

働きがいの向上

- 「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。

働きがいの向上について

「従業員の成長の総和が、会社の成長につながる」「お客様の満足度を高めるためには、日々お客様と第一線で接する従業員が自分の仕事に働きがいを感じなければならぬ」という考え方から、ニチレイグループは、従業員重視の職場風土づくりを進めながら、従業員一人ひとりが仕事を通して自らの能力を高めていく能力開発の支援に注力しています。また、「従業員満足度調査」を通じて取り組みの成果をチェックし、働きがいを高める諸施策の改善などに活かしています。

こうして従業員の働きがいの向上に努めることで、ともに働く仲間との連帯感を感じながら仕事に誇りを持つことができ、自己の能力を十分に発揮することで、会社としての業績に貢献し、ひいては、ニチレイグループに関わるお客様満足度を高めていけるものと考えています。

従業員満足度調査の実施

従業員満足度調査についての考え方

ニチレイグループでは、社員はもとより契約社員、パート・アルバイト、派遣社員までを対象とした「従業員満足度調査」を毎年継続して実施しています。

調査を実施するグループ会社の経営層は、その結果である「従業員の声」を真剣に、かつ冷静に分析し、課題を抽出したうえで、課題と改善策を「経営層の言葉」として従業員に伝えることが、会社と従業員の信頼関係を築くうえで必要不可欠なものと考えています。一方従業員も、経営層からフィードバックされた、調査結果とそれに対する「打ち手」を受けて、自らが実行できる「お客様満足につながる行動」を考え、自身の行動を振り返ることが必要であると考えています。

このように経営層・従業員双方が、課題への解決策を考えることで、「従業員重視の職場づくり」を実現するとともに、お客様満足度の向上につなげていきたいと考えています。

2007年度調査の概要

●実施時期

2007年10月

●調査対象

各社(株)ニチレイ、(株)ニチレイフーズ、(株)ニチレイフレッシュ、ニチレイロジグループ各社、(株)ニチレイバイオサイエンス、(株)ニチレイプロサーヴ)の社員、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員

●主な調査内容

①仕事満足度、②職場満足度、③上司満足度、④労働条件満足度、⑤組織・人事満足度、⑥自社経営満足度、⑦グループ経営満足度、⑧総合満足度(①から⑦を総合的に勘案)の8要素

上記に加え、2006年度調査結果の説明・報告、調査後の取り組みの有無、改善成果の実感に対する従業員の意見・考えについても調査しています。

2007年度調査結果と今後の対応

2007年度調査においては、調査期間中に趣旨について繰り返し告知して啓発活動を行った結果、多くの従業員が参加し、最終的に全従業員の87%の声を収集しました。

その結果、①職場におけるコミュニケーション、②時間外労働、③年次有給休暇取得の3項目で従業員の満足度が低いことがわかり、今後の課題を明確にすることができました。

「職場におけるコミュニケーション」については、上司と部下との信頼関係が不足していることが原因と捉えています。職場内のコミュニケーションの活性化と従業員一人ひとりが目標・課題に対して積極的に行動することをめざして、自律的・自発的組織の実現策を検討していきます。

また、「時間外労働」の削減策、「年次有給休暇取得」の促進策については、ワーク・ライフ・バランス(以下WLB)分科会における適正労働時間管理委員会において、継続して検討を行っていきます。

さらに従業員へのフィードバックを強化するため、各社ごとに経営層を交えた車座ミーティングなどの職場集会、部署長職からの説明等を強化していきます。

人財委員会の開催

ニチレイグループでは、従業員満足度調査結果とそれに対する「打ち手」を共有することなどを目的とした人財委員会を定期的に開催しており、2007年度は、2007年8月と2008年3月に実施しました。

2008年度は、2008年7月、12月、2009年3月に開催を予定しています。

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:WLB)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、グループ横断的にワーク・ライフ・バランスを推進するため、2006年度にWLB分科会を立ち上げ、各種制度やツールの整備、他企業との情報共有などを積極的に進めています。

WLB分科会には、各事業会社の人事担当者のほか、ニチレイ労働組合もメンバーとして参画しています。ほぼ月1回のペースで会議を開催しており、2007年度は、計8回実施しました。

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。

2007年度のWLB分科会実績

2007年度は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・更新や次世代認定マーク(くるみんマーク)の取得支援のほか、時間外労働削減に向けた「ノー残業デー」の実施、年次有給休暇取得率の向上促進、夏期連続休暇取得促進などに取り組みました。

また、女性従業員を対象とした異業種交流研修(6プログラム、計16名が参加)の企画・運営や、出産・育児を控えた女性従業員を対象とした「次世代育成ガイドブック」を作成するなど、女性従業員の活躍推進にも積極的に取り組みました。

「次世代育成ガイドブック」は、産前産後休暇や育児休業を取得する従業員がニチレイグループの出産・育児に関わる制度を正しく理解し、安心して休暇・休業に入ることができるようにとの配慮から作成された手引書です。育児休業者が利用できる制度やサービスを出産→育児→復職の時系列でまとめたほか、サービスを受けるための申請方法や申請書類も利用者の視点に立ってわかりやすく解説しています。また、育児休業者だけでなく、職場をともにする上司・同僚にも読んでもらうことで、周囲の理解が深まるといった効果も期待しています。



TOPICS

「くるみんマーク」取得

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定、実施し、計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たした企業は、都道府県労働局長より次世代育成対策に積極的に取り組んでいる企業として認定を受け、認定を受けた企業には、「くるみんマーク(次世代認定マーク)」の利用(商品・サービスのほかホームページ、名刺などへの貼付)が認められます。

ニチレイグループでは、2007年度に(株)ニチレイ、(株)ニチレイフーズ、(株)ニチレイプロサーヴの3社が申請を行い、認定を受けました。

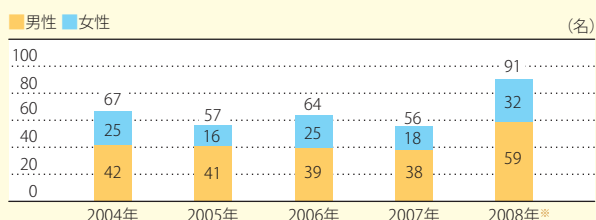


人財の雇用・登用

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、ホームページ上に募集要項や各種情報を公開し、広く応募を受け付け、公正な選考を行っています。

採用実績(新卒)



※2008年は(株)ニチレイフーズと(株)ニチレイメンテックの合併により採用人数が増加しています。

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に、障害者雇用促進策を実施してきました。2007年2月に特例子会社として(株)ニチレイアウラが認定を受け、2007年度の障害者雇用率は2.15%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ていきます。

TOPICS

(株)ニチレイアウラ東京事務所の設立

ニチレイアウラは、ニチレイグループ各事業会社の事務所環境の整備などを中心業務としています。設立当初は、食品工場や物流センターなどを対象に業務を行っていましたが、2007年度は東京事務所を開設し、グループの本社機能が集中する築地地区での不要書類の回収業務および郵便物集配業務を開始しました。



退職者の就業機会の提供

シニアスタッフ制度

ニチレイグループは、2002年に「シニアスタッフ制度」を設置して、定年退職後も働く意欲のある希望者をシニアスタッフとして登録し、就業機会を提供してきました。2006年4月には、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴い、同制度を一部改めて「新シニアスタッフ制度」に移行しています。

2007年度は、10名が60歳定年後もニチレイグループで働いています。

人財育成・キャリア開発

ニチレイグループでは、人財育成・キャリア開発制度として、「フレッシュ&フェアプログラム」を実施しています。詳しくはホームページをご覧ください。

http://www.nichirei.co.jp/saiyo/new_graduate/all/career.html

安全で快適な職場づくり

労働安全衛生の確保

ニチレイグループでは、労働安全衛生法による設置義務の有無に関わらずすべての事業所に安全衛生委員会を設置し、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。

2006年度に労使共同で立ち上げた「適正時間労働委員会」を、2007年度からWLB分科会に統合し、引き続き労働時間管理のモニタリングを毎月実施しています。

2007年度は特に時間外労働の削減、従業員の心身の健康の維持・増進について取り組み、時間外労働が月間80時間を超える従業員に対する産業医との面談の勧告、夏季の連続休暇取得促進の啓発、「ノー残業デー」の導入（一部を除く）、「こころの健康診断」の実施を行いました。