

# 社員とその家族に対する責任

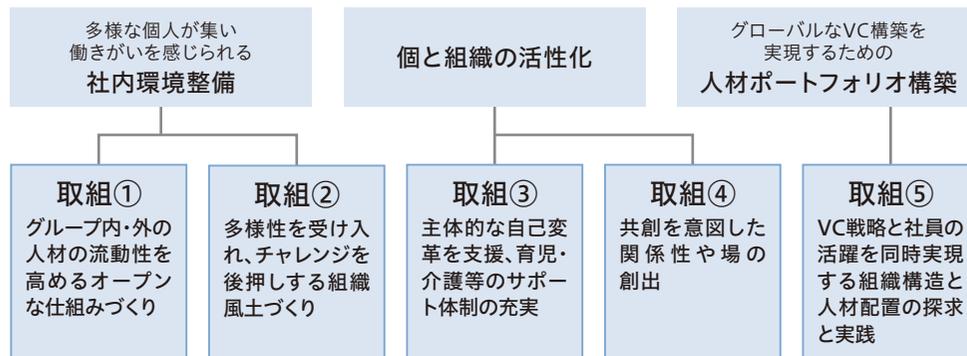
## 第八次中期計画の方針

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」ための3つの観点・5つの取組



#### ◇中期計画KPI

項目	指標	25.3期実績	八次中計(27.3期)目標	九次中計(30.3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%	20%以上	30%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%以上	75%以上
	「チャレンジ促進風土」の項目への肯定回答割合	62.6%		
女性活躍推進	グループにおける女性管理職の割合	13.6%	20%以上	30%以上

#### Q. 中期計画方針「ダイバーシティを力に変える」をグローバルなVC構築にどのようにつなげていくのでしょうか？

第八次中期計画では、全体計画において「グローバルなVC構築で成長をめざす」を掲げています。その実現のためには、高まりつつある多様性を社員とグループの成長に変換していく必要があります。多様な人材がより個性を発揮しながら、組織の壁を超えてダイナミックに協働・共創することが求められます。このことから、八次中計では「ダイバーシティを力に変える」を「社員とその家族に対する責任」の取組方針とし、「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」ことに取り組んでまいります。

その実現に向けた施策として、「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実行しています。特に、2026年3月期からは、従来の施策を強化しながら3つのマネジメント(次頁図)をつなぐことにより、「グループの成長」と「社員一人ひとりの成長」を同時に実現する仕組みの構築を進めます。グローバルVCの基盤として、「グループ共通の階層設計」「キーとなるポジションの設置」「人材の充当」が持続的に実行される状態を目指し、事業戦略実現に向けた組織づくりを可能にすることで、グローバルなVC構築につなげます。

#### Q. 中計KPI達成に向けた進捗評価をお聞かせください。

八次中計では「社員とその家族に対する責任」に係る目標として左記の3項目をKPIとして設定しています。「主体的なチャレンジ行動」については、社員が主体的に経験と適性の多様性を高める行動を、上司との1on1ミーティングなどを通じて導き出しています。「組織風土診断結果」については、各職場で診断結果をベースとした対話とともに、アクションプランを実行し、全員参加で働きがいのある職場づくりを進めています。「女性活躍推進」については、人材育成プログラムの実行やキャリア採用に加え、ロールモデルとなる女性社員との対話機会の拡充などを実施しています。計画の実行により、各KPIとも向上を示しています。

達成に向けて、職場の風土変革実現に向けた、組織の壁を超えた協力の推進や、女性活躍推進の意義に対する理解の浸透(アンコンシャスバイアスの改善)などを進めています。5つの取組を着実に実行することで、KPI達成をめざしてまいります。

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



## 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

当社グループは、グループ理念において「3つの責任」をステークホルダーとともに果たしていくことを、一企業市民としての責務と捉えています。そして、「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。

第八次中期計画においてはダイバーシティを「グローバルなバリューチェーン (VC) 構築の推進力」に変換

するために「ダイバーシティを力に変える」を掲げ、取組テーマとして3つの観点から5つの具体的取組を実行します。これにより、多様性をグループの成長と社員一人ひとりの成長に変換し、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。

### 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」の取組

#### ■ ダイバーシティを力に変える5つの取組 進捗状況

##### 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

- 役割に基づくオープンな人事制度のグループ内展開を拡大
  - ・主要事業会社のうち、ハウス食品、ハウスウェルネスフーズで導入済み
  - ・ハウスギャバンでも導入に向けた検討を本格化

##### 取組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

- 「ココロとカラダの健康増進」に向け、健康経営の取組が浸透
  - ・健康経営優良法人2025において当社が「ホワイト500」に認定
- 「組織風土変革」の取組で、ワークエンゲージメントとプロアクティブ行動を促進

働きがい  
(仕事のやりがい×働きやすさ)  
の向上を図る

**KPI** 中計KPI「組織風土診断結果」における「多様性受容風土、チャレンジ促進風土」がそれぞれ前期から向上  
八次中計目標70%以上に向けて順調に推移

##### 取組③ 主体的な自己変革を支援／育児・介護などのサポート体制の充実

- 公募施策の拡大や、学習機会の充実などを通じて、自律的なキャリア開発を促す風土を醸成
- キャリア申告制度を導入、上司が1on1による対話で支援
- さらなる女性活躍推進に向け、女性管理職拡充に向けた育成プログラムを実行
- 育児・介護などについては、引き続き、制度面・啓発面での取組を充実

**KPI** 中計KPI「主体的なチャレンジ行動」八次中計目標20%以上を達成

**KPI** 中計KPI「女性活躍推進」はスコア向上するも、八次中計目標20%以上達成には、さらなる取組強化が課題

##### 取組④ 共創を意図した関係性や場の創出

- HOUSE WAY 活動の拡充(各職場でのワークショップの促進や、社内ポータルによる情報展開を通した理念浸透の拡大)
- 表彰制度の見直しにより、中計達成への貢献に報い、取組をグループ内で広く周知することで「中計の自分事化」を促進

##### 取組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

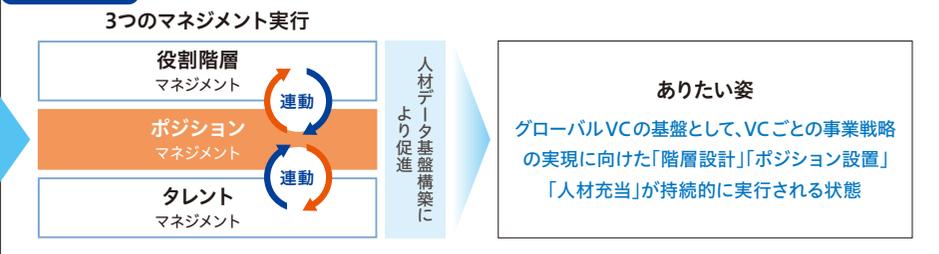
- 本取組の具体化を進め、3つのマネジメントを一体で推進する方向性を決定  
新たな施策として「ポジションマネジメント」を実行し、従来施策との連動によるシナジーを実現
- その基盤・インフラとしての人材情報データベース構築が進む  
社員のキャリア意思を確認し、会社が支援するツールとして「タレントパレット」を導入

#### ■ 取組の全体像



多様性を束ねる求心力としてグループ理念の浸透「HOUSE WAY」による価値観の共有

#### 取組⑤の概要



## 社員とその家族に対する責任

### ■「ダイバーシティを力に変える」5つの取組の実践・社員の活躍状況

#### チャレンジ・公募施策の充実による、主体的なキャリア開発の浸透

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、社内公募施策の充実を進めています。自ら手を挙げた人の職場異動を通じて自ら活躍の場を求めるジョブポスティング制度や海外グループ会社へのトレーニー制度に加え、ベンチャー企業での新規事業推進や国内外の社会課題の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、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。

5つの取組③関連

#### ハウス食品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)
新規事業チャレンジ	グループの新規事業を担当して、主体的な参画を通じ、グループの新価値創出を牽引する人材への成長を支援する制度
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・リーダーシップのあり方を問い直し、磨きをかける経験を提供する制度

#### VOICE

#### ベンチャーでの経験が開く新たな視点

新たな環境で幅広い業務に挑戦したいという想いからCVCチャレンジに応募しました。出向先のライフログテクノロジー(株)では、健康管理アプリの広告運用やキャンペーン設計、蓄積データの分析・発信などに携わっています。特に、自分が分析したデータをもとにプレスリリースやSNS投稿という形で情報を発信できた経験は印象に残っています。出向先での業務を通して、アプリやサービスの裏側にある収益の仕組みや提供価値を考える視点が芽生え、ビジネス理解の幅が広がりと実感しています。また、これまでとは異なる分野・環境に飛び込んだことで刺激を受け、ハウス食品グループらしさや自分自身の強み、キャリアについて見つめ直す機会となっています。

ハウス食品(CVC出向)  
門田 佳奈



ライフログテクノロジー(株)での打ち合わせ風景

#### CVCチャレンジ

#### VOICE

#### 社会課題の解決を通じて、未来をつくる挑戦

社内公募プログラムに参加した際、社会課題を事業として行うために必要な要素が数多くあることを痛感しました。そこで、社会的価値と経済的価値の循環をめざす「一般社団法人イシノマキ・ファーム」での留職を希望しました。

現在は、働きづらさを抱える若者への「中間的就労支援」や「農村留学プログラム」といった農業を通じた自立支援と、栽培しているポップ・芋の6次産業化、販路拡大を行っています。直近では、学生の教育旅行や企業からの視察も多く、多様な人々と働くことへの関心の高さを実感する日々です。

食と関わる幅広い業務を行うなか、個々の価値観を受け止める柔軟性と、目の前の仕事とやりがいを結びつける大切さをあらためて感じています。社会課題を現場視点、経営視点の両方で捉えることのできる、広い視野を持ったリーダーをめざします。

ハウス食品グループ本社  
人材戦略部付  
岡部 陽介



芋畝づくり

#### 社会課題チャレンジ

#### VOICE

#### 新興国で得る多様な学び

本制度に応募した理由は、私が大切にしている「食で健康」をより多くの人に届けるために、新興国での活動が対国内以上に大きな影響を与えられると考えたからです。

私が赴任しているササハウスフーズインドネシアは、2024年から家庭用カレールウを販売しています。現在は、日本での3年間の営業経験を生かして、各種小売店舗への販売施策や普及活動のプランニングを現地スタッフと協同して行っています。そのなかでも、普及活動の一環として食育活動に注力しています。現地の方との交流を深めるにつれて、インドネシアで肥満などによる生活習慣病が多いのは、人々の食習慣に起因すると感じ、食や衛生環境に関する知識向上が課題だと考えました。そこで、カレーを通じて食に関する知識を伝えるために、小学生への課外授業や、日本での食育活動への水平展開を図り、他部署・他機関と連携して食育講習を実施しました。



インドネシアの小学校での課外授業の様子

海外現地法人チャレンジを通じて、「異文化・異なる商習慣での、柔軟な対応力」「他者と協同して1つのものをつくり上げる難しさ」「一過性の効果にとられない長期的な視野」などの多様な観点で学びを得ています。この経験を生かすために、今後も海外で「食で健康」を広める活動に携わりたいと考えています。

ササハウスフーズ  
インドネシア社  
福岡 奈菜子



#### 海外現地法人チャレンジ

## 社員とその家族に対する責任

### ■「ダイバーシティを力に変える」5つの取組の実践・社員の活躍状況

#### ダイバーシティの充実に向けた、さらなる女性活躍の推進

女性活躍推進を「ダイバーシティを力に変える」ための重要な取組として位置づけ、男女の区別なく仕事と家庭を両立し、一人ひとりが働きがいを感じながら能力と強みを発揮できる職場づくりを推進しています。本テーマのKPIとして女性管理職の割合を設定しており、個人の適性に着目した人材育成プログラムや、先輩社員と接する機会を増やしキャリアへの自信向上を支援するなど、多面的に取り組んでいます。

#### VOICE

#### ハウス食品初の女性工場長

#### 5つの取組②③関連

入社後、ハウス食品関東工場の品質課、ハウスあいファクトリー、品質保証部、福岡工場(ともにハウス食品)と4つの部署を経験しています。引っ越しを伴う転勤は家族に迷惑をかけたと思いますが、品質を軸にしながら工場と事業会社、本社スタッフとして業務を行えたことは自分の固定観念を覆す良い機会だったと思います。

複数の部署を経験するなか、特にコミュニケーションの大切さを学びました。相手を理解する、そして自分の意見も伝え、議論することで新しい視点を生み出す。その結果が質の高い仕事につながると考えています。

現在、福岡工場では185名の方が働いています。工場長として、メンバーの意見に素直に耳を傾け、今まで得た知識を伝承し、チャレンジを後押しすることで自己成長が感じられる職場になるよう尽力していきたいと思っています。

ハウス食品  
福岡工場長  
野中 順江



#### 主体的なキャリア開発の基盤としての育児・介護と仕事の両立支援

育児・介護などの事情にかかわらず、主体的なキャリア開発や活躍が続けられるよう、育児・介護などのサポート体制の充実を進めています。また、育児経験が個人の成長を促し、経験の多様性として会社の強みにつながると認識し、男性育児休業取得率100%を目標として奨励しています。制度面の改善に加え、啓発面としても対象社員と職場の双方に理解を促進するための活動を継続的に実施しており、当社グループでの取得率は90.6%(2025年3月期)に達しています。

#### VOICE

#### 男性育児休業取得による経験の拡大

#### 5つの取組③関連

育児休業を取得することで育児負担をパートナーと共有することができたうえ、復帰後も自ずと限られた時間のなかで効率よく仕事に取り組む姿勢が生まれました。

特に、意識的に取り組んだことは、各業務の優先順位の柔軟な見直しです。部署の特性上、日々様々な対応をしなければならぬ案件が発生する環境でしたが、状況に合わせてチームとしての成果を考えるきっかけにつながっています。

男性社員で育児休業取得を迷われている方には、自身の経験を伝えることで、取得に向けた後押しをしたいと思います。

ハウスウェルネスファーズ  
品質保証部  
北村 幸平



#### 組織風土診断結果に基づく、各職場での改善アクションの実行

組織風土変革の取組の結果、KPIとして掲げている「多様性受容風土」と「チャレンジ促進風土」の肯定回答割合は順調に向上しています。各社・各職場の社員全員が当事者としてそれぞれの組織課題について対話し、その解決を図るワークショップを通して具体的なアクションプランを策定することで、着実に取組を進めています。

#### Focus

#### Next VOX Projectによる組織風土改革

#### 5つの取組②④関連

[Next VOX Project 推進者]  
ヴォークス・トレーディング  
企画部

羽馬 慎哉



[Next VOX Project 推進者]  
ヴォークス・トレーディング  
企画部

飯塚 貴恵

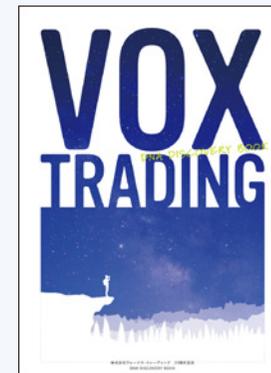


ヴォークス・トレーディングでは、未来志向型の部署横断プロジェクト「Next VOX Project」を推進しています。

コロナ禍への対応やテレワークの普及により、リアルな交流が減少したことに加え、社員構成の多様化が進むなかで、「VOXらしさ」が薄れつつあるという危機感がありました。このような課題に対し、部門の垣根を越えた協働と全社一体感の醸成、そしてVOXらしさの進化をめざして、社員が主体的に組織風土変革を始動。部門横断の交流を促すイベント「VOX BAR/LUNCH」や、創立20周年を機に若手社員が中心となり主力事業の歴史をまとめた『VOX DNA BOOK』の発刊、さらに前期より経営体制も変更となり、今後の未来を考える勉強会「未来創造サロン」など、多彩な施策を展開しています。



「VOX BAR」の様子



『VOX DNA BOOK』