

社会：人財

社員が誇りと物心両面で幸せを感じる仕事

多様な個性を持つ社員1人ひとりが、当社の大切な財産です。企業が持続的に発展するためには、「組織としての多様性」が不可欠であると考え、誰もが生き生きと働き活躍できる職場を目指し、多様性の尊重（ダイバーシティ）や働きやすく人間らしい仕事（ディーセントワーク）を推進しています。また、顧客、取引先、社員、株主等を含む幅広い社会との健全で良好な関係の維持に努め、良き「企業市民」であるとともに海外諸国の文化慣習を尊重する良き「国際人」たることを目指します。

「多様性の尊重（ダイバーシティ）」

シニアの活躍

株式会社NRSバリュークリエイト 設立

日本の少子高齢化の進展や多様な人財の活躍支援という観点を踏まえ、2022年10月より定年を65歳に延長しました。また、1人ひとりが生き生きと長く働くことのできる場を提供することを目的に、2021年10月に株式会社NRSバリュークリエイトを設立しました。社名には「NRSグループの価値（Value）の創出・向上に貢献し、働く1人ひとりがそれを実感し喜びと誇りを感じられる会社へ」という想いを込めています。施設・設備の修繕・点検やI B C 容器の検査など従来外部に委託していた業務や、教育資料の映像化など人員や手間などの事情でこれまで進展に時間を要した業務を迅速・機敏に遂行し、また事業における周辺業務、定型業務を集約化することで、グループ全体の生産性向上に寄与する多様で新たな業務を創造し、NRSグループの価値をさらに高める会社としてその存在を確立します。

女性の活躍

えるぼしの取得

NRSグループは、厚生労働省が定める女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」の最高位である3つ星（3段階目）を取得しました。

当社では、女性管理職比率の向上や継続就業の男女差軽減に向け、キャリアアップ研修の実施、制度の整備等を通して、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組んできました。今後も企業文化における多様性を高めるとともに、多様な人財が活躍できる職場づくりに向け、社員の行動変革に繋げていきます。



外国籍人財の採用とサポート

事業のグローバル化に伴い、外国籍の人財を積極的に採用しています。新卒採用では、4月入社だけでなく、海外の卒業時期に合わせた10月入社の選考会を行っています。2019年より台湾を中心とした就職採用面談を実施、台湾の他にも中国、ベトナム、フランスの外国籍社員が活躍しています。また、仕事だけではなく日々の生活も最適にすごせるよう会社がサポート、入社後は必要に応じた研修を実施しています。その後のキャリアにおいても研修計画をもとに実施していきます。



障がい者の活躍

「障がいのある人もない人もともに働ける企業」であることを目標に、障がい者雇用にあたっています。障がい者の方も組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き生きと活躍できるよう支援し、安心して長く働けるよう努めています。

I 働きやすい職場づくり（ディーセントワーク）

働きやすい職場認証の取得

2021年にNRS株式会社、NRS物流株式会社において「運転者職場環境良好度認証制度（いわゆる、働きやすい職場認証制度）」の「1つ星認証」を取得しました。本制度は2020年8月に国土交通省で創設されたもので、この認証制度を通じて認証事業者の労働条件や労働環境を求職者が容易に確認できるようになることにより、トラック・バス・タクシーの運転者への就職の促進や、自動車運送事業者が認証基準を満たすために、様々な改善に取り組むことを通じて、より働きやすい労働条件、労働環境の実現等を目的としています。



安全衛生委員会

社員の労働安全および衛生に関する事項を調査審議する安全衛生委員会を設置し、毎月1回社員の労働災害の防止や健康障害防止基本対策等について審議しています。

また、安全衛生活動として、衛生管理者による職場巡視、安全・品質部門による安全パトロールの実施、研修・教育等を開催し、職場の安全衛生を管理しています。

ワークライフバランスの実現のために

多様な人財がそれぞれ持てる力を最大限に発揮し、すべての社員が長く活躍できる環境を実現するために、ワークライフバランスを重視した制度を整えるとともに、制度の利用を促進しています。

- ・ 育児短時間勤務制度の拡大
- ・ 育児・介護フレックス制度
- ・ ジョブカムバック制度
- ・ 時間単位の年次有給制度
- ・ 配偶者同行休職制度
- ・ 男性の育児休業促進 など

明るく元気な職場づくりプロジェクト

多様な人財1人ひとりが活躍・成長するために、風通しの良い、明るく元気な職場を目指し人事施策を展開しています。2022年4月には当社社外取締役のアドバイスのもと、社員の会社や仕事に対する思い入れ（エンゲージメント）に関する調査を実施しました。社員の「会社・仕事」に対する思いを可視化し、分析し、効果的な施策立案に結び付け、社員とともに成長する強い会社を目指しています。

ほかにも「さん」付け運動や、メールの簡素化や敬語の使いすぎを呼びかけ、また社員からアイデアを募集し取り組んでいます。



若手意見交換会 「FIT (Fresh Ideas Trading)」 の創設

2021年、有志の若手社員が主体となり、社内意見交換会「FIT (Fresh Ideas Trading)」を創設しました。身近な意見交換の場を作り、仲間と一緒に会社の課題を広く共有し、会社を前向きに変える活動に取り組んでいます。第1回目は「仕事へのモチベーション」、第2回目は、「私が評価してほしいこと」をテーマにワークショップを開催しました。課題について参加者同士で意見を出し合い、問題点と解決案を取りまとめた上で、人事総務部へ前向きな提案を行いました。人事総務部は受けた提案に対し検討し、関係者と連携して課題を解決するための取り組みを進めています。2022年開催の第3回目では、より気軽に意見交換のできる懇親会形式で開催し、本社中心に30名超が参加しました。

日常業務外におけるコミュニケーションの醸成がなされ、年齢・職種を超えた相互の課題発見・改善の一步を踏み出しています。これらの活動は全社員へ報告され、より良い職場づくりに役立っています。



健康経営の推進

社員の心身の健康増進を目的に2021年度から「健康経営」を進めています。

1. 健康診断スケジュール短縮化、管理の簡素化
2. 産業看護師との契約
3. 健康診断オプションの選択肢・補助額増
4. 健康管理システム

産業看護師は定期的に本社に訪問し、定期健診の受診管理や再検査の推奨業務の他、健康・メンタル相談を対面やオンラインで実施しています。

また、安全衛生委員会を開催し、労働安全や衛生について審議をしています。

教育研修制度の充実

2021年10月から始まった中期経営計画「NRS 2024」では、「自己研鑽による社員のダイヤモンド化」を経営方針のひとつとし、人財の育成を最重要課題に位置付けています。グローバルに変化が激しく、より多様化する市場において事業を成長させ飛躍するために、人的資本をより強化し社員を成長させる教育、研修制度を導入しています。2022年度の教育研修予算は一般的な平均*を大きく上回る国内社員1人あたり年間平均約10万円を充てています。次年度はグローバルに拡大し、社員のダイヤモンド化を目指します。

*産労総合研究所2020年度（第44回）教育研修費用の実態調査より

2022年度教育研修の例

- ・ 女性活躍
- ・ 階層別研修
- ・ グローバルリーダー育成研修
- ・ 管理者研修
- ・ 次期管理者研修
- ・ 1～5年目フォローアップ研修
- ・ 自己啓発
- ・ ライフプランセミナー
- ・ アンガーマネジメント研修
- ・ ITリテラシー教育 など



2年目フォローアップ研修



次期管理者研修



中堅社員向け発信力強化研修