



## 社員とともに

富士通グループは、FUJITSU Way で、

「多様性を尊重し成長を支援する」ことを企業指針として掲げています。

社員の多様性を尊重し、また、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、  
自己の成長を実現できるよう支援します。

社員とともに	42 多様性の受容 50 人権尊重の取り組み 53 働きやすい職場環境の提供	57 労働安全衛生・健康管理 60 人材育成・キャリア開発 65 人材関連データ
--------	--	--

## 多様性の受容

富士通グループでは、約 16 万人の人材が世界中で活躍しています。このように国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などに関わらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことで、社員一人ひとりと組織がともに成長したいと考えています。

### ダイバーシティの尊重と受容

富士通は、FUJITSU Way に掲げた企業指針「社員：多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、ダイバーシティを尊重する活動を推進する組織として 2008 年にダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室では、「多様性をイノベーションへ」をテーマに、「富士通が目指す姿」として次の 2 点を掲げています。

#### ・個人の成長・やりがいの向上

社員一人ひとりが、互いを認め、自分ならではの付加価値を發揮し、組織に貢献すること

#### ・企業の競争力強化・成長

多様な視点から自由闊達に議論をすることで、新たな智恵や技術を創造し続けること

これらを達成するために、「いきいきと働く職場づくり」「新たな価値の創造」「社会との共存共栄」を図り、富士通をより良い会社へ発展させていきます。

### ダイバーシティ推進の体制

社長およびダイバーシティ担当役員（現副社長）の下、ダイバーシティ推進室が推進しています。

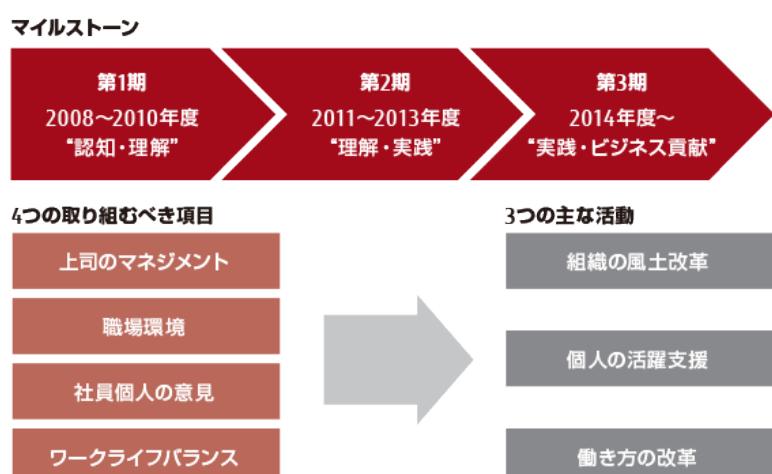
国内においては、各社から選出された推進責任者が、国内グループ会社推進責任者会議などで情報を共有するとともに推進しています。

海外においては、グローバル人事部長会議などで情報を共有しつつ、4つのリージョンごとに推進しています。

### ダイバーシティ推進の取り組み

富士通は、ダイバーシティ推進の現状を認識するため、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象に、ダイバーシティに関するアンケート調査を実施しています。

この調査結果などから見えてきた 4 つの取り組むべき項目「上司のマネジメント」「職場環境」「社員個人の意識」「ワークライフバランス」を踏まえ、3 つの主な活動「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に重点的に取り組んでいます。



## 第1期：2008年度～2010年度（認知・理解）

ダイバーシティ推進の土壤づくりを目的に、ダイバーシティの「認知・理解」醸成に向けた施策に取り組みました。社内報やインターネット（日本語・英語）で、トップメッセージや調査結果、ロールモデル<sup>(注1)</sup>、各種取り組み内容などを紹介しました。さらに、全社ダイバーシティ推進フォーラムや各種ネットワークリイベント、テーマ別のフォーラムなどを開催したほか、役員や幹部社員など様々な階層向けの研修を実施しました。2010年度末には、すべての役員、社員および派遣社員を対象に、ダイバーシティ推進の職場内での実践に向けたe-Learning「一人ひとりがいきいきと働く職場を目指して」を実施しました。

## 第2期：2011年度～2013年度（理解・実践）

ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、第1期の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別の課題を踏まえ、以下、3つの重点施策に取り組みました。

1つ目は、職場でのダイバーシティ推進活動の支援です。本部ごとに代表幹部社員を選出し、勉強会や情報提供を行うとともに、各職場での活動を支援しました。また、各職場の実態やトップの想いを把握するために、本部長インタビューを実施しました。

2つ目は、女性社員のさらなる活躍支援です。2011年度に設定した目標値（2020年度女性社員比率20%、新任女性幹部社員比率20%）を目指し、女性社員を対象とした選抜研修など、ポジティブアクションに取り組みました。

3つ目は、国内グループ会社への展開です。2011年度にダイバーシティ推進に関する説明会を各社推進責任者に対して実施しました。富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learningなどの対象を国内グループ会社に広げました。

2013年度には、これまでの、多様性の受容に関する全社的な取り組みや職場での様々なイノベーション事例が評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。



## 第3期：2014年度～2016年度（実践・ビジネス貢献）

ダイバーシティの「実践・ビジネス貢献」を目的に、第2期までの活動に加え、「多様性をイノベーションへ」を目指し、以下の3つの重点施策に取り組んでいます。

1つ目は、イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援です。職場における多様性を受容し、イノベーションにつなげるための様々な取り組みを支援しています。

2つ目は、多様なリーダー輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントの拡充（特に女性）です。階層別の課題に応じた本人向けのセミナーや、多様な社員を部下に持つ上司向けのセミナーなどを実施しています。

3つ目は、国内外グループ会社への展開です。ダイバーシティに関するグループ会社の状況を把握し、グローバル人事部長会議でグループの方針や先進事例を共有しています。

(注1) ロールモデル：

一般的には、自身の行動の規範となる（お手本となる）存在のこと。

社員とともに	42 多様性の受容 50 人権尊重の取り組み 53 働きやすい職場環境の提供	57 労働安全衛生・健康管理 60 人材育成・キャリア開発 65 人材関連データ
--------	--	--

### ダイバーシティの目標と施策

期	時期	目標	主な施策
1	2008～2010 [認知・理解]	・全役員・社員へのダイバーシティ推進の理解と意識の醸成	・ダイバーシティに関する社員意識調査の実施 ・e-Learning の実施 ・女性、障がい者、外国人向け人的ネットワーク構築
2	2011～2013 [理解・実践]	・職場でのダイバーシティ推進活動の支援 ・女性社員のさらなる活躍支援 ・国内グループ会社への展開	・本部代表幹部社員の選出と勉強会の実施 ・本部長インタビューによる職場の実態把握 ・女性社員活躍の目標値設定と研修の実施 ・国内グループ会社向け説明会開催 ・国内グループ会社社員を含めたイベントの開催
3	2014～2016 [実践・ビジネス貢献]	・イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援 ・多様な人材のリーダー輩出に向けたパイプラインの拡充（女性を中心に） ・国内外グループ会社への展開	・経営層へのヒアリングと有識者会議の開催 ・女性社員の階層別活躍支援施策の実施 ・グループ各社の状況調査と情報共有

### 具体的な施策（主な例）

主な活動	具体的な施策
組織の風土改革	・経営層によるトップメッセージの発信 ・ダイバーシティ全社推進フォーラム ・ダイバーシティに関する調査 ・職場マネジメント研修（対象：全部課長） ・e-Learning の実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・各職場での取組への支援 ・国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	・[女性] 女性向けフォーラム ・[女性] 女性リーダー育成プログラム ・[女性] キャリア形成支援セミナー ・[女性] ダイバーシティメンター ・[女性] 異業種交流会 ・[障がい者] 障がい者社員向けフォーラム ・[障がい者] 特例子会社における障がい者の活躍推進 ・[障がい者] 障がい者のワークスタイルデザインの手引き ・[外国籍] 外国籍社員向けフォーラム ・[外国籍] 外国籍社員を部下にもつ所属長向けセミナー ・[育児] 育児中社員向けフォーラム ・[育児] 育児事情の部下をもつ所属長向けセミナー ・各種ロールモデルの紹介
働き方改革	・テーマ別フォーラム（仕事と育児・介護等との両立、働き方改革等） ・仕事と介護の両立への備えセミナー

## 女性社員の活躍支援

富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

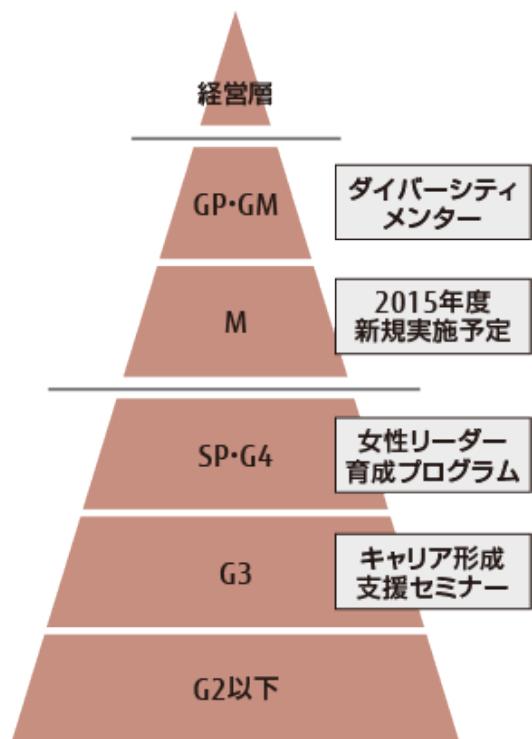
具体的には、女性社員の主任層から昇格候補を人選し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。その他の層に対しても、キャリアの振り返りや今後のキャリア形成に向けたワークショップやイベントを開催。そのほか、異業種交流会も企画・実施しています。

また、女性社員のセルフエスティーム（自尊感情）と働きがいの獲得に向けて、全女性社員を対象としたフォーラムや様々なホールモデルの公開を実施しています。

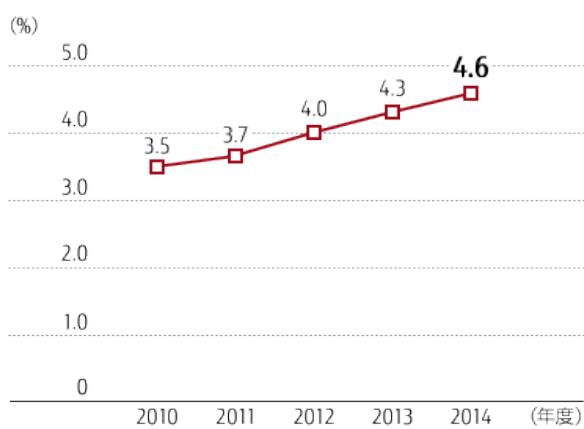
なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

### 女性活躍推進に向けた施策

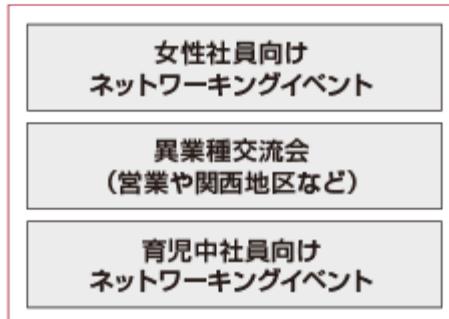
#### 女性の階層別施策



#### 女性幹部社員比率（富士通）



#### 女性全体向け施策



#### マネジメントや働き方関連施策



## 女性リーダー育成プログラム（2011年度より実施）

女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的として「女性リーダー育成プログラム」を実施しており、リーダー職を担える人材、さらには将来的な幹部社員の育成に取り組んでいます。

このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象に、チーム活動を主体とした集中講義とOJTを約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。

職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室・FUJITSUユニバーシティなど関係者が連携し、一体となって取り組むことで実効性を高めています。



## キャリア形成支援セミナー

女性社員のキャリア形成に向けて、主任層の前のG3層を対象として、募集型のセミナーを実施しています。

このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通じて、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

## ダイバーシティメンター

2011年度から、上司とは異なる立場から女性社員の自己啓発やキャリア形成をサポートする「ダイバーシティメンター」を女性上級幹部社員から選出しています。ダイバーシティメンターは、上記女性リーダー育成プログラムのチーム活動のアドバイザーとして、また受講者のロールモデルとしてアドバイスや指導を行います。

あわせて、ダイバーシティメンターと役員による女性活躍をテーマとした車座による対話などを実施しています。

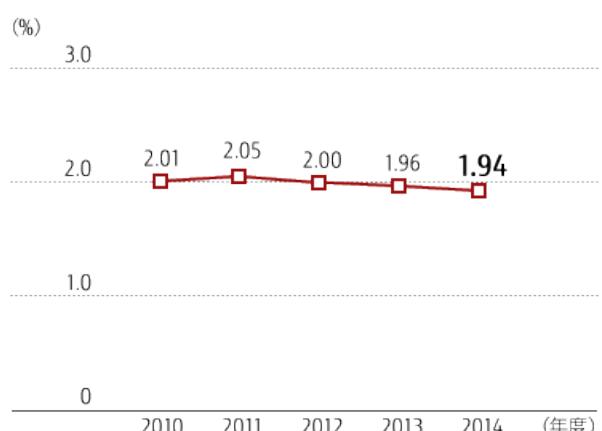
## 障がい者の雇用促進と活躍支援

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、障がい学生向けのパンフレットを用意し、障がいのある社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働く環境を伝え、不安を解消しています。また、入社後も長く働けるよう、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。この一例として、新入社員導入時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

そのほか、障がいのある社員のネットワークの構築や障がいの有無にかかわらず成果を上げる職場づくりに向けたフォーラムを開催するほか、障がいのある社員を受け入れた職場向けのマニュアルやロールモデルをインターネット上で公開しています。

### 障がい者雇用率の推移（富士通）



※2015年度は2.04%となっています。

## 障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラム

障がい者の職場での活躍支援に向けて、障がい者が所属長や職場のメンバーとペアを組んで出席するフォーラムを開催しています。2014年度は、自身の弱み強みを認識し、弱みを強みに変えて自身が主体となる働き方や、組織として最大限成果を出せるような職場づくりを考えるワークショップを実施しました。なお当日は、当社で研究開発した聴覚障がい者向け会議支援システムをトライアルで利用しています。

## 障がい者雇用の促進に向けた特例子会社<sup>(注2)</sup>の設立

富士通グループでは、障がいのある方々に働く場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がい特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

(注2) 特例子会社：

障がい者のために特別に配慮して設立された子会社で、厚生労働大臣の認可が必要。



富士通ハーモニーでの文書の廃棄業務の風景

### ダイバーシティの目標と施策

会社名	設立	障がい者	主な業務	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995年	28名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府市
株式会社 Fsol アクト	2011年	33名	データ管理、リサイクル、清掃、構内配送、ヘルスキーピング	文京区・青森市・札幌市・長野市・仙台市・新潟市・大宮市
富士通ハーモニー株式会社	2013年	13名	文書のPDF化・廃棄、リサイクル、各種サポート	川崎市、沼津市
株式会社富士通 FMCS チャレンジド	2014年	6名	オフィスサポート業務、印刷・製本、文書の廃棄、構内配送	横浜市

## グローバルな人材の採用と活躍支援

富士通は、グローバルビジネスのさらなる拡大に向けて、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用し、その結果として2015年3月末時点で272名の外国籍社員が富士通で働いています。

## 外国籍社員のサポート

富士通では、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクト「Integr8」を2007年に発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

発足当初は、外国籍社員が富士通の組織環境および日本での生活に溶け込めるよう、プロジェクトを通じて規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などについて解説するインターネットを整備するとともに、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えました。

その後「Integr8」は、異なる国籍の従業員間での異文化交流を促進し、富士通の職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げています。富士通グループにおけるグローバルソサエティーの形成支援や、異文化を許容し多様性を活かすマインドの醸成を目的に、講演イベントや外国籍社員の上司を対象としたディスカッションイベントなどを開催しています。

## 外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー

株式会社富士通総研が厚生労働省から委託され、企画・制作した「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を活用して、外国籍社員を部下に持つ所属長を対象に、外国籍社員が抱えている課題と上司のマネジメント上の課題を共有したうえで、ベストプラクティスを共有するワークショップを開催しました。

## 国内外グループ会社への展開

国内グループ会社においては、2011年度に各社のダイバーシティに関する推進責任者に対して説明会を開き、2014年度は国内グループ会社全体の状況報告や各社の事例紹介などを実施しました。また、富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learningなどを国内グループ会社も対象にして実施しています。

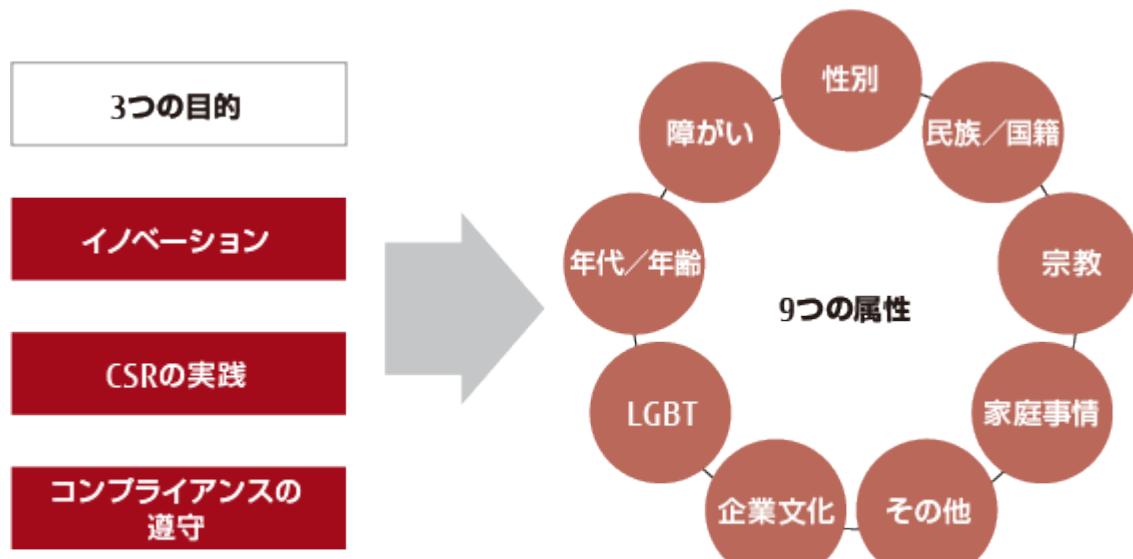
海外グループ会社においては、2013年度にグローバル人事部長会議にて、各社・各地域での推進状況や先進事例を共有しています。

また、2014年度には、富士通グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの方針を以下のようにまとめ、2015年度以降、周知をするとともにグループとしてより一層推進していきます。

### 富士通グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの方針

富士通グループは、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の推進を、主に、以下の3つを目的として、9つの属性を対象に取組み、企業の競争力強化につなげていきます。

#### ダイバーシティ&インクルージョンの方針



具体的な推進にあたっては、グループ各社はそれぞれの国や地域、会社の状況などに合わせ、目的と属性に優先順位を付けたうえで目標を設定して取り組みます。(ただし、性別は優先的に取り組む)

## 社外活動

### 女性技術者ネットワーク（W-STEM）のキックオフイベントへの協賛（プラチナスポンサー）

富士通は、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進・定着の支援を目的に2007年に設立されたNPO法人J-Win（ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク）の設立趣旨に賛同し、会員企業として参加しています。

2014年11月に行われた内閣府とJ-Win主催の女性技術者ネットワーク（W-STEM）のキックオフイベントには、富士通がプラチナスポンサーとして協賛しました。また、富士通グループの女性技術者がポスターセッションにロールモデルとして参加したほか、ワークショップも企画・運営しました。イベントはお茶の水女子大学で1日かけて開催され、学生75名を含む412名が来場しました。

### 聴覚障がい者向け会議支援システムの研究開発

富士通は、会議参加者の発話を音声認識ソフトでテキストに変換し、参加者のPCへリアルタイム転送することで、聴覚障がい者も会議での発話内容を読み取ることができ、キーボード入力・スタンプ入力・定型文入力によって、自らの発言も可能にするアプリケーション「LiveTalk」を開発しています。

本会議支援システムによって、聴覚障がい者の会議への参加を容易にし、これまでの情報保障<sup>(注4)</sup>の問題点を改善して、ユニバーサルデザイン会議を実現します。

なお、このシステムは総務省平成25年度情報通信利用促進支援事業補助金（デジタル・ディバイド解消に向けた技術等研究開発）の採択を受けて研究開発したものです。



発話のテキスト化のため会議参加者がマイクを使用して発言する様子

（注4）情報保障：

聴覚・視覚などに障がいがある方でも円滑に情報を受け取り、発信できるようにして「知る権利」を保障すること。

## 人権尊重への取り組み

### 人権の尊重

富士通グループ共通の価値観を示す FUJITSU Way では、行動規範の 1 番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

こうした FUJITSU Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、「富士通グループ人権に関するステートメント」および「富士通 グループ雇用における人権尊重に関する指針」を定めています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの 10 原則<sup>(注1)</sup>への支持を公式に表明しており、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

(注 1) 国連グローバル・コンパクトの 10 原則：

「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したもの。

### 富士通グループ 人権に関するステートメント <http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/>

富士通グループは、2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表し、以下の取り組みを推進していくことを目指しています。ステートメントは日・英を含む 21 か国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。

#### 1. グローバルアプローチ

国際人権基準の尊重

#### 2. 人権デューデリジェンス

人権に関わる企業活動の負の影響を特定し、防止し、緩和していくプロセス

#### 3. ICT 企業としての責任

データ・セキュリティ、プライバシーを含む人権課題への対応、ステークホルダーとのエンゲージメント推進

#### 4. 人権尊重を根付かせる

継続的啓発活動、多様性の受容とイノベーションによる、持続的発展への貢献

### 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針 <http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/>

「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」では、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などの徹底に取り組むことを定めています。これらの指針はウェブサイトに掲載するとともに、あらゆる研修啓発の機会を捉えて理解・浸透を図っています。

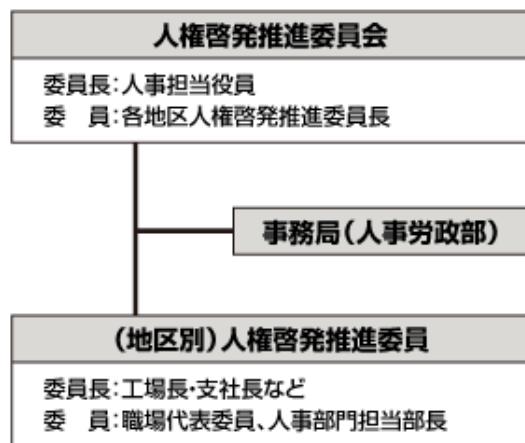
富士通グループは、採用にあたって年齢・性別・国籍などに左右されない採用を行うとともに、入社後の昇給・昇格についても、コンピテンシーおよび成果と連動した処遇を行っています。

### 人権啓発活動の推進

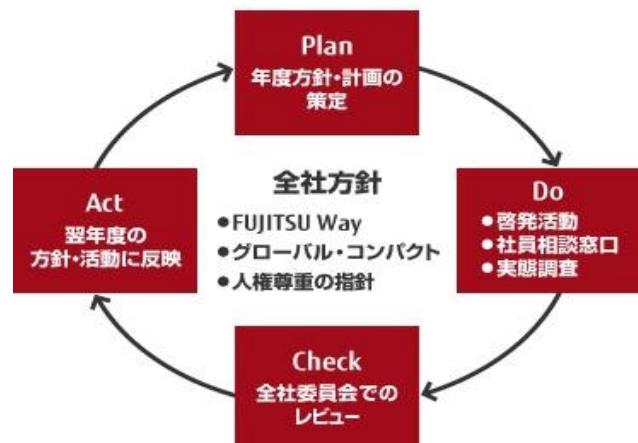
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

各地区やグループ会社での活動状況や課題は、全社委員会事務局で定期的に確認しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。

## 人権啓発活動推進体制



## 人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



## 人権に関する教育・研修

人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ様々な人権問題を取り上げています。2014年度には、延べ16,739名がこれらの集合研修を受講しました。このほか、富士通グループ全社員を対象としたe-Learningを実施しています。

## グループ新任役員の人権研修

人権尊重の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないと認識から、役員就任時には、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修を実施しています。2014年度には、グループ会社を含む役員81名が参加しました。

## さまざまな啓発活動

毎年12月の人権週間に合わせて、人権啓発ポスターの掲示、社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰、人権啓発リーフレットの全員配付を行うなど、一人ひとりが人権について考え、話し合う環境づくりに取り組むことで、富士通グループに関わる家庭や地域社会にも人権尊重の意識を広げています。

## 社員相談窓口の設置とモニタリング

社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、社員一人ひとりが安心して働き、能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しています。人権に関する相談窓口は、本社に加え、各地区にも設置しており、社員から相談しやすい体制づくりに努めています。インターネットやポスター、研修会などで連絡先を周知するとともに、窓口担当者には適切な対応を可能にするトレーニングを定期的に実施しています。

相談者は、個人情報やプライバシーが確保された中で、職場の人間関係やハラスメント、人権に関わる悩み・疑問などを相談し、環境改善を図る場として活用することができます。相談窓口に寄せられた内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

## 社員相談窓口の体制



相談担当者名・連絡先を明示し、社員が相談先を選択できる

## トピックス

### LGBT の理解促進に向けたワークショップを開催

誰もが働きやすく、能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通では性的マイノリティ（LGBT<sup>(注)</sup>など）への理解を深める取り組みも進めています。

2014年度には、特定非営利活動法人「虹色ダイバーシティ」代表の村木真紀氏をお招きし、人権啓発推進部門の管理職や、相談窓口スタッフ、健康推進部門などを対象にLGBTの基礎知識を学ぶワークショップを開催しました。

こうしたワークショップを起点として、社内の各事業所でも定期的な研修会を開いており、今後も多様な社員が活躍できる職場づくりを一層進めています。

(注) LGBT:

L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの総称

### 人権デューデリジェンスの構築

富士通グループでは、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェンス」の構築に取り組んでいます。

2014年度は、以下の取り組みを実施しました。

- ・「富士通グループ人権に関するステートメント」を策定し、グローバルレベルで今後の人権デューデリジェンスの推進について合意
- ・ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社計111社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認
- ・お取引先約530社に対して、人権尊重を含むCSR活動の取り組み状況を確認する書面調査を実施
- ・調達関連文書（CSR調達指針、お取引先向けCSR推進ガイドブック）の見直しに着手
- ・国内グループ拠点におけるサプライチェーンの模擬監査、および監査員教育の実施
- ・人権に関するステートメントの浸透を図るため、社員向けe-learning、浸透ツールの開発に着手
- ・国内外の人権/CSRの専門家との意見交換を実施し、今後の人権デューデリジェンスの取り組みにおける課題や方向性について議論

2015年度は、上記の取り組みを継続的に実施することでグローバルレベルでの人権デューデリジェンスの実施体制をより強固なものとし、また経営層から一般社員まで幅広く人権の理解を促進することを目指していきます。

- ・ISO26000を活用したCSR活動

<http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/iso26000/>

- ・お取引先とともに

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html>

### 強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働を行わないことを定めています。2014年度は、国内外関係会社111社に対して、ISO26000に基づいたCSR書面調査を実施し、その中で強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みについて確認しました。

また、お取引先に対しては、「富士通CSR調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しています。2014年度は、主要取引先約530社に対して、強制労働・児童労働の排除を含むCSRへの取り組み状況を確認する書面調査を実施しました。

## 働きやすい職場環境の提供

### 仕事と育児・介護などの両立を支援する環境の整備

富士通は、あらゆる社員が能力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備を推進しています。

#### 出産・育児に向けた各種制度の整備

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画<sup>(注1)</sup>」を策定し、実行しているほか、ベビーシッターカード費用補助制度を整備するとともに、事業所内保育施設を設置・運営しています。また、育児休職中や育児休職から復帰直後の社員を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。

(注1) 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第4期行動計画（2013年4月1日～2015年6月30日）を実行中です。

・ 第4期行動計画書（5 KB）

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-4-action-plan.pdf>



次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の定める表示（次世代認定マーク）

※第1期～第3期について厚生労働大臣の認定を受けています。

**出産・子育てのページ**

あなたは仕事も、子育ても大事にできる働き方をしていますか？  
メリハリある働き方で、仕事と家庭の両立を実現しましょう。

- 富士通の出産・育児に関する制度が知りたい
- 新しく変わった育児休職のしくみ
- スムーズな職場復帰に向けて  
○ 育児休職者の復職面談へGO
- どれくらいの人が制度を利用しているの？  
○ 産前産後休暇へGO  
○ 妻の出産休暇へGO  
○ 育児休職へGO  
○ 育児短時間勤務へGO  
○ ベビーシッターサービス費用補助へGO
- 事業所内保育施設を運営しています。（式成小杉）

<ご参考>  
・次世代育成支援対策推進法への当社の対応について  
《第3回》次世代育成支援対策推進法

#### 育児中の社員の活躍支援

2014年度は、産前産後休暇や育児休職の復職後1年以内の社員（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを2回実施しました。フォーラムでは保健師からの健康アドバイスや育児経験のある女性幹部社員からの講話、外部講師による講演とグループディスカッションを行いました。

また、2014年度からの新規施策として、育児中の社員を部下に持つ上司（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを開催しました。健康推進部門による育児中の女性社員の特徴についての講演、外部講師によるマネジメントに関する講演とグループディスカッションを実施しました。

社員とともに	42 多様性の受容 50 人権尊重の取り組み 53 働きやすい職場環境の提供	57 労働安全衛生・健康管理 60 人材育成・キャリア開発 65 人材関連データ
--------	--	--

## 介護に関する社員調査

介護については、社員の介護の実態やニーズなどを把握するための調査を2012年度に実施しました。調査は富士通とグループ会社2社の40歳以上の社員を対象としました。

調査の結果を踏まえ、ニーズの多かった公的介護サービスや社内の介護に関する情報などの提供を目的としたフォーラムを開催し、インターネット上で調査結果含め情報を公開しています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

そのほか、リフレッシュ休暇制度、ボランティアなどを目的とした休暇制度を整備しています。

制度利用者数（2014年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 <sup>(注2)</sup>	男性	女性
育児休職	271	22	249
介護休職	10	0	10
短時間勤務(育児)	585	18	567
短時間勤務(介護)	4	0	4
妻の出産休暇	496	496	—

(注2) 利用者数：  
前年度より制度を継続している利用者も含む。なお、育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ100%。

育児・介護休職からの復職率・定着率（2014年度：富士通）

	復職率	定着率 <sup>(注3)</sup>
育児休職	100%	97%
介護休職	100%	100%

(注3) 定着率：  
育児休職・介護休職から復職し、復職後12か月の時点で在籍している従業員の比率。

## 働き方改革の実践に向けた取り組み

### 各種フォーラムの実施

「働き方改革」をテーマに、多様な働き方による生産性の向上と、個人のやりがい・働きがい向上に関する各種フォーラムを実施しています。

2009年度までは考え方を理解することに重点を置き、2010年度からは具体的な実践策の研修を実施しています。2014年度は、仕事と介護の両立に向けた働き方改革に関するフォーラムを、遠距離介護を主なテーマとして京浜地区にて開催しました。フォーラムでは、講演とグループディスカッションを通じて、仕事と介護を両立し、やりがいを持って働き続けるための働き方について理解するとともに、明日からの行動につなげる契機としています。

また、グループ会社の社員に加えて社員の家族をも対象とした、介護に関する情報提供を中心としたセミナーを開催しています。2014年度は京浜地区や関西地区で22回（うち、日曜開催が4回）実施し、2,500名を超える方々が参加しました。

### 多様なワークスタイルの推進

富士通では、社員一人ひとりがより高い付加価値を創造する効率的な働き方ができるよう、在宅勤務のほかサテライトオフィス型、モバイルワーク型のテレワークを導入しています。

また、多様な社員の活躍を目指して、グローバルコミュニケーション基盤を活用したワークスタイルの推進に取り組んでいます。

### 富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義
在宅勤務型	自宅
サテライトオフィス型	メインオフィスとは別のオフィス ・富士通および富士通グループ会社事業所（自席のある事業所を除く）
モバイルワーク型	メインオフィスとは別の場所 ・ユーザー先、出張先ホテルの部屋など

社員とともに	42 多様性の受容 50 人権尊重の取り組み 53 働きやすい職場環境の提供	57 労働安全衛生・健康管理 60 人材育成・キャリア開発 65 人材関連データ
--------	--	--

## 福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では2014年10月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン<sup>(注4)</sup>「F L i f e +」(エフライフプラス)を導入しました。そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考え方の下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

(注4) カフェテリアプラン：

企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された“福利厚生ポイント”を消化する形で利用する。

## 長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指していきます。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は18時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。

### 長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- ・フレックスタイム、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
- ・時間外労働のアラームメール送信
- ・所定労働時間外に会議を設定しない
- ・年次休暇取得促進日を設ける
- ・週1回定時退社を徹底する
- ・毎日1時間早く帰る
- ・マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- ・多様な働き方を目指した在宅勤務制度、モバイルワーク制度の利用促進
- ・業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

## コミュニケーション活性化への取り組み

### 労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、富士通労働組合員となります。（富士通単独労働組合員比率 76%<sup>(注5)</sup>）

欧州では、2000年から年1回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。

(注5) 労働組合員比率：

76%は、正規従業員（幹部社員を含む）のうち、一般社員の比率。

## トピックス

### 中国で働きやすい環境整備を推進

中国では、経済が高速成長から中速成長の「新常态」と呼ばれる状況に至ったという認識の下、経済の安定成長や質的向上を目指す政策が加速されています。この政策に呼応し、労働者を取り巻く法律や環境も変容しつつあり、企業はこうした変化に適切に対応することが求められています。一例として、2014年1月に中国人力资源社会保障部より「労務派遣暫定規定」が公布され、同3月から施行されました。本規定は、2013年7月に施行された改正労働契約法の労務派遣に関する内容を補足し、労働者の一層の地位向上を企図するものであり、派遣形態で実施可能な業務や派遣社員比率が明確に示されました。

こうした法律や環境変化に適切に対応するため、中国における富士通グループでは、会社横断のワーキンググループにおいて専門家を交えた議論や情報交換を継続的に行ってています。上記の「労務派遣暫定規定」への対応に関してもワーキンググループで議論を重ね、派遣契約から労働契約に切り替える際、法制上は派遣契約期間を雇用期間に算入することを要求されていないが、派遣契約期間も勤続期間に算入するなど、より一層社員が安心して働く環境づくりに取り組んでいます。

### 人事制度などに関する窓口の設置

社内に、メール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

### コミュニケーション活性化への取り組み

富士通グループは、FUJITSU Wayに基づいて「社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業」であり続けるため、各組織のマネジメント層が社員のモチベーション向上について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員満足度調査を行っています。調査は富士通社内全部門、および国内グループ会社各社で実施され、調査結果に基づいて各組織で社員のモチベーション向上に向けた検討や活動を行うとともに、取り組み事例をグループ全体で共有しています。2014年度は、調査を希望する国内グループ会社85社を含めた約8万2千人（うち富士通社員約3万人）を対象に実施しました。グループ全体の回答率は約9割となっており、約8割が「富士通グループで働くことを誇りに思う」と回答しています。

### 海外での取り組み

富士通グループでは、2011年度から、旧海外ビジネスグループ<sup>(注6)</sup>全社員（国内・海外計約4万3千人）を対象に、「社員エンゲージメント調査」を実施しています。社員が組織や経営に積極的にコミットしているか（エンゲージメント）、またそのコミット度合いにはどのような要素が関係しているかに重点を置いて調査しています。一般的に、社員のエンゲージメント度合いが強い会社ほど、業績・生産性・顧客満足度が高くなる傾向があります。

2014年度の回答率は77%で、「富士通で働くことを誇りに思う」などエンゲージメント関連の質問に対しては、平均で回答者の64%が肯定的に回答しました（「どちらとも言えない」23%、「否定的な回答」13%）。毎年、各組織は前年度の結果を踏まえてアクションプランの策定・実行・進捗確認を行います。2014年度も、各組織でワークショップなどを通じて従業員エンゲージメント向上に積極的に取り組みました。

2015年度も、社員のコミットメントをより引き出せる環境や自発的なアクションを推進する仕組みづくりに向けて、この調査を実施・活用していきます。

(注6) 旧海外ビジネスグループ：

2014年3月の組織変更により廃止、現在はグループ内拠点は各リージョン配下。

## 労働安全衛生・健康管理

### 健康・安全基本方針

富士通グループでは、企業指針に「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します。」と掲げています。また、この指針に基づく「健康・安全基本方針」を定め、人事部門・健康推進部門・健康保険組合の連携の下、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。

#### 富士通グループ 健康・安全基本方針

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

### 労働安全衛生の向上への取り組み

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、安全衛生活動に取り組んでいます。労働災害防止意識の向上を図るため、部門別安全衛生教育や転倒防止のための運動習慣推奨などを実施しています。また、2014年度より、製造現場の災害リスク低減のために自主点検および専門スキル保有者による第三者検証を行っています。

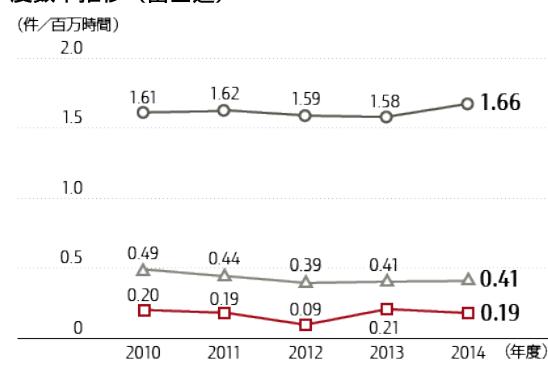
### 労働安全衛生推進体制

国内では、毎年労使で設置する「中央安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。一部の事業所では、国際規格の「OHSAS18001」の認証を取得しています。

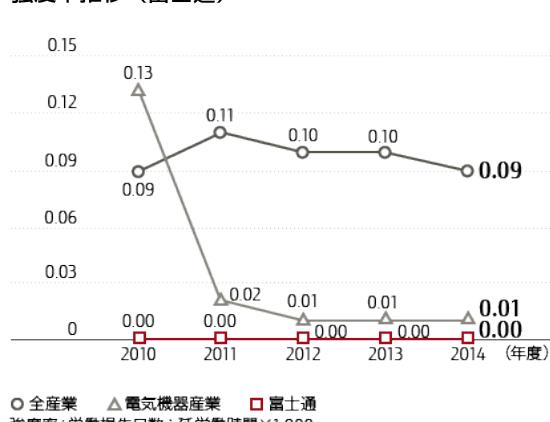
### 労働災害の発生状況

災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

度数率推移（富士通）



強度率推移（富士通）



度数率：業務上休業災害件数÷延労働時間×1,000,000  
强度率：労働損失日数÷延労働時間×1,000

度数率：業務上休業災害件数÷延労働時間×1,000,000  
强度率：労働損失日数÷延労働時間×1,000

## 健康増進・健康管理に向けた取り組み

富士通グループは各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、社員とその家族の健康保持増進およびヘルスリテラシー（健康に関わる素養）を高める健康支援活動に取り組んでいます。健康支援の対象には退職者も含んでいます。

### 健康診断の実施

毎年、定期健康診断を実施し、この結果を自席で参照できるシステムを利用して自己管理を支援しています。また、富士通健康保険組合との連携の下、疾病の早期発見に向けて、婦人科健診や脳・肺の簡易ドックの受診料を補助する制度も設けています。

### 健康増進活動とセルフケア意識の醸成

健康管理については、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談を実施するとともに、心身の健康増進を目的とした階層別教育や健康講話などを実施しています。

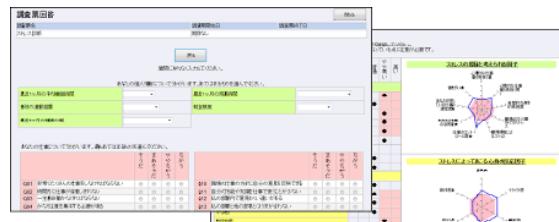
同時にセルフケア意識の醸成を図り、ウォークラリーなどの運動推進、ヘルシーランチセミナーなど、食育推進、禁煙支援、女性健康教育などの活動を実施しています。

### メンタルヘルスケアの充実

富士通は早期から社内カウンセラーによるカウンセリング体制を整備しています。2014年度は、9人のカウンセラーが各事業所に赴きました。加えて、全社員を対象としたストレス診断を取り入れるなど、セルフケアの充実を図っています。ストレス診断の結果を基に、個人の支援にとどまらず各部門のストレス診断を行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

### ワーク・エンゲイジメント向上への取り組み

2012年度から、自社開発したストレス診断ツールを活用し、ライフスタイルやワーク・エンゲイジメント（働くことにより活力を得ること）について質問し、健康施策における課題を分析しています。東京大学の先生方からご助言いただき、産業保健スタッフだけでなく人事部門とも連携し、ワーク・エンゲイジメント向上に取り組んでいます。



ストレス診断の問診表

### 健康いきいき職場推進活動の取り組み

富士通は2014年12月、日本生産性本部と東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が協同して設立した「健康いきいき職場づくりフォーラム」（注）が制定した「健康いきいき職場認定制度～スター認証～」を取得しました。「健康いきいき職場認定制度」とは、企業のメンタルヘルス予防や組織の生産性向上に向けた活動方針や施策内容、今後の計画を評価する仕組みです。富士通が評価されたポイントは、健康推進本部が中心となり、ポジティブなメンタルヘルスの視点を加味した職場のストレスアセスメント結果を見る化したうえで各事業部に提供し、いきいきとした職場づくりにつなげている点です。

この活動は、2015年12月施行の労働安全衛生法改正によるストレスチェックの先駆けといえるものであり、こうした取り組みはこれからも継続的に行っていく予定です。



(注) 健康いきいき職場づくりフォーラム：

厚生労働省のステークホルダー会議にて提案された企業での新たなメンタルヘルス施策の考え方に基づく取組み。「心の健康問題を未然に防止する」「社員がいきいきと自分と組織のために働くというポジティブな心の健康を実現すること」を掲げています。

## 富士通クリニック

富士通クリニックは従業員・家族の診療と健康管理を目的に、1944年、富士通川崎工場内に設立されました。その後、地域医療への要望にもお応えし、地域住民の方々も診療しています。社員の健康診断施設「富士通健康管理センター」も併設し、年間約3万人が受診しています。

- ・富士通クリニックホームページ  
<http://jp.fujitsu.com/facilities/kawasaki/clinic/>

## 人材育成・キャリア開発

### 人材育成

社員は富士通グループの最大の財産であり、個々が様々な可能性を持った存在であると考えています。社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう、また、変化・競争が激しい社会において、より一層社員一人ひとりがチャレンジャーとして変化に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材育成に取り組んでいます。

### 人材育成の指針

富士通の人材育成においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材育成部門が各ビジネスグループや人事部門と連携を図りながら、体系的な教育を実施しています。

#### 人材育成の重点4テーマ

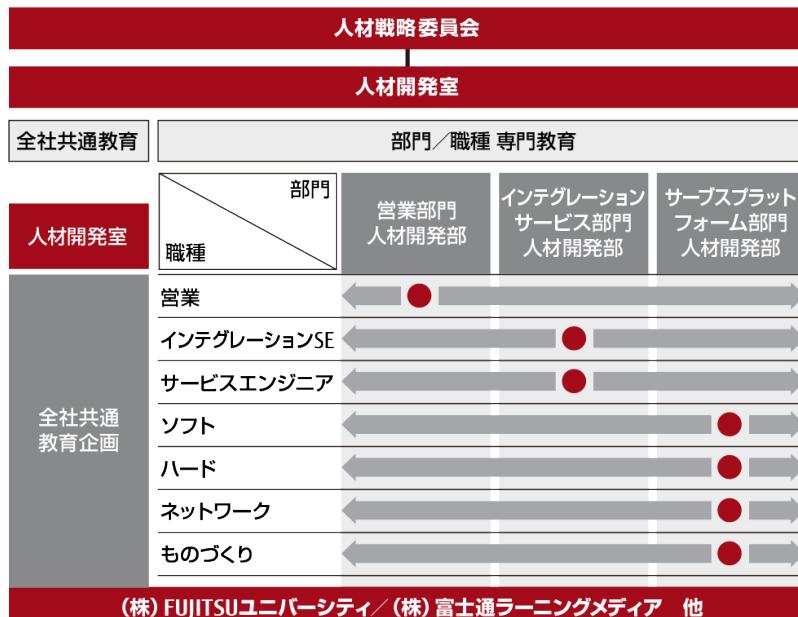


### 推進体制

富士通では、経営層を中心とした「人材戦略委員会」を設置し、「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を定期的に討議しています。人材開発室では、全社人材開発のプロデュースおよび全社共通的人材育成を行っています。各部門の人材開発部では、現場に近い専門性を強化する人材育成を行っています。

教育の実行については、教育を専門とするグループ会社である株式会社 FUJITSU ユニバーシティと株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

#### 人材育成体制



## 取り組みと実績

### 教育体系

新入社員から役員まで、それぞれの立場・役割に応じたベースライン教育を中心とする「共通教育」と、各部門や職種の専門性を高める「専門教育」を実施しています。また、自ら学ぶ社員をサポートするため、各種の自己啓発支援を行っています。ベースライン教育では、全階層に「思いのマネジメント（MBB）」<sup>(注)</sup>の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

(注) 思いのマネジメント（MBB : Management By Belief）：

一橋大学の野中郁次郎名誉教授らが提唱する経営手法の新しいコンセプト。社員一人ひとりが自分の仕事に「思い」を持って取り組む状態をつくり出す経営手法。

### 人材育成体系

共通教育					専門教育	自己啓発
ビジネス基礎知識	マネジメント／役割	リーダーシップ	キャリア			
役員／幹部社員	新任役員研修			C&L デザインセミナー	海外赴任者向け研修 新人部門研修	人間力セミナー 英語／中国語
	事業部長研修					
	部長研修					
	新任マネージャー研修					
	評価者研修					
一般社員	各階層別昇格前e-Learning	各階層別昇格時研修	リーダーシップ研修	キャリア研修 ベーシック/アドバンス(任意)	ビジネススキル研修 技術スキル研修	プロフェッショナル認定
	2年目研修					
	新人英語研修					
	新人研修					

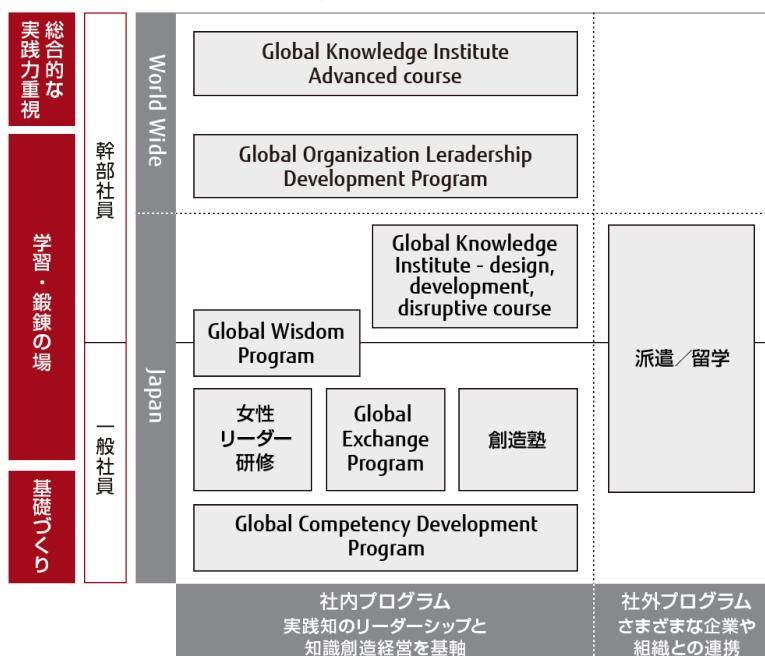
### 一人当たり 年間平均学習時間（富士通本体）

	幹部社員	一般社員	全体平均
2013年度	39.5 時間	44.3 時間	43.1 時間

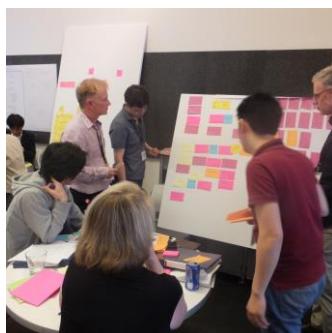
## グローバルビジネスリーダーの育成

長期的な育成を目指し、富士通の若手からミドルクラスを対象に、「ハイポテンシャルな人材を選抜」し、「実践を通じたアクションラーニング」と「修羅場経験（チャレンジングな配置）」を通じて成長の場を与えることを教育の柱としています。また、イノベーション領域でのビジネス拡大に向け、多様な人材とコラボレートしてビジネスを創造できる組織・人材の開発を強化しています。

### グローバルビジネスリーダー育成体系



グローバルリーダー育成の中核をなす「Global Knowledge Institute Advanced course（略称:GKI/A）」と「Global Knowledge Institute - design, development, disruptive course（略称:GKI-d）」は、2000年にスタートし、2014年度までに両コース合わせて累計1,000名を超える卒業生を国内外に輩出しています。



GKI/A ディスカッション

## ニーズに応じたグローバル人材育成の取り組み

全社的な取り組みに加え、各部門にて、より現場に近い専門性を重視したグローバル人材の育成に取り組んでいます。

営業部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期駐在研修や拠点駐在体験による実地訓練を行っています。 【2014年度 9名 2015年度 40名に拡大予定】</li> <li>2015年度はグローバルコミュニケーション力強化のためのe-learning/集合型各種研修を展開予定です。</li> </ul>
インテグレーションサービス部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルビジネスの実践者を育成するため、TOEICレベルに合わせた各種研修を実施。さらに、一定レベルに達した受講者を海外事業所へ派遣する海外出張OJTを実施しています。 【2014年度 研修受講者 282名 海外出張OJT15名】</li> </ul>
サービスプラットフォーム部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業構造や市場が急速に変化する中で、グローバルな経験値・価値観を持つ人材の育成を加速すべく、海外の事業所やインキュベーターに対する短期派遣を実施しています。 【2014年度 37名】</li> </ul>
グローバルコーポレート部門	法務部門からの海外ロースクールへの派遣や、知的財産部門からの海外特許事務所への派遣など、それぞれの専門性に特化した海外派遣を実施しています。

## プロフェッショナル化の推進

### 1. プロフェッショナル認定制度

富士通グループでは、各専門分野のプロフェッショナル育成を目指し、プロフェッショナル認定制度を設けています。毎年、論文および面接による審査を実施し、新規認定を行うとともに、既認定者についても定期的な更新審査により、スキルを継続して保有していることを確認しています。

また、認定者はカテゴリー別にコミュニティ活動を行い、さらなるスキルの向上や情報発信、後進育成などを図っています。

#### プロフェッショナル認定カテゴリー（2014年度、グループ会社含む）

##### ・営業：認定者数 318名

ストラテジ／アカウントマネジメント／ソリューション

##### ・システムエンジニア：認定者数 1,901名

コンサルティング／プロジェクトマネジメント／業務アーキテクチャー／ITアーキテクチャー／サービスマネジメント／品質マネジメント／プロダクトアーキテクチャー／IPマネジメント

##### ・エンジニア：認定者数 462名

プロダクト企画／アーキテクチャー開発／ハード・ファーム開発／ソフト開発／製造・生産技術／品質保証技術

### 2. セキュリティマイスター認定制度

サイバー攻撃に関する脅威が多様化・高度化する現在、富士通ではお客様の情報資産を守るための取り組みの1つとして、富士通グループ内から高い技術を持つ技術者を発掘、認定し、フィールドへ配置する仕組みを整えました。認定制度では、現場ニーズに適合した3領域15種類の人材モデルを定義し、人材モデルごとに専門教育コースを開設しています。サイバーレンジ（仮想演習場）を採用した技術者育成教育も、新規に開発しました。また、コミュニティの有識者同士のナレッジ共有により、認定後のスキル向上にもつながっています。

## キャリア開発の支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア支援の専門組織を設置し活動しています。

### キャリア研修

教育専門組織と連携し、幹部社員および一般社員向けに自らのこれからのキャリアを考えるためのキャリアセミナーを実施し、毎年1,000名強が受講しています。

### キャリアカウンセリング

これからのキャリアの選択肢を広げる、または外部での活躍の場を考えるための支援として、希望者に対して専門のキャリアカウンセラーによるカウンセリングを行っています。

### キャリア研修体系



### 社内募集制度・FA（フリーエージェント）制度

社員自らが自分のキャリアの方向性を選択できる仕組みとして、以下の制度を設けています。

これらの制度を設けることで職業選択の機会を拡大し、自律的キャリアの推進、社員の適正配置化、さらなるチャレンジングな企業風土の醸成を目指しています。

### 社内募集制度

強化する事業分野や重点的に補強が必要なプロジェクトごとに、求める即戦力人材を社内イントラネット上で公開して募集する制度です。広く社内に人材募集を行うことで、職制を通じて把握できない個人スキルやタレント性などの発掘や人材活性化につながっています。1993年から年2回実施しており、すでに制度として定着しています。これまでに、延べ3,000名強（2014年度末現在）がこの制度を利用して異動しています。

### FA（フリーエージェント）制度

社内募集制度に加え、より社員本人の希望・意欲を重視し、社員本人からの積極的な求職を可能にした制度です。

一定レベル以上の経験を積んだうえで、希望する職務・部署に就くチャンスが与えられます。2003年度より年1回実施しており、現在までに延べ600名強（2014年度末現在）が異動しています。

### シニア層人材の活躍支援

上記のキャリア開発支援を行うとともに、社外での活躍を希望する方は、専門のキャリアカウンセラーの支援を通じて様々な団体や企業などに転身し、活躍しています。

また、定年後再雇用制度では、ワークライフバランスの充実や介護など、シニアの働き方の多様なニーズにも柔軟に対応しています。

社員とともに	42 多様性の受容 50 人権尊重の取り組み 53 働きやすい職場環境の提供	57 労働安全衛生・健康管理 60 人材育成・キャリア開発 65 人材関連データ
--------	--	--

## 人材関連データ

### 従業員構成（富士通グループ）

		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	168,733	162,393	158,846	G4-9, 10
	日本	104,236	101,036	99,355	
	アジア	25,865	25,983	17,956	
	オセアニア			4,145	
	米州	7,906	7,900	7,903	
雇用形態別従業員数（人）	EMEIA	30,726	27,474	29,487	
	正規	168,733	162,393	158,846	
	非正規*	17,941	17,448	17,103	

\* 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含めておりません。

### 取締役会（株主総会後）

		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
取締役数（人）*	合計	12	11	12	G4-LA12
	うち男性数	11	10	10	
	うち女性数	1	1	2	
社外取締役数（人）		4	4	6	
外国籍取締役数（人）		0	0	1	

### 多様性（富士通）

		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
従業員数（人）*	合計	25,426	25,616	25,627	
平均年齢（歳）*		42.2	42.9	43.3	
年齢層別従業員数 *	30 歳未満	3,027	3,128	3,114	G4-LA12
	30-50 歳未満	17,090	16,604	15,900	
	50 歳超	5,309	5,884	6,613	
男女別従業員数（人）*	男性	21,626	21,702	21,668	
	女性	3,800	3,914	3,959	
女性社員比率 (%)		14.9%	15.3%	15.4%	
女性幹部社員比率 (%) *		4.00%	4.30%	4.60%	
外国人従業員数（人）		218	229	240	
障がい者雇用率 (%) * (毎年 6 月集計)		2.00%	1.96%	1.94%	

社員とともに

42 多様性の受容

57 労働安全衛生・健康管理

50 人権尊重の取り組み

60 人材育成・キャリア開発

53 働きやすい職場環境の提供

65 人材関連データ

**雇用（富士通）**

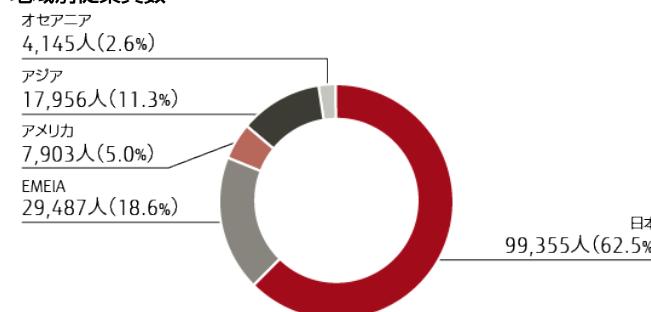
		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
採用（人）*	合計	540	540	500	G4-LA1
	技術系	370	370	350	
	事務系	170	170	150	
平均勤続年数（年）*	全平均	18.5	19.6	20	
	男性	18.9	20	20.4	
	女性	16.3	17.3	17.8	

**制度利用（富士通）**

		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人）*	合計	186	248	271	
	男性	4	5	22	
	女性	182	243	249	
育児休職後の復職率（%）		99.1%	98%	100%	G4-LA3
育児休職後の定着率（%）		-	100%	97%	
介護休職 利用者数（人）*	合計	6	8	10	
	男性	4	5	0	
	女性	2	3	10	
介護休職後の復職率（%）		-	100%	100%	
介護休職後の定着率（%）		-	100%	100%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	539	567	585	
	男性	13	20	18	
	女性	526	547	567	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	5	5	4	
	男性	0	5	0	
	女性	5	0	4	
妻の出産休暇 取得者数（人）*		510	503	496	

**労働安全衛生（富士通）**

		2012 年度 (2013 年 3 月期)	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）*	0.09	0.21	0.19	G4-LA6	
	0.000	0.002	0.002		

**地域別従業員数****従業員数**