

# 従業員とのかかわり

ミネベアグループは従業員の安全・健康に配慮し、また一人一人が成長できる職場環境を整備することで、従業員が誇りを持って、生き生きと働ける会社を目指します。

## 基本的な考え方

当社グループは、創業以来従業員を最も重要な財産と位置づけ、経営の基本方針として「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」と定めています。そのため、世界各地のすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、また一人一人がその能力を最大限に発揮できるよう職場環境の整備に努めています。

ミネベアグループの従業員数(2010年3月時点)

	本社員			日本人 海外 駐在員	合計
	男性	女性	計		
日本	2,606	577	3,183	—	3,183
北米	1,040	780	1,820	26	1,846
欧州	675	376	1,051	31	1,082
アジア圏	10,152	32,447	42,599	381	42,980
合計	14,473	34,180	48,653	438	49,091

## 人材育成

当社グループでは、「世界で活躍できるグローバルな視点」、「自らのアイデアを実現できる主体性」、「前向きなチャレンジ精神」を持った従業員を求める人材像とし、その育成に取り組んでいます。そのため、新入社員、中堅社員、新任課長などの階層別の集合研修を実施するとともに、専門知識の取得やスキル強化のための研修、OJT教育を実施しています。

## 公正な評価

当社グループでは、従業員一人一人の能力と実績を、公平性・公正性に最大限配慮した上で適正に評価し、処遇や報酬に反映させることで、意欲ある従業員が能力を十分発揮できる、そして働きがいを感じられる職場環境を作っています。今後も、役割と成果に基づく人事制度を基本として労働環境や雇用構造などの変化にも柔軟に対応できる人事施策を実施していきます。

国内での主な階層別研修(2009年度)

研修名	対象者	研修目的
新入社員研修	新入社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会人としてのマナー、仕事への姿勢や進め方を習得する。</li> <li>・ 経営理念、行動規範などを学ぶと共に会社の規則、制度、組織を把握する。</li> </ul>
若手社員研修	入社2年目の社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身の目標を立て継続的に成長していく方法を学ぶ。</li> <li>・ 業務改善の基礎と、コミュニケーションの基本と重要性を学ぶ。</li> </ul>
中堅社員研修I	入社5年目程度の社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分の能力、なりたい姿を見直し、今後どのような行動をすべきかを考える。</li> <li>・ 中堅社員として期待される役割を理解し、周囲への主体的な働きかけについて学ぶ。</li> </ul>
中堅社員研修II	入社10年目程度の社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分の仕事、会社の仕事の意味、価値を外部(顧客・マーケット)視点からとらえる。</li> </ul>
新任係長研修	新任係長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理監督職である係長として期待される役割を理解し、リーダーシップ、部下の指導・育成について学ぶ。</li> </ul>
新任課長研修	新任課長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営革新の基本を学び、自チームの課題抽出、重要課題に対する施策、手段の検討・立案を行う。</li> <li>・ リーダーシップ、部下の指導・育成について学ぶ。</li> </ul>

\*上記に加え、日本人海外駐在員向けとして、マネージャー研修、中堅社員研修の2種類を2年に一度実施しています。

## 安全衛生

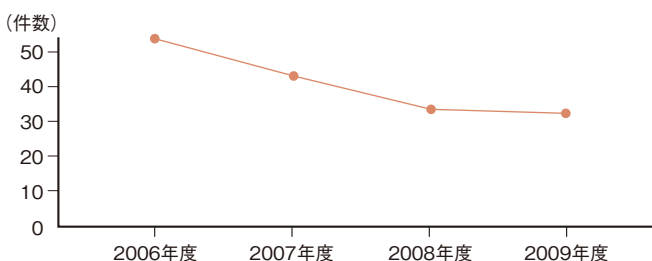
### 安全衛生管理

当社グループでは、製品・サービスの質、製造の一貫性、および従業員のモラルの向上は、安全で健康的な職場環境によって実現するものと考えています。

各工場では、安全作業や衛生などの各部会からなる安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は、定期的で開催され、各部会の目標に対する活動結果が共有されます。そして当社の量産拠点であるタイ、中国、シンガポールの主要工場においてOHSAS18001認証を取得しています。

また、万が一火災、労災、交通事故などの事故が発生した場合には、安全管理責任者を中心に原因の把握や適切な対応がとられるとともに、それらの情報が世界各国にある全事業所と共有され、類似事故の再発防止に役立てられています。

#### ミネベアグループの労働災害発生件数



### 軽井沢工場における定期パトロール

軽井沢工場では、月に一度の定期的なパトロールを実施し、前回の指摘事項の確認や新たな改善点の確認をしています。このパトロールにより、製造機器周辺の整理整頓や安全な取り扱いが必要な工具の適正保管、保護めがねや耳栓の使用などの徹底を図っています。



定期パトロールの様子

### 健康管理の促進

従業員の健康維持・促進のため、当社グループでは各国の関連法規と実情に合わせて、定期的に健康診断、健康相談を実施しています。また、近年重要視されている心の健康についても、産業医や産業カウンセラーなどに相談できるほか、メンタルヘルス講習会を開催するなど取り組みを強化しています。

### タイにおける安全衛生の取り組み

アユタヤ、バンパイン、ロジャナ、ロップリ、ナワナコンの5工場があるタイでは、従業員の約60%が働いており、ミネベアグループにおいて重要な拠点となっています。

これまで労働安全や健康促進に向けた取り組みを強化しており、2004年にはその取り組みが認められOHSAS18001を取得しました。また、タイ労働省が2003年に策定した「タイ労働規格(Thai Labor Standard: TLS8001)」についても認証を取得しており、認証取得3年目以降の条件である週の12時間以内の残業管理を実現しています。

安全衛生に関する教育については、法律により全従業員の40%以上に対し消防訓練の実施、またタイ政府からの規定により全従業員の50%以上に対しスキルアップのための研修、ならびに従業員のQOL(Quality of life:生活の質)向上のための教育を実施しています。



タイにおける安全教育

## 多様な人材の活用

### 女性活用の推進

グローバルに事業を展開する当社グループにとって、人材の多様性は重要な課題であると考えています。また全世界での女性従業員数は3万4千人以上に上り、全従業員の約7割を占めています。そのため、女性の管理職などの役職への登用については、今後とも積極的な取り組みを継続していきます。

### ベテラン従業員の再雇用の取り組み

高いスキルを持ち、意欲のある従業員が長く活躍できるように、国内の当社グループでは定年を満62歳としています。また「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行されたことを受け、定年退職後も基本的に希望するすべての従業員に対して再雇用を行っています。

### 障がい者雇用の取り組み

ミネベアにおける2009年(6月1日時点)の障がい者雇用率は、1.27%となっています。今後、新たな職域の開拓を進め法定雇用率(1.8%)の達成を目指すとともに、グループ全体での障がい者雇用の促進に取り組んでいきます。

(参考:2010年8月時点の雇用率 1.74%)

ミネベアの障がい者雇用率 (%)

	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
雇用率	1.10	1.16	1.16	1.11	1.27

### 人権の尊重

企業におけるコンプライアンス(倫理法令順守)の重要性に鑑み、当社グループでは、人種・年齢・性別・国籍・宗教等による不当な差別を禁止しています。更に、内部通報制度ならびに相談窓口を設ける事で、人権侵害防止に取り組んでおります。

## 働きやすい職場環境への取り組み

### 多様な働き方の推進

当社は、仕事と生活のバランスを保つことで従業員が意欲的に、そして誇りを持って働き続けられる環境整備に取り組んでいます。

出産・育児、介護などのさまざまなライフイベントに柔軟に対応できる制度や従業員の心身のリフレッシュを図る「リフレッシュ休暇」といった制度を設けています。2001年度には創業50周年記念として、勤続30年の従業員に対して家族と過ごす時間を持ってもらえるようアジア旅行を提供する「入社30年以上永年勤続者の海外旅行招待制度」を設けました。

今後も従業員が安心して働ける職場環境の整備・充実に努めていきます。

国内における主な福利厚生制度と利用者数(2009年度)

制度名	内容	取得人数(名)
育児休業制度	育児休業および育児短時間勤務の制度	35名
介護休業制度	介護休業および介護短時間勤務の制度	0名
入社30年以上永年勤続者の海外旅行招待制度	勤続30年の従業員と家族へのアジア旅行制度(タイ・中国(上海)・シンガポールのうち一カ国)	15名

### 労使関係

当社グループは、「ミネベアグループ行動規範」に示すように結社の自由を認め、労働環境や労働条件といった課題について、労働組合や従業員代表などと積極的にコミュニケーションを図り、良好な労使関係を築いています。

## 今後の課題・目標

「ものづくり」と「技術の強化」により、実現してきた高精度で高品質な製品の安定供給をグローバルな規模により拡大・発展させていくため、人材育成は欠かせない重要な要素であると認識し、世界に通用する人材の育成とノウハウの継承に取り組んでまいります。

### タイに帰国後、日本での経験を活かしたい

私はタイから1年間のILO研修に参加するために日本にきました。現在、日本での滞在は8カ月目になりますが、ようやく少し日本語を話せるようになりました。最初の3カ月は浜松ILOセンターで語学研修を行い、今は軽井沢工場で統制業務、資材業務などの仕事の概要について勉強しています。帰国後に、日本で学んだことや日本語を業務に活用するなど、この経験を活かしたいと思います。また、日本語の勉強も続けていくつもりです。



NMB-Minebea Thai Ltd.,  
NMB-Bearing Div. Production Control  
**Chuleporn Iamtae**

### 仕事を通じて成長できることを誇りに感じています

1994年からミネベアで働いていますが、世界的な不況もある中、以来15年間にわたり中華圏とアジアにおけるベアリングの月間販売数量を6倍に増加させ、さらに成長し続けていることを誇りに思っています。私自身はベアリングの生産調整という仕事を通じて多くの貴重な経験をしてきました。なかでも、各国の事業所の現地メンバーと意思疎通ができるようになったことは、仕事上だけでなく、各国の文化も学びながら視野が広がるなど個人としての成長にもなっています。



NMB Singapore Limited.  
Singapore Sales Division Manager  
**Ricky Tan Tiam Huat**

### 中堅社員研修]を受講して

今回の研修では、自分が「中堅社員」であることを自覚するきっかけをいただきました。研修で学んだことを活かし、自分自身の仕事の傾向(特に短所部分)を意識して日常業務に取り組むことで、以前よりも少しゆとりを持てるようになったと感じています。研修期間は3日間でしたが、同じ中堅として働く他部署の方と交流ができたことも、仕事をしていく上でとてもいい刺激になりました。



ミネベア株式会社  
ボールベアリング事業部 顧客支援技術室  
**斉藤 真優美**

### 環境保護や地域貢献活動は従業員のモチベーションアップにもなっています

「花園のような工場ですね」と来場される皆様からお褒めの言葉をいただくほど、私達の工場はいつも花や緑の植物にあふれています。また、工場周辺だけでなく地域への環境保護活動や地域貢献活動にも積極的に、地道に取り組んでおり、私を含め多くの従業員はそのような姿勢をもった会社で働けることを嬉しく思っています。



上海美蓓亚精密机电有限公司・人事総務部  
高級経理  
**呂 青雲**

### 永年勤続旅行制度を利用して

勤続30年を迎えた2010年の4月、人事総務部より永年勤続旅行招待の通知をいただきました。心の中で自分をたたえ、心待ちにしていた家族に報告すると、早速旅行の計画に花が咲きました。7月下旬の家族3人でのシンガポール旅行を無事に終え、口には出さずとも、ありがたいの気持ち伝わる良い旅となり、家族の絆を深める機会となりました。



ミネベア株式会社  
物流部 物流業務部国内物流課  
原本配送センター 所長  
**沢本 洋**

### 育児休業・時短勤務制度を利用して感じたこと

育児休業から復帰した直後は、ブランクから不安を感じることがありましたが、時短勤務制度を利用することで無理なく仕事に復帰でき、また限られた時間でも集中して仕事に取り組んでいます。仕事と育児の両立は大変ですが、子どもが笑顔で迎えてくれるとご褒美ももらっているようで、以前より充実した日々を過ごしています。今後、男女問わずこの制度を利用する方が増えればと思います。



ミネベア株式会社  
財務・管理部門 経理部  
**住永 美沙**