

社会報告

2010年度CSR活動実績

企業行動基準	取り組みテーマ	2010年度の目標
お客様を大切にします。	営業・サービス品質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ●ソリューション提案活動の強化 ●障害対応時間の短縮によるサービス品質向上
	製品品質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ●安定的かつ均一な品質水準の実現
	製品安全の確保	<ul style="list-style-type: none"> ●製品安全の風土の醸成
	取引先様との関係構築	<ul style="list-style-type: none"> ●取引先様に対するCSR取り組み状況の調査・評価
人を大切にします。	多様性の尊重とキャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> ●障がい者雇用の推進 ●女性幹部社員の養成
	働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ●ワーク・ライフ・バランスの推進 ●意欲のある社員がチャレンジできる仕組みづくり
	安全・健康な職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ●生産拠点でのリスク回避と安全衛生管理体制の強化
	人権に配慮した職場運営	<ul style="list-style-type: none"> ●人権啓発研修の充実
地球環境を大切にします。	P42に掲載	
株主・投資家を大切にします。	株主・投資家との対話充実	<ul style="list-style-type: none"> ●海外機関投資家および個人投資家向けIRの強化
社会との交流を大切にします。	自然環境の保護	<ul style="list-style-type: none"> ●地域のニーズに合致した自然環境保護活動の推進
	青少年育成支援	<ul style="list-style-type: none"> ●子供の理科離れ防止に貢献する取り組みの拡充
グローバル・コンプライアンスを最優先します。	グローバル・コンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> ●グローバル・コンプライアンスの海外展開 ●コンプライアンス教育の実施 ●第三者(他社)の特許侵害防止のための活動を推進
	リスクマネジメントの徹底	<ul style="list-style-type: none"> ●海外研究開発拠点での知的財産マネジメント体制の整備 ●情報セキュリティ強化
コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> ●経営体制刷新への対応

○=目標達成、一部達成=△、進捗なし=×

	2010年度の主な活動実績	評価	2011年度の目標	GC10原則との対照
	<ul style="list-style-type: none"> 「新規顧客開拓」をテーマにしたソリューション営業研修「営業パーソン革新セミナー」を実施(受講者:180名) 	○	<ul style="list-style-type: none"> お客様満足度調査の実施 営業の意識改革とスキルアップ 	-
	<ul style="list-style-type: none"> 障害対応データ解析による改善(9.5%改善)とカスタマーエンジニアへのeラーニングの実施(受講者:307名) 	△	<ul style="list-style-type: none"> 障害対応時間短縮によるサービス品質の向上 オペレーター教育によるコールセンターの強化 	
	<ul style="list-style-type: none"> 重点事業所に対する「QC診断」を6拠点で実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> 「ロスコスト売上高比率」0.3%以下を継続 	
	<ul style="list-style-type: none"> 「製品安全関連講座」の実施(5講座93名)とセーフティアセッサ®資格取得者の養成 	○	<ul style="list-style-type: none"> 製品安全の風土の醸成 	原則1-10
	<ul style="list-style-type: none"> 取引先様(購入実績国内上位450社)にCSR取り組み状況に関するアンケートを実施(回収率:90%) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 購買品のグリーン調達促進 購買に関わる関係法規の社内徹底 CSR取り組み状況アンケート結果のフィードバック 	
	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者の新卒中途採用活動ならびに職域拡大 	○	<ul style="list-style-type: none"> 新卒中途採用活動、障がい者の職域拡大 	原則1-6
	<ul style="list-style-type: none"> 女性幹部社員養成研修の実施(55名)とメンター制度の運用 	○	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ意識の醸成と環境改善 女性幹部社員の養成 従業員のキャリア意識の醸成 	
	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の「時間単位取得制度」を導入(2011年4月に運用開始) 家事メン・育メンフォトコンテストを実施(応募:81件)／社内報記事掲載による意識啓発 配偶者が海外転出した場合の「休職制度」を導入(2011年4月に運用開始) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方(エコワークへの取り組み)の促進 育児休職者支援内容の均質化 男性の家事・育児参画の施策の検討と実施 介護支援内容の検討と実現 	
	<ul style="list-style-type: none"> 「やりたい仕事調査」を実施(回答率:94%/面接実施者数:363名) 「社内意識調査」を実施(調査回答率:95.5%) 「社内公募制度」の活用を拡大(公募案件:13件/異動者数:82名) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 「やりたい仕事調査」に基づく人事異動の実施ならびに「公募制度」の活用拡大による組織の活性化 若手社員育成風土の醸成 	
	<ul style="list-style-type: none"> 海外勤務者の安全衛生・健康管理を実施(137名) 海外生産拠点で安全診断を実施(2工場) 国内生産拠点でリスクアセスメントを実施(14工場) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 生産拠点でのリスク回避と安全衛生管理体制の強化 福島原発関連などの出張者への対応 	原則7-9
	<ul style="list-style-type: none"> 事業所・関係会社における研修活動を活性化 	○	<ul style="list-style-type: none"> 研修活動の活性化ならびにグローバル化に対応した活動のあり方の検討 	
	<ul style="list-style-type: none"> 証券取引所などにおける個人投資家向け株主説明会を実施(7回) 個人株主向け工場見学会の実施(川崎工場、鈴鹿工場計180名) 海外IRを実施(米国、アジア) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 株主・投資家別IR施策の企画および実施 	-
	<ul style="list-style-type: none"> 熊本県和水町(里山再生)、山梨県上野原市(農地再生)、長野県安曇野市(森林保全)で自然環境保護活動を実施し、年間計22回、延べ1,248人の社員と家族が参加 熊本での里山再生活動地で、地元小学生30名を対象に野口健「環境学校」を開催 	○	<ul style="list-style-type: none"> 事業所周辺地域の自然保護活動の拡充 	原則8
	<ul style="list-style-type: none"> 東京都日野市の教員向け理科教室を実施。子供向け理科教室を、鈴鹿工場、三重工場などで実施 	△	<ul style="list-style-type: none"> 理科教室の拡充に向けた体制構築 	-
	<ul style="list-style-type: none"> 「コンプライアンス・プログラム」ならびに「企業倫理ヘルプライン制度」の海外展開(欧米・中国・アジア)と徹底(12カ国/39社) 	○	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス・プログラム(グローバル版)の完成・展開 	原則1-6 原則10
	<ul style="list-style-type: none"> 取締役コンプライアンス研修(27名)、階層別コンプライアンス研修(935名)、海外子会社コンプライアンス研修(388名)を実施 	○	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス研修を通じたグローバル・コンプライアンスの浸透 	
	<ul style="list-style-type: none"> 知財責任者会議(11地区実施)における取り組み説明と知的財産教育を実施(16講座) 	○	<ul style="list-style-type: none"> 第三者(他社)の特許侵害防止のための活動推進 	-
	<ul style="list-style-type: none"> 中国職務発明規程の見直し(2011年度制定)と中国知的財産スタッフの育成を実施 	△	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点における知財体制の整備 情報セキュリティの徹底 	
	<ul style="list-style-type: none"> 海外全拠点での取り組みの定着(30社)ならびにレベルアップに向けた監査・指導の強化 	○	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害に対する備えの見直し 	
	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスに関わる各種制度の見直し ビジョン重視する価値観などの明確化とステークホルダーに対する展開 	○ ○	<ul style="list-style-type: none"> 経営体制刷新にともなうガバナンスの強化 	-

特集

事業活動報告

CSR報告

経営体制

財務情報・企業情報

重要テーマ 1

お客様満足向上への取り組み

お客様設備の安定稼働を支えるために

常に安定かつ安全な操業が求められる
基幹産業のプラント設備群。
富士電機は、点検保全サービスと設備投資の
最適化提案によって、お客様の期待に応えるとともに、
お客様のご意見に真摯に耳を傾け
サービスの質の向上に取り組んでいます。



西多摩衛生組合環境センターにおける点検保全サービスの現場

お客様への納入後の設備保全に注力

富士電機は、エネルギー分野、産業分野、社会分野(例:発電所、製鉄所、清掃工場)のお客様に対して、プラントの稼働を支える電機設備や制御システムを納入しています。このようなプラント向け設備の安定稼働には、設備の保全作業が欠かせない要素となるため、お客様への納入後の対応が大切です。

ライフサイクル全般を見据えて設備の運用をトータルに支援

富士電機は、設備の計画から、設置・試運転、運用、更新・廃棄にまでわたるライフサイクル支援サービスを提供しています。

例えば、定期点検や修理といった予防保全・事後保全サービスを提供するとともに、お客様の効率的な設備運用を支援するために、環境、劣化、余寿命などの診断技術を用いて、設備の経年変化を踏まえた最適な保全計画を提案しています。また、緊急ト

ラブル時にも備えて、24時間対応のコールセンターを設けています。これらにより、お客様の設備保全をトータルでバックアップしています。

さらに、保全サービスを提供したお客様には、ハガキによるアンケート調査を実施し、サービスの質の向上にも努めています。2010年度は、お客様からいただいたご要望をもとに、サービスエンジニアのスキルアップ教育やお客様への情報提供の充実などの改善を図りました。また、トラブル対応時間は、受付開始から処置までの目安となる4時間以内の完了が、昨年度に比べ9.5%改善しました。



24時間対応のコールセンター



サービスエンジニアのスキルアップ教育

お客様の声

地域環境を考慮して、効率の良い安定した設備稼働を心がけています

西多摩衛生組合環境センターは、東京都青梅市、福生市、羽村市、瑞穂町の三市一町で構成された、可燃ごみの焼却処理を行う一部事務組合です。周囲を住宅・小中学校などに囲まれており、公害防止対策には万全を期した施設です。

富士電機には、中央制御室からの安全で安定的な施設稼働はもちろんのこと、省エネや効率化を実現する最新の設備を提供してもらうほか、施設を四六時中安定稼働させるために、休祭日・深夜も含めた緊急時対応体制を整えてもらっています。今後もさらに高度な技術や知識を取り入れられるよう、富士電機の協力を期待しています。



西多摩衛生組合 業務課
松澤 昭治 様(左)
太田 道雄 様(右)

社員のモチベーションを高める施策を推進

富士電機は、経営方針に「社員の意欲を尊重し、多様な人材がチームとして力を発揮できる組織運営を行う」と掲げています。その実現に向け、2010年度は、社員の働きがいを高め、会社の風土改革につなげるための施策として「やりたい仕事調査」を実施しました。

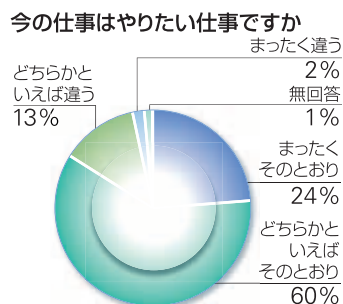


「やりたい仕事調査」で社員の働きがいを高める

自分が本当にやりたい仕事は何かを考えてもらう

富士電機は、2010年5月、社員を対象に「やりたい仕事調査」を実施しました。この調査は、人事異動と連動しており、社員に「自分が本当にやりたい仕事は何か」を考えてもらうとともに、やる気や熱意をもった人材に最適なステージを用意することを目的としています。14,281人にアンケートを配付し、うち13,480人から回答を得ました(回収率:94.4%)。

アンケート調査では、「今の仕事はやりたい仕事ですか」という質問(結果は右グラフ)に加えて、「人事異動を希望しますか」(13%の社員が「はい」と回答)、「海外で働きたいですか」(20%弱の社員が「はい」と回答)などについて尋ねました。



「積極的にチャレンジする風土」を醸成していく

その後、「人事異動を希望する」と回答した社員のうち、面接希望者全員(363人)に対し、希望する部署の責任者による面接を実施しました。その結果、166人(海外28人、国内138人)が、異動する予定となっています。

この取り組みのポイントは、「しがらみにとらわれずにやりたい仕事にチャレンジしよう」と会社が社員に強いメッセージを伝えたことです。このメッセージによって、今の職場に遠慮せず、チャレンジすることを促しました。

今後も、社員のもつ力を最大限に発揮できる職場環境を整備していくとともに、「積極的にチャレンジする風土」を醸成していきます。

制度利用者の声

「やりたい仕事調査」が、私のチャレンジを後押ししてくれました

これまで日本、中国で営業を担当してきましたが、今回の調査を受けて、2012年4月からインドで働くことになりました。現在は赴任に向けた準備として、インド市場や事業戦略を学んでいます。

「やりたい仕事調査」は、意欲がある人の背中を押してくれる制度だと思います。ほかにやりたい仕事があっても、普段はなかなか言い出しにくいもの。私自身、これまでも働きやすい職場で仕事をしてきましたし、上司、同僚にもよくしてもらってきましたから、後ろめたい気持ちがないわけではありませんでした。

今後、めざす姿は、アジアビジネスのプロフェッショナルです。成長市場であるインドで省エネ需要を開拓し、成果を出すことが、私を気持ちよく送り出してくれた職場の恩に報いることだと思って、今回のチャンスを活かしていきたいと考えています。



富士電機(株) 営業統括本部
パワーエレクトロニクス機器本部
菅野 憲

重要テーマ **3**

CSRのサプライチェーンマネジメント

取引先様に対する CSR活動実態調査を開始

富士電機では、サプライチェーン全体で社会的責任を果たしていくために、CSRに関する項目を購買方針にも盛り込み、取引先様とともにCSR活動を推進しています。



取引先様に品質・安全の徹底をお願い

「グローバル・コンパクト」への参加を機に サプライチェーンでの取り組みを強化

富士電機は、購買方針に「CSRに配慮した調達活動の推進」を掲げ、自社の定めるCSR項目について、取引先様と相互に連携して活動を推進してきました。そして2010年2月の国連「グローバル・コンパクト(GC)」への参加を機に、その取り組みを強化しています。

2010年度は、GCの定める「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を反映した「CSR取り組み状況調査表」を作成。国内外の取引先様に対し、「法規制の認識度」「徹底のためのルールの有無」などのCSR活動の実態を調査しました。

主な調査項目

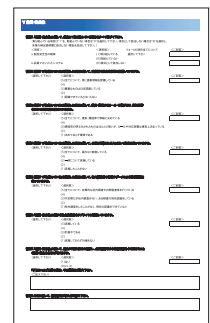
人権・労働	<ul style="list-style-type: none"> ● 強制労働 ● 適切な賃金・労働時間 ● 児童労働 ● 従業員の団結権尊重
安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ● 機械装置の安全対策 ● 職場の安全衛生
環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境マネジメントシステム ● 環境影響の最小化 ● 資源有効活用

購入実績上位の取引先様に対して 調査を実施

CSR取り組み状況調査は、購入実績の国内上位450社の取引先様ならびに、試行的に海外の取引先様10社に対して実施し、それぞれ406社と10社から回答をいただきました(回答率: 約90%)。

2011年度は、その結果を受け、今後、「改善が望ましい」と判断された取引先様に対して、改善すべき項目について、取引先様とともに改善に向けて取り組んでいきます。

なお、今後は、事業拡大を図る中国・東南アジアを中心に、順次調査の対象を拡大していく予定です。グローバルにビジネスを進めるうえで、富士電機はサプライチェーン全体での社会的責任を考え、取引先様やお客様と連携しながら真摯に行動していきます。



取引先様への調査票

取引先様の声 取り組むべき課題を抽出する良い機会となりました

私たちは、富士電機にインバータ向けのアルミ電解コンデンサを提供している中国の企業です。今回、富士電機からCSRの取り組みについての調査を受けました。

現在、中国では、環境規制をはじめとして、CSRに対する取り組みが強化されています。富士電機の調査は、今後、私たちが取り組むべき課題を抽出・整理する良い機会となりました。

当社は、コンデンサ事業を通じて、地域社会から将来にわたり信頼され、ともに発展することをめざし、お客様第一主義に徹した優れた商品とサービスを提供していきます。さらに「企業の社会的責任」として、法令の遵守、地域環境の保全、社会貢献などに取り組んでいきます。また、私たちのサプライヤーに対しても、CSRを果たすよう働きかけていきたいと思っております。



南通江海電容器股份有限公司
董事長
陳衛東 様

重要テーマ4 地域貢献活動

インドネシアの保健・衛生環境の改善に貢献

「自然環境保全」「青少年育成支援」を重点テーマに掲げ、グローバルな視点で社会貢献活動に取り組んでいます。2010年度は、その活動の一環として、インドネシアの電気が通っていない離島に、富士電機製の太陽光発電システムを寄贈しました。



トゥンダ島に寄贈した太陽光発電システム

事業展開を進めるインドネシアの地域医療の発展を支援

インドネシアは、地熱発電システムを納入するなど、富士電機が積極的に事業を展開している国の一つです。同国は、経済が急成長する反面、離島が多いためインフラ整備が不十分で、十分な医療の恩恵を受けられないなど、貧困に苦しむ地域が数多く存在しています。

富士電機は2008年度から、インドネシアにおいて、国際医療支援団体ピープルズ・ホープ・ジャパン(PHJ)と協働で、「保健・保育センター」や「分娩施設」を建設するなど、地域医療レベルの向上を支援しています。

無電化の離島に富士電機の太陽光発電システムを寄贈

2010年度は、インドネシアの離島の一つであるティルタヤサ自治区ワルガサラ村トゥンダ島に、富士電機製の「可搬型太陽

光発電システム」と「分娩室付保健保育所」を寄贈しました。トゥンダ島は、ジャワ島から船で2時間半の、人口1,800人ほどの小さな離島で、電気が通っておらず(支援当時)、特に医療分野における電気の整備が急務でした。

寄贈した「可搬型太陽光発電システム」で発電した電気は、「分娩室付保健保育所」において、お産の際の明かりや心音計の充電などに使われています。

今後もこのような活動を通じて、経済的に恵まれない地域の人々を支援していきます。



分娩室付保健保育所

活動パートナーの声 「ミレニアム開発目標」への貢献に期待しています

PHJは1997年に設立され、東南アジアの母子の保健・衛生分野の支援活動に取り組んでいる国際医療支援団体です。タイ、インドネシア、カンボジアの人々の将来的な自立に向け、同分野の教育活動に重点を置いています。

富士電機には、インドネシアにおいて、2009年4月完成の地域保健・保育センターに続き、「可搬型太陽光発電システム」と「分娩室付保健保育所」を寄贈いただきました。また、当団体の賛助会員としても10年以上支援いただいています。

こうした貧困地域への支援に深く感謝するとともに、今後も国連が「ミレニアム開発目標」として掲げている「乳幼児死亡率の低減」「妊産婦の健康の改善」に協働で貢献していけることを期待しています。



特定非営利活動法人
ピープルズ・ホープ・ジャパン理事
木村 敏雄 様