

03

NISSINの経営基盤

人財戦略の強化

当社グループは、創業以来、人財を重要な企業価値の源泉として位置付けてきました。この考え方に基づき、企業戦略との連動を一層強化するため、中期人財戦略を新たに策定し、経営体制の整備とグローバルおよび国内の人財基盤の強化、組織力の向上を通じて、成長戦略の実現を図っていきます。

企業戦略と人財戦略との連動



人財戦略上の重点テーマ 主要KPI

経営体制の整備		
2026年度 グローバル主要ポスト※1選定と後継者プール設計	2027年度 指名・報酬諮問委員会によるエグゼクティブ報酬等ガバナンス体制の構築	2028年度 グローバル主要ポスト※1後継者(即時)現行比200%
Global One Nissinの構築		国内事業組織・人財のさらなる強化
2026年度 グローバル共通理念研修海外現法展開率100%	2027年度 日本本社へ海外現法社員受入れ仕組み化・開始	2026年度 人員・人件費適正化に向けた国内グループ要員管理体制強化
2028年度 日本本社の海外要員(CEFR B1+以上)50%※3		2028年度 グローバル主要ポスト※1後継者プール(次期・次々期)現行比200-300%
2028年度 次世代人財パイプライン※2現行比150%※3		
組織力の向上※4		
指標	目標	2025年度実績
社員のキャリア実現度		76%
社員のMVV受入れ共感度	ターゲット目標 85%	77%
社員の働きがい	コミットメント目標 70%	75%
社員の成長実感度		69%
女性管理職比率	2025年度 10% 2030年度 15%	10%
男性育児休業取得率	2030年度 85%	76%

※1 グローバル主要ポスト:当社グループの持続的成長とグローバルガバナンスを支える観点から重点的に管理する重要ポスト

※2 次世代人財パイプライン:将来の経営と事業成長を担う人財層の拡充を支える育成基盤

※3 中核企業である当社グループ4社(日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱)が対象。その他の指標は当社グループ全事業会社を対象

※4 中核企業である当社グループ4社(日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱)が対象

2025年度末
目標達成

Global One Nissinの構築

グローバル人事体制を強化するとともに、各国HRと連携して評価・報酬・育成の共通方針を整え、統一的な人財マネジメント基盤を構築します。同時に、各地域の事業特性や制度に応じた柔軟な人事運営が可能な体制を整え、全体最適と地域最適の両立を目指します。

Global HR Meeting

拡大する海外事業展開を支えるHR機能拡充に向けた基盤づくりのためGlobal HR Meetingを定期開催しています。これにより、HRネットワークの形成・連携強化や、HR部門としての共通認識と求められる役割の理解、日清食品の成り立ちに触れることによるMission・Vision・Value(MVV)の体現を狙っています。



カップヌードルミュージアムでの理念研修

Future Leader Session

海外現地法人の次世代リーダー人財を対象に、グローバルビジネスを牽引するリーダーシップの育成を目的とした選抜型の対面研修を実施しました。中長期成長戦略や日清食品グループのビジネスへの理解・共感の深化を図るとともに、実践を通じたMVVの体現を支援し、グローバルビジネスの将来を担う人財を育成しています。



Future Leader Sessionの様子

組織力の向上

多様な個性や専門性を持つ社員が互いを尊重し、MVVに共感しながら、Well-beingと働きがいを感じて活躍できる状態を目指します。

どのような事業環境でも、多様な社員がしなやかに連携し、組織力を高められるよう、引き続き、さまざまな取り組みを進めます。

Mission・Vision・Valueの浸透

経営トップによるメッセージ発信や理念研修に加え、チームで理念を語り合うセッション、創業の原点を体感する「チキンラーメン対面販売」など、多角的な浸透活動を展開しています。さらに、高い創造性を発揮した社員を称える「NISSIN CREATORS AWARD」を毎年開催しています。



チキンラーメン
対面販売



NISSIN CREATORS
AWARD 2025 表彰式

国内事業組織・人財のさらなる強化

国内事業の競争力強化と次世代人財の育成に向け、組織力向上と人財育成機能の強化を進めます。社員の自律的な成長を支援し、採用・育成・配置の質と生産性を高めることで、柔軟で高い成果を生む組織づくりを目指します。

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

日清食品グループは、企業内大学「NISSIN ACADEMY」を教育の中核に据えています。その基盤となる「学習プラットフォーム」では、自発的に学べる200以上の講座を展開。また、デジタル変革を加速させる「NISSIN DIGITAL ACADEMY」を通じて、生成AI活用やアプリ開発などのリテラシー向上を推進しています。



NISSIN ACADEMY Learning

自律的なキャリア形成の支援

年に一度、自身の希望や将来像を会社に伝えるキャリア申告制度を運用しているほか、部署が求めるポストに自ら手を挙げて挑戦できる公募制度を活性化させています。さらに、公募ポストへの適合度を可視化する「就任要件マッチ度」を設け、個々のスキル・経験に応じた最適なマッチングを実現し、新たな挑戦を後押ししています。

就任要件マッチ度



公募制度で希望するポストとの
マッチ度が把握できる
(管理職のみ)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

役員や組織長が女性管理職、管理職候補を個別育成支援する「スポンサープログラム」をはじめ、社外取締役・監査役との座談会の開催、女性向けのリーダーシップ開発プログラムを実施しています。また、男性の育児休業取得を促進するために取得事例などを紹介しています。



育休に関する講義