

人材育成

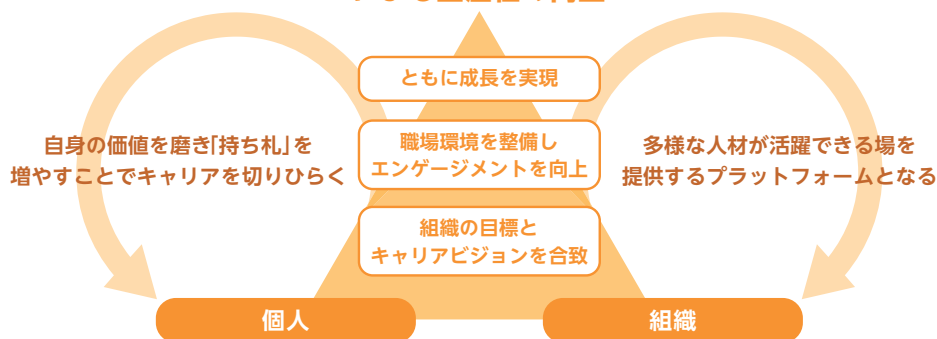
人材育成に関する基本的な考え方

「未来と学びをデザインする～“教わる”から“気づく”へ～」をテーマとして掲げています。職場で業務に挑み、それぞれの課題を認識し知識・スキルを身につけられる理想の環境を目指し、「教える」のではなく「気づき・動く」教育へと進化を図っていきます。

人材マネジメントポリシー

個人が自らの課題を認識し、知識・能力を磨く
 多様な個と組織を融合し、実行力を高める
 そのために我々は個人が生き生きと働く環境づくりを行う

成長ベクトルのすり合わせ による生産性の向上



3つの柱

- 成長エンジンの確立に向けた人材育成の実施
- 多様な個の成長を支援する人材育成の実施
- 共有すべき価値観を体現できる人材育成の実施

担当役員メッセージ



取締役 副社長執行役員
 管理本部長

若林 宏

人的資本経営の考えのもと、人へ投資する

ヤクルトグループの事業活動の根幹には、ヤクルトレディをはじめとする「人」の存在があり、ビジネスモデルを機能させる原動力となっています。

当社の企業理念である「私たちは、生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」に基づき、人は価値を創造する重要な資産と考え、人的資本に積極的な投資を行い、人材育成を展開しています。

人材育成の推進にあたっては、「経営戦略との連動」「価値観の多様化への対応」「組織力の最大限の発揮」をポイントとして掲げ、従来の一律の教育ではなく、「個」のキャリアにあった教育へと進化を図っています。

企業価値の持続的向上を目指して

2021年には、長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」の達成に向けて、人材基本戦略を再構築しました。「『個』が成長、活躍できる組織への変化」を基本方針とし、個人が生き生きと働くことができる環境づくりを行いながら、本戦略を実行しています。

具体的には、左記の人材戦略3つの柱を軸に、「グローバル展開の強化のための人材育成」「職場を活性化し、組織としての力に換える職場内教育」「役割に応じた活躍を支援する階層別教育」を重点テーマとし、さまざまな教育施策を実施しています。

今後も、企業価値を持続的に向上していくために、「個」の成長と組織力の向上を図っていきます。

人事評価における公平性

毎年、評定者向け研修を実施する等、公正・公平で納得性の高い人事評価制度の運用の徹底を図っています。また、2022年4月に人事評定制度が改定され、より適正な処遇の実現を図るとともに、評定者に加え、被評定者向けにも人事評定研修を実施し、評定のルール理解促進に努めています。

一方、在宅勤務や時差出勤が導入されたコロナ禍においても、上司・部下がコミュニケーションを相互に意識し合い、内線スマートフォンを導入する等業務が「見える」化できる環境構築に努め、働き方の違いによる人事評価結果に差が生じないように努めています。

従業員向け能力開発研修

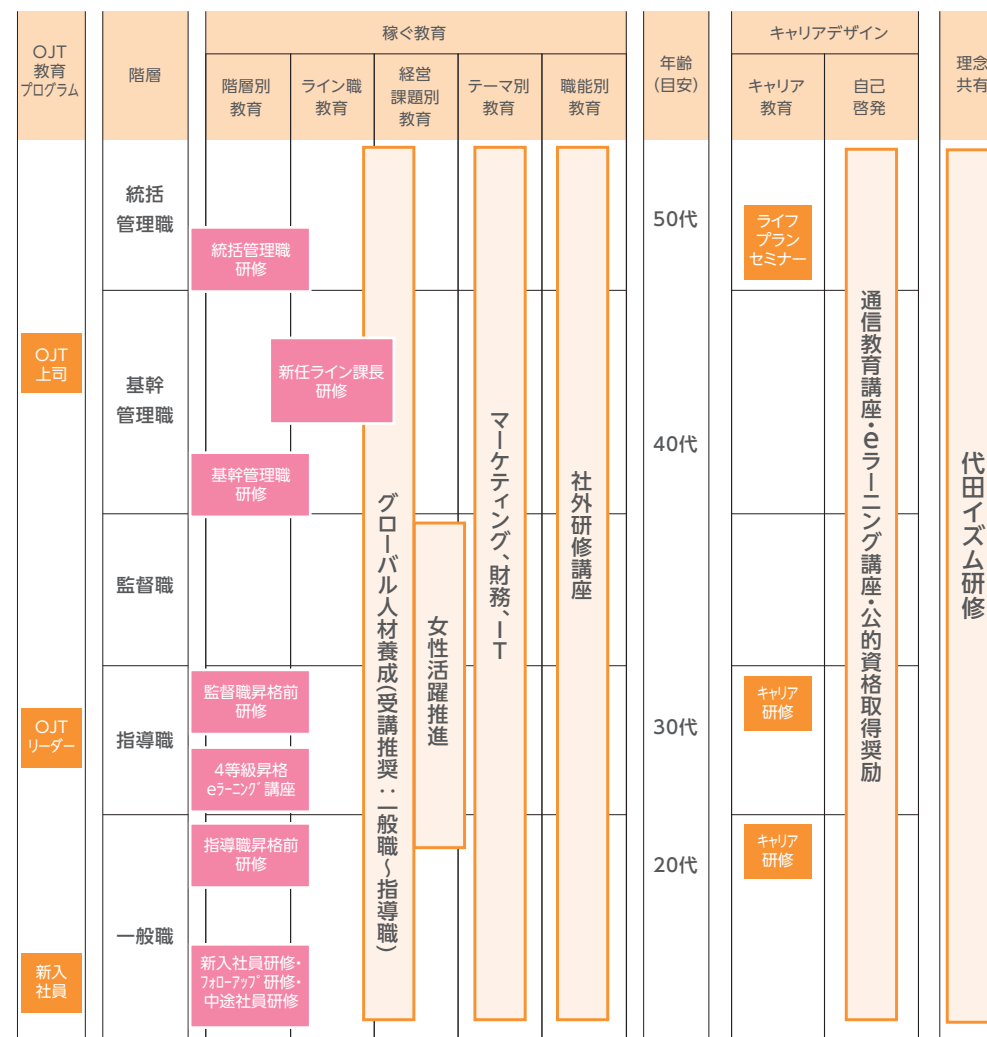
従業員全員が「代田イズム」を伝承・実践し、組織の活性化と業績向上へ貢献するために、階層別教育、経営課題別教育、テーマ別教育、自己啓発支援を実施しています。

研修受講時間・費用(ヤクルト本社)

年度	2017	2018	2019	2020	2021
研修受講時間(総計)	39,523.95	35,111.20	40,304.90	16,217.16	23,235.50
研修受講時間(時間)1人当たり	13.88	12.21	13.99	5.64	8.19
研修費用(円)1人当たり	18,702	19,035	21,274	12,900	18,756

※ 2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により減少

プログラム体系図(2021年度ヤクルト本社)



グローバル人材養成

成長分野である国際事業を含めたグローバルに活躍できる人材の育成は重点課題と位置づけています。そのため本社では、海外事業所での業務体験を通じて国際事業への理解を深め、グローバル企業としての組織風土が醸成されることを目指したグローバルインターンシップの制度があります。2021年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、方法をオンライン形式に変更し実施しました。2022年度もオンライン形式で実施する予定です。

人材育成プログラムに対する社員(受講者)のコメント



国際業務部付
主任

増田 瑛

入社7年目に「グローバルインターンシップ」に参加し、メキシコに約2週間行きました。当初、海外赴任に興味がある一方で業務面や生活面で不安な点もあり、やや迷いがありました。しかしながら、研修に参加して、実際に現地社員と同行したり、生活環境を自分の目で見て体感することで、海外赴任に対する不安の解消につながりました。また、海外での先輩・同僚の活躍を目の当たりにして刺激を受け、自身のキャリアの一つとして、海外赴任に挑戦したいと思うきっかけとなりました。(2019年度「グローバルインターンシップ」に参加、2022年度海外赴任予定)

ディーセントワーク

働きがいを引き出す人事制度

「努力が必ず報われる会社でなければならない」という信念のもと、社員の働く意欲とやりがいを最大限に引き出すことを狙いとし、公平・公正で納得性のある人事制度の運用を心がけています。具体的には、会社が期待する役割の大きさや職務の違いを役割グループ(階層)およびコース(職種)に分類することで、社員のキャリアビジョンを明確にするとともに能力に応じた役割を担う、いわゆる適材適所を実現しています。また、人事評価制度および賞与、定期昇給等の処遇においても従来以上にメリハリをつけることで、社員の競争意識や挑戦意欲の高まりを後押ししています。

主な人事制度(ヤクルト本社)

人事制度	内容
自己申告制度	年に1回、全社員が仕事内容や能力開発、配置・異動に関する自身の意見・希望を申告する制度。社員一人ひとりの働きがいをより一層高めることが狙い
社内FA制度	異動希望部署を明らかにして通知する社内FA(フリーエージェント)制度。社員自らがより高い意欲をもって能力を発揮できる職場への配置転換を希望できる
コース転換制度	プロフェッショナル群からマネジメント群への変更等、自身が進みたいコースに転換できる制度。入社後の個々のキャリアビジョンに沿った選択ができる当制度により、社員の「やりがい」「働きがい」を高め、活力ある職場づくりを目指す。2005年の導入以降、毎年20人前後の社員が自らの意思でコース転換を果たし、新たな仕事にチャレンジしている
ジョブローテーション制度	入社後の長期的な育成と適性把握を目的として、主に企画職(事務系)の社員を対象に、原則的に3~4年の間隔で定期的に人事異動を行い、入社から10年の間に3つの部署を経験する制度。営業部門と管理部門、海外事業所等さまざまな仕事や勤務地を経験し、また、バランス良く職務を経験し、視野を広げていくことで、自身の適性を把握し、キャリア形成が可能に
配偶者転勤帯同休職制度	配偶者が国内外を問わず転勤となった際、最大で5年間休職し帯同することができる制度