

2015年度報告 人材

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。



キャリアアップサポート研修

2015年度の主な取り組み

人権尊重

企業の意思決定や事業活動において人権尊重責任を果たしていくためには、従業員一人ひとりが常に人権尊重の視点をもって行動し、人権を侵害したり人権侵害に加担しない企業風土を醸成・維持していくことが不可欠です。富士電機では、人権尊重を推進する体制整備に取り組んでいます。

人権啓発推進体制の整備

2014年度に策定・展開した「従業員の人権に関する方針」ならびに「人権チェックシート」に従って国内外の各事業所・子会社が実施した自己点検結果に対し、海外製造子会社を中心にヒアリングを行いました。ヒアリングに基づいた改善策の検討を進めるとともに、人権に関する取り

組みの推進にあたっての課題等についても意見交換を行いました。

教育・啓発活動

国内の階層別教育において、グローバル基準の人権と企業の人権尊重責任への理解を深めることに重点を置いた研修を実施しました。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ため、ケーススタディを活用したグループ討議を行いました。

また、人権が尊重され、差別やハラスメントのない職場運営がすべての事業活動の基本であるとの認識から、国内全従業員を対象にハラスメントに関するeラーニングを実施しました。

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、安全な職場、安全な作業を目指し日々安全衛生活動に取り組んでいます。

安全衛生大会の開催

2016年2月12日、富士電機安全衛生大会を開催しました。本大会では、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年間の内省と新しい年度の取り組みを確認しています。今回は、昨年社内で発生した災害の発生原因について、当時の状況を全員で確認・共有するとともに、その内容を自部門内へ周知することを確認し、再発防止を誓いました。

安全衛生教育の継続的実施

労働災害を防ぐには、全社員がそれぞれの立場で職場の不安全状態・行動にいち早く気づき、そのリスクを摘み取ることが重要です。そのためには、一人ひとりが安全に関する正しい知識と意識を身につけていなければなりません。富士電機では、資格取得時だけでなく、定期的に能力向上を目指すリフレッシュ教育等を実施し、継続性の観点からも安全衛生教育を企画・実施しています。

職場点検パトロール

慣れた作業の中に潜むリスクに気づくには、第三者の目で点検することが効果的です。これには、グループ会社も含めた計画的な安全パトロールの実施が欠かせません。富士電機では、国内の工場や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。



安全パトロールの様子

無災害記録の達成

松本工場が厚生労働省の示す「第三種無災害記録」を、同じく吹上工場が「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に向けて、労働災害の撲滅を目指します。

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。2015年度は419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目的とした選抜研修の充実に取り組んでいます。2015年度は、課長職層14名が受講しました。

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・バランス実現に向けた取り組みを強化しています。「働くときは働き、休むときはしっかり休む」というメリハリのある働き方を提唱し、休暇を取りやすい風土を根づかせるべく活動を展開してきました。

2015年度は、長時間労働是正に向けて数値目標を設定するとともに、労使で取り組みをフォローするための定期的な協議の場を設けました。

また、男性社員の育児参画を推進するため、育児に関する休暇制度の拡充を行うとともに、制度取得促進を目的として、

障がい者雇用

「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、障がい者の雇用促進と就業継続に取り組んでいます。

2015年度も、引き続き全国の事業所にて新規職域拡大に取り組んだ結果、19名(新卒14名・中途5名)の障がい者を新たに採用し、2016年3月現在の富士電機グループの障がい者雇用率は2.3%となっています。

障がい者への社員教育については、全国障害者技能競技大会や障害者ワークフェアへの参加、行動目標制度等を通じて職業人としての自立を促しています。また、基礎学習能力

グローバル化教育

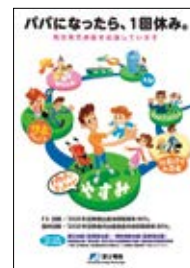
2015年度はローカル幹部スタッフ13カ国22名を集めた「グローバル・リーダーシップ研修」を実施し、国や地域を越えたビジョンや課題の共有、参加者間の連携を深めました。また、ローカル若手スタッフを対象とし、製品知識の向上やお互いのネットワークづくりを狙った「営業力強化研修」をタイで2回開催し、アメリカ・中東等より12カ国31名が参加しました。

一方、日本からは若手社員12名を新たにトレーニーとして海外へ派遣するとともに、技術者4名を海外留学に派遣しました。海外への新規赴任者に対しては、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。



グローバル・リーダーシップ研修

会社が男性社員の家族の出産を把握した時点で、当人とその上司に配偶者出産時の休暇制度についてのメールを配信し、制度を積極的に活用するよう呼びかけを行っています。さらに男性社員の育児参画を醸成するためのイクメンセミナーの開催や階層別研修での教育の実施、イクメンポスターの掲示等、社員意識の変革に向けた取り組みを行いました。介護に対しては、基礎知識を習得するためのセミナーを開催しました。



イクメンポスター

の維持・向上、体力強化を含めた健康管理、宿泊研修などを活用した生活管理を通じて、社会人としての自立を支援することも重点的に取り組んでいます。その結果、各種資格の取得など、さまざまな成果をあげています。



電子基板の試験作業



フォークリフトでの作業の様子

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する」を掲げ、ダイバーシティの強化を継続的に進めています。その一環として特に女性活躍の推進に注力し、理工系女子学生の積極的な採用や、若手・中堅女性社員に対するキャリアアップサポート研修、女性先輩社員と後輩社員によるメンター制度、育児休職者と上司によるペアワーク研修などのキャリア形成支援、管理職をはじめとする全社員への啓発等、女性活躍の推進に向けた活動を幅広く展開しています。

当社は2013年、多様な人材を活用してイノベーションの創出・生産性向上等の成果をあげている企業として、経済産業省が主催する「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されています。

さらに、女性活躍推進に関するこれらの取り組みが総合的に評価され、2016年に「なでしこ銘柄」に選定されました。

主な取り組み

採用活動	・理工系女子採用プロジェクト
キャリア形成支援	・女性社員キャリアアップサポート研修 ・異業種合同女性管理職研修 ・シスター制度(女性社員間のメンター制度)
育児休暇からの復職者支援	・ペアワーク研修
ダイバーシティ推進の浸透	・各事業所に拠点担当者を配置し、事業所ごとの取り組みを強化 ・階層別教育

女性社員キャリアアップサポート研修

さらなる女性活躍の推進のため、女性幹部社員育成に向けたキャリアアップサポート研修を実施しています。評価面談時に実施したキャリアに関する意識調査では、キャリアアップを目指す意思はあるものの、仕事やそれ以外の生活において漠然とした不安を感じている状況にありました。そこで、具体的なキャリアビジョン作成や女性先輩社員によるロールモデル講演会等によりキャリアアップに挑戦する意欲を高めるとともに、中堅社員に必要なスキルを身につけることを目的とした研修を実施しました。

シスター制度(女性社員間のメンター制度)

シスター制度は、他部門の女性上級者を女性社員の相談相手として選定し、面談を通じて、女性社員の成長を支援する制度です。

富士電機では、女性社員間で身近にロールモデルや相談相手になる人が少ないという課題がありました。そこで、①先輩社員から「キャリア形成」「仕事と仕事以外の両立」について支援を受けることによる後輩社員の成長、②女性社員間のネットワーク構築、③先輩社員の人材育成能力の向上につなげることを目的として、2011年度より実施しています。2015年度までの5年間で延べ218名が参加しています。

「なでしこ銘柄」に選定

経済産業省と東京証券取引所は共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」に認定しており、当社は上場企業約3,500社の中からその1社として選ばれました。

「なでしこ銘柄」は中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として、①女性のキャリア支援、②仕事と家庭の両立支援の2つの側面でスコアリングするとともに、ROE(自己資本利益率)など財務面でのパフォーマンスを加味して業種ごとに銘柄選定されます。



「なでしこ銘柄」ロゴマーク

女性社員／女性管理職の推移(4月1日時点)

	2014年度	2015年度	2016年度
正社員数	14,418名	14,260名	14,057名
女性社員数	1,754名	1,764名	1,737名
女性社員比率	(12.2%)	(12.4%)	(12.4%)
女性管理職数	42名	46名	48名
管理職に占める女性比率	(1.6%)	(1.7%)	(1.9%)

※ 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

女性活躍に関する数値目標

2020年度女性役職者層	300名
2020年度女性大卒・高専卒採用割合	20%

※ 役職者層:係長クラス以上

※ 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)

女性社員の成長を支援する

富士電機では、女性社員の相談相手が身近にいないという不安や悩みを解決するため、女性先輩社員に相談できる「シスター制度」を導入しています。

■ 富士電機のシスター制度とは

『「職場の中で女性社員が一人で、仕事や家庭のことを相談する相手がいないため不安を感じる」という声を聞きます。何とかこの問題を解決できないかとの



ダイバーシティ担当 工藤 香織

制度を導入しました」と語るのは、人事・総務室の工藤。

シスター制度とは、2～3か月に1回の面談を通じて女性社員のキャリア形成や両立に向けた支援を行う当社の制度。2015年度は、36組・72名が参加した。また、円滑なコミュニケーションの取り方や、相談内容の共有、解決法の討議などを行う集合研修を3回実施し、女性社員の成長を支援している。

■ 広い視野を求めて



経営企画本部 財務室 税務部
国際税務課 立川 いづみ

税務関係で主に海外拠点との取引などを担当する部門で働く立川。参加の動機は「入社以来ずっと同じ職場で仕事をしてきたので、もっと広い視野が持てないか、上司の勧めもあり、キャリアアップの一環として参加しました。アドバイザーの方がどんな方が不安はありましたが、それよりも期待と楽しみの方が大きかったですよ」と笑顔で答える。

■ 経験を活かしてアドバイス

アドバイザーの佐藤は、富士電機ITセンター(株)の人事部門で働く管理職。「立川さんは仕事も家庭も大切にす頑張り屋さん。でも、ときには息抜きも必要」と自身の経験からアドバ



富士電機ITセンター(株) 業務企画部
人事総務課 主査 佐藤 美香子

イスする。「もう少し肩の力を抜いて。笑顔を絶やさない素敵女性になってほしい。立川さんは自分の力で羽ばたいていける女性です。でも、困ったときはいつでも相談に来て」と笑顔でエールを送る。

■ お互いの成長につながる「気づき」

『「海外との取引などの仕事は視野が広がる職場だよ」と言われた時は目からウロコでした。違った視点で見てもらえたことで、気づきも



面談の様子

あり、考え方も変わりました」と研修の成果を語る立川。

佐藤に子育てについても聞いてみた。「世話を焼くのが当たり前と考えていましたが『子どもが自分でできることはできるだけ任せることを通じて一人の人間として自立させることも大切』と4人のお子さんを育てる佐藤さんの話に感銘を受けました。いつか自分の経験が活かせる時が来たら、今度は私も後輩社員に伝えたいです」と語ってくれた。

面談の中、ネットワークについての話も出た。「研修を通じて普段の仕事では知り合い得ないネットワークができ、人の輪が広がっていく感じがする」(佐藤)

「研修で職場内でのコミュニケーションの大切さを改めて学びました。忙しくても声をかけることを心がけています」(立川)

会話の端々にお互いの成長を感じる瞬間がある。

■ 働く女性に向けて

「制度導入から5年目を迎え、参加人数も延べ200名を超えました。この研修を通じて仕事と仕事以外の双方の充実を図り、女性社員がその力を余すことなく発揮できる職場風土づくりにつなげたい。この研修はそのきっかけづくりだと考えています」(工藤)

富士電機の女性社員への支援は続く。