

# Human Capital Report 2024



# 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

---

<b>Chapter 1</b>	<b>人</b>	<b>人的資本経営の考え方</b> CEOメッセージ CHROメッセージ 人事部門の役割
<b>Chapter 2</b>	<b>グ</b>	<b>グループ理念および中長期成長戦略2030</b> 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
<b>Chapter 3</b>	<b>人</b>	<b>人的資本経営における具体的取り組み</b> MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人材の採用とオンボーディング 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
<b>Column</b>	<b>デ</b>	<b>デジタルトランスフォーメーションへの取り組み</b> 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

### 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

多様な人材の採用とオンボーディング

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

### Column

デジタルトランスフォーメーションへの取り組み

就労環境に関する取り組み

人的資本関連の表彰・認証

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！」

当社グループは中長期成長戦略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。

外部環境が目まぐるしく変化する中でも、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の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。そのため、ここ数年はキャリア採用を加速しており、現在はキャリア採用者比率が約6割を占めています。組織に多様性が生まれ、様々なバックグラウンドを持つ社員の知の融合が起きていますが、一方で組織再社会化に向けた新たな課題も浮上しています。

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。



当社グループでは、2024年3月にHuman Capital Reportを初めて発行しました。即席めんの創業企業として大事にしているMISSION・VISION・VALUEやクリエイティブマインドの継承を基盤とした人的資本経営への考え方や取り組みを開示しました。

その結果、大変有難いことに、機関投資家、求職者、お取引様、社員など多方面のステークホルダーの皆様から関心を持っていただき、多くのフィードバックを頂戴しました。そのフィードバックを踏まえ、社員も、会社も、社会もHappyになる取り組みを強化するとともに、読み手の皆様に伝わりやすい開示に努めてまいります。

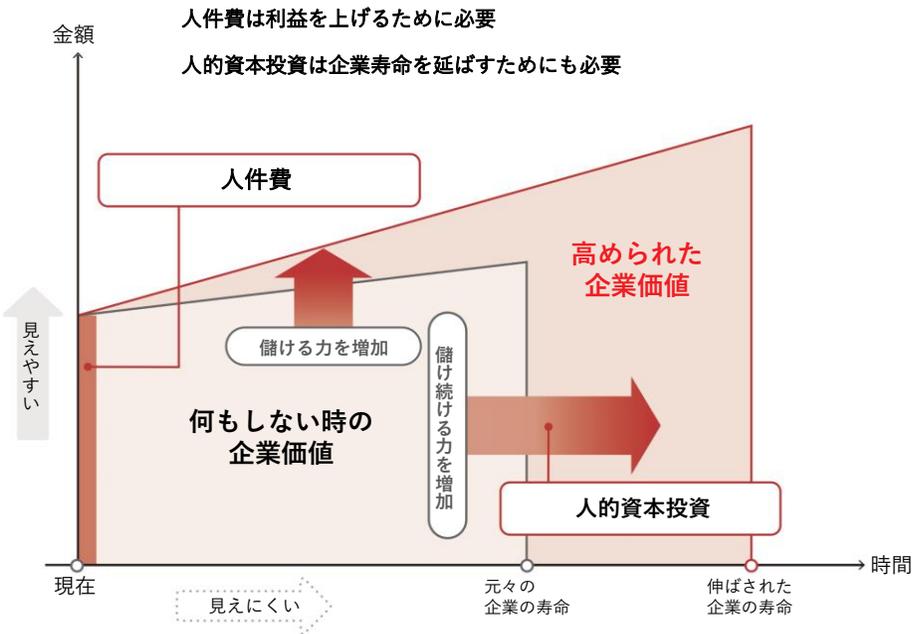


日清食品ホールディングス株式会社  
執行役員・CHRO / 正木 茂

## 人事部門の役割

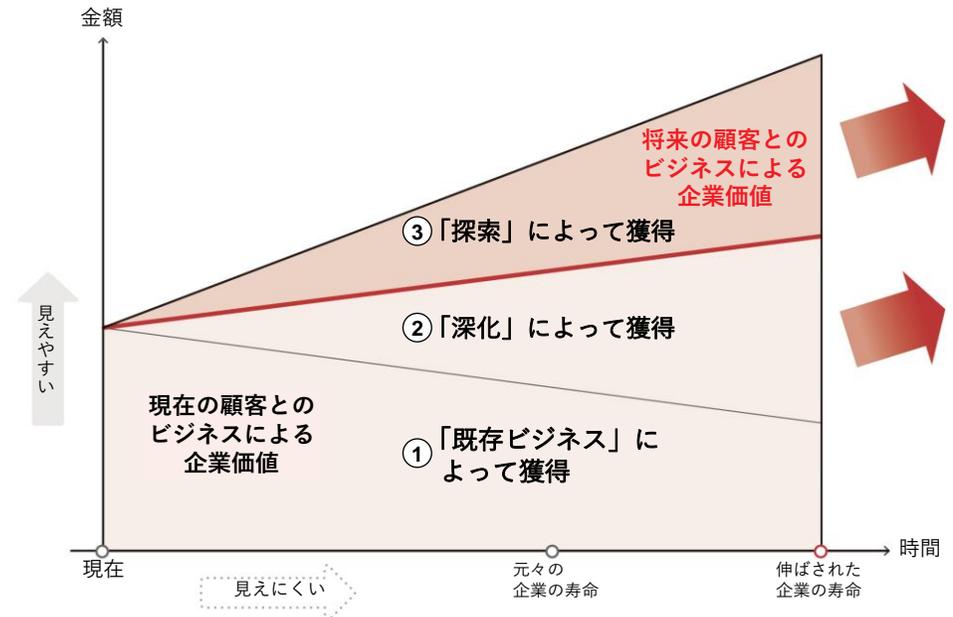
グループビジョンであるEARTH FOOD CREATOR、そして中長期成長戦略2030で掲げるありたい姿を実現し、企業価値を持続的に増大させるためには財務的資本に加え、非財務的資本、とりわけ人的資本が重要であると考えています。会社が価値提供し続けるために、人的資本が適所適材で最大限の能力発揮している状態を作り、企業価値の増大に貢献することが人事部門の役割であると捉えています。

### 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。

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		<b>グループ理念および中長期成長戦略2030</b> 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 多様な人材の採用とオンボーディング 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
Column		デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 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 ”

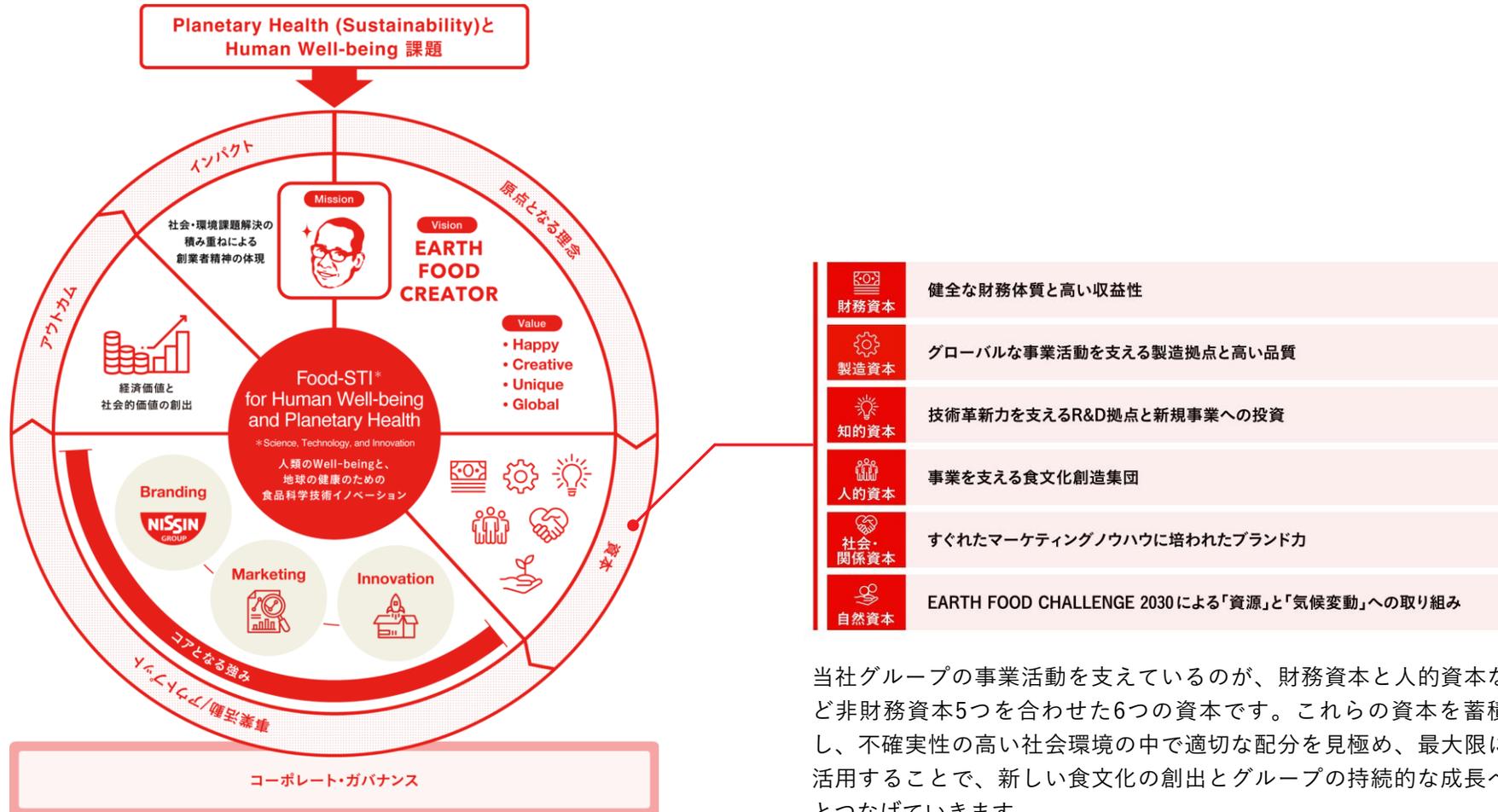
(食文化創造集団)

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。



## 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><b>01.</b></p> <p>ブランド オーナーシップ</p> <p>を持って。</p>	<p><b>02.</b></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><b>03.</b></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><b>04.</b></p> <p>外部の英智を巻き込み、 事業を加速させよ。</p>	<p><b>05.</b></p> <p>純粋化した組織は弱い。 特異性を取り込み、 変化できるものが 生き残る。</p>
<p><b>06.</b></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><b>07.</b></p> <p>迷ったら突き進め。 間違ったらすぐ戻れ。</p>	<p><b>08.</b></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><b>09.</b></p> <p>不可能に挑戦し、 ブレークスルーせよ。</p>	<p><b>10.</b></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5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



### 5つの重点戦略テーマ

MISSION・VISION・VALUEの浸透

多様な人材の採用とオンボーディング

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



※1～5 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。

## 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。

### 主要指標の進捗

区分		KPI指標	目標	2022-2023年度進捗		
				●2022年度 ●2023年度		
<p>社員一人ひとりに求めること</p>	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%	75%	78%	+ 3.1Pt
	日清食品グループのバリューへの共感	社員のMVV共感度	コミットメント目標70%	81%	81%	▲ 0.3Pt
	多様性の尊重	女性管理職比率	2025年度末10%	6%	8%	+ 2.4Pt
		男性育児休業取得率	2030年度末85%	39%	65%	+ 25.4Pt
		ダイバーシティ効果実感度		63%	67%	+ 4.4Pt
<p>ありたい組織像</p>	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%	79%	80%	+ 1.2Pt
	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	コミットメント目標70%	69%	72%	+ 3.6Pt
		キーポストの後継者継承充足率	250%	168%	193%	+ 25.2Pt
<p>グループビジョン</p>	EARTH FOOD CREATOR 食文化創造集団	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1117名	総表彰数446件 特別表彰数163件 従業員投票数1643名	総表彰数▲5% 特別表彰数+43% 従業員投票数+47%

## 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	2021年度	2022年度	2023年度
キャリア実現度	85%	70%	74%	75%	78%
MVVへの共感度			83%	81%	81%
成長実感度			70%	69%	72%
働きがい			80%	79%	80%

※ 目標値と2021年度～2023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
<b>Chapter 3</b>		<b>人的資本経営における具体的取り組み</b> MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人材の採用とオンボーディング 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
Column		デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 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。

### チキンラーメンメンバーズデー対面販売

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



2023年度 優秀賞受賞者

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。

#### 受賞者へのメッセージ

**未来を切り拓く！  
NISSIN AI-chat導入による業務革新と  
企業価値向上**

○新しいことを導入する、やると判断することは簡単ではないと思いますが、ここまで先駆けて進められていることが凄いことだと思いますし、日清の可能性を広げていると思います！

○NISSIN AI-chatには本当に助けてもらっています！今ではこれなしでは仕事できないと思うくらい、不可欠な相棒です。この環境を実現する事に対して多大な苦勞があった事と察しますが、そのお陰で多くの社員の業務効率改善が実現できたと思います、ありがとうございます！

○入社したばかりですが、ここまでの規模の会社がこのスピード感で実装・改善を回していることに驚きました！自分も利用させてもらっています！ご尽力された皆様にはとてもとても感謝しています！

**生産管理プロジェクトの立ち上げと  
生産性向上およびコスト削減の実現**

脳をフル回転させ泥臭いコミュニケーションを継続し、生産部門と工場がしっかりと関係性を構築して出した成果は、真の意味でクリエイティビティを感じました。他工場へも横展開して日清食品グループトータルでの効率化に繋げていってほしい！

**食品業界世界初！人的資本に関する  
情報開示の国際的なISO30414の取得及び  
人的資本開示に関する外部評価獲**

食品業界世界初というファーストエントリーが持つ価値、また昨今の人的資本に関する注目が集まる中でISO30414を取得にチャレンジし、実現した点は日清にとって大きな意味を持つと感じました。

## 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

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2023年度末時点で約6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。

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	2021年度	2022年度	2023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	85.1%	81.1%	82.6%
会社のビジョン・戦略を明確に理解していますか	75.3%	73.2%	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	83.4%	81.0%	80.7%

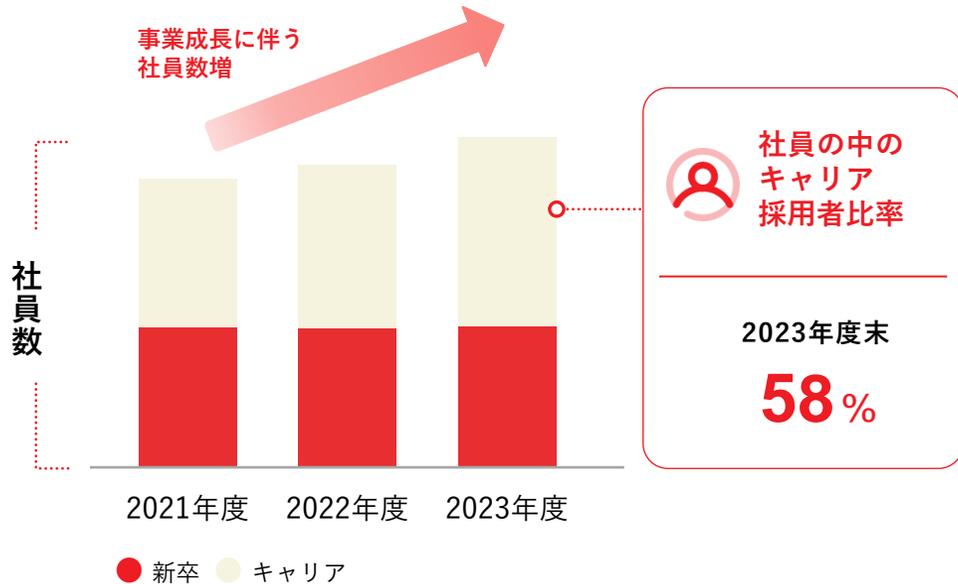
※ ポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）

## 多様な人材の採用とオンボーディング

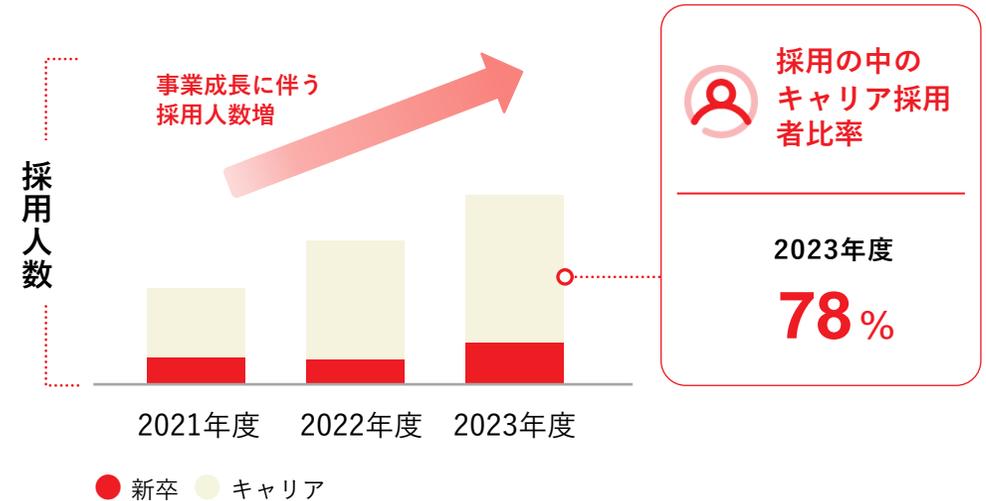
戦略遂行には在籍している社員の育成だけでなく、外部人材の活躍が必要との認識のもと新卒採用のみならずイノベーションの牽引役となるような専門人材や、グローバル経営人材のキャリア採用も推進しており、即戦力となる人材の採用に努めています。現在は社員の半数以上をキャリア採用社員が占めています。

### 採用実績

#### 社員数



#### 採用者数



## 多様な人材の採用とオンボーディング

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」などの取り組みを行っています。

### 多様な人材を獲得するための取り組み

#### 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。



#### オープン・カンパニー

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年よりオープン・カンパニーを実施しています。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～冬にかけてオープン・カンパニーを行っており、会社および職種理解を促進しています。



## 多様な人材の採用とオンボーディング

多様な人材を獲得するために、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」などの取り組みを行っています。

### 多様な人材を獲得するための取り組み

#### 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。2023年度は11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。



## 多様な人材の採用とオンボーディング

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。

#### キャリア入社者オンボーディング

キャリア入社社員の早期の組織適応と能力発揮を促すために、入社直後のオンボーディングプログラムに力を入れています。会社の戦略や人事制度や独自ルールを理解するためのオリエンテーションや理念教育を実施するとともに、各職場においてメンターを設置して上司とともに受入計画をたてて丁寧に迎え入れる体制構築に努めています。

### リテンション策

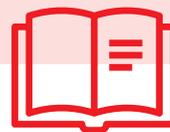
#### 就業コンディションモニタリング

新卒・キャリア入社社員に対し、1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。

#### 入社直後のオリエンテーション/理念研修の様子



#### 現場のオンボーディング強化



受入側のマインドセットを高めるためのガイドラインや動画を整理



上司とメンターで受入計画を策定して計画的に迎え入れる

## 多様な人材の採用とオンボーディング

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。

### 定着率・離職率

	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の定着率	95.3%	94.4%	94.9%
離職率 ※1	4.7%	5.6%	5.1%
自発的離職率	4.4%	5.3%	4.6%
管理職の離職率	0.5%	0.3%	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)

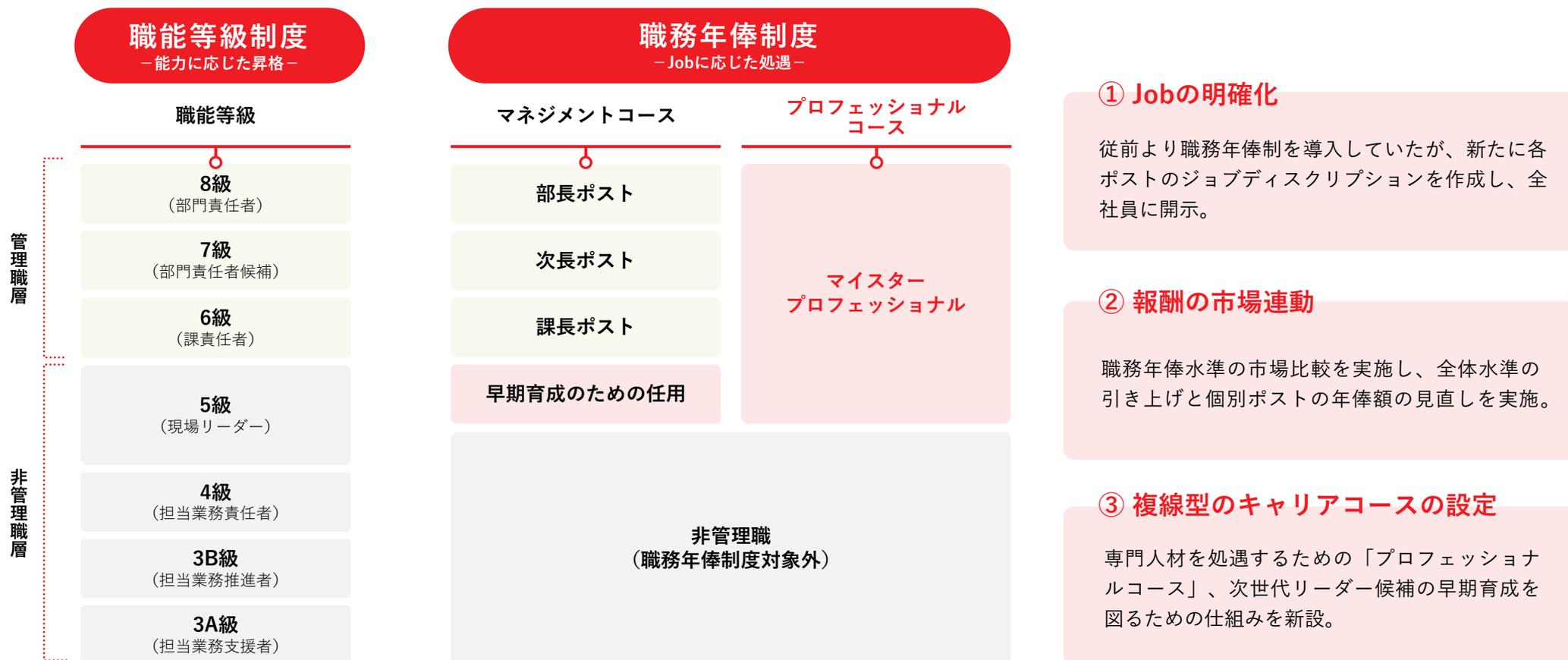
社会全体の求人件数が徐々に回復したことに伴い自発的離職率が一定程度発生しておりますが、製造業の一般的な離職率水準(12% ※2)と比較して低い離職率と捉えています。全社員のうちキャリア入社者の割合は約6割となっています。今後も新卒・キャリア入社者の職場への早期適応およびキャリア自律の支援を行い定着率の維持・向上に努めます。

※2 令和5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。

## 自律的なキャリア形成の支援

2024年度より管理職層に対して「日清流Job型」を導入しました。この制度には「職能等級制度」と「Job型人事制度」のハイブリッド型という特徴があります。かねてより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」を用いて長期的なキャリア形成を支援してきましたが、特定のスキルや専門性を持つ人材に選ばれやすくなるためにJob型の要素を取り入れ、労働市場との接続性を担保しています。またこの取り組みの一環として複線型のキャリアコースを設定しました。これらの取り組みにより多様化する社員の就労観に対応できるようにしてまいります。

### 適所適材を促進する施策・人事制度 日清流Job型



## 自律的なキャリア形成の支援

社員が自らのキャリアを主体的に設計・実現できる制度を提供しています。これらの制度を利用して多様な経験を積むことができ、社員自身の目標や希望の実現をサポートすることで、社員一人ひとりの成長と組織の発展を両立させています。

### 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)

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

年に一度、社員の過去の経験・成果、現在の仕事、将来のキャリア希望を申告できるキャリア申告制度を運用しています。このタイミングで改めて上司との1on1で社員一人ひとりのキャリア希望のすり合わせを行っております。キャリア申告制度を活用し、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。この制度を活発に運用することで、社員の自律的なキャリア形成につなげていきます。



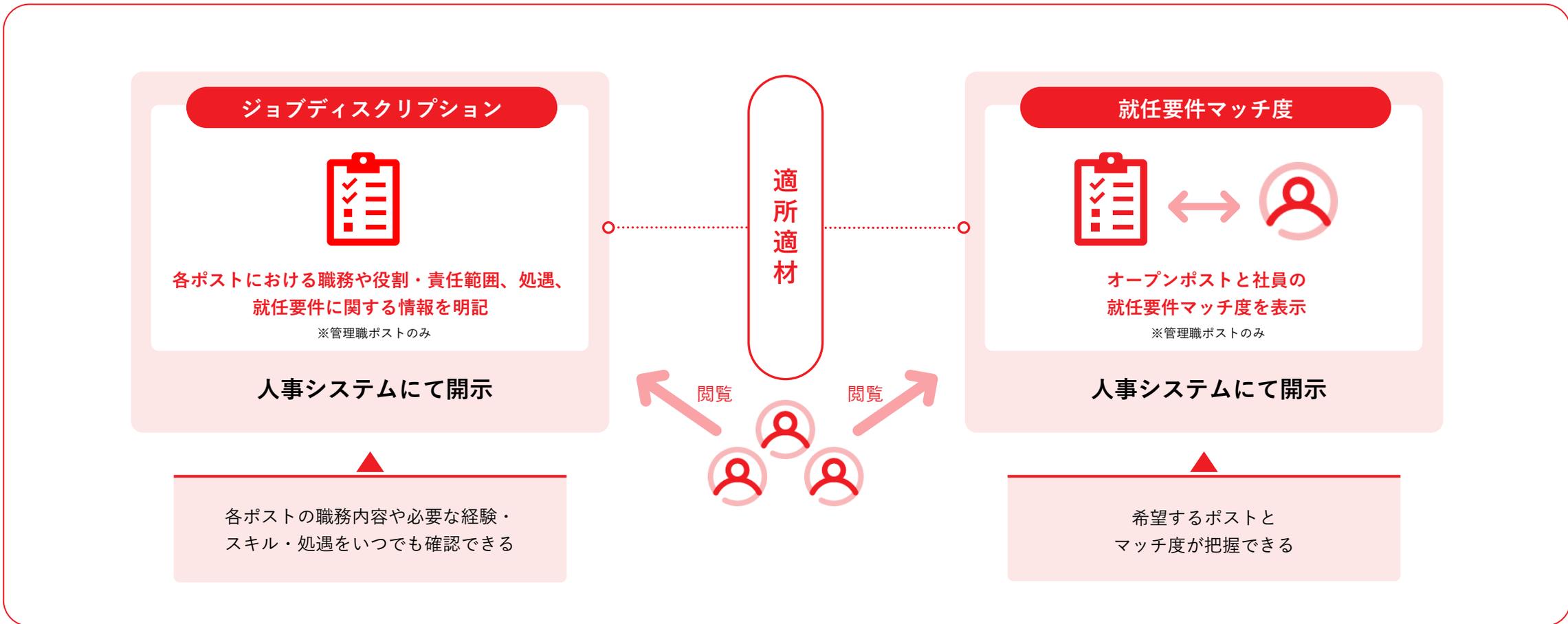
#### 海外トレーニー

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ができ、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。



## 自律的なキャリア形成の支援

各部門の部門業務定義や各ポストのジョブディスクリプションをオープンにしております。社員は社内の人事システムからいつでも閲覧できる状態で、自身のキャリアパスを描いたり、公募ポストへの応募の際に活用できます。また、人事異動を検討する際の参考情報として、当該ポストへの就任要件のマッチ度も確認することができます。



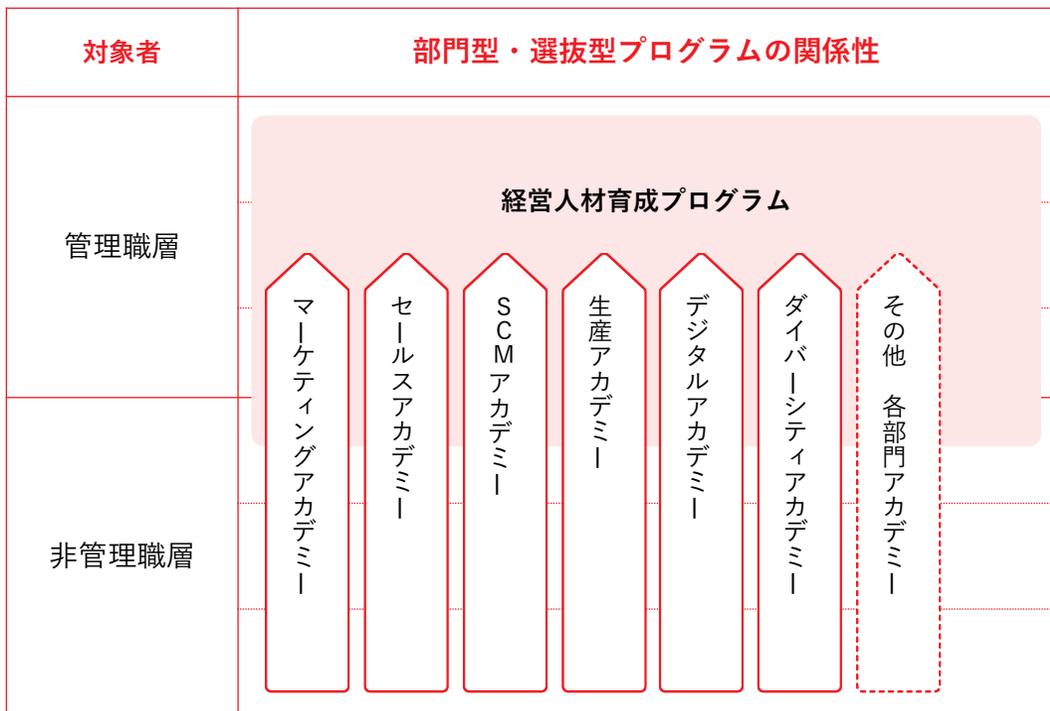
# NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

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 / グローバル人材育成



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 / グローバル人材育成

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)			チキンラーメンバースデー対面販売 職場ミーティング キャリア入社者 理念研修	
	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		
非管理職	5級(係長)	係長マネジメント 研修	セルフデザインセミナー(48歳研修・28歳研修) 2・3年次研修 女性社員 4年次キャリア研修		
	4級(主任)	公募管理職 研修			
	3級	ハンズアップ研修 新入社員OJT育成支援			
	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 / グローバル人材育成

2024年3月より学びのポータルサイトであるNISSIN ACADEMY Learningサイトを公開しました。  
 社内の部署説明動画や汎用スキルを学べるコンテンツを多数用意しており、いつでもどこでも学びにアクセスできる環境を整えています。



学習コンテンツ

## STUDY CONTENTS



おすすめ映像研修

## PLAY LIST



## 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／グローバル人材育成

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

	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
研修参加率 ※1	85.0%	87.2%	93.2%
社員一人当たりの研修受講時間 ※2	16時間	21時間	25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

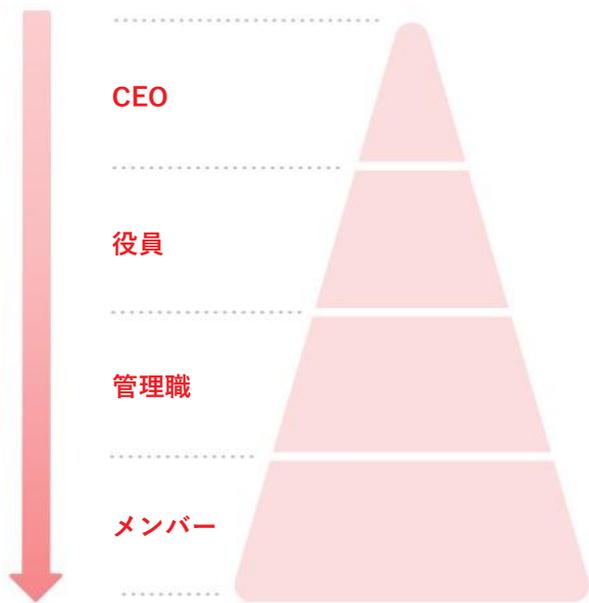
※2 各年度の研修の受講時間合計を各年度末の社員数で割って算出

## 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／グローバル人材育成

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

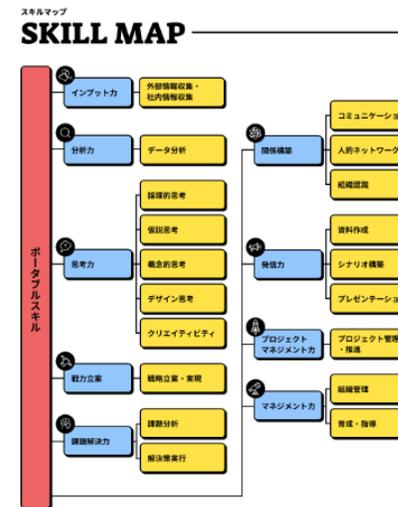
#### 6つの経営能力

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



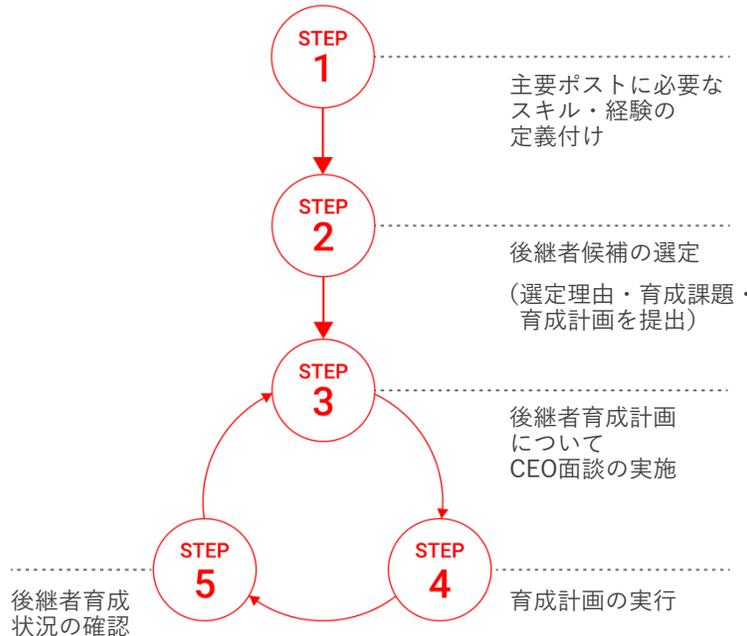
# NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

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／グローバル人材育成

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

		2021年度	2022年度	2023年度
内部継承率 ※1		100.0%	100.0%	100.0%
後継者継承準備度	即時・次期 (3年以内)	81.8%	83.0%	117.8%
	次々期 (4-5年後)	88.6%	85.1%	75.6%

※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／グローバル人材育成

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。新任管理職研修のほか、公募で管理職ポジションに就く社員を対象にしたマネジメント研修や部門ごとのリーダーシップ開発研修を実施するなどリーダー育成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

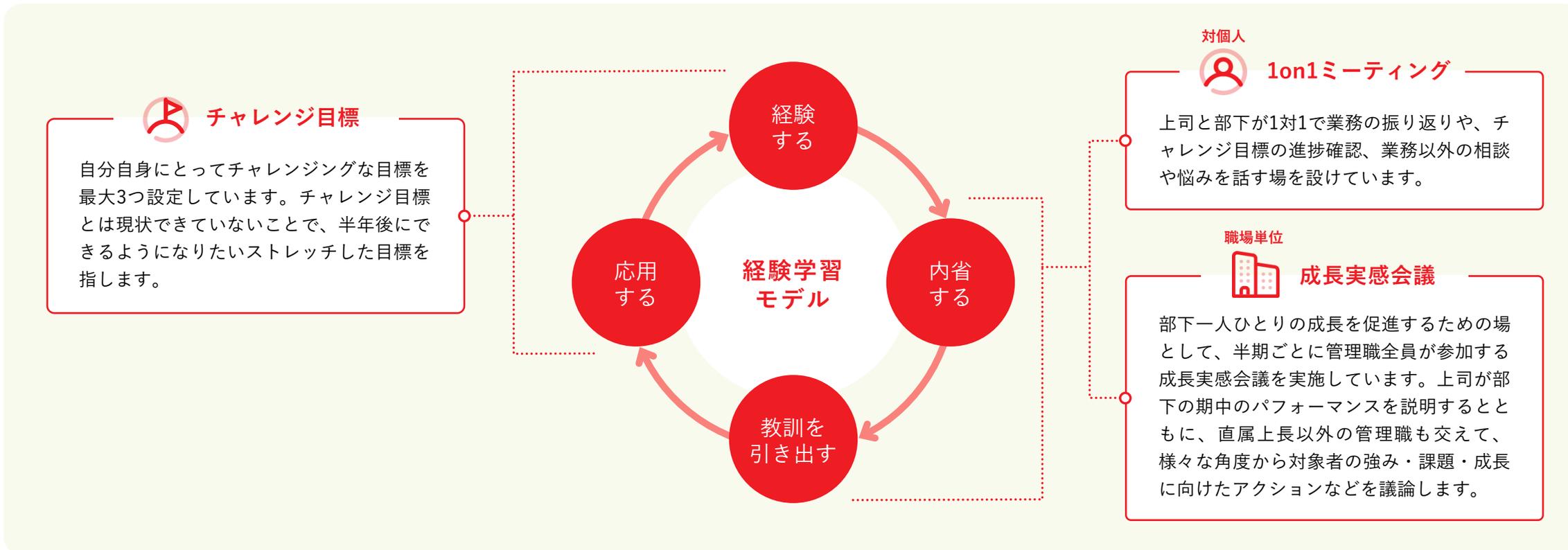


## NISSIN ACADEMYを中心とした人材育成

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／グローバル人材育成

経験学習サイクルの理論を用いて、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



## 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／グローバル人材育成

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

	2021年度	2022年度	2023年度
上司のマネジメントへの ポジティブ比率	73.9%	74.2%	75.6%

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

	2021年度	2022年度	2023年度
管理職全体 ※1	5.5人	5.2人	5.4人
部長層	39.6人	37.0人	37.2人
次長層	28.4人	28.7人	32.9人
課長層	8.7人	8.2人	8.4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）

## 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／グローバル人材育成

日清食品グループにおける海外事業のアグレッシブな成長を支える組織づくり・人づくりの強化を目的に、2024年7月にグローバル人事部を組成しました。「グローバル人材プールの形成」「グローバル人事インフラの構築」「グローバルコミュニケーション・企業理念の浸透」をミッションとし、その中でもグローバル事業への人材インキュベーションとして、次世代を担う若手社員を海外へ送り実地経験を積む、海外トレーニー制度を重点施策として運用しています。

### 海外トレーニー制度の目的

 **いつでも、どこでも、誰とでも働ける**  
**“人間力”**の高い人材を育成（個人の能力育成）

 **グローバルに活躍できる**  
**“リーダーシップ”**を開発（組織の能力伸長）

 **海外実地経験を通して将来の駐在適性を評価し、**  
**“海外人材プール”**を形成（適所適材の実現）

### 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、市場の広がりと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。



海外実務研修・上海（当時）  
**飯田 あかり**

#### 海外に挑戦したのはもっと仕事を楽しむため

私は仕事を楽しむことをモットーにしています。そして、「楽しむには強さがある」という言葉をいつも意識しています。工場で働くには機械や電気、工作など多くの専門知識が必要で、生産効率を高めたり、安全な環境を作ったりするためには幅広い視野を持つことも欠かせません。もっと楽しむために、海外に挑戦して知識やスキルを深めたいという希望を持っていました。今後の目標は、現場のスタッフとコミュニケーションをとりながら、工場にとって最適なものをきちんと導入し、実績として形に残すことです。今回の経験を活かし、国内外を問わず、新ラインを立ち上げる際に自分が先導できるような人材になっていきたいです。



海外実務研修・米国（当時）  
**吉田 健一郎**

# 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／グローバル人材育成

## Global HR Meeting

経営課題であるグローバルビジネスのさらなる飛躍を実現するための足掛かりとして、Global HR Meetingを開催しました。これは拡大する海外事業展開を支えるHR機能拡充に向けた基盤づくりで、グローバル人事部のミッションである「グローバル人材プールの形成」「グローバル人事インフラの構築」「グローバルコミュニケーション・企業理念の浸透」を実現するための取り組みの一つです。これにより、HRネットワークの形成・連携強化や、HR部門としての共通認識と求められる役割の理解、日清食品の成り立ちに触れることによるMVVの体現をねらいとしています。



## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

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 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が受ける認定。



※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

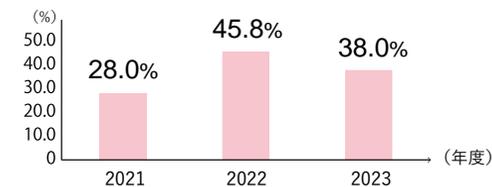


### 女性係長職比率推移



### 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

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%以上にするを目標と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

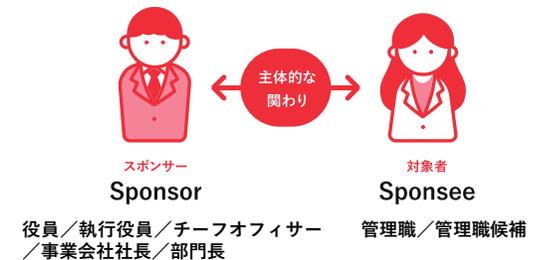
女性活躍推進 / 男性育児休業

各役員がスポンサーとなって女性管理職および候補者（スポンシー）の上位等級への登用を目的とした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して、スポンシーの育成課題に沿った年間の育成計画をすりあわせています。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おります。

## スポンサープログラムの全体像



CEO、COOをはじめとした役員、執行役員、チーフオフィサー、事業会社社長、部門長が「スポンサー」として、自ら選抜した「スポンシー」の育成に積極的に関わるプログラムです。経営層や管理職といった上のポストへの昇進・昇格へ導くという明確なゴールを持っており、個別の育成計画を設計し実行しています。



### 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&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
- ・スポンシーの成長実感
- ・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Step3へ戻る

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

女性自身のリーダーシップを開発するプログラム

### カタリスト研修



日清食品グループの女性リーダー候補生を集めたカタリスト研修を継続実施しています。この研修では女性が感じやすいインポスター症候群を払拭し、自分らしいリーダーシップスタイルを模索することを目的にプログラムを設計しています。マネジメント演習、部下面談演習、討議演習などを通して、管理職の模擬体験をしながら、自分の強み

や課題に向き合います。またレゴ®ブロックを使ったワークを通して、自己理解・他者理解・目指すリーダー像の言語化にも取り組みました。半年間の研修を通して、受講者同士の濃密なネットワーキングも実現し、切磋琢磨し合える関係性が醸成されています。また管理職ポジションに対して前向きになったという声も多く聞かれています。

## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進／男性育児休業

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進めています。2030年度の取得率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
  - 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

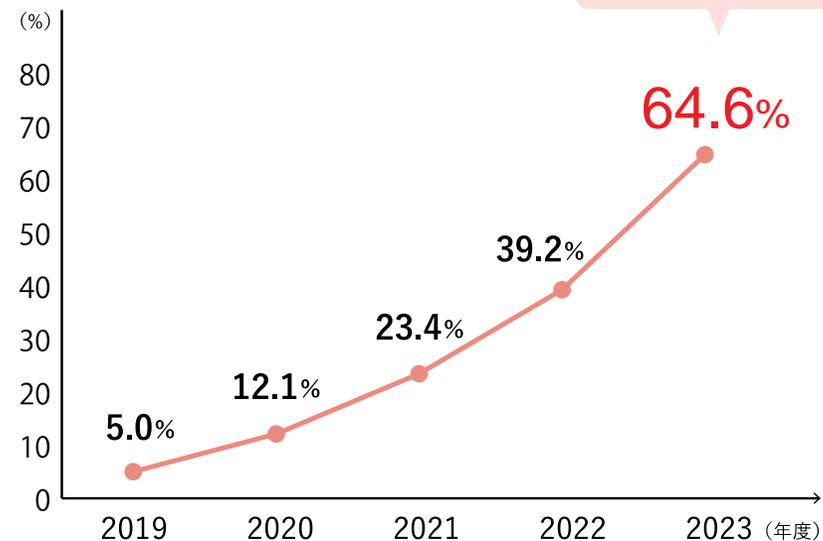


パパママガイドブック



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

女性活躍推進／男性育児休業

### 育児休業取得者とその上司の声をインタビュー

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、育児休業取得者とその上司の声をヒアリングして社内Webサイトで事例を共有しています。

#### 事例紹介



育児休業取得者（左）  
ビヨンドフード推進プロジェクト 依田 大河

育児休業取得者の上司（右）  
ビヨンドフード推進プロジェクト 中西 慶二

### 育児休業を取得しようと思ったきっかけ



依田：きっかけは上司である中西さんから取得をすすめていただいたことです。中西さんご自身が育休を取得され、家族と良い時間を過ごせたほか、ご自身も勉強になったという経験談などに背中を押され、取得を決めました。

中西：私も当時の上司の後押しで育休取得に至り、良い経験となったので依田さんの家族はもちろん、依田さん自身のためにもぜひ取得してほしいという思いでした。業務面でのフォローが必要な部分はあらかじめ共有を受けていたので不安な気持ちは一切ありませんでした。



### 育児休業取得の感想

依田：育休取得前はパートナーが主に担ってくれていた炊事や買出しなど、家事全般を行いました。「一緒に子育てできてうれしかった」と言ってもらえ、家族のために過ごせた時間の大切さを実感し、改めて育休を取って良かったと思っています。今回の経験を通じて、いつか自分が上司になった際、子どもが生まれる部下には育休を取得してほしいと思うようになりました。



## 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 多様な人材の採用とオンボーディング 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
		<b>Column</b> デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

人的資本の取り組みを支える  
その他の施策を紹介します

# デジタルトランスフォーメーションへの取り組み



## 生成AIの活用 (NISSIN AI-chat)

日清食品グループでは中長期成長戦略の一環として、全社活動テーマ「NBX (NISSIN Business Xformation)」を掲げ、デジタル技術を活用したビジネスモデルの変革や労働生産性の向上を追求しています。このNBXを加速させるため、全社員に対してスローガン「DIGITIZE YOUR ARMS (デジタルを武装せよ)」が発信し、社員一人ひとりが自主的に業務を見直し、自らデジタル技術を身につけて活用する組織文化を醸成しています。こうした背景から、現場主導でさまざまなデジタルツールを活用した業務改善が進められていますが、飛躍的な生産性向上を実現するツールとして、次に注目したのがChatGPTでした。「NISSIN AI-chat」は日清食品グループの社員のみがアクセスできる、情報漏洩リスクに対処した当グループ専用のChatGPTです。この「NISSIN AI-chat」を導入するきっかけとなったのは、2023年4月3日の入社式です。安藤宏基CEOが自らChatGPTを用い、「日清食品グループ入社×創業者精神×プロ経営者×コアスキル」のキーワードで生成したメッセージを披露しました。テクノロジーを賢く駆使することで短期間に多くの学びを得てほしいと、新入社員を激励したのです。経営トップが率先してChatGPTを活用したことから着想を得て、「1日でも早く社内にChatGPTを導入し、その利点や機能を社員が肌で感じられる環境を作る必要がある」と、IT部門ではその日のうちにプロジェクトチームを立ち上げ、約3週間後の4月25日には、「NISSIN AI-chat」を公開しました。



情報企画部 デジタル化推進室 山本 達郎

## NISSIN AI-chat セールスでの活用事例



セールス部門ではNISSIN AI-chatのセールス活用プロジェクトを推進しました。このプロジェクトでは、セールス業務の効率化を目指し、情報収集やプロモーション企画に使えるプロンプトテンプレートを数多く提供しました。これによりセールス担当者が顧客との対話や戦略立案に多くの時間を割けるようになったり、AIが提供する情報を基に独自のアイデアを加えることで、当社グループらしい提案を作り上げることができ、価値創造のためえる時間を確保するために、業務の効率化も期待できます。



## 就労環境に関する取り組み

### 社員食堂 (KABUTERIA)

2016年3月に、東京本社にある社員食堂をリニューアルして「KABUTERIA」としてオープンしました。その場で調理した「完全メシ」も喫食することができる社員食堂で、メニューの構成は、33の栄養素が摂取できPFCバランスが整っている「完全メシ」のライン、「完全メシ」ではない給食業者様のオリジナルメニューのライン、日替わりで「完全メシ」と給食業者様のオリジナルメニューが提供される麺専用の合計3ラインで構成され、その日の気分や体調に合わせて食事が選択できるラインアップになっています。



### オフィス (NISSIN GARAGE)

「NISSIN GARAGE」は、ニューノーマルな働き方の追求をコンセプトに「生産性200%の達成」×「原点回帰によるハングリー精神の再燃」の2つを軸として、日清食品創業者・安藤 百福が「チキンラーメン」を開発した研究小屋 (GARAGE) をイメージして創り上げたものです。さまざまな部門の社員が同一空間で接点を持ち合う「カジュアルコリジョン」を誘発し、クリエイティブな発想の創出を引き起こす空間設計により“生産性200%”を実現する働き方をサポートします。 ※特定の事業所及び部署の職場環境となります。



## 人的資本関連の表彰・認証



### ● 第5回 プラチナキャリア・アワード「優秀賞」

「プラチナキャリア・アワード」は、プラチナキャリア形成を支援する企業を表彰する制度です。社員が希望する職に応募できる公募制度や、キャリア形成に悩みを抱える社員に対して適切な相談相手を紹介する制度の導入、ITリテラシーの向上を含めた社員のスキル習得支援の取り組みなどが評価されました。



### ● プラチナくるみん

「プラチナくるみん」(主催:厚生労働大臣)は、「子育てサポート企業」を認定する制度です。仕事と育児の両立を支援する制度と、テレワーク制度や拘束時間のないフレックスタイム制度などが評価され、認定されました。



### ● ISO30414

「ISO30414」は、企業における人的資本の情報を定量化、分析、開示するための国際的な指標です。人材を企業価値の源泉として捉え、社員と組織を活性化するための取り組みを行うとともに、人的資本の情報開示に注力していることで認証取得に至りました。



### ● PRIDE指標 2023「ゴールド」

「PRIDE指標」は、LGBTQ+などの性的マイノリティが自分らしく働ける職場づくりを実現することを目的に、任意団体の「work with Pride」が策定した指標です。性的マイノリティに関する研修やトランスジェンダー向けの福利厚生制度の整備をはじめとするさまざまな取り組みが評価されました。



### ● 人的資本経営品質シルバー

一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研、MS&ADインターリスク総研が実施した「人的資本調査2023」において「人的資本経営品質<シルバー>」に選定されました。これは人的資本経営と開示に関する取り組み状況を調査し、どの程度企業価値向上につながっているかを可視化し表彰するものです。



### ● 健康経営優良法人2023 (ホワイト500)

「健康経営優良法人(ホワイト500)」(主催:経済産業省、日本健康会議)は、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。産業医による保健指導の強化、健康相談窓口の設置をはじめとした産業保健体制の拡充など、健康経営に関わるさまざまな取り組みが評価されました。

# 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)

		2021年度	2022年度	2023年度
総従業員数	役員 ※1	20人	24人	23人
	従業員 ※2	2,354人	2,473人	2,677人
	臨時従業員	1,743人	1,650人	1,659人
	合計	4,117人	4,147人	4,359人
フル/パート	フル	3,797人	3,838人	4,062人
	パート ※3	320人	309人	298人
臨時の労働力	派遣労働者 ※4	774人	875人	948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。

## 生産性に関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度
従業員一人当たり売上	38.9百万円	44.0百万円	44.4百万円
従業員一人当たり利益	2.4百万円	2.9百万円	3.3百万円
従業員一人当たりEBIT	3.3百万円	3.7百万円	4.5百万円

※従業員とは正社員及び臨時従業員とする。  
 ※各数値はグループ連結のもの。

## 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

		2021年度	2022年度	2023年度
年齢	0-14歳	0.0%	0.0%	0.0%
	15-29歳	14.7%	14.1%	15.5%
	30-50歳	53.3%	53.4%	53.2%
	50歳超	32.1%	32.5%	31.4%
性別	従業員・臨時従業員全体(男性)※1	60.2%	61.0%	60.3%
	従業員・臨時従業員全体(女性)※1	39.8%	39.0%	39.7%
	(内訳)			
	従業員(男性)※1	45.5%	46.8%	47.2%
	従業員(女性)※1	12.1%	13.4%	14.7%
	臨時従業員(男性)	14.7%	14.2%	13.1%
	臨時従業員(女性)	27.6%	25.6%	25.0%
	障がい者雇用率 ※2	2.44%	2.31%	2.11%

		2021年度	2022年度	2023年度
日本	98.6%	98.8%	98.7%	
中国・香港	0.8%	0.8%	0.8%	
米国	-	-	-	
ブラジル	-	-	-	
インド	0.2%	0.2%	0.1%	
その他アジア	0.3%	0.2%	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%	

		2023年度
日本	45.2%	
中国・香港	11.4%	
米国	-	
ブラジル	24.2%	
インド	3.4%	
その他アジア	6.7%	
その他中東	0.0%	
その他欧州	4.5%	
その他北米	0.0%	
その他中南米	4.7%	
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)

※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、日清食品箱、明星食品箱、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。

## 採用・異動に関する指標

		2021年度	2022年度	2023年度
採用にかかる平均日数	新卒 ※1	71日	58日	43日
	キャリア ※2	113日	132日	154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		67.7%	58.0%	54.4%
重要ポストの内部登用率 ※3		100%	100%	100%
幹部候補の準備度 ※5		81.8%	83.0%	117.8%

※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が、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

	2021年度	2022年度	2023年度
労災の件数（発生率） ※1	0.25%	0.72%	0.89%
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	84.5%	87.8%	93.9%

※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	2023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%	96.3%

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	2021年度	2022年度	2023年度
経営者アカデミー	100.0%	100.0%	100.0%
	14人	13人	14人
新任管理職リーダーシップ塾	100.0%	100.0%	100.0%
	18人	26人	22人
新任管理職アウトドア研修	100.0%	100.0%	100.0%
	15人	20人	14人
公募管理職研修	80.6%	93.1%	100.0%
	50人	27人	38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	18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%
	5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	2021年度	2022年度	2023年度
新入社員研修	100.0%	100.0%	100.0%
	50人	48人	79人
2年次研修	100.0%	100.0%	100.0%
	37人	40人	36人
3年次研修	100.0%	100.0%	100.0%
	43人	33人	32人
係長マネジメント研修	93.5%	87.1%	100.0%
	44人	75人	107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適合性



### 貴社の ISO 30414 への適合性に関する定期審査結果の通知

日清食品ホールディングス株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPro）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、2024 年 3 月 13 日に HCPro が認証した、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、日清食品）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性について、以下(1)～(4)のプロセスを通じて定期審査を実施した。

- (1) 日清食品の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) 日清食品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) 日清食品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) 日清食品の社内外向けレポート内容の確認

これらの定期審査の結果、HCPro は、2024 年 3 月 13 日に HCPro が認証した日清食品の人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性が、継続して有効であることを認める。（認証期限：2027 年 3 月 12 日）

**保坂 駿介**

株式会社 HC プロデュース  
代表取締役 CEO 保坂駿介  
2025 年 1 月 10 日

## ISO30414への適合性に関する定期審査結果について

独立審査機関である株式会社HCプロデュースにより、人的資本の開示に関する国際規格：ISO30414に基づき、2024年3月13日に認証された当社（日清食品ホールディングス株式会社、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）のデータ・システム・ステートメント及び戦略に関するISO30414の適合性について、継続して有効であることが認証されました。（認証期限：2027年3月12日）

E.O.F.