

# 働きがいの向上

新しい顧客価値を創造するためには、従業員がいきいきと働ける職場環境が不可欠です。従業員が働きがいをもって仕事に臨めるように、公正・公平な処遇はもとより、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を実現するための制度確立、安全な職場環境の整備などに取り組んでいます。

・「働きがいの向上」のページは、主に持株会社および基幹となる5社を報告対象範囲としています。  
 ・ニチレイグループは、従業員をかけがえのない存在と考え、「人材」ではなく「人財」と表記しています。

## 人財の雇用・登用

### 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。

### 採用実績（新卒）



### 障害者雇用の状況

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。

2005年度の障害者雇用率は1.55%に止まり、前年度より低下する結果となりました。

### 障害者雇用率



2005年度は、ハローワークや職業訓練校など外部の専門機関の協力をあおぎながら、障害の内容と業務内容とのマッチングを見直し、障害者雇用率の向上に向けた検討を行いました。

### 退職者への就業機会の提供

#### シニアスタッフ制度

ニチレイグループは2002年より、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する「シニアスタッフ制度」を設置し、働く意欲のある定年退職者への就業機会を提供してきました。

2005年度は、本制度により10名が業務に就いています。

2006年4月、改正高年齢者雇用安定法により「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」の実施義務化を受けて、労使協定による「新シニアスタッフ制度」をスタート。今後も働く意欲のある退職者の希望に応えていきます。

#### OG派遣制度

ニチレイグループは、従業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、配偶者の転勤などの理由で退職した女性従業員（OG）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月の制度スタート以降、これまでに7名のOGが本制度を利用しています。

今後は、制度の利用拡大に向けて、OGおよび女性従業員を対象としたコミュニティサイトを構築し、対象者とニチレイグループとのコミュニケーションの場を設けて普及・浸透を図っていく予定です。

### 女性従業員の活躍支援（ポジティブアクション）

#### 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年目以上の女性従業員を対象に、文具メーカーなどの異業種他社と合同の「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。

2005年度は、東京・大阪・名古屋・札幌・福岡で計6回開催し、10社から161名が参加。うちニチレイグループからは23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、今後も継続していく予定です。

#### 営業職の女性従業員とのコミュニケーション

ニチレイフーズでは、営業職の女性従業員が抱える悩みの解決とモチベーション向上を図るため、経験豊富な女性従業員による巡回対話を実施しました。

2005年度は、北海道、東北、関東、中部、関西、九州の各支社を訪問し、入社5年目以下の若手従業員を中心に、仕事面やキャリアに関する内容のほか、結婚・出産といったプライベートに関することまで、さまざまな相談を受け付けました。同性、同職の先輩従業員と個別にじっくりと話ができるこの取り組みは非常に好評でした。

2006年度も5月より巡回を開始しています。この取り組みを通じて、女性従業員の働きがいの向上や就業意欲に応える制度や処遇の整備などにつなげていきたいと考えています。

## 人財育成・キャリア開発

### ニチレイ型成果主義「フレッシュ&フェアプログラム」

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）」を導入しています。

FFプログラムは、従業員のキャリア開発を軸に従業員の“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。

### キャリア申告制度

従業員の働きがいを向上させるためには、従業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。ニチレイグループでは年に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した2005年度は、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を検討しました。

#### 社内人財公募制度

ニチレイグループでは、従業員が希望する職場・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、公募されたポジションに対して、募集側が求める能力および要件と、転籍を希望する人財がマッチングした場合に異動を認める制度です。

分社化初年度である2005年度は、本制度を実施しませんでした。今後は各事業会社間でまたいだ人財公募を行っていく予定です。

#### 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。

2006年度は89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。

### プロチャレンジ制度・登用者／受験者

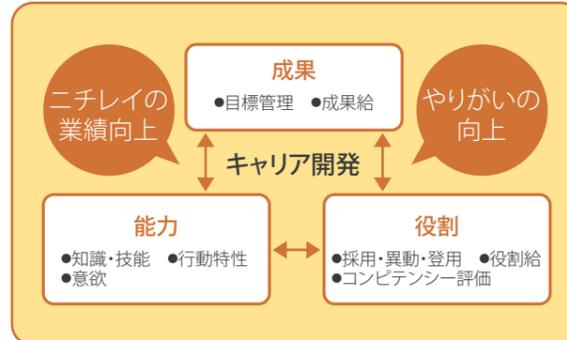


### キャリア開発支援「Nichirei University（ニチレイ・ユニバーシティ）」

ニチレイグループは、従業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、「キャリア開発研修」を代表とする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。

2005年度は、「ニチレイ・ユニバーシティ」の考え方にに基づき、各事業会社が主体となり各社に適した能力開発体系の構築を検討しました。

### 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



## 仕事と生活の両立支援

### ワーク・ライフ・バランスの推進

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ています。ニチレイグループでは、ワーク・ライフ・バランス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ています。

また、2004年度より活動を開始した「ワーク・ライフ・バランス塾」\*の取り組みを活かし、ニチレイグループ各事業会社の行動計画の策定にも着手しました。



ワーク・ライフ・バランスを特集した社内報の誌面

#### \*ワーク・ライフ・バランス塾

資生堂・日本IBM・ニチレイほかの4社が幹事となり、ワーク・ライフ・バランスを推進するための社内制度や行動計画の策定について、連携・情報共有を行うことを目的として設立され、現在の登録企業は35社を数える。(株)ニチレイ代表取締役会長・大戸武元が塾頭を務めている。

### ワーク・ライフ・バランスセンターの設立

2005年度は、4月より施行された「次世代育成支援対策推進法」を踏まえ、仕事と生活の両立支援を目的とした「ワーク・ライフ・バランスセンター」を設立しました。

現在は、妊娠・育児・介護に関する相談受付および情報提供を行っており、男性・女性問わず利用されています。将来的には、能力開発やボランティアなどにも相談事由を拡大し、多様な働き方の支援をめざしていきます。

### 男性従業員の育児参加支援

“楽しい子育ての時間”をテーマにゲストを招き、お父さんのための社内講座を就業時間内に開催。また、(株)資生堂が開催した子育て中の男性従業員を対象としたセミナーへの参加を促す(ニチレイグループから4組の父子が参加)など、男性従業員の育児参加を奨励するさまざまな取り組みを行っています。ニチレイフーズにおいては、2005年度の「男性労働者育児参加給付金指定事業主」\*に指定されました。

#### \*男性労働者育児参加給付金指定事業主

(財)21世紀職業財団が2005年度より開始した「男性の育児参加促進事業」に沿ったモデル的取り組みを行う事業主のこと

## 安全で快適な職場作り

### 労働安全衛生の確保

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、労働災害の防止や従業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。

2005年度は、(株)ニチレイ総務企画部と労働組合が協働で「適正労働時間管理Q&A」を作成、従業員に公表しました。「適正労働時間管理Q&A」は、就業時間内と時間外労働の境界線といった判断に迷う事項の解説や時間外労働の申請などの事項を盛り込み、従業員にとって役立つ、理解しやすい内容となるよう努めました。加えて、労働時間の適正管理を目的に毎月定例で開催される「基幹5社管理担当者連絡会」において、各社の時間外労働の状況を報告し、従業員の労働時間に関するモニタリングと長時間労働の抑制策に関する検討を行いました。

### 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、従業員が抱える問題・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・フォーサイトと提携し、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。

#### 【ご報告】

#### ニチレイフーズ白石工場 一酸化炭素中毒事故に関して

2006年4月10日、白石工場春巻き製造ラインで、社員・パート社員14名が一酸化炭素中毒の症状で不調を訴え、病院に救急搬送され入院しました。全員が1週間程度で回復し仕事に復帰しています。

事故発生の原因については、春巻き焼き機のプロパンガスバーナーの不完全燃焼による一酸化炭素の大量発生と、作業場内の給排気設備の不具合により、給排気能力が設計どおりに保たれなかったものと判明しました。

この対策として、春巻き焼き機をガス方式から電気方式への切替え、給排気設備不具合個所の改修などを行いました。また、第三者によるリスクアセスメントの実施や安全教育の実施継続により再発防止に努めて参ります。他のガス使用設備につきましても点検を実施し、検知設備を導入するなどの対策を行っています。