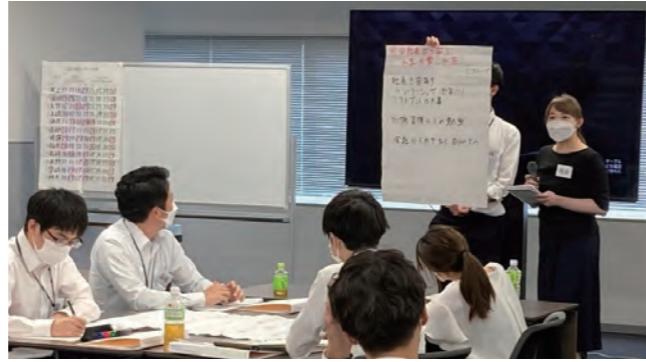


◆教育

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。

安全・安心な職場環境の整備と健康経営の推進については、特に労働時間の短縮、労働災害の未然防止を重要課題と位置づけ下記の目標を掲げ、達成に向けて取り組みを推進しております。

●社内環境整備に関する目標

	2023年度実績	2025年度目標	2030年度目標
労働災害率(度数率※)	0.28	00.0	00.0
年間総実労働時間	2,054時間	1,950時間	1,850時間

※100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数(不労災害による傷病者数は含まず)をもって労働災害発生頻度を表している。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

DE&Iを経営上の重要な戦略と位置づけ、各々が持つ能力を十分に発揮し、活躍できる環境を作ることで、すべての従業員にとって働きがいのある企業に向けて取り組みを進めています。

※DE&I…「Diversity(多様性)」、「Equity(公平性)」、「Inclusion(包括性)」
年齢や性別、国籍、出身地など、さまざまな属性や異なる価値観を認め合うことで、多様な人材が活躍できる環境を作る考え方。

◆女性活躍

性別に関係なくあらゆる職場、職位で活躍している状態を目指しています。女性が組織内で活躍することで、個人の成長だけでなく、組織や社会全体の創造性とイノベーションを生み出すことを目的としています。また、仕事と生活の調和を実現できる環境作りのため、男性の育児休業取得を推進しており、2024年度は男性育児休業取得率100%とすることを目標に掲げています。

●女性活躍に関する実績

	2022年度実績	2023年度実績
管理職における女性比率	9.4%	12.0%
新卒入社者における女性比率	50.0%	53.3%
男性育児休業及び育児目的休暇取得率(平均取得期間)	83.3%(10.3日)	92.9%(38.0日)

◆シニア活躍

定年退職後も雇用を継続する定年再雇用制度を導入しています。長年培ってきたスキルや経験を活かして職務を遂行するとともに、後進の育成、技術継承を目的としています。

	2022年度実績	2023年度実績
再雇用率	90.9%	92.9%

◆多様な人材の採用

障がい者、中途採用者、外国人等、さまざまな窓口から多様な人材を採用し、各々のもつ強みを最大限発揮できる職場環境を目指しています。

障がい者雇用

障がい者の雇用促進に取り組んでおり、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。障がいのある従業員が適性に応じた仕事を行い、自身の持つ能力を最大限発揮できる職場環境を目指しています。

	2022年度実績	2023年度実績
障がい者雇用率	2.48%	2.40%(2月時点)

中途採用

2023年の中途採用者数は9人でした。さまざまな経験を持つ採用者に、私たちになかった価値観を持ち込んでもらい、それぞれの強みを活かした活躍を期待しています。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
中途採用比率	26.1%	15.1%	9.2%

※中途採用比率=中途採用者数 ÷ 採用者数(新規学卒・正社員登用・中途採用) × 100(%)

外国人採用

特定技能制度の活用を中心に外国人材がやりがいを持って活躍できる環境作りに取り組んでいます。具体的には、英語による手順の表示や住宅の貸与を実施しています。

柔軟な働き方・両立支援

社員が環境変化への対応や、多様な価値観を受容できる人材の育成を進めており、その実現のために全ての社員がさまざまな制約にとらわれず、個性や強みを最大限発揮しながら、自己実現をするための環境整備を進めています。

◆柔軟な働き方の実現

仕事の生産性・効率性の向上、従業員のプライオリティにあわせたワークスタイルやライフスタイルの実現に向け、柔軟な働き方を可能とする下記の制度を導入しています。

有給休暇の取得促進

余暇や自己研鑽に充てる時間の創出のために有給休暇の取得を促進しています。また、取得しやすいよう、取得方法も1日単位だけでなく、半日単位、時間単位など柔軟性を高めています。

フリーアドレス制

本社ビルにおいて固定席を設けず、従業員が席を選んで働くことができるフリーアドレス制にしています。また、1部フロアでは集中して作業を行う席や、WEBミーティング専用席、コミュニケーションスペース、イベントスペースなどさまざまな用途で利用できる場所を設置しています。

テレワーク制度

時間や場所を有効に活用し、生産性向上や、BCP対策を目的としてテレワーク制度を導入しています。

◆生活と仕事の両立支援

生活と仕事を両立し、全社員が能力を十分に発揮できる環境作りを積極的に行っています。

時差勤務

育児事由による時差勤務制度を導入しています。子どもの送迎等の時間に追われることなく安心して働ける環境作りに力を入れています。

短時間勤務

育児・介護を事由とした短時間勤務制度を導入しています。各人のライフスタイルに合わせ、始業や休憩時間を個別に設定し、働くことができます。

育児サポート

育児サポートとして、育児目的休暇やカフェテリアプランによる保育費用補助の制度を用意しています。

●柔軟な働き方・両立支援実績

	2022年度実績	2023年度実績
短時間勤務者	55人	46人
時間外労働時間(平均)	15.25時間/月	15.08時間/月
年次有給休暇習得日数(平均)	11.7日/年	11.8日/年

労働安全・健康経営

不二家グループ 労働安全衛生方針

不二家グループは、従業員の安全衛生と健康の確保を第一とし、常に活力ある企業であるとともに、安全で安心して健康に働ける職場作りを行います。

- (1) 労働安全衛生関係法令、社内規程及び社内ルールを遵守します。
- (2) 継続的なリスクアセスメントの実施により、労働災害ゼロを目指します。
- (3) 多様な人材が安全・安心に働ける職場作りに努めるとともに、健康管理対策を講じ、健康維持増進を図ります。
- (4) 労働災害・交通災害・心身の健康に関する積極的な社内教育及び情報発信により、従業員の意識向上に繋がります。
- (5) 全従業員参加型の安全衛生活動の実施により、働きたくなる美しい職場作りを進めます。

制定 2023年12月

「お客様に安全な商品をお届けするには、従業員の安全と健康に配慮し、全従業員が安心して働くことのできる職場環境作りが不可欠である」との経営トップの強い意志のもと、労働災害ゼロを目指し、労働災害防止に向けた施策を実施しています。

全国的な労働安全衛生方針の策定、安全対策の検討や各事業所の安全巡回を行う「中央労働安全衛生委員会」を本社に組織し、その下部組織として全国の各事業所に「安全衛生委員会」を設置しています。安全衛生に対する取り組みを継続的に進め、労働災害ゼロを目指し、活動を強化し続けています。

◆安全への取り組み

日常的な取り組みとして、ヒヤリハット(気付き事項の提案)・スピークアップ(会話による情報収集)による職場内の不安全箇所の共有化とその改善を進めています。また、新規設備導入時には、そこで働く従業員も参加し、リスクアセスメントを実施してリスク低減、不安全箇所の改善を進め安全な職場環境を整えています。

各工場の定期的な安全巡回は安全衛生委員に限らず、ほかの職場の従業員も参加してさまざまな視点からのチェックを行っています。また、労働安全衛生の専門家の顧問と中央労働安全衛生委員が全国の工場(9工場)、洋菓子店舗(2店)、レストラン(2店)及び関係会社(4社)の巡回を実施しています。社外の専門家の視点で巡回を行うことにより、幅広いチェックを行い、安全水準の底上げを進めています。



▲工場での安全巡回の様子

	2022年度実績	2023年度実績
改善件数	187件	254件

※労働災害率(度数率)については、P31に掲載しています。

防災への取り組み

毎年定期的に全事業所で避難訓練及び安否確認の訓練に取り組んでいます。特に各工場では年間2回、防火・防災の観点から徹底的な点検を行うほか、震災などを想定した帰宅困難者対策も行っています。

防火・防災の自主点検では、避難経路の確保、燃焼設備周辺の可燃物のチェックのほか、従業員教育の実施状況の確認、防災備品の点検などをしており、2023年度は燃焼設備周辺エリアを視覚的に確認できることを目的に、燃焼設備エリアを設置し、エリア周辺にトラテープ及び入口に表示を行いました。

また、帰宅困難者対策では、定期的な防災備品の見直しをしています。大規模災害の直後では、下水道復旧まで時間を要し、トイレが使用できないことが想定されるため、帰宅困難となる従業員の健康等に配慮して、より衛生的で安全な簡易組み立て式トイレを2022年より本社および各工場に導入し災害に備えています。



▲燃焼設備エリア入口の表示



▲ほぼ紙トイレ

労使関係

管理職及び経営に関わる部署の人員を除く全正社員が「不二家労働組合」に加入しています。労使間では、健全な企業経営と企業の持続的な発展を目指し、「労使協議会」「経営協議会」を開催しています。経営側と組合側がさまざまな観点から諸問題について忌憚のない意見交換を行うことで、課題解決や諸施策導入などを進めています。