

従業員とのかかわり



社会的要請

- 働き方改革、働きやすい環境整備
- 均等な雇用(定年再雇用、障がい者の雇用、女性活躍推進)

FDKのアプローチ

- 多様性の受容
- 働きやすい職場環境の整備
- 地球と社会に貢献する人材の育成

従業員とのかかわりのハイライト

人権に関するカリキュラムを組み込んだ教育・研修の実施回数	女性管理監督職人数	女性社員の雇用比率	育児休職制度の利用者数
5回	3人	18.7%	8人
外国人従業員比率(国内事業所)	有休取得日数/人/年	時間外労働時間数/人/月	2019年度障がい者雇用率
0.86%	15.3日	13.2時間	2.2%

従業員とのかかわりを支える取り組み

多様性の受容

基本的な考え方

方針

FDKグループでは、企業と個人がともに成長できるよう、国籍、性別、性的指向、年齢、障がいの有無、宗教、価値観にかかわらず、多様な人材を受け入れ活かすことを方針としています。

あるべき姿

FDKグループで働くすべての人が、あらゆる差別を排除し、多様な人材を受け入れそれらの行動を実践している状態のあるべき姿と考えています。

取り組み事例① 人権尊重の取り組み

12月の人権週間に合わせて人権啓発活動を行い、人権尊重の意識を広げる。

人権についての活動内容

- 人権意識の向上を目的としたセミナーの開催
- 「人権啓発リーフレット」の全員配布
- 人権についての相談窓口の設置
- 職場の環境整備(多目的トイレ設置、バリアフリーなど)
- 同性パートナーに係る社内規定の改定検討
- 人権に関する教育・研修

各研修カリキュラムに人権研修を組み込み、積極的に人権について考える機会を設ける。

- マネジメント研修
- 新任課長研修
- C1昇格者研修
- 中堅社員研修など

取り組み事例② ダイバーシティの取り組み

女性社員の活躍機会の拡大と支援を目的として「女性活躍支援プロジェクト」を発足し、「女性活躍支援室」を設置しました。2017年4月1日付けで「女性活躍支援室」を「ダイバーシティ推進室」へ改称しました。

ダイバーシティ推進室は、「多様性の尊重」と「働きやすい職場環境整備」に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室は、コーポレート担当取締役のもと、室長、室員、推進メンバー(各事業所から選任)および人事、労働組合からのアドバイザーで構成する組織です。

ダイバーシティ推進体制

2014年度より女性社員の働きやすい環境整備を進めてきましたが、その後、男女にかかわらず個の成長とそれによる新しい価値の創造を目指し、「多様な人材の活躍支援」と「多様な働き方の実現」の2つを軸にダイバーシティを推進しています。

方針

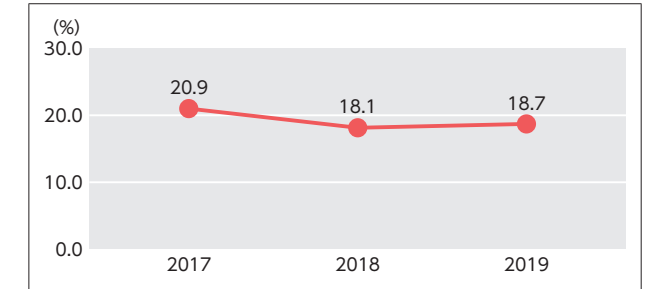
従業員満足度調査で抽出された課題、ダイバーシティに関するアンケートの結果等により、次の2点を掲げ推進しています。

1. 個人の成長・やりがいの向上
一人ひとりがお互いを認め、自分ならではの付加価値を発揮し、組織に貢献する。
2. 企業の競争力の強化・成長
多様な視点から自由闊達に議論することで、新たな知恵と技術を創造し続ける。

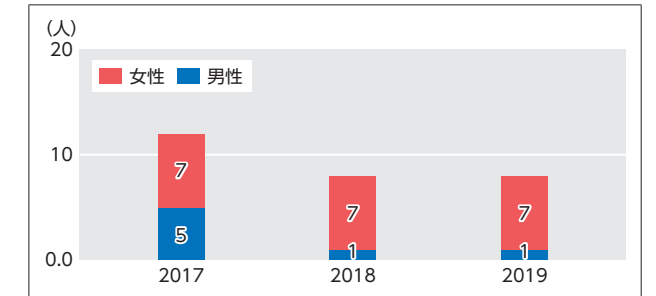
「ダイバーシティ推進室」活動実績

- 意識改革・組織風土改革
女性キャリアアップ研修開催
女性社員のさらなる活躍、意識向上を期待し、将来のリーダーの育成を目的とした女性向けの研修を開催しました。
- 働きがい向上
リーダーシップ研修
キャリア形成の構築と支援
キャリアデザイン研修の実施
- ワークライフバランスの意識向上
業務の標準化、マニュアル化等
- 定年退職後に向けた取り組み
ライフプランセミナーの実施
- 女性活躍推進法の推進
女性の意識改革と監督職の増員

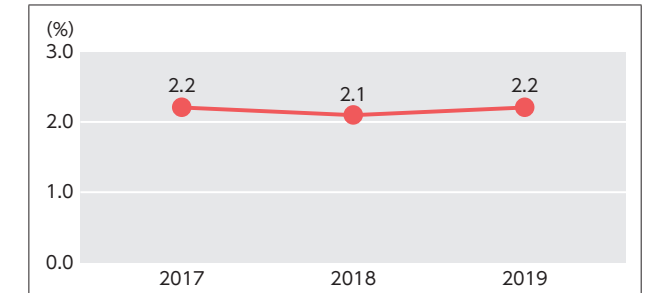
●女性社員の雇用比率



●育児休暇制度の利用者数



●障がい者雇用率の推移



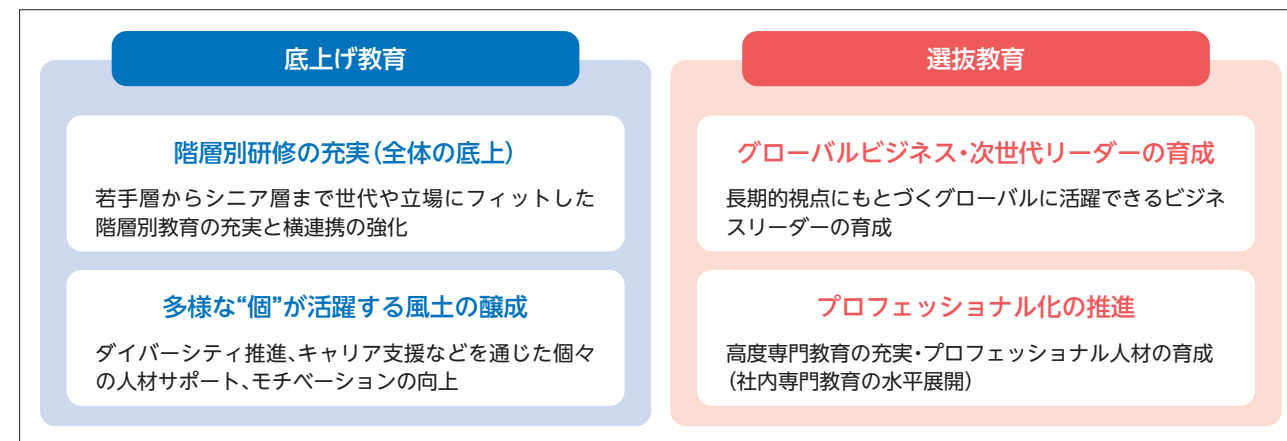
女性キャリアアップ研修会写真

地球と社会に貢献する人材の育成

取り組み事例③ 人材育成方針

▶ 人材育成のテーマ

FDKグループの人材育成については大きく4つのテーマに分けて考え、それぞれのテーマに沿った教育に取り組んでいます。



取り組み事例④

▶ 階層別研修

法令遵守への意識向上やCSRの知識、職場におけるリーダーシップなど、階層ごとに必要な知識やスキルの習得を目指した研修を実施しました。

- 新任部長研修
- 新任課長研修
- C1昇格者研修
- 中堅社員研修(ベーシック、アドバンス)
- 新入社員研修



社内研修写真3



社内研修写真4



社内研修写真1



社内研修写真2



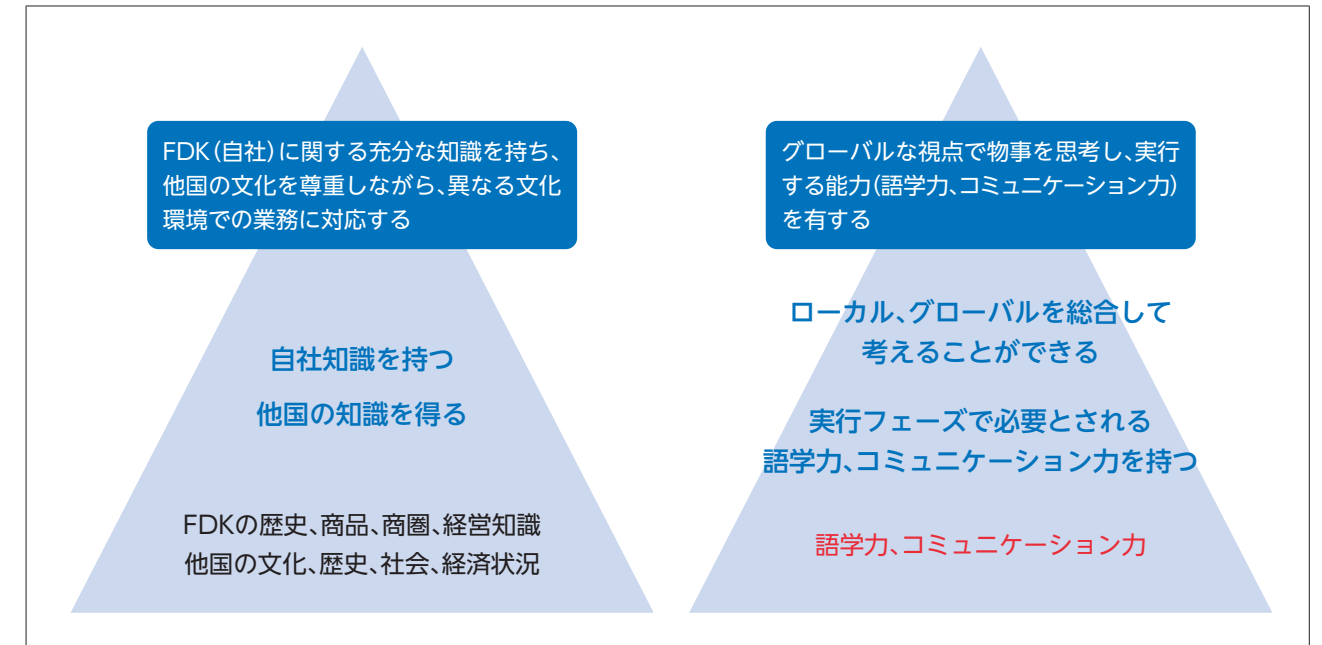
社内研修写真5

グローバルビジネスリーダー育成

FDKグループでは、グローバル人材を「自社に関する十分な知識を持ち、他国の文化を尊重しながら、異なる環境での業務

に対応する」「グローバルな視点で物事を思考し、実行する能力(語学力、コミュニケーション力)を有する」と定義しています。

● グローバル人材イメージ図



▶ 次世代ビジネスリーダー育成

FDKでは、社会とのかかわりを見据えた広い視野を持つ「主体的で自立した個」を育成し、社員の意識改革、思考改革を社内に展開、普及させていくことで、環境の変化を機敏に察知し変化に対応できる強い組織の実現を目的とした次世代ビジネスリーダー育成のための研修を実施しています。この研修は、漏れのない発想・新たな発想・気づく力を向上させるため、様々な視点で物事を見て考えることを主体にしています。

人材育成体系

全社員が共有すべき知識や技能および基本行動に関する「基礎研修」新入社員から幹部社員までそれぞれの立場・役割に応じた「階層別研修」そして職種の専門性を高める「専門能力研修」の3区分に応じた教育を実施しています。

● 人材育成体系図

