

重要課題 4

地球と社会に貢献する人材の育成

企業が成長し続けるためには、自社の事業戦略だけでなく、「社会」「人類」「地球環境」のサステナビリティを踏まえた経営の実践が不可欠です。富士通グループは、事業戦略と社会的価値の創造を両立させるグローバルなビジネスリーダーを育成することにより、事業を通じて社会の発展に貢献していきます。



人材育成

富士通グループは「人材育成」を最も重要な経営課題の一つと位置づけており、中でも「真のグローバルICTカンパニー」を担う人材の育成に力を入れています。

2011年度の総括と今後の課題

富士通グループは1999年にGlobal Knowledge Institute (GKI) を設立し、「社会にとって善いこととは何か」という共通善 (Common Good) を追求する、グローバルなビジネスリーダー育成プログラムを体系的に提供しており、その修了者数は累計767名（うち、海外人材は273名）に達しています。その中で2011年度は、2つのプログラムを新たに導入・強化しました。

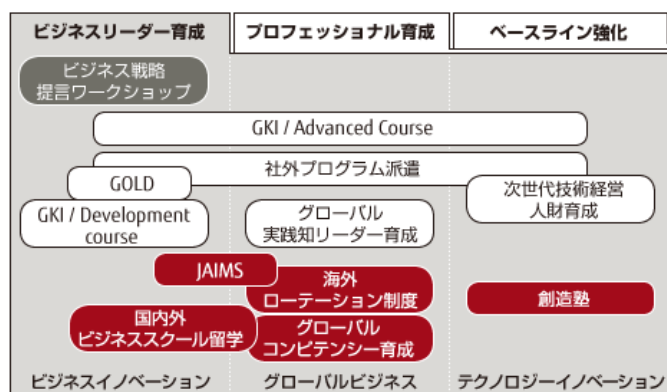


常務理事

FUJITSUユニバーシティ本部長

三宅 龍哉

グローバルビジネスリーダー育成プログラム体系



1つ目は、グローバル実践知リーダー育成プログラムの導入です。これは「多文化世界のフロントラインに立ち、世界を視野にしたビジネスを創造・実践するビジネスリーダーを育成する」という新たなコンセプトに基づき創設したものです。初回にあたる2011年度は、富士通グループ全体から選抜された9名の新任マネージャーをモンゴルやカンボジアといった開発途上国に派遣し、実践的なプロジェクトを経験させました。

2つ目は、Global Organization Leadership Development (GOLD) プログラムの強化です。米国、欧州、アジアの地域ごとに分かれて実施されていたプログラムを、2011年度より世界各地の富士通拠点を訪問する形式に統合しました。昨年は富士通の海外グループ会社から選抜された60名を対象としましたが、今後は日本からも参加者を募ることで、次世代ビジネスリーダー連携のプラットフォームとしてプログラムを発展させていきます。

2012年度は、ビジネスリーダー育成において海外グループ会社との連携を強化することにより、富士通の次世代リーダーの多様性促進に取り組んでいきます。さらに、社員一人ひとりが富士通の企業理念を理解し、理念に基づいた行動をすることで、社会に対して新たな価値を創出することを目指し、ベースライン教育の強化も図っていきたいと考えています。

グローバルな視野を持つ人材の育成

富士通グループの成長戦略のポイントの一つは、グローバル化を加速し、「真のグローバルICTカンパニー」となることです。その戦略を担っていくグローバルな人材の育成に向けて、次世代ビジネスリーダー候補者を対象に知的鍛錬を集中的に行うグ

ローバル・ビジネスリーダー育成プログラムのほか、様々な研修や制度を設けています。

なお、各種の施策づくりにあたっては、若手から経営幹部までのみならず、海外駐在の日本人社員や日本で働く外国籍社員など幅広い職種を対象とすることをはじめ、日本国内と海外各地域の連携、座学と経験を組み合わせたりするなど、多様な観点・手法から検討しています。

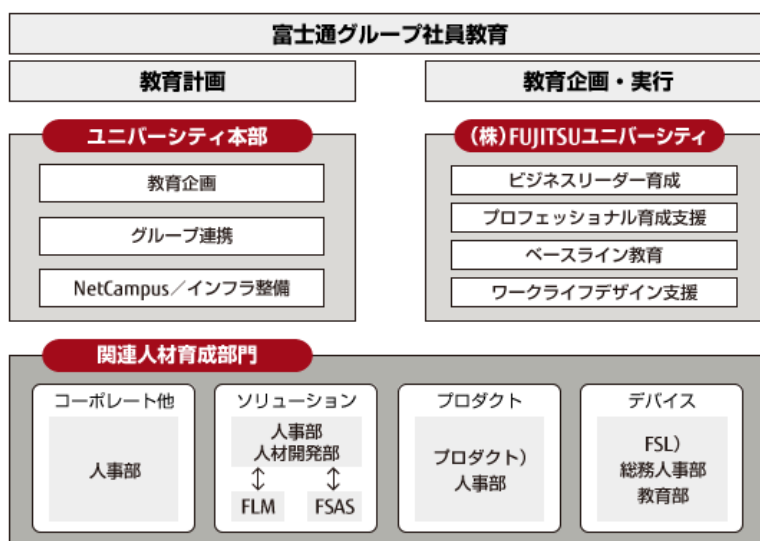
人材育成機関「FUJITSUユニバーシティ」

「FUJITSUユニバーシティ」は、富士通グループおよび業界をリードする高度人材を育成するために、富士通グループの英知を結集して2002年に設立した人材育成機関です。

FUJITSUユニバーシティでは、高度人材の育成に向けて、(1) グローバルレベルのリーダーシップを発揮できる「ビジネスリーダーの育成」、(2) 企業理念を理解し、理念に基づいた行動ができる人材としての「ベースライン（全員が共有するバリュー、スキル）」の強化、(3) お客様に高い付加価値を提供できる「プロフェッショナル」人材の育成、(4) 多様な“個”を支援する「ワークライフデザイン支援」を柱として、体系的な教育を実施しています。

また、今後も継続して、大学・外部教育機関や高度ICT人材育成を担うNPOなどと積極的に連携し、富士通グループのプレゼンスを高めていきます。

FUJITSU ユニバーシティ



教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」

「FUJITSU NetCampus」は、海外を含む35ヵ国、196社のグループ会社の社員約17万名（2012年3月時点）にe-Learningを提供する教育プラットフォームです。受講申込の受付や学習、テスト、アンケートなどの機能を備えており、各種施策の全社への浸透を狙いとした一斉e-Learningについても、このプラットフォームを使って実施しています。

2011年度は、国内向け5講座、海外向け1講座の全社一斉e-Learningを実施しました。2012年度も各施策（テーマ）の事務局と連携して、様々な講座を行う予定です。

リテラシーおよびマインド向上を目的とした語学やコミュニケーションの学習

日本国内では、英語を中心とした語学力の向上に継続的に取り組んでいます。入社段階で、全員がTOEICスコアで600点の水準に到達することを目指して、集中的な語学訓練を行うだけでなく、語学学習の方法を学び、自己啓発による継続的な能力向

上につながっています。加えて、グローバルな観点を養うため、語学スキルだけでなく異文化を受容するという考え方やコミュニケーション、マネジメント・スキルの向上を様々なトレーニングに取り入れています。

また、日本人社員への研修だけでなく、日本で働く外国籍社員に対しても、語学力（日本語）の向上および生活支援のプログラムを整え、本人だけでなく上司など周囲のメンバーを含めて支援しています。

経験を通じた若手社員のグローバル人材化

2008年度から、若手社員を2～5年間海外に派遣する海外ローテーション制度を設けているほか、2010年度は、グローバル・マインドセット、コミュニケーション能力開発、短期海外経験という3つのプログラムで構成される「グローバルコンピテンシー養成研修」を、20代の若手社員約100名を対象に実施しました。

2011年度の新たな取り組みとして、若手幹部社員を対象に、直接的な経験や異文化との交流、現実の手本からグローバルリーダーシップを学ぶ「グローバル実践知リーダー育成プログラム」をスタートさせました。本プログラムでは、本人のキャパシティを拡大させる「経験」を通じて、グローバルな舞台で戦える能力を「体得」することを目指し、3カ月の集中トレーニングと1年半の徒弟制度モデルをベースとした育成を行います。初回にあたる2011年度は、国内のみならず海外の社員もプログラムに参加しました。

ものづくり教育の推進

富士通技術学院において、「職業能力開発促進法」に基づく認定職業訓練をベースに、富士通グループに必要な基礎学科と実技を加えた1年間の集合教育を通じて、ものづくり現場の急速な変化に対応できる生産現場オペレーターの基幹要員の育成を行っています。

また、生産現場の長となる職長の教育を含め、階層別の教育体系を整備し、組織としてもものづくりの現場を強化できるよう、研修内容の充実を図っています。

「幹部社員の人材像」を定め、キャリア形成をサポート

社員が目指すべき方向や身につけるべき能力など、幹部としてのあるべき姿を示す「幹部社員の人材像」を定め、これをベースとした昇格の仕組みを実施しています。社員は、自己のキャリアを意識しながら、「幹部社員の人材像」を日々の能力開発の指針として活用する一方、会社としても、これを利用した人材育成プログラムを提供し、社員のキャリア形成をサポートしています。

また幹部社員には、部下のキャリアをサポートするためのマネジメント力向上の一環として、マネジメントに関するハンドブックを配布し、これに基づく教育を行っています。

2011年度の活動トピックス

グローバル実践知リーダー育成プログラム

世界を視野にビジネスを開拓・推進するには、個々のビジネスの場や局面に即した素早い判断力が求められます。こうした「実践知」を備えたリーダーを育成するために、新任マネージャーを対象に、開発途上国への派遣を盛り込んだプログラムを実施しています。新設となった2011年度は、バングラデシュを視察後、カンボジアまたはモンゴルを訪問し、開発途上国の社会的課題やICT活用のニーズ把握などに努めました。

受講者の声

経験豊富な講師陣から最新のビジネスやマネジメント理論を学べたことは特に有益でした。

今は中国（福建省）での業務に従事しながら、今後、当社のグローバルビジネスのさらなる発展にどう貢献できるのだろうと日々奮闘・模索しています。



バンラディシユスタディーツアーにて
現地の子供たちと
福建富士通情報ソフトウェア有限公司 立石 雅紳

Global Organization Leadership Development (GOLD) プログラム

富士通の海外グループ会社における、グローバルビジネスを牽引する次世代リーダー育成を目的として、戦略思考やリーダーシップを習得するとともに、富士通の歴史とそのビジネスを理解するためのプログラムがGOLDです。

世界中より選抜された中堅マネジメント層が、欧州、アジア、北米、日本の富士通の拠点を巡るプログラムを実施し、各地域のビジネスや文化の特性について理解を深めています。これにより、地域を越えた人的ネットワークが強化され、研修プログラムの枠を超え、新たな価値創出の場が形成されることとなりました。



GOLDプログラム集合写真

東北復興支援プログラム

2011年8月下旬より、NPO法人遠野まごころネット様と連携し、新入社員による被災地復興支援プログラムを実施しました。6週連続で、のべ約300名が岩手の沿岸部に近い被災地へ行き、瓦礫拾いや農地再生、パソコンデータ入力などの作業にあたりました。また富士通社員の自主参加による震災ボランティアプログラムでは、岩手県陸前高田市、同釜石市、同上閉伊郡大槌町などで活動を行いました。



陸前高田での瓦礫拾い

環境出前授業の講師養成

地域の皆様や子どもたちに環境の大切さを伝えるため、環境出前授業を行っています。2011年度は、49カ所の小・中・高等学校や公民館などで、のべ約3,140名を対象に「パソコン分解を通して学ぶ私たちの3R」や「地球環境カードゲームMy Earthで学ぶ地球環境問題」、「調べてみよう電気の変身！測ってみようムダな電気！」などの環境出前授業を開催しました。2011年度には講師養成にも力を入れており、関西エリアでの増員を含め、85名（2012年4月現在）の講師を全国に派遣しています。



環境出前授業