



People

ピープル

全ての人々を尊重し、相互に関係性を深めます。

Materiality	 バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I 促進	
Initiative	人権の尊重と責任あるバリューチェーンマネジメント	28
	人権の尊重	28
	サプライヤーとの協働	31
	製品・サービスを通じて、自己肯定感の向上と 自分らしく生きる社会の実現に貢献	33
	執行役員 人事本部長メッセージ	34
	職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消	36
	多様性を力に変えるインクルーシブな文化	36
	多様な従業員の活躍支援	38
Materiality	 社員のウェルビーイング向上	
Initiative	労働安全衛生とディーセントワークの推進	41
	労働安全衛生	41
	エンゲージメントの向上	44
	労使関係	45
	職場における人財の育成	46



Initiative

人権の尊重と 責任ある バリューチェーンマネジメント

■ 人権の尊重

基本方針

ファイントゥデイグループはマテリアリティの一つとして「バリューチェーンにおける人権の尊重とDE&I促進」を定め、ビジネスで関わる全ての人の人権の尊重とバリューチェーンマネジメントに取り組んでいます。

当社グループは、人権に関して「世界人権宣言」「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」「市民的及び政治的権利に関する国際規約」「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。また、近年は強制労働や児童労働だけでなく、社会構造の変化や多様な価値観に起因するハラスメントなど、人権課題への関心が世界的に高まっています。これら課題の解決に向けて企業が果たすべき責任は重く、適切な対応を怠ることは、深刻な企業リスクにつながる可能性があります。

ファイントゥデイグループ 人権方針（前文）

私たちファイントゥデイグループは、私たちの社会における存在意義である「パーパス」、大切にする価値観「バリュー」に従って、わたしたちの事業活動のバリューチェーンに関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

私たちが提供する日用品は、世界中の生活の隅々にまでいきわたり、衛生環境の改善や心身の健康を増進することで、人々のウェルビーイングを促進します。そのため、私たちは、社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

一方、製品ライフサイクルのなかで様々な負の影響を与えうることにも認識しています。私たちは日用品の提供者としての責任を追究するため、社員、生活者、地域社会、ビジネスパートナー、サプライヤーをはじめ、バリューチェーンにおいて関わる、すべての人々の人権を尊重します。

Web サイト

ファイントゥデイグループ 人権方針

<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

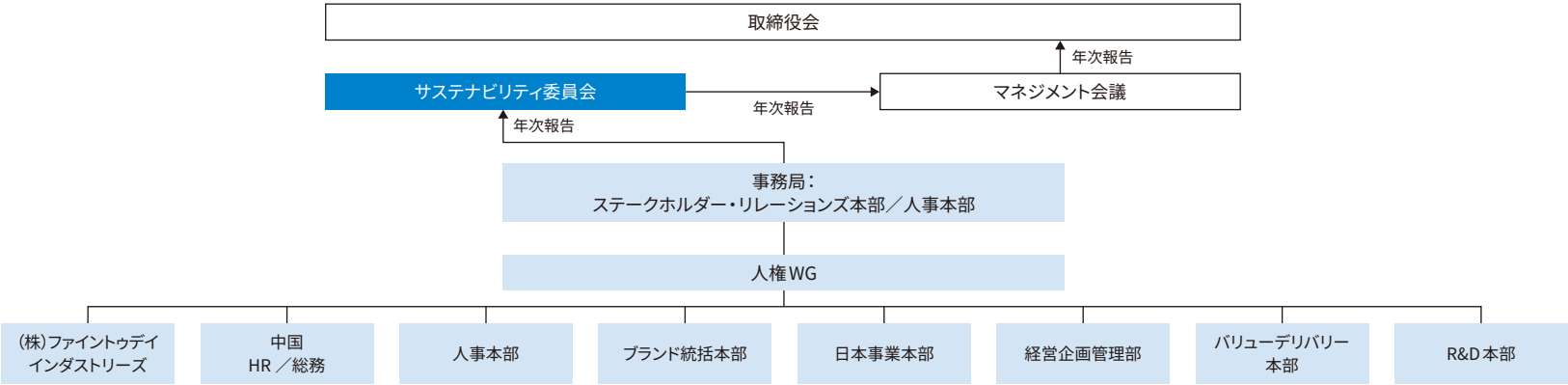
人権の尊重

人権マネジメントシステム

「サステナビリティ委員会」の下に、全社横断の「人権ワーキンググループ(WG)」を設置し、ファイントゥデイグループの各部門に対して人権尊重を促しています。同WGは従業員の人権意識を高めることを目的とし、現場における人権課題の抽出や、各部門での啓発活動を行っています。

併せて、人権デュー・ディリジェンスの実務として、当社グループの重点人権リスクに対する是正措置を実行するため、個別対策チームを設置

人権マネジメント体制図



しています。リスクへの対応方針やリスク回避のための運用改善などについて議論しています。

2025年度における人権WGでの研修・対話テーマ

実施時期	テーマ
2025年3月	職場における人権課題
2025年5月	広告表現とジェンダー
2025年8月	障がいのある方々がともに働ける職場のあり方
2025年11月	ビジネスと人権

人権デュー・ディリジェンスの実施

ファイントゥデイグループは、サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスを段階的に進めています。

ファイントゥデイでは、2023年3月に全従業員を対象としたアンケート調査を実施しました。このアンケート結果を分析し、グループ各事業の人権に関する課題を抽出しました。

特定した重点人権リスクに対しては、個別対策チームが対応すべき課題とKPIを策定しました。2024年度からは、4つのKPIを設定し、広告表現チェックの運用改善などに取り組んでいます。

人権リスクヒートマップ

深刻度	高	- 製品開発における人権侵害(ヒト試験) - サプライチェーンにおける強制労働、地域住民の人権侵害など	
	中	- 労働安全衛生 - 消費者への原材料などの情報提供不足 - 個人情報漏洩 - 国籍による差別 - ハラスメント - 長時間労働 - 広告表現を通じた人権侵害	
	低	- 結社の自由・団体交渉権 - 性別による差別 - その他の差別(宗教、障がいの有無など)	
		低 中 高	発生可能性

人権の尊重

人権課題への取り組み

人権に関する教育・研修

国籍による差別やハラスメントに対する防止策として、全従業員向けの「人権研修」「倫理・コンプライアンス研修」を実施しています。2025年度はグループ全体で受講率100%を達成しました。

重点人権リスクへの取り組みと2025年度KPI

リスク内容	取り組みの方向性	KPI	2025年度	関係部門
サプライチェーンにおける強制労働、地域住民の人権侵害など	・サステナビリティアセスメントツール「EcoVadis」の導入によるサプライチェーンマネジメントの推進 ・必要に応じたガイドラインの見直し	原材料サプライヤーのリスクスクリーニング実施率 100%	100% (2026年3月末時点)	バリューデリバリー本部 ステークホルダー・リレーションズ本部
国籍による差別	・海外拠点での国籍による差別を含む人権教育の実施	人権研修受講率 100% (グループ全体)	100%	ステークホルダー・リレーションズ本部 人事部
ハラスメント	・国内外でのハラスメント研修の継続実施 ・通報窓口の周知	ハラスメント研修受講率 100% (グループ全体)	100%	ステークホルダー・リレーションズ本部 経営企画管理部
長時間労働	・法令上の労働時間の遵守	法令抵触発生 0件	0件	人事部
広告表現を通じた人権侵害	・広告表現のチェック体制・プロセスの見直し ・海外での広告表現リスクの状況を踏まえた研修の検討	広告表現チェック実施率 100%	100%	ブランド統括本部 日本事業本部 経営企画管理部
製品開発における人権侵害（ヒト試験）	・これまで通り、ヒト試験についてヒト試験倫理委員会を中心とした対応を継続	－（確認、継続）	－（確認、継続）	

サプライチェーンにおける人権侵害の防止

ファイントゥデイグループと取引のある全てのサプライヤーに対し、当社グループが定めるサプライヤー行動基準を遵守することを契約書に盛り込んでいます。

また、EcoVadisなどの第三者機関を通じてサプライヤーにおける人権対応状況の把握と情報の更新を進めることで、透明性の向上に努めています。

救済窓口

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」（→P63）で、人種や性別、年齢、国籍、宗教、障がいなどを根拠とするあらゆる差別や虐待、またセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定めています。

このような行為があった場合、「グループ社内ホットライン」「監査等委員会窓口」または「グループ社外ホットライン」に通報することが可能です。これら3つのホットラインは、ハラスメントのほか法令違反やその他の社会的信用を失う事例に関する通報を受け付けており、海外のグループ会社を含むグローバルの全従業員が利用できます。寄せられた通報・相談に対しては、通報者に不利益が生じることがないように配慮しながら、窓口担当部門が対応しています。

なお、社外ステークホルダーの相談受付については、適切な周知を行いつつ、運用の実効性を高めていきます。

ハラスメントについての通報窓口

グループ社内ホットライン	・匿名での相談・通報が可能です。 ・雇用契約形態を問わず利用できます。 ・通報者が不利益を被ることはありません。
監査等委員会窓口	
グループ社外ホットライン	
フリーランス相談窓口	



Initiative

人権の尊重と 責任ある バリューチェーンマネジメント

■ サプライヤーとの協働

基本方針

原材料メーカーや各種資機材の調達先をはじめとするサプライヤーは、お客さまの毎日を美しく豊かにする製品やサービスを提供し続けていく上で重要なパートナーです。ファイントゥデイグループは、各サプライヤーとの対話と協働を通じてサプライチェーンを強化するとともに、コンプライアンスや人権、環境保全などあらゆる面で持続可能な資材調達活動の推進に取り組んでいます。

ファイントゥデイグループでは、こうした考え方を各サプライヤーと共有し、共に調達活動を推進していくために、「ファイントゥデイグループ調達方針」「同 持続可能な原材料調達ガイドライン」を制定しています。また、これら方針やガイドラインに基づき、サプライヤーへの具体的な要請事項をまとめた「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」を定めています。サプライヤーと新たに取引契約を締結する際は、行動基準の遵守を求める項目を契約書に盛り込み、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

ファイントゥデイグループ 調達方針

調達理念

私たちは、「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」というパーパスのもと、調達活動を通じて、以下の実現を目指します。

- 「最適なコスト」と「最高の品質」、「タイムリーな商品・サービス」の提供。
- 人権を尊重した社会と、環境を配慮し人も地球も美しく共生する持続可能な社会。

私たちは、上記理念の下、こころざしを共にするお取引先と以下の方針で取引を行います。

基本方針

- よきパートナーシップの構築
私たちは、強固な信頼関係を基盤にお取引先と新しい価値をともに創造(共創)し、互いに進化・発展していくことを目指します。
- 公正な購買取引
私たちは、公正・透明・自由な競争、ならびに適正な取引を行います。
- 契約の履行
私たちは、高い透明性と倫理観に基づき購買取引に関わる契約・ルールを厳守いたします。
- 責任ある調達の推進
私たちは、お取引先と法令遵守・労働慣行・人権尊重・紛争鉱物・環境保全など社会の持続可能性責任の遂行にかかわる姿勢を共有し、取引先にその自発的な取り組みを促します。
- 多様な価値観の尊重
私たちは、お取引先の異なる価値観に共感し、いままでにない新たな発想やイノベーションを創出していきます。

ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準の 主要要請項目

- [I] 法令等の遵守
- [II] 腐敗防止
 - 1. 贈収賄・汚職等の禁止
 - 2. 公正さを欠く贈答接待の禁止
 - 3. 不正な取引の禁止
 - 4. 情報セキュリティ、知的財産・機密情報・個人情報の保護
 - 5. 情報公開
- [III] 人権の尊重
 - 1. 差別の禁止
 - 2. 虐待・ハラスメントの禁止
 - 3. 強制労働・人身売買の禁止
 - 4. 児童労働の禁止
 - 5. 労働法令の遵守
 - 6. 労働組合を結成する自由
 - 7. 先住民の権利の尊重
 - 8. 移住労働者
- [IV] 安全かつ健康的な労働環境
 - 1. 安全かつ健康的な施設
 - 2. 労働災害・疾病の予防
 - 3. 災害対策
- [V] 環境保全
- [VI] 品質保証とトレーサビリティの確保
- [VII] 救済措置
- [VIII] 協力事業者への要請

Web サイト

- ファイントゥデイグループ 調達方針
- ファイントゥデイグループ 持続可能な原材料調達ガイドライン
- ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準
<https://www.finetoday.com/jp/sustainability/esg-list/>

■ サプライヤーとの協働

サプライーマネジメント

ファイントゥデイグループは、2023年4月から生産も行うメーカーとなりました(→P07)。サプライチェーン全体で持続可能な資材調達活動を推進していくために、製品のパッケージ、原料などの生産用材や、OEM・ODMなど完成品のサプライヤーとは取引基本契約にサプライヤー行動基準の遵守を謳い、取引基本契約を締結しています。

2025年度は約120社のサプライヤーと取引を行いました。

－ サプライヤーアセスメント

考え方

ファイントゥデイグループは、持続可能なサプライチェーンの構築とサプライチェーン全体におけるリスクを可能な限り排除することを目指し、サプライヤーアセスメントプログラムを実施しています。

調査方法

2025年11月より、EcoVadisサプライチェーンアセスメントツールを導入し、当社グループと取引がある企業に、サステナビリティアセスメント前のサステナビリティリスク分析を行いました(100%実施)。分析結果により、リスクが高いとされたサプライヤーには、質問票によるアセスメントを実施します。
製品のパッケージ、原料などの生産用材やOEM・ODMなどの完成品を扱う購買部門とサステナビリティ部門が、受審結果や回答を分析し、課題事項がある場合は、その是正を促すPDCAサイクルを確立・実行しています。

－ サプライーマネジメント状況

対象となるサプライヤーのうち、サプライヤー行動基準に署名したサプライヤーの割合	100%
対象となるサプライヤーのうち、環境、労働、人権のいずれかに関する条項を含む契約の割合	100%
対象となるサプライヤーのうち、サステナビリティアセスメントを受けているサプライヤーの割合	0%
対象となるサプライヤーのうち、サステナビリティ実地監査を受けているサプライヤーの割合	0%
監査や評価を受けたサプライヤーのうち、是正措置の対象となったサプライヤーの割合	0%

※ 製品に関するパッケージ、原料などの生産用材、OEM・ODMなどの完成品のサプライヤーに限る。

持続可能な原材料調達

ファイントゥデイグループは、製品の主要原材料の一つとしてパーム油を使用しています。パーム油の搾油や、その供給源であるアブラヤシの栽培には、環境保全や人権尊重の観点からさまざまな課題が指摘されています。

こうした課題に対応するため、ファイントゥデイは、2022年4月に持続可能なパーム油の生産と利用を推進する国際的な認証制度であるRSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)に加盟しました。更に2025年には、RSPOサプライチェーン認証の取得を通じて、認証パーム油の調達体制を構築し、2030年までにRSPO認証パーム油の使用率を100%とすることを目指しています。



Initiative

製品・サービスを通じて、 自己肯定感の向上と 自分らしく生きる社会の実現に貢献

基本方針

ファイントゥデイグループは「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」をパーパスに掲げ、日用美品を通じて人々の暮らしに寄り添い、自分らしい選択肢を提供しています。

このパーパスの実現に向けて、当社グループは「製品・サービスを通じて、自己肯定感の向上と自分らしく生きる社会の実現に貢献する」ことをマテリアリティの取り組み項目の一つとして位置付けています。美やライフスタイルに対する価値観が多様化する現在、一人ひとりの背景や特性が尊重され、安心して自身の選択を行える環境はウェルビーイングの向上に不可欠です。パーソナルケア企業として、こうした社会的課題に丁寧に向き合うことは、当社グループの事業活動と深く結び付く責任であると考えています。

こうした認識のもと、当社グループは、肌の色、ジェンダー、社会的・文化的・地理的背景、生活環境、宗教や信条、身体的特徴など、多様な価値観や考えを持つ人々が、個性や能力を存分に発揮し、全ての人が自分らしく生きる社会の実現に貢献することを目指しています。

推進体制

ファイントゥデイグループは、基本方針で掲げたコミットメントを事業活動に確実に反映するため、製品・サービスの企画初期段階において、多様性と包摂性の観点を確認する仕組みを導入しています。製品提案のフェーズにおいて、設計や表現に偏りが生じていないかを点検する

— PICK UP

男性の新たなセルフビューティーケア習慣を後押し

男性用ファンデーション市場（金額シェア）において、約91%※という高いシェアを持つ「uno フェイスカラークリエイター（男性用BBクリーム）」は、男性の新たなセルフビューティーケア習慣を後押しし、多様なライフスタイルの尊重と自己表現の促進に寄与しています。今後も、製品・ブランドを通じた唯一無二の体験価値を創出し、日々の暮らしの満足度を高め、一人ひとりが自分らしく生きられる社会の実現を目指していきます。

※ インタージ SRI+、2025年1月1日～2025年12月31日、男性用ファンデーション市場の金額シェア。

チェックリストを活用し、幅広い生活者への配慮が適切に行われているかを確認しています。

こうしたプロセスを組み込むことで、偏りや前提を見直す機会をつくり、誰もが安心して選べる製品・サービスの提供につなげることを目指しています。





執行役員 人事本部長メッセージ

A Message from the Executive

美意識を中核とした組織文化の強化

株式会社ファイントウデイ
執行役員 人事本部長
伯耆原 政志

「美意識」に対する基本的な考え方とその位置付け

私たちファイントウデイグループの最大の強みであり資産でもある「人財」の活力を最大化することは、パーパス達成に向けた重要テーマです。多様な人財に公平な機会を提供し、全ての社員の力を最大限に引き出すとともに、その活力を組織として最大限に活かすことで、個人と企業が共に成長する環境と風土をつくります。

当社グループは、社内で作成した2030年のビジョン実現に向けた大事な価値観として「美意識」を据えています。この「美意識」とは、単なる個人の感性にとどまるものではありません。それは、「他者の感情に寄り添い、その相手を喜ばせることを当たり前とする企業文化」であり、生活者に「ブランドを通じたときめき体験」を届けるための強力なエンジンです。当社グループは、前身である株式会社資生堂から受け継いだ素晴らしいブランドを基盤としつつ、美意識を共通の価値基準とすることで、他

社にはないユニークな競争優位性を確立しています。この美意識は、製品開発やブランドコミュニケーションにおける判断基準としても機能し、顧客に提供する価値の質を高めています。

このように、事業活動から組織運営、意思決定、そして人財育成に至るまで一貫して発揮される美意識は、私たちの社内で作成したビジョン達成のために不可欠な要素であると考えています。

新しい価値を創造する「美意識」と「Leadership Behavior」

サステナビリティ活動の根幹であるマテリアリティ(Fine Today & Tomorrow)の実現には、美意識に通底する真・善・美に根差した価値創造が必要になります。そこで、当社グループのグローバル全社員共通の行動指針であるLeadership Behaviorでは、「美しさの本質に向き

合う」という姿勢を中核に据えています。これにより、多様な社員がそれぞれの主観を持ち寄りながらも、相互に尊重し合い、より高い次元で価値を創り出すことを目指しています。

この美意識を、評価・育成・対話の仕組みに落とし込むことで、社員一人ひとりの挑戦と成長を支え、組織としての価値創造力を高めていきます。

Leadership Behavior

お客さま以上に、
お客さまを知る

Customers centric

最高のチームプレーに
貢献する

Team player

一人称で、
語る

Ownership

異質に可能性を
見出すDiversity, Equity and
Inclusion美しさの本質に
向き合う

Aesthetic intelligence

新評価制度

——自律的な成長を支える文化の醸成

2025年度より、社員の挑戦とグループの持続的成長をより確かなものにするため、新たな評価制度を導入しています。この制度は、業務の達成度合いを確認する成果評価に加え、グループ共通の行動指針である Leadership Behavior に基づいた行動プロセスを重視する体系になっています。単なる結果の積み上げにとどまらず、「美意識」を体現する日々の行動変容や挑戦の過程を適切に評価することで、個々のキャリアと自律的な成長を強力に支援します。透明性と納得感のある仕組みを通じて社員との信頼関係を深め、変化に強い組織の基盤を構築していきます。

経営層が先導する、自律的な組織文化の強化「Cultureship」

当社グループが持続的な成長を遂げるための源泉は、社員一人ひとりの力と、それを最大限に引き出す「組織文化」にあります。

その基盤を強固にするため、私たちは2025年12月に、まず役員陣を起点として、ワークショップ形式の「Cultureship」を始動しました。これは、Culture 浸透に向けたアクションを自ら考え実践することを目的としたプログラムです。役員陣が個々の内省に加え、チームでの対話や相互発表を通じて、それぞれの局面における判断基準を磨き上げ、目指すべきリーダーシップのあり方について共通理解を築き上げています。

「Cultureship」は現在、グローバルを含めた幹部社員へも展開しており、今後更に広い層への拡大を見据えています。

リーダー自らが自身の行動を律し、当社グループの指針に照らした「美しい判断」を積み重ねていく。この「Cultureship」を起点として、私たちは全社員が共通の価値観を持ち、変化の激しい時代においても自律

的に挑戦し続ける組織文化を更に強固なものにしていきます。

今後の展望

私たちは「美意識」の組織実装を一段と加速させ、2030年、そして100年先を見据えた持続可能な成長基盤を確固たるものにします。

マテリアリティ KPIとしてグローバル全体で目指すのは、2030年までの「Leadership Behavior 浸透率(行動レベル)95%」の達成です。単に認知を高めるのではなく、各国・地域のリーダーが自らの言葉でその意義を語り、全社員が Leadership Behavior の内容とその必要性を深く理解し

ている状態を追求します。新評価制度の対象拡大と組織文化の強化を通じて、国や地域を越えて美意識が共通の行動指標として根付いている未来を確かなものにします。

制度という「仕組み」と、文化という「価値観」を歯車のように噛み合わせることで、模倣されにくい競争優位性と持続的成長の土壌を築き上げていきます。

パーパスである「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」を体現し、100年先も美意識を軸に人々の生活に寄り添う企業グループを目指し、グローバル全体で一丸となり企業価値向上に邁進してまいります。





Initiative

職場での性別・身体的特徴・ 国籍などによる 不平等の解消

■ 多様性を力に変えるインクルーシブな文化

基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスに掲げる「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」の実現に向け、DE&I(多様性・公平性・包摂性)を経営の基盤とし、マテリアリティの一つに掲げています。私たちは、多様な人財を集めること自体を目的とするのではなく、その違いが意思決定や価値創造に活かされるインクルーシブな企業文化こそが重要だと考え、美意識文化を起点としたDE&Iを推進しています。

加えて、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P63)にも、人種、皮膚の色、性別、年齢、言語、財産、国籍、出身国、宗教、民族、社会的出身、政治的見解、障がい、健康状態、性的指向などを理由とする、あらゆる差別や虐待、モラルハラスメントを絶対に行わないこと、決して許さないことを定め、職場での性別・身体的特徴・国籍などによる不平等の解消に努めています。

現在、当社グループは日本、中国、APACに拠点を有し、従業員の約54%が日本以外で働いています。新卒採用に加えキャリア採用を積極的

に行うことで、多様な視点が新市場開拓や価値創造の源泉となっています。

今後も、心理的安全性の確保のもと、属性に関わらずフラットな対話と意見が意思決定に反映される文化の醸成を通じて、持続的な成長と社会価値の創出に取り組んでいきます。

多様な従業員の採用

ファイントゥデイグループは、多様な価値観やバックグラウンド、スキルを持った人財を採用することが、イノベーションを生み出し、当社グループと社会の持続的な成長につながると考えています。そのため、個人の多様性を尊重し、公正に従業員を採用することを基本方針としています。

また、選考においても業務遂行能力に関連しない事項は評価要素から除外しており、これらを厳密に実践するため、選考を担当する社員に対してトレーニングを実施しています。

外国籍人財の雇用

国内外の各グループ会社において、多様な国籍や文化的背景を有する人財を積極的に採用しています。外国籍の人財を採用する際は、在留資格などの入国管理制度を遵守しています。

障がいの者の雇用

マテリアリティに沿って、DE&Iの中でも「Inclusion」、すなわち「多様な従業員の包摂」に注力しています。この一環として、障がいの者の採用と活躍支援に取り組んでいます。採用活動に当たっては、個々に異なる“強み”を持つ人財を採用し、スペシャリティや業務適性に応じて活躍の場を創出しています。

2022年1月には視覚に障がいのあるヘルスキーパー(企業内理療師)の有資格者を採用。社内マッサージルームのコンセプトや仕組みづくりを

含む開設準備から始まり、その後の運営も任せています。

更に同年8月以降、世界でも活躍しているパラアスリートを採用しています。普段1人で競技と向き合うパラアスリートが従業員とつながりを感じられる機会を積極的に設け、自身の活躍が従業員に勇気を与えるという実感を得ながら競技に専念できる環境をつくっています。

リファラル採用

ファイントゥデイでは、多様な人財の採用と活躍を促進する観点と、入社後のギャップ軽減の観点から、社員が知人や友人を紹介できる「リファラル採用制度」を採用しています。被紹介者が入社した場合、紹介者には一定の条件のもとで手当を支給しています。被紹介者は、社風や働き方、業務内容を事前に確認できるため、入社後のギャップも少なくスムーズに業務に取り組むことが可能です。なお、応募手続き後は、選考の公平性を保つべく、通常のキャリア採用と同様の基準・プロセスで対応しています。

■ 多様性を力に変えるインクルーシブな文化

評価・処遇

ファイントゥデイグループは、「ファイントゥデイグループ 倫理行動指針」(→P63)の中で「公正な人事評価に取り組む」ことを定めています。この方針に基づき「評価・処遇の考え方」を定め、社員の評価・処遇などにおける公平性・公正性の確保に努めています。

評価・処遇の考え方

- 社内外における処遇の公正性を確保し、社員の納得度を追求した制度運営を行う。
- 先入観や印象による評価を排除し、客観的事実に基づいた透明性の高い評価に努める。
- 目標管理(業績)とコンピテンシー(行動発揮)に則った評価を行う。
- 評価や昇格等の基準を社員へ開示するとともに、評価を社員にフィードバックする。
- 1年に1回以上の評価面談のみならず、日々の対話を通じて支援・育成を行う。

報酬水準・体系

ファイントゥデイグループは、各国・地域の法律が定める最低賃金額や所定労働時間などを遵守するだけでなく、各国・地域の労働市場において競争力のある報酬水準・体系となるよう配慮しています。報酬額の決定過程では、行政機関などが公表する各種の賃金統計や外部調査機関の報酬データベースを参照しており、定期的に報酬額を見直しています。

これらに加え、年功的な要素を排除し、役割・職責や成果に応じたメリハリのある報酬体系としています。ベース給与は役割・職責ごとに定めており、算出方法に男女などで格差はありません。また、給与・賞与および評価・昇給などの体系は、イントラネットで社員に公開しています。

ファイントゥデイは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」にのっとり、法定最低賃金を遵守するとともに、同一資格・職務レベルにおいては同一の報酬体系(同一労働同一賃金)を適用することとしています。



職場での性別・身体的特徴・国籍などによる 不平等の解消

■ 多様な従業員の活躍支援

基本方針

ファイントゥデイグループは、年齢や国籍、性別、身体的特徴などの異なる多様な人財を採用・雇用し、一人ひとりが個性や能力を発揮できる職場づくりを重視しています。当社グループは、社員一人ひとりの多様性を尊重し、安心して意見を表明できる環境を大切にしています。

また、育児や介護などのライフステージの変化があっても、誰もが自分らしく働き続けられるよう、各種制度の整備や職場環境の改善を進めています。こうした取り組みは、社員の成長や挑戦を支えると同時に、組織全体のパフォーマンス向上にもつながるものと考えています。

当社グループは「社員のウェルビーイング向上」をマテリアリティの一つに位置付け、その一環として、2030年までに女性管理職比率を35%とする目標を掲げています。この数値目標は、特定の属性の登用そのものを目的とするものではなく、組織の意思決定の視点が偏らない状態をつくることで、誰もが公平に活躍できる組織基盤を強化するための指標の一つと捉えています。今後も、制度と意識の両面から、包摂的で持続可能な企業文化の形成に取り組んでいきます。

多様な働き方を支援する制度

ファイントゥデイグループは、仕事とプライベートのバランスが取れた生活を送り、メリハリのある働き方ができるよう、さまざまな施策を講じています。

時間や場所にとらわれない働き方の支援

国内各社では、コアタイムのない「フレックスタイム勤務制度」と、自宅以外でも自由に働く場所を選べる「テレワーク制度」を整備しています。

また、ファイントゥデイは本社オフィス内に「フリーアドレス制度」を導入。業務に集中しやすいスペース、ゆったりした雰囲気アイデアを生み出すためのスペースなど、仕事内容に応じて最適な環境を選択できるようにしています。これによって社内コミュニケーションの活性化や部門を越えた協業の促進につながっています。

年次有給休暇取得の促進

ファイントゥデイグループは、年初に年次有給休暇の取得を促す通知を全社に発信するとともに、有給休暇取得計画の策定を促しています。

■ 主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
年次有給休暇	勤続年数や入社月に応じて最大21日を付与。10日以上付与された従業員は、当該年度のうちに必ず5日は取得することをルール化。
夏期休日	日曜、土曜のほか5日間の休日を付与。
リフレッシュ休暇	勤続10年以降5年ごとに5日間または10日間の連続休暇が取得可能。旅行などの費用も補助。
フレックスタイム勤務制度	コアタイムなしで1日最低1時間勤務することを条件に利用可能(労働時間は1日単位でなく1カ月単位で管理)。
テレワーク制度	育児、介護などの事由を問わず、回数制限なく利用可能。自宅以外での勤務も可能。
副業制度	従業員の副業を認める条件や副業時の取り扱いを整備。従業員の健康や安全、社会的信用および社内の機密を守るために、就労形態、就労先、就労見込み時間などを事前に申告し、会社が確認・許可することで副業が可能。

多様な従業員の活躍支援

育児・介護を支援する制度

ファイントゥデイグループは、子育てや家族の介護が必要な従業員向けに法定を超えた長さの休業を取得できる制度などを設け、社内に周知しています。また、ファイントゥデイでは「育児期にある従業員の転居を伴う異動に関する運用ガイドライン」を定め、育児時間や介護時間を取得している従業員は、本人の意向に応じて転居を伴う異動の対象外にする制度も整備しています。

更に、2025年1月より、ライフイベントとキャリアを両立しやすい職場環境・風土の構築に向けた一助として、育児・介護休業を取得した社員をサポートした社員に報いる「育児・介護サポートボーナス制度」の運用を開始しました。

育児休業後の職場復帰の支援

ファイントゥデイは、女性従業員が妊娠中から出産後の職場復帰までのプロセスを上司と確認し合える「チャイルドケアプラン」というプログラムを用意しています。これによって、従業員の妊娠や出産、育児に対する不安を軽減するとともに、上司が交代した際も情報を共有することで、スムーズな職場復帰を実現しています。

主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
育児支援	
育児休業制度	法定を超えて子が満3歳になるまでの通算5年まで取得可能。特別な事情がある場合は、同一子につき3回まで取得できる。 注：育児休業中は無給となるが、雇用保険から育児休業給付金が支給される。
出生時 育児休業制度	子の出生後、8週間以内に最大4週間まで取得可能。産後休暇を取得しない従業員(主に男性)が対象。
産前休暇・ 産後休暇	産前6週間は有給の産前休暇、産後8週間は有給の産後休暇が取得可能(一部無給)。 注：無給部分は、積立休暇や年次有給休暇を利用することも可能。
育児休暇	子が満3歳になるまで最大2週間まで取得可能(休暇期間は有給)。従業員のパートナー(配偶者など)の出産に際しては、別途5日以内の特別休暇(有給)を取得できる。
育児時間制度	法定を超えて子が小学校3年生(9歳の3月末)まで1日最大2時間まで勤務時間を短縮可能。子が1歳に達するまでは、短縮した勤務時間のうち1時間分は有給。
育児期の従業員 への補助金	子を扶養する従業員に対し、カフェテリア制度*の1項目として、子を保育園やベビーシッターに預ける際の保育料や、子の教育費を補助。
看護休暇制度	小学校入学前の子の病気・怪我の看護や、子の健康診断・予防接種のために、1時間単位で有給休暇を取得可能。 注：子が1名であれば年間5日(40時間)、2名以上であれば10日(80時間)まで、有給で取得できる。
育児を目的とした 配偶者同行制度	小学校3年生以下の子を持つ従業員は、パートナー(配偶者など)が国内で転勤する場合にパートナーの転勤地へ同行し、その近隣事業所でキャリアを継続することが可能。

制度	概要
介護支援	介護の対象者は、従業員自身の家族だけでなく、パートナー(配偶者など)の家族も含む。
介護休業制度	要介護状態の家族1名について、回数制限なし(1回につき1年以内)で取得可能(通算3年以内)。
介護休暇制度	要介護状態である親族の介護のために、1時間単位で取得できる有給休暇。対象親族1名につき年間5日(40時間)まで、有給で取得可能。
介護をする従業員 への補助金	カフェテリア制度*の1項目として、要介護認定を受けた家族への介護サービス・施設料を賄うための手当を支給。

※ 企業が従業員にポイント制で提供する福利厚生制度。従業員は付与されたポイントの範囲で希望するサービスを選択できる。

制度	概要
育児・介護支援	
育児・介護 サポートボーナス 2025年1月開始	条件を満たした場合、育児・介護休業者の賞与控除の相当額(3カ月分が上限)を、当該休業社員の業務を補った社員に比例按分し、翌年の賞与に合算して支給。

■ 多様な従業員の活躍支援

その他の制度

ファイントゥデイは、配偶者の海外転勤、ボランティアへの参画など、さまざまな場面を想定した支援制度の充実を図っています。

2025年1月には、従来の生理休暇制度を見直し、新たに「ケア休暇」として改定しました。この改定により、休暇取得の対象・事由を拡大し、生理現象として継続的に発生する健康課題に加え、不妊治療や妊娠初期の体調変化など、個別の健康上の負担にも対応しています。この制度は、従業員の身体的・心理的な健康を守るとともに、ライフイベントに応じた柔軟な働き方を支えるものです。

また、性的指向・性自認に関わらず、社員の同性パートナーについても、異性の配偶者と同様の福利厚生などを受けられることを就業規則に明記しています。このように、制度の導入と活用を通じて、社内での理解を深め、誰もが安心して働ける職場環境の実現を目指しています。

ー 主な制度の概要<ファイントゥデイ>

制度	概要
配偶者の海外転勤に伴う休業制度	従業員のパートナー（配偶者など）が海外へ転勤する場合、パートナーの勤務地への同行を前提に3年以内の休業を許可。
ボランティアのための特別休暇制度（ソーシャルスタディーズデー制度）	従業員が平日に社会貢献活動に取り組む際、年間3日まで有給休暇を取得可能。
ケア休暇制度 2025年1月改定	休暇取得の対象事由を以前の生理休暇から拡大し、不妊治療による通院や更年期症候群による著しい体調不良などの場合は性別に関わらず休暇を取得できる。休暇取得事由を上長に伝えることは不要。月1日までを有給休暇（超過分は無給休暇）とし、1時間単位での休暇取得が可能。



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

労働安全衛生

基本方針

ファイントウデイグループのパーパスは「世界中の誰もが、素晴らしい一日を紡ぎ、いつまでも美しく、豊かな人生を送れるようにすること」です。この考えのもと、「社員のウェルビーイング向上」をマテリアリティの一つとして掲げ、労働安全衛生とディーセントワークの推進に取り組んでいます。

また、「ファイントウデイグループ 倫理行動指針」(→P63)に「健康的で安全な職場環境と、社員のゆとりと豊かさの充実に努める」ことを明記しているほか、「労働安全衛生方針」を策定し、従業員の健康の維持・増進や安全・安心な職場環境・風土の構築に注力しています。

労働安全衛生方針では、「誰もが健康的で安心して働くことのできる職場」を目指すことを掲げています。この方針に基づき、職業性疾病的予防、適正な職場環境の形成、従業員による自主的な健康管理の支援など、労働安全衛生に関する各種施策を積極的に展開しています。

労働安全衛生方針

ファイントウデイグループは、誰もが健康的で安心して働くことのできる職場を目指します。

このため、次の事項に取り組みます。

- 働く全ての人々の安全・安心な労働環境を実現します。
- 休業災害ゼロを目指します。
- 労働安全衛生マネジメントシステムに対する要求事項を遵守します。(製造部門を有する事業所のみ)
- すべての職場でリスクアセスメントを実施し、労働災害の未然防止に努めます。
- 労働安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善し、労働安全衛生のレベルアップを図ります。(製造部門を有する事業所のみ)
- 労働安全衛生活動を推進する上で、全従業員との協議や関わり、正しい考え方や文化を尊重します。

労働安全衛生の推進

ファイントウデイは、衛生委員会を設置しています。議長は人事本部の役職者から選出し、その他人事本部から担当者2名、産業医1名、社員からも代表者3名を選出して計7名で運営しています。毎月1回以上開催する同委員会のもと、労働安全衛生に関する各種の施策を推進しています。

また、ファイントウデイインダストリーズにおいては安全衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催しています。「休業災害ゼロ」を目標に掲げ、危険箇所や不安全行動の改善を行い、重大事故の防止に努めています。

FT Industries Vietnam Co., Ltd. では、ISO 45001 にのっとり、安全衛生に関する活動を行っています。

衛生委員会の主な議題(2025年度)＜ファイントウデイ＞

- 職場巡視結果の共有と課題への対策
- 長時間労働の抑制(該当人数、産業医面談の実施状況など)
- 健康診断、ストレスチェックの実施状況
- 労務災害の発生状況
- 産業医から提供された情報(生産性を高めるためのエンゲージメント向上、腸内環境の整え方など)
- こころの健康づくり計画
- 健康保険組合から提供された情報
- カウンセラー窓口の設置
- 健診結果管理システムの導入

労働安全衛生に関する教育・研修

ファイントウデイでは、労働安全衛生に関する意識の向上や注意すべき内容の共有などを目的に、従業員向けのオンライン研修を開催しています。

労働安全衛生

労働安全衛生の確保

ファイントゥデイグループは、健康的で安心して働くことのできる職場環境の実現に向けて、さまざまな側面から施策を実施しています。

長時間労働の抑制

ファイントゥデイでは、36協定によって1カ月当たりの時間外労働時間の上限を80時間と定め、個々の社員がこれを超えて働くことがないよう、管理の徹底と業務の効率化に取り組んでいます。労働時間が上限を超えていたことが確認された場合は、人事部門が該当する社員の上司にヒアリングし、原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。

また、繁忙期などによる一時的な業務負荷の上昇や偏りも過重労働の原因となることから、各プロジェクトの繁忙状況と人員配置を確認の上、その時点の業務負荷に見合った要員を確保できていないと判断した場合は、業務の部分委託や派遣サービスの利用、新たなツールの整備なども検討しています。

これら取り組みに加え、個々の労働時間をリアルタイムで確認でき、月の労働時間が一定の値を超えると自動でアラートも発信される勤怠管理システムを導入し、各部門の労働時間管理の徹底と効率化を図っています。

健康診断

国内各社の全社員が健康保険組合に加入しており、毎年1回実施する定期健康診断の対象となります。診断の項目は、「会社が法令に基づき実施義務を負う定期健康診断の項目（法定項目）」と「健康保険組合が、がん検診を中心とした任意で受診可能な健康診断の項目（法定外項目）」

からなり、このうち法定項目は受診が必須となることから、社内周知などを徹底しています。

また、受診後に要医療、要再検査、要精密検査の指示が出た社員に対しては、産業医との面談や再検診の実施など、必要な措置を講じています。

海外の各グループ会社においても、現地の法令に基づき、適切に健康診断などを実施しています。

ストレスチェックテスト

ファイントゥデイは、派遣社員を除く従業員を対象にストレスチェックテストを毎年1回実施しています。「高ストレス者」と診断され面談希望のあった社員へのケアを行っているほか、リーダーシップ研修の強化などを通じて、職場におけるストレス要因の軽減に取り組んでいます。

女性の健康課題の改善サポート

ファイントゥデイでは、女性特有の健康課題への対応を支援する目的から、外部の健康課題改善サービスを導入し、社員に提供しています。このサービスを利用することで、社員のプレゼンティーズム（健康問題により生産性が低下している状態）の改善や生産性の向上につなげています。

健康課題改善サービスによるサポート内容

月経プログラム	• 月経について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 • オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援
更年期プログラム	• 女性の更年期について学べる全社員向けオンラインコンテンツの提供 • オンライン診療を活用した婦人科受診と漢方薬などの服薬支援

健康キャンペーンなど

社員の健康維持・増進に向けたキャンペーンなどを適宜実施しています。

主な取り組み（2025年度）

歯科検診キャンペーン	社員の歯科検診費用の一部を補助
インフルエンザ予防	社員とその家族のインフルエンザ予防接種（任意接種）費用の一部を補助
子宮頸がん予防	HPVワクチン接種費用を補助
禁煙	禁煙治療費用を補助（上限あり）

「こころの健康」向上 社外相談窓口

ファイントゥデイの役員と社員およびその家族が利用できる「こころの健康」向上 社外相談窓口を設置し、職場や家庭、自身の悩みや相談を受け付けています。電話、メール、面談（地域限定）など多様な方法で専属のカウンセラーに相談することができます。

相談者の秘密は厳守され、相談者の承諾なしに職場や上司に相談内容が明かされることはありません。対象の社員と同居している家族が気軽に窓口を利用できるよう周知を図っています。

「こころの健康」向上 社外相談窓口 相談例

- 職場・仕事：仕事に対してストレスや不安がある
- 家庭・プライベート：介護や子育てと仕事の両立が難しい
- 自身のこと：最近気になっている症状がある

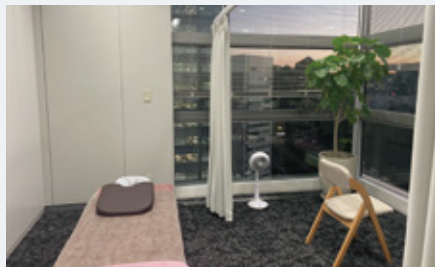
労働安全衛生

PICK UP

従業員向けの社内マッサージルームを設置

従業員の健康促進や生産性向上を目的として、ファイントウデイの本社オフィスにマッサージルーム「Re-fine」を設置しています。室内にはヘルスキーパー（あん摩マッサージ指圧師の国家資格者）が常駐しており、マッサージはもちろん、貼るタイプの鍼や灸の施術も行っています。また、体調管理のコツや健康に関する最新の研究成果の紹介など、毎日がより健やかになるような情報を社内SNSに発信しています。

このほか、本社以外に勤務する従業員に対しても、民間のリラクゼーションサロンを利用する際の費用の一部を補助しています。



誰もが安心して働ける職場環境の整備に注力

——ファイントウデイインダストリーズにおける心理的安全性向上の取り組み



株式会社ファイントウデイインダストリーズ
製造部 工程管理G マネージャー
山崎 優子

ファイントウデイインダストリーズ（FTI）では、障がいの有無などに関わらず、全ての従業員が安心して働き続けられる職場環境の実現に取り組んでいます。

これまで、障がい者メンバーが課題を抱えた際に相談しづらい状況が見られたことから、相談窓口の新設や定期面談の実施を通じて、課題を早期に把握し対応できる体制の整備を進めてきました。2025年9月以降の約8カ月間で作業に従事する7名を対象に、延べ42回の面談を実施し、安心して声を上げられる環境づくりを推進しています。更に、管理者向けの勉強会や情報交換会に加え、製造部の従業員約570名を対象とした

倫理教育を毎月継続的に実施することで、職場全体での理解促進と対応力の向上につなげています。

FTIの障がい者雇用率は4.11%（2025年6月1日時点）と、法定雇用率2.5%（2025年度）を大きく上回る水準を維持しています。また、社内改善活動として作業負荷の軽減にも取り組み、安全で健全な職場環境の実現に寄与しています。

これらの活動を通じて、社会から企業に求められる役割に真摯に向き合い、多様な価値観や意見を尊重しながら挑戦し続ける風土の醸成と、従業員一人ひとりが安心して働き続けられる職場環境の実現を目指していきます。



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

■ エンゲージメントの向上

基本方針

ファイントウデイグループは、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を踏まえ、ILOが提唱するディーセントワークの考え方にに基づき、「安全・健康」「働きがい」「尊厳と公平性」「対話による協働」を重視した職場づくりを推進しています。

具体的には、エンゲージメントサーベイによる働きがいの可視化と改善、トップマネジメントと従業員の対話機会の拡充、公正な評価やハラスメント防止の徹底など、従業員一人ひとりが自分らしく働ける環境整備を進めています。また、労働組合・従業員代表との建設的な労使協議を通じ、労働条件や職場環境を継続的に改善しています。

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すことができません。当社グループでは、全社共通の価値基準であるValuesとLeadership Behaviorにこうした考えを明記し、グループ全体への浸透に取り組んでいます。

エンゲージメントサーベイ

ファイントウデイ、Shanghai FTS Cosmetics Co., Ltd.、ファイントウ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。



Initiative

労働安全衛生と ディーセントワークの推進

労働関係

労使間協議の実施

ファイントゥデイグループでは、ILOが提唱するディーセントワークの考えに基づき、「対話による協働」を重視しています。労働組合との間では「事業の社会的使命を認識し、企業の健全な発展と社員の経済的、社会的地位の維持向上に努め、誠意と信頼を基調とした労使関係を堅持する」ことを労働協約書の前文で確認しています。これを共通の基盤として、双方の立場を尊重しながら労使協議の場を設け、労働環境をはじめとする労使間の各種課題の解決を図っています。

また、海外拠点においても各国・地域の労働法規を尊重しつつ、適切な労使協議を通じた労使関係の構築・維持に努めています。

なお、労働組合はユニオンショップ制を採用しており、2025年12月末現在、全ての一般社員（管理職を除く正社員）が加入しています。

労働協議の主なテーマ（2025年度）＜ファイントゥデイ＞

- ファイントゥデイにおける企業と労働組合の関係性
- エンゲージメントサーベイの結果を踏まえた今後の施策

トップマネジメントと従業員の対話

ファイントゥデイでは、代表取締役 社長 兼 CEOと従業員が雇用形態によらず直接・双方向で対話する機会を積極的に設けています。

2023年度より、CEOが従業員と1対1で直接対話する「One on Oneミーティング」や部門別懇親会、現場訪問を継続して実施しています。

これらの対話は、多様なバックグラウンドを有する従業員の考え方などを経営が把握し、相互にコミュニケーションを深める貴重な機会となっています。CEOは各従業員のキャリアや現在の業務などについて質問を投げ掛け、従業員も経営方針などに対する意見や質問をCEOに直接伝えており、従業員からは「経営や今起きていることについて自分事として捉えられるようになった」など好意的な反応を得ています。

引き続き、さまざまな形で従業員との双方向の対話の機会を設けていく予定です。

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」を定期的を開催しています。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。



Initiative

職場における人財の育成

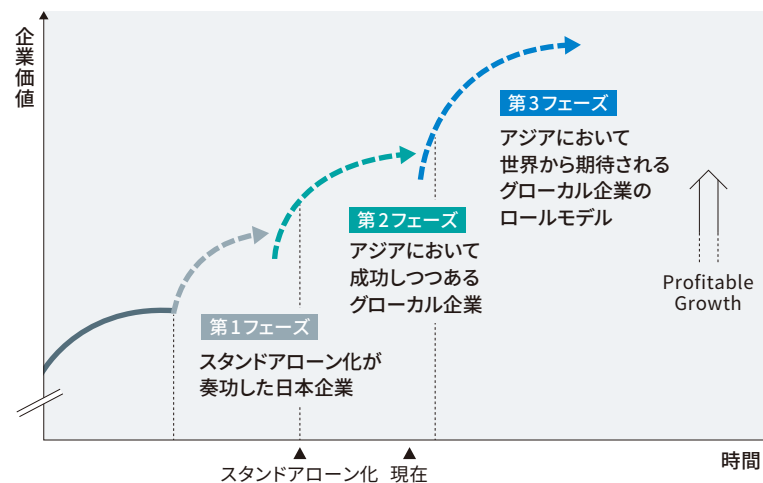
基本方針

ファイントウデイグループは、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。

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きました。現在は第2フェーズとして、アジアで成功しているグローバル企業を目指し、取り組みを進めています。

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

Leadership Behaviorを基準とした行動評価

ファイントウデイグループは、人財の育成において、成果のみならず、そこに至る判断や行動の質を重視しています。その基盤として、グローバル共通の行動指針である「Leadership Behavior」を定め、日々の業務における行動指針と位置付けています。

Leadership Behaviorは、顧客志向やチームワークといった基盤的な行動に加え、多様な価値観を尊重する姿勢や、「美しさの本質に向き合う」という当社グループ独自の価値観を含むものです。中でも美意識は、判断や行動の背景にある誠実さや他者への向き合い方を重視する、Leadership Behaviorの中核をなす考え方です。

ファイントウデイグループは、このLeadership Behaviorを理念として掲げるにとどめず、具体的な行動変容と人財育成につなげるため、2025年度より幹部社員の人事評価項目に段階的に導入しています。評価においては、「何を達成したか」だけでなく、「どのような判断・行動を通じて成果を生み出したか」を重視し、Leadership Behaviorに基づくマネジメントの質の向上を図っています。

こうした行動評価を通じて、Leadership Behavior、そしてその中核にある美意識を実践知として育み、当社グループならではの人財と組織文化の形成につなげていきます。

能力開発支援制度

ファイントゥデイは、自社のカルチャー浸透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。

Cultureship

パーパスの実現に向け、ファイントゥデイグループは「美意識」を中核としたカルチャーを経営基盤の一つと位置付けています。美意識は、当社グループが何を価値とし、どのような意思決定・行動を是とするかを示す共通の価値基準であり、これをリーダーの具体的な行動に翻訳したものがLeadership Behaviorです。

このカルチャーを組織に浸透させるため、2025年末から2026年にかけて、まずは経営層を中心に「Cultureship (Culture×Leadership)」をテーマとしたワークショップを開始しました。2026年からはこのワークショップをグローバル各国・地域へ展開しています。各国・地域のリーダー自らがLeadership Behaviorへの理解を深め、日々の意思決定やマネジメントに反映することで、カルチャーをトップから組織全体へと広げていくことを目指しています。

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。

Boosterプログラム

2024年から、社内の他部門・他業務への貢献を目的に「Boosterプログラム」を導入しています。自らの能力を所属部門の枠を越えて発揮できる機会を提供するもので、複数の社員がこの制度を活用しています。これにより、社員の自律的なキャリア形成を後押ししています。

ー教育・研修体系(2025年度)＜ファイントゥデイ＞

階層	必須		階層・選抜	専門(部門)	自己啓発	
幹部社員	キャリア入社者 オリエンテーション	コンプライアンス 研修	Cultureship ミドルマネジメント 強化プログラム “L navi” 新任幹部社員研修	部門内研修	FTビジネス基礎	マネジメント動画
一般社員			2年目研修 新卒研修			