

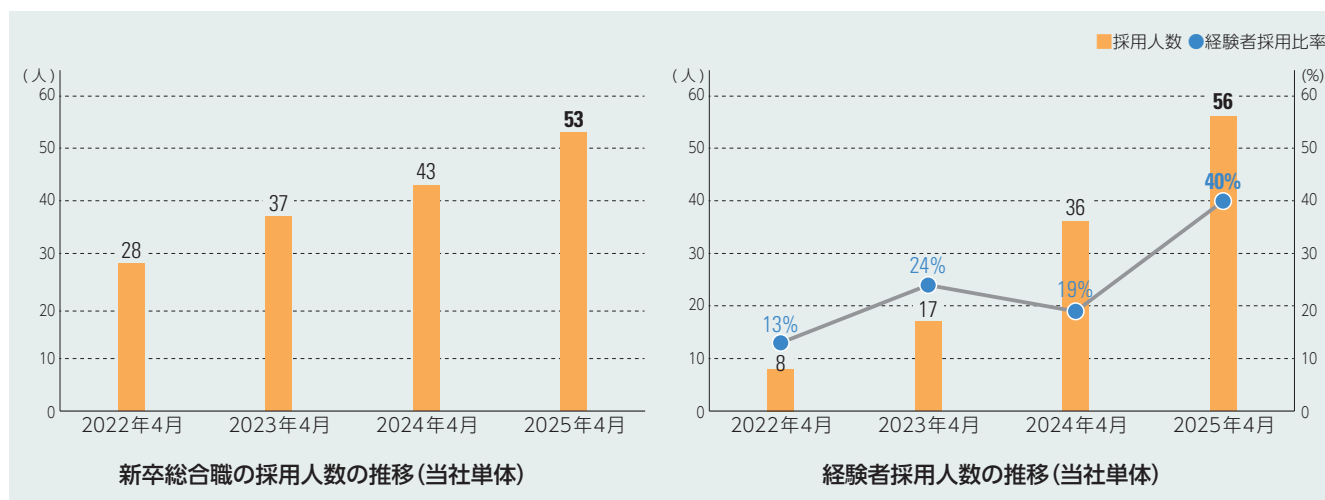
ニチアスグループは、グループ内でのCSR活動だけでなく、お客さまにとって安全・安心で役に立つ製品・サービスを提供し、社会に貢献します。



採用

採用の取り組みについて

当社グループでは、人材を持続的な企業価値向上のための最大の資本と捉え、長期的な視点で多様な人材の確保に向けて採用活動に取り組んでいます。新卒採用では、当社の雰囲気を感じることができる研究所や工場での仕事体験を実施し、当社の魅力が伝わるように工夫した取り組みを行っています。また、より専門性の高い多様な人材を獲得していくため、経験者採用も強化しています。



人材開発・育成

研修体系

当社では、社員の成長と会社の成長とは表裏一体であるという考えに基づき、各種研修を中心としたOFF-JT、eラーニングや職場教育などのOJT、そして通信教育などによる自己啓発 (Self Development) の3つの柱によって個人の能力向上や自律的なキャリア形成といった成長支援に取り組み、組織の活性化を図っています。特に研修については、階層別、目的別、本部連携という3つにカテゴリー分けされた多種多様な研修を通じて、新入社員から管理職まで幅広い等級や職種の社員の能力向上を図っています。

社員の成長 ↔ 会社の成長

成長支援

・個人の能力向上 ・自律的なキャリア形成 ・組織活性化

研修 (OFF-JT)

- ・階層別研修 (7研修)
- ・目的別研修 (6研修)
- ・本部連携研修 (3研修)

OJT

- ・職場教育
- ・業務基礎知識

自己啓発

- ・通信教育
- ・TOEIC
- ・資格・リスキル

eラーニング

若手交流会

当社では、部門を越えた若手社員の交流を促進し、同世代ならではの悩みや意見等を相談できるコミュニティを構築することを目的に、全国の各拠点で若手交流会を実施しています。次世代を担う若手社員同士の交流を通じて、お互い切磋琢磨するとともに仲間意識が醸成され、「働きやすい明るい会社」の実現に寄与しています。



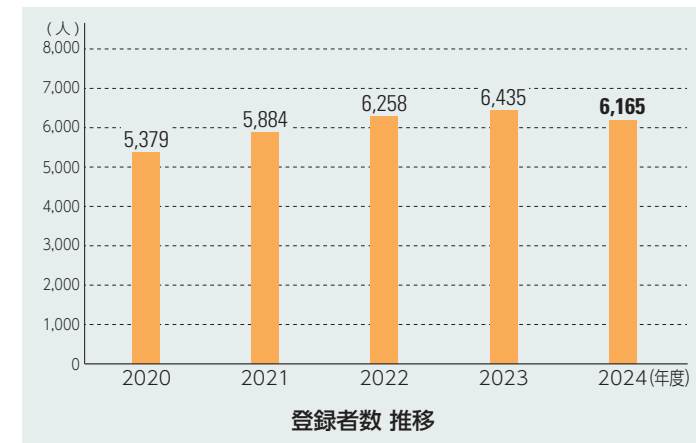
若手交流会の様子

■ NKK(ニチアス改善活動)

当社グループでは、従業員の働きがいと生産性向上の両立を目的とした「ニチアス改善活動」(NKK)を2015年から進めています。

10周年の記念となる2024年度の世界大会では、より多くの従業員が活動内容や成果を共有し合えるよう、参加人数や規模を拡大して実施しました。特に、中期計画の「しくみ・130」とNKKのコラボレーションである「しくみ」づくり賞は、「しくみ」づくりを改善の一環として取り入れやすくするために設定した特別賞になります。

今後、外部環境が大きく変化し、解決する課題も複雑化するなか、これらの変化に順応できる「しくみ」づくりを達成するため、新たな事業や業務の提案がNKKから生みだされるよう、リーダーや上長がサポートする体制を整えています。「やってみよう!」「育む」「ありがとう」を3原則とし、継続的に実施することで当社グループの“文化”となり、当社グループの目指す姿である「働きやすい明るい会社」の実現につなげます。NKKを通じて、自ら問題を発見し、考え、仲間と問題解決できる人材の育成を行っています。



ダイバーシティ

■ 障がい者雇用

当社では、障がい者が安心して働くことができるしくみの一つとして、ソーシャルオフィス制度を導入しています。ソーシャルオフィス制度とは、障がい者のサポートに関する専門スキルを持った人材が、業務遂行におけるアドバイスをはじめ、社会生活における自立を促したり、メンタル面でのサポートを行ったりと、障がい者が会社で働くということをトータル的にサポートするしくみのことです。これらのしくみを通して、障がい者にとっても「働きやすい明るい会社」となるよう、ダイバーシティの取り組みを進めています。▶ P10参照

■ 女性活躍

当社は女性が活躍できる会社を目指し、女性総合職の採用を積極的に行っており、「毎年の新卒採用者に占める女性の比率を20%以上にする」という目標を掲げて採用活動を行っています。これまでの採用活動の積み重ねにより、数年後には、管理職になれるだけの経験と実力を持った女性が増えてくることを見込んでいます。▶ P10参照

		2022年度	2023年度	2024年度
採用した従業員に占める女性従業員の割合	割合	28.6%	29.7%	30.2%
	女性の人数	8名	11名	13名
	採用人数	28名	37名	43名

エンゲージメント

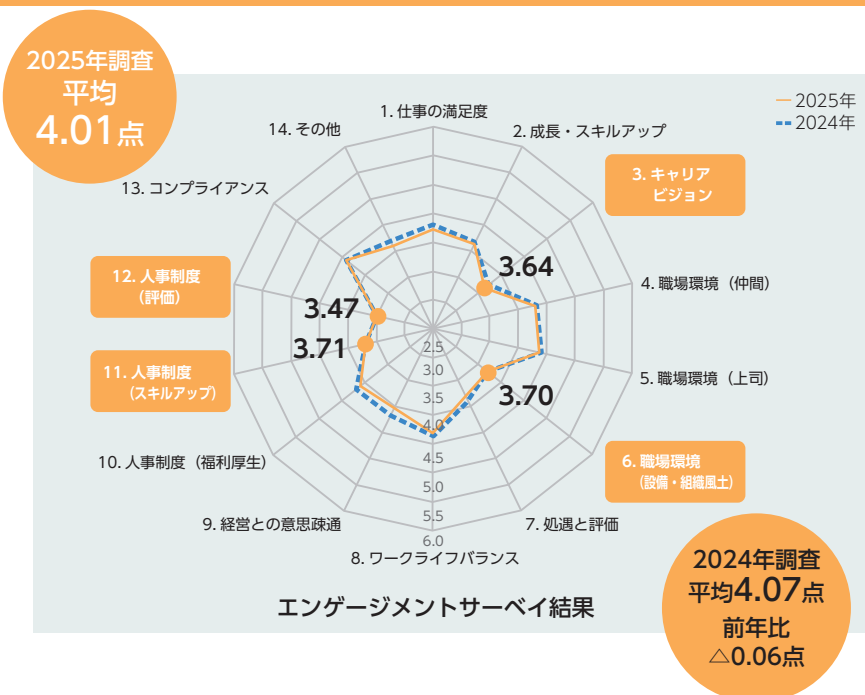
■ エンゲージメントサーベイ

当社では、従業員を「会社の重要な資本」と捉え、その声を拾い上げるしくみとして、2024年6月よりエンゲージメントサーベイを実施しています。

2024年調査の回答率は約70%、2025年調査の回答率は約85%と前年より15ポイントアップで、より多くの従業員の回答をいただくことができました。

2025年調査の結果は、昨年と同様の4項目(キャリアビジョン、設備・組織風土、スキルアップ、評価)が特に評価の低い項目となりました。

今後も継続的にエンゲージメントサーベイを実施し、調査で可視化された課題に対応することで、従業員と会社が良好な関係を継続していけるよう取り組みを進めます。



■ ニチアス幸せ価値指数

当社グループが掲げている「働きやすい明るい会社」の実現度を評価するしくみとして、「ニチアス幸せ価値指数」を制定し、2022年以降毎年調査しています。▶ P17参照

健康

■ 健康経営宣言

当社グループは従業員の健康と安全を企業活動の基盤と捉え、一人ひとりの心身が健康であるからこそ、イキイキと働ける明るい会社になると考えています。こうした方針のもと、2021年4月に「ニチアス健康経営宣言」を制定しました。職場の健康、からだの健康、こころの健康の3項目を重点施策と位置づけ、健康の「しくみ」づくりを実施し、従業員の健康管理に積極的に取り組んでいます。

重点施策	職場の健康	イキイキと働ける明るい職場づくり ・ありがとうがあふれる明るい会社 疾病の早期発見と予防
	からだの健康	・定期健康診断の有所見者の低減 ・生活習慣病のリスク者の低減
	こころの健康	ストレスに気づき、パフォーマンスを向上 ・ストレスチェックの実施と職場環境改善 ・メンタルヘルス教育によるラインケアとセルフケア意識の向上

■ 健康経営優良法人の認定

当社は経済産業省および日本健康会議が顕彰する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されました。2022年から4年連続となります。また、グループ各社でも健康経営活動を行っています。グループの新日本熱学株式会社では、中小規模法人部門でプライト500に認定されました。その他各社、健康経営優良法人の認定を取得しています。

また当社は、従業員の健康増進に会社全体で取り組んでいます。特に運動習慣の定着化として、ウォーキングイベントの期間を2ヵ月と長くしました。また、ニチアス専用のWEBサイトを作成して、参加者の歩数をランキング化して競い合いを促し、1日平均8,000歩以上を目指すようにしました。

今後も健康推進、健康リテラシー向上のしくみづくり、従業員のパフォーマンス向上を図っていきます。

■ 健康に関する情報

健康維持のために、定期健康診断などでは、再検査が必要な場合は、二次健診を推奨しています。また、ニチアス健康保険組合とも連携しインフルエンザ予防接種の支援、運動イベント、健康診断時の各種オプション検査の受診補助を実施し、35歳以上の従業員には人間ドックの受診を奨励・支援しています。さらには、健康状態や生活習慣に対する会社全体での目標値を設定して健康管理に取り組んでいます。

■ メンタルヘルスケア

当社ではこころの健康にも重点を置き、精神科医と産業医契約を交わし、従業員を支援しています。不調者に対して、定期的な面談を実施し、復職後も継続して面談を行い支援しています。また、必要に応じてその上司の支援も行っています。さらには、新入社員や新任管理職などに対する社内研修では、必ずメンタルヘルス教育を設けており、ラインケアとセルフケア意識の向上にも取り組んでいます。ストレスチェックでは、50名未満の事業所も含め、当社グループ25社、およそ5,300名を対象に実施をしました。また、集団分析も行い、より働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

■ 従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、従業員自身の健康に対する正しい知識習得が必要と考えています。グループ報「とんぼのわ」に産業医による従業員向けの健康啓発コラムを掲載して、健康リテラシーの向上に役立てています。

グループ全社をあげたウォーキングイベントを実施しており、専用ソフトを利用して、楽しみながらチャレンジできるようにしました。

ワークライフバランス

■ 有給休暇

当社では、従業員が安心して働ける職場づくりの一環として、長時間労働の抑制を目的に総実労働時間管理をするとともに、年次有給休暇の取得目標を掲げ、積極的に取得を推進しています。従業員には、あらかじめ1年間の年次有給休暇の取得計画を立ててもらい、周囲ともその計画を共有することで、本人の取得意識の向上に加え、組織として年次有給休暇が取得しやすい雰囲気づくりにも気を配っています。▶ P10参照

育児休業取得率

当社では、従業員の育児と仕事の両立支援を図るため、法令を上回る内容のさまざまな制度があり、その制度を分かりやすくしたガイドブックを作成し、情報発信等を行っています。年々、男性従業員で育児休業を取る人数が増え、取得日数も増加しています。

		2022年度	2023年度	2024年度
男女別の育児休業取得率 (当社単体)	男性の取得率	36.1%	47.5%	67.9%
	育児休業した男性	13名	19名	36名
	女性の取得率*	110.0%	100.0%	93.8%
	育児休業した女性	11名	14名	15名
	出産した女性	10名	14名	16名

※ 厚生労働省の定めに基づき、取得率を算出しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

IR活動

当社では株主・投資家のみなさまに対し、フェアディスクロージャーの観点のもとコミュニケーションの充実に努めています。2024年度は、期末決算および第2四半期決算発表時にWEBによる決算説明会を開催しました。また、スモールミーティングや施設見学会、証券会社主催の国内外のカンファレンスへの参加も行いました。日常的には、対面ならびにWEB、電話会議システムを用いて、延べ221件のIRミーティングを行いました。対話を通して得られたご意見については、IR担当が定期的に経営会議などで報告し、経営・事業活動の改善に役立てています。引き続き、国内外の株主・投資家のみなさまとのコミュニケーションを強化し、幅広い株主層の形成に努めてまいります。

従業員家族との関係形成

従業員のご家族と会社が良好な関係を構築することはとても大切なことです。従業員のお子さんに両親の働いている姿を見てもらうことは、お子さんの職業観育成や当社グループが目指している「働きやすい明るい会社」の実現の一助となるものです。お子さんに両親の職場を訪問してもらう企画「こども参観日」を2025年8月に実施しました。本企画は2015年にはじまり、2020年から4年間のコロナ禍による中断期間はありませんでしたが、毎年実施しております。

また、当社のグループ会社、日本ロックウール社の製品である農業用培地「やさいはな® ポット」を毎年夏、グループ従業員のご家族に配布しています。こちらは2020年にはじまり、本年で6年目になります。トマトの実がなった、ミニひまわりの花が咲いたなどのほほえましい成果を、各ご家族から報告いただいています。

文化・スポーツへの支援活動

プロバスケットボールチーム「広島ドラゴンフライズ」への協賛

当社はBリーグに所属するプロバスケットボールチーム広島ドラゴンフライズを2025-26シーズンのダイヤモンドパートナーとして応援しています。広島ドラゴンフライズのチーム名は、日本では広島県廿日市市宮島町にのみ生息している絶滅危惧種「ミヤジマトンボ」に由来し、チームロゴには当社のコーポレートマークと同じく、トンボを使用しています。当社ではトンボの生態を守る活動を展開しており、その活動を広島ドラゴンフライズとともに進め、スポーツの振興や文化の発展だけでなく、自然環境保護にも貢献してまいります。



当社ロゴマークが入ったユニフォーム

レーシングチーム「チームルマン」への協賛

当社はSUPER GTシリーズに参戦するレーシングチーム「VELOREX(チームルマン)」を協賛しています。SUPER GTシリーズは、1レース当たりの観客動員数3~6万人と、日本の自動車レースで最大の観客動員を誇る国内最大級の大会です。シーズン中はレースマシンであるフェラーリに当社のブランドロゴが掲載されています。当社はスポンサー契約を通してモータースポーツ文化の振興に貢献してまいります。



当社ロゴマークをつけたレースカー