

人財

持続的成長に向けた「経営基盤の強化」として、人財の更なる活性化と育成強化を推進します。

執行役員常務
人事・総務室長
角島 猛



当社は経営方針に「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、人権尊重や安全衛生、社員の健康確保をすべての基盤に置きつつ、事業の中長期的な発展に向けて、社員の活躍推進、人財の育成、人財の適正配置などに積極的に取り組んでいます。

人財施策の推進にあたっては、社内外のさまざまな課題への対処に加え、毎年実施する「社員意識調査」の結果を踏まえつつ、タイムリーに対策を講じていくことが肝要と考えてい

ます。

持続的成長に向けた対応として、注力している女性活躍の推進に加え、60歳以上の社員や障がいをもった社員などがいきいきと活躍できる環境や仕組みの整備に継続的に取り組んでいます。また、将来の経営幹部人財の育成にも積極的に取り組むとともに、多様で柔軟な働き方を実現するための制度や環境面の整備を通じ、効率的で生産性の高い働き方を目指して取り組んでいます。

人権尊重の取り組み

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、「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。当社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の人権を尊重するために、人権デュー・デリジェンス*に取り組んでいます。

2020年2月に制定した従業員の人権に関する方針とガイドラインに基づき、国内外の事業所、連結子会社を対象に人権尊重状況の自己点検を実施しました。今回は人権方針に抵触

する問題はありませんでしたが、今後も定期的な評価・改善に取り組んでいきます。また、従業員に対する人権教育として、従業員のキャリアの節目に実施する「階層別研修」の中で、人権啓発教育を実施するとともに、ライン課長に対して、ハラスメント防止教育を実施しました。さらに、各事業所・関係会社においても独自教育を行い、これらすべてを合わせ、延べ20,701名に対し人権教育を実施しました。

* 人権デュー・デリジェンス
人権侵害リスクを事前に認識し、防止、対処する取り組み

多様な人財の活躍推進

経営方針に掲げる「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮する」を踏まえ、ダイバーシティ推進を人財戦略の重点施策の一つとして取り組んでいます。

女性活躍推進の取り組み

ダイバーシティの取り組みの中でも、特に女性の活躍推進の取り組みを強化しています。少子高齢化の進行や、価値観が多様化する社会において、企業としての総合力の発揮が持続的成長に不可欠であり、女性の更なる活躍推進が肝要です。

女性の活躍推進の取り組みについては、「積極的な採用強

化」「意欲を有する社員のキャリアアップ機会の提供」「両立支援や職場環境整備、キャリア継続といった制度・環境面での支援」の3つの取り組みを柱に推進しています。

女性採用比率／女性管理職比率／女性役職者数

(年度)	2019	2020	2021	2023(目標)
女性採用 ^{※1} 比率	21%	22%	20%	20%
女性管理職 ^{※2} 比率	2.3%	2.5%	2.8%	3.0%
女性役職者 ^{※3} 数	249人	268人	300人	400人

対象会社：富士電機㈱ならびに当社と同一の人事制度を採用する連結子会社（6社）
※1 女性採用：大卒、高専卒 ※2 女性管理職：課長職層以上 ※3 女性役職者：係長クラス以上

60歳以上社員の処遇見直しの取り組み

今後想定される労務構成の高齢化に向けて、60歳以上社員の活躍推進は、ますます重要になります。そのため、一般社員を対象とした60歳から65歳までの各年齢のいずれかの定年年齢を選択する「選択的定年制度」に加え、60歳以上の幹部社員の処遇制度において、仕事の価値に応じた適切な処遇を実現する「シニアタスク制度」を導入しました。「シニアタスク制度」では、高いパフォーマンスを発揮する社員については、60歳以前と同水準の処遇を実現することも可能な仕組みとし、意欲向上につなげています。

また「65歳以降雇用ガイドライン」を制定し、高いスキルや知識を発揮し貢献いただける社員が最長75歳まで活躍できる環境整備を行いました。

障がい者活躍推進の取り組み

当社グループでは、1994年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「㈱富士電機フロンティア」を設立し、当社の主要な事業所すべてに拠点を設け(全12拠点)、積極的に障がい者の職域の確保・拡大と安定的な採用に努めています。

職域の確保・拡大については、従来の社内書類の配送業務や清掃作業に加え、積極的に各人の能力開発に注力し、製造現場などへの職域拡大に取り組んでいます。採用は、毎年20名程度を継続的にを行い、障がい者雇用率は2021年6月現在2.92%と、法定雇用率を大きく上回る状況にあります。

次世代経営人財の育成

持続的成長に向け、将来の経営幹部人財の育成にも積極的に取り組んでいます。

育成のポイントは大きく三点です。一つ目は、若手段階からの厳選です。部長クラス、課長クラス、リーダークラスの3階層から若手優秀層を厳選し、経営人財として登録します。二つ目は効果的なOJTの実施です。経営に必要な視座の高さ・視野の広さを習得するために、登録メンバーに対し、複数の事業・職種や海外事業での経験を必須としたローテーション計画を策定

働き方改革

全社活動「Pro-7」を通じた業務品質や業務効率向上による生産性の向上や、ワーク・ライフ・バランスの視点から「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目指しています。

2019年4月の働き方改革関連法の施行を踏まえた「長時間労働縮減」や「休暇取得推進」の取り組みについては、地道な啓発・教育活動を通じた意識変革、ITを活用したマネジメント支援システムの強化による労働時間実態の見える化などにより、確実に改善が進んでいます。

また、働く時間・場所の柔軟化に関する多様な勤務制度（「Location Flexible 勤務制度^{※1}」や「スライド勤務^{※2}」）については、新型コロナウイルス感染防止対策の位置付けからも、確実に利用の定着・拡大につながっています。

当社では、コロナ禍により新たに生じた制約や阻害要因を乗り越えるための工夫を「働き方改革」と位置付け、多様な勤務制度など全社横断的に取り組むテーマとそれぞれの事業特性に応じて対応するテーマに整理し、積極的に取り組んでいます。柔軟な働き方については、引き続き、出社とテレワークのベストミックスによる業務効率向上を目指し推進していく考えです。

時間外労働時間／年次有給休暇取得日数

(年度)	2018	2019	2020
月間平均時間外労働時間	24.04時間/月	23.83時間/月	18.90時間/月
平均年次有給休暇取得日数	14.5日	16.5日	17.3日

対象会社：富士電機㈱ならびに当社と同一の人事制度を採用する連結子会社（6社）
※1 Location Flexible 勤務制度
自宅での勤務や、在籍する事業所以外の事業所での勤務を可能とする制度
※2 スライド勤務
1日の所定就業時間を変えずに、始業時間をあらかじめ登録した時刻に変更できる制度

し、若手段階からの計画的な育成に繋がります。三つ目に選抜研修への参加です。社内外の研修に参加することで、他流試合の経験や研修メンバーでのチームによる事業提言活動を通じた経営スキルの習得など、OJTでは身に付きにくい経験・スキルを習得できるプログラムとしています。年に1度登録メンバーの入れ替えを行うとともに、登録メンバーおよびローテーション実績、選抜研修状況などを執行役員と共有・議論することで、PDCAを回し、継続的な取り組みとして定着させています。