

従業員の健康向上・労働環境改善と公平な処遇



人材に対する考え方

不二家 人事方針

不二家の価値観「Smile makes the heartfelt world」の実現に向け、不二家と従業員との強固な関係を築くため、従業員の成長を支援するとともに、各々の持つ強み・能力を最大限発揮できる環境と場を提供します。

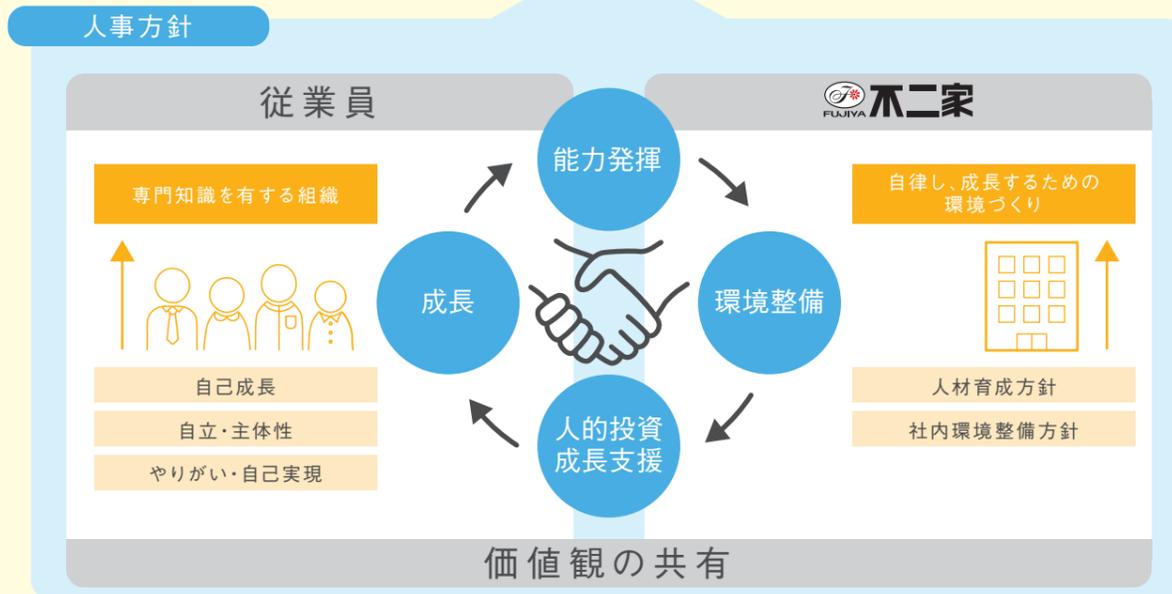
制定 2023年12月

不二家 人事方針概略図

Smile makes the heartfelt world

～笑顔がつくる ころあたたまる世界～

ころあたたまる絆や記憶の提供



当社では、「Smile makes the heartfelt world ～笑顔がつくる ころあたたまる世界～」について、全従業員が不二家の価値観として共有しています(P9参照)。

当社は、人材について経営を担う重要な財産の1つであると捉えており、「Smile makes the heartfelt world ～笑顔がつくる ころあたたまる世界～」の実現には、当社価値観への共感をベースに、お客様・地域社会に対して、継続的に価値を提供し続ける「自律した人材」が不可欠であると考えています。

上記考えのもと、「人材育成」及び「社内環境整備と健康経営推進」を重要課題とし、さまざまな施策を推進しています。

人材育成に対する考え方

不二家 人材育成方針

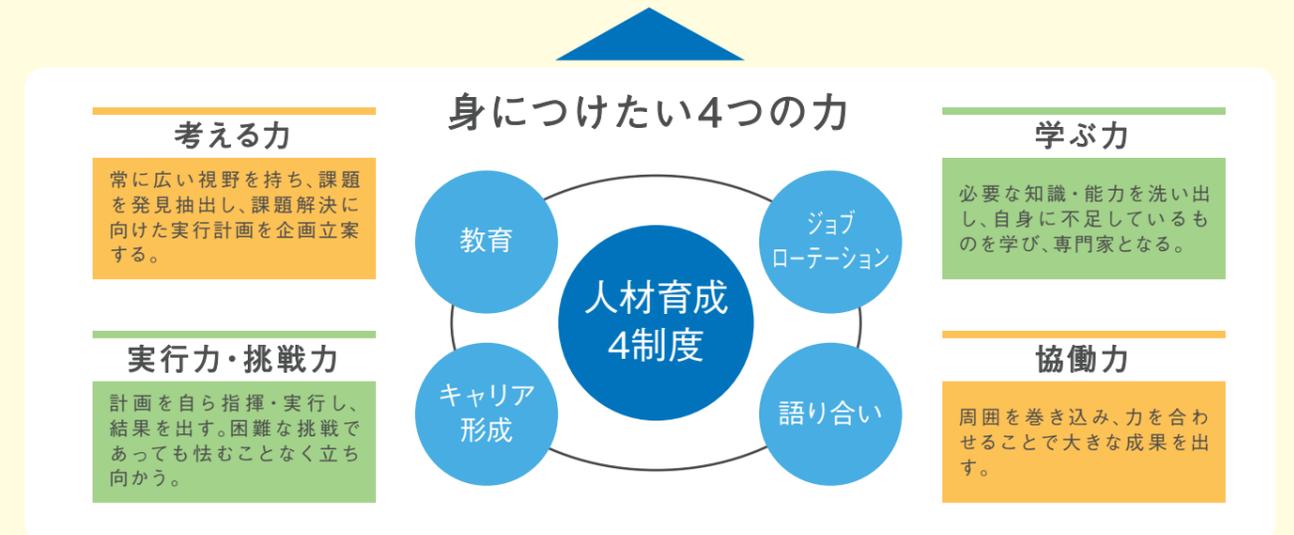
- (1) 「個の成長」と「個々が強い結びつきを持つ組織」の両立により、多様な人材が活躍する組織を実現します。
- (2) 多様な職務経験・人との関わりを通じた幅広い能力開発と人間的成長を支援します。
- (3) 自律人材の育成に向け、自己成長支援を推進するとともに、主体的にキャリアが形成できる環境を整備します。

制定 2023年12月

不二家 人材育成方針概略図

不二家が目指す人物像

- ・好奇心旺盛で想像力豊かな人材
- ・各々の役割を果たす能力を身に付け、成果に結びつけられる人材
- ・環境変化を的確に捉え、自ら変革を実行できる人材



当社では、不二家の未来を創る、多様な「自律した人材」が活躍する組織実現を目指しています。人事制度を通じて、社員一人ひとりが「高い能力を持つ集団(専門家)」でありながら、「個々が強い結びつきをもつ組織(高エンゲージメント組織)」となることが重要だと考え、経営戦略と連動した施策を推進しています。

具体的には、「教育」・「ジョブローテーション」・「自律したキャリア形成のための仕組み」・「語り合い」を人材育成4制度とし、「教育」による職務遂行能力の向上、「ジョブローテーション」による多様な人材の育成、「自律したキャリア形成のための仕組み」による個人意思尊重と社内人材フローの流動化、「語り合い」による本人と上司の相互理解・自己成長支援を進めています。

●人材育成に関する目標と実績

	2023年度実績	2025年度目標	2030年度目標
従業員意識調査における「成長実感とキャリア展望」のスコア*	3.1点	3.5点	4.0点
研修費用 (2022年度実績を100とした時の率)	166%	180%	200%

*従業員意識調査の質問項目「あなたは、当社における自分自身のキャリア目標(将来のありたい姿)を描いているか」に対する回答状況です。5段階評価の回答の平均スコアを算出しており、4.0点以上が「良好」、3.5点以上4.0点未満が「及第」となります。

◆教育

人材育成に大きく関わる不二家の人事制度の最重要ポイントは、「やりがいのある仕事に携わり、夢を実現させていくための仕組みづくり」です。働く中で「幸せ」を感じるからこそ、商品・サービスを通じてお客様に「幸せ」を提供することへの近道だと考えています。

また、入社後3年間及び階層別に研修を実施することで、早期に活躍できる社員を育成するとともに、求められる役割や責任を理解することで、より活性化した組織の醸成を進めています。



▲不二家ビジネスカレッジの様子

新入社員研修	社是・経営理念、会社の規則・制度、ビジネスマナー、コンプライアンスなど不二家の社員として必要とされる基本的な知識・態度・心構えを身につけることを目的に実施しています。
フォローアップ研修	入社年次ごとに集合型研修のスタイルで実施し、入社からの3年間で必要とされる能力を段階的かつ体系的に学ぶことを目的に実施しています。
OJTリーダー研修	指導・助言方法、職場全体での育成などをテーマに教育を実施しています。業務を通じて新入社員を指導・育成することにより、新入社員・OJTリーダー相互の成長を目的としています。
ランクアップ研修	中堅社員やリーダーなど階層別に求められる役割に応じて必要な知識・スキルを身につけることを目的に実施しています。
新任管理職研修	新任管理職に必要とされるマネジメントの基本的な考え方や管理者が果たすべき役割を身につけることを目的に実施しています。
不二家 ビジネスカレッジ	総合的なビジネス知識の習得をはじめ、不二家の将来を担う次世代のビジネスリーダーを育成することを目的に実施しています。

◆キャリア形成

主体的にキャリアを描き、自走する自律型人材を育成します。職務遂行能力の拡大に重点を置きつつ、各年代でのキャリア研修の実施や、自ら新たな仕事・職種にアプローチできる社内公募制度も整備し、自身のキャリアについて考える機会を増やします。

社内公募制度	個々の能力発揮の機会・適材適所の実現・自律的なキャリア形成を目的とした制度です。
通信教育	自律した人材を育成するため、年2回の受講期間を設けています。受講促進を目的とした費用支援を行っており、年間延べ1,800人以上が受講しています。

◆ジョブローテーション

複数の職務経験を積むことによって、幅広い視野・能力の獲得と人間性の成長を目的としてジョブローテーションを実施しています。また、ジョブローテーションを支える制度としてOJTリーダー制度を採用し、職場で若手社員が孤立してしまうことを防ぐ仕組みづくりをしています。

OJTリーダー制度	先輩社員がOJTリーダーとなり、新入社員を支援します。OJTリーダーに対しては、新入社員との信頼関係の構築方法、コミュニケーションスキルの習得を目的とした研修を実施しています。
-----------	--

◆語り合い

本人と上長1対1による対話「語り合い」を実施しています。上長からの一方的な面接ではなく、お互いに話し合うことで相互理解を図る面談システムです。語り合いは育成(育成面接)と目標設定(目標面接)の2つの観点から実施し、半期毎に評価をすることで支援と結果の測定を行います。仕事に対する意識向上とやりがいの醸成、相互信頼関係の構築、各々の成長支援を推進します。

①育成面接	前期の目標に対する成果の確認を目的としています。職務考課にも結び付いており、本人の自己評価と上長の評価をしっかりと擦り合わせます。本人の能力向上に向けた助言も行います。
②目標面接	半期毎の目標設定をします。また、目標達成に向けたプロセス、上司からの支援についても話し合います。

職場環境に対する考え方

不二家 社内環境整備方針

- (1) 「不二家グループ 労働安全衛生方針」を踏まえ、安全・安心が確保された職場環境を整備します。
- (2) 従業員が個々の能力を最大限発揮するために、「心理的安全性」を高め、「多様性」を尊重する風土を醸成します。
- (3) 従業員を代表する労働組合と健全かつ良好な関係を構築し、相互理解と諸問題解決に向けて協議します。

制定 2023年12月

不二家 社内環境整備方針概略図

不二家が提供する能力発揮の場

物理的・心理的な安全安心が確保され、従業員が個々の能力を最大限発揮することができる環境

多様な人材の活躍

ワークライフコントロール

安全・安心な職場

こころと身体の健康

5つの視点

DE&I

柔軟な働き方
両立支援

労働安全

健康経営

労使関係

当社では、社内環境整備方針に基づき、「安全・安心な職場づくり」及び「各々の持つ強み・能力を最大限発揮できる社内環境の整備」を推進しています。具体的には、上記「不二家 社内環境整備方針概略図」のとおり、「多様な人材の活躍」「ワークライフコントロール」「安全・安心な職場」「こころと身体の健康」の実現を目指しています。その達成状況を確認するための目標を設定し、5つの視点に沿った取り組みを進めています。