



人財戦略ビジョンのもと策定したアクション・プランを確実に遂行し、持続的成長に欠かせない最も重要なファクターと位置付ける人財の価値を最大化してまいります。

中期経営計画(2024-2026年度)に掲げる目標を達成し、持続的な成長を実現するためには、多様で意欲あふれる人財が集まり、育ち、能力を発揮し、のびのびと働くことができる組織・風土づくりが不可欠です。当社グループでは、中期経営計画を推進する上で必要となる人財像を特定し、これに基づく人財戦略ビジョンを実現していきます。

常務執行役員 経営管理本部副本部長 片桐 定光

目指すべき人財像

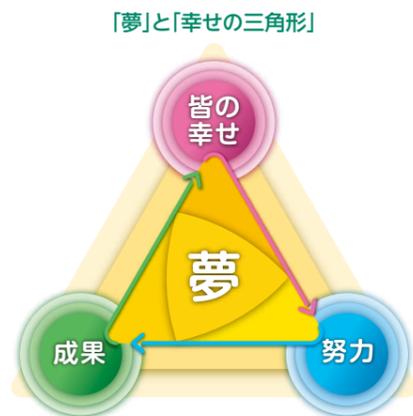
中期経営計画では、事業戦略を支える基盤として「人財の育成／人的資本の考え方をベースにした人財戦略」を重要方針の一つとして掲げています。具体的には、今後の事業戦略を推進する上で、以下のスキルを有する人財を重点強化人財としています。

- コアビジネスの研究開発力をさらに強化する人財
- 全社的なガバナンス体制強化のための専門人財
- 海外で活躍できるグローバル人財
- 事業の仕組みづくりができる人財

- 製品・サービスの安定供給に向けて、生産・調達に精通し、その改善を推進する人財
さらに、全社的に共通して求められるマインドセットや多様性を実現するため、以下の期待人財像を掲げています。
- 新しい分野にチャレンジし、イノベーション・新規事業を創出できる人財
- リーダーシップを発揮し、経営感覚を持つゼネラリスト人財
- 組織の同質性を打破するキャリア人財・女性・外国人・シニア人財

人財戦略ビジョン

当社グループは、「夢」と「幸せの三角形」というスローガンを掲げています。これは、各自が夢を持ちそれに向かって努力し、成果を通じて達成感、充実感を味わう、つまり幸せになるという流れを創っていかうというものです。



「目指すべき人財像」の人財が当社グループに集まり、仕事を通じて成長し、達成感と働きがいを感じながら持続的に働くことができる仕組みづくりに向けて、「夢」と「幸せの三角形」のモチーフに沿って人財戦略ビジョンを打ち出しています。

まず、努力を後押しする環境の整備です。すなわち、夢をもって努力する人財が、集まり、育つ、仕組みづくりを行います。また、多様な人財が強みを生かして努力できる環境整備に向けて、ダイバーシティを強力に推進します。

次に、成果を通じて達成感を得られる仕組みづくりです。社員が成果の達成感を得られるよう、貢献と処遇の連動性を高めたり、チャレンジが報われるような評価制度の構築を行います。また、キャリアの道筋を可視化し、個々人の継続的な努力と成果の創出を支援します。

これらの取り組みを通じて、皆の幸せの実現、すなわち、エンゲージメントのさらなる向上を実現していきます。

2024年度に実施した主な取り組みと振り返り

2024年度においては、人財戦略ビジョンの確実な実現に向けて、2023年度に策定した「採用」「育成」「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」「ワークライフバランス(WLB)」「人事制度」「評価」「報酬」「配置・キャリア」の8つの施策カテゴリ別のアクション・プランについて、具体的な制度に落とし込むべく人事制度改革に着手しました。

具体的には、「努力を後押しする環境の整備」に向けて、中期経営計画と連動した重点強化人財のスペックを明確化し、これに即した採用を推進しています。また、全社教育研修体系の整備や、管理職研修の拡充、計画的OJTのためのツールの整備を進め順次実行に移しています。さらに、D&Iのビジョンを明確化するとともに、課題抽出と施策推進のためのワーキンググループを設置し、施策

人財戦略ビジョン	施策カテゴリ	アクション・プラン
皆の幸せの実現	-	● 下記アクション・プランの結果として、従業員エンゲージメントの向上を図る
努力を後押しする環境の整備	採用	● 重点強化人財のスペックを明確化し、部門別に採用・要員計画を策定する ● 採用活動を高度化し、計画的、効率的にコア人財となる新卒、キャリア人財を採用する
	育成	● 全社教育研修体系を整備し、階層別(管理職や管理職候補)の研修拡充を図る ● OJTの計画フォーマットを整備しOJTの推進をサポートする
	D&I	● ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の方針とビジョンを明確化し、実現計画を策定し実践する ● 女性活躍推進を後押しする社内体制を構築し、目標達成に向けた施策を策定し実践する
成果を通じて達成感を得られる仕組みづくり	WLB	● WLBに関する課題を抽出、対処すべき本質的な課題解決に向けた施策を策定し実践する ● 健康経営推進体制を整備し、健康経営優良法人の認定を取得する
	人事制度	● 役割と実績に応じた処遇とし、脱年功と多様な人財の活躍を促す制度改革を設計する ● 専門職制度の拡充、多様な働き方の実現、地域限定社員制度やライフイベントに対応した制度改革を実施する
	評価	● 積極的なチャレンジを促し、求められる職責・職能要件に向けた育成を実践するための制度を導入する ● 公平性・納得性の向上に向けた評価制度の見直しとフィードバック面談の100%実施を実現する
	報酬	● 職責や貢献に応じた報酬をベースとしたメリハリのある制度への見直しを行う ● 職種特性に応じた賃金設定と働き甲斐向上に向けた諸手当の見直しを行う
	配置・キャリア	● キャリアマップの整備によりキャリアの道筋を可視化、明確なキャリアビジョンを策定する ● キャリア研修や社内公募制の導入など、キャリア形成支援策を拡充する

推進のための検討を深掘りしてきました。併せて、休暇取得の促進等、各部門の事情に即したWLB向上策を推進していきます。

また、「成果を通じて達成感を得られる仕組みづくり」のためのアクション・プランとして、専門職制度の拡充、多様な働き方の実現など、人事処遇制度の見直しを行います。また、公平性・納得性のさらなる向上に向けた評価制度の見直しを行い、透明性ある運用を目指します。さらに、職責や貢献を重視した報酬制度の見直しや、働きがい向上に向けた諸手当の見直しを行います。同時に、キャリア形成支援策の拡充を通じて、多様な人材が持続的に働くことができる環境を整えます。

これらのアクション・プランを総合的に推進し、全ての社員の幸せとエンゲージメントの向上を実現します。



研修の様子

今後の展望と取り組み

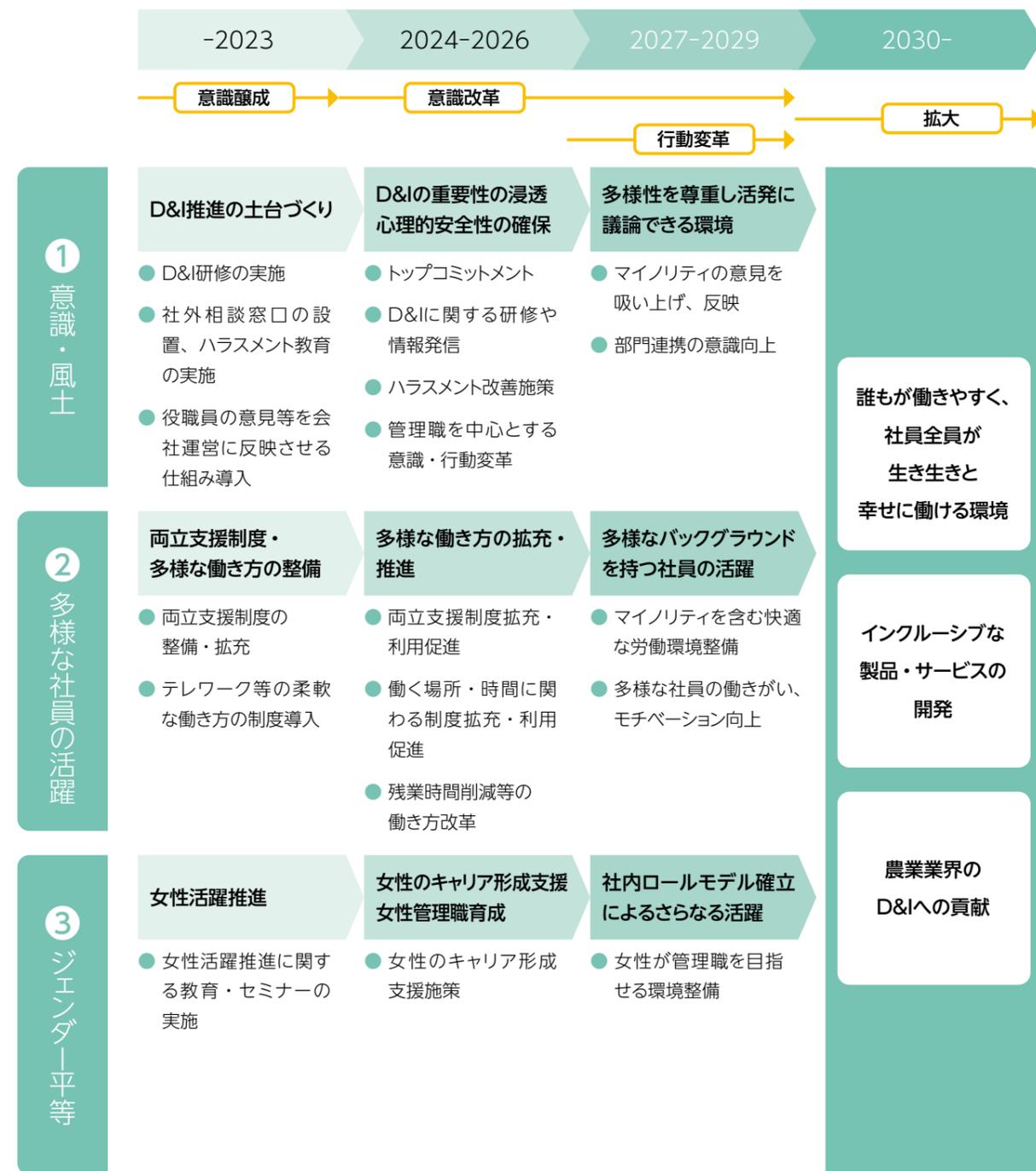
当社は、農業に関する豊富な知識を持つ専門家集団として長年にわたり農業の発展に貢献してきました。今後、世界人口の増加による食料問題や気候変動など、農業に関わる世界的な社会課題の解決に向けて、新しい価値創造が会社にとって欠かれないと捉えており、そのためには、これまでのクミアイ化学の高い技術力や深い知識を守りつつ、新たな価値創造に向けてさまざまな知識・経験・物の見方などを持つ多様な人材が不可欠だと考えています。

今後においては、2026年度の新人事制度の施行に向けて、人事制度改革を確実に推し進めるとともに、当社のD&Iが目指す、「誰もが働きやすい・活躍できる会社」となるべく、さまざまなバックグラウンドを持つ全役職員があらゆる面で公平な機会を得られ、自分たちが希望する働き方や活躍ができる環境を整えるとともに、農業業界をけん引する企業として業界にも影響を与える存在に向けて確実な歩みを続けていきます。

D&Iの目指す姿

<p>役職員</p>	<p>誰もが働きやすく、全役職員が生き生きと幸せに働ける環境を整備します</p> <ul style="list-style-type: none"> ● D&Iの重要性を役職員全員が理解し、互いの個性や意見を尊重しながら活発な議論のできる環境を目指します ● さまざまなバックグラウンドを持つ役職員が、本人の望む働き方や活躍ができる環境を目指します ● あらゆる面でのジェンダー平等が達成された職場環境を目指します ● ウェルネス休暇取扱い細則を制定し、生理休暇の取得促進および不妊治療等の取得範囲の拡充を図ります
<p>製品・サービス</p>	<p>新たな農業散布方法の開発等を通して、より多くの人々が自社製品・サービスを安全・安心に活用できることを目指します</p>
<p>業界・コミュニティ</p>	<p>農業をけん引する企業としての誇りを持ち、農業業界におけるD&Iに貢献します</p>

推進ロードマップ



ワーキンググループ活動