

# 事業を支える人材

人材に対する  
ファンケルの  
考え方

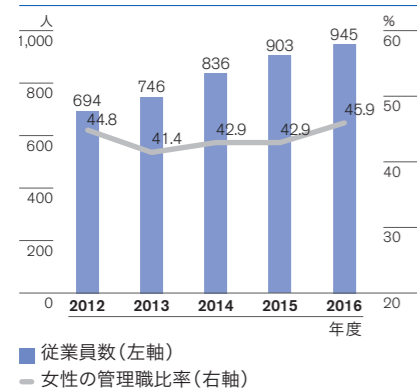
一人ひとりの個性や多様な価値観を尊重し、  
「人間大好き企業」として、成長を目指しています。

**【人事理念】**  
社員が夢を持って働ける会社にする。

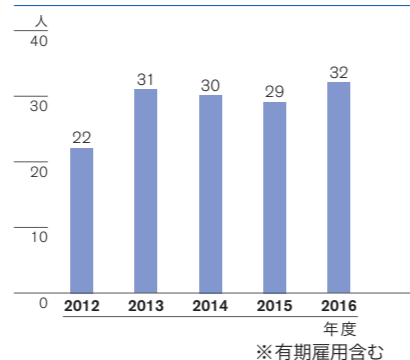
**【人事ビジョン】**  
「世のため人のためにチャレンジする人」  
「成長を望む人」  
「結果を出す人」が集まる環境をつくる。

## ダイバーシティ(多様な人材の活用)

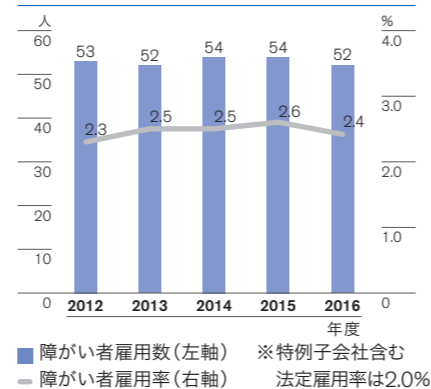
従業員数・女性の管理職比率



60歳以上の従業員数\*



障がい者雇用数・雇用率\*



### 男性・女性が支え合い、ともに活躍できる職場づくり

男性の子育ての意識改革「かながわイクボス宣言」への賛同や、すべての女性がイキイキと輝きながら働くことができる在宅勤務やサテライトオフィスの拡充などを推進します。

### 「アクティブシニア社員制度」の導入

65歳以上が対象の新社員区分「アクティブシニア社員」を2017年4月に新設。働き続けたい人、働いてもらいたい人が長く活躍できるよう再雇用の年齢制限を撤廃しました。シニア世代から若手へのノウハウ伝承も進めます。

### 特例子会社株式会社ファンケルスマイル

特例子会社(株)ファンケルスマイルを1999年に設立。障がい者を社会的弱者として守るのではなく、一人の社会人として「自立」できるように支援することを念頭に置いた雇用を推進しています。

### 中途採用者メッセージ

## お客様視点を大切にする社風

充実した研修プログラムやOJT(職業教育)を通して、中途入社私でもゼロから業務に必要な知識を学ぶことができました。こうした人材育成を重視する方針こそが、さまざまな人材が強みを活かして活躍するファンケルの基盤になっていると感じました。また、役員会議では、録音したお客様の生の声を聴く機会を設け、役員が真剣に対策を検討しています。まさに「お客様視点」の考え方を経営陣が率先して実践する様子を目の当たりにしました。

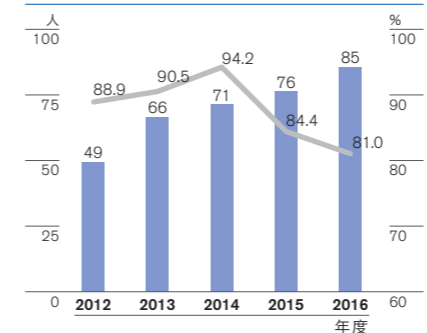
やる気のある人材には、どんどんチャンスを与えてくれる社風ですので、今後は経営計画の策定にも携わり、ファンケルの企業価値の向上に貢献していきたいです。



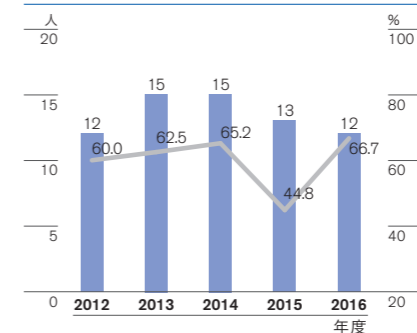
グループサポートセンター  
経営企画部 経営企画グループ  
永松 雄大

## 働き方の多様化

子育てのための時短勤務利用者数・利用率



配偶者出産支援休暇利用者数・利用率



### 働き方の多様化を支援する制度・社内セミナー

#### ■ 裁量労働制

ファンケルの研究技術伝承と成果向上を目的として、研究職に専門業務型裁量労働制を導入しました。

#### ■ ファンケル在宅勤務制度

育児時短勤務者でもキャリアアップを目指せるよう、時間と場所を柔軟にした働き方を導入しました。今後、介護と仕事の両立を支援する展開も予定しています。

#### ■ 子育て支援制度(よいこ手当)

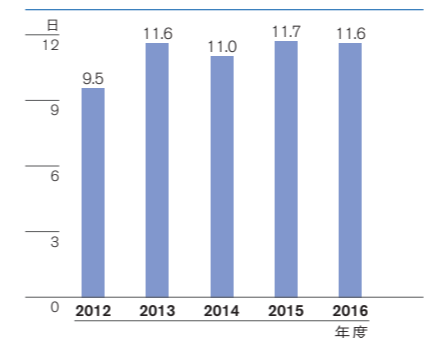
従業員の子ども一人につき、毎月1万円の手当を支給(19歳の誕生日まで)します。

#### ■ 子育てセミナー

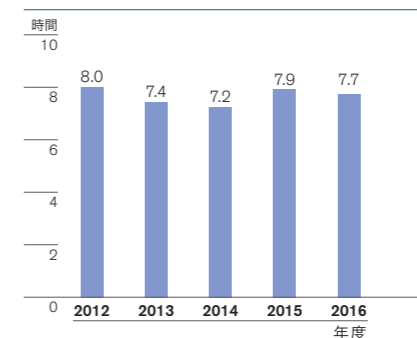
子育てと仕事を両立させ、イキイキと働くことのできる職場づくりを目的にランチタイムに子育てセミナーを開催し、管理職を含む男性社員も多数参加しました。

## 健康経営

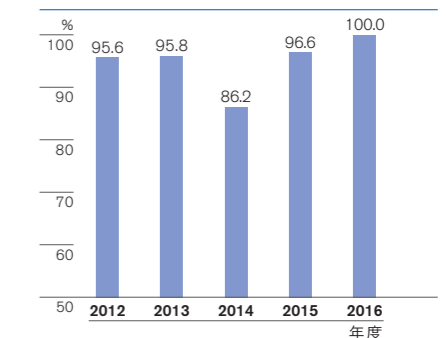
平均有給休暇取得日数



平均月間時間外労働



入社から3年後の新卒者の定着率



### 経済産業省「健康経営優良法人 2017」に認定

2017年2月、ファンケルは、「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を受けました。従業員約250名に対して、健康カウンセラーが健康診断や生活習慣に基づいてアドバイスをする「ファンケル健康増進プログラム」や、栄養バランスを考慮した社員食堂などが評価されました。



朝礼で行うファンケルストレッチ