

# 多様な人財の確保と育成

## ▶ DE & I: 女性活躍

グループ目標 (KPI)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度目標	2030年度目標
女性取締役・監査役比率 (HD <sup>※</sup> )	13%	13%	20%以上	30%以上
女性管理職 (ライン長) 比率 (HD <sup>※</sup> )	15%	18%	20%	30%

※HD:ニチレイ(持株会社)

ニチレイグループでは、持続可能な成長を実現するため、多様な人財を確保・育成するとともに、それぞれの力を最大限に発揮することができる包摂的な企業風土を醸成していきます。

### ニチレイロジグループの取り組み

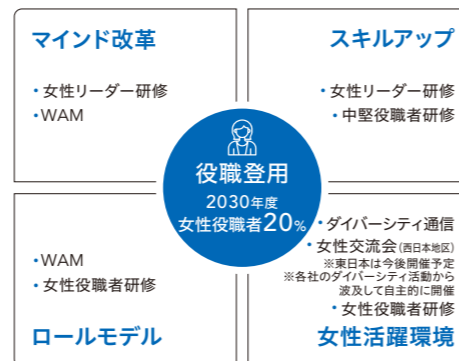
ニチレイロジグループでは、イノベーションの実現に向けDE&Iを最重視しています。DE&Iの推進に大きな影響をもたらすアンコンシャスバイアスについて、女性自らが「女性は家庭にいるもの」「性別により業務遂行能力に差がある」という捉え方をしている状況が見えてきました。物流業界は男性が多いという現状もありますが、ダイバーシティを推進するにあたり女性活躍も引き続き取り組む課題として、ダイバーシティ推進室を中心に施策を進めています。



ニチレイロジグループ本社  
ダイバーシティ推進室のメンバー

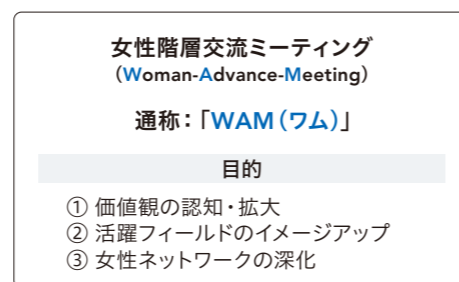
### 女性役職者研修 (2021年度～)

ニチレイロジグループで実施したアンケート結果から、役職登用後に男性は悩むことは少ないが、女性の過半数は何らかの迷いや悩みがあることがわかりました。役職登用により裁量が増えたという前向きな気持ちの女性は4分の1に満たない状況でした。そこで、役職登用された女性向けに、役職者についての考え方・働き方をインプットする研修を開始しました。この研修の重要な点は、上長に対しても職域拡大するための支援ができるようなマインドセットとなるカリキュラムを導入していることです。上長が研修受講者に伴走しながら研修を進めることで、「女性役職者を育てることができる部署長」の育成をあわせて実施しています。



### 女性階層交流ミーティング「WAM」(Woman-Advance-Meeting) (2022年度～)

ニチレイロジグループの特徴として、「物流センターで役職者として働く女性の姿」を見たことがない従業員が多く、役職者として働くキャリアを想像できないという実情があります。そこで、女性役職者としての働き方などを知るきっかけとして、また、拠点を越えたネットワークづくりの場として、2022年度よりWAMを運営しています。年4回の開催で1回当たり60分、役職者2名と一般社員3名の計5名で実施する取り組みです。交流を楽しみながら、キャリアを考える有意義な時間となっています。



### ニチレイフーズの取り組み

ニチレイフーズでは2022年にダイバーシティ推進部が発足、「多様な人々が各自の得意技を発揮し、やりがいを感じながら働くことのできる環境の整備」を目標とし、さまざまな活動を行っています。

その中で女性活躍はD&I推進のための重要課題と位置づけており、キャリアを主体的に考えるための機会提供や女性社員同士のネットワークづくり、両立支援のための福利厚生拡充など、各自のライフステージや価値観に寄り添いながら、キャリアアップをかなえるための施策を展開しています。



ニチレイフーズ ダイバーシティ推進部  
久保 久美子(左) 鶴谷 ゆりか(右)

### 女性のためのキャリアアップセミナー 研究開発部・商品開発部門編



女性経営者育成や職種特有のキャリアの悩み解決を目的として、2023年3月に開発部門に所属する管理職・マネジャー職の女性社員に向けたセミナーを開催しました。前半の講演会では商品開発のキャリアを持つ外部の女性役員を講師に招聘、後半はグループワークによる意見交換を実施しました。参加者からは「今後キャリアアップに挑戦することへのイメージが持てた」「女性目線ならではの悩み解決のヒントや前向きな考えが大変参考になった」という声が多く寄せられ、キャリア構築に対する不安の払拭や、成長マインドセットの形成につながりました。

### 女性社員プロジェクト「N-win」による取り組み

2021年に発足した「N-winプロジェクト」ではニチレイフーズで働く従業員の働きがい向上を目的とし、社員アンケートの実施や、アンケートから得られた現場の声に対する取り組みを行っています。2022年度は20代女性社員を対象に全4回の座談会を開催、69名が参加しました。

実施	全4回(11月～2月 各月1回)
参加者	全20代女性従業員 69名(対象77名) + 参加者上長
パネリスト	16名(4名×4回) 30代中心に各職種・エリアより



#### 担当役員の声

ニチレイフーズ  
常務執行役員  
ダイバーシティ推進部長  
片岡 恵美

加工食品事業を担うニチレイフーズでは、常に化する社会やお客様の声に迅速、かつ柔軟にお応えすることが求められます。そのためには、女性ならではの視点や経験を活かし、製品やサービスの開発、マーケティングの際に新しいアイデアを導入していくことが必要だと考えています。ダイバーシティ推進部では、多様なロールモデルの提供とキャリア支援、両立支援やリーダーシップの開発を通じ、女性が生き生きと働ける職場風土の醸成に向けて今後も取り組んでいきます。

## 健康経営

<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184>

ニチレイグループでは、2015年度より「『働きがいの向上』は従業員の健康がベースにある」という考え方のもと、従業員の健康の保持・増進を経営課題として位置づけ、ニチレイ健康推進センターが中心となり取り組みを推進しています。

### ニチレイグループ健康宣言

「おいしい瞬間を届けたい」、  
その想いを大切に、  
ニチレイグループで働く一人ひとりの  
健康づくりに取り組みます



ニチレイ健康推進センターの従業員

## 健康保持・増進による従業員のパフォーマンス向上

食と健康を支える企業として、自社の従業員が、年齢・性別にかかわらず常に心身ともに健康で生き生きと働いている状態を目指しています。アブゼンティイズム・プレゼンティイズムを低減させる取り組みとして、産業保健体制の整備、ヘルスリテラシー教育、治療と仕事の両立支援を進めています。その取り組みが評価され「健康経営銘柄2023」ならびに7年連続で「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されました。

	2022年度実績	2024年度目標	2030年度目標
アブゼンティイズム <sup>※1</sup>	3.6日	2.6日	1.0日
プレゼンティイズム <sup>※2</sup>	79%	85%	90%

※1 心身の体調不良が原因により業務自体が行えない日数  
※2 通常発揮できるパフォーマンスのレベルを100%とした場合の、現在のパフォーマンスレベル

## フィジカル・事後措置

2018年度以降、従業員の健康診断受診率は100%を達成しています。また、現役死亡0を目指して事後措置の徹底に注力し、産業医判定に基づいて保健師がメールやオンラインツールなどを使った面談指導を実施しています。特に就業制限検討値該当者へは、就業規則の改正を踏まえ、定期的な治療確認を必須とし、支援を強化しています。

### 定期健診 総合判定別割合(%) (法定外項目含む)

ニチレイグループ判定基準			2020年度	2021年度	2022年度
E	就業制限検討値	即受診	2.1	1.8	1.8
D	ハイリスク層	要受診	40.6	38.0	38.5
C	リスク層予備軍～中リスク層	経過観察	37.2	39.8	40.0
B	健康層～リスク層予備軍	有所見・問題なし	15.5	15.9	15.3
A	健康層	異常なし	4.6	4.4	4.4

2020年12月末 データ到着分 n=6010  
2021年12月末 データ到着分 n=6123  
2022年12月末 データ到着分 n=6339

ニチレイ基準 D判定以上の方への受診勧奨

E判定(就業制限検討値)の方への産業保健スタッフによる定期フォロー

産業医指示に基づく個別対応

## メンタルヘルス

2023年度よりニチレイグループのメンタルヘルス教育をセミナーから研修に格上げし、対策を強化しています。ニチレイグループの高ストレス者率は高い状態が続いており、職場を取り巻く環境も変化する中、役職者がメンタルヘルス不調者に接する機会も多くなっています。そのため、職場の要となる役職者のメンタルヘルスに関するスキルを向上させていくとともに、負荷のかかりやすい自身のメンタルヘルスも大切にもらうため、2023年度よりラインケア研修を「COCOサボ育成制度」とし、役職者必須受講の研修としました。

### ラインケア研修(COCOサボ育成制度)

任意受講制から必須受講制へ変更	「基本編(オンライン研修)」に加え、「実践編(リアル集合型研修)」の受講が必須	両研修を修了された方々を「COCOサボ」と認定	対象者は全役職者 約1600人。 4年間ですべての役職者が受講を完了
-----------------	---	-------------------------	--

## 治療と仕事の両立支援

ニチレイグループ従業員が、長期間にわたる治療を必要とする疾患に罹患した場合に、離職せず安心して治療と仕事を両立できる職場環境が整っていることを目指して、「両立相談」「教育啓発」「各社連携」の3本柱で施策を進めています。

「両立相談」では、年1回、保健師とつながりのある罹患の方々に声がけし、施策に対する意見要望をヒアリングしています。また、2023年5月から「みんなのつづやき部屋」という従業員の心の声を集めるウェブアンケートの運用を開始しました。

「教育啓発」では、2022年度、3回の講演会を開催しました。

2022年 7月	ヒューリック保険サービス(株) 石井健一氏	がんに関する知識とお金と仕事の話	20名参加
2022年10月	統括産業医 関川高志先生	がん治療の現状	24名参加
2023年 2月	よつばの会 原千晶氏	大切にしたい自分の体	46名参加

がんをはじめとした病気を自分事として捉え、正しく知り、よりよい職場環境について考える機会を提供しています。

2023年度は4回開催する予定です。

そのほかにも、社内掲示板などにより正しく、信頼できる情報発信を心がけています。

#### 両立支援策取り組みの目的と意義

■ 取り組みの目的  
長期治療が必要な疾患に罹患した従業員が、治療しながら仕事を継続できる環境を整えること。

■ 取り組み意義(メリット)

**企業のメリット**

- 継続的な人材確保
- 人材の定着、生産性の向上
- 会社に対するロイヤリティの高まり
- 多様な人材の活用
- 組織としての社会的責任の実現

**従業員のメリット**

- 安定収入
- 仕事が続けられる安心感
- 生きがい・モチベーション
- 孤独感や不安の軽減

■ 対象疾患  
反復・継続して治療が必要となる、がん(放射線治療など)、脳卒中、心疾患、糖尿病(透析治療など)、肝炎、その他、難病など

みんなのつづやき部屋  
～治療と仕事の両立支援～

「みんなのつづやき部屋」は、治療と仕事の両立について従業員の心の声を調べる場です。

## 海外勤務者の健康管理

国内勤務者と同様の健康管理支援が受けられるよう取り組みを強化しています。

### 海外赴任者への保健師面談

海外勤務者の健康保持増進のため、Teamsを用いたオンラインによる保健師面談を実施しています。赴任前・帰任時面談に加え、2022年度より赴任中の面談(年1回)も開始し、不調者の早期発見・支援のほか、海外勤務ならではの健康課題の把握に努めています。2022年度は、ご本人からの健康相談の希望や上長からの依頼も含め、約100名の保健師面談を実施しました。



オンライン保健師面談の様子

## 働きがい

ニチレイグループでは、多様な人財や価値観、発想を受け入れ組織を活性化させることで、さらなる生産性の向上や活力ある職場づくりを目指しています。2017年度には「ニチレイグループ 働き方改革方針」を定め、事業会社ごとに同方針に基づく目標を設定し2021年度までの5年間にわたってさまざまな取り組みを進めました。「働きがいの向上」を推進する組織として、グループ人財委員会の下にグループダイバーシティ推進協議会とグループ健康推進連絡会を組織し、グループ全体の持続的な成長の実現に資する人財戦略を協議し、施策の意見交換、情報共有、進捗確認を行いました。

### 働き方改革の主な施策と活動実績(2018～2021年度)

方針	多様な働き方の実現		長時間労働の是正	公平な機会の提供		
目指す姿	働く場所や時間といった就業環境に自由度を持たせた制度を導入し、状況に合わせて選択できるようにする	出産や育児、介護、配偶者の転勤、健康不安・罹患など、従業員が置かれているさまざまな状況にかかわらず、キャリア分断が起らない仕組みを構築する	労使協働で働き方改革に取り組み、従業員一人ひとりが健康で働きがいを持ち、能力がより発揮できる適切な労働時間を実現する	公平に機会・教育の場を提供し、ニチレイグループの貴重な戦力となるよう支援する	「障がい者と健常者が分け隔てなく共存する社会(共生社会)の実現」という理念のもと、障がいのある方の働く場や機会を創出し、生き生きと働き、生活していくことを支援する	健康寿命が延びる中で、シニアならではの経験を活かし、一人ひとりの価値観、働き方に応じた活躍の場を創出する
重点施策	就業における選択肢の拡充	キャリア継続の仕組み	有給休暇取得の推進	女性活躍推進	ダイバーシティ&インクルージョン	障がい者が生き生きと働く場を提供

### 障がい者が生き生きと働く場を整備

ニチレイグループは積極的に障がい者雇用を進めています。当社グループの特例子会社である(株)ニチレイアウラでは、33名の障がいのあるスタッフが、本社やグループ会社の食品工場や物流センターの事務所内の清掃や緑地環境整備などをはじめ、幅広い業務に従事しています。これからも、障がい者の皆さんが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

### シニア雇用の創出

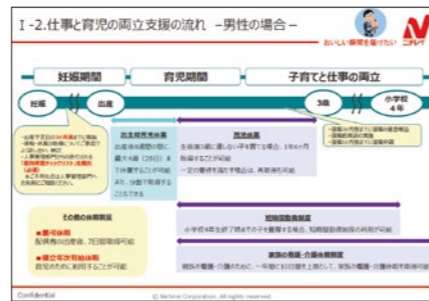
ニチレイグループでは、定年退職後の就業機会提供について2002年度から「シニアスタッフ制度」を設置し、定年退職後の就職機会の提供に取り組んでいます。60歳の定年を迎えた後、希望者を65歳まで雇用しています。現在200名を超えるシニアスタッフがその経験や知識を活かし、グループの発展に寄与しています。



小学校での食育活動

### 次世代育成ガイドブック

男女ともに子育て期のワーク・ライフ・バランスを実現することを目指し、ニチレイグループの出産・育児に関する休暇・休業の制度を中心にまとめたガイドブックです。仕事と育児の両立支援の流れをはじめ、出産前の準備、出産から復職までの各段階に必要な手続きなどを、女性従業員と男性従業員それぞれに分けて掲載しています。



次世代育成ガイドブック

## ニチレイグループの育児休業取得推進の取り組み

2022年10月の育児・介護休業法改正に伴い、ニチレイグループでも育児休業規程を改正しました。ニチレイグループの育児休業制度は改正前も法定を上回って整備されていましたが、規程改正の結果、出生時育児休業の新設や1歳までの育児休業の分割取得などの制度がより充実し、育児休業の取得について選択肢が広がりました。

また、ニチレイグループでは労使で協議し、この機会に育児のための休暇・休業に関する目標値として「男性従業員の3日以上取得率100%」<sup>\*</sup>を掲げ、男性が子育てに参画することを契機に女性の活躍の場を拡大し、その結果、男女ともに子育て期のワーク・ライフ・バランスの実現を目指していきます。

\*女性従業員の育児休業取得率は100%であるため、男性従業員に関する目標値を設定しています。



### 育児休業を取得した方への質問

#### Q1. 業務内容を教えてください

A 新ライン・新製法商品の開発推進から国内生産拠点、製法・配合、設備投資まで、本社生産系部署および事業部と連携して商品開発を推進しています。

#### Q2. 育休を取得しようと思ったきっかけは?

A 今回は第三子の出産でした。長男が小学生、長女は保育園生で、これまでのように妻が子どもを連れて里帰り出産することができず、父として出産後のサポートが必要だったためです。

#### Q3. 取得期間は?

A 2022年3月から4月にかけての1ヵ月間です。

#### Q4. 上司・周囲の反応は?

A 上司も2人の子どもの母で、さらに、職場でも仕事と育児を両立している方が多いためか、賛同は得やすかったと感じています。業務の引き継ぎを依頼したメンバーには新たなポジションで責任感を持って業務を進めてもらい、個々人の成長につながる側面もあったのではないかと感じています。

#### Q5. 育休を取得して良かった点を教えてください

A 新生児が中心の生活は大変だろうと思っていましたが、妻や子どもたちと協力することで**育児が楽しく感じられました**。長男もちょうど春休みだったため、家族で一緒に過ごす時間も増えて良かったです。

ニチレイフーズ  
商品開発部  
葛西 俊之



ニチレイフーズ  
商品開発部  
白石 麻希子

### 上司の方への質問

#### Q1. 相談があったときどう思われましたか?

A 葛西さんは日頃から家事・育児フル参戦のパパなので、家庭に貢献できる非常に有意義な育児休業になるだろうなとすぐ思いました。また、部署の若手男性社員たちが、後に続きやすい**良いモデルケース**にしたいと思いました。

#### Q2. 不在中の業務はどう対応されましたか?

A 1ヵ月と短期なので不在のシミュレーションはしやすかったです。議論や判断が必要な打ち合わせは育休前に固めておき、不在中その検証を**若手社員が進められるような態勢**を取りました。

#### Q3. 部下が育休を取得して良かったと感じたことがあれば教えてください

A これまで葛西さんの後押しや指示を受けながら業務を遂行していた若手にとって、当然不安や迷いはあったと思いますが、自分でとことん考え、葛西さんの**代わりに責任者として会議で報告をするなど良い経験**もできたと思います。

#### Q4. ほかの上長の方へアドバイスがありましたら教えてください

A 「育休期間前後へ計画的な業務の振り分け」「不在中の役割分担」を、前もって本人と入念に打ち合わせ、**グループメンバーに共有・把握**してもらうことは効果的だと思います。また、不測の事態に備えて適宜カバーできる体制を整えておくことも重要だと感じます。

## ▶ 個人に即した学習機会

グループ目標 (KPI)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度目標	2030年度目標
人財投資額	1.2倍	1.5倍	1.7倍	2.0倍

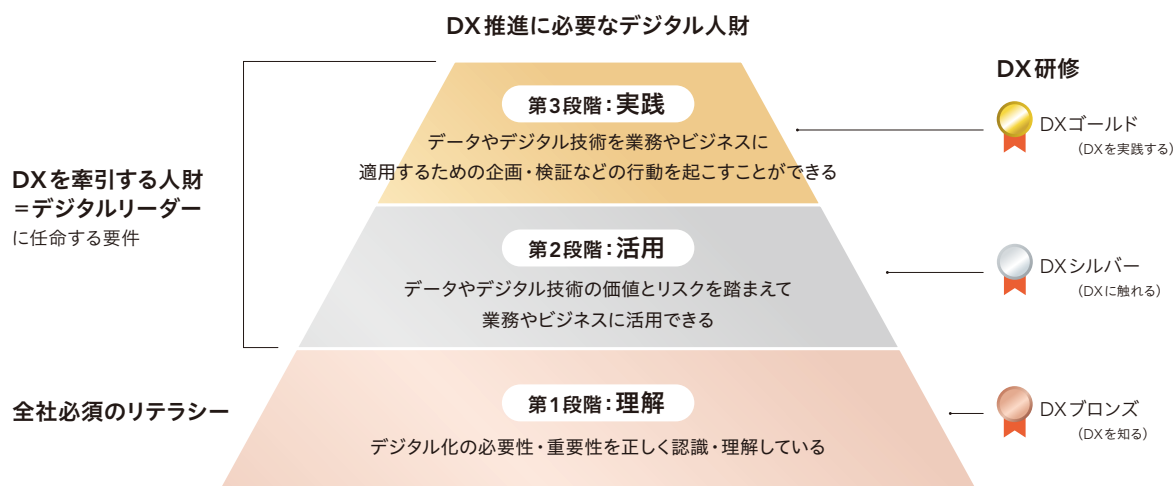
2018年度～2020年度平均の人財投資額に対する倍率

### DX研修の実施

2022年度からの中期経営計画「Compass Rose 2024」では、特に重点的に取り組む人財育成施策として、データ・テクノロジー活用をニチレイグループ内で推進しており、個人に即した学習機会の充実を進めています。

データ・テクノロジー活用を推進するデジタルリーダーを本中期経営計画の最終年に国内主要会社の各部署に一人ずつ任命することを目指し、必須のデジタルリテラシーを身につける基礎編であるDXブロンズ、さらに上位のDXシルバー、DXゴールドと、段階を設けたプログラムを実施しています。このうち、DXブロンズについては国内主要会社の社員全員（約3,500人）を対象に2023年度末までに全員が受講完了予定です。DXシルバーからは個人レベルに沿った学習プログラムを提供していきます。

#### ■ DX研修の展開



#### ■ DX研修の3カ年教育時間(計画)

研修体系	研修コンテンツ	2022年度(実績)	2023年度(見込み)	2024年度計画	3カ年合計
DXゴールド	・ワークショップ ・独自研修	—	10人 [200時間]	140人 [2,800時間]	150人 [3,000時間]
DXシルバー	・eラーニング ・ワークショップ	約50人 [800時間]	450人 [7,500時間]	450人 [7,500時間]	950人 [15,800時間]
DXブロンズ	・eラーニング	約1,200人 [11,000時間]	2,600人 [24,700時間]		3,800人 [35,700時間]

DX  
シルバー

DXブロンズはeラーニングのみでインプット中心の研修でしたが、DXシルバーではeラーニングでの知識習得に加えワークショップを取り入れています。

デジタルで変えよう!

業務をデジタル化するための  
着眼点を養う

データで変えよう!

身の回りのデータを  
活用できると知る

何から始めたらよいかを考え、DX活動に踏み出すきっかけをつくる