

人的資本の拡充

日清食品グループは、人的資本を価値創造の源泉と捉え、中長期成長戦略を推進しています。

創業者の精神を受け継ぎ、社員の自律的なキャリア形成と働きがいの向上を重視するとともに、人材の確保と定着に注力し、持続的な企業価値創造を目指します。

人的資本の基本的な考え方

日清食品グループは、グループビジョン「EARTH FOOD CREATOR」の実現に向け、中長期成長戦略2030を推進しています。持続的成長には人的資本の活用が不可欠であり、創業者安藤百福の「企業在人・成業在天」*の精神のもと、人材を最重要資産として位置付けています。

戦略の3本柱は「①既存事業のキャッシュ創出力強化」「②EARTH FOOD CHALLENGE 2030」「③新規事業の推進」です。これらの実行には「適所適材」の人材戦略が必要で、既存ビジネスの維持・拡大を担う人材に加え、新規事業を「探索する人材」の確保・育成に注力しています。

これからも社員一人ひとりが充実感を持ち、能力を最大限発揮できる環境の整備により“社員・会社・社会のHappy”の実現を目指しています。

※「企業は人である。人に対する評価が、そのまま企業の評価につながる。また成業とは、大衆の声が天に通じたときにはじめて大きな評価として返ってくる」の意

組織人材ポリシーと重点戦略テーマ

日清食品グループは、「働きがいが高く、仕事を通して生涯成長できる組織」の構築を目指し、社員の自律的なキャリア形成を支援する「組織人材ポリシー」を定めています。また、各項目を指標化し、年度ごとにモニタリングを実施するとともに、5つの重点戦略テーマ(右図)を掲げ、各種施策を推進しています。

現在、キャリア採用者が約6割を占め、勤続年数の短い社員が増加している状況において、新規入社者の早期適応と活躍が喫緊の課題となっています。そのため2024年10月から「オンボーディング施策」や「MISSION・VISION・VALUE (MVV) への共感浸透施策」を強化しました。今後も社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、企業価値創造の源泉となれるよう環境を整えていきます。



主要指標の進捗

区分		KPI指標	目標	2022年度	2023年度	2024年度	23-24年度進捗
社員一人ひとりに求めること	ハングリーで自律的なキャリア形成	社員のキャリア実現度	ターゲット目標 85% コミットメント目標 70%	75%	78%	77%	▲0.8Pt
	日清食品グループのバリューへの共感	社員のMVV共感度		81%	81%	80%	▲0.3Pt
	多様性の尊重	女性管理職比率	2025年度末 10%	6%	8%	9%	+0.8Pt
		男性育児休業取得率	2030年度末 85%	39%	65%	66%	+1.7Pt
		ダイバーシティ効果実感度		63%	67%	66%	▲1.6Pt
ありたい組織像	仕事を戯れ化し、働きがいが高い組織	社員の働きがい	ターゲット目標 85% コミットメント目標 70%	75%	78%	75%	▲3.1Pt
	仕事を通して生涯成長し、グループの持続的な成長に資する人材を輩出する組織	社員の成長実感度		69%	72%	70%	▲2.8Pt
		キーポストの後継者継承充足率	250%	168%	193%	229%	+35.6Pt
グループビジョン	EARTH FOOD CREATOR	NISSIN CREATORS AWARD表彰数	前年比 5%増	総表彰数470件 特別表彰数114件 従業員投票数1,117名	総表彰数446件 特別表彰数163件 従業員投票数1,643名	総表彰数471件 特別表彰数184件 従業員投票数1,569名	総表彰数 +5.6% 特別表彰数+12.9% 従業員投票数▲4.5%

人的資本の拡充

5つの重点戦略テーマ

MISSION・VISION・VALUEの浸透

“食文化創造集団”である当社グループが食を通じて社会をHappyにするためには、MISSION・VISION・VALUE(MVV)の浸透が不可欠です。日清食品グループには、創業の原点や企業理念について理解を深める機会が30年以上にわたって設けられており、現在もMVVの浸透に向けた取り組みを推進しています。

●入社時理念浸透ワークショップ

新入社員とキャリア入社者を対象に、世界初の即席めんであるチキンラーメンを発明した創業者の志や時代背景、成長の歩みを理解するための研修を実施



理念浸透ワークショップ

●MVVの発信・理解浸透

国内外の社員に対して経営トップ自らMVVを発信する機会を年間で約8回設け、会社の存在意義や中長期成長戦略などの理解浸透を促進。また職場単位でMVVについて議論する場を年に2回設定

●チキンラーメン店頭販売

チキンラーメンの発売記念日である8月25日には、社員が小売店の店頭で対面販売する機会を設け、日清食品グループの社会的使命を体感する場を創出



チキンラーメンの店頭販売体験

●NISSIN CREATORS AWARD

創造性を発揮することで優れた功績を残し、企業価値やブランド価値の向上に大きく貢献した社員を表彰する制度として年に1回実施。この制度を通じて、全社員が創造性を育み、互いの成果を称え、高め合いながら成長する組織を醸成



2024年11月の「NISSIN CREATORS AWARD」表彰式

5つの重点戦略テーマ

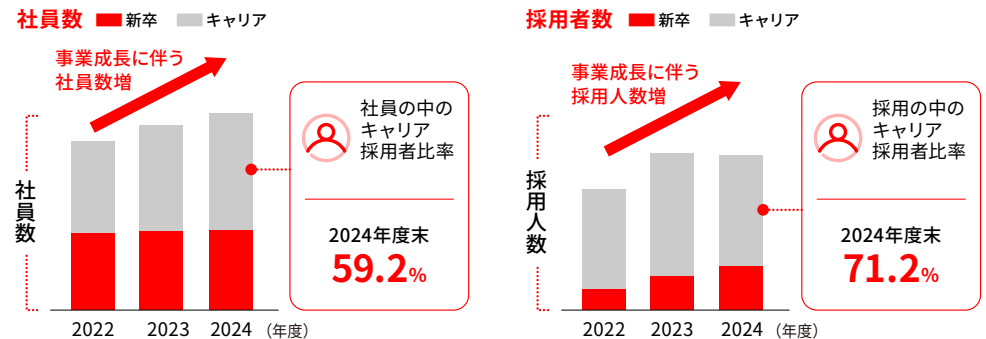
多様な人材の採用とオンボーディング

中長期成長戦略の遂行には社員の育成だけではなく、外部人材の獲得および活躍が必要です。新卒採用に加えて、イノベーションの牽引役となる専門人材やグローバル経営人材のキャリア採用も推進しており、即戦力となる人材の採用に努めています。

多様な人材の獲得に注力

中長期成長戦略の推進を担う多様な人材を獲得するために、新卒採用では「職種別採用」や「オープン・カンパニー」などを進めています。キャリア採用では「ONAKAMA(リファラル)採用」や「アルムナイ・コミュニティ」などにより、イノベーションを牽引する人材の獲得を強化しています。

採用実績



社員の定着率の維持・向上

当社の離職率は、一般的な製造業と比較すると低い水準です。定着率が高い理由としては、企業理念への共感や会社への誇りを感じている社員が多い点が要因だと考えています。今後はオンボーディング支援を通じて、定着率の維持・向上を図っていきます。

	定着率	離職率	自発的離職率	管理職の離職率
2024年度	94.2%	5.8%	5.4%	0.5%

人的資本の拡充

オンボーディング支援

●新入社員OJTトレーナー制度

入社後1年間は専属のOJTトレーナー（教育担当）を付け、新入社員のスキルアップ・職場への早期適応を支援

●キャリア入社者オンボーディングプログラム

キャリア入社者の職場への早期適応と能力発揮を促すために、会社の戦略や人事制度、独自ルールなどを理解するためのオリエンテーションおよび理念浸透施策を実施。また、各職場にメンターを設置し、キャリア入社者を丁寧に迎え入れる体制を構築

リテンション策の実施

●就業コンディションモニタリング

新卒・キャリア入社社員に対し、1か月に1回就業コンディション（健康・人間関係・モチベーションの3項目）をモニタリング。コンディション不良傾向の社員に対して、個別に面談などでのケアを行うことで職場への順応・定着を継続的に支援

グローバル人材の採用・育成強化

●グローバル人材のキャリア採用

他社でグローバル事業の経験を持つ人材のキャリア採用を強化。入社後数カ月で海外赴任するケースも増えており、即戦力として活躍

●海外トレーニー制度

グローバル志向の強い社員をトレーニーとして海外に派遣。海外での実地経験を積んでもらい、将来のグローバル経営人材プールの形成を狙う

●赴任者の福利厚生・処遇の改善

赴任者のモチベーション向上と海外人材の獲得競争力の向上を目的に福利厚生・処遇の抜本的な見直しを実施

●グローバルな人材マネジメント

海外グループ会社と連携した人材マネジメント体制の構築に向けて、人事担当者同士の情報共有を実施。2024年度には、各国の人事担当者が一堂に会しワークショップを開催

5つの重点戦略テーマ

自律的なキャリア形成の支援

当社グループでは、社員がスキルを高め、最大限の能力を発揮できるよう、さまざまな人事制度を用意しています。個々のポスト（適所）ごとにふさわしいスキルを持った社員（適材）を配置する「日清流Job型」や、キャリア申告および公募制度などを通じて、自律的なキャリア形成をサポートしています。また、多様化する社員の就労観に対応する取り組みも進めています。

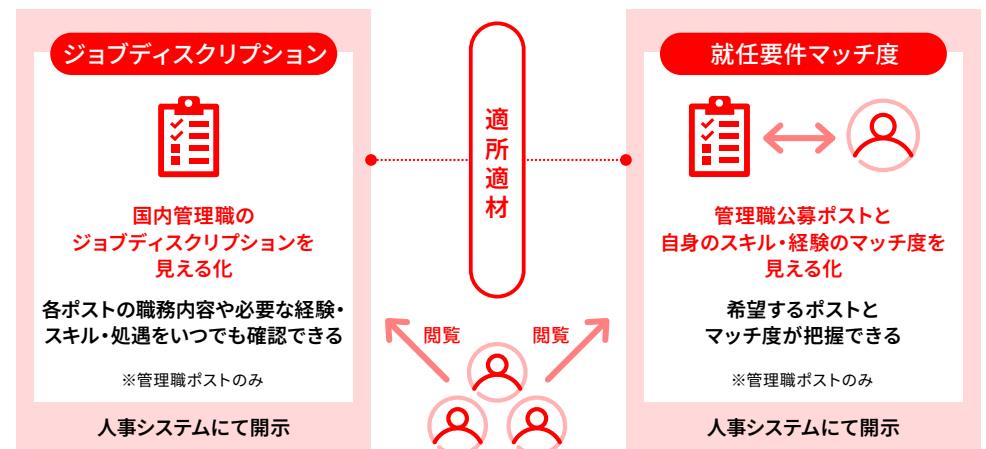
適所適材の促進

●日清流Job型

特定のスキルや専門性を持つ人材の獲得に向けて、職能等級とJob型のハイブリットである「日清流Job型」を2024年度より管理職層に導入。Job型の要素を取り入れ、Jobの大きさ・役割責任を定義することで労働市場を踏まえた報酬水準を確保。加えて、専門人材を処遇するための複線型キャリアコースを設定

●管理職の職務、ポスト、スキル、処遇などの見える化

適所適材を実現するために、人事システム上で国内管理職ポストのジョブディスクリプションを全社公開し、自身のスキル・経験と各ポストとのマッチ度を見える化するとともに、社員の自律的なキャリア形成をバックアップ。さらにジョブディスクリプションにより、処遇の市場接続性が高まり、採用競争力も向上



人的資本の拡充

社内での女性人材プールの拡充

当社グループでは、女性活躍推進の一環として、管理職候補となる女性人材プールの拡充に取り組んでいます。

主な取り組み

- スポンサープログラム
- 経営層向け女性活躍セッション
- 社外取締役・監査役と次世代幹部候補による座談会
- 女性自身のリーダーシップを開発するプログラム

● 役員自らが育成にコミットする「スポンサープログラム」

女性管理職および管理職候補者（スポンシー）の上位等級への登用を目的に、各役員・組織長がスポンサーとなって個別具体的な育成を実施しています。スポンサーとスポンシーが定期的に面談を実施し、スポンシーの育成課題に沿った年間の育成計画を策定しています。スポンシーからは「スポンサーの人的ネットワークを紹介してもらった」「上位役職へのチャレンジを後押ししてくれた」などの声があがっており、着実な登用実績にもつながっています。



Step 1

スポンシー事前説明会

- 期待メッセージ
- プログラム理解

Step 2

スポンシー参加意思決定と準備

- WILL、将来の展望
- プログラム活用イメージ

※参加は任意となり、ライフステージやキャリアプランを踏まえた本人意志が尊重されます。

Step 3 スポンサープログラム

具体的支援活動

実践内容

- コーチング&メンタリングの実施
- 対象者の業務・問題意識をテーマとしてディスカッション
- 1つ上の役職者会議体に参加させる
- 役員に数日並走する、など
- 社内人脈形成のサポート

適宜サポート

チーム作り相談/案件相談/書籍紹介など

Step 4

振り返り/課題設定

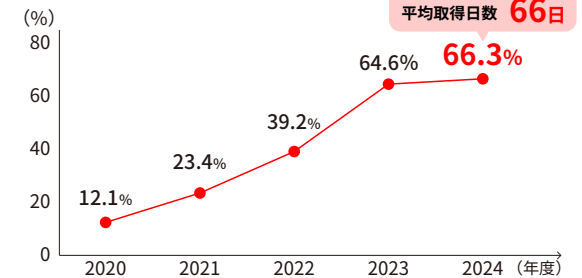
- 実施内容の振り返り
- スポンサーの成長実感
- スポンサーから今後への期待と次のステップに向けた具体的アドバイス

◀ 適宜Step 3へ戻る

男性の育児休業取得率の向上

男性社員もライフイベントとキャリアをHappyに両立させて充実した人生を送ってもらいたいという思いから、男性社員の育児休業取得促進に向けた取り組みを進めています。数値目標として、2030年度の取得率85%を目指しています。

男性育児休業取得率 ※1,2



※1 日清食品籍の正社員+有期雇用者

※2 当該年度における(育児休業取得者数/出産者数※3)×100%

※3 男性の場合はパートナーが産出した者の人数

主な取り組み

- 制度理解向上のための上司向け・本人向けのガイドブックの発信
- 育児休業を取得した男性社員と上司による体験談インタビューの定期発信
- 育児休業を取得した男性社員による座談会、相談窓口の設置
- 出産した社員にオリジナルベビーグッズの贈呈とともに育休の案内を発信

TOPICS

女性社外役員×次世代幹部候補によるDE&Iに関する座談会セッションを開催

社外取締役・監査役との対話を通じて、次世代幹部候補同士がDE&Iについて語る座談会を実施。各職場での実情や課題を共有するとともに、その解決やさらなる発展に向けて気づきや示唆を得る場となり、計4回、25名が参加しました。



参加した小笠原 由佳社外取締役より

年代や採用形態の異なる多様な社員が率直に意見を交わしているのが特徴的でした。私が社外取締役に就任した2022年以降、まだ課題はあるものの、着実に施策が進んでいることを実感しています。

「日清は、優秀で魅力的な人材が多様なフィールドで活躍している組織だ」と社会から評価される未来が訪れることを心から楽しみにしています。多様な個性が最大限に能力を発揮できる環境こそが、企業の持続的な成長を牽引すると確信しています。