従業員の能力開発

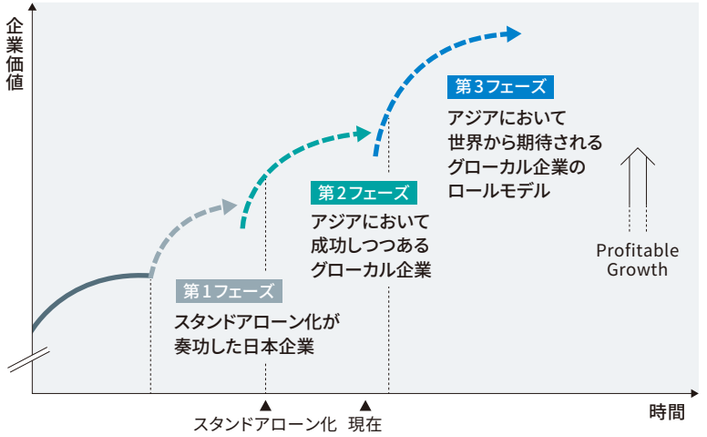
基本方針

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財が自律的に考え行動し、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。

2024年12月に改定したマテリアリティにおいても、「職場における人財の育成」を取り組み項目の一つに設定し、教育・研修をはじめとする能力開発に注力するとともに、「社員エンゲージメント」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。スタンドアローン化までの第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

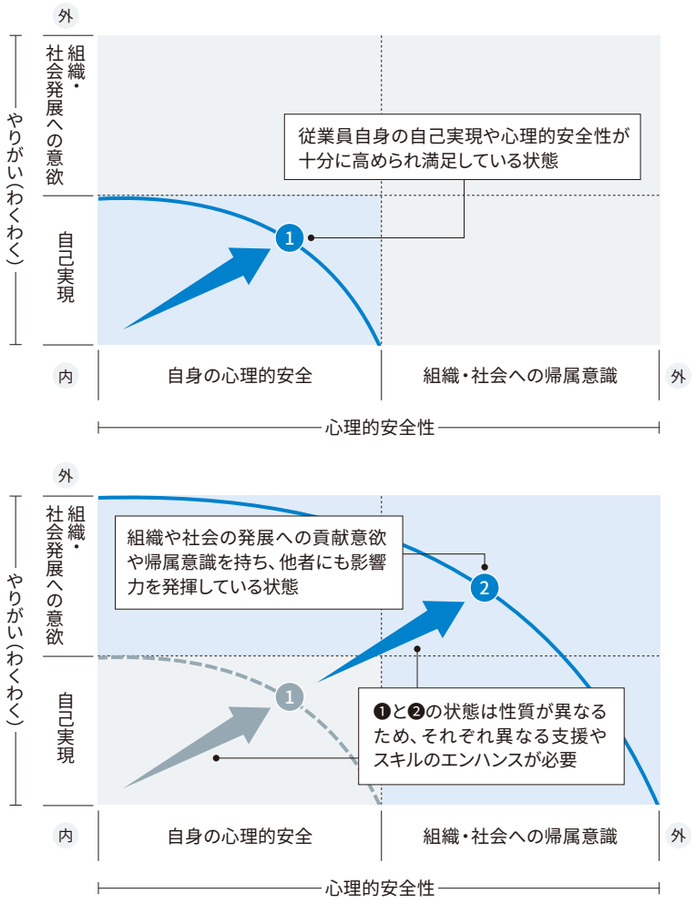
第2フェーズ
「わくわくⅡ」
アジアで成功しているグローカル企業

- 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」
アジアのグローカ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、自社ビジネスへの理解を促進する独自プログラムに加え、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。

ビジネスシミュレーションプログラム

ファイントゥデイのビジネスおよび全社共通の価値基準“Values & Leadership Behavior”への理解を深めるビジネスシミュレーションプログラム「ICHIGANize」を実施しています。2024年度は幹部社員を対象に実施し、参加者は会社経営の疑似体験を通じて、自社ビジネスの特徴やファイントゥデイが大切にしている価値基準に対する理解を深めました。

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」を構築し、キャリア入社の社員が自由に必要な情報にアクセスできるようにしています。

教育・研修体系（2024年度）＜ファイントゥデイ＞

階層	全社員共通必修		階層別	指名・選抜				専門
幹部社員	オンボーディング キャリア入社者 オリエンテーション	コンプライアンス・ガバナンス研修	ミドルマネジメント強化プログラム「Lnavi」 新任幹部社員研修	キャリア研修（55歳以上）	ビジネスシミュレーションプログラム「ICHIGANize」	ITリテラシー研修	コーチングプログラム「MLP」	部門内研修
一般社員			2年目研修 新卒入社者研修					

従業員の能力開発

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、全社共通の価値基準“Values &Leadership Behavior”にこうした考えを明記。現在、Leadership Behaviorを個々の行動として浸透させるためのワークショップを実施し、組織文化の構築に取り組んでいます。また、ファイントゥデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、定期的なエンゲージメントサーベイなどを通じて、社員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、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントゥデイインダストリーズ、FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、外部ツールを利用したエンゲージメントサーベイを、全社員を対象として年に1回以上実施しています。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。また、「パーパスへの共感度」や「Values & Leadership Behaviorの浸透度」も測り、組織文化の醸成に役立てています。このサーベイの結果をもとに、各組織のトップは従業員に対して改善のためのアクションを提示しています。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。

グローバル会議

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「グローバル会議」を定期的に開催しています。この会議では、CEOがオンラインでメッセージを発信するほか、アイデアコンテストや周年イベントを通じて、国や地域を越えた相互コミュニケーションを促進。社内交流の活性化と協力体制の強化につなげています。

2023年度の会議では、戦略や業績の共有に加え、各国・地域のベストプラクティスを紹介し、新たなアイデアの創出や相互理解の促進を図りました。また、従業員から経営陣への質問もジャンルを問わず受け付け、双方向の対話を実施しました。

PICK UP

グループの組織文化を社員主導でつくる ワークショップ「Cultureship」を開催

ファイントゥデイグループは、創業1周年を迎えた2022年7月に「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。2023年度には、これらの上位概念を実現するための社員の具体的な行動「Leadership Behavior」を定義しました。これに合わせて、グループの組織文化について考えるワークショップ「Cultureship」を開催しました。社員一人ひとりが主体となり、当社グループならではの組織文化をつくるために、会社として起こすべき変化や、一人ひとりの取るべき行動をテーマにディスカッションしました。