

# 社会(従業員)

人権尊重や安全衛生、さらに多様な働き方の推進など、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、人材育成やダイバーシティ(多様な人材の活躍)を人材戦略の重点課題としています。

## 人権尊重

### グローバルでの人権の取り組み

「企業行動基準」に、「人を大切にします」と掲げ、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」を国内外子会社を含めた全社に展開し、人権尊重を推進しています。

また、国連グローバル・コンパクト、ならびに「ビジネスと人権に関する指導原則」など、グローバル基準に沿った人権の尊重を進め、「人権を侵害しない・人権侵害に加担しない」持続可能な企業体質の構築を推進しています。

### 2017年度の主な取り組み

- 階層別研修(新入社員、主任・幹部社員)
- 人権啓発ワークショップ(幹部社員対象)
- 人材派遣会社、請負会社への人権浸透
- 人権団体・自治体主催の研修会参加(人権・採用担当者)

## 安全 / 職場環境

### 安全意識の向上と健康管理

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

工場の安全衛生診断だけでなく、全国各支社でも労働災害・業務自動車事故の撲滅に向けて支社安全大会を開催しました。また、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としたストレスチェック制度も2年目となり、多くの従業員に浸透してきました。

### 2017年度の主な取り組み

- 安全衛生教育の実施
- 工場安全衛生診断、安全パトロールの実施
- メンタルヘルス教育
- ストレスチェック制度の浸透

## ダイバーシティ

### 多様な人材の活躍

グローバルで事業を拡大していくために、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、ダイバーシティを人材戦略の重点課題として取り組んでいます。

ダイバーシティの強化では、女性活躍の推進が評価され、「なでしこ銘柄」には3年連続で選定、新たに「えるぼし」の最高ランクに認定されました。また、障がいのある社員の雇用拡大のため、職域拡大や継続就労の推進、施設見学会やインターン受け入れなど、一人でも多くの方が社会参加できる取り組みを実施しました。



えるぼし(最高ランク)  
(厚生労働省)



なでしこ銘柄  
(経済産業省・東京証券取引所)

### 2017年度の主な取り組み

- 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)
- 障がいの者の職域拡大の継続・強化

### 女性社員 / 女性管理職の推移

(年度)	2016	2017	2018	2020年度目標
女性採用*比率	17%	14%	20%	20%
女性管理職*比率	1.9%	1.9%	1.9%	3.0%
女性役職者*数	192名	215名	225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:大卒、高専卒、管理職:課長職層以上、役職者:係長クラス以上

### 障がい者雇用率の推移

(年度)	2016	2017	2018	法定雇用率 (2018.4.1以降)
雇用者数 (換算人数)	360	370	378	2.2%
雇用率	2.43%	2.51%	2.57%	

社会への取り組みの詳細な情報は当社ウェブサイトで公開しています。  
[www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/index.html](http://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/index.html)



## ワーク・ライフ・バランス

### 働き方改革の推進

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。

在宅勤務、サテライト勤務を可能とする「Location Flexible勤務制度」を導入し、働き方の柔軟化を推進するとともに、長時間労働の縮減、メリハリのある働き方の推進として休暇の連続取得等に取り組みました。

### Location Flexible勤務制度

昨年6月より、在籍事業所以外の場所を勤務場所として認めるLocation Flexible勤務制度を導入しました。通勤・出張時における移動時間等が軽減され、その軽減された時間を業務時間に振り向けることが可能となり、時間価値の向上、両立支援の観点でのワーク・ライフ・バランスの実現に寄与する効果を狙いとしています。

導入当初は利用者が少ない状態が続きましたが、現在では毎月利用者も増加しており、更なる利用者拡大に向け、制度の充実に取り組んでいきます。

## 社会(地域社会)

社会との信頼関係を一層深めるため、①事業で培った「人」と「技術」で、時代・地域の期待に応える ②事業で行う地域での活動を基本とする ③グローバルで連携し、一人でも多くの社員が参加する、を基本方針に掲げ、国内外で「自然環境保護」「次世代育成支援」などを推進しています。

## 次世代育成支援

国内では理科に興味関心を持ってもらうために小学生を対象にした「理科教室」を主要各工場で行っています。また、子どもだけでなく、小中学校の教員を対象とした企業研修や理科実技研修も実施しています。

海外では事業拠点のあるアジア地域において、将来の技術者育成を目的に理工系学生を対象にした電気技術の習得支援等を推進しています。

### 2017年度の主な取り組み

- 働き方改革・休暇取得促進に関する取り組みの強化、制度の充実
- 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)

(年度)	2015	2016	2017
年次有給休暇取得日数(日)	13.8	14.3	14.1
平均残業時間(時間)	23.11	22.07	23.34

## 人材育成

### グローバルでの人材育成

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。

2017年度からはこれまでのグローバル人材育成のプログラムの課題を見直した新たなプログラムをスタートさせました。

### 2017年度の主な取り組み

- 階層別研修(進級・昇格時、入社時、2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)
- ものづくり教育(技術系・技能系)
- グローバル人材育成研修

### 2017年度の主な取り組み

- 小中学生向け理科教室
- 教員向け企業研修、理科実技研修
- 職業訓練校向け技術者育成支援(カンボジア)
- ハノイ工科大学への教育機材の寄贈(ベトナム)



理科教室(埼玉地区)



職業訓練校向け技術者育成支援(カンボジア)

地域社会への取り組みの詳細な情報は当社ウェブサイトでご覧いただけます。  
[www.fujielectric.co.jp/about/csr/social\\_action\\_program/index.html](http://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social_action_program/index.html)

