

# 働きがいの向上

http://www.nichirei.co.jp/corpo/env/env2012/employee/employee\_01.html ... ホーム > CSRLレポート2012 > 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(人材)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)

### ● 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」との考えのもと、各社で定期的にES調査を実施しています。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⇒打ち手の企画・実行というPDCAサイクルを回すことにより、「働きがいの向上」と「社員重視の職場づくり」を目指しています。打ち手の企画・実行については各社の社長、人事担当責任者が一堂に会するグループ人材委員会(年2回開催)で進捗を共有し、有効な施策についてはグループ各社で横展開するなどの工夫を行っています。

### ● ES調査の実施事例 (ニチレイフーズ、ニチレイロジグループ)

ニチレイフーズでは、働きがいの向上を実現するために2007年度よりモチベーションにフォーカスした調査を実施しており、今回で5回目となりました。

本年度はビジョン浸透を強く掲げていることもあり、調査項目に自由記述欄を設け、①ビジョンについてどう感じるか②会社や上司に望むこと③どのような会社にしたいか、意見を求めました。

合計で3,000件を超える記述があり、多くの従業員が食と笑顔について熱い思いを持っていることが全体で共有できました。

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、さまざまな施策を進めてきました。2011年度の調査では、これまでのアンケート形式ではなく、現状に対しての生の声を聞き、具体的な取り組みや現場での感じ方を深く収集するため、30事業所を対象としたインタビュー形式で実施しました。

インタビューで収集した良い事例を基に、「働きがい向上につながるおすすめアクション集」をまとめ、2~4月にかけて職場懇談会や「まるコミ」などの場において働きがい向上につながる行動について議論することで、今までよりさらに一歩踏み込んだ「働きがいのある職場づくり」の活動につなげていくことを目指しました。

また、ロジグループ各社の労使協議会の場において、「働きがいのある職場づくり」について話し合っていくことで、労使が一体となった、働きがいのある職場づくりの活動を推進してまいります。

## 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 ▶2011年度の活動と今後の取り組み ▶安全で快適な職場づくり ▶一般事業主行動計画 ▶人材育成

### ●「ニチレイロジグループ働きがい向上につながるおすすめアクション集」

#### (1) 所長編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●世間話など所長から話しかける</li> <li>●話しかけられるのを待たず、所長から声をかける</li> <li>●互いが見える、お客様が見えるレイアウトに(机の位置、向き、距離)</li> <li>●朝礼の司会を各部門、各自で持ち回り</li> </ul>
挨拶	<ul style="list-style-type: none"> <li>●お客様がお見えになったら職場全体に聞こえるように率先して声を出す</li> <li>●出勤簿を所長の席の隣に置き、一声掛け合う</li> </ul>
互いの理解・尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務互換が図れる機会を設ける</li> <li>●失敗しても頭ごなしに叱らない</li> <li>●任せた仕事のフィードバックはしっかり行い、良いところは褒める</li> </ul>
評価と手応え	<ul style="list-style-type: none"> <li>●お客様と同席する機会をつくる(1回の対面でも大きく関係が変わる)</li> </ul>
人材育成・その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>●マネジャーを育てる。マネジャーの働きがい向上における役割を明確に与える</li> </ul>

#### (2) マネジャー編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●後輩・メンバーの話に関心を持つ(関心があることをはっきり示す)</li> <li>●自分の体験談(必要とされていると感じたエピソード)を話す</li> <li>●困ったときに相談しやすい雰囲気を作る</li> </ul>
挨拶	<ul style="list-style-type: none"> <li>●挨拶を促すのではなく、常に自分から挨拶する</li> </ul>
互いの理解・尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>●失敗した事については、頑張ったことを認めつつ叱る</li> <li>●主張すべきことは主張するが、必ず相手の立場について一考してから主張する</li> </ul>
評価と手応え	<ul style="list-style-type: none"> <li>●お客様に誉められたらメンバーに必ず紹介する</li> <li>●お客様にメンバー・後輩の努力を伝える</li> </ul>
人材育成・その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>●後輩を育てる、自分も勉強し続ける</li> </ul>

#### (3) 担当者編

要素	すぐに取り入れたい
コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●遠慮せず所長に話しかける、報告する</li> <li>●会議など自ら発言し、日々問題提起する</li> <li>●自分の言い方一つで相手の受け止め方が変わると意識して話す</li> </ul>
挨拶	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自分から率先して挨拶する</li> </ul>
互いの理解・尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>●業務内容や仕事のスケジュールなど最低限知るべき、相手の都合を知る</li> <li>●部下、後輩の目線に立って話しかける</li> <li>●後輩の主張を尊重して聞く</li> </ul>
評価と手応え	<ul style="list-style-type: none"> <li>●誉められたり、認められた時は、素直に喜ぶ(自分を誉める)</li> </ul>
人材育成・その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>●仕事を任せてもらえるよう知識を習得する</li> <li>●新しい事にも積極的に挑戦する</li> </ul>

### ● ミッション・ビジョン浸透施策／ 経営層と従業員との『対話』による啓発活動

ニチレイフーズは、ミッション・ビジョンを従業員と共有するため、経営層(社長および主管の役員)と従業員の対話の場『あぐら』を開催しました。コミュニケーションを活発にするために、1回当たりの参加者を少なくすることで全員が発言できるようにし、これにより部門間連携・社内風土・コミュニケーション・各部署の課題等多くのテーマについて対話することができました。これらを踏まえ、ミッション・ビジョン実現に向けた組織風土改革と業務改革に取り組んでいます。

『あぐら』は、2011年10月から2012年3月までに、国内事業所55ヶ所、参加者人数1087名、計77回実施しました。2012年度は国内に加え海外事業所にも展開していきます。

また経営層による、ミッション・ビジョンについて考える場「DAY CAMP」も実施しました。どのようにしたらニチレイ

フーズで働くすべての従業員が、ミッション・ビジョンを日常の行動に結び付けて考え活かすことができるようになるか、意見交換をしました。



「あぐら」の様子

### ● 車座集会

ニチレイフレッシュでは全国各地の事業所や関係会社へ赴いて、社長をはじめとする経営層自らが、当社の現状や今後の戦略について伝えたり、従業員と直接対話することで職場での課題を共有する等、名付けて「車座集会」を2007年から年2回実施しています。2011年度は、全国の事業所で上半期9回、下半期12回の計21回開催し、全従業員が参加しました。今後もこうした活動を通じて、社内のコミュニケーションを活発にしていきます。

また、ニチレイバイオサイエンスの車座集会は、一般・嘱託・契約社員を対象に5-10人ずつ、4回にわたり社長が参加して実施し、有意義な意見交換を行いました。

今回は、「働くことの意義」について事前に考えてもらうことが参加条件で実施した結果、「社会人として社会や会社に貢献できること」「働く理由や目的」「働くとはどういうことなのか」などについて活発な意見交換が行われ、社長を含めた同じ職場に働く仲間のことをより深く理解しあえる場となりました。今後も同程度の人数で、一般社員を中心に経営層との対話の場を設け、組織の活性化を図ってまいります。

## ミッション・ビジョン・行動指針の再制定

### ● ニチレイフーズの取り組み

ニチレイフーズの風土には、“大切に継承すべき素晴らしいもの”と今こそ“改革すべきもの”が存在しています。これらを踏まえ、2011年10月に『ニチレイフーズ風土改革宣言』をしました。

1945年に日本冷蔵として誕生して以来、私たちは食を通じて常に人々の暮らしを見つめてきました。人々の暮らしに笑顔をつくるのが私たちの誇りです。今回あわせて『ミッション・ビジョン・行動指針』を新たに制定しました。

『ハミダス』(とらわれず、明るく)をモットーに全従業員でこれらを共有し、世界で最も信頼される企業を目指していきます。

#### 企業コンセプト

『暮らしに笑顔を』

#### ニチレイフーズのミッション(使命、存在意義)

『ニチレイフーズは人々の暮らしを見つめ、食を通じて、健康で豊かな社会の実現に貢献します。』

#### ニチレイフーズのビジョン(目指す姿)

『私たちは常に独自能力を磨き、卓越した価値を創造することで、世界で最も信頼される食品企業を目指します。』

#### (お客さま・取引先に)

誠実に向きあい、独自の価値ある商品・サービスを提供し続けます。

#### (従業員に)

風通しが良い活性化された職場を提供します。

#### (社会・投資家に)

広く好感と信頼を寄せられる、グローバルに展開する企業として成長します。

### ● ニチレイフレッシュの取り組み

東日本大震災は、「食」の大切さや「食」に携わる事業者の責任、そして日本人の「誇り」「魂」「志」について、改めて考える機会を与えてくれました。

ニチレイグループの前身である日本冷蔵の「貴重な食料を確保して供給する」という創業の理念は、「日本人の長寿と健康に貢献してきた優れた動物性たんぱく質である水産品と畜産品を生活者のために安全・安心に、安定的に供給し続ける」というニチレイフレッシュのDNAとして受け継がれています。

『資源保護や環境との共生にも配慮した「こだわり素材」を差異化の起点とし、生活者価値の創出者となること』。このミッションが私たちの「志」であり「魂」です。これを「誇り」として行動すること、これこそが私たちニチレイフレッシュの「活力」の原点です。

新たに制定した「ニチレイフレッシュ企業理念」は、こうした「想い」を表しています。

#### 【ニチレイフレッシュ企業理念】

##### 【ミッション】(使命・存在意義)

『資源保護や環境との共生にも配慮した「こだわり素材」を差異化の起点とし、生活者価値の創出者となること』

##### 【ビジョン】(目指す姿)

生命と健康を支える優れた動物性たんぱく質である水産品・畜産品を、安全・安心を追求する品質保証体制のもと、お客様に最適な形態でお届けする事業を通じて、将来にわたって価値を提供し続ける企業を目指します。

##### 【行動指針】(考え方と行動の基本となる方針)

ひとりひとりの「創造性」を結集し、刻々と変化する環境に適応して、常に新たな課題と可能性に挑戦します。

- 1) 高い「志」と熱い「魂」を「誇り」に、生き生きとして自らの役割と責任を真摯に果たします。
- 2) 常に生活者の視点に立ち、「鮮度」「おいしさ」「安全」「安心」「健康」「環境にやさしい」をキーワードとする「こだわり素材」の開発と「最適加工度」による商品の提供によって、お客様の期待に応えます。
- 3) 人や社会や環境に対する思いやりと感謝の気持ちを大切に、高い倫理観をもって行動します。

## VOICE

(株)ニチレイフーズ 事業統括部  
マネジャー 吉野 達也



ミッション・ビジョン推進定着担当として、浸透を図り、明るく風通しの良い会社、働きがいのある会社を目指して、従業員の皆さんと一緒にミッション・ビジョンの実現に邁進していきたいと考えております。

## ダイバーシティの取り組み

### ● ダイバーシティ推進協議会に基づく活動

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年2回開催しています。またその下部組織であるダイバーシティ推進協議会は、労使協働で年3回開催し、協議内容をグループ人財委員会に報告しています。

2011年度はグループ各社が進めている、高齢者雇用、障がい者雇用の施策や、働き方の見直しの施策進捗を共有し、有効な施策については各社で横展開する等の工夫を行っています。また、労働組合主催の「働きがい向上委員会」の内容も共有しました。

### ● 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、一時的な事由に直面しても、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。

2012年4月現在で39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。

### ● 障がい者雇用

ニチレイグループは、多様な人財活用の一環として、積極的に障がい者雇用を進めています。

取り組みの結果、法定雇用率1.8%を常に上回っています。2007年2月には、(株)ニチレイアウラが特例子会社認定を受け、グループ会社の食品工場や物流センターの事務所清掃業務、緑地環境整備業務に従事しています。更に東京事業所では、グループの本社機能が集中する中央区築地地区で、不要書類の分別回収業務、郵便物等集配業務および不要機密書類裁断業務等を行っています。

杉戸事業所、東扇島事業所を加えて4事業所合計で同社の障がい者雇用者数は、重度障がい者を中心に21名(うち重度障がい者16名)となっております。

また、(株)NKトランスでは、知的障がい者通所授産施設お

よびジョブコーチの協力のもと、18名の知的障がい者を雇用(沼津10名、新座8名)しています。さらに同社の沼津物流センターでは、自立支援の一環として、地域の障がい者施設で手作りした焼き立てパンを毎週1回食堂にて販売しています。

#### ● 障がい者雇用率

年	雇用率
2011年	2.15%
2010年	2.07%
2009年	1.97%
2008年	2.00%
2007年	1.93%

### ● 労働組合「働きがい向上委員会」の活動

ニチレイ労働組合は、組合重点活動項目の1つである「働きがいの向上」を目指し、実践委員会として「働きがい向上委員会」を運営しています。“働きがい”“働きやすさ”向上のため、いきいきと働き続けられる職場環境の実現に向け“組合が推進すること”と“会社と協働で実施すること”について具体策を検討しています。また委員会のメンバーは、性別、年齢、役職にこだわらず参加しています。2011年度は、①ダイバーシティを制度に落とし込む過程で「個人の尊重」「働きがい」「働きやすさ」の視点を持つことの大切さを労使で共有②育児・介護休業取得への理解と支援策として、ロールモデルのいない職場へのアクションプランの探索③休業取得から復職までのモチベーションや業務ノウハウ維持のためのネットワークづくりの重要性から組合情報発信ツールを改善④柔軟なライフキャリア申告制度の必要性をダイバーシティ推進協議会へ提言、等を実施しました。2012年度は分科会形式で開催し、①～④など確認した課題についてテーマ・目的別に施策の実現ができる、発展した実践委員会を目指します。



委員会の様子