

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

イキイキと働ける職場環境の整備

■ 多様な従業員が働きやすい職場環境づくり

ヤクルトグループは、従業員の働き方、能力、価値観は多種多様であり、違いがあるからこそ組織として新たなイノベーションが起きるということを前提に、従業員の個性をできる限り活かして、イキイキと働ける職場づくりに努めています。また、働きやすい職場環境の実現のための取り組みとして、本社では健康経営の視点に立った社員の健康づくりの推進や、全国事業所での社員面談等を実施しています。

■ 労働基本権の尊重

当社では、現状企業別労働組合は組織されていませんが、事業所ごとの社員の過半数を代表する者と連携し、社員の意見を聴取しています。また、社員への影響が大きい改定内容の場合には、事前に全社員向けの説明会を実施し、合意形成に努めています。

初任給と最低賃金との比較(2021年度)

	初任給(円)	最低賃金との比較(%)
大学院修了	226,500	143
大学卒(総合職)	217,000	137
大学卒(一般職)	191,000	120
短大卒	182,000	115
専門学校卒	182,000	115

※ 最低賃金は東京都の最低賃金(1,041円/時)より、1か月20.08日、1日の労働時間7.5時間として算出。なお、等級別の給与制度となっており、同一等級・職群での男女別格差はありません。

■ 上級管理職の現地採用(ヨーロッパヤクルト)

ヨーロッパヤクルトおよび関連する欧州グループ会社では、地域社会に根差し持続的な成長を遂げるため、欧州各国で上級管理職の現地採用を積極的に行っています。欧州ヤクルトグループにおいては現地採用の社長も登用しています。また、ヨーロッパヤクルトでは、全執行役員6人のうち4人が現地採用であり、全管理職の約8割が現地出身の社員となっています。

関連情報 ▶ P.62 現地雇用・調達に関する基本的な考え方 ▶▶▶

■ エンパワメントプロジェクトの展開(イタリアヤクルト)

イタリアヤクルトでは、2021年9月から全従業員を対象としたエンパワメントプロジェクトを展開しています。この取り組みを通じて、マネージャーと従業員がより良い相互関係を築くため、継続的にフィードバックを行い、ともに成長し、一つのチームとして働くことを促進します。同時にプロジェクトに参加するマネージャーには、自分の役割に対する意識を高め、リーダーシップの成長を促すことを求めています。