

多様な人財の活躍

アプローチ

味の素グループでは、従業員のエンゲージメントを、時価総額、コーポレートブランド価値（顧客価値）とともに企業価値を高める重要な要素と位置づけています。

「ASVの自分ごと化」を加速し、単に働きがいを感じているだけでなく、ビジョンの実現に主体的に関わる人財の育成への投資を強化します。それにより、提案力・実行力・イノベーション創出力を高め、生産性の高い課題解決型組織への変革を進めます。イノベーションの加速に向けては、ダイバーシティ&インクルージョンを進化させます。また、デジタルを活用して環境変化への対応力の向上をアップさせる「働き方」を実現していきます。

具体例

- ・ 働きがいの向上
- ・ 多様性と労働環境の平等性
- ・ 従業員の健康・安全・便益
- ・ 労使関係の適正化
- ・ 従業員に対する正当な対応
- ・ 給与と福利厚生
- ・ 人財の獲得、育成と退職防止

関連する機会とリスク（○機会/●リスク）

- 働きがいの向上による会社の成長
- イノベーションが起きやすい環境づくり
- 人財獲得競争の激化によるコスト上昇

味の素グループの主要な取り組み

- ・ エンゲージメントサーベイを活用したPDCAサイクルの推進
- ・ ダイバーシティ推進に向けた組織風土改革
- ・ 女性人財の育成・登用
- ・ 健康経営の推進
- ・ 人権教育・啓発活動
- ・ 従業員の「ASVの自分ごと化」促進
- ・ イノベーション創出のための企業文化醸成（統合型アクセラレータープログラム）

貢献するSDGsのゴール



17-19中計KPI

働きがいを実感している従業員の割合

2017 年度実績 **79%**

2019 年度実績 **80%**

2020 年度目標 **80%+**

20-25中計KPI

従業員エンゲージメントスコア*（「ASVの自分ごと化」）

2019 年度実績	2022 年度目標	2025 年度目標	2030 年度目標
55%	70%	80%	85%～

* 自身の業務を通じてASVを実践していることを、家族・知人・取引先等に話すことがある従業員の割合を、味の素グループの従業員を対象に、エンゲージメントサーベイで測定。