には、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。



2021年4月1日から2026年3月31日の5年間にわた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。

2022年度の管理職全体に占める女性の割合は8.6%と前年度から0.7ポイント増えました。役員全体に占める女性の割合は11.1%です（女性社外取締役1名、女性執行役員2名）。

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、社内報に育児休業取得率や育児休業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、社内への啓発活動を行いました。また、男性社員向けに育児と仕事の両立支援ガイドブックを新たに作成するとともに、2022年度からは育児休業取得開始後1ヵ月間の一部賃金補助を決定しました。これらの取り組みの結果、2022年度の男性育児休業取得率は、目標を越える38.9%となりました。また、男性の育児を支援するための当社独自の制度として、配偶者出産休暇制度を導入しており、育児休業と合わせた取得率は81.4%となっています。今後も、職種や所属に関係なく希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の促進に取り組みます。

人的資本の価値向上への取り組み

■ 女性活躍推進プログラム

女性管理職比率12%の達成に向けて、2022年度は、管理職候補となるリーダ層の女性社員を対象に「女性活躍推進プログラム」を新たに開始しました。育児などによる時間的・物理的要因や、これまでの経験や職場環境などによる心理的要因に向き合い、管理職という選択肢を含めたキャリア形成について考えることを目的としています。

まず、上司が対象者への期待を自分の言葉で語り、業務における成長支援や不安のフォローを効果的に行えるよう、人事部門と外部講師による上司向けガイダンスを実施しました。その後、キャリアデザイン、マネジメント力向上、ライフデザインのテーマで、同講師による計3回の対象者向け研修プログラムを実施し、その中で対象者同士のディスカッションなども行いました。

■ メンター制度

2015年度から、新任マネー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。メンターとの対話を通じて、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支援することを目的としています。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

2021年度に有志の女性社員が中心となって運営する従業員交流会「Beacon Terrace」を発足しました。部門を越えた従業員同士がつながることで、視野の拡大と視座の向上、社内ネットワークの強化を実現するとともに、それぞれの業務の価値共創、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成を目的としています。

2022年度は計5回の交流会を開催し、「仕事のやりがい」「女性管理職について」「育児と仕事の両立」など毎回テーマを変えて参加者を募集し、延べ105名が参加しました。自由闊達な意見交換の場となるよう、継続開催する予定です。



「育児と仕事の両立」をテーマに意見交換

人的資本の価値向上への取り組み

TOPICS

「アンコンシャス・バイアス マネジメント研修」を開催

2022年10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。これまで国内の支社支店やエリアサービスの管理職を対象に計3回実施してきましたが、4回目となる今回のセミナーには、技術関連部門の課長層115名が初めて参加しました。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ワークを通じて、受講者は自身のアンコンシャス・バイアスと向き合うことができました。また、普段関わりが少ない受講者同士がお互いの職場の状況を共有する機会にもなりました。

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生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。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/employees.html>



■ 中核人財における多様性の確保に関する実績と目標

	現状 (2023年3月末)	目標	達成時期
女性管理職比率(マネジメント層)※1	8.6%	12%以上	2026年4月
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	2026年4月
女性取締役・執行役員比率	11.5%※4	30%以上	2030年6月末
海外子会社のCXO※3以上ポストの 外国人比率	53.3%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	42.6%	40%以上	現状維持

※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。

※4 2023年6月末現在。

■ 男女の賃金の差異

男性の賃金に対する女性の賃金の比率(2022年度)

全社員	69.8%
うち正社員	74.7%
うち臨時社員	91.2%

※ 本社のみ。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものです。

日本光電において、賃金体系および制度上の性別による違いはありません。ただし、職種間や管理職比率等において男女差があり、それに伴う賃金差異が生じています。日本光電が目指す「一人ひとりが可能性を最大限に広げ、力を存分に発揮できる組織」の実現に向け、女性管理職比率の向上など、ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた施策に取り組んでいきます。

人的資本の価値向上への取り組み

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。2022年度の有給取得率は49.6%でした。法定の有給休暇以外にも日本光電独自の有給休暇（積立休暇、特別休暇）を充実させています。2022年度の社員1人当たりの取得日数は、2.8日でした。

各部門の生産性向上やワーク・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、会社全体の生産性向上につなげています。2022年度も多く応募があり、グループウェアを活用した組織活性化や業務効率化の取り組みが特に高い評価を得ました。また、社員のエンゲージメントを高める新たな取り組みとして、「医療への貢献にやりがいと誇りを持ったエピソード」を募集し、全社員に共有することで、日本光電で働く意義を再確認する機会を設けました。医療機関で当社製品が社員自身や家族に使われる場面に直面し、当社で働く意義を再確認した事例など、多くのエピソードが寄せられました。



「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

2022年度はアフターコロナの新たな働き方を見据えて、「フレックスタイム制度」「テレワーク制度」など諸制度について拡充を図り、柔軟な働き方を促進しました。育児休業開始後1ヵ月間、会社が一部賃金を補助する制度も新設し、男性を含む育児休業取得推進に取り組んでいます。また、新人事制度導入を踏まえて各種手当等の見直しを進めています。

2022年度に新設・改定した制度

制度・取り組み	内容
フレックスタイム制度	社員自らが日々の労働就業時間を決められることができる制度。業務上の必要性により、コアタイム適用の除外が可能。
テレワーク勤務制度	事由を限定した従前の在宅勤務制度を廃止し、事由によらず自宅または自宅に準じる場所で勤務可能とする制度。対象は全社員。
リフレッシュデー	就業時間を短くする日を意識的に設けることで、就業前後の時間を有効活用しリフレッシュすることを目的とした取り組み。
カジュアルデー 曜日指定の廃止	従前の曜日指定（水、金曜日）を廃止し、曜日によらずTPOをわきまえた服装で勤務可能とする取り組み。
育児休業期間中の 賃金補助	雇用保険からの育児休業給付金に加え、育児休業取得開始後1ヵ月間、会社が一部賃金を補助する制度。

ワーク・ライフ・バランス支援のための諸制度については、当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.nihonkohden.co.jp/sustainability/engagement/employees/reform.html>

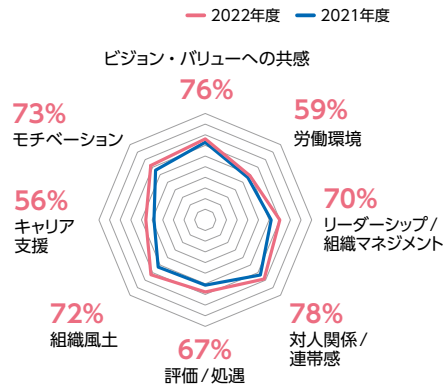


人的資本の価値向上への取り組み

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。2022年度は、2021年度と同様に国内の日本光電グループ全従業員約4,400名を対象に従業員満足度調査を実施しました。全46項目を8つのカテゴリに分け、肯定的な回答者の割合を算出しています。2021年度の結果を受け、全社的な施策および各部門での施策を実施した結果、2022年度は8つすべてのカテゴリで2021年度を上回ることができました。特に「ビジョン・バリューへの共感」「対人関係/連帯感」が引き続き高い満足度であることが確認できました。一方、「キャリア支援」「労働環境」に関しては、2021年度よりは肯定的な回答者の割合が高くなったものの、相対的には低めであることが確認できました。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、引き続き、全社的施策および各部門での施策を実施していきます。

■ 肯定的な回答者の割合



健康経営

ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、社員が心身ともに健康な状態で業務に従事できるよう、定期健診制度、産業医による医務室の設置、ストレスマネジメント検査を実施しており、社員の健康リスクを早期に把握し、適切に支援するための体制構築に努めています。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ています。

今後も健康的な社会の実現に向けて、取り組みを推進します。2022年度の社員の欠勤率は0.5%でした。

健康支援金の対象例

各種がん検診、胃検診、骨粗しょう症検診、肝炎ウイルス検診、腹部超音波検査、脳検診、歯科健診、人間ドック、禁煙外来など

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、すべ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。2022年度は、11件のハラスメント相談と16件の苦情相談がありました。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、管理職向けに定期的実施しています。2023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。新任の管理職に対しても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。