

従業員

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、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、従業員と関連する、「人権尊重」「安全・快適な職場環境の提供」の項目で、次のように定めています。

人権尊重

- 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・快適な職場環境の提供

- 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。

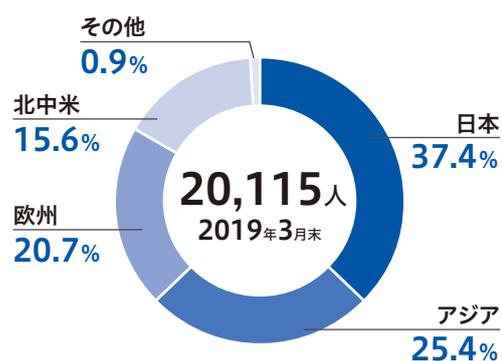
従業員基本情報

<NGKグループ 従業員数>

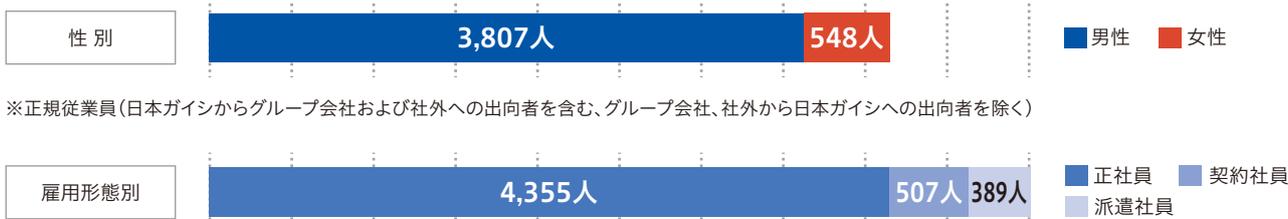
	従業員数
2014年度	16,217人
2015年度	16,657人
2016年度	17,517人
2017年度	18,783人
2018年度	20,115人

※正規従業員(日本ガイシグループから社外への出向者を除く、社外から日本ガイシグループへの出向者を含む)

<NGKグループ エリア別従業員構成比>



<日本ガイシ 2018年度における従業員の状況>



平均年齢	39.0歳(男性:38.1歳/女性:39.1歳)
平均勤続年数	14.1年(男性:14.1年/女性:15.1年)
平均給与	7,888,094円

<離職率>

	2018年度
離職率	1.42%(62人)
男性	1.21%(46人)
女性	2.92%(16人)

<自主退職率>

	2018年度
自主退職率	1.15%(55人)
男性	0.96%(40人)
女性	2.52%(15人)

<新入社員定着数・率(3年)>

	2016年 新卒入社	2019年 在籍者数	定着率
合計	158人	150人	94.9%
男性	127人	124人	97.6%
女性	31人	26人	83.9%

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

日本ガイシ 一般職の資格定義

S群：基幹職(管理職)候補人材または高度なスペシャリスト

M群：実務・現場を牽引する人物

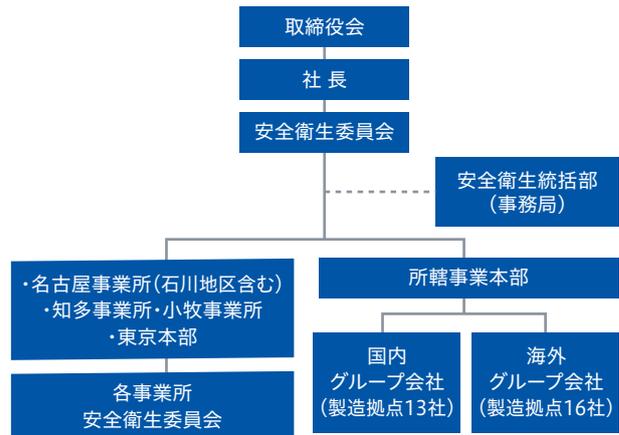
J群：一人前を目指し、一人前として活躍する人材

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従業員の安全と健康確保のため、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年に労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)を導入しました。以来、システムの厳格な運用とリスクアセスメントによる安全対策を徹底し、2017年には名古屋事業所が中央労働災害防止協会から国内初となるISO-45001のプライベート認証を取得し、2018年には知多事業所、小牧事業所等を加え、国内の全ての事業所/工場がISO-45001のプライベート認証とJIS Q 45100の2018 DRAFT認証を取得しました。

一方、従業員の健康増進にも力を入れ、2019年には経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定されました。

<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>

NGK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。



<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6社取得)

<2019年度の安全衛生促進のための取り組み>

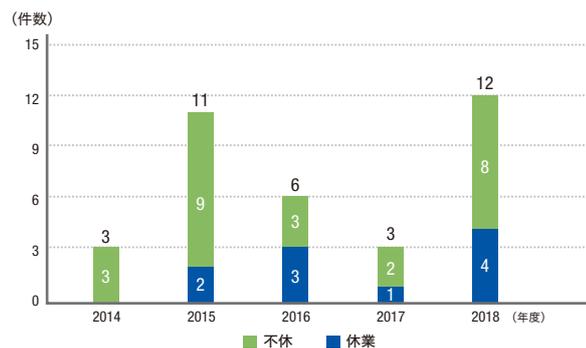
中期行動計画	2019年度実施項目	重点活動
重大災害リスクの特定と未然防止対策の強化	回転設備、爆発、感電リスクの評価	・附帯・不定期・異常作業に注力しリスクの洗い出し ・高リスク作業の抽出とハード対策の実施 ・リスク確認ルールの明確化と周知
連結ガバナンス体制の充実	グループ会社のガバナンスの仕組みの定着化	・各社の残課題の完遂と監査によるフォロー ・ISO 45001認証の未登録会社への登録作業のフォロー ・各事業本所の所管ガバナンス体制充実
責任者の現場マネジメント力の改善	階層別(部長・工場長、マネージャー)教育の実施	・現状レベルの評価と教育対象者の特定 ・リスクアセスメント(設備、作業)の教育強化 ・階層別の現場力コンサル指導会の実施

安全衛生活動の強化

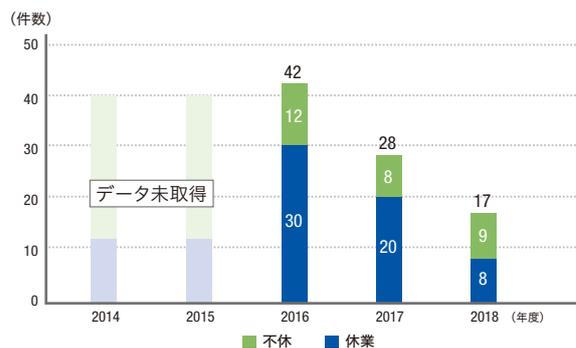
日本ガイシは、安全衛生活動の強化を最優先課題の一つと捉え、2016年度に「コンプライアンス」、「リスク低減」、「ガバナンス強化」を上位概念とした中期行動計画を策定し活動を推進しました。2018年度はその最終年度で、リスク低減対策の徹底を図るとともにグループ会社を含めた法令遵守とガバナンス体制の強固な仕組みの整備に注力しました。

また、全ての国内外の製造系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認証の取得を進め、2018年度末時点で半数以上のグループ会社がISO-45001またはOHSAS-18001の認証を取得しています。

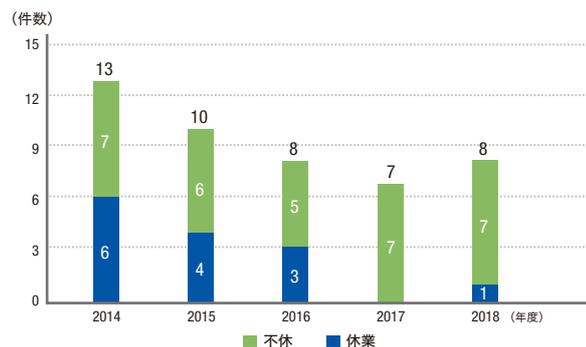
業務上災害件数(日本ガイシ)



業務上災害件数(海外グループ会社)



業務上災害件数(国内グループ会社)



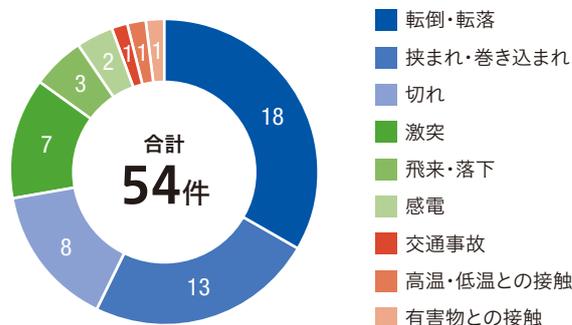
強度率(1,000労働時間当たり休業日数)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
日本ガイシ	0.000	0.007	0.0036	0.0002	0.7430
国内グループ会社	-	-	0.0086	0.0000	0.0004
海外グループ会社	-	-	0.0403	0.0219	0.0154

<休業度数率:NGKグループ(100万労働時間当たり休業災害件数)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
全産業計	1.66	1.61	1.63	1.66	1.83
製造業計	1.06	1.06	1.15	1.02	1.20
日本ガイシ	0.00	0.29	0.34	0.11	0.40
国内グループ会社	-	-	0.50	0.00	0.14
海外グループ会社	-	-	1.42	0.91	0.34

<業務上不休災害以上の災害の種類:過去7年間:日本ガイシ>



<職業病度数率:日本ガイシ>

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
0	0	0.11	0	0.10

<労災死者数:日本ガイシおよび国内外グループ会社>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
人数	0	0	0	0	1*

※2018年度の労災死者1人は、市道の横断歩道を横断中の他社トラックによる交通被害事故による

労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証

NGKグループは、安全衛生に関する中期目標を達成するため、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の国際規格の認証を推進しています。

日本ガイシ単独では、2018年に名古屋事業所のISO-45001認証に知多事業所、小牧事業所等を加え、国内の全事業所/工場でISO-45001の統合認証を取得しました。一方、国内外の製造系グループ会社では、14社がISO-45001(またはOHSAS-18001)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率:2018年度末>

日本ガイシ(事業所・工場)	100%
国内製造系グループ会社	58% (7/12)
海外製造系グループ会社	40% (6/15)

<マネジメントシステムの認証取得状況:2018年度末>

日本ガイシ	全事業所および工場でISO-45001、およびJIS Q 45100認証取得
国内グループ会社	NGKオホーツク、エナジーサポート、NGKセラミックデバイス、NGKファインモールド、池袋珪瑯の5社がISO-45001認証取得 NGKアドレック、明知ガイシの2社がOHSAS-18001認証取得
海外グループ会社	ACC、ACP、ACS、ACE、ACU、ACMの6社がOHSAS-18001認証取得 ※ACC:NGK(蘇州)環保陶瓷有限公司 ACE:NGKセラミックスヨーロッパ ACP:NGKセラミックスポーランド ACU:NGKセラミックスUSA ACS:NGKセラミックスサウスアフリカ ACM:NGKセラミックスメキシコ

危険体感・危険予知道場の設置

若年労働者や経験の浅い作業者による労働災害を削減するため、旧来の簡易的なトレーニングセンターに代わり2018年6月に知多事業所内に450m²の広さの「危険体感・危険予知」道場を設置し、社外で経験を積んだ専任の社員による安全教育を開始しました。道場内にはクレーン、回転体巻き込まれや挟まれ等の危険体験装置、マネキンなどが社内で発生した労働災害を模擬して配置されており、一般的な危険体感訓練に加え、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教育プログラムとなっています。2018年度は約1,400名の社員が教育を受講しました。



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。2018年度は国内外のハニセラム生産拠点から総勢29人がベルギーのACE社に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、NGKグループの安全衛生活動方針/活動計画の推進状況や災害発生状況などを報告しました。その後、参加者全員で製造現場の作業観察を行い、危険源抽出や対策案の良い点や改善点を討議しました。その中で新たな気づきも多くありました。

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2回フォークリフト安全競技大会」を知多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、前回に引き続き全社の競技会としました。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16人が知識・技能を競いました。



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(半期上限は300時間)、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、長時間労働の抑制に努めています。

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。

2018年度は受渡検査に関する不整合への対応を進めたため、基幹職の面談者数が大幅に増加しました。

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」

日本ガイシでは、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。

2018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、管理者への研修などにより、高ストレス者の比較的多い職場に対し環境改善を進め、効果を確認しています。

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。2018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。

<残業時間推移: 一般職>

就業時間 (1人当たり)	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 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	2,077	2,087	2,069	2,072	2,081
月平均残業時間	24.5	24.9	23.7	24.3	25.2

<長時間労働者の面談者数>

面談者数(人)	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
一般職	63	154	68	65	101
基幹職	46	72	40	20	142

※人数は延べ人数。

<4つのケア>



<日本ガイシ 階層別メンタルケア教育の実施>

(人)

	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
新入社員	56	199	234	158	192
一般職	291	272	325	181	306
基幹職	95	87	450	63	69

ダイバーシティ

NGKグループは、人種、国籍、性別、年齢、宗教、信条、障がいの有無、性の多様性によらず、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		
2015年4月	38	29	9	0	60
2016年4月	94	67	27	0	46
2017年4月	65	50	15	0	51
2018年4月	104	72	32	0	47
2019年4月	96	69	27	0	47

<日本ガイシ 中途採用> (単位:人)

入社	合計	大卒男	大卒女	その他男	その他女
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
2018年4月～2019年3月	115	72	12	29	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

女性活躍プロジェクトの発足

女性活躍推進として、これまでも人事部を中心に制度の拡充や上司向けの研修などを実施してきましたが、2018年度からは新たに女性活躍推進プロジェクトを発足し、人事部以外のメンバーも加えて、より全社的な視点で活動しています。

女性基幹職の登用

NGK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、2018年度で20人となっています。

<日本ガイシ女性従業員比率>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性従業員比率※1	12.9%	12.6%	12.7%	12.5%	12.6%
女性一般職比率※2	16.1%	15.6%	15.5%	15.1%	15.2%

※1 全従業員に占める割合。

※2 全一般職(非基幹職)に占める割合。

<日本ガイシ女性基幹職(管理職)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
女性基幹職比率※	1.5%	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%
人数	14人	14人	16人	17人	20人
うち部長職以上	2人	3人	3人	4人	4人

※ 全基幹職に占める割合。

<海外グループ会社 女性管理職比率>

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
16.6%	15.3%	21.0%	16.0%

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。

参考
ページ

早期復職支援

P64

育休復職者研修の実施

対象期間に育休から復帰した女性社員とその上司を対象に、育休復職者研修を実施しました。両立期の働き方について、心構えや行動のヒントを学び、中長期的なキャリアプランを考えることを目的としています。子育てとの両立中の他部門の従業員との交流を通し、お互いの工夫している点や悩んでいることなどについて話し合う場面も見られました。

J群事務職キャリアデザイン研修を実施

2017年の一般職人事制度改定（職群統合、65歳定年延長）を受け、今後のキャリアや働き方を考える機会として、J群事務職キャリアデザイン研修を実施しました。本研修を通して、周囲の期待・自身の能力や価値観を確認し、今後のキャリアを中長期的な視点で主体的に考え行動に移していくことを目的としています。講師からの情報提供のみならず、個人ワークやグループでの共有を通し、自己理解を深める機会となりました。

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、2018年1月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、2019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、2018年度には31%となりました。

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。

<日本ガイシ新卒採用の女性比率>

	採用 目標	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
大卒女性比率(全体)		29%	23%	31%	28%
大卒事務系	30%	42%	27%	42%	44%
大卒技術系	20%	13%	20%	22%	24%

<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が少ない。

目標

・女性の活躍を推進する風土を醸成する。
・女性管理職人数を現在の1.5倍に増やす。

取り組み1

両立中の女性がより働きやすい環境を整備する。

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。

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。やることが多く大変ですが、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。



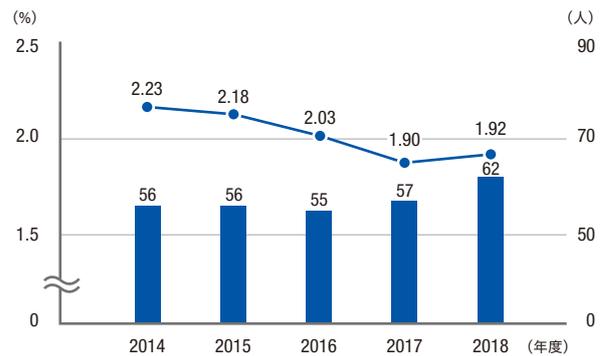
セラミックス事業本部
センサ事業部開発部 生駒 信和

障がい者雇用

日本ガイシは特別支援学校からの実習受け入れや障がい者向け合同説明会の参加などにより障がい者採用に取り組んでいます。

2018年度は新入社員として3名の障がい者を採用しました。また、初めて視覚障がい者を採用しています。法定雇用率は総員が拡大していることもあり、1.9%台にとどまっていますが、引き続き特別支援学校からの受け入れや障がい者向け説明会の参加により採用に取り組みます。また、新卒採用に加え、中途採用にも取り組み障がい者雇用の拡大を実現します。

障がい者雇用人数・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

NGK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。

<社内公募制度の実績(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
公募件数	19件	28件	17件	32件	28件
募集人数	23人	36人	28人	50人	40人
応募人数	12人	23人	11人	15人	7人
成立人数	8人	9人	4人	5人	2人

<キャリアフォロー制度の実績>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
登録人数	2人	2人	0人	3人	4人
異動人数	1人	0人	0人	1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、2018年度は37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。

2018年度は2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(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
転換人数	27人	25人	15人	20人	37人

<飛び級昇格の実績(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
昇格者数	4人	11人	11人	6人	2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2、または3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4～6年が経った時点で、海外志向を含め、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。

参考 URL [カムバック制度
https://www.ngk.co.jp/recruit/comeback/](https://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み、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

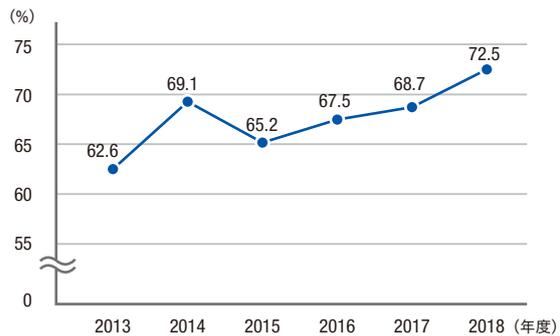
時間外労働抑制への取り組み

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(日本ガイシ)



6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。

2018年度には、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方・環境を提供することで能力の発揮やワーク・ライフ・バランスを推進し、業務の効率性や生産性の向上を実現する職場環境の整備の検討を進めました。その一環として、子の看護、介護、自身の重大疾病を事由としての在宅勤務制度を導入しました。

[※]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
	保険給付	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		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	52人	49人	44人	36人	27人
		育休取得率	100%	96%	100%	100%	100%
		復職率	100%	100%	100%	100%	100%
		復職者の1年後の定着率	100%	100%	100%	100%	—
		男性	12人	11人	7人	17人	27人
		うち復職者(復職者割合)	12人(100%)	11人(100%)	7人(100%)	17人(100%)	27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	43人	53人	57人	51人	63人

<日本ガイシが独自に実施している制度>

制度名	内容	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018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	20人	16人	26人	19人	31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)	18人	35人	36人	36人	59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	12人	11人	7人	17人	19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	25人	22人	20人	27人	30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	27人	18人	30人	29人
海外赴任同行休職制度	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	2人	6人	1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	183人	175人	208人	225人	241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	137人	124人	142人	151人	172人
ベビーシッター費用補助(ファミリーファンド)	業務都合による当社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	13人	16人	19人	9人	8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	2人	1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	12人	17人	19人	29人	32人
認可外保育所等費用補助		未導入	未導入	未導入	1人	0人
早期復職支援一時金		未導入	未導入	未導入	3人	7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(日本ガイシ)>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
介護休職取得数	0人	0人	0人	1人	0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年間で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)

■ 人材育成

NGKグループはNGKグループ理念の中で、人材を私たちが目指すもののトップに位置づけ、私たちの使命の実現に取り組んでいきます。教育プログラムの提供だけでなく、社員それぞれが置かれた環境の中、事業への貢献に向けて、主体的な成長に取り組むことができる職場作りや上司との連携にも取り組みます。

<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。

全社体制で取り組む人材育成

全社の経営課題や事業課題をもとに人材育成施策を立案し、教育に関わる各部門が適切に連携し、ヌケ、モレ、ダブりのない教育プログラムの実施につながるよう、

- ・全社に向けて実施する人材育成の体制、方針、計画等について審議を行う場である、教育審議会
- ・人材育成方針を周知するとともに、各部門の課題と人材育成への要望を集約する、社内教育連絡会
- ・部門からの要望を受けて、教育実施部門が連携し、あるべき姿とそれに向けた方策の検討を行う、教育連携会議を年間計画をもとに運営し、教育業務の適切な実施と内容の一層の向上に全社を挙げて取り組んでいきます。

<日本ガイシ研修参加者数概略(延べ人数)>

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
延べ人数	3,988人	4,002人	3,889人	4,661人
基幹職	892人	933人	1,132人	991人
一般職	3,096人	3,069人	2,757人	3,670人

<日本ガイシ正規従業員一人当たり研修受講時間>

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
合計	21.0時間	24.8時間	21.7時間	21.3時間
基幹職	15.3時間	13.1時間	15.6時間	12.8時間
一般職	22.5時間	28.8時間	23.3時間	25.0時間

<日本ガイシ正規従業員一人当たり年間平均研修コスト>

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
平均費用	11万円	7.8万円	7万円	6.6万円	6.3万円

※算定基準を2015年度から実績ベースに変更。

<2019年度 全社教育体系図>

バリュー	日本ガイシ社員									
	入社初年	J群	M群	S群	S群昇格	S群昇格	新任昇格職	昇2昇格	国内グループ会社社員 一般従業員 マネジメント	海外グループ会社社員 一般従業員 マネジメント
キャリアサポート	新入社員研修	川崎専修校 理念教育/ワークショップ等(実施準備中) カスケード教育/各種教育の賜金を利用した説明等(実施準備中)	M群昇格 理解編	M群昇格 理理解編	S群昇格 共通編	S群昇格 共通編	新任昇格職 管理技能抄 実践編	昇2昇格 昇2昇格	国内グループ会社社員 一般従業員 マネジメント	海外グループ会社社員 一般従業員 マネジメント
	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編	入社式 理解編
経営構想力	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考	データ思考
	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II	論理思考I、II
創造力	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー	ビジネスマナー
	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー	失敬学と創造学セミナー
論理力	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション	自己の役割と ビジネスコミュニケーション
	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント	品質マネジメント
製造管理	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育	ものづくり基礎教育
	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー	現場カリエーダー/終了生フォロー
業務	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証	品質保証
	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理	製造管理
情報/IT	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会	Office 365 勉強会/相談会
	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ	ITセキュリティ
グローバル	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語
	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語	英語
キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律
	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律	キャリア自律
業務の基本	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守	法令遵守
	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生	安全衛生
業務遂行上の遵守事項	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質
	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質	品質

【凡例】
人事部長が実施する研修

- 入社、昇格研修
- 年次 賞格に伴う必修研修
- 選抜者を行う研修
- 業務上必要な者を行う研修
- 募集する研修

人事部長以外が実施する研修

- 本社各部門直轄実施、全社向け研修
- 各本部門で個別実施する研修

バリュー

NGKグループ理念や企業行動指針を理解し、個別の業務目標の達成だけでなく、仕事に取り組む意義や判断の軸を考察し、従業員としての誇りや一体感を醸成するための教育を行います。NGKグループ理念や企業行動指針を言葉としての解釈に留まらず、自身の行動への落とし込みに取り組みます。

特に企業史教育は2017年の本格実施以来、新入社員から基幹職登用までの各階層向けに本社社員向けに実施するだけでなく、海外グループ会社に向けた教育プログラムを行うなど、さまざまな対象に向けて実施、今後も充実させていきます。

ビジネススキル

従業員の業務実施に必要とされる意識、知識、スキルを習得するための教育を行います。習得した内容が業務の場面で実践され、業務の推進に資するよう、上司と連携した指導や、自部門の課題解決に取り組む教育プログラムの導入など“知っている”ではなく“できる”スキル習得に取り組みます。

キャリアサポート

多様な人材がいきいきと活躍し、企業活動に貢献することを目指し、女性活躍推進、定年延長などの人事施策を実効性の伴うものとするため、従業員のキャリア形成をサポートする教育を行います。これらを通して、一律のキャリアモデルの踏襲ではなく自律したキャリア形成を実践できる人材の育成に取り組みます。

女性キャリアデザイン研修や50代キャリアデザイン研修などにより、ありたい自分の姿を考察し、自らの業務への挑戦と今後の成長へ前向きに取り組む契機とします。

ダイバーシティ推進の中、さまざまな環境の中一人ひとりが持てる力を発揮することができるよう、注力して取り組んでいきます。

業務遂行上の遵守事項

社会の一員として、従業員一人ひとりが理解し実践しなくてはならない内容について教育を行います。これを通して、高い倫理観を持ち、やるべきことを手抜きせず実行する人材の育成に取り組みます。

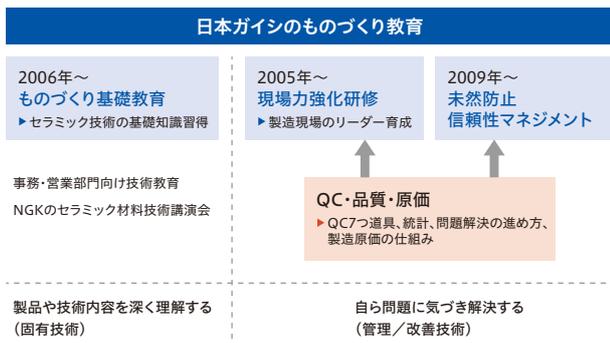
業務の基本としての“安全”“品質”“環境”“CSR”については入社時と各昇格研修の機会を捉え繰り返し教育を実施し、実践につながる確実な理解に至るよう努めています。

2018年度は品質コンプライアンス体制の確立を重要課題として、教育プログラムの見直しと拡充に取り組みました。

ものづくり教育

製造業の基本である、安全・環境・品質・納期・コストを見つめ、ものづくりの伝統と精神を継承するとともに、新しい価値の創造を支える人材育成のための教育を進めています。

そのために、日本ガイシの製品や技術内容を深く理解する固有技術教育と、自ら職場の改善に取り組むための意識と手法を学ぶ管理/改善技術教育を行います。



ものづくり基礎教育では、製造プロセスに沿った実習中心のプログラムで日本ガイシのセラミック技術を学び、ものづくりの全体像を知ること、幅広い視点で業務に取り組む人材を育成します。

現場力強化研修では、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ことで、製造現場のリーダーとして模範を示し、経営に貢献する人材を育成します。

イノベーション研修

変革とスピードが求められる時代のリーダー育成を目指し、常識の枠にとらわれない思考を養い、提案にまとめる行動力と考え抜く力を養うため、イノベーション研修を実施しています。

若手リーダー層向けのプログラムでは、新規ビジネスの創出に必要なイノベーションのプロセスを学びます。さらに異なる経験や価値観を持つメンバーとの交流を通して多様な視点を習得するため、他社社員と合同で実施しています。2018年度は、東邦ガス、住友電装と合同で実施しました。

参加者からは「他社との合同作業を通して視野を広げることができた」「実際に行動を起こすことで得られた気づきがたくさんあり、大変有意義な研修だった」などの声が寄せられました。

企業史教育

企業活動の原点を振り返ることで、価値観を共有し、自らが今後どう行動すべきかを考察するために企業史教育を実施しています。新任基幹職向けプログラムでは「グローバル化」「多角化」など各グループに与えられたテーマに関する企業史資料を読み込み、ワークシートを使いながら日本ガイシらしさについて議論を深めました。

ほかの階層の教育へも順次導入するとともに、海外グループ会社対象の教育でも順次開始しています。

「企業史教育」受講者の声

NGKベリルコUK

Laurie McNichol

NGKグループが今日の姿へと進化してきた歴史を知るとは非常に興味深く、グループ全体の組織や市場環境についても理解を深めることができました。また、この研修を通じて多くの刺激を受けましたし、受講したメンバーはより意欲的に取り組みを進められそうです。

さらに、NGKグループの理念についても学ぶことができ、すべての良識ある人々が受け入れるべき素晴らしい価値観であると感じられました。偉大なチームワークと他者への敬意を支持するNGKグループの理念は、現在とそして将来にも成果を挙げていくための基礎となるものだと考えています。



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年度からスタッフ職の新入社員全員を対象に英語研修を実施しています。

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行いました。

総合職新入社員一人当たりの英語教育にかかる時間
(2018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、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。2019年3月末時点の労働組合員数は3,852人です。

<労働組合加入率>

2017年3月末	2018年3月末	2019年3月末
75%	75%	77%

※(製造契約社員を含む組合員数)/(製造契約社員を含む日本ガイシの全従業員)

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。

<2018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、各部門で施策を考え取り組んでいくことで、日々の職場環境の改善に役立てています。