

## 人的資本の強化

### MISSION・VISION・VALUEの浸透

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年以上にわたって設けられており、現在もMVVの浸透のためのさまざまな取り組みを行っています。

#### NISSIN CREATORS AWARD

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、年に1回実施。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。例えば、優秀賞のなかから社員投票で「従業員特別賞」を決定したり、受賞者には社員からたくさんのメッセージが寄せられるなど、個人やチームの取り組みを全員で喜び高めあう文化にもつながっています。



2022年度 優秀賞受賞者

#### 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。



#### 入社時理念教育

新入社員とキャリア入社者に対し、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。



### 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。例えば、個々のポストごと（適所）にふさわしいスキルを持った社員（適材）を配置する、つまり、適所適材を目指す日清流Job型、若手社員を対象とした海外トレーニー制度、キャリア申告や公募制度など、自律的なキャリア形成をサポートします。

#### 日清流Job型※

多様な経験、専門性、価値観を持った社員の適所適材を目指した制度。中長期成長戦略2030の実現に必要な職務を定義・明示することで多様な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るとともに、報酬を市場水準と連動させることで優秀な人材の獲得・定着につなげていきます。

※2024年4月より管理職ポストから導入開始

##### ● Jobの明確化

従前より導入していた職務年俸制に新たにジョブディスクリプションを定義し明示

##### ● 報酬の市場連動

職務年俸水準の市場比較を行い、全体水準の引き上げと個別ポストの年俸額の見直しを実施

##### ● 複線型のキャリアコース

専門人材を処遇するための「プロフェッショナルコース」および次世代候補の早期育成を図るためのポストを新設

#### 海外トレーニー制度

海外勤務志望の若手社員を対象とした制度。海外事業会社で実務経験を積むことで、グローバル経営人材に求められる知識・スキルを体感することができます。当社グループでは、海外事業の成長を加速させるため、海外志向を持った社員の早期育成とキャリア形成を積極的に支援しています。

#### 海外トレーニー経験者からの一言

##### 海外での経験を活かしてキャリアを形成

米国留学時、多様な価値観に触れることが面白くて、将来海外で仕事がしたいと思うようになりました。入社後業務を通してEC先進国の中国に興味を持ち、上海トレーニーに応募しました。トレーニーの1年間、市場の広がりや変化のスピードを肌で感じ、経営陣の近くで学べると同時に、チャレンジが求められる環境に大変刺激を受けました。さまざまな新しい経験を通じ、自分に必要なスキルが何か、将来海外で何をしたいのか、自分らしく楽しみながら会社や社会に貢献できることは何かについて考え、その後の目標を明確にすることができました。海外で学ぶ機会をいただき、心身ともに刺激を受けたことで、今のキャリアにつながっていると思います。



ベトナム日清  
飯田 あかり

# 人的資本の強化

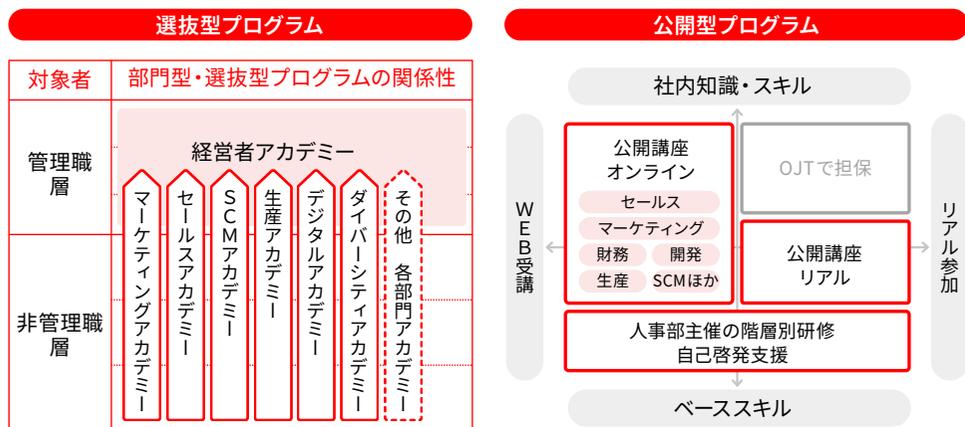
## NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

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、人材育成の強化を図っています。



### 選抜型／公開型プログラム

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。



### 人材開発・研修関連データ

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、社員一人当たりの研修費用および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。

	2021年度	2022年度	2023年度
人材開発の総費用	118,735千円	141,149千円	201,015千円
社員一人当たりの研修費用 <sup>*1</sup>	52,936円	59,860円	78,216円
社員一人当たりの研修受講時間 <sup>*2</sup>	16時間	21時間	25時間

<sup>\*1</sup>各年度の研修の費用合計を各年度末の社員数で割って算出  
<sup>\*2</sup>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

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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、起用を積極的に推進。「日清食品グループ人権方針」を定め、人種、民族、国籍、宗教、信条、出身地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいなどに基づく差別やハラスメントを禁止しています。また、人材の採用時や採用後の昇進・昇格についても、公平で公正に対応しています。

### 女性の活躍推進

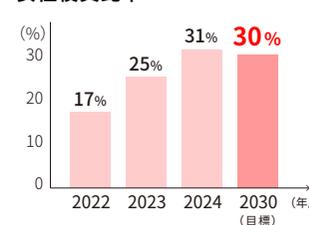
育児と両立しながら働きやすい就業制度の確立や社内の意識改革に注力しています。また重要なポジションにおける女性の活躍を増やすべく、各種取り組みを強力に推し進めています。

- 各部門での数値目標の設定
- 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
- 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
- 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
- 女性同士のネットワーキング形成や勉強会の実施

女性管理職比率



女性役員比率



新卒採用における女性比率



### 女性役員からの一言

#### 日清食品グループの女性活躍推進を目指して

女性の活躍を推進するには、働きやすい環境を整えることのほかに、女性の昇進意欲向上が大きな鍵であると考えています。スポンサープログラムや各種研修をはじめ、多様なロールモデルとの交流や、女性のネットワーク強化など、昇進を前向きに捉えられるような取り組みを行ってきました。当初は消極的だった女性社員が、年を追うごとに「自分にもできそうだ。がんばってみよう」と、自信を持つようになってきたことを強く感じますし、その数も着実に増えています。実務での成果をしっかりと出すと同時に、高い昇進意欲を持つことができるよう、これからもさまざまな角度からサポートを行っていきたいと思います。



執行役員・CCO  
花本 和弦