

第2創業期でのさらなる進化

— 中長期の成長・人的資本拡充によるグループの一体化へ —

人的資本の拡充に向けて

当社は創業満50周年を迎えた2023年より、社名を日本電産株式会社からニデック株式会社へと変更しており、今後は第2創業期としてさらなる進化を図っていきます。次の50年に向けて新たなステージに入る当社では、2025年度の売上高4兆円、また2030年度の売上高10兆円という更なる飛躍を実現するべく、旧来の連邦経営（個々の会社の自主性を重んじ、グループ内といえども競い合いながら成長を促す経営）からグループ一体化経営（One NIDEC：全体最適の観点でグループシナジーを創出しながら成長する経営）を確立するための人事施策・基盤整備を進めています。これまでには創業者である永守重信の強いリーダーシップによって会社・事業の成長を牽引してきましたが、次の50年の成長においては、新社長に就任した岸田光哉のもと、“永守イズム”と“NIDEC Way（全社員の行動指針・規範）”を次世代へ継承しつつ、「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」である当社の姿を実現していきます。

また、「人類が抱える多くの課題を解決する世界No.1のソリューション企業集団」を実現するため、グローバルで戦うことができる企業集団づくりにも邁進しています。企業集団づくりにおいては、多様性の中にもしっかりと軸を持ち、グループ全体がOne NIDECとして同じ一つの夢に挑戦していけるよう、人事上のソフト領域・ハード領域の両方における多面的な人的資本の観点に着目しています。さらに、強みの根幹である企業理念やコーポレート・スローガン、“NIDEC Way”などをベースに会社組織および人材に係る基本的な考え方を「NIDECグローバル人事ポリシー」としてまとめ、人事戦略・施策として具体的な活動へと落とし込んでいます。グループ間・市場間の垣根を取り払い、それぞれの会社で培われた技術や人材を確固たる企業理念のもとに結び合わせられる企業集団を追求することは、当社の事業戦略の特色であるM&A（PMI）の効果を最大化します。

Vision

- ▶ 100年を超えて成長し続けるグローバル企業
- ▶ 人類が抱える多くの課題を解決する世界No.1のソリューション企業集団

創業者精神（挑戦への道・NIDEC Way）

NIDECグローバル人事ポリシー

“For Our Future, For Our Dream” 世界の人々の明日と私たちの夢のために“挑戦する”組織・人材であり続けます。

組織・人材開発ポリシー（ソフト領域メッセージ）

Encourage Uniqueness

自らの存在価値をプロアクティブに発揮する個人を尊重します。

Respect Team Spirit

多様な意見を受容し、本音のコミュニケーションを通じて新たな価値を創出します。

人事制度ポリシー（ハード領域メッセージ）

Reward Based on Contributions without Bias

シンプルな基準で常に公正・公明・公平に正しく評価され、適切なキャリア機会が提供されます。

人材開発 スキル開発、キャリア支援、幹部育成等

人事制度企画・運用 評価・報酬・等級その他制度、採用、勤怠、給与等

組織風土醸成 理念浸透、組織開発、健康経営等

NIDECグローバル人事ポリシーの考え方と主な人事施策

人材戦略の柱となる「NIDECグローバル人事ポリシー」における最も基本的なポリシーは「For Our Future, For Our Dream — 世界の人々の明日と私たちの夢のために挑戦する組織・人材であり続けること」です。この考えの下、組織・人材開発に関するポリシーと人事制度に関するポリシーをそれぞれ掲げています。これは今後展開していく様々な戦略や施策において、その基本となる方針・信念を言語化することによりグローバル規模での認識・意思の統一を図るものです。またこのポリシーにはNIDECグループで働く10万人超の社員が公平な仕組みの下で活躍し、ビジネスやキャリアのニーズに応じて事業や会社間を自由に往来できるような制度・組織管理の実現に向けた考えも含まれています。

グローバルな人事制度・組織の構築については、2024年4月に発足した「グローバル人事戦略コミッティ」にて社長の岸田や各事業本部、主要な海外事業所の人事責任者、国内の人事部が議論を行っています。今後も世界中の従業員同士、特に若い世代が繋がりをあえるような組織開発・活性化を目的として、広く人事施策全般の企画を進めていきます。また、同時期にNIDECグループのパーパスを追求するための「All for Dreamsコミッティ」も立ち上げています。従業員一人ひとりが創業者の経営理念・企業文化を継承しながら「NIDECグループで働くことの意義」を追求していくための、ボトムアップ型の施策を検討していきます。

“For Our Future, For Our Dream”

世界の人々の明日と私たちの夢のために“挑戦する”組織・人材であり続けます。



※ 上図の人事施策は、主に日本地域の場合を記載しています。

NIDECグループにおける人的資本経営の考え方

人的資本経営は、人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上に繋げる経営の在り方です。NIDECグループにおいては人的資本経営の根幹に創業者精神をおき、そこから「NIDECグローバル人事ポリシー」といった指針や人事施策を展開しています。グループの全従業員があらゆる垣根を超えて共に戦える土壌を築くことにより、当社が企業理念の中でビジョンとして掲げる「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」そして「人類

が抱える多くの課題を解決する世界 No.1のソリューション企業集団」を実現できると考えています。

それら指針や施策の成果として、会社組織あるいはヒトの側面から会社業績などへの貢献に繋がると考えています。2030年度の連結売上高10兆円の達成と、今後100年成長し続けるグローバル企業の実現に向け、人的資本経営に係る上記の考えに基づき指針の整備や施策などの展開を着実に進めていきます。

自立／自律的な組織づくり・人材輩出

— 創業者経営からの自立／自律：将来を描く・自分達で考える組織づくり・人材輩出 —

次の50年を見据えた集団経営体制においては、NIDECグループ内から選出された新たなリーダーが経営を担い、なおかつ誰がリーダーになっても持続可能な経営を維持できる後継者計画やそのための仕組み(組織づくり・人材輩出の仕組み)を構築しています。

創業者である永守重信の強いリーダーシップを活かした従来のトップダウン経営から、新社長に就任した岸田光哉を

中心とした集団経営体制へと移行する中で、企業理念を実現し、「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」という目指すべき姿を実現するためには、これまで以上に自立／自律的な組織・人材へと変革をする必要があります。そのために、「NIDECグローバル人事ポリシー」を中心に据え、次の3つの領域に注力しています。

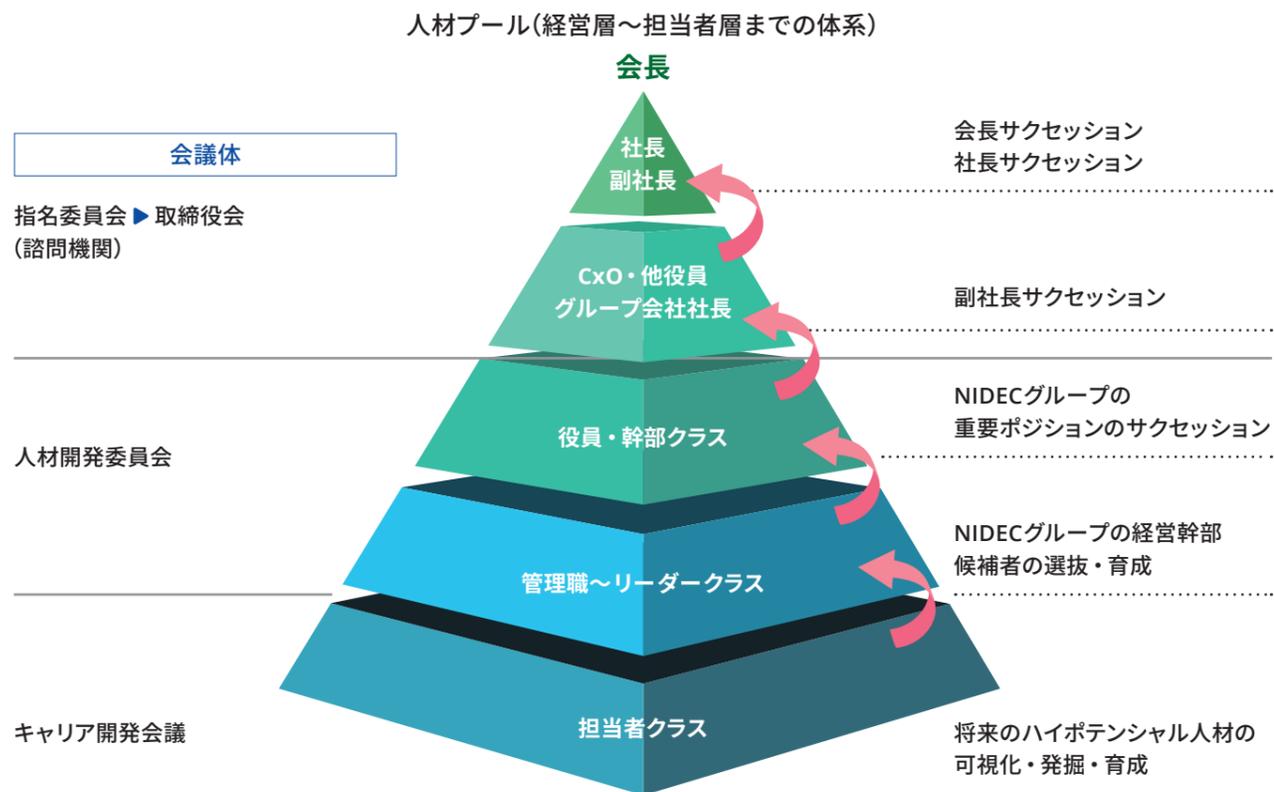
- ① 幹部開発：集団経営体制の強化を図る
- ② キャリア開発支援および理念浸透：挑戦を促し、自ら将来を描く
- ③ 組織開発：自組織の役割を解釈し、成果の最大化を目指す

① 幹部開発：集団経営体制の強化を図る

集団経営体制へ移行するにあたり、重要ポストにおける安定的な人材パイプラインは必要不可欠です。そのため、グループ全体の重要ポストを可視化し、経営幹部がサクセッションプラン(後継者計画)の妥当性を議論するとともに、次世代の経営人材候補となりうる人材を発掘し、戦略的な早期育成の取り組みを推進しています。また、経営人材候補に

ついては、企業再建や抜擢登用などのタフアサインメントに加え、当社理念や経営マインドの浸透を目的とした創業者による育成塾、グローバル企業のトップとして高いレベルの経営知識習得のための「グローバル経営大学校」を通じて、知識習得と実践の場を組み合わせながら育成強化を図っています。加えて、地域の特性に合わせた幹部開発施策の実施を開始しています。

人材プールの考え方



※ 後継者計画などに関する会議体を定め、特定個人に意思決定権が集中しない仕組みづくりにも努めています。

OJT		Off-JT
当該ポストの選任基準および選定等		※指名委員会審議・取締役会決議
タフアサインメント		個人別プログラム (エグゼクティブコーチング等)
グループ会社経営	M&A・PMI経験	グローバル経営大学校
新規事業立ち上げ	事業統廃合	次世代グローバル経営大学校
プロジェクト責任者	海外拠点経営	KUAS MBA
ローテーション	海外経験	選抜教育

永守イズム・永守経営手法の浸透
他流試合
抜擢・登用



永守による経営者育成教育「永守経営塾」

② キャリア開発支援および理念浸透：挑戦を促し、自ら将来を描く

基本的なポリシーでもある「For Our Future, For Our Dream —世界の人々の明日と私たちの夢のために挑戦する組織・人材であり続けること」とおり、集団経営体制においては、経営幹部だけでなく、社員一人ひとりがプロアクティブに存在価値を発揮することが求められます。そのため、当社では、社員が同じ一つの夢に挑戦するための土壌づくりとして、キャリア開発を支援しつつ、あわせて理念浸透にも注力しています。

キャリア開発支援においては、「上司・若手向けキャリア研修」や「キャリアプランシートの活用」を通じて、キャリアの棚卸

し・振り返りから将来を描くための開発支援を行っています。加えて、日頃からの1on1ミーティングなどでのキャリアに関する対話を通じてキャリアプランの実現に向けた取り組みを進めるとともに、時には定期的に実施する社内公募などを通じて社員の新たなキャリアプランの実現を後押ししています。

理念浸透においては、社員のベクトルを合わせ、社員各々が最大限活躍できる組織をつくるため、創業者の想い(NIDECの理念や考え方など)をまとめた「挑戦への道」を配布・活用しています。日常の中に「挑戦への道」が自然にある環境を整えるとともに、定期的に研修などで理念の理解度や実践度を振り返る機会を設けることで、企業風土・組織文化の醸成からベクトルの合った組織づくりを行っています。

③ 組織開発：自組織の役割を解釈し、成果の最大化を目指す

これまでのNIDECの精神や企業文化、3Q6Sなどを引き継ぎながら、加えて、社長の岸田からのメッセージ「Open & Transparent (自分ができることをOpenに発信、自分の弱さを隠さない)」を念頭に置いたうえで、幹部開発やキャリア開発支援など、社員個人への働きかけだけに留まることなく、人と人との関係性に着目し、組織そのものをより自律的に変革するための組織開発にも取り組んでいます。

組織開発においては、組織の成果を最大化することを目的に、「組織パフォーマンスサーベイ」を実施し、ビジョンの浸透度や職場の関係性、達成志向の強さなど、多面的な観点から社員が組織を自己診断した結果を集約し、フィードバックしています。さらには、「組織パフォーマンスサーベイ」の結果をもとに、自職場のあるべき姿について、各職場にて本音で話し合う「職場ワークショップ」を実施し、組織・自職場をより良くしていくために、自分たちで取り組めるアクション

理念浸透に関する指標	2022年度	2023年度	2025年度目標
ビジョンの浸透度	80.9%	76.4%	85.0%

※1 ビジョンの浸透度：毎年実施している従業員意識調査「組織パフォーマンスサーベイ」の「あなたの職場では、会社の経営理念やビジョンが共感されていますか?」の設問に対し、5段階評価の内「そう思う」、「ややそう思う」と回答した社員の割合

※2 2023年度の数値低下は経営層の人事が一時流動的かつ不透明であったことが主因と分析

プランを検討し、実行することを通じて組織の価値創出に繋がっています。

組織の価値創出・付加価値向上においては、人と人とのコミュニケーションが何よりも大切であると考えています。そのうえで、社長岸田と社員間での交流(対話)の場をいち早く設けながら、経営と社員の双方向でのコミュニケーションを通じた組織の一体感の醸成を図っています。また、人事における国内での各種施策などにおいては、2021年度からHRタウンホールミーティングと称し、当社の人事責任者が国内事業所を巡回し、人事施策の理解浸透および社員からの意見収集などに努めています。



社長の岸田と社員の交流会

マテリアリティの取り組み

国際競争力が高い人材の確保・育成

マテリアリティ

- **グローバルリーダーの発掘・育成を推進する**
 - ー グローバル人材を含めた経営人材育成を強化する
- **グローバルタレントマネジメントの仕組みを構築・機能する**
 - ー 地域統括人事の設置
 - ー 本社管理対象ポジションの明確化
 - ー Global Mobilityポリシーの構築



人材

マテリアリティ特定の背景

NIDECグループは2030年度連結売上高10兆円を達成し、目指す姿である「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」「人類が抱える多くの課題を解決する世界No.1のソリューション企業集団」を実現するため、国際競争力が高い人材、すなわちグローバルに活躍できる人材の確保・育成が不可欠であると考えています。本マテリアリティに対応しなかった場合、グローバルにビジネスを展開している当社において、上記の目指す姿に到達できないだけでなく、急速重要ポストの後継者が必要になった際、企業活動が立ち行かなくなるリスクがあります。

2023年度の取り組み

幹部開発においては、短期的ではなく中長期を視野に入れた取り組みとして、2020年度より設置している人材開発委員会の中で経営幹部がサクセッションプラン(後継者育成計画)の妥当性を議論するとともに、次世代の経営人材候補となりうる人材を発掘し、戦略的な早期育成の取り組みを行っ

ています。この取り組みの一環として、2022年度より経営人材候補の育成を加速させており、企業再建や抜擢登用などの高難度なタスクの割り当てに加え、当社理念や経営マインドの浸透を目的とした創業者による育成塾(毎月1度)を開催しています。さらに、2022年11月に設置した指名委員会の活動を通じて、当社の新社長選任に至っています。なお、指名委員会では、社長選任基準の充足、および人物などを含め、総合的な確認を丁寧に行ったうえ、審議を実施しています。

キャリア開発支援においては、従来から取り組んでいるキャリアプランシートを通じたキャリア面談や若手社員向けキャリア研修に加え、下図の施策を実施しています。

管理職層に対し、リーダーとしての強み・弱みを洗い出すための研修を実施し、個人別のフィードバックレポートをOJTに活用しています。また、日頃の上司・部下との対話(1on1)についての教育動画を国内グループ会社に展開することに加え、部下のキャリア開発支援を念頭に置いた研修を新たに実施し、自組織の部下育成やマネジメント力の強化を図っています。

今後に向けて

次世代の経営人材候補の scope を外国籍人材にも拡大するとともに、早期かつ計画的な育成策の実行を推進していきます。世界中のNIDECグループの経営人材候補が集い、グローバル企業のトップとして高いレベルの経営知識習得を目指す「グローバル経営大学校」(2016年開校)、「次世代グローバル経営大学校」(2017年開校)は、近年コロナ禍の影響で中断していましたが、順次再開し、知識習得と実践の場を組み合わせながら育成強化を図ります。また、次世代リーダーやプロフェッショナル人材の育成においては、自律

的な成長を促進するため、自ら希望する内容を学ぶことができるカスタマイズ研修などの人材開発施策のラインナップの拡充やキャリア形成支援の強化を進めていきます。また、タレントマネジメントにおける人材配置の観点では、グローバルに適所適材を推進すべく、Global Mobilityポリシーを構築し、スムーズな異動スキームを整えていきます。

ダイバーシティの推進

マテリアリティ

- **意思決定層への女性の登用**
 - ー 女性役員比率^{*1}: 20%以上
 - ー 女性管理職比率: 9%以上
 - ー 女性管理職候補^{*2}比率: 15%以上
- **外国籍役員の登用およびその後継者候補の開発促進**

*1 執行役員以上、社外取締役含む
*2 管理職一歩手前のポジションに就く女性社員を指す



人材

マテリアリティ特定の背景

NIDECグループは、多様性を競争力の源泉として認識しています。グローバルに事業を展開していく中で、個人が持つ違いを尊重して受け入れるとともに、その違いを最大限に活かすことによって、日々目まぐるしく変化しているビジネス環境や顧客ニーズへ効果的に対応できると考えています。本マテリアリティに対応しなかった場合、能力と意欲を持つ人材であっても、その属性や価値観によって活躍することができず、創造的な事業活動が阻害される恐れがあります。また、偏見や差別、ハラスメントが発生するリスクが高まり、これらを背景にした離職の増加が想定されます。そのため、当社では組織や社員一人ひとりの潜在能力を存分に発揮できる人材育成・登用や職場環境づくりに取り組んでいます。加えて、創業以来大切にしてきた“NIDECらしさ(理念)”を時代に合わせて磨き上げ、全社員と共有しながら、多様性の中にもベクトルの一致を醸成する取り組みを進めています。

2023年度の取り組み

マテリアリティKPIとして定めている女性活躍の実現に向けて、組織や社員一人ひとりの潜在能力を存分に発揮できる職場環境づくりが重要だと考えています。そのため、社員間の関係性を活性化させ、各職場から組織全体へと繋がるパフォーマンスの向上を目指す組織開発を推進しています。

各職場の現状を可視化する「組織パフォーマンスサーベイ」、サーベイ結果をもとに各職場メンバーにて本音で対話する「職場ワークショップ」を導入し、多様な意見を尊重しながらビジョンに基づく意思決定を進めることのできる組織風土の醸成・組織の構築を進めています。

組織パフォーマンスサーベイの結果

(キャリア意識に関する項目抜粋)

	2022年度	2023年度	2025年度目標
キャリア意識	50.2%	50.4%	55%

※ キャリア意識: 毎年実施している従業員意識調査「組織パフォーマンスサーベイ」の「あなたは、キャリアの方向性を描いていますか?」の設問に対し、5段階評価の内「そう思う」、「ややそう思う」と回答した社員の割合

今後に向けて

2005年頃から取り組んできた女性や外国籍人材の登用などの属性に関するダイバーシティを推進しています。これらに加え、社員個々人の価値観やキャリア志向の多様性にフォーカスした活動を強化する中で、2023年度末時点の女性役員比率は目標値10%以上に対して19.4%、女性管理職比率は目標値8%以上に対して8.1%、女性管理職候補層比率は目標値15%以上に対して15.2%と、各階層における目標値を全て達成しています(ここでの目標値はそれぞれ2023年単年度目標)。

本指標については、今後もさらに向上を図る必要があると考えています。新たな目標を掲げたうえで、社内での育成・登用支援に継続して取り組みつつ、ダイバーシティの scope を広げ、属性に限らず社員一人ひとりの価値観や志向を活かすことで組織パフォーマンスを最大化していくダイバーシティ&インクルージョンの取り組みにも注力していきます。



当社にて活躍している女性役員の例:
生産技術研究所長 豊嶋 直穂子

NIDECにおけるキャリア支援の枠組み



労働安全衛生・健康経営の推進

マテリアリティ

- 安全で働きやすい職場環境を確保する。
- 重大(死亡・後遺障害)災害をゼロにする。
- 労働災害度数率を改善する。
- NIDECグループでの健康経営の実現
- 2025年度健康経営度調査における「健康経営優良法人ホワイト500(大規模法人部門)」の認定を受ける。



人材

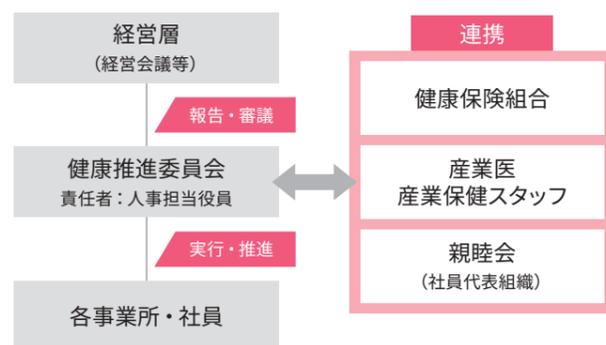
マテリアリティ特定の背景

労働人口の縮小は世界的な社会課題であり、個人の健康管理を企業がサポートすることで限られた労働資源を大切に扱い「人材価値」を最大化する取り組みが重要となります。そこで、当社では上記の4項目をマテリアリティとし、これらに対応しなかった場合のリスクである、生産性の低下や人材流出、ブランド価値の低下などに備えるため、NIDECグループは会社と社員の協力の下、社員がその能力を十分に発揮できる安全快適な職場環境の整備と、社員の安全と健康の増進をテーマに健康経営に取り組んでいます。社内組織を横断する形で構成された健康推進委員会が中心となって健康管理・増進の仕組みを強化しているほか、産業医による健康セミナー、全社員を対象とした健康意識調査を実施し、健康リテラシーの向上に努めています。さらに国内事業所の敷地内完全禁煙を達成するなど、健康経営を推進しています。

健康

社員の心身の健康推進、および当社で最大限活躍できる職場環境づくりを目指し、健康推進委員会を組織しています。各職場に応じた取り組みができるよう、各事業所に健康推進の担当者を置くとともに、健康のエキスパートである産

健康経営体制



業医や健康保険組合とも連携し、会社一体となって健康経営を推進しています。さらに健康保険組合については、柔軟な健康推進体制を整えるため、NIDECグループでの自社健康保険組合の設立準備を進め、2024年4月に正式に設立に至っています。

2023年度の取り組み

社員の健康リテラシー向上を図り、社員全体の健康状態の改善・向上に繋げるべく、産業医によるヘルスセミナーを実施しています。セミナーのテーマについては、毎年実施している健康に関する社内調査「NIDECヘルスサーベイ」の結果を活用し、社員からの要望が高いテーマや健康課題に直結するテーマを中心に取り上げました(テーマ例:肩こり、腰痛、睡眠、禁煙、メンタルヘルスなど)。また、健康に関して高いリスクを有する社員への対策として、健康診断結果に応じた個別保健指導の実施や精密検査受診の勧奨などを効果的に実施しています。

今後に向けて

現在は国内のグループ各社ごとに健康管理・健康増進の取り組みを行っていますが、今後NIDECグループ全体での健康経営を進めるため、基盤の構築を進める方針です。産業保健体制の強化や、グループ全体の健康状態の可視化、改善のサイクルが回せるように中長期的に取り組むを実施していきます。引き続き、社員の心身の健康推進ならびに社員が最大限活躍できる職場環境の実現に取り組んでいきます。

安全

新労働災害の撲滅を目指した活動として、過去に発生した事例を元に、グループ全体に展開し対策に取り組みました。

2023年度の取り組み

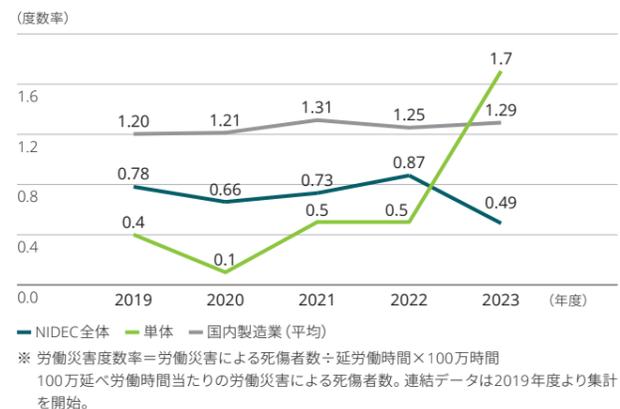
マテリアリティKPI達成に向けた安全活動確認およびリモート安全点検に係る計画目標を達成しました。

項目	実施内容
段差の総点検	2,370件改善
挟まれ・巻き込まれの総点検	8,651件改善

今後に向けて

発生した労働災害について原因を分析し、真因となった事象についてグループグローバルで点検と対策を実施し、類似災害の撲滅に努めていきます。

労働災害度数率



人権の尊重・適正な労働慣行の浸透

マテリアリティ

【適正な労働慣行の浸透】

- 管理職を含む従業員の労働時間管理を継続
- 生産性向上により平均残業時間を削減

【人権の尊重】

- サプライチェーンを対象に含む人権方針を明確化し、従業員に浸透させる。



人材

マテリアリティ特定の背景

本マテリアリティに対応しなかった場合、当社の活動に起因する負の影響、つまり人権侵害の被害を受けるステークホルダーが発生するリスクが高まります。加えて、次の主要な4つのリスクを抱えることになります。

- ① 不買運動やブランド価値の毀損などのレピュテーションリスク
- ② ストライキや人材流出、あるいは顧客・サプライヤーとの取引停止といったオペレーショナルリスク
- ③ 訴訟や制裁などの責任を問われる法務リスク
- ④ 株価下落やダイベストメントにつながる財務リスク

こうしたリスクの低減・回避するために、人権デュー・ディリジェンスプロセスとして、人権影響評価、負の影響の停止・防止・軽減、モニタリング、情報開示などの取り組みを進めています。

2023年度の取り組み

2023年度には、人権デュー・ディリジェンスプロセスのうち、負の影響の停止・防止・軽減、モニタリングに注力して取り組んでいます。当社は毎年、国際人権デーおよび人権週間の期間に合わせて人権の啓発推進を行っています。2022年度より継続した取り組みとして、「企業における人権尊重」をテーマとしたeラーニングや、ハラスメントの内容を含むコンプライアンス研修を実施しています。加えて、約300にのぼるNIDECグループの拠点に対してSAQ(セルフアセスメント)を活用し、現状の調査・評価を実施するとともに、具体的な是正対応を進めています。例えば、SAQによって、2021年に策定したNIDECグループ人権基本方針が展開されていない拠点があることが判明し、改めてグローバルに本方針の再周知を行いました。加えて、内部通報窓口であるNIDECグローバルホットラインの周知徹底や就業規則におけるハラスメント禁止の明記など、拠点ごとの個別是正対応を進めています。サプライチェーンにおいても人権リスクを防止するため、アジア圏を中心とした仕入先にSAQの実施をお願いし、現状の調査・評価を実施しています。SAQで得られた上流サプライチェーンの情報をもとに、人権への負の影響が発生した場合の深刻度と発生可能性の2軸でカテゴリ別にリスクを評価し、対応の優先順位付けを行っています。労働時間の管理については、特に日本において、マネジメント人数の最適化に向けた検討を進めるとともに、社員の労働時間管理のマイクロマネジメントを行い、関係各所への報告・連携を適切に実施しました。また、月の途中に一定の労働時間に到達した従業員ならびにその上司に対し、十分なコミュニケーションを通じた業務調整を行うよう周知しました。

今後に向けて

NIDECグループ各拠点およびサプライチェーンにおける人権リスクを把握し、それを最小化するため、人権デュー・ディリジェンスの強化を行っていきます。具体的には、ステークホルダーの意見を踏まえた人権影響評価を実施することで潜在的な人権に関する負の影響を特定します。また、グローバルの全拠点を対象に人権基本方針を中心とする人権項目についての理解度を検証する教育施策の実施や、人権に関するSAQ調査を定期的に行うことに加え、特にリスクの高い拠点・仕入れ先様との対話の実施などにより、適切な是正および予防に努めます。また、引き続き労働時間の適正化と労災発生 の未然防止を徹底し、グループ全体で10万人を超える社員を雇用する企業としての社会的責任を果たしていきます。