

経営基盤の強化

人材戦略



多様な人材が活躍できる 仕組みづくり

久保 薫

キューピー株式会社
人事本部長

当社グループは、国内・海外、内食・中食・外食といった幅広い領域に事業を展開しており、様々なスキルや経験を持った多様な人材の活躍が必要です。「一人ひとりがやりがいを持って、自ら挑戦し、成長を実感する」という個人の成長とともに、企業の持続的成長をめざしていきます。社是である『楽業偕悦』を実現していく上で、「対話」と「機会の提供」を軸に、従業員が挑戦できる環境づくりに取り組んでいます。

人材に関する重要テーマ

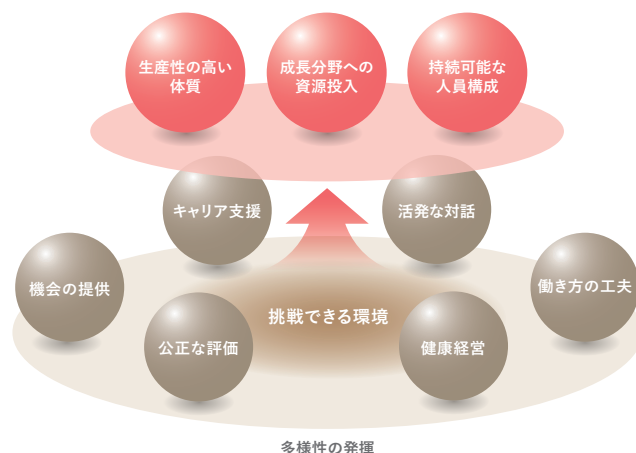
市場環境の変化に対応し、海外を中心とした成長分野に人材を投入するために、人材に関する重要テーマを設定して、人的資本への投資と、土台となる多様性の発揮に向けた取り組みを進めています。

会社や従業員同士の対話や理解を大切にすると

もに、ダイバーシティ&インクルージョンの理解につながる機会づくり、多様な従業員の活躍につながる場づくり、成長を実感できるキャリアや学びへの仕組みづくりなどを通して、世界で働く従業員一人ひとりの個性や成長する意欲と、個々の能力を最大限に発揮できる企業風土づくりに取り組んでいます。

また、従業員のキャリアに向き合い、仕事を通じて自己実現ができるよう、キャリアの希望を申請できるキャリア自己申告制度を活用し、一人ひとりの働きがいと成長につなげています。そして挑戦できる土台づくりとして、ワークライフバランスを考えた「働き方の選択肢」を増やし、心と体の健康を増進する「健康経営」にも取り組んでいます。

人的資本への投資

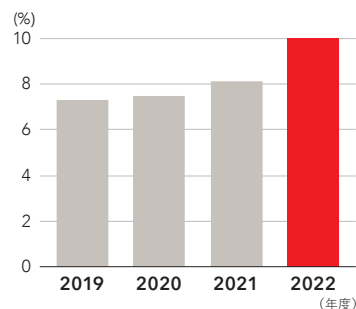


仕事を通じた自己実現のサポート（キャリア支援）

事業領域が広い当社グループにおいては、10,000人を超える人材が活躍しており、一人ひとりのキャリアに向き合うための体制づくりが当面の課題となっています。

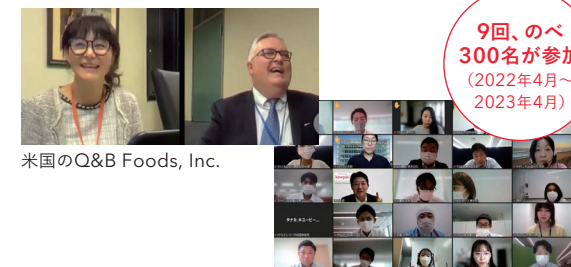
また、キャリア自己申告や社内公募の運用とともに、自らキャリアを考える上で必要な情報提供、コーチングの実施などを積極的に行い、従業員の仕事を通じた自己実現を支援しています。

キャリア自己申告マッチング率



『あの部署を知りたい』企画

各部署とのオンラインミーティングを通して、他部署の役割と仕事を知り、自分のキャリアを考える機会にしています。



9回、のべ
300名が参加
(2022年4月～
2023年4月)

活発な「対話」と「機会の提供」でイノベーションを

幅広い世代の従業員が働いている中、未来を担う若い世代の価値観に向き合う必要があります。経営層が、のべ500人の若手・中堅社員との意見交換を行った「シャッフル・ミーティング」や、経営会議などの重要会議の参加者の20%を多様な人材で構成する「KEEP20」など、従業員の声を聴き、経営に反映していく取り組みを行っており、新たな動きにもつなげています。

経営基盤の強化

人材戦略



多様な人材が活躍できる仕組みづくり

当社グループでは、様々な経験とスキルを持った多様な人材が活躍しています。企業を取り巻く環境が急激に変化する中で、培ってきた事業基盤をしっかりと守るだけでなく、これまでとは異なる視点や発想が必要です。外部の知見や技術の活用、個々の特性を活かしたグループ人材の流動化などに取り組んでいます。

外部の経験と知見を、多様な人材が活躍できる仕組みづくりと
グループの価値向上につなげていきます

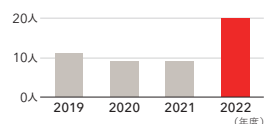


西出 哲子

キューピー株式会社
人事本部
ダイバーシティ担当

多様な背景を持つ全ての従業員がやりがいを持ち、生き生きとして強みや能力を発揮することが、めざすダイバーシティの姿であり、グループの総合力の向上と、お客様と社会に価値ある商品やサービスをお届けすることにつながります。自身がキャリア入社し、外部の経験と知見を持つからこそ、人材の活躍に余地と可能性を強く感じており、ダイバーシティ担当として、従業員の可能性を引き出す制度や環境づくりに取り組んでいます。

キャリア採用人数 キューピー(株)総合職



研究機構への出向経験を、
グループの新たな価値づくりに活かします



内山 奈美

キューピー株式会社
営業推進部

私は2019年から2022年の3年間、東京大学高齢社会総合研究機構へ出向していました。機構では、産官学の垣根がないフラットな環境でフレイル予防という国家課題に向けての連携研究を行いました。社内にはわからなかった、多様なバックグラウンドを持つメンバーとの議論や仕事の進め方は、多様なステークホルダーの巻き込みが必須となるグループの新たな価値づくりにおいても活かしています。

社外出向先(例)

- ・行政団体
- ・研究機関
- ・食品分析機関
- ・他食品関連企業 など

長期ビジョン「自立・思いやり・社会貢献」に
従業員全員で取り組んでいます



山根 真希

株式会社
キューピーあい
取締役

当社では障がい者雇用の促進だけではなく、社会性とダイバーシティの観点から様々な取り組みを実践しています。小学校では「ユニバーサルデザイン授業」に参加し、障がいの理解促進に取り組んでいます。また、社内スタートアップでは、自立に向けた事業アイデアを全従業員から募集し、事業化に向け準備を進めています。「一人ひとりの違いを認め、受け入れ、多様な人財が戦力となって活躍」この想いを大切にグループ、社会に貢献したいと考えています。

障がい者雇用率 (2022年6月) キューピー+キューピーあい



小学校でのユニバーサルデザイン授業(左)、社内スタートアップ「あいチャレンジ」の表彰(右)

キューピーあい https://www.kewpie-ai.co.jp/company/4-2_vision.html

身に着けてきた経験・技術・考え方を継承し、
グループの未来へとつないでいきます

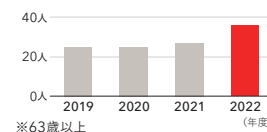


久能 昌朗

キューピー株式会社
研究開発本部

当社のシニア採用制度の中で、社外の研究開発機関との共創を支援する役割が求められており、自分のキャリアが活かせる仕事として応募しました。高度化する研究開発課題を産官学の多様な専門機関とつながって解決するための共創は、相互の信頼が核となって実現します。当社の研究開発が築いてきた社外の見識も活用するあり方を次の世代につなぐことは、当社の持続的成長に関わるやりがいのある仕事です。

シニア再雇用人数 キューピー(株)



※63歳以上