

# 従業員とともに



## 明治グループの人材についての考え方

### [基本的な考え方]

明治グループでは、求める人材像を「卓越した専門性と組織力を生かすことで、創造・革新的な課題を自ら設定し、やりぬく人材」と定めています。グループ人事制度を通じた従業員一人一人の成長が、一步先を行く価値創出、お客さまへの価値提供、組織力の底上げ、グループの持続的発展につながると考えています。

### 世界で働く仲間

年度	米国	スペイン	中国	インドネシア	シンガポール	タイ	インド	合計
2013	620	335	622	782	275	372	-	3,006
2014	583	331	914	725	270	359	1,549	4,731
2015	564	353	995	671	265	381	1,572	4,801

※インドはモドリイク傘下の従業員の数  
※2016年3月31日現在

### 基本的な人事データ

年度		2013	2014	2015
従業員数(名)	男性	6,754	6,742	6,702
	女性	1,848	1,852	1,844
	計	8,602	8,594	8,546
平均勤続年数(年)	男性	16.00	16.07	17.02
	女性	12.10	13.04	13.08
	全体	15.04	15.11	16.05
平均年齢(歳)	男性	39.00	39.07	40.02
	女性	35.02	35.09	36.01
	全体	38.02	38.09	39.03
新入社員数(名)	男性	181	119	114
	女性	132	78	82
	全体	313	197	196

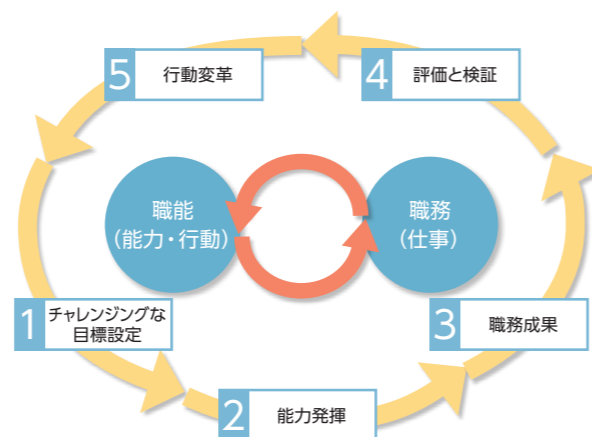
※「従業員とともに」に示すデータは、(株)明治とMeiji Seika ファルマ(株)在籍者を対象としています。(P24「世界で働く仲間」を除く)

## 人材の評価と育成

### [人材評価の基本的な考え方]

人材の評価は、職能(“仕事”を遂行するための従業員の“能力”や“行動”)、職務(一人一人が担う“仕事”)を軸とした組織・人事管理を行うことで、より高い職務への挑戦を通じた職務の向上(=成長)と職務成果の達成を促進し、グループ全体の発展に貢献することを基本的な考え方としています。例えば、行動を振り返ることで本人に対して気づきを与え、行動変革につなげ、その結果として職能向上を目指します。また、達成した成果を単に評価するだけでなく、その達成過程に関する検証を行うことで、課題が明確となり、次年度に向けたさらなる改善やより挑戦的な課題達成を確かなものにします。このように、結果を単純に評価するだけでなく、人材の成長を促進するマネジメントツールとして構築されています。

### 明治グループの人材評価制度の基本的な考え方



### [人材育成の基本的な考え方]

人材の育成においては、職務遂行に必要な能力を習得するための研修や、ビジネススキルを習得するための研修など、従業員の成長に必要な研修を設けています。またチャレンジ精神あふれる社員には応募型の自己啓発の機会を提供しており、社員自らが能力開発をする支援体制も整っています。このほか、基幹職(地域限定の一般職)には、総合職へのコース転換試験が毎年1回あり、活躍の場を広げるチャンスになっています。

また、年に1回、現在の業務の量や質、適性、キャリアプランなどを上司と話し合う機会「自己申告制度」を運用しています。社員は自らの働き方やキャリア形成などを考える機会を得る一方、会社は本人の考えや状況を理解した上で、活躍の場の検討や育成に活用しています。

### TOPICS

### 「ランスタッドアワード2016」で明治ホールディングスが3位受賞

2016年1月、世界最大級の人材サービス会社ランスタッド(株)が実施している“勤務先として企業の魅力度”を示すランスタッドアワードで、明治ホールディングス(株)は2年連続で3位を受賞し、特に「興味深い仕事がある」の項目で大きく評価が上がりました。従業員一人一人が働き甲斐を感じ、チャレンジできるよう、人材育成の充実を図っていきます。

## ダイバーシティの推進

### [基本的な考え方]

従業員の多様性を尊重し、多様な人材の能力を最大限発揮させ、企業活力につなげることで、グループ理念である「食と健康のプロフェッショナルとして常に一步先を行く価値を創り続ける」ことを目指しています。

### 女性の活躍支援の考え方

女性活躍推進については、両立支援施策を充実させてきた中で、女性の採用を積極的に進めて女性層に厚みを持たせ、活躍する場を広げるとともに、キャリアアップ研修やジョブローテーションを実施し、活躍する女性の紹介や社内啓発等、さらに取り組みを強化しています。積極的に採用している女性従業員に対し、仕事と家庭の両立に向け支援する制度をさらに整備しながら、今後も指導的立場の女性従業員を着実に増やしていきます。

### 教育研修の体系

階層別研修	・新入社員研修・総合職・基幹職研修 ・昇格者研修
課題別研修	・グローバル研修・ダイバーシティ研修
リーダー育成研修	・マネジメント研修・次世代リーダー研修
ライフプラン研修	・50歳時研修・59歳時研修
部門別研修	・技術研修・営業研修・安全研修 ・品質研修 など

2015年度  
研修受講延べ人数 **10,017**名

※人事部主催の研修/自社の2カ所の研修所で実施分

### 自発的能力開発プログラム 利用人数

年度	2015	2012~ 2015累計
meijiオープンカレッジ(応募型)		
■ 創造性・専門性を発揮し、世界のトップ企業に勝てる人材を育成	301	1,000
■ 年10講座を開設(各2~3日間集合研修)		
meiji通信教育講座(応募型)		
■ 身に付けておくべき幅広い知識や技能、ものの考え方などを習得	550	2,336
■ 「語学」「財務・会計」など講座数200		
グローバル研修(応募および推薦)		
■ 語学と高いコミュニケーション能力を身に付け、グローバルに活躍できる人材を育成	192	740
■ 海外派遣研修、海外現地視察など		

### [主な取り組み]

#### 女性活躍推進の施策

- 積極的な採用活動により、2015年度の新入社員の4割以上が女性です。
- 社内ポータルサイトにおいて、「女性活躍に関するトップメッセージ」「社内でも活躍する女性の紹介」「出産・育児に関わる制度ガイド」など、活躍する女性を応援する情報を発信しています。
- キャリア形成を支援するための女性向けのキャリアプラン研修を実施します。
- 能力を発揮できる組織づくりとダイバーシティ意識醸成のために、女性を部下に持つ管理職に対する研修を実施しています。

### 女性の採用比率

**44%**

※2016年4月の新入社員

## グローバル人材の育成・活躍支援

グローバルに活躍する人材を育成するために、施策の実施や活躍支援を行っています。海外派遣、短期留学型研修に選抜された従業員は、語学だけでなく異文化理解力、適応力、交渉力を学ぶことができます。また語学研修、海外でのコミュニケーションを学ぶさまざまな集合型研修も実施しています。

2015年度  
海外派遣、短期留学型研修参加者 **11**名

## 障がい者雇用

従業員の能力をフルに発揮できる職場をつくることを目指しています。全国40カ所以上の職場(拠点)で、多くの方が活躍しています。

年度	2013	2014	2015
障がい者雇用率	2.05	2.13	2.10

## 働きやすい職場の実現

### [基本的な考え方]

赤ちゃんからお年寄りまで、あらゆる世代のお客さまの気持ちに寄り添い、日々の生活充実に貢献することをグループ理念として掲げている明治グループでは、次の世代を担う子どもたちが生まれ育つ環境をつくり、仕事と家庭の両立に向け支援することが、企業の役割であると考えています。従業員の多様化するワークスタイルに対応する支援をしています。

### [主な取り組み]

#### 出産・育児を支援する制度

年度		2014		2015	
		女性	男性	女性	男性
育児休業(名)	子どもが満2歳まで	153	25	169	24
育児短時間勤務(名)	子どもが小学校3年生まで ・労働時間の短縮・繰り上げ・繰り下げ ・所定外・深夜業の免除、フレックスタイム制度適用	112	0	161	1
出産・育児休業後の復職率(%)	復職予定総数のうち、復職した従業員の総数	100	-	100	-
出産・育児休業後の定着率(%)	復職後、6カ月が経過後に在籍している従業員の総数	100	-	98.6	-

## 定年再雇用者

60歳の定年後も雇用を継続する再雇用制度を整えています。職場では後進を指導する役割を担い、若手従業員の良き手本となっています。

### 定年者再雇用の状況

年度	2013	2014	2015
再雇用を希望した人数(名)	57	54	72
希望者に対する実際の再雇用率(%)	100	100	100

## 定年退職前の従業員を支援する制度

退職金、社会保険制度等の理解を深め、定年後の生活設計について考える機会の提供を目的に、ライフプランセミナーを開催しています。

同セミナーでは、定年後の生活設計を考える上で役立つ情報を「生きがい」「健康」「経済」の側面から提供しています。

産前休暇	妊娠判明後すぐに取得可能
子の看護休暇	子どもが小学校就学前まで年間5日取得可能
出産・育児支援	・出産祝金 ・育児用品
次世代育成手当	20歳までの扶養する子どもを対象
共済会制度	・出産祝金 ・ベビーシッター利用額の50%(30日以内) ・入学祝金 ・遺児育英年金 ほか

## 介護の支援

年度	2014	2015
介護休業取得	通算365日(対象家族1人につき)	4 3
介護休暇取得	年間5日(対象家族1人につき)	1 2
介護勤務時間の短縮等の措置	・労働時間の短縮・繰り上げ・繰り下げ ・所定外・深夜業の免除、フレックスタイム制度適用	0 0

## 労働時間の適正化

年度	2014	2015
平均残業時間(時間/月)	11.9	11.9
有休取得率(%)	51.8	52.5

## その他の制度

社員の自発的な社会参加を支援するボランティア休暇があります。また、勤続3年以上で年度内に満35歳、45歳、55歳に達する社員にリフレッシュ休暇制度があります。

## 安全で健康な職場づくり

### [基本的な考え方]

明治グループでは、災害ゼロ達成に向け、安全な職場づくりに取り組んでいます。また、「安全は全てに優先する」の考えのもと、安全衛生教育の充実を図り、安全意識の高い職場風土の醸成に取り組んでいます。

### [マネジメント体制]

明治グループでは、各社の「中央安全衛生委員会」が中心になり、年度目標を掲げて、事業・事業所に合わせた労働安全衛生活動を推進しています。

### [主な取り組み]

#### 安全監査・点検の実施

明治グループでは、各社・事業所ごとにリスクアセスメントによる設備・作業の安全化を図るとともに、安全監査・点検を実施し、労働災害や法令違反の未然防止に努めています。また、労働災害が発生した場合は、原因を究明し、設備の安全点検や対策を行い、再発防止に取り組んでいます。

## 従業員への労働安全衛生教育の充実

明治グループでは事業・事業所に合わせた安全衛生教育を推進しています。

(株)明治では、法令や過去の災害の再発防止をまとめた「安全衛生ハンドブック」を活用し、従業員への労働安全衛生教育を行っています。また、過去の事故事例と教訓を示すパネルや安全体感設備等を備えた社内研修施設を活用し、風化防止に向けた教育も行っています。一方、Meiji Seika ファルマ(株)では、事業所内での職場巡視に加え、他事業所の安全衛生担当者による安全パトロール、外部コンサルタントによる安全診断を実施し、その結果を全事業所で共有するとともに、従業員の労働安全衛生教育に活用しています。また、両社では類似災害が再発しないよう事業会社を超えた情報共有もしています。

## 労使関係

(株)明治においては「明治労働組合」、Meiji Seika ファルマ(株)においては「Meiji Seika ファルマ労働組合」が組織されており、両労働組合をつなぐ組織として「明治グループ労働組合連合会」があります。

明治グループでは、会社経営を行う上で健全な労使関係が重要であるとの認識のもと、各社における定期的な労使協議や賃金引上げおよび賞与に関する協議、安全衛生活動など、さまざまな課題解決、適切な事業運営に向

けた取り組みを行っています。それぞれの労働組合においてユニオンショップ制度を採用し、管理職を除く正社員は労働組合に加入しています。

## 社員への健康増進

明治グループでは、従業員の健康管理を多方面からサポートして活力ある職場を目指しています。

- ① 健康診断後の保健指導による生活習慣病予防への取り組みの強化
- ② 産業医や専門スタッフによる病気の悩みやメンタルヘルスの体制整備
- ③ 労働環境の整備による長時間労働是正の取り組み

## 社員意識調査

さまざまな角度から職場の風土や活性度を測定し、現状の認識や課題を明らかにするため、社員意識調査を定期的の実施しています。2016年度は6月に実施しました。

## TOPICS 社内表彰制度

明治グループでは、安全で安定した操業を行った事業所に対し表彰する制度があります。2015年度は27事業所が無災害記録を達成し、受賞しました。

※無災害記録の対象：休業災害以上が発生していない状態が基準日数または時間に達すること。



Meiji Seika ファルマ(株) 北上工場

## [今後に向けて]

従業員が健康で安全に安心して働ける環境づくりは、企業の責任の一つと考えています。これからも従業員の個性を尊重しながら、成長の機会の提供を進め、企業価値向上に努めていきます。