

# 働きがいの向上

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2011/employee/employee\_01.html ホーム > CSRレポート2011 > 従業員のために

## ○ 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、従業員の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・宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇の機会均等を実現

## ○ 働きがい向上基本方針

### 「社員重視の職場づくり」

「CS向上とES向上は車の両輪である」との基本理念に基づき、ニチレイグループで働くすべての従業員が自分の職場や仕事に誇りを持ち、上司との信頼関係の下、意欲を持って働き、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を整備する。

### 「ダイバーシティの推進」

ダイバーシティ(異なる属性[性別、年齢、国籍等]や異なる発想・価値を認め、従来と異なる新しい考え方や価値意識を受け入れるだけの許容力を、企業革新の一つの原動力に変えること)の推進を通じて労働力(人財)の確保、従業員の働きがい・生きがいの向上、さらには新たな発想や価値の創造の実現を目指す。

## ■ 従業員満足度調査(ES調査)

### Ⅰ グループ全体の考え方

ニチレイグループでは「顧客満足度(CS)と従業員満足度(ES)は車の両輪」であるとの考えの下、各社ごとに定期的にES調査を実施しております。また、ES調査結果を指標として「社員重視の職場づくり」を実践すべく、各社・各事業場の実情に適した打ち手(改善施策)を作成・実行しています。具体的には、ES調査の実施⇒調査結果のフィードバック⇒課題抽出・優先順位付け⇒打ち手(改善施策)の立案・実行のPDCAサイクルを回すことによって、働きがいの向上を目指しています。打ち手の立案・実行についてはグループ人財委員会で進捗を共有し、有効な施策は横展開するなど工夫しています。

### Ⅱ ニチレイロジグループの実施事例

ニチレイロジグループでは、2005年度より従業員満足度(ES)調査を実施し、調査結果をもとに、教育研修の実施、人事制度の改定、『選ばれつづける仕事賞』の創設、各種イベントの開催などのES向上の施策を進めてきました。

2010年度は、従来の満足度調査に加え「働きがいのある職場づくり」の観点でリニューアルしました。また調査結果を事業所単位で分析できるよう変更し、職場の実態に合ったより有効な打ち手を講じていくことを目指しています。

2～3月にかけてロジグループ各社・各事業所において“まるコミ”を開催し、調査結果についてフィードバックするとともに、自分の職場の課題や打ち手について会社と従業員で検討し、次年度の施策に織り込んでいきます。

### Ⅲ 新人事制度(ニチレイロジグループ)

ニチレイロジグループでは、ニチレイ労働組合と労使プロジェクトを設置し、足かけ2年をかけて検討を進め、2010年度に新人事制度を導入しました。従業員個々人の目指すキャリアや働き方を明確にし、各コースに応じた処遇体系を実現することで、働きがいのある職場づくりにつなげていきます。

今年度より、一般職社員の新卒採用を再開、また派遣社員の正社員登用も順次進めており、組織としての一体感が強まっています。

Web ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しております

- ▶ WLB基本方針 ▶ 2010年度の活動と今後の取り組み ▶ 車座集会 ▶ 安全で快適な職場づくり ▶ 一般事業主行動計画 ▶ 育児・介護への支援
- ▶ 異業種交流研修 ▶ 障がい者雇用 ▶ 公正な雇用機会の提供 ▶ 人財育成

## ■ ダイバーシティの取り組み

### Ⅰ ダイバーシティ推進協議会に基づく活動

2006年度に内部統制を導入してマネジメントシステムの見直しを行いました。2010年度は分科会の位置づけの見直しを行いました。ニチレイグループ6つの責任の1つである働きがいの向上を進めていく委員会としてグループ人財委員会を置いています。その下部組織としてダイバーシティ推進協議会を設置いたしました。活動内容は、ダイバーシティ推進の観点から「働きがいの向上」に資する施策の検討、モニタリングを行っていきます。具体的には、

- 女性の活躍支援など企業としての男女共同参画推進についての取り組み
- 外国人採用などグローバル社会を意識した雇用についての取り組み
- ライフステージや年齢に応じた多様な働き方に資する取り組み
- 障害者雇用などハンディキャップのある方の雇用や協働についての取り組み
- その他従業員一人ひとりの人権や働きがい・働き方に配慮した施策についての取り組み

などを中心に、各社における推進施策の情報共有、検討を行い、重点課題を絞り込み、労使で協議し、その内容をグループ人財委員会に報告します。

### Ⅱ 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。2011年4月現在で30名がこの制度を活用しています。

また、ニチレイバイオサイエンスでも本制度を参考にして、2009年度より類似の制度を導入しています。

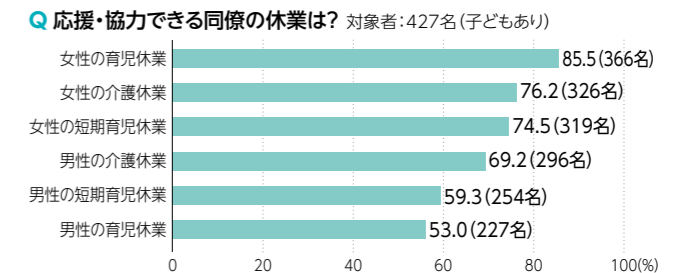
### Ⅲ 労働組合で「働きがい向上委員会」を発足

女性が活き活きと働き続けられる職場環境の実現に向け、2009年度から全国各社の女性労組役員を中心に参集して意見交換会を開催しています。第1回は、豊富な職歴・出産・育児経験のある女性マネジャー2名に講話してもらい、男女

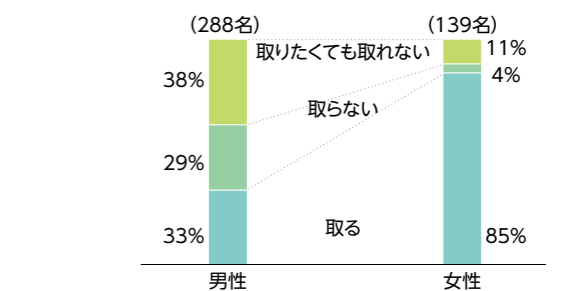
雇用均等法発足時から今日までの当社グループの制度や職場の雰囲気、「前例がないなら誰かが変えなければならない」などの当時の苦労とその対応策を聞いたうえで意見交換を行いました。第2回は、各事業会社の現状を語り合い、今自分たちができること、すべきこと、したいことについて考えました。

第1回、第2回の内容から、働き続けるために必要な環境、風土は自分たちが作り出すものであり、働く仲間の実態を確認しあうことが必要と考え、育児、介護、キャリアプランに重点をおき、それぞれの風土と制度についてアンケートを実施しました(有効回答1,263名:男性の6割、女性の8割)。その結果、人事制度、組織風土について育児、介護、ダイバーシティ、ライフの視点で施策を練りたいと考え、男女、年齢、役職にこだわらない、ニチレイ労組ならではの取り組みとしていきます。さらには、労使で取り組むダイバーシティ推進協議会とも連動させることにより「働きがいの向上」を実現可能なものにしていきます。

### ■ アンケート結果 ■



### Q 休業(育児・介護)取得しますか? 対象者:427名(子どもあり)



### VOICE

ニチレイ労働組合  
中央書記次長 富田 幸世



「いい仕事したい!」と願う仲間と共にスタートし発足した「働きがい向上委員会」。今までにないニチレイ労働組合ならではの取り組みがスタートしました。1,263名の貴重な生の声をもとにプロセスを組み立て、働きがい向上の実現を目指します。