

社会への取り組み

Initiatives for society

ワークライフバランスの考え方

社員一人ひとりが能力や特性を發揮してイキイキと働くことが、ニッタの発展の源泉です。そのため、当社グループでは一人ひとりがワークライフバランスを保ち、活躍できる環境づくりを進めてきました。働き方や休み方の選択肢の拡充をはじめ、有給休暇取得率の向上、男性の育児休業取得率の向上等、労働組合が会社とアイデアを出し合い、協力して取り組んでいます。

具体的には、法定を超える育児介護の時短勤務および時差勤務の制度(特に介護の時差勤務は介護の状態が続く限り継続可能)、障がい者の労働時間の自由な設定が可能な時短制度(週単位・曜日別)、在宅勤務制度、特別休暇制度(リフレッシュ休暇・骨髄ドナー休暇・裁判員休暇等)、労働時間が長い社員や年休を取得していない社員の上司への注意喚起等が挙げられます。有給休暇の取得率は以前より高く、2021年度は72%となりました。

▼育児休業取得率

| 年度    | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|
| 女性(%) | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| 男性(%) | 0    | 0    | 5    | 0    | 33   |

▼有給休暇取得率

| 年度     | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 取得率(%) | 66   | 66   | 70   | 66   | 72   |

▼勤続年数

| 年度    | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|
| 男性(年) | 19.5 | 19.4 | 20.1 | 19.9 | 20.3 |
| 女性(年) | 16.5 | 16.3 | 17   | 17.1 | 17.2 |

▼月平均残業時間

| 年度     | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 時間数(h) | 18.4 | 17.1 | 15.9 | 13.3 | 17   |

健康経営の推進

ニッタでは、社員の心身の健康を重要な経営基盤と位置づけ、健康経営推進のために「健康経営宣言」を制定しています。社員一人ひとりがイキイキと活躍できるよう、健康なからだと健康なこころ、そして健康な職場づくりを進めて参ります。

主な取り組みとしては、健診結果の分析および保険者の全国平均データとの比較により、メタボリックシンドロームのリスク保有率と

喫煙率を健康課題と捉え、健康セミナーの実施や社員食堂でのヘルシーメニューの提供、社内禁煙の推進、社内診療所での禁煙外来や補助等を行っています。

また、「健康なこころ」のためにメンタルヘルスチェックを実施するとともに、メンタルケア研修の実施や、快適で働きやすい「健康な職場」を目指した環境づくりに努めています。

▼「健康経営宣言」3つの健康

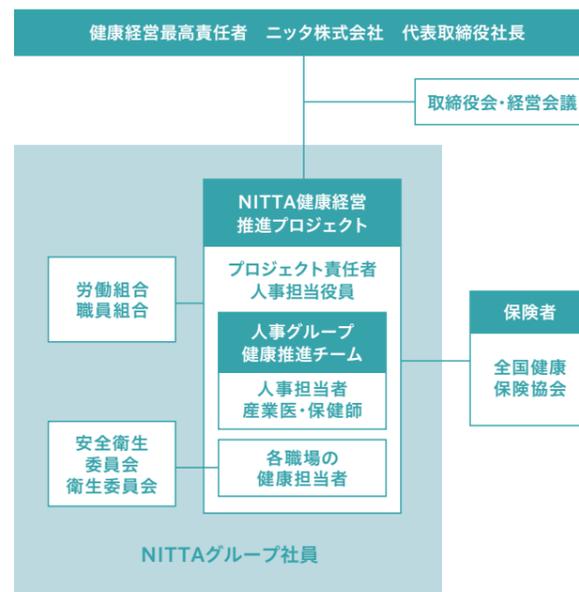
- 1. 健康なからだ**  
健康の保持・増進につながる諸施策を講じ、健康なからだづくりに取り組みます。生活習慣(食事、運動、睡眠、喫煙、飲酒等)改善のサポートを行うことで、“からだイキイキ”を目指します。
- 2. 健康なこころ**  
ストレスチェックの活用、メンタルヘルス教育や情報提供等を行い、健康なこころを守ります。メンタル不調の予防に努め、“こころイキイキ”を目指します。
- 3. 健康な職場**  
働き方改革と連動して、労働時間の適正化、働き方・休み方の選択肢の拡充等、働きやすい職場づくりに取り組みます。ワークライフバランスの向上を図り、“職場イキイキ”を目指します。



「健康経営優良法人2022 (大規模法人部門(ホワイト500))」に認定

当社は、2019年から4年連続「健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されています。

▼健康経営の推進体制図



人材の教育・育成

ニッタグループは、持続可能な企業価値向上を実現するためには、一人ひとりが能力やスキルを高め、発揮し、イキイキと活躍することが最も重要だと考えています。会社は、一人ひとりの力を最大限に引き出しキャリア形成を支援するため、研修タワー(階層別のプログラム)を柱とした人材育成の体系を築いています。

中長期経営計画「SHIFT2030」で描くニッタグループの組織と個人の“あるべき姿”は「シフトイノベーター」です。未来のあるべき姿を目指す中、当社グループでは公募で募った新事業探索メン

バーや新入社員を対象とした「NI研修」(ニッタ・イノベーション研修)を実施しています。この取り組みは今後も継続し広げていきます。

多様な人材がともに働くことで、イノベーションを起こしやすい環境が生まれる一方、互いに理解し尊重できる関係づくりが重要となります。そのために当社グループでは、一人ひとりが個性を認めあうことができる働きやすい職場づくりのための「ハラスメント教育」や「メンタルヘルス教育」を行っています。

▼人材育成(研修タワープログラム)

|         | リーダー育成           | グローバル人材        | テーマ別研修・教育 |            |            | 自己啓発   |  |
|---------|------------------|----------------|-----------|------------|------------|--------|--|
| 部長      | 経営幹部候補者アセスメント    |                | 評価者研修     | キャリアデザイン研修 | コンプライアンス研修 | 自己啓発支援 |  |
|         | ビジネスリーダー上級研修フォロー |                |           |            |            |        |  |
|         | ビジネスリーダー上級研修     |                |           |            |            |        |  |
| 課長      | ビジネスリーダー初級研修フォロー | 海外グローバル人材育成研修  | エルダー指導員研修 | 中途採用者教育    | コンプライアンス教育 |        |  |
|         | ビジネスリーダー初級研修     |                |           |            |            |        |  |
|         | 新任管理職研修フォロー      |                |           |            |            |        |  |
| 中堅(30代) | 新任管理職研修          | 海外トレーニング       |           |            |            |        |  |
|         | 管理職登用アセスメント      |                |           |            |            |        |  |
|         | 次世代管理職研修フォロー     |                |           |            |            |        |  |
| 若手(20代) | 次世代管理職研修         |                |           |            |            |        |  |
|         | 業務職研修 ※業務職のみ     |                |           |            |            |        |  |
|         | 若手キャリアデザイン研修フォロー |                |           |            |            |        |  |
| 新入社員    | 若手キャリアデザイン研修     |                |           |            |            |        |  |
|         | 2年目フォロー ※総合職のみ   |                |           |            |            |        |  |
|         | 指導員・エルダー制        |                |           |            |            |        |  |
|         | 現場実習 ※総合職のみ      | 英語プレゼン・ビジネス英会話 |           |            |            |        |  |
|         | 新入社員集合研修         |                |           |            |            |        |  |

継続的活動による人材育成

ニッタグループでは「TQM活動」およびその一環として「QCサークル活動」を実施しています。また、直接生産部門においてはトヨタ生産システムの考え方を基本とした「NS自主研」をはじめ、自らが考え改善する「自律推進活動」を実施する他、間接部門においては業務の作業効率向上を基本とした「自工程完結活動」を推進しています。

さらに、グループを総括する安全環境品質グループは、各製造拠点やグループ会社に対して品質改善を目的とした「品質パトロール」を計画的に実施し、全社的な品質レベルの向上に努めています。



QCサークル発表大会



NS自主研

▼「Total Nitta System」 Q(品質)・C(コスト)・D(納期)向上の飽くなき追求

| 人材育成のための継続的活動  |  |  |
|--|--|--|
| <b>TQM(Total Quality Management)活動</b><br>管理職を対象とした報告会・指導会<br>●経営課題の最適化                    | <b>QCサークル活動</b><br>現場主体の品質改善における取り組み<br>●職場コミュニケーションの活性化<br>●論理的思考の形成      | <b>NS(Nitta System)自主研</b><br>効率的な仕組みの追求<br>●一人工の追求<br>●7つの「ムダ」の排除<br>●標準化へ向けた仕組みの構築 |
| <b>自律推進活動</b><br>経営課題を現場目線で落とし込み活性化を図る活動<br>●「自らが考え改善する」小さなPDCAを回す<br>●職場風土づくり<br>●上位方針の共有 | <b>自工程完結活動(JKK)</b><br>間接部門の作業効率向上を図る取り組み<br>●属人化業務の排除<br>●ムダ作業の排除<br>●標準化 | <b>5S活動</b><br>職場環境整備で基本となる5つの要素<br>●快適な環境による業務効率の向上<br>●互いにチェックし継続的な実施を図る           |