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。

ミネベアグループの従業員数(名)

(2014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	2,838	563	3,401	0	3,401
北米	1,197	820	2,017	25	2,042
欧州	819	412	1,231	23	1,254
アジア圏	10,730	36,930	47,660	411	48,071
合計	15,584	38,725	54,309	459	54,768

国内グループの勤続状況

(2013年度)

平均勤続年数	平均年齢	退職者	離職率
17年0カ月	42歳11カ月	115名	3.29%

時間外労働データ

(集計可能な2013年9月～2014年3月の平均値)

一人当たりの平均時間外労働時間	6.3時間／月
一人当たりの平均時間外労働手当	13,811円／月

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。人材育成の専任部署として人材開発部を設けるとともに、階層別の集合研修や、専門知識の取得、スキル強化を目的とした研修の企画運営、さらにはOJT教育などを実施しています。

●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ことに積極的に取り組んでいます。2013年度は海外赴任者向けマネジメント研修を実施し、95名が参加したほか、海外駐在の準備支援として英語学習機会を提供するなど取り組みを強化しています。

また、海外駐在期間は5年間を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。

海外での研修としては、現地法人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ています。

海外赴任を経験して

技術支援部門
マテリアルサイエンス開発部
マテリアルサイエンスラボ タイ
滝本 達也

軽井沢工場にて物質・故障解析業務を3年担当した後、マテリアルサイエンスラボ タイへ分析解析業務担当者として赴任しています。わたしは入社時より海外勤務を希望しており、赴任して今年で2年目になりました。

量産工程で発生する問題は、たとえそれが小さく見える問題でも要因と可能性を充分考慮し、重大な問題へ波及することのないようにする必要があります。わたしは問題を紐解くからこそ日々の改善活動も可能になるのだと考え、関係者とコミュニケーションを取り、分析手法を含めたさまざまなアプローチを提案することを心掛けています。こちらに赴任して量産工程との距離感が非常に近く、迅速かつ正確な判断と責任が求められるということを感じています。今後は知識や経験に頼っていた部分を標準化し、現地スタッフと共有・協力しながら業務を進めていきたいです。

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。

●**女性活用の推進**

ミネベアグループの全世界での女性従業員数は38,000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%（2013年:1.7%）、係長相当職で8%（2013年:4.4%）を目標として取り組みを進めていきます。

●**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。2014年4月入社の新入社員64名のうち、1名の外国人を採用しました。

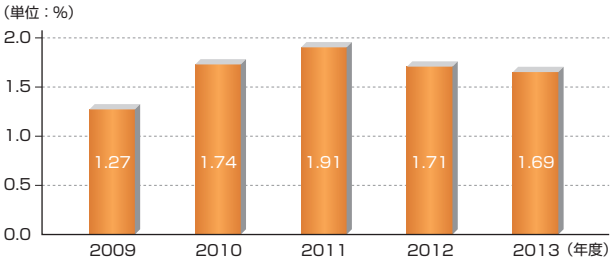
また、2013年度もアメリカのボストンで開催されたボストンキャリアフォーラムに参加し、日本人留学生を対象に採用活動を行いました。今後も継続的に参加していく予定です。

●**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。2013年6月時点での雇用率は1.69%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



●**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、「高年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。2013年度は、国内で合計43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。

国内における主な福利厚生制度と利用者数（2013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	98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）	26名

育児休業制度を利用して

人事総務部門
米子人事総務課
志井 鮎美

2013年10月に長女が生まれ、現在は育児休業を取得しています。娘との生活は、食べさせて、あやして、おむつを替えてと、めまぐるしい毎日ですが、娘のお昼寝中に本を読んだり食事の支度をしたりと、私自身も充実した日々を送ることができています。

娘が1歳になる10月に職場へ復帰します。保育園選びは送迎のしやすさや、園全体の雰囲気など気になるところが多く、育休中の時間を使い納得のできる預け先をじっくりと探すことができることをありがたく感じています。

また、復職後は、限られた時間内で効率良く家事をこなすことができれば仕事と育児の両立が可能になると考えており、今後は復職準備期間のつもりで時間の使い方を意識した過ごし方をしたいと思います。育児休業の次は育児短時間勤務の利用も検討しており、本制度のおかげで育児に専念できること、また、職場からの配慮に感謝しています。

●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。

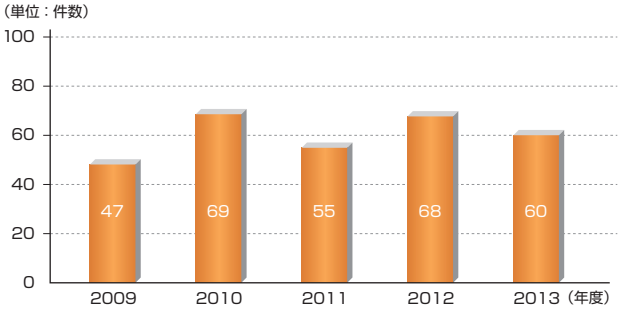
安全衛生管理

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



●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、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。

特に、近年社会的関心が高まっている心の健康管理については、健康管理室を設置するなど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するとともに、各工場の保健指導師を集め、3カ月に1回定期的なミーティングを実施しています。また、社内報での情報発信や、健康診断時に従業員にメンタルチェック票を配布するなど、従業員がセルフチェックやセルフケアをできるようにし、予防にも努めています。

今後の課題・目標

今後は引き続き、ワークライフバランスの向上や健康管理の強化など従業員がやりがいを持ち、さらに生き生きと仕事に取り組む環境を整備するための施策を実施していきます。

また、将来にわたるグローバルな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、多様性を活用できる環境整備などの人事施策の実施に継続して力を入れて取り組んでいきます。