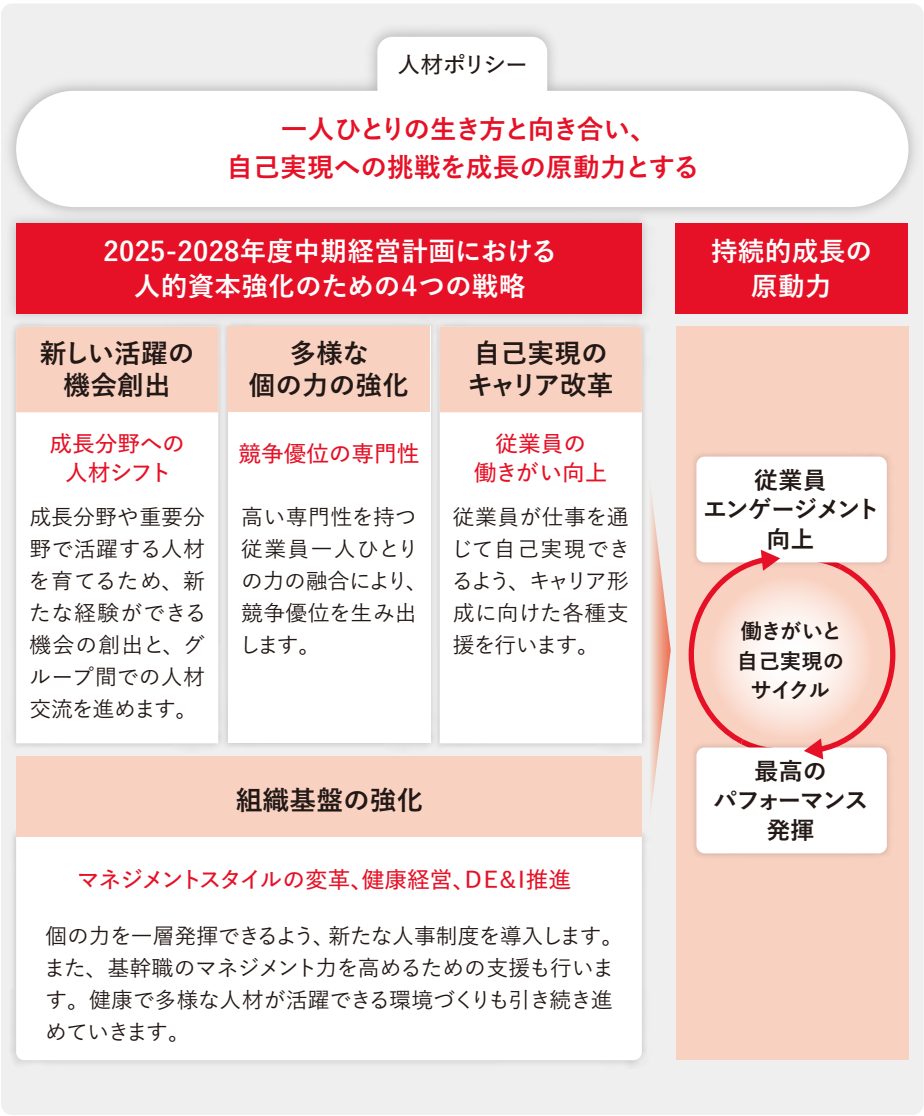


価値創造プロセスの進化

人的資本の価値拡大

従業員が働きがいを感じながら、仕事を通じて成長し続けるサイクルをつくりだすことが、一人ひとりの最高のパフォーマンス発揮と従業員エンゲージメントの向上につながります。働きがいと自己実現の好循環によって人的資本の価値を高め、グループの持続的成長の原動力としていきます。



2025-2028年度中期経営計画では、「一人ひとりの生き方と向き合い、自己実現への挑戦を成長の原動力とする」という人材ポリシーを掲げました。これは、従業員それぞれの生き方を尊重し、自己実現に向けた挑戦を支援する姿勢を表しています。

人的資本を強化するための4つの戦略として「新しい活躍の機会創出」「多様な個の力の強化」「自己実現のキャリア改革」「組織基盤の強化」を進めます。

世界の食と健康に貢献し続けるための原動力となるのは従業員一人ひとりの力です。「楽業偕悦」の強い絆を活かしながら、多様な人材が持つ力を最大限に発揮できるよう、当社グループでは、一人ひとりの挑戦と成長を支援します。そして、従業員が自己実現に向かう力を企業の成長の原動力としていきます。

2028年度までに従業員エンゲージメント75点以上をめざす

従業員が生き活きと働くことができているか、また働く環境が整っているかを測るための指標の一つとして、2024年度から当社グループ独自のエンゲージメントスコアを導入しました。アンケート結果では、仕事をするための環境の良さを感じている人が多かった一方、良い点を伝え合う風土や、社会に対して貢献している実感に関しては課題が見られました。

従業員が心理的安全性が高く、安心して活躍できる環境を整え、2028年までにエンゲージメント75点以上の達成をめざします。

従業員エンゲージメント(単位:点)		
	2024年度	2028年度目標
仕事をするための動機や環境	70	75
仕事における達成感、周囲からの評価	70	75
職場で働く意義、チームへの信頼感	68	75
職場における成長実感	70	75

人的資本の価値拡大

最高のパフォーマンス発揮

海外事業やDXなどの成長分野に新たな活躍の場を創出するとともに、グループ内のさまざまな仕事における期待や魅力を明確にします。高い専門性を持つ従業員が最高のパフォーマンスを発揮できる環境を作り、競争優位を実現していきます。

「海外人材育成プログラム」

2028年度までに100人以上の育成をめざす

当社グループは、グローバル展開の加速を見据えた「海外人材育成プログラム」を2024年度に導入しました。海外で自立して活躍できる人材育成を目的としており、そのカリキュラムは語学力向上から海外赴任に必要なマインドセットやコンプライアンス意識の醸成まで包括的に設計されています。選抜された参加メンバーは、これからのグローバル戦略の要として、グループの成長を牽引することが期待されています。

DX人材の育成とデジタルリテラシー向上

ビジネス変革のありたい姿からバックキャストで戦略をデザインし、デジタルツールを活用できる人材を育成するためにDX人材育成のグランドデザインを策定し、各種DXプロジェクトを確実に遂行していきます。また、従業員のデジタルリテラシーを向上させ、生成AIなどのIT・

デジタルツールの積極的な活用を促進するため、デジタル推進本部、トウ・ソリューションズ、人事本部と各部署が連携し、学習機会の充実に取り組みます。

新規入職者の4割以上がキャリア採用に

当社グループでは近年、積極的にキャリア採用を実施しています。2024年度のキューピー単体の総合職採用では40%以上がキャリア採用者となり、新卒採用の社員と共に将来の企業の成長を支え、新たな視点や専門性を組織にもたらす重要な存在となっています。

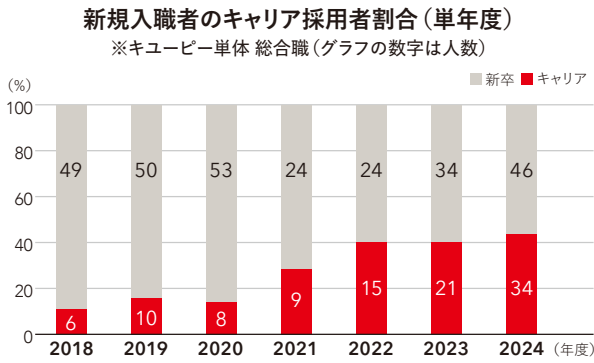
その能力と実績から、部門長やリーダーなどの責任ある立場で活躍している例も増えており、組織内の多様性の向上につながっています。

VOICE

平林 祥子
キューピー株式会社
人事本部



2023年にキャリア採用でキューピーに入社しました。前職で海外トレーニー制度を利用したことや海外居住の経験を活かし、海外勤務者に関する規程の改定、リスク管理などの労務関連業務を担当しています。これからもグローバルガバナンス体制を支える一員として、海外の従業員の皆さんが安心して働ける環境づくりをめざします。



新人事制度の構築

2026年度からの運用をめざす新人事制度では、人材マネジメント体系全体を見直し、「挑戦を促す評価制度、未来のキャリアを描ける役割等級制度、安心して働ける報酬制度」の3つの柱を進化させます。

3つの柱のベースとして、今年度よりJD（ジョブディスクリプション）作成の取り組みを始めました。グループのさまざまな仕事における「期待役割」を明文化して開示することにより、「適所適材」の人材配置をめざします。従業員にとっては将来のキャリアが描きやすくなり、個々の力を強くするためのモチベーションが高まるものと考えています。

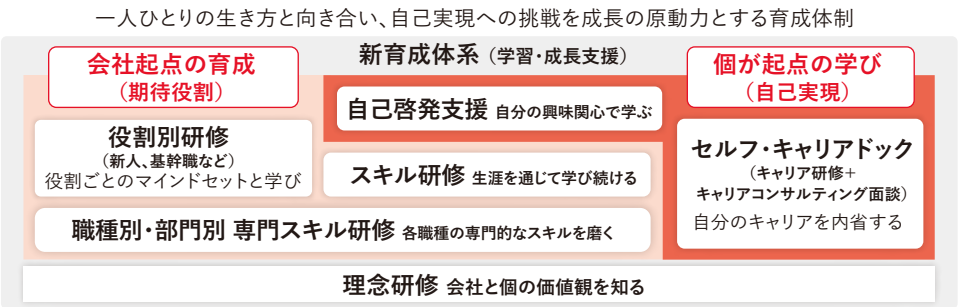
人的資本の価値拡大

従業員エンゲージメントの向上

従業員一人ひとりが、自ら思い描いた自分らしい働き方や生き方を実践することができるように支援を行い、エンゲージメントの向上につなげます。

「自律的な学び」を促進する、新しい育成体系

当社グループが大切にしている理念をベースに、新たな人材ポリシーのもと育成体系を全体的に見直しました。会社が期待する役割に応じた必要なスキルを、自律的に継続して学習できる環境を整え、また一人ひとりの自己実現を後押しするための自己啓発の支援も大きく拡充しました。



一人ひとりの健康とライフプランを支援

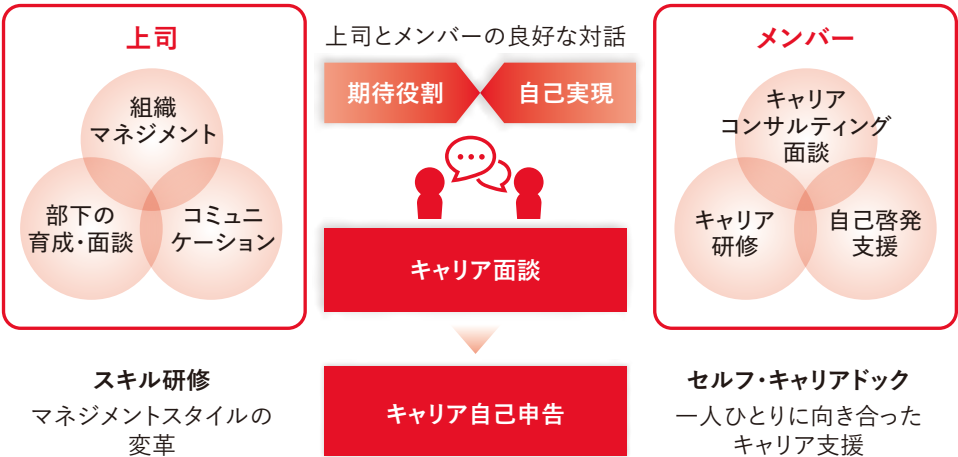
従業員の健康はとても大切なことです。キャリア形成やスキル向上だけでなく、健康経営の考えのもと、心身の健康に対しても投資をしています。

がん検診休暇や不妊治療休暇などの制度面での支援に加えて、メンタルヘルスセミナーや社員食堂で野菜摂取を促す企画を実施するなど、従業員の健康促進を図っています。

また、外部講師による資産形成セミナーなど、金融リテラシーを身に付けるための取り組みも行っています。従業員が仕事と私生活の両面で豊かで充実した人生を送ることができるよう、これからも継続的な支援を行っていきます。

上司とメンバーの良好な対話を生み出す環境づくり

従業員の自律的なキャリア形成を支援するプログラムとして「セルフ・キャリアドック」を開始しました。年代別キャリア研修と、キャリアコンサルタントによる個別面談がセットになっており、参加者は大切なライフとキャリアについてじっくり内省をすることができます。2028年度までに、全従業員への提供をめざしています。キャリアを描いたメンバーと向き合い対話ができるよう、上司のマネジメント力を強化する取り組みも行っています。上司とメンバーの良好な対話を促進し、従業員エンゲージメントの向上を図ります。



キャリア自己申告のバージョンアップ

当社グループには、異動希望を会社に申請できる制度として「キャリア自己申告」があります。2024年度は希望する職場への異動実現率が18%※まで高まっており、自分の望む職場での活躍につながっています。今年からは異動に限らず、「どんな働き方や生き方をしたいか」を自ら表明し、上司との会話につながるような仕組みにバージョンアップしています。

※キユーピー単体

人的資本の価値拡大

DE&Iの推進

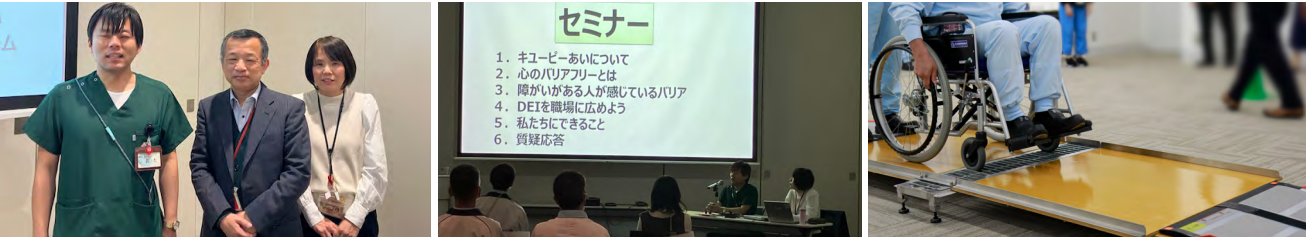
異なる視点や価値観を認め合う風土醸成を進め、多様な人材の多様な力をグループの発展に活かします。

女性の活躍 2030年までに女性管理職30%をめざす

キューピー単体の女性管理職の比率は年々増加しており、2024年度は15.9%となりました。多様な視点を経営に活かすためにも、女性活躍の推進は大切なことであり、2030年までに当社グループ全体（海外含む）で、30%以上とすることをめざします。

心のバリアフリー研修

特例子会社であるキューピーあい主催の「心のバリアフリー研修」は、障がいのある従業員自らが企画のリーダーや講師となり、経験談を交えて日常生活での困りごと（バリア）について伝えます。研修は、車いすの操作・視覚障がいの体験でハード面のバリアを体感し、続くDEIセミナーでソフト面のバリアを学ぶ構成となっています。参加者は、お互いを思いやることの大切さを改めて感じ、意識や行動が変化するきっかけとなります。グループ従業員が多様な視点を学び、価値観を広げる取り組みを今後も拡大していきます。



VOICE

近松 出穂
キューピー株式会社
人事本部



多様な個性を持つ皆さんに安心して活躍していただけるよう、キューピーでは新たに「パートナーシップ制度」を導入しました。今後は、同性配偶者のいる従業員にも、結婚や休職制度・転勤時の社宅補助、慶弔金などの社内制度が適用されます。人材ポリシーにあるとおり、一人ひとりの従業員の生き方と向き合いながら、みんなが働きやすく、これからも働き続けたいくなるような職場にしていきたいと思います。

TOPICS

グループの未来を語り合う
“未来想造フォーラム”

2025-2028年度中期経営計画のスタートにあたり、“未来想造フォーラム”を開催しました。「2030ビジョン、中期経営計画、そして私たちの未来について考え、語り合い、向き合う一日にしよう」をコンセプトに、市販用・業務用・海外・ファインケミカル・フルーツソリューション・研究開発・サプライチェーンマネジメント・サステナビリティの各分野の推進担当が、中期経営計画と未来に向けた取り組みを発表しました。

戦略の理解やそこに込められた想いを共有し、当社グループの未来を語り合うことで、未来へ挑戦する想いを醸成しました。

