

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



富士電機は「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮する」を経営方針に、「人を大切に」を企業行動基準に掲げ、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、事業の持続的成長に向けて核となる人財の活躍推進、育成、適正配置など、「人への投資」に積極的に取り組んでいます。

人財施策の推進においては、「従業員ファースト」の考え方にに基づき、社員の成長、会社の繁栄、利益還元的好循環サイ

クルを実現していくことが大切だと考えています。

社会的に関心が高い人権尊重の取り組みや多様な人財の活躍推進、当社の労務構成を踏まえたシニア社員の活性化や人財獲得の取り組みの強化、さらには、一層の業務効率向上を目指すとともにワーク・ライフ・バランスにつながる働き方改革の推進など、取り巻く諸課題に対しタイムリーな取り組みを進めることで、経営基盤の強化を図っていきます。

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。「従業員の権利に関する方針」に基づき、国内外の事業所、連結子会社を対象に人権デュー・デリジェンス*を実施しています。

2021年度は、人権尊重の取り組みに関して、改善の必要性が確認された海外の連結子会社に対し、改善指導を行いました。また、企業の人権尊重責任に関する人権啓発研修の充実を図りました。具体的には、主任層・幹部職に対し、国際的に合意された人権に関する考え方や企業活動と人権の関わりに

ついて理解を深める研修を実施しています。また、人権が尊重された働きやすい職場運営は企業競争力の源泉であるとの認識のもと、全社員を対象にハラスメント防止に関する教育を継続して実施しています。

2022年度は、人権デュー・デリジェンスの実施頻度を従来の3年に一回から2年に一回の実施に見直した最初の実施年度であり、内容についても、最新の国際基準に準拠した自己点検に見直し、実効性を高めています。

* 人権デュー・デリジェンス：
人権に関する悪影響を事前に認識し、防止、対処する取り組み

多様な人財の活躍推進

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施策を強化しています。2023年度「女性の採用比率20%」と「女性の役職者数400名」を目標に掲げ、各種施策に取り組んでいます。

女性の採用については、理工系出身の女性社員を中心とした採用プロジェクトを設置しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染症対策を講じた上での対面とオンライン面

談を併用し、プロジェクトメンバーが積極的に女子学生と接点を持つことで、採用数の拡大に取り組めました。その結果、女性採用比率については、2018年の入社者以降5年連続で目

女性採用比率／女性管理職比率／女性役職者数の推移

(年度)	2020	2021	2022	2023 (目標)
女性採用 ^{※1} 比率	22%	20%	21%	20%
女性管理職 ^{※2} 比率	2.5%	2.8%	3.1%	3.0%
女性役職者 ^{※3} 数	268名	300名	328名	400名

対象会社：当社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 管理職：課長職層以上 ※3 役職者：主任クラス以上

標の20%を達成しています。

また女性の役職者数の拡大に向けて、意欲を有する女性社員に対する重点的な研修の実施と、女性社員が働きやすい職場環境づくりの2つを主要な取り組みと位置付け推進しています。

こうした取り組みが実を結び、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定している「なでしこ銘柄」の「準なでしこ」に選定されました。



シニア社員の活躍推進

少子高齢化に伴う労務構成の高齢化への対応として、シニア社員の活躍推進がますます重要です。

一般社員を対象とした「選択定年延長制度」は、2000年度に導入して以降、制度の利便性の向上を図りつつ、定着した仕組みとして根付いており、各社員が各々のライフプランに応じて定年年齢を60～65歳の中から選択しています。また、2020年度に導入した、幹部社員を対象とした「シニアタスク制度」は、60歳以降の仕事の内容とパフォーマンスによっては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て、シニア社員の意欲向上につなげています。

さらに、65歳以降も高いスキルや知識を発揮し貢献可能な社員が、最長75歳まで活躍できるよう、「65歳以降雇用ガイドライン」を制定し、シニア社員の活躍推進につなげています。

障がい者活躍推進の取り組み

当社は、1994年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「(株)富士電機フロンティア」を設立しています。同社は、障がい者の採用と職域を拡大することで、順次拠点の拡大を図り、現在は主な事業所のすべて(全12拠点)に拠点を設け、障がい者の活躍推進に取り組んでいます。

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3点です。一つ目は、育成対象者の若手段階からの厳選、二つ目は育成計画書に基づく効果的なOJTの実施、三つ目は選抜研修への参加です。2021年度は、従来実施してきた将来の経営幹部人財の育成制度に加え、ライン統括職の計画的育成をねらいとして、「ライン後継者

同社の主な職域は、社内書類の配送業務や清掃業務に加え、各事業所の製造支援・軽作業業務があり、特に、製造支援・軽作業業務への職域拡大に積極的に取り組んでいます。

2022年6月現在、431名の障がい者が在籍し、障がい者雇用率は2.95%と法定雇用率(2.3%)を大きく上回っています。今後も毎年20名程度の採用を継続的にを行い、職域の確保・拡大と安定的な雇用に取り組んでいきます。

働き方改革

全社活動である「Pro-7」の一環として、業務品質や業務効率の向上につながる働き方改革と、ワーク・ライフ・バランスの実現の2つの観点より取り組みを進めています。

働き方改革では、2017年度より全社横断的な取り組みを開始し、長時間労働の縮減や休暇取得促進など、メリハリある働き方の実現に向けて、地道な啓蒙活動やITを活用した労働時間実態の見える化を中心に取り組んできました。また、働く時間・場所の柔軟化に関する多様な勤務制度については、段階的に利用対象を拡大し、今般のコロナ禍を契機に、制度の利便性の拡充を図りました。さらに、ワーク・ライフ・バランスの観点では、育児・介護休職制度や時間短縮勤務制度、配偶者が国内外に転勤した場合の休職制度など、家庭との両立を支援する制度を整備しています。

2021年度は、社員の生産性向上の意識変革をねらい、時間価値の高い働き方を実現している社員への手当支給のルールを新たに創設しました。また、仕事と育児の両立支援の強化として、出産・育児などで一定期間職場から離れる女性社員を対象に、早期に職場復帰するための支援施策として、テレワーク制度の要件緩和や特別有給休暇制度の創設などの制度改定を行っています。

計画制度」を立ち上げました。2つの制度を組み合わせることで、後継育成が必要なポストと個人の育成を結び付け、より実効性の高い経営幹部人財の育成に取り組んでいます。育成対象者の人選内容、育成的ローテーションの実施状況、選抜研修の受講状況などは執行役員と共有・議論し、内容の充実を図っています。