

従業員とのかかわり

基本的な考え方

ミネベアグループは、創業以来、従業員を最も重要な財産と位置付け、「五つの心得」に「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。当社グループのすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備、向上に努めています。

▶ ミネベアの従業員数(名)

(2013年3月時点)

	全従業員			日本人 海外 駐在員	合計
	男性	女性	計		
日本	2,846	578	3,424	0	3,424
北米	1,243	815	2,058	26	2,084
欧州	714	374	1,088	26	1,114
アジア圏	10,669	35,627	46,296	409	46,705
合計	15,472	37,394	52,866	461	53,327

▶ 国内グループの退職者数

(2012年度)

退職者数	うち自己都合	離職率
121名	72名	3.5%

人材育成

ミネベアグループでは、「ものづくりへのこだわり」「グローバル志向」「情熱・自ら考え行動する主体性」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、階層別の集合研修とともに、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。2012年5月より人材育成の専任部署として、人材開

発部を新設し、人材マネジメント体制を強化しています。

● ブラザーシスター制度

2011年度より、国内営業部の従業員向けにブラザーシスター制度を導入しています。この制度は、新入社員一人に対して、若手従業員一人が教育担当として就き、半年間教育指導を行うというものです。教育担当となるブラザー、シスター役の従業員は、事前講習により本制度の趣旨を理解するとともに、半年間の育成計画を作成し、教育に臨みます。

この制度では、業務における教育指導のほか、仕事以外の悩みも気軽に相談できる関係づくりを支援し、新入社員の仕事に対する意欲を高めるとともに、育成計画に沿って業務上独り立ちできるようサポートしています。2012年度は10名の新入社員がこの制度を利用し、業務に取り組みました。

■ ブラザーシスター制度を利用して

配属先が決まり多くの不安を抱えたまま、職場に入りましたが、年の近い先輩にブラザーとして付いていただき、疑問点や不明点を丁寧に教えていただいたことで、徐々に不安も取れてきました。営業スタイルは人それぞれで自分にはどんな営業方法



国内営業部 西関東支店 松本営業所
日高 達矢

が向いているかを、考えていこうという言葉が非常に印象に残っており、今でも常に意識しながら営業活動を行っています。

時には飲みに連れていってもらい、仕事以外でもさまざまな悩みや相談をさせていただくことで、前向きに仕事に取り組むことができました。

今後わたしが成長し、さまざまな場面で活躍することが、ブラザーをしていただいた先輩への恩返しだと思いますので、先輩の指導も含め、積極的に業務に取り組んでいきます。

▶ 国内での主な階層別研修

研修名	対象者	研修目的
新入社員研修	新入社員	◎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。 ◎経営方針、行動規範などを学ぶとともに会社の規則、制度、組織を理解する。
若手社員研修	入社2年目の社員	◎自身の目標を立て、自立的にかつ継続的に成長していく方法を学ぶ。 ◎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。
中堅社員1研修	原則、入社5年目の社員	◎中堅社員の基本的な考え方と仕事の進め方を確認し、今後の自己開発計画を作成する。 ◎職場で期待される役割を理解し、周囲への主体的な働き掛けを学ぶ。
中堅社員2研修	原則、入社10年目の社員	◎仕事の意味付けと自己の位置付けを確認する。 ◎自身の役割を再認識し、今後の自己開発計画を作成する。
新任係長職研修	新任係長職の社員	◎管理監督者である係長として期待される役割を理解する。 ◎自職場の問題を職場リーダーの観点から他者を巻き込んで解決する力を養う。
新任課長職研修	新任課長職の社員	◎経営革新を行うべき、課長職としての役割を確認する。 ◎組織の活性化、部下の動機付け、信頼関係の築き方を身に付ける。

※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1度実施しています。



●グローバル人材の育成

ミネベアグループはグローバルな人材育成を進めるために、従業員の活躍の場を広げていくことに取り組んでいます。

海外駐在期間は5年間の基準としたガイドラインに従い、多くの従業員がグローバルに活躍する機会を得られるよう配慮しています。

また海外現地法人に駐在中の日本人従業員には日本のプログラムに基づき、また、海外のローカルスタッフには各法人での研修プログラムに基づき管理職研修を実施し、グローバルレベルでの人材育成に取り組んでいます。

■海外赴任を経験して

中国の珠海工場で輸出入を1年半担当後、美蓓亜電子科技（蘇州）有限公司で輸出入担当として赴任2年目となります。

赴任当初は貿易専門用語や日本にはない貿易システムを現地の言葉で理解することが難しいだけでなく、同じ中国国内でも

地域によって貿易システムの違いもあり、大変苦労しました。

赴任して感じるのは、文化や法律の異なる国で、短時間で正確に状況と背景を理解し、ベストな方法を判断してすぐ行動することの重要性です。輸出入は、輸出側、輸入側それぞれの法律や状況を踏まえないと、効率の良い輸送を調整することが難しくなります。そのため、現地スタッフと共に、物流ルート全体を意識し、さまざまな情報収集や関係者との緊密なコミュニケーションをするよう心がけています。

今後も中国に限らず、日々変化する他地域の情報もリアルに入手し、さらに効率の良い輸出入を現地スタッフと共に展開していきたいです。



美蓓亜電子科技（蘇州）有限公司 物流部
福嶋 典子

公正な評価

ミネベアグループでは、従業員一人ひとりの能力と実績を、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ています。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となるよう、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。

多様な人材の活用

グローバルに事業展開するミネベアグループにとって、人材の多様性を前提とした人材力の強化が重要であると考えています。性別や年齢、国籍、障がいの有無など、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

●女性活躍の推進

ミネベアグループの全世界での女性従業員数は37,000名以上に上り、全体の約7割を占めています。そのため、女性従業員の管理職への登用については、今後も積極的に取り組み、女性従業員が継続的に能力を発揮し、活躍できる職場づくりに努めています。具体的には、2017年に向けて、女性管理職比率を課長相当職以上で3%（2012年：0.6%）、係長相当職で8%（2012年：2.9%）を目標として取り組みを進めていきます。

2012年3月には、東京本部にて女性従業員を対象とした、女性ステップアップ研修を実施し、24名が受講しました。この研修では、「女性従業員への会社からの期待を伝える」「女性同士のネットワークを構築する」「モチベーションアップを図る」ことを目的にしています。研修では、自分の職場の問題について改善できることを考え、グループで実施計画を作成し上司に発表を行いました。

■女性ステップアップ研修に参加して

現在、わたしは八王子営業所で営業事務をしています。ほとんどの業務は他部署と連携して進めるため、コミュニケーションがとても必要な仕事だと感じています。

参加した女性ステップアップ研修では、毎日感じている海外の現地スタッフとのコミュニケーションを課題とし従業員の英語能力向上に向けた会社の支援制度導入を提案しました。その結果、上司や関係部署の協力の下、英語学習パッケージを選定し、トライアル受講の機会までいただきました。

社内に現場の声を受け止め、検討する体制があると分かったことは、会社への信頼を深めるきっかけにもなりました。また研修以降、これまで業務上一人で悩んでいたことも積極的に周囲へ相談するようになっています。

社内のさまざまな部署で働く女性と交流できたことも貴重な経験で、今後もこの関係を大切に視野を広げていきたいと思っています。



国内営業部 西関東支店 八王子営業所
佐賀 華織

従業員とのかかわり

●グローバル人材の採用

ミネベアグループでは、グローバル展開に対応した人材育成および活用の強化を目標に取り組んでいます。取り組みの一環として、日本で学んでいる外国人留学生を積極的に採用しています。2013年4月入社の新入社員69名のうち、3名の外国人を採用しました。

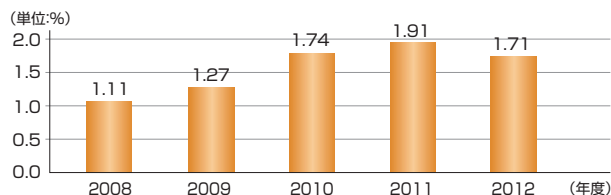
また、2012年10月に、アメリカのボストンで開催されたボストンキャリアフォーラムに参加し、日本人留学生を対象に採用活動を行いました。今後も継続的に参加していく予定です。

●障がい者雇用の取り組み

ミネベアグループでは、障がい者の雇用を積極的に進めています。2012年6月時点での雇用率は1.71%となりました。今後、法定雇用率(2.0%)を目指してさらに取り組みを強化していきます。

また、障がいの有無にかかわらずすべての従業員がやりがいを持って働けるよう、職場によっては専門知識のある従業員が指導するなど、職場環境にも配慮した取り組みに努めています。

▶障がい者雇用率の推移



※ミネベア単体の雇用率

●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、また若手従業員に技術やノウハウを継承し、引き継いでいけるように、国内のミネベアグループでは定年を62歳としています。また、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の施行を受け、定年退職後も基本的に希望するすべての従業員を再雇用しています。2012年度は、国内で合計38名の従業員を再雇用しました。

人権の尊重

企業におけるコンプライアンス(倫理法令遵守)の重要性をかんがみ、ミネベアグループでは、人種、年齢、性別、

国籍、宗教などによる不当な差別を禁止しています。従業員に対しては、異文化の地域へ赴任となる従業員に行う赴任前研修のほか、各階層別研修の中で「ミネベアグループ役員・従業員行動指針」を用いてハラスメント防止に対する教育を実施しています。さらに、内部通報制度ならびに相談窓口を設けることで、人権侵害防止に取り組んでいます。

働きやすい職場環境への取り組み

●多様な働き方の推進

ミネベアグループは従業員のワークライフバランスに配慮することが、従業員のやりがいや充実感につながる、重要な課題であると考えています。そのため、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、従業員がリフレッシュを図れるよう、「入社30年以上永年勤続者の海外旅行招待制度」を設けています。

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。

■育児休業制度を利用して

育児休業制度を利用し、わたしは2011年6月から1年間、同じくミネベアの従業員である夫が、その後を引き継いで2ヶ月間、育児休業を取得しました。

わたしたち夫婦はどちらも実家が遠方で両親の支援を受けることが難しいため、復帰直後の大変な時期に夫に育児をサポートしてもらうことができて助かりました。職場の方には、制度を利用することを快く承諾していただきとても感謝しています。復帰した今では、育児のストレスを仕事で、仕事のストレスを子どもと過ごす時間で解消しているといった調子で、どちらも大切な時間になっています。

男性の育児参加が奨励されるようになってきましたが、よほどの理由がない限り育児休業の取得に踏み切ることができないのが現状だと思いますし、上司の方も戸惑うのではないかと思います。しかし、家事や育児を専門的に体験することはそのままマルチタスキングの訓練となり、仕事の効率が上がるように感じます。わたし自身も、子どもが生まれてからより効率的に仕事や家事をこなせるようになったと実感しています。

何年も続く育児・家事と仕事を両立するためには、仕事を効率よく終わらせて残業時間を短縮し、夫婦で育児・家事を偏りなく分担することが必要です。こうしたことは、ひいては会社の業績にもつながると思いますので、そうしたメリットも踏まえて、より多くの人が育児にもかかわれるよう、育児休業の取得や制度の充実をより奨励していただけたらと思います。



技術支援部門 信頼性技術部
野呂 美樹

国内における主な福利厚生制度と利用者数

(2012年度)

制度名	内容	延べ利用者数
育児休業制度	育児休業および育児短時間勤務の制度	86名
介護休業制度	介護休業および介護短時間勤務の制度	2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1カ国)	24名

●労使関係

ミネベアグループでは、「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、定期的に労使懇談会を行うなど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。

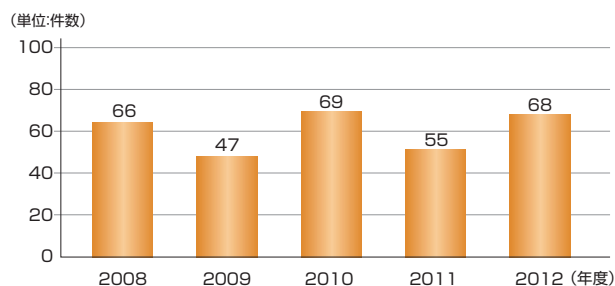
安全衛生管理

ミネベアグループでは、製品・サービスの質、製造の一貫性、および従業員のモラル向上は、安全で衛生的な職場環境において実現すると考えています。

各工場では、安全作業や衛生などの各部会から成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に開催し、各部会の目標に対する活動結果を共有しています。また、当社グループの量産拠点であるタイ、中国、シンガポールの主要工場では、OHSAS18001の認証を取得しています。

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取られるとともに、それらの情報を全世界の全事業所と共有し、類似事故の再発防止に役立てています。

▶労働災害発生件数の推移



※2011年度までの数値に関して海外拠点の集計基準が異なっていたため、本レポートよりグループで集計方法を統一し、再集計した値を掲載しています。謹んでお詫びいたします。

●工場における定期パトロールの実施

軽井沢工場をはじめとした各工場では、月に1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危険個所の確認と改善依頼、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。



浜松工場におけるパトロールの様子

●健康管理の促進

ミネベアグループでは定期的に健康診断や、健康相談の実施、時間外労働抑制に対する通知を行うほか、軽井沢工場では産業医が定期的に巡視するなど、各国の関連法規や各事業所の実情に合わせて、従業員の健康維持、向上に取り組んでいます。

また、近年社会的関心が高まっている心の健康管理についても、産業医や産業カウンセラーなどに相談できる体制を整備しているほか、メンタルヘルス講習会を開催しています。

2012年度は、東京本部(三田)でも健康管理室を設置し、体制の強化を図っています。

今後の課題・目標

従業員がやりがいを持って仕事に取り組み、将来にわたる会社の成長を可能とするため、世界に通用する人材の育成とノウハウの継承、また従業員を支える人事施策の実施に今後も継続して取り組んでいきます。