

多様性の受容(ダイバーシティの推進)

FDKグループでは、国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などにかかわらず多様な人材を受け入れ個人を尊重し合うことで、社員一人ひとりと組織がともに成長したいと考えており、さまざまな価値観や働き方を取り入れ、企業価値を高める「経営戦略」として、ダイバーシティに取り組んでいます。

ダイバーシティ推進の体制

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、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、2016年度より社長直下の組織として『女性活躍支援室』を新設しました。

2017年度からは「ダイバーシティ推進室」へ改称し、「多様な人材の活躍支援」と「多様な働き方の実現」の2つを軸にしダイバーシティを推進してまいります。



ダイバーシティの方針

ES(従業員満足度)調査で抽出された課題、社長と社員の座談会での意見、女性社員を対象にしたダイバーシティに関するアンケートの結果より、次の2点を掲げ推進しています。

◆ 個人の成長・やりがいの向上

社員一人ひとりが、お互いを認め、自分ならではの付加価値を發揮し、組織に貢献する。

◆ 企業の競争力強化・成長

多様な視点から自由闊達に議論することで、新たな智慧と技術を創造し続ける。

ダイバーシティの取り組み

● マイルストーン

第1期 2014～2016年度 認知・理解
女性活躍支援プロジェクトの趣旨理解
社員が活躍できる環境整備

第2期 2016～2017年度 理解・実践
価値観の多様性が強みとなる企業
多様な働き方と生産性向上

第3期 2018年度～ 実践・ビジネス貢献
個人のやりがい・働きがいの向上

● 第1期:2014～2016年度(認知・理解)

- 女性社員の活躍機会の拡大と支援を目的として『女性の活躍支援プロジェクト』を発足し、意識の向上や就業面の改善に取り組みました。
- 仕事、家庭、地域生活の調和がとれた生活の実現に向け、各拠点にて「男女共同参画」に加入しています。



湖西工場・FDKエナジー



山陽工場



鳥取工場

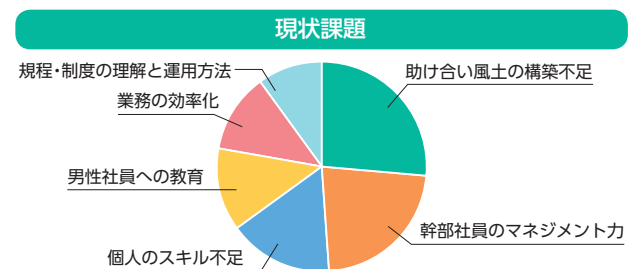
- 2015年8月に「女性活躍推進法」が制定され、FDKでは2021年度までに管理監督職の女性の人数を2015年度比で125%以上にする目標を掲げ、女性が安心して働き、活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

● 第2期:2016～2017年度(理解・実践)

- 制約のある無しにかかわらず将来のキャリアを自律的に描き、幹部社員はその成長を期待・支援する、そのようなサイクルが回り続ける組織の進化に向けた取り組みを展開しています。

● 第3期:2018年度～(実践・ビジネス貢献)

- 「ダイバーシティ&ワークライフバランス」を重要な経営戦略とし、働き方改革に取り組みます。



◆ 2010年4月より「次世代育成支援対策推進法」に基づき、社員が仕事と子育ての両立を図る上で必要となる雇用環境整備を進め、次世代認定『くるみんマーク』を取得しました。

◆ 2015年4月1日の法改正に伴ない、出産・育児に安心して専念できる仕組みづくりと男性社員向けワークライフセミナーを開催し、より高い水準での活動が認められ、2016年3月に次世代特例認定マーク『プラチナくるみんマーク』を取得しています。

