

当社グループの持続的成長とサステナブルな社会の実現を両立するために、優秀で多様な人財の採用や育成、社員一人ひとりがその長所を存分に発揮活躍できる環境づくりに取り組み、その結果として、企業価値向上につながる好循環を生み出しています。



ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進をはじめとしたダイバーシティ経営は、イノベーションや価値創造の実現、生産性向上に必要な土壌づくりとして不可欠だと考えます。従業員がいきいきと働き続けられる

よう環境を整備し、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

女性活躍推進

船井総研グループでは、女性従業員比率および女性管理職比率の2030年目標達成に向け、以下のさまざまな取り組みを実施しています。

女性従業員比率 2021年37.4% ▶ **目標 2030年 40%**
女性管理職比率 2021年23.5% ▶ **目標 2030年 30%**

女性活躍推進 ポイントと具体的な取り組み

Point1 制度・環境面の見直し・推進

- 女性管理職比率向上を推進する人事制度および昇格プログラム運用
- リモートワークやフレックスタイム、コース転換などライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の推奨
- 女性活躍支援プロジェクト
- 女性コンサルタント向け勉強会・情報交換会
- 管理職者を対象とした女性部下の「活躍支援研修」

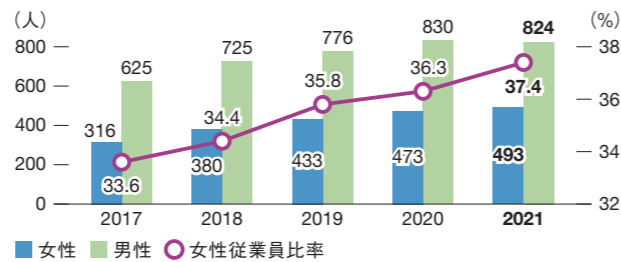
Point2 ダイバーシティの変革・浸透

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」取得
※船井総合研究所：二つ星、船井総研コーポレートリレーションズ(現・船井総研デジタル)：三つ星
- 女性活躍推進委員会(部長による女性活躍のための戦略施策と推進)
- 育休復帰プログラム(iPad貸出、復職前のヒアリング(復帰後の働き方について)など)

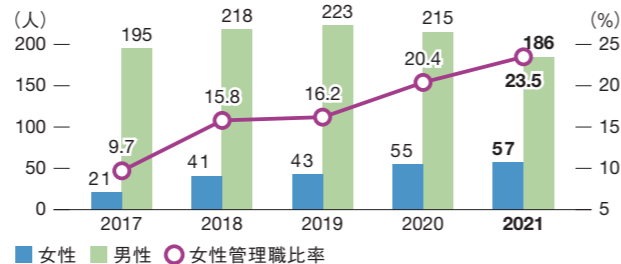
Point3 事業特性を生かした女性活躍推進

- 事業特性を生かした人財配置・育成

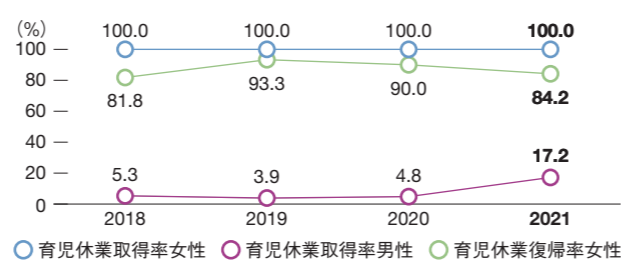
女性従業員数および比率



女性管理職数および比率



育児休業取得・復帰状況



Pick Up 船井総研ホールディングス



西村 亜希子

財務部 総合企画課課長
(株)HR Force取締役

メンバーのサポートに感謝

女性が約7割を占める財務部では、メンバーそれぞれがライフステージに合わせた働き方で活躍しています。私自身、2度の育休取得・復職を経験していますが、リモートワーク、時差出勤、休職中の情報共有(PCや携帯貸与)等のサポートがあったことで安心して復職することができました。そして何より、休職中・復職後の部内のメンバーのフォローが、心強くありがたかったです。

Data 船井総研ホールディングス

女性従業員比率	70%
女性育休取得率	100%

「女性管理職比率ランキング」
2021年版28位にランクイン

出典：東洋経済新報社「CSR企業総覧
2021年版」

Pick Up 船井総研デジタル



田坂 祐子

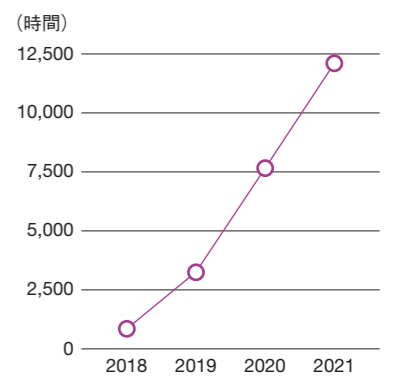
コンサルタント

新たな事業領域で女性が活躍しています

女性従業員比率および女性管理職比率ともに8割近い船井総研デジタルでは、幅広い分野で女性が活躍しています。

- BPO事業**(リスト・コール代行事業、セミナーオペレーション等)
スタッフ部門の業務ノウハウを生かし外販部門の立上から売上主力事業へ昇華
- バックオフィスコンサルタントの創出**
女性が多い職場であるバックヤード業務等の業務改善を行い、職場での価値向上業務に従事するというバックオフィスコンサルタントを創出
- RPAオペレーターからバックオフィスコンサルタントへ**
業務改善として文系の従業員がRPAを4年で約9,000時間稼働。こちらの業務に従事していた女性スタッフ1名がバックオフィスコンサルタントに転向し活躍中

RPA(4年で約9,000時間稼働)による業務削減時間



中途入社 雇用・活躍

- 入社前のサポート**
入社前に所属予定部署の上長と「キャリアビジョンシート」を作成。活躍イメージを固めたうえで最終面接に臨んでいただくことで、入社後即戦力として活躍できるようにサポートしています。
- 入社後1on1**
入社後に感じるギャップ・違和感はないか、今後の活躍に向けてのポイントなど人財開発部門責任者と1on1で確認しています。

障がい者 雇用・活躍

- 船井総合研究所にダイバーシティ&インクルージョン室設立**
より積極的な雇用を推進すべく、2015年大阪オフィスに清掃業務を担当するチームを、また2020年には愛媛県にコンサルタント補助業務を担当するチームを設立。その後も継続的に採用を続けています。
- やりがい、働きがい**
障がいのある社員が、その障がいの内容やキャリアビジョンに合わせて働けるよう職場環境の整備に取り組んでいます。他部署メンバーと積極的に関わりながら成果を創出し必要とされる存在となることが、定着にもつながっています。
- ESG推進を自らリード**
ダイバーシティ&インクルージョン室のメンバー自ら、全社朝礼や会議で「働きやすい環境づくり」「多様な働き方の促進」について啓蒙活動を行い、ESG推進をリードしています。

勉強会・座談会

中途入社者向け勉強会・座談会・研修をととして、会社や業務のことを深く知り、縦横のつながりを持つことを目的に実施しています。

中途管理職比率 2021年48.1% ▶ **目標 2030年 50%**

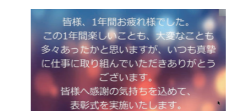
業務の様子

生産性向上による業務量アップやコンサルタントと一体となった業務提案など、日々新しいチャレンジをしています。(生産性UP例:文字起こし2.9倍、DM発送数1.9倍)

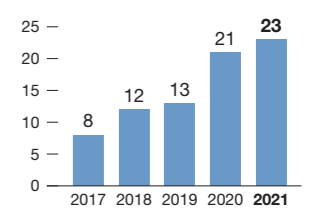


オンライン表彰式の様子

ダイバーシティ&インクルージョン室の日々の活動に対し感謝の声が寄せられました。



障がい者雇用数推移(グループ)



人財マネジメント

船井総研グループでは、多様な人財の活躍こそが持続的成長につながると考えております。一方で人財不足、人財の流動化は当グループにおいても課題と認識しているため、

人財採用

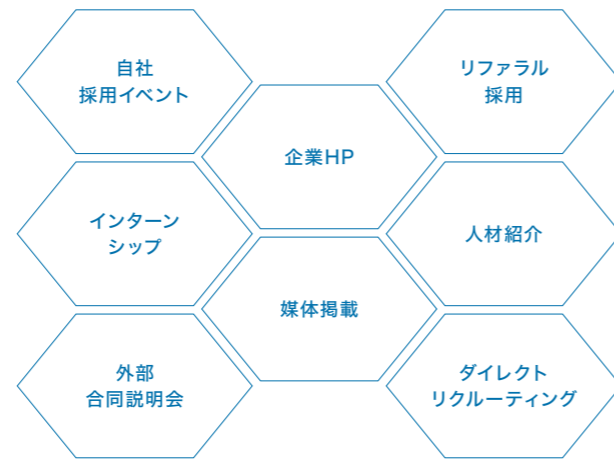
■ 中途採用

採用チャネルの拡大、選考フロー短期化などをとおして、優秀な人財の確保に努めています。また、今後のグループ業績向上に直結するDX人財については、特設採用ページを新設するなど、“プロ人財”の採用に注力していきます。

■ 新卒採用

業種別の採用活動に加え、グループ合同のDX採用イベントや、DXインターンシップ(ワークショップ、交流会)といった新たな取り組みにより、これまで接点の少なかった学生層へも早期の段階からアプローチすることで、母集団形成・他社との差別化・グリップを強化していきます。

新卒・中途採用の積極採用継続や、個々の能力を高める育成、タレントマネジメント機能の強化による活躍・定着促進を図ってまいります。



育成プログラム

階層別(新入社員・中途社員、ミドル層・幹部向けなど)やスキル別・テーマ別の、さまざまな研修プログラムを運用し、人財育成を行っています。必要なスキルを必要なタイミングで身につけること、座学で理論を学ぶだけでなく、実例やワークを多く取り入れることで実務において即実践できることに重点を置いています。また、コンサルティング分野に関しては、

成果を出すために必要なDXスキルを一覧化し、各スキルに対応する教育コンテンツを整理。昇格プログラムと連動させることで、社員一人一人のスキルの向上を図るとともに、計画的なDX人財の育成に取り組んでいます。加えて一部メンバーには、専門スキルのさらなる習得を目的に、外部コンテンツを活用したDX研修も実施しています。

	新入社員	中途社員	ミドル層	幹部
階層別研修	新入社員研修		昇格プログラム	幹部研修
	フォロー研修		新任管理職研修	委員会/勉強会
	部署別研修			
	システム研修			
テーマ別研修	理念教育			
	人権教育(コンプライアンス/ハラスメント)			
	情報セキュリティ研修			
スキル別研修	女性活躍推進			
	DX研修			
	部署別研修			
	外国籍/中途社員向け 勉強会/交流会			

DX人財の分類	定義	学習プログラム
デジタルマーケティングコンサルタント	運用によって成果を出す	社内ノウハウの活用 新卒社員向け 既存社員向け DXイネーブルメント
DXコンサルタント	営業・企画・プロジェクトマネジメントによって成果を出す	外部コンテンツの運用
DXエンジニア	構築・活用によって成果を出す	

人権

船井総研グループは、コンサルティング事業をはじめとする事業又はビジネスの推進にあたり「人権の尊重」が企業にとって重要な要素または責務であるとの認識のもと、以下の

とおり「船井総研グループ人権基本方針」を制定し、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進、その責任を果たすよう努めます。

人権基本方針

1 法令、規範の遵守

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って人権尊重の取り組みを推進していきます。

2 適用範囲

本方針は、グループのすべての役員と従業員に適用します。また、本方針をビジネスパートナーに尊重頂けるよう働きかけていきます。

3 人権の尊重

当社グループは、あらゆる差別、個人の尊厳を傷つけるハラスメントを禁止します。また、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由、団体交渉権を尊重することを約束し、人身取引を含む奴隷労働や強制労働、児童労働を容認しません。

4 人権デューデリジェンスの実施

当社グループは、事業活動により生じる人権に対する負の影響を

意識し、その影響を特定するために定期的なリスク評価を行い、予防、軽減する取り組みを進めます。発生した負の影響については、適切かつ効果的な是正又は対応措置を速やかに講じます。

5 教育研修

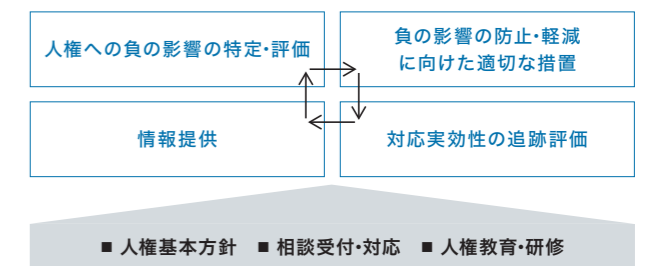
当社グループは、一切のハラスメントの防止に努めるため、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等各種ハラスメントに関して定期的に全社員を対象とした研修を実施します。また、その他にも、当社グループは、本方針がグループのすべての活動に組み込まれるよう、役員・従業員に対し、適切な教育を行ってまいります。

6 情報開示

当社グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組み状況について、ウェブサイトなどで適切に情報開示します。

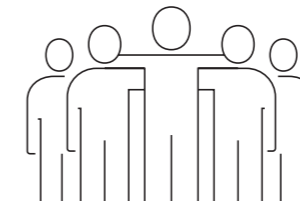
人権デューデリジェンスの実施

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の「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、右記のように取り組んでまいります。



人権教育の取り組み

不当な差別やハラスメントの防止など人権教育に取り組めます。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。



■ eラーニング

全従業員がお互いを尊重し合い、高めあえる組織・風土づくりを推進する目的で、eラーニングでのハラスメント教育を実施。

■ 管理職向け研修

部下を持つ管理職者を対象に、職場のコンプライアンス、ハラスメントに関する研修を実施。管理職者としてどのように対応すべきかを学びます。

健康増進・Well-being

■ 新型コロナウイルス感染予防の取り組み

1 職域接種の実施

従業員と家族、お客様が安心して日常生活を送れるよう、グループ会社連携による新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施いたしました。職域接種の対象者を従業員のみならず家族にまで拡充することで、社内クラスター発生防止にもつながりました。

2 コロナ禍に対応した社内体制の整備

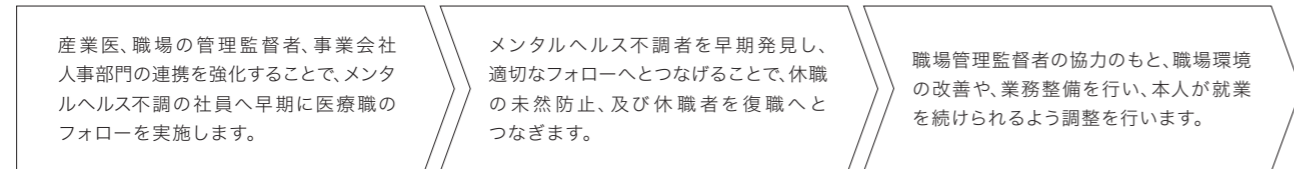
国の方針に従い、速やかに出社体制の変更を行いました。出社率を把握したうえで各部門ごとに在宅勤務体制を整備し、従業員同士の社内接触についても正確に確認、判断できる体制を整えました。

3 産業医による罹患者のフォローを実施

後遺症が強いとされる新型コロナウイルスにおいて、罹患者へのフォローは欠かせないものであるととらえ、産業医によるフォローを必要とする従業員へ相談の機会を提供しました。

■ 心身の健康増進を強化

1 メンタルヘルス対応



2 定期健康診断オプション項目の見直し、二次検診の啓蒙促進

■ 胃カメラ検査の費用負担

35歳以上の従業員が定期健康診断で人間ドックを受診する際、胃カメラ検査のオプションを受診した場合も、会社が費用を負担します。

■ 二次検診にかかる費用負担

二次検診を受診を怠ることで、将来、業務や生活への支障が出ることも考えられます。定期健康診断結果において、所見がある従業員には、二次検診にかかる一部費用を会社が負担し、二次検診の受診を促進します。

■ Well-beingの取り組み 幸福の実感に向けて

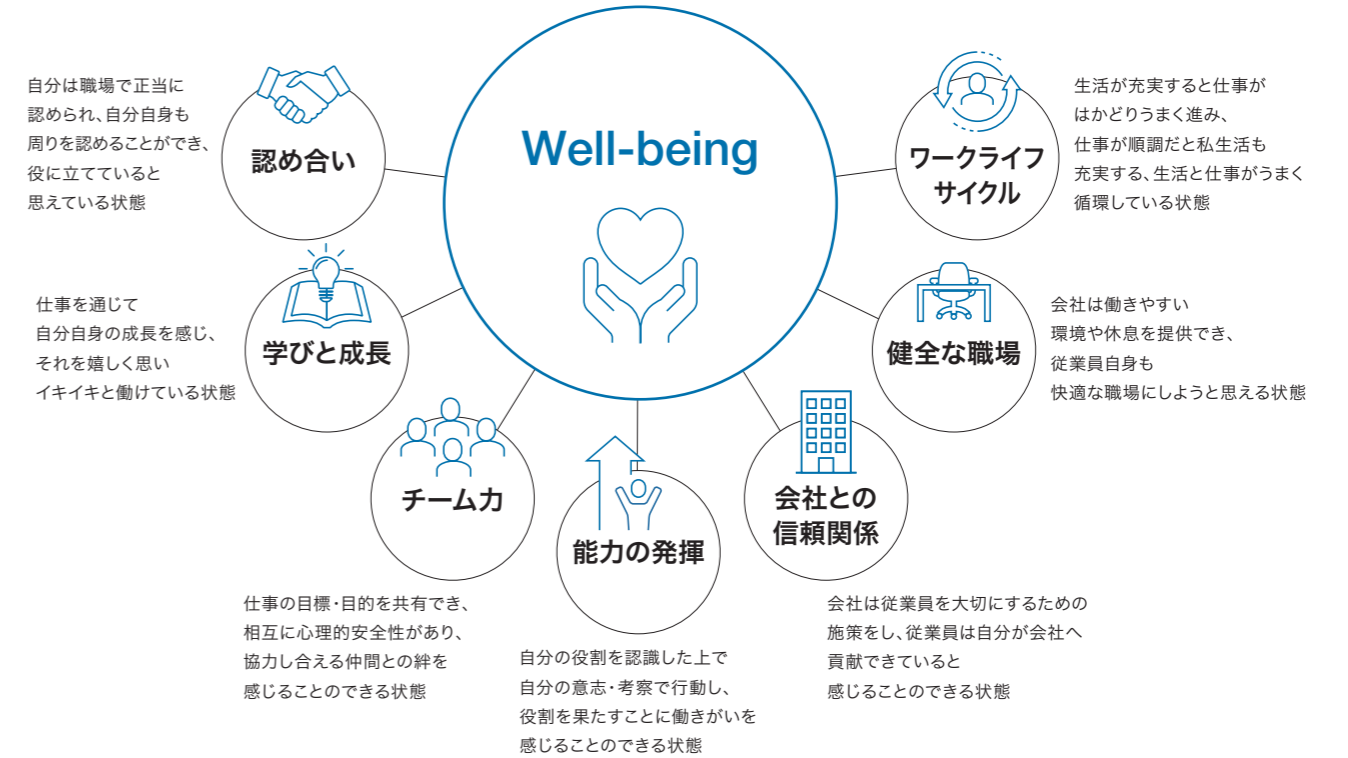
Well-beingの定義は、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にもすべてが満たされた幸福の状態を指します。Well-beingになることで、従業員がグッドコンディションになり、一人ひとりのパフォーマンス向上へつながります。また、

働きがいを持って働くことで、従業員の定着を図ることが可能です。株式会社プロシードを筆頭に、グループ会社のWell-beingや健康経営の発展に取り組んでまいります。

株式会社プロシードの取り組み

1 Well-being診断の実施

Well-beingになるための重要な7つの要素について診断をする「Well-being診断」を社外へ展開しています。全56問の設問を通し、従業員の幸福度を診断します。診断後は、報告会やワークショップなどの改善アクションを実施することで、会社と従業員と一緒に、やりがいや信頼感を持ち、幸福度・満足度を高めるための意識改革を行っていきます。



2 Well-being Customer Center Awardの開催

本アワードは、「人間」でしかできないカスタマーサービスの価値や役割に着目し、カスタマーサービス業界へ従事する方々が仕事に誇りをもち、人生の幸福度向上に貢献していく事を目指しています。Well-being診断を実施した組織の中から優秀組織の表彰を行います。

