

従業員の雇用・登用とDE&I

基本方針

ファイントゥデイグループは、パーパスに掲げた「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」を実現するために、DE&I(多様性、公平性、包摂性)を全ての活動の基本としています。加えて、「ファイントゥデイグループ倫理行動指針」(→P57)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ています。

現在、当社グループには日本、中国、APACに合わせて19の拠点があります。グループ全体の従業員約1,900名のうち4割超が日本以外で働き、従業員の多様化がますます進んでいます。また、ファイントゥデイでは、新卒採用とともにキャリア採用を積極的に実施しており、多様な従業員のコラボレーションが新たな価値創出につながっています。このように、DE&Iはグループの持続的な成長のためにも重要なテーマであるため、マテリアリティの一項目として掲げています。

従業員採用

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。

従業員数<ファイントゥデイグループ>

約 **1,900**名 (2023年4月時点、役員・派遣社員は除く)

新規採用者数(2022年度)<ファイントゥデイ>

ファイントゥデイ新規採用者数	161名
30歳未満	37名(23%)
30～50歳	105名(65%)
50歳超	19名(12%)

()内は全新規採用者数に占める割合。

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順守しています。

障がい者の雇用

中長期ビジョン「Fine Today & Tomorrow 2030」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正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2名採用しました。普段一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。

従業員の雇用・登用とDE&I

定年退職者の再雇用

国内各社においては、60歳で定年を迎えた後も高い就労意欲を持つ社員に活躍の場を提供する定年後再雇用制度を導入し、経験豊富なシニア人材の活用を進めています。

— 定年後再雇用制度利用者数<ファイントゥデイ>

11名 (2022年度)

有期契約社員・派遣社員の雇用

国内各社は、正社員だけでなく、有期契約社員や派遣社員も雇用しています。これらの社員に対しては、法令などの定めに従って適正な雇用契約を締結し、処遇・管理することとしています。また、契約期間が通算5年を超える有期契約社員から申し出があった場合には無期契約への転換を進めています。

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」(→P57)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「人事ポリシー」を制定し、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。

人事ポリシー

- 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順守するだけでなく、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・職責ごとに定められており、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、法定最低賃金を順守するとともに、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。

従業員の雇用・登用とDE&I

男女の平均年間賃金比率* (2022年度) <ファイントゥデイ>

階層	男性	女性
全社員	100	70
管理職層	100	96
アシスタントマネージャー層	100	91
スタッフ層	100	86

* 男性の平均額を100とした場合の比率。
男女間の差異は、主に役職の違いによるベース給与の差異、超過労働時間の差異、各階層内の人員構成比率の差異によるものです。

異動における配慮

ファイントゥデイでは、事業所の新設や移転に伴い、従業員の生活に大きな影響を与える異動が発生する場合は、会社と組合の両者が誠意を持って協議・決定することを労働協約で定めています。

多様な従業員の活躍支援

ファイントゥデイグループでは、年齢や国籍などさまざまな人財が活躍しています。社員がそれぞれの個性を活かし、能力を最大限に発揮できるよう、職場環境の整備や各種支援制度の拡充を進めています。

現在は女性従業員の活躍支援に注力しており、グループの管理職に占める女性の割合を2028年度までに25%とする目標を掲げています。更に、性自認や性的指向による差別やハラスメントをなくし、従業員がありのままの姿で職務に当たれるよう、LGBTQ+に関する啓発などにも取り組んでいます。

また、ファイントゥデイでは、入社後のギャップを軽減し、多様な人財の採用と活躍を促進する観点から、社員が知人や友人を紹介できる「社員紹介制度」を取り入れています。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報奨金を支給しています。被紹介者にとっては、社風や働き方、業務の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および選考プロセスで対応しています。

地域別女性従業員比率 <ファイントゥデイグループ>



上級管理職(役員は除く)における女性の割合 <ファイントゥデイ>

15.20% (2022年度)

従業員活躍を支援する主な取り組み <ファイントゥデイ>

【研修・講演会】

- 女性の健康課題(月経/更年期障害)についてのセミナー動画の共有
- 「国際女性デー」社内講演会・トークセッションの開催

【制度】

- コアタイムのないフレックスタイム制度の整備
- 在宅勤務/テレワークを自由に選べる勤務スタイルの整備
- 男性従業員の育児休業取得の促進
- 女性の健康課題(月経/更年期障害)に関する改善サポートプログラムの導入
- 社員の同性パートナーが、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