

仕事と生活の両立支援

仕事に対する価値観やライフスタイルが多様化するなか、仕事と生活のバランス(ワークライフバランス)を重視する傾向が浸透しつつあります。ニチレイグループでは、仕事と生活の両立を支援する各種制度の整備や他企業との情報共有などを積極的に進め、個人の価値観やライフスタイルに応じた就業スタイルの実現に向けて取り組んでいます。

育児・介護支援

育児休業制度

生後満2年に達しない子供をもち、勤続年数が1年以上あり、育児休業後も勤務する意志のある社員を対象とした制度です。法定期間を上回る最長1年6カ月間の育児休業(無給)を取得することができます。2004年度は、6名の女性社員がこの制度を利用しました。今後は男性社員も育児休業を取得しやすい環境の整備およびプロモーションを行い、制度活用を図っていきます。

短時間勤務制度

要育児対象者が1日につき2時間30分勤務時間を短縮することができる制度です。これにより社員は10時出社16時退社といった勤務体系にシフトすることも可能になりました。

2005年4月からは、子供の対象年齢を3歳から法定を超える小学校4年生まで引き上げるとともに、制度改正の周知を行っています。

TOPICS

「ワークライフバランス塾」への参画

「ワークライフバランス塾」は、ワークライフバランス(仕事と生活のバランス)について学ぶ場として、資生堂・電通・日本IBM・ニチレイの4社が幹事となり2004年度より活動しています。(株)ニチレイ代表取締役会長・大戸武元が塾頭を務めています。現在の登録企業は35社で、2005年4月の「次世代育成支援対策推進法」施行を受けて、現在は参加各社間で行動計画・アクションプランの共有を図っています。



塾頭を務める大戸会長

テレワークへの取り組み

妊娠・育児を理由に在宅勤務を希望する女性社員2名からの相談をきっかけに、2004年4月、在宅勤務を検討するプロジェクトを発足するとともに、多様な働き方のひとつとして「テレワーク」のための環境整備に取り組みました。これは妊娠・育児・介護を事由とした場合、在宅勤務を認めるというもので、トライアル期間とした2004年度には、完全在宅勤務2名、部分在宅勤務1名が利用しました。

この取り組みが評価され、厚生労働省主催「第5回日本テレワーク推進賞」(2004年度)を受賞しました。

休業・休暇制度

ボランティア休業・休暇制度

身体障害者福祉、老人介護、開発途上国援助など、社員のボランティア活動への参加を支援する制度です。ボランティア休暇制度は、1年度につき5日間を上限に休暇(有給)を付与する制度です。一方のボランティア休業制度は、1回につき1カ月以上1年以内の休職(無給)を認める制度で、在

籍期間中3回を限度に取得可能です。今後は社会貢献の推進の一環として、制度の周知と利用促進に取り組んでいきます。

リフレッシュ休暇制度

満10年・20年・30年に達した社員を対象に、リフレッシュのための休暇と資金を付与する制度です。勤続年数満10・20年目の適用対象者には休暇5日と資金5万円、30年目の者には休暇10日と資金10万円を付与しています。

TOPICS

ボランティア休業制度を利用し、国連食糧農業機関の活動に参加

現在、当社社員が、国連食糧農業機関(FAO本部:イタリア・ローマ)で、農業、食糧に関連するさまざまな活動に取り組んでいます。

アフリカのために新しく開発されたNERICA米を普及するプロジェクトに参画し、問い合わせへの対応や情報発信などの広報業務に取り組んでいます。

安全で快適な職場づくり

従業員の仕事へのやりがいを高め、安心して働くことができる職場づくりを推進することによって、ニチレイグループの結束のさらなる強化、モチベーションの向上を図っています。

労働安全衛生

ニチレイグループは、労働安全衛生法で安全衛生委員会組織の設置が義務付けられている事業所だけでなく、設置義務のない事業所においても委員会組織を設置し、労働災害の防止や社員の健康管理を目的とした安全衛生管理の推進に努めています。また、全社の安全衛生管理遂行を統括する委員会組織として、「総括安全衛生委員会」を設置しており、2004年度は、12月に委員会を開催し、①全国事業所別健康診断受診率、②労働災害事故発生状況、③自動車事故発生状況、④長時間労働に係わる労働行政動向およびニチレイ労働組合との取り組みについての4点について確認・検討しました。

その結果、2005年4月から総括安全衛生委員会の下部委員会として「適正労働時間管理委員会」を新設し、長時間労働に関する現状把握および今後の対策について検討するという方針が策定されました。

労働(業務)災害発生件数

年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004
件数	27	21	12	14	14	9

TOPICS

労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)認証取得

(株)ニチレイフーズ・白石工場は、2005年3月、中央労働災害防止協会認定の労働安全衛生マネジメントシステムJISHA方式適格OSHMSの認証をニチレイグループとして初めて取得しました。

労働安全衛生マネジメントシステムとは、安全衛生水準の向上をめざして、計画的かつ継続的に安全衛生管理を自主的に推進するためのシステムのことで、白石工場は全国で49番目の事業所として認証を取得しました。



認定証と盾

社員のメンタルヘルスケア

雇用環境や職業観の変化、成果主義の浸透、少子高齢化・核家族化など、社員が抱える問題・ストレスが公私にわたって多様化するなか、企業には、その解決をサポートするための体制づくりが求められています。

そこでニチレイグループは、2002年6月から外部専門機関の(株)グッドウィル・キャリアと提携し、EAP(Employee Assistance Program)を導入。キャリアストレスに関する問題、育児、介護、対人関係など、公私における問題を専門カウンセラーに相談できる制度を設けて、仕事に取り組むモチベーションの向上やメンタルヘルスへの対応に努めています。

社員とのコミュニケーション

浦野社長車座集会

経営トップのメッセージを現場に直接届けるため、全国各地の事業所・関係社にて、代表取締役社長・浦野光人自ら、ニチレイの現状・課題と今後の戦略について直接対話を行う「車座集会」を継続して実施してきました。

2004年度も計16回開催し、延べ1,000名以上の社員が参加しました。

2005年から持株会社体制に移行したことを踏まえ、各事業会社への拡大も検討しているほか、継続的な改善によって集会の質を向上させていきたいと考えています。



車座集会

労働組合との対話「中央協議会」

「中央協議会」は、ニチレイグループの経営の現状や課題、方針について、経営層と若手組合員が率直に意見を交換する会です。

2004年度は2回開催(2004年10月・2005年3月)され、とくに2005年3月の中央協議会では、分社化を前に事業の将来像や求められる人材像などについて活発な議論が行われました。



中央協議会

社員満足度調査の実施

ニチレイグループでは、社員はもとより、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトまで、ニチレイで働くすべての人を対象とした「社員満足度調査」を実施しています。この調査は、会社や職場環境について従業員がどのように感じているかを把握し、適切な人事施策を実施することを目的としたもので、調査結果は社長をはじめとする各役員に報告されています。また、現在導入されている「FFプログラム」策定の際も、この調査結果を反映しています。

5回目となる2004年度の調査では、働きがいや働きやすさに関する設問のほか、会社の組織やビジョン、各種人事制度について、15分野49問について回答を得ました。今後も調査を継続し、従業員の意識の実態と変化を把握することで、経営や組織、人事制度の改善に継続的に取り組んでいきます。