

Human Capital Report 2025



社員も、会社も、社会も、Happyに！

日清食品グループのグループビジョンであるEARTH FOOD CREATOR、
そして中長期成長戦略2030で掲げるありたい姿を実現し、
常に新しい食の文化を創造し続けるイノベーティブな組織であり続けるためには、
財務資本に加え、非財務資本とりわけ人的資本が重要であると考えています。

当社グループでは創業当時から人財を企業価値の源泉と捉えてまいりました。
創業者の安藤百福も人財育成に関する考え方について数多くの語録を残しており、
現在もその言葉は語り継がれています。

外部環境が激変し、労働市場も大きく変化する中で、
当社グループでは人財と組織の在り方も変化に対応しながら、様々な取り組みを行ってまいりました。
数多くある会社の中から当社グループを選び、ともに働いている社員一人ひとりが
日々の充実を感じながら、能力発揮できる環境を整えることで
社員・会社・社会のHappyにつなげていきたいと考えています。
人的資本の情報開示に関するガイドラインであるISO 30414に沿った指標のスコアと合わせて、
人的資本経営における具体的な取り組みを本レポートにて開示いたします。



目次

Chapter 1	人	人的資本経営の考え方 CEOメッセージ CHROメッセージ
Chapter 2	グ	グループ理念および中長期成長戦略2030 日清食品グループの理念 100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス 中長期成長戦略2030について 日清食品グループの行動指針 組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像 社員サーベイのモニタリング指標
Chapter 3	人	人的資本経営における具体的取り組み MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人財の採用とオンボーディング 自律的なキャリア形成の支援 NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン エンゲージメントの向上
Column	デ	デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 健康経営の推進 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

Chapter 1

人的資本経営の考え方

CEOメッセージ

CHROメッセージ

Chapter 2

グループ理念および中長期成長戦略2030

日清食品グループの理念

100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

中長期成長戦略2030について

日清食品グループの行動指針

組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

社員サーベイのモニタリング指標

Chapter 3

人的資本経営における具体的取り組み

MISSION・VISION・VALUEの浸透

多様な人財の採用とオンボーディング

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

エンゲージメントの向上

Column

デジタルトランスフォーメーションへの取り組み
健康経営の推進

就労環境に関する取り組み

人的資本関連の表彰・認証

データ集

CEOメッセージ

「企業在人・成業在天」

この言葉は、創業者の安藤百福が2007年に社員に向けて年頭のメッセージとして記したものです。

企業は人である。人に対する評価がそのまま企業の評価につながる。また成業とは、大衆の声が天に通じたときに、はじめて大きな評価として返ってくるものだという意味が込められています。この言葉にも象徴されるように、かねてより日清食品グループは人財を企業価値の源泉として捉えてきました。

中長期成長戦略2030に掲げる両利きの経営、そしてその先のEARTH FOOD CREATORを実現するためには、それをドライブする社員一人ひとりがクリエイティビティを最大限発揮できる環境整備が何よりも重要です。



創業者がチキンラーメンやカップヌードル、そしてスペース・ラム（宇宙食ラーメン）を発明したように、社員には飽くなき好奇心と執念を持ち続け、ハングリーな気持ちでチャレンジして欲しい、また多様な個性がぶつかり合いながら新しい食文化を創造していくクリエイティブな組織であり続けたいと考えています。そして仕事を通して社員一人ひとりが人間として成長し続けてほしい、そんな願いを込めて組織と人財への投資を強化してまいります。



日清食品ホールディングス株式会社
代表取締役 取締役社長・CEO / 安藤 宏基

CHROメッセージ

「三本柱の人財戦略で挑む人と組織の変革

～”最高最強のチーム、日清食品はヒト”を目指して～」

人的資本経営で最も重視していることは、日清食品グループの中長期成長戦略2030の実現に向けて経営陣全員と目線をそろえ、事業戦略と人事・人財戦略をコインの裏表のようにアラインメントさせることと考えます。人は“コスト”ではなく投資であり、成長の“ドライバー”です。

その成長基盤を盤石にするため、そして自分たちが今どのあたりにいるのかの立ち位置を可視化するために、当社は2024年2月にISO 30414認証を取得しました。認証はゴールではなく、取り組みを定量・定性の両面から点検し、説明力を高め、改善につなげたり、新機軸をつくるためのモノサシです。定期審査も過去の実績の振り返りにとどめず、「次に何を強化するのか、変えるのか」という未来志向の議論へと軸足を移していきます。形式的な開示ではなく、経営の意思決定に資するデータへ磨き上げる—この姿勢を徹底します。

2025年10月の就任以降、経営や現場との対話を重ね、中期人財戦略を策定しました。フォーカスをわかりやすくするためにテーマを“グローバルHQ人事”、“エグゼクティブ人事”、“日本人事”の三つに分けて戦略を整理しました。これは、主要経営課題である“海外事業のさらなる拡大”、“新規事業の成長加速”、“国内収益基盤の強化”を人と組織の側面から確実に推進するための切り口です。

まず、“海外事業のさらなる拡大”に対しては、グローバルHQ人事が要です。各地域・各社が事業課題に合わせ、最適な組織、リーダー配置、現地に根差した制度や育成を推進するとともに、HQとしての制度・文化・育成・報酬等の考え方についてのグローバルスタンダードを設計しPDCAを回すことで、現場主導と連結視点のガバナンスを構築します。

次に、会社の成長ステージが変わる中で、エグゼクティブ人事として、広い視野で事業を牽引できる経営人財の見極めと登用、後継者計画、経営チームの強化を体系的に仕組み化します。

日本人事としては、挑戦が報われる評価・報酬、越境を促す配置、学習を組織能力へ転換する仕組みを整えます。多様な働き方やキャリアの選択肢を広げ、現場の生産性とエンゲージメント、ひいては会社の求心力を高めます。

これらを3年の中期戦略ストーリーとして約20項目の施策に落とし込み、着実に実行していきます。当社の企業文化をベースに、経営と現場がともに目指すゴールをひとつにし、誰もが一人称で推進する集団、“最高最強なチーム、日清食品はヒト”と呼ばれる人的資本経営を推進して参ります。社員一人ひとりが生き生きと輝くEARTH FOOD CREATORとして、世界中の人々に食を通じて幸せをお届けします。



日清食品ホールディングス株式会社
専務執行役員・CHRO / 濱瀬 牧子

目次

Chapter 1		人的資本経営の考え方 CEOメッセージ CHROメッセージ
Chapter 2		グループ理念および中長期成長戦略2030 日清食品グループの理念 100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス 中長期成長戦略2030について 日清食品グループの行動指針 組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像 社員サーベイのモニタリング指標
Chapter 3		人的資本経営における具体的取り組み MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人財の採用とオンボーディング 自律的なキャリア形成の支援 NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン エンゲージメントの向上
Column		デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 健康経営の推進 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

日清食品グループの理念

当社グループは創業して以来、創業者である安藤百福が残した創造の精神を大切にしています。EARTH FOOD CREATORをVISIONに掲げ、単なる商品開発に留まらず食文化そのものを創造し続けることを目指しています。大切な4つの思考（Creative、Unique、Happy、Global）をVALUEとして、日々の業務における判断基準としています。

日清食品グループのMISSION・VISION・VALUE

常に新しい食の文化を創造し続ける

“ EARTH FOOD CREATOR ”

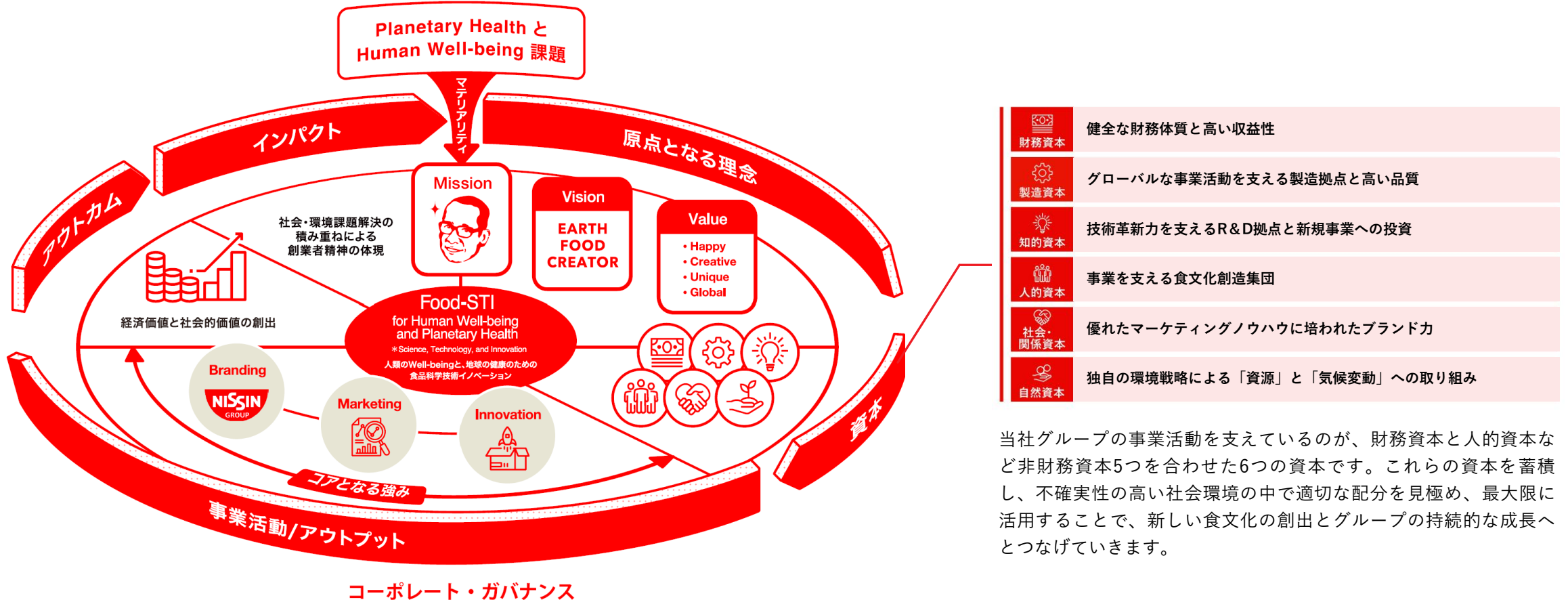
(食文化創造集団)

として、環境・社会課題を解決しながら
持続的成長を果たす



100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス

当社グループは、創業者精神に基づき、6つの資本や強みであるブランディング・マーケティング・イノベーションを駆使し、魅力的な製品を生み出すことで、経済価値と社会的価値を創出しています。この一連のプロセスを循環させることによって創業者精神を体現し、持続的な成長を目指す、これが当社グループの価値創造プロセスです。



当社グループの事業活動を支えているのが、財務資本と人的資本など非財務資本5つを合わせた6つの資本です。これらの資本を蓄積し、不確実性の高い社会環境の中で適切な配分を見極め、最大限に活用することで、新しい食文化の創出とグループの持続的な成長へとつなげていきます。

日清食品グループの行動指針

MISSIONを果たし、VISIONを実現するために、VALUEと合わせて社員一人ひとりの行動の拠り所として「日清10則」を定めています。

日清10則

<p>01.</p> <p>ブランド オーナーシップ</p> <p>を持って。</p>	<p>02.</p> <p>ファーストエントリーと カテゴリーNO.1を 目指せ。</p>	<p>03.</p> <p>自ら創造し、 他人に潰される くらいなら、 自ら破壊せよ。</p>	<p>04.</p> <p>外部の英智を巻き込み、 事業を加速させよ。</p>	<p>05.</p> <p>純粋化した組織は弱い。 特異性を取り込み、 変化できるものが 生き残る。</p>
<p>06.</p> <p>知識と経験に 胡坐をかくな。 自己研鑽なき者に 未来はない。</p>	<p>07.</p> <p>迷ったら突き進め。 間違ったらすぐ戻れ。</p>	<p>08.</p> <p>命令で人を動かすな。 説明責任を果たし、 納得させよ。</p>	<p>09.</p> <p>不可能に挑戦し、 ブレークスルーせよ。</p>	<p>10.</p> <p>仕事を楽しむのも 仕事である。 それが成長を 加速させる。</p>

組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

グループビジョンの実現につなげるためには、働きがいが高く仕事を通して生涯成長できる組織であることや、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成などが必要不可欠だと考えています。組織人財ポリシーとしてありたい組織像と社員一人ひとりに求める事を掲げ、これに基づき6つの重点戦略テーマを設定し、テーマと連動した施策に取り組んでいます。

組織人財ポリシー（人財育成方針）



社員一人ひとりに求める事

- ハングリーで自律的なキャリア形成
- 日清食品グループのバリューへの共感
- 多様性の尊重



ありたい組織像

- 仕事を戯れ化し、働きがいが高い組織
- 仕事を通して生涯成長し、グループの持続的な成長に資する人財を輩出する組織



グループビジョン

- EARTH FOOD CREATOR 食文化創造集団



6つの重点戦略テーマ

MISSION・VISION・VALUEの浸透

多様な人財の採用とオンボーディング

自律的なキャリア形成の支援

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

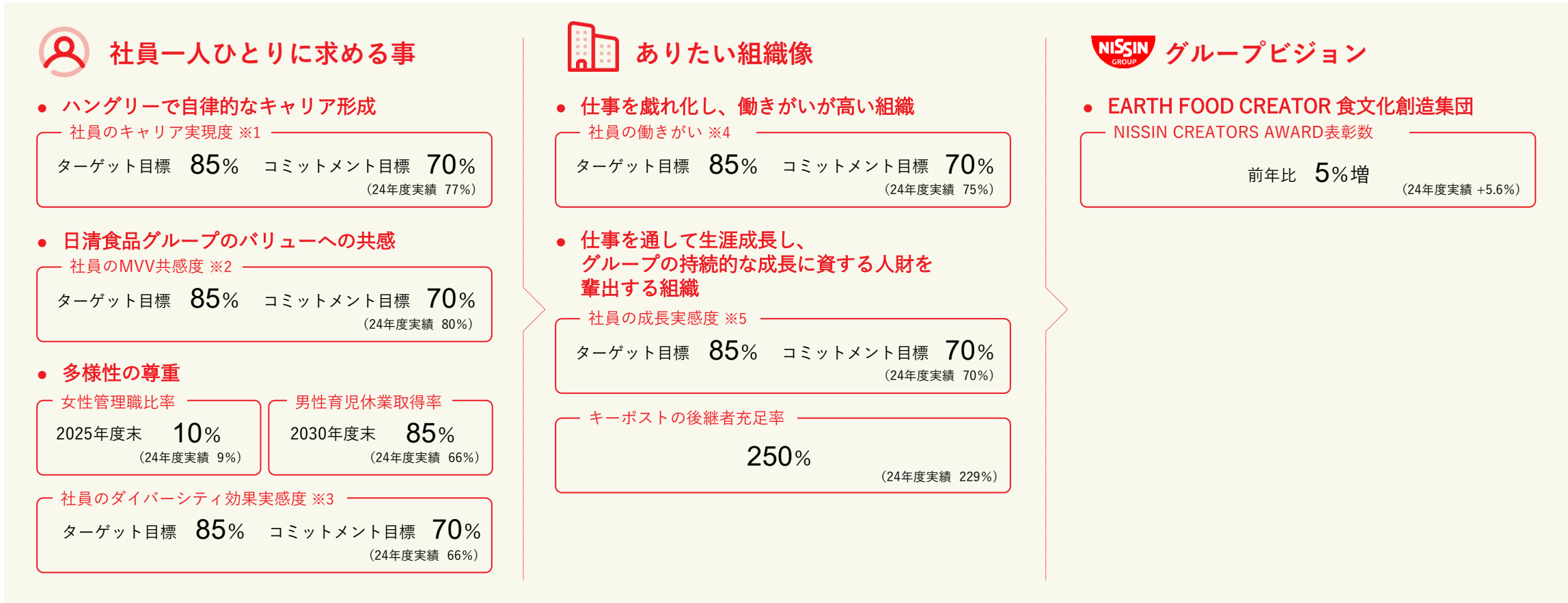
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

エンゲージメントの向上

組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

組織人財ポリシーにおける各項目の目標値を設定し、状態をモニタリングしていきます。

組織人財ポリシーと目標値



※1~5 社員サーベイのポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）を目標値としています。目標値はチャレンジングなターゲット目標と、必ず達成したいコミットメント目標を掲げ、結果をモニタリングしています。
 ※2 社員のMVV共感度のMVVは、MISSION・VISION・VALUEを指します。

組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像

組織人財ポリシーにおける各項目の目標値を設定し、状態をモニタリングしていきます。

主要指標の進捗

区分		KPI指標	目標	2023-2024年度進捗		
				●2023年度 ●2024年度		
 社員一人ひとりに求めること	ハングリーで自律的なキャリア形成	社員のキャリア実現度	ターゲット目標85%		78%	▲0.8Pt
	日清食品グループのバリューへの共感	社員のMVV共感度	コミットメント目標70%		81%	▲0.3Pt
	多様性の尊重	女性管理職比率	2025年度末10%	8%	9%	+0.8Pt
		男性育児休業取得率	2030年度末85%		65%	+1.7Pt
		ダイバーシティ効果実感度			67%	▲1.6Pt
 ありたい組織像	仕事を戯れ化し、働きがいが高い組織	社員の働きがい	ターゲット目標85%		78%	▲3.1Pt
	仕事を通して生涯成長し、グループの持続的な成長に資する人財を輩出する組織	社員の成長実感度	コミットメント目標70%		72%	▲2.8Pt
	キーポストの後継者継承充足率	250%	193%	229%	+35.6Pt	
 グループビジョン	EARTH FOOD CREATOR 食文化創造集団	NISSIN CREATORS AWARD 表彰数	前年比5%増	総表彰数446件 特別表彰数163件 従業員投票数1643名	総表彰数471件 特別表彰数184件 従業員投票数1569名	総表彰数+5.6% 特別表彰数+12.9% 従業員投票数▲4.5%

社員サーベイのモニタリング指標

年に一度、会社への満足度、部署内のコミュニケーションの状況、ハラスメントの有無、会社のビジョンや戦略への共感の度合いなどに関するサーベイを行っています。特に重要と捉えている指標は目標値を掲げてモニタリングしています。サーベイ結果や社員からの意見は、経営層や各部門長と共有し、働きがい向上につなげています。今後もターゲット目標に近づけるためにChapter 3に記載している取り組みを中心に、人事施策を浸透・強化していきます。

社員サーベイ

項目	ターゲット目標	コミットメント目標	2022年度	2023年度	2024年度
キャリア実現度	85%	70%	75%	78%	77%
MVVへの共感度			81%	81%	80%
成長実感度			69%	72%	70%
働きがい			75%	78%	75%

※ 目標値と2022年度～2024年度の実績値は、ポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）を記載しています。目標値はチャレンジングなターゲット目標と、必ず達成したいコミットメント目標を掲げ、結果をモニタリングしています。

目次

Chapter 1		人的資本経営の考え方 CEOメッセージ CHROメッセージ
Chapter 2		グループ理念および中長期成長戦略2030 日清食品グループの理念 100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス 中長期成長戦略2030について 日清食品グループの行動指針 組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像 社員サーベイのモニタリング指標
Chapter 3		人的資本経営における具体的取り組み MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人財の採用とオンボーディング 自律的なキャリア形成の支援 NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン エンゲージメントの向上
Column		デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 健康経営の推進 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

MISSION・VISION・VALUEの浸透

全社施策／教育施策／NISSIN CREATORS AWARD／社員サーベイ

食を通じて社会をHappyにするためには、MISSION・VISION・VALUEの浸透が不可欠です。創業の原点や企業理念について理解を深める機会が30年以上に渡って設けられており、現在もMVVの浸透のための様々な取り組みを行っています。

チキンラーメンメンバーズデー対面販売

チキンラーメンの発売記念日である8月25日には、社員が小売店の店頭で対面販売を体験する機会を設け、食品メーカーの社会的使命を考える場としています。



経営トップメッセージ

経営トップが国内外の社員に対してMVVを発信する機会を年間8回程度設けています。創業の原点や存在意義、中長期成長戦略について、社員一人ひとりの理解深耕につなげています。

職場ミーティング

1年に2回（創業者の誕生日である3月5日とチキンラーメン発売記念日の8月25日）、企業理念や創業者精神に関して所属チーム単位で議論する職場ミーティングを実施しています。



MISSION・VISION・VALUEの浸透

全社施策／教育施策／NISSIN CREATORS AWARD／社員サーベイ

入社時理念教育

新入社員とキャリア入社者に対し、世界発の即席めんであるチキンラーメンを発明した創業者の思いや時代背景、会社の歴史・成長の歩みを理解するための研修機会を設けています。



カップヌードルミュージアムにてチキンラーメン手作り体験を実施しています。製品が出来上がる一連の工程を体験し、創業の原点に触れることで企業理念の理解を深めます。



MISSION・VISION・VALUEの浸透

全社施策／教育施策／NISSIN CREATORS AWARD／社員サーベイ

当社グループの原点である創造性を発揮することで優れた功績を残し、企業価値やブランド価値の向上に大きく貢献した社員を表彰する制度として、NISSIN CREATORS AWARDを年に1回実施しています。EARTH FOOD CREATORの体現者として、全社員が創造性を育み、互いの成果を称え合い、高め合うことを目的としています。

NISSIN CREATORS AWARD



NISSIN CREATORS AWARD 2025 優秀賞受賞者

優秀賞から社員投票にて「従業員特別賞」を決定します。社員からは受賞者へたくさんのメッセージが送られ、個人やチームの取り組みを全員で喜び高めあう文化に繋がっています。

受賞者へのメッセージ

**延べ5,000名が参加。デジタルを武装せよ！
日清食品グループのデジタルリスクリング
「NISSIN DIGITAL ACADEMY」始動**

AIをはじめとするデジタルツールが進化していく中、自分で膨大な情報をかぎ分け、整理して勉強するのはなかなか難しく、テーマごとに整理して有益な情報を届けてくださるので、大変助かっています。若いメンバーが積極的に発信しているのもすごい！これからも積極的に受講させていただきます！！

**新機軸の分析手法開発による
栄養成分分析の迅速化**

表立って注目されることは少ない縁の下の力持ちという役割を担う方々がいてこそ、日清食品の命である「常に進化する商品」を生み出すことができます。そういったみなさんの陰ながらの努力と進歩のおかげで新たな商品が作られていることに感謝です！

**食品初！チキンラーメンCMが好感度調査で
年間総合1位となるブランドオブザイヤーを獲得！**

年々賞の質があがり受賞の量が増えているのは強い組織になっている証拠だと思います。クリエイティブという非常に難しく変化の激しい分野の中においてこの成果は本当に素晴らしい、日清食品に対するファンの醸成に大きくつながっているものだと思います。

**部門横断チームでの積載効率化研究による
コストリダクションへのブレークスルー！**

物流の「2024年問題」への対応、かつ自社物流費低減を同時に実現した大きな取り組みだと思います。当たり前求められる物流の安定を維持しながら、大きなコストリダクションを成し遂げること、社会課題に対してもサステイナブルな方法を確立することなど、本当に素晴らしいと思います。

MISSION・VISION・VALUEの浸透

全社施策／教育施策／NISSIN CREATORS AWARD／社員サーベイ

MVVの浸透度をモニタリングする指標として、社員サーベイを実施しています。
多様な価値観、考え方、スキルを持って当社グループに集まった社員とともに、MVVのもと社会をHappyにしていきたいと考えています。

社員サーベイ

当社では経営戦略の実現に向け積極的なキャリア採用を行っており、キャリア入社者比率は2024年度末時点で約6割となっています。今後もキャリア採用を進めていくステージにあるため、キャリア入社者へのMVV浸透と経営戦略の理解が課題であると捉えています。

自社の経営戦略を理解するためのワークショップ、カップヌードルミュージアムなどの施設を活用した体験型プログラムを実施し、MVVのさらなる浸透を図っていきます。

項目	2022年度	2023年度	2024年度
日清食品グループの一員であることを誇りに思いますか	81.1%	82.6%	79.2%
会社のビジョン・戦略を明確に理解していますか	73.2%	73.2%	71.4%
会社のビジョン・戦略と一緒に実現したいと 思いますか	81.0%	80.7%	80.4%

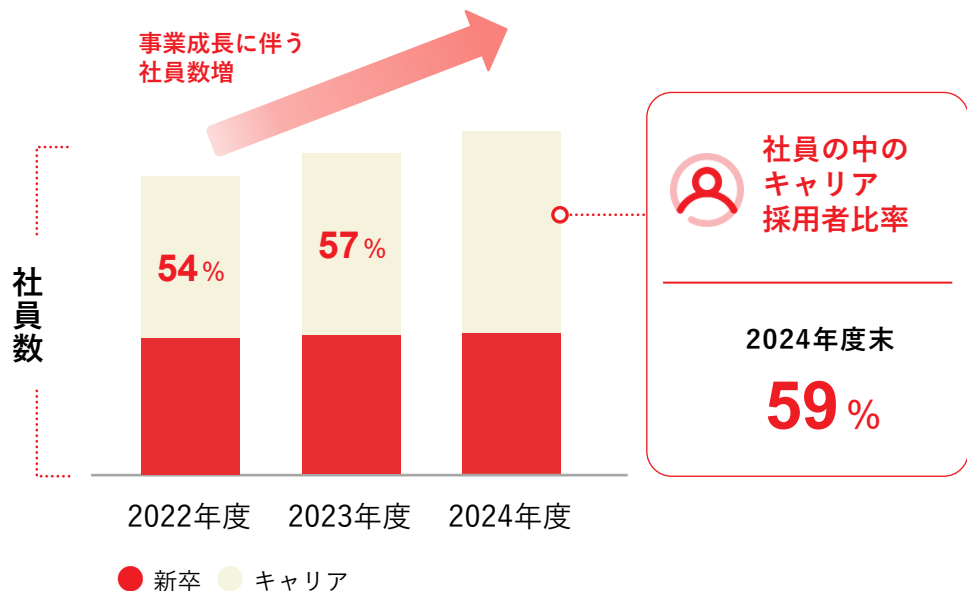
※ ポジティブ回答比率（5段階中、上位2段階を選択した社員の比率）

多様な人財の採用とオンボーディング

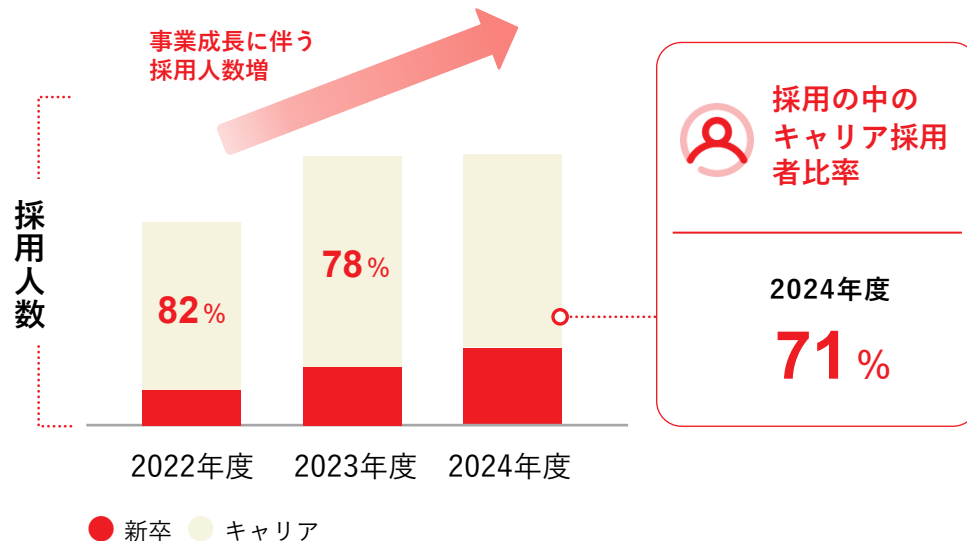
戦略遂行には在籍している社員の育成だけではなく、外部人財の活躍が必要との認識のもと新卒採用のみならずイノベーションの牽引役となるような専門人財や、グローバル経営人財のキャリア採用も推進しており、即戦力となる人財の採用に努めています。現在は社員の半数以上をキャリア採用社員が占めています。

採用実績

社員数



採用者数



多様な人財の採用とオンボーディング

多様な人財を獲得するために、新卒採用では「職種別採用」や「オープン・カンパニー」などの取り組みを行っています。

多様な人財を獲得するための取り組み

新卒職種別採用

2019年より総合職一括採用ではなく職種別採用を実施しています。現在は「マーケティングコース」「セールスコース」「コーポレートコース」「R&Dコース」「生産技術コース」の5コース・13職種で新卒採用を行っています。これにより初期配属部門が明確になり、配属のミスマッチを防ぐとともに入社後のキャリア形成、モチベーションアップにつなげています。



オープン・カンパニー

会社のことをより詳しく知ってもらいたいという思いから、2016年よりオープン・カンパニーを実施しています。現在は「マーケティング」「セールス」「R&D」「生産技術」のコースごとに夏～冬にかけてオープン・カンパニーを行っており、会社および職種理解を促進しています。



多様な人財の採用とオンボーディング

多様な人財を獲得するために、キャリア採用では「ONAKAMA（リファラル）採用」や「アルムナイ・コミュニティ」などの取り組みを行っています。

多様な人財を獲得するための取組み

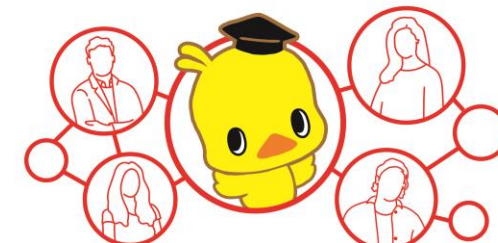
ONAKAMA（リファラル）採用

キャリア採用のひとつの手法として、社員から友人・知人を紹介してもらい、選考を実施するリファラル採用制度を2019年より導入しています。社員の皆さんの繋がりを通じて「同じ釜の“メン”を食べる仲間を増やしたい」という思いから、当社ではONAKAMA採用という名前で浸透しています。2024年度は7名のONAKAMA採用決定の実績が出ています。



アルムナイ・コミュニティ

日清食品グループの卒業生（アルムナイ）によるコミュニティ活動を開始しました。アルムナイと会社の関係を維持することで、再雇用による人財確保や新たなビジネス機会の創出を目指すほか、アルムナイ同士の交流を通じて、アルムナイ自身の活動の幅やネットワークが広がることも期待しています。2024年度は3名のアルムナイ採用決定の実績が出ています。



日清食品アルムナイ・コミュニティ

多様な人財の採用とオンボーディング

当社グループに入社した社員が、多様な強み・専門性を最大限に発揮できるようにオンボーディング支援やリテンション策を行っています。

オンボーディング支援

新入社員OJTトレーナー制度

入社後1年間、専属のOJTトレーナー（教育担当）が新入社員のスキルアップ・職場の早期適応を支援します。OJTトレーナーに対しても、動機付けやフィードバックスキルなど、基本的な指導方法を習得するための研修を実施しています。

キャリア入社者オンボーディング

キャリア入社者の早期の組織適応と能力発揮を促すために、入社直後のオンボーディングプログラムに力を入れています。会社の戦略や人事制度や独自ルールを理解するためのオリエンテーションや理念教育を実施するとともに、各職場においてメンターを設置して上司とともに受入計画をたてて丁寧に迎え入れる体制構築に努めています。

ゴトナビ（オンボーディング支援ツール）

新規入社者にとって有益な情報を集約したサイト、「ゴトナビ」を展開しています。過去のキャリア入社者の声をもとに、組織構造や各部署の業務内容の情報、各種手続きの問い合わせ先を一覧化することで、オンボーディングを支援しています。

リテンション策

就業コンディションモニタリング

新卒入社社員に対し、1ヶ月に1回就業コンディション（健康・人間関係・モチベーションの3項目）のモニタリングを行っています。コンディション不良傾向の社員に対して、個別に面談などでケアを行うことで職場への順応・定着を継続的に支援しています。

入社直後のオリエンテーション/理念研修の様子



現場のオンボーディング強化



受入側のマインドセットを高めるためのガイドラインや動画を整理



上司とメンターで受入計画を策定して計画的に迎え入れる

ゴトナビ

新規入社者が組織適応する上で有益な情報を集約した社内サイト



多様な人財の採用とオンボーディング

当社グループに入社した社員が、多様な強み・専門性を最大限に発揮できるようにオンボーディング支援やリテンション策を行っています。

定着率・離職率

	2022年度	2023年度	2024年度
従業員の定着率	94.4%	94.9%	94.2%
離職率 ※1	5.6%	5.1%	5.8%
自発的離職率	5.3%	4.6%	5.4%
管理職の離職率	0.3%	0.3%	0.5%

※1 「年間離職者数÷年度末社員数×100」で算出。(役員、臨時従業員は含めず)

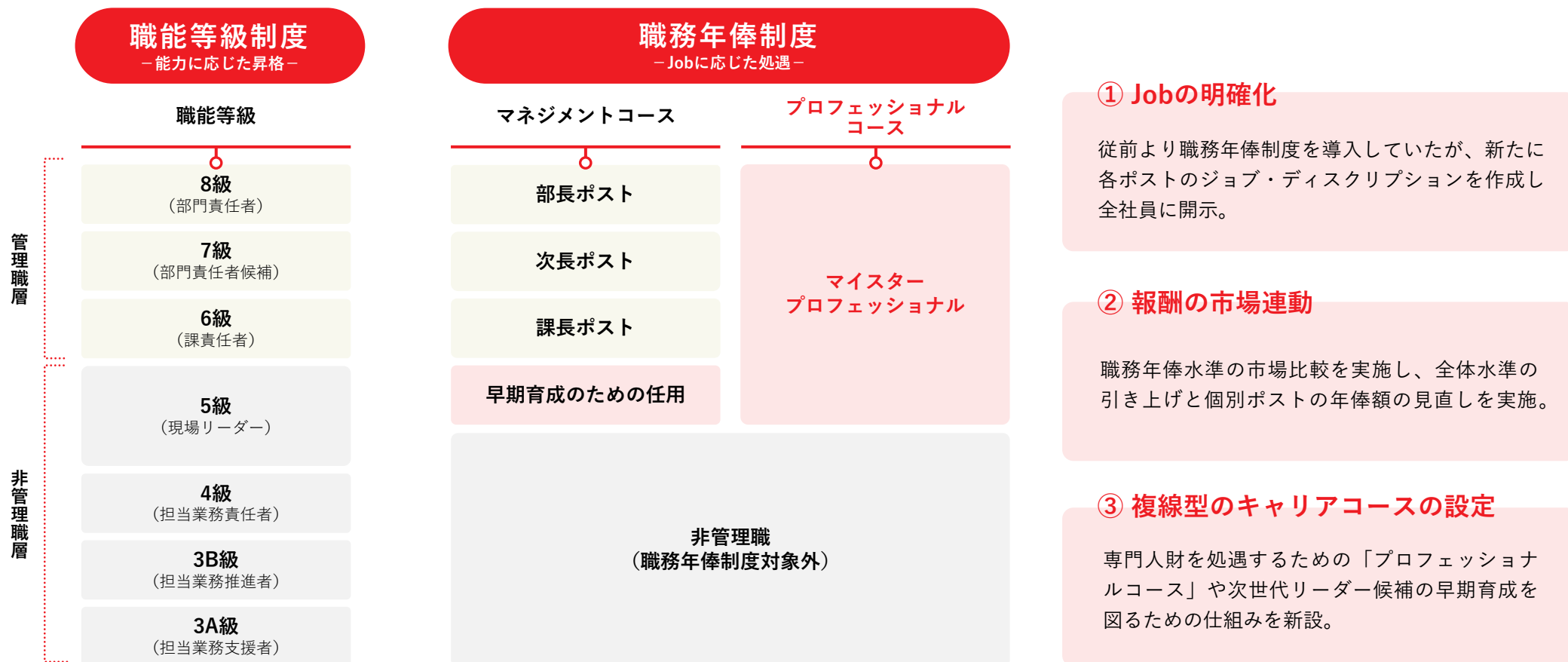
社会全体の求人件数が徐々に回復したことに伴い自発的離職が一定程度発生しておりますが、製造業の一般的な離職率水準(8.8% ※2)と比較して低い離職率と捉えています。全社員のうちキャリア入社者の割合は約6割となっています。今後も新規入社者の職場への早期適応およびキャリア自律の支援を行い定着率の維持・向上に努めます。

※2 令和6年雇用動向調査結果の概況(厚生労働省)による。なお、離職率の算出方法などが違うため適正值と断言できないが労働環境の変化を捉える指標として引用。

自律的なキャリア形成の支援

2024年度より管理職層に対して「日清流Job型」を導入しました。この制度には「職能等級制度」と「Job型人事制度」のハイブリッド型という特徴があります。かねてより社員の能力と経験に基づき等級を決定する「職能等級制度」を用いて長期的なキャリア形成を支援してきましたが、特定のスキルや専門性を持つ人財に選ばれやすくなるためにJob型の要素を取り入れ、労働市場との接続性を担保しています。またこの取り組みの一環として複線型のキャリアコースを設定しました。これらの取り組みにより多様化する社員の就労観に対応できるようにしてまいります。

適所適材を促進する施策・人事制度 日清流Job型



自律的なキャリア形成の支援

社員が自らのキャリアを主体的に設計・実現できる制度を提供しています。これらの制度を利用して多様な経験を積むことができ、社員自身の目標や希望の実現をサポートすることで、社員一人ひとりの成長と組織の発展を両立させています。

自律的なキャリア形成の支援のための施策・人事制度

HRBP (人事ビジネスパートナー)

HRBPが人の側面から事業戦略の推進を支援する体制をとっています。また、より戦略的な配置や社員のジョブローテーション、人財育成施策を実行することで組織の競争優位性を高めることを目指しています。



キャリア申告

年に一度、社員の過去の経験・成果、現在の仕事、将来のキャリア希望を申告できるキャリア申告制度を運用しています。このタイミングで改めて上司との1on1で社員一人ひとりのキャリア希望のすり合わせを行っております。キャリア申告制度を活用し、個の強みと希望を活かした適所適材の人員配置を目指します。



公募制度

「マーケティング部スタッフ」「新規プロジェクト推進チーム」など、毎年様々なポストが公募され、社員の自主的なエントリーを募った後、面接選考が行われ、決定されます。希望するキャリアを掴み取るために、自らのスキルを日々貪欲に高めていくことが社員には求められます。この制度を活発に運用することで、社員の自律的なキャリア形成につなげていきます。



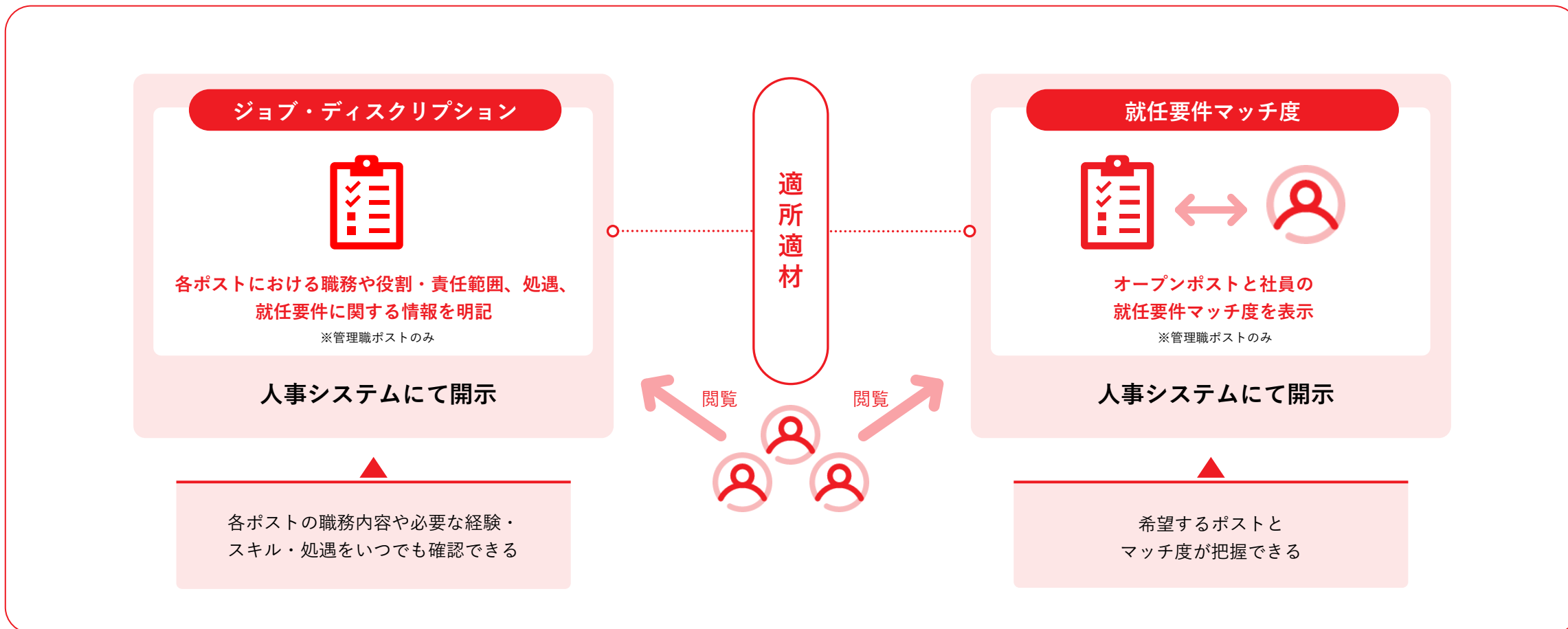
海外トレーニー

海外勤務を志望する若手社員を対象とした「海外トレーニー」のポストを設けています。海外事業会社にて実務経験を積むことができ、グローバル経営人財として求められる知識・スキルを体感的に認識することができます。海外事業のアグレッシブな成長を加速させるために、海外志向の社員の早期育成とキャリア形成の支援を積極的に行っています。



自律的なキャリア形成の支援

各部門の部門業務定義や各ポストのジョブディスクリプションをオープンにしております。社員は社内の人事システムからいつでも閲覧できる状態で、自身のキャリアパスを描いたり、公募ポストへの応募の際に活用できます。また、人事異動を検討する際の参考情報として、当該ポストへの就任要件のマッチ度も確認することができます。



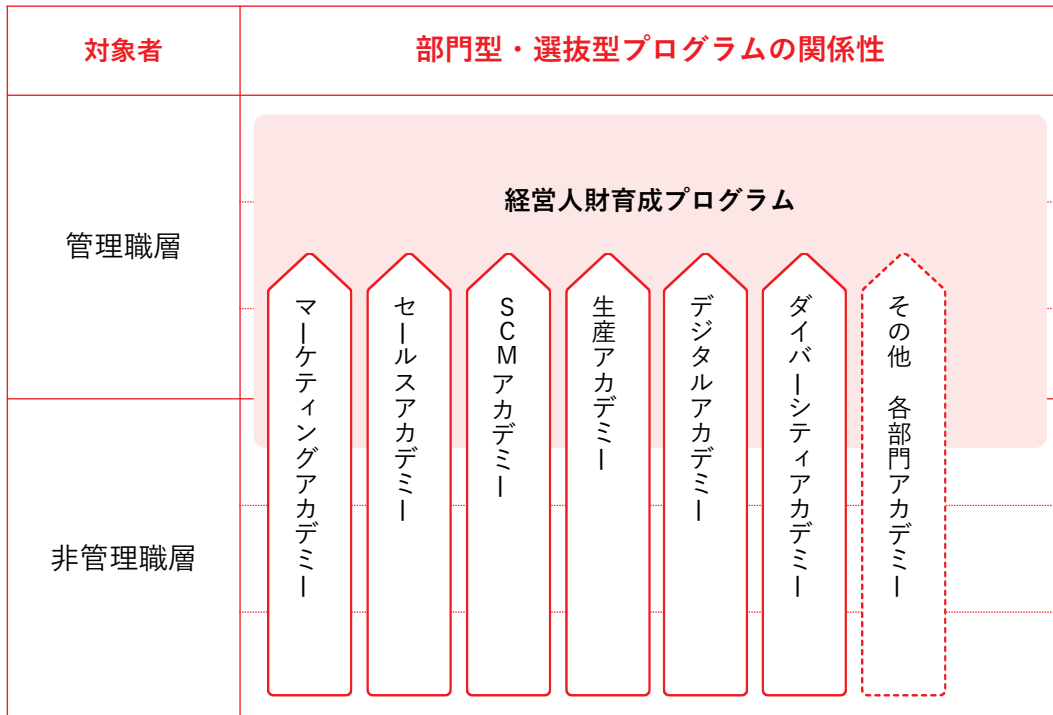
NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要 / プログラム例 / 人財開発・研修関連データ / 求めるスキル・能力 / 後継者計画 / 管理職層の育成 / 個人の成長とチャレンジを促す仕組み / グローバル人財育成

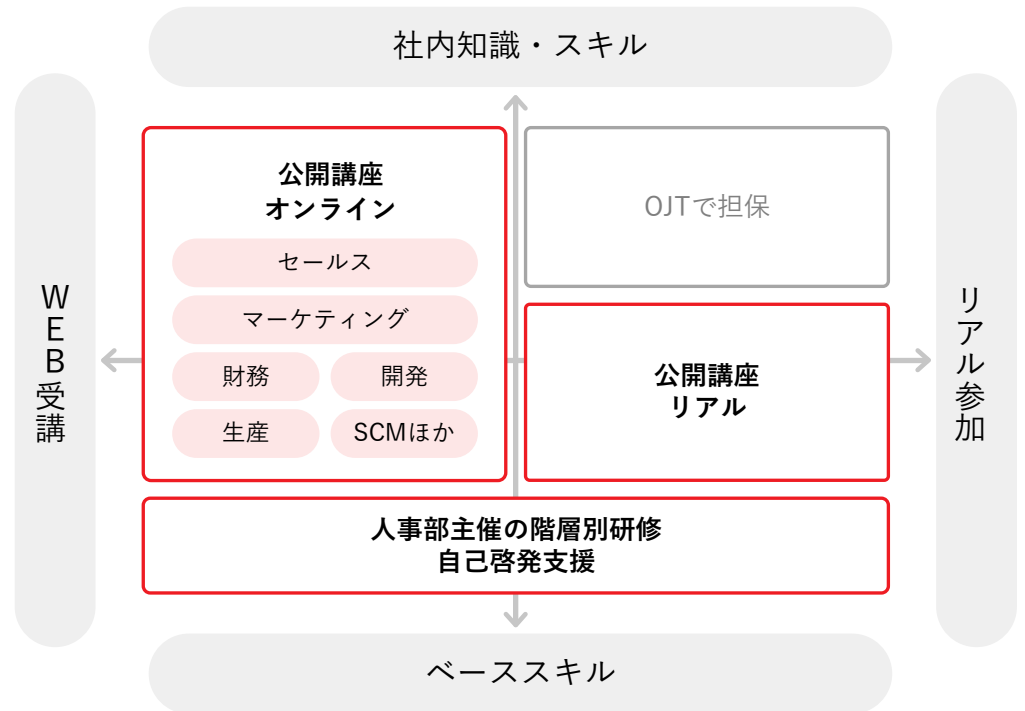


社員の自律的なキャリア形成を支援し、健全な社内競争を生み出すことを目的に企業内大学 NISSIN ACADEMYを2020年度に設立しました。全社員対象の階層別研修や自己啓発支援制度などの公開型プログラム、経営者候補・各部門のリーダー候補の育成研修などの選抜型プログラムを展開しています。

選抜型プログラム



公開型プログラム



NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

NISSIN ACADEMY公開型プログラムでは、全社員の対象にして階層別研修、MVV研修、自己啓発支援のプログラムを展開し、社員のスキルアップ・知識習得、キャリア形成の支援などを進めています。

プログラム一例

等級（職位）	階層別研修		MVV浸透	自己啓発支援	選抜研修	部門別																		
	マインド・スキル	キャリア																						
管理職	取締役・執行役員	新任取締役研修																						
	8級(部長)																							
	7級(次長)																							
非管理職	6級(課長)	新任管理職研修	セルフデザインセミナー（48歳研修）	チキンラーメンバースデー対面販売	職場ミーティング	TOEIC受検、 English Support オンライン英会話	グローバルビジネス学び放題・通信教育 ハンズアップ費用補助	資格・免許取得支援制度	成長ドライバーズ 社外派遣プログラム	NISSIN DIGITAL ACADEMY	キャリアアトークセミナー・座談会	情報セキュリティ教育	コンプライアンス教育											
	5級(係長)	新任管理職研修 公募管理職研修 OJTトレーナー研修 新入社員												係長 マネジメント研修		女性社員向け 食品会社 合同キャリア研修	ネクスト リーダー 養成ゼミ	女性社員向け リーダーシップ 開発研修						
	4級(主任)																							
	3級	2年次研修												3年次研修										
	技能・契約																							
新入社員 (配属前)	新入社員研修・ キャリア入社者オンボーディング																							

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

2024年3月より学びのポータルサイトであるNISSIN ACADEMY Learningを公開しました。

社内の部署を説明する動画や汎用スキルを学べるコンテンツを多数用意しており、いつでもどこでも学びにアクセスできる環境を整えています。



学習コンテンツ

STUDY CONTENTS



おすすめ映像研修

PLAY LIST

詳しい内容をボタンを押すと開きます	
キャリア入社向け	ラインナップ ・企業理念 ・各部署紹介 
マネージャー向け	ラインナップ ・研修者研修(Len1) ・管理職基礎知識 
全社員向け	ラインナップ ・企業理念 ・ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 
若手・中堅社員向け	ラインナップ ・スキルアップ研修アーカイブ ・各部署紹介 

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

2020年度のNISSIN ACADEMY設立以降、選抜型・公開型ともに積極的なプログラム強化を図っています。
その結果、人財開発の総費用、研修参加率、社員一人当たりの研修受講時間は増加傾向にあり今後も増加する見込みです。

人財開発・研修関連データ

	2022年度	2023年度	2024年度
人財開発の総費用	141,149千円	201,015千円	229,492千円
研修参加率 ※1	87.2%	93.2%	95.7%
社員一人当たりの研修受講時間 ※2	21時間	28時間	31時間

※1 当該年度に研修を受講した社員の総数を各年度末の社員数で割って算出

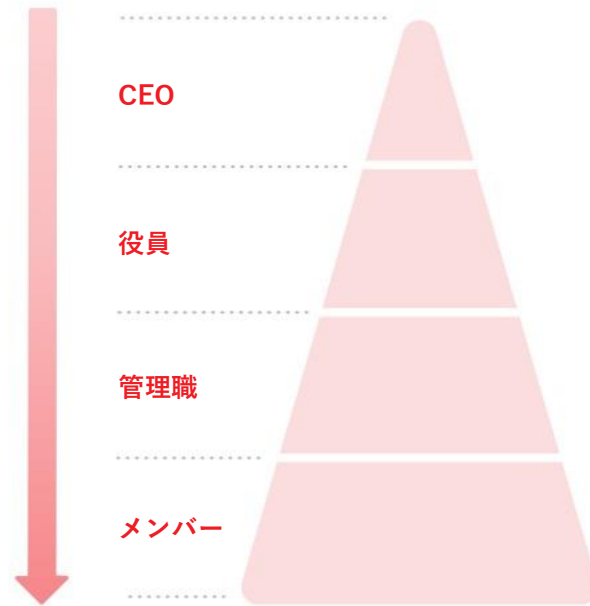
※2 各年度の研修の受講時間合計を各年度末の社員数で割って算出

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

CEO・役員・管理職・メンバーのそれぞれの階層ごとに求められる能力要件を定義して明示しており、クリエイティビティに繋がる行動に重点をおいています。社員が上位階層に求められる能力を発揮できるよう上司は日々の業務の中でサポートするとともに、会社は研修や自己啓発プログラムなどの学びの機会を提供することで支援しています。

CEOからメンバーまで一連した能力・スキル要件を定義



能力要件

階層ごとに求められる必要な能力要件を定義。大きく役割変更するタイミングで階層別研修を提供

6つの経営能力

例) 管理職能力評価



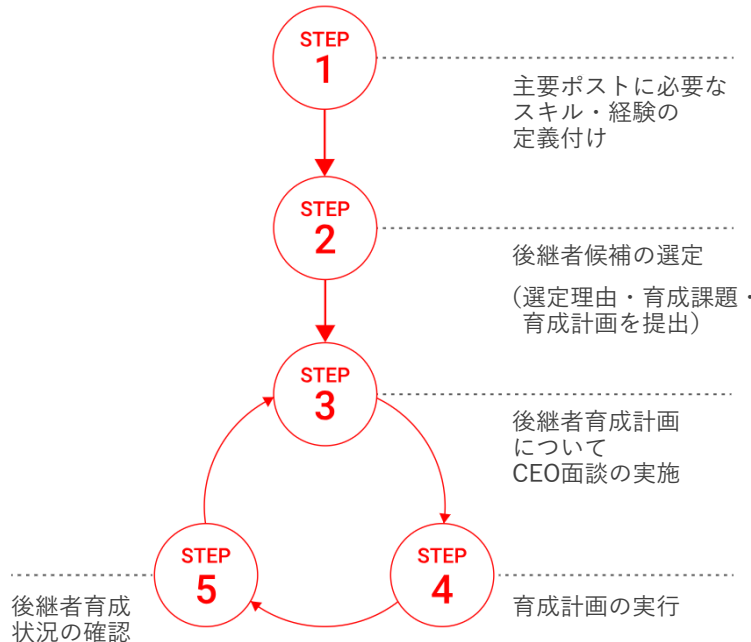
NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／**後継者計画**／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

持続的な企業価値の向上にむけ、CEOおよび主要ポストの後継者を計画的に育成しています。
 下記のプロセスに沿って、計画実行、進捗確認のPDCAを回して計画的な採用・人財育成を図っています。

CEOおよび主要ポストの育成

CEOおよび主要ポストの育成プロセス



経営者育成プログラム

次世代の経営幹部を継続輩出するため、社内育成プログラムに加え、社外研修への派遣も実施し、ビジネススキルや教養の習得、経営経験者からの学び、異業種交流等により経営に必要なスキルと視座・リーダーシップ・マインドセットを醸成します。

後継者計画

		2022年度	2023年度	2024年度
内部継承率 ※		100.0%	100.0%	100.0%
後継者継承準備度	即時・次期 (3年以内)	83.0%	117.8%	120.0%
	次々期 (4-5年後)	85.1%	75.6%	108.9%

※ 重要ポストに対する内部登用者の割合

事業会社社長・チーフオフィサー・主要ポスト部門長を重要ポストとし、後継者候補の育成に取り組んでいます。選定理由・育成課題を明確化し計画的な育成プランを実行するとともに、後継者の充足率を見える化し採用計画にも活かしていきます。

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／**管理職層の育成**／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

当社グループのMISSION・VISION・VALUEを体現し、組織と人財の活性化を担うリーダーを輩出するべく、管理職層のマネジメント教育に力を入れています。新任管理職研修のほか、公募で管理職ポジションに就く社員を対象にしたマネジメント研修や部門ごとのリーダーシップ開発研修を実施するなどリーダー育成に力を入れています。

新任管理職アウトドア研修・リーダーシップ塾

新しく管理職になった社員を対象に、管理職としてのマインドを高めることを目的としたアウトドア研修と、1年間のリーダーシップ塾（座学研修）を実施しています。マネジメント能力や部下の主体性を引き出すコーチングスキル、リーダーシップを発揮するための基本スキルを習得してもらいます。

アウトドア研修



リーダーシップ塾

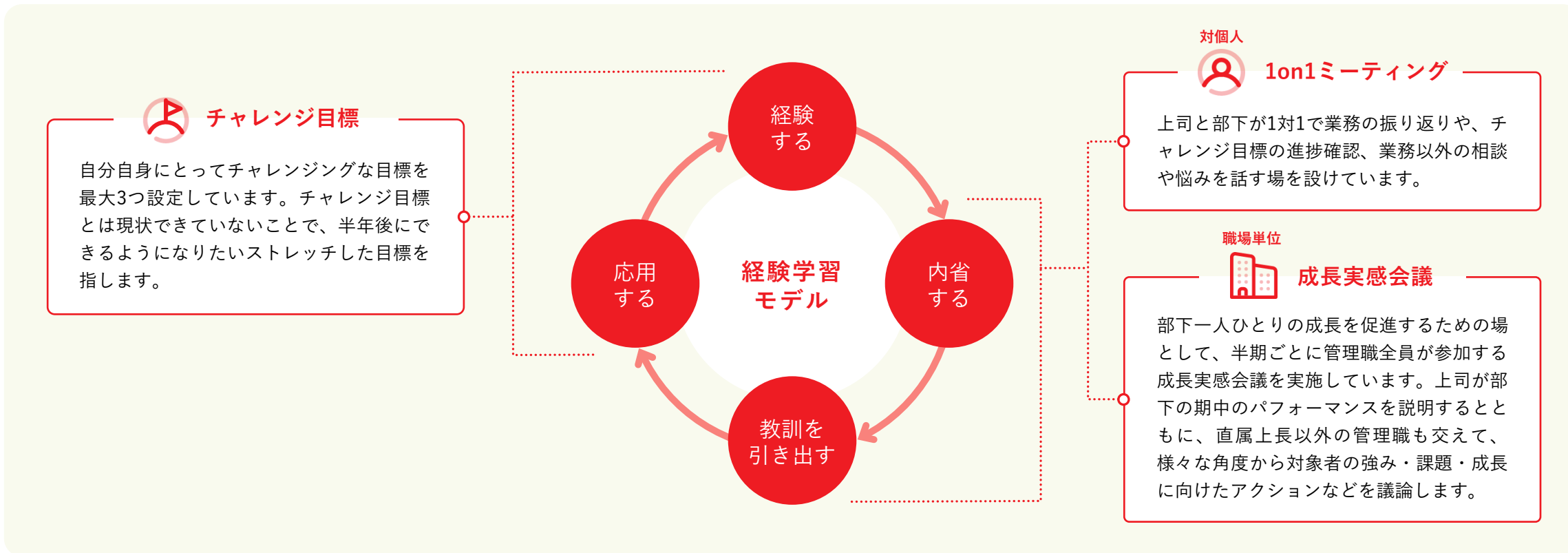


NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

経験学習サイクルの理論を用いて、職場での仕事を通して個人の成長・チャレンジを促すためのサイクルを回しています。目標の達成度合いと能力に応じて評価や報酬が公正に処遇され、社員一人ひとりが成長実感を得られる状態を目指しています。

職場を通して社員の成長とチャレンジを促すサイクル



NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

事業活動を支える社員一人ひとりの成長とチャレンジを促すためには、職場の上司の積極的な支援も必要です。管理職・リーダー層に対しリーダーシップ・マネジメントスキルを高めるための研修を実施するとともに、職場でのリーダーシップの発揮度や適性なマネジメント人数をモニタリングしています。

リーダーシップの信頼度

	2022年度	2023年度	2024年度
上司のマネジメントへの ポジティブ比率	74.2%	75.6%	74.4%

リーダーシップの信頼度は、年に1回の自己申告制度にて「上司のマネジメント」に関連する7つの設問によりモニタリングを実施しています。コンプライアンス遵守や1on1ミーティングの実施などを徹底し信頼度は高水準を維持しています。今後はマネジメント層に対し、キャリア理論やコーチングスキルに関する学習機会を広く展開し、部下の育成力の強化につなげ信頼度の更なる向上を目指します。

管理職一人あたりのメンバー数

	2022年度	2023年度	2024年度
管理職全体 ※	5.2人	5.4人	5.4人
部長層	37.0人	37.2人	36.2人
次長層	28.7人	32.9人	33.9人
課長層	8.2人	8.4人	8.4人

リーダー（課長・係長）以下5～10名の少数で構成されるSBCチーム制度により、早期に小規模のチームマネジメント実践できる環境となっており、経営人財育成に繋がっています。

管理職一人あたりのメンバー数については、一人の管理職が部下を適切にまとめ目標の達成に向けて組織として指揮し、また部下の目標遂行状況の評価や育成や指導を行っていく上での適正な範囲の人数であると考えていますが、社員の就業観が多様化する中でよりきめ細やかなマネジメントが必要との考えから管理職の育成と拡充に取り組んでいきます。


※ 全社員の合計人数を管理職数で割って算出（臨時従業員を除く）


NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成


全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

日清食品グループにおける海外事業のアグレッシブな成長を支える組織づくり・人づくりの強化を目的に、2024年7月にグローバル人事部を組成しました。「グローバル人財プールの形成」「グローバル人事インフラの構築」「グローバルコミュニケーション・企業理念の浸透」をミッションとし、その中でもグローバル事業への人財インキュベーションとして、次世代を担う若手社員を海外へ送り実地経験を積む、海外トレーニー制度を重点施策として運用しています。

海外トレーニー制度の目的

 **いつでも、どこでも、誰とでも働ける**
“人間力”の高い人財を育成（個人の能力育成）

 **グローバルに活躍できる**
“リーダーシップ”を開発（組織の能力伸長）

 **海外実地経験を通して将来の駐在適性を評価し、**
“海外人財プール”を形成（適所適材の実現）

海外トレーニー経験者からの一言

海外での経験を活かしてキャリアを形成

米国留学時、多様な価値観に触れることが面白くて、将来海外で仕事がしたいと思うようになりました。入社後業務を通してEC先進国の中国に興味を持ち、上海トレーニーに応募しました。トレーニーの1年間、市場の広がりと変化のスピードを肌で感じ、経営陣の近くで学べると同時に、チャレンジが求められる環境に大変刺激を受けました。さまざまな新しい経験を通じ、自分に必要なスキルが何か、将来海外で何をしたいのか、自分らしく楽しみながら会社や社会に貢献できることは何かについて考え、その後の目標を明確にすることができました。海外で学ぶ機会をいただき、心身ともに刺激を受けたことで、今のキャリアにつながっていると思います。



海外実務研修・上海（当時）
飯田 あかり

海外に挑戦したのはもっと仕事を楽しむため

私は仕事を楽しむことをモットーにしています。そして、「楽しむには強さがある」という言葉をいつも意識しています。工場で働くには機械や電気、工作など多くの専門知識が必要で、生産効率を高めたり、安全な環境を作ったりするためには幅広い視野を持つことも欠かせません。もっと仕事を楽しむために、海外に挑戦して知識やスキルを深めたいという希望を持っていました。今後の目標は、現場のスタッフとコミュニケーションをとりながら、工場にとって最適なものをきちんと導入し、実績として形に残すことです。今回の経験を活かし、国内外を問わず、新ラインを立ち上げる際に自分が先導できるような人財になっていきたいです。



海外実務研修・米国（当時）
吉田 健一郎

NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

| Global HR Meeting

経営課題であるグローバルビジネスのさらなる飛躍を実現するための足掛かりとして、Global HR Meetingを開催しました。これは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で、グローバル人事部のミッションである「グローバル人財プールの形成」「グローバル人事インフラの構築」「グローバルコミュニケーション・企業理念の浸透」を実現するための取り組みの一つです。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MVVの体現をねらいとしています。



NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成

全体概要／プログラム例／人財開発・研修関連データ／求めるスキル・能力／後継者計画／管理職層の育成／個人の成長とチャレンジを促す仕組み／グローバル人財育成

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の発展をけん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。

グローバルタレントマネジメントの取り組みの一つとして、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・共感を深めるとともに、実践を通じてMVVを体現できるよう支援し、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。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

女性活躍推進については、2016年より育児と両立しながら働きやすい就業制度の確立や社内の意識改革に力を入れてきました。その結果として「プラチナくるみん (2019年認定)※1」「準なでしこ (2019年、2020年認定)※2」に選定されました。働きやすさに加え、重要なポジションにおいて女性の活躍を増やしていくよう、2025年度末の女性管理職比率10%を数値目標に掲げて各種取り組みを強力に推進しています。

社内女性人財プール拡充のための取り組み

- ① 各部門での数値目標の設定
- ② 役員自らが育成にコミットするスポンサープログラムの実施
- ③ 上司がダイバーシティ環境下でのマネジメント方法を学ぶ研修の実施
- ④ 女性自身のリーダーシップを開発するプログラムの実施
- ⑤ 女性同士のネットワーキング形成や勉強会の実施

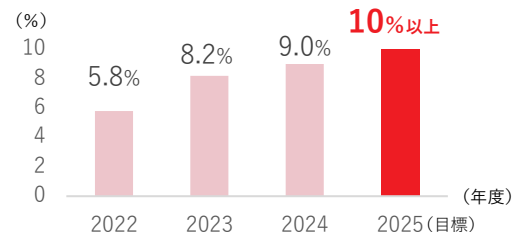


※1 「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定（「くるみん」認定）を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業が受ける認定。

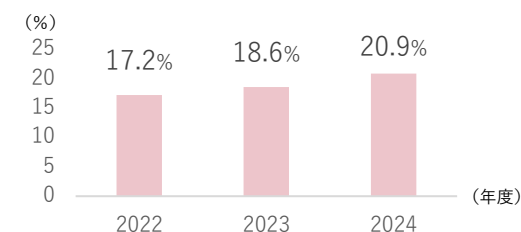


※2 「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業を業種ごとに選定し、発表する取り組みで経済産業省と東京証券取引所が2012年度から共同で実施。「準なでしこ」は「なでしこ銘柄」に準ずる企業として、業種を問わず選定されるもの。

女性管理職比率推移

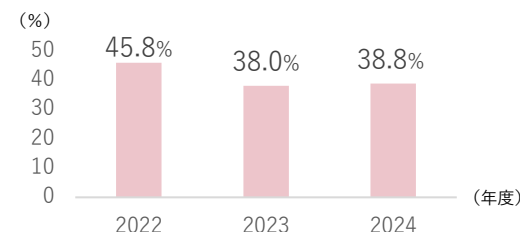


女性係長職比率推移



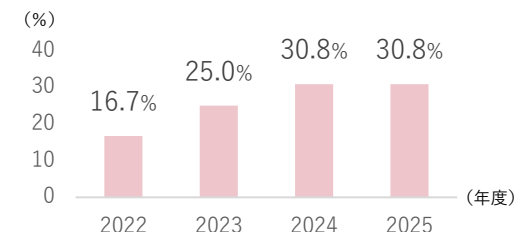
新卒採用における女性比率

女性管理職候補者のプール拡充のため、女性の新卒採用も積極的に行っています。



経営陣の女性比率

経団連が推進する「2030年30%へのチャレンジ ※3」に賛同し、人財プールの拡充と育成を推進しています。



※3 2030年30%へのチャレンジ：2030年までに役員に占める女性比率を30%以上を目指すことを目指した経団連の取り組み

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

各役員がスポンサーとなって女性管理職および候補者（スポンシー）の上位等級への登用を目的とした個別具体的な育成を実施しています。スポンサーとスポンシーが定期的に面談をして、スポンシーの育成課題に沿った年間の育成計画をすりあわせています。スポンシーからは「スポンサーの人的ネットワークを紹介してもらった」「上位役職へのチャレンジを後押ししてくれた」などの声があがっており、着実な登用実績にもつながっております。

スポンサープログラムの全体像

CEO、COOをはじめとした役員、執行役員、チーフオフィサー、事業会社社長、部門長が「スポンサー」として、自ら選抜した「スポンシー」の育成に積極的に関わるプログラムです。経営層や管理職といった上のポストへの昇進・昇格へ導くという明確なゴールを持っており、個別の育成計画を設計し実行しています。



スポンサープログラム 対象者の昇格率

48%

※ 管理職・管理職候補の昇格率

2021年度以降のグループ全体におけるプログラム対象者のうち係長級以上について上位等級への昇格割合を算出

Step 1

スポンシー事前説明会

- ・期待メッセージ
- ・プログラム理解

Step 2

スポンシー参加意思決定&準備

- ・WILL、将来の展望
- ・プログラム活用イメージ

※参加は任意となり、ライフステージやキャリアプランを踏まえた本人意志が尊重されます。

Step 3 スポンサープログラム

具体的支援活動

実践内容

- ・コーチング&メンタリングの実施
- ・対象者の業務・問題意識をテーマとしてディスカッション
- ・1つ上の役職者会議体に参加させる
- ・役員に数日並走する、など
- ・社内人脈形成のサポート

適宜サポート

- ・チーム作り相談 / 案件相談 / 書籍紹介など

Step 4

振り返り / 課題設定

- ・実施内容の振り返り
- ・スポンシーの成長実感
- ・スポンサーから今後への期待と次のステップに向けた具体的アドバイス

← 適宜Step3へ戻る

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

女性自身のリーダーシップを開発するプログラム

カタリスト研修



カタリスト研修前後の昇格意欲

※7段階でアンケート実施。「6(高い)」以上の比率。

2023年度・2024年度対象者

受講前

28%



受講後

88%

日清食品グループの女性リーダー候補生を集めたカタリスト研修を継続実施しています。この研修では女性が感じやすいインポスター症候群を払拭し、自分らしいリーダーシップスタイルを模索することを目的にプログラムを設計しています。マネジメント演習、部下面談演習、討議演習などを通して、管理職の模擬体験をしながら、自分の強み

や課題に向き合います。またレゴ®ブロックを使ったワークを通して、自己理解・他者理解・目指すリーダー像の言語化にも取り組みました。半年間の研修を通して、受講者同士の濃密なネットワーキングも実現し、切磋琢磨し合える関係性が醸成されています。また管理職ポジションに対して前向きになったという声も多く聞かれています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

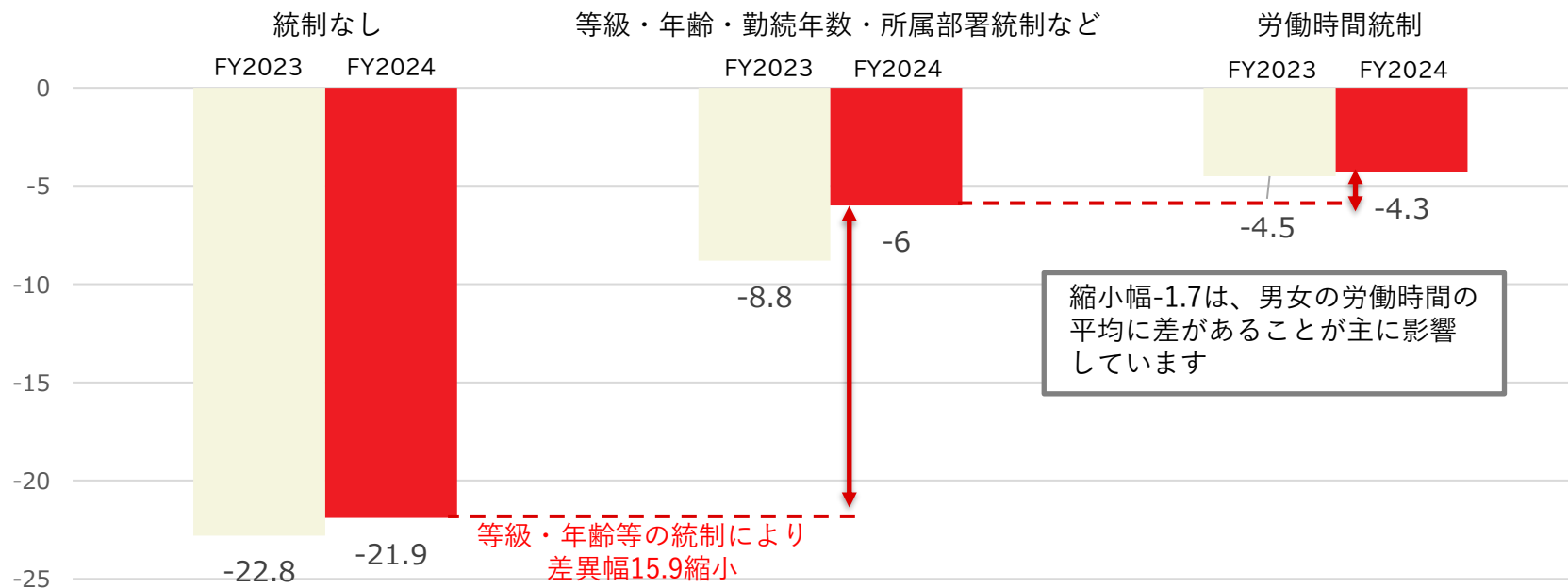
女性活躍推進 / 男性育児休業

当社正社員の男女賃金差異は、男性を100とした時女性は75.1となり、単純比較では差異が生じています(※)。その差異を生んでいる要因を分析するため、東京大学エコノミックコンサルティング株式会社が開発したGEM Appというアプリケーションを使用し、経済学の知見に基づく統計的な処理による調整を行い、同一属性の男女間で賃金を比較しました。等級、年齢、勤続年数、所属部署、労働時間の統制を行った結果、同統計処理結果として「格差があるとは言えない」となりました。（「大きな格差がある」「格差がある」「格差があるとは言えない」の3段階で診断）

弊社における男女賃金差異は労務構成上、上位等級の女性比率が少ないことが影響しており、わずかながら育児影響による男女賃金差異を確認しました。昨年と比較しますと男女差異が改善されていますため、今後も、労務構成を改善するための取り組み、男女とも生産性向上に向けた施策の実施、および男性の育児参加を促す取り組みを一層加速させたいと考えています。

※2024年度末時点、厚生労働省指定の方法で算出。

男女賃金差異分析



※対象年度中、12か月間勤務実績がある従業員を抽出して分析しています。
また、賃金のうち家族手当/住宅手当等の属人的な手当は統制した上で差異を分析しています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進／男性育児休業

男性社員もライフイベントとキャリアをHappyに両立させて充実した人生を送ってほしいという思いから、男性社員の育児休業取得促進に向けた取り組みを進めています。2030年度の取得率85%を目標としています。

男性育児休業取得率向上のための取り組み

- 制度理解向上のための上司向け・本人向けのガイドブックの発信
- 育児休業を取得した男性社員と上司による体験談インタビューの定期発信
- 育児休業を取得した男性社員による座談会、相談窓口の設置
- 出産した社員にオリジナルベビーグッズの贈呈とともに育休の案内を発信



パパママガイドブック

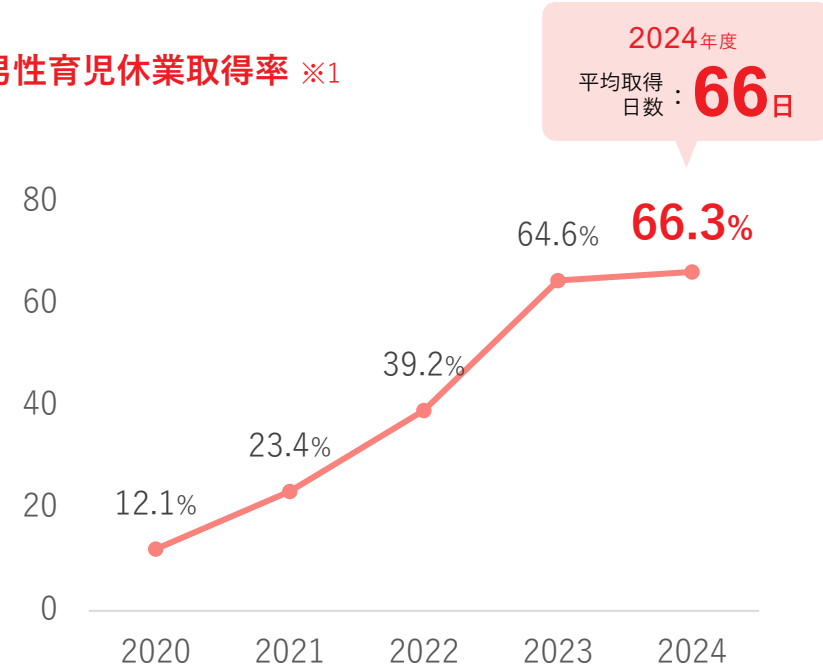


オリジナルベビーグッズ



上司からのお祝いグッズ進呈

男性育児休業取得率 ※1



※1 当該年度における（育児休業取得者数／出産者数）×100%
出産者数の算出は、男性の場合はパートナーが出産した者の人数

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進 / 男性育児休業

育児休業取得者とその上司の声をインタビュー

男性社員が育児休業を身近に感じ、取得しやすくなるよう、育児休業取得者とその上司のインタビューをして社内Webサイトで事例を共有しています。

事例紹介



育児休業取得者 (左)
日清食品チルド マーケティング部
マーケ・第1グループ

森本 陽

育児休業取得者の上司 (右)
日清食品チルド マーケティング部
マーケ・第1グループ(当時)

岡田 真延

育児休業を取得しようと思ったきっかけ



森本：育休を取得しようと思ったのは、妻が子育てにおける負担や不安を感じていることが主な理由です。長男がイヤイヤ期に突入しており、その中での二男の育児は大変だということで、妻から相談されて育休を取得しました。

岡田：育休取得の相談を受けた時、非常に良いことだと感じました。自身の経験からも、母親の不安や負担は非常に大きいと考えていたので、森本さんを全面的に応援したいと思いました。家庭のことが気になりながらの業務は、本人にとっても会社にとっても良くないので、育休がむしろその後の活力となるようにしてもらいたいです。



育児休業取得の感想

森本：育休終了後に、妻に何かあった時に私だけで2人の世話ができるようになるため、家事や育児は一通り経験しました。2人の子を同時に世話しないといけないタイミングだったので、ワンオペにならず一緒に2人の子育てをしたことで妻の恨みもないのでは、と思っています(笑)。毎週のように家族旅行に行ったり、公園に行ったり、ドライブに行ったりたくさん思い出作りをしていました。



お子さまの誕生日の様子

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

女性活躍推進／男性育児休業

だれでも参加可能な体験型育休研修



男性の育児参画推進、育休の充実、社員全員が育児についての理解を深めることを目的として、ユニ・チャーム株式会社と江崎グリコ株式会社による体験型の育休研修を実施しました。これから出産・育児を迎える社員だけではなく、メンバーが育休を取得する上司・同僚など、子の有無に関わらず興味のある社員全員が参加できる研修となっています。

育児休業制度の詳細やお金に関すること、男性が育休を取得するメリット、育休を取得した男性の実体験や仕事の引き継ぎ、親になる心構え（家事育児分担、負担の大きい育児ケア）などを前半で知り、後半ではミルクの作り方や飲ませ方の実演、2リットルのペットボトルを赤ちゃんに見立てたオムツ替え体験、育児お役立ちアイテム紹介があり、男性の育児力アップにも繋がる非常に充実した研修となりました。

エンゲージメントの向上

常に新しい食の文化を創造し続けるイノベティブな組織であり続けるためには、社員の「仕事」や「組織」に対するエンゲージメント向上が不可欠です。当社では、全社的なエンゲージメント向上のために、各職場において「見える化・対話・未来づくり」のサイクルを継続的に回すことを重要視しています。パルスサーベイとディープサーベイを活用して職場の状況をモニタリングした上で、具体的なアクションに繋げていくための施策も合わせて実施しています。

職場の今の状態をタイムリーに確認し
素早く改善アクションに繋げる

パルスサーベイ



原則月に1回実施
(特定部門)

結果フィードバック・対応検討



部門長と事務局で
スコアをモニタリング

職場の状態を広く深く確認し
短・中期的に取り組む優先課題を見極める

職場申告 (ディープサーベイ)



年に1回実施
(全社)

ワークショップ・管理職対話



研修や対話会を実施し、
職場改善アクションを立案

見える化



対話・
未来づくり

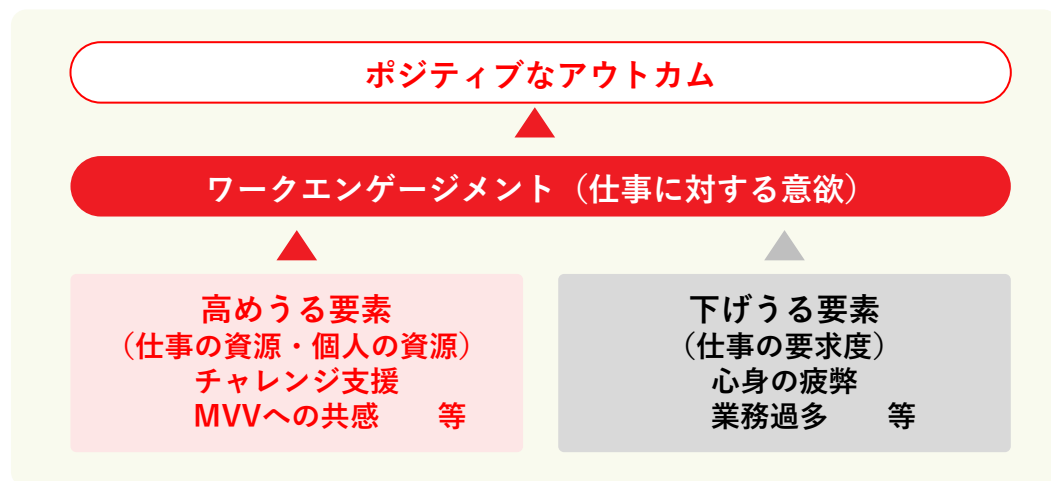
エンゲージメントの向上

ワークエンゲージメント向上モデルの構築

“日清流” 人と組織のグッドサイクル

過去のサーベイ結果を用いて、ワークエンゲージメントに影響する要素を分析することで、「日清流」人と組織のグッドサイクルを構築しました。当社においてワークエンゲージメントを高めうる要素として、「上司がメンバーのチャレンジを支援し後押しすること」、「会社や組織のMVVがチームに伝わり共感されていること」等があることを定量的に明らかにしました。

これらの要素に着目して、組織内での対話や具体的なアクションによる未来づくりを行うことで、エンゲージメント向上を目指します。



サーベイ後のアクションに向けた施策

職場づくりワークショップ

職場づくりのリーダーである管理職を対象に、他部署の管理職との情報交換を目的としたワークショップを実施しています。スコアの解釈の方法や、職場づくりのための工夫をシェアし、互いにアドバイスしあうことで、管理職の新たな気づきを促し、職場改善の引き出しを増やすことに繋がっています。



部門管理職対話

同じ組織単位の管理職を対象として、職場改善のためのアクションプランを設定することを目的とした対話会を実施しています。各管理職の管掌するチームだけでなく、より大きな部門単位で対話を行うことで、個別では対応が難しかった組織的な課題に対してもアプローチすることを目指します。

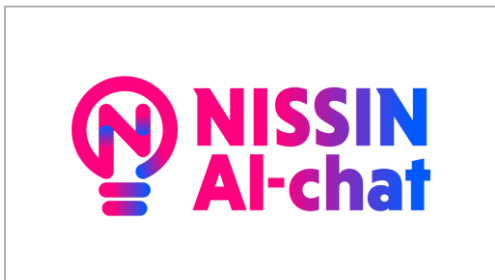


目次

Chapter 1		人的資本経営の考え方 CEOメッセージ CHROメッセージ
Chapter 2		グループ理念および中長期成長戦略2030 日清食品グループの理念 100年ブランドカンパニーに向けた価値創造プロセス 中長期成長戦略2030について 日清食品グループの行動指針 組織人財ポリシーおよび重点戦略テーマの全体像 社員サーベイのモニタリング指標
Chapter 3		人的資本経営における具体的取り組み MISSION・VISION・VALUEの浸透 多様な人財の採用とオンボーディング 自律的なキャリア形成の支援 NISSIN ACADEMYを中心とした人財育成 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン エンゲージメントの向上
		Column デジタルトランスフォーメーションへの取り組み 健康経営の推進 就労環境に関する取り組み 人的資本関連の表彰・認証 データ集

人的資本の取り組みを支える
その他の施策を紹介します

デジタルトランスフォーメーションへの取り組み



生成AIの活用（NISSIN AI-chat）

日清食品グループでは、デジタル技術を活用した「ビジネスモデルの変革」と「業務の生産性向上」を加速させるため、全社員に向けてスローガン「DIGITALIZE YOUR ARMS（デジタルを武装せよ）」を発信し、社員一人ひとりが自主的に業務を見直し、自らデジタル技術を身につけて活用する組織文化を醸成しています。こうした背景から、現場主導でさまざまなデジタルツールを活用した業務改善が進められていますが、飛躍的な生産性向上を実現するデジタル技術として、次に注目したのが生成AIでした。「NISSIN AI-chat」は日清食品グループの社員のみがアクセスできる、情報漏洩リスクに対処した当グループ専用の生成AIツールです。この「NISSIN AI-chat」を導入するきっかけとなったのは、2023年4月3日の入社式です。安藤宏基CEOが自らChatGPTを用い、「日清食品グループ入社式 × 創業者精神 × プロ経営者 × コアスキル」のキーワードで生成したメッセージを披露しました。テクノロジーを賢く駆使することで短期間に多くの学びを得てほしいと、新入社員を激励したのです。経営トップが率先してChatGPTを活用したことから着想を得て、「1日でも早く社内にChatGPTを導入し、その利点や機能を社員が肌で感じられる環境を作る必要がある」と、IT部門ではその日のうちにプロジェクトチームを立ち上げ、約3週間後の4月25日には、「NISSIN AI-chat」を公開しました。

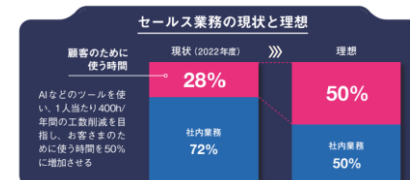


日清食品ホールディングス
情報企画部 デジタル化推進室 山本 達郎

NISSIN AI-chat セールスでの活用事例



セールス部門ではNISSIN AI-chatのセールス活用プロジェクトを推進しました。このプロジェクトでは、セールス業務の効率化を目指し、情報収集やプロモーション企画に使えるプロンプトテンプレートを数多く提供しました。これによりセールス担当者が顧客との対話や戦略立案に多くの時間を割けるようになったり、AIが提供する情報を基に独自のアイデアを加えることで、当社グループらしい提案を作り上げることができ、価値創造のためえる時間を確保するために、業務の効率化も期待できます。



健康経営の推進

方針

日清食品グループは、全従業員が常に健康を維持し、能力を最大限に発揮して業務に当たることを重要な経営課題の一つと考えています。2018年8月には「日清食品グループ健康経営宣言」を策定し、健康経営の推進体制を構築しました。

また、日清食品ホールディングス株式会社代表取締役社長・CEOと専務執行役員・CHROが責任者となり、従業員の健康に関するさまざまな取り組みを実施しています。取り組みの内容は、当社グループの役員が集まる経営会議や、当社グループの担当者と労働組合の代表者が議論する労使委員会などで定期的に報告しています。

日清食品グループ健康経営宣言

日清食品グループ健康経営宣言

「美健賢食」-美しく健康な体は賢い食生活から-

食を通じてお客さまの健康づくりに貢献することは、
私たちの大きなミッションの一つです。

そのためには、まず社員が健康でなければなりません。

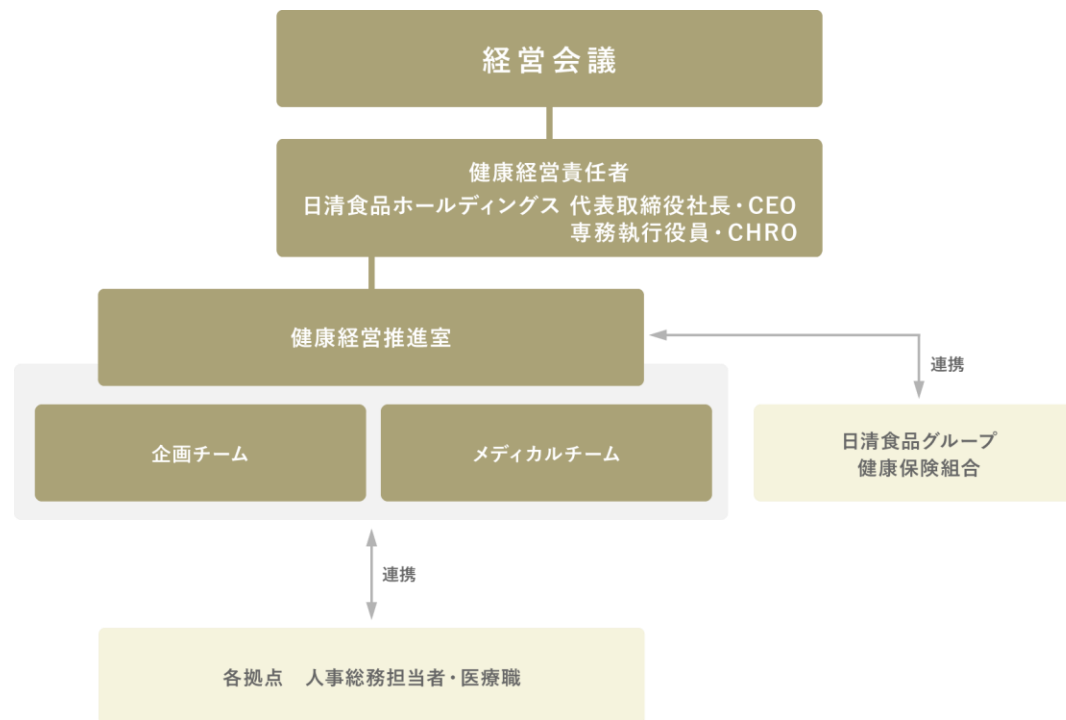
当社グループは、社員の心身の健康保持・増進を、重要な経営課題と位置付けます。

社員の自主的な健康活動を期待し、

会社はこの積極的支援や、社員が健康に働ける労働環境づくりに、取り組んでいきます。

日清食品ホールディングス株式会社
代表取締役社長・CEO 安藤宏基

体制



健康経営の推進

従業員一人ひとりの「Well-Beingと高いパフォーマンスの同時達成」を目的に、「従業員の働きがい」をKPIとして設定し、健康経営を推進しております。

主な取り組み

- 産業保健体制の強化
- 運動習慣定着に向けた施策の実施
- 国内各事業所において健康測定イベントを展開
- ヘルスリテラシーの向上
- 女性従業員向け健康対策



様々な運動促進施策



女性従業員用休養室に搾乳室を設置



睡眠改善プログラム



工場での転倒防止セミナー

外部からの評価

日清食品ホールディングス株式会社が、経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄2026」に初めて選定されました。また、子会社である日清食品株式会社、日清食品チルド株式会社、日清食品冷凍株式会社とともに、経済産業省と日本健康会議から「健康経営優良法人2026 (ホワイト500)」に8年連続で認定されました。

産業保健体制の強化、大学とともに進めている共同研究の実証結果に基づいた運動プログラムの実施、エンゲージメント調査の結果に基づく労働環境づくりや男性育児休業の取得推進など、社員のライフイベントとキャリアの両立を支援しており、これらの取り組みが評価されました。

当社グループは、社員の生活に寄り添った健康増進活動の支援や、社員が健康に働ける労働環境づくりに向けて、これからも積極的に健康経営を推進していきます。



※ 日清食品グループの健康経営について [健康経営 | 日清食品グループ](#)

就労環境に関する取り組み

社員食堂（KABUTERIA）

2016年3月に、東京本社にある社員食堂をリニューアルして「KABUTERIA」としてオープンしました。メニューの構成は、厚生労働省の「日本人の食事摂取基準」で設定されたビタミン・ミネラルなど33種類の栄養素とおいしさの完全なバランスを追求したブランド「完全メシ」のライン、給食業者様のオリジナルメニューのライン、日替わりで「完全メシ」と給食業者様のオリジナルメニューが提供される麺専用の合計3ラインで構成され、その日の気分や体調に合わせて食事が選択できるラインアップになっています。



オフィス（NISSIN GARAGE）

「NISSIN GARAGE」は、ニューノーマルな働き方の追求をコンセプトに「生産性200%の達成」×「原点回帰によるハングリー精神の再燃」の2つを軸として、日清食品創業者・安藤 百福が「チキンラーメン」を開発した研究小屋（GARAGE）をイメージして創り上げたものです。さまざまな部門の社員が同一空間で接点を持ち合う「カジュアルコリジョン」を誘発し、クリエイティブな発想の創出を引き起こす空間設計により“生産性200%”を実現する働き方をサポートします。 ※特定の事業所及び部署の職場環境となります。



人的資本関連の表彰・認証



●第5回 プラチナキャリア・アワード「優秀賞」

「プラチナキャリア・アワード」は、プラチナキャリア形成を支援する企業を表彰する制度です。社員が希望する職に応募できる公募制度や、キャリア形成に悩みを抱える社員に対して適切な相談相手を紹介する制度の導入、ITリテラシーの向上を含めた社員のスキル習得支援の取り組みなどが評価されました。



●プラチナくるみん

「プラチナくるみん」(主催:厚生労働大臣)は、「子育てサポート企業」を認定する制度です。仕事と育児の両立を支援する制度と、テレワーク制度や拘束時間のないフレックスタイム制度などが評価され、認定されました。



●ISO 30414

「ISO 30414」は、企業における人的資本の情報を定量化、分析、開示するための国際的な指標です。人財を企業価値の源泉として捉え、社員と組織を活性化するための取り組みを行うとともに、人的資本の情報開示に注力していることで認証取得に至りました。



●PRIDE指標 2025「ゴールド」

「PRIDE指標」は、LGBTQ+などの性的マイノリティが自分らしく働ける職場づくりを実現することを目的に、任意団体の「work with Pride」が策定した指標です。性的マイノリティに関する研修やトランスジェンダー向けの福利厚生制度の整備をはじめとするさまざまな取り組みが評価されました。



●人的資本経営品質リーダーズ&ゴールド

一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム、HR総研、MS&ADインターリスク総研が実施した「人的資本調査2024」において「人的資本経営品質<ゴールド>」に選定されました。これは人的資本経営と開示に関する取り組み状況を調査し、どの程度企業価値向上につながっているかを可視化し表彰するものです。



●健康経営銘柄2026・健康経営優良法人2026

経済産業省と東京証券取引所から「健康経営銘柄2026」に初選定され、経済産業省と日本健康会議から「健康経営優良法人2026(ホワイト500)」に8年連続で認定されました。従業員のWell-Being向上を目的とした産業保健体制の充実、運動施策、調査結果に基づく労働環境づくり等が評価されました。

データ集

本レポートで開示するデータや取組みは、特段の記載がない限り国内中核企業（日清食品ホールディングス(株)、日清食品(株)、日清食品チルド(株)、日清食品冷凍(株)）のものを指します。

労働力に関する指標

(各年度3月末日時点の人数)

		2022年度	2023年度	2024年度
総従業員数	役員 ※1	24人	23人	23人
	従業員 ※2	2,473人	2,677人	2,866人
	臨時従業員	1,650人	1,659人	1,598人
	合計	4,147人	4,359人	4,487人
フル/パート	フル	3,838人	4,062人	4,208人
	パート ※3	309人	298人	279人
臨時の労働力	派遣労働者 ※4	875人	948人	980人

- ※1 社外役員を除く取締役・監査役・執行役員の合計。
 ※2 在籍出向者含む
 ※3 臨時従業員の内、パート勤務者の人数。
 ※4 派遣労働者数は、毎月月末の人数を年平均換算で算出。

生産性に関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度
従業員一人当たり売上	44.0百万円	44.4百万円	44.3百万円
従業員一人当たり利益	2.9百万円	3.3百万円	3.1百万円
従業員一人当たりEBIT	3.7百万円	4.5百万円	4.3百万円

※従業員とは正社員及び臨時従業員とする。
 ※各数値はグループ連結のもの。

従業員に関する指標

当社グループでは性別や年齢や国籍等の属性に関わらず、多様な社員が活躍しています。どのような属性であっても発揮能力に応じて公正に処遇をしております。各属性ごとの社員数は以下の通りとなります。

		2022年度	2023年度	2024年度
年齢	0-14歳	0.0%	0.0%	0.0%
	15-29歳	14.1%	15.5%	16.1%
	30-50歳	53.4%	53.2%	52.4%
	50歳超	32.5%	31.4%	31.5%
性別	従業員・臨時従業員全体(男性)※1	61.0%	60.3%	60.3%
	従業員・臨時従業員全体(女性)※1	39.0%	39.7%	39.7%
	(内訳)			
	従業員(男性)※1	46.8%	47.2%	48.2%
	従業員(女性)※1	13.4%	14.7%	16.2%
	臨時従業員(男性)	14.2%	13.1%	12.1%
	臨時従業員(女性)	25.6%	25.0%	23.5%
障がい者雇用率 ※2		2.31%	2.11%	2.32%

※1 在籍出向者含む

※2 障害者雇用制度の特例子会社制度及びグループ特例により、日清食品箱、明星食品箱、日清食品ビジネスサポートプラスの従業員を対象として算出。

※グループ連結

		2022年度	2023年度	2024年度
日本	98.8%	98.7%	98.6%	
中国・香港	0.8%	0.8%	0.9%	
米国	-	-	-	
ブラジル	-	-	-	
インド	0.2%	0.1%	0.1%	
その他アジア	0.2%	0.2%	0.2%	
その他中東	-	-	-	
その他欧州	-	-	-	
その他北米	-	-	-	
その他中南米	-	-	-	
その他地区	0.1%	0.1%	0.1%	

		2024年度
日本	43.1%	
中国・香港	12.2%	
米国 ※3	-	
ブラジル	24.7%	
インド	3.1%	
その他アジア	7.4%	
その他中東	0.0%	
その他欧州	4.8%	
その他北米	0.0%	
その他中南米	4.5%	
その他地区	0.0%	

※3 米国はカウント対象外

国籍や出身地を問わず適所適材を前提としております。各エリアごとの事業ステージと経営戦略に応じて現地での採用・登用や、日本からの出向者赴任を行っています。今後もグローバル単位での人財採用、育成、定着施策を強化していきます。

※ 日清食品グループのダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについて

[ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

採用・異動に関する指標

		2022年度	2023年度	2024年度
採用にかかる平均日数	新卒 ※1	58日	49日	75日
	キャリア ※2	132日	154日	220日
重要ポストが埋まるまでの日数 ※3		実績なし	実績なし	実績なし
内部登用率 ※4		58.0%	54.4%	57.5%
重要ポストの内部登用率 ※3		100%	100%	100%
幹部候補の準備度 ※5		83.0%	117.8%	120.0%

※1 応募者がエントリーシートを提出した日～内々定通知日で算出。

※2 求人をエージェント等一般公開した日～内定承諾日で算出。

※3 事業会社社長・チーフオフィサー・主要ポスト部門長を重要ポストとする。

※4 $(\text{定期異動者} + \text{公募登用者数}) \div (\text{定期異動者数} + \text{公募異動者} + \text{キャリア採用者数}) \times 100$ で算出。

※5 次期（継承時期1-3年）後継者候補の準備率を表記。

キャリア採用において採用難易度の高いポジションの増加により、採用にかかる日数は増加傾向にあります。新卒・キャリア採用ともに求める人物像や社風にマッチした人財のスピーディーな獲得に向け、採用体制を強化しています。

重要ポストに空席が生じた場合は、内部からの人財登用を行うため空席ポストは発生しておりません。そのため、重要ポストが埋まるまでの日数は「実績なし」としてあります。

内部登用率は内部からの異動に加えて、社外からの積極的な専門人財の採用も進めているため低下傾向にあります。当社では定期異動のみならず公募制度などによる自発的な社内異動を活性化し、社内の労働市場を循環させることで様々なキャリア経験を積める機会を意図的に作り出してきました。適所適材の実現を目指して、今後も必要な人財は内部からの登用と外部からの専門人財の獲得を推し進めてまいります。

健康・安全・幸福に関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度
労災の件数（発生率） ※1	0.72%	0.89%	0.21%
労災による死亡者数（死亡率）	0	0	0
健康・安全研修の受講割合 ※2	87.8%	93.9%	94.9%

※1 役員・臨時社員を除く本雇用社員を対象とし、100万時間当たりの発生率を算出。

※2 毎年実施しているストレスチェックの受講率を算出。

当社グループは、全従業員が常に健康な状態を維持し、能力を最大限に発揮して業務に当たることを重要な経営課題の一つと考えています。

2018年8月には「日清食品グループ健康経営宣言」を策定し、健康経営の具体的な推進体制を構築しました。

また、日清食品ホールディングス 代表取締役社長・CEOの安藤宏基が責任者となり、従業員の健康に関するさまざまな取り組みを実施しています。取り組みの内容は、当社グループの役員が集まる経営会議や、当社グループの担当者と労働組合の代表者が議論する労使委員会などで定期的に報告することを義務付けています。

※ 日清食品グループの健康経営について

[健康経営 | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

| 倫理・コンプライアンスに関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度
倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	91.4%	96.3%	99.9%

当社グループで働くすべての従業員が日常の業務遂行において関係法令を順守し、社会倫理に適合した行動を実践することを目指しています。

コンプライアンス委員会や内部通報窓口を設置し、法令違反や社内規定違反などの行為を早期に発見し、不祥事の未然防止を図り、経営の健全性を高める体制を整えています。

また、従業員のコンプライアンス違反を未然に防ぐため、国内の全従業員を対象としたコンプライアンス研修を毎年実施しています。

その他、従業員のコンプライアンスを遵守する意識を高めるため、下記のような取り組みも実施しています。

- ・順守すべき法令や社会規範をまとめた「コンプライアンスブック」の配布
- ・イントラネットのポータルサイトに啓発バナーを掲示
- ・リスクマネジメントに関する動画の公開
- ・「コンプライアンス理解度チェック」(小テスト)の実施

※ 日清食品グループのコンプライアンスについて

[コンプライアンス | 日清食品グループ \(nissin.com\)](https://www.nissin.com)

リーダーシップ開発

上段：参加率
下段：参加人数

プログラム・研修名	2022年度	2023年度	2024年度
経営者アカデミー 成長ドライバーズ	100.0%	100.0%	100.0%
	13人	14人	17人
新任管理職リーダーシップ塾	100.0%	100.0%	100.0%
	26人	22人	28人
新任管理職アウトドア研修	100.0%	100.0%	86.4%
	20人	14人	19人
公募管理職研修	93.1%	100.0%	100.0%
	27人	38人	33人
セールス支店長・マネージャー向け マネジメント浸透プログラム	100.0%	100.0%	100.0%
	12人	18人	14人
ダイバーシティマネジメント研修	96.4%	-	-
	295人	-	-
サステナビリティセミナー	78.2%	-	-
	359人	-	-
大学院・ビジネススクール派遣 (MBA・リベラルアーツなど)	100.0%	100.0%	100.0%
	5人	5人	3人



カテゴリー別研修

上段：参加率
下段：参加人数

プログラム・研修名	2022年度	2023年度	2024年度
新入社員研修	100.0%	100.0%	100.0%
	48人	79人	103人
2年次研修	100.0%	100.0%	96.0%
	40人	36人	71人
3年次研修	100.0%	100.0%	97.0%
	33人	32人	29人
係長マネジメント研修	87.1%	100.0%	100.0%
	75人	107人	89人

NISSIN ACADEMYでは、管理職・リーダー層のリーダーシップ開発プログラムを多数展開し、経営人財プールの拡充を図っています。新入社員研修では、創業者理念や各部署の業務内容、ビジネスマナーなどを習得するためのプログラムを実施しています。さらに、配属後は各部門で求められる専門スキルを習得するための研修を実施しています。2年次・3年次研修では、自律的なキャリア形成を支援するための研修を実施しています。これまでのキャリアを振り返り、自身の課題把握と中長期的なキャリアビジョンを描く機会としています。係長研修では、集合研修とe-learningを組み合わせ、マネジメント能力を高めるための研修を実施しています。

ISO 30414適合性



貴社の ISO 30414 への適合性に関する定期審査結果の通知

日清食品ホールディングス株式会社の内外ステークホルダー各位：

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPPro）は、独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2024 年 3 月 13 日に HCPPro が認証した、日清食品ホールディングス株式会社（含む日清食品株式会社、日清食品チルド株式会社、日清食品冷凍株式会社）（以下、日清食品）のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性について、以下(1)～(4)のプロセスを通じて定期審査を実施した。

- (1) 日清食品の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) 日清食品の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) 日清食品の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) 日清食品の社内外向けレポート内容の確認

これらの定期審査の結果、HCPPro は、2024 年 3 月 13 日に HCPPro が認証した日清食品の人的資本に関するデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性が、継続して有効であることを認める。（認証期限：2027 年 3 月 12 日）

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2026 年 4 月 6 日

ISO 30414への適合性に関する定期審査結果について

独立審査機関である株式会社HCプロデュースにより、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414に基づき、2024年3月13日に認証された当社（日清食品ホールディングス株式会社、日清食品株式会社、日清食品チルド株式会社、日清食品冷凍株式会社）のデータ・システム・ステートメント及び戦略に関するISO 30414の適合性について、継続して有効であることが認証されました。（認証期限：2027年3月12日）

E.O.F.