従業員とのかかわり

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、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。

● 従業員数(グループ)

(2017年3月時点)

	従業員	日本人海外駐在員	合計
日本	6,067名	—	6,067名
北米	2,085名	42名	2,127名
欧州	2,109名	38名	2,147名
アジア圏	68,057名	559名	68,616名
合計	78,318名	639名	78,957名

● 勤続状況(単体)

(2016年度)

平均勤続年数	平均年齢	退職者	離職率
17年6カ月	43歳10カ月	144名	3.7%

● 時間外労働データ(単体)

(2016年4月～2017年3月の平均値)

一人当たりの平均時間外労働時間	7.26時間／月
一人当たりの平均時間外労働手当	16,559円／月

多様な人材の活用

グローバルに事業展開するミネベアミツミグループにとって、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、障がいの有無などにかかわらず、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

ミネベアミツミグループは、多様な人材に活躍していただくことにより、新たな価値観や競争力を生みつつ、持続的に発展する会社となることを重要な経営戦略の一つと位置付けています。

特に女性活躍推進のために、女性が安心して働ける環境を整備するなどの取り組みを進めており、管理職候補となる女性従業員を増やし、かつ管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うための行動計画を2016年3月に策定しました。行動計画では2021年までに女性管理職の割合を2016年比で2倍にすることを定めています。(ミネベアミツミ(株)2017年3月実績:1.2%)

また、2016年度は、リーダーシップスキルを中心に管理職に必要な能力向上を目的として、「リーダーシップの基本と実践研修」を実施しました。

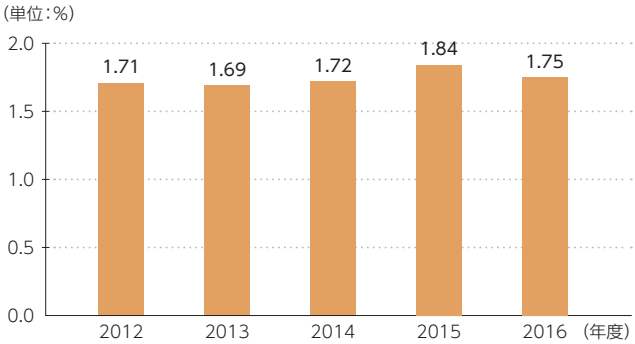
Web 「行動計画」の詳細は、ミネベアミツミグループウェブサイトをご参照ください。
http://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/sociality/employees/2016/__icsFiles/afieldfile/2016/04/07/minebea_action_plan.pdf

障がい者雇用の取り組み

ミネベアミツミでは、障がい者の雇用を積極的に進めています。2016年6月時点での雇用率は1.75%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(単体)



※経営統合前のミネベア(単体)での集計結果です。

人材育成

ミネベアミツミグループでは、「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。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。

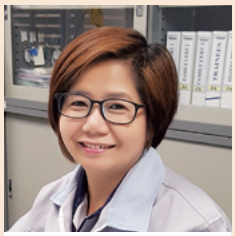
グローバル人材の育成

ミネベアミツミ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。2016年度は海外赴任前研修を計21回実施し、計50名が参加したほか、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、多くの従業員にグローバルに活躍する機会を提供しています。

海外のローカルスタッフに対しては、経営の現地化を目指し各法人での研修プログラムに基づいた研修を実施しているほか、研修生として日本の工場・本社部門で受け入れ、技術やものづくりのノウハウやマネジメントスキルを提供しています。特に海外ローカルスタッフの中でも、幹部クラスの従業員に対して、グローバルに活躍できる人材の育成を目的とした「海外ローカル幹部リーダーシップ研修」を実施しています。

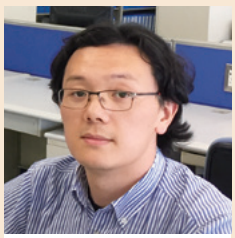
日本での研修を経験して　VOICE



NMB-Minebea Thai Ltd.
Japanese Administration Div.
タンヤコーン ナムタオフォイ (Thanyakorn NAMTAOFAI)

わたしはNMB-Minebea Thaiの日本人総務として、タイで日本人の駐在員と出張者へのさまざまなサポート業務を行っています。2016年4月から2017年3月までの1年間の日本での研修は、大変良い経験となりました。初めは、日本語でコミュニケーションができるか、あるいは漢字で書かれた文書やデータを扱えるか不安でしたが、各事業所の日本人従業員がサポートしてくれました。仕事以外の生活についても同様でした。研修で身に付けた日本語でのコミュニケーションのスキルは、帰国後の仕事で非常に役立っています。日本で学んだいろいろなことを十分に生かしながら、業務の見直し・改善を行うことを目標としています。

日本での研修を経験して　VOICE



Minebea Electronics & Hi-Tech Components (Shanghai) Ltd.
人事総務部
韋 瑋(Wei WEI)

2016年4月から2017年3月の1年間、日本で人事総務業務の研修を受けました。東京本部と日本国内の工場でも業務を学ぶことができとても良い経験になりました。とりわけ、労働に関する日本の各種法律の勉強から日本の給与制度や社会保障制度をよく理解できたことは何よりです。中国と日本の間には、法律法規およびその解釈や文化などにさまざまな違いがあります。しかし、両国に共通する点や日本の優れた社会制度・管理手法などは、MEHC※に取り入れることができると思います。例えば、従業員情報のデータ化や研修テーマの開発などです。帰国してから早速、MEHCの従業員情報のデータ化を行うなど、日本での経験を業務に生かしています。

※MEHC:Minebea Electronics & Hi-Tech Components (Shanghai) Ltd.

公正な評価

ミネベアミツミグループでは、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。2014年度に人事考課制度の客観性を高めるために見直しを行っており、能力や経験などの昇格基準を新たに定めています。同時に新制度の説明会を実施し、制度の透明性向上に取り組んでいます。

今後も、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、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。

人権の尊重

ミネベアミツミグループでは、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、新入社員研修において「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を用いた研修を実施しているほか、異文化の地域へ赴任となる従業員に行う赴任前研修や、各階層別研修の中でハラスメント防止に関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

労使関係

ミネベアミツミグループでは、「ミネベアミツミグループ行動規範」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。

多様な働き方の推進

ミネベアミツミグループは、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旅行招待制度」を設けています。

2016年度には、育児・介護に伴う休暇の取得を半日単位で可能にするなど、従業員が働き方を柔軟に選択できるよう、制度の充実化を進めています。

● 主な福利厚生制度と利用者数（国内グループ）（2016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	43名
配偶者出産休暇制度	配偶者の出産時に取得可能な休暇制度（最大2日間）	50名
介護休業制度	介護休業および介護短時間勤務の制度	1名
入社30年以上永年勤続者の旅行招待制度	勤続30年の従業員と家族への旅行券贈呈	120名

勤続30年に伴う旅行招待制度を利用して

VOICE

営業部門業務部
計数管理グループ
関 伸子

2016年に永年勤続者への旅行招待の機会をいただき、紅葉が美しい京都に行きました。京都ではあちこちで東京オリンピックに向けた改修工事が行われており一部には入れない所もありましたが、観光地のオリンピックに向けた熱気に触れるのはこれまでにない体験でした。

30年間勤続できたのは、ひとえに家族、社内外の皆様、そして何よりもお客様のおかげです。その上、旅行招待という貴重な機会をいただいたことに、本当に感謝しております。今回の旅行で得た休息と感慨を今後の業務に生かして、また新たな気持ちで日々取り組んでまいります。

安全衛生管理

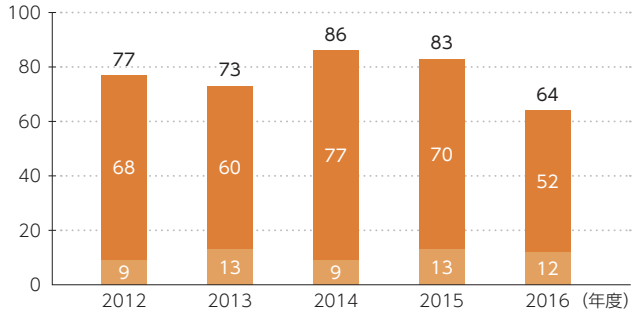
ミネベアミツミグループでは、製品・サービスの質、生産の一貫性、および従業員のモラル向上は、安全で衛生的な職場環境において実現すると考えています。

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、フィリピン、マレーシアの主要工場では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、それらの情報をグループ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（グループ）

（単位：件数）



■ミネベアグループ　■ミツミ電機
※経営統合前の旧体制での集計結果です。
※ミツミ電機は国内事業所のみ。

健康管理の促進

ミネベアミツミグループでは、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、2016年度よりストレスチェックを導入しています。また、健康管理室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。

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。