

ダイバーシティ宣言を制定 ～新たな価値を「つぎつぎわくわく」創造する企業へ～

フジッコ株式会社(本社:神戸市中央区/代表取締役社長執行役員:福井正一)は、ダイバーシティ宣言を制定いたしました。

フジッコのダイバーシティ宣言

○基本方針

従業員全員の多様性を尊重し、それぞれの個性と能力が十分に発揮できる心理的安全な風土醸成に取り組めます。

○宣言

フジッコは従業員全員の多様な能力から生まれる活力を結集することで自由な発想を生み、生産性を向上させ、新たな価値をつぎつぎわくわく創造する企業を目指します。

フジッコ株式会社
代表取締役社長執行役員
福井正一

*従業員全員の多様性について

性別(固定的な性別役割分担意識)、年齢、国籍、障がいの有無、性的指向・性自認、宗教・思想、価値観、働き方などを指します。

当社は2017年にダイバーシティ専任組織を新設し、多様性尊重に繋がる様々な取り組みを行ってまいりました。特に、女性活躍推進、両立支援(育児)、LGBTQ理解、心理的安全性のある職場作りなどを重要なテーマとしております。





当社は企業理念において、私たちの目指す姿を「自然の恵みに感謝し 美味しさを革新しつづけ 全ての人々を元気で幸せにする 健康創造企業を目指します」としております。この実現のためには、性別を問わず、従業員全員が生き生きと働きがいを感じながら、自由な発想で意見を出し合い、実行していくことが重要です。当社は、本ダイバーシティ宣言とともに、全ての事業活動において、従業員の多様な視点が尊重されるように努め、お客様ならびに関係者の皆様へ新たな価値を提供し、企業理念の実現へと邁進してまいります。

次ページに、当社のダイバーシティ推進の一例をご紹介します。

■管理職向け「イクボスハンドブック」を発行

当社では、従業員が心理的安全性のある環境の中で生き生きと自分らしさを発揮して活躍することで、組織の生産性が向上し、イノベーション創出につながるという考えのもと、「無意識の偏見」を理解するセミナーやワークショップの他、管理職には「イクボスセミナー」、自己理解・相互理解を深める実践形式での「オーセンティックコミュニケーション研修」など、イクボス推進活動を行ってまいりました。

このたび、管理職がより一層個々のマネジメントにおいて「イクボス」を意識したマネジメントを行えるよう、ハンドブックを発行いたしました。イクボスの定義やメリットに加え、当社のイクボス事例、傾聴のポイントなども取り入れております。

| | | |
|--|--|--|
| <p>1. 「イクボス」とは？</p> <p>①職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、</p> <p>②部下のキャリアと人生を応援しながら、</p> <p>③組織の業績も結果を出しつつ、</p> <p>④自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司</p> <p>です。</p>  <p><small>※イクボスとは関係なしにNPO法人ファミリー・イングリッシュの定義</small></p> | <p>部下の声「私の上司はイクボス！」 フジッコver.</p> <p>■私には、保育園に通う2歳の息子がいます。以前、息子の体調が悪くなり、保育園から迎えに来てくださとの連絡がありました。妻の職業病、早速が難しく私が代わりに迎えに行くことになりました。その際、私が「この仕事を終わらせてから迎えにいきます」と上司にお伝えしたところ、「今日中じゃなくてもいい仕事だから、少しでも早く迎えに行ってください」と仰っていただきました。病院にも早く連れていくことができ、非常に有難く思いました。また、「私の上司は常々「家族第一で考えてください」と所属メンバーにも仰っているため、家族の為に行動しやすい職場環境に感じています。（営業職）</p>  <p>■私の上司は部下のアイデアや意見を否定しません。もしそのアイデアや意見がマイチなときは、私の視点を変えるような質問をして再考を促してくれます。否定されることなくアイデアや意見がブラッシュアップされるので、とても前向きに取り組むことができます。部下のやる気を決してそぐことのない、素敵なイクボスだと思います。（本社スタッフ）</p>  | <p>参考）部下の声は「傾聴」を心掛けて聞きましょう！</p> <p>～傾聴のポイント～</p> <p>傾聴の「聴く」には3つあります</p> <p>耳で聴く・相手の発する言葉から、その人の真意を捉える。</p> <p>目で聴く・表情や仕草など非言語の部分からその人の感情をとらえる。</p> <p>心で聴く・相手の言動の裏にある感情を受け止め、共感する。</p> <p>これらから相手を深く知り信頼関係の基礎をつくることができます</p>  <p><small>※関係者文氏 傾聴セミナー資料より</small></p> |
|--|--|--|

■その他の取り組み

○両立支援(育児)

子育てと仕事を両立できるように様々な制度でサポートしております。

- ・育児休業 子が3歳に達するまでの期間を限度として取得可能
- ・短時間勤務 子が小学校3年生修了に達するまで利用可能
- ・パパ応援休暇 配偶者の出産に伴う特別休暇の付与(5日間)

○選抜女性リーダー研修

経営戦略や企業価値向上に繋がる女性活躍推進のために、管理職候補となる女性社員を対象に実施。

○キャリア開発研修(年代別)

自己理解をした上で自分らしさを発揮して、生き生きと活躍できるよう、キャリアプランを描く機会として実施。

○WEB 社内報導入

コロナ禍で希薄になったコミュニケーション活性化のため、これまで紙で発行していた社内報をWEBに切り替え、約2,100名の従業員がパソコンやスマホのアプリからアクセス可能となりました。コメントも書き込める双方向コミュニケーションツールとして1月から運用をスタートいたしました。

※その他、これまでの当社の取り組み詳細は[こちら](#)をご覧ください。

<お問い合わせ先> フジッコ株式会社

担当者:ダイバーシティ推進グループ 中村 美理

責任者:人事総務部 部長 山下 正義

TEL:078-303-5291

ホームページアドレス:<https://www.fujicco.co.jp>