オープニングメッセージ

目　次

Chapter 1　変革と挑戦　ニッポンハムグループ

Chapter 2　価値創造と成長戦略

Chapter 3　人と社会を支える経営基盤

Chapter 4　コーポレート・ガバナンス

Chapter 5　企業データ

PICK UP

社長メッセージ

会長メッセージ

経営戦略担当役員メッセージ

人事担当役員メッセージ

サステナビリティ担当役員メッセージ

社外取締役による座談会

特集1 ｜ たんぱく質の価値最大化に挑む成長戦略

特集2 ｜ 変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

特集3 ｜ 社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

Nipponham Group

https://www.nipponham.co.jp

人事担当役員メッセージ



挑戦と変革を支える人財基盤を事業の力に変えていく

執行役員 人事部、法務部担当　菱沼 達郎

すべての人事施策を「働きがい」と「サクセッションプラン」に集約

私はこれまで長く事業の現場に身を置いてきましたが、人事を担当する立場になって強く感じているのは、人事の施策は一つひとつが独立しているようでいて、最終的には二つのテーマに集約されるということです。一つは、従業員一人ひとりの働きがい。もう一つは、次の経営を担う人財をいかに育て、どのようにつないでいくかというサクセッションプランです。処遇、評価、研修、配置といった施策は、制度として存在すること自体に意味があるのではなく、社員が力を発揮し、挑戦し、その中から次代のリーダーが育っていく状態をつくるためにあります。

オープニングメッセージ

目　次

Chapter 1　変革と挑戦　ニッポンハムグループ

Chapter 2　価値創造と成長戦略

Chapter 3　人と社会を支える経営基盤

Chapter 4　コーポレート・ガバナンス

Chapter 5　企業データ

PICK UP

社長メッセージ

会長メッセージ

経営戦略担当役員メッセージ

人事担当役員メッセージ

サステナビリティ担当役員メッセージ

社外取締役による座談会

特集1 ｜ たんぱく質の価値最大化に挑む成長戦略

特集2 ｜ 変革は一人ひとりの挑戦と成長から始まる

特集3 ｜ 社内浸透は「ミドルマネージャー」で決まる

Nipponham Group

https://www.nipponham.co.jp

人事担当役員メッセージ

私は今、そのつながりを意識しながら、人財戦略は事業戦略の実行基盤だとして、組み立てていくことが重要だと考えています。日本ハム本体では、働きやすさの整備に加えて、働きがいへと重心を移す段階に入ってきましたが、グループ全体で見れば、まだ働きやすさの土台をしっかり固めていく必要のある会社もあります。だからこそ、全体を見渡す視点と、各現場の実情に寄り添う視点の両方を持ちながら、働きがいと働きやすさの底上げを進めていきたいと思っています。

現場で生まれた挑戦意欲を正しい評価と対話で力に転換

事業部門にいた頃は年間100日を超える出張で全国の現場を回ってきました。その経験で感じているのは、若い世代を中心に、会社が掲げる「挑戦」というメッセージを前向きに受け止め、「自分はこんなことをやりたい」「もっと成長したい」と口にする社員が着実に増えてきたことです。もっと出世したい、もっと報われたいという率直な声も含めて、私はそれを非常に健全な変化だと受け止めています。挑戦する意欲が現場に芽生え始めている今、大事なことは、それを掛け声で終わらせないことです。挑戦する社員、やる気のある社員を正しく評価し、正しく処遇すること。その前提があってはじめて、挑戦は組織の文化として根づいていくのだと思います。

当社では、役員のコミットメントシートにも、社員のMBO（目標管理制度）にも、挑戦や人財育成に関する項目を組み込み、言葉だけで終わらせない仕組みづくりを進めています。ただ、制度だけでは人は動きません。上司と部下、組織と個人が対話を重ね、相手が何を考え、何に挑みたいのかを理解することが不可欠です。評価と処遇、そしてコミュニケーション。この三つを一体で回しながら、挑戦が次の挑戦を生む循環をつくっていきたいと考えています。

経営・海外・専門人財を育て、グループ全体で最適化

これからの成長を支えるうえで、私が重視しているのは、人財ポートフォリオの考え方をより明確にしていくことです。必要なのは、経営人財だけではありません。組織を動かすマネジメント人財、海外で事業を担う人財、そして農場、工場、品質、設備、ITなど各領域の専門人財も欠かせません。特に海外については、まだ人財の絶対数が十分とは言えず、海外駐在候補者の母集団をしっかり形成していくことが急務です。新卒採用、キャリア採用、研修も含めた育成を組み合わせながら、将来の選択肢を厚くしていく必要があります。また、人財育成の面では、食肉だけ、加工だけ、コーポレートだけという経験にとどまらず、事業、機能、海外、さらには経営の視点まで含めた幅広い経験を積ませることが重要です。ローテーションを通じて視野を広げ、複数の視点を持つ人財を増やしていくことが、サクセッションプランの実効性にもつながります。DE&Iについても、単に対応項目としてとらえるのではなく、個人の自己変革と組織の内部改革を通じて、企業価値向上へ結び付けていくべきと考えています。



人財戦略は、短期間で答えが出るテーマではありません。しかし、だからこそ中長期の企業価値を左右します。私は、事業戦略と連動した人財基盤の高度化を着実に進め、変革を実装できる組織へと進化させていきたいと思っています。

人財戦略の全体像

