

CSR活動

人材

富士電機は、グローバルで事業を拡大していくために、国籍・性別のみならず、異なる価値観や考え方など、多様な人材をチームとして戦力化し、事業活動全体に多様な価値観を取り込むことで、企業の競争力強化につなげることを目指し、ダイバーシティ(多様な人材の活躍)を人材戦略の重点課題としています。

また、国内外のすべての従業員が、基本的人権について正しく理解し、人と企業活動のつながりのなかで「人権を尊重する」取り組みに着手しました。



女性社員キャリアデザイン研修

グローバル人材の育成

世界の各地域に密着した事業を展開するためには、その地域の言語・商習慣・市場に精通している現地の社員と国内の社員が経営方針や事業戦略を共有し、一丸となって事業を推進していくことが重要と考え、グローバル人材の育成に取り組んでいます。

2012年度の主な取り組み

- 国内のグローバル人材育成プログラムの整備
- 海外現地社員の日本におけるトレーニー制度の実施
- 中国全拠点の現地社員を対象にした「ビジネスリーダー養成研修」の実施

国内のグローバル人材育成プログラム



※海外トレーニー派遣制度：一定期間、海外拠点に研修生(トレーニー)を派遣し、現地で実務を経験する制度。

Voice 富士電機ヨーロッパ社半導体部門からのトレーニーの声



電子デバイス事業本部
事業統括部
産業モジュール技術部
クリスチャン・ツァート

産業モジュール技術部での欧州ビジネスの取りまとめ業務を通じて、パワー半導体の技術や事業プロセスなどの知識を学んでいます。この研修では、日本から欧州の事業をサポートできることを、大きな励みに感じています。産業用パワー半導体分野では、多くの重要なお客様が欧州にR&D拠点を置いており、お客様の製品開発プロセスに技術提案で参画することが競争力につながります。研修期間で得る知識・経験を欧州での技術提案力の向上に役立て、日本と欧州販社との開発協力体制のさらなる強化につなげていきたいと思っています。

女性活躍の推進

日本におけるダイバーシティの取り組みで注力しているのは、女性社員のキャリア形成支援などの女性活躍の推進です。

これまで富士電機では、先輩女性社員がロールモデルとして後輩女性社員の相談相手となる「シスター制度」、育児休暇からの円滑な復職に向けた上司との「ペアワーク研修」や管理職登用に向けたさまざまな能力開発研修などに取り組んできました。また、職場風土の改革を目的に、管理職層を対象とした「ダイバーシティ啓発研修」も実施しています。

女性社員キャリアデザイン研修

2012年度から、管理職を目指す女性社員の意欲を高める取り組みとして「女性社員キャリアデザイン研修」を開始しました。管理職に挑戦する意欲のある女性社員や、所属長が管理職候補として推薦したい女性社員を対象に、以下のねらいで研修を実施しています。

- “管理職とは何か”を理解する
- 自身のキャリアの将来像を明確にする

- 自身の課題を明確にし、弱点を補強する
 - 所属長からの日々の指導・育成を促進する
- 研修期間は6カ月間で、2日間の集合研修を5回実施し、19名が参加しました。

女性社員／女性管理職の推移

	2011年度	2012年度	2013年度
女性社員数(正社員)	1,818名	1,743名	1,745名
女性社員比率	(12.2%)	(11.8%)	(12.1%)
女性管理職数	17名	33名	40名
管理職に占める女性比率	(0.74%)	(1.4%)	(1.5%)

※管理職：課長職層以上

※対象会社：富士電機(株)、富士電機機器制御(株)、富士オフィス&ライフサービス(株)、富士電機ITセンター(株)、富士電機フィアス(株)、(株)富士一級建築士事務所、(株)富士電機フロンティア

人権尊重の取り組み

富士電機は、2011年度に行ったISO26000をもとにしたCSRの取り組み総点検の結果から、グローバルに事業展開を進める上で、グローバル基準の人権対応が必要と考えています。そこで、その取り組みのひとつとして、当社で働くすべての従業員に対する人権尊重の仕組みの整備に着手しました。2012年度は、海外拠点における人権リスクを把握することを目的に、現地の人事部門や従業員への人権状況のヒアリング調査を開始しました。また、国内の階層別教育では、世界基準の人権の考え方を啓発する研修や、人権啓発推進委員会の委員を対象に、国際人権NGO団体から講師を招いて勉強会を実施しました。

今後、海外における地域ごとの人権リスクを整理し、人権対応組織や人権対応ガイドラインの整備、富士電機共通の人権啓発ツールの策定に取り組んでいきます。



海外拠点の人事部門や従業員へ人権状況のヒアリング調査を実施

経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」に選定



経済産業省は、2012年度より、多様な人材を活用して、イノベーションの創出、生産性向上などの成果を上げている企業を「ダイバーシティ経営企業100選」として選定しており、初年度における選定企業の1社として受賞しました。

富士電機は、女性活躍推進の取り組みのほか、高齢者においては、2000年度より定年延長制度を導入しており、現在ではその多くの社員が技術技能伝承の中核を担っています。また、障がい者雇用では、特例子会社の拠点を拡充するなど、雇用の促進と職域拡大などにも取り組んでいます。