S:社会

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」

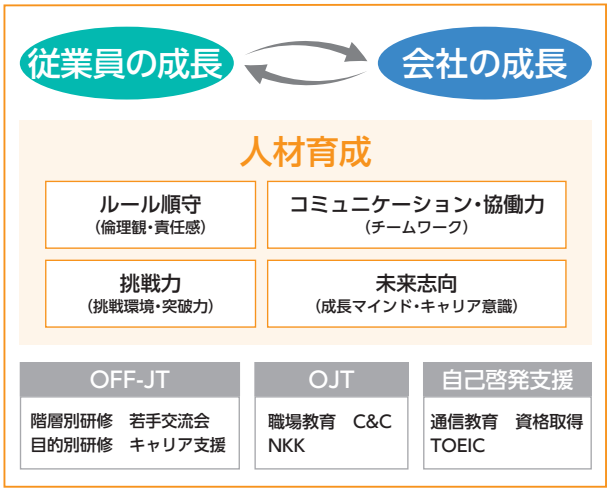
育成を支える4つの方針

- 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。

概念図



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。

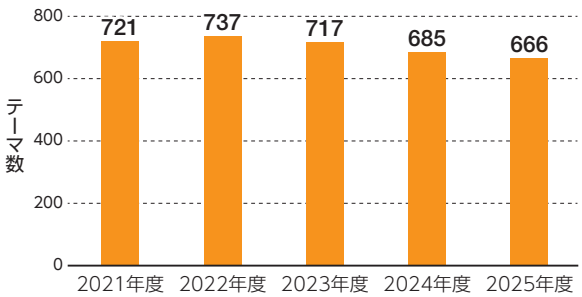
2024年度に10周年を迎え、2025年度からは、持続的な成長に向けた新しい事業、製品、業務を創出するため、日常業務の深堀り、横展開、新規探索などを活動基本とする「改善」「開発」「開拓」の３つの発表カテゴリーを設定し、新たな活動のステージへ踏み出しています。

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。

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ものと考えています。

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

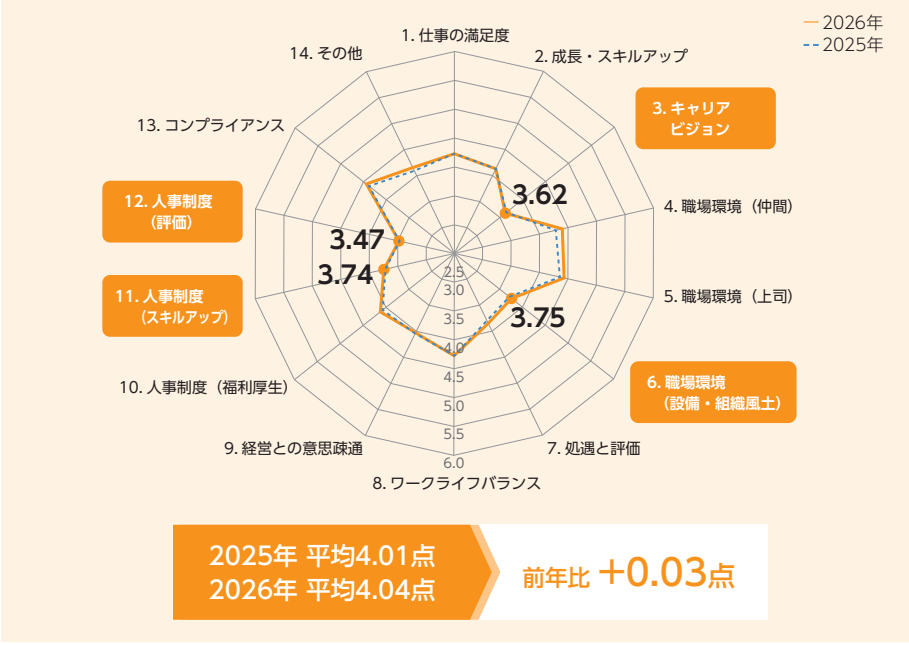
当社では、従業員がイキイキとやりがいをもって仕事に取り組めるようなしくみの導入を進めています。定年後再雇用者（＝特別社員）もその対象です。長年の経験により培った知識やスキルを活かした貢献をしてもらえるよう、役割と処遇の適正化を図っています。これにより、役職に就かない働き方をする場合でも、働きぶりやその貢献度等を反映した処遇につながり、次世代への適切なバトンパスや組織の活性化にもつなげています。

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、短期だけではない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