

働きがいの向上・人財育成

ニチレイグループでは、従業員をかけがえの無い存在と考え、「人材」ではなく「人財」と表記しています。多様な人財や価値観や発想を受け入れ組織を活性化することで、さらなる生産性の向上や活力ある職場づくりを目指しています。

2017年には「ニチレイグループ 働き方改革方針」を定め、事業会社ごとに同方針に基づく目標を設定し2021年度までの5年間で様々な取り組みを進めています。

「働きがいの向上」を推進する組織としてグループ人財委員会の下にグループダイバーシティ推進協議会とグループ健康推進連絡会を組織し、グループ全体の持続的な成長の実現に資する人財戦略を協議し、施策の意見交換、情報共有、進捗確認を行っています。

ニチレイグループ働き方改革方針

🌐 <https://www.nichirei.co.jp/csr/work/policy.html>

■ 働き方改革の主な施策と活動進捗 (2017-2019)

方針	目指す姿	重点施策	主な活動		
			2017年度	2018年度	2019年度
多様な働き方の実現	働く場所や時間といった就業環境に自由度を持たせた制度を導入し、状況にあわせて選択できるようにする	就業における選択肢の拡充		■ 企業内保育施設を新設 2018年4月、東京本社ビル内に開設	■ テレワークの本格導入 食品工場及び低温物流の事業所を除く全拠点
	出産や育児、介護、配偶者の転勤、健康不安・罹患など、従業員が置かれている様々な状況に係わらず、キャリア分断が起らない仕組みを構築する	キャリア継続の仕組み	■ 女性社員向けキャリア開発プログラムの実施 キャリア研修 3期分(3～5期) 対象:32名	■ 女性向けキャリア開発プログラムの実施 女性活躍イベント (Next Step for 2021) 対象:163名 ■ 介護セミナー実施 4回実施、115名参加	■ カムバック制度の導入 目的:ライフイベントや成長のためのキャリア継続支援 ■ 配偶者の転勤に伴う休職制度 目的:他企業と連携したマルチキャリア形成の検討と導入 ■ 介護セミナー実施、介護ハンドブック作成 4回実施、103名参加
長時間労働の是正	労使協働で働き方改革に取り組み、従業員一人ひとりが健康で働きがいをもち、能力がより発揮できる適切な労働時間を実現する	有給休暇取得の推進	■ 新たな労働時間管理システム導入テスト ■ 労使協働による過重労働対策の実施	■ 新たな労働時間管理システム導入100% ■ 労働時間管理システム導入による長時間労働者への指導を実施 ■ 労使協働による過重労働対策の実施 ■ 労使協働でニチレイグループ労働時間ガイドラインを策定	■ NEW経費精算システム導入 ■ 計画年休制度5日間導入 ■ e-ラーニングの実施:改正労働法、労働時間の啓発 対象:社員、5,101名受講 ■ 労使協働による過重労働対策の実施
公平な機会の提供	公平に機会・教育の場を提供し、ニチレイグループの貴重な戦力となるよう支援する	女性活躍推進	■ ロジグループ:第3回、第4回『咲かせるロジ女フォーラム』 対象:女性社員132名(通算275名参加) ■ フーズ:「LADY GO UP」 対象:食品メーカー5社の女性社員(フーズ女性社員8名) 概要:社外ネットワーク構築とキャリア開発を目的としたセミナー	■ ロジグループ:第5回、第6回『咲かせるロジ女フォーラム』 対象:女性社員129名(通算404名参加) テーマ:参加者が仕事に対する価値観や女性が自分らしく働ける環境づくりについて ■ フーズ:「LADY GO UP」 対象:食品メーカー6社の女性社員(フーズ女性社員8名) 概要:社外ネットワーク構築とキャリア開発を目的としたセミナー	■ ロジグループ:第7回、第8回『咲かせるロジ女フォーラム』 対象:女性社員118名(通算522名参加) ■ フーズ:「LADY GO UP」 対象:食品メーカー6社の女性社員(フーズ女性社員8名) 概要:社外ネットワーク構築とキャリア開発を目的としたセミナー
		ダイバーシティ & インクルージョン	■ フーズ:ダイバーシティフォーラム「SPIRAL UP」 対象:食品メーカー5社の各社部長・課長クラスを中心に多様な働き方の理解を深める。フーズ21名、女性10名	■ フーズ:ダイバーシティフォーラム「SPIRAL UP」 食品メーカー6社の各社部長・課長クラスを中心に多様な働き方の理解を深める。フーズ35名(男性26名、女性9名)	■ フーズ:ダイバーシティフォーラム「SPIRAL UP」 食品メーカー6社の各社部長・課長クラスを中心に多様な働き方の理解を深める。フーズ60名(男性46名、女性14名)
	『障がい者と健常者が分け隔てなく共存する社会(共生社会)の実現』という理念のもと、障がいのある方の働く場や機会を創出し、生き生きと働き、生活していく事を支援する	障がい者が生き生きと働く場を提供	■ 障がい者雇用率 2.5% (障がい者雇用人数 32名)	■ 障がい者雇用率 2.56% (障がい者雇用人数 30名)	■ 障がい者雇用率 2.75% (障がい者雇用人数 34名)
	健康寿命が延びる中で、シニアならではの経験を活かし、一人ひとりの価値観、働き方に応じた活躍の場を創出する	シニア雇用の創出	■ 定年後再雇用者数 44名 (定年退職者数 48名)	■ 定年後再雇用者数 59名 (定年退職者数 64名)	■ 定年後再雇用者数 57名 (定年退職者数 65名)

多様な働き方の実現(外国人技能実習生の母国でのキャリア継続に向けて)

ニチレイグループでは、多様な人財がそれぞれの職場において働きがいを持って活き活きと活躍していただけるよう、キャリアマップやキャリア向上に向けた教育の機会を提供しています。国内で働いていただいている外国人技能実習生の方にも働きがいを持って働いていただける職場づくりに努めています。

食品衛生管理や労働安全衛生など日本で実習していただいたことを母国で活かしていただきたいため、各事業会社の進出国での職場をご紹介します、ご本人のキャリアが継続できるようご提案を行っています。

TOPICS

ニチレイフレッシュまるいち(本社:福島県小名浜工場)

フレッシュまるいち小名浜工場で2015年から4年間勤務したベトナム人の技能実習生が、ベトナムに新設したニチレイフレッシュの水産加工工場で品質管理担当として継続して働いていただいています。日本の食品製造現場や品質管理で学んだことを活かし母国で活躍していただいています。2020年度も新たに1名、元外国人技能実習生の方がベトナムの同加工場で入社しました。今後も外国人技能実習生のキャリアアップを支援していきます。



グループ広報誌「OriOri」2020春号に掲載されたフレッシュまるいち小名浜工場の紹介記事
ベトナム語訳(右)も作成し、ベトナムの工場(Trans Pacific Seafood Co., Ltd.)でも紹介

人財育成

ニチレイグループでは、グループ教育訓練規程に則って毎年人財委員会で決定した1年間の教育プログラムを社員へ提供し、各個人のキャリアアップに向け支援しています。また、イントラネットを使い、品質安全やガバナンスやコンプライアンスに関するe-ラーニングを国内の全従業員を対象に実施し、リテラシーの向上を目指しています。

階層別研修プラン

研修プラン	目的	対象
エグゼクティブコーチング	組織の成長や業績向上に向けて、よりよい経営判断をし、ポジティブな変化を起こしていく(エグゼクティブ自身の変化、周囲への波及効果さらには組織の生産性の向上)	執行役員
次世代経営幹部育成プログラム	経営人財に必要な「マネジメント力」「グローバルリーダーシップ」に加え、哲学、思想などの大局観の涵養を通じて『意思決定基軸』を構築する	部長、部付部長
リーダー研修	【プレイヤーから真のマネジャーへの変革】解決すべき課題を発見し、自ら解決策を創り出していく、強靱で自律的な組織、事業会社から頼りにされる組織づくりの一翼を担う人財の育成	役職層
評価者研修	評価の原理原則を学び、目標管理・評価制度の目的・意義についての理解を深める	未受講者(新卒・キャリア採用者・転籍者等)
ファシリテーション研修	効率的な会議を実現するために、事前準備から会議運営、フォローまで同一のスキームを理解する	全員
新任役職者研修	組織を牽引するマネジャーに求められる役割とその役割遂行に当たり必要とされる視座・視点及び言動のポイントを学習する	新任役職者
ファーストキャリア研修	組織や上司の期待する成果を正しく把握し、論理的に解決しながら、その期待する成果を創出できる人財になるための基本行動の確立を行う	新入社員、2年目社員、3年目社員
新入社員研修	・学生から社会人への意識転換を行う(主体的な行動、規律のとれた行動を身に着け、ビジネスマナーを取得する) ・Nグループの理解を促し、帰属意識を醸成させる	新入社員、2年目社員、3年目社員