

■ 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きます。 [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

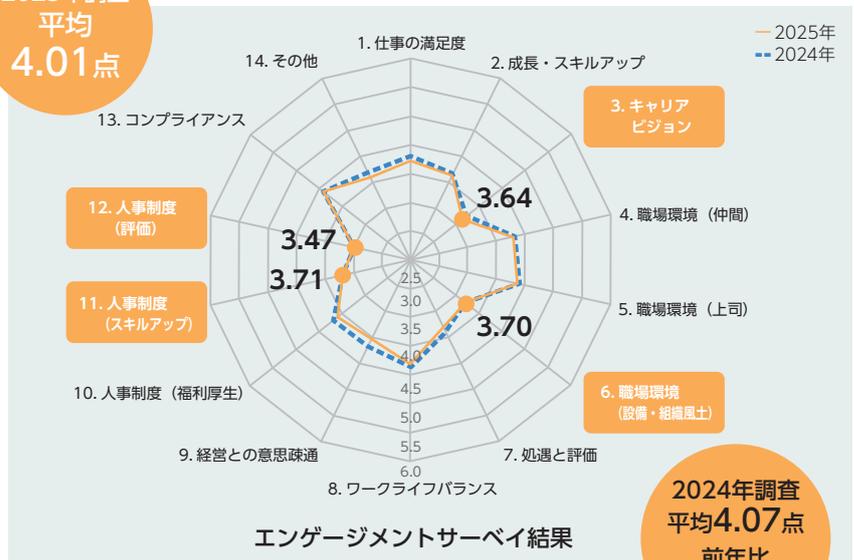
当社では、従業員を「会社の重要な資本」と捉え、その声を拾い上げるしくみとして、2024年6月よりエンゲージメントサーベイを実施しています。

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。

2025年調査
平均
4.01点



2024年調査
平均4.07点
前年比
△0.06点

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
	からだの健康	疾病の早期発見と予防 ・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