

# 人(従業員)

事業の継続・発展の観点から、人権尊重や安全衛生、社員の健康確保を基本に、高齢者や女性の活躍推進に向けたダイバーシティの取り組み、働きやすい職場環境整備、働き方の柔軟化、採用競争力強化による優秀人材の確保などを推進しています。また、事業体質・競争力の強化に向けて、成果実績重視の視点で人材の発掘・育成、さらにはグローバルに事業を拡大するための人材育成等を、人材戦略の重点課題としています。

## 人権尊重

### 人権デュー・デリジェンスの取り組み強化

「企業行動基準」に、「人を大切にします」と掲げ、人権尊重を推進しています。

富士電機で働くすべての人々の人権を尊重するとともに、企業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するために、人権デュー・デリジェンスの実施に取り組んでいます。

また、2019年度には企業行動基準を改定し、「世界人権宣言」など人権に関する国際規範および、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえて、「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する方針を明確化しています。

## 安全／健康な職場

### 安全衛生の確保・向上の取り組み強化

職場の安全衛生は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」という考えのもと、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。

法令に定められた安全衛生教育、新入社員研修、事業所や工事現場ごとに企画される教育や訓練、また協会会社様の現場リーダーに向けた職長・安全衛生責任者教育など、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。近年は業務用自動車事故撲滅に向けた交通セミナーやメンタルヘルス教育にも注力しています。

2018年度は、これまでの取り組みが評価され、優良な健康経営を実践する企業として、「健康経営優良法人2019」(ホワイト500)に認定されました。

### 度数率(労働災害率)の推移(国内)

(年度)	2014	2015	2016	2017	2018
富士電機	0.12	0.08	0.08	0.19	<b>0.08</b>
労働災害(件数)	33	30	24	23	<b>23</b>
全産業	1.66	1.61	1.63	1.66	<b>1.83</b>
電気機械器具製造業	0.41	0.54	0.51	0.45	<b>0.58</b>

(注)対象会社：富士電機(株)、富士電機機器制御(株)



## ダイバーシティ

### 多様な人材の活躍推進

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、ダイバーシティを人材戦略の重点課題として取り組んでいます。

高齢化の進展により、10年後には60歳以上の社員は大きく拡大し、ものづくりにおける技能継承が大きな課題となっています。そのため、高い技能を持った社員だけでなく、60歳以上の社員の活躍を促進するための新しい処遇制度の導入を検討しています。

女性の活躍推進では、これまでの両立支援施策や柔軟な働き方の推進に加え、女性社員向けメンター制度の充実や、理工系を中心とした女子学生の積極採用による母集団の拡大に取り組んでいます。さらに、女性社員のキャリア開発の強化や挑戦機会の拡大を図ることで、女性役職層のさらなる拡大を目指して取り組んでいます。

 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。  
<https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/index.html>

## 女性社員／女性管理職の推移

(年度)	2017	2018	2019	2023 (目標)
女性採用 <sup>*1</sup> 比率	14%	20%	<b>21%</b>	20%
女性管理職 <sup>*2</sup> 比率	1.9%	1.9%	<b>2.3%</b>	3.0%
女性役職者 <sup>*3</sup> 数	215名	225名	<b>249名</b>	400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)

※1女性採用:大卒、高専卒/※2管理職:課長職層以上/※3役職者:係長クラス以上



障がい者雇用では、「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、法定雇用率を上回る雇用の維持・拡大を目標に、職域拡大や継続就労の推進など、障がい者雇用促進に取り組んでいます。

## 障がい者雇用率の推移

(年度)	2017	2018	2019
雇用者数(換算人数)	370	378	<b>397</b>
雇用率	2.51%	2.57%	<b>2.73%</b>

法定雇用率:2017年まで2.0%、2018年以降2.2%

## ワーク・ライフ・バランス

### 柔軟な働き方と両立支援の推進

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などに取り組んでいます。

また、育児や介護を抱える社員が、仕事と仕事以外の生活を両立しながら能力を最大限に発揮できるよう、支援制度の拡充や職場風土づくりに取り組んでいます。

### 年次有給休暇取得日数／平均残業時間(国内)

(年度)	2016	2017	2018
年次有給休暇取得日数(日)	14.3	14.1	<b>14.5</b>
平均残業時間(時間)	22.07	23.34	<b>24.04</b>

### Location Flexible勤務制度利用実績

(年度)	2017	2018
在宅勤務 (登録者／利用回数)	559名／610回	<b>744名／1,940回</b>
サテライト勤務 (登録者／利用回数)	284名／444回	<b>387名／457回</b>

## 人財育成

### 管理職のマネジメント強化と次世代経営人財の育成強化

社員の能力開発は経営にとっての最重要テーマの一つです。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財の育成」に注力し、積極的に社員の教育・研修を実施しています。

社員意識調査の結果から、中間管理職(課長職)のラインマネジメントの強化が課題として浮き彫りになったため、計画的なローテーションによる経験値の強化やマネジメント能力の強化に取り組んでいきます。加えて、将来の経営幹部人財を育成するための施策を立ち上げました。「若手からの厳選」「ローテーションによる効果的なOJTの実施」「選抜研修への参加」を育成の機会とし、今後の富士電機を担う人財の育成強化に取り

組んでいきます。経営人財の登録は1年単位としており、毎年の評価によりメンバーの入れ替えを行いながら、継続的な育成につなげていきます。

また、昇格・任命といった節目において、マネジメント力やヒューマンスキル、論理的思考力などの向上を狙いとした階層別研修、能力向上・個別専門の知識・スキルの習得などを狙いとした専門分野別研修、技能・技術を習得するものづくり教育、グローバルな人財を育成するための研修プログラムも継続的に実施し、個々人の経験と技能を活かした戦略的な人財配置を行っていきます。

 取り組みの詳細な情報は当社ウェブサイトで開催しています。  
<https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/index.html>