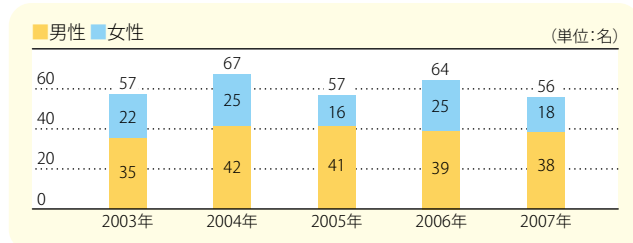


人財の雇用・登用

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

ニチレイグループは、2005～2007年度までの3か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。

2006年度は、障害者雇用促進の一環として、障害者雇用を目的とした特例子会社(株)ニチレイアウラを設立し、2007年2月にその認定を受けました。2006年度の障害者雇用率は1.93%となりました。

今後はニチレイアウラの展開だけでなく、各事業会社における障害者の雇用機会の創出と職域拡大を進めながら障害者雇用の促進を継続していきます。

Topics

(株)ニチレイアウラの設立

ニチレイアウラは、ニチレイグループの食品工場や物流センターなど主要な事業所が集中する千葉県船橋市日の出地区に本社を設け、各事業会社の清掃などを中心業務としています。将来的には、ニチレイグループの本社機能が集中する築地地区での業務展開も視野に入れています。



清掃作業の様子

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。

2006年4月の改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、制度の一部を改めた「新シニアスタッフ制度」の運用を開始しました。2006年度は、4名が定年(60歳)後も継続してニチレイグループで働いています。

OG派遣制度/アセロラ倶楽部の設立

ニチレイグループは、女性が活躍する場を広げる取り組みとして「OG派遣制度」を設けています。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、2004年3月の制度スタート以降、これまでに8名のOGが本制度を利用しています。

また、2006年12月には、OGおよび女性従業員を対象とした会員制コミュニティサイト「アセロラ倶楽部」を立ち上げました。当サイトは、さまざまな情報提供の場であるとともに、SNS(ソーシャルネットワーキングサービス)を活用し、意見を相互に交換することもできる親睦の場となるよう設計しました。

今後はアセロラ倶楽部を通じて、OG派遣制度の普及・浸透を一層図っていきます。



アセロラ倶楽部の画面

女性従業員の活躍支援 (ポジティブアクション)

ポジティブアクションの一環として、ニチレイグループの入社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で「キャリア開発セミナー」を開催しています。当セミナーでは、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。

2006年度は、ロジカルコミュニケーション研修など、新たに3つのメニューを追加して開催しました。9社から99名が参加し、ニチレイグループからは21名が参加しました。他社の女性社員と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。

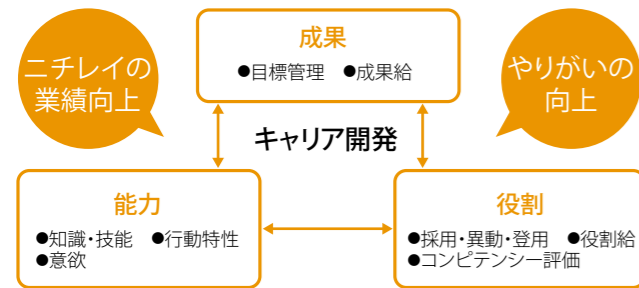
人財育成・キャリア開発

ニチレイ型成果主義「フレッシュ&フェアプログラム (FF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です。

FFプログラムをめざす姿



キャリア申告制度

ニチレイグループでは、全従業員が、希望する職種および役割を、年に一度申告する「キャリア申告制度」を設けています。会社は、従業員の異動・配置を決定するにあたり、従業員から出された申告内容も意思決定の参考の一つにしています。

社内人財公募制度

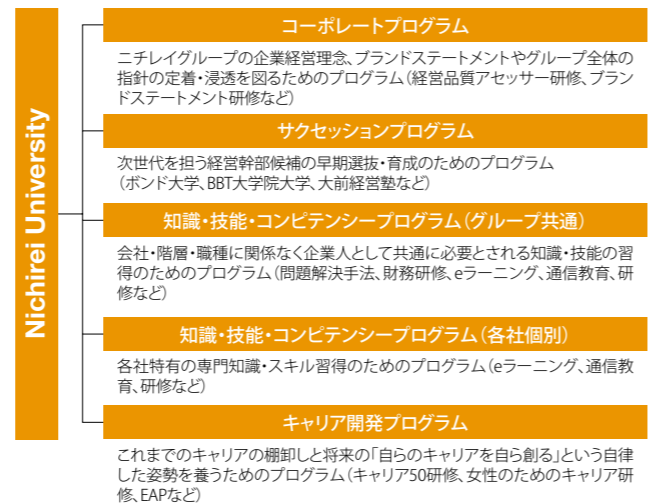
ニチレイグループでは、従業員が希望する職場・職種への転籍 (異動) を申告できる「社内人財公募制度」を設けています。これは、公募された役割に対して、募集する側の求める能力および要件と、応募した従業員の適正がマッチングした場合に転籍 (異動) を認める制度です。

2006年度は、(株)ニチレイプロサーヴ法務サービス事業部で社内人財公募を実施し、1名の転籍 (異動) を決定しました。

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」を中心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、「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。

2006年度は、「ワーク・ライフ・バランス (WLB) 分科会」を発足し、ニチレイグループのWLBに関する情報共有、基本方針策定、アクションプランの作成などに取り組みました。

ニチレイグループWLB基本方針

わたしたちニチレイグループは、社員ひとりひとりの「働きがいの向上」のために、充実した仕事と個人の生活を高いレベルで調和させる“ワーク・ライフ・バランス”の実践に取り組みます。
わたしたちは、公正・公平な処遇と個人の自律したキャリア形成を求め、ライフステージに応じた多様な働き方を推進します。
わたしたちは、多様な価値観を尊重し、「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集団」であるために、仕事と個人の生活において常にかがやきをもった人財であり続けることを目指します。

ワーク・ライフ・バランスデータベースの開設

ワーク・ライフ・バランスデータベースは、ニチレイグループが考えるWLBについて、またWLBに関する諸制度・利用方法などを、わかりやすく、いつでも、気軽に入手できるデータベースとして、2006年3月に開設しました。

現在は、妊娠・育児・介護に関する情報提供が中心ですが、将来的には、能力開発やボランティアなどに関する情報も追加して、多様な働き方の支援をめざしていきます。

安全で快適な職場づくり

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管理の推進に努めています。

2006年度は、労使協働で「適正労働時間管理委員会」を立ち上げました。当委員会は、月次で実施している労働時間管理のモニタリング機関としての役割を担っており、主に以下の2点に着目して、長時間労働の抑制、従業員の心身の健康の確保に努めています。

- ①時間外労働時間が毎月80時間を超過している従業員には、本人とその上長者に対して産業医との面談を勧告し、産業医の所見を報告させること。
- ②時間外労働時間が無い従業員には、申請のもらえないかどうか労働組合よりその内容について個別確認を行うこと。

メンタルヘルスケア

ニチレイグループは、従業員が抱える問題・ストレスの解決をサポートするための体制として、外部専門機関と提携し、EAP (Employee Assistance Program) を導入しています。

2006年度は、「こころの健康診断」を実施し、従業員一人ひとりが、「ストレスにどのように対応しているか」、「ストレスに対する効果的な対処法はどのようなものか」などについて確認することができました。「こころの健康診断」は、体の健康診断と同様に、今後も毎年1回実施する予定です。