

# 人材

富士電機は、人権尊重や安全衛生など、働く環境の整備に注力しています。同時に、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、社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、グローバルに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。



メンター制度の面談の様子

## 2014年度の主な取り組み

### 人権尊重

グローバルな事業展開において人権尊重責任を果たしていくためには、世界基準の人権の理解と実践が不可欠なことから、そのための体制整備に取り組んでいます。

#### 人権方針の展開

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」を策定し、国内外の各事業所および子会社に展開しました。各事業所・子会社では、人権担当責任者を選任し、上記方針を基に人権・労働慣行に関する具体的なチェック項目をまとめた「人権チェックシート」に従い自己

点検を行いました。今後は、各事業所・子会社において点検結果に対する改善に取り組みます。

#### 教育・啓発活動

国内の階層別教育において、世界基準の人権と企業の人権尊重責任の理解を深めるための研修を実施しています。特に幹部社員層に対しては、自社のみならずサプライチェーンでの人権リスクに対する感度を高めることを目的に、事例を活用したグループ討議を実施しました。

### 安全衛生

富士電機では「働く者の安全と健康はすべてに優先する」という基本理念を掲げ、全社員が一丸となって安全衛生活動に取り組んでいます。

#### 安全衛生大会の開催

毎年2月、富士電機安全衛生大会を開催しています。大会では毎回、国内全事業所の安全衛生担当者をはじめ、労働組合や協力会社からも多くの参加者が集い、1年間の振り返りと新しい年度の取り組みを確認しています。

今回は、当社が「安全行動指針」と位置付ける安全の基本動作、「一人KY(危険予知)」と「指差呼称」を日々全員が実践することで、常に安全を意識する「安全文化」を社内に根付かせていくことを確認しました。

#### 実効ある安全衛生教育と安全パトロールの実施

労働災害を防ぐには、職場の一人ひとりが自ら進んで安全の知識と意識を磨き、これを維持していく努力が必要です。

そのため、年間を通して実践的なカリキュラムによる安全衛生教育を継続的に企画・開催しています。一方、作業に潜むリスクや災害の要因に



安全パトロールの様子

気付くとともに、相互啓発を図るためには、計画的な安全パトロールが欠かせません。国内の工場、建設現場はもちろん、中国や東南アジアなど海外拠点の安全パトロールにも力を入れて大きな成果をあげています。

#### 無災害記録の達成

鈴鹿工場が厚生労働省の示す「第一種無災害記録」を達成し顕彰されました。これからもより安全で快適な職場の実現と労働災害の撲滅に向け、努力を惜みずに取り組んでいきます。

## 人材育成

富士電機の経営理念・経営方針を具現化し、自律的かつ継続的に成長していく「プロフェッショナルな人材」の育成を目指し、各職場でのOJT(業務経験を通じた能力開発)に加え、全社横断的な教育・研修を積極的に実施しています。

また、グローバルな事業展開の拡大に向け、働いている場所や国籍を越えて社員が力を合わせてチームとして力を発揮することを目指した人材育成に取り組んでいます。

### 階層別教育

管理職昇格、部長職任命等の節目において、組織の総合力発揮に向けた階層別教育を実施しています。2014年度は498名が、「意思決定」「コミュニケーション」等、組織マネジメント力の向上を目的としたカリキュラムを受講しました。

### 選抜教育

将来の経営人材候補者の早期発掘と継続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。2014年度は、

部長職層15名、課長職層13名が受講しました。

### グローバル化教育

2014年度は、東南アジア5ヵ国で採用されたローカル若手営業スタッフ13名がタイに集まり、製品・技術の理解とお互いのネットワークづくりを目的とした研修を行いました。



タイでの研修参加者

また、将来の海外要員の早期育成や、日本国内のグローバル化推進要員の育成を目指して、日本の若手社員11名を新たにトレーニーとして海外に派遣しました。

日本から海外に赴任する社員全員に対しては赴任前研修を実施し、文化の違いを越えて相互に認め合い、協力し合うことの大切さとコンプライアンス意識の浸透を徹底しました。

## 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・バランスの実現に向けた取り組みを強化しています。より効率的で高いレベルの仕事の実現を目指す「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。

2014年度は、業務品質向上に向けて、業務の棚卸しや見える化などの職場単位の活動を行うとともに、「働くべきときは働き、休むときはしっかり休む」というメリハリのある働

き方の浸透と、チームによる業務推進を狙いとして、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。また、有給休暇取得促進に向け、当年度に付与された有給休暇日数のうち50%を事前に計画するように、計画取得制度も改訂しました。

また、男性育児参画を推進するため、育児に関する休暇制度の拡充、社員意識の変革に向けた「イクメンセミナー」を開催しました。さらに、介護の基礎知識を習得するためのセミナーも開催しました。

## 障がい者雇用

特例子会社(株)富士電機フロンティアは、「一人でも多くの障がい者を雇用して、定年まで就業を継続する」という考えのもとに、知的障がい者を中心とした障がい者の雇用促進や、全国の事業所の製造現場や部品検取センターの業務を担うなど、職域の拡大を進めています。



荷札取り付け作業

2014年度は16名(新卒10名・中途6名)の障がい者を採用し、2015年6月現在の障がい者雇用率は2.24%となっています(法定雇用率2%)。

また、就業継続の取り組みとしては、一般的に加齢による影響を受けやすいと言われる基礎学習能力と基礎体力の維持・向上や、社会人として自立するための支援にも重点的に取り組んでいます。

さらに社外イベントへの参加などを通じた職業人としての自立も促しており、第35回全国障害者技能競技大会ではオフィスアシスタント部門で銅賞を受賞するなど、着実に成果をあげています。

## 女性活躍の推進

富士電機は経営方針に「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」と掲げ、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

学生の積極採用、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。

### 主な取り組み

採用活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>理工系女子採用プロジェクト</li> </ul>
キャリア形成支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>異業種合同女性管理職研修</li> <li>シスター制度(女性社員間のメンター制度)</li> </ul>
育児休職からの復職者支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>ペアワーク研修</li> </ul>
ダイバーシティ推進の浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所・ワーキンググループでの取り組み</li> </ul>

### 女性社員／女性管理職の推移 (4月現在)

	2013年度	2014年度	2015年度
正社員数	14,472名	14,418名	<b>14,260名</b>
女性社員数	1,745名	1,754名	<b>1,764名</b>
女性社員比率	(12.1%)	(12.2%)	<b>(12.4%)</b>
女性管理職数	40名	42名	<b>46名</b>
管理職に占める女性比率	(1.5%)	(1.6%)	<b>(1.7%)</b>

※ 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

## 現場ルポ 育児両立支援 上司と部下のペアワーク研修

### 子育て中の社員にも生き生きと働いてほしい

富士電機では、育児休職からの復職者とその上司を対象とした「ペアワーク研修」を実施している。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ことで、仕事と家庭の両立につなげることが目的だ。

#### ■ 今後のキャリアについて話し合う

「育児と仕事に対する考えや取り巻く状況はさまざま。優しさから育児中の部下の仕事を軽くしたら、部下の方は不満に思ったという事例もありました」そう語るのはダイバーシティ担当の人事・総務室 工藤香織。



ダイバーシティ担当 工藤

研修では、上司と部下がお互いの立場になって話し合いをしたり、直属の関係ではないペアで、普段、職場では聞けないことを聞いてみるなど。先輩社員の経験談を紹介するDVDの視聴で気持ちが楽になった、という参加者の声も多い。最後は上司・部下でじっくり今後について話し合う。

#### ■ コミュニケーションの大切さ

工場の設備投資の管理業務を担当する生産調達本部 SCM推進部 江敏宣は、6か月の育児休職期間後に復帰した。「復職時に不安だったことが二つありました。一つは残業ができないので、仕事を終わらせることができるか。もう一つ

は子どもが病気などで急に休んだ場合の仕事の調整です。他の人に迷惑をかけてしまうのではないかと心配でした」

上司であるSCM推進部長 清水貴宏は、「自分も共働きだったので、両立の大変さはわかっているつもりでしたが、自分が考えている以上に江さんは職場の人たちに迷惑がかかることに気を遣っていることがわかりました」と対話する重要性を感じたようだ。



SCM推進部 江と上司の清水

「他の参加者の話を聞いて、悩みを抱えているのは自分だけではないとわかって良かったです。上司とも、研修後はより話しやすくなったと思います」(江)

そんな江に清水は、「育児期間は大変なこともありますが、それは一時的なこと。長い目で見てキャリアアップに努めてもらいたい」と温かい目でエールを送る。

「部下は育児と両立させながら会社への貢献を意識して仕事をし、上司は適切な支援をする。そんな風土を根付かせたいと思っています」(工藤)

現在、富士電機の育児休職者はほぼ全員復職しており、子育て中の社員の活躍が期待される。