



## 社会と共に未来を創る。組織の強さは人材から。

当社は、直面する社会課題を見据え、事業環境の変化に対応し中長期的な企業価値向上を果たすため、2021年3月にVision2030「Be the best SPICE! ～心躍る極上のスパイスになる～」を策定しました。企業の持続的な成長の源は人材であるという考えのもと、多種多様な視点や価値観を持つ人材がそれぞれの能力に磨きをかけ、強みを活かして働くことのできる組織の実現を目指しています。

個の成長と組織の活性化を目指し、2023年度は2022年度から段階的に導入した新人事制度の運用改善に注力しました。

コンプライアンスの徹底や多様性を受容することで持続的成長の土台をつくり、その上で挑戦を“後押し”する人事施策を推進しています。社会を動かす未来を創るものづくり企業へと成長を続けていくために、次なる社会を果敢に切り拓いていく人材・組織を目指します。

### 環境変化

・人材の流動化  
 ・働く目的、価値観の多様化  
 ・社会からの要望の変化

### 挑戦を後押しする人事施策

#### 保守型人材から挑戦型人材への変革 Change & Challenge

環境の高速変化に対応するため、自ら考え行動する挑戦型人材への変容を促しています。個の能力向上や市場価値を高めるための自立型学習の支援や、組織の問題を早期に発見して真因究明・解決することで、従業員の生産性やパフォーマンス向上を目指し、人材マネジメント全体の実効性を高めています。

#### 組織開発

- 心理的安全性の確保
- 共通目標の確立
- コーチング研修
- 方針管理強化の為にワークショップ実施

#### 人材開発

- 評価者研修
- ポジティブフィードバック研修
- 管理職昇格対象者の役割研修
- 中間面談の必須化
- チャレンジに重点を置いた評価

#### 雇用形態の多様化

当社の再雇用者の比率は現在の7.6%から10年後は15.6%となる見込みで、今後ますます“働きがい”の重要性が高まってきます。

- シニア層のスキルや知識を活かし働きがいを持ってもらえるような制度設計
- 定年再雇用者の最適配置
- 職務評価制度の導入

定期的な上司との1on1はもちろん、人事メンバーによる1on1の実施も行っています。従業員との直接対話を通じて生の声を集めて施策を進めていきます。

あるべき姿に向けて、以下4つのアプローチで組織の活性化を目指します。

- 挑戦** チャレンジが推奨され、支援される組織へ
- 成長** 仕事を通じて自分の成長を感じられる組織へ
- 越境** 組織の垣根を越えて協力し合う風土を持つ組織へ
- 一体感** 目標達成に向けて部署の一体感がある組織へ

タテヨコナメの双方向コミュニケーションの仕組みが機能する、風通しの良い組織風土をつくります。

## 事業成長 あるべき姿

Be the best SPICE!  
～心躍る極上のスパイスになる～

### 個の成長

自ら考え行動する  
挑戦型人材

×

### 組織の活性化

誰もがやりがいを持って  
働ける組織

ワークエンゲージメント\* 74.6%

\*ワークエンゲージメント:2023年度従業員意識調査アンケートにて「現在の仕事にやりがいを感じている」と回答した人の割合。

## 企業の持続的成長と社会発展

### コンプライアンスの徹底

人権を尊重し、児童労働や強制労働などの人権侵害はいたしません。また、法令順守に留まらず風通しの良い職場環境をつくり、オープンでフェアな企業活動を実践します。

- コンプライアンスハンドブックの配布
- コンプライアンス教育（クイズ形式で月2回配信、研修受講）
- コンプライアンス監査（年1回、全事業所）
- 相談窓口の設置（内部通報窓口、外部専門家、労働組合）
- ハラスメント研修
- ハラスメント関連の相談窓口の設置とイントラネットへの掲載

### ダイバーシティ&インクルージョンの推進

スキルアップや会社理解を深めることを目的とした内定者アルバイトの受け入れを新たに実施するなど、多様な経験やキャリアを有する人材の採用と登用を進めています。

	2023年度実績	2025年度目標
中途採用比率	41.4%	—
女性管理職比率	7.0%	7%以上
男性育休取得率	70.0%	100%
障がい者雇用比率	1.6%	2.5%