

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のがマテリアリティ(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。

執行役員  
経営戦略本部  
本部長  
坂本 禎人

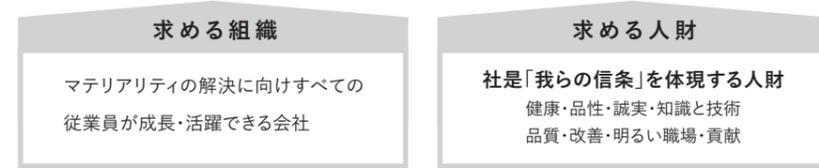


ビジョンと戦略 Growth #3 / 人財戦略

- ▶ 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

	2024年度実績	2025年度目標
労働生産性 (2022年実績比)	3.8%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。



	重点施策	指標と目標 (すべて単体)	2023年	2024年	2024年	2025年
			実績	実績	目標	目標
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育単位制度</li> <li>均等な学びの機会</li> <li>次世代後継者育成</li> <li>生涯教育・リカレント</li> <li>自律的キャリア形成</li> <li>自発的な学びの機会</li> <li>グローバルリーダー育成</li> <li>知の探索</li> </ul>	労働生産性向上	1.9%UP	1.2%UP	-	-
多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重</li> <li>多様な人財の採用・活躍</li> <li>シェアリーダーシップ</li> <li>女性リーダー創出</li> <li>外国人リーダー創出</li> <li>女性技術者の拡大</li> <li>介護離職防止</li> <li>育児者支援</li> </ul>	女性管理職比率 (課長級以上)	6.5%	6.6%	6.0%以上	6.0%以上
		障がい者雇用比率(*2)	2.70%	2.73%	2.7%以上	2.5%以上
		①男性の育児休業等の取得割合 ②①+育児目的休暇の取得割合(*3)	①27.3% (②72.7%)	①62.5% (②100.0%)	①30%以上	①30%以上
健康安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全・安心な職場</li> <li>心理的安全性</li> <li>健康知識の共有</li> <li>ウェルビーイング向上</li> <li>家族まるごと健康</li> <li>福利厚生充実</li> <li>働き方改革(時間、キャリア、場所)</li> </ul>	プレゼンティーズム 損失日数(*4)	39日	39日	38日以下	38日以下
		総合健康リスク(*5)	89	89	-	88以下
労働慣行	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使協調</li> <li>改善活動</li> <li>多能工化</li> <li>連続有給休暇の促進</li> </ul>	有給休暇の 平均取得日数	17日	16日	12日以上	12日以上

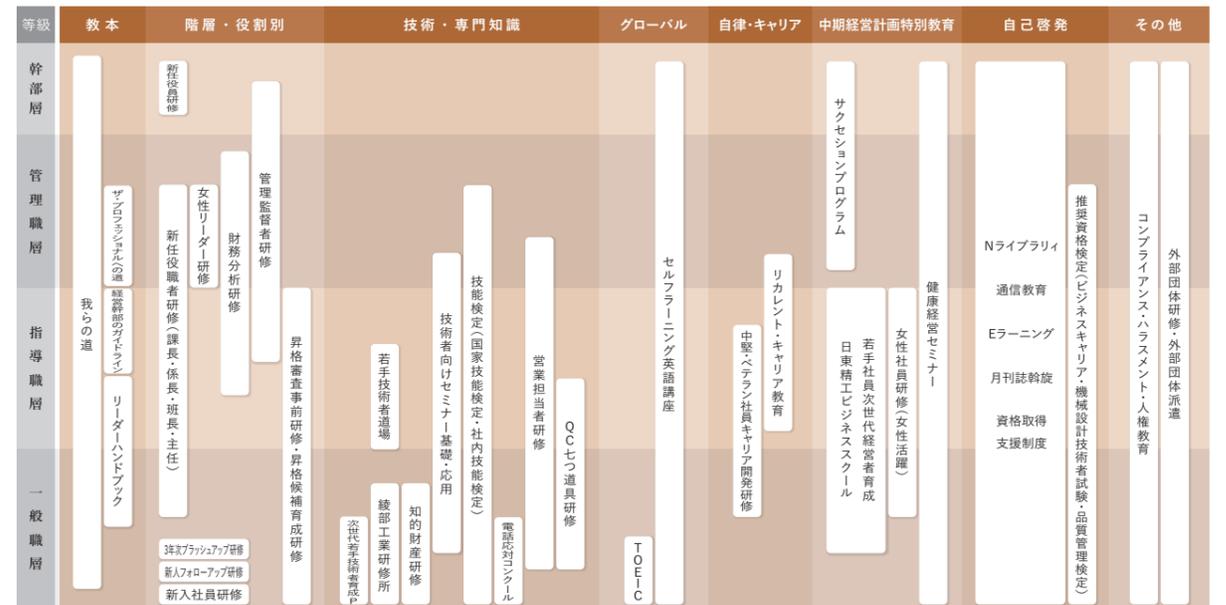
\*2 特例子会社の日東精工SWIMMY株式会社を含む雇用率です。  
 \*3 ①は育児・介護休業法に基づく「育児休業等の取得割合」、②は同法に基づく「育児休業等+育児目的休暇の取得割合」であり、③は当社の定める「くるみん休暇」(配偶者の出産時に取得可能な休暇制度)の取得人数を含みます。社内の目標としては①の30%を目標数値に定め、取得率向上を目指しています。  
 \*4 欠勤にはいたっていないが健康問題が理由で生産性が低下している状態が及ぼす労働力への影響度を損失日数として表したものです。  
 \*5 ストレスチェックから得られた「心理的な仕事の負担(量)」「仕事の裁量度」/「上司からの支援度」「同僚からの支援度」の4尺度を用いて算出される指標で、職場の環境が従業員の健康に影響を与えるリスクを示します。全国平均の値を100とし、100より低いほど良好な結果となります。

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



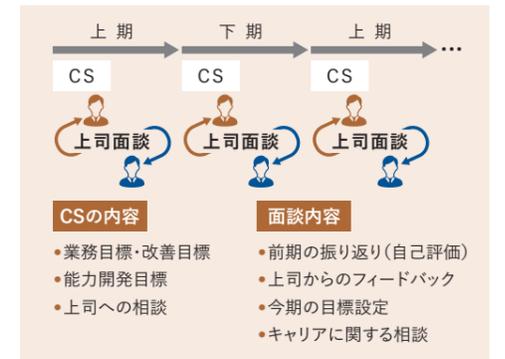
教育体系の根幹

人財育成ハンドブック

社是の解説や企業理念に基づく行動の指針を4冊のオリジナルハンドブックにまとめ、各等級における教本としています。ハンドブックの内容は各等級における昇格試験にも出題しており、経営理念に基づく行動を自らが考え実践できる人財の育成と登用を行っています。

目標管理制度「チャレンジシート」

半期ごとに個人の目標を設定するチャレンジシート(CS)制度を導入しています。目標に対する達成度の評価を報酬の考課に適用します。半期ごとのCSの作成時には上司との1on1面談を行い、前期の振り返りや評価に関する上司フィードバック、次期の目標設定などを行います。面談は仕事の評価に限らず、自身のキャリアやライフステージに応じた働き方などの相談もできる対話の機会と位置づけています。2024年からは上司からのフィードバックの充実およびCSと部門目標の連動強化を目的とし、係長以上の評価者を対象にしたフィードバック研修を実施しています。



教育単位制度

教育単位制度を設け、年間20単位取得することを義務付けています。教育研修、資格取得、改善提案など幅広い活動を認定対象とすることで、各人の個性、関心に合わせた自律的な学びを促しています。また、ボランティアや清掃などの地域貢献活動も認定対象であり、企業理念に基づく技能や知識以外の業務外活動も評価する制度としています。

単位認定対象 ● 研修会・セミナー ● 通信教育 ● 資格取得 ● QC活動 ● 改善提案 ● 地域貢献活動への参加

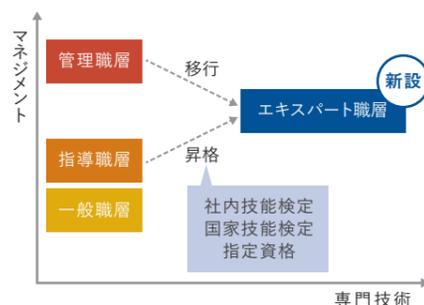


## II 人事制度改革

労働生産性向上と従業員エンゲージメント向上のため、「頑張った人が報われる」制度の整備として2025年に3つの人事制度改革を行いました。

### エキスパート職の導入

専門性が高い技能を有する人財の処遇改善を目的とし、従来のマネジメント基準の等級区分に加え、新たに専門技術を評価する等級「エキスパート職」を設置しました。エキスパート職への昇格には社内技能検定や国家技能検定、指定資格が要件となっており、専門人財の育成およびその人財への適正な評価を行います。



### 管理職の役職定年廃止・役職継続審査の導入

管理職の責務と役割を明確にすることを目的とし、課長以上の役職定年を廃止し、役職継続審査を導入しました。役職継続審査は、対象の管理職が3年ごとに成果報告を行い、執行役員で構成された審査委員会によって継続の可否を審査します。

### 事業主副業制度の導入

価値観の多様化に伴い様々な働き方を認めるとともに、各人のスキルアップを図ることを目的とし、自身が事業主である場合に限った副業制度を導入しました。

## III 理念教育

### 社長座談会・MVVミーティング

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」および、新任の下級役職者を対象とした「社長座談会」を実施しています。自ら考え行動できる人財を育成のため、今後も経営トップと従業員が直接対話できる場を継続して設定する予定です。

\*MVV:ミッション・ビジョン・バリュー

対話の場	実施時期	メンバー
MVVミーティング	2024年1月	新任主任
	2024年8月	大阪支店(現:西日本支店)
	2024年10月	産機事業本部
	2024年12月	ファスナー事業本部
社長座談会	2024年4月/10月	新任係長 新任班長 新任主任

### 創立月間の取り組み

2月の創立月間に合わせて、毎年理念教育を実施しています。2024年は社「我らの信条」の一節である「我らはよい仕事をする」について、自身の普段の取り組みの振り返りと、中期経営計画達成に向け「稼ぎ力」を向上させるための行動を考える機会とし、職場ごとに任意でディスカッションや発表を行いました。

MVVミーティングの様子



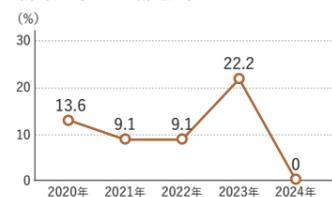
産機事業本部

社長座談会の様子



新任主任

### 新卒3年以内離職率



### エンゲージメント



## II 中期経営計画に基づく研修

中期経営計画の人財戦略のうち「人財育成」の取り組みとして、次世代経営者、イノベーション、生産性向上の3つのテーマで新たに社内研修を追加、実施しました。

### 2024年実績

テーマ	研修プログラム	内容
次世代経営者研修	日東経営塾	役員による経営全般の講義
イノベーションリーダー育成プログラム	DX人財育成プログラム	RPA活用
	日東精工ビジネススクール	マーケティング手法、AIの活用
業務効率性・労働生産性向上プログラム	労働生産性向上に関する講義	NPIとチャレンジシート(稼ぎ力につながる目標設定)
	初級管理者のための原価管理とコストダウン	原価管理、コスト削減、IE手法など

## 多様性

人権尊重	多様な人財の採用・活躍	シェアリーダーシップ	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。

## III 多様な人財の採用・活躍

### 障がい者雇用

2019年に特例子会社「日東精工SWIMMY」を設立し、障がい者の働く環境を整備しています。同社では、勤務日数、勤務時間を柔軟に決めることができ、特性に応じた働き方が可能です。職場には指導者を配置し、それぞれの個性に応じた仕事の分担や目標設定、日報の活用、スケジュール管理を通じ、働きやすい環境づくりに努めています。採用活動では、近隣の支援学校からのインターンシップ受け入れを行っています。他にも、日東精工と日東精工SWIMMYの間で定期連絡会や障がいを持つ従業員の上司との意見交換を行うなど連携を密にしており、適時サポート体制の見直しを図っています。

### 障がい者雇用比率



2023年に日東精工SWIMMYが厚生労働大臣より障がい者雇用に取り組む優良事業主として「もにす認定制度」認定を受けました。



2024年に日東精工SWIMMYが京都府労働局より「障害者雇用相談所事業」認定を受けました。

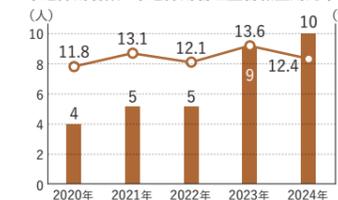


### 中途採用、定年後再雇用、外国人リーダー育成

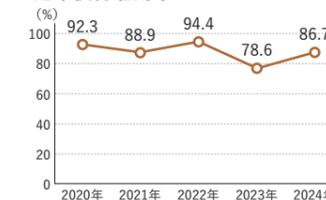
年齢、国籍を問わず優秀な人財の採用を進めており、中途採用や定年退職後の再雇用者の採用にも力を入れています。

グローバル人財については、近年ドイツ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・販売網拡大を推進しており、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、現地法人の所在国から技能実習生、特定技能の人財を採用し将来の幹部候補を育成しています。技術・人文知識・国際業務の在留資格をもった人財も積極的に採用しています。

### 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

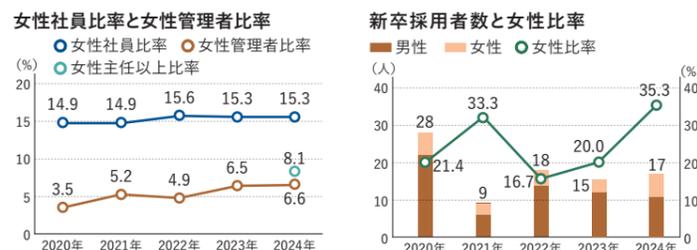


## 女性リーダー創出、女性技術者の拡大

女性管理職の育成、女性のキャリアアップのため、①キャリアコンサルタント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を積極的に進めており、女性管理職比率は2020年の3.5%から2024年には6.6%に増加しました。

今後は女性管理職比率を6%以上に維持することを目標に、これらの施策を継続します。加えて、2023年には管理職候補者の育成のため新たな役職として「主任」を導入しました。

本役職の導入により、多様な人財の登用による社内活性化を目的とした若年層や女性従業員の積極登用を進め、管理職候補者を増やす方針です。その指標として「主任以上に占める女性比率10%」(2024年実績:8.1%)を目標に掲げています。



2019年に厚生労働省より「えるぼし三つ星」、2022年に経済産業省より「なでしこ銘柄」の認定を受けました。



「えるぼし認定」評価項目 (2024年度)				
評価項目	評価項目	女性	男性	評価結果または改善のための取り組み実施状況
①採用	正社員採用における倍率	6.56倍	3.08倍	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 *上記取り組みにより、直近年度では女性の競争倍率2.1倍、男性2.25倍と改善しています。
②継続就業	正社員の平均勤続年数	15.5年	20.1年	男女で大きな差はありません
③労働時間等の働き方	月あたりの時間外・休日労働時間平均	5.1時間	5.1時間	月45時間を下回っています
④管理職比率	管理職(課長級以上)に占める女性の割合	6.6%	6.6%	産業平均を上回っています
⑤多様なキャリアコース	おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用	1名	1名	・ジョブローテーション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。また、育児短時間勤務制度は利用可能な年齢を法定を超える小学校3年生以下と定めており、育児と両立しやすい環境を整えています。

### 男性育児促進の取り組み

- 社内報への育児取得者アンケート掲載
- 対象者向けリーフレットの配布
- 対象者と上司への声かけと面談実施



対象者向けのリーフレットでは、産後パパ育休制度や会社の両立支援制度についても詳しく説明しており、対象者が利用できる制度の周知を積極的に行っています。男性の平均取得日数は2019年には1.0日でしたが、2024年には81.6日まで増加しました。



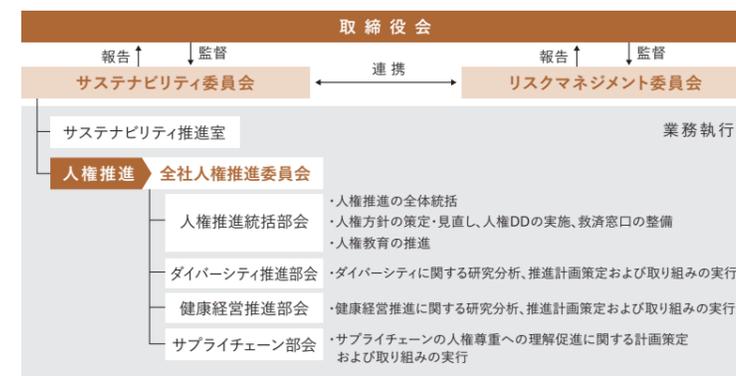
2023年に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。



## 人権尊重

### 人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組みは全社人権推進委員会を中心に実施しています。広範な人権課題に対応するため、委員会の下部にダイバーシティや健康経営、取引先対応を専門とする4つの部会を構成しています。各部会の分析内容や調査した人権課題は、サステナビリティ委員会を通じてリスクマネジメント委員会にリスクとして報告しており、全社のリスク把握と対策を行っています。



### 日東精工グループ人権方針

2024年に「日東精工グループ人権方針」を制定し、順次取引先へ周知しています。

### 適用範囲

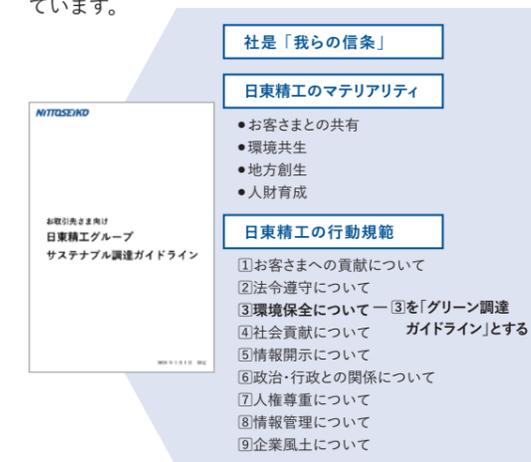
日東精工グループのすべての役員・従業員(嘱託社員、有期契約社員を含む)に適用します。取引先(協力会社)や販売代理店を含むすべてのビジネスパートナーの皆さまにも本方針をご理解いただき、日東精工グループの人権に対する取り組みにご協力いただくことを期待します。

### 具体的な内容

- 基本的な人権の尊重
- 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

### 調達ガイドラインの制定

2024年に「お取引先さま向け 日東精工グループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、順次取引先へ周知しています。



### 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ています。

### 人権デュー・ディリジェンスのプロセス



### 従業員向け人権調査の実施とリスク軽減に向けた対策

2024年11月に従業員向け人権調査(単体)を実施しました。調査結果は全社人権推進委員会の人権推進統括部会にて報告し、結果を踏まえ社内の課題について議論したのち、今後の対策を立案しました。また、人権侵害に対する救済措置を強化するため、人権侵害に関する相談窓口と内部通報窓口を併記したポスターを作成し、各職場および更衣室・トイレに掲示しました。今後はグループへ展開しながら定期的な調査を行い、リスク軽減施策を講じます。



### 実施内容・実施計画

- | 年     | 実施内容  |
|-------|---|
| 2024年 | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権方針の策定・グループ内周知</li> <li>従業員向け人権調査(単体)</li> <li>国内子会社向け人権推進体制調査</li> <li>取引先への人権方針・調達ガイドライン周知</li> <li>取引先向けCSR調査</li> </ul> |
| 2025年 | <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先向け相談窓口の設置</li> <li>従業員向け人権調査(国内子会社)[予定]</li> </ul>  |
| 時期未定  | <ul style="list-style-type: none"> <li>海外子会社への展開[予定]</li> </ul>   |

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)	

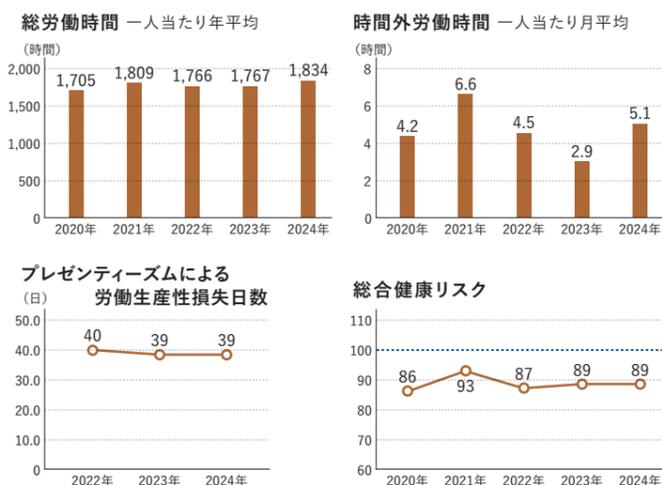
健康と安全の確保は、メーカーとして保証すべき最優先事項であるとともに、人財が創造性、自発性を発揮する基盤となります。心身ともに健康な状態を、自ら考えて維持促進できる人づくり、環境づくりを行い労働生産性、エンゲージメントの向上につなげていきます。

II 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。働きやすさの指標としては、ストレスチェックにおけるプレゼンティーズム\*1・総合健康リスク\*2の項目を使用しています。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きます。

\*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が及ぼす労働力への影響度を損失日数として表したものです。  
\*2 ストレスチェックから得られた「心理的な仕事の負担(量)」「上司からの支援度」「同僚からの支援度」の4尺度を用いて算出される指標で、職場の環境が従業員の健康に影響を与えるリスクを示す。全国平均の値を100とし、100より低いほど良好。



健康経営の取り組み

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、運動習慣率の低さが顕著だったことから、近年は体力年齢チェックやウォーキングイベントを開催し、運動するきっかけづくりに注力しています。その他、毎月22日の「スワンデー(禁煙日)」、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。健康経営の取り組みはサプライチェーンにも広げており、協力会社への助言や、ウェブサイトでの相談受付も行っています。



K P I

重点課題	K P I	実績 2023年度	中期目標 2024年度	
生活習慣病対策	運動	1日30分以上、週2日以上、1年以上実施	23.3%	24.0%
	夕食	就寝前2時間以内に摂取が週3回未満	81.9%	85.0%
	朝食	朝食を抜く頻度が週3回未満	89.4%	91.0%
	飲酒	飲酒しないまたは1日2回未満	89.4%	90.0%
	禁煙	喫煙習慣がない	77.6%	80.0%
メンタルヘルス	ストレスチェック受検率	95.4%	100%	
	睡眠	十分な休養がとれている	59.5%	60.0%
ワークライフバランス	長時間労働者	45時間×3ヶ月または80時間×1ヶ月	0人	0人
	有給休暇取得率*3		76.5%	78.0%

\*3 P55のグラフの値とは出向者および年度途中入退社者の取り扱いが異なります。

2019年のNicotto7の取り組み開始以降、特に改善が見られるのは運動(2019年比+7.3%)、夕食(2019年比+4.6%)です。また、有給休暇取得率についても2021年の5連続有休制度の導入以降大幅に改善(2019年比+16.7%)しました。

グループ各社が、経済産業省より「健康経営銘柄2025」をはじめとする各種健康経営の認定、文部科学省より「スポーツエールカンパニー2025」の認定を受けました。

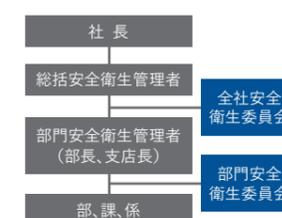
<b>健康経営銘柄</b> 2025 日東精工株式会社 (健康経営銘柄は3度目の認定、ホワイト500は5年連続認定)	<b>健康経営優良法人</b> 2025 ホワイト500 日東精工株式会社	<b>健康経営優良法人</b> 2025 プライト500 日東公進株式会社 (4年連続認定)	<b>健康経営優良法人</b> 2025 ネクストプライト1000 株式会社ニッセイ (初認定、中小規模法人部門は3年連続認定)	<b>健康経営優良法人</b> 2025 株式会社ファイン (3年連続認定) 東陽精工株式会社 (2年連続認定)	<b>SPORTS YELL COMPANY 2025</b> 日東精工株式会社 (5年連続認定でブロンズ取得) 日東公進株式会社 (4年連続)
---	--	--	--	---	--

II 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に加え、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。

2024年は労災件数が5件とやや増加しました。対策として、直近3年間に発生した内容をまとめ全社安全衛生委員会において四半期ごとに報告しています。さらに、発生当時に定めた対策が現在も実施できているか、各部門に確認と報告を指示しています。



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るためには、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。

II 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。このように頻りに情報共有、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。

II 改善活動

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の考えから、改善提案・チョコ案制度を設け、ボトムアップでの改善活動を行っています。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年より、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。



II 連続有給休暇の促進

有給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。2023年の連続5日間の有給休暇の取得率は56.0%でした。



人材活用の取り組みが評価され、日本経済新聞社と日経リサーチが実施する「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」において3星に認定されました。



人材活用力	A++
人材投資力	A+
テクノロジー活用力	B++