



従業員ファーストをベースに「ウェルビーイング」と会社の持続的な成長を実現します。

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ています。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、会社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。

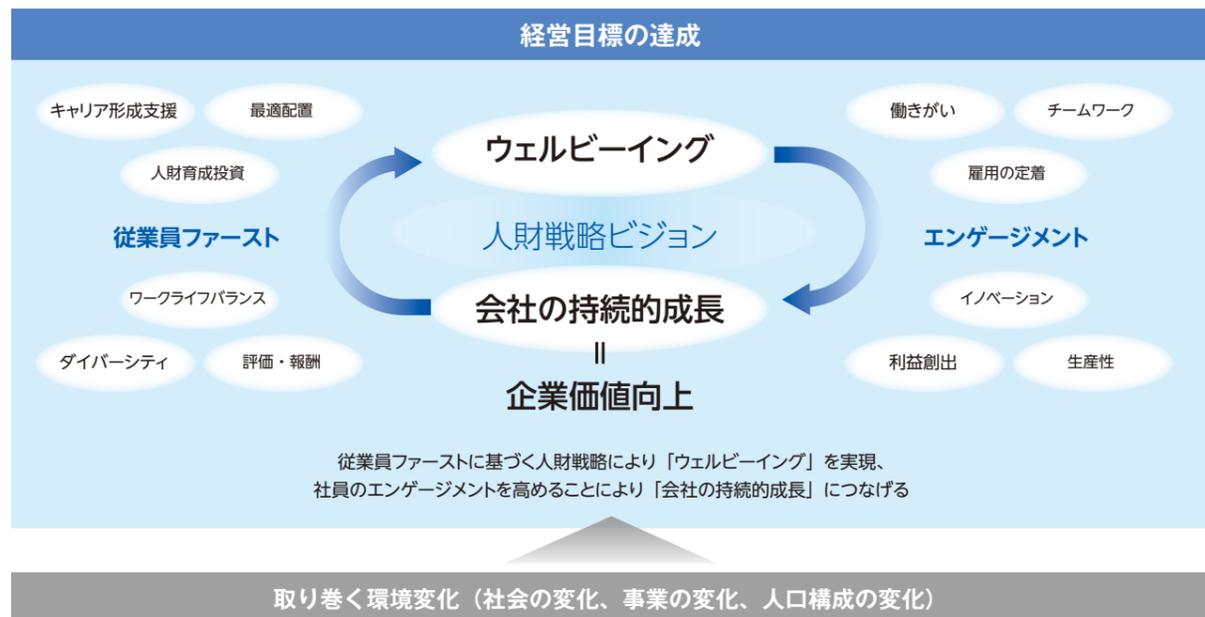
将来予測が容易ではなく、新たな価値観へのシフトが進む環境において、当社が持続的成長企業であり続けるために、最も大切なのは「人財」です。事業環境が目まぐるしく変化の中で、経営戦略と連動し、環境変化に適応しながら新たな付加価値を創出し続けることができる人財を育成すべく、各

種施策を展開しています。

2026年度中期経営計画における人財戦略においては、これまでの従業員ファーストの考え方を堅持しつつ、ウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環の実現をビジョンとして掲げています。個性と多様性を尊重した人財マネジメントを通し、社員一人ひとりが富士電機で働くことに幸せを感じながら自律的に生産性を高める仕組みや、多様な人財が部門や地域の垣根を越えチームとして総合力を発揮できる環境の整備をグローバルに推し進め、「人財」を通じた企業価値の向上を目指します。

経営戦略と連動した人財戦略

富士電機は、社員のウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環によって社員一人ひとりの持てる力を最大限に引き出し、取り巻く環境変化に対応できる人財を育成することによって、企業価値向上につなげることを人財戦略のベースとしています。



目指す姿と重要課題

社員のウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環に向け、「多様な人財の活躍推進」と「働きがいの向上」を重要課題と捉え、人財施策に取り組んでいます。

目指す姿

目指す姿	KPI	2024年度実績	2026年度目標
社員のウェルビーイングと 会社の持続的成長の好循環	会社満足度 ^{※1}	3.8pt	3.8pt以上
	ウェルビーイング指数 ^{※2}	3.6pt	3.6pt以上
	営業利益率	10.5%	11.2%

重要課題

重要課題	主な施策・制度	KPI	2024年度実績	2026年度目標
多様な人財の活躍推進				
女性活躍推進	キャリア形成支援（メンター制度） 働きやすい環境整備	女性役職者数	342名	450名
		女性管理職比率	3.8%	4.8%
シニア活躍推進	65歳定年制・処遇の引き上げ 65歳以上雇用ガイドライン	60歳以降社員の会社満足度	3.9pt	3.9pt以上
障がい者活躍推進	安定的な雇用と職域拡大	障がい者雇用率	2.99%	法定以上

働きがいの向上

働き方改革	時間外労働縮減・休暇取得日数向上 スマートワークインセンティブ 両立支援（育児・介護） オフィスのフリーアドレス化	月当たり平均残業時間	18.6時間	20時間未満を維持
		年休平均取得日数	18.3日	17日以上を維持
次世代経営人財	次世代経営人財登録 選抜研修 ライン後継者育成制度	次世代経営人財登録者数	45名	50名
キャリア形成支援	社内公募制度 世代別キャリア教育 グローバル人財の育成強化 デジタル人財の育成強化 ものづくりマイスター教育	キャリア自律意識	3.5pt	3.6pt以上

※1 仕事のやりがい、ワークライフバランス、心身の健康、評価への納得度に関する設問に対する回答平均値
※2 総合的な会社満足度を示す代表設問「富士電機で働いていることに満足している」に対する回答平均値（1-5ptの5段階評価、点数が高い方が肯定的。調査対象範囲は当社および国内外連結子会社）

人権尊重の取り組み

「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、「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。「従業員の人権に関する方針」に基づき、国内の事業所、国内外の連結子会社を対象に人権デュー・デリジェンス^{*}として人権・労働アセスメントを実施しています。

2024年度は、2年に1回の人権・労働アセスメント実施年度であり、各拠点でSAQ（セルフアセスメント）による人権リスクの分析を実施しました。重大な人権リスクは特定されませんが、「法令、労使協定以上の残業」、「安全衛生に関する方針の有無」などの項目において取り組みが不十分な子会社7拠点に対し、対策を講じ、状況を改善しました。

2025年度は、人権・労働アセスメント改善状況について、改めて確認し、継続的な取り組みとして進めていきます。また、

毎年実施している全社員向けの人権教育を継続的に実施していきます。

※ 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

人権・労働アセスメントの実施状況

実施年度	2024年度（隔年実施）
実施対象	当社の各事業所および国内外連結子会社 計79拠点 ・事業所：国内21拠点 ・子会社：国内20拠点、海外38拠点
結果	海外7拠点に対し、未達事項への改善指導を実施 【主な改善指導内容】 ・法令、労使協定以上の残業 ・長時間労働者の健康対策 ・「安全衛生」に関する方針の有無 など

従業員の人権に関する方針
https://www.fujielectric.co.jp/csr/social/social01/humanrights_2020_JP.pdf



多様な人財の活躍推進

女性活躍推進

多様な人財による変化への適応、新たな価値創出を通じた会社の持続的成長の実現に向け、多様な人財が活躍できる環境整備を進めており、特に女性活躍推進施策を強化しています。

採用、キャリア形成支援、働きやすい環境整備の3つの側面から取り組みを推進しており、女性採用比率は2018年度以降20%以上を継続。若手女性社員向けのメンター制度(シスター制度)をはじめとする女性社員のキャリア形成につながる施策を継続実施しています。

2026年度までの中期人財戦略においては、将来的な女性役員への輩出を目指し、経営層を目指す女性社員を対象としたメンター制度を導入する計画です。

主な取り組み

女性管理職研修	女性管理職が経営参画できる素養を身に付けるための研修を実施
次世代経営人財への登録	2024年度は12人の女性社員を登録
重点キャリア対象者の育成	女性社員のキャリアアップのための教育研修。基礎能力向上に向けた座学講座と課題解決の実践演習を通じ、上位職挑戦の支援を実施
シスター制度	女性先輩社員をアドバイザーとした部門横断的なメンター制度
理工系女性採用プロジェクト	職場で活躍する理工系出身の女性社員の生の声を伝えるセミナーなどを通じて、理工系女性社員の採用につなげる取り組み

シニア活躍推進

労務構成の高年齢化、労働力確保の観点から、シニア活躍推進にも注力しています。製品寿命が長い当社製品に関する豊富な経験とそれに伴う技術・知見を有する60歳以上のシニア社員層は貴重な戦力と考え、社員のライフキャリアの充実と事業継続の両立を実現しています。

一般社員層は、これまでは定年年齢を60~65歳の中から



選択する「選択定年延長制度」としていましたが、更なるシニア活躍推進に向け、2025年度より定年年齢を一律65歳とし、報酬水準の引き上げを実施

障がい者活躍推進

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活動範囲の拡大を図り、障がい者の更なる活躍推進に向け、主な職域である社内書類の配送業務や清掃業務に加え、製造支援・軽作業業務へ



第14期シスター制度キックオフ

国内における女性社員比率／女性採用比率／女性管理職比率／女性役職者数

	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2026年度末(目標)
女性社員比率	13.6%	13.8%	13.9%	—
女性採用 ^{*1} 比率	21%	21%	20%	20%以上
女性管理職 ^{*2} 比率	3.2%	3.6%	3.8%	4.8%
女性役職者 ^{*3} 数	316名	336名	342名	450名

当社ならびに当社と同一の人事制度を採用する国内子会社(6社)を対象
 *1 女性採用:大卒、高専卒 *2 管理職:課長職以上 *3 役職者:主任クラス以上

海外における女性社員比率／女性管理職比率(2024年度末時点)

	海外連結	(参考) 国内外連結
女性社員比率	38.7%	24.1%
女性管理職比率	23.6%	8.4%

しました。幹部社員層は、パフォーマンスによって60歳以前の処遇を維持できる「シニアタスク制度」を導入しています。加えて、最長75歳まで活躍できる「65歳以降雇用ガイドライン」を全社的に整備しており、2025年3月現在、444名がプラントのエンジニアリングや後継の指導などを中心に活躍しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
一般社員:定年延長制度 [*] 人数(選択率)	270名(82.1%)	301名(85.5%)	266名(81.6%)
幹部社員:シニアタスク制度人数(選択率)	142名(91.6%)	127名(94.8%)	129名(92.1%)
65歳以降雇用ガイドライン対象者	410名	413名	444名

* 一般社員は2025年度より65歳定年制を導入、2024年度の数値は2024年度時点での定年延長選択者・率

の職域拡大に積極的に取り組んでいます。

2025年6月現在、同社には462名が在籍し、障がい者雇用率は2.99%と法定雇用率(2.5%)を大きく上回っています。今後も毎年15名程度の採用を継続するとともに、職域の確保・拡大と安定的な雇用に取り組んでいきます。

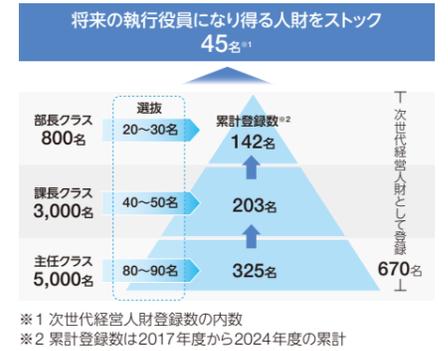
人財育成の取り組み

企業行動基準に、社員一人ひとりの成長とチームの総合力の発揮を実現する人財育成の強化を表明し、社員の能力開発の充実と教育投資の増強を図り、強力なリーダーシップと高い専門性を発揮できる人財の育成強化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。1つ目は、若手段階からの育成対象者の厳選、2つ目は事業・職種ローテーションや海外事業での経験を必須とした計画的なOJT、3つ目に選抜研修への参加です。年に一度、それぞれの進捗について、執行役員と共有・議論し、内容の充実を図っています。

本取り組みの対象者から、2024年度、2025年度に1名ずつ執行役員が輩出しました。



グローバル人財育成

海外事業の拡大に向け、2017年度から、全社横断的なグローバル人財育成制度として、日本社員の海外拠点への派遣による育成(2017年度からの累計で55名)、海外拠点社員の日本でのトレーニング(同117名)、日本国内での語学教室(同1,998名)の運営・改善を進めてきました。また、2023年度より

キャリア形成支援

多様な人財が「自律的で生産性の高い働き方」を実現できるよう、事業ニーズに応じたリスクリングや、生産性向上に向けたアップスキリング、自律的なキャリア形成の支援などの人財育成に取り組んでいます。

働きがいのある職場づくり

働き方改革

ワークライフバランスの充実や両立支援をはじめとする多様な人財の活躍推進と、業務品質・効率といった生産性向上の両側面から、働き方改革を進めています。

2024年度の平均残業時間は18.6時間/月(対前年度-1.3時間)、平均休暇取得日数は18.3日/年間(対前年度+0.2日)といずれも改善しました。2024年度より建設業の時間外上限規制が適用されましたが、法令違反はありませんでした。

また、介護・看護事由による在宅/サテライト勤務の日数上

社員とのコミュニケーション

社員の意識をタイムリーに把握するために、計95設問からなる社員意識調査を毎年実施し、会社満足度、職場満足度、仕事満足度などの社員の全体的な意識に関する定点観測を行っています(P52に2024年度の調査結果抜粋)。

海外拠点における現地オペレーションの自律化に向けて、将来の経営幹部候補に対する人財育成を推進する取り組みを進めており、2024年度は候補者のうち7名が日本での集合教育を含む特別プログラムに参加しました。

2024年度は、公募制度の活性化に取り組み、28名が希望する部門へ異動しました。また、個人々のキャリア形成支援の一環として、世代別のキャリア研修をトライアル実施し、計380名が受講しました。2025年度より本格導入する計画です。

	2019年度	2024年度
月当たり平均残業時間	23.8時間	18.6時間
年平均休暇取得日数	16.5日	18.3日
在宅/サテライト延べ利用者数	3,207名	104,148名
育休制度	105名	148名
内、男性取得人数(取得率、平均取得日数)	6名(2.6%、63日)	59名(29.2%、109日)

限を撤廃し、両立支援制度の強化を図りました。

職場環境の面でも、働きやすい環境整備を通じた生産性向上を狙い、大崎地区フリーアドレス化を推進しています。

調査結果は、中間管理職のマネジメント強化や、社員のキャリア形成支援、各種教育研修の拡充といった人事施策にダイレクトにつながっています。