

## 方針(企業経営理念:従業員に より)

ニチレイグループは、従業員こそ企業発展の源であると考え、会社の仕事が従業員一人一人にとってやり甲斐のあるものであり、自己実現の場の一つとなることを願っています。同時に、従業員個人の尊厳と個性の発揮並びに個人生活の充実を尊重します。

- ①能力開発と能力発揮の機会の提供
- ②能力と努力と成果に見合った処遇制度の実施
- ③安全で風通し良く活性化された職場環境づくり
- ④性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関するあらゆる差別をなくし、処遇の機会均等を実現

## 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材であり続けることを目指します。

## 2009年度の活動

	新規	継続
ES調査に基づく活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新人事制度の導入                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・コース別人事制度の導入(ニチレイロジグループ)</li> <li>・地域限定総合職制度の導入(ニチレイフーズ、ニチレイバイオサイエンス)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社員の能力向上に向けた教育体系の再整備と計画的な教育訓練の推進</li> <li>●コーチング研修、コミュニケーション研修の実施等</li> <li>●職場内コミュニケーションの改善に向けた施策の実施(まるごとコミュニケーション、職場懇親会、全社員参加型の車座集会等)</li> </ul>
WLB分科会に基づく活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たな育児・介護支援サービスの導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●一般事業主行動計画の策定及び計画に基づく施策の実現</li> <li>●異業種交流研修への派遣</li> </ul>

## 今後の取り組み

- ①グループ人材委員会の運営を通じ、ES調査を起点とするPDCAサイクルのモニタリングおよび各社の改善施策の共有、横展開の推進を行う。
- ②WLB分科会では、女性の活躍推進に加え、シニアの活用や、障がいを持つ社員の雇用創出といったダイバーシティ・マネジメントの観点から各社の施策をモニタリングし、有用な施策の横展開等を通じてグループ各社の働きがいの向上の推進、啓発を図る。

## 働きがい向上のための仕組みづくり

### 従業員満足度調査の実施

ニチレイグループでは、企業経営理念において「ひたすらお客様のために!」を発想と行動の原点としています。そのためには、現場でお客様と接する社員一人ひとりが働きがいを感じていることが大前

提との考えから、お客様満足度(CS)と従業員満足度(ES)を車の両輪と捉え、従業員を重視した職場風土づくりに努めています。

従業員満足度を図る指標として、2006年度から従業員満足度調査(ES調査)を毎

年実施しています。調査結果は従業員にフィードバックするとともに、内容を分析した上で改善施策を立案、実行しています。

さらに各事業会社社長、人事担当者をメンバーとするグループ人材委員会を年3

回開催し、各事業会社の進捗状況を共有しながら、効果的な施策については積極的に水平展開しています。

各事業会社の現状に即した新たな人事制度の導入、教育訓練計画の策定、実施をしています。

### 2009年度調査の概要

- 調査対象  
ニチレイグループ従業員
- 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要素に加え、2008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。

### 2010年度の実施計画

従業員の成長なくして企業の成長は望めないとの考えのもと、特に人材育成に注力しています。リーダー層を中心としたチームワークを高めるための教育訓練を、各社教育責任者(社長)が自社に最適な方法で実施することとしています。「①人間力の向上」、「②組織内コミュニケーションの活性化」、「③組織力を最大限に発揮するために必要な能力の活性化」の3つの視点から、各社で教育訓練の方針、計画を策定。それに基づき階層別、機能別の教育研修を実施しています。

### 新人事制度

ニチレイグループでは、成果主義型の人事制度を導入し、社員を、原則として全国転勤を伴う総合職として処遇してきました。その後、持株会社体制への移行を経る中で、事業会社の特性や従業員の働き方の多様化を踏まえて人事制度の改定を行い、より従業員の意欲を引き出し、働きやすい環境を整備するための取り組みを事業会社ごとに推進しています。

ニチレイロジグループは、2010年4月から一般社員(労働組合員)の人事制度を改定し、新たにコース別人事制度[Gコース(総合職)・Aコース(一般職)]を導入しました。

物流センターなど第一線の事業所では、的確な判断を必要とする事務業務が多いため、一般職を廃止した2000年度以降、関係会社からの出向受入れや派遣社員の割合が年々増加。ES調査の結果、出向者や派遣社員だけでなく、正社員からも組織の一体感や労働条件の格差などについて改善要望が寄せられました。

こうした声に対応して、問題意識を共有していたニチレイ労働組合と2年にわたる議論を重ね、労使合同の全国説明会を経て、2010年4月に新人事制度を導入。同時に出向者や派遣社員を一般職正社員へ登用する制度もスタートしています。

### コミュニケーション研修/コーチング研修

組織の力を最大化するには、上司と部下との信頼関係を強化し、組織内で自由闊達に話し合える職場づくりが必要と考えます。そこで役職社員が聴く、話すというコミュニケーションの基本スキルを身につけるとともに、部下を育てるマインドやほめる文化の醸成を目的として、2006年度以降、コーチング研修、コミュニケーション研修を複数の事業会社で継続的に実施しています。ニチレイロジグループでは、すでに全役職社員465名が受講しました。

2008年度からはニチレイバイオサイエンスとニチレイプロサーヴも、ニチレイと共同で研修を行っています。部署長クラスには、人材育成の視点をもったリーダーシップとコミュニケーション力の習得を目的にコーチング研修を、その他の全従業員には、当事者意識をもって周囲に働きかけ、自分の考えを的確に伝えるコミュニケーション力の習得を目的に、コミュニケーション研修を実施しています。受講後のアンケートでは従業員からの評価も高

く、引き続き2009年度にもフォローアップ研修を開催するとともに、コーチング研修に関しては、対象をチームリーダークラスにも拡大しました。

またニチレイフーズでは役員・部門長を対象にした講演会と部署長を対象にした研修を行いました。

### くるまざ 車座集会

社長をはじめとする経営トップが従業員と直接対話する「車座集会」を行っています。ニチレイフレッシュでは2007年度から毎年開催し、社内コミュニケーションの活性化を図っています。2009年度は、全国の事業所で上半期11回、下半期10回の計21回開催し、全従業員が参加しました。

2009年度からは、ニチレイバイオサイエンスでも車座集会を開始。年間で8回開催し、正社員・嘱託社員の全員が参加しました。各回の参加社員数を8名程度の少人数にしたほか、一般社員と役職社員を分けるなど、対話しやすい雰囲気作りに努めた結果、社員から様々な意見をもらうことができ、参加者からも好評を博しました。



ニチレイフレッシュの車座集会

### voice

(株)ニチレイフレッシュ  
企画管理本部 企画グループ  
グループリーダー  
遠藤 至彦



トップからのメッセージを従業員の皆さんに直接伝えたいという想いから始まった車座ですが、2009年度で3年目を迎え、今では春と秋の恒例の行事となっています。

ランチタイムに昼食をとりながらの車座や就業時間終了後の開催では職場懇談会を行うなど、できるだけ皆さんが気軽に話をできるように工夫しています。