

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(定年後再雇用、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

女性社員の雇用比率	女性管理監督職人数	外国人従業員比率 (国内事業所)	障がい者雇用比率
18.8%	3人	0.61%	2.20%
有休取得日数/人/年	育児休職制度の利用者数	労使連絡会開催回数	人事ホットライン相談件数
15.0日	15人	12回	3件

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しています。

施策と取り組み事例

①すべての人に働きやすい職場環境を整備する。

- 障がい者、LGBTに対応した働きやすい職場環境整備
バリアフリー化、多目的トイレ設置を計画的に進めています。
2020年度は、高崎工場に多目的トイレを設置しました。
- 新制服導入

LGBTなどの多様性を尊重し世代・男女を問わずTPOを考慮したデザインとIEC規格対応(静電気帯電防止)で安全性と快適性にも配慮した新制服を導入しました。

②人事・処遇制度の改善

- テレワーク制度を正式に導入しました。

③研修、セミナーによる啓発活動の充実

- マネジメント研修を計画通りに実施しました。

④従業員満足度調査の実施

- 全従業員を対象に従業員満足度調査を実施しました。
(回答率99.7%) 調査結果の課題解決を目的として、組織活性化研修を実施しました。

ダイバーシティの取り組み

当社では、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、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される組織です。

女性活躍推進法にもとづく行動計画

FDKグループは、2010年4月より「次世代育成支援対策推進法」にもとづく行動計画に沿い、従業員ひとり一人が元気にやりがいを持って働くことができる環境の実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス」の推進などに積極的に取り組んでいます。2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にもとづき、行動計画を策定しました。今後も、男女ともに活躍できる会社を目指し取り組んでまいります。

第1期行動計画について

女性の活躍を一層推進するため、次の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない。

- 職場マネジメントが一部不十分であり、仕事と家庭の両立が困難なことから、子育て中の女性の就業継続が難しい。
- 出産・子育て等しながら働き続けている人を支援する職場風土となっていない。
- 柔軟な働き方に対する職場の理解が不十分で、子どもが病気の時などに急に休みをとりにくい。

3. 定量的目標

管理的地位に占める女性の割合を、2015年度から125%以上とする。

4. 取組内容と実施時期

取組1:経営者主導でのワーク・ライフ・バランスを実行

2016年4月～ 女性活躍推進支援プロジェクトを組織化し、定期的な活動状況の確認、各種施策・効果の情報共有を図る。

2016年10月～ 女性活躍推進室主催のイベントを各年度単位で開催する。

取組2:職場対応力・マネジメント強化を目的とした働きやすい環境づくりを推進

2016年4月～ 各種セミナーおよび研修プログラムの企画と検討を行う。

2016年12月～ 男性管理職および職場リーダーの意識改革を目的としたマネジメント研修を実施する。

2017年6月～ 女性社員の意識改革を目的とした、女性キャリア研修を開催する。

取組3:女性社員の積極的な採用と採用計画の推進

2016年10月～ 女性社員の配置職場および職域拡大の検討を行う。

2017年2月～ 人員計画と採用計画と連動した女性社員の積極的な採用の企画を実行する。

第2期行動計画について

女性の活躍を一層推進し、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日までの5年間

2. 当社の課題

- 課題1: 職場マネジメントが一部不十分であり、制度利用が理解されていない。
- 課題2: 出産・子育て・介護等をしながら働き続ける人を支援する職場風土が必要。
- 課題3: 柔軟な働き方に対する職場の理解が不十分で、急な休みをとりにくい。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1: 管理・監督的地位に占める女性の割合を、2021年度から150%以上とする。

取組内容

- 2021年4月～ 女性活躍を支援する、ダイバーシティ推進室の定例会を開催し、活動状況の確認、各種施策・効果の情報共有を図る。
- 2021年4月～ 自己啓発カリキュラムを提供し、個人のキャリアアップを支援する。
- 2021年6月～ 次世代リーダー養成のための研修へ、女性の参加者を増加させる。
- 2021年9月～ 管理・監督職を対象としたマネジメント研修を開催。
- 2022年10月～ 女性管理職・監督職との意見交換を開催。

目標2: 柔軟な働き方に資するフレックスタイム制、テレワーク等の利用率を2021年度から25%アップする。

取組内容

- 2021年4月～ 制度のブラッシュアップを行い、定期的な周知を行う。
- 2021年6月～ テレワーク用の環境整備
- 2021年9月～ ワーク・ライフ・バランスの重要性をマネジメント研修会で周知する。
- 2021年9月～ テレワーク上のマネジメントのポイント・課題の教育を実施する。

地球と社会に貢献する人材の育成

人材育成

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ており、それぞれのテーマに沿った教育に取り組んでいます。

1. 階層別研修(底上げ教育)

新入社員から幹部社員まで、各階層の立場にフィットした教育の充実を図ります。

2. プロフェッショナル育成研修

専門セミナー、技能検定受験

各専門分野でのプロフェッショナルの育成、先端技術、最新スキルの取り込みを図ります。

3. ビジネスリーダー育成

次世代リーダー研修、グローバル人材の育成
組織活性化につながるマネジメント力の深堀り。
人材育成への理解・働きかけ

4. 多様な個の成長支援

キャリアデザイン研修・人権教育
キャリア支援等を通じて個々の人材サポート・モチベーションの向上を図ります。

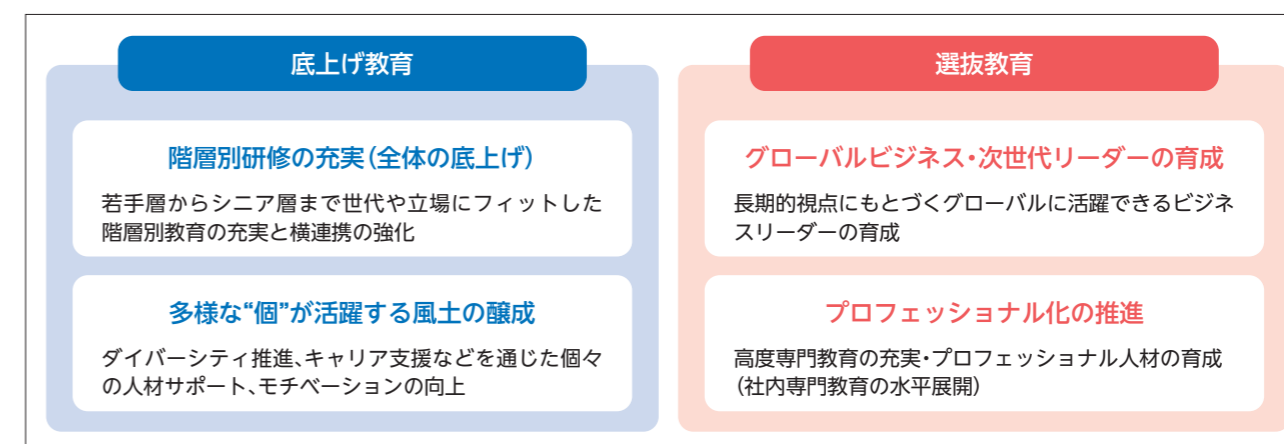
各種教育研修の見直し

1. 階層別教育の見直し
社内基礎教育について、集合型の受講形式を変更し、受講者の業務都合に合わせた学習形式へ変更します。
2. オンライン研修の併用
すべての研修を集合型にするのではなく、オンライン形式でも効果が見込めるものはオンライン研修に変更します。
3. 自己啓発に向けた個人学習ができる機会を提供します。
e-learningを取り入れ自己のスキルアップを目指して手軽に学べる学習の機会を提供します。
4. タレントマネジメントを踏まえた研修の実施
次世代を担う人材の育成を目的とした研修を実施します。

5. 「道場」の充実

「道場」は次に定める活動を行う。

- 1) 多分野において自己研鑽し、知識・能力・心技体を磨き自己の向上を図る活動
 - 2) 他部署、世代間のコミュニケーションを充実させ、組織の強化につながる活動
- 「道場の目的」
- 1) FDKグループの従業員が、多分野において、知識、教養経験などを深め、個人の人生を豊かにする。
 - 2) 自己研鑽の意識・環境を改革し、従業員同士が互いに切磋琢磨【助け合い】と「競い合い」の風土を構築するとともに、技術伝承や世代間交流を通して組織力の強化を図る。



● グローバル人材イメージ図

