

## 人財の未来と共に

企業の成長を支えるものはそこで働く「人」にほかなりません。互いをパートナーとして尊重し合い、切磋琢磨し合う「自律的な人財」を組織として育みます。多様な価値観と個の力を活かして協働し、新たな価値を創出できる人財の育成に注力しています。

注力アクションテーマ

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

### VOICE



多様な背景を持つ社員が  
生き生きと働ける組織へ

人財開発本部  
採用企画部・育成企画部  
吉田 恵子

若手社員を中心に採用・育成・フォローを担当しています。これまでの経験から、自身の成功体験や価値観だけで人や物ごとを見ては、人も事業も成長の幅が狭まってしまうと感じています。そうならないために、多様な考え方・立場・経験を持つ「一人ひとり」が生き生きと働ける環境を築いていきたいです。まだ少数派である女性管理職として、「女性活躍」を皮切りに、将来的には介護や自身の治療との両立が必要な社員、障がい・国籍等でさまざまな背景を持つ社員が決して「特別」ではない組織づくりを目指しています。

## ダイバーシティ&インクルージョン

企業の持続的成長を実現する上で、個人の背景を尊重し、多様な意見を採り入れることは重要な要素です。グループ全社員で共有する「SHIP」理念の下、さまざまな人財が活躍できる機会の提供を大切にしています。

### 女性活躍の推進

ダイバーシティを推進することは企業価値の向上に資すると認識しています。当社グループの5つの事業では多くの女性が活躍しており、2024年3月末の女性従業員比率は約60%となっています。従業員の自律的な成長をサポートしつつ、将来的には女性管理職比率をさらに高め、経営の意思決定への参画を推進していきます。

KPI	女性従業員比率
2024年3月末	約 <b>60%</b>

### 障がい者就労継続支援事業

障がいのある方への一般就労支援事業として、野菜の水耕栽培を展開する就労継続支援B型事業所「グリーンファーム」を4施設運営しています。栽培から販売までの一連の業務を手掛け、収益を得ながら事業を続ける持続可能な自立支援モデルを構築するとともに、一般消費者のエシカル消費への理解や地産地消の促進、地域産業の振興にも貢献しています。

KPI	支援事業所数/利用者数
2024年3月末	全国 <b>4事業所</b> <b>110名</b>

### 子育て支援制度の導入

働く社員一人ひとりを守ることを第一義に『安全で安心して働ける職場環境』の創出を目指しています。2021年度より、子供1人に対して、出産時や入学時に発生する一時的な費用負担を軽減するために一時金を支給する子育て支援制度の導入を開始しました。

## 人財育成

「SHIP」理念を核とした人財育成を継続して行っています。社員一人ひとりが普遍的な倫理観や人間力を身に付け、新しい価値創出へのモチベーションを高めることで、より「変化に強い集団」を目指します。

### 理念研修の実施

「SHIP」理念を浸透して高い志を共有するため、グループのあゆみ学ぶ理念研修の内容を2021年度に更新し、全グループで実施しています。新入社員、キャリア採用者は入社時に必ず受講しているほか、全社員向け・階層別などグループ会社ごとに独自の研修の場を設け、これまでに2,200名以上が受講しています。

KPI	理念研修の実施実績
2023.3	2024.3
45回/750名	<b>27回/787名</b>

### 次世代経営者研修の実施

次世代の経営人財候補と目されるグループ各社の人財を対象として、その視野・視座・視点を現場のリーダーレベルではなく、経営者と対等なレベルにまで引き上げることを目的とし、次世代経営者研修を実施。これまで6年間で295名が受講しています。

### VOICE

ライフステージを問わず  
管理職に挑戦できる仕組みを

グリーンファーマシー株式会社  
人事部 鮎川 希



薬剤師および医療事務の採用・配置・評価、人事制度の設計など“ヒト”に関わる業務に携わっています。現在、当社の女性管理職比率は56.3%となっており、中には子育てと仕事を両立している社員もいます。今後はさらに、ライフステージの変化にかかわらず、能力や情熱がある社員が「管理職」という立場に魅力を感じ、チャレンジしていきたいと思えるような会社の文化・風土・仕組みづくりが必要だと考えています。