

従業員とのかかわり



戦略

リスク

- 環境の変化により、働き方の多様性の高まりや入手することが可能な情報の増加により、個人が企業に求める内容が多様化・複雑化する
- 働きがいの低下・やりがいの低下により人材が流出する恐れがある
- 多忙感、人手不足、教育の機会の不足により業務効率・コンプライアンス遵守の意識低下につながり、企業価値が低下する恐れがある

リスクへの対応

- 活躍する機会の提供と創造(教育、ダイバーシティ・インクルージョン)
- ニーズに合わせた自律的なキャリア形成・支援
- 安全で快適な職場環境づくり(コミュニケーション)
- 健康で働き続けられる職場づくりの実践(福利厚生)

機会

- 個人で入手可能な情報が増加することにより、価値観の多様化、異文化への理解、新しいアイデアの創造が期待される
- 変化やビジネスチャンスへの対応力強化につながる
- 転職市場が活発化することで即戦力の人材が確保できる

指標および目標

重点テーマ 全従業員の能力を最大限に発揮できる環境づくり

中長期目標	2023年度実績
■ 人材投資(教育)の充実	研修参加者数:延べ719名
■ ダイバーシティ(インクルージョン)の推進	ダイバーシティ研修:724名 インクルージョン研修:65名
■ キャリア形成・能力開発支援	キャリア・能力開発研修:376名

重点テーマ 健康で働き続けられる職場づくり

中長期目標	2023年度実績
■ 安全で健康的な職場の提供 ～快適な職場づくりの推進～	時間外労働の管理、有給休暇取得の促進、階層別教育等の充実
■ 健康経営の実現	健康管理情報の整理、ヘルスリテラシー向上のための情報提供を実施し、「健康経営優良法人2024」を取得

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に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、LGBTQ+に対応した働きやすい職場環境を整備しました。
- 障がい者の工場実習やトライアル雇用の実施。
- 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。

2. 人事・処遇制度の改善

- あらゆる宗教の受容を推進する一環として、社内に祈祷スペースを確保しました。
- サンクスポイントを導入し、褒めあう文化の醸成を図りました。

3. 研修、セミナーによる啓発活動の充実

- マネジメント研修で、男性の育児休職制度や時間外労働管理の徹底、健康経営などの教育を行ないました。
- 国際女性デーに合わせ、ウェルビーイングを意識した仕事と家庭の両立について講演会を開催しました。

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99.6%)。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。

5. 地域と社会への貢献

- 地域の障がいを抱える方による、夏休み親子切り絵教室を開催しました。



2023年度国際女性デーに合わせた、仕事と家庭の両立に関する講演会



夏休みに開催した、地域の障がいを持つ方による親子切り絵教室

従業員とのかかわり

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、従業員一人ひとり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、次のとお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・子育て等を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、子どもが病気のとき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. 取り組み内容と実施時期

取り組み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～ 女性活躍支援室主催のイベントを各年度単位で開催する。

取り組み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なう。

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。

取り組み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なう。

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. 目標と取り組み内容・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。

取り組み内容

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会を開催。

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。

取り組み内容

2021年4月～ 制度のブラッシュアップを行ない、定期的な周知を行なう。

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。

表1 女性幹部社員比率推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性幹部社員比率(%)	1.1	1.3	1.4	1.4	1.9	2.1

表2 次世代管理職候補者養成研修 受講者の女性比率推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性受講者比率(%)	3	3.8	5.3	7.1

*2021年4月1日時点の「管理・監督的地位の女性人数」を100%とした比率

従業員とのかかわり

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

新入社員から幹部社員まで、各職責に求められる教育の充実を図っています。

2. 育成研修

各専門分野でのプロフェッショナルの育成を目的に、技術検定をはじめとした各種検定の受験、専門セミナーの受講、先端技術、先端スキルの取り込みを図っています。

3. ビジネスリーダー育成

次世代リーダー研修、育成リーダー養成研修、グローバル人材の育成(語学留学)など、組織活性化につながる

マネジメント力の強化および人材育成への理解・働きかけを行なっています。

4. 多様な個の成長支援

キャリアデザイン研修・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

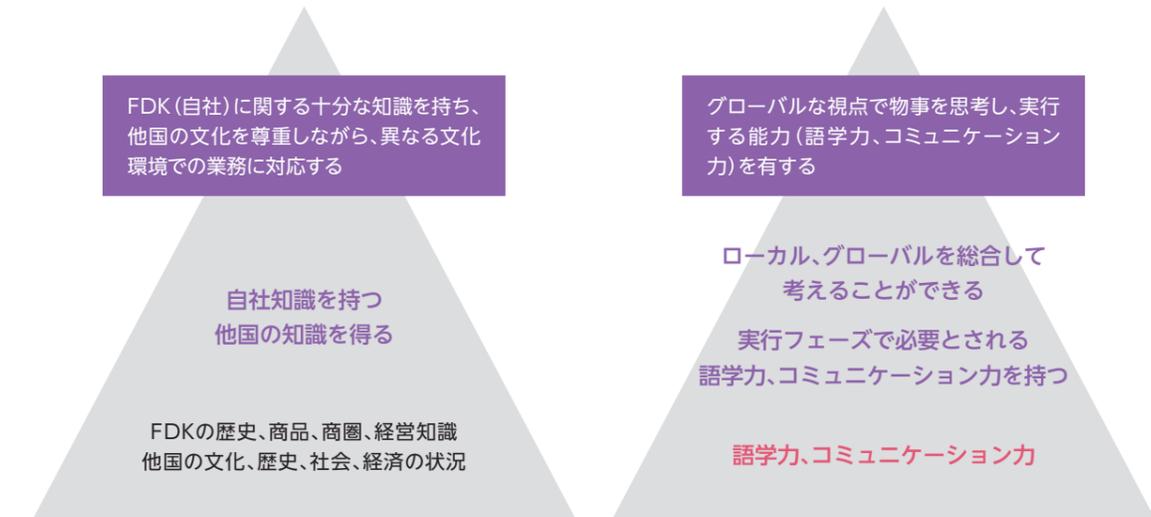
カリキュラム内容を各階層の役割・期待に特化した内容にブラッシュアップしました。特に若手層に対して新人事制度運用に伴うコンピテンシー評価につながる内容を組み込みました。

2. 自己啓発に向けた個人学習ができる機会を提供しています。

eラーニング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ています。



グローバル人材イメージ図



3. 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ております。

4. 「道場」の充実

「道場」は次に定める活動を行なっております。

- (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し、「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。

健康経営

「健康経営宣言」2023年度策定

当社グループは、経営理念として「進化に挑戦 輝く未来と笑顔のために」を掲げており、企業活動の中心である従業員が心身ともに健康であり、公私ともに充実した生活を送ることができるとともに、活力に満ちた職場環境の実現に向けて従業員の健康維持・増進に取り組むことを宣言します。

「健康経営方針」

- 当社グループは、生活習慣病予防や適切な健康診断による病気の早期発見に取り組むとともに、健康診断結果にもとづくフォローアップの徹底により従業員とその家族の疾病予防に取り組みます。
- 当社グループは、すべての従業員の健康を守るために従業員のヘルスリテラシー(健康意識・知識)の向上を目的に健康増進に向けた情報発信に取り組みます。
- 当社グループは、従業員一人ひとりが能力と個性を最大限に発揮でき、イキイキと働くことができる安心・安全な職場環境の実現に向けてコミュニケーションの活性化に取り組みます。

「重点施策」

当社グループは、国内グループ会社に健康管理スタッフを配置し、健康保険組合が連携して、ありがたい姿と重点施策を定め、社員とその家族の健康維持・増進およびヘルスリテラシー(健康に関わる素養)を高める健康支援活動に取り組んでいます。

「最終的な目標指標」

- 有所見者数の低減:
プレゼンティーイズムの改善
- 休職者数の低減:
アブセンティーイズムの改善
- ヘルスリテラシーの向上:
健康・医療の知識入手、理解
- ワーク・エンゲージメント向上:
仕事にやりがいを感じ充実した状態

「ヘルスリテラシー向上の取組」

- 健康便り 4通
- 健康経営に関するeラーニング 86.8%受講
- 役員によるイクボス宣言
- 生活習慣病川柳の公募&表彰

「健康経営優良法人」の認定取得

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024」に認定されました。

