

# 働きがいの向上

ニチレイグループは、ミッション・ステートメントの実現に向け、CSR活動の基本方針「6つの責任」(P4)のひとつとして「働きがいの向上」を推進しています。

## 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。

## 働きがい向上基本方針

### ○「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。

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

### ○「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」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サイクルを回しています。

### ニチレイフーズ モチベーション調査

ニチレイフーズでは、従業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、課題を見える化した上で解決していくことを目的として、2007年度より「モチベーション調査」を実施しています。8回目となる2014年度の調査では、従来の「会社」「職場」「上司」「仕事」に関する項目に加え、ニチレイフーズのモットーである「ハミダス(とらわれず、明るく)」の理解度・浸透度を確認する項目を加えました。1,616名の従業員が回答した結果(回答率97.5%)、組織におけるリーダーの重要性、現場における「ハミダス」への実感・実践

不足など、新たな課題が見えてきました。これらの課題に対し、リーダーを対象とした教育研修の実施や生産工場におけるパート社員との対話集会を開催しました。今後も従業員が個々の力を最大限に発揮できるような組織風土づくりと業務改革を推進していきます。

### ニチレイフレッシュ 「社長と語ろう会」

ニチレイフレッシュでは、職場コミュニケーションの活性化のために「社長と語ろう会」を2012年度より開催しています。2014年度は8月から10月にかけて全国6ヶ所(31会場)において、全社員を対象に階層別に開催しました。

1回当たりの参加者は少人数による開催で、事前に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ごろの意見を中心に、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、課題の改善や改革に向けて迅速に取り組んでいます。



「社長と語ろう会」の様子

### 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実施し、結果をもとにさまざまな施策を進めてきました。

2014年度は、2013年度に実施した「働きがい・ES調査」の結果をもとに各職場において検討会を実施し、「働きがいのある職場づくり」への取り組み施策の立案、運営施策への反映に加え、個人の具体的な行動目標を策定し、実施することにより全従業員の取り組みにつなげました。また、調査結果から得られた「働きがい実感の高いセンターでの取り組み事例」、「コミュニケーションガイドブック(『STEP!』)の活用事例」等を発信・共有することで、継続的な活動を推進しました。2015年度は「働きがい・ES調査」を実施し、これらの取り組みによる効果を検証・分析することで、さらなる「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

## 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、独自の価値ある商品・サービスを創り出し、生活者の課題解決に取り組んでいます。

### 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

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実施することで、各指標は上昇しています。また、2014年度より社内表彰制度も導入しました。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。



社内表彰の懇親会の様子

### ニチレイ 従業員満足度(ES)調査

ニチレイでは働きがいを高める施策の立案において、より具体的な検討ができるように「サイコメトリクス(心理統計学)」の手法を用いて従業員満足度(ES)調査を実施しました。

調査結果の解析により、「満足」「不満」という結果がどのような感情と結びついているのか、またその感情と強い結びつきのある要因は何かを把握する事が可能となり、得られた結果をもとに各部署が主体的に具体的な打ち手を考案し、実行することで働きがいを高めていくこととしています。

また、調査結果は定量的に把握することができるため、数値の変化を経年で追いつき、打ち手の効果が現れるかについても都度確認し、働きがいのある職場を従業員自らの手で作っていきます。

### 障がい者雇用

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。

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)ニチレイアウラおよびグループ主要8社を加えた10社合計での2014年度障がい者雇用率は2.36%(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、30名の障がい者(知的障がい者28名、精神障がい者2名)を雇用し、グループ各社・各事業所から業務を受託し、清掃、緑地管理、機密書類裁断、郵便物仕分け・発送等の業務を行っています。

\*特例子会社：障がい者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の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。