

一人ひとりの「能力」と「活力」を最大化 人的資本の経営戦略

ニッタ創業の精神で「円満な人間関係なくして優れた製品は生み出せない」と唱えるように、「ものづくり」は一人で完結できるものではなく、チームで力を合わせ、部署間で連携することを大切にしています。その姿勢は長年にわたり社風として根付いたものであり、昨年度に実施した人事制度改革においても「円満」な信頼関係を礎としながら、お互いが切磋琢磨し、成長できることを重視しています。成長意欲や働きがいを高め、自身の成長が実感できる制度へと改革し、社員と会社が互いに成長し続けることを目指しています。

人材育成方針と社内環境整備方針について

当社グループでは、社員一人ひとりが能力や特性を最大限に発揮し、活き活きと活躍できるよう、人材育成方針および社内環境整備方針を掲げています。2030年に向けた経営戦略の実現に向けて組織と個人の「あるべき姿」と、社員に「求める姿勢」を明確にしています。経営戦略の実現に必要な人材を特定するとともに、その人材が効率的かつ効果的に業務を行えるよう、専門組織を設置し育成に注力しています。さらに、全社員の能力向上を目指し、人材育成体系に基づく教育や、生産性・品質向上に向けた活動も積極的に展開。社員が力を十分に発揮できる環境を整えるため、社内環境整備方針に基づいた取り組みを進めています。

新人事制度の進捗

人事制度改革の大きな目的は、「社員のモチベーションアップ」と「優秀な人材の確保」です。当社グループが持続的成長を果たすためには、未来を見据えた人材戦略が不可欠であり、次世代を担う若手社員の育成を重視しています。新制度においては、最短32歳で管理職登用が可能になる等、社員のモチベーション向上につながる「成果に応じた評価・処遇」に改定しています。

人材育成

新入社員から管理職までの階層別研修に加え、G職群 (Generalist) ・T職群 (Technical) ・O職群 (Operator) やグローバル人材向けの職種別・テーマ別研修も計画的に展開しています。研修内容は時代やニーズに応じて随時見直しを行い、効果測定はアンケートやフォローアップ研修、研修参加者・上司・人事との三者面談、キャリアカウンセリング等、多角的に実施。これにより、研修の定着とプログラムの計測的改善を図り、人材育成の質的向上に努めています。

▼人材育成(研修タワープログラム)

	リーダー育成	グローバル人材	テーマ別研修・教育	自己啓発
部長	経営幹部候補者アセスメント ビジネスリーダー上級研修		キャリアデザイン研修 評価者研修	コンプライアンス研修
課長	ビジネスリーダー初級研修フォロー ビジネスリーダー初級研修 新任管理職研修フォロー 新任管理職研修	海外グローバル人材育成研修	エルダー研修 指導員・中途採用者教育	
中堅 (30代)	管理職登用アセスメント 次世代管理職研修 T職研修 O職研修	海外トレーニー 語学研修		自己啓発支援 N1研修 コンプライアンス教育
若手 (20代)	若手キャリアデザイン研修フォロー 若手キャリアデザイン研修 若手社員ビジョン創造研修			
新入社員	G職2年目フォロー 指導員・エルダー制 G職現場実習 新入社員集合研修	英話プレゼン・ビジネス英会話		N1研修 新入社員

採用方針

SHIFT2030を担う人材の確保として、新入社員については好不況にかかわらず毎年一定数の採用を継続することとしています。新規学卒採用では、応募学生に対して当社の魅力を伝えるとともに入社後のキャリアパスがイメージできるよう、さまざまな情報発信を行っています。またキャリア採用も積極的に進めており、入社後の研修を実施。また自己申告制度を活用することでキャリアカウンセリングを実施しています。

健康経営への取り組み

社員の心身の健康が重要な経営基盤と捉え、体の健康、心の健康、職場の健康をテーマに、生活習慣病対策・メンタルヘルスケアの強化・ワークライフバランスの推進等、さまざまな健康プログラムを実施しています。

成果として、当社は2019年から7年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門【ホワイト500】)」に認定されており、これからも認定が継続されるよう、毎年さまざまな取り組みを進めていきます。



エンゲージメント向上への取り組み

当社グループでは、毎年実施している「自己申告制度」を用いて、社員のエンゲージメントに関するモニタリングを行っています。また社員が活躍する基盤の整備を目的として、組織風土とエンゲージメントに関するサーベイを実施しています。

① チャレンジ風土スコア

自己のチャレンジ	2022年度	2023年度	2024年度
ポジティブ回答率	87%	88%	90%

② 風通し風土スコア

心理的安全性が保たれているか、年齢・性別・職種・勤続年数・経験年数等に関係なく自分の考えや意見を言える職場か	2022年度	2023年度	2024年度
ポジティブ回答率	81%	81%	80%

④ 離職率

定年退職や再雇用定年等全ての退職者を含む	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
離職率	4.0%	3.8%	4.3%	4.1%

職場のチャレンジ

ポジティブ回答率	2022年度	2023年度	2024年度
職場のチャレンジ	83%	84%	83%

③ ワーク・エンゲージメントスコア

新職業性ストレスチェックによるワーク・エンゲージメント値	2022年度	2023年度	2024年度
回答平均点 (4点満点)	2.41	2.40	2.42

ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

多様な人材が活躍できる環境づくりに注力し、性別や年齢、障がい、国籍にかかわらず一人ひとりの能力を最大限に発揮できる組織を目指しています。柔軟な働き方や制度整備を推進し、持続可能な成長と社会価値の創造の基盤を強化しています。

女性の活躍

新制度によりO職群からG職群への昇格を可能にし、女性の早期活躍を支援。管理職比率も着実に向上し、業界トップ水準に。育児・介護中のテレワークや時短勤務等、柔軟な働き方も整備しています。

現在 **8.9%**※

5年後の目標 **14%**

女性管理職比率

※2025年3月31日現在

育児休業の取得

人事による制度周知や職場での情報共有を通じて、育児休業を取得しやすい環境づくりを推進し社員の仕事と育児の両立を支援しています。この取り組みが評価され「くるみん認定」を取得しました。

52.2%※

男性の育児休業取得率

※2024年度実績

障がい者雇用

障がい者雇用は一般社員と同一の処遇とし、制度だけでなく社内の協体制も含めて、能力を発揮できる環境づくりに努めています。また、働く職場・職種を広げる取り組みを進め、障がいのある社員がより多くの業務に挑戦できるよう支援しています。

定年者の継続雇用

役職定年の柔軟運用や再雇用を推進し、豊富な知識や高い技能を持つシニア社員の活躍を支援。新人事制度では「働き方の複線化」により、希望や能力に応じた働き方を選択できる仕組みを整備し、モチベーションアップを図っています。