

ダイバーシティの尊重

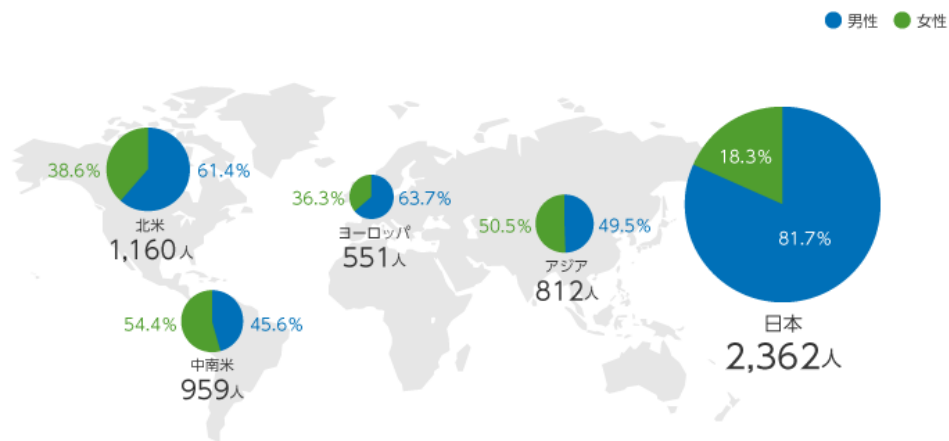
NISSHAグループは、Missionの実現に向けたNissha Peopleの行動基準として、**Shared Values**を掲げています。そのひとつであるDiversity and Inclusionで、多様な人材能力が対等に関わり合うことにより、組織の実行力を高めることを宣言しています。グローバル企業として成長するために、多様な人材による多様な働き方を会社がサポートし、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる職場環境づくりを目指しています。

“Nissha People”の人員構成

NISSHAグループの多様性は人員構成にも表れており、性別・年齢・国籍などの異なるさまざまな社員が活躍しています。活躍の場も世界に広がり、正社員の約6割が海外で働いています。当社グループの海外拠点のうち8つの現地法人では、現地採用社員がCEOなど経営に深く関与する上級管理職に就いており、グローバルベースで多様な人材の登用を行っています。

エリア別社員構成（NISSHAグループ、2018年12月末現在）

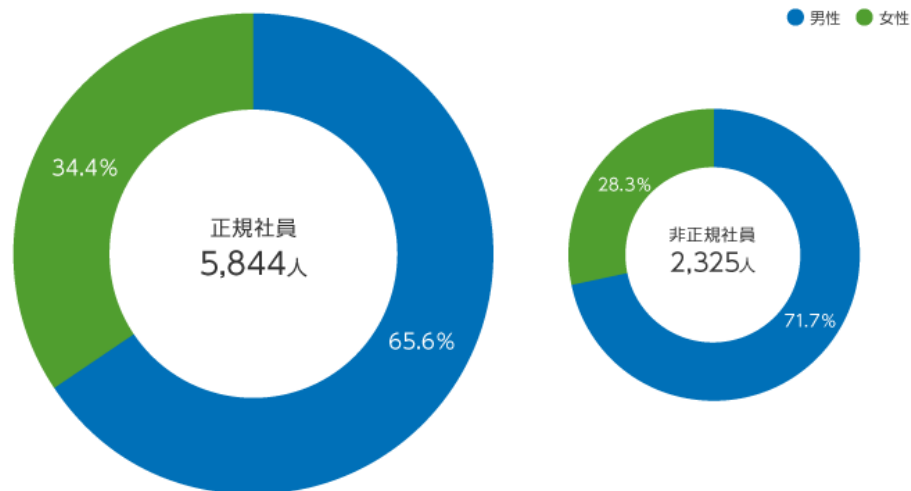
エリア別男女比



*非正規社員を含みません。

雇用形態別社員構成 (NISSHAグループ、2018年12月末現在)

雇用形態別男女比



*委任契約による役員は含みません。

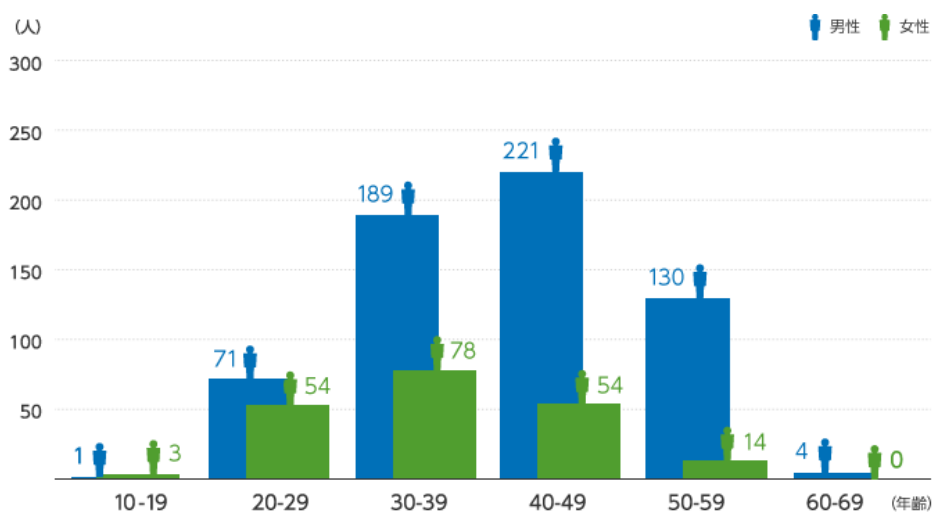
NISSHAの人員構成

年度	性別	取締役	執行役員	NISSHAフェロー	管理職	社員数(計)	平均年齢	平均勤続年数
2014年度末	男性	6	13	1	204	760	41.4	15.2
	女性	1	0	0	7	195	34.7	9.3
2015年度末	男性	6	15	1	153	610	41.1	13.7
	女性	1	0	0	7	180	35.0	9.8
2016年度末	男性	7	18	1	154	619	41.5	13.9
	女性	1	0	0	7	183	35.4	10.2
2017年度末	男性	7	15	1	165	603	41.8	14.1
	女性	1	0	0	9	188	35.9	10.7
2018年度末	男性	8	12	1	161	616	42.1	14.5
	女性	1	0	0	11	203	36.5	10.7

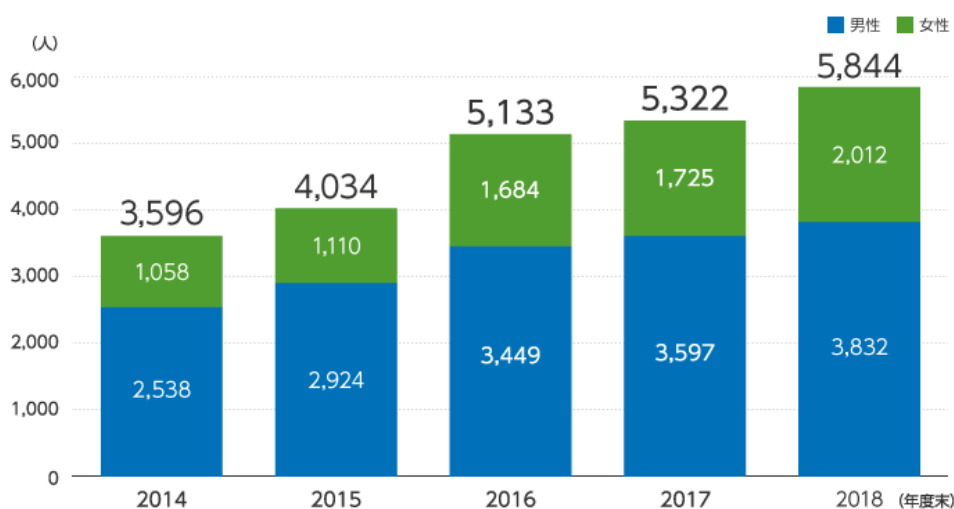
注記1. 取締役には社外取締役を含みます。

注記2. 社員数には非正規社員を含みません。

社員の年代別分布（NISSHA、2018年12月末現在）



NISSHAグループの社員数



*社員数には非正規社員を含みません。

なお、2018年度の国内NISSHAグループ正社員における自己都合による離職率は3.1%でした。

国内NISSHAグループ主要関係会社の障がい者雇用率

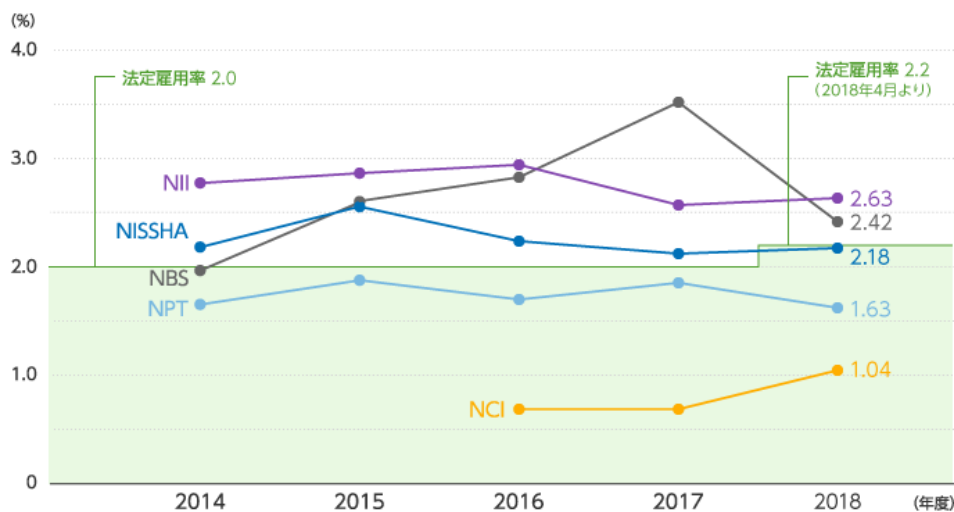
国内NISSHAグループは、障がい者雇用義務制度の適用対象となる社員数45.5人以上の各社で、法定雇用率の達成を目標に取り組んでいます。NISSHAおよび対象となる関係会社では、所属部門だけではなく人事部も障がいを持つ社員と定期的に面談を行い、能力を発揮できる環境の維持に努めています。また、障がいを考慮した正社員登用の仕組みを運用し、ジョブコーチなど外部の専門家と協力して支援や能力開発を行うなど、社員の能力や障がいの状況に合わせた取り組みで長期雇用を目指しています。

2018年12月末の国内当社グループの障がい者雇用率は前年度よりやや減少し2.18%となりました。一方で、ナITEック工業株式会社（NII）の雇用率は前年度よりやや増加し2.63%となりました。

引き続き、対象企業の法定雇用率目標の達成・維持に取り組んでいきます。

※決算期の変更に伴い、2017年度は2017年12月末時点の実績です（そのほかの年度は3月末時点）。

※2018年4月1日以降の民間企業における障がい者法定雇用率は2.2%です。



女性活躍推進活動の取り組み

女性活躍推進

NISSHAグループはShared ValuesにDiversity and Inclusionを掲げ、国籍・性別・年齢などに関わらず、すべての社員が持てる能力を十分に発揮できる会社を目指しています。特に日本国内では、女性社員の活躍に対する社会の要請が高いことから、当社にとっても重要な課題と認識し、2014年7月に人事部を中心とするプロジェクトチームを発足し活動を続けています。2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」の対象は、NISSHA株式会社、ナイテック工業株式会社（NII）、ナイテック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の3社ですが、この範囲に留まらずNISSHAグループが一体となって、この活動を推進しています。

女性社員向けの実践的な研修を実施

女性活躍の推進には、女性社員の意識の向上とともに、管理職が女性活躍推進の必要性を認識し、多様性を生かすマネジメントを行うことが必要だと考えています。そのため、2015年度から管理職向け研修を実施、続いて2016年度から2018年度にかけて国内の大半の拠点で女性一般社員向けのキャリア研修を実施しました。2017年度には、管理職候補である女性社員向けの研修も行っています。女性一般社員向けの研修は、会社で長く勤務し活躍することの重要性や、長期的なキャリアを築くために仕事でチャレンジし続けることの必要性を理解するとともに、これまでのキャリアを振り返り、現在の自分自身の強みを認識しながら将来の活躍プランを作ることにより、今後のキャリア形成への気づきを得ることを目的としています。



研修後には、働きがいを高めるためにどのようなチャレンジを行うかについて、社員と上司との面談を行いました。女性社員が自身のキャリアについて考える研修に参加するとともに、管理職が面談を通して女性社員に対する理解を深めることで、双方が研修での学びを実践することができます。個々が研修を受けるだけでなく、その後にコミュニケーションを深めることによって、より効果的な結果につながると考えています。

女性管理職候補者向けキャリア研修では、上記一般社員向けの内容に加えて、自身の強みを生かしながらリーダーとして活躍するために必要なことを学び、参加者同士で意見交換を行いました。



制度・啓発ツールの拡充

2016年11月に、認可外保育施設を利用する際の費用を一部負担する制度を制定しました。育児休業から復職しようとする社員が直面する問題のひとつに、自治体の認可保育所への入所の難しさがあります。保育所への入所は、毎年4月の一斉募集を逃すと難しくなるのが現状です。この制度は、子供を認可保育所に預けることができず、希望時期に育児休業から復職することが難しい社員に対して、認可保育所への入所が認められるまでの期間、一時的に認可外保育施設に預けるための費用補助を行い、育児休業からの早期復職を支援することを目的としています。2016年1月以降、この制度を利用した社員1人が復職しています。

また、2018年1月よりキャリアリターン制度を導入しました。これは結婚、出産、育児、配偶者の転勤、介護でやむをえず退職した社員を本人の希望により再雇用する制度です。退職前に培った経験やノウハウを再びNISSHAで活かしたいと考える社員を再雇用することによるキャリア再形成の支援を目的としています。この制度の導入後、3名が退職時に登録しています。

これまでの主な取り組み

2014年度	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトチーム結成 女性社員へのヒアリング実施 両立支援ガイドブック配布
2015年度	<ul style="list-style-type: none"> ポータルサイト「NISSHINE」オープン 社員意識調査実施 女性活躍推進フォーラム開催 管理職（部長以上）向け研修開催
2016年度	<ul style="list-style-type: none"> 認可外保育施設費用補助規程策定 管理職（グループ長を含む全管理職）向け研修開催 女性社員向けキャリア研修開催
2017年度	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員向けキャリア研修開催 管理職候補女性社員研修開催
2018年度	<ul style="list-style-type: none"> 女性社員向けキャリア研修開催 管理職（グループ長を含む全管理職）向け研修開催 キャリアリターン制度（特定理由による退職者の再雇用制度）の運用開始

今後も、女性活躍推進法に基づく行動計画に沿って、すべての社員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働けるようさらに取り組みをすすめていきます。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に参画

2017年5月より、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」に社長が参画しています。

輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がる中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が取りまとめられました。NISSHA株式会社代表取締役 兼 最高経営責任者の鈴木順也は、この行動宣言に賛同し、参画を表明しました。

女性活躍推進法に基づく行動計画

「女性活躍推進法」は、301人以上の従業員を雇用する企業に、女性社員が活躍するための行動計画を策定を求めています。NISSHAグループでは、NISSHA株式会社、ナイツック工業株式会社（NII）およびナイツック・プレジジョン・アンド・テクノロジーズ株式会社（NPT）の3社で行動計画を策定しています。さらに、NISSHAグループ全体で全社員が活躍できる環境を整えることを目指す中、日本写真印刷コミュニケーションズ株式会社（NCI）は、自主的に行動計画を策定しました。