



読者アンケート のお願い

※勝手ながら二次元バー
コードをご利用できる
皆さまへのアンケート
となります。ご理解の
ほどお願いいたします。



ネグロスタイムズをお読みいただきありがとうございます。当社と皆さまを繋ぐ懸け橋となることを使命に編集に努めております。ご感想、ご意見をいただきたく、アンケートのページを用意させていただきました。より良い誌面づくりにご協力ください。



ネグロス電工株式会社

〒136-0071 東京都江東区亀戸 2-40-1

TEL:03-5628-7111 <https://www.negurosu.co.jp/>



印刷工程でグリーン電力
(300kWh相当)を
利用しています。

NEGURUSU TIMES 2024 令和6年5月24日発行 発行所ネグロス電工株式会社

NEGURUSU **ネグロス電工**



NEGURUSU
TIMES
2024

事業を通じた社会貢献、
働き方改革、
環境への取り組みなどを
紹介するPRマガジン



寄宿舎「Malika」完成

05
FIFTH ISSUE

TOP MESSAGE



トップメッセージ P.4

SPECIAL FEATURE



特集: 寄宿舍「Malika」完成 P.6

SOCIETY



活動報告 社会 健康経営への取り組み P.16

CONTENTS

- インデックス 2
- トップメッセージ 4
- 特集: 寄宿舍「Malika」完成 6
- 特集: CROSSTALK 8
- 数字で見るネグロス電工 10
- 活動報告 事業 12
 - 環境 14
 - 社会 16
 - 社員 20
- コーポレートデータ 22



特集: CROSSTALK P.8

SPECIAL FEATURE



数字で見るネグロス電工 P.10

NEGROSU AT A GLANCE

SOCIETY



活動報告 社会 安全への取り組み P.18

EMPLOYEES



活動報告 社員 人材育成 P.20

BUSINESSES



活動報告 事業 物流課題への挑戦 P.12

ENVIRONMENT



活動報告 環境 マテリアルリサイクルへの挑戦 P.14

「ネグロスタイムズ」第5号をお届けいたします

本号では、「中期経営計画2026」を新たに掲げ、より一層の持続可能な社会を目指して活動を続ける当社の取り組みをご紹介します。SDGsの推進のもと、取り組み続けてまいりましたネグロス島プロジェクト最大の

事業である寄宿舍も完成披露することができました。どうぞ最後までご覧ください。

ネグロスタイムズ編集スタッフ一同

Cover Introduction

活動報告「物流課題への挑戦」に協力いただいた滋賀商品センターの皆さんに登場いただきました。左から、西川係長、山出さん、若松センター長、石田さん、上田さん。



CORPORATE DATA



コーポレートデータ P.22

経営理念

わがネグロス・グループは創業の精神に則り常に業界においてトップを目指し堅実経営に心がけ顧客の要望に合う電設工事をまた個性豊かな高品質の商品を創造し顧客の喜び満足から企業の発展充実を計り一部を社会へ奉仕還元して顧客の利益 社員の利益 企業の利益を実現して企業存続を計ることを基本経営理念とす

(昭和53年4月1日改訂)

新たに 「中期経営計画2026」を策定

平素は格別のご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、現在の世界は、欧米を中心とするインフレや金利上昇、地政学的リスク、気候変動など、さまざまな出来事が複雑に絡み合い、社会経済の環境予測がさらに難しい時代になってまいりました。また、人々のライフスタイルや考え方も大きく変化するなど、多様化するニーズや新たな価値観に対して、私たちはイノベーションへの歩みをさらに加速させなければなりません。

こうした中でネグロス電工は新たに「中期経営計画2026」を策定しました。当社を取り巻く社会環境の変化に対応し、また、さまざまに発生する事業上の課題解決を目指すために2024年度から2026年度の3年間に取り組むべきテーマや施策を示しています。

経営理念に込められた 「パーパス経営」

パーパス (Purpose) は、本来、目的や意図などと訳される英単語ですが、ビジネスシーンでは企業の社会的な存在価値や社会的意義を意味する言葉として使われています。世界でSDGsが広がりを見せ、サステナビリティへの関心が高まる中、企業は経済成長を追求するだけでなく、環境や社会との共存に注力するようになりました。そして持続可能な社会の実現を目指し、社会に対してどのような価値を提供できるのかを明確に発信するようになったのです。

ネグロス電工は、1947年の創業以来、自社の利益よりもお客様や社会の利益を第一に考える「利他主義」を創業の精神として掲げてきました。これは今後も変わることのない当社のバックボーンとなっており、この創業の精神をもとに発表した「経営理念」の文中には当社のパーパスが明確に記されています。

2024年度から開始した「中期経営計画2026」において、「パーパス経営」を中核のテーマに位置づけています。刻一刻と変化する社会環境の中で、私を含めた当社従業員一人ひとりが揺らぐことのない志を共有し、全社一丸となってお客様の利益のため、社会のために貢献できるよう、強い決意をもって取り組んでいきたいと考えています。

「ESGの推進」で さまざまな課題に取り組みます

ESGはEnvironment (環境)、Social (社会)、Governance (企業統治) の頭文字を合わせた言葉で、投資判断の新たな観点として知られています。

当社は「中期経営計画2026」のもう一つの柱としてESG推進を掲げました。ESGに重点を置いた経営方針のもと、「環境に配慮した商品づくり」「Well-Beingの追求」「人的資本経営」「DE&I」「BCP体制の構築」「コンプライアンスの推進」「ネグロスグループガバナンス強化」などさまざまな課題に取り組んでまいります。加えて、前中期経営計画中に表明した長期ビジョン「ネグロス電工SDGs宣言」や「環境ビジョン」の実現を見据えて積極的に取り組み、飛躍的な企業価値向上とともに持続可能な社会の実現に努めてまいります。

「中期経営計画2026」策定
「パーパス経営」と
「ESGの推進」を2大テーマとして掲げます



ネグロス電工株式会社
代表取締役社長

菅谷 三樹生



Special feature

寄宿舎「Malika」完成

フィリピンのネグロス島の子どもたちを支援するため2020年11月に「ネグロス島プロジェクト」を開始しました。今回は、取り組みの一つである寄宿舎事業について紹介します。

寄宿舎事業の背景

ネグロス島の子どもたちを支援する活動として2020年に「ネグロス島プロジェクト」を立ち上げ、「奨学金プログラム」「仕事づくり事業」「寄宿舎事業」を3本柱として支援活動を続けてきました。

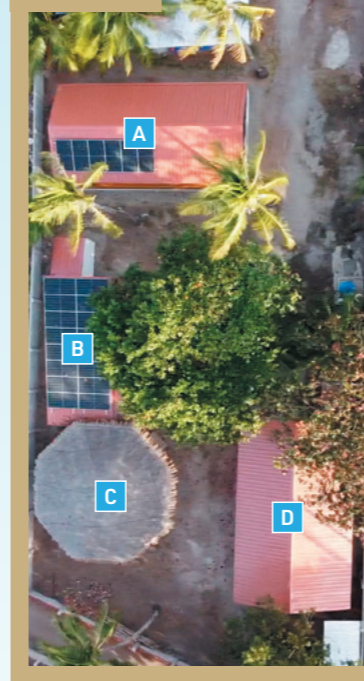
なかでも「寄宿舎事業」についてはプロジェクトにおける重要課題として掲げてきました。ネグロス島には経済困難や山間部などの地理的条件が厳しいことを理由に学校に通うことができない子どもたちが数多く存在しています。こうした子どもたちが安心して生活を送り、市街地の学校へ通うことのできる場所の提供を目指して寄宿舎事業は始まりました。

開始当初の2020年は新型コロナ感染も拡大状況にあり、関係者や現地スタッフとの打ち合わせもままならない状況が続きました。また、フィリピン台風などで工事が停滞するなど、遠く離れた異国の地であるが故の難しさに直面することもありましたが、NPO法人 IMAGINUS様をはじめ、建築を担当していただいた無有建築工房様、現地の建築スタッフ、その他多くの企業や関係者に協力いただき、2024年3月、寄宿舎「Malika」が完成しました。



1. 通学路は十分な舗装がされておらず、学校へ向かうために1時間以上かけて山道を通学する子どもたちが数多くいます。2. 山間部の小学校。継続的な通学が適わず、学校に行けなくなる子どももいます。

寄宿舎全体図



子どもたちが生活するための寄宿舎
8名の子どもたちが生活できる設備が備わっています

A Boarding House (寄宿舎)



C Malika Hall (ダイニング棟)



B M.Office (管理棟)



D M.Kids (託児所・コミュニティスペース)

寄宿舎の管理者のためのスペース
内部には太陽光の蓄電池やオフィススペースがあります

日本とフィリピンの建築を融合

寄宿舎「Malika」は日本とフィリピンの伝統的な建築工法と材料を併せることで、両国間をつなげる場になってほしいという願いのもと設計されました。敷地の木々をそのまま活かし、自然と共存する力強い寄宿舎に仕上がりました。

寄宿舎は居住空間のほかに、人々の交流の場であるコミュニティスペース、託児所や管理棟、ダイニング施設など建物によって役割が分かれています。寄宿舎棟と管理棟には太陽光パネルが設置され、舎内で使用する電気は、太陽光発電ですべて補うことができ、蓄電池を用いることで停電などの災害にも対応できるよう設計されています。

未来への架け橋になることを願って

2024年3月、寄宿舎事業に関わった方々への感謝と、地域社会や自治体へのお披露目も兼ねたオープニングセレモニーが執り行われました。寄宿舎建設に参加いただいた各企業や団体、関係者の方々に加え、寄宿舎に入居する子どもたちやそのご家族、地域住民も参加し賑やかなセレモニーとなりました。セレモニーに際し、当社常務取締役の菅谷が挨拶を行い、寄宿舎が子どもたちの未来への架け橋になることを願い、引き続き、ネグロス島の発展を陰ながら応援していくことを誓いました。



オープニングセレモニーの様子



常務取締役
菅谷 雄一



多様化するニーズに応える カメラック®

近年、防犯・防災のみならずDXやIoT、働き方改革の分野でも活用の幅を広げているネットワークカメラ。

2021年に発売を開始したカメラ取り付け金具「カメラック」について、開発のきっかけや今後の展望を商品企画・製品開発の社員に語ってもらいました。

カメラの取り付けに課題を発見

板倉: 開発のきっかけは私が以前商品企画課に在籍していた際、ある企業を訪問したことでした。ネットワークカメラには限られた取り付け方法しかなく、現場の工夫で施工しているケースが少なくないことを知り、「え？ その工事、大変じゃない？」と感じました。ただ、施工している方たちはそれがごく当たり前だと感じているようでした。

石川: そうだったんですね。しかし、高齢化による職人の減少に伴って、そうしたテクニックを要する施工は今後ますます難しくなっていくかもしれません。シンプル・省施工、そういうところの付加価値が年々上がっていると感じます。

板倉: その後も調査を進めた結果、特に苦労しているのは天井がない場所への取り付けであることがわかりました。現在の製品開発課に異動になった後も時間を見つけて検討を続け、ようやく発売までこぎつけた商品なので、個人的にはとても思い入れがありますね。



Keisuke Itakura

Satoshi Ishikawa

技術本部 技術部
製品開発三課 課長

板倉 圭佑

カメラックは、当時製品開発三課に所属していた若手のメンバーとともに開発に取り組みました。開発過程では社内のさまざまな部署と関わり、時には意見がぶつかることもありますが、それを乗り越えて商品を作るのは非常にやりがいのある仕事です。

技術本部 技術部
商品企画課

石川 悟司

新商品の企画やマーケティングを担当しています。どんな企業がどのような課題を抱えているかわからない今の時代、当社の商品が思わぬところで良いソリューションになるかもしれません。業界内外に対して商品の情報や付加価値を伝えることを意識しています。



商品発売後の気づきが、シリーズ展開のきっかけになったと話す板倉さん

セキュリティ業界への挑戦

石川: カメラなどのセキュリティ機器を扱う業界は、電設業界と比較的近い業界ではあるものの、商品の情報を他業界の方まで届けるというのはやはり難しいですね。現在もWebやSNSを用いて情報が届く



最初に発売した電線管用カメラック (写真は縦配管用)

ように工夫していますが、壁を感じることもあります。

板倉: そうですね、私も当初はそこまで業界の違いを感じていませんでした。そのため、最初に発売した商品は、電気工事において汎用性の高い「電線管」にカメラを取り付けるのはどうだろうという発想からスタートしました。ただ、カメラの取り付けにおいては電線管への施工はイメージしづらかったようです。しかし、そこからヒントを得てシリーズ展開を始めました。

石川: 「一つでどこにでも取り付けられる」の考え方を換え、「この場所にはコレ!」というわかりやすい商品にしてバリエーション展開を図ることでようやく注目してもらえるようになりました。B to Bのビジネスでは購入者と使用者が異なる場合が多いため、それぞれの意見や課題の把握が難しく、付加価値のあり方と伝え方が最も検討を重ねた部分でした。双方と関係を構築しながら情報収集や発信をしていくのはとても大切なことで、現在も試行錯誤を続けているところです。



あらゆる場所・人の多様性に対応

板倉: 先ほどもお話ししましたが、天井がない場所へネットワークカメラを設置する場合、これまでは現場でダクターチャンネルを短く切って取り付けるなど現場の工夫で施工していました。カメラックが登場したことにより金具一つで取り付けができるようになったため、取り付け時間が大きく減り長時間労働への対策になると思いますし、施工が簡単なので誰にでも扱えるというのも大きなメリットですね。

石川: そうですね。人手不足の深刻化に伴い、外国人労働者など多様な人材が活躍できる環境の整備は、建設業界全体にとってますます重要になっています。そのため、わかりやすく、どんな人でも使いやすいものが求められていると感じます。色々な場所に取り付けられるという「場所」の多様性はもちろんですが、取り付け「人」の多様性にも対応していることは、カメラックに限らずどんな商品においてもとても大切なことだと思います。

多様化するニーズに応えるために

板倉: ネットワークカメラは、働き方改革やDXによって

カメラックの開発を担当した若手メンバー。(左から)技術部製品開発二課 河瀬さん、技術支援部技術管理課 木内さん、生産技術部生産技術課 青木さん



無人化した店舗や工場の生産ラインの監視、AIを活用し顧客の性別や年代を割り出すマーケティング分野での使用など、今後ますます活躍の場を広げていくと考えられます。それに伴い、これまで以上にさまざまな場所への取り付けの対応が求められるのではないかと感じます。

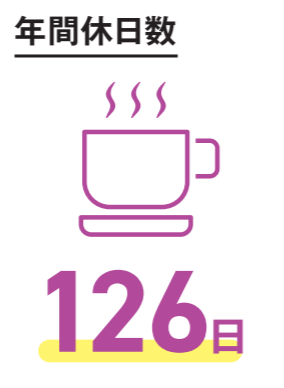
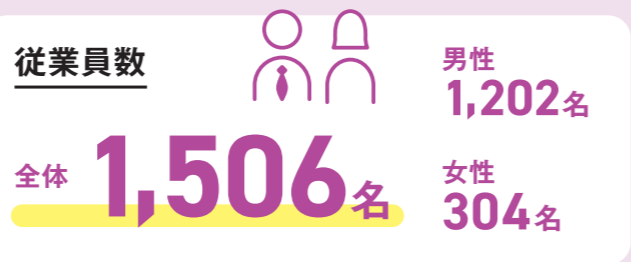
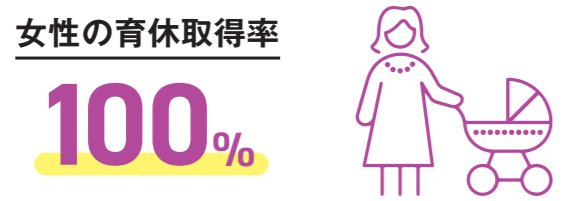
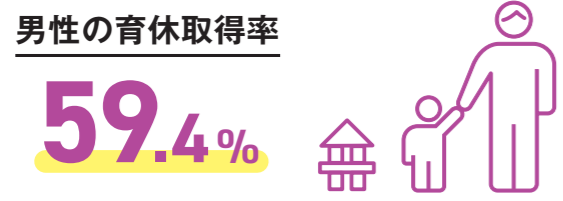
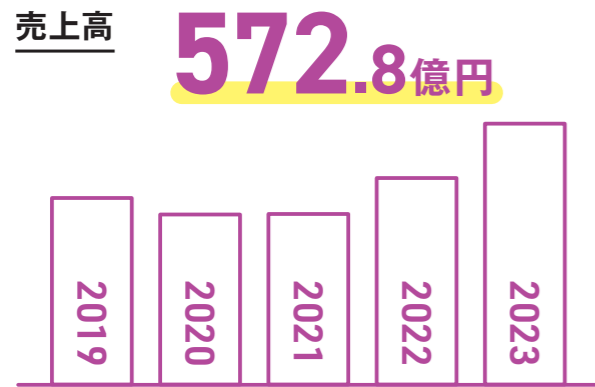
石川: そうですね。例えば現金を取り扱わないキャッシュレス決済の無人店舗では、防犯よりもサービス向上を目的としたカメラが必要とされるかもしれません。介護施設や病院でも利用者の方を見守るカメラの需要が増えているようです。犯罪を防ぐためではなく、人を助け、守るために追跡するということで、カメラの用途って本当に多様化してきていると思うんです。カメラの用途が広がれば広がるほど、私たちが開発する取付金具も多様化するニーズに応じていくために進化しなければなりません。カメラックには色々な可能性があると感じます。

板倉: そうですね。そうしたニーズに応えられるよう常にアンテナを張り、カメラックのキャッチフレーズでもある「そのカメラその場所にラクに取り付けます!」の通り、使いやすく、わかりやすい商品を今後も生み出していきたいと考えています。



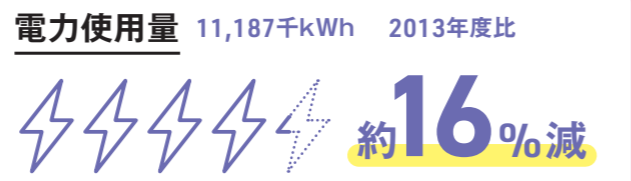
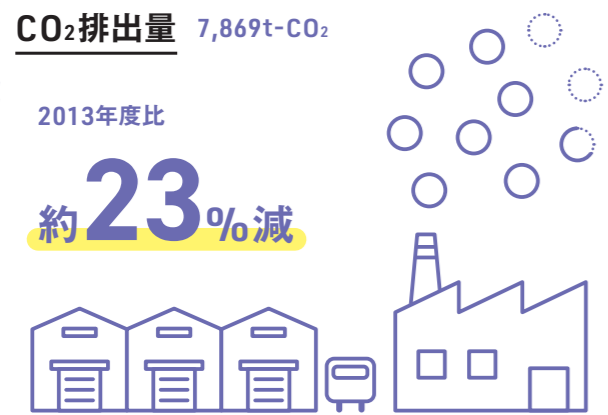
カメラックの今後について語る石川さん

事業の数字

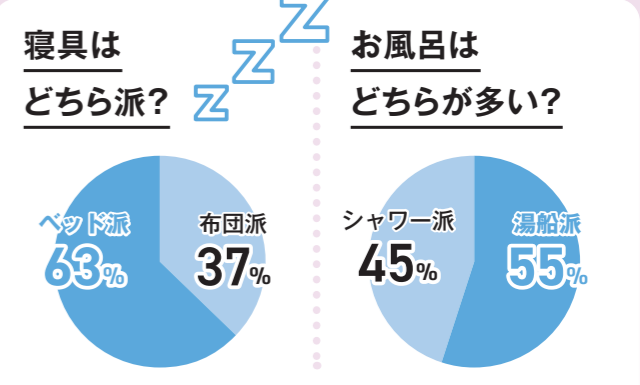
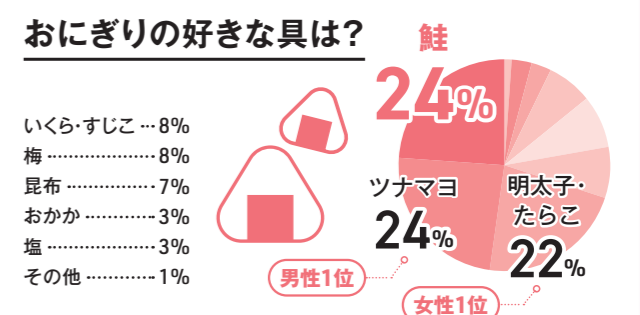
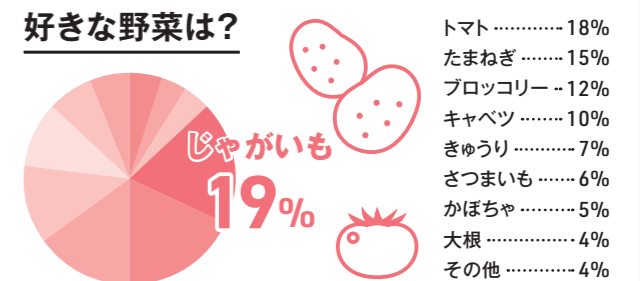
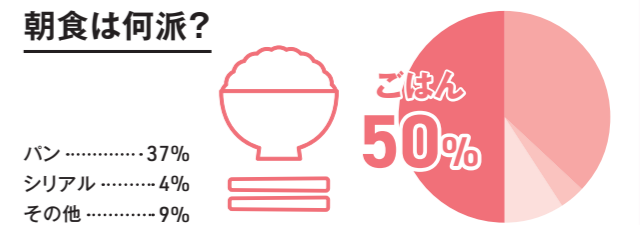
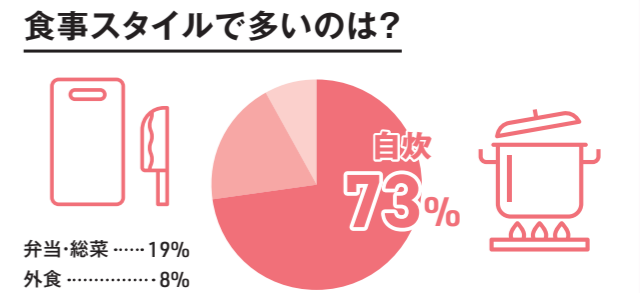
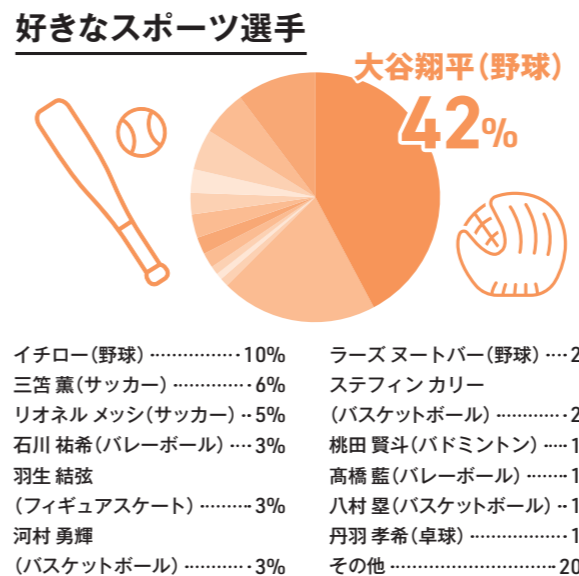
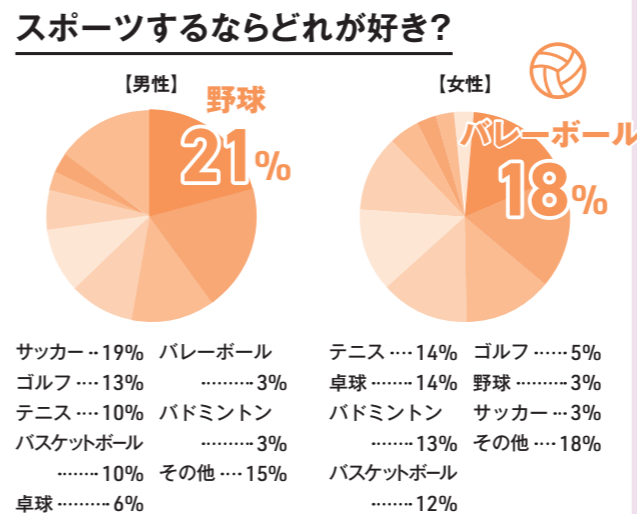
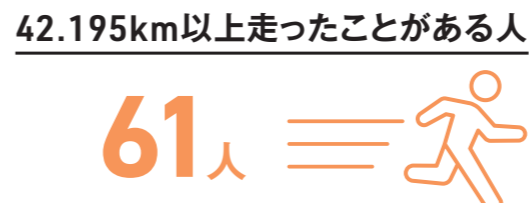
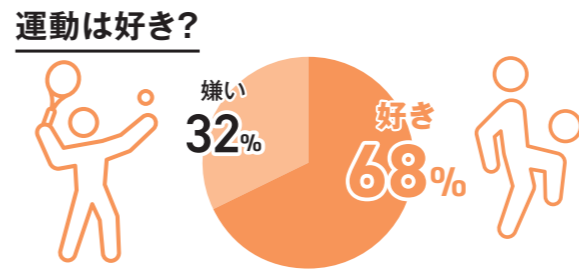


新卒中途比率 平均勤続年数 **14.9年**
 新卒 **51%** 月平均残業時間 **11.6時間**
 中途 **49%** 定年再雇用率 **100%**
 平均年齢 **39.7歳** 障がい者雇用率 **2.48%**

環境の数字



社員の数字



BUSINESSES 滋賀商品センター

物流課題への挑戦
～滋賀商品センターの取り組み～

モーダルシフト化で「やさしい物流の実現」

モーダルシフトとは、トラックなどの自動車輸送から鉄道や船舶などに輸送手段を切り替えることをいいます。モーダルシフトには、トラック輸送における「人手不足問題」や「長時間労働」「CO₂排出量」などのさまざまな課題に効果があるとされ、物流業界の2024年問題への対策の一つに挙げられています。

滋賀商品センターでは、2023年4月から鉄道による輸送を開始しました。現在は、福岡営業所と熊本営業所の2か所に向け、週に一回それぞれ12ftコンテナ1台分の荷物を鉄道輸送に切り替えて運用しています。これにより、トラックでの輸送距離が、滋賀から九州地方までの長距離から、コンテナの貨物駅がある京都駅までの運行へと大幅に短縮され、2024年問題として懸念されているトラックドライバーの拘束時間や人手不足への対応策として効果を発揮しています。また、トラック



出荷担当は「荷台を片付ける必要がなくなるとすぐに荷積みができるのもコンテナのメリット」と語ります。

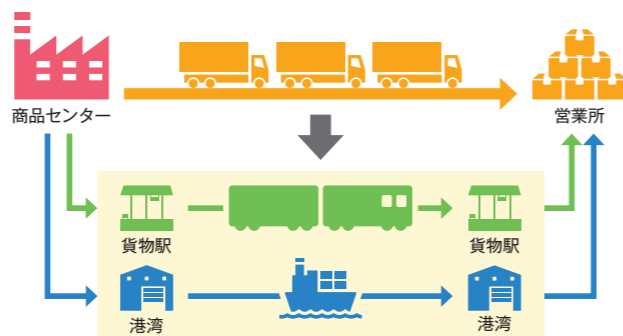


製造本部 情報物流部
滋賀商品センター 係長
西川 正洋

輸送時と比較してCO₂排出量は約1/11まで大幅に削減されるため、人にも環境にもやさしい物流を実現しています。



鉄道輸送は貨物列車1本で大型トラック65台分を輸送することができます。



長距離輸送のトラックドライバー不足が徐々に深刻化していくなか、モーダルシフトは働く人にやさしい「ホワイト物流」を実現するための手段として注目がさらに高まっています。

トラックドライバーの労働力不足
道路混雑
地球温暖化環境問題 (NOx, CO₂)
エネルギー問題

滋賀商品センターの役割

滋賀商品センターは主に西日本全域を担う物流拠点として、併設されている滋賀工場とともに1991年10月に開設されました。当時は出荷スペースも限られ、降雨などの天候も配慮しなければならない作業環境でしたが、屋外への開閉式テントの設置や2号棟・3号棟の増築を行い、2014年9月より現施設による運用を開始。天候にも左右されることなく、効率の良い出荷作業を行える環境が完全整備されました。



長時間労働や人手不足、環境問題といったさまざまな課題があるとされている物流業界。今回は、当社の西日本の物流を担う滋賀商品センターの取り組みをご紹介します。



物流改革の一助として
「営業所との連携強化」

当社では現在、2024年問題をはじめとした物流に関するさまざまな課題に取り組んでいます。中でも、全国に拠点を有する営業所の倉庫改善を重要課題とし、各所倉庫内のレイアウト変更や商品物量を見直すことによって、人や物の流れを滞らせることなく、より効率的に作業を行える倉庫の環境づくりを進めています。滋賀商品センターでも2020年度から各営業所と連携し、輸送積載効率の向上を目指した物量の見直しを行っており、輸送便を削減することによってトラックドライバーへの負荷軽減を図っています。



倉庫環境の改善によりお客様に高く満足いただける物流の構築を目指しています。(写真は営業本部 九州営業部 福岡営業所の様子)

QC活動を通じた
「働きやすい職場環境づくり」

滋賀商品センターのQCサークル「Jaja馬」は、従業員だけでなくトラックドライバーにとっても働きやすい職場環境づくりを目指しています。その活動内容の一つとして、運送業者とのやり取りにおける伝票の受け渡しやデータ入力処理作業の改善に取り組み、トラックドライバーの無駄な拘束時間の削減を実現しました。その取り組みが評価され、第6424回QCサークル けいじ 地区発表大会において、大会2位に相当する『奨励賞』を受賞しました。



「Jaja馬」メンバー：左から西川さん、山出さん、石田さん、福川さん(現:物流改革準備室)、植田さん。

※QC活動とは品質管理(Quality Control)の向上のために行う活動のことです。業務範囲内などの少人数で行うことから「小集団改善活動」とも呼ばれます。

現在は、既に佐野商品センターにて実施している倉庫管理システムや自動積み付けシステムの横展開を進めており、在庫管理や出荷作業のさらなる効率化を目指しています。またモーダルシフトについても、今後は主力商品であるケーブルラック(長尺物)の輸送実現を視野に、人にも環境にもやさしい物流を推進していきます。

2024年問題や環境配慮など、物流業務に関わる多くの課題と真摯に向き合い、今後もさらなる改善に取り組んでいきます。

製造本部 情報物流部
滋賀商品センター センター長
若松 紀行



Shiga Logistics Center

地球に優しい企業を目指して ～カーボンニュートラル実現への取り組み～

「PPバンド」マテリアルリサイクルへの挑戦

当社はケーブルラックを出荷・輸送する際、荷崩れを防止するため、PPバンドを使用しています。また、商品に傷が付かないよう緩衝材として保護パッキンを使用しています。

保護パッキンは当社がケーブルラックの製造を開始して以来、長きにわたって使用してきました。この保護パッキンの製造(原材料)には、プラスチックが主成分である樹脂ペレットが用いられており、開始当初は外部へ製造委託していましたが現在は全て自社で製造しています。

一方、PPバンドは、ケーブルラックを輸送する際の結束材として使用されています。工場から出荷し商品センターに保管されている時点ではすべてのケーブルラックがPPバンドで結束されており、各営業所に配送する際に必要に応じてPPバンドを切断します。一度切断したPPバンドは再利用ができないため廃棄となりますが、廃棄するPPバンドは滋賀事業所だけでも年間1,152kgにも及びます。

そのような折、当社は2021年10月に「環境ビジョン」を発表しました。社内のリサイクルに対する関心や機運が高まるなか、日頃からケーブルラックの梱包出荷を担当する従業員の提言によって、PPバンドを再生可能材料化する挑戦がスタートしました。



製造本部 第三製造部
滋賀工場 副工場長
安蒜 幸男



1. PPバンド粉砕機
2. ケーブルラックに保護パッキンを付けている様子 3. 粉砕したPPバンド

電気使用量削減に向けて

市原工場「ecomo(エコモ)」導入

製造業における工場の電気使用量は、一般的に生産設備が83%を占め、照明や空調などの一般設備は17%ほどと言われています。しかし多くの節電対策は照明や空調に対して行われており、節電対策の難しさを感じていました。

そこで当社は、市原工場に「次世代節電ユニットecomo」を導入しました。「ecomo」は、電気の供給源から設備に送電される際の電力ロスを防ぎ、トランス(変圧器)単位で電気使用量を削減する節電ユニットです。この対策によって市原工場の大型電着塗装設備の電気使用量を年間12%削減することができました。



順次他工場へ横展開しています。

当社は2021年10月に「環境ビジョン」を策定しました。

今回は、そのなかの一つである「梱包資材のリサイクル可能材料化」について、滋賀工場の取り組みをご紹介します。

PPバンドを再生材とするため、 試行錯誤を重ねる

保護パッキンの材料としてPPバンドを再生可能材料化するためには、まずそれ自体を細かく粉砕する必要があります。初めは事務処理用のシュレッダーを使用して粉砕を試みましたが、樹脂ペレットのような細かい粒にはならず、失敗に終わりました。次に専用の粉砕機を導入し、トライアンドエラーを何度も繰り返しながら、ついに樹脂射出成形機へ投入できるまでの細かい粒の再現にたどり着きました。従来の樹脂ペレットへ混合する比率も試験を繰り返して導き出し、2023年4月から実際にPPバンド再生材料を利用した保護パッキンの製造を開始しました。

滋賀工場が目指す今後のビジョン

粉砕機の導入により、今まで滋賀事業所として廃棄していた年間1,152kgのPPバンドすべてが再生可能材料となり、焼却する際に出ていたCO₂排出の削減にもつながることができました。材料の購入量削減にもつながるため、脱プラ・減プラとして環境問題へも寄与しています。今後は滋賀事業所に留まらず、全事業所で廃棄されているPPバンドの再生化も視野に入れ、企業活動における環境負荷や環境リスク低減を通じて、持続可能な社会の発展と地球環境保全に貢献していきたいと考えています。



製造本部 第三製造部
滋賀工場
福井 圭太

プレス機のインバーター化

当社は8つの製造拠点の各設備において高効率モーター(トップランナーモーター)への切り替えおよびインバーター化を順次進めています。同時に、設備単体の電力使用量を把握するため「電力ロガー」(電力測定器)の活用も開始しました。

インバーターを導入することで、設備稼働に見合った必要最低限の電力供給が可能となりモーターの負荷が低減されます。また、電力ロガーを使用して数値を可視化することによって、電力使用量削減の意識向上に役立っています。今回切り替えを実施した筑波工場のプレス機は、従来と比較して年間CO₂排出量を約50%削減、電力使用量も22%削減しました。



電力ロガーを使用し、各設備の計測を行っています。

さまざまな角度から従業員の健康をサポート

従業員の健康増進を図ることで、生産性の向上や組織の活性化を目指す健康経営。ネグロス電工は「受動喫煙の防止」「運動機会の提供」「女性の健康」の3つの項目を軸に健康経営に取り組んでいます。

受動喫煙防止セミナーを開催

職場での受動喫煙を防止するためには、喫煙場所の工夫など環境面での整備が欠かせません。それには各事業所の責任者が、受動喫煙について正しい知識を身に付けている必要があります。当社はその第一歩として、受動喫煙に関する研究の第一人者である産業医科大学の大和浩教授を講師に迎え、「たばこ」や「受動喫煙」に関する知識向上を目的とした「受動喫煙防止セミナー」を開催しました。セミナーの様子はWEB配信され、全国の管理職者がリアルタイムで参加しました。また、より良い健康経営の実践に向けて業界全体で取り組むために、グループ会社の従業員や取引先の皆様にもご参加いただきました。

セミナーでは喫煙に起因する健康被害について実験映像を交えて詳しく解説されたほか、参加者とのディスカッションや喫煙をしている従業員にニコチンガムの効果を実感してもらう時間などが設けられました。今回のセミナーで得た知識をもとに、管理職者が全国の事業所で受動喫煙を防止する環境の整備を進めています。

かつて喫煙者だった大和教授ご自身の体験談も交えつつ、喫煙のリスクについてお話をいただきました。



経営層からも積極的な質問が行われました。



産業医科大学
大和 浩 教授

喫煙場所の改善

当社は、望まない受動喫煙を防ぐため、昨年全事業所を屋内禁煙にし、屋外の喫煙場所についても新たに制限を設けました。外部コンサルタントを交えた喫煙場所の調査を実施するなど、専門的な視点も交えて課題を発見し、各事業所の責任者と健康経営委員会のメンバーが協力して課題解決に取り組んでいます。



コンサルタントを交えた喫煙場所調査の様子

受動喫煙のリスクを見つけ、改善につなげます。

禁煙補助剤の費用補助

社内で実施したアンケート調査では、喫煙者の6割以上が「禁煙したい」「禁煙に興味がある」と回答しており、そうした従業員を後押しする取り組みとして、ニコチンパッチやニコチンガムに代表される禁煙補助剤の購入費用を、禁煙ができるまでの想定費用の半額である6,000円を上限に補助しています。



健康経営優良法人 ホワイト500

「健康経営」とは、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する取り組みのことです。当社は「健康こそが最大の経営資源」の考えのもと2019年度に取り組みを開始し、2021年に「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定、2023年からは特に優良な健康経営を実践している上位500法人に贈られる「健康経営優良法人(大規模法人部門) ホワイト500」の認定を2年連続で取得しています。



健康ファースト月間

健康経営の推進には企業側の働きかけだけでなく、従業員一人ひとりが自らの身体や健康について関心を持ち、生活を改善していくことが不可欠です。当社は全従業員の健康意識向上のため、毎年10月を「健康ファースト月間」と決めました。初年度である昨年は、全事業所で体力測定を実施し、その結果をもとにそれぞれの身体年齢を算出しました。今回の体力測定会では、事前に測定した取締役の平均スコアを超えた従業員に抽選で賞品が当たるなど、従業員が楽しんで取り組めるよう工夫を凝らし、実際の測定会も笑顔があふれるイベントとなりました。従業員が自らの身体の状態と向き合い行動を変容させていくことを目指し、今後も「健康ファースト月間」の取り組みを継続していきます。

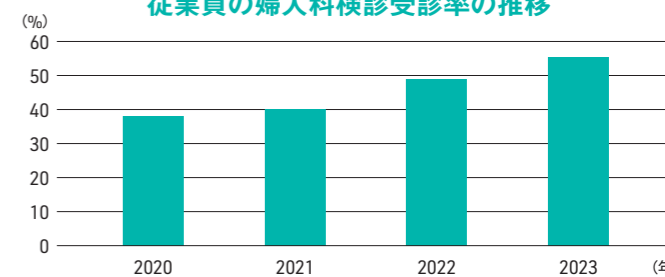


婦人科検診の受診を就業時間に認定

婦人科検診を受診することで病気を早期に発見し、治療を行うことができます。このように従業員の健康を維持することが、業務への影響を低減し企業の生産性向上につながります。当社は従業員アンケートによるヒアリングをもとに社内ポータルでの啓発活動を行うなど、婦人科検診の受診率向上に積極的に取り組んできました。その結果、従業員の婦人科検診受診率は年々上昇しています。

さらに取り組みを進めるべく、これまでの社内制度では就業時間内での受診機会が確保されていなかった35歳未満の従業員についても、今年度より年1回の婦人科検診の受診を認める制度改定を行いました。自治体の費用補助制度と併せると平日に無料またはわずかな自己負担額で受診することが可能になり、受診のハードルを大きく下げることができます。

従業員の婦人科検診受診率の推移



※「この1年間で婦人科検診を受診した」人の割合

婦人科検診受診率向上のための取り組み

- 35歳以上** 定期健康診断として人間ドックの受診を推奨。婦人科検診等のオプションを含む費用を40,000円まで補助。
- 35歳未満** **new** 定期健康診断に加え、就業時間内に年1回の婦人科検診が可能。

ネグロス電工の安全への取り組み

企業の社会的責任を果たすためには、全てにおいて安全であることが重要です。今回は、安全に関する当社の取り組みをご紹介します。

全社安全大会

製造業における労働災害を防ぐためには、安全意識の向上や従業員の教育・訓練の強化が不可欠です。当社は長年にわたり「安全の最優先」を掲げており、その一環として年に1度、全国各地の事業所の代表者が一堂に会し「全社安全大会」を実施しています。

この大会では、事故や災害の実例報告、好事例紹介などが行われ、安全意識の向上と新たなリスクへの対策強化に役立っています。

事故の実例報告では、発生した事故事例を具体的に引き上げ、事故の概要や要点を整理し、注意すべきポイントや反省点を共有するなど、再発を防ぐための対策をケーススタディで学んでいきます。好事例紹介では、各工場や事業所が実際に取り組んだ安全対策の知識やノウハウ、成功事例といったナレッジを社内共有することで事故防止策の横展開を図っています。また保健師による健康や衛生に関する講習が行われ、従業員が安全を維持するために必要な知識を身に付ける機会が提供されています。

このような取り組みを通じて、従業員が危機管理に対する理解を深め、積極的に安全対策を講じるなど、全社を挙げて安全文化の醸成に努めています。



佐野商品センター 相坂さんによる「右手首裂傷」事例に関する講演。当時の事故状況がわかりやすいよう実演を交えながら報告します。

VR安全訓練

従業員の安全意識向上と事故防止のために、VR（バーチャルリアリティ）を活用した安全訓練に取り組んでいます。

VRゴーグルとコントローラーを装着し、実際に身体を動かしたり声を発したりすることによって、現実の作業内容に沿ったさまざまなシナリオを体験することができます。仮想現実の中で危険な状況をよりリアルに疑似体験することで、書面や講義以上に危険感受性が高まり、リスクを回避する力を培い、適切な対応策を学ぶことを目的としています。

VRを活用した訓練は、従業員が安全な職場環境を維持し、事故を未然に防ぐ上で大きな助けとなります。今後もさまざまな手法を取り入れ、従業員の安全をより一層強化していく取り組みを進めていきます。



1. 製造企画課 荒木さんが中心となって、解説・訓練を行っています。2. 指さし呼称などの動作を行い、正しく行えているかVRを介して客観的に確認します。

BCP訓練

2023年9月、今回で2度目となるBCP訓練を実施しました。今回の訓練も訓練参加者に災害の内容が事前に明示されない「シナリオ非提示型訓練」で行われました。疑似的な災害シナリオの中で、各従業員が担当する役割に応じて災害情報の収集・整理・分析を行い、それに基づいた意思決定・行動が適切に機能しているかを検証していきます。また、作成した災害対策マニュアルの有効性や妥当性についても検証を重ね、マニュアルの精度を高めていくことも重要な目的になっています。

また、今回から災害時通信機器「ハザードトーク」を訓練に取り入れました。通信手段が不安定になる災害発生時に、遠方にある事業所への連絡・情報交換が円滑に行えることが確認でき、ハザードトークの有効性を検証することができました。

BCPの目的は会社の事業継続と早期復旧を図ることにありますが、当社のBCPはそれだけでなく災害発生時の復興工事に工事材料を供給する社会的責任を果たすことにあります。有事の時こそお客様や社会に貢献できる企業を目指し、BCPの実効性を高めるための努力を続けていきます。

安全衛生教育

安全衛生教育とは、労働災害を防止するために労働者が従事する業務の安全や衛生についての知識を付与するために行う教育のことです。当社では安全衛生委員会が中心となり、新卒や中途採用、年齢や社歴、部門の違いに関わらず、全従業員が漏れなく安全教育を受けられる体制を整えています。一貫性のある教育を実施し同水準の知識を学び、安全に対する意識を高めることで会社全体の安全文化の醸成につなげています。



ハザードトークは災害時に通信の安定性を確保するために設計された通信機器となっており、専用の電波を使用するため通常の携帯電話に比べ通信障害が発生しにくい仕様になっています。

水害対策

近年、各地で大雨や大型台風による水害が頻発しています。水害は人的危機が及ぶことはもちろん、設備や社屋、商品に甚大な被害をもたらします。当社はこれら水害に対処するため、ハザードマップを活用して各事業所の水害リスクを評価し、被害の最小化と速やかな事業復旧のための水害対策を実施しています。緊急時における事業所の防衛策を強化することで従業員や施設の安全を確保し事業継続につなげていきます。



止水板はその特性から、簡便かつ効果的に水の浸入を抑制することが可能であり、緊急時に迅速かつ確実な対策を講じることができます。

企業の成長に欠かせない人材育成

従業員一人ひとりのステージに合わせ、段階に応じた成長をサポートするための学びの場を提供しています。



階層別研修

階層別研修は、役職や年齢、勤続年数、習得したスキルなどで社員を分け、それぞれの階層に必要な知識やスキル習得を目的とした研修です。社員それぞれのステージに合わせた研修によって、無理のない効率的な学習につながり、他者との意見交流によって新しい発見やコミュニケーション促進などの効果を得ることができます。



社員の声



新入社員研修

研修を通じて、業務計画の立て方や上司への報告のタイミングなどを学びました。実務でも、常に上司と詳細な情報や今後の見通しを共有することで、円滑に業務を進められています。また、新入社員としての自分の役割や周囲の期待について、同期と一緒に学び、考えを共有しました。それにより、入社1年目の過ごし方が大きく変わったと感じています。今後も、先輩や上司の経験や知識を吸収しながら、常に成長し続ける社員を目指していきたいと思っています。

技術本部 技術支援部 技術企画課 甲斐 三琴

中堅社員研修

研修では、「自己理解を深める」というテーマに基づき、今後、会社を担っていくプロフェッショナルになるための行動指針を作成しました。その過程で、自分が長所と考えていたことが上司へのインタビューを通じて再認識でき、自信をつけることができました。また、他部署の方とのグループワークを通じて、立場による考え方の違いを意識することができ、自分の行動が他者にどのような影響を与えているのか、俯瞰でみる感覚を養うことができました。研修で決めた行動指針を意識して業務を行うことで、以前よりも仕事が円滑に進むようになったと感じています。

技術本部 技術部 製品開発三課 三上 大輝



マネジメント研修

部長研修では、経営者としての視座を養うことが焦点となります。マネジメントには一つの普遍的な解答が存在せず、自らに問いを投げかけ、あらゆる社員のステージに対してどのようにアプローチしていくべきかを常に考え続ける必要があります。このような研修を通じて、さまざまな価値観に対する適切な理解や対応には改善できる余地があることを認識しました。今後は、目標達成に向けた対話を重視し、チームとともに組織文化を築き上げていくことに尽力していきます。

営業本部 北営業部 部長 増川 聡

ハラスメント防止研修

ハラスメントは世代や価値観の違いによって生じやすくとされ、それを防ぐためには互いの認識を理解し合えることが大切です。従業員がハラスメントに対して正しい知識を持つことで、社内コミュニケーションはより円滑に進みます。当社では、社員講師や外部講師を招いた研修を行いながら、ハラスメントリテラシーの向上に取り組んでいます。ハラスメントが起りにくい環境を作ることで、誰もが働きやすいと感じる職場を目指しています。



社員の声



2018年度の経営方針に「ハラスメントの撲滅」が掲げられ、そこから人材支援室でのハラスメント防止研修がスタートしました。本人は熱心に指導したつもりでいたのに、その行為がパワハラと受け止められることもあり、ハラスメントの多くが無意識のうちに発生してしまっています。研修は、受講する社員が、「自分ごと」として捉えやすい内容を意識していますので、ハラスメントを正しく理解することで、無意識のハラスメント行為を防止できたという声をもらうこともあり、成果を感じています。

人材支援室 室長 藤田 雄一

自己啓発

企業が時代の変化に適応していくためには、従業員一人ひとりの成長が欠かせません。普段の業務を遂行しながらも、主体的に学ぶ機会を提供するため、当社では全従業員が自由に利用できるeラーニングシステムを導入しています。さらに、自己啓発ガイドを作成して、必要なスキルを明確にすることで、効果的に学ぶ機会を提供しています。



社員の声



職場での休憩時間や空き時間を利用してeラーニングを受講しています。当社のeラーニングには現在300以上のコースが用意されており、従業員なら誰でも無料で利用できます。実際に受講してみると、以前からある程度理解していたと思っていたOfficeソフトについても新たな発見があり、データの取りまとめなどで効率を上げることができました。また、過去に学んだことでも新しい視点や考え方が得られ、特に思考力の向上に役立つと感じました。自分が苦手としていた分野も克服できる手段として、今後もeラーニングを積極的に活用していきます。

営業本部 九州営業部 福岡営業所 係長 大内 崇弘

CORPORATE DATA

【コーポレートデータ】

社名	ネグロス電工株式会社
創業	1947年(昭和22年)6月1日
設立	1953年(昭和28年)10月1日
代表者	代表取締役社長 菅谷 三樹生
本社	〒136-0071 東京都江東区亀戸2-40-1 TEL: 03-5628-7111
従業員数	1,506名(2024年4月現在)
事業内容	電気・空衛設備資材の製品開発・製造・販売(卸)
主要製品	ケーブルラック、レースウェイ、パイラック ほか



本社(亀戸ビル)



営業所(東京中央)

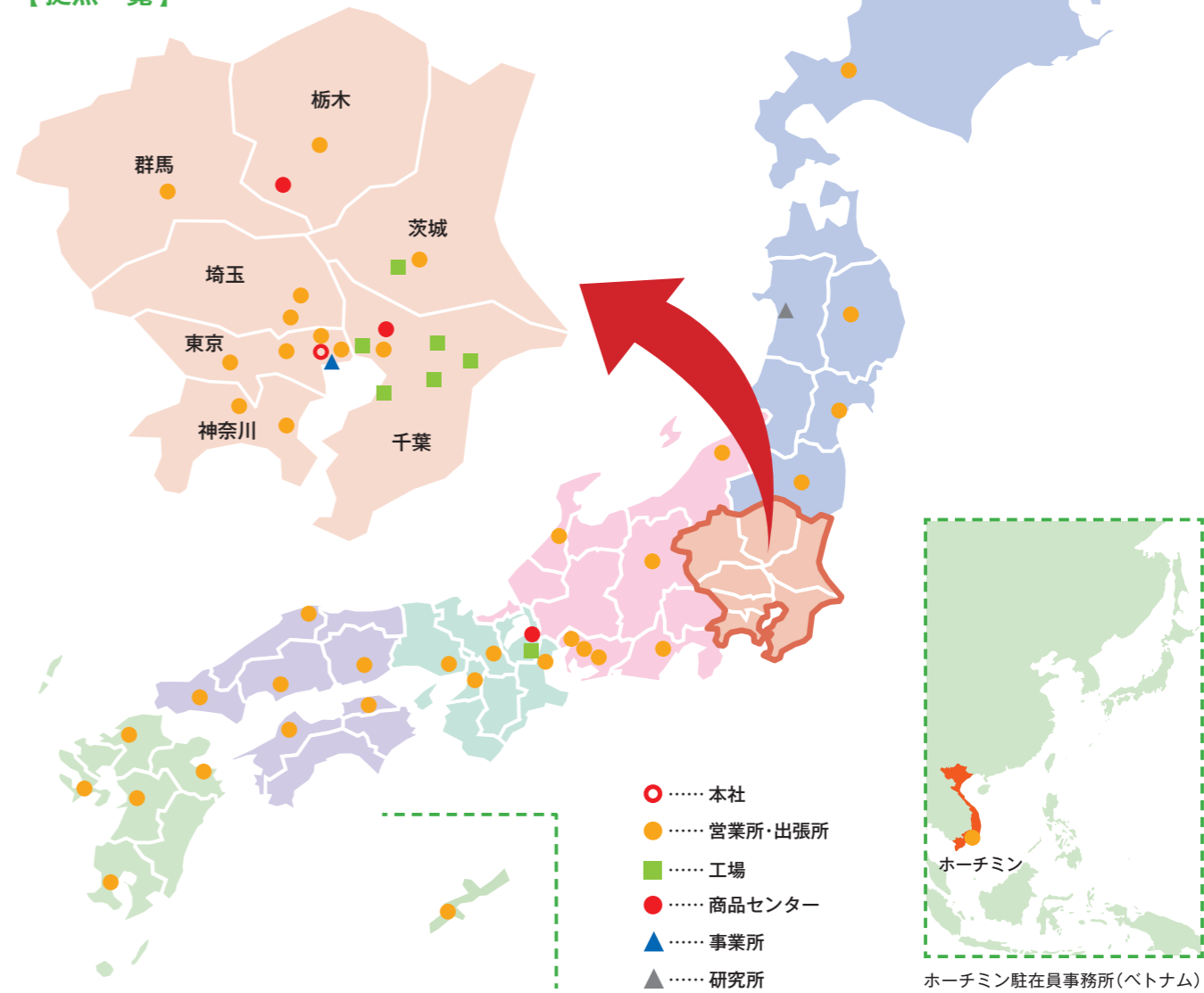


商品センター(佐野)



工場(市原)

【拠点一覧】



ホーチミン駐在員事務所(ベトナム)

【グループ会社(五十音順)】

株式会社古西電機

【本社】	〒140-8678 東京都品川区南品川2-16-6
【大阪営業所】	〒555-0021 大阪府大阪市西淀川区歌島2-12-28
【鹿島営業所】	〒314-0022 茨城県鹿嶋市長柄1879-33

五洋電設株式会社

【本社】	〒132-0021 東京都江戸川区中央1-3-5
------	--------------------------

株式会社鈴木シャーリング

【本社】	〒132-0031 東京都江戸川区松島3-33-6
------	---------------------------

株式会社東亜商会

【本社】	〒577-0063 大阪府東大阪市川俣1-18-35
【名古屋支店】	〒452-0942 愛知県清須市清洲田中町45

ネグロス空調株式会社

【本社】	〒132-0021 東京都江戸川区中央1-3-20
------	---------------------------

ファイアーランス工業株式会社

【本社】	〒132-0025 東京都江戸川区松江2-27-11
【関西営業所】	〒552-0016 大阪府大阪市港区三先2-12-19
【仙台営業所】	〒984-0056 宮城県仙台市若林区成田町61-1
【名古屋営業所】	〒464-0075 愛知県名古屋市千種区内山2-14-21

【営業拠点】

北海道・東北	関東	中部	近畿	九州・沖縄
札幌営業所	千葉営業所	新潟営業所	京都営業所	福岡営業所
盛岡営業所	東京中央営業所	松本営業所	大阪営業所	熊本営業所
仙台営業所	足立営業所	金沢営業所	神戸営業所	鹿児島営業所
郡山営業所	東京北営業所	静岡営業所	三重営業所	沖縄営業所
	新宿事務所	三河営業所		長崎出張所
	前橋営業所	名古屋営業所	中国・四国	大分出張所
	栃木営業所	名岐営業所	高松営業所	
	土浦営業所		岡山営業所	海外拠点
	大宮営業所		広島営業所	ホーチミン
	八王子営業所		山口営業所	駐在員事務所
	横浜営業所		松山出張所	
	厚木営業所		松江出張所	

【生産拠点】

浦安工場	市原工場
筑波工場	市原第二工場
八街工場	横芝工場
成田工場	滋賀工場

【物流拠点】

船橋商品センター	佐野商品センター
滋賀商品センター	

【技術拠点】

東雲事業所	秋田研究所
-------	-------