

FDKグループは、社員一人ひとりがその能力を十分に発揮できるとともに、社会に貢献する高い志を持ち、組織とともに成長できるよう、様々な取り組みを行なっています。



多様性の受容、地球と社会に貢献する人材の育成

基本的な考え方

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、様々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。また、グローバルな視点に立ち、社会の発展に貢献する高い志を持った人材の育成に取り組んでいます。

人権尊重への取り組み

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するために、研修、セミナーによる啓発活動を行なっています。

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・鷺津工場



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%以上にすることを掲げ、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。

人権尊重にかかる2017年度の目標と実績

▶ 人権に関する啓発活動

12月の人権週間にあわせて人権啓発活動を行ない、人権尊重の意識を広げる。

- 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

人権に関する教育・研修

各種研修会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
- 主任昇格者研修
- 中堅社員研修 など



人権セミナー

▶ 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めます。

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、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つを軸にしダイバーシティを推進しています。

▶ 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発揮し、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、新たな知恵と技術を創造し続ける。

ダイバーシティにかかる2017年度の目標と実績

▶ 意識改革、組織の風土改革

- 全幹部社員を対象とした職場マネジメントセミナーの実施

▶ 一人ひとりの意欲の発揮に向けた働きがいの向上

- 上位階層向けリーダーシップ研修の実施
- キャリア形成の構築と周りの支援強化

▶ 総労働時間低減によりワークライフバランスの意識向上

- より少ない時間で高い成果を生み出せる環境の整備
- 業務の標準化、マニュアル化、一人作業の廃止
- 会議、資料作成時間の削減
- ノー残業デーの徹底

▶ 女性活躍推進法の推進

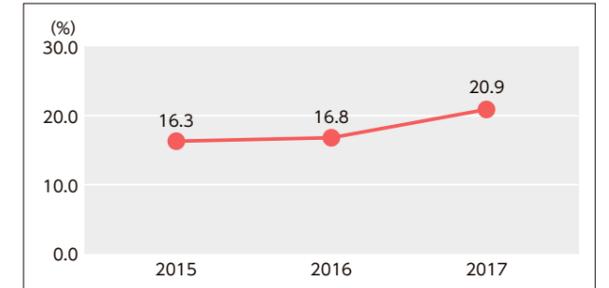
- 女性の意識改革と監督職の増員



女性キャリアアップ研修

上記を含み、2017年度は、ダイバーシティにかかるセミナーを合計20回実施しました。

■ 女性社員の雇用比率



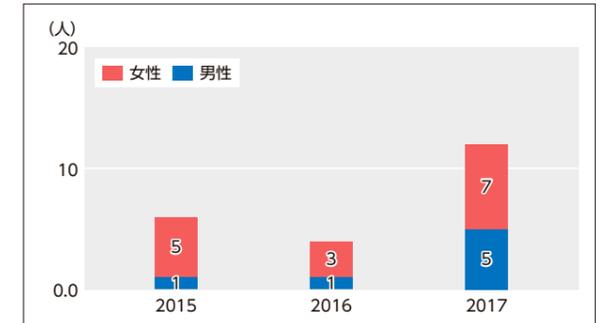
▶ ダイバーシティ&インクルージョン推進のメッセージ発信と啓蒙活動の推進

- 役員によるイクボス宣言
- 啓蒙資料による意識の醸成

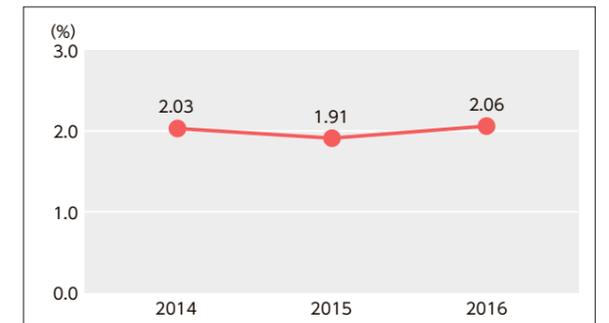


役員のイクボス宣言

■ 育児休職制度の利用者数



■ 障がい者雇用率の推移





VOICE



「認める・活かす・高めあう」
組織に！

ダイバーシティ推進室長
野澤 操

人によって考え方・生き方・働き方は様々で一人として
同じ人間など存在しません。

まずは、一人ひとりの「違い」に気づき、お互いに「認め」、多様な人材が持つ視点・発想や価値観を最大限に活かせるそんな会社になりたいと思っています。ライフイベントの変化に応じて、最も効率的な働き方が選択できる仕組みをさらに拡充し、すべての社員が「働きやすさ」を感じながら活躍し続けられる、『業界一のWork Life Balance企業』を創っていきます。

人材育成方針

▶ 人材育成の4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

▶ 階層別研修の充実

2017年度は、階層別研修の充実を目的に研修区分新設、カリキュラムの見直しを図りました。

研修区分の新設

- 新任部長研修
組織上の立場や役割を再認識し、経営戦略、各種マネジメントに必要な変革力、構想力、育成力を強化し、部長に要求される組織・職場マネジメントを高める。
- 中堅社員研修(アドバンス)
中堅社員の自覚と行動を理解し、必要な知識、技術(上司、部下などの周囲の関係者を巻き込みながら、成果を目指す)を向上させる。さらに、組織に働きかけるマネジメントを高める。

カリキュラムの見直し(TPS、2S/5S活動の追加)

- 新任幹部社員研修
- 主任昇格者研修
- 中堅社員研修(ベシック)

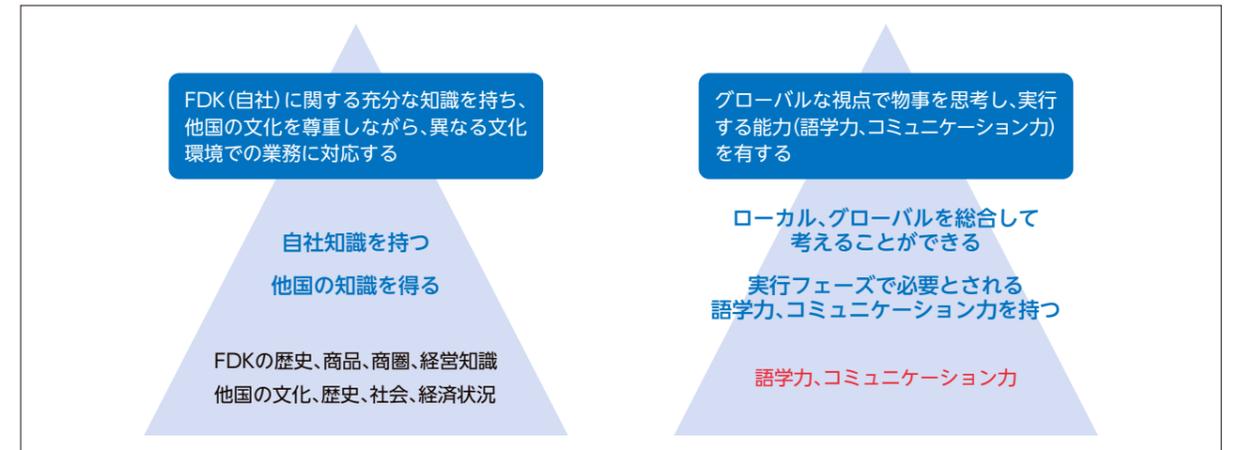
▶ 専門能力強化

静岡大学工学部・電気電子工学コースの教授をお招きし、「パワーエレクトロニクスセミナー」を開催しました。技術のさらなるブラッシュアップと技術イノベーションに果敢に挑戦する技術者集団の創造を図り、「様々な形で社会貢献できる、スマートエナジーマネージャー」を目指します。

▶ グローバルビジネスリーダー育成

FDK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、異なる文化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



2017年度はグローバル人材に必要な語学力獲得のための学習環境を見直しました。

自己学習プログラムに提携会社を追加し、全事業所に対して平等な学習機会を提供するとともに、様々な学習形態(通学、eラーニング、オンライン英会話)を選択可能としました。また階層別研修において「TOEIC」を実施することで、自身の語学力を認識する機会を設けています。

▶ 次世代ビジネスリーダー育成

FDKでは、社会との関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

スリーダー育成のための研修を開催しています。この研修は、漏れのない発想・新たな想像・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としています。2017年度は18名が年間を通じて参加しました。



次世代ビジネスリーダー研修

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

