

従業員

日本ガイシグループは、従業員の人間性を尊重し、安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。また、一人ひとりが公平な処遇の下で能力を最大限発揮できるよう、人事制度を運用しています。

基本的な考え方

「NGKグループ企業行動指針」では、従業員との関わりについて、「人間性の尊重と快適な職場環境の確保」を基本に、次のように定めています。

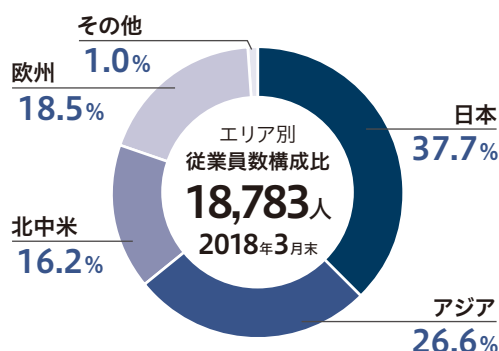
- 人材の採用、処遇は公正・公平に行い、安全・快適で、家庭と両立する働きやすい職場環境を提供します
- 多様な人材が挑戦できる場と機会を設け、知識や技術の習得を通じて人材の成長を支援します
- 職場におけるいじめ、差別、ハラスメントなど人権に反する行為の発生を防止し、違反行為があった場合には迅速に適切な対応をとります

従業員基本情報

<日本ガイシグループ 従業員数>

	従業員数
2013年度	13,210人
2014年度	16,217人
2015年度	16,657人
2016年度	17,517人
2017年度	18,783人

<日本ガイシグループ エリア別従業員構成比>



<日本ガイシ 2017年度における従業員の状況>



平均年齢	38.7歳(男性:38.7歳/女性:38.6歳)
平均勤続年数	13.7年(男性:13.6年/女性:14.6年)
入社後3年以内の離職率	2.4%
平均給与	7,852,010円

<離職率>

	2017年度
離職率	0.82%(39人)
男性	0.68%(28人)
女性	1.86%(11人)

<自主退職率>

	2017年度
自主退職率	0.76%(36人)
男性	0.63%(26人)
女性	1.69%(10人)

<新入社員定着数(3年)>

	2015年新卒入社	2018年在籍者数
合計	68人	63人
男性	58人	55人
女性	10人	8人

一般職人事制度改定

日本ガイシは、若手からベテラン層まで全ての従業員がやりがいをもって働くことができるように、2017年4月に一般職の人事制度を改定しました。日本ガイシがグローバルに事業を展開し、新製品や新規事業の創出を推進していく上で、重要な役割を担う若手や中堅層の意欲を高め、能力を十分に発揮できる環境を整えました。

<制度改定の要点>

資格	<ul style="list-style-type: none"> • 全ての従業員が上位の職群にチャレンジできる仕組みづくり • 資格定義の明確化
評価	<ul style="list-style-type: none"> • 年功的な評価から各人の努力や成果がより適正に反映される処遇の実現
65歳定年	<ul style="list-style-type: none"> • 60歳到達時点と同等の給与水準を維持

従業員の能力を十分に発揮できる環境づくり

2017年4月に施行した新人事制度では、会社が求める人材像を明確に打ち出し、若手や中堅層には能力を最大限に発揮できる制度を用意しましたので、自ら進んでより高いステージに挑戦してほしいと思っています。また、ベテラン層も65歳の定年まで、安心して変わらない働きができる環境を整えています。

今回の人事制度改革が、女性の意欲向上にもつながり、日本ガイシグループの取り組む女性活躍推進の後押しになればと思います。今後も社内の意見を聞きながら改善・改革を進めていきます。

人事部 マネージャー 杉浦 由佳

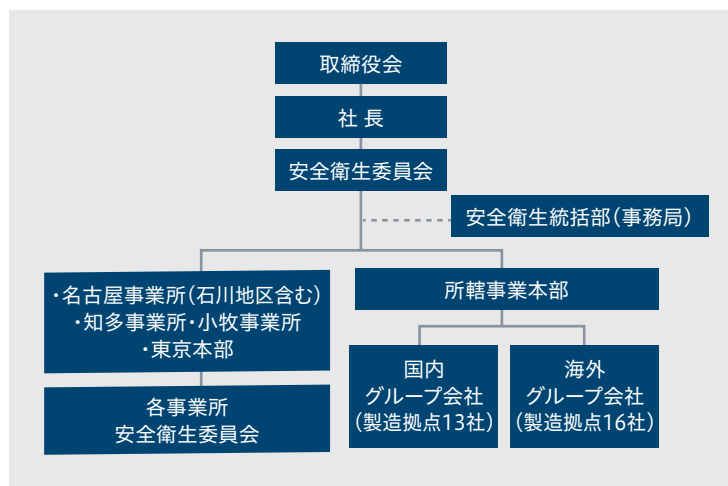


安全衛生と健康

日本ガイシは、安全衛生基本方針に基づき災害ゼロを目指し、安全衛生活動を組織的・継続的に実施する仕組みとして2007年度から労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を導入しています。以来、システムの定着と運用を徹底するとともにリスクアセスメントの強化に努めています。

また、従業員の健康増進にも力を入れています。旧来より取り組んでいる長時間労働の削減と長時間労働者への健康管理に加え、本年は、人に優しい働きやすい職場環境の提供、経営者・従業員とその家族を含めた健康風土づくり、早期発見と重症化予防、心の健康への支援を四本の柱とした日本ガイシグループの健康宣言を行いました。

<安全衛生活動推進体制>



<安全衛生基本方針>

従業員一人ひとりの安全と健康の確保は企業の経営・存立の基盤をなす。

1. 労働安全衛生に関する法令、社内規定の遵守
2. 労働安全衛生マネジメントシステムに基づく継続的な改善による安全衛生水準の向上
3. 安全衛生教育の充実、従業員との協議を尊重した安全衛生活動
4. 危険性、有害性のリスク低減と災害防止を図り快適職場の実現
5. 従業員の健康障害防止と健康増進の取り組み強化

<健康宣言>

日本ガイシグループ健康宣言

日本ガイシは、従業員の安全と健康を経営の基盤と捉えて、生き生きと働くことのできる職場環境と健康風土づくりを行い、従業員一人ひとりが自らの健康維持増進に努められるよう積極的に取り組みます。

<2017年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ(単独)	管理者に重点を置いた教育の強化	・管理者向け法令講習の実施 ・製造部門の管理者向けに実践リスクアセスメント講習の実施
	自主管理体制の向上	・定常作業以外へのリスクアセスメントの運用拡大
	危険を想定する力の錬成	・体験型安全教育の内容の充実
	継続的な職場環境改善の取り組み	・ストレスチェック結果の分析と対応 ・化学物質のリスクアセスメントの推進
国内外のグループ会社	リスク抽出・周知する仕組みの強化	・リスクアセスメント活動の推進 ・リスク管理体制と教育体制の強化 ・国際規格の認証の取得(新規に5社取得)

<2018年度の安全衛生促進のための取り組み>

	骨子	重点活動
日本ガイシ(単独)	管理者のリスク管理能力の向上	・技術系職場に実践リスクアセスメント講習の展開 ・各工場の危険源抽出活動のレベルアップ
	自主管理体制の向上	・作業手順書とリスクアセスメントの見直し/整備 ・ヒヤリハット活動の活性化とリスクアセスメントへの展開
	危険に対する感度を高め、危険予知力を強化	・社内講師による危険体感/危険予知道場の運用開始
	重点職場に対する健康障害予防の推進	・ストレスチェック結果の分析と対応 ・健康に影響を及ぼす恐れのある作業の改善
国内外のグループ会社	コンプライアンスの強化、およびリスク抽出・周知する仕組みの強化	・法令遵守の仕組みの整備 ・リスクアセスメント活動の推進 ・国際規格の認証の取得(新規に7社取得目標)

安全衛生活動の強化

日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉えています。

2015年度までの安全衛生活動は名古屋・知多・小牧の3事業所を主体に推進し、グループ会社は所管本部ごとに各社が個別に安全衛生活動を進めてきましたが、2016年度より国内外を問わずグループ全体で安全衛生活動の強化を進めています。グローバルコンプライアンスおよびガバナンス強化の一環として各グループ会社へ情報伝達・状況把握を行い、監査・支援を実施し安全衛生活動の着実なレベルアップを図っています。

2016年9月には、コンプライアンス・リスク低減・ガバナンス強化を上位概念とした中期行動計画を策定しました。これらを補強するため、国内外のグループ会社で労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格認証の取得も進めています。

危険体感・危険予知道場の設置

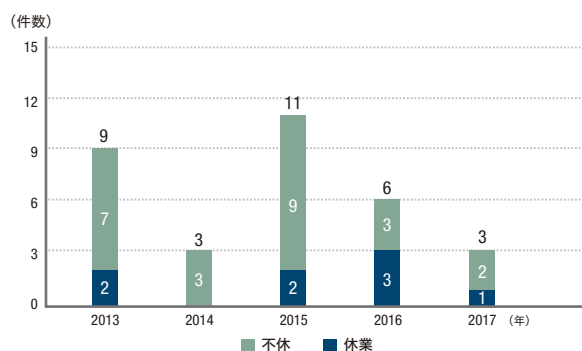
勤続年数の短い作業員や経験の浅い作業員による労働災害を削減するため、旧来より名古屋・知多・小牧の3事業所と石川工場に危険を体感できる簡易的なトレーニングセンターを設置し、若年者を中心に多くの作業員に研修を行ってきました。2018年6月には、新たに知多事業所内に「危険体感・危険予知道場」を設置し、一般的な危険体感訓練に加え、社内で労働災害が発生した設備を模擬した装置を用い、より実践的な「疑似体験」を通して危険に対する感度を磨くトレーニングを開始しました。



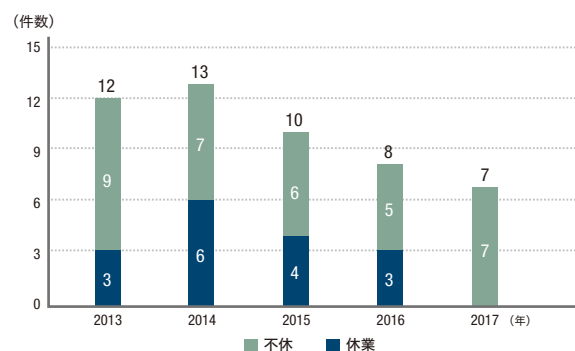
「セーフティアセッサ」の育成

社内設備の設計・保守部門と製造部門の社員等を対象に「セーフティアセッサ」資格の取得を促進しています。この資格は厚生労働省通達に従った機械・設備安全に関する知識と能力の保有を認証するもので、日本認証(株)が認証を与えるものです。資格は知識や能力に応じて4段階に分かれており、2017年度までに「セーフティサブアセッサ資格」を73名、「セーフティベーシックアセッサ資格」を317名が取得しました。

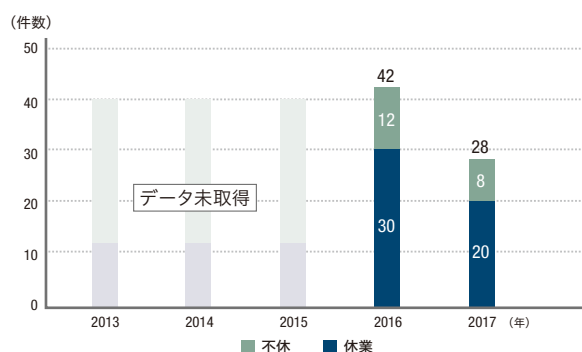
業務上災害件数(日本ガイシ)



業務上災害件数(国内グループ会社)



業務上災害件数(海外グループ会社)



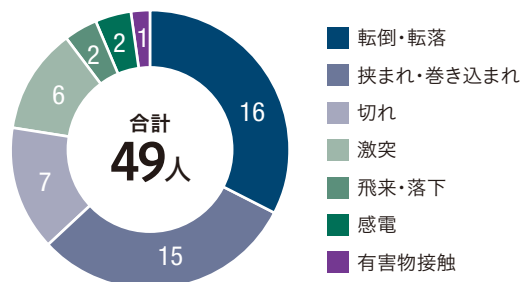
強度率(1,000労働時間当たり休業日数)

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
日本ガイシ	0.015	0.000	0.007	0.004	0.000
国内グループ会社	-	-	-	0.009	0.000
海外グループ会社	-	-	-	0.040	0.022

<休業度数率:日本ガイシ(100万労働時間当たり休業災害件数)>

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
全産業計	1.58	1.66	1.61	1.63	1.66
製造業計	0.94	1.06	1.06	1.15	1.02
日本ガイシ	0.28	0.00	0.29	0.41	0.13
国内グループ会社	-	-	-	0.50	0.00
海外グループ会社	-	-	-	1.40	0.91

<業務上休業災害の種類:過去7年間:日本ガイシ>



<職業病度数率:日本ガイシ>

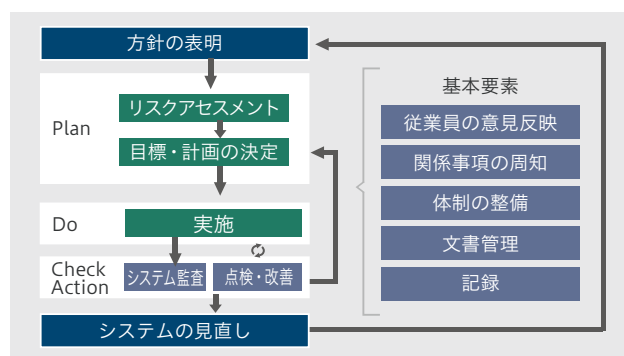
2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
0.14	0	0	0.13	0

<労災死亡者数:日本ガイシおよび国内外グループ会社>

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
人数	0	0	0	0	0

安全衛生マネジメントの強化

日本ガイシは、災害ゼロを目指して労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の強化を推進しています。グループ全体の横断的な安全衛生委員会の下に日本ガイシ単独では事業所・部・工場・職場ごとの安全衛生委員会を置き、PDCAサイクルを回して安全衛生活動の計画的・組織的な改善を行っています。



労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証

日本ガイシグループは、安全衛生に関する中期目標を補完するため、国際的に重視されつつある労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得と運営反映を推進しています。

日本ガイシ単独では、2017年に名古屋事業所が旧来のJISHA(中央労働災害防止協会)方式のOSHMS認証に加え、国内初となるISO45001の認証を取得しました。2018年には知多事業所、小牧事業所、石川工場を加え、国内の全事業所でISO45001の統合認証を取得する計画です。一方、国内外の製造系グループ会社では、9社がOHSAS18001の認証を取得しています。

<マネジメントシステムの認証取得状況:2018年3月31日現在>

日本ガイシ	名古屋事業所:ISO45001認証、およびJISHA方式適格OSHMS認証取得 知多事業所、小牧事業所、石川工場:JISHA方式適格OSHMS認証取得
国内グループ会社	NGKアドレック、明知ガイシの2社がOHSAS18001認証取得
海外グループ会社	ACC、ACIn、ACP、ACS、ACE、ACU、NGK唐山の7社がOHSAS18001認証取得 ※ ACC:NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司 ACIn:NGKセラミックスインドネシア ACP:NGKセラミックスポーランド ACS:NGKセラミックスサウスアフリカ ACE:NGKセラミックスヨーロッパ ACU:NGKセラミックスUSA NGK唐山:NGK唐山電瓷有限公司

長時間労働の抑制

日本ガイシは、2016年7月から残業時間の社内上限を月70時間に引下げ、各部門で業務の優先順位の明確化や、部内での横断的な業務分担などの見直しを行いました。

その結果、2017年の月80時間超残業者は対前年比9割減となり、1名が1カ月のみの超過となりました。

<残業時間推移:一般職>

就業時間(1人当たり)	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
年間所定労働時間	1,919	1,919	1,919	1,919	1,919
年間総実労働時間	2,087	2,077	2,087	2,069	2,072
月平均残業時間	24.4	24.5	24.9	23.7	24.3

長時間労働者へのフォロー

日本ガイシでは、非正規従業員も含めた長時間労働者に対し、産業医による面談と健康診断を継続的に実施しています。その状況については各事業所の安全衛生委員会で報告し、確実にフォローしています。また、毎月開催する安全衛生委員会で、長時間労働者の健診状況や健康要保護者の管理状況などを報告し、時間外労働の削減の徹底を促しています。

心身の健康増進を図る活動を推進

メンタルヘルスの「4つのケア」

日本ガイシは、厚生労働省が推奨するメンタルヘルスの「4つのケア」を中心に継続的な心身の健康増進を図る活動を展開しています。

2017年度も、全従業員を対象にストレスチェックを実施しました。その結果を元に集団分析を行い、高ストレス者の比較的多い職場に対し環境改善を進めています。

<長時間労働者の面談者数>

面談者数(人)	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
一般職	118	63	154	68	65
基幹職	46	46	72	40	20

※人数は延べ人数。

<4つのケア>



階層別メンタルケア教育

階層別メンタルケア教育も継続して実施しています。2017年度は、前年度に続き近年重点的に取り組んでいるラインケア(管理監督者によるケア)をさらに強化するため、新任基幹職等を対象に階層別教育を実施し、メンタルヘルスに関する理解を深めています。

<日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施>

(人)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
新入社員	88	56	199	234	158
一般職	293	291	272	325	181
基幹職	95	95	87	450	63

安全PEM開催

セラミックス事業本部は、グループ全体の安全レベルを向上させるために、毎年、海外生産拠点の安全衛生管理者を集め、安全PEM(Process Expert Meeting:製造エキスパート会議)を開催しています。2017年度は国内外のハニセラム生産拠点から総勢32人が集まり、安全に関する情報交換等を行いました。また、安全衛生統括部は、国内で導入した管理者向け実践リスクアセスメント講習(現場の危険源抽出と対策立案に関する教育)を紹介し、参加者全員で実際に製造現場の観察を行い、良い点と改善点を出し合ったことで、新たな気づきが多くありました。

TOPIC

全社のフォークリフト安全競技大会を開催

安全衛生統括部は「第1回フォークリフト安全競技大会」を小牧事業所で開催しました。この大会は、リフト作業における安全意識の向上、および学科・実技試験を通じた知識と技能の習得に加え、各事業所の「リフト安全活動」のさらなる活性化を目的としたものです。事業所間の交流の場としての役割も期待し、今回初めて全社統括した競技会となりました。当日は名古屋・知多・小牧の3事業所と石川工場から選抜された14人が知識・技能を競いました。



ダイバーシティ

日本ガイシグループは、人種、国籍、信条、性別、障がいなどによらず、雇用の安定と機会均等を基本方針に多様な人材を登用しています。また、従業員の自主・自立を促すことを目指し、会社への貢献度に応じて公正に処遇し、必要な人事制度の構築に取り組んでいます。

<日本ガイシ 新卒採用> ※新卒紹介予定派遣は除く (単位:人)

入社	大卒			短大・専門 学校卒	高卒他
	計	男性	女性		
2014年4月	36	28	8	0	20
2015年4月	38	29	9	0	30
2016年4月	94	67	27	0	60
2017年4月	65	50	15	0	46
2018年4月	104	72	32	0	51

<日本ガイシ 中途採用> (単位:人)

入社	計	合計			
		大卒男	大卒女	その他 男	その他 女
2013年4月~2014年3月	7	3	1	3	0
2014年4月~2015年3月	49	15	4	30	0
2015年4月~2016年3月	200	69	12	116	3
2016年4月~2017年3月	158	66	15	73	4
2017年4月~2018年3月	135	58	12	63	2

ダイバーシティ推進体制

日本ガイシでは、人事部が中心となってダイバーシティを推進しています。近年は介護支援や女性活躍推進などに力を入れています。

また、昇格時の研修などで人権に関する冊子を配布するなど、啓発に努めるとともに、人権課題の相談窓口としてヘルプラインを設置しています。

女性の活躍を推進

女性基幹職の登用

日本ガイシグループでは、性別を問わず意欲と能力のある人が持てる力を発揮する機会を増やすよう努めるとともに、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいます。日本ガイシの女性基幹職(管理職)は、2017年度で17人となっています。

人事制度改定により女性の活躍を推進

日本ガイシは、一般事務職として定型事務に従事していた従業員が、より幅広く高いレベルの業務に取り組めるよう、人事制度を改定しました。

新人事制度では、自らの意思で積極的に上位職群への転換にチャレンジすることができ、個々人のキャリアアップを後押しします。

キャリア相談窓口の設置

女性ならではのキャリアの悩みをいつでも相談できるように、2016年3月から社内に専用の相談窓口を設けました。キャリアカウンセラーの資格を持つ従業員が秘密厳守で相談に乗り、キャリアアップの支援を行っています。2017年5月からは、女性に限らず全社員を対象に相談を受け付けています。

早期復職支援制度導入

産休・育休取得者のキャリアの早期再開を促し、その活躍を応援するための制度を導入しました。

女性活躍推進優良企業「えるぼし」の認定を取得

2017年3月、日本ガイシは厚生労働大臣から「えるぼし」の認定を受けました。この認定は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づいた取り組みの実施状況が優良な企業へ与えられるものです。「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目があり、日本ガイシは4つの項目を満たしたとして全3段階中の「認定段階2」を取得しました。



女性活躍推進企業※として名古屋市から認定

日本ガイシは、総合職転換制度の見直しをはじめとする女性の活躍を推進する雇用環境づくりなどが評価され、2012年1月に名古屋市から「女性の活躍推進企業」に認定され、2014年に更新認定を受けています。

※女性がいきいきと活躍できる取り組みを行っている企業を認定し、その中でも①意識改革、②仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進、③女性の活躍推進の分野において、特に優れた取り組みを行う企業を表彰する制度。



2012年1月
女性の活躍推進企業(名古屋市)

女性活躍推進行動計画を厚生労働省に提出

日本ガイシは、2016年1月に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を厚生労働省愛知労働局に提出しました。

この計画書の中で、日本ガイシは女性社員の採用者数増加を目標として掲げており、2012年度には16%だった全採用者に対する女性採用者の割合が、2016年度には29%へと向上しました。2017年度入社は23%でした。

今後も目標を達成するため、行動計画に従い取り組みを実施しています。

<行動計画>

課題

- ・昇進基準や勤続年数に性差は見られないが、管理的立場にある女性、並びその予備軍としての女性管理職候補者が少ない。
- ・女性の活躍している職域(職種・職場・職位)が限られている。

目標

- ・女性の活躍を推進する風土醸成。
- ・管理職候補者(係長級)の人数を1.5倍に増やし、将来の管理職登用に向けて育成する。

取り組み1

女性従業員のキャリア意識を高めるとともに潜在能力を引き出す。

取り組み2

新卒採用に占める女性比率を高めるとともに、配属先の多様化を図る。

<女性基幹職(管理職)比率>

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3
女性従業員比率※1	13.3%	12.9%	12.6%	12.7%	12.5%
女性基幹職比率※2	1.5%	1.8%	1.8%	2.0%	2.0%
女性一般職比率※3	16.6%	16.1%	15.6%	15.5%	15.1%

※1 全従業員に占める割合。

※2 全基幹職に占める割合。

※3 全一般職(非基幹職)に占める割合。

<女性基幹職(管理職)>

	2014/3	2015/3	2016/3	2017/3	2018/3
人数	12人	14人	14人	16人	17人
うち部長職以上	2人	2人	3人	3人	4人

<海外グループ会社の女性管理職比率>(2018年3月末現在)

	欧州	北中米	アジア	その他
女性管理職比率	7%	17%	25%	29%

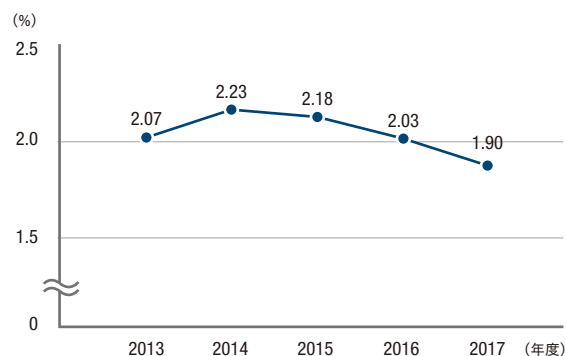
障がい者採用の拡大

日本ガイシは、特別支援学校からの会社見学や実習の受け入れ、障がい者向け採用セミナーへの参加などによって障がい者の採用を促進しています。その結果、2016年度末の障がい者雇用率は2.03%と、法定雇用率2.0%を4年連続で上回りましたが、2017年度末は1.9%となりました。

2017年度は、2016年度に引き続き特別支援学校からの実習生を受け入れ、2018年度の新入社員として採用しました。

また、受け入れ部門を増やし、障がい者の職域の拡大も図っています。

障がい者雇用率(日本ガイシ)



多様な人材活用を図るさまざまな制度を運用

日本ガイシグループは、多様な人材の活用が組織風土の変革につながると考え、人材活用を促進する制度を運用しています。

従業員の個性や能力にあわせた人材活用制度

日本ガイシでは、従業員の個性や能力を生かすため、人材を必要とする職種を社内で公開し、応募者を登用する「社内公募制度」や、個人が納得感を持って業務を遂行できる機会が得られるよう、自分の経歴、資格、希望職種を登録できる「キャリアフォロー登録制度」、個人の志向・業務異動希望を社内に向けて自己登録する「FA制度」を実施しています。

<キャリアフォロー制度の実績>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
登録人数	5人	2人	2人	0人	3人
異動人数	0人	1人	0人	0人	1人

<社内公募制度の実績>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
公募件数	2件	19件	28件	17件	32件
募集人数	3人	23人	36人	28人	50人
応募人数	3人	12人	23人	11人	15人
成立人数	1人	8人	9人	4人	5人

<FA制度の実績>

	2015年度	2016年度	2017年度
登録人数	1人	0人	0人
異動人数	0人	0人	0人

製造契約従業員の正規雇用の促進

日本ガイシでは、製造契約従業員から正規雇用への登用制度を設けており、2017年度は20人が登用されました。年2回実施する人材評価で優秀であると評価されたうえで部門長の推薦を受けた者が、正規登用試験を受けることができます。

また、正規雇用への転換者を対象に優秀な従業員には、資格を2ランクアップする飛び級昇格を実施しています。2017年度は6人が飛び級昇格しました。

<製造契約従業員から正規雇用への転換実績>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
転換人数	4人	27人	25人	15人	20人

<飛び級昇格の実績>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
昇格者数	7人	4人	11人	11人	6人

若手従業員の定着を図るフォローアップ制度を運用

日本ガイシでは、配属ミスマッチを防ぐために「若手フォローアップ面談」を実施しています。総合職では入社2年目、生産技術職では入社3～4年目の従業員全員に、仕事や就労環境についてのアンケートと面談を実施し、本人の希望があれば所属部門長へのフィードバックを行うなどして、若手従業員の定着に成果をあげています。また、若手総合職社員を中心に、入社後4年が経った時点で、海外出向を含め、部をまたいで異動するジョブローテーション制度を導入しています。

カムバック制度

日本ガイシは2016年度から、転職、留学、配偶者の転勤などの諸事情により日本ガイシを退職した従業員を対象に、カムバック制度を開始しました。カムバック制度を開始し、2017年度は1名が同制度を利用しました。

参考
URL

カムバック制度

<http://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/>

ワーク・ライフ・バランス

日本ガイシは、ワーク・ライフ・バランスの推進と従業員の長時間労働の削減に取り組む、2011年度には、前年度までの3年間、労使で取り組んできた具体策をルール化しました。

働き方に関する意識変化や法改正など、社会の変化を迅速に把握するよう努めるとともに、制度の改善や運用方法の見直しなどにより、柔軟かつ適切な対応を取ることを目指しています。

<ワーク・ライフ・バランス推進の9つのルール>

- 1カ月の時間外時間の上限を70時間以内とする
- 1カ月の時間外時間が45時間を超える月は年6回までとする
- 年次有給休暇は最低6日取得する
- 半期の時間外時間は300時間までとする
- 原則として、リフレッシュ・デー（毎週水曜日・金曜日）には残業させない
- やむを得ず残業させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 原則として、連続7日を超えて勤務させない
- やむを得ず勤務させる場合、事前に許可申請書を提出する
- 休日出勤、深夜勤務を指示する場合、申請書を提出する

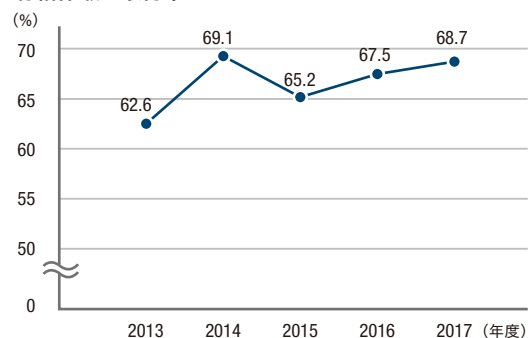
時間外労働抑制への取り組み

時間外労働が月45時間を超える見込みとなった場合は、事前に労使協議によって時間外労働が増加する理由を確認し、期間と負荷の平準化、増員補充などの対応策を講じています。

時間外労働増加への対応策

労働時間や休暇取得の実態は毎年、労働組合に開示し、意見交換や対策協議を実施しています。長時間労働が認められる場合はその都度、職場単位で労働組合と対応を協議しています。海外出向者に対しては、長時間労働の実態を把握した時点で、理由書の提出と健康診断の受診を義務付けます。これにより出向者の健康を保持するとともに、理由書から長時間労働の原因を究明し解決に向けた対策を講じています。

有給休暇の取得率



5年連続、年6日以上の取得率99%

平均取得日数 10年以上連続10日以上

取得率5年以上連続6割超

仕事と家庭の両立を支援する制度の充実

日本ガイシは、従業員が仕事と家庭を両立するための柔軟な制度を整えています。育児・介護支援については、短時間勤務をはじめとする勤務面での配慮に加え、ベビーシッター利用補助、介護支援一時金など経済面での支援も充実しています。さらに、育児との両立を志す従業員に対しては、産休前面談および育児休業からの復職前面談、キャリア面談などを実施するとともに、介護を行う従業員に対しては、介護に関する説明会の実施や、介護ハンドブックの配布、社外リソースも用いた相談窓口を設置するなど、ソフト面での支援も充実させています。

両立制度の拡充

日本ガイシは2010年に人事制度を大幅に改定し、以降も従業員のニーズを取り入れながら継続して両立支援策の拡充に取り組んでいます。その一環として、2013年には配偶者の海外赴任に同行する際に取得できる休職制度を新設しました。

2016年度は、子どもの成長に合わせて段階的に勤務時間を延ばしたいという従業員のニーズに応え、所定外労働の免除や時間外労働の制限の対象となる子どもの年齢制限を緩和しました。また、保育園事情が厳しい首都圏に勤務する社員向けに、「保活コンシェルジュ」サービス^{*}を導入しました。

2017年度には、育児休業から早期(育児休業取得開始から11カ月以内)復職した従業員に対し「早期復職一時金」制度を設けるとともに、認可外保育所の費用を一部助成する「認可外保育所等費用補助」制度を設け、復職後もキャリアを支援する取り組みを開始しました。さらに、育児・介護に加えて、反復・継続して治療が必要となる疾病を抱える従業員が退職することなく治療と仕事を両立できるよう、柔軟な働き方を可能とする勤務制度を開始しました。

^{*}スムーズな保育園入所と職場復帰を促すため、育児休業中の社員一人ひとりの事情に応じた保活(子どもを保育園に入れるための活動)支援や、職場復帰に向けたアドバイスをするサービス。

各段階における仕事と育児の両立支援制度

		面談(本人・所属長・人事)		面談(本人・所属長・人事)	
		妊娠中	出産前後	育児休業中	両立中
勤務制度	健康管理に関する措置 時間外労働の免除 深夜労働の免除 フレックスタイム勤務制度	産前・産後の休暇 配偶者出産時の特別有給休暇 育児休業(積休利用)	育児休業 育児休業の継続	短時間勤務制度 フレックスタイム勤務制度 所定外労働の免除 時間外労働の制限 深夜労働の免除 半日有給休暇 家族の看護休暇(積休利用) 子の看護休暇	
	その他制度	保活コンシェルジュ (首都圏在住者)			通勤用駐車場の優先利用 (名古屋地区) 許可外保育所の費用補助
経済支援制度	ファミリーファンド	出産祝金		ベビーシッター費用補助 入学祝金	
	健康保険	出産育児一時金			
	雇用保険		育児休業一時金		
給与		産前・産後の休暇中 標準報酬日額の2/3を支給	無給	復帰後の実務期間6カ月経過後支給 33万円支給 ※経過した月度の翌月給与にて	
賞与		産前・産後の休暇中 出勤率を2/3として算出した額を支給	無給		

早期復職支援制度

日本ガイシでは、産前・産後休業および育児休業を取得した社員を対象に、キャリアの早期再開を促すための制度を整備しています。

これらの制度は、特に女性社員が働きやすい職場づくりを目指しており、女性の活躍推進に寄与することを期待しています。

<早期復職のための支援制度>

- 早期復職支援一時金
- 認可保育所等費用補助
- 保活コンシェルジュ

子育て支援策の概要と利用人数

<法定レベル以上の制度>

制度名	内容	利用者数					
		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	
育児休職制度	子が1歳に達する年度の末日。保育所に入れない等の事情がある場合は子が1歳6カ月に達する年度の末日か、1歳到達後の3月末までのどちらか長い方。(法定:1歳6カ月まで)	女性	40人	52人	49人	44人	36人
		復職率	94.1%	100%	100%	100%	— (休職期間中)
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	— (休職期間中)
		男性	8人	12人	11人	7人	17人
		うち復職者(復職者割合)	8人 (100%)	12人 (100%)	11人 (100%)	7人 (100%)	17人 (100%)
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	—
育児期間中の短時間勤務制度	子が小学校4年生になる4月度まで6時間または7時間勤務を利用可能(法定:3歳未満)	利用者	38人	43人	53人	57人	51人

<日本ガイシが独自に実施している制度>

制度名	内容	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
復帰後6カ月の一時金支給	職場復帰6カ月後に一時金を支給	13人	20人	16人	26人	19人
短時間勤務利用者向けの時間単位年次有給休暇制度	短時間勤務利用者は時間単位で有給休暇を取得可能(1日分)	未導入	18人	35人	36人	36人
父親向け育児休職制度	未使用の年次有給休暇を育児休職として利用可能	8人	12人	11人	7人	17人
産休前面談	両立支援の各種制度や手続きについてきちんと理解し安心して産休に入ってもらうために、本人・人事・上司の3者面談を実施	23人	25人	22人	20人	27人
復職前面談	スムーズな仕事復帰を支援するため、復職後の業務内容や働き方などについて面談を実施	14人	14人	27人	18人	30人
海外同行休職制度	海外赴任する配偶者(当社従業員に限らない)がいれば、最大2年6カ月休職して同行することが可能 この制度により、以前であれば家庭との両立が困難な場合にも、キャリアの継続が可能に	1人	2人	3人	6人	5人
出産祝金(ファミリーファンド)	子が産まれた場合:5万円	165人	183人	175人	208人	225人
小学校入学祝金(ファミリーファンド)	小学校入学時:5万円	134人	137人	124人	142人	151人
ベビーシッター費用補助(ファミリーファンド)	業務都合による出勤時に臨時的にベビーシッターや病児保育を利用する際に年間10万円を上限に費用を補助	33人	13人	16人	19人	9人
保活コンシェルジュ(首都圏在住者対象)	子を保育所に入所させ、スムーズに職場復帰するためのサポート	未導入	未導入	未導入	2人	1人
駐車場の育児支援枠(本社地区勤務者対象)	通勤用の駐車場に優先枠を設置	データなし	12人	17人	19人	29人

介護支援のための制度一覧

勤務時間	休暇	経済支援
<ul style="list-style-type: none"> ① 短時間勤務制度 ② 週3日勤務 ③ フレックスタイム勤務制度 (フレックスタイム勤務適用部署以外に所属する社員向け) ④ 時間外労働の制限 ⑤ 所定外労働の免除 ⑥ 深夜外労働の免除 	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ 積立休暇利用の看護休暇 ⑧ 無給の介護休暇 	<ul style="list-style-type: none"> ⑩ 介護休業給付金 ⑪ 介護休業支援金 ⑫ 介護支援一時金
	休職	
	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 介護休職 	

<介護休暇の取得>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
介護休職取得数	0人	0人	0人	0人	1人

介護支援制度の充実

2017年1月の「育児・介護休業法」等の改正に伴い、制度を改定し、介護休業1年間に3分割して取得できるようにするなどの変更を実施しました。また、介護の支援を行うNPO法人「海を越えるケアの手」と法人契約を締結し、介護支援サービスを充実させました。

このサービスでは、要介護認定の有無に関わらず、介護相談を無料で受けることができ、必要な場合には介護者に代わって介護をサポートする介護支援を受けることができます。

社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を設置

仕事と家庭の両立支援策を周知するため、社内イントラネットに「多様な働き方支援サイト」を立ち上げました。2015年まで運営していた「仕事と家庭の両立支援サイト」を、育児と介護に関するハンドブックを掲載するなど、よりわかりやすく使い勝手のよいサイトとしました。



厚生労働省
次世代認定マーク
「くるみん」(2012年)



厚生労働省
女性活躍推進優良企業「えるぼし」認定
認定段階2 (2017年)



名古屋市
女性の活躍推進企業認定
(2011年)



愛知県
あいち女性輝きカンパニー認定
(2016年)

2017年度 表彰実績

女性活躍推進や子育て・介護・疾病との両立支援について、日本ガイシの取り組みが表彰されました。



あいち女性輝きカンパニー
優良企業受賞
(2017年11月27日 愛知県より表彰)



平成29年度「均等・両立推進企業表彰」
厚生労働大臣優良賞
「ファミリーフレンドリー企業部門」受賞
(2017年12月15日 厚生労働省より表彰)



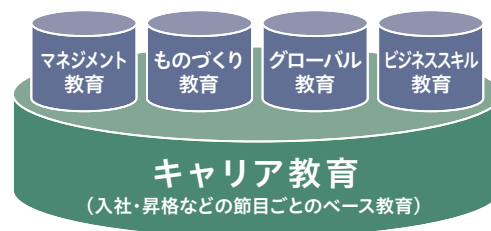
平成29年度愛知県ファミリー・フレンドリー企業表彰
「ファミリー・フレンドリー企業賞」
(2018年2月13日 愛知県より表彰)

人材育成

日本ガイシは人を最も大切な経営資源と位置づけ、従業員の意欲と向上心を尊重し、次代を担う人材の育成に取り組んでいます。近年は、マネジメント層を担うリーダー人材の育成や、事業の海外展開に伴うグローバル人材の育成に力を注いでいます。

2017年度は、定年延長や両立支援などの人事制度の改編に伴い、人材の一層の活性化や業務での活躍を期した施策に注力しています。具体的には、シニア層に対する自律的なキャリアデザインを促す研修や、ダイバーシティ促進のための、基幹職向け講演会や部下との面談スキル獲得のための研修を行いました。

4つの分野で体系立てた人材育成を推進



約120種のプログラムで機能的な教育を推進

日本ガイシでは、入社・昇格などの節目ごとに実施するキャリア教育をベースに、4つの分野で研修を設定し、計画的な人材育成に取り組んでいます。階層別の必修研修以外に、年間を通じて約120種のプログラムを導入して、機能的な教育を行っています。

「マネジメント教育」は、マネジメントの基礎を学ぶ「マネジメント基礎研修」や、シニア層に対して自律的なキャリアデザインを促す「50代キャリアデザイン研修」等を行っています。「ものづくり教育」は、現場力強化や監督者教育などのカテゴリーで研修を開催し、若手向けには、材料、成形、加工、乾燥・焼成などセラミック製造の基礎教育も継続して実施しています。「グローバル教育」は、異文化理解等のマインドセット、プレゼンテーション、国際法務・労務管理等のビジネススキルや、健康・安全管理、コンプライアンスに関する研修を実施し、併せて各種外国語研修を行っています。

「ビジネススキル教育」としては、会社のニーズに基づく研修だけでなく、他社との研修を通じた交流の機会の提供など、普段業務では経験できないさまざまな成長機会を提供する施策の企画・実施に取り組んでいます。

<研修参加者数概略(延べ人数)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
基幹職 男性	960人	876人	903人	1,093人
基幹職 女性	30人	16人	30人	39人
一般職 男性	2,752人	2,775人	2,697人	2,426人
一般職 女性	302人	321人	372人	331人
男性(延べ人数)	3,712人	3,651人	3,600人	3,519人
女性(延べ人数)	332人	337人	402人	370人

<正規従業員一人当たり研修受講時間>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
男性	22時間	21.8時間	25.5時間	22.2時間
女性	14時間	15.4時間	20.3時間	18.5時間
基幹職	15時間	15.3時間	13.1時間	15.6時間
一般職	23時間	22.5時間	28.8時間	23.3時間

<正規従業員一人当たり年間平均研修コスト>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
平均費用	11万円	11万円	7.8万円	7万円	6.6万円

※算定基準を2015年度から実績ベースに変更。

<2017年度研修体系>

基幹職	基2昇格者	50代キャリアデザイン	B/L研修 B/L研修	女性活躍上司 マネジメント基礎	信頼性マネジメント(未然防止)	工場長 マネージャー	工務主任 マネージャー	海外実務研修	英語研修	全部門	全部門	全部門	全部門	その他
	基3昇格者 eラーニング													
S群	グローバルリーダーシップ モチベーション・マネジメント 品質・原価マネジメント 新任基幹職		B/L研修	異業種交流	品質教育 (未然防止・品質管理)	インストラクター	インストラクター							
	異文化理解 イノベーション 新任S群				未然防止	現場の1E基礎	現場の1E基礎							
M群	新任M群	女性 キャリア デザイン			原価 入門	ものづくり基礎	ものづくり基礎							
	J1昇格者				品質 基礎III	ものづくり基礎	ものづくり基礎							
J群	J群スタッフ 2年目				品質 基礎II									
	J群スタッフ 2年目				品質 基礎I									
新入社員	異文化理解 マインドセット				データ思考									
	導入研修				QC入門									

【凡例】

- 入社・昇格・勤続年数に基づき対象者を選定(階層別研修)
- 職位・ポジションに基づき対象者を選定
- 選抜、あるいは必要性に基づき対象者を選定
- 公募

技能職向け品質改善研修

従業員の若年化や、中途入社などさまざまな経歴を持つ従業員の増加に伴い、多様な研修ニーズをカバーする研修プログラムが必要となっています。こうした状況を鑑み、受講者の職種や経歴に応じた5つの内容のクラスで技能職向け品質改善研修を行っています。研修の中で受講者はそれぞれの理解レベルや職種に応じた内容の学習と課題演習を行います。

定量的な指標で人材育成の成果を測る

人材育成の成果を客観的に評価するため、定量的な指標を導入しています。客観的な評価により、従業員の能力開発をさらに加速させるのが狙いです。

現場リーダー層の人材育成

製造業の原点に戻り、安全・環境・品質・納期・コストを見つめ直し、工場の枠組みを超えて連携しながら、主体的に改善に取り組むリーダー層育成を図る現場力強化を図る研修を計画的に進めています。

<現場力の強化を図る研修の歩み>

2013年度

リーダー研修修了者の中から12人が受講。これまでに養成した13人を加え総計25人のインストラクターを養成。

2014年度

養成したインストラクターのブラッシュアップ研修を開催。2013年度までにインストラクター養成研修を受講した修了生のうち21人が参加。さらにスキルを高めるため、改善活動事例の相互紹介と全工場から集めた事例を整理して社内事例集を作成。

2015年度

社内インストラクター養成研修の修了生がリーダー研修の講師を務め、自身が担当する研修プログラムの内容と構成について現場での指導経験を生かして企画。原価低減の改善の進め方などを、事例を通して指導。

2016年度

現場力リーダー研修では、社内講師による研修内容の見直しを実施し、個別指導がより行き届くように改善。改訂したテキストはグループ会社とも共有。

2017年度

日本ガイシグループ連携で講師派遣や現場実習を行い、グループ会社間交流による学びの場を設けた。インストラクターによる海外での指導トライも開始。

若年層の指導・育成の担い手である現場リーダー層の指導力やコミュニケーション力などの向上を図るため、製造現場の全作業長を対象にした「作業長研修」を2011年度から開始しています。

2017年度は新任作業長29人が、労務管理や作業長の役割認識などについての研修を受講しました。

研修で取り組んだ改善については、経済効果を具体的な金額に換算して評価しています。

<2017年度の品質改善に関わる研修の受講人数>

現場力強化リーダー研修	10人
現場力強化石川工場リーダー研修	7人
現場力強化修了生フォロー研修	144人
現場力強化インストラクター養成研修	2人
現場力強化インストラクターブラッシュアップ研修	8人
現場のIE基礎	12人
QC教育Ⅰ(初歩)	29人
QC教育Ⅱ(気づき)	76人

<人材育成の成果を図る定量指標>

- ・ 研修後の受講アンケートの理解度、満足度調査の実施
- ・ TOEICやネイティブ講師によるレベルチェック
- ・ 研修中、研修後のテスト
- ・ 算出されたロスコスト
- ・ 審査員による審査評点 など

<2017年度 研修の実績>

現場力強化リーダー研修:18日	10人修了
現場力強化ブラッシュアップ研修:2日	8人修了
作業長研修:2.5日	29人修了
研修による改善成果金額(合計)	4,118万円
一人当たりの改善成果金額	458万円

社内インストラクターの声

海外工場への展開

NGKセラミックスポーランド NOxセンサー製造スーパーバイザー
式町 拓三

ポーランド工場稼働3年目、私は製造スーパーバイザーとして赴任しました。歩留り実績は上昇傾向でしたが、標準書や現場ルールに不明確なものがあり突発不良やポカミスが毎日発生するなか、業務時間の考え方の違いや言葉の壁を乗り越え、現地メンバーと一緒に粘り強く改善に取り組みました。個別の改善成果だけでなく、改善の仕組みを現地化することができたことが一番の成果であり、一緒に活動してくれた現地メンバーに感謝しています。海外でのものづくりでは、私たちリーダーが現地メンバーと一緒に改善に取り組み信頼を得るなかで、現地にしっかり入り込んだ活動が求められていると考えています。オールNGKとして共に働く仲間のために、良い改善手法を展開し、効果を上げ、楽しく改善し続ける道をこれからも作っていきます。



新入社員英語研修

グローバル人材の早期育成を目的として、2011年度からJ群（スタッフ）の新入社員全員を対象に英語研修を実施しています。

日本人講師を中心とした基礎力養成研修と、ネイティブ講師が中心となるビジネス実践力養成研修を、各自のレベルに応じたクラス編成で1年間にわたって行います。学習に取り組むだけでなく、クラススローガンを自分達で作るなど、主体的に取り組む働きかけを合わせて行いました。

また、社員のグローバル化に関する意識強化と、モチベーション向上を図るため、グローバルマインドセット研修、個別カウンセリングや学習法指導を実施しています。2017年度は、さらに月毎の確認テストを導入し、学習の継続を図りました。

総合職新入社員一人当たりの
英語教育にかかる時間
(2017年度実績)

120時間/年

海外実務研修

グローバルに活躍できる人材育成を目指し、約半年間にわたり海外のグループ会社で海外実務研修を実施しています。若手社員のうち、将来的な海外赴任候補者を対象に、異文化環境におけるコミュニケーション能力と実務対応能力の習得を図ることを目的としています。

労使の取り組み

労働組合

日本ガイシは、団体交渉権など労働者の権利を尊重し、健全な労使関係を築くことに努めています。2018年3月末時点の労働組合員数は3,525人です。

団体交渉権の保護

日本ガイシと労働組合は、対等な立場で労働協約を締結しています。労働協約には相互の権利を尊重し、権利の行使について責任を負うことを明記しています。

情報交換と相互の理解促進のため、定期的に労使懇談会を実施しており、経営方針や経営状況、組合活動などについて意見を交わすことで、健全な労使関係を維持しています。

団体交渉の際には、平和的かつ迅速に解決することを目指し、誠意と秩序をもって対応しています。

<2017年度に実施した労使協議の回数・内容>

- 定期労使協議会 2回
- 労使懇談会 2回
- そのほかに実施した交渉、協議
 - ・時間外および休日労働に関する協議
 - ・協定変更に関する協議
 - ・長時間労働対策のための協議

最低賃金の保障

日本ガイシと労働組合は、最低賃金法に基づいて定められる地域・産業別最低賃金を上回る「企業内最低賃金」を独自に協定しました。この協定により、従業員の待遇向上を図るとともに、関連法への抵触を回避しています。

労使間のコミュニケーション

日本ガイシでは、労使懇談会や職場懇談会、定期労使協議会といった各種協議体でのコミュニケーションを通じて、労使の相互の信頼関係の構築に努めています。

日本ガイシと労働組合は、労使懇談会では会社の業況・業績について、職場懇談会では職場ごとの生産・勤務体制や職場環境などの課題の共有を図っています。また、定期労使協議会では、労使が積極的に意見交換を実施しています。

組織活性化調査

日本ガイシでは2年に1度、組織活性化の見える化を目的とした調査をしています。調査結果は、人事施策を検討する上での基礎データとして活用し、従業員が働きやすく、やりがいを感じられる組織を実現できるように努めています。また、職場ごとの結果は各所属長にもフィードバックし、日々の職場環境の改善に役立てています。

人権への取り組み

日本ガイシグループは、企業行動指針に「人間性の尊重」を掲げ、国内のグループ会社の全従業員が閲覧可能なイントラネットを通じて、国連の「世界人権宣言」※1と「ビジネスと人権に関する指導原則」※2について解説、周知しています。2015年の「国連グローバル・コンパクト」への署名を機に、人権に関するセミナーを開催するなど、人権擁護に対する啓発活動を積極化しています。

※1 1948年12月10日の第3回国際連合総会で採択された、すべての人民とすべての国が達成すべき基本的人権についての宣言である(国際連合総会決議217(III))。正式名称は、人権に関する世界宣言。

※2 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」:ジョン・ラギー国連事務総長特別代表(当時)による「人権と多国籍企業およびその他の企業の問題に関する報告書」。



コンプライアンス教育

P120



国連グローバル・コンパクトは、企業・団体が社会の良き一員として行動することで、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みです。参加企業は「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」に関する10原則を支持し、企業活動の中で実践することが求められます。

【国連グローバル・コンパクトの10原則】

【人権】

原則1: 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2: 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

【労働】

原則3: 企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4: あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5: 児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6: 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

【環境】

原則7: 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8: 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9: 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

【腐敗防止】

原則10: 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

ハラスメントの追放

日本ガイシは基幹職への登用時や昇格の機会に、ハラスメント追放教育を実施しています。

<ハラスメント追放教育の実施>

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
講演会開催数	4回	6回	11回	6回	5回
参加者数	189人	203人	277人	326人	350人

人権デュー・ディリジェンスの開始

日本ガイシグループでは、2016年度よりグループの人権デュー・ディリジェンスを開始しました。人権デュー・ディリジェンスは、人権に関連する影響を認識し、対処するために企業が実施すべきステップであり、人権に関する方針の策定、企業活動が人権に与える影響の評価、パフォーマンスの追跡や開示などを行うことです。

RBA (Responsible Business Alliance: 責任ある企業同盟) 行動規範や、国連ビジネスと人権に関する指導原則を参考に、社外コンサルタントの支援を受けて具体的な調査項目を設定しました。2016年11月から、国内グループ会社を対象として取り組みに着手、2017年度には本社および海外のグループ会社へも順次取り組みを拡大しています。