

社員との関わり S



エスビー食品は、活力ある企業であり続けるために、公正かつ透明な環境のなかで社員一人ひとりが個性を発揮し、生き活きとやりがいをもって働けることが重要と考え、「一人ひとりの個性を尊重し強みを活かすこと」「成果に正しく報いること」「自己実現に向けて努力する社員を支援すること」を基本方針として、さまざまな仕組みを取り入れています。

多様な人材の採用と成長支援

採用の考え方

エスビー食品の人材採用においては、理念やビジョンに共感し個性を大切にしながら、チームワークで創造性を発揮できる人材であることを重視しています。年齢、国籍や障がいの有無、性別および性的指向や性自認などを問わず、多様な人材が主体性をもって活躍できる環境づくりを、人材採用の面からも進めています。

評価制度

エスビー食品では、社員の能力の発揮度合いと成果を正しく捉え、公正に評価し、処遇に結びつけるとともに、個々の成長と企業の成長をともに図ることを目的とした評価制度を運用しています。社員一人ひとりに期待する職務行動と成果をしっかりと評価・フィードバックすることで、それぞれが自分の強みや弱みを把握し、今後の能力開発につなげています。

成長支援プログラム

エスビー食品では、社員の「自律的な成長意欲に対する支援」の考え方にに基づき、ベースとなる基本教育のほか、「階層別研修・施策」「テーマ別研修」「自己啓発支援」など、目的に応じた人材育成体系を整備しています。

プログラム一覧

| 年齢 | 階層別研修・施策 | テーマ別研修 | 自己啓発支援 |
|------------------|-----------------------|---|--------|
| 高 ↑ ↓ 低 | ライフプランセミナー | 次世代グローアッププログラム ●女性活躍推進 ●各種マネージャー対象 ●通年入社対象 ●正社員転換者対象 ●各種部門内勉強会 など | |
| | 新任マネージャー研修 | | |
| | キャリアデザイン研修 | | |
| | メンター教育制度 | | |
| | フォローアップ研修 | | |
| | エルダー教育制度 | | |
| | 新入社員研修 | | |
| 内定者コミュニケーション | など | | |
| 基本教育 | ●スパイス&ハーブ社内検定 ●理念倫理教育 | | |

人権の尊重

公正な選考と雇用

エスビー食品の採用選考にあたっては、オープンに情報を提供し、できる限り対等な立場でのコミュニケーションを通して、相互理解に努めています。

また、多様な社員が働きやすい職場づくりに向けて、ワークライフバランスを考慮した各種制度も充実させています

ハラスメント防止

エスビー食品では、就業規則などにセクシュアルハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントの禁止を明確に定めるとともに、社員が気軽に相談できる受付窓口として、「S & B ホットライン」を設置しています。年齢、国籍、性別、性的指向や性自認などを問わず、多様な社員が安心して働ける企業風土づくりに取り組んでいます。

ダイバーシティの推進

ダイバーシティ推進5つの柱

エスビー食品では、「ダイバーシティ・マネジメント」を、企業の持続的成長に向けての重要な経営戦略のひとつと考えています。目指す姿は「個性のミックススパイス」。多様な“個性”を持つスパイスとハーブから創り出されるカレー粉のように、一人ひとりの持つ“個性”のブレンドによる“ハーモニー”によってパワーが生み出される会社を目指し、5つのテーマを柱として、取組みを進めています。



ダイバーシティの推進
<https://www.sbfods.co.jp/company/sustainability/society/diversity/>



S & B ポジティブアクション

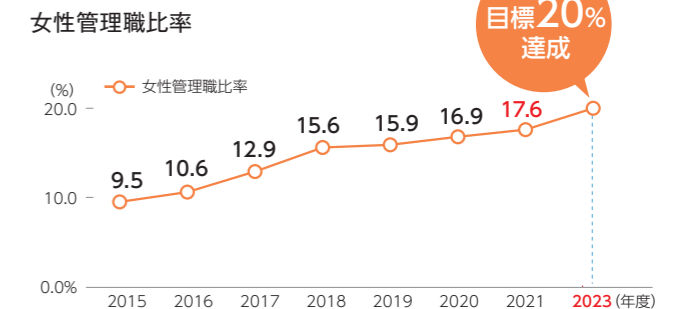
エスビー食品では、2014年12月に「S & B ポジティブアクション」を制定し、女性の採用や管理職登用における具体的な数値目標を定めて取組みを進めています。2019年度を達成時期として設定していた「女性役員任用」について目標達成したことから、2020年に改めて「S & B ポジティブアクション」を見直し「平均総実労働時間[※]」についても全社目標に追加して取り組んでいます。

※平均総実労働時間：取得した休暇分を除く実際に働いた時間の合計で、その一人当たりの平均値



2021年4月現在

女性役員…2人任用
 女性管理職比率…17.6%
 2021年度新卒採用女性比率…48.1%



「新しい働き方」の定着に向けた取組み

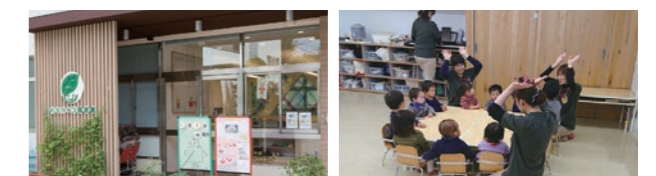
エスビー食品では、「ワークスタイル変革」として生産性向上に向けた働き方改革を推進する一方、社員一人ひとりが成長し、個性や能力を発揮できる環境整備にも取り組んでいます。具体的には、フレックスタイム制度（コアタイムなし）や在宅勤務制度などの

運用により、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を支援しています。こうしたさまざまな制度を活用しながら、今後は「オフィスワーク」と「テレワーク」の最適な組み合わせによる「新しい働き方」の定着に向けて、さらに取組みを推進していきます。

事業所内保育園「バジリッコ保育園」

2015年4月に板橋スパイスセンター内に、従業員向け保育施設「バジリッコ保育園」を開設以降、一時保育も含め、さまざまなニーズに対応しています。

※2016年8月より、定員の一部を“地域枠”として板橋区に開放し、地域の園児も受け入れています。



バジリッコ保育園の様子

健康に関する取組み

健康推進方針

エスビー食品のビジョン『「地の恵み スパイイス&ハーブ」の可能性を追求し、おいしく、健やかで、明るい未来をカタチにします。』のもと、おいしさとともに健

康をお届けする企業として、社員一人ひとりが健やかであることが基盤と考え、社員がより生き活きと活躍できるよう健康管理を推し進めます。

健康推進体制

エスビー食品では、社員一人ひとりが生き活きと健やかでいられるよう、社員の健康支援体制を整えています。その中心となるのが「健康推進局」で、社員の健康管理や長期休業者の復帰支援、健康に関する情報発信のほか、各事業所・職場の保健衛生活動の支援などを行っています。その他にも常勤の保健師による社員全員との個人面談を実施し、定期健診結果に応じた生活指導や個別の健康相談を行うなど、社員一人ひとりと向き合いながら企業全体の健康度の向上に取り組んでいます。また、中期経営計画の非財務目標として「従業員の健康推進」を掲げ、「メタボリックシンドローム非該当者率」などの関係数値目標の進捗確認を行っています。

労働安全衛生

エスビー食品では、働きやすい環境の整備に向けて労使間で定期的な協議の場を設けていますが、労働安全衛生に関しても適宜テーマを設定し、さまざまな活動を行っています。運営組織としては、各工場で安全衛生委員会を設置し、食品製造工場としてより安全・安心な労働環境づくりを目指しています。また、本社などの大規模事業所では社員が働きやすいオフィスの整備・安全衛生・防災活動などを目的としてオフィス環境委員会を設置しています。その他の在籍10人未満の規模の事業所も含めた全拠点では衛生推進者を選任し、すべての職場を網羅した安全衛生に取り組んでいます。

社員の自主的な取組みを支援

社員の自主的な健康維持・増進の取組みに対しポイントを付与する制度として「S & B 健やかマイレージ」を導入しています。ウォーキングの推奨や、生活習慣目標チェック、定期健診結果に応じたアドバイスのフィードバックなどにより、社員自身での健康状態の把握や日々の継続的な取組みを支援しています。

外部からの評価～「健康経営優良法人2021」～

エスビー食品は、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されました。昨年初めて当制度の認定を受け、本年も連続して認定を受けることができました。

エスビー食品では、おいしさとともに健康をお届けする企業として、社員一人ひとりが健康で生き活きと活躍できる「健康企業」を目指し、実質的健康度の向上に向けた取組みを進めています。

メンタルヘルスケア

エスビー食品では外部のメンタルヘルスサイトを活用し、毎年実施しているストレスチェック以外にいつでも自己のストレスの状態を確認できる仕組みを導入しています。さらに新入社員、2年目社員に対してはメンタルヘルス研修を通じたセルフケア支援を行うとともに、管理職にはメンタルヘルス、ハラスメント防止の観点からラインケアを支援する研修を実施しています。また、外部の専門スタッフによるメンタルヘルス相談窓口を設置して、職場のメンタルヘルスの向上に努めています。

健康経営優良法人認定制度について

健康増進の取組みなどについて、特に優良な健康経営を実践している法人を日本健康会議（経済産業省が設立）が毎年顕彰、認定する制度です。健康への取組み方針の発信や定期健診の受診状況、労働時間の適正化、メンタルヘルス不調者への支援など25の項目について、一定レベル以上での実践が認定基準となっています。

