

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、多様な人材が活躍できる組織風土の醸成に取り組んでいます。

担当役員メッセージ

日本光電は、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、持続可能な社会の実現と中長期的な企業価値向上を目指しています。その価値創造の源泉は、一人ひとりの社員、すなわち人財です。

医療を取り巻く環境は、技術革新の進展や法規制・品質要求の高度化、社会課題の多様化により、不確実性が高まっています。こうした時代においては、環境変化を捉え、自律的に考え、専門性と倫理観を持って行動できる人財の存在が、企業の競争力を左右します。そのため当社は、サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）と

して「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」を掲げています。また、これまで、全世界の社員の共通の価値観であるグローバル共通価値基準を軸に、人財育成、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進、健康経営、働き方改革に取り組み、社員が安心して挑戦し成長できる基盤づくりを進めてきました。こうした取り組みを、社員一人ひとりの意識と行動の変化を通じて企業文化として定着させることが、人財の力を最大限に発揮し、中長期的な企業価値向上を実現する上で重要であると考えています。人財開発本部長として、経営戦略や事業戦略と人財戦略を結び付け、人の力を最大限に引き出す環境を構築し続けることが、私の使命であると考えています。

今後も、社員が自身の成長を通じて医療と社会への貢献を実感できるよう、人事の立場から挑戦を重ねていきます。



田川 圭
執行役員
人財開発本部長、人事部長

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、創業以来大切にしてきた理念をもとに新たな価値を創造し、世界中の人々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、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人財を育む環境づくりを目指します。

グローバル共通価値基準の浸透と、社員が価値基準を自身の業務に結び付けて考える機会の提供を目的とした「コアバリューアワード」は、2023年度の開始以来、これまで3回開催しています。本アワードでは、日々の業務における価値基準の体現エピソードを募集し、お客様対応、製品開発、生産現場など、幅広い業務領域で価値基準を意識した活動が実践されていることが示されています。

長期ビジョンの実現に向け、中期経営計画「BEACON 2030 Phase II」では「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）の1つに特定し、「学習・教育時間」をKPIとし、3年間累計教育時間（国内）の目標を1人当たり49時間以上としました※1。2025年度の実績は、1人当たり19.1時間でした。また、2025年度のリーダーシップに関する研修の受講者は延べ520名※2でした。

※1 フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）が主催している研修での学習・教育時間（新入社員や管理職などの階層別に必要な知識やスキルの習得を目的とした学習・教育時間）。開発・販売・サービスの各部門が主催する学習・教育時間は含みません。

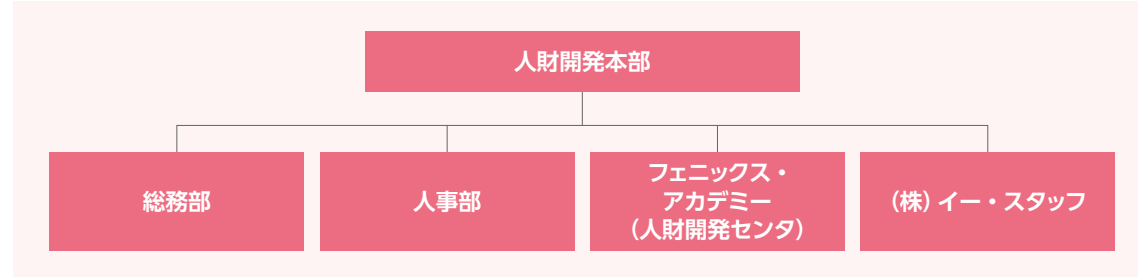
※2 部長・課長・係長・上級職チャレンジ・G4チャレンジ研修・上級職アップスキリングプログラムの合計。

人的資本の価値向上への取り組み

人財マネジメント体制

人財開発本部は、総務部、人事部、フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）、(株)イー・スタッフで構成されます。人事部は、総合的な人財戦略の策定・推進を担い、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の具体的な施策を策定し、実行しています。フェニックス・アカデミー（人財開発センタ）は、グローバル共通価値基準の浸透をはじめ、社員教育全般を担っています。また、健康経営の推進にあたっては、総務部、人事部、(株)イー・スタッフが連携し、組織横断的に取り組んでいます。

人財マネジメント推進体制図



詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



人財育成



■ 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（2026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	8.5%	12%以上	2028年3月
男性育児休業取得率※1	82.1%	70%以上	2028年3月
女性取締役・経営執行役員・執行役員の登用※2	女性取締役2名、 女性執行役員2名	4名以上	現状維持
女性取締役・経営執行役員・執行役員比率※2	14.8%※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	51.6%	50%以上	現状維持
中途採用者管理職比率※1	47.3%	40%以上	現状維持

※1 対象は本社の従業員。

※2 対象は本社の取締役・経営執行役員・執行役員。

※3 CxO:CEO、COO、CTO、CFOなどの経営幹部。

※4 2026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（2025年度）

全社員	71.1%
うち正社員	73.7%
うち臨時社員	46.0%

※ 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、DE&I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

グローバル人材育成プログラム

グローバル人材育成プログラムは、社員がグローバルに活躍するために必要な知識・経験・対応力を身に付け、世界で通用する人材への成長を支援する制度です。海外の語学学校への長期留学、海外の拠点・研究機関・企業等での実務研修、海外の大学・研究機関への留学機会を提供しています。2025年度は、1名が9ヵ月程度の語学留学や海外事業所での職場研修に参加しました。2026年3月現在、国内事業所には29名の外国籍社員、海外事業所には46名の日本人社員※が勤務しています。今後も、より高いスキルを持つ多くのグローバル人材の育成に向け、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

グローバル人材育成プログラムで感じた日本光電による世界の医療への貢献

日本光電が目指すグローバル企業への変革を実現するためには、研究開発に携わる私のような技術部門の社員も、海外市場や医療現場の現状を把握することが重要であると考え、本研修に参加しました。

実地研修では、東南アジアの発展途上国を中心に5ヵ月間で計6ヵ国を経験し、海外子会社メンバーとともに、アジア各国の病院を訪問し、現地の医療従事者へのヒアリングを通じて、発展途上国特有の医療課題への理解を深めました。停電が頻発する不安定なインフラ環境や、予算不足により十分に医療機器を導入できない状況でも、患者さんのために日々活動する医療従事者の方たちを目の当たりにし、我々の技術を発展途上国の医療現場にこれまで以上に届けるためには何が必要なのかを深く考える機会となりました。今回の研修で得た経験を活かし、今後は先進国向けの技術開発だけでなく、発展途上国の医療現場でも役立つ技術開発を視野に入れ、世界の医療の発展に貢献していきたいと考えています。



技術開発本部
R&DセンタCR開発部
CRチーム
日向 裕人

■海外子会社における経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透

日本光電では、異なる文化や言語的背景を持つ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、2019年からグループ共通の教材による経営理念教育を開始しました。創業の歴史や経営理念を体系的に学ぶことで、会社や業務への理解を深めるとともに、2021年からはグローバル共通価値基準の理解と実践を促進する施策を各国で展開し、日本光電のDNAの定着を図っています。

また、日本光電グループ各社の人事・教育担当者が参加するグローバル人事会議を年1回以上開催し、経営理念、グローバル共通価値基準の浸透施策や人材育成、企業文化の醸成、社員エンゲージメントの向上に関する取り組みを共有しています。その他にも、「グローバル共通価値基準浸透プロジェクト」をはじめ、全社員参加型のコアバリューディスカッション、海外社員の体現エピソード動画の公開、コアバリューアワードによる社員表彰など、理解を実践につなげる各種施策を推進しています。今後も、グループ全体で経営理念およびグローバル共通価値基準の浸透を継続的かつ体系的に推進していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



グローバル共通価値基準



グローバル共通価値基準の体現エピソードの映像

■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

DE & I (ダイバーシティ・エクイティ&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「Diversity」を掲げており、長期ビジョン「BEACON 2030」の実現に向けて、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&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。年齢、障がい、国籍、人種、性別、性的指向、性自認、性表現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、女性が活躍できる職場環境の整備を進めるため、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・運用しています。また、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年からは、女性活躍推進法認定マーク(愛称:えるぼし)を取得しています。

2025年度は、これまでの取り組み状況の再評価と課題の整理を行い、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法に基づく一体型行動計画を新たに策定しました。本行動計画では、2027年度末までに女性管理職比率12%以上、男性育児休業取得率70%以上の達成を目標としています。

2025年度の管理職全体に占める女性の割合は8.5%と前年度から0.5ポイント増加しました。

役員全体に占める女性の割合は14.8%です(2026年6月末現在、女性社外取締役2名、女性執行役員2名)。

男性育児休業の取得促進に向けては、男性社員向けに育児と仕事の両立支援ガイドブックを作成・配布したほか、希望に応じて個別面談を行っています。また、育休取得中の経済面の懸念を軽減するため、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実施しています。こうした継続的な取り組みにより、社員の意識変化が進んだ結果、2025年度の男性育児休業取得率は82.1%となり、前年度比23.4ポイント向上しました。また、男性の育児参加を支援する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102.8%となっています。今後は、これらの取り組みに加え、育休支援金のトライアル導入等を通じてさらなる取得促進を図り、職種や所属に関わらず、希望者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備を一層推進していきます。



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%以上の達成に向けて、2022年度から「女性活躍推進プログラム」を実施しています。2025年度は若手層とリーダ層の女性社員を対象に、それぞれ研修を実施しました。若手層向けの研修は、仕事とプライベートの両立を図りながら、自分らしいキャリア形成やリーダーシップの発揮を支援することを目的として実施し、22名が参加しました。リーダ層向けの研修では、管理職登用も含めた今後のキャリア形成について再考する機会として、ロールモデルとなる既任女性管理職との対話を延べ9回実施し、20名が参加しました。また、上司が部下のキャリア形成支援に積極的に携われるよう、各層の受講者の上司向け研修も並行して行いました。

■ 社員交流会

有志の女性社員が中心となって運営する社員交流会「Beacon Terrace」は2021年度に発足して以降、継続的に開催され、多くの社員が参加してきました。2025年度は、これまでの交流会で生まれたアイディアをもとに、製品の使用場面における患者さんやそのご家族の心理的負担に着目し、当社製品の使い勝手や形状について議論を深めました。子育ての経験を有する社員が、小児、特に乳幼児が医療機器の装着を怖がったり、違和感から外してしまう場面に立ち会った経験を共有し、SpO₂プローブの形状を工夫することで、患者さんの不安感の軽減や医療従事者の負担軽減につながるのではないかという提案が行われました。

このように、保護者としての視点から生まれた発想を製品改良案としてまとめ、開発および製品企画担当へプレゼンテーションを行いました。

■ メンター制度

日本光電では、2015年度から、新任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、キャリア形成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図るとともに、人間性・判断力・リーダーシップの育成、目標意識の向上支援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、2025年度も、国内外の拠点から、11名の社員が参加しました。

■ LGBTQ支援の取り組み

日本光電は、LGBTQを含む多様な社員が安心して働ける職場づくりを目指して、理解促進につながる取り組みを推進しています。2025年度は、全社員を対象に社内報を通じて、4ヵ月に亘りLGBTQに関する基礎理解、世界および日本の動向、SOGIハラスメント防止等の啓発を行いました。今後も研修開催や情報発信などを通じて、理解促進に向けた取り組みを継続していきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) 推進



人的資本の価値向上への取り組み

社員エンゲージメントの向上（働き方改革・キャリア支援）

中期経営計画で掲げる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」を実現するため、社員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2021年度から実施している「従業員満足度調査」の結果を踏まえ、「労働環境」の改善と「キャリア支援」の充実に取り組んでいます。

■ 労働環境の改善とワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み

労働環境の改善に向けて、日本光電では業務効率の改善や柔軟な働き方の推進を進めています。長時間労働に依存することなく成果を最大化し、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目指し、「働き方改革」に取り組んでいます。取り組みの1つとして、「フレックスタイム制度」や「テレワーク勤務制度」などの諸制度を整備し、柔軟な働き方を促進しています。2025年度の有給休暇取得率は56.7%（1人当たりの取得日数は11.7日）でした。さらに、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）を充実させており、2025年度の社員1人当たりの取得日数は1.7日でした。

■ 育児・介護に対する支援制度・取り組み

「育児・介護休職制度」「短時間勤務制度」「シフト時間勤務制度」「テレワーク勤務制度」「フレックスタイム制度」など、働き方に関する諸制度について適宜見直しを行っています。テレワーク勤務については、原則として自宅のみを勤務場所としていますが、介護を目的とする場合等は、特例として自宅外のテレワーク勤務を認めるなど、柔軟な対応を行っています。

また、育児休職期間の経済的な支援制度として、育児休業開始後1ヵ月間の一部賃金補助を行い、育児と仕事の両立を支援しています。2025年度は、育休取得者本人のみならず、育休取得者のいる職場への支援についても検討を進めました。2026年4月から、30日以上育休取得者がいる

職場を対象に「育休職場支援金」の支給をトライアル導入しています。この支援策は、育休中の業務を計画的に引き継ぐ体制を構築し、職場メンバの負荷軽減を図ることで、育休取得者本人が育休取得を申し出やすく、安心して育児に専念できる環境づくりを目的としています。

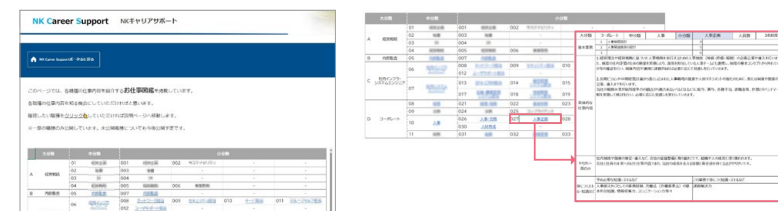
仕事と介護の両立支援については、2025年度に社内制度をまとめたガイドブックを新たに作成し、イントラネットに公開しました。また、介護状況を把握するための全社員向けアンケートを実施し、希望者31名に対して個別の状況確認や面談を行いました。

■ キャリア支援の取り組み

日本光電では、「従業員満足度」の向上や「グローバルに活躍できる人財の育成」に向け、2023年度から「NKキャリアサポート」と呼ばれるキャリア支援制度を開始し、キャリアパスにおける参考資料となる「NKキャリアパス」「NKお仕事図鑑」の作成等に取り組んできました。2025年度は、社員が自身のキャリアについて振り返り、考えるきっかけをつくることを目的として、毎年7～9月を「キャリア月間」とする取り組みを導入しました。キャリア月間では、年代別キャリア研修の拡充、グローバル経験者との座談会、外部機関を活用した個別のキャリアカウンセリングを実施し、カウンセリングには425名の社員が参加しました。

今後も、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する研修や仕組みの整備を進め、社員が自らのキャリアについて主体的に考え、成長を描けるようキャリア自律を支援し、やりがいを持って業務に取り組む、生き生きと働ける

環境づくりを目指します。



NKお仕事図鑑のイメージ

人的資本の価値向上への取り組み

■ 上級職チャレンジ研修・G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修を開始

日本光電は、2023年度から管理職登用前の社員を対象に、上級職への昇格に向けた能力開発を支援する「上級職 (管理職) チャレンジ研修」、2024年度からリーダー・係長候補者の社員を対象に、現場の第一線で成果を創出する能力の向上を目的とした「G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修」を開始しました。

これらの研修を通じて、社員は新たな「役割」を担う前に必要な学びと成長の機会を得ることができ、強いミドルマネジメント層の育成を通じて会社の持続的な成長につながっています。今後も、社員の自己実現と会社の持続的な成長につなげる人財育成プログラムを提供していきます。(2025年度までの延べ受講者数: 上級職 (管理職) チャレンジ研修374名、G4 (リーダー・係長) チャレンジ研修204名)

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



社員のウェルビーイング

■ 従業員満足度調査

日本光電では、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。2025年度も、国内の日本光電グループ全社員約4,500名を対象に調査を実施しました。本調査は、全48項目を8つのカテゴリに分類し、肯定的な回答者の割合を算出しています。調査結果や社員から寄せられた意見は、経営層やマネジメント層に共有し、全社的な施策の立案・実行に加え、各部門における具体的な取り組みにも反映していきます。

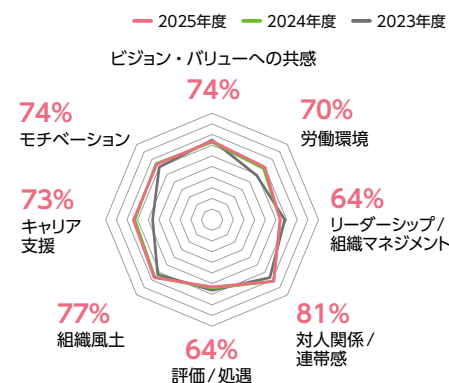
2025年度は、「リーダーシップ／組織マネジメント」の項目に対して、役員の人物像や考えを伝

える社内報での紹介を開始し、経営層への理解と親近感の醸成を促し、組織内コミュニケーションの活性化につなげました。「評価／処遇」の項目については、国内販売・エリアサービスにおける人事制度 (目標評価) の運用を見直し、評価項目および評価基準を統一しました。これにより、目標設定の標準化と評価の客観性・透明性の向上を図り、納得性の高い評価運用を推進しています。今後は営業事務・企画管理部門の社員向けに「目標設定のガイドライン」を策定、運用開始することで、適切な目標設定と評価の質の向上を通じて、組織全体のパフォーマンス向上につなげます。

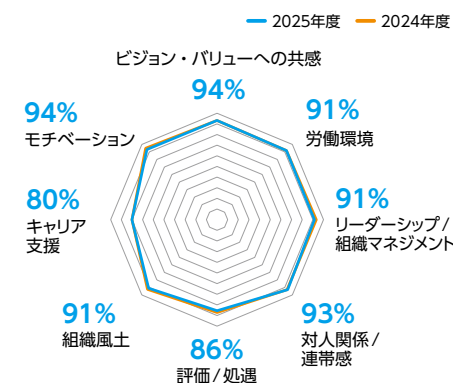
海外においても、2024年度から国内と同様の調査を実施しています。2025年度は、20社約780名を対象に調査し、8つのカテゴリすべてにおいて高い満足度であることを確認しました。

今後も、従業員満足度調査を起点とした課題の特定から施策の実行・検証までのサイクルを継続的に高度化するとともに、国内外グループにおける一体的な運用を通じて、従業員満足度の向上および組織力の強化を図っていきます。

■ 肯定的な回答者の割合 (国内の日本光電グループ全社員)



■ 肯定的な回答者の割合 (海外子会社20社)



人的資本の価値向上への取り組み

健康経営

■ コンセプト

日本光電グループでは、経営理念の実践を通じて社会課題の解決を目指しており、そのためには、経営の基盤となる社員一人ひとりの健康が重要と考えています。また、長期ビジョンでは、「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。社員一人ひとりが医療に貢献するやりがいと誇りを持ち、グローバルな医療課題に挑み続けるために、健康経営の取り組みに積極的に参画して自ら長期ビジョンを体現し、社会に示していくことで、経営理念の実践と健康文化の醸成に取り組めます。

日本光電グループ 健康経営宣言

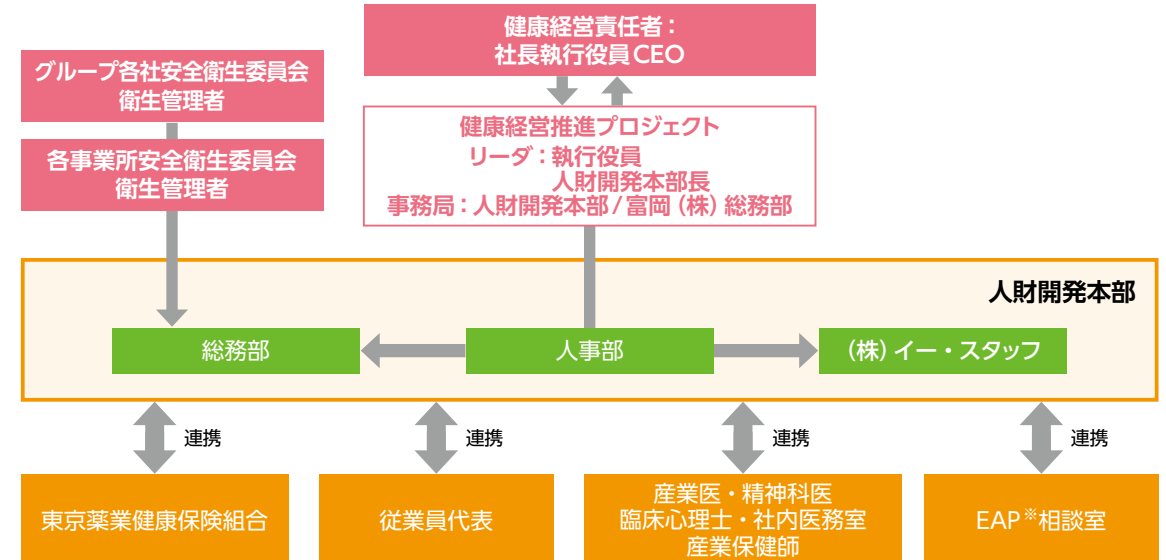
日本光電グループでは、「病魔の克服と健康増進に先端技術で挑戦することにより、世界に貢献すると共に社員の豊かな生活を創造する」という経営理念のもと、長期ビジョン「BEACON 2030」において「グローバルな医療課題の解決で、人と医療のより良い未来を創造する」ことを目指しています。サステナビリティの推進を通して医療課題、環境課題、社会課題の解決に取り組むためには、事業活動や価値創造の源泉となる社員一人ひとりの健康・ウェルビーイングが何よりも大切です。社員一人ひとりが医療への貢献にやりがいと誇りを持ち、人と医療のより良い未来を創造するために、健康経営の実践、そして健康文化の醸成に取り組めます。

日本光電工業株式会社
代表取締役社長執行役員
Chief Executive Officer
荻野 博一

■ 健康経営推進プロジェクトの設置

日本光電は、社員の健康増進を重要な経営課題と位置付け、年度目標・計画に基づく健康施策を推進しています。社長や人事担当役員を中心とした健康経営推進体制のもと、2024年から「健康経営推進プロジェクト」を立ち上げ、社内横断的な取り組みを展開しています。産業医・保健師、カウンセラー等の産業保健スタッフや健康保険組合と連携し、社員一人ひとりに寄り添った健康管理を実施するとともに、生活習慣病予防や喫煙率低下、プレゼンティーイズム改善、健康セミナーの開催など、組織全体で健康づくりを進めています。

健康経営推進体制



※ EAP (Employee Assistance Program) : 従業員支援プログラム。

人的資本の価値向上への取り組み

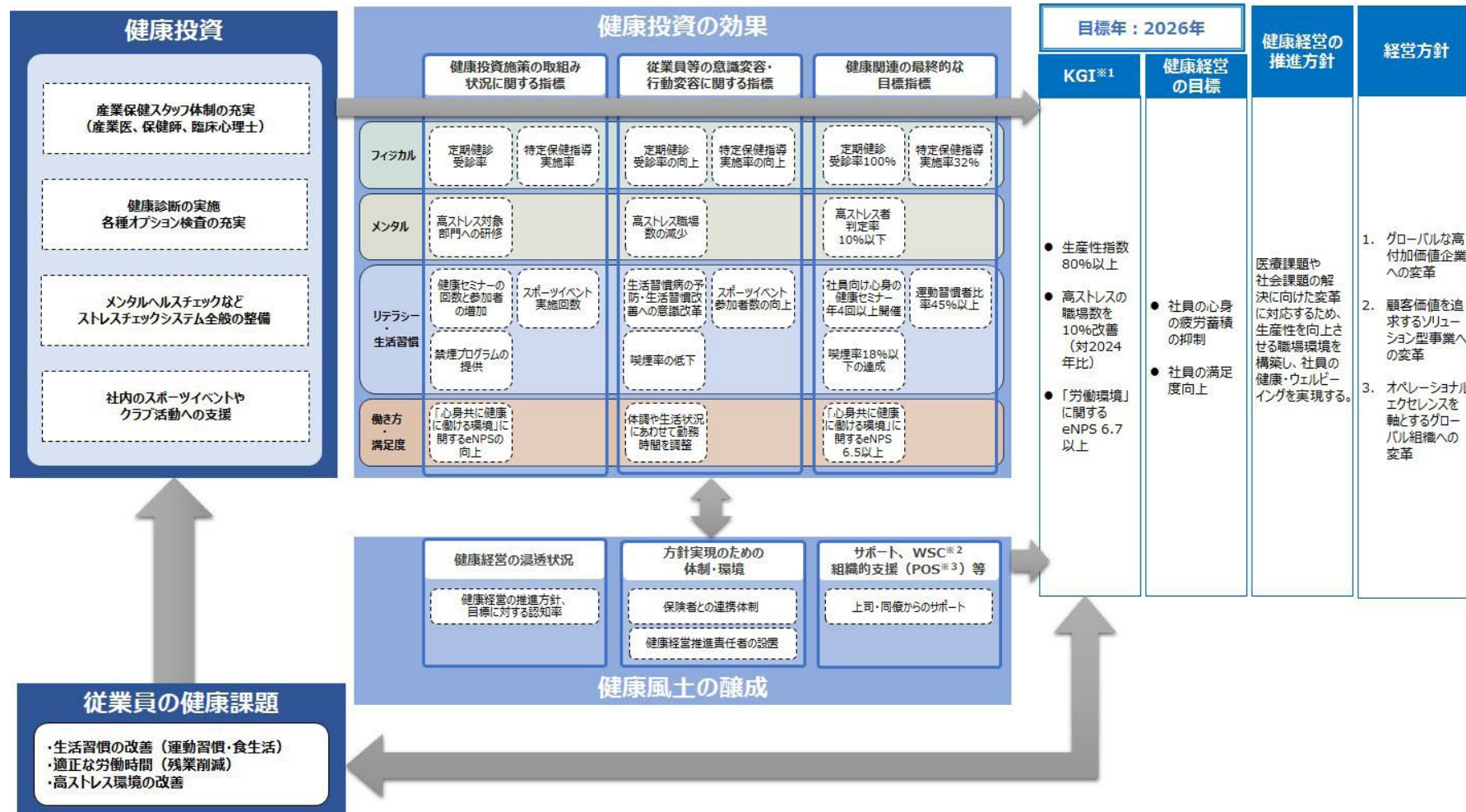
■ 日本光電グループ健康経営戦略マップ

日本光電では、従業員の健康課題を把握し、課題解決に向けた施策を計画・実行することで健康経営を推進しています。各種施策は経営方針と連動しており、健康課題や健康投資およびその効果等の流れを示す「健康経営戦略マップ」を作成しています。本戦略マップにより、「従業員一人ひとりの健康とウェルビーイングの実現」に向けた取り組みを可視化し、PDCAサイクルを通じて継続的な改善を図ることで、健康経営を企業価値の向上へとつなげていきます。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



日本光電グループ健康経営戦略マップ



※1 KGI (Key Goal Indicator) : 重要目標達成指標。企業の最終的な目標達成度を測る指標。健康経営においては、従業員の健康状態やエンゲージメントが企業業績にどのように貢献しているかを示すための成果指標として用いられる。

※2 WSC (Workplace Social Capital) : 職場における人々の間の信頼度、助け合いの程度等の人間関係を評価する指標。

※3 POS (Perceived Organizational Support) : 従業員が実感している組織体支援の度合い (従業員と会社との関係性の質) を評価する指標。

人的資本の価値向上への取り組み

■ からだの健康

健康支援金の導入

日本光電では、国内で定期健康診断や産業医による医務室を設置し、社員の健康リスクを早期に把握・支援する体制を整えています。社員とその家族の健康増進を目的に、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※）を増額するとともに、臨時社員や被扶養者の家族健診まで支給対象を拡大しています。

※ 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。

禁煙推進活動の取り組み

日本光電は、2019年4月、東京都内に事業所を置く企業で発足した「禁煙推進企業コンソーシアム」に入会し、禁煙推進活動に取り組んでいます。2024年11月から、西落合事業所医務室の嘱託医（呼吸器専門医）による社内禁煙指導を開始し、遠方事業所の社員もオンラインで受診しています。約3ヵ月の禁煙プログラムにより、完全禁煙達成者が増加し、2025年8月の社内調査では、社員の喫煙率は17.8%となり、前回調査比0.5ポイント低下しました。

禁煙推進活動は、社員とその家族の健康を守るとともに、受動喫煙対策への社会的要請に応える取り組みです。禁煙外来受診費用の補助などを通じて、今後も健康的な社会の実現に貢献していきます。

健康セミナーの開催

2025年度は、当社保健師による健康セミナーを3回開催しました。社員の希望を踏まえ「ビジネスパーソンのための睡眠セミナー」「知って納得！私に合った“女性検診”の受け方」「がんばりすぎない心と体の整え方～今日からできるセルフケア習慣～」を開催し、性別や年代を問わず多くの社員が参加しました。自身や職場メンバ、家族の健康管理への理解を深める機会となり、職場全体の健康意識向上につながっています。

■ こころの健康

メンタルヘルスのサポート

日本光電では、メンタル専門の産業医と連携し、「ストレスマネジメント検査（ストレスチェック）」を通じて、セルフケアとラインケアの両面からメンタルヘルス不調の予防・早期発見に取り組んでいます。2025年度は、高ストレス職場のうち特に健康リスクが高い職場を対象にラインケア研修を実施するとともに、健康セミナーでセルフケア研修を行い、組織と個人の両面から支援体制を強化しました。新任管理職や新入社員向けのメンタルヘルス教育も実施しています。メンタル不調者には、復職時の産業医面談やリハビリ勤務制度、産業医との定期面談など、継続したフォローアップを実施しています。さらに、臨床心理士の社内カウンセラーに随時相談できる体制を整備し、安心して働ける環境づくりを推進しています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



健康経営



健康経営の効果

日本光電は、健康経営戦略マップで掲げる「健康関連の最終的な目標指標」の達成に向け、健康経営の推進状況を定量的に把握するため、ストレスチェック、健康診断受診率、喫煙率、従業員満足度などの指標を継続的にモニタリングしています。これらの指標を通じて取り組みの効果を検証し、さらなる改善につなげています。

詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。



健康経営の効果

