

ニチアスグループは、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。

ニチアスグループ人材育成方針

ニチアスグループは、「断つ・保つ」の技術で地球の明るい未来に貢献するという理念のもと、従業員と会社が、ともに成長していくことを目指し、体系的かつ計画的な人材育成を進めるべく、求める人物像を明確にしたうえで、育成を支える4つの指針を掲げています。また、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いう考えにより、「働きやすさ」と「働きがい」を向上させるさまざまな施策を推進しています。

求める人物像

「仲間とともに成長を楽しめる人」

育成を支える4つの方針

- 健全な企業成長のため、倫理観と責任感を兼ね備えた人材を育成します。
- 多様な考え方を認め合い、協業によって最大の成果を出すチームワーク力を育成します。
- 果敢に挑戦できる環境を提供し、未来を切り開く創造力や突破力を育成します。
- 自らキャリアを描き、前向きに努力できる成長マインドを育成します。

スキルと能力開発

当社では、ニチアスグループ人材育成方針に則り、従業員と会社がともに成長していくことを目指し、体系的かつ計画的な人材育成を推進しています。ルール順守、コミュニケーション・協働力、挑戦力、未来志向、を育成の4つの指針とし、これらを実現するための教育体系として、OFF-JT・OJT・自己啓発支援の3本柱を置いています。今年度より、「経営幹部候補研修」や「キャリアビジョン研修」など複数の研修を新設するとともに、DX人材育成研修を拡充し、将来の経営・事業運営を担う人材の育成と、キャリア支援に取り組み、組織の持続的成長を支える人材基盤の強化に取り組んでいます。

人材育成に関する指標

	2024年度	2025年度
人事部主催研修における従業員一人あたりの研修時間（年）	6.4時間	7.0時間
通信教育受講率（年）	20.3%	21.6%

※当社で常時就業する正社員を対象

▶ 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、ニチアスグループのすべての職場で行う改善活動「NKK（ニチアス改善活動）」を2015年から推進しています。

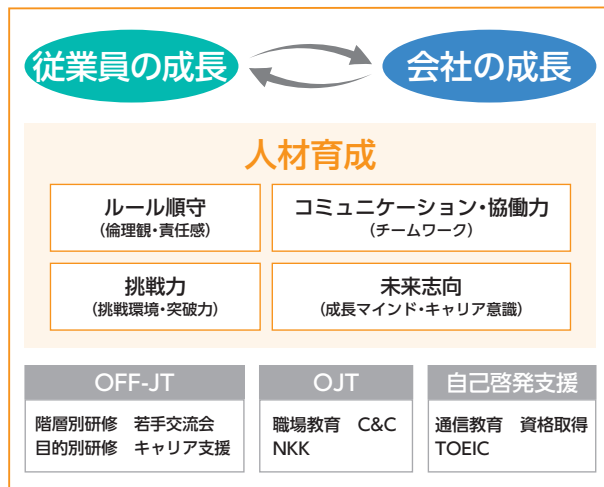
2024年度に10周年を迎え、2025年度からは、持続的な成長に向けた新しい事業、製品、業務を創出するため、日常業務の深堀り、横展開、新規探索などを活動基本とする「改善」「開発」「開拓」の3つの発表カテゴリーを設定し、新たな活動のステージへ踏み出しています。

また、中期経営計画「しくみ・130」とコラボレーションした「しくみ」づくり賞では、設定当初の2022年度と比較し、他部門またはグループ全体に広めたいテーマとして、たくさんの新たな活動が生み出されています。

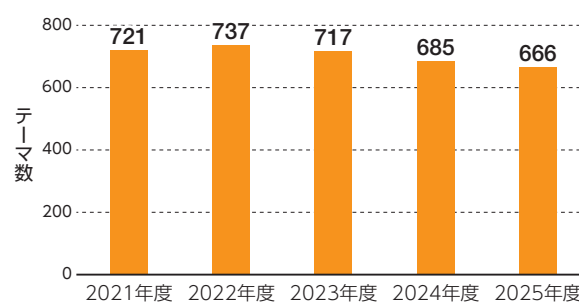
この活動は、「やってみよう!」「育む」「ありがとう」を3原則とし、取り組みを継続することで、当社グループの文化となり、「働きやすい明るい会社」の実現につながります。

NKKを通じて、「仲間とともに成長を楽しめる人」を目指し、チームワーク力と未来を切り開く創造力や突破力を高めることができる人材を育成する有用な取り組みとなっています。

概念図



NKK活動テーマ数推移



ダイバーシティ

▶ 女性活躍推進

当社は、性別にかかわらず多様な人材が能力を発揮し、活躍できる組織を目指しています。一方で、女性社員比率および女性管理職比率については、さらなる向上が必要な状況にあります。このような認識のもと、採用においては女性採用に関する数値目標を設定し、その達成に向けた取り組みを推進しており、将来の管理職候補となる女性社員の人数および構成比率は着実に向上しています。また、昇格・登用においては、性別にかかわらず、公正な評価に基づき、適材適所の登用を行っています。こうした取り組みにより、今後は管理職に占める女性比率の向上につながると考えています。

女性人材の採用・育成・登用を一体的に推進することで、意思決定の多様性向上と持続的な企業価値向上につなげていきます。

▶ P10参照

▶ 障がい者雇用推進

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ひとつとして、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

▶ シニア雇用の推進

当社では、従業員がイキイキとやりがいをもって仕事に取り組めるようなしくみの導入を進めています。定年後再雇用者（＝特別社員）もその対象です。長年の経験により培った知識やスキルを活かした貢献をしてもらえるよう、役割と処遇の適正化を図っています。これにより、役職に就かない働き方をする場合でも、働きぶりやその貢献度等を反映した処遇につながり、次世代への適切なバトンパスや組織の活性化にもつなげています。

組織文化

▶ 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仕組みとして2024年からエンゲージメントサーベイを実施しています。本年の回答率は86%（前年85%）と昨年同様高い水準を維持し、従業員の声を広く把握するしくみとして定着しています。

設問をカテゴリ別に見ると、「3. キャリアビジョン」、「6. 職場環境（設備・組織風土）」、「11. 人事制度（スキルアップ）」、「12. 人事制度（評価）」については、初回調査以降、スコアが低い状態が続いております。

これらの結果を踏まえ、すでにいくつかの施策を進めておりますが、短期だけではなく中長期を見据えた施策（キャリア形成支援策や働きがい向上等）も含め、将来的な企業価値の向上（長い目で見たとエンゲージメントスコアUP）に向けた取り組みを進めてまいります。

前年比較のレーダーチャート



ワークライフバランス

▶ 年次有給休暇の取得促進

当社は、従業員の心身の健康維持・増進とエンゲージメント向上を、持続的な企業価値創出を支える人的資本経営の重要な要素と位置付けています。そのため、総実労働時間の適正管理に加え、年次有給休暇の計画的な取得を推進し、仕事と生活の調和を実現できる職場環境の整備に取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる、健康で働きやすい職場づくりを推進しています。

▶ P10参照

▶ 育児休業取得率

当社は、多様な人材がライフステージの変化にかかわらず安心して働き続けられる環境の整備を重要な経営課題と認識しています。仕事と育児の両立を支援するため、育児休業制度の利用促進と職場の理解醸成に取り組み、性別を問わず育児に参画しやすい環境づくりを進めています。これらの取り組みを通じて、人材の定着と活躍の促進を図り、持続的な成長を支える人的資本の強化につなげています。

		2023年度	2024年度	2025年度
男性の取得率	育児休業等を取得（開始）した男性従業員	47.5%	67.9%	83.0%
	配偶者が出産した男性従業員	19名	36名	39名
女性の取得率	育児休業等を取得（開始）した女性従業員	100.0%	93.8%	91.3%
	出産した女性従業員	14名	15名	21名

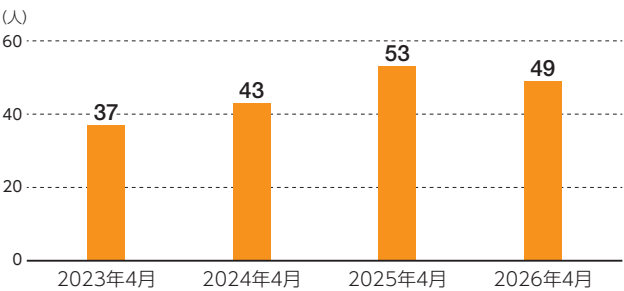
※いずれも当社単体

採用

▶ 採用の取り組みについて

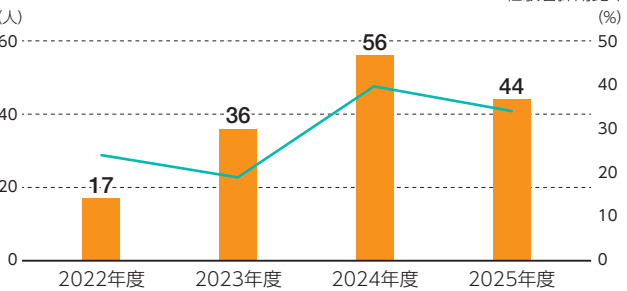
当社グループは、人材を人的資本と捉え、多様な人材の確保と活躍推進を重要な経営課題のひとつと位置付けています。新卒採用では、研究所や工場での実践的な仕事体験を通じて当社の事業や企業文化への理解促進を図るとともに、経験者採用では高度な専門性を有する人材の獲得を積極的に推進しています。こうした取り組みを通じて、多様な知見や経験を持つ人材が活躍できる組織づくりを進め、持続的な企業価値の向上につなげています。

新卒総合職の採用人数の推移



※いずれも当社単体

経験者採用人数の推移



組織の健康

▶ 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付け、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	からだの健康	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 ・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5年連続認定を取得しています。
また、グループ各社でも健康経営活動を行っています。当社グループ会社の熊本ニチアスでは、中小規模法人部門でブライツ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。
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。

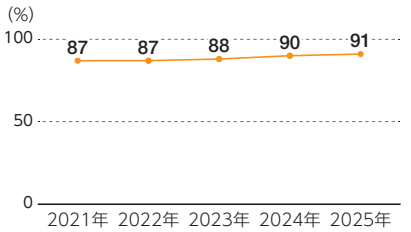
▶ 健康に関する情報

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おき、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21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。

ストレスチェックの受検率



▶ 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。

ステークホルダーとのコミュニケーション

▶ IR活動(株主・投資家とのコミュニケーション)

当社は株主・投資家の皆さまに対し、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。2025年度は、期末決算および第2四半期決算発表時にWEBと対面の併用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も参加しました。日常的には、対面ならびにWEB会議等によるIRミーティングを、延べ250件行っています。
対話を通して得られたご意見については、定期的に取り締役会や経営会議で報告することにより、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・投資家の皆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2026年7月にニチアス本社で実施しました。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したが、毎年実施しています。
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7年目になります。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。

▶ 地域社会への貢献

企業版ふるさと納税は、地域振興や地域社会への貢献を目的として、地方公共団体が実施する地方創生プロジェクトに企業が寄付を行う制度です。この制度を利用して、当社グループの拠点が所在する以下の地方自治体への寄付を実施しました。
実施した自治体:福島県新地町、茨城県下妻市、横浜市、岐阜県、岐阜県羽島市、静岡県袋井市、奈良県、奈良県王寺町、岡山市、愛媛県新居浜市、熊本県菊陽町
また、当社および当社子会社の拠点周辺の清掃を定期的に行い、拠点周辺の環境整備、美観維持に貢献しています。2025年度は国内、海外合わせて延べ2千人がこの活動に参加しました。



王寺工場・メタコート工業・国分工業・竜田工業、「大和川・石川クリーン作戦」への参加

社会貢献活動

▶ CSR活動

ねむの木学園は、静岡県掛川市にある日本で最初の障がいをもつ子どもたちの養護施設です。当社はこの学園の設立趣旨に賛同し、この学園を支援しています。この学園の生徒が描いた絵のカレンダーを制作して毎年配布しています。

また、フードバンクへの非常食の寄付、献血への協力などを各拠点で定期的実施しています。



▶ 文化・スポーツ支援活動

プロバスケットボールクラブ「広島ドラゴンフライズ」への協賛

当社は、コーポレートマークと同じく「トンボ」をクラブロゴに採用しているプロバスケットボールクラブ「広島ドラゴンフライズ」を応援しています。

スポーツを通じた地域活性化に加え、自然環境の保全という共通の価値観のもと、さまざまな連携活動を推進しています。

2026年8月には、当社本社所在地である東京都中央区のご協力のもと、広島ドラゴンフライズの渡部 琉選手が子どもたちに直接指導する「とんぼバスケットボール教室」を開催しました。当日は、当社グループ従業員のお子さんをはじめ、地域の子もたち合計38人が参加し、スポーツを通じた交流や学びの機会を創出することで、地域社会への貢献と次世代育成を支援しました。

また、当社はトンボの生態系保全活動に取り組んでおり、広島ドラゴンフライズとの連携を通じて環境保全に対する意識啓発を推進しています。今後も、スポーツ振興と自然環境保護の両面から、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。



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。

2025シーズンでは、第2戦(サーキット:富士スピードウェイ)にて見事優勝しました。

