

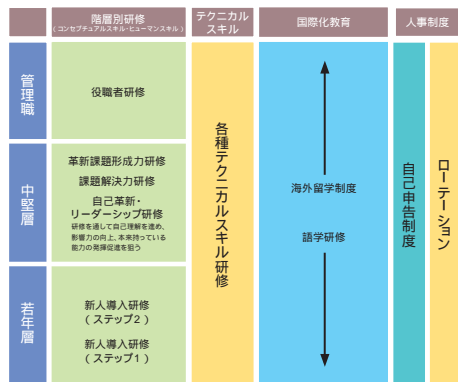
社員との関係

富士フイルムでは、社員一人ひとりの成長が会社全体の力を高め、組織を成長させる源であると考えています。そして、個性ある豊かな個人の集合が強固な企業体質を実現させるとの認識から、「自主性を重視した能力開発」「公正な評価と個人へのフィードバック」「やりがいのある職場の提供」を重視した研修プログラムと人事制度を整えています。

自主性を重視した能力開発 教育・研修

人材育成・能力開発の基本的な考え方は、富士フイルムの「信頼」を担う社員の育成にあります。社員の自主性と実務で経験を重視しながら、その補完として階層別の集合研修を実施しています。

企画・技術職グループの例



研修受講人数 (2002年度)

役職者研修	80名
革新課題形成力研修	140名
課題解決力研修	5名
自己革新・リーダーシップ研修	138名
新人導入研修	178名
総計	541名

公正な評価と個人へのフィードバック

人事制度

やりがいを持って仕事に取り組むためには、能力開発・働きやすい職場の提供に加え、公正な評価・処遇が大切です。富士フイルムでは、資格制度・賃金制度・評価制度に関するパンフレットを作成し、社員への説明を徹底するとともに、評価結果に関して、面談を通して本人に通知しています。

やりがいのある職場の提供

目標管理制度・自己申告制度の活用

個人の能力を最大限に発揮するには、本人のやる気を引き出すことが求められます。富士フイルムでは、目標管理制度により、毎期(半年に1度)上司面談を行い、評価のフィードバックを行うとともに、本人の希望や意欲を生かした仕事の目標を設定するなど、能力発揮の場を提供しています。また、キャリア形成を支援していく「自己申告制度」を、2年に1度実施し、希望者には会社が面談し、個人々の志望などを確認しています。

これらの制度により、本人の特徴・適性・能力の現状を明確にし、各自の能力を最大限に発揮できる適切な職場の確保に努めています。

休暇・休業制度

育児や介護等の家庭の事情により、働く意欲はあっても職場を離れなければいけな時期もあります。そうした社員のために、各種休業制度を整えています。

育児休業・産前産後休業

出産前後には産前産後休業(産前休業は法定で1週間上回る7週間・産後休業は法定同様の8週間)が認められています。子供が満3歳になるまで最長2年の育児休業(男女社員対象)が認められています。

育児休業取得者数54名(2002年度に育児休業入りした人数)

介護休業

要介護者一人につき、最長1年の介護休業が認められるほか、失効した慰労休暇を介護目的で連続使用(最大15日)できる制度を設けています。また、介護によって増加する経済的な負担を考慮して、介護融資制度も導入しています。

介護休業取得者数4名(2002年度に介護休業入りした人数)

ボランティア休業

最長1年(青年海外協力隊への参加は最長2年6ヶ月)のボランティア休業が認められるほか、失効した慰労休暇をボランティア目的で連続使用(最大15日)できる制度を設けています。

差別対策

差別がなく、さまざまな人が働きやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

セクシュアルハラスメントの防止

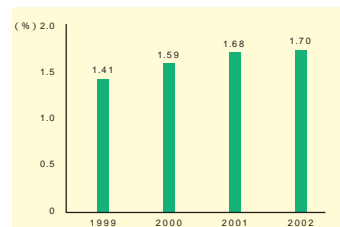
性差による差別的な扱いの防止に取り組んでいます。セクシュアルハラスメント防止ガイドを全員に配布するほか、相談を専門に受け付ける「セクハラ・ホットライン」を設けています。

セクハラ防止ガイドの配付及びセクハラホットラインの設置はグループ会社各社で行っており、グループ全体でセクハラ防止に取り組んでいます。

障害者雇用

従来より障害者雇用については、職場に定着し、障害者個人の適性と能力発揮、勤労意欲を考慮した仕事に従事することが必要との観点から雇用を推進しています。2003年3月の雇用率は1.70%と法定雇用率(1.80%)を若干下回っていますが、全社の推進組織「障害者雇用推進委員会」を中心に、外部業者の委託作業の取り込みや作業の組替・変更などによる新たな雇用機会の創出、職場環境の整備、正社員への登用制度の実施等、職場定着への施策を継続して行っています。

障害者雇用率の推移(各3月度)



障害者が安全に働くための設備や配慮

事例1 小田原工場

- ・バリアフリー自動ドア
 - ・点字表示(階段の手摺、エレベーター)
 - ・車椅子用スロープ付きエレベーター
 - ・自動スイッチ・手摺付きトイレ
- (「神奈川県福祉の街づくり条例」の基準をクリア)

事例2 朝霞技術開発センター

- ・緊急時連絡用として、無線式非常ベルやパトライトを設置
- ・手話通訳士を招き、全社員対象の説明会を実施
- ・配属職場を中心に手話の勉強会を月2回実施
- ・携帯白板を用意(筆談用)

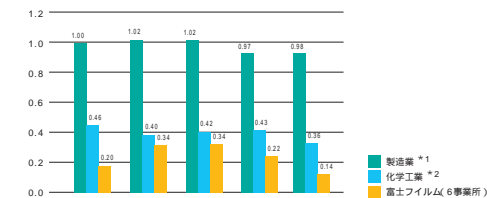


この他に足柄工場、富士宮工場、吉田南工場、宮台技術開発センターでも様々な取り組みを行っています。

労働安全衛生～安全な職場の提供

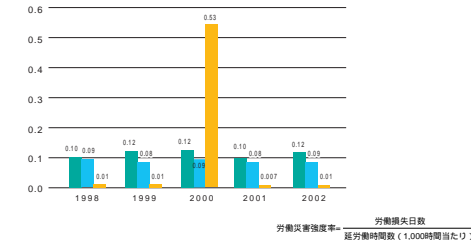
労働安全は生産活動の原点であり、前提条件であると捉えています。富士フイルムは、日頃より「安全最優先」の方針の下、全社的に従業員の労働安全の確保に努めています。例えば、重大災害発生時には労使で職場の安全巡視を行い、再発防止及び対策の横展開等に取り組んでいます。

労働災害発生率



*1 安全の指標(厚生労働省労働基準局):産別別災害率より
*2 (社)日本化学工業協会労働安全衛生実態調査より

労働災害強度率



また、従業員の健康づくりについては、「健康保持」、「予防」、「早期発見」の観点から生活習慣病やメンタル関連の疾病に対する取り組みを実施しています。特に、メンタル関連の疾病への対応としては、会社及び産業医により「全社健康・メンタルヘルス委員会」を組織して、計画的にこれら疾患の予防・早期発見に取り組んでいます。具体的には、役職者に対するメンタルヘルス教育の取り組みをスタートしました。

FMSDS

化学物質を取り扱う際には、関連する法規制及び有害性の情報を確保していることが不可欠です。富士フイルムではお客様に提供するMSDSとは別に、社員の労働安全と環境安全管理を徹底するため、独自に社内用のMSDS(FMSDS: Fuji Material Safety Data Sheet)データベースを構築しました。FMSDSには、富士フイルム内における化学物質の使用・製造上の環境・安全管理に必要な情報がまとめられ、製造現場でいつでも検索できます。