

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
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

ポジティブ回答率	2022年度	2023年度	2024年度
	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
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
	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

回答平均点 (4点満点)	2022年度	2023年度	2024年度
	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

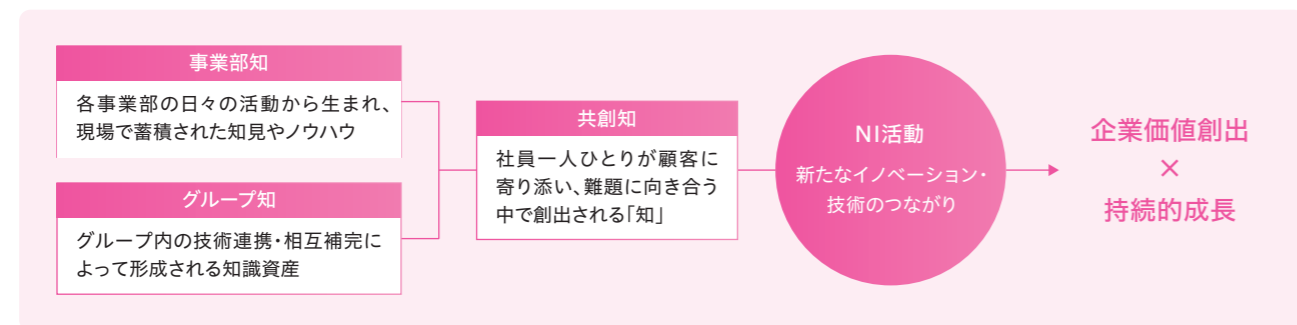
役職定年の柔軟運用や再雇用を推進し、豊富な知識や高い技能を持つシニア社員の活躍を支援。新人事制度では「働き方の複線化」により、希望や能力に応じた働き方を選択できる仕組みを整備し、モチベーションアップを図っています。

「共創知」によって 持続的企業価値創出を 目指す



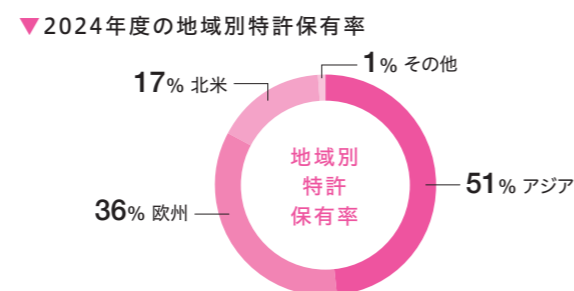
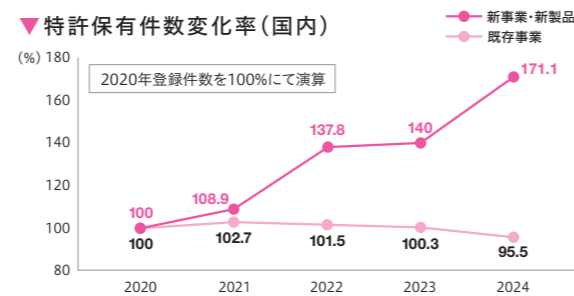
執行役員
テクニカルセンター長
平田 圭司

各事業部の日々の活動によって生み出され蓄積した「事業部知」、グループ内の技術のつながりにより相互補完されて生まれる「グループ知」。そして、この2つを基盤に、社員一人ひとりがお客様に寄り添い、困難なニーズにも諦めずに対応することで「共創知」が創出されます。仲間やお客様とともに築き上げた「知」を結集させ、新たなイノベーションを生み出す「NI (Nitta Innovation) 活動」を通じて「技術のつながり」を育むこと。知識と技術の交流を促進するこれらの活動によって、“世の中を前へ、そして人々を幸せに”する技術や製品を開発し、さらなる企業価値創出と持続的成長を目指していきます。



知的財産の保護と活用

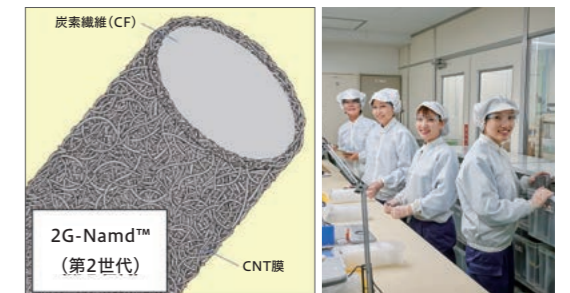
投資効率の最適化を図るため、知的財産のポートフォリオ見直しを推進する中、国内の既存事業における特許登録件数は、2020年以降ほぼ一定で推移しています。一方で、新たな企業価値創出に向け、新事業の探索・新製品の開発へは積極的な投資を実施し、新事業・新製品関連特許登録件数は2020年度比で1.7倍に増加しています。また、グローバルなビジネス展開に合わせた海外における知的財産網の構築を進めており、2024年度の地域別特許保有率は、アジア51%、欧州36%、北米17%と、中国・韓国・台湾・インド等のアジア圏が約5割を占めています。本年度よりグローバル戦略をさらに加速する中、新事業・新製品関連分野においても海外での権利化を進め、海外市場でのさらなる競争力強化を図っていきます。



新たな価値の創出

Namd™の高付加価値産業分野向け展開

Namd™とは、炭素繊維の表面にCNT (カーボンナノチューブ) を付着させることで、より強い繊維素材をつくる技術です。素材としてのポテンシャルを的確に把握し、コア技術を開発しています。まず、展開の第一段階としては、人がそのポテンシャルを実感・体感しやすいスポーツ分野からスタートしました。今後は、世界がその真価を理解し、活用できる分野へと展開していきます。例えば、高付加価値産業への展開を図るため、今年度中のAS9100 (航空宇宙産業向け品質マネジメントシステム規格) の認証取得を目指して取り組んでおり、製品化における設備投資を適切なタイミングで実施していきます。当社は、顕在化している特徴を深化することによって改良し、潜在的特性を探索することにより新たな発明を創出することで、Namd™がつくる世界とともに歩むお客様と手を組み、ともに前進 (Going ahead with you) していきます。



ニッタのコア技術

- 高度なCNTの生産技術の確立
- ナノ分散技術の確立

医療・ライフサイエンス分野の拡充

当社が140年の歴史の中で培ってきた多岐にわたる技術を結集し、これらを「深化」させ、さらに新たな技術や用途を「探索」していくことで、各技術のコアを磨き上げていきます。そしてそのコア技術を「グループ知」によって最適に組み合わせることで、医療ライフサイエンス分野へイノベーションとリノベーションを起こすべく挑戦しています。好例は、新たなバイオ除染システムの開発です。当社グループが取り組むバイオ除染システムにおいては、これまでクリーンエンジニアリング事業部で培ってきたフィルタや環境モニタリング等に関する技術と、グループ各社が保有する要素技術を組み合わせ、さらにお客様との共成長によって得た「共創知」を武器に、開発を進めています。



ニッタのコア技術

- 蒸気化過酢酸除染装置VPASSの開発とHEPAフィルタの掛け合わせ

当社グループにおける知的財産の評価について

当社グループは、知的財産の保有・管理において、その価値を正しく評価することが競争力や将来性を測るうえで極めて重要と考えています。まず、「第一の価値」として、知的財産と事業・製品との有機的な関係性を捉え、顧客価値の向上にどうつながるかを重視します。次に「第二の価値」として、既存事業において確実に当社ビジネスを支えるとともに、顧客ニーズを実現できるか否かで評価しています。そして最後に「第三の価値」として、社会全体への貢献度を客観的に評価しています。

これら三層の視点を基に、自社ビジネスに与える影響力だけでなく、より幅広い視野に立ち、将来の収益性や競争力、業界・社会への影響力までを予測・分析し、投資判断や事業戦略立案の重要な判断材料となるよう、適切な知財評価に取り組んでいます。



サステナブル活動の 象徴となる事業 北海道の森林経営



北海道ニッタ株式会社
代表取締役社長
勝山 安久

北海道ニッタは、「NITTAグループ社有林管理方針」に基づき、将来を見据えた「森林経営計画」を策定・運営することにより、森林の有する多面的な機能を発揮させ、地球環境の保護と生物多様性の保全に努めることを使命としています。社有林の整備・施業に関しては、北海道庁が定める「北海道森林づくり条例」「北海道森林づくり基本計画」に基づいて、「水源涵養林」、「山地災害防止林」、「生活環境保全林」、「木材等生産林」に区分し、それぞれの森林について目指す姿を描くことで、持続可能な森林経営に取り組んでいます。

ネイチャーポジティブ経営

北海道ニッタの森林経営はネイチャーポジティブ経営を体現するものとして、当社事業活動を通じて持続可能な社会実現への貢献を目指しています。具体的な取り組みとして、人工林においては、林業経営の基本である「伐って、使って、植えて、育てる」という森林資源の有効活用によって、持続可能な森林経営を忠実に実施しています。天然林に関しては、水源涵養機能の発揮と動植物の貴重な棲み家を維持管理することにより、地域環境に貢献することを目的として活動しています。また、これら当社の取り組みを、国が主導する「30by30自然共生サイト」や「J-クレジット制度」等へ登録を行うことで、森林経営が生み出す無形の価値を顕在化させ、当社グループの持続的な企業価値向上につなげることを目指しています。

ニッタが参画するイニシアティブ



環境省は、生物多様性の保全に貢献する民間の緑地等を認定する制度を実施しており、ニッタ株式会社の「十弗の森」は2024年3月に認定されました。植物・鳥類・哺乳類の多くの貴重種が確認されており、また成長に時間を要するミズナラの巨木が存在することから、非常に貴重な森林資源として高く評価されています。

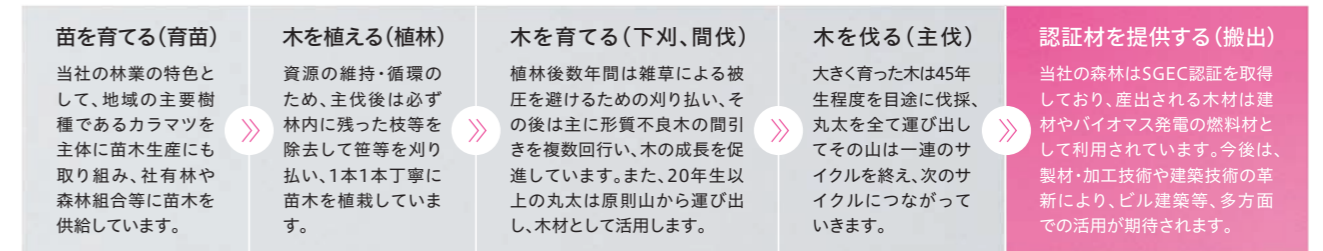


北海道の森林資源を活用したクレジット化を目的に申請を行い、2025年4月に北海道ニッタの森林管理プロジェクトが国の認証制度に登録されました。今後は、森林管理による温室効果ガスの削減・吸収量がクレジットとして数値化され、環境・事業への貢献を可視化していきます。

北海道の森づくり

北海道ニッタは「十勝の森を通して全ての生き物が幸せに暮らす次の100年をつくる」ことを目標としています。次世代に向けた持続可能な森林経営とサービスを提供することに加え、ひたむきで長期的な「森づくり」を通じて、気候変動への対応、生物多様性の保全、水源涵養、災害防止等の社会課題に対して、森林が持つ公益的機能を最大限発揮できるよう、取り組んでいきたいと考えています。当社の森づくりは、森林資源を次世代に引き継いでいくために、森づくりのサイクルを継続的に実施しており、特に苗木から育てることを重視して取り組んでいます。

▼森づくりのサイクル



苗木づくりは森づくりの要です。当社は年間約50万本の苗木を自社生産し、自社森林への植林に加え、森林組合を通じて近隣業者にも提供しています。苗木は天候の影響を受けやすく、すぐに調達できないため、新規参入や小規模事業者には難しい分野です。当社は種から伐採まで一貫して林業を行い、苗木の供給を通じて林業の活性化と地域貢献に取り組んでいます。

生物多様性に関する調査

ニッタの所有する天然林においては、安全上の懸念や森林保護の観点から必要と考えられる場合を除き、極力伐採等は行わず、多様な動植物の貴重な棲み家を守るため適切に保全・管理をしています。

また2021年度より生物多様性調査を実施中、当社の森林資源には国や北海道が指定する希少種や絶滅危惧種の生息が確認されています。



ミズナラの大径木

調査ターゲット	2021年度				2022年度				2023年度				2024年度				2025年度			
	春	夏	秋	冬	春	夏	秋	冬	春	夏	秋	冬	春	夏	秋	冬	春	夏	秋	冬
植物	← 調査 →		リスト化																	
哺乳類					← 調査 →		リスト化													
鳥類					← 調査 →		リスト化													
昆虫													← 調査 →		リスト化					
その他									← 追加ターゲットの検討 →								← 必要に応じ追加調査 →			

企業価値向上に向けた地域社会とのかかわり

北海道ニッタでは、林業を通じた地域社会との関係性構築だけでなく、木育活動やマルシェ等ファミリーが気軽に参加できるイベントを開催しています。多岐にわたる活動や情報発信を通じて「ニッタの森」のファンを育てること。そして、自然保護や持続可能社会づくりに貢献する企業ブランドを構築し、ニッタグループのさらなる企業価値向上に貢献する取り組みを推進します。

●Instagram「森と笑う」

2025年開設。地域イベントの発信をはじめ、事業活動の報告、スタッフ紹介等を通じて森林経営や森づくりへの興味や理解を促すとともに、地域社会との距離を縮めファンづくりを目指す。



詳細は
Instagramにて
ご覧いただけます。

●四季のイベント「森とひろば」

地域の方々が家族で気軽に参加できるような自然に触れ合えるイベントを企画運営し、地域社会や住民との交流を図る。

