

人 材 育 成

グローバル規模での人材育成

味の素グループでは、グループ全体の人材力の強化が、これからの100年の成功の礎であるとの考え方に立ち、地球規模で人材を育成し登用するしくみづくりに取り組んでいます。目指すのは、グループの全従業員が国や法人の枠組みを超えて、自分に適したキャリア目標とグループ・ビジョンに向かって前向きに仕事に取り組んでいる姿です。

2009年度は、まず「味の素グループWay※」を取り込んだ新しい味の素(株)基幹職の行動様式をもとに、味の素グループで基幹的な職責を果たす人材に求められる行動様式を定義しました。次にそれらの人材の特徴をデータベース化する人材情報マネジメントシステムを構築し、あわせてこのしくみをまずは海外で活用するために、グローバル人事会議を開催しました。2日間にわたって議論する中で、これまで日本一極で上位職層を対象に実施していたグループ横断的リーダー研修を海外地域単位にも拡大し、地域の特性をふまえた、裾



Global & Group Leader Seminar (GGLS)

野が広く層の厚い人材の育成に、グローバル規模で力を合わせて取り組むことを決定しました。

さらに2010年度は、基幹的な職責を果たす人材に求められる要件を定義・公開し、グループの全従業員が主体的にキャリア開発を計画・実施していけるようサポートします。

※ 味の素グループWay：味の素グループ共通の価値観、仕事をする上での基本的考え方、姿勢（新しい価値の創造／開拓者精神／社会への貢献／人を大切に）

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

味の素(株)では、2008年12月に策定した「味の素グループワーク・ライフ・バランスビジョン」で目指す姿を実現するため、労使共同のワーク・ライフ・バランス向上プロジェクトを中心にさまざまな取り組みを進めています。

2009年度は制度面の拡充を主眼とした対応を進め、再雇用制度を導入するとともに2010年4月からの育児休職の一部有給化や、各種休暇制度の改定などを決定しました。また、施策の一環として2007年度に続き味の素(株)で働く全従業員を対象とした「組織文化診断」（全組織におけるマネジメント上の課題に関する調査）を2009年度も実施しました。この調査では、企業への愛着の強さや人を大切にす風土への前向きな評価が確認された一方で、一部事業の将来性や組織間の連携に対する不安なども示され、今後取り組むべき課題が明らかになりました。この調査は今後も定期的にも実施し、従業員の意識や組織風土の変化を的確に把握していきます。

「働いて良かった」と従業員が実感できる味の素グループとなるため、従業員・企業双方が成長・発展できるような具体的な取り組みを今後も継続していきます。



「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」に基づいて策定した行動計画目標の達成結果や、その他の基準への対応が認められ、2009年10月27日に「次世代認定マーク（通称「くるみん」）」の2期目が認定されました。

