

Human Capital Report 2023



社員も、会社も、社会も、Happyに！

日清食品グループのグループビジョンであるEARTH FOOD CREATOR、
そして中長期成長戦略2030で掲げるありたい姿を実現し、
常に新しい食の文化を創造し続けるイノベーティブな組織であり続けるためには、
財務資本に加え、非財務資本とりわけ人的資本が重要であると考えています。

当社グループでは創業当時から人材を企業価値の源泉と捉えてまいりました。
創業者の安藤百福も人材育成に関する考え方について数多くの語録を残しており、
現在もその言葉は語り継がれています。

外部環境が激変し、労働市場も大きく変化する中で、
当社グループでは人材と組織の在り方も変化に対応しながら、様々な取り組みを行ってまいりました。
数多くある会社の中から当社グループを選び、ともに働いている社員一人ひとりが
日々の充実を感じながら、能力発揮できる環境を整えることで
社員・会社・社会のHappyにつなげていきたいと考えています。
人的資本の情報開示に関するガイドラインであるISO30414に沿った指標のスコアと合わせて、
人的資本経営における具体的な取組みを本レポートにて開示いたします。

目次

Chapter 1

人的資本経営の考え方

CEOメッセージ

CHROメッセージ

人事部門の役割

Chapter 2

グループ理念および中長期成長戦略2030

日清食品グループの理念

100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

中長期成長戦略2030について

日清食品グループの行動指針

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

社員サーベイのモニタリング指標

Chapter 3

人的資本経営における具体的取り組み

MISSION・VISION・VALUEの浸透

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

データ集

目次

Chapter 1

人的資本経営の考え方

CEOメッセージ

CHROメッセージ

人事部門の役割

Chapter 2

グループ理念および中長期成長戦略2030

日清食品グループの理念

100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

中長期成長戦略2030について

日清食品グループの行動指針

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

社員サーベイのモニタリング指標

Chapter 3

人的資本経営における具体的取り組み

MISSION・VISION・VALUEの浸透

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

データ集

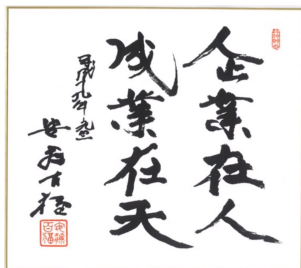
CEOメッセージ

「企業在人・成業在天」

この言葉は、創業者の安藤百福が2007年に社員に向けて年頭のメッセージとして記したものです。

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ものだという意味が込められています。この言葉にも象徴されるように、かねてより日清食品グループは人材を企業価値の源泉として捉えてきました。

中長期成長戦略2030に掲げる両利きの経営、そしてその先のEARTH FOOD CREATORを実現するためには、それをドライブする社員一人ひとりがクリエイティビティを最大限発揮できる環境整備が何よりも重要です。



創業者がチキンラーメンやカップヌードル、そしてスペース・ラム（宇宙食ラーメン）を発明したように、社員には飽くなき好奇心と執念を持ち続け、ハングリーな気持ちでチャレンジして欲しい、また多様な個性がぶつかり合いながら新しい食文化を創造していくクリエイティブな組織であり続けたいと考えています。そして仕事を通して社員一人ひとりが人間として成長し続けてほしい、そんな願いを込めて組織と人材への投資を強化してまいります。



日清食品ホールディングス株式会社
代表取締役 取締役社長・CEO / 安藤 宏基

CHROメッセージ ~適所適材の実現に向けて~

「適所適材を実現することで、 社員も、会社も、社会もHappyに！」

中長期成長戦略2030において既存事業の伸長と新規事業への探索といった両利きの経営を推進することを掲げています。

この数年、国際紛争の激化や地政学リスクの高まり、COVID-19パンデミックなど外部環境が目まぐるしく変化する中で、企業には柔軟に環境適応できるレジリエンスを高めることが求められていると感じています。

そのような中でも人事部門のミッションは“適所適材”に尽きます。既存事業の深化と、新規事業の探索においては、求められるスキルや経験は異なります。また、DXや環境問題への対応など外部環境変化に対応するには外部の知恵を積極的に取り入れる必要があります。変わり続ける経営課題に柔軟に対応しながら、必要な人事的支援をするとともに、“適所適材”を通して、社員一人ひとりの充実感と組織の持続的な成長の両立を果たし、社員も、会社も、社会もHappyになる状態を目指しています。



当社グループは即席めんの創業企業として説得力のあるMISSION・VISION・VALUEが存在しており、全社的にクリエイティブマインドを重要視しています。創業以来の当社のパイオニア精神を磨きつつも、多様な個性を持つ社員が才能を発揮し、当社グループでのキャリアを充実させながら、自身の成長を楽しんでほしいと考えています。そんなユニークでクリエイティブな集団で新しい食文化を創造していけるよう、人づくり・場づくりに尽力してまいります。

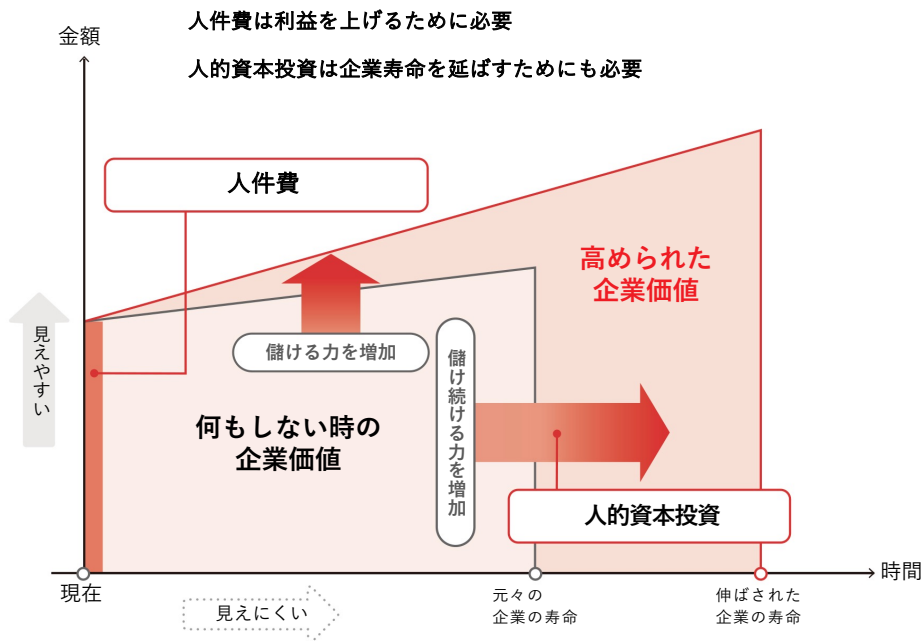


日清食品ホールディングス株式会社
執行役員・CHRO / 正木 茂

人事部門の役割

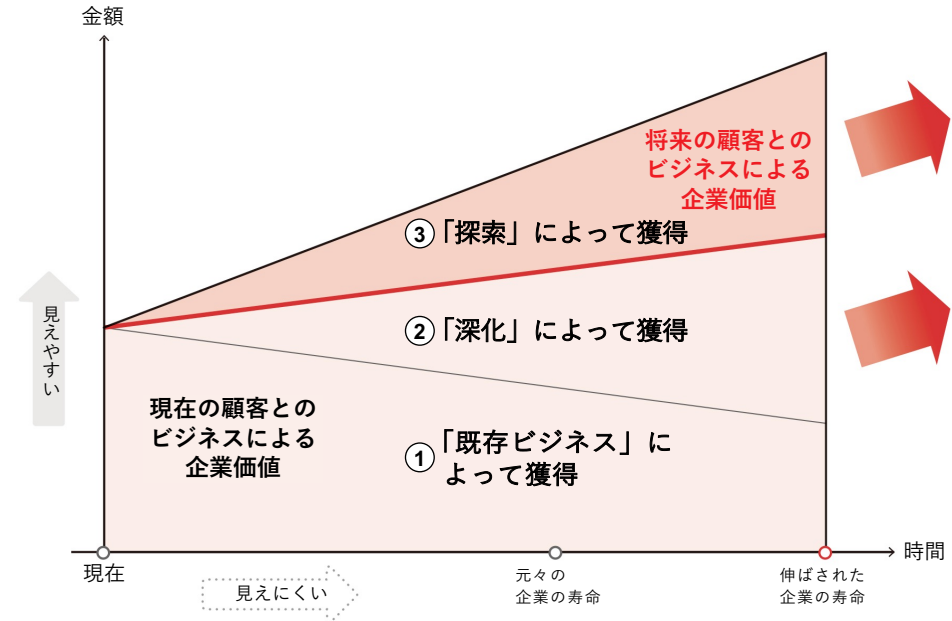
グループビジョンであるEARTH FOOD CREATOR、そして中長期成長戦略2030で掲げるありたい姿を実現し、企業価値を持続的に増大させるためには財務的資本に加え、非財務的資本、とりわけ人的資本が重要であると考えています。会社が価値提供し続けるために、人的資本が適所適材で最大限の能力発揮している状態を作り、企業価値の増大に貢献することが人事部門の役割であると捉えています。

企業価値と人的資本投資の考え方



企業価値を持続的に向上させるためには、「儲ける力」と「儲け続ける力」それぞれの増大が必要です。

人事部門の役割 適所適材の実現



企業価値を構成するそれぞれの領域で求められる「能力」「優秀さ」を定義して必要な人材を採用・育成・定着するための施策を進めます。

目次

Chapter 1

人的資本経営の考え方

CEOメッセージ

CHROメッセージ

人事部門の役割

Chapter 2

グループ理念および中長期成長戦略2030

日清食品グループの理念

100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

中長期成長戦略2030について

日清食品グループの行動指針

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

社員サーベイのモニタリング指標

Chapter 3

人的資本経営における具体的取り組み

MISSION・VISION・VALUEの浸透

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

データ集

日清食品グループの理念

当社グループは創業して以来、創業者である安藤百福が残した創造の精神を大切にしています。EARTH FOOD CREATORをVISIONに掲げ、単なる商品開発に留まらず食文化そのものを創造し続けることを目指しています。大切な4つの思考（Creative、Unique、Happy、Global）をVALUEとして、日々の業務における判断基準としています。

日清食品グループのMISSION・VISION・VALUE

常に新しい食の文化を創造し続ける

“ EARTH FOOD CREATOR ”

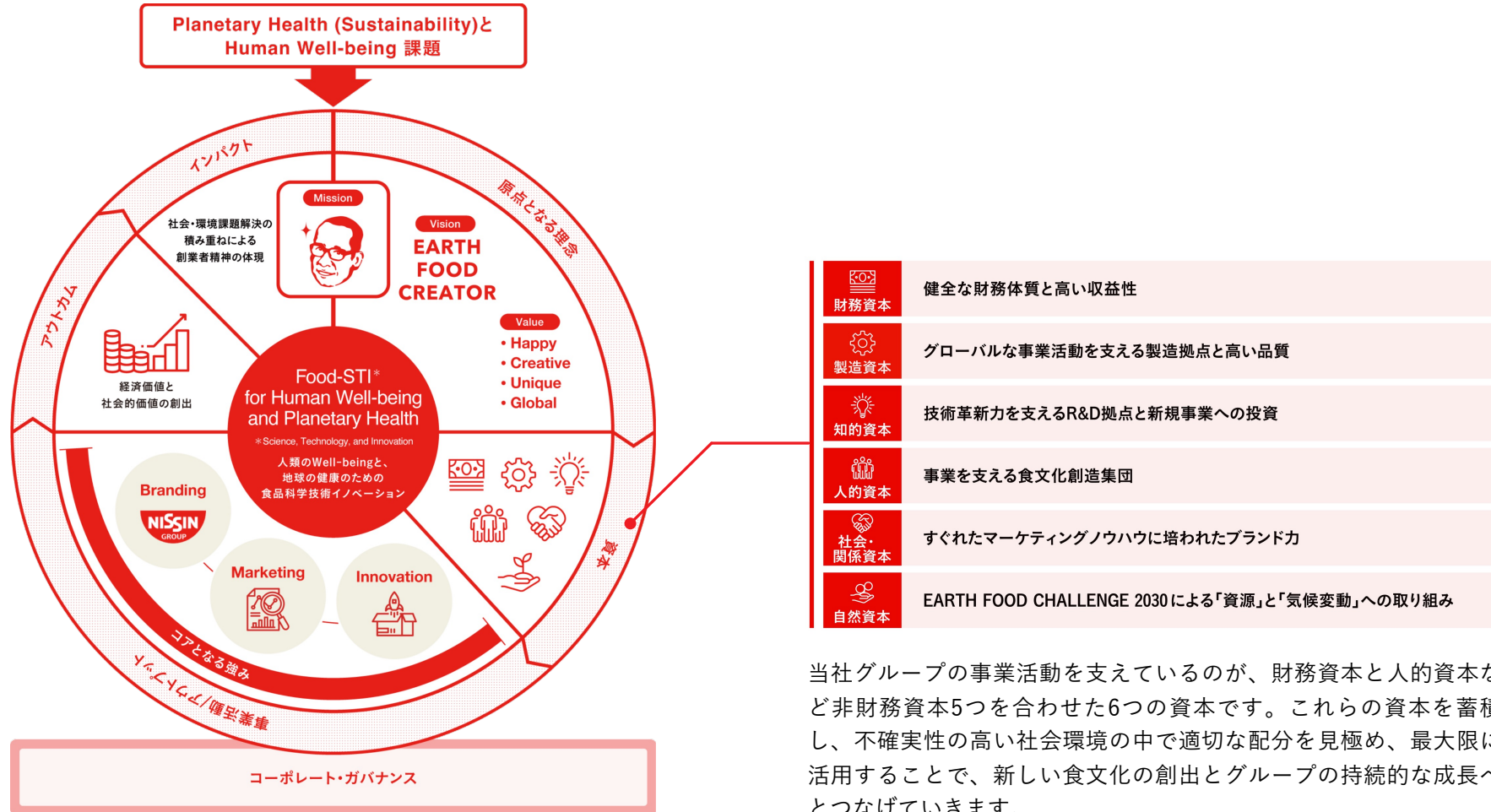
(食文化創造集団)

として、環境・社会課題を解決しながら
持続的成長を果たす



100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

当社グループは、創業者精神に基づき、6つの資本や強みであるブランディング・マーケティング・イノベーションを駆使し、魅力的な製品を生み出すことで、経済価値と社会的価値を創出しています。この一連のプロセスを循環させることによって創業者精神を体現し、持続的な成長を目指す——これが当社グループの価値創造プロセスです。



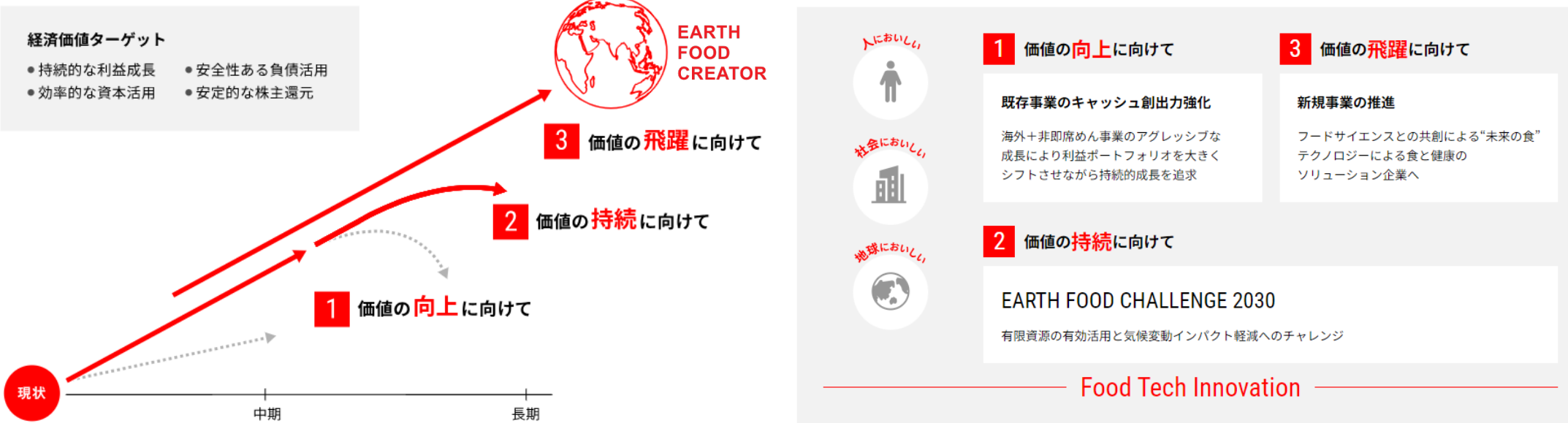
当社グループの事業活動を支えているのが、財務資本と人的資本など非財務資本5つを合わせた6つの資本です。これらの資本を蓄積し、不確実性の高い社会環境の中で適切な配分を見極め、最大限に活用することで、新しい食文化の創出とグループの持続的な成長へとつなげていきます。

中長期成長戦略2030について

2021年5月に発表した中長期成長戦略2030において独自のCSV経営におけるビジョン実現に向け、3つの中長期的な成長戦略テーマに取り組んでいます。

中長期成長戦略2030

ビジョン実現へのロードマップと3つの成長戦略テーマ



日清食品グループの行動指針

MISSIONを果たし、VISIONを実現するために、VALUEと合わせて社員一人ひとりの行動の拠り所として「日清10則」を定めています。

日清10則

<p>01.</p> <p>ブランド オーナーシップ</p> <p>を持って。</p>	<p>02.</p> <p>ファーストエントリーと カテゴリーNO.1を 目指せ。</p>	<p>03.</p> <p>自ら創造し、 他人に潰される くらいなら、 自ら破壊せよ。</p>	<p>04.</p> <p>外部の英智を巻き込み、 事業を加速させよ。</p>	<p>05.</p> <p>純粹化した組織は弱い。 特異性を取り込み、 変化できるものが 生き残る。</p>
<p>06.</p> <p>知識と経験に 胡坐をかくな。 自己研鑽なき者に 未来はない。</p>	<p>07.</p> <p>迷ったら突き進め。 間違ったらすぐ戻れ。</p>	<p>08.</p> <p>命令で人を動かすな。 説明責任を果たし、 納得させよ。</p>	<p>09.</p> <p>不可能に挑戦し、 ブレークスルーせよ。</p>	<p>10.</p> <p>仕事を楽しむのも 仕事である。 それが成長を 加速させる。</p>

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

グループビジョンの実現につなげるためには、働きがいが高く仕事を通して生涯成長できる組織であることや、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成などが必要不可欠だと考えています。組織人材ポリシーとしてありたい組織像と社員一人ひとりに求める事を掲げ、これに基づき4つの重点戦略テーマを設定し、テーマと連動した施策に取り組んでいます。

組織人材ポリシー（人材育成方針）



社員一人ひとりに求める事

- ハングリーで自律的なキャリア形成
- 日清食品グループのバリューへの共感
- 多様性の尊重



ありたい組織像

- 仕事を戯れ化し、働きがいが高い組織
- 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



グループビジョン

- EARTH FOOD CREATOR 食文化創造集団



4つの重点戦略テーマ

MISSION・VISION・VALUEの浸透

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

組織人材ポリシーにおける各項目の目標値を設定し、状態をモニタリングしていきます。

組織人材ポリシーと目標値

社員一人ひとりに求める事

- **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 ※1

ターゲット目標 **85%** コミットメント目標 **70%**
(22年度実績 75%)
- **日清食品グループのバリューへの共感**

社員のMVV共感度 ※2

ターゲット目標 **85%** コミットメント目標 **70%**
(22年度実績 81%)
- **多様性の尊重**

<p>女性管理職比率</p> <p>2025年度末 10% (22年度実績 6%)</p>	<p>男性育児休業取得率</p> <p>2030年度末 85% (22年度実績 39%)</p>
--	---

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 ※3

ターゲット目標 **85%** コミットメント目標 **70%**
(22年度実績 79%)
- **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 ※4

ターゲット目標 **85%** コミットメント目標 **70%**
(22年度実績 69%)

グループビジョン

- **EARTH FOOD CREATOR 食文化創造集団**

NISSIN CREATORS AWARD表彰数

前年比 **5%増**

※1~4 社員サーベイのポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）を目標値としています。目標値はチャレンジングなターゲット目標と、必ず達成したいコミットメント目標を掲げ、結果をモニタリングしています。

※2 社員のMVV共感度のMVVは、MISSION・VISION・VALUEを指します。

社員サーベイのモニタリング指標

年に一度、会社への満足度、部署内のコミュニケーションの状況、ハラスメントの有無、会社のビジョンや戦略への共感の度合いなどに関するサーベイを行っています。特に重要と捉えている指標は目標値を掲げてモニタリングしています。サーベイ結果や社員からの意見は、経営層や各部門長と共有し、働きがい向上につなげています。今後もターゲット目標に近づけるためにChapter 3に記載している取り組みを中心に、人事施策を浸透・強化していきます。

社員サーベイ

項目	ターゲット目標	コミットメント目標	2020年度	2021年度	2022年度
キャリア実現度	85%	70%	76%	74%	75%
MVVへの共感度			85%	83%	81%
成長実感度			73%	70%	69%
働きがい			81%	80%	79%

※ 目標値と2020年度～2022年度の実績値は、ポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）を記載しています。目標値はチャレンジングなターゲット目標と、必ず達成したいコミットメント目標を掲げ、結果をモニタリングしています。

目次

Chapter 1

人的資本経営の考え方

CEOメッセージ

CHROメッセージ

人事部門の役割

Chapter 2

グループ理念および中長期成長戦略2030

日清食品グループの理念

100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

中長期成長戦略2030について

日清食品グループの行動指針

組織人材ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

社員サーベイのモニタリング指標

Chapter 3

人的資本経営における具体的取り組み

MISSION・VISION・VALUEの浸透

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

データ集

MISSION・VISION・VALUEの浸透

／ 全社施策 ／ 教育施策 ／ NISSIN CREATORS AWARD ／ 社員サーベイ ／

食を通じて社会をHappyにするためには、MISSION・VISION・VALUEの浸透が不可欠です。創業の原点や企業理念について理解を深める機会が30年以上に渡って設けられており、現在もMVVの浸透のための様々な取り組みを行っています。

チキンラーメンバースデー対面販売

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を体験する機会を設け、食品メーカーの社会的使命を考える場としています。



経営トップメッセージ

経営トップが国内外の社員に対してMVVを発信する機会を年間8回程度設けています。創業の原点や存在意義、中長期成長戦略について、社員一人ひとりの理解深耕につなげています。

職場ミーティング

1年に2回（創業者の誕生日である3月5日とチキンラーメン発売記念日の8月25日）、企業理念や創業者精神に関して所属チーム単位で議論する職場ミーティングを実施しています。

MISSION・VISION・VALUEの浸透

／ 全社施策 ／ **教育施策** ／ NISSIN CREATORS AWARD ／ 社員サーベイ ／

入社時理念教育

新入社員とキャリア入社者に対し、世界発の即席めんであるチキンラーメンを発明した創業者の思いや時代背景、会社の歴史・成長の歩みを理解するための研修機会を設けています。



カップヌードルミュージアムにてチキンラーメン手作り体験を実施しています。製品が出来上がる一連の工程を体験し、創業の原点に触れることで企業理念の理解を深めます。



MISSION・VISION・VALUEの浸透

／ 全社施策 ／ 教育施策 ／ NISSIN CREATORS AWARD ／ 社員サーベイ ／

当社グループの原点である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、NISSIN CREATORS AWARDを年に1回実施しています。EARTH FOOD CREATORの体現者として、全社員が創造性を育み、互いの成果を称え合い、高め合うことを目的としています。

| NISSIN CREATORS AWARD



2022年度 優秀賞受賞者

受賞者へのメッセージ

オンライン統合報告書及び VALUE CREATION BOOK 制作

日清の統合報告書は奇想天外で、統合報告書から日清に興味を持ってくださる人もいるのではないかと思います。これからもいい意味で癖の強い統合報告書をよろしく願っています！！

関西工場 AI デパレタイズ機の導入

企業が存続する上でイノベーションは必須であり、AI 時代における組織内のマネジメントを人材の多様性にご対応させるかを考えていく先駆けとなったと思います。

食物アレルギーの検査法開発

公定法として新たに採用されている ある意味業界全体のニュースタンドを作っているのがすごいと思いました。

優秀賞から社員投票にて「従業員特別賞」を決定します。

社員からは受賞者へたくさんのメッセージが送られ、個人やチームの取り組みを全員で喜び高めあう文化に繋がっています。

MISSION・VISION・VALUEの浸透

／ 全社施策 ／ 教育施策 ／ NISSIN CREATORS AWARD ／ 社員サーベイ ／

MVVの浸透度をモニタリングする指標として、社員サーベイを実施しています。
多様な価値観、考え方、スキルを持って当社グループに集まった社員とともに、MVVのもと社会をHappyにしていきたいと考えています。

社員サーベイ

前中期経営計画の最終年であった2020年に、目標指標に掲げていた時価総額1兆円を達成しました。2021年には2030年までの成長戦略を描いた中長期成長戦略2030を発表し、ビジョン・戦略に対する社員の関心度・貢献意欲が高まっています。

当社では経営戦略の実現に向け積極的なキャリア採用を行っており、キャリア入社者比率は2022年時点で約5割となっています。今後もキャリア採用を進めていくステージにあるため、キャリア入社者へのMVV浸透と経営戦略の理解が課題であると捉えています。

コロナ禍でオンラインにて行っていた教育プログラムを対面形式に回帰したり、自社の経営戦略を理解するためのワークショップ、カップヌードルミュージアムなどの施設を活用した体験型プログラムを実施し、MVVの更なる浸透を図っていきます。

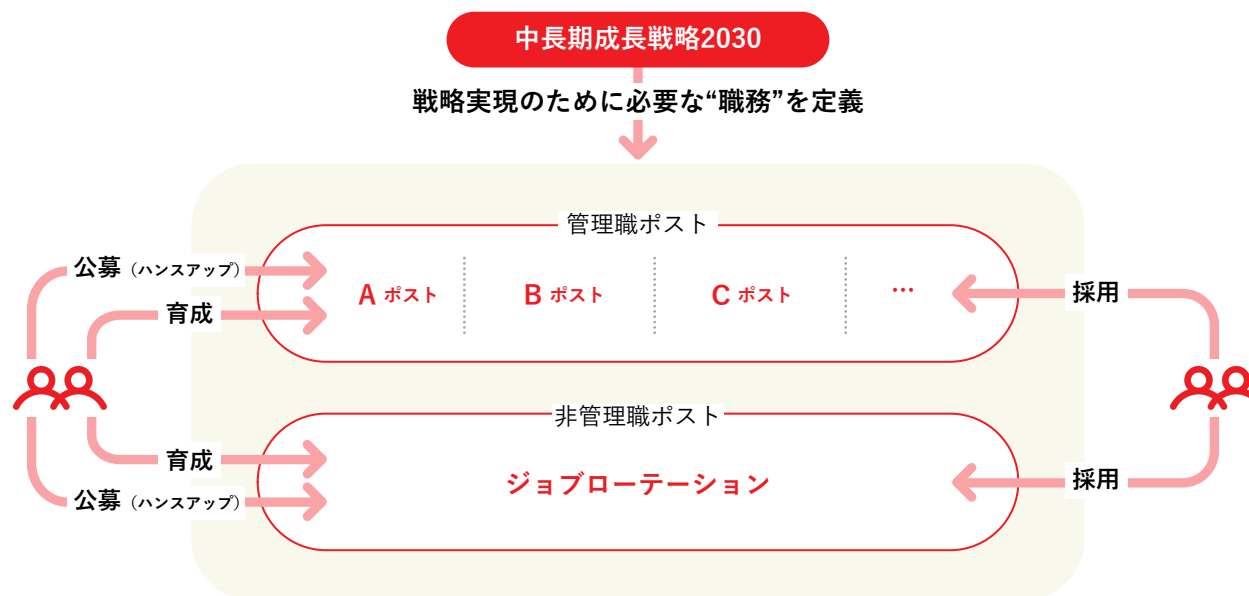
項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日清食品グループの一員であることを誇りに思いますか	80.8%	86.7%	85.1%	81.1%
会社のビジョン・戦略を明確に理解していますか	66.8%	75.4%	75.3%	73.2%
会社のビジョン・戦略と一緒に実現したいと思いますか	78.9%	85.1%	83.4%	81.0%

※ ポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）

自律的なキャリア形成の支援

適所適材を実現するために、まずは管理職ポストから日清流JOB型を推進しています。中長期成長戦略2030を実現するために必要な職務を定義し、明示することで、多様化する社員の就業観に対応した自律的なキャリア形成につなげていきます。また報酬を市場水準と連動させることで、優秀な人材の獲得力向上につなげます。

適所適材を促進する施策・人事制度



日清流JOB型

- 管理職ポストのジョブディスクリプションの作成と社内開示
- 管理職ポストの報酬の適正化（市場水準との柔軟な連動）
- 非管理職層のジョブローテーションによる育成
- 公募制度などのチャレンジ機会創出と教育プログラムの充実

自律的なキャリア形成の支援

自律的なキャリア形成の支援のための施策・人事制度

HRBP（人事ビジネスパートナー）

事業部門専属のHRBPが、人の側面から事業戦略の推進を支援する体制をとっています。また、より戦略的な配置や社員のジョブローテーション、人材育成施策を実行することで組織の競争優位性を高めることを目指しています。



キャリア申告

キャリア申告では、社員のキャリア希望を確認し、個の強みと希望を活かした適所適材の人員配置を目指しています。また、2022年度からは過去の経験・成果、現在の仕事、将来のキャリア希望をより具体的に確認することで社員の自律的なキャリア支援にもつなげていきます。



公募制度

「マーケティング部スタッフ」「新規プロジェクト推進チーム」など、毎年様々なポストが公募され、社員の自主的なエントリーを募った後、面接選考が行われ、決定されます。希望するキャリアを掴み取るために、自らのスキルを日々貪欲に高めていくことが社員には求められます。

海外トレーニー

海外勤務を志望する若手社員を対象とした「海外トレーニー」のポストを設けています。海外事業会社にて実務経験を積むことで、グローバル経営人材として求められる知識・スキルを体感的に認識することができます。海外事業のアグレッシブな成長を加速させるために、海外志向の社員の早期育成とキャリア形成の支援を積極的に行っています。



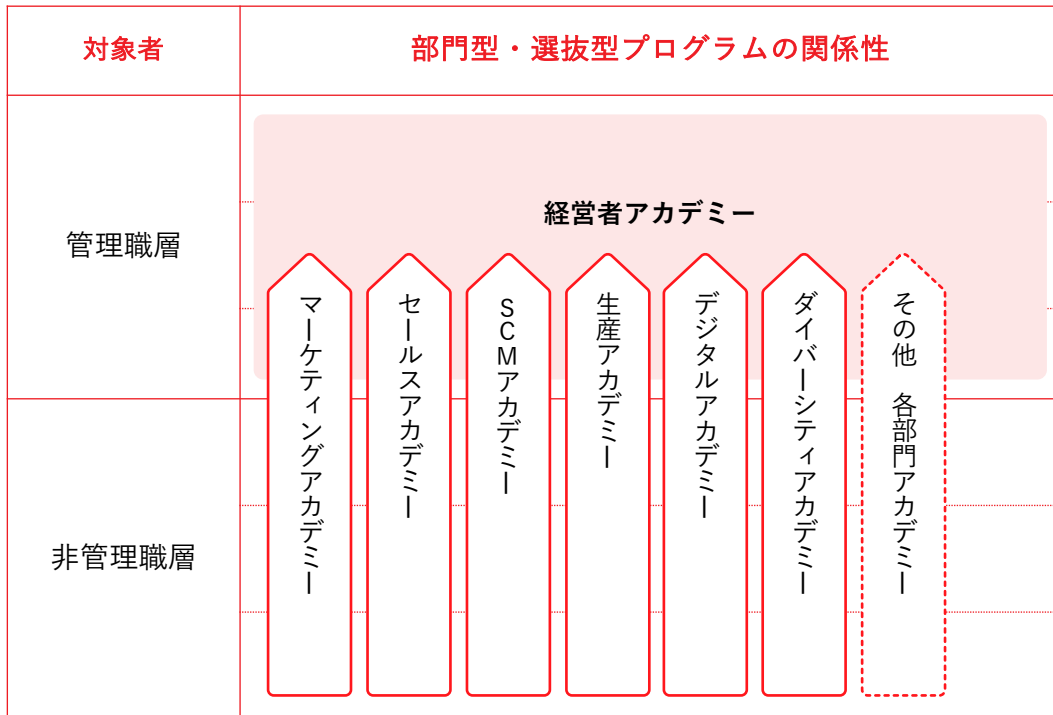
NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 ／ プログラム例 ／ 人材開発・研修関連データ ／ 求めるスキル・能力 ／ 後継者計画 ／ 管理職層の育成 ／ 個人の成長とチャレンジを促す仕組み ／

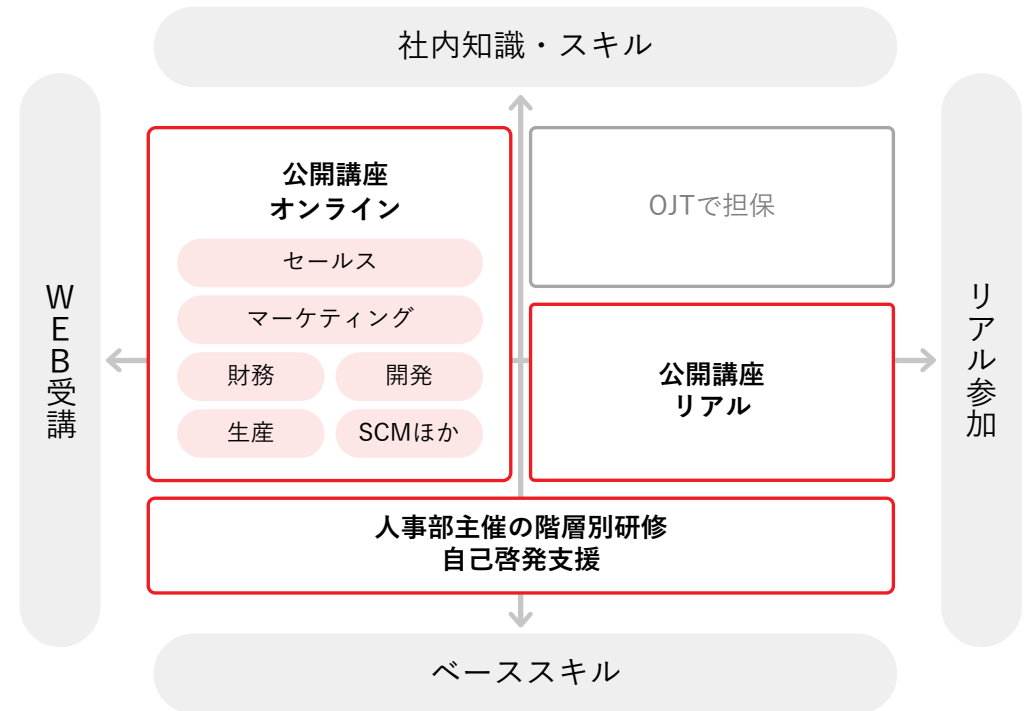


社員の自律的なキャリア形成を支援し、健全な社内競争を生み出すことを目的に企業内大学 NISSIN ACADEMYを2020年度に設立しました。全社員対象の階層別研修や自己啓発支援制度などの公開型プログラム、経営者候補・各部門のリーダー候補の育成研修などの選抜型プログラムを展開しています。

選抜型プログラム



公開型プログラム



NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 / プログラム例 / 人材開発・研修関連データ / 求めるスキル・能力 / 後継者計画 / 管理職層の育成 / 個人の成長とチャレンジを促す仕組み /

NISSIN ACADEMY公開型プログラムでは、全社員の対象にして階層別研修、MVV研修、自己啓発支援のプログラムを展開し、社員のスキルアップ・知識習得、キャリア形成の支援などを進めています。

プログラム一例

等級（職位）		階層別研修		MVV浸透	自己啓発支援
		スキルアップ 業務遂行	マインド・キャリア		
管理職	取締役・執行役員				e-learning・通信教育費用補助 (TOEIC受検、オンライン英会話) English Support 資格取得支援制度
	8級(部長)				
	7級(次長)				
	6級(課長)	新任管理職 リーダーシップ塾	新任管理職 アウトドア研修	セルフデザインセミナー (50歳研修)	
非管理職	5級(係長)	係長マネジメント 研修		チキンラーメンバーズデー 対面販売	
	4級(主任)	公募管理職 研修		職場ミーティング キャリア入社者 理念研修	
	3級	ハンズアップ研修 新入社員OJT育成支援	2・3年次 研修	女性社員 4年次キャリア研修	
	技能・契約				
	新入社員(配属前)	新入社員研修 (内定者教育含む)			

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 / プログラム例 / **人材開発・研修関連データ** / 求めるスキル・能力 / 後継者計画 / 管理職層の育成 / 個人の成長とチャレンジを促す仕組み /

2020年度のNISSIN ACADEMY設立以降、選抜型・公開型ともに積極的なプログラム強化を図っています。
その結果、人材開発の総費用、研修参加率、社員一人当たりの研修受講時間は増加傾向にあり今後も増加する見込みです。

人材開発・研修関連データ

	2020年度	2021年度	2022年度
人材開発の総費用	88,818千円	118,735千円	141,149千円
研修参加率 ※1	82.7%	85.0%	87.2%
社員一人当たりの研修受講時間 ※2	14時間	16時間	21時間

※1 当該年度に研修を受講した社員の総数を各年度末の社員数で割って算出

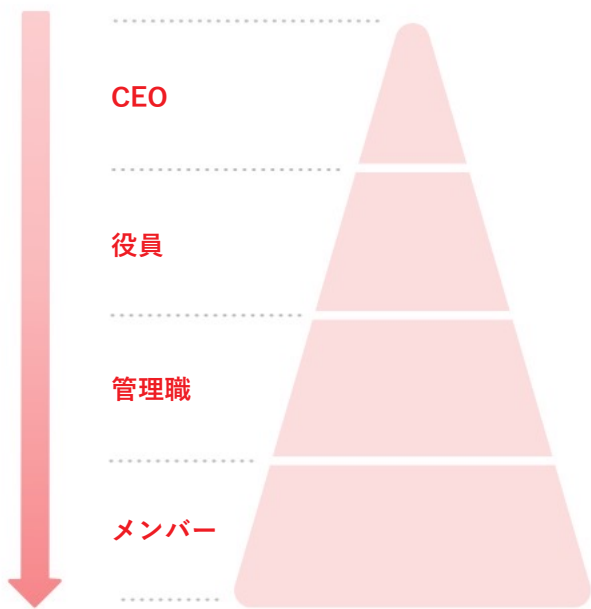
※2 各年度の研修の受講時間合計を各年度末の社員数で割って算出

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 ／ プログラム例 ／ 人材開発・研修関連データ ／ 求めるスキル・能力 ／ 後継者計画 ／ 管理職層の育成 ／ 個人の成長とチャレンジを促す仕組み ／

CEO・役員・管理職・メンバーのそれぞれの階層ごとに求められる能力とスキル要件を定義して明示しています。能力要件の定義づけにおいては、クリエイティビティに繋がる行動に重点をおいています。社員が上位階層に求められる能力とスキルを発揮できるよう上司は日々の業務の中でサポートするとともに、会社は研修や自己啓発プログラムなどの学びの機会を提供することで支援しています。

CEOからメンバーまで一連した能力・スキル要件を定義



能力要件

階層ごとに求められる必要な能力要件を定義。大きく役割変更するタイミングで階層別研修を提供

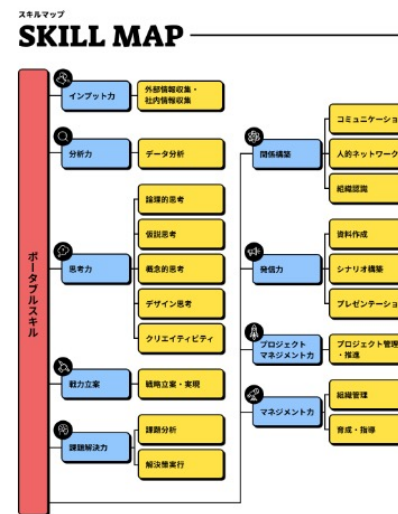
6つの経営能力

例) 管理職能力評価



スキルマップ

スキル/レベルごとに合わせた教育プログラムを提供



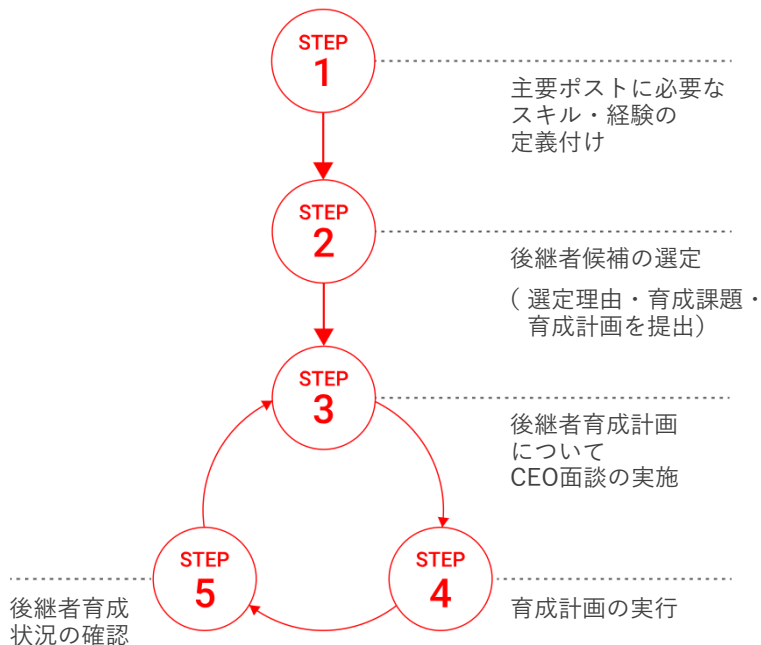
NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 ／ プログラム例 ／ 人材開発・研修関連データ ／ 求めるスキル・能力 ／ **後継者計画** ／ 管理職層の育成 ／ 個人の成長とチャレンジを促す仕組み ／

持続的な企業価値の向上にむけ、CEOおよび主要ポストの後継者を計画的に育成しています。
 下記のプロセスに沿って、計画実行、進捗確認のPDCAを回して計画的な採用・人材育成を図っています。

CEOおよび主要ポストの育成

CEOおよび主要ポストの育成プロセス



経営者アカデミー

経営者候補を継続的に育成・輩出するための選抜型研修です。元経営者によるワークショップや日清食品グループの経営戦略の理解を深めるセッション、異業種合同研修などを通じて、経営者に求められる能力やマインドセットを習得してもらいます。

後継者計画

		2020年度	2021年度	2022年度
内部継承率 ※1		100.0%	100.0%	100.0%
後継者継承準備度	次期(1-3年後)	94.6%	81.8%	83.0%
	次々期(4-5年後)	97.3%	88.6%	85.1%

※1 重要ポストに対する内部登用者の割合

事業会社社長・チーフオフィサー・主要ポスト部門長を重要ポストとし、後継者候補の育成に取り組んでいます。選定理由・育成課題を明確化し計画的な育成プランを実行するとともに、後継者の充足率を見える化し採用計画にも活かしていきます。

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 ／ プログラム例 ／ 人材開発・研修関連データ ／ 求めるスキル・能力 ／ 後継者計画 ／ **管理職層の育成** ／ 個人の成長とチャレンジを促す仕組み ／

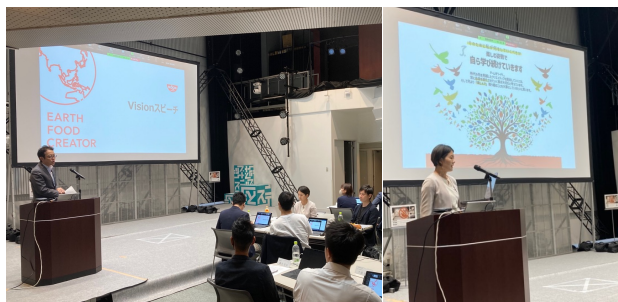
当社グループのMISSION・VISION・VALUEを体現し、組織と人材の活性化を担うリーダーを輩出するべく、管理職層のマネジメント教育に力を入れています。

新任管理職アウトドア研修・リーダーシップ塾

新しく管理職になった社員を対象に、管理職としてのマインドを高めることを目的としたアウトドア研修と、1年間のリーダーシップ塾（座学研修）を実施しています。マネジメント能力や部下の主体性を引き出すコーチングスキル、リーダーシップを発揮するための基本スキルを習得してもらいます。



アウトドア研修



リーダーシップ塾

その他

管理職・リーダーポジションに就く社員を対象にダイバーシティマネジメント研修やサステナビリティセミナーを実施し、マネジメント力やリーダーシップの強化を図りました。その他、公募で管理職ポジションに就く社員を対象にした公募管理職研修や、セールス部門の支店長・マネージャー層を対象としたマネジメント浸透プログラムなどを実施し、リーダー育成に力を入れています。

2022年度実施プログラム例

- 公募管理職研修
- ダイバーシティマネジメント研修
- サステナビリティセミナー
- セールス支店長・マネージャー向けマネジメント浸透プログラム

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

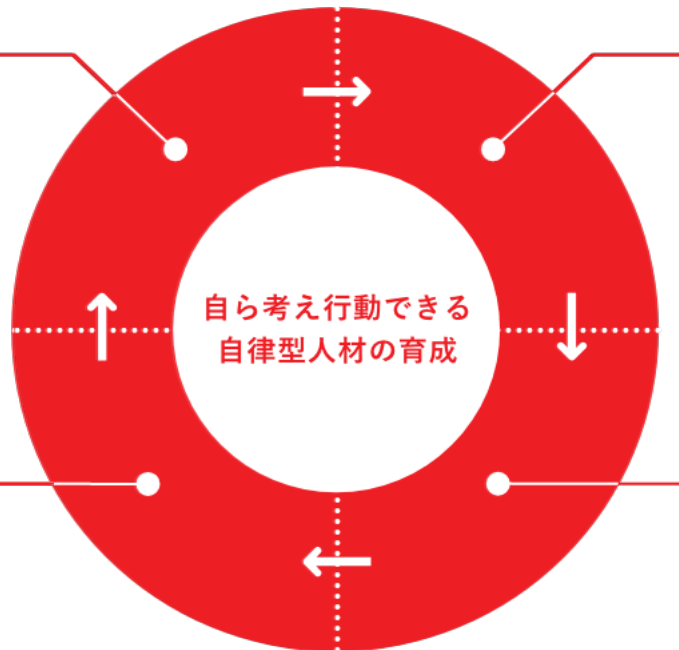
／ 全体概要 ／ プログラム例 ／ 人材開発・研修関連データ ／ 求めるスキル・能力 ／ 後継者計画 ／ 管理職層の育成 ／ **個人の成長とチャレンジを促す仕組み** ／

職場での仕事を通して個人の成長・チャレンジを促すためのサイクルを回しています。
 目標の達成度合いと能力に応じて評価や報酬が公正に処遇され、社員一人ひとりが成長実感を得られる状態を目指しています。

職場を通して社員の成長とチャレンジを促すサイクル

PLAN

- 半期ごとの自身の目標を可視化、**チャレンジ目標**設定シートを作成
- 目標の難易度や達成時期を上司とすり合わせて提出、今後のアクションを計画



DO

- 自身の立てた目標に取り組み、トライ&エラー
- 上司との定期的な**1on1ミーティング**を活用し課題を共有

チャレンジ目標
 自分自身にとってチャレンジングな目標を最大3つ設定しています。チャレンジ目標とは現状できていないことで、半年後にできるようになりたいストレッチした目標を指します。

1on1ミーティング
 上司と部下が1対1でチャレンジ目標の進捗確認や、業務以外の相談や悩みを話す場を設けています。

ACTION

- 上司から部下にフィードバック（成長した点、改善点、今後の期待等）
- 自身で半期を振り返り内省し、次の目標設定に活かす

CHECK

- 部門ごとの**成長実感会議**で上司が部下の取り組みをプレゼン
- 対象者ごとに業績評価と能力評価を決定

成長実感会議
 上司が部下の取り組みをプレゼンし、対象者の評価だけではなく今後の成長について議論します。会議には部門の管理職全員が参加し、様々な角度から対象者の強み・課題・成長に向けたアクションなどを議論します。

NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

／ 全体概要 / プログラム例 / 人材開発・研修関連データ / 求めるスキル・能力 / 後継者計画 / 管理職層の育成 / **個人の成長とチャレンジを促す仕組み** /

事業活動を支える社員一人ひとりの成長とチャレンジを促すためには、職場の上司の積極的な支援も必要です。管理職・リーダー層に対しリーダーシップ・マネジメントスキルを高めるための研修を実施するとともに、職場でのリーダーシップの発揮度や適性なマネジメント人数をモニタリングしています。

リーダーシップの信頼度

	2020年度	2021年度	2022年度
上司のマネジメントへの ポジティブ比率	73.7%	73.9%	74.2%

リーダーシップの信頼度は、年に1回の自己申告制度にて「上司のマネジメント」に関連する7つの設問によりモニタリングを実施しています。コンプライアンス遵守や1on1ミーティングの実施などを徹底し信頼度は上昇傾向です。今後はマネジメント層に対し、キャリア理論やコーチングスキルに関する学習機会を広く展開し、部下の育成力の強化につなげ信頼度の更なる向上を目指します。

管理職一人あたりのメンバー数

	2020年度	2021年度	2022年度
管理職全体 ※1	5.5人	5.5人	5.2人
部長層	38.1人	39.6人	37.0人
次長層	26.1人	28.4人	28.7人
課長層	9.1人	8.7人	8.2人

リーダー（課長・係長）以下5～10名の少数で構成されるSBCチーム制度※2により、早期に小規模のチームマネジメント実践できる環境となっており、経営人材育成に繋がっています。

管理職一人あたりのメンバー数については、一人の管理職が部下を適切にまとめ目標の達成に向けて組織として指揮し、また部下の目標遂行状況の評価や育成や指導を行っていく上での適正な範囲の人数であると考えていますが、社員の就業観が多様化する中でよりきめ細やかなマネジメントが必要との考えから管理職の育成と拡充に取り組んでいきます。

※1 全社員の合計人数を管理職数で割って算出（臨時従業員を除く）

※2 623チーム（2022年10月時点）

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

／ ダイバーシティ委員会 ／ 女性活躍推進 ／ 男性育児休業 ／ 多様な人材の採用 ／

当社グループは、EARTH FOOD CREATOR（食文化創造集団）であり続けるために、多様な強み・専門性を持った人材の採用、起用を積極的に進めています。2015年には社内有志メンバーによるダイバーシティ委員会を設け、人事部門と両輪となり、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進しています。

ダイバーシティ委員会

コミュニケーション施策

部門横断でのコミュニケーション
活性化施策を展開

クロスマッチング制度

新人さんいらっしゃ〜い

ガチャトーク

ヒロコシ活動（ENG※）

属性ごとのネットワーキングを形成、
特に女性活躍については最重要課題として推進強化

Women@Nissin

LGBTQ+ Ally

ファミサポ@Nissin

Me-Rize（若手）

※Employee Network Groupの略。共通の特性や人生経験に基づいて職場で一緒に働く社員主導のグループ



会社も社員の自発的な活動を応援しており、参加している社員には就業時間中の5~10%を当活動に充てることを認めており、組織貢献活動として評価にも反映しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

／ ダイバーシティ委員会 ／ 女性活躍推進 ／ 男性育児休業 ／ 多様な人材の採用 ／

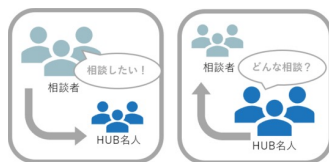
ダイバーシティ委員会では、各施策や活動のリーダーが中心となり、プログラムの企画提案・実行・運営を行います。多様な個が能力を最大限発揮できる風土の醸成を目指し、施策対象者の声にも寄り添いながら、様々な施策に取り組んでいます。



NISSIN DIVERSITY COMMITTEE

クロスマッチング制度

社員の様々な悩みに対し、広い人脈を持つHUB名人が適切な相談相手をマッチングします。



新人さんいらっしゃい

キャリア入社者を対象に、他部署社員との関係構築や、業務に繋がるコミュニケーションの場を提供します。



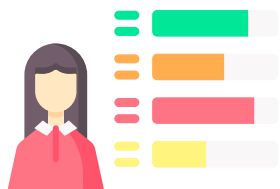
ガチャトーク

部署を横断した“雑談”で、横のゆるやかな繋がりを作る場を提供します。月に2回程度、様々なテーマでお話します。



Women@Nissin

多様な女性が生き生きと働き、自分らしく能力を発揮できるマインドづくりを目指し、ランチ会や勉強会等を行います。



LGBTQ+ Ally

性自認や性的指向に関わらず安心して活躍できる職場環境の実現、ALLYの拡大を目指し、理解促進活動等を行います。



ファミサポ@Nissin

ファミリーの幸せとキャリアの両立を目指し、男性の育児休業取得推進等、各ライフステージでの支援を行います。



Me-Rize (若手)

若手社員を対象に、コミュニケーションの輪とキャリアの視野を広げるための夜間学校を開催しています。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

/ ダイバーシティ委員会 / 女性活躍推進 / 男性育児休業 / 多様な人材の採用 /

女性活躍推進については、2016年より育児と両立しながら働きやすい就業制度の確立や社内の意識改革に力を入れてきました。その結果として「プラチナくるみん (2019年認定)※1」「準なでしこ (2019年、2020年認定)※2」に選定されました。働きやすさに加え、重要なポジションにおいて女性の活躍を増やしていけるよう、2025年度末の女性管理職比率10%を数値目標に掲げて各種取り組みを強力に推進しています。

社内女性人材プール拡充のための取り組み

- ① 各部門での数値目標の設定
- ② 役員自らが育成にコミットするスポンサープログラムの実施
- ③ 上司がダイバーシティ環境下でのマネジメント方法を学ぶ研修の実施
- ④ 女性自身のリーダーシップを開発するプログラムの実施
- ⑤ ダイバーシティ委員会による女性同士のネットワーキング形成や勉強会の実施

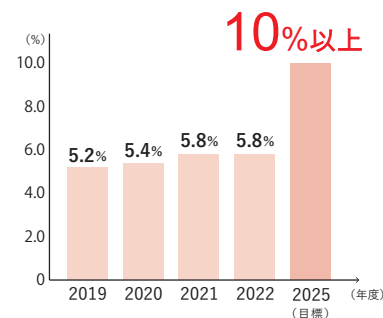


※1 「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定（「くるみん」認定）を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業を受ける認定。



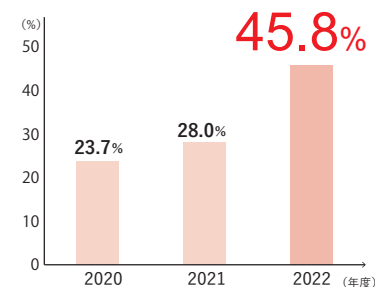
※2 「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業を業種ごとに選定し、発表する取り組みで経済産業省と東京証券取引所が2012年度から共同で実施。「準なでしこ」は「なでしこ銘柄」に準ずる企業として、業種を問わず選定されるもの。

女性管理職比率推移



新卒採用における女性比率

女性管理職候補者のプール拡充のため、女性の新卒採用も積極的に行っています。



経営陣の女性比率

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
役員的女性比率	9%	9%	17%	25%

経団連が推進する「2030年30%へのチャレンジ ※」に賛同し、人材プールの拡充と育成を推進しています。

※ 2030年30%へのチャレンジ：2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にすることを目指した経団連の取り組み

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

/ ダイバーシティ委員会 / 女性活躍推進 / 男性育児休業 / 多様な人材の採用 /

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ほしいという思いから、男性社員の育児休業取得促進に向けた取り組みをダイバーシティ委員会と連携しながら進めています。2030年の取得率85%を目標としています。

男性育児休業取得率向上のための取り組み

- 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
- ダイバーシティ委員会においてファミリーサポートグループの立ち上げ
 - 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



パパママガイドブック

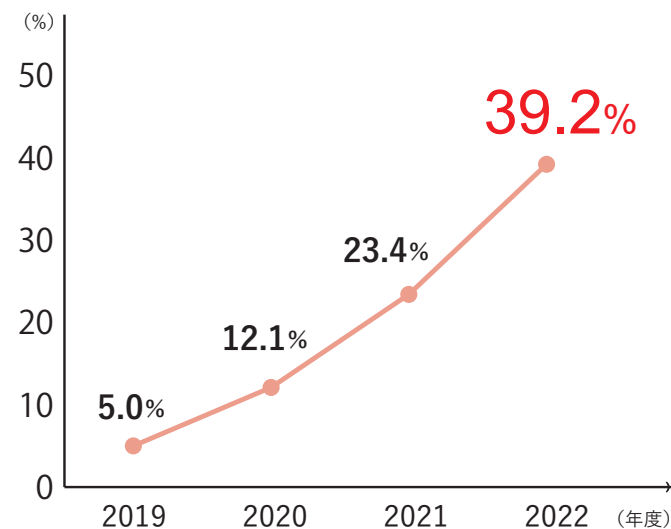


ファミリーサポートグループ「ファミサポ」



オリジナルベビーグッズ

男性育児休業取得率 ※1



※1 当該年度における（育児休業取得者数／出産者数※2）×100%

※2 男性の場合はパートナーが出産した者の人数

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

/ ダイバーシティ委員会 / 女性活躍推進 / 男性育児休業 / 多様な人材の採用 /

戦略遂行には在籍している社員の育成だけでなく、外部人材の活躍が必要との認識のもと新卒採用のみならずイノベーションの牽引役となるような専門人材や、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。現在は社員の約半数をキャリア採用社員が占めています。

採用実績

採用者数

		2020年度	2021年度	2022年度
採用人数	新卒	38人	50人	48人
	キャリア	114人	135人	231人

※ 役員、臨時従業員除く

キャリア採用者比率

全社員中のキャリア採用者比率 (2023年3月末時点)	49%
--------------------------------	-----

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

/ ダイバーシティ委員会 / 女性活躍推進 / 男性育児休業 / 多様な人材の採用 /

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「インターンシップ」、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」などの取組みを行っています。

多様な人材を獲得するための取組み

新卒職種別採用

2019年より総合職一括採用ではなく職種別採用を実施しています。現在は「マーケティングコース」・「セールスコース」・「コーポレートコース」・「R&Dコース」・「生産技術コース」の5コース・11職種で新卒採用を行っています。これにより初期配属部門が明確になり、配属先のミスマッチを防ぐとともに入社後のキャリア形成、モチベーションアップにつなげています。

新卒インターンシップ

会社のことをより詳しく知ってもらいたいという思いから、2016年よりインターンシップを実施しています。現在は「マーケティング」「セールス」「R&D」「生産技術」のコースごとに夏～冬にかけてインターンシップを行っており、会社および職種理解を促進しています。

ONAKAMA（リファラル）採用

キャリア採用のひとつの手法として、社員から友人・知人を紹介してもらい、選考を実施するリファラル採用制度を2019年より導入しています。社員の皆さんの繋がりを通じて「同じ釜の“メン”を食べる仲間を増やしたい」という思いから、当社ではONAKAMA採用という名前で浸透しています。2022年度は10名のONAKAMA採用決定者の実績が出ています。

アルムナイ・コミュニティ

日清食品グループの卒業生（アルムナイ）によるコミュニティ活動を開始しました。アルムナイと会社の関係を維持することで、再雇用による人材確保や新たなビジネス機会の創出を目指すほか、アルムナイ同士の交流を通じて、アルムナイ自身の活動の幅やネットワークが広がることも期待しています。



日清食品アルムナイ・コミュニティ

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

／ ダイバーシティ委員会 ／ 女性活躍推進 ／ 男性育児休業 ／ 多様な人材の採用 ／

当社グループに入社した社員が、多様な強み・専門性を最大限に発揮できるようにオンボーディング支援やリテンション策を行っています。

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、専属のOJTトレーナー（教育担当）が新入社員のスキルアップ・職場の早期適応を支援します。OJTトレーナーに対しても、動機付けやフィードバックスキルなど、基本的な指導方法を習得するための研修を実施しています。

新人さんいらっしゃ〜い

月に2回、キャリア入社者と社歴の長い社員とがフランクに交流できるランチ会・ディナー会を実施し、キャリア入社者の社内ネットワーク形成を支援しています。

リテンション策

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、3ヶ月に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）のモニタリングを行っています。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しています。

定着率・離職率

	2020年度	2021年度	2022年度
従業員の定着率	95.3%	94.2%	93.8%
離職率 ※1	4.7%	5.8%	6.2%
自発的離職率	3.2%	4.5%	5.3%
管理職の離職率	0.3%	0.5%	0.3%

※1 「年間離職者数÷年度末社員数×100」で算出。（役員、臨時従業員は含めず）

2020年度はコロナ禍により社会全体の求人件数が減少したことに伴い離職率が低下したと考えられます。2021年度以降、社会全体の求人件数が徐々に回復したことに伴い離職率が上昇しておりますが、製造業の一般的な離職率水準(10%程度 ※2)と比較して低い離職率と捉えています。全社員のうちキャリア入社者の割合は約5割となっています。今後も新卒・キャリア入社者の職場への早期適応およびキャリア自律の支援を行い定着率の維持・向上に努めます。

※2 令和4年雇用動向調査結果の概況(厚生労働省)による。なお、離職率の算出方法などが違うため適正値と断言できないが労働環境の変化を捉える指標として引用。

データ集

本レポートで開示するデータや取組みは、特段の記載がない限り国内中核企業（日清食品ホールディングス（株）、日清食品（株）、日清食品チルド（株）、日清食品冷凍（株））のものを指します。

労働力に関する指標

(各年度3月末日時点の人数)

		2020年度	2021年度	2022年度
総従業員数	役員 ※1	22人	20人	24人
	従業員 ※2	2,308人	2,354人	2,473人
	臨時従業員	1,747人	1,743人	1,650人
	合計	4,077人	4,117人	4,147人
フル/パート	フル	3,747人	3,797人	3,838人
	パート ※3	330人	320人	309人
臨時の労働力	派遣労働者 ※4	821人	774人	875人

- ※1 社外役員を除く取締役・監査役・執行役員の合計。
 ※2 在籍出向者含む
 ※3 臨時従業員の内、パート勤務者の人数。
 ※4 派遣労働者数は、毎月月末の人数を年平均換算で算出。

従業員に関する指標

当社グループでは性別や年齢や国籍等の属性に関わらず、多様な社員が活躍しています。どのような属性であっても発揮能力に応じて公正に処遇をしております。各属性ごとの社員数は以下の通りとなります。

※ グループ連結

		2020年度	2021年度	2022年度
年齢	0-14歳	0.0%	0.0%	0.0%
	15-29歳	14.9%	14.7%	14.1%
	30-50歳	53.7%	53.3%	53.4%
	50歳超	31.4%	32.1%	32.5%
性別	従業員・臨時従業員全体(男性)※1	60.9%	60.2%	61.0%
	従業員・臨時従業員全体(女性)※1	39.1%	39.8%	39.0%
	従業員(男性)※1	45.6%	45.5%	46.8%
	従業員(女性)※1	11.5%	12.1%	13.4%
	臨時従業員(男性)	15.3%	14.7%	14.2%
	臨時従業員(女性)	27.6%	27.6%	25.6%
障がい者雇用率 ※2		2.32%	2.44%	2.31%

※1 在籍出向者含む

※2 障害者雇用制度の特例子会社制度及びグループ特例により、日清食品籍、明星食品籍、日清食品ビジネスサポートプラスの従業員を対象として算出。

		2020年度	2021年度	2022年度
日本	98.6%	98.6%	98.8%	
中国・香港	0.8%	0.8%	0.8%	
米国	-	-	-	
ブラジル	-	-	-	
インド	0.2%	0.2%	0.2%	
その他アジア	0.3%	0.3%	0.2%	
その他中東	-	-	-	
その他欧州	-	-	-	
その他北米	-	-	-	
その他中南米	-	-	-	
その他地区	0.1%	0.1%	0.1%	

		2022年度
日本	45.3%	
中国・香港	11.8%	
米国	4.9%	
ブラジル	20.5%	
インド	3.4%	
その他アジア	6.3%	
その他中東	0.0%	
その他欧州	4.0%	
その他北米	0.0%	
その他中南米	3.7%	
その他地区	0.0%	

国籍や出身地を問わず適所適材を前提としております。各エリアごとの事業ステージと経営戦略に応じて現地での採用・登用や、日本からの出向者赴任を行っています。今後もグローバル単位での人材採用、育成、定着施策を強化していきます。

※ 日清食品グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについて

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

採用・異動に関する指標

		2020年度	2021年度	2022年度
採用にかかる平均日数	新卒 ※1	49日	71日	58日
	キャリア ※2	111日	113日	132日
重要ポストが埋まるまでの日数 ※3		実績なし	実績なし	実績なし
内部登用率 ※4		70.2%	67.7%	58.0%
重要ポストの内部登用率 ※3		100%	100%	100%
幹部候補の準備度 ※5		94.6%	81.8%	83.0%

※1 応募者がエントリーシートを提出した日～内々定通知日で算出。

※2 求人をエージェント等一般公開した日～内定承諾日で算出。

※3 事業会社社長・チーフオフィサー・主要ポスト部門長を重要ポストとする。

※4 $(\text{定期異動者} + \text{公募登用者数}) \div (\text{定期異動者数} + \text{公募異動者} + \text{キャリア採用者数}) \times 100$ で算出。

※5 次期（継承時期1-3年）後継者候補の準備率を表記。

キャリア採用において採用難易度の高いポジションの増加により、採用にかかる日数は増加傾向にあります。新卒・キャリア採用ともに求める人物像や社風にマッチした人材のスピーディーな獲得に向け、採用体制を強化しています。

重要ポストに空席が生じた場合は、内部からの人材登用を行うため空席ポストは発生しておりません。そのため、重要ポストが埋まるまでの日数は「実績なし」としています。内部登用率は内部からの異動に加えて、社外からの積極的な専門人材の採用も進めているため低下傾向にあります。当社では定期異動のみならず公募制度などによる自発的な社内異動を活性化し、社内の労働市場を循環させることで様々なキャリア経験を積める機会を意図的に作り出してきました。適所適材の実現を目指して、今後も必要な人材は内部からの登用と外部からの専門人材の獲得を推し進めてまいります。

健康・安全・幸福に関する指標

	2020年度	2021年度	2022年度
労災の件数（発生率） ※1	0.00%	0.25%	0.72%
労災による死亡者数（死亡率）	0	0	0
健康・安全研修の受講割合 ※2	76.1%	84.5%	87.8%

※1 役員・臨時社員を除く本雇用社員を対象とし、100万時間当たりの発生率を算出。

※2 毎年実施しているストレスチェックの受講率を算出。

当社グループは、全従業員が常に健康な状態を維持し、能力を最大限に発揮して業務に当たることを重要な経営課題の一つと考えています。

2018年8月には「日清食品グループ健康経営宣言」を策定し、健康経営の具体的な推進体制を構築しました。

また、日清食品ホールディングス 代表取締役社長・CEOの安藤宏基が責任者となり、従業員の健康に関するさまざまな取り組みを実施しています。取り組みの内容は、当社グループの役員が集まる経営会議や、当社グループの担当者と労働組合の代表者が議論する労使委員会などで定期的に報告することを義務付けています。

※ 日清食品グループの健康経営について

[健康経営 | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

| 倫理・コンプライアンスに関する指標

	2022年度
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	91.4%

当社グループで働くすべての従業員が日常の業務遂行において関係法令を順守し、社会倫理に適合した行動を実践することを目指しています。

コンプライアンス委員会や内部通報窓口を設置し、法令違反や社内規定違反などの行為を早期に発見し、不祥事の未然防止を図り、経営の健全性を高める体制を整えています。また、従業員のコンプライアンス違反を未然に防ぐため、国内の全従業員を対象としたコンプライアンス研修を毎年実施しています。

その他、従業員のコンプライアンスを遵守する意識を高めるため、下記のような取り組みも実施しています。

- ・順守すべき法令や社会規範をまとめた「コンプライアンスブック」の配布
- ・イントラネットのポータルサイトに啓発バナーを掲示
- ・リスクマネジメントに関する動画の公開
- ・「コンプライアンス理解度チェック」(小テスト)の実施

※ 日清食品グループのコンプライアンスについて

[コンプライアンス | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

リーダーシップ開発

上段：参加率
下段：参加人数

プログラム・研修名	2020年度	2021年度	2022年度
経営者アカデミー	100.0%	100.0%	100.0%
	10人	14人	11人
新任管理職リーダーシップ塾	100.0%	100.0%	100.0%
	22人	18人	26人
新任管理職アウトドア研修	100.0%	100.0%	100.0%
	17人	15人	20人
公募管理職研修	-	80.6%	93.1%
	-	50人	27人
セールス支店長・マネージャー向け マネジメント浸透プログラム	100.0%	100.0%	100.0%
	-	30人	12人
ダイバーシティマネジメント研修	-	-	96.4%
	-	-	295人
サステナビリティセミナー	-	-	78.2%
	-	-	359人
大学院・ビジネススクール派遣 (MBA・リベラルアーツなど)	100.0%	100.0%	100.0%
	3人	5人	5人

カテゴリー別研修

上段：参加率
下段：参加人数

プログラム・研修名	2020年度	2021年度	2022年度
新入社員研修	100.0%	100.0%	100.0%
	38人	50人	48人
2年次研修	100.0%	100.0%	100.0%
	42人	37人	40人
3年次研修	100.0%	100.0%	100.0%
	42人	43人	33人
係長マネジメント研修	-	93.5%	87.1%
	-	44人	75人

NISSIN ACADEMYでは、管理職・リーダー層のリーダーシップ開発プログラムを多数展開し、経営人材プールの拡充を図っています。新入社員研修では、創業者理念や各部署の業務内容、ビジネスマナーなどを習得するためのプログラムを実施しています。さらに、配属後は各部門で求められる専門スキルを習得するための研修を実施しています。2年次・3年次研修では、自律的なキャリア形成を支援するための研修を実施しています。社会人基礎力を診断するためのテストを通じて、自身の課題把握と中長期的なキャリアビジョンを描く機会としています。係長研修では、集合研修とe-learningを組み合わせ、マネジメント能力を高めるための研修を実施しています。

ISO 30414適合証明書



CERTIFICATE

適合証明書

日清食品ホールディングス株式会社

東京都新宿区新宿6-28-1

株式会社HCプロデュースは、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414に基づき、日清食品ホールディングス株式会社(含む日清食品株式会社、日清食品チルド株式会社、日清食品冷凍株式会社)(以下、当社)のデータ、システム、ステートメント及び戦略を審査した結果、以下に適合していることを証明します

ISO 30414

本審査では下記の(1)～(4)のプロセスを通し、当社のデータ取得度、データ開示度、比較可能性を評価した

- (1) 当社の役員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) 当社の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) 当社の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) 当社による社内外向けレポート内容の確認

登録番号: HCP3920011

登録日: 2024年3月13日

保坂 駿介

代表取締役
ISO/TC260 国内審議団体
株式会社 HCプロデュース
東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1階・2階 SPACES大手町



本認証書の認証範囲に関する事項の詳細については、表記範囲にお問合せください。
本認証書の有効性を確認される場合は、nissin@hcproduce.co.jpへご連絡ください。

E.O.F.