



今回は、顧客様の事例紹介ということで、富士電機株式会社人事部企画・労政課長の広瀬圭さんと福岡典子さんにお話しをお伺いしました。

Q1. 会社概要と、現在の教育体制、人事制度などについて教えていただけますでしょうか？

A1:

広瀬様：当社は 1923 年に設立し、昨年 100 周年を迎えました。

コア技術である「パワー半導体」と「パワーエレクトロニクス技術」のシナジーを追求し、これまで培ってきたエンジニアリング・サービス、最適制御技術、IoT を組み合わせ、エネルギー、インダストリー、半導体、食品流通 4 つの事業を展開しています。

当社は、経営方針の一つに「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮します。」と掲げ、ダイバーシティ (DE&I) を人財戦略の重点課題として取り組んでいます。

当社会長メッセージにもダイバーシティの重要性を発信し、特に女性の活躍推進についても言及しています。

そして中期の人財戦略についてお話しします。

当社は従業員ファーストの考えのもと、「ウェルビーイング」と「会社の持続的成長」の好循環を実現、社員一人ひとりが会社で働くことで幸せを感じ、幸せを感じるからこそ、自然と生産性も高まり、チームの力、会社の総合力につながることを目指す姿としています。

今後、社会・事業・人口構成が変化していく中で、人財マネジメントの在り方を抜本的に変えていかなければならないと考えています。

それが中期人財戦略のキャリア形成や働きがいのある環境整備、そして多様な人財の活躍推進にもつながっていきます。ダイバーシティの面ではこれまでのカテゴリ・属性を対象にしたダイバーシティから、『個』に焦点を当てた真のダイバーシティに変革していく必要があると考えております。

次に現状の教育体制ですが、入社時から幹部社員までキャリアの節目で体系的な研修を実施。専門分野は分野別に専門知識やスキル向上に必要な講座を揃え、2023 年度は延べ 12,000 人が受講しました。

また、将来の経営幹部人財の育成やグローバル人財育成なども行っております。
(裏面につづく)

Next Seminar



Nov,13,2024

「ワンダーワールドツアー」研修体験セミナー

今回は、多様性理解を深め、チームワークを強化する体験型研修として、「ワンダーワールドツアー」は、多様な特徴を持った旅行者になりきり、疑似体験を通して共生社会について深く学べるゲームを使った研修の体験セミナーです。詳細はこちらです。
<https://entrelabo.co.jp/public>

11/21 THU



Nov,21,2024

ジョブクラフティング (自分活躍推進) 研修体験セミナー

自分の強みや価値観を再認識し、周囲の期待を理解することで、仕事にやりがいを見出し、モチベーションを高めることができるジョブクラフティング研修 (自分活躍推進) 体験セミナーです。

詳細はこちらです。
<https://entrelabo.co.jp/public>

福岡様：ここからは当社のダイバーシティ推進の中の女性活躍推進の取り組みについてご紹介させて頂ければと思います。

まず当社の女性活躍推進の取り組みは2006年度にさかのぼります。

当時、社長直轄組織として「女性活躍推進室」を設置し、女性活躍に向けて本気の取り組みを開始しました。

現在は本社人事部門にダイバーシティの機能を移管し、全社施策の企画・推進を担う一方、各事業本部や各事業所の人事・総務部門には、それぞれダイバーシティ推進担当を兼務で配し、全社施策の展開・フォローや、各拠点の独自施策の推進、従業員の相談窓口機能を担う体制で推進しています。

2023年度の女性活躍推進の目標と実績については、新卒の女性採用割合、女性幹部比率は目標を達成しました。

女性役職者数（幹部社員・主任クラス）については未達となりましたが、女性活躍推進発足時の2006年度比では、10倍以上に増えております。また、男性の育休取得率については、過去5年比で10倍となりました。

女性活躍推進は、採用強化、キャリア支援、職場環境整備の3本柱で取り組みを推進しており、若手の段階からキャリアアップの機会を継続的に与えることで、役職層の拡大を図っております。

具体的には、若手理工系出身女性社員によるプロジェクトを設置し、女子学生採用を強化（理系女子採用PJ）、入社後は若手女性向けメンター制度（シスター制度）の導入、その後、3ヵ年以内に上位職へ挑戦したい、という意志を有する女性社員を対象とした教育（重点キャリア開発）・全女性管理職向けの研修などを行い、将来的に社内女性役員の輩出を目指しております。

こうした取り組みの成果として、様々なダイバーシティ関連の認定や表彰を頂いております。

そのうえで各拠点のダイバーシティ推進担当向けの研修を毎年実施しておりますが、その部分をアントレ・ラボさんにご相談させて頂いております。

Q2: 弊社の研修はメニューを導入されたきっかけ・理由を教えてください。

A2:
福岡様：パク先生のジェンダーバイアス&自信創出研修の体験セミナーを受講し、

研究・裏付けされた資料を元にジェンダーとリーダーシップの関連性を講義いただき、社内に展開したいと思えたことがきっかけでアントレ・ラボさんにご依頼しました。

昨年度は別の講師でDE&I講義をお願いしましたが、要所所で当社の取り組みも織り込んでいただき、何れも参加者から大変好評でした。

また、研修会社さんの営業マンの人柄もあります。私にとっては仲津さんはとても個性的でユニークだった（笑）、こまめにご連絡を頂いたのもお願いした理由にあります。

Q3: 今後の展開やこれからの取り組みなどを教えてください。

A3:
福岡様：具体的な施策としては、女性ライン職を増やす施策を計画しております。

女性が在籍する職場でアンケートを実施したところ、上司と女性部下の間で、コミュニケーションにおける意識のギャップがあることがわかりました。そのためのコミュニケーションに関する上司向けの教育や、経営人財育成に向けた選抜研修への女性社員の積極登用・選抜された女性社員に対するメンター制度などを実行していく考えです。

広瀬様：コミュニケーション研修では、男性脳と女性脳など性別による指導の仕方のヒントになるようなコミュニケーション研修があればいいと思っております。また社内のメンターを増やしていくためにもメンターに対する研修も実施していかないと考えております。

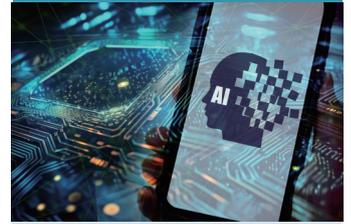
Q4: 最後にアントレ・ラボ通信の読者に対するメッセージを頂ければと思います。

A4:
福岡様：ダイバーシティの推進の良いところは他の会社を含めて競合しないところです。みんながより良い会社にしてゆきたい、社員に会社生活を送ってほしいという活動です。目的意識が一緒になるため、非常に他社様とも交流がしやすく、読者の方でも良いご縁があれば、ぜひ色々情報交換をさせて頂きたいと思っております。

広瀬様：本当のダイバーシティとはなにかを考えた時に、社員一人ひとりが生き生きと働いている状態が企業におけるダイバーシティだと思っております。

人が、社会が大きく変化していく中で、一人ひとりが活躍できるような環境を整備していく意味で、人財マネジメントの在り方を変えてゆきたいと考えています。ダイバーシティという文脈だけでなく、人財育成、人財マネジメントという観点で、色々な会社様と連携させて頂くとありがたいなと考えております。

Under Planning



生成 AI 実践活用セミナー

生成 AI 活用術から、生成 AI の基礎を理解し、業務への導入方法を知るための実践的な講座。