

日清食品グループの

人的資本

社員も 会社も 社会も HAPPYに!



日清食品グループが“新しい食の文化”を創造し続けるイノベティブな組織であり続けるためには、言うまでもなく人的資本が重要です。創業者・安藤百福も『企業在天 成業在天』をはじめとして、人材を企業価値の源泉と捉える内容の語録を数多く残しています。激変する外部環境や労働市場への対応が求められる今、社員一人ひとりが日々の充実を感じながら能力を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。

社員



会社



社会



ハングリーで、クリエイティブな “日清食品グループらしい組織”であり続けるために

“EARTH FOOD CREATOR”として常に新しい食文化を創造し続けるためには、社員一人ひとりの「ハングリーで自律的なキャリア形成」や「日清食品グループのバリューへの共感」、「多様性の尊重」などが不可欠です。同時に、仕事を“戯れ(たわむれ)化”し、働きがいを感じられる組織、グループの持続的な成長を牽引する人材を輩出する組織になることも重要です。そこで日清食品グループは、人的資本に関する5つの重点戦略テーマを掲げ、実行しています。

重点戦略テーマ

01 MISSION・VISION・VALUEの浸透

創業の原点を学び、力に!

「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」という考えのもと、日清食品グループは、社員が創業の原点を知り、グループ理念の理解を深め、実践するための機会を数多く設けています。例えば、「チキンラーメン」の発売記念日には、社員が小売店の店頭で対面販売を行っています。お客さまと直接コミュニケーションすることで、「食」の仕事に携わる者としての責任や役割を体感する貴重な場となっています。その他にも、創業者・安藤百福から受け継ぐ4つの言葉(創業者精神)について所属チーム単位で議論する「職場ミーティング」、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た社員を表彰する「NISSIN CREATORS AWARD」などを実施しています。



優れた功績を残した社員を表彰する
「NISSIN CREATORS AWARD」



毎年、チキンラーメンの発売記念日に
社員による対面販売を実施

02 多様な人材の採用とオンボーディング

新たな仲間がいち早くなじめるように、しっかりサポート！

「中長期成長戦略2030」で掲げた目標を達成するためには、多様な人材の活躍が欠かせません。日清食品グループでは、新卒採用はもちろんのこと、即戦力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積極的に行い、さまざまなバックグラウンドを持つ人材の採用を進めています。そのための取り組みの一つが、友人や知人など、社員からを紹介してもらった人材を選考するリファラル採用制度です。「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」と名付けました。

また、入社した社員が強みや専門性を最大限に発揮できるよう、上司が受け入れ計画を作成したり、入社後の業務や精神面をサポートするメンターをつけたりと、きめ細やかなフォロー体制を構築しています。その他、上司とメンター向けに、受け入れに関するガイドラインや教育動画を用意するなど、受け入れ側へのオンボーディング支援にも取り組んでいます。



多様な人材を獲得するための「ONAKAMA採用」

03 自律的なキャリア形成の支援

自らキャリアをつくる人に支援を！

日清食品グループでは、働き方に対する考え方の多様化に対応するため、「日清流Job型」制度を2024年度から導入しました。従来取り入れていた社員の能力と経験に基づき等級を決定する「職能等級制度」に加え、特定のスキルを持つ人材の確保・育成を目的とした「プロフェッショナルコース」や、次世代リーダー候補の早期育成を目的としたコースを取り入れているのが「日清流Job型」の特徴です。さらに、職務内容を詳細に記述した「ジョブディスクリプション」や就任要件を社内外に明示することで、社員のキャリアデザインをサポートするとともに、外部からの登用促進にもつなげています。

その他にも、若手社員を対象に海外事業会社で実務経験を積むことができる「海外トレーニー」ポストを設置したり、募集された職種ポストに希望する社員自らが応募する社内公募制度を制定したりすることで、自律的なキャリア形成を支援しています。

また、一部の部署には、社員に近い立場でキャリア形成をサポートする担当者(HRビジネスパートナー)を任命し、社員一人ひとりに寄り添った支援ができる体制を整えています。



海外で現地社員とともに働き、活躍中の社員

04 NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

自発的な学びと挑戦による成長を！

社員の自発的な学びを支援し、健全な社内競争を生み出すことを目的として、2020年度に設立したのが企業内大学「NISSIN ACADEMY」です。同ACADEMYでは、階層別研修や自己啓発支援など全社員を対象にした公開型プログラムと、経営者候補・各部門のリーダー候補の育成研修といった選抜型プログラムを展開しています。2024年3月からは、自己学習やスキルアップのコンテンツを提供する学びのポータルサイト「NISSIN ACADEMY Learning」を公開しました。さらに、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や1年間のリーダーシップ塾(座学研修)など、多様な研修制度を通じて社員の成長を促しています。



管理職としてのマインドを高めるための一環として行われる「アウトドア研修」



学びたい気持ちを盛り上げる「NISSIN ACADEMY Learning サイト」

05 **ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン**

社員一人ひとりが、個性や能力を存分に発揮できる環境を!

社員一人ひとりが能力を存分に発揮し、日清食品グループらしいクリエイティブでユニークなアイデアを創造していただきたい——そうした思いのもと、年齢、国籍、宗教、障がい、性別という社員一人ひとりの属性や価値観を尊重し、それぞれが活躍できる環境づくりを進めています。

例えば、女性管理職やその候補者(スポンシー)を上位ポストに導くために、役員がスポンサーとなって育成やサポートを行っています。また、男性社員にもライフイベントとキャリアを両立させ、充実した人生を送ってもらうために、男性の育児休業取得の促進に取り組んでいます。その一例として、男性社員が育児休業を身近に感じ、取得しやすくなるよう、育児休業を取得した男性社員とその上司による体験談をWeb社内報で定期的に発信したり、子どもが生まれた社員に対して育休の案内とオリジナルベビーグッズを一緒に送ったりしています。



女性活躍推進のために実施している「カタリスト研修」



ひよこちゃんがデザインされたオリジナルベビーグッズ

根底にあるのは「企業在人 成業在天」という創業者の言葉

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、社員に向けた年頭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」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。創業者がチキンラーメンやカップヌードル、スペース・ラム(宇宙食ラーメン)を発明したように、飽くなき好奇心と執念を持ち、ハングリーな気持ちでチャレンジし続けられるよう、そして多様な個性がぶつかり合いながらクリエイティビティを発揮し、新しい食文化を創造し続けられるよう、今後も人材に大きな投資をしていきます。

