

社会（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。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、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。



安全パトロールの様子

人権尊重

「企業行動基準」の中に、「人を大切にします」と掲げ、そのなかで富士電機で働く人々とその他すべての人との関係において、基本的人権を尊重することを明記しています。また、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」を全社に展開し、人権尊重を推進しています。

教育・啓発活動

差別やハラスメントのない人権が尊重された職場運営がすべての基本との認識のもと、国内全従業員の未受講者を対象にハラスメントに関するeラーニングを継続実施しました。

また、幹部社員研修においては、事業活動を行うに当たって留意すべき人権の視点から、人権リスクの理解向上に向け、ケーススタディによるグループ討議を実施しました。

人権研修の受講者数(2016年度)

階層別研修(新入社員、主任・幹部社員)	574名
ハラスメント研修(eラーニング受講者)	3,639名
人権団体・自治体主催の研修	43名

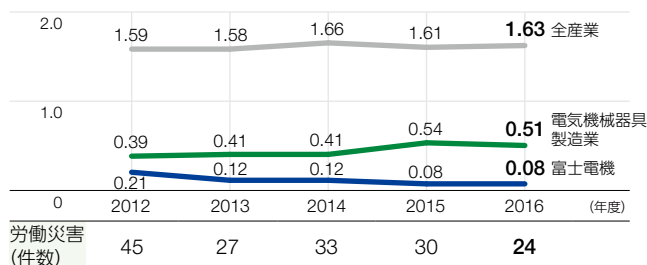
安全／健康な職場

職場の安全衛生を企業にとっての最重要課題とみなし、「働く者の安全と健康はすべてに優先する」を基本理念に掲げ、これに基づく「安全衛生基本方針」を広く内外に宣言しています。

継続的な安全衛生教育と安全パトロールの実施

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。2016年度は定期的な安全衛生教育に加え、管理者や運転者に向けた交通セミナーを開催し、延べ受講者数は2,956名となりました。また、異なる業種の労使安全衛生担当者による工場相互診断や、国内外の建設工事現場、さらには中国や東南アジアなどの海外拠点についても積極的に安全パトロールを実施し、2年連続で労働災害(件数)が減少しました。

度数率(労働災害率)の推移(国内)



健康管理とメンタルヘルスケア

法に定められた定期健康診断の100パーセント受診に加え、最新の検査項目や検査方法の採用、有所見者への健康指導

などの施策を通じて生活習慣病予防への積極的な取り組みを進めています。

ダイバーシティ推進

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、異なる信条や考え方など、チームに多様な価値観を取り込んで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。

海外人材雇用

富士電機の成長、事業拡大に向けグローバル化に取り組む中、海外拠点のビジネスを担う現地人材の育成、幹部への登用を進めています。富士電機アメリカ社、富士電機インド社には現地の人材をトップに登用し、また、アジア、中国も管理

職に現地社員を増やすなど、国、地域に密着したビジネスを展開しています。



富士電機 インド社現地採用スタッフ

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。2016年度は、山梨製作所で障がい者雇用を開始するなど、全国のすべての事業所にて、製造現場や間接職場などへの新規職域拡大を継続実施した結果、11名(新卒8名・中途3名)の障がい者を採用することができました。

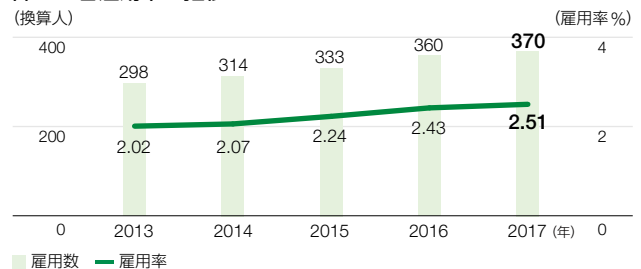


フォークリフトの運転作業

主な取り組み

- 障がい者の職域拡大の継続・強化
- 自立支援のための研修

障がい者雇用率の推移



女性活躍推進

理工系女子学生の採用に向け、女子理工系採用プロジェクトを展開するとともに、インターンシップを積極的に実施しました。



メンター制度(面談の様子)

また、若手・中堅女性社員のキャリアアップに向けた取り組みとして、幹部社員候補となる若手・中堅女性社員との面談を実施し、キャリア開発対象者を決定しました。

今後、個人ごとにキャリア開発計画を策定し、キャリアアップにつなげる計画です。

主な取り組み

- 理工系出身女性社員のプロジェクトチームによる理工系女子学生の積極採用
- 女性先輩社員と後輩社員によるメンター制度の実施
- 女性管理職層の計画的育成の強化
- 階層別啓発教育の実施(新入社員/中途採用社員/新任係長職/新任管理職)

女性社員/女性管理職の推移

	2015年度	2016年度	2017年度	2020年度目標
正社員数	14,260名	14,057名	13,907名	—
女性社員数	1,764名	1,737名	1,725名	—
女性社員比率	12.4%	12.4%	12.4%	—
女性採用数*	36名	31名	31名	—
女性採用比率	23.4%	16.9%	14.2%	20%
女性管理職数*	46名	48名	48名	—
女性管理職比率	1.7%	1.9%	1.9%	3.0%
女性役職者数*	172名	192名	215名	300名

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

うち、女性採用対象会社:富士電機(株)、富士電機機器制御(株)

*女性採用数:大卒、高専卒、管理職:課長職層以上、役職者:係長クラス以上

■ 2年連続で「なでしこ銘柄」に選定

経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れた中長期的に企業価値向上を図っている企業を認定する「なでしこ銘柄」に、2016年に続き、2年連続で選ばれました。



社会 (人材)

ワーク・ライフ・バランス推進

多様な人材が働きやすく、能力を最大限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活動を強化しています。「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、「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。

働き方改革・両立支援の取り組み

長時間労働是正に向けて、職場および個人の働き方についてその要因を分析し、月次でフォローすることで、時間外労働の適正化を推進しました。また、働く時間・場所の柔軟化に向けて、下記の制度を新たに拡充しました。

- ・ Location Flexible勤務制度 (在宅勤務 / サテライト勤務)
- ・ 再雇用希望登録制度

■「プラチナくるみん」認定の取得

厚生労働省からくるみん認定をすでに受け、両立支援制度の導入や利用が一定程度進み、高い水準の取り組みを行っている企業を対象とした、「プラチナくるみん」認定を取得しました。



主な取り組み

- 働き方の改革・休暇取得促進に関する取り組みの強化
- 男性社員の配偶者出産休暇取得の奨励、各拠点に「相談窓口」の設置
- 育児休職からの復帰者と上司に対するペアワーク研修の実施
- 階層別啓発教育の実施 (新入社員 / 中途採用社員 / 新任係長職 / 新任管理職)

年次有給休暇取得日数 (国内) / 平均残業時間 (国内)

	2014年度	2015年度	2016年度
年次有給取得日数 (日)	13.9	13.8	14.3
平均残業時間 (時間)	23.08	23.11	22.07

育児・介護関連精度の利用者数 (国内)

	2012年度 2013年度 2014年度 2015年度 2016年度					2020年度 目標
	育児休業 (うち男性)	111 (1)	123 (3)	105 (3)	105 (2)	117 (9)
育児短縮勤務 (うち男性)	173 (0)	183 (1)	189 (2)	211 (1)	219 (1)	-
介護休職 (うち男性)	2 (1)	3 (2)	4 (2)	3 (1)	7 (3)	-
配偶者出産休暇 (取得率)	-	141 (54.0%)	173 (57.9%)	168 (59.8%)	189 (66.1%)	- (90.0%)

対象範囲: 富士電機 (株)、富士電機機器制御 (株)、富士電機フィアス (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)、(株)富士一級建築士事務所、(株)富士電機フロンティア

人材育成

従業員の能力開発を、経営にとっての最重要テーマの一つに据え、当社の経営理念・経営方針を具現化し、グローバル競争力強化につなげる「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。

教育・研修制度

各職場でのOJTや事業部門、事業拠点ごとの独自教育に加え、本社横断的に、また専門分野別に各階層に応じて幅広い教育・研修を実施しています。2016年度は、更なる海外事業の伸長に向け、グローバル人材の育成を図るべく、国内から将来の中核をなす若手社員 (技術・営業・生産) を、欧米・アジアの拠点に1年間派遣し、海外スキルの習得に取り組ましました。また、日本から海外へ新たに赴任した社員に対しては、「赴任前研修」を実施し、文化の違いを超えて相互に理解・協力し合う大切さを伝えるとともに、コンプライアンス教育を重点的に行いました。

主な取り組み

- 階層別研修 (進級・昇格時、入社時、3年目等)
- 選抜研修 (経営人材候補育成)
- 専門分野別研修 (技術・ビジネススキル等)
- 赴任前研修の実施

教育受講者数 (2016年度)

階層別研修	929名
選抜研修	27名
専門分野別研修	3,482名
赴任前研修	73名