

人財戦略に関する基本的な考え方

日東精工は人を「財」と考え、誰もがいきいきと働ける環境をつくることがマテリアリティ（重要課題）の一つであると考えています。社は「我らの信条」に描かれる理想の従業員像「健康・品性・誠実・知識と技術・品質・改善・明るい職場・貢献」を常に体現しながら、長期ビジョン、中期経営計画目標の達成に向けて取り組んでいきます。

経営戦略本部
副本部長

坂本 禎人



ビジョンと戦略

Growth #3 / 人財戦略

求める人財の育成と活用

健康で幸せを感じる働きやすさの追求

人権課題への積極的な取り組み

	2023年度実績	2025年度目標
労働生産性 (2022年実績比)	0.3%UP	24%UP
エンゲージメント*1	3.6P	3.8P以上

*1 従業員への定期調査の中のエンゲージメントに関する12の質問をピックアップし平均したもの。1～5段階評価で5が高い。

求める組織

マテリアリティの解決に向けすべての従業員が成長・活躍できる会社

求める人財

社は「我らの信条」を体現する人財
健康・品性・誠実・知識と技術
品質・改善・明るい職場・貢献

	重点施策	指標と目標 (すべて単体)	2023年		2024年	2025年
			実績	目標	目標	目標
人財育成	●教育単位制度 ●均等な学びの機会 ●次世代後継者育成 ●生涯教育・リカレント ●自律的なキャリア形成 ●自発的な学びの機会 ●グローバルリーダー育成 ●知の探索	労働生産性向上	18,552円UP (月/人)	7,000円UP (月/人)	-	グループ労働生産性の 2022年実績比 24%UP
多様性	●人権尊重 ●多様な人財の採用・活躍 ●シェアドリーダースhip ●女性リーダー創出 ●外国人リーダー創出 ●女性技術者の拡大 ●介護離職防止 ●育児者支援	女性管理職比率	6.5%	-	6%以上	6%以上
		障がい者雇用比率	2.7%	-	2.7%以上	雇用比率の向上
		①男性の育休取得率 (② ①+育児目的休暇の取得率)*2	27.3% (72.7%)	-	30%	取得率の向上
健康安全	●安全・安心な職場 ●心理的安全性 ●健康知識の共有 ●ウェルビーイング向上 ●家族まるごと健康 ●福利厚生の実施 ●働き方改革 (時間、キャリア、場所)	プレゼンティーズム 損失日数	39日	-	38日以下	損失日数の減少
		ワークエンゲージメント*3	2.55	-	2.58	スコアの向上
労働慣行	●労使協調 ●改善活動 ●多能工化 ●連続有給休暇の促進	有給休暇の 平均取得日数	17日 (2022年)	-	12日以上 (2023年)	12日以上 (2024年)

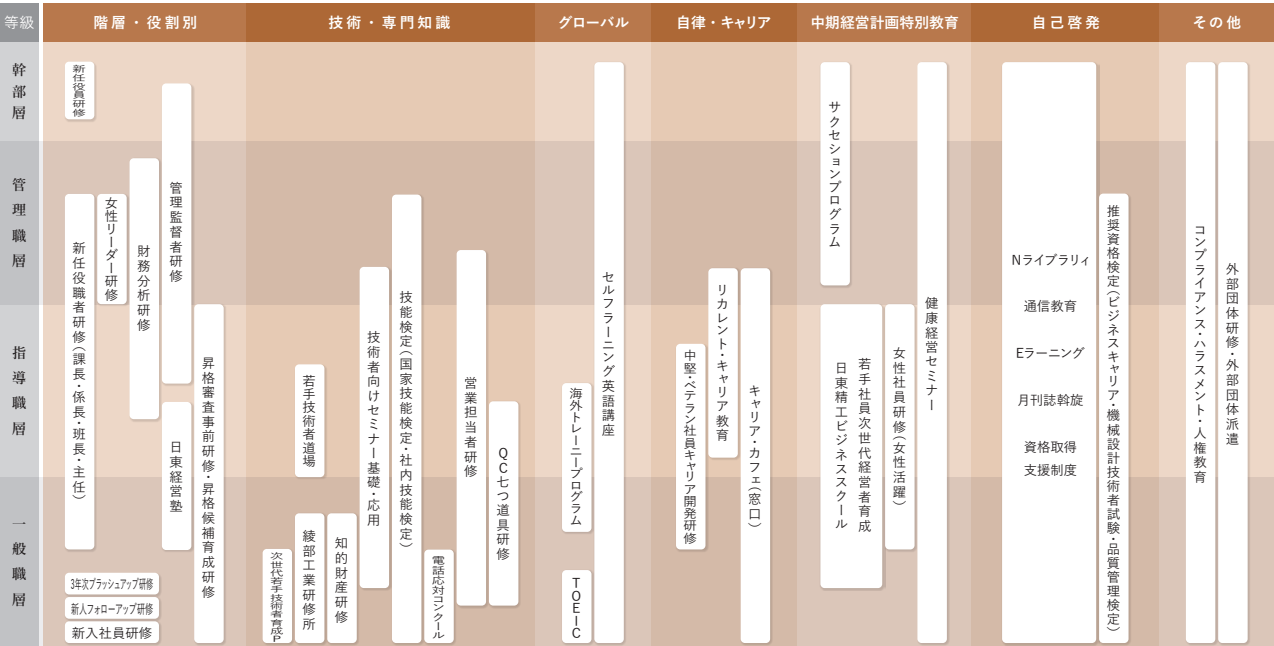
*2 ①は育児・介護休業法に基づく「育児休業等の取得割合」、②は同法に基づく「育児休業等+育児目的休暇の取得割合」であり、②は「くるみん休暇」の取得人数を含みます。社内の目標としては①の30%を目標数値に定め、取得率向上を目指しています。
*3 ストレスチェックの質問のうち、仕事への誇りや仕事から得られる活力を数値化したもの。

人財育成

教育単位制度	均等な学びの機会	次世代後継者育成	生涯教育・リカレント
自律的なキャリア形成	自発的な学びの機会	グローバルリーダー育成	知の探索

人財の労働生産性を向上するためには、一人ひとりの能力の最大化が欠かせません。モノづくりの能力とともに、グローバルな視野や経営マインドを、各々の強みや関心に合わせて育成していきます。また、自律的なキャリア形成、目標マネジメントを通して、エンゲージメントの向上を目指します。

教育体系



人財育成ハンドブック	我らの道	リーダーハンドブック	経営幹部のガイドライン	ザ・プロフェッショナルへの道
人財育成の根幹となる制度	目標管理制度「チャレンジシート」	教育単位制度		

重点施策

特別昇格制度

若手社員の早期の役職登用を積極的に進めるため、一般職層、指導職層内の資格等級における特別昇格基準を新たに設けました。主な対象は20～30代の社員であり、基準となるのは教育単位の取得数や昇格考課などです。従業員のモチベーションアップにつながるしくみづくり、年齢に関わらず優秀な人財が活躍できる環境づくりを進めています。

次世代若手技術者養成プログラム

若年層の技術力の向上、進学支援を目的としたプログラムで、新入社員から選抜された1名が学費免除、給与支給のうえで舞鶴市の「近畿職業能力開発大学校京都校(京都職業能力開発短期大学校)」へ2年間通学できます。2022年よりスタートし、これまでに2人の従業員が制度を利用しています。

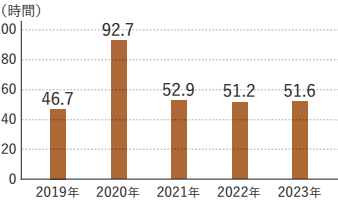
キャリア開発研修、リカレント研修

技術や知識について学ぶ機会を提供するだけでなく、自らのキャリアについて主体的、能動的に考え行動できるよう、キャリア研修を用意しています。新入社員向けにはキャリア日報を実施し、30～50代社員向けには外部機関で行われるベテラン社員向けのキャリア研修やリカレント研修、キャリアコンサルティングを受けられるようにしています。

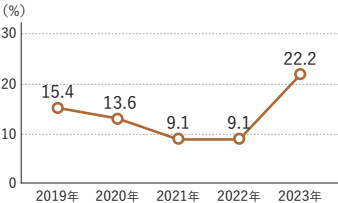
今後の取り組み

次世代経営者育成プログラムとして、ROIC経営の推進を目的とする「財務分析研修」、役員が講師を務める「日東経営塾」を予定しています。また、労働生産性向上を目的とした「DX人財育成プログラム」、「労働生産性向上研修」などを予定しています。

教育時間 年間一人当たり



新卒3年以内離職率



多 様 性

人 権 尊 重

多様な人財の採用・活躍

シェアドリーダースhip

女性リーダー創出

外国人リーダー創出

女性技術者の拡大

介護離職防止

育児者支援

一人ひとりが尊重され、働きやすい環境が確保されることは、当たり前のことです。その当たり前のことが当たり前にできてはじめて、労働生産性やエンゲージメントを向上できると考えています。多様で個性豊かな人財が集まることで生まれる創造性を、日東精工の武器にできるよう取り組んでいきます。

多様な人財の採用・活躍

日東精工SWIMMY

特例子会社であり、障がいをもつ従業員が力を発揮している日東精工SWIMMY。その社名は、絵本『スイミー』（作者：レオ・レオニ）のおはなしのとおり、「社員が力をあわせて大きな成果へと結びつける（1+1>2）」という想いから名付けました。バリアフリー化はもちろんのこと、それぞれの個性に応じた仕事の分担や目標設定、スケジュール管理を行うなど、働きやすい環境づくりに努めています。2023年には障がい者雇用に取り組む優良事業主の認定制度「もにす認定制度」において厚生労働大臣から認定を受けました。



中途採用、定年後再雇用、外国人リーダー育成

年齢、国籍を問わず優秀な人財の採用を進めており、中途採用や定年退職後の再雇用者の採用にも力を入れています。定年退職後の再雇用率は高水準で推移しています。グローバル人財については、近年ドイツへの新拠点設立やインドの製造会社の子会社化など、海外の製造・販売網拡大を推し進めており、グローバル人財増強のため外国人向けの採用イベントにも積極的に参加しています。また、海外現地法人の技術力向上のため、インドネシア、タイ、マレーシアより技能実習生、特定技能人財を採用し、将来の幹部候補を育成しています。

女性リーダー創出、女性技術者の拡大

女性管理職の育成、女性のキャリアアップのため、①キャリアコンサルティングの資格を持つ女性取締役による女性社員へのエンカレッジ面談 ②女性リーダー育成研修 ③綾部工業研修所や次世代若手技術者プログラムへの女性技術者派遣などの施策を実施しています。これらの取り組みが評価され、2019年にえるぼし三つ星、2022年になでしこ銘柄の認定を受けました。今後は管理職に占める女性割合を6%以上に維持することを目指し、これらの施策を継続することで女性社員のさらなるキャリア向上を目指します。



「えるぼし認定」評価項目

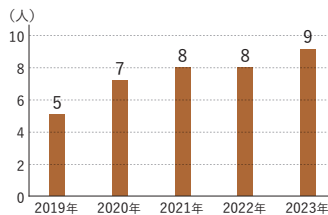
①採用	女性	男性	【取り組み実績】・すべての職種において、性別に関わらない採用活動の実施 ・会社説明会での女性従業員活躍事例紹介の実施
正社員採用における倍率	9.0倍	3.7倍	
②継続就業	女性	男性	男女で大きな差はありません (直近事業年度)
正社員の平均勤続年数	16.3年	20.7年	
③労働時間等の働き方	正社員		月45時間を下回っています (直近事業年度)
月あたりの時間外・休日労働時間平均	2.9時間		
④管理職比率	女性		産業平均を上回っています (直近事業年度)
管理職(課長級以上)に占める女性の割合	6.5%		
⑤多様なキャリアコース (直近3事業年度)	おおむね30歳以上の女性正社員中途採用が2人 【取り組み実績】・ジョブリターン制度の導入と積極的な運用 ・派遣労働者への転換打診の実施		

介護者離職防止、育児者支援

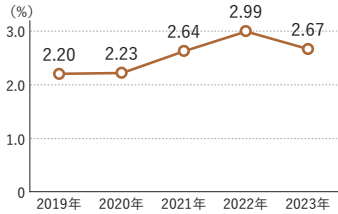
育児や介護による離職を防止し、仕事との両立をサポートするため、育児・介護による休暇・休業の他、育児・介護短時間勤務制度を設けています。育児支援では、配偶者が出産した場合に3日間取得できる特別休暇「くるみん休暇」制度を設けています。育児短時間勤務制度は利用可能な年齢を小学校3年生までに定めており、男性・女性従業員ともに子育てと仕事の両立のために利用しています。2023年には厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。



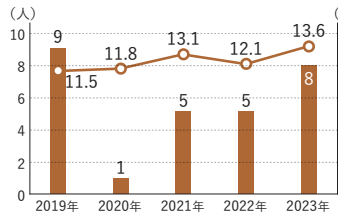
育児・介護短時間勤務利用者数



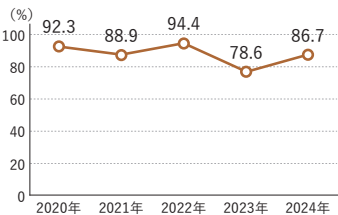
障がい者雇用比率



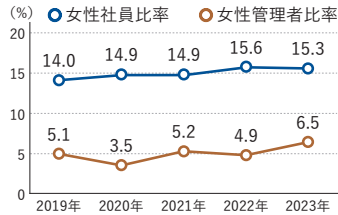
中途採用者数と中途採用管理監督職登用比率



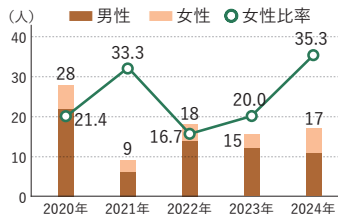
定年後再雇用率



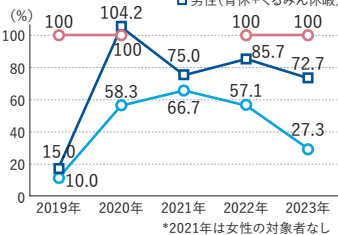
女性社員比率と女性管理者比率



新卒採用者数と女性比率



育児休業等取得率



健康安全

安全・安心な職場

心理的安全性

健康知識の共有

ウェルビーイング向上

家族まるごと健康

福利厚生 の 充実

働き方改革 (時間、キャリア、場所)

健康と安全の確保は、メーカーとして保証すべき最優先事項であるとともに、人財が創造性、自発性を発揮する基盤となります。心身ともに健康な状態を、自ら考えて維持促進できる人づくり、環境づくりを行い労働生産性、エンゲージメントの上昇につなげていきます。

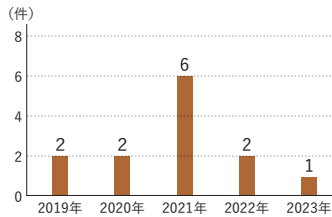
安心、安全な職場

安全衛生管理

安全衛生管理体制のもと、交通労働災害防止担当管理者や衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、社内看護師・産業カウンセラーを置き、社外の産業医とも連携しながら、職場の安全衛生管理を行っています。日常的なKY活動の実施や労災発生時のリスクアセスメント、職場巡視による災害要因の抽出をはじめ、夏季と冬季には環境測定を実施し、測定結果を踏まえて作業環境の改善を行っています。



労働災害発生件数

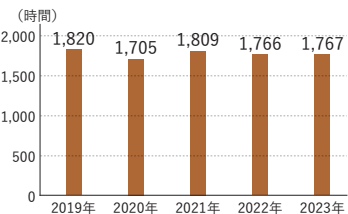


ウェルビーイング向上

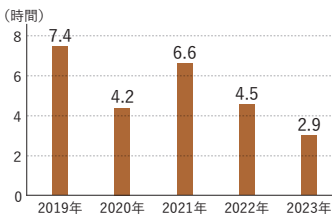
ラインケア・セルフケア研修／ストレスチェック

ラインケア・セルフケア研修を行うとともに、不調者へは常駐する産業保健スタッフが定期面談を実施してサポートしています。また、ストレスチェックを実施し、集団分析の結果から全職場での職場環境改善を行っています。働きやすさの可視化を目的とし、2022年よりプレゼンティーズム*1・アプセントリーーズム*2の項目をストレスチェックに追加しました。課題として特にプレゼンティーズムによる損失が大きいことが挙げられるため、ヘルスリテラシーの向上をさらに進めます。これらの取り組みによって働きやすい職場づくりを進め、心理的安全性を高めています。

総労働時間 一人当たり年平均



時間外労働時間 一人当たり月平均



項 目	2021年	2022年	2023年
プレゼンティーズムによる労働生産性損失日数	/	40	39
ワークエンゲージメント	2.50	2.25	2.55

*1 欠勤にはいたっていないが健康問題が理由で生産性が低下している状態

*2 健康問題による仕事の欠勤(病欠)

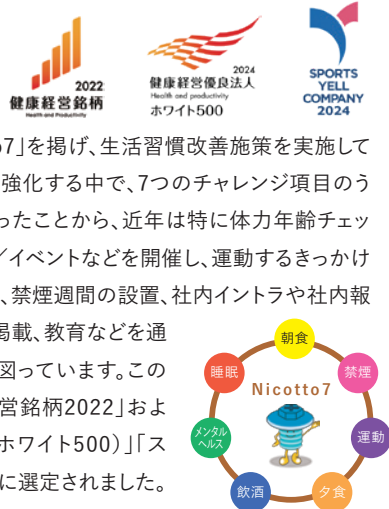
このような健康状態が及ぼす労働力への影響度を損失日数として表す。

Nicotto7

生活習慣病リスクの低減を

目的とした全員参加の活動

およびそのKPIである「Nicotto7」を掲げ、生活習慣改善施策を実施しています。2019年から取り組みを強化する中で、7つのチャレンジ項目のうち運動習慣率の低さが顕著だったことから、近年は特に体力年齢チェックやウォーキングキャンペーン／イベントなどを開催し、運動するきっかけづくりに注力しています。その他、禁煙週間の設置、社内イントラや社内報へのワンポイントアドバイスの掲載、教育などを通じて、生活習慣の改善、定着を図っています。この取り組みが評価され、「健康経営銘柄2022」および「健康経営優良法人2024(ホワイト500)」 「スポーツエールカンパニー2024」に選定されました。

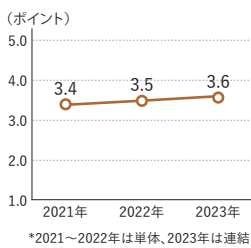


福利厚生 の 充実

従業員持株会奨励金の増額

エンゲージメント向上のための施策として、2023年より従業員持株会の奨励金の額を5%から10%に増額しました。自分自身の頑張りが会社業績につながり、それが配当金や株価上昇などのかたちで自らの財産形成に還元されると同時に、従業員が仕事へのモチベーションや株主としての経営参画意識を高め、グループの持続的な企業価値の向上を図ることを目的としています。

エンゲージメント



労働慣行

労使協調

改善活動

多能工化

連続有給休暇の促進

労働生産性およびエンゲージメントを高めていくためには、労使での協調体制が欠かせません。労使で密に連携を取りながら、人財が
高いパフォーマンスを発揮できる環境を整えていきます。

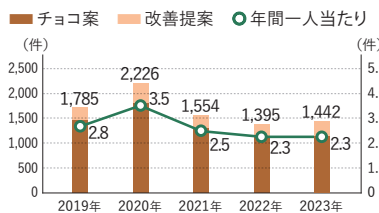
■ 労使協調

労使協調を目的とし、定期的に協議会を開催しています。各事業(本)部の労使代表で協議
する事業部会、役員と労働組合の代表が集まる事務局会をそれぞれ月に1回実施。業績の
進捗や人の問題まで話し合いを行います。また労働組合の中央執行委員以上と、会社の各
事業(本)部の代表、役員以上が出席する経営協議会を四半期に一回行い、四半期ごとの
経営数字を労使で共有し、目標達成に向けて協議をしています。このように頻繁に情報共
有、問題点の協議を行う場を持ち、労使のベクトルを合わせています。

■ 改善活動

ボトムアップでの改善提案を行っています。例えば、「コミュニケーション促進のために打ち
合わせデスクの場所を移動する」「作業計画に色磁石をつけて実績を管理する」などの小
さな改善ですが、こういった従業員発信の改善の積み重ねが強い組織を作っていくと考え
ています。2022年には部品製造工程における
治具のチームでの改善により年間数百万円の
原価低減につながった例もありました。2023
年には、従業員のモチベーションアップ、件数
増加によるさらなる生産性向上を目的とし、改
善提案に対する報酬金額を増額しました。

改善提案・チョコ案件数

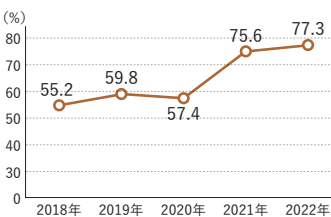


■ 連続有給休暇の促進

有休休暇の計画付与の中で連続5
日間の取得が可能な制度を設け
ており、仕事以外の時間を充実さ
せ心理的な充足感を高めること
によるエンゲージメント向上を目指
しています。

2022年の連続5日間有休の取得
率は76.5%でした。

有給休暇取得率



理念浸透のための対話<MVVミーティング>

2023年に社は「我らの信条」の解説書であるハンドブック「我ら
の道」をリニューアルしました。新ハンドブックでは、我らの信条
の用語一つひとつの考え方や行動規範について解説していま
す。中期経営計画の達成に向けてはグループ従業員の意識の
統一が重要であると考え、本ハンドブックをグループ内で配布
するとともに、理念教育を実施しています。
理念教育の一環として、経営トップの言葉を従業員に直接伝
えること、経営トップと従業員の双方向の対話を行うことを目的と

し、テーマごとに集まった従業員と社長のコ
ミュニケーションの場である「MVV*ミーテ
ィング」を実施しました。
自ら考え行動できる人財を育成するための
教育の一環として、今後も経営トップと従業員が直接対話で
きる機会を設けたいと考えています。

*MVV:ミッション・ビジョン・バリュー

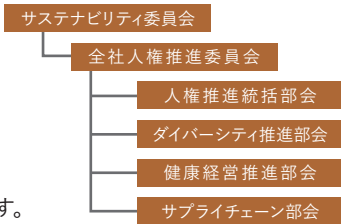


実施時期	メンバー	主なテーマ
2023年6月	若手社員	・働きがい ・日東精工の未来
2023年9月	女性管理職	・働きがい ・アンコンシャスバイアス
2023年11月	若手係長	・職場のコミュニケーション ・リーダーシップ

人権尊重の取り組み

■ 推進体制の整備

広範な人権課題への対応と関連事項への包括的な取り組みを目的とし、2024年1月に人権尊
重に関する推進体制を整備しました。全社人権推進委員会を中心に従来から活動していたダ
イバーシティ推進や健康経営推進を専門部会として組み込み、活動全般を統括する人権推進
統括部会、取引先を含めた取り組みを推進するサプライチェーン部会を新たに設置しました。
この体制のもと、今後はグループだけでなくサプライチェーン全体での取り組みにつなげていきます。



■ 日東精工グループ人権方針

2024年1月に「日東精工グループ人権方針」を制定しました。現在グ
ループ内で順次教育を行っており、今後取引先へも展開予定です。

適用範囲

日東精工グループのすべての役員・従業員(嘱託社員、有期契約社員
を含む)に適用します。取引先(協力会社)や販売代理店を含むすべての
ビジネスパートナーの皆さまにも本方針をご理解いただき、日東精工
グループの人権に対する取り組みにご協力いただくことを期待します。

具体的な内容

- 基本的人権の尊重
- 人種、国籍、性別、宗教、障がいの有無等による差別、ハラスメント、
暴力の禁止
- 結社の自由及び団体交渉権 ● 強制労働の禁止 ● 児童労働の廃止
- 差別待遇の禁止 ● 安全で健康的な労働環境
- ダイバーシティの推進 ● 健康経営の推進

■ 人権デュー・ディリジェンスの実施

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権尊重の取り組みを進めます。下図の人権デュー・ディリジェンスのプロセスに
沿って、2024年に制定した人権方針・調達ガイドラインをグループ内および取引先に周知し、国内グループ内の人権調査や取引先へ
のCSR調査の実施、通報窓口の整備などを進めていきます。海外グループへは2025年以降に展開予定です。

実施内容・実施計画

2024年

- グループ人権方針の策定・グループ内周知
- 国内グループ人権調査(予定)
- 取引先への人権方針・調達ガイドライン周知、CSR調査(予定)
- 各調査内容の分析(予定)
- 外部通報窓口の設置(予定)

2025年以降 ● 海外グループへの展開(予定)

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

