

従業員とのかかわり



社会的要請

- 働き方改革、働きやすい環境の整備
(残業時間の削減、有休取得率の向上、介護・育児制度の充実)
- 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
- 地球と社会に貢献する人材の育成
- 社内制度の整備と周知

従業員とのかかわりのハイライト



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

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。

取り組み事例① 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。

人権尊重にかかる2018年度の目標と実績

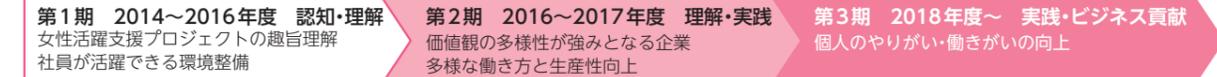
▶ 人権に関する啓発活動

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

取り組み事例② 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。

▶ 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。

▶ 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
- 年間6日の一斉有休、有休取得推奨日の設定

▶ 定年退職後に向けた取り組み

- 55歳以上の従業員を対象としたシニア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

上記を含み、2018年度はダイバーシティに関するセミナーを合計40回実施しました。

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2018年度の目標と実績

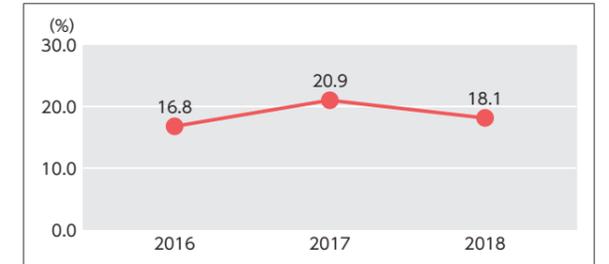
▶ 意識改革、組織の風土改革

- 全幹部社員と全主任級社員を対象とした職場マネジメントセミナーの実施

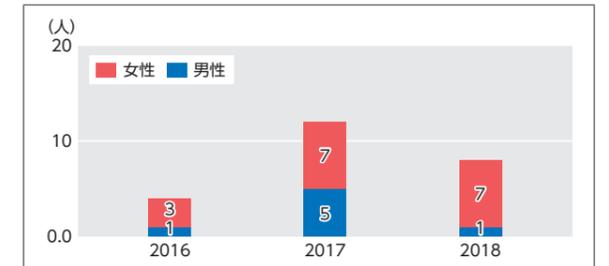
▶ 一人ひとりの意欲の発揮に向けた働きがいの向上

- 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
- シニア管理職を対象としたキャリアデザイン研修の実施

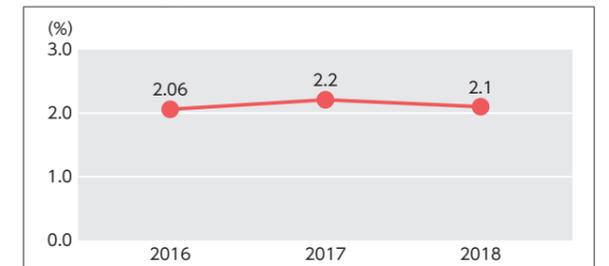
女性社員の雇用比率



育児休暇制度の利用者数



障がい者雇用率の推移

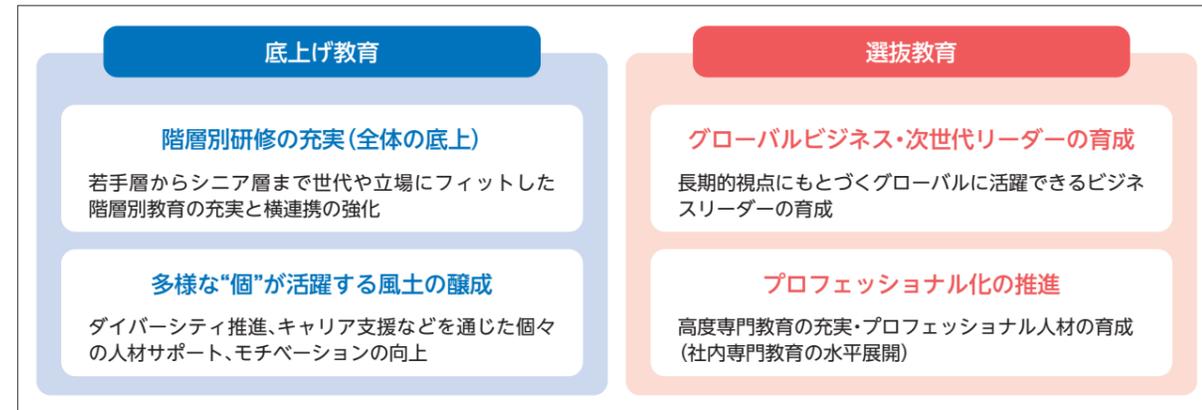


地球と社会に貢献する人材の育成

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④

▶ 階層別研修の充実

2018年度は、2017年度に見直したカリキュラムをブラッシュアップし、法令遵守への意識向上や、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的とした研修を実施しました。

階層別研修の実施状況

- 新任部長研修
- 新任幹部社員研修
- 主任昇格者研修
- 中堅社員研修(アドバンス、ベーシック)
- 新入社員研修

▶ 専門能力強化

電気電子系メカトロニクスの技術習得を目的に、株式会社FUJITSUユニバーシティが運営する、富士通技術学院に2名派遣しました。

▶ 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。

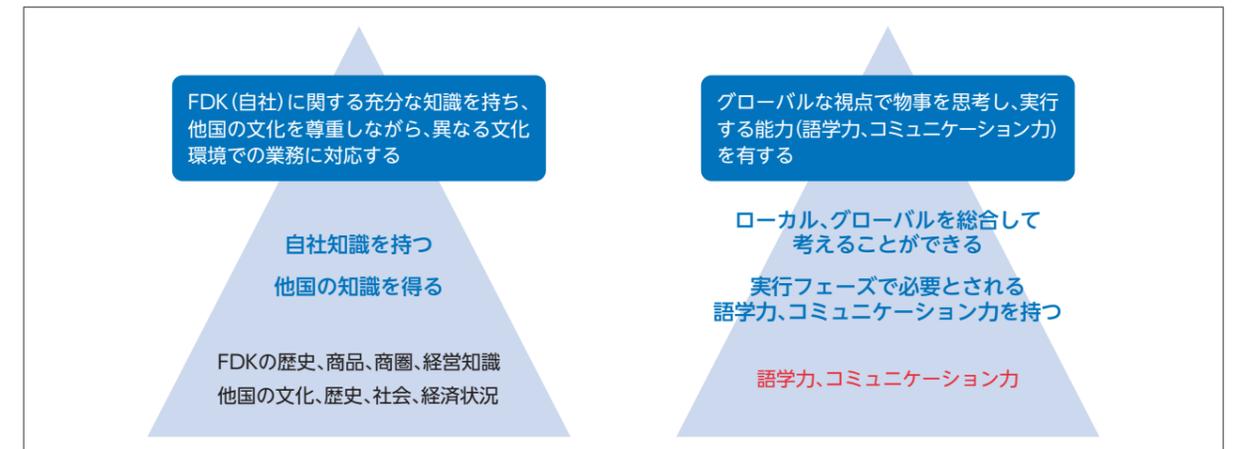


階層別研修



異文化理解研修

■ グローバル人材イメージ図



2018年度はグローバルビジネスをするために重要な異文化理解を深めることを目的とした、異文化理解研修を新設し13名が受講しました。

また、語学力の向上のために、様々な学習形態(通学、e-learning、オンライン英会話)を選択可能とし、全事業所に対して平等な学習機会を提供しています。

さらに、自身の語学力を認識するために、「TOEIC」を階層別研修で実施したほか、希望者を対象に年2回実施しました。

▶ 次世代リーダー育成

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。2018年度は15名が年間を通じて参加しました。

また、次世代のリーダーに必要なスキルやチームマネジメントに関する知識の習得、リーダーシップの啓発を目的とした研修を新設し、14名が参加しました。



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

