

## ワーク・ライフ・バランス 分科会の活動

### ▶ 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中、仕事と生活のバランス(WLB:ワーク・ライフ・バランス)を重視する人が増えてきています。ニチレイグループでは、2005年の分社化以降、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、各事業会社のWLB担当者や労働組合をメンバーにWLB分科会を立ち上げ、定期的に意見交換を行っています。

WLB分科会では、育児・介護・看護に係わる就業規程の見直し、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定・達成支援や「ぐるみんマーク(次世代認定マーク)」の取得支援などを行っています。2007年度には、ニチレイ、ニチレイフーズ、ニチレイプロサーヴの3社が「ぐるみんマーク」の認定を受けました。

また、WLBデータベースの開発、育児休業者支援サイトの活用、女性社員を対象とした異業種交流研修の開催など、グループ横断で取り組んでいる施策の共有・検

討にも力を入れています。

これまでの実績としては、「ニチレイグループWLB基本方針」を2006年に策定したほか、2007年度は「次世代育成ガイドブック」を作成しました。出産・育児を控えた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、育児休業者が利用できる制度やサービスを時系列でまとめたほか、申請

### 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。

方法や申請書類についてもわかりやすく解説しています。

2008年度は、時間外労働の削減を目指し、各社の取り組みを共有し、有効な施策の横展開を図りました。

### ▶ 異業種交流研修実施

ニチレイグループでは女性活躍支援の一環として文具メーカーや住宅設備機器メーカーなどの異業種他社と共同で開催している「異業種交流研修」に2003年度から女性社員を派遣しています。

2008年度は、新たに加わった「見た目改造+伝わる話法でプレゼンスキル向上セミナー」を含め「ロジカルコミュニケーション研修」「セルフエスティーム研修」の3つの研修に計8名が参加しました。

7社が参加した「見た目改造+伝わる話法でプレゼンスキル向上セミナー」では、顧客、取引先、あるいはパートナーに対し、訪問やプレゼンの際に相手を惹きつけるために必要な「見た目」(外面)と「伝わる話法」(内面)の両方からプレゼンスキルを向上させることを学びました。

異業種他社の女性社員と交流を深める機会としても有効に活用しています。

### ● 選ばれつづける仕事表彰

ニチレイロジグループは、常にお客様に選ばれつづける存在でありたいという思いから、「選ばれつづける仕事賞」を創設しました。これは、経営方針である「働きがいのある職場づくり」「お客様満足度向上」に貢献した従業員(社員、派遣社員、パート)を賞賛し、さらなるモチベーションアップを促進することを目的に導入したものです。

2007年度下期～2008年度上期を対象とした第一回の表彰では、同僚やお客様の推薦を受け、国内事業会社より10名、海外事業会社より4名が選ばれました。主な受賞理由は以下の通りです。

- 細やかなお客様対応による評価
- 職場でのコミュニケーション活性化、事故防止に貢献
- 現場での作業品質の改善に貢献
- 清掃活動などの「5S運動」への率先した取り組み

2008年11月27日には、ニチレイロジグループ本社において表彰式が開催され、社長より表彰状の授与が行われました。今後も働きがいのある職場づくり、一層のお客様満足度の向上を啓発する取り組みとして定着させ、ブランドスローガンとして掲げる「選ばれつづける仕事。」を実践してまいります。

### ● 横浜ノーマライゼーション企業グランプリ受賞

(株)ニチレイフレッシュの関連企業である(株)ニチレイティーピーセンターが、2008年度の「ハマライゼーション企業」として横浜市より表彰されました。ハマライゼーションとは「ヨコハマ・ノーマライゼーション」の略称で、障がい者の方を雇用し、働きやすい職場環境を作る取り組みや、働き続けることができる工夫などを積極的に行っている企業(事業者)を、横浜市が毎年選定、表彰するものです。今回は「写真や絵による作業工程の掲示や、障がい者だけでなく外国人にも働きやすい職場環境(ノーマライゼーション)、能力に応じて職務内容がステップアップできるプログラム設定など」が評価されての受賞となりました。



2008年度ハマライゼーション企業表彰式



## ダイバーシティ推進への 取り組み

### ▶ 女性社員アンケート実施

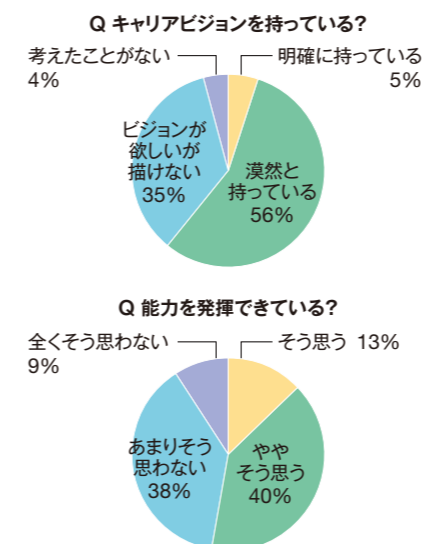
ニチレイフーズでは、ダイバーシティ推進を目的にNPO法人 J-Win\*(ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク)に参加する女性社員が中心となり、2008年3月、女性社員201名を対象としたアンケートを実施しました。(回収率は66.2%)

アンケートの結果、約80%が「働き続けたい」と回答するなど、総じて仕事への意欲が高いことがわかりました。一方で、キャリアビジョンを描けていない(約40%)、今の自分の能力が発揮できていない(約50%)のほか、役職者になりたいと思っても実際には登用試験を受けていないなど、現状と意識のギャップが見えてきました。

これらの結果を踏まえ、①社員のプロフェッショナル化、②キャリア自立・キャリア継続、③多様性の理解と共有を目的に、今後は各種活動を展開していきます。セミナーや座談会、キャリア研修などの企画・開催を通じて、ダイバーシティの実現を目指していきます。

\* J-Win: 多様なキャリアを持つ女性社員および幹部候補社員の相互交流、相互研鑽の場としてダイバーシティの推進を目指した各種活動を展開しています。

### アンケート結果



### ▶ 女性向けキャリアセミナー実施

2008年12月4日、(株)ニチレイフーズ本社で、女性社員有志によるキャリアセミナーを開催し、約100名の女性社員が参加しました。セミナーでは、3月に実施した女性社員アンケートの結果紹介、浦野会長による基調講演「自己変革推進講座」、パネルディスカッション「多様な働き方・経験談」などを行い、好評を得ました。参加者の声を受けて、今後は男性社員も含めたキャリアセミナーの開催や、分科会形式での交流の場を設けていく予定です。



女性向けキャリアセミナーの様子

### ▶ 多様な人財の活用

ニチレイグループは、個人の属性にとらわれず、適性や能力に応じて多様な人財の活用を進めています。

障がい者雇用については、2007年2

月に、特例子会社である(株)ニチレイアウラを設立しました。同社は、ニチレイグループ各事業会社の食品工場や物流センターでの事務所環境の整備のほか、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。2008年度の障がい者雇用率は、2.13%となっています。今後は、各事業会社において障がい者の雇用機会創出と職域拡大に継続して取り組んでいきます。

### 障がい者雇用率

2006年度	1.93%
2007年度	2.15%
2008年度	2.13%

退職後の就業機会提供にも早くから取り組み、2002年には「シニアスタッフ制度」を設置。2006年4月の改正高齢者雇用安定法の施行に伴い、同制度を一部改定し「新シニアスタッフ制度」に移行しています。2008年度は、12名のシニアスタッフがニチレイグループで働いています。

また、グループで外国人雇用にも取り組んでいます。

(株)ニチレイフーズ  
商品本部 商品二部  
商品グループ 農産商品チーム  
楊 瑞紅

**農** 産商品チームは世界中から農産品を調達しています。特に、中国から毎年大量の冷凍野菜を仕入れています。国産以外の野菜に不振が続いている中、今後ともより安全・安心な野菜の調達ができるように、産地の確認や、工場の確認など中国語を活かした調達の仕事に邁進します。



(株)ニチレイフレッシュ  
企画管理部 品質保証グループ  
侯 毅然

**食** 品表示のチェックをはじめ、品質保証に関わる業務を担当しています。配属前は、不自由なく日常会話をしていました。いざ仕事となると、意味の分からない専門用語が飛びかき、聞き取るのにかなり苦労しました。しかしながら、いまではずいぶん理解が進み、最近では「品質保証」という言葉の重みや奥深さを感じつつ、日々楽しく仕事に取り組んでいます。



voice