

富士電機のCSRの考え方

富士電機のCSRは、「経営理念」・「経営方針」の実践そのものと考えています。そして、CSRの推進にあたり、会社と全従業員が価値観を共有し、一丸となって行動するための指針として「企業行動基準」を定めています。企業行動基準には、2010年2月に参加を表明した国連「グローバル・コンパクト」の4分野10原則を反映させ、その実践にも取り組んでいます。

今後は、「グローバルでの事業拡大」を目指し、各国の法令や企業倫理の遵守はもちろん、人権や地球環境などの社会課題に取り組み、世界のステークホルダーの皆様からのご期待に応えていきたいと考えています。

2011年度の取り組み ~グローバル企業としてのCSR目標の設定~

2011年度は、グローバル企業としてCSR経営を強化するため、人事、環境、法務、調達、営業などのCSR主管部門とCSR推進部門で、当社の取り組みを総点検し、CSR目標の明確化を行いました。社外からの客観的な視点を取り入れるため、(株)クレイグ・コンサルティング様にご協力をお願いするとともに、CSRの国際規格であるISO26000を活用しました。



CSR主管部門とCSR推進部門の討議の様子

STEP 1

準備

コンサルティング会社のISO26000をベースとしたオリジナルのチェックリスト(270項目)を、社内で理解しやすい言葉に置き換えて、富士電機のチェックリストを準備しました。

STEP 2

現状のたな卸しと評価

チェックリストを使って、現状のたな卸しをしました。サプライチェーンでのCSRの取り組み、海外事業に関わる人権の取り組み、国内外子会社のCSR取り組み状況の実態把握などに課題があることがわかりました。

STEP 3

「CSRビジョン」の策定

社内で討議を重ね、「コーポレートガバナンス」「お客様」「取引先様」「従業員」「地球環境」「地域」「コンプライアンス」の7つの重点分野と、ありたい姿「CSRビジョン」を策定しました。そして、その実現に向けた課題を整理しました。

STEP 4

中期的な目標の設定

CSRビジョンを実現するために、2015年までに、どの範囲で、どこまで達成するかを各課題ごとの目標として設定しました。さらに、目標の達成度を示すための指標と目標数値も設定しました。

2012年度の取り組み

2012年度は、2015年度目標をブレイクダウンした2012年度目標を設定し、主管部門を中心にその実現に向けた取り組みを開始しています。また、それぞれの目標達成には、全従業員がCSRを意識した行動をすることが重要と考え、富士電機のCSR経営を浸透させる活動を行っていきます。

さらに、2012年度は、国内外子会社のCSR取り組み状況の実態把握も開始しています。

「CSRビジョン」ならびに「2011年度実績」、「2012年度目標」は、当社のウェブサイトで公開しています。

対談

働くことに誇りが持てる
ワクワクする会社を目指そう

(株) クレイグ・コンサルティング代表取締役の小河光生様をお招きし、CSRビジョン・目標の策定のプロセスを振り返り、「富士電機のCSR」について当社社長室長 (CSR推進部門所管) と対談していただきました。



(右) 株式会社クレイグ・コンサルティング
代表取締役 小河 光生 様

(左) 当社社長室長 三吉 義忠

活動のポイントは「ステークホルダー基点」

小河 富士電機は7月にブランドステートメントを刷新しましたが、そこに込められた「電気、熱エネルギー技術の革新により、安全・安心で持続可能な社会の実現に貢献する」というメッセージは、まさに富士電機のCSRの基盤となる考え方ですね。

三吉 その通りです。私たちはこのステートメントを、世界中の社員とともに検討し、策定しました。ここには、当社が広く世界で社会に貢献していこうとする思いが込められています。

小河 グローバル化を進めていく過程には、「チャンス」と「リスク」が潜みます。「チャンス」は、独自のテクノロジーでいかに地域社会やそこに暮らす人々の生活を豊かにできるか。即ち「ステークホルダー基点」で考えることがポイントとなると思います。

三吉 ステークホルダーの期待に応えるというCSRの基本は海外でも変わりません。それぞれの地域の社会課題に対して、各々の地域で活動する社員が地域社会とコミュニケーションを深め、その解決に取り組んでいきます。

常に世の中の変化に敏感でいる必要がある

小河 企業は常に、ステークホルダーとの間で異なる優先順位に折り合いを付けて活動を行うことが求められています。社会のグローバル化が進むに従いステークホルダーの多様化も加速し、その順位付けはますます複雑化していきます。

三吉 私たちは、活動の優先順位を認識する手段の一つとして、ISO26000を活用した現状把握と目標設定を行いました。海外においてもこの目標を軸に、今後どのような活動を展開していくか、ローカルスタッフと一緒に検討していく予定です。

小河 一方で、「リスク」についても考慮していかなければなりません。今回の現状把握では、「海外子会社の実態が未確認」「人権の取り組みが不十分」などの課題が顕在化しました。企業活動を適正に営んでいくためには、常に社会動向や世の中の変化に敏感でいる必要があります。

三吉 今回明らかになった課題に対処すべく、調査シートを作成し、まずは国内外の子会社を対象とした「実態把握」に着手します。この結果を踏まえ、当該子会社および主管部門とともに課題の対応に取り組んでいきます。

「ワクワク感」あふれる会社になってもらいたい

小河 今回のビジョン・目標策定のプロセスでは、半年間にわたり富士電機の皆さんと意見を交わす機会がありましたが、まじめな社風で、社員も熱い思いを持っていると感じました。これは会社の財産だと思います。

三吉 私自身もこの活動を通じて、社内にある「変えたい」という意識を実感しました。今後これをどのように全社的な「パワー」に変えていくのが大きな課題だと思っています。

小河 私は、ぜひ富士電機には、「ワクワク感」あふれる会社になってもらいたいと思います。社員が自分の仕事に誇り

を持ち、家族や知人に語れること。その誇りは、「日々の仕事」が社会に役立っていると実感することから生まれるのではないのでしょうか。

三吉 全く同感です。当社は今回、CSRの「目指す姿」を決めました。これを世界で働く28,000名の社員が実践することで、ステートメントで描いた姿の実現につながると思います。社会に貢献し、頼りにされる会社であるとともに、多くの社員がワクワクできる職場を目指していきたいと思っています。本日はありがとうございました。