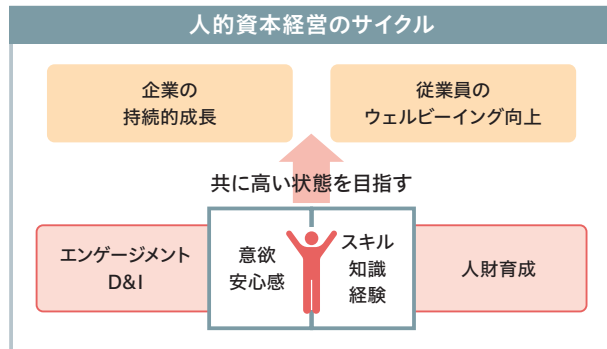


人的資本経営

昭和産業グループでは、2025年度のありたい姿（長期ビジョン）「SHOWA Next Stage for 2025」を実現するため、「中期経営計画23-25」の5つの基本戦略のうちの1つである「基本戦略④ プラットフォームの再構築」の一環として、人的資本経営の推進に取り組んでいます。当社グループでは、“人財”を企業の持続的成長を支える最も重要な経営資本と位置付け、“人財”への戦略的な投資を積極的かつ継続的に行うことで、「企業の持続的成長」と「従業員のウェルビーイング向上」を実現します。



KPIと目標

取組テーマ	中期経営計画目標
1. D&Iのドラスティブな推進	女性管理職比率： 2025年度 10% 以上
2. 戦略的人的資本投資の促進	リスク投資額： 2025年度 2倍以上 （2021年度比）
3. 従業員エンゲージメントの向上	エンゲージメントスコア： 中計23-25期間中に 目標値公表

従業員が安心してイキイキ活躍できる職場へ

2018年に策定した「昭和産業グループダイバーシティ経営宣言」のもと、「中期経営計画23-25」の「基本戦略⑤ ステークホルダーエンゲージメントの強化」の重点項目として、「D&Iのドラスティブな推進」を位置付けています。多様な人財が安心し

て働き、互いに影響し合うことで、個々の能力を発揮しやすい環境を提供し、従業員のウェルビーイング向上と個人・チームとして高い成果を追求できる組織風土を醸成します。

1. D&Iのドラスティブな推進

障がい者の活躍推進

当社では、2019年1月にダイバーシティ経営推進の専任組織である「INC推進室」（現「D&I推進室」）を人事部内（現 人財戦略部内）に設置し、その活動の第一弾として障がい者雇用のさらなる推進に取り組んできました。障がいのある従業員が働きがいを持って、日々そして未永く当社グループで活躍できるよう、一人ひとりに適した職場への配属や職域開発を行っています。

2023年度は新たな職域開発として、社内従業員向けに当社グループの冷凍生地を使用したパンの焼成販売を行い、大変好評でした。

2024年3月末の障がい者雇用率は2.9%と昨年度に引き続き法定雇用率の達成を実現しました。



パン焼成販売の様子



郵便物仕分けの様子

■ D&I推進室員の声

人財戦略部
D&I推進室
INC推進チーム
高橋 和也

パソコンを使用した業務ではWEB会議の予約管理や経理伝票の入力処理を、庶務的な仕事としては郵便物の仕分け、発送、配達も担当しています。各部署から業務を受託し、難しい作業もありますが、作業が完了した後に担当の方から感謝していただけたときは、きちんと会社に貢献できていると実感でき、やりがいを感じています。

人財戦略部
D&I推進室
INC推進チーム
チームリーダー
一石 英輔

部署内には障がいのある方が7名勤務しており、各自の特性や得意分野を生かした業務に従事してもらっています。最近は他部署から受託する業務の難易度が上がっていますが、それに伴い個人のスキルも上昇しています。皆が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう配慮しながら、より安定した体制を構築していきます。

女性の活躍推進

当社では、「女性従業員の経営参画の多様化実現」を目標に、施策の検討やイベントの実施など、様々な取り組みを行っています。

2023年度は会社が指名した女性管理職及び管理職候補者を、実務から離れて視野を広げる機会として女性従業員向け講座に派遣しました。

「中期経営計画目標」に定める女性管理職比率は2022年4月7.7%、2023年4月8.9%、2024年4月9.6%と推移しています。

	2022年4月	2023年4月	2024年4月
女性管理職人数	22名	26名	29名
女性管理職比率	7.7%	8.9%	9.6%

2. 従業員エンゲージメントの向上

エンゲージメントサーベイの実施と改善活動

当社では、毎年のエンゲージメントサーベイの結果を基に、各職場にて改善活動に取り組んでいます。心理的安全性の高い職場づくり、それらを促すマネジメント層のマネジメントスキルの習得を通じ、従業員一人ひとりのウェルビーイングを高め、会社に対する貢献意欲の向上を図ります。

改善活動の一例として、鹿島工場では従業員同士がお互いに感謝を伝え合う「サンクスギフト」の導入や、人財戦略部と協同で管理職同士のグループワークや職場を訪問し合うことで改善事例の共有を行うなど、エンゲージメント向上に向けた取り組みを行っています。

現在、各職場の集団分析結果について解析を行い、部門ごとにエンゲージメントスコアに影響を与える指標の抽出を行っています。今後はそれら指標を含めて経年で確認を行い、エンゲージメントスコアの目標値を中計23-25期間中に公表する予定です。



管理職同士のグループワークの様子

多様な従業員が働きやすい環境へ

「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」に基づき、2023年度は就業規則等各種規程において多様な性的指向や性自認を持ち得る従業員へ配慮した変更を行い、昭和産業グループ従業員に周知徹底を図りました。

多様な働き方の推進

一人ひとりの従業員が働く意欲と能力を引き出せるように、従来の在宅勤務規程を見直し、「SHOWAテレワーク制度」を制定しました。WLBや生産性の向上とともに、仕事と育児・介護・療養の両立を支援する制度としています。

また、2022年に改定した再雇用制度においては、60歳超の従業員に対して、短時間・短日数勤務、副業・兼業を認めており、約1割の従業員が利用しています。

帰属意識向上の取り組み

従業員の当社への帰属意識については、従業員が会社や組織に愛着をもってイキイキ働けるよう、また従業員の離職防止の観点からも重要なテーマとして取り組みを行っています。

①「SHOWAマイスター（天ぷら）」の取り組み

天ぷら粉を世に初めて送り出したメーカーとして、天ぷらに関する社内認定制度「SHOWAマイスター（天ぷら）」を導入、運用しています。制度を2023年度からリニューアルし帰属意識の向上をテーマに取り組んでいます。

2023年度は3工場の食堂にて当社の天ぷら粉を使用した天ぷらメニューを同日に提供する「天ぷらの日」イベントを開催。工場ごとに工夫を凝らした天ぷらメニューが従業員に大変好評の人氣企画となっています。



「天ぷらの日」の天ぷらメニュー

②天ぷらフォトコンテストの開催

2023年12月～2024年1月には昭和産業グループ従業員による「天ぷらフォトコンテスト」を開催しました。従業員やその家族が腕を振った天ぷらを写真に撮って投稿したり、お勧めの天ぷらを食べられる店を紹介し合うなど132件の応募がありました。

3. 労働安全衛生・健康経営の推進

昭和産業健康宣言と推進体制

「従業員の健康は会社の礎である」という思いのもと、当社では2017年4月に「昭和産業健康宣言」を発表し、「従業員の健康ファーストの企業風土醸成（セルフケアの促進）」と「働き方改革の推進（職場環境の改善）」に取り組んでいます。毎年、経営会議において健康増進施策の年度方針を定めており、人財戦略部が主体となって産業医・健康保険組合や各事業所と連携を取りながら、全社一体で従業員の健康増進に取り組んでいます。

健康経営の推進

①健康増進の取り組み

朝食の大切さに気付き、食習慣への関心をより一層高めるため、昭和産業グループ従業員を対象とした「SHOWA健康朝食フォトコンテスト」を開催し145名の従業員が参加しました。



SHOWA賞受賞作品

また、スマートフォンを使用する「スマ歩ウォーク」を開催し、グループ従業員244名で目標歩数の達成度合いを競い合いました。

②ストレスチェックの活用

毎年実施するストレスチェックから高ストレス者の割合

を把握するとともにセルフケア、ラインケア、産業医等による面談を必要に応じて行うことでストレス予防対策に役立てています。また、ストレスチェックの各項目を分析し、職場環境の改善などメンタルヘルスクエアにつながる施策を行っています。

③ハラスメントの撲滅

ハラスメント撲滅に向けた取り組みとして、2023年度は無記名式のアンケートからハラスメントの有無を把握し、内部通報ホットライン、社内相談窓口の周知など発生時に相談しやすい体制の整備を行っています。また、防止のための昭和産業グループ従業員に向けた教育研修を行いました。

上記の取り組みが評価され
3年連続で健康経営優良法人
に認定されました。



安全衛生の取り組み

業務災害の防止に向けて、ヒヤリハット分析や危険予知訓練、安全巡視、5S活動など、日常的に様々な取り組みを行っています。2023年度より安全衛生水準のさらなる向上を目指して労働安全推進委員会（委員長：コーポレート部門統轄）を設置しました。2023年度は委員長が現場を訪問し、現場の管理職と意見交換を実施し、安全衛生に関する意識向上を図りました。

変化の中で価値を創造できる人財の育成

事業環境の急激な変化に対応し、当社の強みで競争を勝ち抜くためには、「顧客の課題の真因をとらえその解決に最適なソリューションを提供する力」と「不確実な将来と向き合い未来志向で新たな価値を創造する力」が必要

不可欠です。この二つの力をさらに高めていくため、「課題解決力の深化」と「イノベーションの促進」を当社の人財育成におけるコンセプトとして設定し、事業の担い手となる次世代リーダーを計画的に育成していきます。

1. 戦略的配置・育成

人財マネジメントの高度化

①タレントマネジメントシステムの導入と要員計画の策定

2023年度よりタレントマネジメントシステムを本格導入し、従業員の人財情報を権限に応じて共有・活用できる環

境を構築しました。現在、事業戦略に基づく要員計画を策定しており、タレントマネジメントシステムを活用し採用配置～教育研修～評価のサイクルを適切に回し、人財マネジメントの高度化を図ります。

②上司・部下間の対話を重視した人財開発

当社では、評価制度を部下の能力開発のためのマネジメントツールと位置付けています。四半期ごとに実施する上司との面談を通じて、従業員一人ひとりの目標達成に向けた行動を促進し、成長を支援します。

また、自身のキャリア（やりたい姿、やりたい仕事）を考える機会として、「わたしのキャリア」（経験してきた仕事と自身の強み・弱みを棚卸しするキャリアシート）の作成と上司との「キャリアデザイン面談」を実施しています。

③手挙げ異動制度「SHOWAキャリ・チャレ制度」の導入

従業員のキャリア開発の幅を広げるため、2023年度より若手～中堅社員を対象とした手挙げ異動制度「SHOWAキャリ・チャレ制度」を運用しています。

イノベーションの促進

①人事制度の刷新

2021年に刷新した人事制度では、当社グループの事業領域を広げる活動や企業価値の源泉を開拓する活動など、「中長期視点の課題設定と新たな強みの創出」を牽引

2. 教育・研修の取り組み

研修制度により人財の成長をサポート

当社の研修制度の中心は階層別研修で、「自律型人財の成長をサポートし、次世代リーダーを育成すること」を目的に行っています。各研修は、人事制度や他のキャリア開発諸施策と相互に連動しており、自身および部下のキャリア開発を行う上での道標の役割を果たしています。また、階層別研修とは別に、経営方針の理解や当社の従業員として必要な知識の習得を目的に、グループ会社を含めた全従業員教育として「昭和塾」を毎年開催しています。

昭和塾 2023年度テーマ

- 中期経営計画23-25の理解を深めよう
- 従業員のウェルビーイング向上のために（LGBTQ、育児休業制度、ハラスメント防止について）
- 食の安全・安心のために 等

📄 教育体系図はWebサイトをご覧ください。
<https://www.showa-sangyo.co.jp/corporate/sustainability/social/employee/human-capital/>

①キャリアデザイン研修の実施によるリスキル促進

自身のキャリアを考え持続的に活躍できる状態を目指し、40歳代および50歳代従業員を対象としたキャリアデザイ

する人財の輩出と活躍を後押しするための職位「P等級（Planning、Pioneer）」を設けています。P等級は新規事業を立ち上げ、イノベーションを起こしたいという意欲のある従業員が選出される職位で、2022年4月から3名が選出され、「中期経営計画23-25」の「基本戦略②事業領域の拡大」を目指した新しい試みに挑戦しています。

②「新規事業コンテスト」の開催

未来志向で新たな強みを創出し得る人財育成・文化醸成を目的に、「新規事業創出コンテストSHOWA3.0」を2022年度より開催しています。昭和産業グループ従業員を応募対象とし、2023年度では36件の応募がありました。



コンテスト合格者の表彰式

ン研修を実施しました。研修後にはキャリアコンサルタントとのキャリアコンサルティングを希望者に実施するとともに、通信教育等による自主的な学習を促し、従業員へのリスキル投資を強化しています。



② Cargill - SHOWAミーティングの開催

2023年度はCargill社との「Cargill - SHOWA ミーティング」を5年ぶりに開催しました。ミーティングは、『当社のサプライチェーンの源流を見聞きし、当社事業への理解を深めること』、『Cargill社との直接交流を通じて視野を広げ、将来のキャリア展開の一助とすること』を目的として北米にて開催し、若手中堅社員を中心に15名が参加しました。

「中期経営計画目標」に定めるリスキル投資額は2023年度では1.4倍（2021年度比）と推移しています。