



経営戦略と連動した人財戦略を展開し、企業価値向上を図ります。

上席執行役員
法務部管掌
総務部長 兼 人事部長 兼 秘書室長
狩野 豊

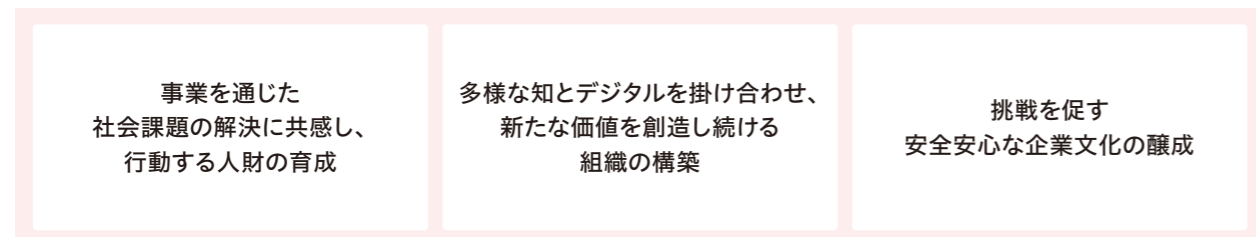
経営戦略の実現に向けた人財戦略

ニチレイグループの長期経営目標「2030年の姿」および5つのグループ重要事項(マテリアリティ)の目標達成に向け、人財面から取り組むべき課題について3つの人財方針(ありがたい姿・組織)として掲げています。これらの課題解決へ向けて人財戦略を定義していますが、人財戦略は上記課題よりも時間軸の短い経営課題である「海外事業の拡大」「新たな価値やサービスの

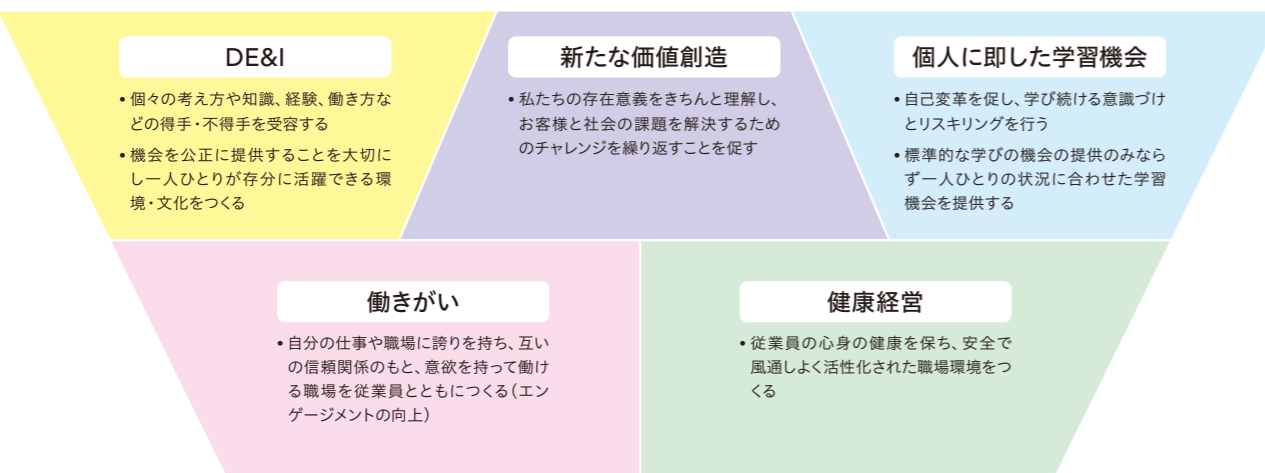
提供」「既存事業の収益率向上」にも同時にアプローチしています。

人財戦略の5本柱ですが、まず従業員が生き生きと働き続けられることが大前提となるため、「健康経営」と「働きがい」の2つの戦略を土台とし、その上に「DE&I[※]」「新たな価値創造」「個人に即した学習機会」という企業価値向上につながる3つの戦略を組み立てています。土台の一つである「健康経営」は、産業保健体制の整備・充実やヘルスリテラシー教育の充実、FemTech

グループ人財方針(どんな人財・組織を目指すのか)



人財戦略(現状とのギャップを埋めるための5つの観点)



の活用などが評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定を行う「健康経営銘柄2023」に選定されました。もう一つの「働きがい」ですが、これまでも従業員重視の職場づくりに取り組んできましたが、今後はグループ統一で従業員と職場の信頼関係(エンゲージメント)を重視したサーベイを実施し、その結果を起点としたアクションに取り組むこととしており、職場環境の整備をさらに推進していきます。

人財戦略に基づく8つのテーマを設定

5つの人財戦略を着実に進めるため、8つのテーマを設定しました。人財戦略を大分類とするならば、8つのテーマは中分類という位置づけになります。それぞれのテーマについて狙いを明文化し、具体的な施策を実行していきます。経営課題との結びつきという観点では、「海外事業推進を支える人財の育成」は特に注力が必要と考えており、グループ全体での取り組みを進めています。8つのテーマのうち、定量的なKPIを設定でき

ているものは3テーマにとどまりますが、それ以外の5つのテーマについても今後の定性的・定量的KPIの設定も含め、目標達成に向けた施策を講じて、しっかりモニタリングしていきます。

こうした人財戦略を、人事情報プラットフォームである人事基幹システムと人財活用ツールで支えています。2022年に刷新した人事基幹システムでは、業務効率化、利便性向上の取り組みをさらに進めています。新たに導入した人財活用ツールでは、グループ横断での従業員情報を可視化し、「人事管理から人財活用」へのシフトを進め、経営判断や各部署長のマネジメントに資するように進めています。

経営戦略の実現に向けて取り組むのは「人」であることから、人財戦略の実現はとても重要なものになります。人事施策の一つひとつが、企業価値向上につながる形で設計・実施できるよう、今後も取り組みを進めていきます。

※ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

人財戦略に基づいた8テーマ

マテリアリティ	テーマ	狙い
1 [※]	健康経営	健康保持・増進による従業員パフォーマンス向上 グループ全従業員が、年齢・性別に関わらず常に心身ともに健康で生き生きと働いている状態を目指して、プレゼンティーズム・アブセンティーズムを低減させる施策を推進する。
2	働きがい	会社と従業員の相互信頼関係の強化 会社と従業員の相互信頼関係(エンゲージメント)と業績は相関関係があることから、エンゲージメントの状態を測定・分析し、課題に対してアクションプラン実行のサイクルを回すことでエンゲージメントの向上を図る。
3 [※]	DE&I	女性への機会提供と活躍実現 意欲のある女性社員の役職・管理職に占める割合の増加と、属性や働くことへの価値観の多様化に伴い、これまでの男性中心の場を見直し、意欲のある従業員の能力を最大限引き出すための施策を展開する。
4	新たな価値創造	海外事業推進を支える人財の育成 経営目標の達成には海外事業の成長が欠かせないため、海外事業の推進・支援に必要なスキルの取得機会や、海外事業経験を含めたキャリアパスの提供、海外チャレンジを促すなど、海外で活躍できる人財を増強する。
5	個人に即した学習機会	デジタル・サステナビリティ関連教育の実践 これからの新しい時代・社会に求められるベーシックなスキルとして、デジタル・サステナビリティに関する教育機会を提供し、従業員全体の底上げを図ることに加え、意欲のある人に対しさらなる学習機会を提供する。
6 [※]	働きがい	自主的な学習機会の提供と実践 経営施策を推進するために必要な要員規模・スキルの特定と、従業員のスキルを明らかにすることで、従業員自身が過不足を理解し、必要なスキル、知識を自ら学習できるよう仕組みを構築する。加えて、その礎となる自ら学習する企業文化を醸成する。
7	健康経営	グループ内外から新たな視点を獲得 社会課題の解決と事業成長を両立するために、グループ内外の人財と知見の交流を図り、組織の活性化と新たな知見の獲得を促す仕組みを構築し、機会を提供する。
8	働きがい	法令遵守と安全・安心な労働環境の整備 従業員が安全・安心に働ける職場環境、制度の維持向上に、労使が協働して取り組む。

※ テーマ1・3・6はKPI設定済み