

# 従業員の能力開発

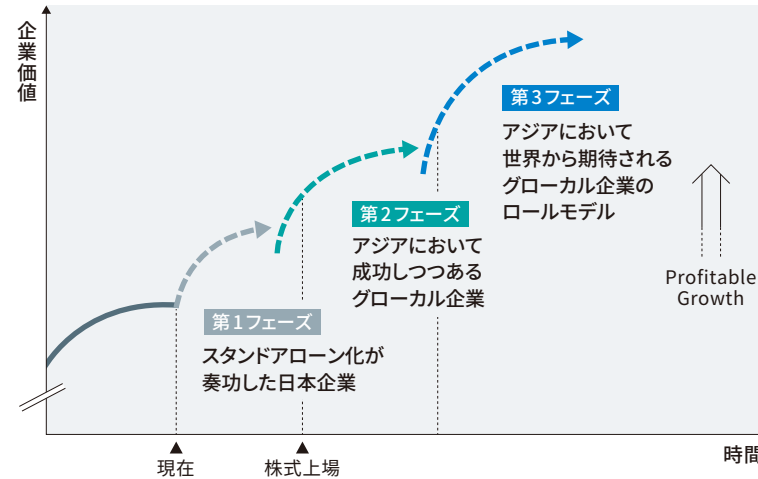
## 基本方針

ファイントゥデイグループは、人種や性別、年齢、国籍を問わず、国や地域を越えて全ての人が自立的に考え行動し、いきいきと輝けるような人に育つ環境づくりを目指しています。

2030年をターゲットとする中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」では、「人財の育成・確保」を目標の一つに設定し、教育・研修をはじめとする能力開発に注力するとともに、エンゲージメントの状況をサーベイなどで定期的に把握し、更なる改善に活かしています。また、人事施策に関しては事業を開始した2021年から2030年までを3つのフェーズに区切り、各フェーズのテーマを定めています。株式上場までの第1フェーズ「わくわくI」においては、働くエネルギーの源泉となる従業員一人ひとりの「やりがい」と「心理的安全性」の向上に焦点を当てて施策を展開しています。

こうした取り組みを通じて、全ての従業員が会社のパーパスと向き合い、その達成を目指しながら、自身が働く意義(マイパーパス)も意識し、組織や社会にポジティブなインパクトを与え続ける環境の実現を目指しています。

### 人事施策の3フェーズ



#### 第1フェーズ

「わくわくI」  
独立のために

- 人事基本制度の構築と充実
- 安心・安全・やりがいと心理的安全性の向上

#### 第2フェーズ

「わくわくII」  
アジアで成功しているグローバル企業

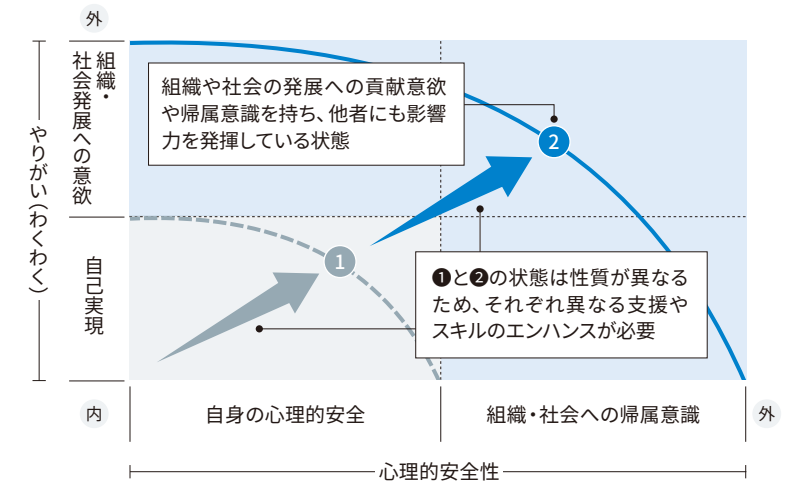
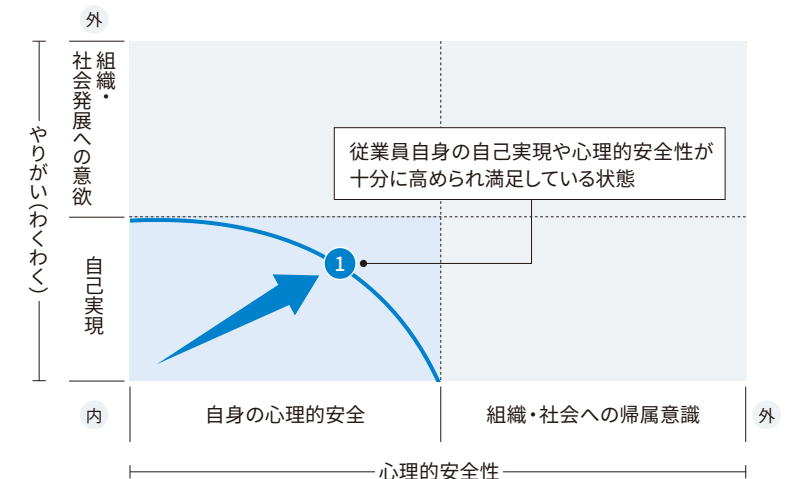
- 成長の機会
- 働きがいのある職場・環境

#### 第3フェーズ

「わくわくIII」  
アジアのグローバル企業のロールモデル

- 組織への参画・貢献
- 社会への貢献
- マイパーパスの実現

### やりがいと心理的安全性の向上イメージ



## 従業員の能力開発

### 能力開発支援制度

ファイントゥデイは、全ての職種を対象とする階層別研修に加え、個々の専門性を高める職種ごとの研修プログラムや意欲ある人財の学習を支援する自己学習・成長支援プログラムなどを整備しています。

#### 階層別研修

社員を3階層に分け、それぞれ「セルフリーダーシップ」「コーチング」「アップーマネジメント」研修を実施。各階層に求められるリーダーシップとマインドセットの習得を促しています。また、これら全ての研修において、「一人ひとりの原動力や価値観」と「会社のパーパス」の接点を探るワークショップなどの機会を設けています。

#### 海外派遣プログラム

ファイントゥデイグループの海外売上高比率は50%を超えており、今後更にその比率は高まると考えられます。

こうしたなか、ファイントゥデイは、グローバルリーダーへと成長することが期待される若手社員の育成と、国・地域を越えた一般社員同士の人財交流の促進を目的に海外派遣プログラムを実施しています。同プログラムは、指定プロジェクトに従事することに加え、赴任先でのESG関連活動にも参加することが特徴となっています。2022年度は1名がプログラムを利用し、シンガポールのAPAC地域統括会社で活躍中です。

—教育・研修体系(2022年度)＜ファイントゥデイ＞

|      | 必修   |                     | 選択       |  | 選抜        | キャリア開発                                       | 自己啓発支援   |  |  |
|------|--|---------------------|----------|--|-----------|--|----------|--|--|
|      | 職種共通   | 階層・コース別             | ビジネススキル  | 専門スキル  |           |  |          |  |  |
| 管理職  | <ul style="list-style-type: none"> <li>オンボーディング</li> <li>ガバナンス・コンプライアンス必修研修</li> </ul> | アップーマネジメント          |          |  |           | ライフプラン研修<br>(55歳以上)<br>キャリアデザイン研修<br>(35歳以上) | 外部eラーニング |  |  |
|      |  | コーチング<br>新任職制トレーニング |          |  |           |  |          |  |  |
| 一般社員 |  | プレマネージャートレーニング      | ビジネス基礎研修 | <ul style="list-style-type: none"> <li>マーケティングアカデミー</li> <li>セールスアカデミー</li> <li>デジタルアカデミー</li> </ul> | 海外派遣プログラム |  |          |  |  |
|      |  | セルフリーダーシップ          |          |  |           |  |          |  |  |
|      |  | 3年目研修<br>新入社員研修     |          |  |           |  |          |  |  |

#### eラーニング

社員のスキルアップ支援を目的に、およそ17,000の学習コースから希望するコースを選択して履修できるeラーニングサービスを導入しています。社員が時間や場所に関わりなく、何度でも、興味・関心のある分野について学べる環境を整備することで、一人ひとりが「学び」を楽しみ、日々の業務やキャリア形成に活かすことを期待しています。

#### オンボーディング支援

キャリア入社した社員がスムーズに業務になじめるよう、入社時にオリエンテーションを実施しています。更に、必要な社内知識を取りまとめた「ナレッジサイト」を構築。キャリア人財が自由に利用できるようにしています。

## 従業員の能力開発

—社員1人当たりの平均教育・研修時間／費用<ファイントゥデイ>

21.15時間 44,621円 (2022年度)

### エンゲージメントの向上

従業員が重視する「やりがい」や「心理的安全性」は、本来、それぞれに達成の基準や必要となる環境が異なります。また、自信やキャリアにつながる能力開発はもちろん、互いの多様なあり方を認め合い、多様性を受け入れる風土づくりなども欠かせません。

そこで、ファイントゥデイグループでは、グループ共通の行動指針「Leadership Behavior」にこうした考えを明記。今後、Leadership Behaviorを個々の行動として浸透させる取り組みに注力していきます。また、定期的なエンゲージメントサーベイやグローバルでの会議などを通じて、エンゲージメントの状況を定期的に把握しています。

### エンゲージメントサーベイ

ファイントゥデイグループは、外部ツールを利用したエンゲージメントサーベイを、全従業員を対象として半期に1回実施しています。働きやすさなどの状況を客観的に評価するのはもちろん、グループ内の各組織に現状の課題を自覚させ、自律的な改善を促す上でも重要な取り組みと考えています。

2022年9月に実施した調査では、日本、中国、APACの各国・地域で、いずれも約90%の回答率となりました。得られた結果をもとに、各組織のトップから改善のためのアクションを提示。個々の社員も、組織改善のための行動宣言「WeDo」を掲げて取り組んでいます。

また、調査実施の前に、同ツールの使い方を従業員にレクチャーする勉強会を開催。更に、階層別研修においても、このツールを活用して、組織改善に向けたそれぞれのアクション宣言を登録するワークを実施し、各従業員の自律的な行動につなげています。

### Global会議

ファイントゥデイグループでは、日本、中国、APACの全従業員が参加する「G3会議」「タウンホール会議」を定期的で開催しています。

このうちG3会議は、国・地域を越えた相互コミュニケーションの機会として開催しているものです。社内交流の活性化や協力体制の強化につなげることを目指しています。またタウンホール会議では、戦略や業績に加え、国・地域を越えたベストプラクティスを共有。新しいアイデアの創出や相互理解の促進を目指しています。これらの開催に当たっては、従業員から経営陣への質問をジャンル問わず受け付け、回答しています。

2021年7月の事業開始以来、これらの会議は原則としてオンライン形式で実施してきました。しかし、2022年12月に開催したG3会議では、新型コロナウイルス感染拡大の防止策を十分に講じた上で、日本国内の全従業員が初めて一堂に会しました。当日は他の事業所に所属する同僚と挨拶する姿や、参加者の多さに驚く様子も見られました。会議後

には、地域ごとの懇親会も実施。2023年度に向けて、更に一丸となって取り組んでいくことを確認しました。

### 部門を越えたコミュニケーションの促進

ファイントゥデイでは毎月1回、「ICHIGAN会議」を開催しています。主に営業担当者に向けた情報共有を目的としていますが、職種に関係なく全従業員が参加し、その月に新たに入社した社員などの紹介の場としても役立てています。こうした場での交流が、業務や趣味のつながりが生まれるきっかけにもなっています。

また2022年度は、労働組合と人事本部が協力し、新たに「Fine Community」を立ち上げました。Fine Communityは、“Work hard, Play hard together!(よく働き、よく遊ぼう!)”をスローガンに、共通の趣味嗜好を持つ仲間を見つけ、つながりをつくることを目的とした社内コミュニティです。

2022年12月に実施した全社員アンケートの結果、すでに運動系、文科系など多岐にわたる48サークルが立ち上がり、209名が参加意思を示しています。参加者は各サークル専用のチャットグループで親交を深め、社内SNSで全社に活動状況を発信しています。

## 従業員の能力開発

### PICK UP

#### 創業1周年を迎え、全従業員を巻き込んで グループの「バリュー」を制定

ファイントゥデイグループは、2022年7月1日の創業1周年に合わせて、「パーパス(わたしたちの存在意義)」と「バリュー(わたしたちの価値観)」を制定しました。なかでもバリューは、グローバルの全従業員を巻き込んでキーワードを抽出し、決定したものです。当日開催した「G3会議」では、このバリューを従業員に披露するとともに、地域ごとに趣向を凝らした記念品を従業員に贈呈しました。

