

## 人財育成

より良き社会をつくるため、また時代が求める変革に対応できる社員を最大限に育成するため、教育・研修体系の充実を図っていき、一層の成長機会を創出し、サステナブルな社会の成長に貢献していきます。

### ■ マネージャー層の強化

マネージャー層による組織リード、メンバー育成が、KGI達成および企業成長に直結することから、管理職向けプログラムを再構築します。

- **昇格プログラム**  
等級・役職で昇格を目指す社員向けの育成プログラム。求められる役割、必要なスキル・マインドを座学・eラーニング・ワークをとおして習得します。
- **幹部研修**  
既存管理職者向けのプログラムを様々な形式で実施し知見を深めています。  
例) 勉強会 / 役員レビュー / テーマ別委員会 / ビジョンミーティング

### ■ コアバリュー、ファウンダーススピリットの浸透

グループの中核となる価値観(コアバリュー)である“Funai Way”や創業者精神“ファウンダーススピリット”の浸透に向けたプロジェクトを実施。社員の一体感、エンゲージメントのさらなる向上を目指しグループ全社で様々な取り組みを進めています。

- **全社朝礼でのメンバースピーチ、役員講話**
- **評価項目への反映、社員表彰との連動**
- **バックオフィス社員の経営者伴走体験**  
(研究会参加 ※船井総研ホールディングスは約80%の社員が参加)
- **タウンミーティング、トップ対談** ※2021年秋実施予定



### 50周年企画 (2020年スタート)

創業からつなく、10年後も残すべき、他社にない自分たちの個性を、グループ全社員で真剣に考える社員発信企画。部署や階層を超えた170以上のチームに分かれプロジェクトに取り組み、新しいコアバリューを作りあげました。コアバリュー、ファウンダーススピリットの浸透に向け、イントラで情報発信、各社取り組みを進めています。

## 健康経営

社員の働く「時間」や「場所」をはじめとした多様化を推進しながら、質の高い働き方をし、かつ顧客満足度を高め、社会に対する価値創出のために、心身ともに充実した働き方ができるサポート体制を推進します。

### ■ 定期健康診断受診率100%達成

従業員に対し年1回、健康診断を受診させることが義務付けられているものの、現状は受診率100%ではありません。心身ともに充実した働き方ができるサポート体制を推進することが価値創造につながると踏まえ、定期健康診断受診率100%を目指します。

### ■ メンタル不調による休職者率

従業員一人ひとりが、心身共に健康で、個の力を十分発揮できる状態であることが大切と考えます。メンタル不調を未然に防ぐための施策を行うと同時に、不調の際は、安心して休職し治療に専念できる環境を整えつつ、復職に向けてのサポート体制を整えてまいります。

### ■ 個々のスキルアップ

それぞれのニーズとキャリア特性、人員拡大に適応した教育プログラムを適時実施することで全体のスキルアップを推進します。

- **DX研修**  
デジタル人財の育成と戦力化を目的としたプログラムを各社で実施しています。  
例) DX人財定義と連動したDX研修、勉強会やeラーニングやセミナーなど外部研修の活用ほか
- **ビジネススキル研修**  
コンサルティングスキル、業界動向など業務に直結するスキル・知識の習得を目的とした研修をキャリア/タレント別に実施しています。  
例) コンサルタントイネーブルメント(スキルを見える化し体系的に高めていく仕組み)  
勉強会(業界動向、コンサルティングスキルなど)、自己学習支援
- **部署別研修**  
各社各部署ごとに業務に必要なスキル・知識を習得するプログラムを用意しています。

	新入社員	中途入社社員	中堅	幹部
階層別	新入社員研修	入社時研修	新任リーダー研修	幹部研修
	フォロー研修	フォロー研修	新任マネージャー研修	
	先輩社員研修	システム研修		
	部署別研修		昇格プログラム	
	デジタルマーケティング講座			
キャリア別	DX人財研修			
	デジタルコンサルタントミーティング			
その他	eラーニングコンプライアンス研修			

- **予約と受診義務の啓発**  
4月、5月には全従業員が予約完了 → 12月までに全従業員が受診完了

- **不調者対応フローの確立**  
不調の発覚 → 産業医・保健師面談 → 体調を整えながら治療と就業の継続  
→ 休職 → 休職中フォロー → 復職 → 復職後フォロー

- **ラインケア・セルフケア研修の実施**



## ダイバーシティ&インクルージョン

多様化する社会に対して、持続的に価値を創出し続けられる人財を創るため、国籍・ジェンダー・年齢等のバックグラウンドを個々が尊重し合い、多様な考え方を認めながら、事業活動を通じた社会への貢献を目指します。

### ■ 女性の活躍推進

多様性を活かす企業であり続けるために、今後も女性社員の定着を図り、活躍のための施策を実行してまいります。

- **女性従業員比率拡大**  
採用段階から比率の見直しを実施し、女性従業員比率の拡大を推進しています。
- **女性従業員定着支援**  
社内コミュニティ活動の促進や、様々な制度をとおして女性従業員の定着・活躍をサポートしています。  
例) Diversity & Lady Go Project(女性活躍支援プロジェクト)  
キャリアカフェ(女性社員向け勉強会・情報交換会)  
育休復帰プログラム、柔軟なコース転換  
女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」三つ星を取得  
リモートワークやフレックスタイムなどライフスタイルに合わせた働き方を推奨
- **女性管理職比率拡大**  
新人事制度運用および昇格プログラム見直し実施により女性管理職比率拡大を推進します。



リモートワーク



えるぼし認定取得 (P30)

## 人権

人を大切にす企業として、安全を最優先するとともに、従業員一人ひとりの個性と創造性が自由に発揮できる職場環境を確立するため、従業員の多様性・人格・個性を尊重し、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、身体的条件等による不当な差別を行うことなく積極的に雇用・労働条件の改善に努めます。

### ■ 人権デューデリジェンス

社員や働き方など多様化が進む今日、船井総研グループでも国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への配慮・尊重を図るべく、人権デューデリジェンス体制を構築します。

業務監査における重要な取り組みに人権項目を加え、そのリスクの把握と改善策について取締役に報告、提言を実施。  
サステナビリティ委員会設置により、グループ全社で人権デューデリジェンスを構築していきます。



### ■ 外国籍従業員の活躍推進

多様な人財を登用し、それぞれの個性・能力を発揮することで組織の競争力が高まると考え、外国籍従業員の活躍をサポートしています。

- **外国籍社員向けコミュニティ**  
例) グローバル勉強会(外国籍社員向けの勉強会・情報交換会・交流会)
- **研修・教育**  
例) ダイバーシティ研修(ダイバーシティのポイント、外国籍社員受入れに向けた心得など役職者向けに実施)
- **外国籍入社者サポート**  
例) 入社手続き書類の翻訳、その他、入社手続きのサポート

### ■ 中途入社社員の活躍推進

中核人財の多様性を確保することが、企業全体の多様化には重要であると捉え、管理職における中途社員比率についても継続的に測定をし、高比率を維持してまいります。

- **グループの管理職中途社員比率を2030年50%に維持(現状49.6%)**
- **中途入社社員向け活躍支援**  
例) エフ・シバ(中途社員向け勉強会・情報交換会。役員講話やモデル社員講話、理念教育など実施)  
キャリア1on1(入社1-3か月後に、HR部門役員との1on1を実施)  
キャリア座談会(中途入社社員と役員との座談会)  
価値観研修(会社の歴史、企業理念、ビジョンなどを共有する研修)

### ■ 人権教育

法令遵守、ハラスメント防止など人権教育に取り組みます。基礎理解に加え、人権侵害、ハラスメントを起こさないための注意点、起こりにくい環境をつくるための考え方を理解することを目的としています。

- **グループ全社向け人権eラーニング研修 2021年実施予定**
- **船井総研ホールディングスに通報・相談窓口を設置**

### なんでも相談窓口

ハラスメントや不正行為など社内通報窓口は以前から設置していましたが、今年新たに船井総研ホールディングス内に「なんでも相談窓口」を開設し、各種の相談に個別対応しています。今後は、グループ各社内にて窓口開設予定。