

「職場力」を高め、ともに成長する

一人一人が誇りをもって働き、能力を発揮し、達成の喜びを分かちあえる職場づくりと、安全かつ健康的な労働環境の継続・向上に努めています。

TOPICS

「プラチナくるみん」認定企業に

2015年5月、富士通テックは兵庫労働局より、「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)企業」として、兵庫県内で初めて、また全国で4番目に認定を受けました。「プラチナくるみん」は、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、特例認定を受けた場合に取得できるものです。



プラチナくるみん

当社は、2007年に初めて「くるみん」の認定を取得し、2010年、2013年にも引き続いて取得してきました。今回の「プラチナくるみん」認定取得は、所定外労働の削減や年次休暇の取得促進など、従業員が仕事と子育てを両立できる働き方の推進に関する取り組みに加え、育児勤務者のキャリアアップを支援する面談、研修機会の提供といった活動の実績と目標達成が認められたものです。

今後も、今回の認定で評価された活動をはじめ、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。

■ 行動計画と取り組み結果

期間	2013年4月1日～2015年3月31日
内容	出産・育児勤務者に対するキャリア形成の支援
取組結果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育休復職支援面談における諸制度の周知 ・ 上司向け面談マニュアルを作成 ・ 若手女性社員交流会の実施 ・ 選択型研修として女性社員対象のコミュニケーションスキル向上研修や、キャリア開発通信教育メニューの提供 ・ 子どもの看護のための休暇(積立休暇)の拡充

■ 左記以外のプラチナくるみんの主な審査項目と当社実施内容

審査項目	当社の実行内容
計画期間において配偶者が出産した男性従業員に占める育児目的の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ育児休業等を取得した者が1人以上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「妻の出産休暇」取得率 57% ・ 育児休業3名
計画期間において女性労働者の育児休業等取得率が75%以上	98%
計画期間において子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者の割合が90%以上	100%

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

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、さまざまな支援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、従業員の意識調査や女性社員向け研修などを積み重ね、併せて育児休職を取得した従業員のスムーズな復職をサポートするために、休職前・休職中・復帰後の3回にわたって面談する制度も導入し運用を進めています。

2014年度は、子の看護休暇と介護休暇の利用条件を緩和し、より利用しやすい制度へ改善を図りました。

■ 2014年度 各種制度利用者数(単独)

	単位:名		
	男性	女性	合計
育児休職	3	47	50
介護休職	2	3	5
配偶者出産休暇	76	—	76
子どもの看護休暇	51	85	136
介護休暇	8	5	13

Voice 従業員の声



コーポレートコミュニケーション室
樽井 孝介

2014年に1週間の育児休職を取得しました。私の職場では過去にも男性の育休取得者がいたため、育休に対する理解が浸透しており、休職の1か月前からスケジュールや業務フォローの調整をしていたため、不安なく迎えることができました。

休職中は家事・育児に専念しましたが、考えていた以上に大変でした。これまで、ほぼ妻に任せがち

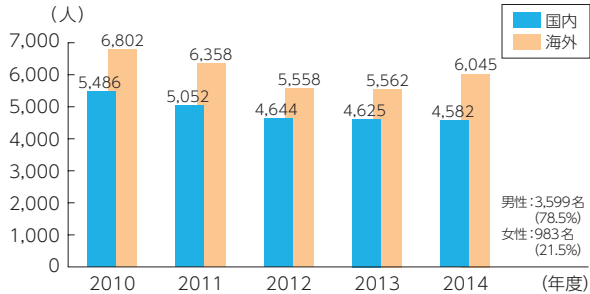
でしたが、これを機に「自分にできることは無いか?」と意識も変わってきました。

何より、夫婦で協力して育児に取り組めたことが良かったですし、復帰後、仕事にも新たな気持ちで取り組むことができました。育休取得への理解・受け入れ、支援をいただき、職場の皆さんには本当に感謝しています。

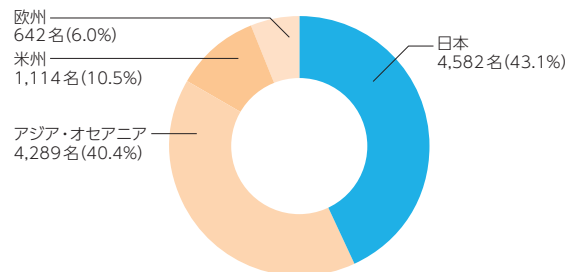
雇用状況

2015年3月現在、富士通テン(連結)の従業員数は10,627名となっています。

国内・海外別 従業員の推移



地域別従業員数 (2015年3月末時点)



人権尊重

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、これに基づく取り組みを展開しています。

新入社員教育や昇級時の階層別研修に人権関連のプログラム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などを通じて従業員の意識を啓発しています。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。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、主として、多様性を尊重するような「企業風土の醸成」と、「個人の自立・活躍の支援」に取り組んでいます。

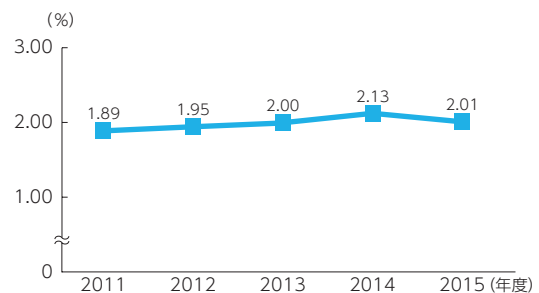
2014年度は前年度に引き続き、新入社員、新任幹部社員を対象とした研修で「多様性」に関するプログラムを実施するとともに、これまでの取り組みを振り返り、課題を整理しました。それらの結果を踏まえ、2015年度は「女性の活躍推進」をテーマとして、意識調査や女性リーダー研修など、女性幹部社員の登用にに向けた取り組みを推進する計画です。

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。2015年6月1日時点で43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2.01%となっています。

2015年度においても、引き続き、法定雇用率の達成に向けて、グループ全体での取り組みを強化する計画です。

障がい者雇用率の推移(単独)



TOPICS

FTCPが「労働基準遵守認証」を取得

富士通テンフィリピン(FTCP)は、フィリピン政府が定める「労働基準法」「労働安全基準法」「児童労働法」に準拠した企業であることが正式に認められ、2014年10月、「労働基準遵守認証」を取得しました。

当社の拠点があるカラバルソン地区の約8,800社のうち、この認証を取得したのはわずか21社のみであり、認証取得により、FTCPが高いレベルで労働コンプライアンスを達成していることが証明されました。



認証取得を推進したメンバー
(左から) Giezi Peradilla, Ronald Teves, Mennie Obaob

人材教育

「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」をスローガンに取り組んでおり、各人には「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。

従業員が自発的に受講する「テナアカデミー」を開設し、「専門」「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」によるOJTフォローにより、入社3年目までの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。

なお、グローバル人材を育成するために、2013年度からは幹部候補選抜の条件にTOEICを要件化し、2014年度からは新入社員へのグローバルコンピテンシ教育を導入しました。さらに、2015年4月に実施した新入社員研修には、「5日間集中語学研修」を導入しました。



テナアカデミー受講風景

職場力アンケート

富士通テンでは、2007年度から「職場力向上アンケート」を実施しています。「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項目にわたる調査により、当社および職場ごとの強み、弱みを把握しています。この調査の結果、高い職場力を持つ職場の紹介など、各職場へのフォローも行っています。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。

2015年度からは、これまで実施してきた「低得点職場へのフォロー」に加えて、全項目のうち、平均点を下回る「低得点項目」の得点を向上させる重点的な施策を検討・実施する計画です。

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、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。

以来、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。グローバルに運用することで拠点間における情報共有が進むとともに、対象範囲における統制が効率良く図れるようになりました。

2014年8月は、新たに富士通テクノセプタが複合認証を取得しました。さらに、2015年度は、富士通テンスペインが複合認証を取得する予定です。また、富士通テンインド、富士通テンインドネシアにおいても安全衛生システムの導入時期の調整に入っており、両者の複合認証の取得に向け、段階的なシステム導入を検討しています。

* 本社拠点、富士通テスマニファクチャリング 中津川工場・小山工場、FTCN、FTEW、FTCP、FTTL、FTdM

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すら定められ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

職場の中の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、評価の上、適切な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、職場内に潜むリスクの抽出レベル向上のために、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、リスクの抽出モレを防ぐために、リスクの気付きになるツールを提供しています。

2014年度はこれらのツールにおいて「リスクアセスメント事例集」を充実させた結果、リスク抽出数は前年度比3.5倍の18,107件へと件数を増やすことができました。

2015年度からは、リスクアセスメント実施者教育の対象者がタイムリーかつ自分のペースで学習を進められるよう、従来の集合型教育からeラーニングへ移行させています。

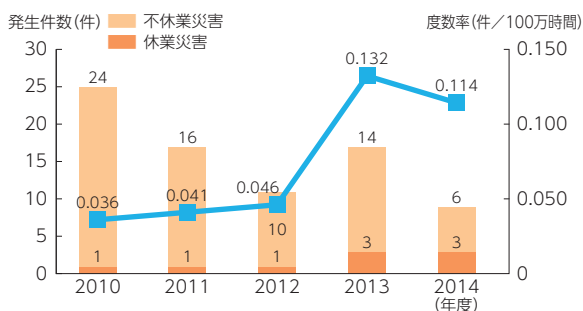
労働災害は、リスクアセスメントの対象として抽出されなかった危険源で発生する傾向にあるため、今後は、「すべての作業からリスクを網羅的に抽出すること」、「危険性そのものを排除する“本質安全化”を実現すること」の2つに向けた取り組みに着手する予定です。

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2013年度は20件を下回る状況にありました。2014度は、発生件数が9件となり、前年度の17件と比べて約半数に抑えることができました。しかしながら、休業災害については前年同様3件発生しており、いずれも「足を滑らせて転倒」という災害でした。

2015年度はリスクアセスメントの推進はもちろんのこと、転倒災害の防止を重点に置いた活動を展開し、災害の芽を摘み取っていきます。

■ 労働災害発生件数・休業1日以上の度数率(連結)



TOPICS

「ゼロ災展示会」を開催(FTCP)

富士通テンフィリピン(FTCP)は、「ゼロ災職場」の実現に向け、スタッフ全員が取り組むことを狙いとして、2014年6月25日から7月2日まで、「ゼロ災職場展示会」を初めて開催しました。この展示会では、過去、FTCPで発生した労働災害のうち、特に重要な事例についてパネル展示で詳細を取り上げたほか、FTCP以外の富士通グループ会社の事例の紹介、安全ルールに関するディスカッションが実施されるなど、大変有意義なものとなりました。



パネル展示の説明に聞き入るFTCPの従業員

心と体の健康支援

従業員を対象としたセミナーの開催や健康指導を通じて、従業員の健康意識向上の啓蒙を図り、生活習慣病の予防に努めています。メンタルヘルス対策として、産業医や産業カウンセラーが従業員の心のケアにあたっており、定期的なストレス診断などで見つかった高ストレスを抱える従業員に対して、面談によるフォローを実施しています。

2015年度は、従来、30才、35才の従業員に向けて実施していたセミナーの対象に新入社員を加え、若手社員の時期から健康意識の向上を図っていくとともに、健康診断後のフォロー・指導についても、対象を拡大し実施していきます。



ヘルスアップセミナー