

## 社会への取り組み

Initiatives for society

## 人権に対する取り組み

ニッタグループは、人権尊重を重要事項と位置づけ、「NITTAグループ行動憲章」並びに「NITTAグループサステナブル経営方針」等で全社員が遵守すべき行動指針として掲げています。人権に関する取り組みをより一層推進するため、2021年に「国連グローバル・コンパクト」の、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」からなる4分野10原則に賛同し支持することを表明しました。また、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」等をもとに、「NITTAグループ人権方針」を策定し、グループ役職員が一体となって人権尊重の取り組みを行っていくために、この基本方針の周知徹底を図っています。

## グローバル・コンパクト(UNGC)とは

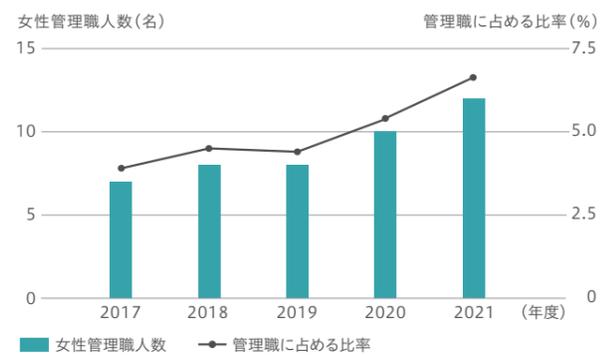
1999年に開かれた世界経済フォーラムにおいて、コフィー・アナン国連事務総長(当時)が提唱し、2000年に国連本部で正式に発足しました。参加企業には、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野で、世界的に確立された10原則を支持し、実践することを求めています。



## 女性の活躍推進に向けた取り組み

ニッタでは、2022年4月1日現在の女性社員数は262名で全体の22.5%で、業務職に限ると女性社員数は135名で全体の76.7%を占めています。女性が活躍できる場を増やす取り組みの一つとして、従来は業務職から管理職に登用される場合は専門職(エキスパート)に限っていたものを、業務職から経営職(組織マネジメント)や企画職(スペシャリスト)に登用できるように関係規程を変更したことがあげられます。2021年度、2022年度に女性社員1名ずつが業務職から経営職に登用され、女性管理職は部長2名、副部長1名、課長クラス12名の計15名となりました。今後も経営職や企画職への昇格候補者を増やしていくために、有給休暇取得率の向上や子育て期間中の時短および時差勤務等、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、教育制度を充実させていく計画です。

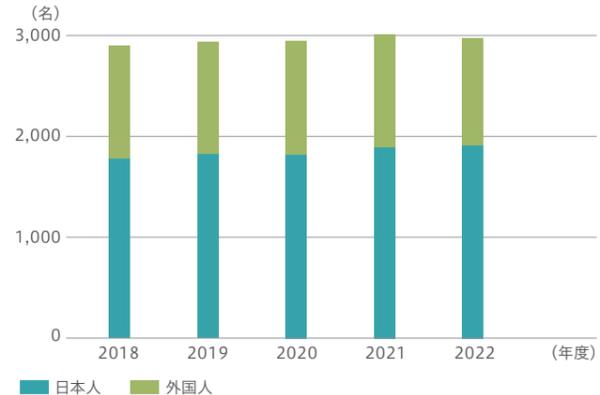
## ▼管理社員における女性比率の推移



## 外国人材の活躍推進

ニッタグループでは、出生率の低下による人財不足が懸念される以前から、雇用に関して国籍を問わず門戸を開いてきました。これは、一緒に仕事をする人を選ぶ際に国籍を判断基準にしなかっただけで、日本人の人財不足や海外の人財が特に必要だったということではありません。社内では国籍や性別、年齢による区別や差別はありません。これは国籍の違いによるメリットもデメリットもないということです。それぞれの業務に対して誰もが等しく成果を求められ、同じ基準で評価されます。当社グループではマネジメント職、営業職、技術職、現業職といったさまざまな職種の人材が活躍しています。当社グループがさらなるグローバル化を目指す中で、外国人材のニーズが高まる可能性もありますが、採用のスタンスは変わることなく「良い人材は国籍を問わず採用する」。これが、当社グループの人材活躍推進の基本方針です。

## ▼グループ社員全体での日本人と外国人の人数推移



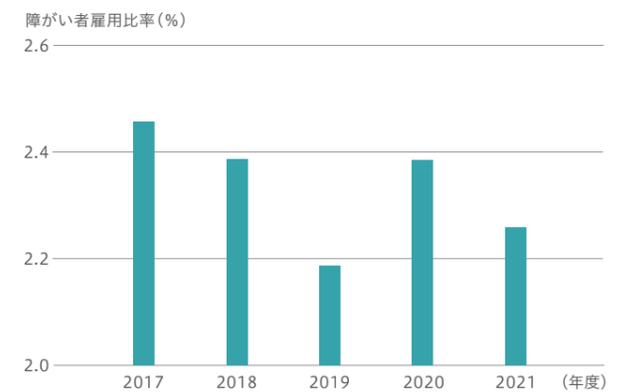
## 障がい者雇用

ニッタでは、製造部門・技術部門・コーポレート部門等の部門で、さまざまな職種(技術職・事務職・現業職)の障がい者が男女を問わず活躍しています。それぞれの職場においては、一人ひとりの障がいの程度や障がいの種類、本人の能力や適性に合わせた所属と職種をマッチングさせ、無理なく力が発揮できるように配慮しています。

新卒採用や中途採用にかかわらず採用、その比率は新卒52%、中途48%となっています。2022年4月には新入社員として2名が入社し、他の新入社員とともに3週間の新入社員研修を受講し、現在はそれぞれに配属された部署で活躍しています。

障がい者は、定期的な通院が必要な場合があり、曜日により所定労働時間が決められる時短制度を設けています。また通勤が難しい場合には在宅勤務の利用を認める等、個別の状況に応じた働き方ができるよう制度を整備しています。

## ▼最近5年間の障がい者雇用率推移



## 定年者の継続雇用

ニッタでは、定年後の再雇用制度を設けることで60歳定年到達者のうち希望者全員を再雇用し、「再雇用定年」と定めた65歳まで安心して働くことができる雇用環境を整えてきました。定年到達者の84%(過去5年平均)は再雇用を希望し、定年後の継続雇用によりさまざまな部署で元気に活躍しています。

定年後の働き方もさまざまで、後進を育てたり後輩のサポートに尽力する社員をはじめ、専門性や技能を活かして定年前と同じ業務を続ける社員や、組織の部門長としてマネジメントを行ったり、またグループ会社の役員に就任する等、個人の能力や適性に合わせた働

き方で、当社グループの成長に貢献しています。

また、定年後は再雇用を希望せずに当社グループで働く以外の生き方を選択する社員に対しては、支援金を支給してセカンドライフをサポートしています。

## ▼定年到達者の再雇用率の推移

年度	2017	2018	2019	2020	2021
再雇用率	87%	81%	88%	76%	88%

## グローバル人材の育成

海外に広く事業を展開する当社グループでは、各国で設立した海外子会社のほとんどに駐在員を派遣し、20代から50代までの幅広い年代の駐在員が、現地のマネジメント層や経営層として活躍しています。それらグローバルに活躍できる社員を若い年代から育成するために「海外トレーニー制度」を設けています。トレーニー派遣期間のプログラムは、海外語学学校への通学と、海外子会社での研修です。まず、異国の地で生活をしながら語学学校へ通い、さまざまな国から集まった生徒たちとともに語学を学びます。語学学校での学習を終えた後、海外子会社で実際に業務を経験します。海外でのリアルな体験を通して、異文化の理解やグローバル視点の醸成を促します。また、当社グループは新入社員の育成にも力を入れ、入社後約1ヶ月は自社はもちろん関係会社の事業内容等の基本的なことを学びます。その後、将来においてグローバルな業務が求められる総合職については、6ヶ月間の現場実習を行います。現

場実習の期間は、当社グループと関係会社のあらゆる部署で実習を受けながら、毎週、英語研修を受講します。英語研修では、外国人教師による楽しくも厳しい授業を受けながら英語力を身につけます。研修の節目では、日々の現場実習で学んだこと、気づいたことを英語でプレゼンテーションするプログラムを設定し、新入社員は現場実習でNITTAのものづくりの理念をしっかりと学び理解したうえで、さらにそれを英語で伝えるという課題に取り組みます。現場実習と英語研修を関連づけることで、相乗効果のある研修を狙っています。このように、海外子会社への出張や駐在に躊躇なくチャレンジする人材となるよう育成しています。また、経験を積んだ中堅社員や管理職に対しては、組織の中心となって国内で業務を行いながらしっかりと学び、いつでも海外駐在等グローバルに活躍できるよう、6ヶ月コースのグローバル人材育成研修を行っています。