

多様性の受容

富士通グループでは、多様な人材を受け入れ活かすことで、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。

社員が互いを認め合い、自分ならではの付加価値を発揮していくこと、そして多様な視点からの自由闊達な議論を通じて、新たな知恵や技術を創造していくことを目指します。



ダイバーシティ（多様性）の受容

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「社員を大切にする」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、「富士通が目指す姿」として、

- 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発揮し、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

以上の2点を掲げています。これらを通じて、「いきいきと働ける職場づくり」「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。

2011年度の総括と今後の課題

ダイバーシティ推進活動は、2011年度から「理解と実践」のフェーズに入りました。ダイバーシティを経営の最重要事項の一つとして位置づけ、引き続き、様々な活動を行っています。例えば、ダイバーシティ・全社推進フォーラムでは、社長からのトップメッセージの発信に加え、4名の副社長と有識者とのパネル討議などを行いました。



ダイバーシティ推進室長
塩野 典子

また、2011年度はこれまでの活動や全社e-Learning、ワーキンググループ等から得られた知見を踏まえ、新たに3つの施策に取り組みました。

1つ目は職場への展開です。本部単位で代表幹部社員（約150名）を選出し、説明会や勉強会を複数回実施し、職場での推進活動を支援しています。

2つ目は女性社員のさらなる活躍支援です。目標値を設定し、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んでいます。



ダイバーシティ・全社推進フォーラム

3つ目は国内グループ会社への展開です。グループ会社向け説明会等を実施し、富士通のダイバーシティ推進の考え方や目指す姿を共有しました。各社では実態を把握し、課題を踏まえた施策を検討の上、実施等を行っています。

2012年度以降も引き続き職場の実態を見極め、推進活動を積極的に進めていきたいと考えています。

	時期	目標	主な施策
1	2008～2010 [認知・理解]	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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]	<ul style="list-style-type: none"> 職場でのダイバーシティ推進 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 	<ul style="list-style-type: none"> 本部代表幹部社員の選出 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
3	2014～ [実践・ビジネス貢献]	<ul style="list-style-type: none"> 国内外グループ会社への展開 ダイバーシティ&インクルージョンの実践による新規ビジネスの創出や生産性の向上 	2013年度までの施策および結果を踏まえ、別途策定

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に、毎年、全ての役員、社員、派遣社員を対象としたアンケート調査を実施しています。この調査結果を踏まえ、「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「多様な働き方と生産性向上／個人のやりがい・働きがい向上」の3つの重点施策に取り組んでいます。



ダイバーシティ・全社推進フォーラム

2008年度から2010年度にかけては、第1次中期計画として、ダイバーシティ推進の土壌づくりを目的にダイバーシティの「認知・理解」醸成のための施策に取り組みました。社内報にアンケート調査結果やトップインタビューを掲載したほか、イントラネット上のダイバーシティ推進室ウェブサイト（日本語・英語）ではロールモデル（注1）や各種取り組みの内容を紹介しました。さらに、全社イベントとして、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イベント、テーマ別のフォーラムなどを開催し、多くの社員が出席しました。また役員向けや幹部社員向けなど、様々な階層向けの研修を実施し、2010年度末には、全ての役員、社員および派遣社員を対象に、ダイバーシティ推進に関する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。

2011年度から2013年度にかけては、第2次中期計画として、ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、従来の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別課題の解決や、目標値の設定、職場での実践に向けた施策に取り組んでいます。

- 職場でのダイバーシティ推進活動の支援
各部門（本部単位）から本部代表幹部社員を選出し、説明会や勉強会を複数回実施
- 女性社員の活躍支援
目標値を設定の上、ポジティブアクション（研修）を実施
- 国内グループ会社への展開
説明会などを実施し、富士通のダイバーシティ推進についての考え方や目指す姿を共有各グループ会社にて実態の把握ならびに施策について検討

（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

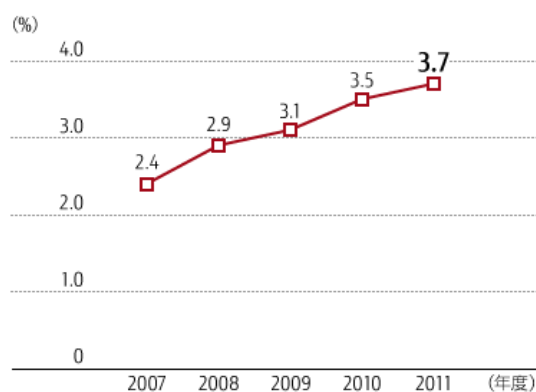
女性社員が活躍できる職場環境づくり

富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員を確実に輩出していくための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。

女性社員のリーダー層から昇格候補を選出し、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（自尊心）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ロールモデルの公開を実施しています。2011年度からは、新たな取り組みとして、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」を設置しています。

なお、幹部社員の昇格は、性別に関係のない基準になっています。

女性幹部社員比率(富士通)



女性社員向けポジティブアクション（2011年度より実施）

「女性リーダー向け育成プログラム」

女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的として「女性リーダー向け育成プログラム」を用意しており、リーダーとして職務を担える人材、さらには将来の幹部社員としての育成に取り組んでいます。

このプログラムは、各部門から選出されたメンバーを対象に、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図るために、チーム活動を主体とした集中講義とOJTによる約1年間のプログラムです。最終的には各チームが経営への提言を行っており、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各人が連携し、一体となって取り組むことで、実効性を高めています。



女性リーダー向け育成プログラム 講座風景

「女性幹部社員向けワークショップ」

「女性幹部社員向けワークショップ」は、グループ会社を含む女性幹部社員を対象として、将来の上級幹部社員の育成を目的としたワークショップです。より高い視点と意識を持つことを目的に、自身のキャリアモデルの再構築やスキルの見直しなどについて、講義とチーム活動を主体に実施しています。約3ヶ月間のプログラムであり、最終的には各チームが経営への提言を行っています。

障がい者雇用の促進と活躍できる職場環境づくり

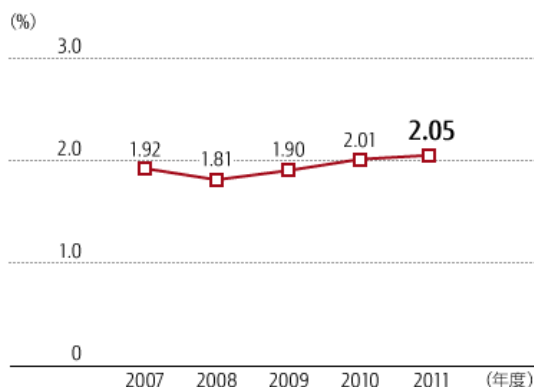
富士通では、「配慮はするが遠慮はしない」をコンセプトとして、障がい者の採用活動を積極的に行っており、研究職、開発職、営業・SE職をはじめとする様々な職種で、障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、自社セミナーを開催しているほか、就職支援業者主催の面接会にも参加し、多くの障がい者と面談できるよう努めています。また、パンフレットやウェブサイトなどを通して、障がい者が働く様子を具体的に開示しています。職場配属にあたっては、本人の能力が最大限発揮できるように職場と連携し、入社後も面談を実施するなど、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。

そのほか、障がい者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、障がい者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トラネット上で公開しています。

これらの結果、2011年度の障がい者雇用率は、法定雇用率1.8%を上回る2.05%となっています。

障がい者雇用率の推移(富士通)



社員の声

障がいのある社員（下肢障がい）の活躍事例

就職面談時に、障がいについて尋ねるのではなく「富士通でどんな仕事がしたいのか?」「それを実現するためにはどんなサポートが必要なのか?」と質問されたことが印象に残っています。このような会社の姿勢は、入社してからも変わりありません。上司や先輩には論理的に説明さえできればどんどん仕事を任せてもらえます。出張にも行きますし、一人で残業することも多々あります。

私たちの部署で取り扱うのは、社会インフラを支える製品。そんなチームの一員としての責任感を持ち、自分とチームの成長を意識しながら働いていきたいと思っています。



エンタサーバ
事本) 商品計
画部
長島 瑠美

グローバルな人材の採用

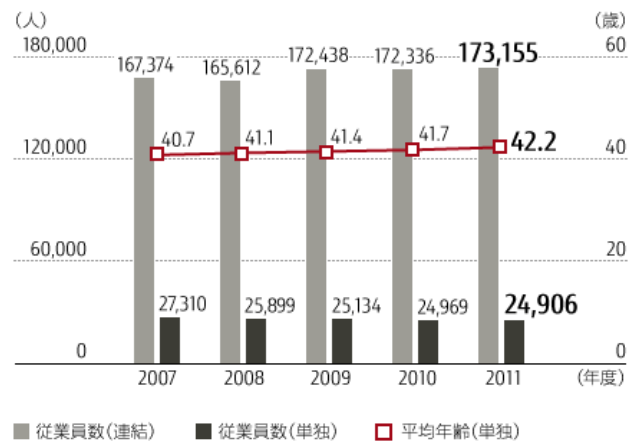
富士通は、グローバルビジネスのさらなる拡大に向けて、国内外の留学生向けキャリアフォーラムへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材の採用をこれまで以上に拡大していきます。

外国籍社員のサポート

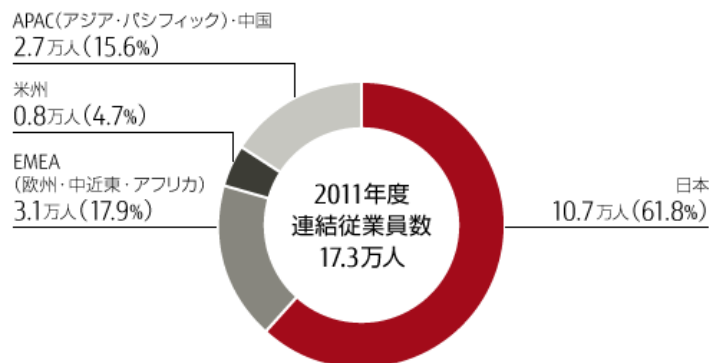
富士通は、海外出身の社員が能力を最大限に発揮できるよう、2007年に「Integr8」という支援プロジェクトを発足しました。外国人と日本人をつなぐコミュニティ形成の一環として社内外から講師を招き、富士通グループのグローバルビジネス戦略など、外国籍の社員が関心を持つトピックについての講演会を開き、人脈形成や活発なコミュニケーションを支援しています。2011年度は2回の講演会を開催。コミュニティは日本人・外国人を問わず300名を超える規模となり、職場支援のための自主的かつ積極的な活動につながっています。

また、イントラネット上にウェブサイトを開設し、富士通で仕事をする上で必要な規則・規定や出張の手引きビザの取得方法、衣食住など日本での生活の仕方などについて解説するほか、従業員から英語での質問や相談を受けられる体制づくりを進めました。

従業員数／平均年齢



地域別従業員数



シニア層人材が活躍できる職場環境づくり

富士通は、60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的とした「定年後再雇用制度」を設けています。

人権尊重への取り組み

人権の尊重

富士通グループは、FUJITSU Wayの行動規範の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社員に明示したもので、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しています。

2006年には、「雇用における人権尊重に関する指針」を定め、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に取り組んでいます。これらの方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。

さらに、2009年に賛同を表明した国連グローバル・コンパクトを踏まえ、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針（全文）

FUJITSUは、人権の尊重を根底に据えた企業活動を展開するにあたり、それぞれの国や地域における様々な人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解・認識し、差別のない明るい企業づくりに向けて組織的に取り組みます。

1. 雇用における機会均等と人権尊重

FUJITSUは、雇用における機会均等に努めます。

FUJITSUは、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、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

2. 雇用における法令遵守

FUJITSUは、社員の雇用において、事業活動を行う各国・各地域の適用法令を遵守します。

3. 強制労働、児童労働の禁止

FUJITSUは、強制労働をさせません。

FUJITSUは、児童労働をさせません。

4. 働きやすい職場環境

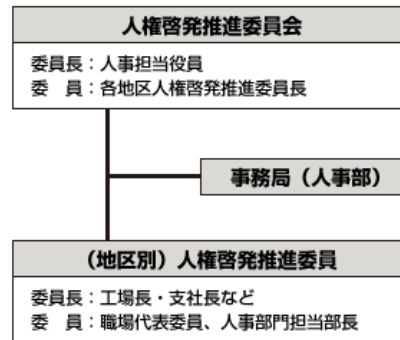
FUJITSUは、社員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

人権啓発活動の推進

富士通グループでは人権啓発推進委員会を中心として、人権啓発活動を展開しています。2010年度には、職場の実態を踏まえた取り組みを強化する目的で、地区別人権啓発推進委員会を、従来の人事・総務部門中心から各地区の職場代表委員を中心とした体制に改めました。これにより、各地区の人権啓発推進委員会の取り組みに、より一層、社員の意見を反映させることが可能となりました。この地区別委員会で総括した職場の状況を踏まえて人権啓発推進委員会が年度単位の全社重点テーマを設定し、地区別委員会を通じて各部門・職場への浸透を図っています。

人権啓発推進委員会は、年間を通して、同和問題や職場のハラスメント問題など様々な人権問題を取り上げ、階層別や全社員対象の人権啓発研修を実施しています。加えて、毎年12月の人権週間に合わせて、職場のハラスメント防止ポスターの掲示、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配付を行うなど、職場だけでなく家庭でも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んでいます。

人権啓発活動推進体制



また、これらの人権啓発活動を効果的に行うため、推進部門である人事部門の担当幹部社員を対象に毎年必修研修を実施し、推進者としての知識スキルの維持向上に努めています。

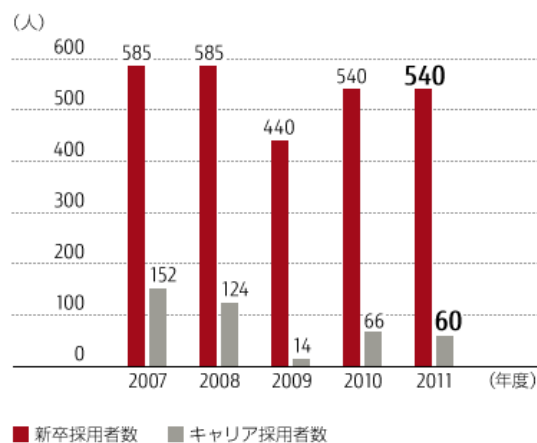
社員からの相談については、社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、対応するとともに、窓口担当者が適切に対応できるよう、定期的な必修研修会を実施しています。

雇用・処遇機会の均等に向けた取り組み

富士通は、学歴・年齢・性別などに左右されない採用を行うとともに、入社後の昇給・昇格に関しても、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。また、育児・介護などのために退職した社員を再雇用する制度を導入するほか、女性社員の幹部層への登用を積極的に推進するなど、様々な角度から機会均等に向けた取り組みを強化しています。

- 2011年度平均勤続年数：男性18.8年、女性16.4年

新卒採用者数／キャリア採用者数の推移



働きやすい職場環境の提供

仕事と出産・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。「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注1）」を策定し、実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度、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、育児休職中の社員の職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、子ども同伴でのフォーラムを実施しています。

今後も、働きやすい環境づくりに加え、働き方そのものの見直しについても、計画内容に沿って進めていきます。

（注1）行動計画：

第1期（2005年4月1日～2007年3月31日）、第2期（2007年4月1日～2010年3月31日）の厚生労働大臣の認定を踏まえ、現在は第3期行動計画（2010年4月1日～2013年3月31日）を策定し、実行中です。



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)

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？
よりよい働き方で、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
- 詳しく知った育児休業のしくみ
- スムーズな職場復帰に向けて
 - 育児休業者の復帰前面談へ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
 - 育児休業へ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。(試業中)

<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
【参考】次世代育成支援対策推進法
・第3期行動計画を確認したい！
【参考】第1期行動計画と実施状況
【参考】第2期行動計画

制度利用者数（2011年度：富士通）
(単位:名)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職（注2）	118	4	114
介護休職	8	3	5
短時間勤務（育児）	251	8	243
短時間勤務（介護）	0	0	0
妻の出産休暇	507	507	-

（注2）育児休職：

育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ100%

働き方改革の実践を目指した各種フォーラム

「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いてきましたが、2010年度からは、具体的な実践策の研修を実施しました。

在宅勤務制度の導入

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、従来から実施していたテレワーク（サテライトオフィス型、モバイルワーク型）に加え、2010年4月から在宅勤務制度を導入しました。

富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義	備考
在宅勤務型	自宅	2010年4月より実施
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）	従来より実施
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	従来より実施

社員の声

在宅勤務事例

私は富士通で働き始めて6年近くになります。住まいが英国南部の海岸地域にあり、事務所まで通勤するには片道2時間半もかかるため、採用にあたって自宅でも仕事ができるようにと固定電話やヘッドセット、ノートブックPCなどの在宅勤務のセットを設置してもらいました。これにより、事務所での会議や海外出張などを除き、1週間のうち2～3日は在宅勤務をしています。

私の仕事の性質上、時差のある海外とのやり取りも多いのですが、この制度によって勤務時間のやりくりができ通勤時間もかからないため、家族と過ごす時間も増え、ワーク・ライフバランスがとれた充実した毎日を送っています。



国際人事部
UK&I分室
シニアディレクター（リワード担当）
Allison Dalley

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。

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。

トピックス

中国で、より良い労働環境づくりに向けたワークショップを開催

中国では2008年の労働契約法の施行以降、各種労働関連法規の整備が段階的に進められていますが、新たに2012年には政府が就業促進計画（2010年～2015年）を策定し、就業条件などの到達目標に関する基本方針を策定するなど、労働環境の整備が進められています。

中国における当社グループ会社も、こうした動きに柔軟に対応するため、コンプライアンスの徹底強化をはじめ、より良い労働条件の提供や労働環境の一層の改善に積極的に取り組んでいます。

また、定期的を実施している人事コミュニティーワークショップでは、労使関係の様々なテーマを多角的な視点からを議論するとともに、社外の専門家やグループ海外各社の人事担当者よりベストプラクティスをヒアリングするなど、各グループ会社での具体的施策の実施に役立てています。

社員満足度調査

富士通グループは、2004年から毎年「社員満足度調査」を行い、「組織の活性化の状態」と「個人の充実感・満足感」について、多面的に把握しています。

この「社員満足度調査」は、経年での変化が確認できるよう、基本的に毎年継続した内容としています。ただし、当社を取り巻く様々な環境や経営課題の変化に対応するために、必要に応じて内容の見直しを行っています。2011年度の調査では、イノベーションを実現していくためのリーダーシップや社員の意識に関する内容を加え、グループ会社を含めた約8万8千人を対象に実施しました。

富士通の経年変化を見ると、2011年度調査の回答率は89%となり、2010年度に引き続き高い回答率を維持しています。加えて、全体の総合満足度についても毎年上昇しており、「富士通で働くことを誇りに思う」社員の割合は80%を超えました。一方で、組織や階層といったセグメント別に見ると、満足度には差があり、課題も異なっています。そのため、調査結果は部門別にフィードバックし、各組織ごとに満足度向上のための取り組みを実施しています。

また、この調査結果は、人事制度などの全社施策の検討にも活用しています。社員満足度調査を起点として、部門別施策と全社施策の両面から、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の取り組みを推進しています。

海外での取り組み

2011年4月、海外ビジネスグループの全従業員（国内および海外を合わせて約4万3千人）を対象として、初めて「従業員エンゲージメント調査」を実施しました。この調査は、従業員にとって働きやすく働きがいのある職場環境を実現するためのものであり、従業員が組織や経営にどの程度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を調査することに重点を置いています。

エンゲージメントを持つ従業員は富士通で働くことに誇りを持ち、意欲的に同僚やお客様のために全力を尽くし、会社の支持

者となります。さらにビジネスの成功に積極的に貢献し、義務づけられた以上の働きぶりを見せるなど、一般的に従業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・お客様満足度が高くなるという評価があります。

「義務づけられた以上の仕事をする意欲があるか」などのエンゲージメント関連の質問に対しては、平均でグループ全体の61%が肯定的に回答しました（「どちらとも言えない」25%、「否定的な回答」14%）。グループ内でも結果やエンゲージメントの度合いに直結する要素はそれぞれの組織によって異なり、各組織は独自のアクションプランの立案および実行に取り組みました。これらのアクションプランは、その後1年間にわたって継続的に進捗が確認され、グループ内の全ての組織で従業員エンゲージメントを向上させるための取り組みを進めました。

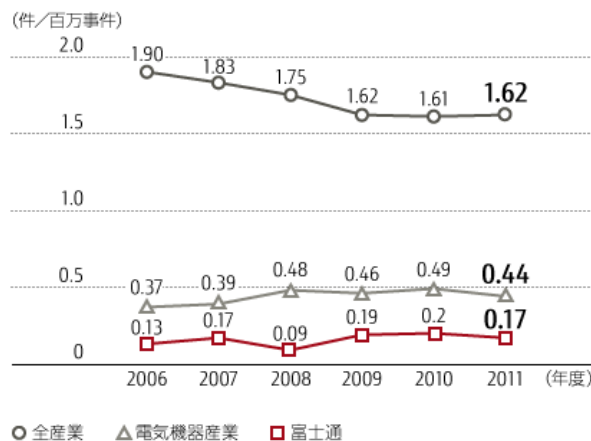
労働安全衛生の向上への取り組み

富士通では、FUJITSU Wayの企業指針に基づき、安全・快適に働くことができる職場環境を提供し、社員の安全確保を図っています。

国内では、労使で設置する「中央安全衛生委員会」と、事業所ごとに設置する「事業所安全衛生委員会」により、職場の安全衛生の向上に取り組んでいます。また、職場巡視などによる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。

全ての社員が安全・快適に、安心して働くことのできる職場環境づくりに向けて、事業所の特性に合わせた安全衛生教育・訓練などの活動を推進しています。

度数率(災害発生率)推移



「安全衛生委員会」の開催

富士通では、毎年、全社レベルの組織である「中央安全衛生委員会」を開催し、安全衛生に関する全社的な方針を策定するほか、災害状況の確認および防止策の立案を行っています。各事業所においては、それぞれの安全衛生管理組織が毎月「安全衛生委員会」を開催し、全社方針を踏まえ、事業所の特性に適した方針策定と安全な事業所づくりに取り組んでいます。

健康保持増進に取り組み、社員が安心して幸せに働ける風土を築く

富士通グループは、社員一人ひとりが安心して幸せに働ける環境づくりを目指し、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）を高める活動に取り組んでいます。

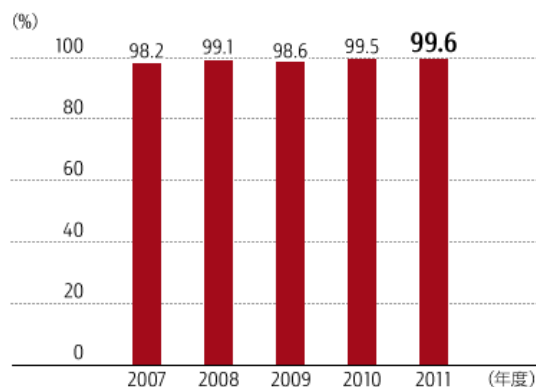
健康管理については、治療を要する人だけでなく健康な人にも投資配分されるよう、健康増進活動として予防や教育、早期発見のための活動に取り組んでいます。また健康支援活動として、各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、健康相談や心のケアを必要とする社員に対するカウンセリングなどの支援を行っています。

健康支援の対象は、社員本人や家族だけでなく、退職者も人間ドック健診が受けられるようにしています。また、社員個人の健康支援にとどまらず、組織の生産性向上のための組織支援も行っています。

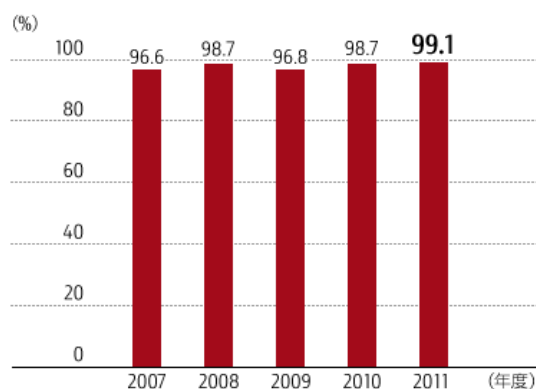
健康診断の実施

法定の健康診断実施とともに、自席で健康診断結果が参照できるシステムを利用し、自己管理支援を強化しています。

定期健康診断(40歳未満・35歳除く)受診率



生活習慣病健康診断(30歳・35歳、40歳以上)受診率



そのほかにも、特殊健康診断および長時間残業者健康診断の実施を行っています。

健康増進に関する取り組みとセルフケア意識の醸成

健康に関する投資が全ての社員に行きわたるように、様々な活動を展開しています。特にセルフケアの強化に伴い、全ての人を取り組める運動推進活動（ウォークラリー）や食育推進活動（ヘルシーランチセミナー開催）、禁煙支援活動（禁煙チャレンジ）、女性健康教育活動を行い、社員の健康増進に力を入れています。

「特定健診・特定保健指導」の取り組み

2008年度より始まった「特定健診・特定保健指導」については、保険者（富士通健康保険組合）と協力して実施しており、健康支援強化のために新設したグループ会社（ベストライフ・プロモーション）と協働して保健指導を行っています。

メンタルヘルスサービス

富士通は社内カウンセラー設置を早くから始め、社内カウンセリングを行っています。加えて、外部機関を活用したカウンセリング、全社員を対象としたe-Learning研修ストレス診断の実施などにより、セルフケアを充実させています。さらにストレス診断の結果をもとに各部門の組織診断を行い、職場環境改善活動の支援を行っています。またメンタルヘルス教育については、幹部社員に対する職場マネジメント研修や新任幹部社員研修などのラインケア、新入社員研修、リーダー研修（G4・G3）、そ

の他セルフケア研修など、教育の機会を充実させ、施策に取り組んでいます。

ストレス診断の実施

各従業員のストレス診断を実施後、各部門の組織診断を行い、職場環境の改善活動に活用しています。



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として、**1944年**、富士通川崎工場の構内に診療所として設立されました。

また、地域医療への要望にも応えるために、地域住民の方々の診療も行っています。

昨今の疾病構造が急性疾患から慢性疾患に変化していることから、生活習慣病予防に対応するため、高い精度の画像撮影が可能な最新鋭医療機器（**CT、MRI**）を導入しています。これにより、生活習慣病の予防・早期発見の充実を図り、一日も早い健康回復のための支援を行っています。また、社員の健康診断施設として「富士通健康管理センター」を併設しており、京浜地区の富士通および富士通グループの社員・退職者を対象に、各種健康診断を実施（年間約**3万人**受診）しています。



富士通クリニック外観