



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 2023 令和5年5月22日発行 発行所ネグロス電工株式会社



NEGURUSU
TIMES
2023

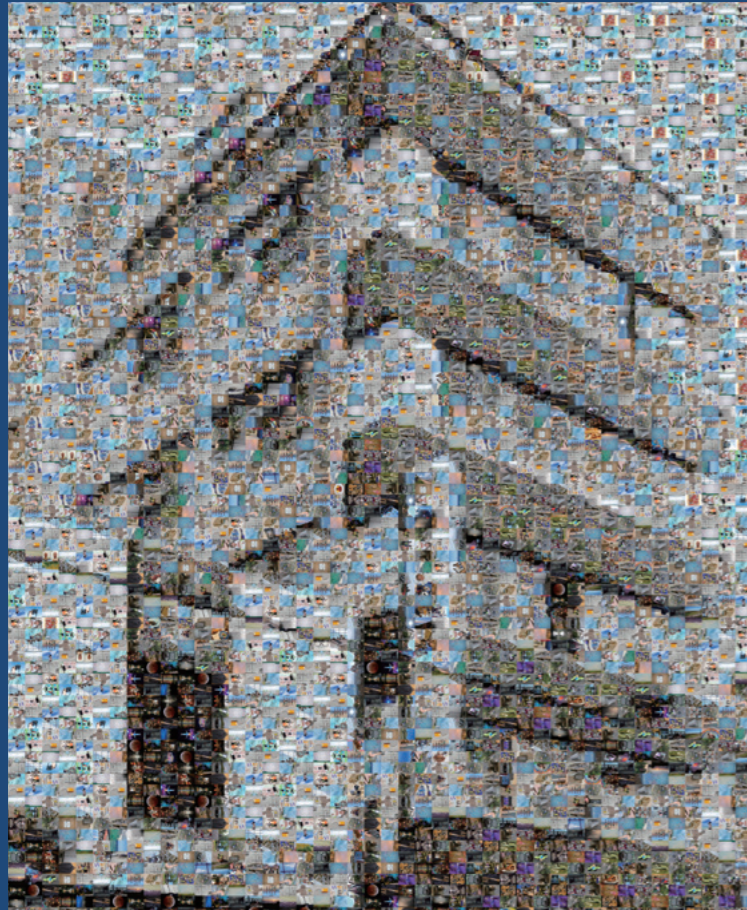


事業を通じた社会貢献、働き方改革、環境への取り組みなどを紹介するPRマガジン

全社員でつくりあげた周年行事

04
FOURTH ISSUE

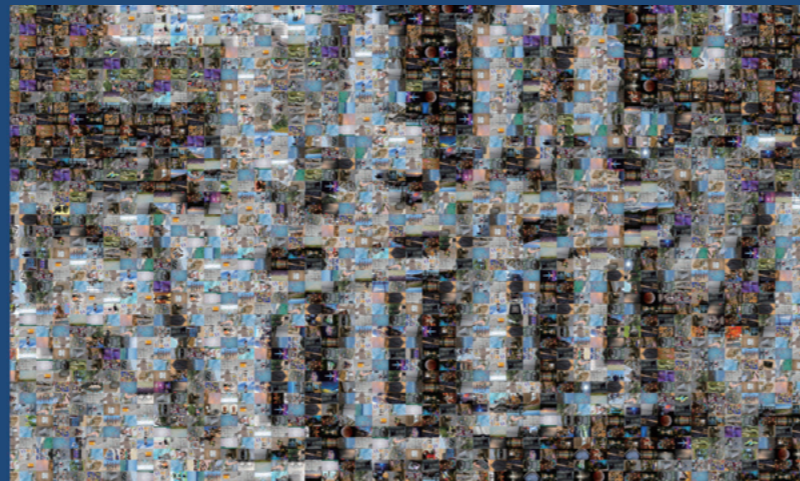
モザイクアート「写真で繋がるネグロス電工の輪」 周年行事企画としてフォトコンテストを開催し、社員の投稿写真でモザイクアートを制作しました。



1964年 江戸川本社ビル



ネグロス協電社



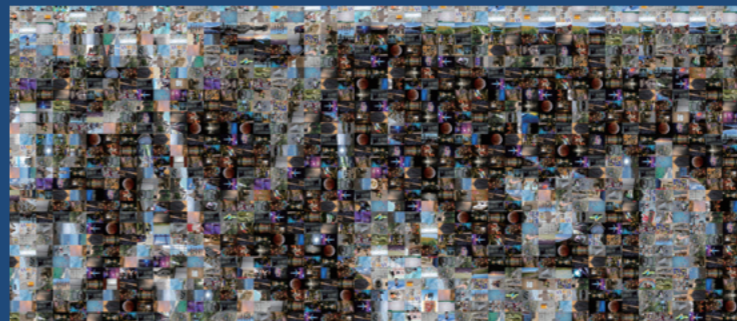
1966年9月 自動ネジ立て機 流山工場



1960年頃 最初の工場



1947年 ネグロス協電社 開業



1958年 外注先でパイラックの生産開始

GO!NEXT!
GO!ネグロス!

「ネグロスタイムズ」
第4号をお届けいたします

昨年創業75周年を迎えた当社は、今、この先の100周年を見据えたさまざまな変革期を迎えています。今号では、当社がどのような考えをもって次世代に向けた取り組みを行っているかを余すことなくご紹介しています。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

CONTENTS

経営理念・第4号発刊によせて	2
トップメッセージ	4
特集：全社員で	
つくりあげた周年行事	6
特集：CROSS TALK	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
拠点一覧・TOPICS	23

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)

Cover Introduction

75周年行事の各チームリーダーです。左から、ロゴ/キャッチコピー班・大山堅人、動画班・黒田浩士、統括リーダー・木内翔太、グルメ/WEB班・小畑佳以、フォトコン/ジャンパー班・西畑香菜子。周年を記念して製作されたオリジナルジャンパーを着用しています。



『ネグロス電工の安全』

公正で安全な職場から
ネグロス電工の新たな価値を生み出します。



ネグロス電工株式会社
代表取締役社長

菅谷 三樹生

「安全の最優先」こそが ネグロス電工の企業価値と考える

「安全の最優先」は当社の経営方針において、長年冒頭に掲げている言葉です。これは従業員に求める課題や目標ではなく、私たち経営者が従業員やその家族、その他ステークホルダーに対し、当社の安全に対する姿勢について宣言している言わば覚悟のようなものです。

当社の従業員、あるいは当社と関わる多くのお客様や関連会社の皆さまが「一日の仕事が無事に終え、笑顔で帰宅する」ことが、当社にとっての最優先事項と考えています。

経営方針に掲げる「安全の最優先」の考えを成し得るためには、労働者の安全と健康を最優先する「安全文化」を醸成し、組織の中に根付かせる必要があります。そのため経営者はリーダーシップを発揮し、積極的に安全についての考えを表明する姿勢が求められていると感じております。

「安全文化の醸成」のための 4つの要素

「組織事故」の著書で有名な英国マンチェスター大学のジェームズ・リーズン博士は組織の安全文化づくりに必要となる4つの要素をあげています。1つ目は「報告する文化」、エラーやニアミスを報告しようとする環境や雰囲気をつくること。2つ目が「正義の文化」で、許容できる行動とできない行動の境界を明らかにし適切な対応がなされることとしています。3つ目の「柔軟な文化」では、緊急時に組

織で柔軟に権限が委譲され危機に対応できることとし、そして4つ目の「学習する文化」は、正しい結論を導き、大きな改革を実施する意思を持つことと記しています。リーズン博士は、この4つの文化を高めることができれば自ずと安全文化が育っていくと提唱しています。

4つの要素を定着させ、 「ネグロス電工の安全」をめざす

私たち企業は、安全設備の導入や安全教育・訓練、安全規則などを定め、事故発生防止対策を講じます。そしてそのシステムを動かす人・組織を確立しなければなりません。しかし、安全文化の醸成がされていない組織では、無意識のうちに効率優先や安全軽視の動きが生じ、発生した事故の多くを「ヒューマンエラーによる事故」と結論付けてしまいます。その背後にある組織体制や組織文化の未熟さに焦点を当てなければいつまで経っても安全活動が定着することはありません。「報告・正義・柔軟・学習」の4つの文化を高め、安全活動を組織内に定着させることで企業が講じる事故発生防止対策は、本来の目的を果たし始めるのではないのでしょうか。

私たちにとって、「安全の最優先」を掲げて努力することは、風通しのよい活発な組織をつくることであり、それが品質や生産性の向上にも繋がっていきます。安全を個々の現場だけの問題とするのではなく、組織全体の大きな課題と捉え、高いレベルの「安全文化の醸成」をめざしていくことが今後ますます重要になると考えています。

01 社員ドキュメンタリー「情ねぐ大陸」

ネグロス電工で働く社員のドキュメンタリー映像を制作しました。周年記念サイトから配信したことで、社員だけではなく社員の家族にも広く視聴してもらうことができました。各部署の仕事ぶりや、パーソナリティを知ってもらう機会になり、社員はもちろんのこと、家族の方にもネグロス電工を身近に感じてもらえる映像として周年行事を彩りました。



制作会社と協力しながら撮影を行う様子。6か月間におよぶ長い撮影期間を経て制作されました。



業務の様子だけではなく、仕事に対する持論や趣味・息抜きの様子なども収録。それぞれの個性が際立つドキュメントに仕上がりました。

02 ネグロスフォトコンテスト&モザイクアート

「社員が全員参加できる企画」として、ネグロスフォトコンテストを開催しました。

投稿した写真に対して、ベストパートナー賞や健康経営貢献賞などの部門賞を設け、周年記念サイトに公開。普段は見ることのできない社員の一面が見られたことで、親交を深めるきっかけをつくることができました。

周年行事の最中はコロナ禍にあり、全社員が集まるのは困難な状況にありました。そこで、写真だけでも「全員が集まれる機会をつくる」という考えのもと、コンテストで集まった写真を用いて「新しい形での社員全員参加企画」として、モザイクアートを制作しました(P2-3に掲載)。



1.マイブーム賞受賞写真 2.ベストパートナー賞受賞写真



ベスト風景賞受賞写真

SPECIAL FEATURE

全社員でつくりあげた周年行事

2022年、ネグロス電工は創業「全社員が参加できて、社員が主役となる年間を通してさまざまな周年行事を開催

75周年を迎えることができました。行事を通して親交を深める」をテーマに、しました。今回はその一部を紹介します。



見えないところで魅せてます

80周年・100周年に向けて

当社の周年記念行事は、従来は旅行や会食が一般的でしたが、新型コロナウイルスの影響で人の動きが制限され、全く新しい形式の企画を考える必要がありました。メンバーが集まって会議もできない状況の中、周年行事の成功が当社の発展に繋がると信じ、コロナ禍であっても「全社員が参加可能かつ、社員主役型の企画・行事で親交を深める」という目標に向け、メンバーが一丸となって企画・運営を行っていきました。

チームワークを高めながら年間を通してさまざまな企画に取り組み、無事成功を収めることができたことは、リーダーとして

企業キャッチコピーコンテスト

社員応募・社員投票による、企業キャッチコピーコンテストを開催しました。ネグロス電工がお客様や社会にどんな価値を提供したいのか、何を魅力と思っていたか。会社の現状や、未来のあるべき姿を考えていただく機会として開催され、社員の想いがこもったキャッチコピーが集まりました。

最優秀賞のキャッチコピーは「当社製品は人目につかない場所に使われる物が大半ですが、生活の下支えを担っています。そういった目立たないけれど知恵と工夫が詰まった魅力の溢れる製品を作っていることをアピールしたい」という願いが込められ、663件の応募から選出されました。

非常に喜ばしいことであり、結果的には社員同士の親睦を深めることができたと感じています。今後80周年や100周年を迎えるためには、常に化する環境に適応する必要があります。この経験を活かし、今後も社員一丸となって、どんな困難にも立ち向かっていきたいと思

周年行事チームリーダー 木内 翔太



03 まちなか「ネグロス」フォトコンテスト

お客様にも参加していただける周年行事として、街中にあるネグロス商品を投稿する「まちなか「ネグロス」フォトコンテスト」を開催しました。参加していただいた方からは「普段気に留めていなかったが、探してみると意外と多くある」「子どもと一緒に商品を探すきっかけになった」などの感想が寄せられ、日常の何気ない景色の中で、ネグロス商品が生活を支えていることを実感していただくことができました。



たくさんのご応募の中から毎月ごとにグランプリが選ばれました。

Special Feature CROSSTALK



進化を続けるマルチステップ®

2017年に発売された組立式歩廊架台「マルチステップ」は、お客様の声とともにシリーズラインナップを増やし、今なお進化を続けています。開発・製造物流・営業の3部門の社員が、発売までの道のりと商品への思いについて語ります。



短納期・コンパクト・

組み立てやすい商品をめざして

吉田: 建築物の屋上には多くの配管等が設置されており、点検作業などの際に支障が出ないようにこれらを横断する「歩廊架台」の設置が求められます。歩廊架台は現場の障害物に合わせて特注製作するのが一般的でしたが、それを在庫化して即納し、さらにはパーツの組み合わせによってあらゆる状況に対応できるように商品化しようというのがマルチステップの企画でした。

上浦: その背景として、歩廊架台の設置は建築工事の終盤で検討されることが多く、お客様から急ぎの納品依頼を受けるケースが多かったという事情があります。特注製作だどうしても時間がかかるのがネックでした。

吉田: 工事終盤はクレーンが撤去されてしまい大型の製作物が搬入できないこともあります。マルチステップは納期を短縮できるだけでなく、非常にコンパクトな組み立て式のためエレベーターや階段で運ぶことができることもポイントです。

黒田: 私は技術部からの依頼を受け、試作品の製作に携わりました。製品の形を作り上げるのはもちろんですが、お客様が組み立てやすい設計というのも大変だったんじゃないですか。

吉田: その通りです。組み立てやすい設計というのは開



開発者のこだわりを知り感心する様子の上浦さん

発時に意識した点です。屋上の狭い場所での施工を想定し、少人数で組み立てられるように工夫しました。

上浦: おかげさまで施工性についてはお客様から好評いただいています。

短納期の実現と、お客様目線から広がる用途

吉田: 短納期を実現するマルチステップの在庫化についてはかなり熱い議論が繰り広げられたと聞いています。

黒田: そうなんです。私たち製造・物流を担う部署は、いかに効率良く商品を製造し流通させるかを考えなければなりません。在庫品にするとすれば倉庫のスペースを常に確保しておく必要がありますが、新しいコンセプト



製造物流部門の協力によってマルチステップが商品化されていることに感謝する吉田さん

の商品ですから売れるかどうかわかりません。まずは受注製作品としてスタートして、売れるようになったら在庫品にすれば良いという声もありました。

上浦: 実際には在庫品としてスタートしましたね。

黒田: 商品企画部門は「この商品は在庫品にすることに意味がある」と、熱く主張したようです。最終的には製造・物流部門もその企画意図を受け入れ、在庫品として発売を開始することになりました。

上浦: そうだったんですね。在庫品で短納期というのは非常に大きなメリットとなっており、PR開始から早速注文したいというお客様もいらっしゃいました。さらにお客様から「こういった商品があると良い」といった要望をいただいて、それを技術部へ提案したこともあります。

吉田: いただいた提案の例を挙げると、「キュービクル(屋上等に設置する変電設備)の前に設置する点検用の作業場として使いたい」といった要望が非常に多かったです。これを実現するため、幅や高さのバリエーションを増やしたり、手すりや階段、延長キットなどの付属部材を追加したりと、今なおマルチステップは進化を続けています。

さまざまな意見を取り入れて、無限の可能性を追求

黒田: 吉田さんとは、「色々なマルチステップが開発されているけどこれからも増えるの?」と話をしたことがあるのですが、その時に一言で「マルチステップは無限です」と言ったのが印象的でした。

吉田: だいふ黒田さんの中で拡大されている感じがしますが(笑)。開発当初は私もここまでこの商品が多様

化するとは予測していませんでしたが、技術部に寄せられるさまざまなご意見を見て、まだまだやるべきことがあるんだなと思いました。

黒田: 色々なバリエーションを作っていく意気込みを感じました。製造としてもぜひ協力していきたいですね。

上浦: 私も今回初めて開発・製造の方から実際に製品が立ち上がるまでの話を聞くことができ、非常に勉強になりましたし、苦労話も聞きましたので今後もよりたくさんのマルチステップを売っていきたくて思いました。今回の対談をきっかけに今後も交流していければ、より良い商品づくりができるのかなと思います。

黒田: そうですね。私も上浦さんとお話しして、普段なかなか聞くことのできないお客様からの生の声を初めて聞くことができました。お客様の声や他部門の方との意見交換によって見えてくる課題もありますので、今後も製造として前向きに取り組んでいきたいですね。

上浦: 良い商品だからこそ、進化が求められるというのはメーカーの宿命だと思っています。これからもネグロスの営業としてお客様のニーズに応えていきたいと思っています。



営業の努力に感銘を受けた様子の黒田さん



Yoshida Satoshi

技術本部 技術部 製品開発課(秋田)
吉田 聡

主に新商品の開発と、現行品の設計変更を行っています。マルチステップはスタート当時は私ひとりで担当していましたが、現在は後輩2人とともに新しいバリエーションの開発を進めています。



Kurada Kouji

製造本部 製造企画部 製造企画課
黒田 浩士

新商品に対して製造の立場から提案やアドバイスを行ったり、各商品をどの工場で作成するかを決定するなどしています。時にはお客様の視点から商品や設計の提案をすることもあります。

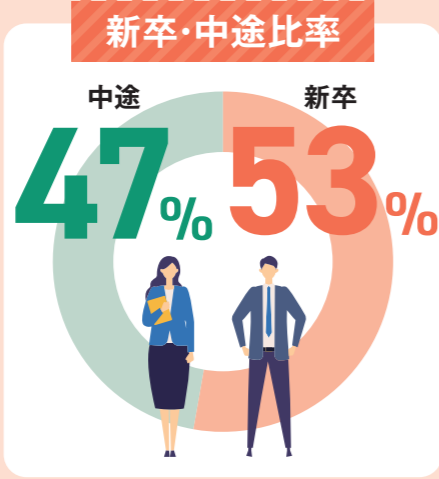
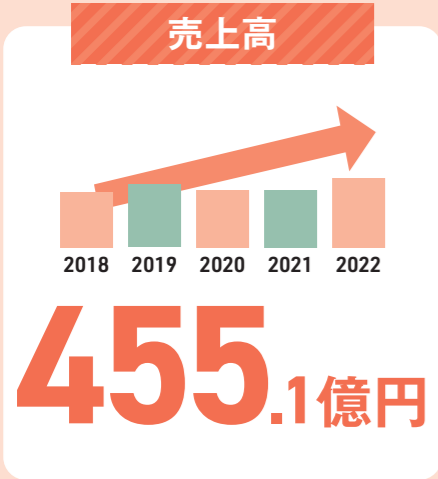


Kamiura Kenta

営業本部 南関東営業部 横浜営業所 係長
上浦 宏太

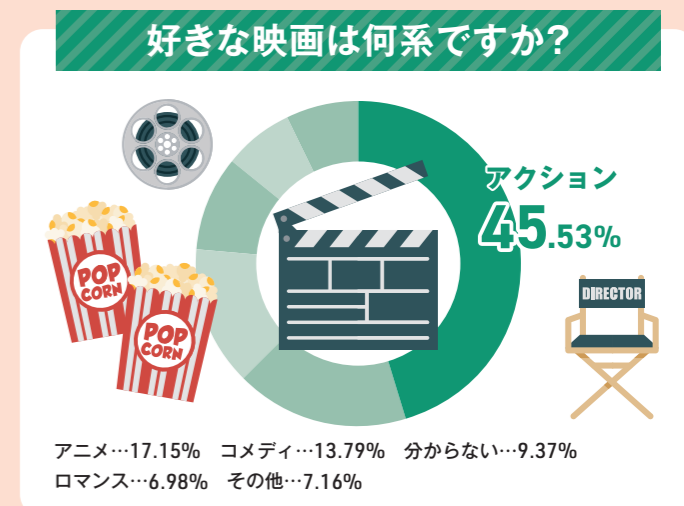
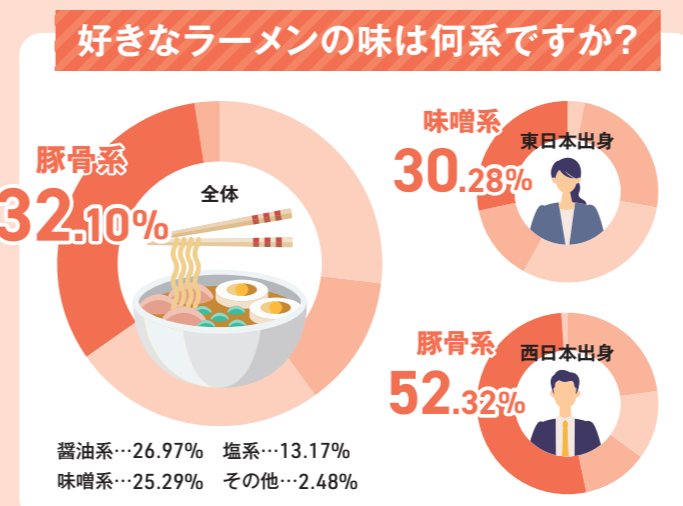
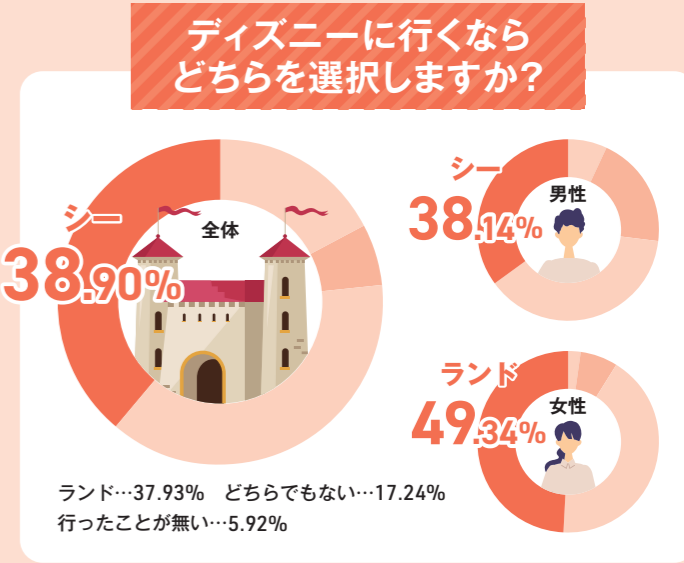
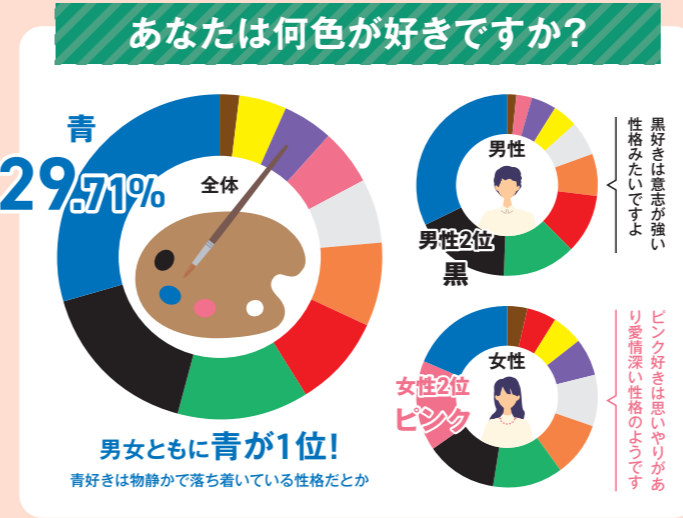
ネグロスの商品だけでなく、建物が建つまでの知識や現場のことを知らなければ、お客様の立場で物事が考えられません。まだまだ勉強中ですが、独自の営業ツールを作るなど日々工夫して取り組んでいます。

01 事業の数字

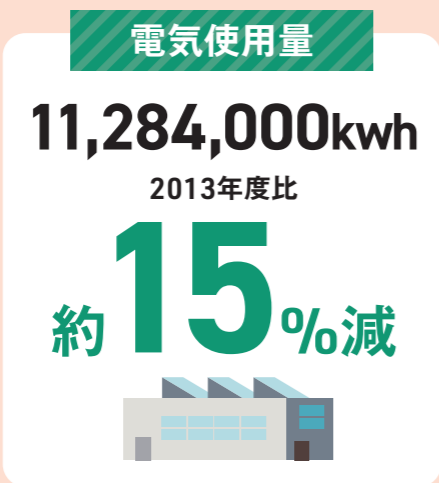


有給休暇取得率…**84.60%**
 平均年齢…**39.7歳**
 事業所の数(営業所・工場・商品センター数)…**49拠点**

03 社員の数字

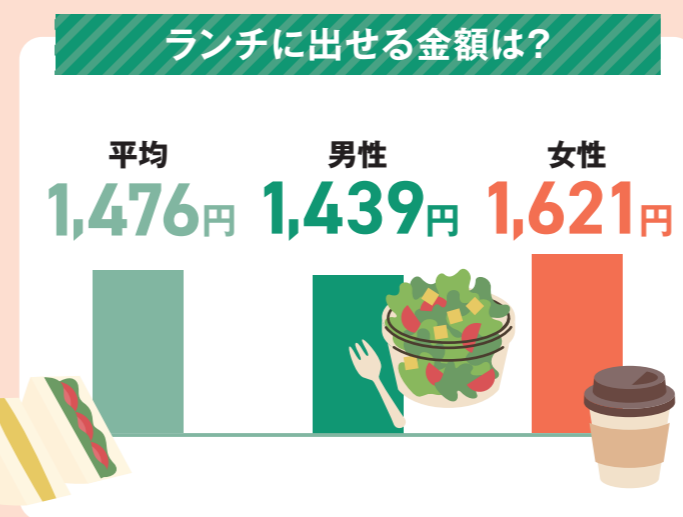


02 環境の数字



省エネ法

省エネ法 事業者クラス分け評価
7年連続 Sクラス



確実に1,000万円貰えるか、1/2の確率で1億円貰えるなら、どちらを選びますか?

確実に1,000万円…**64.28%**
 1/2の確率で1億円…**35.72%**

自分へのご褒美に使った最高金額は?

0~1万…**8.75%** 50万~100万…**5.66%**
 1万~10万…**45.18%** 100万以上…**12.73%**
 10万~50万…**27.67%**

NEGURUSU AT A GLANCE **数字** で見る

社会やステークホルダー、環境とともに歩む

ネグロス電工

ネグロス電工の「いま」を数字で紹介します。

ネグロス電工DX化への取り組み

DXによって業務フローの改善や新たなビジネスモデルの実現をめざすネグロス電工。今回はDXを推進したことで業務の刷新に成功した経理部・人事部の事例を紹介します。



経理部

経営強化に貢献する戦略思考型経理をめざす ～情報基地としての役割強化～

「紙と人の手」からの脱却

経理部は会社の資金に関わる業務を担当しており、円滑な企業運営のためには必要不可欠な存在です。特に、従業員にとって深い関わりのある業務の一つに「経費精算」があります。従来の経費精算は「紙と人の手」に依存した処理を行っていました。旧来のエクセルによる運用でも大きな支障が出ることはありませんでしたが、そのような状況に甘んじることなく、市場競争力のある企業経営体制を構築するためには、より徹底した省力化によって管理コストを削減しなければなりません。そうした中、働き方改革の推進やコロナ禍の影響などがDX化を進めるきっかけとなり、2020年11月に経費精算システム「Concur® Expense」を導入しました。導入にあたっては、若手従業員が中心となってDX化プロジェクトチームを発足し、改革を進めるための運営方法を固めていきました。

既存のシステムを導入するだけでなく、ネグロス電工の多様な精算方法に合わせた最適化を行い、従業員の手間・管理職の承認負担を減らせるように、これまで培ったノウハウを生かしながらシステム構築を進めていきました。その結果、経費精算業務における作業の標準化、プロセスの最適化を実現し、今まで特定の人に偏っていた作業を平準化することができました。そこで得た時間を有効活用し、従業員それぞれがより生産性の高い業務へ従事することが可能となります。

時間という資産を生み出す未来へ

経理部は単純に業務をデジタル化するだけに留まらず、DX化によって削減できた時間で経営の意思決定に関わるデータ分析など、創造性が高い業務を行う必要があります。「時間も経費である」という考えのもと、全従業員に「時間」という資産を生み出し、これまでの情報を保管するだけの立場から情報を発信する「経営強化に貢献する戦略思考型経理」をめざしていきます。



チームメンバーである(左から)経理課の平澤さんと管理課の川田さん。若手メンバーのアイデアを活かして、業務改善を推進します。

DXを活用して、効率的な
経理業務を実現します！



経理部 経理課
課長
中野 広大

人事部

人の手から脱却した「人にやさしいDX」をめざす

DX化は企業成長を支える施策

人事部は、人事課と労務課があり、経営資源である人的資本の最大化、採用、人材育成、人事情報の管理、給与計算、社会保険、労働保険、退職金管理などを担う部署となります。その内容は多岐にわたりますが、なかでも人事情報の管理や給与計算、税務処理をはじめとする情報処理関連の業務過多が課題となっており、今回のDX化を進めるきっかけになっています。

DX化にあたり「情報が一元管理されていない」「手続きが複雑化している」「チェックする人員に偏りが生じている」など、取り組むべき課題はいくつもありました。また、人事部は年間を通して定期的に決められた処理をする業務も多く、会社の規模が大きくなればなるほどその量は増加していきます。それらを解決するため、当社が導入したのが統合人事管理システム「COMPANY®」です。

COMPANYは、どのような会社組織でも対応することができるように、カスタマイズ機能を備えたシステムの柔軟性が特長です。その特長を生かした形で当社仕様へと最適化させるため、若手社員が中心となり取り組みを開始しました。システムの導入には、当社が抱えているさまざまな課題がそのまま問題となっており、その取り組みは困難を極めました。構築には非常に多くの時間を要しますが、より早期でのDX化は積み重なっていく業務負荷を恒久的に低減させる効果があり、会社に時間という利益をより多くもたらすことが期待できるため、人事部

全体での早急な導入をめざしました。

現在、新システムの初期導入は完了し、従業員の負担となっていた各種手続きを簡略化・省人化することに成功しました。人事部のみならず全社的にその効果は波及しており、さらなる進化をめざして今もなお奮闘している状況です。

DX化に明確な終わりはありません。高い理想を実現するため今後も改善を続けていきます。

さらに安定した運用に向けて

人事部がめざしているのは「人にやさしいDX」です。それは「人を介する必要のない状態」だと考えています。デジタルに不慣れだと感じる人でも、誰一人取り残さない全従業員に寄り添った、人にやさしいDXをめざしていきます。



(左から)労務課の久間さん、緑川さん、人事課の川西さん。COMPANYの発足メンバーとして課の垣根を越えて何度も話し合いを重ねました。

人事部 人事課

人事部 労務課



人事部 部長
阿部 崇

ネグロス電工の環境への取り組み

「一歩ずつ着実に」～CO₂排出量削減に向けて～

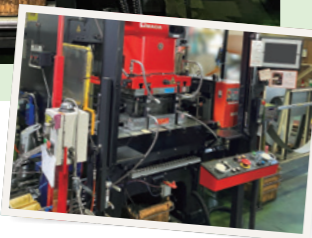
当社は2021年10月に環境ビジョンを策定し、2つの目標を掲げ活動に取り組んでおります。今回は主に地球温暖化の原因となっているCO₂排出量を削減するための、当社の取り組みについて紹介します。



市原工場 サーボプレス機の導入

環境に優しいサーボプレス機を導入しました。サーボプレス機とは、プレス加工する際の機械駆動を自在に制御することができるモーターを備えた設備です。従来のプレス機は、加工時以外もモーターが駆動していましたが、サーボプレス機は加工時のみ駆動させることができるため、省エネルギー化に繋がります。これにより、従来と比較して消費電力が64%低減、潤滑油使用量が67%低減し、CO₂排出量の削減に寄与しています。

01



1. 30分に1回出力制御することで生じる室温変化は1度未満。人が体感できる水準を下回るため、快適さも維持できます。 2. スギ人工林は1ヘクタールあたり(1,000本)約302トンの二酸化炭素を蓄えていると推定されます。(林野庁HPより)

本社ビルエアコン 省エネ改修工事の実施

ネグロス電工本社ビルではエアコン改修工事に伴い、空調制御装置ESCO-ONEを導入しました。エアコンのコンプレッサー稼働状況を監視し、最適なタイミングで空調を制御することによって、施設の快適性を維持しながら、消費電力の削減に繋がっています。これにより昨年度およそ20,000Kwの削減を行いました。これはCO₂吸収量に換算するとスギの木約720本相当になります。

02

環境ビジョン

「持続可能な社会の実現のために地球環境への負荷を最小限にする取り組みに挑戦を続けます」

達成目標① 「2040年までに梱包資材をリサイクル可能材料にします」

達成目標② 「2040年までにCO₂排出量を50%削減します」

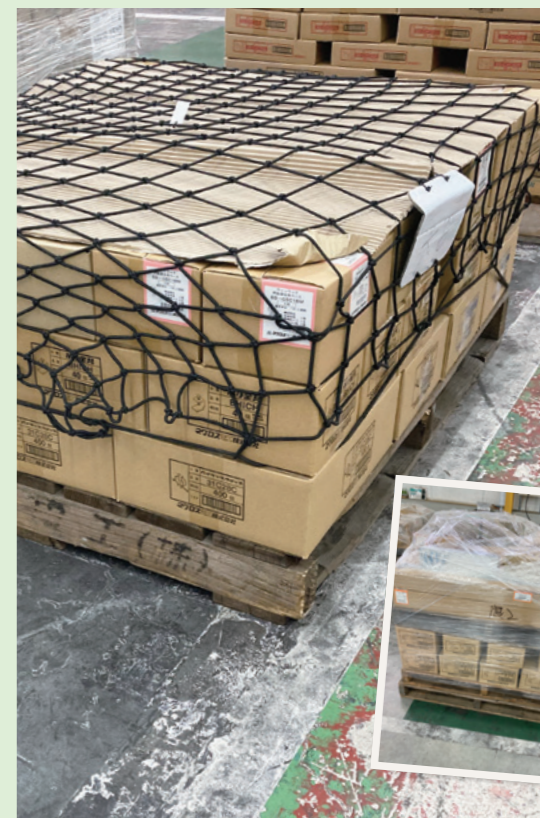
佐野商品センター カパッチ®フィット導入

カパッチフィットとは繰り返し使えるパレット装着型プラスチックコンテナです。手始めに当社の佐野商品センターにカパッチフィットを導入し、試験運用を開始しました。導入によってあらゆる形状の商品を載せたパレットを段積みすることが可能となり、積載率が向上しました。従来と比較して月におよそ7~8台の輸送便を削減しています。また現在は他の商品センターへも横展開し、その効果も計測しています。このように輸送回数を減らすことで、トラック便によるCO₂排出量の削減に繋がっています。

03



2021年6月より、増便が多い営業所から運用を開始し、現在も使用範囲を広げています。



自社でゴムネットとゴムロープを組み合わせて作成。何度も輸送テストを繰り返しました。

滋賀商品センター 上部ネットによるストレッチフィルムの削減

社内間の輸送時における荷崩れの防止対策として繰り返し使える上部ネットの使用を開始しました。使い捨てのストレッチフィルムからこの上部ネットに切り替えることによってストレッチフィルムの使用量削減とともに梱包資材の循環性向上に取り組んでいます。一部の配送ラインではストレッチフィルムが3~4割削減できた事例もあり、今後さらなる横展開を図っていく予定です。また、使用したストレッチフィルムは、使用後に分別して再資源化することによってCO₂排出量削減に繋がっています。

04

SOCIETY

企業の社会的責任を果たすために

ネグロス電工は社会とともに歩むべく、緊急時の事業継続・早期復旧に不可欠であるBCPを積極的に推進しています。今回は、ネグロス電工のBCPの取り組みやその他の安全活動を紹介します。

BCPとは？

BCPとは事業継続計画(Business Continuity Plan)の頭文字を取った言葉です。自然災害や緊急事態が起きた際に、企業が経営の被害を最小限に抑えながら、重要な業務が継続できる方策を用意し、いち早く事業全体を復旧させるための対策や方法をまとめた計画を意味します。

Business Continuity Plan

事業継続計画

初動対応マニュアルの策定

2022年1月、ネグロス電工ではBCP策定の一貫として「初動対応マニュアル-地震編-」を作成しました。

地震災害によって業務が継続できなくなることで、会社が大きなダメージを被るのはもちろんのこと、当社の商品・サービスが提供できなくなることで、お客様にも多大なご迷惑をおかけすることになります。災害時の人的・物的被害および業務への影響を最小化するために、当社の従業員の役割に応じた対応を示したマニュアルを策定しました。



万が一に備えた準備を「AED講習」

従業員・ご来社されるお客様、地域住民の方々の緊急事態に備え、2007年より全国のすべての事業所にAED(自動体外式除細動器)を設置しています。また、迅速な救助活動を行えるように、従業員に対して定期的にAEDの講習会を開催しています。



京都営業所 避難訓練



横芝工場 夜間訓練

身を守る備えと学びを「避難訓練」

予期せぬ事故や災害に備え、全事業所で状況に応じた避難訓練を行っています。各人の当事者意識と的確な判断能力の向上のため、今後も定期的な実施を続けていきます。

BCP訓練の実施

2022年5月、初動対策マニュアル検証のためのBCP訓練を実施しました。BCP訓練は、自然災害や不測の事態に備えて、日ごろから経営陣や従業員で訓練を行うことを指します。BCPの策定だけでは見えてこない事項を発見し、より機能的なマニュアルの構築をめざします。

シナリオ非提示型訓練

マグニチュード7.3の首都直下型地震

訓練参加者に災害内容を持たず、疑似的な災害シナリオの中で、適切な対応ができるかを検証していく。

マニュアルの作成後に訓練を行っていくことは、より強固なBCPを築いていくうえでは欠かせません。

「何が起るのかわからない」という前提の「シナリオ非提示型訓練」を行うことで、自分たちの組織に対する課題がより実践的な形で顕在化します。

BCPは会社の損害を最小限に抑え、会社や従業員を守ることにありますが、ネグロス電工のBCPはそれだけに留まらず、非常事態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を含んでいます。BCP対策を経営戦略として取り入れ、CSRとの一体化を図り、お客様の期待に応えていきます。



常に正しく安全な運転を「安全運転講習」

ネグロス電工では、従業員の安全運転に対する意識を高めるため、定期的な安全運転講習を実施しています。またテレマテイクス*を導入することで、すべての車両を一括管理することができ、ドライバーへの適切な指導で事故防止に繋がっていきます。



大宮営業所講習

横浜営業所講習

*車両に通信システムを搭載し、リアルタイムな情報サービスを提供するシステム



消火体験



地震体験

危機に対する知識と経験を「防災館体験講習」

地震の揺れの体験、消火体験や応急救助、火災の煙からの避難要領など、防災に関する知識や技術を学ぶ体験施設を利用した指導を定期実施しています。体験を通して災害の恐ろしさを再認識し、防災意識の向上に繋がっています。

撮影協力 東京消防庁 本所防災館

従業員一丸となって作り上げた健康経営

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。2022年度のネグロス電工の健康経営の取り組みを紹介します。

健康経営優良法人 ホワイト500認定

当社では「健康こそ最大の経営資源」の考えのもと、2019年度の健康経営委員会発足以来、従業員の健康管理・健康づくりに積極的に取り組んできました。

この度それらの活動が評価され、特に優良な健康経営を実践している上位500法人に送られる「健康経営優良法人2023 大規模法人部門ホワイト500」の認定を受けました。



継続、発信、そして牽引へ

当社の健康経営は、各部門の社員が本来の業務とは別の委員会活動としてスタートしました。「健康経営」の本質を理解するところからはじまり、模索や挑戦を繰り返しながらステップアップを図りました。多くの課題の一つひとつ取り組んでいますが、重要な点は委員会だけが熱心に活動をしていても成果は上がらなかったということです。

全従業員を巻き込み、全社一丸となって取り組めたことが今回のホワイト500認定取得に繋がっています。委員会のメンバーおよび真面目に取り組んでくれた従業員の皆さんに感謝の気持ちで一杯です。

2023年度も引き続き健康経営に取り組んでいきます。また今までの活動に加え、新たに2つの方針に注力して活動していきます。

Focus ① 健康経営を進めるための指標として、主に健康経営度調査（フィードバックシート）を参考に各施策を進めていきましたが、今後は従業員のニーズに合ったアクションを検討することで、従業員一人ひとりがより一層「健康」に向き合うことのできる施策展開を図っていきます。

Focus ② 今後は、当社の従業員のみならず、サプライチェーンの皆さまと一緒に健康経営を推進し、当社はその牽引役を担ってまいります。また、当社のお取引先各社様とパートナーシップを組み、その輪を広げることで、業界全体の「元気」に貢献していきたいと考えています。

ホワイト500認定への道のり

2019年(準備期)

- ・次年度経営方針に「健康経営の推進」が加わる
- ・健康経営委員会の発足
- ・**健康経営優良法人 中小企業部門に申請→不認定**

⇓

2020年(模索期)

- ・社内アンケートの実施(KPIの設定)
- ・社内ポータル作成・ホームページの充実
- ・**健康企業宣言東京推進協議会「銀の認定」取得**
- ・**健康経営優良法人 大規模法人部門 認定取得(1351位~1400位)**

⇓

2021年(成長期)

- ・委員会チーム編成によるテーマごとの展開進化(運動機会の提供・女性の健康課題・健康診断結果の分析と活用・喫煙対策)
- ・**健康経営優良法人 大規模法人部門 2年連続認定取得(751位~800位)**

⇓

2022年(挑戦期)

- ・ターゲットをホワイト500認定の取得に設定
- ・委員会メンバーの拡大・レベルアップ(健康経営アドバイザーの取得)
- ・**健康経営優良法人 ホワイト500認定**

業界全体に健康経営を広げていきます！

健康経営統括責任者 高木 一郎 取締役



健康促進に向けて頑張ります！

ネグロス電工健康経営の取り組み



健康経営アドバイザー資格の取得

ネグロス電工では、企業全体に健康経営を浸透・運用させるため、健康経営アドバイザーの資格取得を推奨しています。

健康経営アドバイザーとは、企業の健康経営に関する専門知識を取得できる資格です。当社が今置かれている状況を適切に把握した上で、健康経営に繋がる課題を抽出し、具体的な改善策の提案を行う役割を担います。

現在、主に委員会メンバーの9名が資格を取得しており、よりの確かな健康経営を推進するために活躍しています。

NEGROSU 婦人科 小児科 相談窓口

ご家族の方も、ご登録・ご利用が可能です。是非ご家族へご共有ください！

女性への健康活動～相談窓口開設～

女性が抱える健康課題への取り組みとして、婦人科系・小児科系の悩みについて産婦人科・小児科の専門医に24時間いつでもオンラインで相談できる窓口を開設しました。従業員とその家族も利用できるようにすることで、幅広いヘルスリテラシーの向上をめざします。

幅広い社員に向けた運動機会の提供

従業員の健康増進とコミュニケーション機会を提供するため、月に1度ライブ配信による「オフィスヨガ」を実施しています。また、ライブ参加できない従業員に向けたショート動画もアーカイブ配信し、自席でいつでも気軽に行えるヨガを推進しています。

このような積極的な取り組みが評価され、2022年12月東京都スポーツ推進企業*に認定されました。



*従業員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取り組みや、スポーツ分野における支援を実施している企業



禁煙タイムの拡大

従業員の健康増進および働きやすい職場環境づくりのため、全国の事業所で禁煙タイムを設定しています。職場での受動喫煙ゼロを目標に、今年度は禁煙タイムの時間と回数を拡大しました。

喫煙者・非喫煙者の相互理解を深めながら、健康増進に取り組んでいきます。

禁煙タイムが「拡大」します!!

2022年7月1日より

毎日以下の時間帯を禁煙タイムといたします。

- ① 8:30~10:00
- ② 11:00~12:00 NEW!
- ③ 13:00~14:30
- ④ 16:30~17:30 NEW!

*禁煙タイム中は会社敷地内外問わず喫煙をお控えください。

健康経営委員会 受動喫煙防止推進チーム

EMPLOYEES

誰もがやりがいを感じ、いきいきと働ける職場をめざして

残業時間の削減

残業時間の削減は、社員の心身の健康を保ち生活にゆとりをもたらすだけでなく、仕事に対するモチベーションを上げ、会社全体の生産性を上げることに繋がります。

当社は残業時間の削減を経営方針として打ち出し、会社を挙げて取り組んでいます。業務のDX化など大規模な設備投資を行うことで業務効率を向上させるほか、毎月の残業時間を可視化して社内ポータルで発信するなど、社員の意識改革を行い残業時間の削減を推進しています。

月平均残業時間

11.8時間



社員の声

20歳からレーシングカートを始め、全日本選手権で表彰台に上がったこともあります。現在はレーシングカートチームの運営に参加し、平日の仕事終わりにレースの準備や打合せを行っています。年長者として若いドライバーと接するなかで得た気づきは、仕事上でも役立っています。

会社方針として残業の削減を掲げているので、早く帰るための行動を起こしやすいと感じます。そうした環境づくりには部署のリーダーの考えや行動も重要であり、自分自身もリーダーとして全員の予定を共有し、一人に仕事が集中しないように声かけを行っています。

営業本部
北営業部
仙台営業所
高藤 雅樹



定年再雇用

定年後も働き続ける人が増加している今、社員がやりがいを感じながら長く働き続けられる環境の整備は企業にとってますます重要さを増しています。

当社は働き方改革の推進など働きやすい環境の整備に加え、すべての社員が自らのキャリアを主体的に考え実現することをめざし取り組んできました。今年度からは「キャリアサポート準備室」を立ち上げ、定年を見据えた中高年社員のキャリア支援を行うなど、今後増加していく定年再雇用人材の活用にさらに力を入れて取り組んでいきます。

定年再雇用率

86.7%



社員の声

特注品の設計と事務全般を担当しています。当社はeラーニングやオンライン健康相談窓口など、社員のための制度がたくさんあります。長く働くことができたのは、そうした会社の制度と良い職場環境、そして自らの健康維持と家族の協力のおかげです。

定年あたり、ワークライフバランスを整えつつ慣れた場所で仕事ができるという働きやすさから、当社で働き続けることを選びました。予想外な施工場所での製品アドバイスなど、長年の経験を活かすこともでき、今後も品質の向上や課内全体のスキルアップをめざしたいと思います。

技術本部
設計部
大阪設計課
政岡 里佳



社員一人ひとりのライフスタイルやニーズに合った多様な働き方をサポートしています。



育児休業・時短勤務・テレワーク

共働き世帯の増加に伴い、仕事と子育ての両立に苦しむ家庭は少なくありません。当社は育児休業の取得推進、時短勤務制度の整備やテレワーク環境の拡充により、仕事と育児を両立できる環境の構築を進めています。例えば育児時短勤務制度は子どもが小学校3年生を終えるまで取得可能、かつ時間帯を3種から選べるなど、よりフレキシブルな働き方ができるように近年制度改定を行いました。

今後も社員のライフスタイルの変化に柔軟に対応し、キャリアを継続できる仕組みを整えていきます。

男性の育休取得率

31.9%



社員の声

人事部 人事課
川西 一平



育児休業中は今回誕生した長女のおむつ交換・沐浴や2歳の長男の世話、時短・テレワーク勤務中は始業前に朝食の準備や洗濯をしたり、退勤後に子供2人をお風呂に入れたりしていました。さまざまな制度を活用したことで、家事・育児の時間が確保できたことはもちろん、子育てにおける貴重な時期を家族と一緒に過ごせたことが非常に良かったです。

仕事面では、育児休業取得にあたり同僚から各業務で「サポートできることは無い？」と声をかけてもらいました。時短・テレワーク勤務を経て日々のスケジュール管理の大切さを改めて感じ、今後の仕事への取り組み方にも良い変化が生まれそうです。

障がい者雇用

当社はダイバーシティ推進の一環として、障がい者雇用の促進に取り組んでいます。

製造現場では長年個々の能力を発揮できる環境づくりに努めてきました。2020年からはより多くの方に活躍の場を提供するため、農園「ミキファーム」の運営を開始。農園の野菜は、地域の子ども食堂に無償で提供されるほか、社員に配布され、社内プロジェクト「みどりの架け橋」を通じてフィリピン・ネグロス島への支援に繋がられるなど、さらなる社会貢献活動に役立てられています。

障がい者雇用率

2.3%



社員の声

ミキファームはとても和やかな雰囲気です。ここで働くようになってから挨拶が増えました。冗談を言い合いながら、他のスタッフと協力して頑張っています。あらたに育てる野菜を考えるのが好きで、次はししとうを作りたいと思っています。

社員の方へ野菜をお渡しした時に「野菜を作ってくれてありがとう、美味しいです」と言われ、嬉しかったです。自分たちの野菜が来るのを待っていてくれる人がいるというのは励みになります。子ども食堂への寄付についても、子どもたちやそのご家庭で美味しく食べていただけたらいいと思います。



総務部
わーくはびねず
グループ
館野 佑貴

CORPORATE DATA

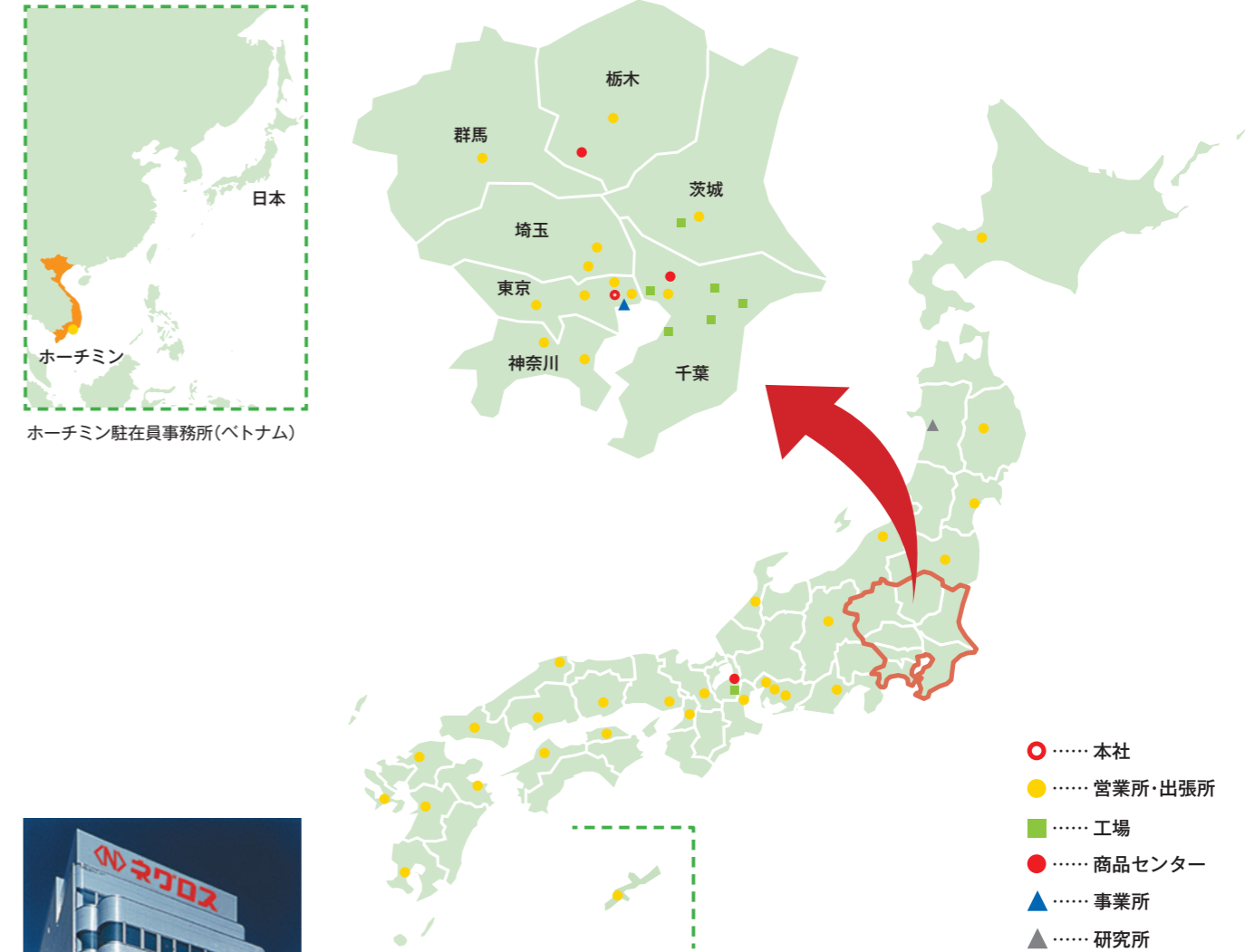
【コーポレートデータ】

社名	ネグロス電工株式会社	加入団体 <small>(順不同・敬称略)</small>	全日本電設資材卸業協同組合連合会 全日本電気工事業工業組合連合会 公益社団法人 建設荷役車両安全技術協会 東京都支部 一般社団法人 日本電設工業協会 一般社団法人 日本建築学会 一般社団法人 日本空調衛生工事業協会 一般社団法人 東京電業協会 一般社団法人 電気設備学会 一般社団法人 埼玉県電業協会 一般社団法人 建設電気技術協会 一般社団法人 茨城県電設業協会 一般財団法人 流通システム開発センター
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		
本店	東京都江戸川区中央1-3-5		
従業員数	1,473名(2023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		

【グループ会社(五十音順)】

株式会社古西電機	ネグロス空調株式会社
【本店】 〒140-8678 東京都品川区南品川2-16-6	〒132-0021 東京都江戸川区中央1-3-20
【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	ファイアーランス工業株式会社
〒132-0021 東京都江戸川区中央1-3-5	【本部】 〒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
株式会社東亜商会	【仙台営業所】 〒984-0056 宮城県仙台市若林区成田町61-1
【本店】 〒577-0063 大阪府東大阪市川俣1-18-35	【名古屋営業所】 〒464-0075 愛知県名古屋市中千種区内山2-14-21
【名古屋支店】 〒452-0942 愛知県清須市清洲田中町45	

【拠点一覧】



本社(亀戸ビル)



営業所(東京中央)



工場(市原第一)



商品センター(佐野)

TOPICS

新しい物語、始まっています

「Waste Saido Story (ウエス*と・再度・ストーリー)」は、使わなくなった衣類などを回収して自社工場で再利用する取り組みです。社員の協力のもと、ウエスの購入量を削減して節約できた費用をネグロス島支援の資金として運用しています。

(左)本社ビルに設置された回収BOX (右)社内ポスター



※工業用機械の油ふき取り等に使用する布のことです。

LINE はじめました

2022年12月よりLINE公式アカウントの運用を開始しました。ホームページに掲載されている新商品情報や、ウェブカタログの更新案内などいち早くお伝えしてご活用いただけるような情報発信を心がけています。

LINE 公式アカウント
友だち募集中
@negurosu_denko

「LINE」はLINE株式会社の商標または登録商標です。