

多様な働き方を支援

NISSHAグループは、社員の行動の原則であるShared ValuesにDiversity and Inclusionを掲げ、多様な価値観・多様な能力を持つ人材を積極的に活用しています。また、生産性の向上を目指して働き方改革を実行するとともに、さまざまな制度の拡充や、多様で柔軟な働き方のできる職場環境づくりの推進など、社員のワーク・ライフ・バランスの実現をサポートしています。

フレックスタイム制度

社員自身が始業および終業の時刻を自主的に設定し勤務するための仕組みとして、フレックスタイム制度を導入しています。導入の目的は、海外との時差や納期などへの柔軟な対応や業務の繁忙に応じた働き方を可能にすること、そしてワーク・ライフ・バランスを推進することなどです。導入当初は営業部門のみを対象としましたが、対象部門を徐々に拡張し、現在では技術・開発部門や管理部門でも多くの社員が活用しています。

在宅勤務制度

社員が仕事と生活の調和を図り、より効率的な働き方で仕事の成果を上げることを目的に、2014年度より在宅勤務制度を導入しています。小学校卒業までの子と同居している社員、および家族が介護を必要とする社員は、週に2日間（全日）もしくは1日の一部時間帯に自宅で業務を行うことができます。2018年度は15人（育児12人、介護1人、その他2人）の社員がこの制度を利用しました。

休職者の復職支援

私傷病によって休職していた社員の復職に際して、健康状態に応じた就業上の配慮を行うことにより、復職後の再発予防と円滑な職場復帰を支援しています。定期的に産業医との面談を実施し、就業上の配慮を必要とする事項を確認するとともに、復職後6カ月間は1日最大2時間の短時間勤務を可能としています。

育児・介護支援

さまざまなライフステージにおける柔軟な働き方を可能にするために制度の充実を進めています。主な支援制度は以下の通りです。育児支援では、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を立案し施策を実行しており、法定以上の支援制度を数多く導入しています。

主な育児支援制度

制度	国内NISSHAグループ	法定
妊娠中の短時間勤務制度	妊娠期間中（産前休暇まで） 1日につき3時間まで時間短縮可能	—
育児休業制度	2歳まで	原則、満1歳まで（一定の要件を満たす場合は2歳まで）
配偶者出産休暇	配偶者の出産時に5日間 （特別休暇）	—
育児短時間勤務制度	小学校卒業まで 1日につき3時間まで時間短縮可能	3歳まで 努力義務：小学校の始期

制度	国内NISSHAグループ	法定
子の看護休暇制度	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 小学校就学始期に達するまで...有給 小学校1年生から6年生まで...無給	子が1人の場合：5日間 子が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可 小学校就学始期に達するまで
子育て支援金	支給額：150,000円（以下の節目ごとに支給） 支給時期 ・出生 ・小学校入学 ・中学校入学 ・高等学校入学 ・高等専門学校入学	—

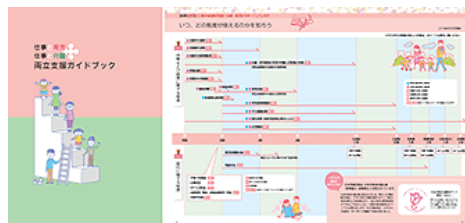
主な介護支援制度

制度	国内NISSHAグループ	法定
介護休業制度	通算240日（稼働日）	通算93日
介護短時間勤務制度	利用開始日から3年間 1日につき3時間まで時間短縮可能	利用開始日から3年間
介護休暇制度	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給	対象家族が1人の場合：5日間 対象家族が2人以上の場合：10日間 有給でも無給でも可

また、年次有給休暇の失効分を最大30日間積み立てられる「積立休暇制度」を取り入れています。本人や家族の病気のほか、育児や介護、子どもの学校行事や休校・休園日などに利用できます。

両立支援ガイドブック配布

ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、育児・介護の社内外の制度や情報をまとめた「両立支援ガイドブック」を作成し、2014年10月に初版を、2017年5月には改訂版を全社員に配布しました。さらに、2015年4月からはイントラネットによる情報発信もスタートし、社内外の支援制度や関連情報を提供しているほか、2016年4月からは福利厚生サービスのお役立ち情報も掲載しています。



くるみん認証

NISSHAは、2009年度から3期連続（延べ11年間）のくるみん認証に引き続き、2019年3月に「プラチナくるみん」の認定を受けました。

「プラチナくるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき社員の子育てをサポートする企業としてくるみん認定をすでに取得し、さらに高い水準の取り組みを実践している企業が認定される制度です。今回の認定は、男女ともに仕事と育児との両立を支援する制度の導入、時間外労働の削減のための取り組み、女性活躍推進に関する各種セミナーの継続的な実施などの、当社の活動と成果が認められたものです。NISSHAグループでは、2015年にNISSHAビジネスサービス（NBS）が、2016年にナイテック・プレジジョン・アン

ド・テクノロジース（NPT）がくるみんの認定を受けています。

今後も社員一人ひとりが仕事と育児を両立して豊かな生活を実現し、いきいきと働ける職場づくりを目指していきます。



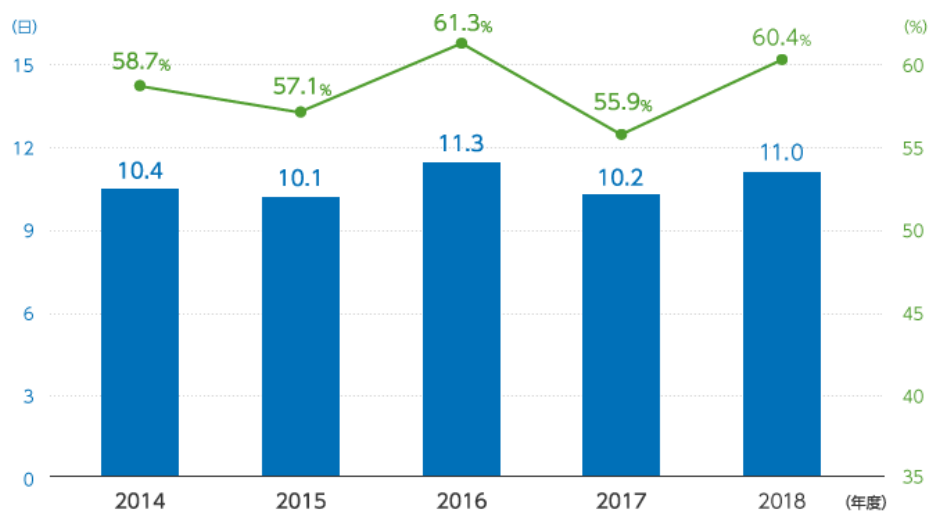
主な休暇・休業取得状況（国内NISSHAグループ）

年次有給休暇取得の推進

年次有給休暇の取得推進のため、「年次有給休暇計画取得」の取り組みを実施し、1年に4日（上期2日、下期2日）の取得を推進しています。また、本人の誕生日や結婚記念月、家族の誕生日に年次有給休暇を取得することを促進する「メモリアル休暇」の制度を設け、年2日の取得を推進しています。このような取り組みを継続することにより、年次有給休暇の平均取得日数は10日を超えています。

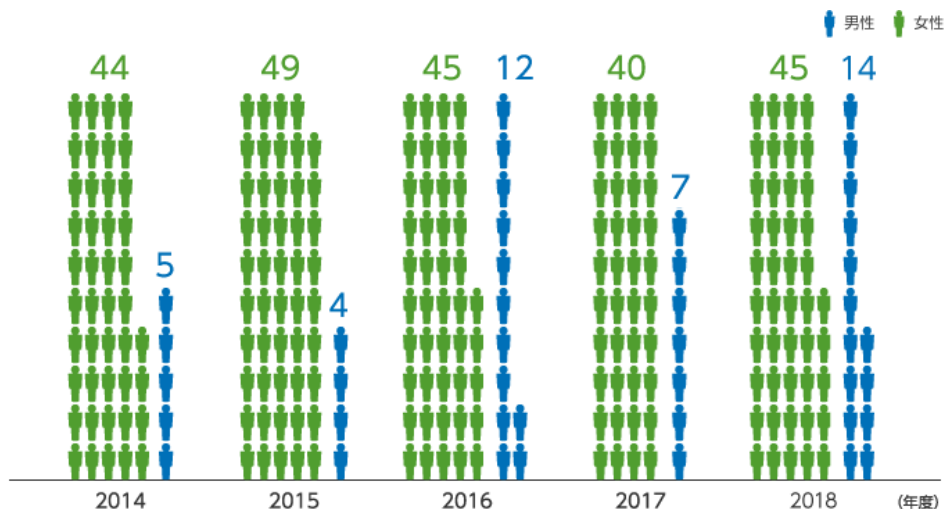
さらに、育児・介護と仕事の両立を支援するため、より柔軟に年次有給休暇を取得できる仕組みとして、時間単位有休の導入を検討しています。

年次有給休暇平均取得日数および取得率（集計範囲：国内NISSHAグループ）

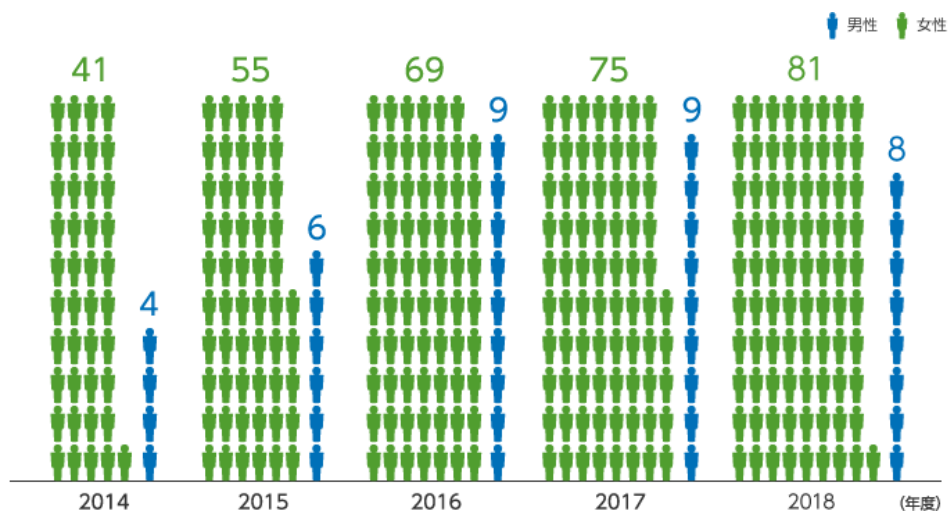


育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇の利用状況は、以下の通りです。

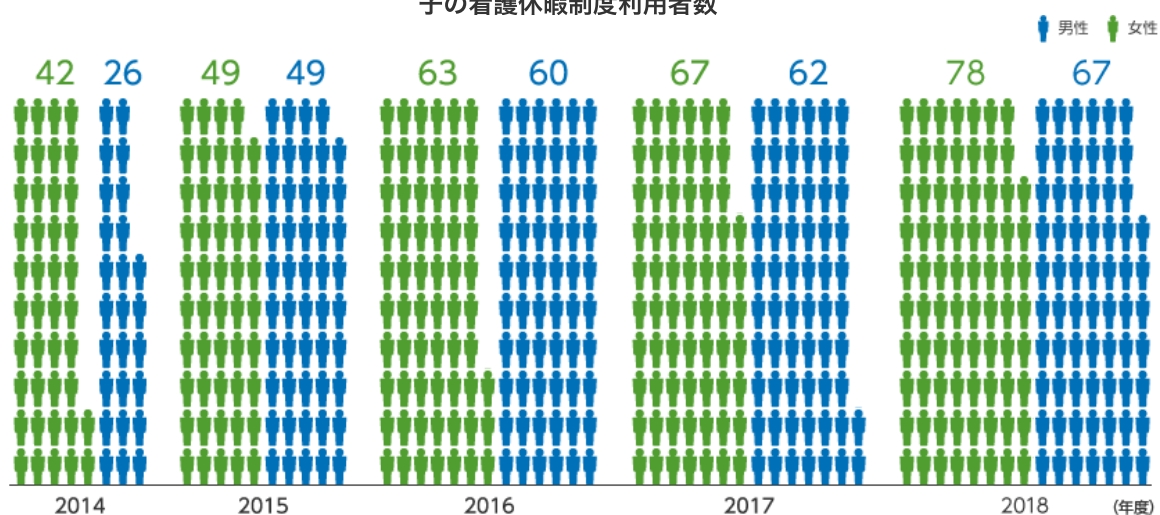
育児休業制度利用者数



育児短時間勤務制度利用者数



子の看護休暇制度利用者数



育児休業終了後の復職率： 男性100%、女性100%

※復職率=当年度の育児休業からの復職者数÷当年度の育児休業からの復職予定者数×100

育児休業終了後の定着率（1年間）： 男性83.3%、女性96.4%

※定着率=前年度の育児休業からの復職者のうち当年度12月末時点で在席している社員数÷前年度の育児休業からの復職者数

介護休業・介護短時間勤務・介護休暇の取得状況

介護休業・介護短時間勤務・介護休暇の利用状況は、次の表の通りです。高齢化が進む社会における多様な働き方を支援するため、社内外の介護支援制度などの情報をまとめた「両立支援ガイドブック」を配布しているほか、イントラネットを活用し制度の周知に取り組んでいます。

制度	性別	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
介護休業	男性	0	0	0	0	1
	女性	0	0	0	1	0
介護時短勤務	男性	0	1	1	0	0
	女性	0	0	0	1	1
介護休暇	男性	1	4	7	9	8
	女性	2	4	5	7	8

治療通院休暇制度

私傷病により、長期間にわたって治療・通院が必要な社員の継続勤務を支援するため、治療通院休暇制度を2015年度より導入しています。特定の疾患に罹患している社員は、特別休暇として1年間に10日の治療通院休暇を取得することができます。2018年度は2人の社員がこの制度を利用しました。

時間外労働削減

国内NISSHAグループでは、継続的に時間外労働削減の取り組みを推進しています。毎月2回、全部門に時間外労働実績を配信*して管理職への部門社員の時間外労働に対する注意喚起を行うほか、時間外労働が多い部門に対してその要因や社員の体調などのヒアリングを行い、労働時間管理に対する意識向上を図っています。2018年度は、1日の労働時間や残業時間が長くなっている社員について、本人とその管理職に人事システムからアラートメールの配信を開始しました。

今後も生産性の向上を全社的な基本戦略の一つと位置付け、長時間労働に頼らずともより大きな成果を上げることを目指すと同時に、さらなる時間外労働の削減を進めます。

*国が定める「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020年までに週の総労働時間が60時間を超える雇用者の割合を、社会全体で5.0%にする目標が設定されています。国内NISSHAグループ全社は、週単位の労働時間管理にも取り組んでいます。

社内公募制度

NISSHAグループは、社員に主体的なキャリア選択の機会を提供し、適性を反映した人材配置によって組織力を高めることを目的とし、2011年度に「社内公募制度」を導入しました。この制度は、まず特定の業務に必要な人材を会社が公募し、次にその要件を満たした社員が自らの意志で応募します。そして、選考に合格した社員が該当部門へ異動するという仕組みです。社内公募によって異動した社員は、それぞれが新たな部門で活躍しています。

社内公募の実施状況

年度	2014		2015		2016		2017		2018	
公募件数	27		8		公募なし		公募なし		15	
合格者数（異動者数）	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	3	3	1	0	-	-	-	-	2	1

*2014年度までは年に2回、2015年度からは年に1回の実施

表彰制度

NISSHAグループは、さまざまな表彰制度を設けています。会社として褒めたたえるべき要件を明らかにし、その要件に該当した社員が周囲に影響を与えることで、会社や組織全体のモチベーションを高めることを目的としています。

2018年度は、プロジェクトの成功に向けて熱意を持って果敢にチャレンジしているグループおよび個人に与えられる「情熱賞」に33人、Shared Valuesを体現している社員を職場のヒーローとしてたたえる「Nissha People賞」に220人が選ばれ、表彰されました。その中には海外拠点の社員も含まれており、NISSHAグループ全体でグローバルに制度を運用しています。