

人材

富士電機は、人材が企業の競争優位を生み出す最大のエネルギーであるとの認識のもと、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、人材育成に積極的に取り組んでいます。

また、グローバルで事業を拡大していくために、多様な価値観や考え方を取り込むことで、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。同時に、人権尊重や安全衛生など、グローバル化に対応した働く環境整備にも注力しています。



ロールモデル講演会

人材育成

当社の経営理念・経営方針を具現化し、グローバル競争力の強化につながる「プロフェッショナルな人材の育成」を目指し、積極的に従業員の教育・研修を実施しています。個の育成だけでなく、組織全体の総合力発揮に向け、強いライン長の育成、将来の経営を担う人材の早期育成などに取り組んでいます。

2013年度の主な取り組み 階層別研修

入社3年目終了時や、管理職昇格時、部長昇格時といったステージの節目において、「強いチームづくり」に向けた階層別教育に取り組んでいます。

2013年度は、部長研修の内容を見直し、コミュニケーションスキルや意思決定スキルなどのマネジメント力強化を図るなど、各階層において「個々人の成長」と「チーム力向上」につながるカリキュラムを実施しました。

選抜研修

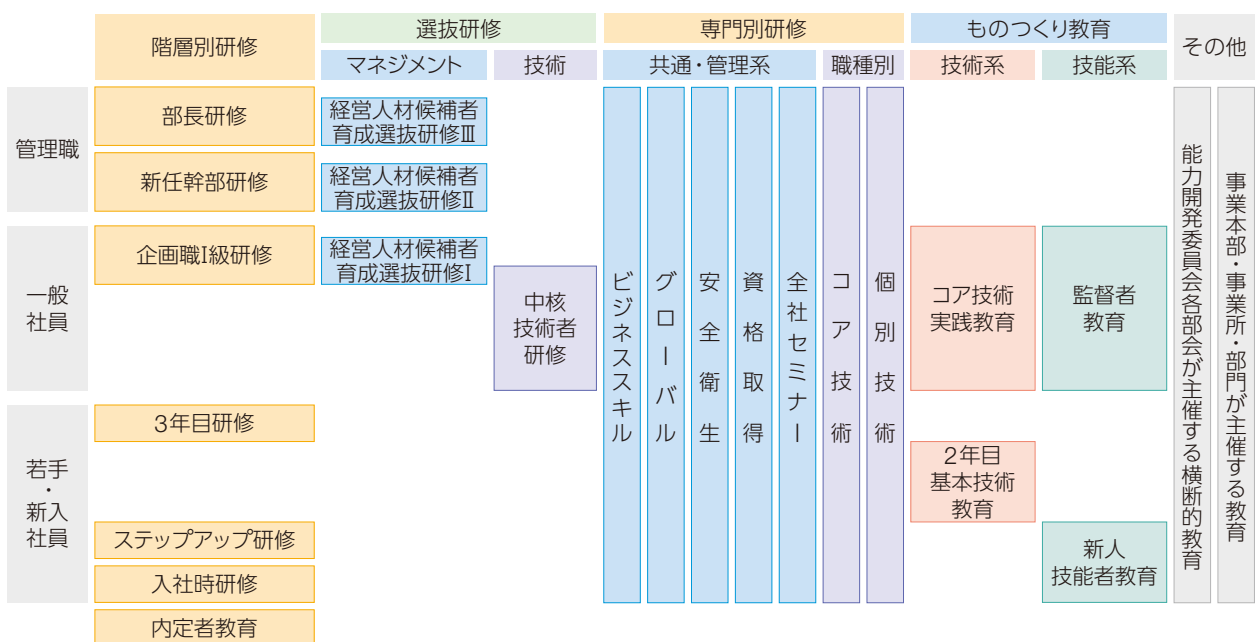
将来の経営層や事業部門のリーダーとなる候補者人材の早期の発掘と継続的・全社的な育成を狙いとした選抜研修の充実に取り組んでいます。

2013年度は、事業部門長や海外拠点長層の育成を目指した研修を実施しました。今後は、対象層を30歳台まで拡大し、事業の継続的な発展のための経営人材の育成に積極的に取り組んでいきます。

富士電機的能力開発体系

各職場でのOJT(業務経験を通じた能力開発)あるいは事業部門、事業拠点ごとの独自教育に加え、全社横断

的に階層別研修、選抜研修、専門別研修、ものづくり教育に大別し、体系化して取り組んでいます。



女性活躍の推進

当社は、経営方針に「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮します」を掲げ、ダイバーシティ活動に取り組んでいます。

特に「女性活躍の推進」に注力し、理工系女子の積極採用、キャリア形成支援や、育児休職からの復職者支援などを継続的に実施しています。また、職場風土の改革に向けて、階層別研修での啓発活動にも取り組んでいます。

女性社員／女性管理職の推移

	2012年度	2013年度	2014年度
正社員数	14,831名	14,472名	14,418名
女性社員数(正社員)	1,743名	1,745名	1,754名
女性社員比率	(11.8%)	(12.1%)	(12.2%)
女性管理職数	33名	40名	42名
管理職に占める女性比率	(1.4%)	(1.5%)	(1.6%)

※ 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

※ 2012年度は6月、2013年度以降は4月現在

ワーク・ライフ・バランス

多様な人材が働きやすく、能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを目指し、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた取り組みを強化しています。「働くべき時は働き、休む時はしっかり休む」というメリハリのある働き方を目指す「働き方改革」と「仕事と仕事以外の生活の両立支援」を重要課題に掲げ、労使で協議しながら制度や社内風土の改善に取り組んでいます。

障がい者雇用

「可能な限り障がい者の職域を開拓し、雇用を拡大していく」という考えのもと、障がい者雇用促進に取り組み、2014年6月現在の障がい者雇用率は2.15%と法定雇用率2.0%を上回っています。特例子会社(株)富士電機フロンティアを設立し、知的障がい者を中心とした障がい者の雇用促進と職域開拓を推進しています。

2013年度の主な取り組み

設立20周年を迎えた当社では、2013年度に全8事業所で10名を採用し、障がい者雇用数は100名となりました。職業

2013年度の主な取り組み

採用活動

理工系女子採用プロジェクト 理工系出身の女性社員でプロジェクトを編成。現場で活躍する女性社員の生の声を伝えるセミナーなどで、当社でのキャリア形成の具体的なイメージを伝え、採用につなげる活動を実施。

キャリア形成支援

マネジメント能力向上研修 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、自身のキャリア・将来像、能力・スキル向上の課題を明確にするなどの研修を実施。

シスター制度 先輩女性社員が後輩女性社員の相談相手となり、キャリア形成や家庭との両立を支援する制度を運営。

ロールモデル講演会 「身近に目標となる先輩社員が少ない」という女性社員の声に応え、若手社員のキャリア意識醸成を狙いとしてロールモデル講演会を実施。

育児休職からの復職者支援

ペアワーク研修 仕事と家庭の両立、会社への成果の最大化を目的に、復職者と上司がお互いの状況や考え方を共有し、今後の仕事やキャリアについて話し合う研修を実施。

職場風土改革

e-ラーニング ダイバーシティの重要性を理解するためのe-ラーニングを一般社員を対象に実施。

2013年度の主な取り組み

業務のたな卸しや見える化など業務品質向上につなげるための職場単位の活動や、ワーク・ライフ・バランスの重要性を啓発する講演会などを実施しました。また、心身の健康増進に加え、メリハリある働き方の浸透とチームとしての職場の業務効率向上を狙いとして、全社員を対象とした「5連続休暇」の取得促進を行いました。

今後は、男性育児参画促進に向けた休暇制度の拡充などにも取り組んでいきます。

人として自立することが大切と考え、従来行っている清掃や社内メール便などの受託業務に加え、積極的に各人の能力開発に注力し、製造現場などへの職域拡大に取り組んでいます。三重・吹上事業所では、自販機や電磁開閉器の部品組立作業の担当範囲の拡大に取り組み、川崎事業所では、タービンブレードの研磨、刻印打ち作業やフォークリフト作業など健常者とともにやるようになりました。

さらに、当社では、障がい者の保護者や関係団体を対象とした施設見学会や養護学校生のインターン受け入れなどを行い、一人でも多くの方が社会参加できるよう取り組んでいます。

人権尊重

グローバルで事業を拡大していく上で、グローバル基準の人権対応が必要であると考え、人権尊重の体制整備に取り組んでいます。

2013年度の主な取り組み

2012年度に行った海外拠点における人権状況のヒアリング調査の結果を踏まえ、「企業行動基準」の人権に関する指針をより具体化した「従業員の人権に関する方針」を新たに策定しました。また、方針に即した人権・労働慣行の具体的チェック項目と改善手順をまとめた「人権配慮ガイドライン」

を策定し、あわせてグローバル基準の人権教本を作成しました。

今後は、この方針・ガイドライン・教本を国内外の各拠点に展開し、人権尊重の体制整備に取り組んでいきます。

また、人権啓発活動では、国内の階層別研修で、企業活動と人権との関わりや人権尊重の必要性を理解するための研修を実施しています。新任幹部研修では、組織の最前線の管理者として人権リスクに対する感度を高めることを目的に、ケーススタディを用いたグループディスカッションなどを実施しました。

安全衛生

労働安全衛生を企業経営における最重要課題の一つと位置付け、「働く者の安全と健康はすべてに優先する」という基本理念に基づき、全社員が一丸となって実効性のある安全衛生活動に取り組んでいます。

2013年度の主な取り組み 「安全衛生基本方針」の策定

安全衛生基本理念に基づき、「安全衛生基本方針」を新たに定め、国内外のすべての事業所に展開しました。全社の安全衛生推進委員会は、この基本方針に沿って、前年度の事故・災害に対する反省や今後の課題の見直しを行い、各年度ごとの「全社安全衛生管理方針」のなかで目標や具体的実施事項を定めます。国内外の事業所は、「全社安全衛生管理方針」に従い、安全衛生教育や安全パトロールの実施など具体的な活動を推進していきます。

安全衛生基本理念

働く者の安全と健康はすべてに優先する

富士電機 安全衛生基本方針

1. 富士電機は安全衛生を企業経営における最重要課題の一つと位置付け、安全で快適な職場環境の形成と、労働災害の撲滅および心身の疾病予防に向けた質の高い安全衛生管理活動を実践します。
2. 関係法令並びに会社、事業所、部門が定めた自律的な管理基準を遵守し、常に基本に忠実に安全衛生活動を励行します。
3. 富士電機の事業にかかわるすべての人が、自らの安全と健康を確保するために、一丸となって自主的な安全衛生活動に取り組み、職場に安全文化を根付かせます。
4. すべての事業において従業員の安全と健康を第一に考える積極的な安全衛生活動を展開し、さらにこれを公開することで、より安全、安心で快適な社会の実現に貢献します。

海外拠点の安全衛生の推進

グローバル化を進める上で、海外拠点の安全衛生も重要課題です。全社の安全衛生管理方針や規程・基準類など主要な文書の英語版・中国語版を作成し、海外拠点では国内部門に準じた労働安全衛生の管理体制整備を進めています。また、各国の法令遵守に加え、現地の文化・習慣にマッチした安全衛生活動を推進しています。

2013年度は、全社安全部門責任者によるマレーシアとタイの生産拠点に対する安全指導やタイのプラント建設現場の現地安全パトロールを行うなど、安全衛生環境の一層の充実に努めました。



タイのプラント建設現場での現地安全パトロール

無災害記録の外部評価

大田原工場では、1979年から2013年にわたり2,550万時間の無災害記録を達成し、厚生労働省から最高位の「第5種無災害記録証」を授与されました。これを一つの通過点として、従業員一人ひとりの安全意識の徹底などにより、今後も労働災害の予防に努めていきます。