

2024年度マテリアリティ（重要課題）

働きやすい環境の実現

従業員の幸福度を高める

●コンプライアンスの徹底、全てのハラスメントを根絶し、働きやすい職場の実現

従業員への研修等を毎年行い、コンプライアンスの徹底やハラスメント0を実現

主な取り組み	評価指標	目標		
		2024年度	2027年度	2030年度
・ハラスメント関連の従業員の理解深化のための研修実施(協会社社含む) ・従業員への解説冊子等配布による啓発推進(協会社社含む) ・相談窓口を周知し、相談しやすい環境を構築 ・管理職全員への対応マニュアルの配布、適切な措置がとれる体制の整備	管理職の研修受講率	100%	100%	100%
	一般社員の研修受講率	-	100%	100%

●安全な職場環境の実現

リスク体感型の研修の実施等により、安全な職場環境の整備や労災0を実現

主な取り組み	評価指標	目標		
		2024年度	2027年度	2030年度
・外部講師による安全教育や、VR等最新技術を活用した研修の実施 ・チェックリストや効果的な事例の全社共有 ・リスクアセスメントの継続的な実施、設備や連絡体制を整備し、協会社社も含めた災害ゼロを目指す仕組みを構築	リスクアセスメント研修等安全に関する研修実施拠点(全体8拠点)	全ての製造・物流施設	全ての製造・物流施設	全ての製造・物流施設
	VR等体感型研修実施拠点(全体8拠点)	全ての製造・物流施設	全ての製造・物流施設	全ての製造・物流施設

※

製造拠点：芽室製糖所、美幌製糖所、土別製糖所、清水バイオ工場、清水紙筒工場、江別種子工場

物流拠点：千葉物流センター、飼料事業部帯広倉庫

●働きがいのある・安心できる会社の実現

多様な人材の活躍や仕事とライフイベントとの両立ができる職場環境の実現

主な取り組み	評価指標	目標		
		2024年度	2027年度	2030年度
・女性管理職増加を目指し、総合職新卒採用に占める女性の比率を高める取り組みを実施(目標：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき、総合職新卒採用の女性比率25%以上) ・育児休業相談窓口の設置、育児休業に関する目標および制度の周知、休業取得に関する研修等を行い、育児休業を取得しやすい環境を整備(目標：次世代育成支援対策推進法女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に基づき、育児休業取得率女性100%、男性13%以上※2023年変更) ・女性活躍や男性の育児休業取得への理解促進のため、管理職研修等においてダイバーシティ&インクルージョンに関する内容付加	総合職新卒採用の女性比率	25%以上	25%以上	25%以上
	女性管理職比率	-	-	5%以上
	育児休業取得率 *参考指標 くろみん認定基準 女性75%以上/男性10%以上	くろみん認定基準以上の水準継続	くろみんマーク認定	くろみんマーク認定継続

やりがいをもって働き、長期的に成長できる職場環境の整備

主な取り組み	評価指標	目標		
		2024年度	2027年度	2030年度
・若年層へのサーベイ、育成面談、新人フォロー研修の定期実施 ・若年世代への教育方法に関する研修の実施(目標：新卒入社社員3年後定着率90%以上)	新卒入社社員3年後定着率	90%以上	90%以上	90%以上

●多様な人材の育成・確保や、従業員の能力向上を図るための必要な投資と機会創出を積極的に行う

知識・スキルの継承に加え、社会状況の変化に対応できる研修実施と、自律的な成長機会の提供

主な取り組み	評価指標	目標		
		2024年度	2027年度	2030年度
<ul style="list-style-type: none"> 中央教育委員会主催の全社的研修を適宜実施し、人材育成、定着支援、課題解決等に継続的に取り組む 自己啓発支援の為、個々人で選択できる教育システムを実施 各事業所・部署の実情に合わせ、業務知識の習得、社会貢献活動、自己啓発支援等に取り組む 	中央教育訓練実施時間 自律的な教育の機会確保	2022年度水準以上の教育時間 2023年度水準を超える自己啓発教育システム受講者数	2022年度水準以上の教育時間 2024年度水準を超える自己啓発教育システム受講者数	2022年度水準以上の教育時間 2027年度水準以上の自己啓発教育システム受講者数