

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

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、従業員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、日々の仕事でより高い成果を上げるとともに、家庭や地域社会においても人生のライフステージに応じた多様な生き方ができるよう、ニチレイグループでは2005年度策定の「ワーク・ライフ・バランス基本方針」に基づき、両立支援に取り組んでいます。

一般事業主行動計画

ニチレイグループでは、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を事業会社ごとに策定・実行し、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指しています。主な計画内容として、育児・介護関連規程の充実、子ども参観日（通称：ニチレイアドベンチャー）の実施、時間外労働の削減（ノー残業デーの実施、年次有給休暇取得率向上への取り組みなど）、インターシフトの受け入れなどが挙げられます。

2009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、2007年度に続いて2度目の認定を受け、次世代認定マークを取得しています。

新たな育児・介護サービスの導入

育児・介護支援のため、2010年4月よりファミリーフレンドリーカスタマーサービスを導入します。育児では託児所（全国1,500施設以上）やベビーシッター（約80業者と提携）の優待割引や相談デスクの利用、育児補助金、介護では介護施設（全国1,500施設以上）や在宅介護サービスの割引のほか、介護用品の割引、介護補助金等のサービスが受けられるようになります。



異業種交流研修

20数社のメンバー企業が自主運営する「女性活躍推進検討会」に参画し、各業界

の担当者と定期的に交流・意見交換を行っています。また、同会が主催する異業種交流研修に毎年グループの女性社員を派遣しており、2009年度は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に計4名を派遣しました。

地域限定総合職制度

ニチレイフーズは2009年度から、地域限定総合職制度を導入しました。これは総合職社員が結婚、育児、介護、傷病などの個人事由により、やむを得ず転居を伴う異動ができない場合に期間の上限を設け勤務地域を限定できる制度です。個人事由が解消した場合は全国勤務型の総合職に復帰するので、一時的な事情に直面しても、総合職としてのキャリアを中断することなく、職務を遂行できるようになりました。

同年、ニチレイバイオサイエンスでも本制度を参考にして、類似の制度を導入しました。

ダイバーシティ等の取り組み

女性向けキャリアセミナー

2009年5月25日、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90名の社員が参加しました。セミナーは2008年12月に続き2回目の開催で、相馬社長による基調講演「キャリアを考える～社長になること～」、女性マネージャー3名によるパネルディスカッション「多様な働き方・経験談」などを行いました。



ニチレイフーズ女性社員キャリアセミナー案内

力のもと、11名の知的障がい者を雇用しています。さらに同社の新座物流センターでは、自立支援の一環として、地域の障がい者施設「スワン工舎新座」で手作りした焼きたてパンを月1回食堂にて販売しています。

●「障がい者雇用率」

2006年度	1.93%
2007年度	2.15%
2008年度	2.13%
2009年度	1.92%

安全で快適な職場づくり

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かかわらず、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。各支社においては、長時間労働およびノー残業デーなどの労働時間管理を、食品工場、冷蔵倉庫においては労働事故削減を主な課題として、各職場の状況に応じて取り組みを進めています。

また、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、外部専門機関と提携しEAP（Employee Assistance Program）を導入。毎年「こころの健康診断」を実施するほか、2008年度からは従来の嘱託医2名（外科、内科）のほかに、非常勤嘱託医としてメンタルヘルス専門医を迎え、専門的なサポートを受けられる体制を整えました。

立川労働基準監督署長賞受賞

ニチレイバイオサイエンス開発センターは、2009年11月12日、立川労働基準監督署長賞・事業場賞を受賞しました。安全衛生管理活動の確立、法令を遵守した活動を基盤に、リスクアセスメントやマネジメントシステムの積極的な推進を評価されたものです。

開発センターでは、2002年6月に安全衛

生委員会を発足させ、職場の安全衛生管理の推進を図ってきました。職場での労働災害ゼロを目指し、啓発活動を推進するほか、ヒヤリ・ハットの抽出、リスクアセスメントの実施に伴い、2007年度には労働災害ゼロを実現。年12回の安全衛生委員会、年2～3回の安全衛生講習会の開催など、従業員等が一丸となって取り組みを続けており、現在まで労働災害ゼロを継続しています。



立川労働基準監督署長賞受賞式



ニチレイバイオサイエンス開発センターの従業員

「カンガールーム夕留」への参画

企業が連携して子育て環境を改善していくとの主旨に賛同し、(株)資生堂の事業所内保育施設「カンガールーム夕留」に、2003年の設立当初より共同参画しています。これまで計6名の子どもが常時保育を利用し、2010年3月末には2人目の卒園生を送り出しました。

東京労働局認定・事業所内保育所 カンガールーム夕留の保育方針

- 私達は、子どもの一人ひとりの独立した存在として尊敬し、子どもの尊厳と権利を守ります。
- 私達は、自主性を育むプログラムの様々な体験を通じ、子ども一人ひとりの個性を伸ばし、創造性と想像力に富む心豊かな思いやりのある人間に育てます。
- 私達は、保護者の方と協力しあい、子育ての楽しさを共有しながら、仕事と育児の両立をサポートします。



(株)ニチレイプロサーヴ
経営企画サポート部
並木 元子



カンガールーム夕留には、子どもが1歳の頃から約6年間お世話になり、この春、無事卒園しました。ここでは同年齢の子どもたち、異年齢の子どもたちと縦横の交流があり、子どもの成長にとって良かったと思います。また、短時間勤務をしているため、部署の皆さんにはご迷惑をおかけしたかと思いますが、皆様のご理解、ご協力により、安心して仕事を続けていくことができました。今後はこの経験を活かし、仕事と家庭の両立を目指している方へのお役に立てればと思います。

voice

(株)ニチレイバイオサイエンス
執行役員
佐藤 成二

開発センターでは数年前思いも寄らぬ事故が相次ぎました。「何とかせねば」の思いで社内講習会等の啓発活動を推進、従業員全員がそれに応えてくれました。

委員会を発足して8年、さまざまな障がい者を乗り越え今年、無事故継続3年を迎えました。

職場の安全維持は、間違いなく業務の効率化に繋がっています。今こうして優秀な従業員の皆様と共に安全に働けることが、私の何よりの誇りです。