

IR DAY 2023



ニッポンハムグループ IR DAY

人財戦略について

2023年2月28日

日本ハム株式会社

常務執行役員 人事担当 秋山光平



人財戦略の全体像

ニッポンハムグループの企業価値向上に向け、
人財の力（人的資本）を最大化するための人財戦略を策定・実行

人財戦略3つの柱の展開

企業理念に基づいた人財戦略の3つの柱
「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の展開

KPIマネジメントの推進

マテリアリティの実現にむけたKPIマネジメントの推進
主な人事施策

■ 人財戦略の全体像

ニッポンハムグループの企業価値向上に向け、
人財の力（人的資本）を最大化するための人財戦略を策定・実行

■ 人財戦略3つの柱の展開

企業理念に基づいた人財戦略の3つの柱
「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の展開

■ KPIマネジメントの推進

マテリアリティの実現にむけたKPIマネジメントの推進
主な人事施策

企業理念の実現

わが社は、「食べる喜び」を基本のテーマとし、時代を画する文化を創造し、社会に貢献する。
わが社は、従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する。

企業価値の最大化

社会価値の向上（非財務価値）

マテリアリティへの貢献 | 従業員の成長と多様性の尊重



事業価値の向上（財務価値）

経営戦略・事業戦略への貢献

人的資本の最大化

目指す効果 | 従業員エンゲージメントの向上、価値創造・イノベーション創出

個の成長

- 求める成果
- 一人ひとりの主体性の発揮、能力発揮の最大化
 - 各々の成長実感・貢献実感



人財マネジメントサイクル

組織の成長

- 求める成果
- 多様な強みを掛け合い、より大きな価値を創出
 - 学習する組織

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

- 求める成果
- 多様な個が尊重され、各々が生き生きと活躍できる環境



人事の取り組み

2023

2030

Vision2030
の実現

これまでのチャレンジ

- 競争力強化
- 従業員のやりがい
モチベーション向上
- 持続的価値向上を牽引する
次世代経営者育成
- 多様性の尊重、柔軟な働き方
- 挑戦と成長の実感
- 能力と役割に見合った処遇
- キャリア自律

これからのチャレンジ

従業員エンゲージメントの向上
価値創造・イノベーション創出

Vision2030実現に向けた人財戦略の実行

個の成長

“キャリア自律”、“挑戦” ⇒文化醸成・定着・活性へ

組織の成長

- 事業戦略に応じたリーダーシップ開発支援
(経営人財・マネジメント人財・専門人財)
- 多様な価値創造機会の創出・拡充

ダイバーシティ ・エクイティ & インクルージョン

- 多様な個の活躍支援
- 働き方改革／学び方改革、両立支援制度拡充
- 健康経営の強化

マテリアリティ推進を通じたKPIマネジメント

企業理念の実現

人財戦略の全体像

ニッポンハムグループの企業価値向上に向け、
人財の力（人的資本）を最大化するための人財戦略を策定・実行

人財戦略3つの柱の展開

企業理念に基づいた人財戦略の3つの柱
「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の展開

KPIマネジメントの推進

マテリアリティの実現にむけたKPIマネジメントの推進
主な人事施策



人財戦略 3つの柱の展開

個と組織の成長を 支援する人財育成

1

個の成長

キャリア自律支援

自らの成長ストーリーを描き“ありたい自分”に向かった学びとチャレンジを支援

2

組織の成長

価値創造力強化

多様な強みを統合し、より大きな価値を創造する力を養う

3

多様な個が生き生きと 活躍できる環境の提供

ダイバーシティ・ エクイティ& インクルージョンの実現

心理的安全性実感の下、多様な価値観が尊重され一人一人が生き生きと活躍できる環境を提供

1 個人の成長 | キャリア自律支援



自らの成長ストーリーを描き“ありたい自分”に向かったの学びとチャレンジを支援

ねらい

主な取り組み

成長ストーリーを描く

“ありたい自分”への成長意志とキャリアプランを持ち、実現への支援を得る

- キャリア面談
- キャリアプランセミナー

自分を磨く・挑戦する

自己実現に向けた挑戦・実践・研鑽の機会を得る

- “挑戦”の奨励・浸透の仕組み
- リスキング支援

互いに成長を支え 高めあう

フィードバックを得て成長につなげる、互いに学びあい共に成長する

- キャリア面談、キャリア相談窓口
- 社内アセッサー養成

1 個の成長 | キャリア自律支援

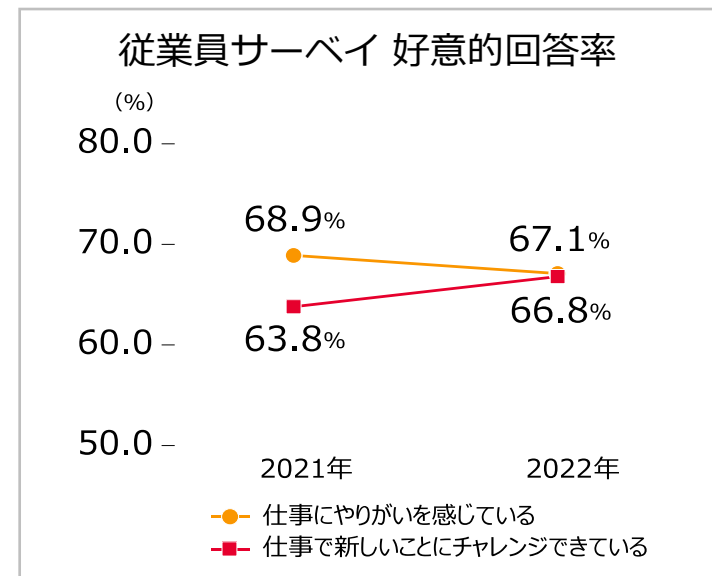
取り組み事例

“挑戦”の奨励・浸透

- 挑戦を評価する仕組み（MBO）
→ Vision2030の自分ごと化、挑戦の実行支援・評価
- 個人表彰制度
→ Vision2030に向けた顕著な貢献を表彰、
社内で共有・Vision浸透へ
- “挑戦”文化浸透のモニタリング
→ 従業員サーベイ（年1回）をもとにしたPDCA



個人表彰2021受賞者と社長とのタウンホールミーティングの様子



2 組織の成長 I 価値創造力強化

多様な強みを統合し、より大きな価値を創造する力を養う

ねらい（●主な取り組み）

人財マネジメント サイクル

事業戦略にあわせ「採用」「教育・育成」「評価・処遇」「異動・配置」のPDCAサイクルを有機的に運用、個と組織の成長を支援

リーダーシップ開発

各領域における価値創造をリードする人財（組織、専門性）の獲得と育成

▶ 経営人財

グループの価値向上に向け会社全体の生産性向上、組織力強化、価値創出をリード

● 次世代経営者育成プログラム

▶ マネジメント人財

組織・機能の生産性向上、組織力強化、価値創出・提供をリード

● マネジメント力強化プログラム

▶ 専門人財

専門性発揮による付加価値創出・変革推進のリード

● 専門性人財育成プログラム

2 組織の成長 | 価値創造力強化

取り組み事例 1

求められる人財像

<p>確かな信頼</p>	<p>社内外を問わず 双方向のコミュニケーションができる人財</p> <p>「品質（商品・人）」「コンプライアンス」など社会的使命を認識しすべての「人」との信頼関係を構築できる</p>
<p>新たな創造</p>	<p>現状に満足せず商品やサービスなど 新しい何かを生み出せる人財</p> <p>新たな価値を創り出し、時代をリードすることによって「ブランド価値」を高める</p>
<p>あくなき挑戦</p>	<p>高い目標に挑戦し続けられる人財</p> <p>ニッポンハムグループの永続的な発展の為に「積極果敢」に「高い目標を達成」する</p>

人財マネジメントサイクル



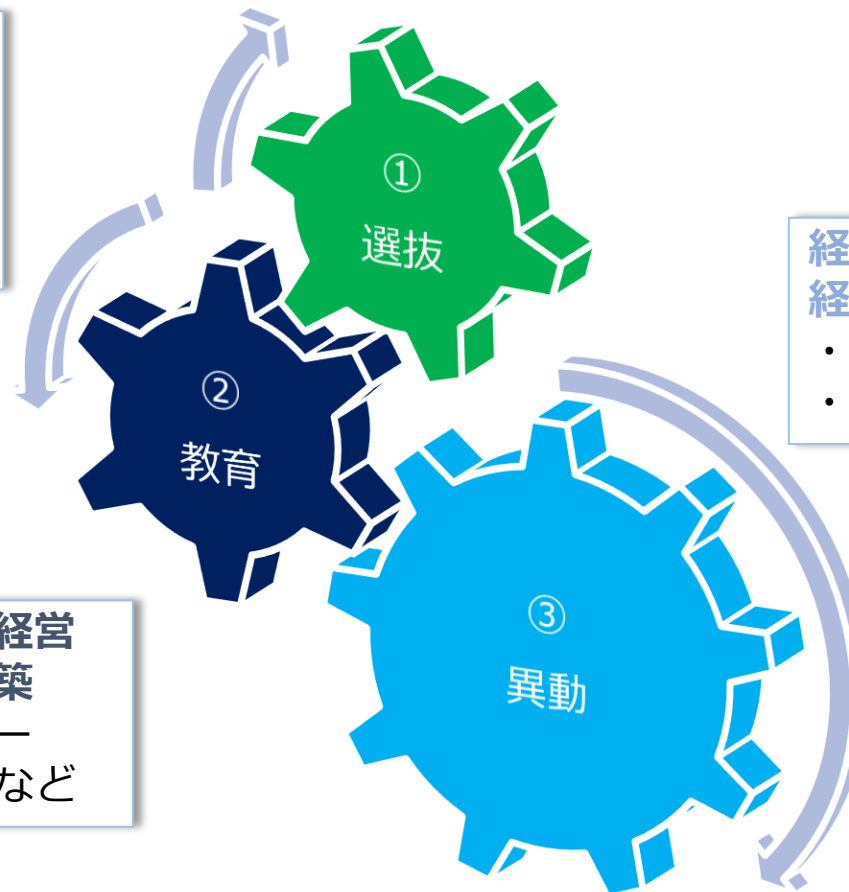
2 組織の成長 | 価値創造力強化

取り組み事例 2

次世代経営者育成プログラム（選抜型）

選抜機会をマネジメントし、プール人財への選抜と離脱を判断する

将来性のある人財を、
 プール人財として選抜
 （離脱、再選抜も有）
 ・各階層アセスメント
 ・職能考課 など



経営人財に求められる多様な
 経験の機会提供
 ・部門間異動経験
 ・グループ経営者経験 など

研修参加等による経営
 知識習得や人脈構築
 ・社外交流セミナー
 ・選抜型研修 など

3 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン



たんぱく質を、もっと自由に。

Nipponham Group Vision 2030

心理的安全性実感の下、多様な価値観が尊重され一人ひとりが生き生きと活躍できる環境を提供

ねらい

主な取り組み

**多様なキャリア・
働き方を選べる**

多様なキャリア・働き方を活かした
キャリア充実、生産性向上

- 働き方改革、学び方改革
- 両立支援制度
(育児、介護、治療)

多様な個を活かす

多様な個・経験・スキルが活かされ、
共に成長できる場の実現

- 女性活躍支援
- キャリア採用

**心理的安全性を
実感できる**

心理的安全性の下、生き生きと能力発
揮できる場の醸成

- 健康経営の実践・実現

3 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン



たんぱく質を、もっと自由に。
Nipponham Group Vision 2030

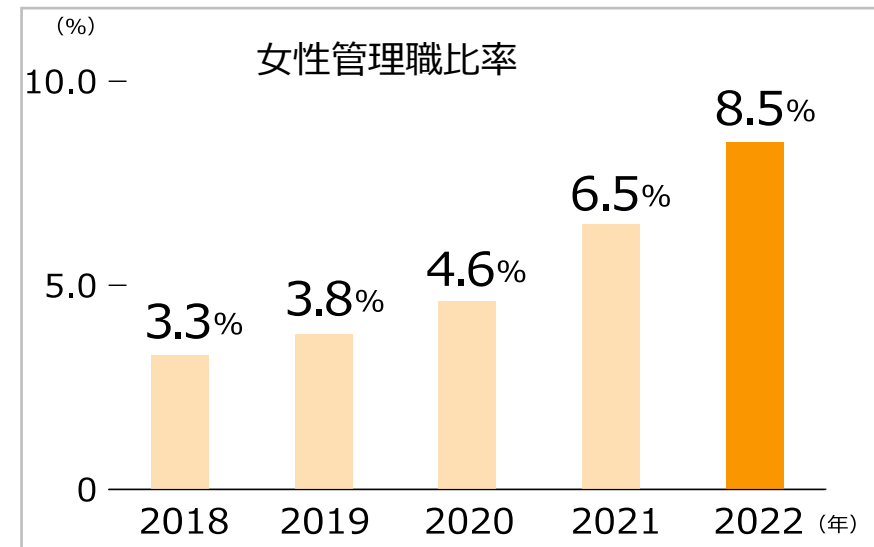
取り組み事例

女性活躍支援

- 戦略的採用（新卒女性採用比率目標40%以上）、定着支援
- 女性管理職候補層育成
→育児休業中でも昇格試験や研修へ参加できる仕組み整備
- 労働環境および組織風土醸成
→長時間労働の是正、柔軟な働き方推進



柔軟な働き方推進の一環として、在宅勤務制度を導入。どこでも誰とでも生産性の高い仕事ができる環境を整備している。



■ 人財戦略の全体像

ニッポンハムグループの企業価値向上に向け、
人財の力（人的資本）を最大化するための人財戦略を策定・実行

■ 人財戦略3つの柱の展開

企業理念に基づいた人財戦略の3つの柱
「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の展開

■ KPIマネジメントの推進

マテリアリティの実現にむけたKPIマネジメントの推進
主な人事施策

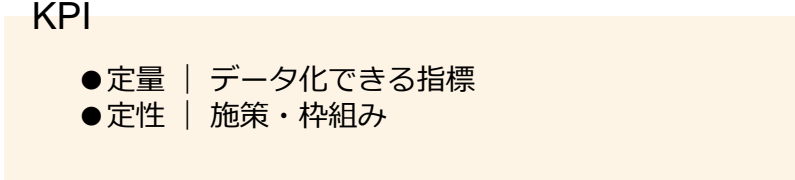
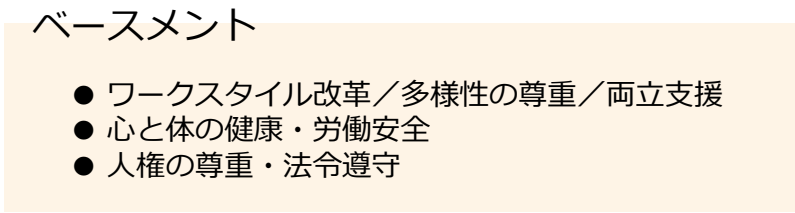
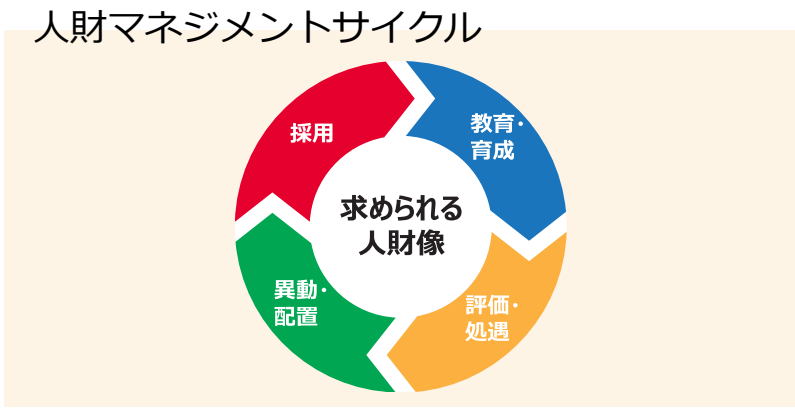
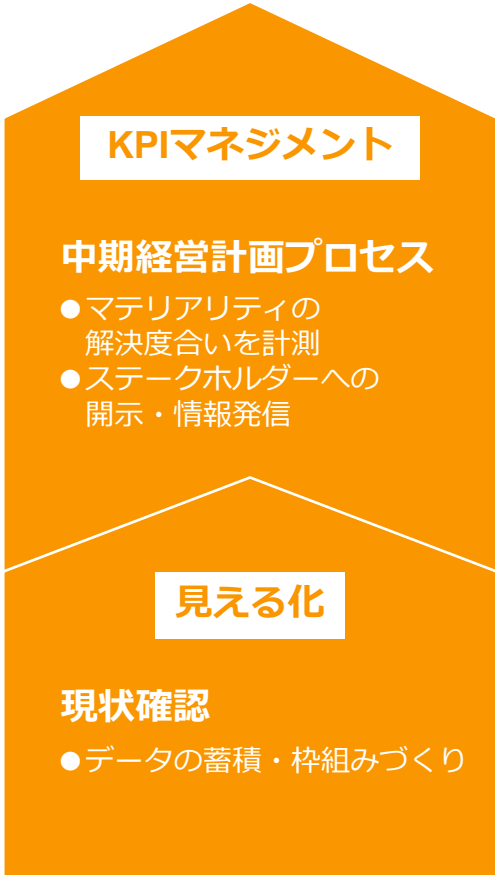
マテリアリティ実現に向けたKPIマネジメントの推進



たんぱく質を、もっと自由に。
Nipponham Group Vision 2030



従業員の成長と多様性の尊重





重点課題への取り組み 全体像



取り組みの3つの柱

個の成長
キャリア自律支援

- 求める成果
- 一人一人の主体性の発揮、能力発揮の最大化
 - 各々の成長実感・貢献実感

組織の成長
価値創造力強化

- 求める成果
- 多様な強みを掛け合い、より大きな価値を創出
 - 学習する組織

**ダイバーシティ・
エクイティ
& インクルージョン**

- 求める成果
- 多様な個が尊重され、各々が生き生きと活躍できる環境

従業員エンゲージメントの向上
価値創造・イノベーションの創出

人的資本の最大化

マテリアリティ推進における主な人事施策

各人事施策に対するKPIを設定し、進捗・効果を定期的に確認。今後は人財戦略の実行に効果的な開示を目指すとともに、開示区分のレベルアップと範囲拡大を図る。

業種特性に応じた目標を設定し、取り組みを推進		KPI 33項目
国内	挑戦できる風土	仕事に対するやりがい向上 目標管理への設定
	従業員の成長	評価処遇（適切なフィードバック） 客観的な昇格プロセスの有無 客観的な役員登用のプロセスの有無
	多様性の尊重	女性活躍推進・・・女性管理職比率 20% 以上 障がい者雇用推進・・・障がい者雇用率 2.3% 以上 総労働時間の削減・・・総労働時間 1,870時間 、時間外労働時間 200時間 こころとからだの健康・・・健康診断再検査実施率 100% 、喫煙率 12% 、 ストレスチェック受検率 100% 人権尊重
各国事情に応じた目標を設定し、取り組みを推進		※数値は2030年目標
海外		

■ 人財戦略の全体像

ニッポンハムグループの企業価値向上に向け、
人財の力（人的資本）を最大化するための人財戦略を策定・実行

■ 人財戦略3つの柱の展開

企業理念に基づいた人財戦略の3つの柱
「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の展開

■ KPIマネジメントの推進

マテリアリティの実現にむけたKPIマネジメントの推進
主な人事施策