

人財育成と多様性

基本的な考え方

ニチレイグループは、ミッション・ステイトメントの実現に向け、CSR活動の基本方針「ニチレイの約束」のひとつとして「働きがいの向上」を推進しています。また、「企業経営理念(ミッション・ステイトメント):従業員に」では、「性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇の機会均等を実現」を方針の一つに定めています。

☞「ニチレイの約束」(<https://www.nichirei.co.jp/csr/responsibility.html>)

☞「ニチレイグループ働き方改革の方針」(<https://www.nichirei.co.jp/csr/work/policy.html>)

マネジメント体制

グループ各社がそれぞれの事業に合わせた取組みを行っていますが、グループ人財委員会とダイバーシティ推進協議会をグループ横断的に組織しています。その会議体で、各社が推進している「働きがいの向上」に向けた施策を情報共有し、進捗確認を行っています。

グループ人財委員会は年2回開催、またその下部組織であるダイバーシティ推進協議会は、労使協働で年3回開催し、協議内容をグループ人財委員会に報告しています。

ダイバーシティ推進協議会では、女性の活躍支援など企業としての男女共同参画推進、外国人採用などグローバル社会を意識した雇用、ライフステージや年齢に応じた多様な働き方、障がい者雇用などハンディキャップのある方の雇用や協働のほか、従業員一人ひとりの人権や働きがい・働き方などに関する取組みを中心に、各社施策の検討とモニタリングを行っています。情報共有を進め、有効な施策の横展開を図るなど、グループ各社の働きがいの向上の推進、啓発に取り組んでいます。また、2017年度には「ニチレイグループ働き方改革方針」を定め、「多様な働き方の実現」や「長時間労働の是正」、「公平な機会の提供」などを柱に2021年度までの実現を目指して取り組んでいます。

2017年度の取組み

■ 障がい者雇用の積極的な実施

当社グループは、多様な人財活用の一環として、積極的に障がい者雇用を進めています。取組みの結果、法定雇用率を上回っています。

2007年2月には、(株)ニチレイアウラが特例子会社認定を受け、グループ会社の食品工場や物流センターの事務所清掃業務、緑地環境整備業務に従事しています。さらに東京事業所では、グループの本社機能が集中する中央区築地地区で、不要書類の分別回収業務、郵便物等集配業務および書類裁断業務等を行っています。

● 障がい者雇用率

2017年度	2.50%
2016年度	2.62%
2015年度	2.64%
2014年度	2.36%
2013年度	2.17%

■ 転居ができない社員に配慮

ニチレイフーズは2015年度から2016年度にかけて人事制度を改定し、転居を伴う異動のない職群を設けました。結婚、育児、介護、傷病などの個人事由により、やむを得ず転居を伴う異動ができない場合や、一定の在籍期間を超えた社員については、個人のキャリア観に基づき、事由の有無を問わず本人の希望する勤務地で働き、転居を伴う異動の対象とならない職群を選択することが出来ます。ニチレイフーズでは社員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、働きがいのある職場づくりを目指します。

■ 女性活躍の推進

ニチレイグループ働き方改革の方針の1つに、「女性活躍の推進」を据え、性別の差がなく公平に機会・教育の場を提供し、さらに重要な戦力となるよう支援を進めています。女性社員の意識の形成、女性を部下に持つ管理職への理解促進、成長に向けたマインドセットを促す取組みなどを行っています。

ニチレイフーズでは他の食品メーカーと共同で女性キャリアセミナーを実施しました。また、異業種交流型のリーダーシップ研修にも社員を派遣し、女性リーダー育成を図っています。ニチレイロジグループでは「咲カセル✳️ロジ女フォーラム」を継続的に開催しています。ワークショップなどを通じて、社会環境の変化や会社の推進する施策について理解を深めています。さらに、ニチレイロジグループは各社に1～2名の女性活躍推進担当者を選任。担当者は勉強会等で得た知識を活用し、課題解決に取り組んでいます。

■ キャリア申告制度

社員の働きがいを向上させるためには、社員自身のキャリアプランに即した役割を提供することが重要です。当社グループでは年に1度、全社員がキャリアの棚卸を行い将来的なキャリア観を申告し、それを人事異動の参考にしながら異動・配属を決定する「キャリア申告制度」を導入しています。

■ 育児休業からの復職率

2016年度はグループ全体で女性44人が育児休業を取得し、復職率は100%です。

 人財データ (https://www.nichirei.co.jp/csr/report/2018/work/pdf/index_pdf_012.pdf)

■ 給与の男女比

当社グループの給与は役職や職務によって設定されており、性別による違いはありません。また、昇格や昇給に関する評価についても性別によって違いはありません。