

ダイバーシティ

一人一人の「働きがい」を大切にしています。

従業員一人一人の人権が尊重され、それぞれが能力を発揮しながら、誇りとやりがいを持って働ける職場づくりをめざします。また、すべての従業員に対して公正な労働条件を提供した上で、安全かつ健康的な労働環境の維持・向上に努めます。

人権の尊重

富士通テンは、グローバル企業として企業行動指針の基本原則の筆頭に「人権の尊重」を掲げ、また「企業行動宣言（CSR方針）」には、「一人一人の人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害行為を行わないこと」「いかなる形であれ、強制労働や児童労働を行わないこと」などをうたっています。

このような考え方のもと、新入社員の入社時研修や階層ごとに人権に関する研修を実施するとともに、毎年12月の人権週間にはポスター掲示やリーフレットの配布などを通じて従業員の意識を啓発しています。

2016年度は、普段から部下指導にあたるリーダー職に対し、パワーハラスメント防止の研修を開催し、人権を尊重した職場風土醸成の強化を図りました。

また、国内の地域ごとに設けた「人権相談窓口」では、相談しやすさに配慮して男女のスタッフを配置し、海外拠点でも人権相談の対応にあたっています。人権相談窓口の担当者向けにも年1回の研修を開催し、役割の再認識および担当者のレベルアップを図っています。このように、原則として現地で相談に対応する体制を構築する一方、重要な問題や取り組みについては、「人権啓発推進委員会」で対応を協議しています。

多様性の受容

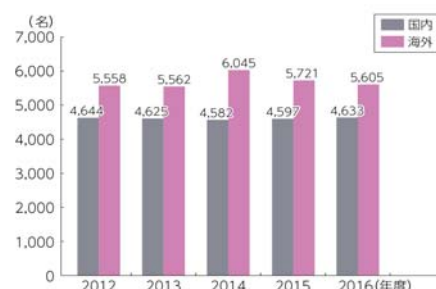
当社は、社員一人一人が持つ多様性を受け入れ、活かすことで、「個人の成長」「やりがいの向上」「企業の競争力強化・成長」につながると考えています。このような考えのもと、ダイバーシティ推進室が中心となって、多様性を尊重するような「企業風土の醸成」と「ワークライフバランスの推進」、自立した人材をベースとした「個人の自立・活躍の支援」に取り組んでいます。

2016年度は前年度に引き続き、各階層を対象とした研修でダイバーシティの必要性や重要性に関する研修を実施しています。また、トップメッセージの発信や社内イントラネットを通じた情報発信など、従業員の意識・風土改革に積極的に取り組みました。

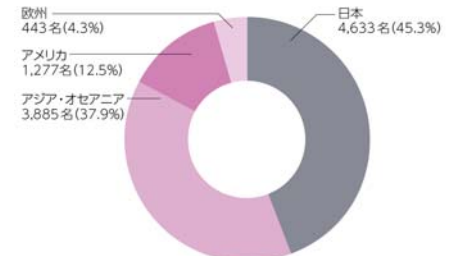
富士通テングループの雇用状況

2017年3月現在、富士通テン（連結）の従業員数は10,238名となっています。

■国内・海外別 従業員数の推移



■地域別従業員数の割合



※国内従業員数 男性：3,652名（78.8%） 女性：981名（21.2%）（2017年3月現在）

ワークライフバランスの推進

当社は、従業員それぞれがライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現し、家庭と仕事を両立することができるよう、さまざまな策を展開しています。具体的には、育児・介護休職制度をはじめ、各種制度を整備・充実させるとともに、それらの制度の利用を促進するための情報発信や意識啓蒙などを実施してきました。また、育児中の従業員がやりがいを持って働けるよう、育児休職者と休職前・復職前・復帰後の3回にわたって行う面談制度や、研修機会の提供といった、キャリアアップを支援するための活動も実施しています。

さらに、定時退社日の設定や年次休暇の取得促進など、すべての従業員がワークライフバランスを実現する取り組みを進めるとともに、従業員の意識調査、従業員の子どもが親の職場を見学する「子ども参観日」の開催など、長年にわたる取り組みも継続しており、社内に定着しています。

このような取り組みの結果として、2015年5月、当社は兵庫労働局より、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)*を受けられました。

さらに、今後は介護との両立が必要になる従業員が増えることを踏まえ、従業員の実態把握、ニーズ調査などに取り組みはじめています。

今後も、取り組みの充実を図り、従業員一人一人が活躍できる環境づくりをさらに推進してまいります。

2016年度 各種制度利用者数 (単独)

単位: 名

制度名 / 利用者数	男性	女性	合計
育児休職	3	63	66
配偶者出産休暇	105	—	105
子どもの看護休暇	65	95	160
介護休暇	21	9	30
短時間勤務	2	105	107



育児取得者の交流会



介護アンケート

* 特例認定(プラチナくるみん認定):
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い新設され、これまで「くるみん」を取得している企業のうち、より積極的に、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業が一定の基準を満たした場合に取得できる。



プラチナくるみんマーク

Voice



■従業員の声

子ども参観日に参加しました。当日の趣向を凝らした内容には驚きましたし、子ども達もとても楽しそうに参加していました。子ども達に会社・仕事のことを知ってもらう良い機会だと思い参加しましたが、参加後、時々「今どんな機械を設計しているの?」と質問されるようになり、仕事への理解が深まったと感じています。

生産本部 生産技術部 生技開発グループ 組立検査開発チーム 中川 剛成

女性の活躍推進

* GCP推進室:

「女性の視点・意見を取り入れ、旧来男性が中心となって作られてきた社内の仕組みや制度を見直すプロジェクト」を推進する組織として2005年に発足。取り組み内容の拡大や推進体制見直しに伴い、2010年に「ダイバーシティ推進室」へ名称を変更しました。

当社は、現在のダイバーシティ推進室の前身であるGCP推進室*を発足させて以来、「個人の自立・活躍の支援」の取り組みの一環として、女性の働きやすい職場づくりに努め、女性の採用継続、職域の拡大、仕事と育児を両立するための諸制度の整備・拡充と、制度を利用する風土の醸成などの施策を推進してきました。その結果、総合職の女性比率が倍増したうえ、出産・育児休職を経た女性も数多く活躍しています。

現在は、前年度に策定した行動計画に基づき、女性がその能力を発揮し活躍するとともに、従業員と会社が成長し続けることができる職場環境を整備するための取り組みを実施しています。

例えば、リーダーシップを発揮するために必要な意識改革と社内ネットワークづくりをねらいに女性従業員向けの研修を実施する一方で、その上司を対象とし、女性の部下育成のノウハウ習得のための研修を実施しています。また、若年層の女性には、自身の今後のキャリアについて考える機会として、先輩社員との座談会や、社外で活躍する女性管理職と交流を行うフォーラムを開催しています。

このような取り組み成果が認められ、2016年7月、厚生労働大臣より「えるぼし」企業として認定を受けました。この「えるぼし」の認定を受けるためには、「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」という5つの項目の基準を満たす必要があります。当社はその5つの基準すべてを満たし、最高ランクの「3段階目」を取得しました。

女性活躍推進法に基づく行動計画を策定

当社は、2015年度に女性従業員がその能力を発揮し活躍するとともに、従業員と会社が成長し続けることができる職場環境を整備するため、女性活躍推進法に基づき、2015～2020年度を対象期間とした行動計画を策定しています。

この計画では、「女性の活躍推進に関する職場風土醸成」や「総合職における女性比率の向上」等を目標として定め、女性のキャリア意識に関する実態把握や意識啓蒙活動の実施、女性の積極的な採用に取り組んでいます。

Voice



■従業員の声

若手社員として、先輩社員との座談会に参加し、先輩社員のキャリアへの考え方や、仕事で意識していることなどのお話を聞くことができました。想像していたとは異なり、先輩社員の自然体で仕事に取り組む姿勢がわかり、キャリアに対して前向きに考えてみたいと思うことができました。

同世代の女性社員との交流も図れ、とても貴重な機会となりました。

VICT技術本部 コネクティッドサービス技術部 OEMテレマチーム 美濃出 あづさ



えるぼしマーク
(3段階目)

TOPICS

選択型福利厚生制度“TenWel”を導入

当社は、ライフスタイルやニーズ、価値観の多様化といった時代の潮流に対応して、新たな福利厚生制度“TenWel”を導入しました。

新制度は、従業員が自ら割り当てられたポイントを使い、「育児」「介護」「健康」「自己啓発」などの分野からメニューを自由に組み合わせることで選択し、補助を受けられるものです。従来の制度に比べ、従業員が柔軟にメニューを選び、ライフプランに応じた補助を受けられるようになりました。

新制度の活用を通じて、今後も従業員のワークライフへの支援を充実させていきます。

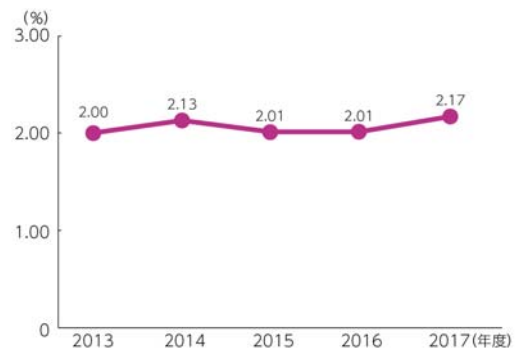


“TenWel”ポータルサイト

障がい者雇用

当社は、就職フェアへの参加などを通じて、障がい者の採用に取り組むとともに、働きやすい職場・職域を開拓するなど、障がい者の受け入れに積極的に取り組んでいます。

2017年6月1日時点で45名の障がい者を雇用し、雇用率は法定雇用率(2.00%)をクリアする2.17%となっています。



障がい者雇用率の推移

高齢者の再雇用

当社グループの定年は60歳ですが、「働きたい」という意欲を持つ定年退職者を再雇用する「再雇用制度」を設けています。再雇用時には、個人の能力や経験を活かせるような職務内容や配置を検討するほか、定年退職した管理職が高い専門性を活かして活躍できる「シニアプロ制度」を整備しています。

2016年度は、再雇用を希望する定年退職者の全員と再雇用の契約を結んでいます。

障がい者採用

人材育成制度

人材育成

「自らを磨き続け、さらに人材を指導・育成し続ける人づくり」をスローガンに、「自己の能力は自ら開発する」という考え方に立ち、各種教育プログラムを実施しています。

2015年度からは人づくり強化の方針を掲げ、2016年度は階層別研修のプログラムを充実させました。また、全従業員を対象とした専門教育に加え、従業員が自発的に受講する「テアカデミー」を開設し、「専門知識(技術)」「経営・マネジメント」「グローバル」などの分野で、集合研修やeラーニング講座を展開しています。技術教育においては、専門分野や興味に応じて選べるよう、100講座を超えるeラーニングプログラムを用意しています。

また、「職場若手育成制度*」により、若手社員を職場ぐるみで育てる風土の醸成に力を入れています。



テアカデミー「インストラクター研修」の様子

* 職場若手育成制度:
入社3年目までの若手社員を、職場ぐるみのOJTによってフォローする制度

技術開発者の発明創造力を向上

技術系人材を多く擁する当社は、技術開発者を対象とした教育に力を注いでおり、テアカデミー、集合研修、eラーニングにおいて技術系の専門知識教育を実施しています。

また、「重点開発テーマを中心に、イノベーションの視点で発明をとらえ、強い特許として出願する取り組み」の一環として、従業員の発明提案に対するモチベーションを向上させ、発明創造活動を活性化させる取り組みを実施しています。

2016年度には、発明提案・特許出願について優れた活動を行った個人や部門に対する表彰、技術イベント「テクノウォーク*」での発明部門・組織の取り組み事例や知財教育の成果を紹介する展示会などを実施しました。



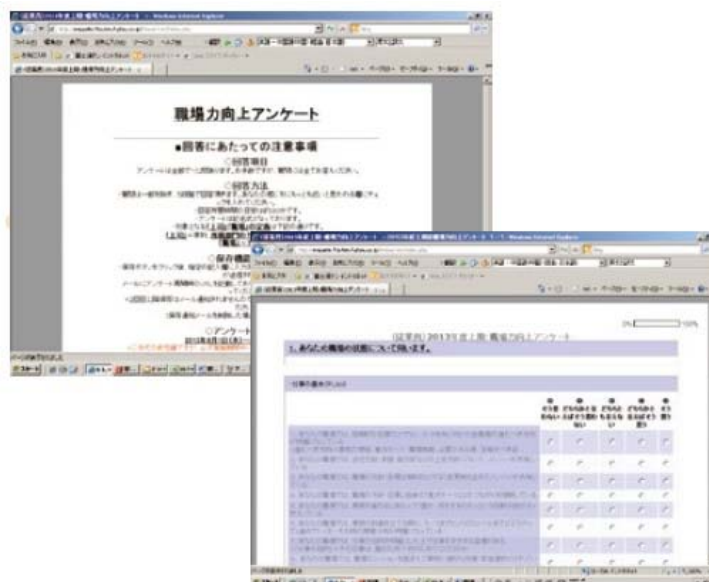
「テクノウォーク」での発明創造活動の様子

* テクノウォーク
分野の垣根を越えて、社内の優れた技術や取り組みを知るイベント。
2017年4月に開催された第3回テクノウォークでは、発明創造活動紹介の展示会のほか、特別講演会や技術発表会などのプログラムを実施。多くの技術開発者が参加しました。

職場力向上アンケート

当社は、「職場力」を「メンバー一人一人の能力を最大限に引き出して、チームとしての成果を生み出す力」と定義して、職場および個人の状態、マネジメントについて150項目にわたる「職場力

向上アンケート」を実施しています。この調査の結果、高い職場力をもつ職場の取り組み事例紹介など、各職場へのフォローも行っていきます。中間期でのチェックと振り返りを行うため、2009年度からは、このアンケート調査を年2回実施し、アンケート結果を踏まえて、各本部において職場力向上に向けた取り組みを推進しています。



安全衛生マネジメント

富士通テングループは、安全衛生憲章に示した「従業員の安全と健康の確保が経営の基盤であること」という基本理念のもと、「労働災害の未然防止」に重点を置き、安全衛生マネジメントシステムの構築・運用に取り組んできました。そして、2012年8月、安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるOHSAS18001と環境マネジメントシステムISO14001とのグローバル複合認証を、本社を中心とした5か国7社8拠点*を対象範囲として取得しました。

環境分野において既に定着している「グループでPDCAを回すしくみ」との複合化を図ることで、そのノウハウを活用し、マニュアルや帳票などの共通化を進め、効率的なマネジメントをグループ全体で推進し、2017年8月現在で6か国9社10拠点*に対象範囲を広げています。

* 日本(本社拠点、富士通テンマニュファクチャリング 中津川工場・小山工場、富士通テンテクノセプタ)、中国(天津富士通天電子、FTEW)、フィリピン(FTCP)、タイ(FTTL)、メキシコ(FTdM)、スペイン(FTESA)

富士通テングループ 安全衛生憲章

基本理念

富士通テングループは、インフォテインメント機器、自動車用電子機器の関連企業として、従業員の安全と健康の確保が経営の基盤であることを認識し、人間尊重と安全第一に徹し、安全で快適な職場づくり、心身の健康づくりを積極的に推進します。

基本方針

- (1) 労働安全衛生関係法令、受け入れを決めたその他の要求事項ならびに社内で定めた安全衛生に関する諸規定を遵守します。
- (2) 労働災害の未然防止を原則として、OHSAS18001に基づく労働安全衛生マネジメントシステムを確立し、維持・向上を図るとともに、パフォーマンスの継続的改善に努めます。

行動指針

労働安全衛生の重点活動として以下の取り組みを行います。

- (1) リスクアセスメントを通じて危険源の最小化を図り、労働安全衛生に関わる事故・労働災害の未然防止に努めます。
- (2) 職場環境の改善を行うとともに、従業員の健康保持増進に努めます。
- (3) 全従業員に方針を周知し、教育・啓蒙により自覚を促し全員参加で労働安全衛生活動を推進します。

労働災害の防止に向けたリスクアセスメント

労働災害リスクに対して、職場ごとの調査を通じて危険源を抽出し、計画的に対策を実施するリスクアセスメント活動を実施しています。本社や国内生産拠点を中心に、リスクの抽出レベルを向上させるために、各職場のリスクアセスメント実施者を対象に教育を行い、リスクの抽出漏れを防止するねらいで作成した事例集を提供しています。

2016年度は高リスク作業を有する職場を選定して、一般部門とは内容を差別化して、リスク抽出に重点をおいた教育を行うとともに、職場でのリスク抽出場面においても、第三者の視点でチェックするために事務局が立会うなど、高リスクの抽出漏れを防ぐ取り組みを実施しました。

労働災害は、リスクアセスメントで抽出されなかった危険源で発生する傾向にあるため、「すべての作業からの、リスクの網羅的な抽出」「危険性そのものを排除する“本質安全化”」に重点をおいた取り組みを継続して実施します。

労働災害発生状況

当社グループにおける、休業・不休業の労働災害の発生件数は、安全衛生マネジメントシステムを導入する前の2008年度から減少傾向にあり、2011年度から2016年度は20件を下回る状況で推移しています。

2016年度の休業災害は0件に抑えることができましたが、不休業災害が増加し、前年比4件増となりました。

2016年度に発生した災害の大半は、各自が気をつけていれば防げる災害であったため、2017年度は従業員の安全意識向上とルール・マナーの再徹底を図っていきます。

労働災害発生件数・休業1日以上 の度数率（連結）



心と体の健康支援

「従業員の健康確保は経営の基盤である」という認識のもと、従業員それぞれの健康意識を高め、心身両面にわたる自主的な健康づくりを支援するために、定期健康診断をはじめ、年齢や職場環境に応じた目的別健康診断やメンタルヘルスのケアなどを行っています。2014年度下期からは、「健診・治療」から「心身の疾病予防活動」へ業務の軸足を移してきました。

2016年度は、健康診断の結果から、20歳から40歳にかけて肥満度が上昇する傾向が見られるため、将来を見据えた疾病予防対策として、健康啓発セミナーを、30歳までの若年層（新入社員、27歳、30歳）を対象としたものへ見直し、正しい生活習慣の習得に向け、食事・運動・ストレスへのセルフケアなどについて指導を実施しました。

あわせて、受動喫煙防止の観点から喫煙所の集約と設置場所の屋外移設、禁煙イベントやセミナー開催による啓発活動を実施するとともに、海外駐在員の健康意識を強化するために、産業医の海外巡回の機会などを利用して、健康教育を実施しました。さらに、メンタルヘルス対策として、法改正後のストレスチェック実施によるセルフケア支援や、幹部社員を対象としたメンタルマネジメント研修を行いました。

2017年度は、対象者を選別しない健康セミナーの開催、海外駐在員への健康ガイドブック配布、メンタルマネジメント研修をこれまで実施していない層へ拡大する施策などを予定しています。



禁煙イベントでは「肺年齢測定」を実施