

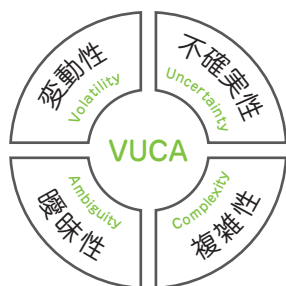
社会と共に未来を創る。組織の強さは人材から。

当社は、直面する社会課題を見据え、事業環境の変化に対応し中長期的な企業価値向上を果たすため、2021年3月にVision2030「Be the best SPICE! ～心躍る極上のスパイスになる～」を策定しました。企業の持続的な成長の源は人材であるという考えのもと、多種多様な視点や価値観を持つ人材がそれぞれの能力に磨きをかけ、強みを活かして働くことのできる組織の実現を目指しています。

個の成長と組織の活性化を目指し、2025年度は2023年度から導入した職能資格等級制度について評価者にヒアリングを行い、顕在化する課題を是正すべく、制度の改正に注力しました。

コンプライアンスの徹底や多様性を受容することで持続的成長の土台をつくり、その上で挑戦を“後押し”する人事施策を推進しています。社会を動かし未来を創るものづくり企業へと成長を続けていくために、次なる社会を果敢に切り拓いていく人材・組織を目指します。

環境変化



- 人材の流動化
- 働く目的、価値観の多様化
- 社会からの要望の変化



挑戦を後押しする人事施策

保守型人材から挑戦型人材への変革 Change & Challenge

環境の高速変化に対応するため、自ら考え行動する挑戦型人材への変容を促しています。個の能力向上や市場価値を高めるための自立型学習の支援や改善活動に努めています。また、従業員の生産性やパフォーマンス向上を目指し、評価制度をブラッシュアップすることで、人材マネジメント全体の実効性を高めています。

組織開発

- コーチング研修
- 方針管理強化の為にワークショップ実施
- 従業員意識調査の分析を通じた、組織開発における具体的改善施策の立案・推進

人材開発

- 職能資格等級制度の改正
- 職務権限(職責)の明確化
- 評価者研修
- ポジティブフィードバック研修
- 管理職昇格者対象の役割研修
- チャレンジに重点を置いた評価

多様な雇用形態

- 定年再雇用者に対する「職務評価制度」の導入

従業員インタビュー

生産現場では、ミスをしない、トラブルを事前に回避する、不良品を出さない事を念頭に置いて、今まで培ってきた知識や経験とアップデートされていく情報を基に業務を遂行しています。

また、稀にトラブルなどが発生し、知見を求められ解決に導かれた時などには、自身の経験で貢献できていると実感しています。



永元 浩さん
(京都工場・生産グループ)

組織課題を解決することで、従業員の生産性・パフォーマンスの向上を目指します。
また、人事メンバーによる課題解決、合意形成、学習の場とするワークショップを定期的に開催し、従業員が抱える課題感について直接対話を通じて、現場の声を共有、施策へと繋げていきます。

あるべき姿に向けて、以下の4つのアプローチで組織の活性化を目指します。



挑戦 Challenge

チャレンジが推奨され、支援される組織へ



成長 Growth

仕事を通じて自分の成長を感じられる組織へ



越境 Cross-boundary

組織の垣根を越えて協力し合う風土を持つ組織へ



一体感 Unity

目標達成に向けて部署の一体感がある組織へ

事業成長 あるべき姿

Be the best SPICE!
～心躍る極上のスパイスになる～

個の成長

自ら考え行動する
挑戦型人材



組織の活性化

誰もがやりがいを持って
働ける組織

ワークエンゲージメント※ 62.5%

※ワークエンゲージメント：従業員意識調査アンケートにて「現在の仕事にやりがいを感じている」と回答した人の割合。

企業の持続的成長と社会発展



コンプライアンスの徹底

人権を尊重し、児童労働や強制労働などの人権侵害はいたしません。また、法令遵守に留まらず風通しの良い職場環境をつくり、オープンでフェアな企業活動を実践します。

- コンプライアンスハンドブックの配布
- コンプライアンス教育
(クイズ形式で月2回配信、研修受講)
- コンプライアンス監査(年1回、全事業所)
- 相談窓口の設置(内部通報窓口、外部専門家、労働組合)
- ハラスメント研修
- ハラスメント関連の相談窓口の設置とイントラネットへの掲載



ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様な経験やキャリアを有する人材の採用と登用を進めています。

	2025年度実績	2030年度目標
中途採用比率	40.3%	—
女性管理職比率*	9.5%	10.0%以上
男性育休取得率	100.0%	100.0%
障がい者雇用割合	2.1%	2.7%

※女性活躍推進法に基づく「管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合」を算出(2026年4月法改正に準拠)。