

働きがいの向上



<http://nichirei.co.jp/report/2014/work/001.html> ホーム > CSRレポート2014 > 働きがいの向上

方針
企業経営理念
 (ミッション・ステイトメント)
: 従業員により

働きがい向上
基本方針

ニチレイグループは、ミッション・ステイトメントの実現に向け、CSR活動の基本方針「6つの責任」(P6)のひとつとして「働きがいの向上」を推進しています。

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。

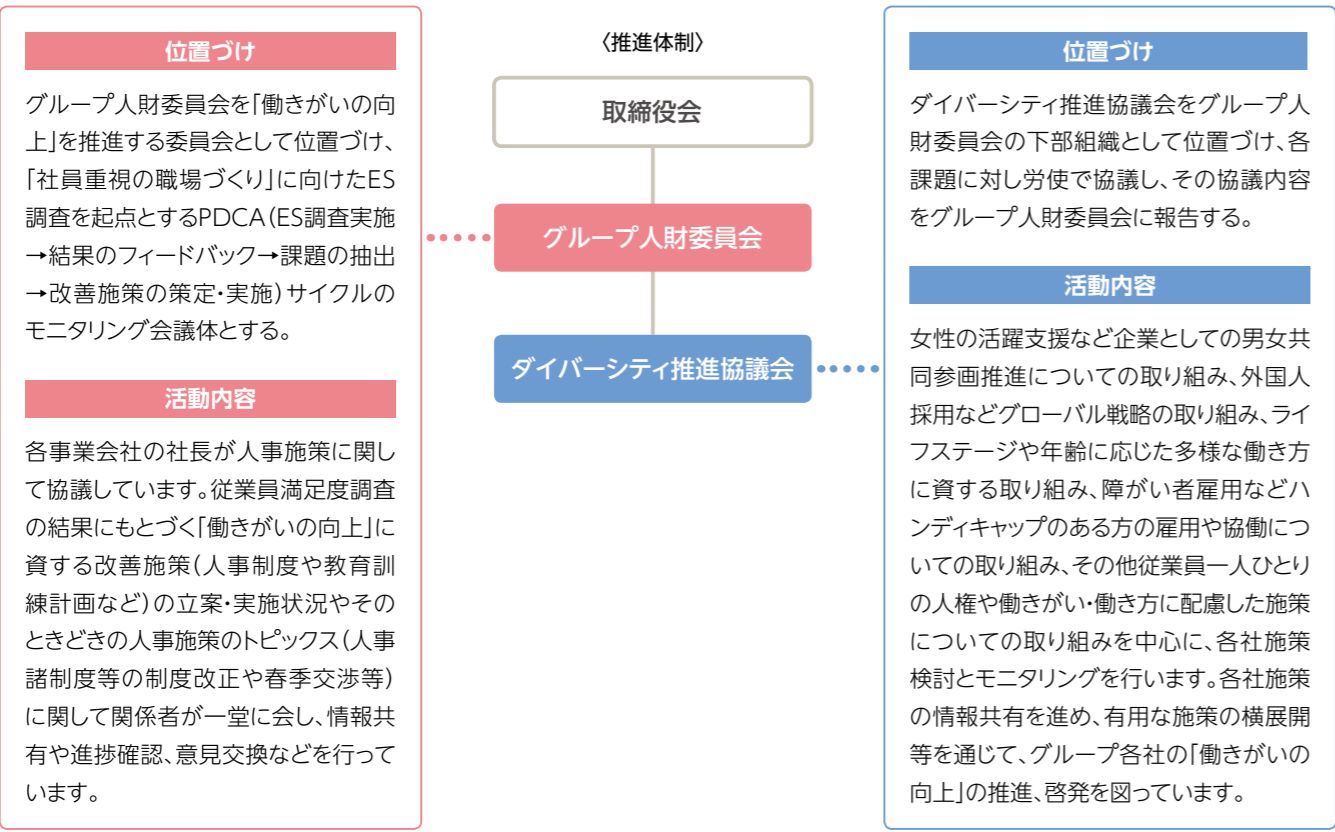
1. 能力開発と能力発揮の機会の提供
2. 能力と努力と成果に見合った処遇制の実施
3. 安全で風通し良く活性化された職場環境づくり
4. 性別・年齢・学歴・人種・宗教などに関する差別的な行為を防止し、待遇の機会均等を実現

● 『社員重視の職場づくり』

「顧客満足度(CS)向上と従業員満足度(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。



WEB ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています。
 ▶ニチレイグループのダイバーシティ 取り組みの歴史
 ▶2013年度の活動と今後の取り組み

従業員に対する各種調査と施策

○ グループ全体の考え方

ニチレイグループでは「企業の成長は従業員一人ひとりの成長の総和」であるとの考えのもと、第一線の現場で働く従業員のモチベーションの向上と活力ある組織の実現を目指し、『調査の実施→調査結果の分析・フィードバック→課題抽出→打ち手の策定・実行→調査実施(打ち手の検証)』というPDCAサイクルをまわしています。

○ ニチレイフーズ モチベーション調査

調査の目的は、社員のモチベーションおよび組織風土を定量的・定性的に把握し、課題を見える化し、解決していくことです。このことが継続的な価値創造につながり、ニチレイフーズのミッション・ビジョンの実現に資すると考えています。またマネジメントサイクルにおける重要なモニタリングツールの一つとしています。2007年度より実施し、2013年度で7回目になりました(1,486名回答、回答率86.5%)。総合的に見ると、従業員の満足度は高い状態であると認識しています。2013年度においては、調査開始以来、経年的に満足度が低い状態にあった「連帯感」や「連携」といったキーワードの項目について、今回改善が見られました。また、「理念への共感」「理念の浸透度」といった項目については満足度が高い結果となり、ブランド推進部を中心とした「あぐら」や「ハミダス通信」など、社員とのコミュニケーション活性化のための継続的な取り組みによる効果であると考えます。今後も引き続き、働きがいのある、明るく風通しの良い職場づくりに取り組んでいきます。

○ ニチレイフレッシュ 「社長と語ろう会」

2013年の「社長と語ろう会」は8月から9月にかけて全国6ヶ所(27会場)において、全社員を対象に階層別に開催しました。第一部は、中期経営計画RISING2015の初年度にあたり、『需給構造の大幅な変化とニチレイフレッシュの実状と今後の展開』と題し、「現状認識と課題把握」「顧客の動向」「ニチレイフレッシュの状況」の3つの視点から外部・内部環境を説明し、中期経営計画(2013年度～2015年度)で実現すべき姿

を社長から伝えました。

第二部は、少人数による開催で、事前実施したアンケート調査も参考に、現状の課題や各人の日頃の意見を中心に、社長と参加者一人ひとりが自由に話し合う場を設け、参加者全員とのコミュニケーションを図りました。

「語ろう会」の総括は社長がレビューし、その結果のひとつとして新たに経営企画部を設けるなど、課題の改善や改革に向けて迅速に取り組んでいます。

○ ニチレイロジグループ 従業員満足度(ES)調査

ニチレイロジグループでは、従業員満足度(ES)向上、「働きがいのある職場づくり」の取り組みとして、2005年度より調査やインタビューを継続実施し、調査結果を検証・分析する事でニチレイロジグループ各社・各事業所における施策立案および実践を進めてきました。

2013年度は、従来のES調査、働きがい実態調査に加え、従業員に配布したコミュニケーションガイドブック(『STEP!』)に関する項目を加え、内容に関する意見や、職場での活用方法などについて調査を行いました。2014年1月に調査を終え、結果について2月に従業員に対しフィードバックを実施しました。2014年度は調査結果から得られた「うまくいっている事例」「良い事例」などを定期的に発信・共有し、他の事業所へ展開していくことで「働きがいのある職場づくり」を推進していきます。

○ ニチレイバイオサイエンス 従業員総合意識調査

ニチレイバイオサイエンスでは、「働きがいを向上させるためには、会社と従業員双方の意識と行動の改革が必要である」という考えのもと「従業員総合意識調査」を隔年で実施しています。この調査結果をもとにして、経営層と従業員双方向の意見交換を促進する機会を増やしたり、従業員同士のコミュニケーションを向上させるための施策や研修を計画・実施することで、働きがいの状況を示す各指標は毎回上昇しています。今後も「従業員総合意識調査」を活用することで、理念・ビジョン・行動指針などの共有とあわせ、「湧き立つような」職場づくりに取り組んでいきます。

従業員とのコミュニケーション

○ ニチレイフーズ 『あぐら』(経営層と従業員との対話)の実施

ニチレイフーズは経営層と従業員との対話を目的とした『あぐら』を、2011年度から開始し、2013年度末までに延べ人数3100名、累計250回実施しました。

2013年度は新たに海外の事業所(ブラジル)や階層別(本社部長、支社長、工場長)の『あぐら』も開催しました。

あぐらも3巡目に入り、回を重ねるごとに話しやすく、議論しやすい雰囲気になっています。従業員が普段思っていることや考えていることが話題にのぼり、より活発な意見交換ができる対話の機会になっています。



あぐらの様子

○ ニチレイフレッシュ 車座

ニチレイフレッシュでは、「車座」と呼ばれる集いを毎年開催しています。

社長をはじめとする経営層が、全国各地の事業所や関係会社におもむいて、当社の現状や今後の戦略について説明し、従業員と進むべき方向を共有しています。2013年度は、全国12ヶ所(30会場)で開催し新中期経営計画で目指す姿を中心に話を進めました。

○ ニチレイロジグループ 職場コミュニケーションガイドブック発行

ニチレイロジグループでは、これまでES(従業員満足度)とCS(お客様満足度)を経営の両輪と考え、ES向上、「働きがいのある職場づくり」の取り組みを進めてきました。「働きがいのある職場づくり」においては日常の良好なコミュニケーションが欠かせませんが、仕事上の課題や問題意識を共有し、意見交換する「会議の場」が十分に機能していることも重要です。そこで、労働組合と協同で過去から継続実施してきたES調査結果や事業所インタビューから得られた従業員からの生の声を反映させたコミュニケーションガイドブック(『STEP!』)を作成し、全従業員へ配布しました。『STEP!』には、職場での会議やミーティングを行うための心得を中心に、「まるごとコミュニケーション」や「面談」の進め方などについても掲載しましたが、会議に限定することなく、日常のコミュニケーションにも参考になる内容としました。今後、『STEP!』が「働きがいのある職場づくり」に活かされるよう適宜フォローを繰り返していきます。



職場コミュニケーションガイドブック『STEP!』

○ ニチレイバイオサイエンス 車座ミーティング

ニチレイバイオサイエンスでは、社長や経営層を囲んで「車座ミーティング」を開催し、会社の想いや進むべき方向などをパート社員を含めた全従業員と共有、議論しています。

2013年度の「車座ミーティング」は、社長と全従業員との間で個人面談形式で行い、主に、新しい理念と行動指針として策定した「私たちの背骨 ー意義と責任ー」についての共有と、それに対する自由闊達な意見交換を行いました。

WEB

ホームページでは、さらに下記の情報を掲載しています。

【従業員とのコミュニケーション】▶ニチレイフーズの取り組み:「ハミダス」活動、社長動画メッセージ、「あぐら」からの従業員の声とハミダス活動への展開 ▶ニチレイフレッシュの取り組み:A・S・A運動の実施 ▶ニチレイロジグループの取り組み:選ばれつづける仕事賞 ▶ニチレイホールディングの取り組み:座談会の実施 ▶労働組合の活動と労使連携 ▶労働組合「働きがい向上委員会」の活動
【人財の雇用・登用と職場環境】▶ダイバーシティ・マネジメント:公正な雇用機会の提供、女性従業員の活躍支援 J-WINとJAFE(日本女性エグゼクティブ協会)への派遣、一般事業主行動計画、育児・介護への支援
▶人財育成 ▶安全で快適な職場づくり ▶人財データ集

ダイバーシティの取り組み

○ グローバル人財戦略

ニチレイフーズは、中期経営計画(2013年度~2015年度)における海外事業戦略にもとづきグローバル人財の採用・育成を進めています。

グローバル人財の採用

ニチレイフーズの新卒採用に関しては、中国・タイ・インドネシア・ベトナムやブラジルからの留学生を採用するとともに、留学経験がある人財や海外志向の強い人財の採用を強化しています。また既に海外で活躍した経験・能力を持つ人財のキャリア採用も進めています。多様な人財が『個』を活かしていくことで、新たなマーケティング視点でのスピーディーな価値の提供につながると考え取り組んでいます。

グローバル人財の育成

国籍は多様化するものの、ニチレイフーズの求めるグローバル人財像は『国内外で活躍できる人』であり、決して海外だけの要員とは考えていません。この視点にもとづき、ニチレイフーズは、グローバル人財育成プログラムを実施しています。

○ 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ため、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、職務を遂行できます。制度導入時は多くの利用者が結婚や育児事由でしたが、近年では介護事由の利用者が増え、社員の多様な働き方を支援する制度として定着しつつあります。2014年4月現在で34名がこの制度を活用しています。

また、本制度を参考にして、ニチレイバイオサイエンスでも2009年度より地域限定総合職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、ノーマライゼーションの大きな流れの中で、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。

ニチレイ本社、特例子会社*の(株)ニチレイアウラ並びにグループ主要8社を加えた10社合計での2013年度 障がい者雇用率は2.17%(法定雇用率2.00%)となっています。ニチレイアウラにおいては、24名の障がい者(知的障がい者23名、精神障がい者1名)を雇用し、グループ各社・各事業所の清掃、緑地管理、機密書類裁断、郵便物仕分け、発送などの業務を行っています。

(株)NKトランスでは、13名(新座物流センター8名、沼津物流センター5名)の知的障がい者を雇用しています。物流センター構内で商品仕分けや商品積載済み台車の集積、使用済み食品バットの洗浄業務などを行っています。さらに、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たてパンを毎月3回食堂にて販売しています。

※特例子会社：障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別な配慮をした子会社を一定要件のもと設立し、厚生労働省の認可を受けた会社。

○ 企業アクセシビリティ・コンソーシアムへの参加

ニチレイフーズは、一般社団法人 企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE: Accessibility Consortium of Enterprises)に入会しています。ACEは障がいというダイバーシティを活かした新たな価値創造と企業風土変革、そして「インクルーシブな社会」*の実現を目指し、企業の成長に資する新たな障がい者雇用モデルの確立と企業の求める人財の社会に対する発信を目的として活動しています。

参画している企業などとの情報共有により、人財戦略として掲げているダイバーシティ戦略を推進していきます。

※インクルーシブな社会：障がいの有無に関係なく、必要な配慮の下に均等に機会が得られ、等しく活躍することのできる社会(ACE事務局)