

社員とその家族に対する責任

多様性を力に変え、次なる成長ステージへ

当社グループの持続的な成長と企業価値向上には、社員の活躍と成長が欠かせないと考えています。私たちは、社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける環境を整えるとともに、社員本人はもちろん、その活躍を支える家族に対しても責任を果たしていくことを「社員とその家族に対する責任」と位置づけ、取り組んでいます。

第八次中期計画(以下、八次中計)において、私たちは「グローバルなバリューチェーン(VC)の構築」をめざして、多様性をグループの成長力へと変換する「ダイバーシティを力に変える」という方針を掲げています。

この方針のもと、「多様な個人が集い働きがいを感じられる社内環境整備」「個と組織の活性化」「グローバルなVC構築を実現するための人材ポートフォリオ構築」という3つの観点から、5つの具体的な取組を強力に推進しています。

八次中計がスタートしてからの2年間、これらの取組を通じて着実に成果が表れており、特に八次中計のKPIとして定めている「主体的なチャレンジ行動」は、当初目標を上回って推移しています。社員が主体的に経験と適性の多様性を高める行動と上司との1on1ミーティングなどを通じた支援、公募施策や学習機会の充実、チャレンジを促進する風土の醸成などが相まって、チャレンジ行動が継続的に高まっています。

一方で、さらなる成長に向けて「ダイバーシティを力に変える取組と事業戦略の連動性」をより一層高めることに課題があることを認識しており、事業環境が激変するなか、事業の方向性と人材の育成・配置を高い次元で連動させることが不可欠です。

2027年3月期からは構造改革のもと、組織改革を実行します。事業戦略実現に向けた組織づくりにおいても、これまでの延長線上ではない、構造改革の狙いに即した機動的かつ柔軟なアプローチを検討していきます。

また、組織の壁を越えた共創を加速し、個人とグループの成長につなげられるよう八次中計KPIの達成に向けた3つの観点から5つの取組を着実に実行していきます。

ハウス食品グループ本社
代表取締役専務
管理本部長 兼 秘書部担当
大澤 善行



第八次中期計画の方針

ダイバーシティを「グローバルなバリューチェーン(VC)構築の推進力」に変換

ダイバーシティを力に変える

～他者への理解を深めて、自分と組織の固定観念を打破し、イノベーションを創出する～

ダイバーシティを力に変える3つの観点、5つの取組

3つの観点

観点1

多様な個人が集い
働きがいを感じられる
社内環境整備

観点2

個と組織の活性化

観点3

グローバルなVC構築を
実現するための
人材ポートフォリオ構築

5つの取組

- ① グループ内・外の人材の流動性を高めるオープンな仕組みづくり
- ② 多様性を受け入れ、チャレンジを後押しする組織風土づくり
- ③ 主体的な自己変革を支援、育児・介護等のサポート体制の充実
- ④ 共創を意図した関係性や場の創出
- ⑤ VC戦略と社員の活躍を同時実現する組織構造と人材配置の探求と実践

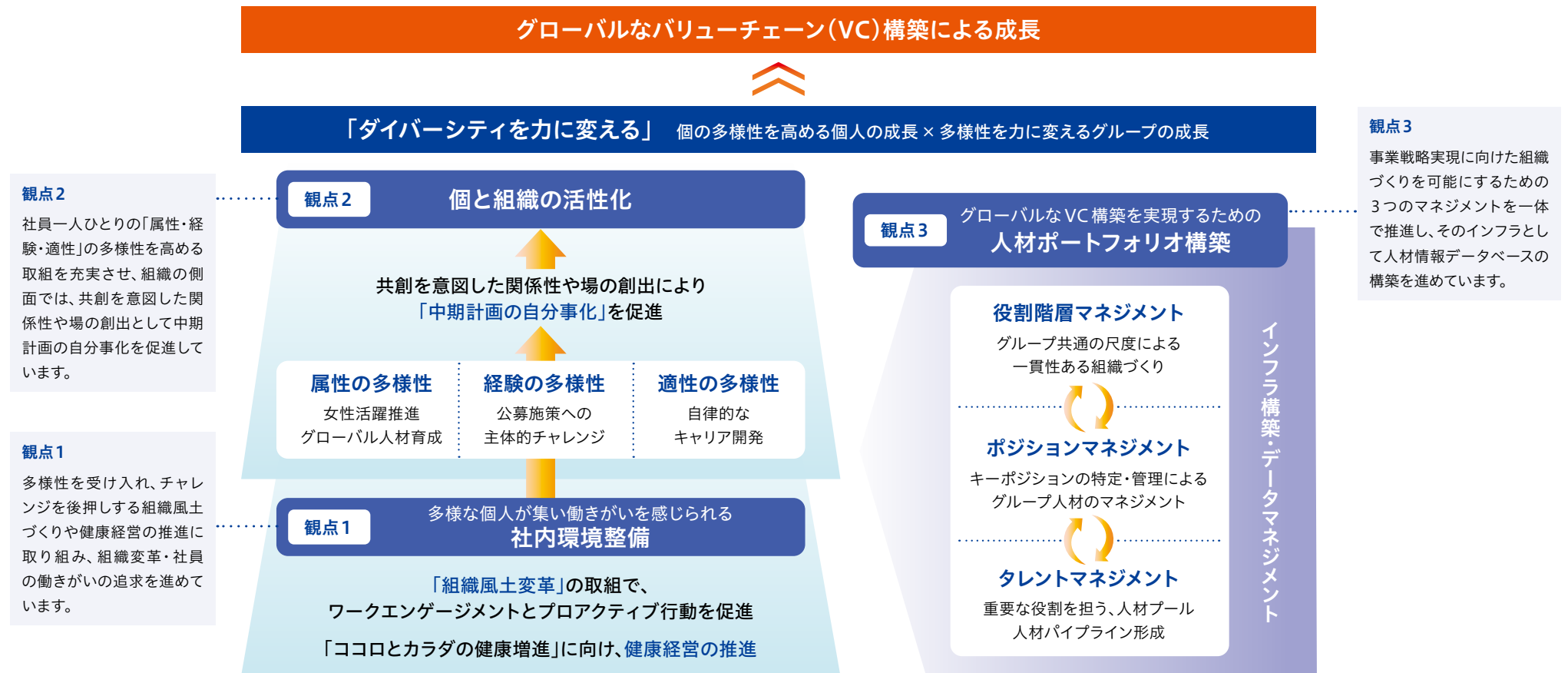
中期計画 KPI

項目	指標	25.3期 実績	26.3期 実績	八次中計 (27.3期)目標
主体的なチャレンジ行動	チャレンジ・公募施策に応募したグループ社員の割合	25.3%	33.5%	20%以上
組織風土診断結果	「多様性受容風土」の項目への肯定回答割合	66.0%	70.3%	70%以上
	「チャレンジ促進風土」の項目への肯定回答割合	62.6%	66.0%	
女性活躍推進	グループにおける女性管理職の割合	13.6%	15.2%	20%以上

社員とその家族に対する責任

■ 当社グループにおける人的資本経営

「社員とその家族に対する責任」として中期計画で設定した取組を実行することを、当社グループにおける人的資本経営の推進であると位置づけています。八次中計においてはダイバーシティを「バリューチェーン単位でグローバルな成長を実現していくための力＝グローバルなバリューチェーン(VC)構築」の推進力に変換するために3つの観点から様々な取組を実行しています。具体的な取組内容については、次ページ以降でご紹介しています。



多様性を社員一人ひとりの成長とグループの成長に変換し、グループ各社が共創して「力」を発揮できるハウス食品グループをめざします。

社員とその家族に対する責任

●観点1：多様な個人が集い働きがいを感じられる社内環境整備

観点1 多様な個人が集い働きがいを感じられる社内環境整備

一人ひとりが働きがいを感じながら、変革に挑戦し続ける組織風土変革の取組

一人ひとりが働きがいを感じながら、変革に挑戦し続ける組織の実現をめざし、仕事のやりがいと働きやすさの双方を高める取組を推進しています。その一環として、多様性を受容し、挑戦を後押しする組織風土改革ならびに、「ココロとカラダいきいき健康職場づくり」を全社一丸となって推進しています。

ガチ対話※



※ガチ対話：組織の課題を見える化し、それに基づき関係者一同が確認し、本気・本音で話し合うこと

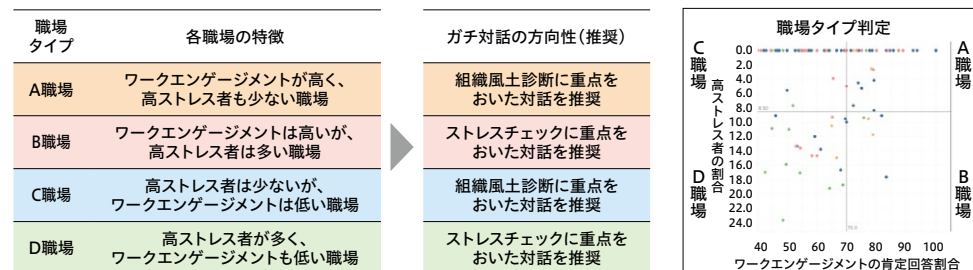
八次中計において、「結果にこだわる組織風土変革」を掲げ、仕事のやりがいを示す指標である「ワークエンゲージメント」と、変革に向けたチャレンジ行動の進捗を測る指標である「プロアクティブ行動」の双方を向上させることをめざしています。その実現に向けて、組織風土診断ツールを活用しガチ対話・HOUSE WAY 学習会などの対話の機会を通じて、組織風土の向上につなげる取組を進めています。あわせて、健康経営の一環として、全社員を対象にストレスチェックを実施し、職場環境の改善を通じて健康職場づくりを推進しています。

また、現時点では、国内グループ会社を中心に取り組んでいますが、今後は海外グループ会社への展開も視野に取組範囲を段階的に拡大していきます。

■職場の実態に即した対話を促す仕組み「職場タイプ判定」

組織風土診断とストレスチェックの結果を統合的に分析し、各職場の状態をA～Dの4象限上に可視化する「職場タイプ判定」を通じて、実態に即した「職場の現在地」をフィードバックしています。

これらの結果を用いて「ガチ対話」を実施し、対話を通じて得られた気づきや示唆をもとに、職場改善に向けた施策を議論・整理し、アクションプランとして実行につなげています。



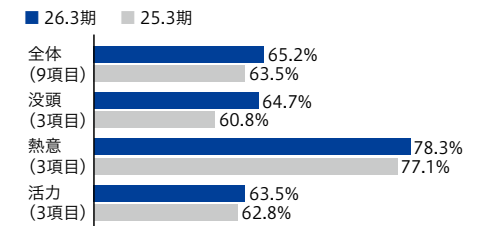
※A～Dの職場タイプは、各部署の役割や人員配置状況などに応じて変化するものであり、職場の良否を評価・判定するものではありません。

■組織風土変革の成果

ワークエンゲージメントの向上

仕事や会社への熱意や愛着、主体的関与の度合いを示す指標として、「エンゲージメント指標(ワークエンゲージメントや従業員エンゲージメントなど)」が広く活用されていますが、当社グループでは社員の「働きがい」を高めることを重視することから、「仕事への熱意・活力・没頭」の状態を示すワークエンゲージメントを指標として採用しています。

八次中計においては、社員の働きがいや主体的な挑戦を重要なテーマとして位置づけており、2026年3月期の調査結果では、2025年3月期と比較して各項目に改善傾向が見られています。



多様性受容、チャレンジ促進風土の継続的推進

社員一人ひとりのライフイベントを尊重し、多様な個性を発揮していきいきと活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。その結果、多様性受容風土の数値は八次中計で掲げた目標値70%以上についても、1年前倒しで達成しました。

さらに、ダイバーシティの推進を通じて、自身や組織に存在する固定観念を打破する動きが広がり、主体的なチャレンジ行動の増加にもつながっています。各種チャレンジ行動が前期比3%超のペースで増加しており、挑戦を後押しする組織風土が浸透しつつあります。

こうした意識・風土面の変化は、「ダイバーシティを力に変える」という方針に大きく寄与しています。

VOICE

業務改善に向けた現場主導の取組

組織風土診断結果を受けた部署全体のガチ対話で、「部署内に壁があると感じる」「担当業務引き継ぎ時の負荷が大きい」「目的が曖昧と感じる業務が多い」といった意見があり、解決すべき課題だと認識しました。解決のために「アクションプラン」を策定し、絵に描いた餅とならないよう実行委員会を立ち上げ、委員会では、課を越え相互に協力しやすい雰囲気醸成するため、全員が参加する社内ツールに部署専用の「ヘルプ」チャンネルを設置しました。部署専用のチャンネルを通じてマニュアル整備や引き継ぎ項目の周知などの具体的な施策を共有し、各々が当事者意識を持って改善に取り組むことで、業務への理解が深まりました。継続的な取組により、翌期の組織風土診断結果に改善が見られたことから、今回のアクションプランの推進が共感を生み、課題解決につながったと感じています。この取組を風化させず次へとつなげ、新たな課題にも向き合っていきます。



ハウスビジネスパートナーズ 会計事業部
野村 宏美 松本 匡代 森岡 敬子 佐伯 理恵

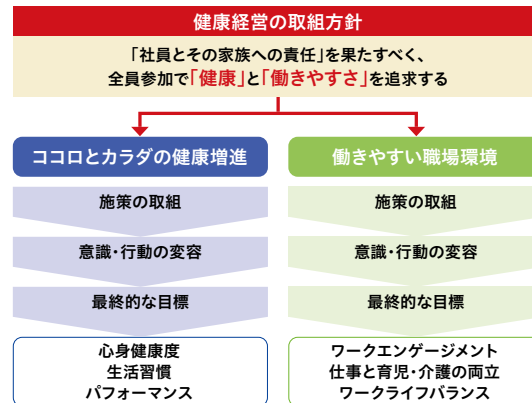
社員とその家族に対する責任

● 観点1：多様な個人が集い働きがいを感じられる社内環境整備

■ 全員参加で「健康」と「働きやすさ」を追求する健康経営の推進

当社グループでは、「多様な個人が集い、働きがいを感じられる社内環境整備」に、健康経営を位置づけて推進しています。多様な個人が個性を発揮し、健康でいきいきと働ける職場環境を整え、社員一人ひとりがすこやかな生活と働きがいを実感している状態をめざしています。

それを実現するため、「ココロとカラダの健康増進」ならびに「働きやすい職場環境」をグループの取組方針に掲げ、全員参加で取り組んでいます。



■ ココロとカラダの健康増進

メンタルヘルス

セルフケア学習会やグループ統括産業医によるラインケア学習会を通じて、メンタル不調の未然防止・早期発見・早期治療に努めています。また、グループ就労判定委員会を立ち上げ、再発防止の観点で復職判定、社員が健康的に就労するための対応策について協議しています。

食事

支店勤務者の健全な食生活を支援するため、食生活講座の実施と「OFFICE DE YASAI(オフィスでやさい)」※を導入しました。ハウス食品首都圏支社のトライアルでは、57%の社員が食生活で良い行動変容があったと回答しました。



※(株)KOMPEITOのサービス

食生活講座の様子

運動

運動習慣のきっかけづくりとして、ストレッチイベントや、グループ全社でのウォーキング大会を年に2回実施しています。



ストレッチイベント

卒煙支援

ハウス食品グループ本社とハウス食品の全事業所で、卒煙応援支援策ならびに2028年3月末を期限として段階的な敷地内全面禁煙化を進めています。

重症化予防

看護師・保健師による保健指導ならびに受診勧奨を実施し、生活習慣の改善をサポートしています。(ハウス食品グループ本社・ハウス食品・ハウスウェルネスフーズの取組)

■ 働きやすい職場環境

全員参加で働きやすい職場づくりを推進するため、組織風土診断結果とストレスチェック集団分析結果をフィードバックし、各職場で改善アクションを実施しています。(詳細は前ページを参照)

女性の健康課題

すべての社員が持てる力を最大限に発揮できる土台を整えるため、女性の健康課題に取り組んでいます。部下との関わり方に関する管理職向けセミナーを実施するなど、理解浸透を図っています。

ワークライフバランス

多くのグループ会社で月間計画勤務制度(コアタイムなしのフレックス勤務)を導入しています。有給休暇の取得も促進し、社員一人ひとりが自律的・効率的に働くことを推進しています。

治療と仕事の両立支援

疾病等の制約を抱える社員が、就業を継続し成長・活躍できるよう支援することを目的として、社員からの申し出を起点に、疾病の悪化を防ぐために必要な就業上の措置や配慮を行っています。

■ 外部評価

健康増進の取組、働きやすい職場環境づくりが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で進める健康経営優良法人認定制度において、国内グループ13社が健康経営優良法人認定を取得しました。加えて、上位500社が認定されるホワイト500にハウスウェルネスフーズが、ブライツ500にマロニーが認定されました。

VOICE

継続的な取組で社員の健康増進へ

ハウスウェルネスフーズは6年連続で健康優良法人の認証を取得しており、直近ではホワイト500の認定を受けました。

私自身が健康経営を推進するうえで大切にしていることは、社員一人ひとりの個性を尊重し、その人らしさに寄り添った支援を行うことです。保健師面談ではそれぞれ異なる生活スタイルや価値観、やりがいにまで耳を傾け、その人に合った健康習慣づくりやパフォーマンス向上を一緒に考えるよう心がけています。保健師が一方向的に目標を設定することは簡単ですが、継続的な行動変容にはつながりません。相手の考えに寄り添い、信頼関係を大切にしながら、主体的な社員の健康活動およびパフォーマンス向上につながる取組を進めています。こうした積み重ねにより、少しずつ成果が見え始め、会社全体に健康への理解が深まるとともに、組織力の向上にもつながっていると感じています。

これからもこの考えを大切に、社員とその家族のうれしい!ありがとう!につながる活動を続けていきます。



ハウスウェルネスフーズ
人事総務部 保健師

山口 絵美

社員とその家族に対する責任

●観点2：個と組織の活性化

観点2 個と組織の活性化

■共創を意図した関係性や場の創出—中期計画の自分事化を促進する表彰制度—

八次中計においては、グローバルなバリューチェーン(VC)構築による成長に向けて、一人ひとりが中期計画に共感し、自分事につなげて行動できる状態をめざしています。

そこで、2026年3月期より従来の表彰制度を発展・強化し、「中期計画体现のロールモデルを発信するオープンな場」として「VCアワード」へと進化させました。中期計画達成への貢献に報い、取組をグループ内に広く周知することで「中期計画の自分事化」を促進しています。

発展・強化のポイント

評価項目の見直し

中期計画を体现した行動をより具体的に伝えるため、3つの責任(お客様への責任・社員とその家族への責任・社会への責任)を反映した評価項目「中計実現への貢献度」を設定し、あわせて評価ウェイトも最大としました。この評価項目では結果だけでなく、中期計画を体现したプロセスも評価します。

この仕組みにより、受賞者の取組が結果として評価されることに加え、中期計画を体现する考え方や行動プロセスとは何かを全員が理解しやすくなります。このように表彰が、「一部の人の称賛」ではなく、「組織全体の学びと行動変容の起点」となっています。

運営方法の変更

社員との接点を増やすことで、中期計画実現に向けた気づきを得る機会を創出する設計にしています。

①社員審査

二次審査に進む案件について、社内ポータルで投票ページを作成し、社員が案件資料を確認のうえで、評価基準に基づき審査できるようにしました。



社員投票ページ

②受賞案件のコンテンツ化

グランプリの案件については、受賞に至る苦労や想いなどのエピソードを動画コンテンツとして配信し、ほか複数の上位賞についても広報活動を行っています。



受賞案件のコンテンツ化

中期計画の自分事化を促進することで、社員一人ひとりの視点と挑戦の幅を広げ、社員とグループの成長へとつなげていきます。

ハウス食品グループVCアワードの全体像



VOICE

中期計画実現への貢献実感(グランプリ受賞案件)

私たちは、レトルト製品のプロセスデザイン型開発の取組に挑戦しました。多くのお客様にご愛顧いただいている製品をリニューアルするうえで、単なる改良にとどまらず、中長期的に当社グループの価値をどのようにつくっていくかという点に目を向けました。製造や調達などを含むVC全体で事業活動をどのように変えていくことができるのか、そのなかでもお客様に対する提供価値(以下お客様価値)と事業視点でのコスト管理を大切にしました。

具体的な取組として、1点目は、「お客様価値の本質は何か」を起点に、製品ブランドの本質的な価値を整理したうえで、さらにおいしくするブランドリニューアルを実現しました。そのなかで、これまで当たり前とされてきたおいしさや製法を抜本的に見直し、味の下支えを強める新技術を開発しています。2点目は、外部の包材メーカーとも協働し、CO₂・プラスチック・紙資源の削減に着手し、環境負荷低減に貢献しました。

いずれの取組においても、社内の技術力向上のみならず、原料調達から流通までの当社グループのVC全体に加え、社外をも巻き込んだ関係部署の協働や密な連携があったからこそ実現できました。今回の取組を通じて、お客様価値と事業視点のコスト管理を両立できる新たな開発スキームの幕開けにつなげられ、中期計画の実現に貢献できたと実感しています。



ハウス食品
パーソナル食品事業部
三島 誠



ハウス食品
開発一部
滝澤 美紅

社員とその家族に対する責任

●観点2：個と組織の活性化

■主体的なチャレンジを後押しする多様な成長機会

社員一人ひとりが主体的にチャレンジし、経験と適性の多様性を高めることをグループとして強力に支援しています。その一環として、社員の自律的なキャリア開発を推進しており、主体的行動を支援するOJT／OFF-JTの両方の充実を図っています。多様な成長機会を提供し、多くの社員が積極的にチャレンジしています。

その結果、2026年3月期の八次中計のKPI「主体的なチャレンジ行動」は、目標20%以上に対して33.5%と上回って達成しています。

■当社グループのOJT施策

社員が自ら手を挙げて成長機会をつかむ「公募型施策」に加え、社員本人の希望を尊重しながら会社がキャリア形成を支援する「指名型トレーニー制度」を両輪で展開しています。公募型施策では、希望する職場異動につながるジョブポスティングをはじめ、海外グループ会社へのトレーニー制度、国内外の社会課題解決を目的としたグループ外の企業・団体への派遣制度などを用意しています。

また、指名型トレーニー制度は、会社が社員の経験・適性を踏まえ、他地域・他領域で一定期間経験を積む機会を指名で提供する取組です。これにより、本人の経験・適性の多様性拡充にとどまらず、日本と海外の人材交流や、組織の壁を越えた学び合いの加速にもつながっています。

当社グループの公募施策

公募種別	内容
キャリアチャレンジ	グループ内の部門への異動を立候補する制度(オープンポジション／ジョブポスティング)
海外現地法人チャレンジ	海外の現地法人に出向して、現地のミッションを通じ、国内外でのグローバル事業展開を担う人材への成長を支援する制度
CVC(コーポレートベンチャーキャピタル)チャレンジ	ベンチャー企業に出向して、出向先の経験を通じ、経営・イノベーション・変革といったテーマを推進する人材への成長を支援する制度
社会課題チャレンジ(国内・海外)	社会課題に対し、現地の活動に飛び込み解決を図ることで、自身の価値観・リーダーシップの在り方を問い直し、磨きをかける経験を提供する制度

VOICE

国境を越えた学びの機会

浙江ハウス食品社(中国)に入社して10年、これまで中国にて事業会社における幅広い業務を経験してきました。そのなかで、さらなる成長をめざし自身の強みと課題を見つめ直した結果、大きな組織を動かすためには、マネジメント力やリーダーシップに加え、より高い視座を養うことが不可欠であるという思いから、日本での業務経験から学ぶ指名型トレーニー制度に挑戦しました。あえて慣れ親しんだ環境を離れ、新たな環境で多様な業務に挑戦することで、課題を克服し、真のグローバル人材へ成長できると確信しています。



ハウス食品グループ本社
人材戦略部

張 金凱

VOICE

グローバルに活躍するための経験を求めて

スパイス系バリューチェーンの新規シーズ探索から基盤研究、その特許化に取り組むなかで、技術をグローバル事業につなぐには、外の視点を取り入れ、異なる立場や文化を持つ人を巻き込む力が必要だと感じ、上司の後押しで「ミッショングローバル」に応募しました。インドネシアでの様々なミッションを通じて、私は論理や正しさだけで周囲を動かそうとしていたことに気づき、相手の困り事に真摯に向き合い、自分の想いを伝えてこそ共感と協働が生まれるということを学びました。この学びを生かし、グローバルに技術と事業をつなぐ人材をめざします。

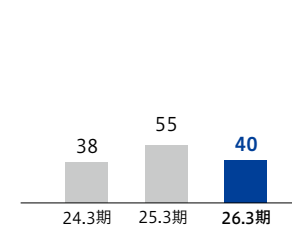


ハウス食品
スパイスバリューチェーン
素材・プロセス開発部

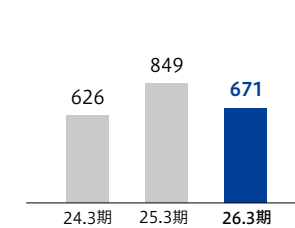
小林 瑠乃

多様な成長機会に関する状況

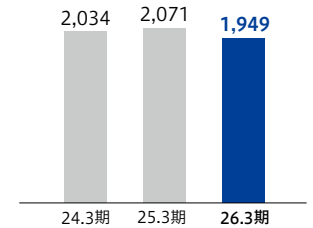
公募チャレンジ参加実績(名)



公募型 Off-JT 参加実績(名)



全 Off-JT 参加実績(名)



■当社グループの公募型 Off-JT 施策

OJTを補完し、自律的なキャリア開発を加速させる多様な Off-JT 機会を設けています。グローバルや越境学習、異業種交流、デジタルなど様々なテーマの Off-JT をラインアップすることで、社員のキャリア目標やニーズに対応した学びの機会を提供しています。

Off-JT 施策	内容
ミッショングローバル	異国の地で課される様々なミッションに向き合い、国内外関係なく活躍するためのスキルを身につける学習機会
越境クエスト(ベンチャー)	業務時間の20%を使用し、ベンチャー企業で一定期間業務経験を積む学習機会
異業種2000	異業種・複数社より社員が参加する合同プログラムに参加し、ともに学ぶことで異なる価値観やモノの見方に触れる学習機会
自分磨き支援	社員が希望するプログラムを受講し、修了後に会社が費用の半額を補助する制度
DXリテラシー講座	デジタル基礎を学び、デジタルリテラシーの向上を図る学習機会

社員とその家族に対する責任

●観点2：個と組織の活性化

さらなる女性活躍推進

当社グループでは「ダイバーシティを力に変える」を掲げ、女性活躍を重点的に推進しています。2018年に専属組織を立ち上げ、育成・機会提供・風土づくりを継続的に強化してきました。

第八次中期計画では、国内グループの「女性管理職比率」を2027年3月期に20%以上とするKPIを設定しています。目標との差はあるものの、状況を踏まえ、メンター制度の開始や管理職向けアンコンシャス・バイアス学習会の本格始動など、育成・評価の質を高める取組を一段と強化し、目標達成に向けて取組を加速させています。

こうした取組が評価され、「女性が活躍する会社BEST100」2026年版(日経BPほか主催)の食料品部門ランキング※で2位となりました。

今後も女性活躍推進を継続的に強化していきます。

※本ランキングは上場企業を中心とした451社の回答をもとに、管理職登用度/女性活躍推進度/ワークライフバランス度/人材多様性度の4指標で評価されています。

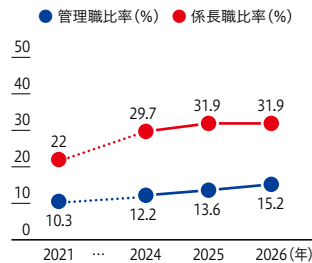
当社グループの女性活躍推進施策

目的	施策	内容
マネジメント強化	育成プログラム	上司がメンバー個別の育成計画をバックキャストで描き、成長機会を後押しする
	キャリア&チームデザイン学習会	チームづくりを通じ上司のマネジメント向上とメンバーのキャリア形成を支援する
ロールモデル接点強化	ピーシズ(メンター制度)	複数のパーツモデルと対話を通じて自分らしいキャリアや働き方のイメージを広げる
	未来からのエール(キャリアイベント)	トップのキャリア観をはじめ社内の様々なロールモデルの登壇・対話機会を未来を描く
キャリア開発強化	グループ役員クロスミーティング	役員との少人数対話により、自分の在りたい姿を描く
	キャリアステーション	多様なキャリア開発企画を通じて、キャリア観を刺激し、主体的行動を促す
風土づくり強化	管理職向けアンコンシャス・バイアス学習会	無意識のバイアスを対策し、固定観念を打破する
	一緒に考えるDE&Iラボ	他社と協働し、DE&Iを自分事化する

■仕事と育児の両立支援

出産・育児などの事情により、主体的なキャリア形成や活躍が妨げられないよう、サポート体制の充実を進めています。ハウス食品では、本人の希望に基づき、男女を問わず育児休業取得時に本人・上司・人事の三者面談を実施しています。特に、男性の育児参画については、セミナーなどで「育児経験を通じて経験の多様性が広がり、結果としてダイバーシティを力に変えることにつながる」と周知しています。多様性を受容する職場風土の醸成も相まって、育児休業取得率も高い水準を維持しています。

女性管理職・係長職比率の推移



キャリア&チームデザイン学習会



未来からのエール

また、男性の育児参画支援、働き方変革の実行、キャリア形成支援などの取組が評価され、2021年5月に「ブラチナくるみん認定」を取得しました。加えて、2026年4月にライフサポート勤務地固定制度を導入し、育児・介護・持病により転勤が困難となる社員が継続して勤務できる環境を整えています。

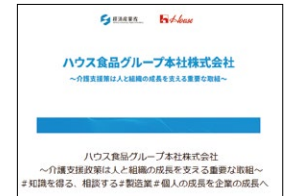
■仕事と介護の両立支援

介護サポート体制の充実とは、八次中計において「社員とその家族に対する責任」を果たすうえでの重要施策であり、多様な社員が家庭の事情にかかわらず活躍し続けられる環境づくりにつながると考えています。

具体的な施策として、法定を上回る制度整備に加え、講演会やセルフチェックなどを通じて、年齢にかかわらず全社員が必要な時に適切な行動を選べるよう支援を継続しています。また、対話をメインにした社内介護コミュニティを立ち上げ、介護経験の有無を問わず関心のある社員が集まり、仕事と介護を両立する方法、介護への向き合い方や選択肢のヒントを得られる場として設けています。こうした施策を通じて支援策の理解・活用をさらに促進していきます。

社外への発信

当社グループの取組は社外からも評価されており、経済産業省の「介護と向き合う企業戦略 CHRO インタビュー」において、グループ本社代表取締役専務の大澤が仕事と介護の両立支援の取組を紹介しました(2025年11月)。グループ理念の実現および八次中計における「社員とその家族に対する責任」のテーマ「ダイバーシティを力に変える」の推進を通じて、人と組織の成長を支える重要な取組である旨を発信しています。



VOICE

人生のあらゆるステージで活躍を

新卒入社後、パートナーの海外赴任に伴う退職と再入社(ウェルカムバック制度)を経験しました。今のままでもやりがいを持って楽しく働いていたものの、育児をしながら働く身であるためどうしても時間と場所に制約が出てしまいました。周囲が次々と新しい打席に立つ姿に、ぶつかる先のない悔しさと焦りを募らせ、いつしか「制約」を言い訳にしていた自分を変えたい思いで、一番キャリアの長かった商品開発を起点に、次のステージへ「横にキャリアを広げてみよう」と一念発起し、社内公募プログラムを通じて福島や能登の復興支援を行う「東の食の会」への留職に挑戦しました。

どんな制約があっても、小さくても完璧でなくても価値は生み出せる。このしなやかな働き方・生き方を自ら体現し、帰任後は、誰もが自分らしく挑戦を続けられる活気ある組織文化の醸成に貢献していきたいと思っています。



ハウス食品グループ本社
人材戦略部付
楠本 明日香
(社会課題チャレンジ中)



福島県大熊町のキウイ農園視察の様子

社員とその家族に対する責任

●観点2：個と組織の活性化／●観点3：グローバルなバリューチェーン(VC)構築を実現するための人材ポートフォリオ構築

障がい者雇用 —ともに本業を担ってこそ、真のダイバーシティ—

■当社グループ雇用方針と実績

すべてのグループ会社が本業のなかで障がい者の仕事の創出を担い、特例子会社のみならず、様々な職場で活躍している状態をつくることを方針とし、障がい者雇用に取り組んでいます。

障がいのある社員に合理的な配慮を行いながら、ともに働く仲間として、本業のなかで成長・活躍することを期待しています。2026年6月1日時点の雇用率は3.13%であり、法定雇用率を安定的に上回る水準を維持しています。

■ともに働く職場の実現に向けて

ハウスあいファクトリー(特例子会社)

障がいのある社員が、より安全に働くことができるよう合理的配慮に努め、スパイス製品の製造を中心にお客様に安心してご利用いただける製品の生産に取り組んでいます。また、社外に向けた講演や就労体験機会の提供などを通じて、社会全体の雇用機会拡充にも貢献しています。これらの取組が評価され、2025年に厚生労働省の「障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」において、「もにす認定※」を取得しました。

※「もにす」という名前は、共に進む(ともにすすむ)という言葉に由来しています。



もにす認定

VOICE

助け合いながら安全・安心な製品をお届け

日頃から働く仲間と協力し、助け合いながら丁寧な作業を心がけています。担当する仕事も増え、安全・安心な製品を生産していることにやりがいと誇りを持って働いています。また、母校を訪問し、在校生へ社会人としての経験や就職への準備など就労支援の活動を経験したことで、自身の成長も実感しています。今後も働く仲間と協力し、様々なことにチャレンジしていきたいと思っています。



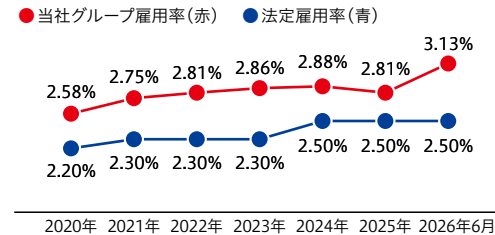
ハウスあいファクトリー
製造部
江村 瑞穂

様々な職場での雇用

特例子会社のみならず、本社・研究所・工場など、様々な職場で障がいのある社員の雇用を進めており、必要な配慮と一緒に考え、実践しています。

また、ハウス食品グループ本社では、知的障がいのある社員が事務サポート業務に従事するなど、職域の拡大も進めています。

障がい者雇用率の推移



※グループ適用により11社合算(ハウス食品グループ本社、ハウス食品、ハウスあいファクトリー、ハウスウェルネスフーズ、ハウスギャバン、マロニー、ハウス食品グループ東北工場、サンハウス食品、ヴォークス・トレーディング、ハウス物流サービス、ハウス食品分析テクノサービス)

観点3 グローバルなVC構築を実現するための人材ポートフォリオ構築

事業戦略と社員の成長を同時実現するための3つのマネジメント

グローバルVC構築に向けた基盤として、「役割階層マネジメント(グループ共通の階層設計)」「ポジションマネジメント(戦略実行においてキーとなるポジションとその要件の明確化)」「タレントマネジメント(人材の可視化×適材適所への充当)」が持続的に実行される状態をめざしており、これら3つのマネジメントを相互に連動させるためのインフラとして、人事戦略システムを導入し、人材データ基盤の構築を進めています。

人材データ基盤には、異動履歴・キャリア志向・業績評価といった社員一人ひとりのデータがタイムリーに蓄積されているほか、今後はキーとなる管理職ポジションを担うにあたっての要件定義を進めながら、3つのマネジメントに関連するデータを複合的に可視化していく予定です。

データ基盤を土台に、グローバルで共通の役割階層に基づいて、戦略実行のためのキーとなるポジションを明らかにします。さらに、そのポジション要件を明確化して社員へ公開し、人材パイプラインを構築することで、会社としての戦略的な人材開発と、社員の自律的なキャリア形成を同時に実現します。これにより、事業戦略の実現に向けた、力強くスピード感ある組織づくりを推進します。

3つのマネジメントのありたい姿



データマネジメントのありたい姿

