

人財の雇用・登用

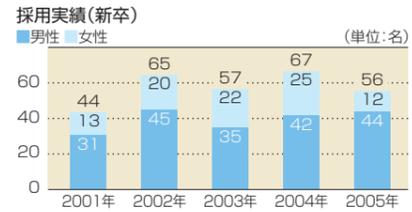
企業の競争力は一人ひとりの従業員から生まれるものであり、ニチレイグループにとって従業員は大切なステークホルダーです。こうした考えのもと、年齢や性別、学歴などの属性にとらわれない、均等な人財^{*}雇用および登用を行っています。

^{*}ニチレイグループは、従業員をかけがえない存在と考え、「人材」ではなく「人財」と表記しています。

採用活動について

ニチレイグループは、個人の属性にとらわれず、適性や能力に応じた公平な人財採用を行っています。新卒採用については、当社ホームページ上に募集要項や求める人財像、セミナー情報などを公開し、広く募集を受け付けるとともに、公正な選考を行っています。

2005年4月1日の持株会社体制への移行を機に、今後は、事業会社ごとに採用活動を行ってまいります。



障害者の雇用

就職を希望する障害者の雇用機会均等が求められているなか、ニチレイグループは、2005~2007年度までの3カ年で障害者雇用率を2.0%(法定雇用率は1.8%)まで向上させることを目標としています。

2004年度の障害者雇用率は1.61%に止まり、2.0%の目標を目前に前年度より低下する結果となりました。この主な原因は対象者の高齢化による退職です。

2005年度からは、障害の内容と業務内容が適切にマッチングしているかどうかを外部の専門機関の協力をあおぎながら見直し、グループ全体で共有していく予定です。



退職者への就業機会の提供

シニアスタッフ制度

2004年12月の改正高年齢者雇用安定法の施行を前に、ニチレイグループは2002年に「シニアスタッフ制度」を設置しました。これは、定年退職後もグループ内で就業できる制度で、定年退職者が継続的な就業を希望する場合、シニアスタッフとして登録し、マッチングする業務を紹介しています。今後はグループ外へも職域を拡大し、希望者全員に何らかの雇用の場を提供できるよう検討を進めています。

OG派遣制度

ニチレイグループは、社員の価値観やライフスタイルを尊重し、多様な働き方を応援するとともに、女性が活躍する場を広げる取り組みとして「OG派遣制度」を設け、結婚や出産などの理由で退職したOG(女性社員)を対象に、グループ内での就業機会を提供しています。

2004年3月からトライアル実施をスタートし、これまでに7名のOGが同制度を利用していますが、登録数が92名(2005年3月現在)と少ないため、今後は1985年以降の女性退職者リスト(約1,300名)を整備し、グループ全体へ拡大していきます。

女性社員の活躍支援(ポジティブアクション)

女性社員の職場に対する満足度を高める「ポジティブアクション」の第一弾として、2000年に女性社員のみを対象とした役職登用優遇措置を3年間の時限措置として実施した結果、役職者に占める女性の比率は措置期間の3年間で1.2%から4.7%へ増加しました。

女性のためのキャリア開発セミナー

ポジティブアクションの一環として、ニチレイグループ各社の入社5年目以上の女性社員を対象に、他社と合同の「キャリア開発セミナー」を開催しています。セミナーでは、キャリアプラン達成のための手法を学ぶとともに、先輩社員によるパネルディスカッション、懇親会などを実施しています。

2004年度は、東京・大阪・名古屋で計4回開催し、12社から104名が参加しました。各社間の女性社員同士の交流を深める機会として好評を得ていることから、2005年度は札幌・福岡を加え、年6回の実施を予定しています。

女性社員対話集会

2004年度は、ポジティブアクションの一環として「女性社員対話集会」を実施しました。この集会は、結婚・出産・育児などと仕事の両立といった課題、職場の上司には相談できない悩みなどについて、人事部門の女性管理職が各地を訪問して相談を受け、女性社員が利用可能な制度について周知することを目的としています。

2004年度は計2回実施し、11名が参加しました。営業職では仕事と家庭の両立のハードルが高いと感じているなど、新たな課題も発見され、今後の支援策にも活かしていく予定です。

人財育成・キャリア開発

ニチレイグループは、「会社とは、成果を生む場所であるとともに、フェアネスを実現し個人の成長を支援する場である」との考えのもと、2000年4月からニチレイグループ独自のキャリア開発プログラム「フレッシュ&フェアプログラム(FFプログラム)」を導入し、個人のやりがいの向上と会社の業績向上の両立をめざしています。

ニチレイ型成果主義「フレッシュ&フェアプログラム」

「フレッシュ&フェアプログラム(FFプログラム)」とは、社員のキャリア開発を軸に社員の「やりがい」を向上させ、それに伴う「ニチレイの業績の向上」をめざすというものです。賃金制度、評価制度、人財開発、人事異動まで、明確な基準に基づく納得性・透明性を追求した総合人事制度となっています。

FFプログラムの目的

1. 組織と個人の役割と成果を明確にする。
2. 21世紀のニチレイを担う人財を確保し、育成強化する。
3. 仕事を通じた個人と会社のフェアな関係を構築する。
4. 事業競争力の強化により収益力を確立し、ニチレイの存続発展の基盤を固める。

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。ニチレイでは年に1度、全社員に対し自身の希望する仕事について申告してもらい、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。

持株会社体制に移行する2005年度以降は、持株会社・各事業会社において、従来

よりもきめ細かく申告内容を検討し、最適な人財配置につなげていくとともに、各社間の転籍についてのルール作りにも取り組んでいきます。

社内人財公募制度

ニチレイグループでは、社員が希望する職場・職種への転籍を申告できる「社内人財公募制度」を設けています。これは、社内で公募されたポジションに能力があり、募集した側の要件を満たしている人財がいた場合に異動を認めるという制度です。今後は、分社による会社間の異動ルールの検討にも取り組んでいきます。

プロチャレンジ制度(役職公募制度)

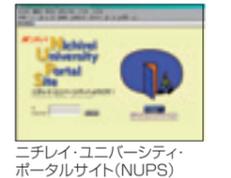
ニチレイグループの求める人財像である「高度な専門性によって付加価値を生み出し続けるプロフェッショナル」を実現するために、役職登用は公募によって行っています。希望者には通信教育・適性検査・役員プレゼンテーションなどを行い、一定の審査基準によって選考されます。2004年度は73名がこの制度によって役職者として登用され、年次にとらわれない成果主義に基づく登用を行っています。

今後も審査項目の見直しなどを行って、より適正な制度運用に取り組んでいきます。

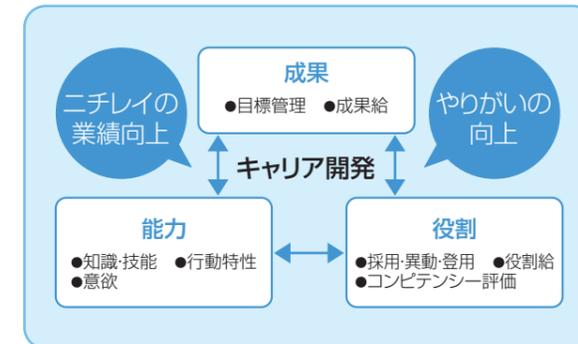


キャリア開発支援「Nichirei University(ニチレイ・ユニバーシティ)」

ニチレイグループは、社員のキャリア開発を支援するため、企業内大学「Nichirei University(ニチレイ・ユニバーシティ)」を開講しています。「ユニバーシティ」とは、各種研修や通信教育などを統合した教育体系を指し、当社グループでは「わかりやすく、選びやすく、役に立つ」というコンセプトのもと、さまざまな教育プログラムを用意しています。「ニチレイ・ユニバーシティ・ポータルサイト(NUPS)」には各種プログラムの情報を掲載し、自由に参加・学習できる仕組みとなっており、社員が「自らのキャリアを、個人の意思と能力によって自ら切り拓いていく」という意志のもと、必要な知識・技能を修得できるようにしています。今後は、さらに利用しやすい仕組みとするための改訂を検討しています。



FFプログラムのめざす姿



ニチレイ・ユニバーシティ全体像

