



新たな価値を創造し、  
社会課題を解決できる  
人財育成と組織構築により、  
サステナビリティ経営を  
強力に推進していきます。

執行役員  
法務部管掌  
総務広報部長 兼  
人事部長 兼 秘書室長

狩野 豊

### 中期経営計画「WeWill 2021」における 人財関連の取り組み

前中期経営計画では、主に、働き方改革、新人事情報プラットフォームの構築、健康経営、役員報酬制度改定の4点に取り組みました。

働き方改革は、2017年度に策定した方針に沿って、労働組合も巻き込み、グループ一丸で残業時間削減や年次有給休暇取得率向上に取り組みました。また、コロナ禍の影響もありテレワークが一気に進展しましたが、当社の半数超の従業員が勤務する物流センターや食品工場への展開の難しさや、本社部門など導入した事業所でも上司・部下間のコミュニケーション面での工夫といった課題もあり、新しい働き方へのルール整備を引き続き進めていきます。

新人事情報プラットフォームについては、基幹システムを全面的に見直し、タレントマネジメントシステムと連携した新プラットフォームを構築し、2022年2月に本格稼働を開始しました。

健康経営については、健康診断の事後措置にフォーカスし、保健師従業員の増員による体制強化に他の取り組みを合わせることで、6年連続で「健康経営優良法

人(ホワイト500)」に認定されました。

役員報酬制度の改定は、ガバナンスの充実の観点から取り組み、経営陣が持続的な成長と中長期の企業価値向上を強く意識することを目的に、新たに株式報酬を組み込み、また、主要な経営指標であるROICやESG評価の要素も取り込んだ報酬体系に改定しました。

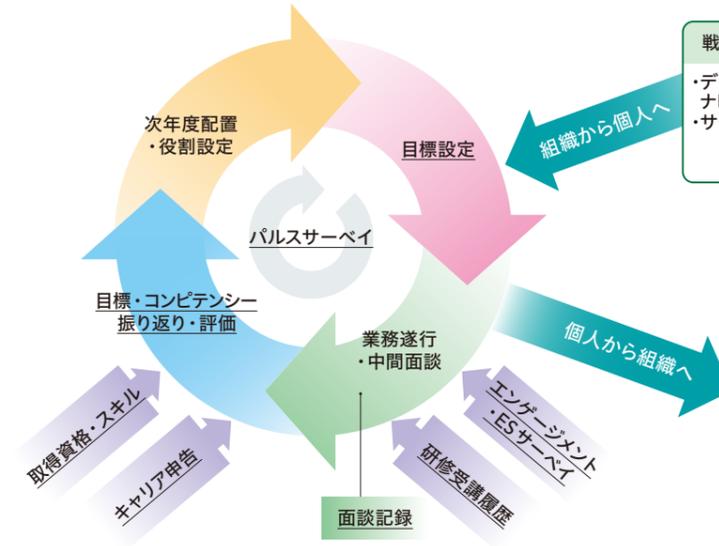
### サステナビリティ基本方針に紐づく 人財方針を制定

ニチレイグループがサステナビリティ経営を推進し「2030年の姿」を実現するには、従業員一人ひとりに、こうあってほしいという「人財像」を示し、そのために会社は何をするべきかを明確にする必要があると考え、「人財の考え方」と「人財方針」について、その位置づけから整理し直しました。

人財の考え方として、「サステナビリティ基本方針を実現する最も重要な資産は人財である」と位置づけました。その考え方のもと、グループ人財方針として「事業を通じた社会課題の解決に共感し、行動する人財の育成」「多様な知とデジタルを掛け合わせ、新たな価

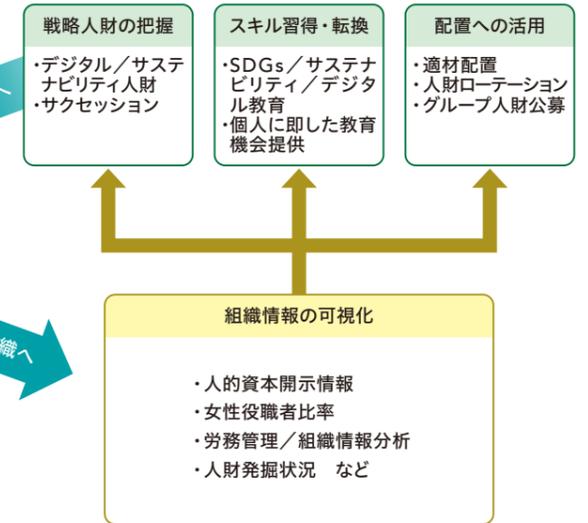
### 従業員のパフォーマンス向上

従業員のスキル・志向性・パフォーマンス状況を可視化、一元管理し、必要なタイミングで打ち手を講じることで、従業員パフォーマンスの最大化とステップアップを図る



### 組織の人財ポートフォリオ最適化

グループで共通化した従業員データをもとに、組織の状態をダッシュボードで可視化し、分析した結果を踏まえて、人財ポートフォリオの最適化に必要な人事施策を講じる



値を創造し続ける組織の構築」「挑戦を促す安全安心な企業文化の醸成」の3つを定めました。ニチレイグループが展開している事業、従業員一人ひとりの目の前の仕事は、すべて生活者やお客様の課題につながっており、その先の社会課題につながっています。そのことに共感し、新たな価値を模索しながら、失敗を恐れずに挑戦を続けてほしい、そういった想いを込めています。

### 中期経営計画「Compass Rose 2024」 における人財戦略

人財戦略は、これまで大切にしてきた「働きがいの向上」と「健康経営」を土台として、「DE&I<sup>※</sup>」「新たな価値創造」「個人に即した学習機会」を加えた5つの観点で整理しました。

「DE&I」は機会を公正に提供し、一人ひとりが存分に活躍できる環境・文化、そして人事制度設計などを進めます。また、健康経営とも重なる部分がありますが、女性活躍を支援するためにフェムテックにも投資していく予定です。さらに、個人の状況を新人事情報プラットフォームに集約し、活用していくことで人財の

マッチング・発掘を図っていきます。「新たな価値創造」には、さまざまな知識や考え方の掛け合わせが必要です。サステナビリティの考え方はその前提として、一方、デジタルは「知」の掛け算による価値を生むものとして、これらの教育を重点的に行います。まずは、本中期経営計画期間中に全従業員のDX研修受講を進めます。「個人に即した学習機会」は、従来型の階層型研修だけでなく、キャリアアップを図る中での個々人の課題に即した学習機会を提供します。一例として、持株会社の次期部長候補に対して、役員との対話を起点とした育成を行っていきます。これは、マテリアリティでKPIに置いている女性活躍推進の観点でも有効だと考えています。

今般、人財方針を整理したことで、これまでよりも方針と施策の連動性が従業員の皆さんにとってもわかりやすくなると思います。人財方針に真摯に取り組むことが経営としてのコミットであり、皆さんのキャリアの道標にもなると信じていますので、周知活動と相互コミュニケーションを進めていきたいと思っています。

※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン