

NGK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に、人事制度を運用しています。

## 基本的な考え方

2019年1月に改定した「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「人権尊重」と「安全・快適な職場環境の提供」を基本に、次のように定めています。

### ●人権に関する国際規範を遵守し、人々の多様性を尊重します。

- ・人権を尊重し、強制労働や児童労働のない事業活動を行います。
- ・社員の個性と自主性を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性などによる差別は行いません。
- ・職場におけるハラスメントの発生を防止し、発生があった場合には迅速に適切な対応をとります。

### ●安全・快適で誰もが働きやすい職場環境を提供します。

- ・各国および地域の労働と安全衛生関連の法令を遵守します。
- ・仕事と生活の調和を図り、多様な働き方の実現を目指します。
- ・社員との誠実な対話と協議を通じて信頼関係を構築します。
- ・社員に教育の機会を与えると共に、意欲、能力を伸ばす機会を提供します。

当社の従業員への取り組みについての詳細は、下記リンク先の NGK Sustainability Data Book 2019をご覧ください。

<https://www.ngk.co.jp/sustainability/booklet.html>

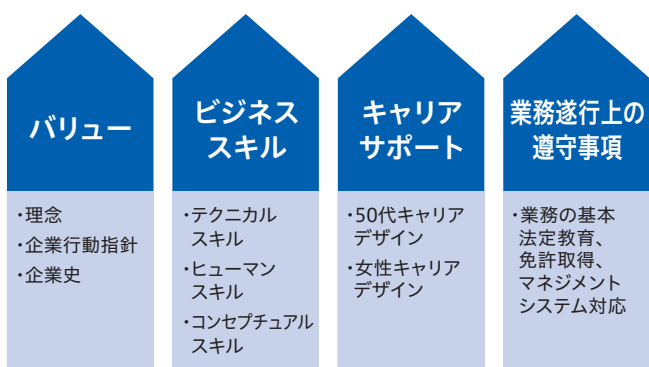


## 人材育成

全ての事業活動を支えているのは、会社集う人々です。広い視野を持って、変革を恐れず粘り強く挑戦する人材、お互いを尊重し、高めあい、国を超えてのチームワークを発揮する人材、NGKグループはそのような人材を何よりも尊び、意欲を支援します。

### 育成を目指す人材

- ①課題達成に向けて粘り強く挑戦し続ける人材
- ②チームワークを発揮し成果につなげる人材
- ③国を超えた事業活動を支える能力とセンスを身に付けた人材



**Why What How Must**

日本ガイシは入社時および昇格などの節目ごとに、すべての職域を対象に、また国内グループ会社も含め、計画的な人材育成に取り組んでいます。

全社に向けて幅広く実施する教育においては、グループ理念を実現するための「バリュー」、業務遂行に必要な能力の習得を目指す「ビジネススキル」、キャリアを考える「キャリアサポート」および「業務遂行上の遵守事項」の4つを教育の領域と定め、関係する各部門が連携して取り組んでいます。

## 女性の活躍を推進

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、2018年度で20人となっています。

日本ガイシ 女性基幹職(管理職)比率

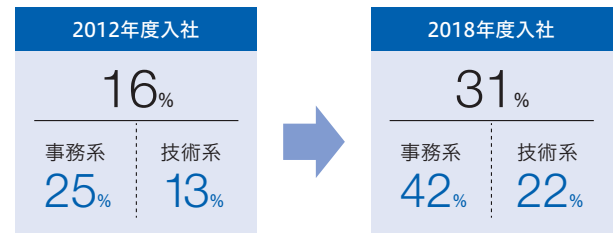
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性基幹職数	14人	16人	17人	20人
女性基幹職比率	1.8%	2.0%	2.0%	2.2%

海外グループ会社の女性基幹職(管理職)比率

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性基幹職比率	16.6%	15.3%	21.0%	16.0%

## 新卒採用に占める女性比率向上

日本ガイシは女性従業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%だった全採用者に占め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%、2018年度は31%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きます。



## 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。キャリアコンサルタント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、女性に限定せず全従業員を対象に相談を受け付けています。

## シニアの活躍推進

日本ガイシは2017年4月より人事制度を改定し、定年年齢を65歳に引き上げました。60歳到達時の給与水準を維持し、賞与や福利厚生なども同様の処遇としています。60歳以降も安心して働ける環境を実現することが目的です。疾病や介護に対する制度やサポートとして、短時間勤務や週3日勤務といった柔軟な勤務制度、父母や配偶者の介護負担には介護支援一時金の導入などを拡充しました。

### 定年までに、 再び新製品を世に出したい

60歳になる2017年に定年年齢が延長されました。手掛けているのは自動車用の新しいセンサーの設計で、図面を引く毎日です。元々、36年間センサー関連の仕事に従事してきました。開発から始まり、生産技術、製造管理も経験してきました。今の職場には若手の開発者も多く、その教育係も兼ねています。やる事が多く大変ですが、新しいことに取り組んでいるので毎日が面白いです。

以前は60歳を過ぎると再雇用の選択肢があり、仕事としてはサポート役にまわることが多かったと思いますが、人事制度改定により第一線で働き続けられるようになったので、自然とモチベーションも上がります。

定年の65歳まであと3年半。それまでに新しいセンサーを世に出すことが一番の目標です。また、若手の育成にも力を入れて、後継者と呼べる人材を育てたいとも思っています。



セラミックス事業本部  
センサ事業部開発部 生駒 信和