

行動規範

ダイバーシティの推進

私たちは、世界で働く従業員一人ひとりの個性や成長する意欲を尊重し、能力が最大限に発揮できるよう努めます。

キューピーグループのアプローチ

私たちは、新たな挑戦で飛躍的な成長をめざしています。そのためには、多彩な経験を持つ従業員の活躍が欠かせません。

多様な人材が、理念を大切にしながら、力を合わせていることがキューピーグループの強みであり、特長です。多様な意見やものの見方、考え方がグループ内に広がり、グループ協働にもつながっていきます。一人ひとりがやりがいを持って働き続け、「楽業偕悦」*を実感できるグループであり続けるために、キューピーグループらしいダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

 キューピーグループの理念
p3会社の経営の基本方針

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティの考え方

キューピーグループは、ダイバーシティを推進することで、理念に共感する多様で多彩な人材が活き活きと活躍し、人も会社も成長していくグループの実現を図っていきます。

従業員一人ひとりがダイバーシティの担い手であり、会話やお互いを理解する姿勢など、ダイバーシティを身近に感じることを大切にして、次の3つを掲げて取り組みを進めています。

1. 一緒に働いている仲間一人ひとりの声に耳を傾けましょう
2. 自分の意見を積極的に発言し、活発な議論をしましょう
3. さまざまな場に参加し、いつもと違うメンバーと交流の機会を作りましょう

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティの風土醸成として、ダイバーシティ壁新聞「なないろ」の発行、外部の講師を招いたダイバーシティセミナーなどの取り組みを実施しています。キューピーの各本部にダイバーシティ推進担当者を設置し、それぞれの環境に応じた取り組みを推進することをめざして各本部の方針や課題に対応した活動を行っています。そして、働き方改革の取り組みと連動し、多様な人材が働きやすく、また活躍できる環境づくりを進めています。

女性の活躍推進状況では、2017年度の管理職全体に占める女性管理職比率はキューピーグループで6.9%（キューピー単体で7.4%）となりました。現中期経営計画の最終年度となる2018年度末に女性管理職比率を10%まで引き上げることをめざして、行動計画を作成し、制度の拡充や意識啓発のための研修、女性総合職の意見交換会などを実施しています。

2016年度に「転居を伴う異動」のない新たな総合職制度を導入し、地域職から総合職への転換を促進しています。活躍の場を拡大できる環境を整えたことにより、転換試験に挑戦する従業員が増加し、2016年度に29名、2017年度に27名が総合職へ転換しました。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティの風土醸成

〈ダイバーシティ壁新聞「なないろ」発行〉

キューピーグループのダイバーシティの考え方や事例をわかりやすいイラスト等で紹介するとともに、役員などのリーダーの声を掲載しています。ダイバーシティの大切さを認識した一人ひとりが自分の想いを伝え、行動することを後押しすることを目的としています。



2017年7月に創刊し、年3回発行
キューピーグループの各事業所で掲示

女性の活躍推進

〈グループ女性管理職勉強会〉

2016年度に引き続き、グループの女性管理職が集まり、役員による講義や理念の勉強会、ワーキンググループによる活動を実施しました。

〈若手地域職ステップアップ研修〉

グループをまたいだ選抜型育成研修を実施しました。参加した結果、総合職転換や管理職をめざしたい等、成長への意欲につながっています。

海外ナショナルスタッフの雇用

キューピー海外グループ会社*の約3,200名の従業員のうち、ナショナルスタッフは98%を占め、ほぼ全員を正社員で雇用しています。課長以上の管理職が294名(ナショナルスタッフ比率78%)、そのうち女性管理職は129名です。また、管理職を中心に現地でのスキル研修や日本での理念・専門研修などを実施しており、毎年100名以上が参加しています。

*アメリカ2社、中国3社、タイ、マレーシア、ベトナム、インドネシア、ポーランドの計10社



日本で行われた、海外グループ各社の従業員を集めた研修の様子

TOPICS

障害者雇用

キューピーグループでは、障害のある方も十分に力を発揮し、働く喜びや生きがいを実感できる職場環境をつくるために、キューピー単体、特例子会社を含むグループ各社*それぞれに各地域で社会的責任を果たす取り組みを進めています。

キューピー単体の2017年の障害者雇用率は3.29%、国内キューピーグループ(物流システム事業を除く)は3.30%となっています。

*キューピーグループは障害者雇用のグループ適用(グループ会社を親会社と特例子会社に合算して、障害者雇用率を算定すること)を行っておりません。

障害者雇用率の推移(各年12月1日在籍者集計)

2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
2.13%	2.50%	2.69%	3.02%	3.30%

対象：国内キューピーグループ(物流システム事業除く)

グループ会社における取り組み

タマゴ事業やサラダ・惣菜事業の生産事業所では積極的な障害者雇用を進めています。キューピータマゴは、全国18カ所のすべての工場で障害者雇用を積極的に行っており、障害者雇用率は6.71%、成田工場では18.87%を超えています(2017年12月1日現在)。また、キューピーあい(特例子会社)は、一人ひとりが得意分野で力を発揮できるよう、館内物流、清掃、販促物作成・発送、Webデザインなど多岐にわたる業務を展開しています。

人材育成

人材育成の考え方

キューピーグループは、社は「楽業偕悦」の考え方のもと、日々の取り組みの中で社員一人ひとりの成長を後押しするとともに、研修や自己啓発を通じたキャリア形成を支援しています。

2017年度の研修参加者数

人材育成センター主催	2,465名
ものづくり学校	1,217名
そうざい学校	645名
キューピータマゴ主催	233名
人事本部主催	445名
合計	5,005名

キューピーキャリア支援体系図



プロセスを重視した人事評価制度

グループ経営戦略の遂行と、一人ひとりのさらなる成長を両立するための評価制度を導入しています。日々の取り組み(プロセス)の価値を大切にしつつ、以下の3点を強化していきます。

1. 一人ひとりの挑戦と業績の達成を後押しすること
2. OJTを活発化し、成長の実感が高まること
3. キューピーグループの理念の大切さを実感し、実践していくこと

プロセスを重視した評価制度を軸に、グループ協働で、キューピーグループらしい成果につながる行動を実践していくことで、一人ひとりの成長につなげていきます。

褒賞制度

キューピーでは、積極的に挑戦し学習する風土づくりと、従業員のキャリア形成を支援する制度の一つとして、資格取得賞をはじめとする各種褒賞規程を定めています。資格取得賞の対象となる資格・検定は定期的に見直しを行っています。

主な褒賞制度

- 資格取得賞
- 社長賞
- 発明賞
- キューピー論文賞
- 新規ビジネスの社内公募制度 (Kewpie Start Up Program)

キャリア支援

キューピーグループでは、専門研修や自己啓発プログラムを充実させて一人ひとりの成長の後押しをするとともに、仕事上の夢や進路を会社や上司と共有する「キャリア自己申告制度」によって、キャリアの実現を支援しています。また、「理念研修」などの人材育成プログラムについては、受講対象をパート社員・派遣社員を含むグループ全従業員に拡大しました。

従業員の雇用に関する各種データ

従業員の状況

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
社員・嘱託社員	男性	1,437名	1,421名	1,385名	1,381名	1,388名
	女性	1,143名	1,128名	1,135名	1,129名	1,135名
パートその他(期中平均)	男性	271名	305名	314名	303名	270名
	女性	528名	613名	649名	623名	583名
平均年齢	男性	41.5歳	41.7歳	41.6歳	42.2歳	42.5歳
	女性	31.9歳	32.6歳	33.4歳	34.3歳	35.2歳
平均継続年数	男性	16.1年	16.2年	16.3年	16.8年	17.1年
	女性	8.2年	8.8年	9.3年	10.0年	10.7年

対象：キューピー ※平均年齢、平均勤続年数はキューピー社員

従業員数の推移

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
従業員数	3,379名	3,467名	3,483名	3,436名	3,376名
常用雇用者数	2,580名	2,549名	2,520名	2,510名	2,523名
平均臨時雇用者数	799名	918名	963名	926名	853名
グループ従業員数	23,914名	24,773名	24,997名	25,245名	26,380名
常用雇用者数	12,598名	12,933名	13,478名	14,095名	14,924名
平均臨時雇用者数	11,316名	11,840名	11,519名	11,150名	11,456名

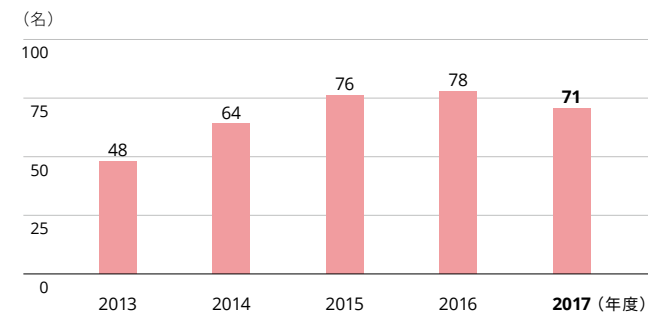
新規採用者数

2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
67名	55名	57名	41名	49名

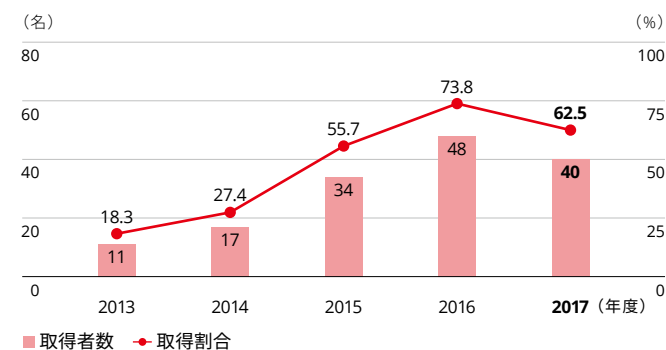
対象：キューピー総合職

育児休業取得状況

女性従業員



男性従業員



■ 取得者数 ◆ 取得割合

対象：キューピー

※男性は育児休業を取得した年ではなく、子が生まれた年でカウント

※取得割合：当年に配偶者が出産した方で、子が2歳になるまでに育児休業を取得された方の割合

(注) 2015年、2016年に配偶者が出産し、2017年に育児休業を取得した方は子が生まれた年に追加しているため、昨年と数字が変わっています

健康経営・労働安全衛生の取り組み

グループ健康経営の考え方

キューピーグループは、2016年度より「健康経営®」*の取り組みを開始し、「『おいしさ・やさしさ・ユニークさ』をもって世界の食と健康に貢献するグループをめざします」というグループ理念のめざす姿のもと、グループで働く一人ひとりの健康のための取り組みを進めます。2018年度は、「基盤創り」「風土創り」を中心に、グループ各社・各事業所にまで活動の浸透を図ります。

*「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です

●基盤創り

定期健診の徹底と健康管理システム構築を行います。具体的には、全員定期健康診断受診の健康体系の実施、定期健康診断受診率100%および二次健診受診勧奨100%の徹底、がん検診受診の啓蒙を行います。また、健康管理システムを2018年4月から導入し、グループ全体での産業保健体制の充実をめざします。

●風土創り

健康意識の共有と健康保持・増進活動の強化を以下の3点を中心に進めます。

1. ヘルスリテラシー向上のための活動
2. メンタルヘルス予防と支援強化
3. 喫煙対策(卒煙・完全分煙)の推進

●健康経営セミナーの開催

キューピーグループでは、健康経営セミナーを定期的に行い、従業員への啓発を行っています。2017年8月には、公益財団法人日本対がん協会会長および国立がんセンター名誉総長の垣添忠生先生をお招きし、「『健康で長生きするためのアドバイス』～わが国のがん対策に占める検診の重要性～」をテーマに講演をいただきました。各事業所とのTV中継により約360名が聴講しました。

●私の健康宣言

2016年度は、キューピー役員が「私の健康宣言」を行い、グループ内健康経営サイト(2016年2月オープン)に掲載しました。2017年度は、グループ各社社長へ展開するとともに、仙川・渋谷のオフィスでは、従業員一人ひとりの「私の健康宣言」を掲示しました。2018年度は「私の健康宣言」をグループ各事業所へ展開します。



グループ各社社長の「私の健康宣言」

従業員一人ひとりの「私の健康宣言」

労働安全衛生に関する考え方

キューピーグループの生産事業所では、キューピー生産本部本部長の直轄である「安全担当」が中心となり、従業員が健康で安全な職場生活を送ることができる快適な職場環境づくりに努めています。主な活動として、次の3つを実施し、災害の未然防止と安全意識向上に努めています。

1. 全生産工場の安全監査(国内86カ所、海外11カ所)
2. グループ安全会議(毎年6月開催)
3. 災害情報の水平展開

グループ一体となった予防安全の取り組み

キューピーグループでは、2004年より予防型安全活動を推進しています。次の3つを実施することにより、リスクを許容可能なレベルまで下げ、安全第一の風土構築をめざしています。

1. リスクアセスメントの実施
2. 安全教育手順書による教育
3. QBSS(キューピー・アヲハタ安全基準)点検と是正

休業災害発生件数の推移(各年度4月末集計)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
休業災害件数	13	15	12	7	17
度数率*1	0.56	0.72	0.56	0.35	0.76
強度率*2	0.024	0.035	0.018	0.013	0.027

対象：キューピーグループ国内工場

*1 度数率＝労働災害による死傷者数／延べ実労働時間×1,000,000

*2 強度率＝労働損失日数／延べ実労働時間×1,000

働き方改革・ワークライフバランスの取り組み

働き方改革・ワークライフバランスについての考え方

キューピーグループでは、一人ひとりが成長し豊かな人生を送ることができるよう、働き方改革を通じたワークライフバランスの実現を推進しています。

2017年度は「働き方改革チャレンジ活動」として、働きやすい環境づくりと生産性向上に向けて、各部門が目標を掲げて取り組みました。

● キューピーの基本施策

（各本部の状況にあわせて目標設定）

ノー残業デーの設定

17時までに会議終了

社内の17時以降の問い合わせは行わない

オフィスの一斉消灯

一斉消灯時間の設定などの基本施策とあわせて、フレックスタイム、在宅勤務の導入など、それぞれの職場にあった施策を実施することで、効率的に時間を使う意識や風土が醸成されました。活動の結果、活動開始後5ヶ月間の残業時間は、昨年対比13.3%削減されました。

ワークスタイル変革への取り組み

● フレキシブルな働き方

渋谷オフィス、仙川オフィスにおいて、マルチフリーオフィス化、フレックスタイム・在宅勤務、ICTの活用による時間と場

所に捉われない働き方を推進しました。フレックスタイムと在宅勤務については、トライアル期間を設けて検証を行ったうえで、各部署の業務に合わせて導入、運用を進めています。

● オフィスの生産性向上

会議の高質化、パソコンスキル勉強会、改善事例の共有などの取り組みを進めています。会議の高質化は、「会議5カ条」を定めて会議室に掲示し、5分前終了の意識づけを促すためにアラーム設置を行いました。

働き方改革の取り組み

働き方改革を実現するための従業員意識啓発に向けて、ダイバーシティセミナーを開催しています。2017年は、NPO法人コチカラニッポン代表およびNPO法人ファザーリング・ジャパン理事 川島高之氏（テーマ「脱・長時間労働で成果を出す!! ～これからの時代の上司・職場・働き方～」）、株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表 佐々木常夫氏（テーマ「多様性を活かしたタイムマネジメント～大介護時代を見据えて～」）に講演をいただきました。

出産・育児支援の取り組み

キューピーの本社や工場、支店では、育児休業復帰前にセミナーおよび上司との面談を行い、復帰後の働き方やキャリア形成について上司と共有するとともに、上司から復帰者へ期待を伝えています。

男性の育児休業取得について、キューピーの営業部門では100%取得を目標に掲げており、2017年度には80%以上

の取得率になっています。その他の部門にも動きを広げ、キューピー全体では62.5%の取得率になりました。



育児休業のしおり



育児支援サイト

キューピーグループのKEY DATA

男性従業員の育児休業取得率

対象：キューピー



62.5% (2017年度)

障害者雇用率

対象：国内のキューピーグループ（物流システム事業除く）



3.3% (2017年度)