

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、社是「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)

(2019年3月時点)

	従業員	日本人海外駐在員	合計
日本	6,334名	—	6,334名
北米	2,589名	41名	2,630名
欧州	2,532名	41名	2,573名
アジア圏	65,895名	525名	66,420名
合計	77,350名	607名	77,957名

▶ 勤続状況(単体)

(2018年度)

平均勤続年数	平均年齢	退職者	離職率
17年3カ月	44歳2カ月	154名	3.82%

▶ 時間外労働データ(単体)

(2018年度の平均値)

一人当たりの平均時間外労働時間	10.23時間/月
一人当たりの平均時間外労働手当	22,031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では、性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が活躍しています。さらなる人材力の強化を目指し、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、多様な人材が活躍することで新たな価値観や競争力を生み、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職場環境を整備するなどの取り組みを進めています。管理職としても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(1.2%)比で2倍にすることを定めています。(ミネベアミツミ2019年3月実績:1.80%)



行動計画

https://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/sociality/employees/2017/_icsFiles/afiedfile/2018/01/26/minebeamitumi_action_plan.pdf

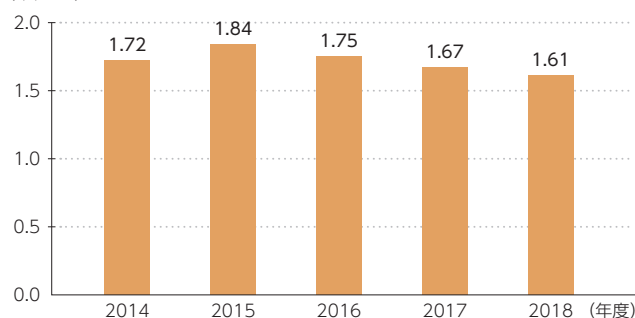
障がい者雇用の取り組み

ミネベアミツミでは、障がい者の雇用に積極的に進めるにあたり、事業部門と協働で障がい者が活躍できる職場環境の検討を進めたほか、積極採用に向けて管轄の公共職業安定所や養護学校、障がい者就業・生活支援センター等との連携強化を図っています。2018年6月時点での雇用率は1.61%となりました。今後、法定雇用率(2.2%)の達成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、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)

(単位:%)



65歳定年制の導入

ミネベアミツミでは、全従業員が定年後65歳まで働くことができる再雇用制度を導入し、積極的にシニア従業員の戦力化を図ってきましたが、2019年4月より「65歳定年制」を導入し、ミネベアミツミのほか、国内子会社の定年を65歳に統一しました。これからも従業員が安定して活躍できる環境づくりを整備していきます。

人材育成

ミネベアミツミグループでは、企業規模の拡大と加速するグローバル化の中で、ものづくりへの「情熱」を絶やさず、自ら考え、主体的に行動し、さまざまな国籍のチームメンバーと協力しながら目標達成や変革にチャレンジする人材の育成に取り組んでいます。



チャレンジする人材の育成

ミネベアミツミグループは積極的に海外展開を進めており、海外駐在期間は原則3年から5年というガイドラインに従い、多くの従業員に対しグローバルに活躍する機会を提供しています。2019年3月時点で、607名の従業員が海外に派遣され駐在しています。

海外拠点への赴任者や長期出張者に対する海外赴任前研修を2018年度は計22回実施し、延べ81名が参加しました。赴任後も、現地にてコミュニケーション力の強化を目的に、赴任先の言語や英語学習の支援制度を設けています。

また、全社規模の取り組みとして、隔年でTOEIC試験を開催し、従業員の英語力の把握と向上に向けた各種施策を実施しています。さらに従業員が自ら手を挙げて希望する部署に異動できる公募ローテーション制度を2015年度より導入し、これまで計31名の従業員が制度を利用して、新たな職務に取り組んでいます。

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も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、日本語の習得、日本文化の理解だけでなく、当社コア技術、ものづくりのノウハウやマネジメントの教育を行っています。

次世代リーダーの育成

ミネベアミツミグループの持続的な成長の牽引役として、期待する次世代のリーダー層を中長期的な視点で育成することを目的に、研修や強化プログラムを実施しています。

その一環として、米国コロンビア大学ビジネススクールに、客員研究員として従業員を派遣し、多様なバックグラウンドを持つ、学生や研究員との交流を通じ、幅広い知見の習得と、人脈構築、語学力強化、リーダーシップを磨く機会を提供しています。

また、2018年度は将来の経営を担うジェネラリストを育成する事業戦略研修や、経営貢献のできる技術マネージャーを育成する技術経営研修を実施しました。さらに、中国拠点においても次世代経営人材の育成を目的とした次世代リーダー研修を実施しています。こうした取り組みは今後海外のほかの地域でも展開し、次世代の経営層育成を進めていきます。

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。2017年度には人事考課規定の基準と、昇格基準の見直しを行っており、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、海外へ赴任す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。

また、最大の拠点であるタイでは、労働方針において強制労働、児童労働などの人権侵害を禁止するとともに、罰則を設けているほか、タイの労働保護基準であるTLS 8001-2010の認証を取得しています。

VOICE

公募ローテーション制度を経験して



ステッピングモーター事業部
ステッピングモーター製造部
PM車載品質管理課

大矢 章仁

2015年度から始まった公募ローテーション制度に応募し、マテリアルサイエンスラボ浜松(現:応用解析技術課)からステッピングモーター事業部PM車載品質管理課へ異動しました。以前の部署では化学分析機を使用し、各事業部から依頼されてくる不良解析や材料分析が主な業務でした。本制度に応募した理由は、不良の原因を考察していく中で「自分の考えは正しかったのか?」「ちゃんと改善に

結び付けてもらえたのか?」という疑問を感じるようになったためです。事業部に籍を移してからは、実際の現場で起きるさまざまな問題を自分で分析し、改善まで見届けるようになりました。製造業務にかかわることで、当初の疑問は解消されましたし、分析者と現場で異なる考え方に気付くこともできました。そして何より、試行錯誤を繰り返しながら、自分たちの製品を改良していく作業は、とてもやりがいのある仕事だと知ることができました。現場ではまだまだ課題が散在していますので、2つの職場を経験した自分の強みを生かして貢献していきたいと思っています。



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(年2回以上)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への配慮が、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を設けています。

2017年度には、育児短時間勤務の制度を見直し、子どもが小学校3年修了まで利用できるように変更しました。今後も、従業員が働き方を柔軟に選択できるよう、制度の充実に努めます。

■ 主な福利厚生制度と利用者数(国内グループ) (2018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	107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(延べ2日まで)	60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旅行招待制度	勤続30年の従業員と家族への旅行券贈呈	151名

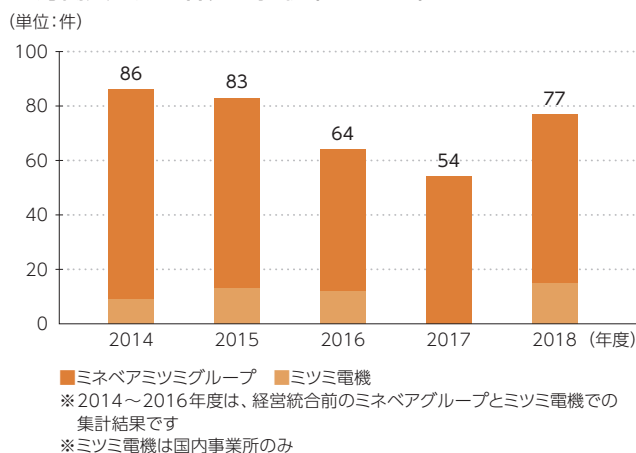
安全衛生管理

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OHSAS 18001の認証を取得しています。

万が一、火災、労災、交通事故など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)



工場における定期安全パトロールの実施

軽井沢工場をはじめとした各工場では、月に1度の定期的な安全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。この安全パトロールにより、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。



安全パトロールの様子



安全パトロールの様子
(NMBミネベア・タイ)

今後の課題・目標

今後は引き続きますます多様化、グローバル化する働き方、人材へ対応する仕組みの構築、また、その職場環境を整えることを大きな責務と考え取り組みを推進していきます。

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、グローバルに通用する人材の育成とノウハウの継承、多様性を生かせ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。