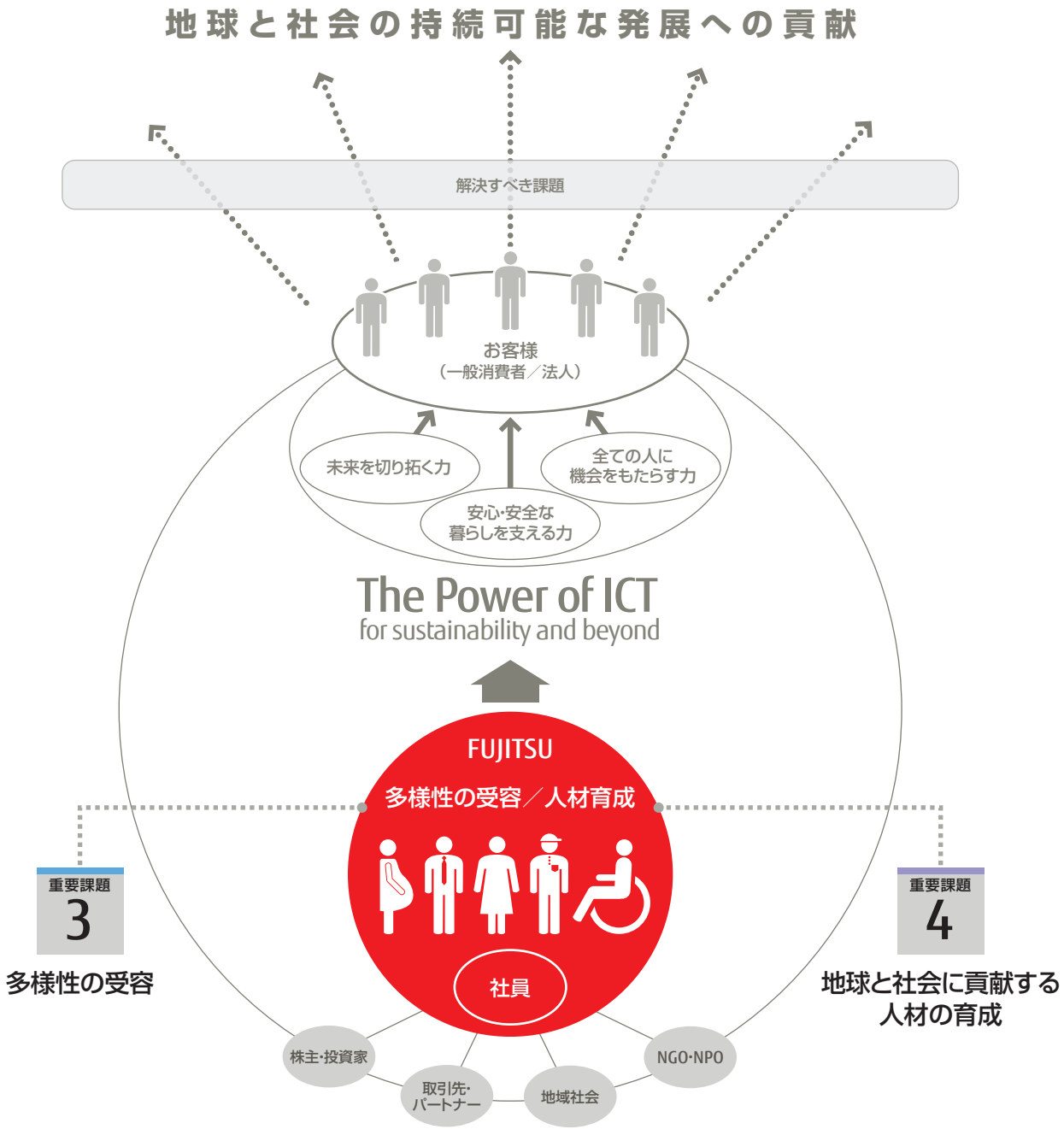
Chapter Ⅱ

The Power of ICT
for sustainability and beyond
by Our People

人づくり・職場づくりを通じたCSR活動の基盤強化



グローバルICT企業の活動を支える「社員」

富士通グループは「CSR活動の基盤強化」の具現化に向けて、2つの重要課題を定めています。

その1つが「多様性の受容」です。富士通グループには、国籍、性別、年齢などを異にする約17万人の人材が世界中で働いています。グループ社員一人ひとりが、このような多様性を受け入れ、個性を尊重し合える職場環境を創出し、企業と個人が共に成長していくことを富士通グループは目指しています。

そしてもう1つの重要課題が「地球と社会に貢献する人材の育成」です。CSR経営を実践していくうえで、富士通グループでは、地球・社会の持続的な発展に貢献する高い志を持った人材の育成に注力しています。

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：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、「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

これらを達成するために、「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。

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、すべての役員、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」醸成に向けた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、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の課題を踏まえ、以下の3点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
- 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

（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

ダイバーシティの目標と実績

	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～［実践・ビジネス貢献］	• 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

2012年度の総括と今後の課題

ダイバーシティ推進室長
塩野 典子

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。富士通ではダイバーシティを経営の最重要事項の1つとして位置づけ、引き続き、様々な活動を進めています。

例えば、ダイバーシティ・全社推進フォーラムにおいては、社長、副社長からのトップメッセージに加え、元社外取締役の北川正恭氏による講演などを行いました。

2012年度は、第1期の施策を継続的に行うとともに、2011年度から実施している3つの施策についても継続して取り組みました。

職場への展開としては、職場の実態や各職場におけるトップの想いの浸透を把握するために、本部長インタビューを実施しました。これを踏まえ、2013年度にかけて、職場での具体的な行動につながる施策を検討しています。

女性社員のさらなる活躍支援としては、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、引き続き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。国内グループ会社への展開としては、富士通主催の各種イベントへの参加を促しているほか、ダイバーシティ推進に関するアンケート調査の実施、e-Learningの提供などに取り組んでいます。

また、すべての役員、社員、派遣社員を対象としたダイバーシティに関するアンケート調査結果については、2012年度の時限的な取り組みとして、職場マネジメントや幹部社員登用希望、育児・介護休職など各種制度の取得しやすさなどについて追加で質問しました。本調査結果を踏まえ、施策などを検討していきます。

女性社員が活躍できる職場環境づくり

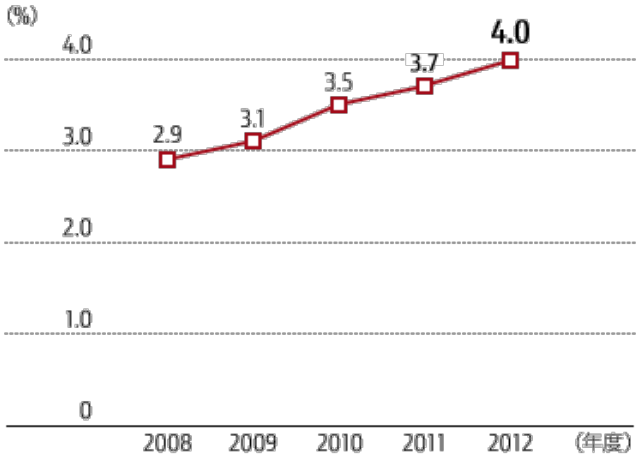
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向け、数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

具体的には、女性社員のリーダー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。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。ダイバーシティメンターがチーム活動のアドバイザーとして、またロールモデルとして、アドバイスや指導を行い、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。

障がい者雇用の促進と活躍できる職場環境づくり

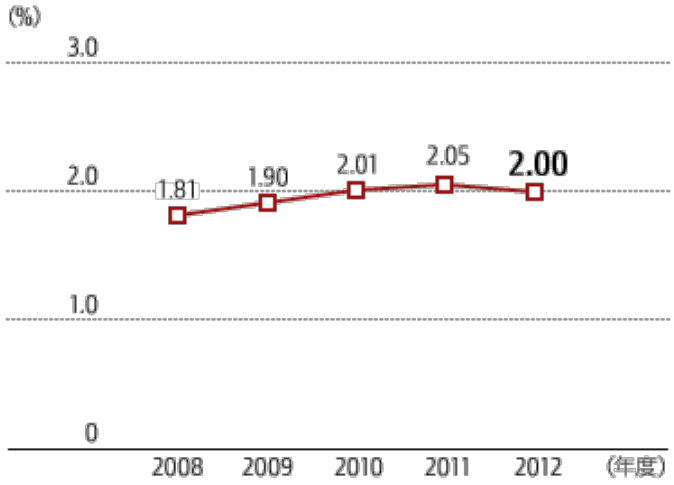
富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、研究職、開発職、営業・SE職など、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、障がい者採用専用のウェブサイトを用意し、障がい者の方が活躍する様子などを具体的に発信しています。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、2012年度の障がい者雇用率は、法定雇用率1.8%を上回る2.00%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

富士通の社内弁護士として、各事業部門の業務を支援するビジネス法務を担当し、各種契約の検討、法的トラブルの対応や事前の相談、訴訟への対応などを行っています。全国各地への出張やお客様との打ち合わせに立ち会うこともしばしば。初めはいろいろ不安もありましたが、思い切ってチャレンジしてみると、扉は自然と開かれるものです。

商談全体を俯瞰しながら懇切丁寧に説明し、お客様が納得感をもったWin-Winの状態で契約を結べたときが、一番やりがいを感じる瞬間です。ダイナミックに変化する富士通のICTビジネスを肌で感じながら仕事に取り組む、この臨場感が何よりの魅力です。

法務本部ビジネス
法務部 マネージャー
森山 敦

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行っています。2012年度は、33名の外国籍社員を採用し、2013年3月末時点で254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

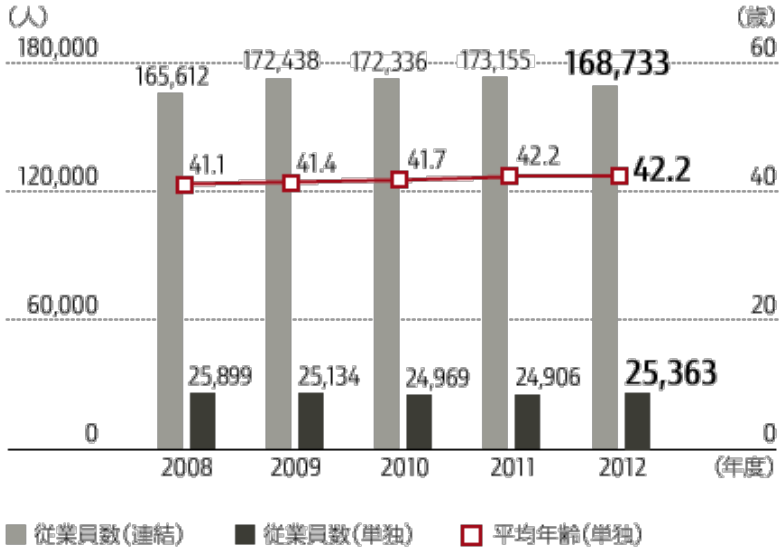
富士通は、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう、2007年に「Integr8」という支援プロジェクトを発足させました。外国人と日本人をつなぐコミュニティー形成の一環として社内外から講師を招き、富士通グループのグローバルビジネス戦略など、外国籍の社員だけでなく、日本人の社員も関心を持つトピックについての講演会を開き、人脈形成や活発なコミュニケーションを支援するプロジェクトです。2012年度の外国籍社員は254名であり、支援プロジェクトでは3回の講演会を開催し、計235名が参加しました。

コミュニティーは日本人・外国人を問わず400名近い規模となり、異文化を許容し、多様性を活かすマインドを持つ職場づくりを支援するための自主的かつ積極的な活動につながっています。

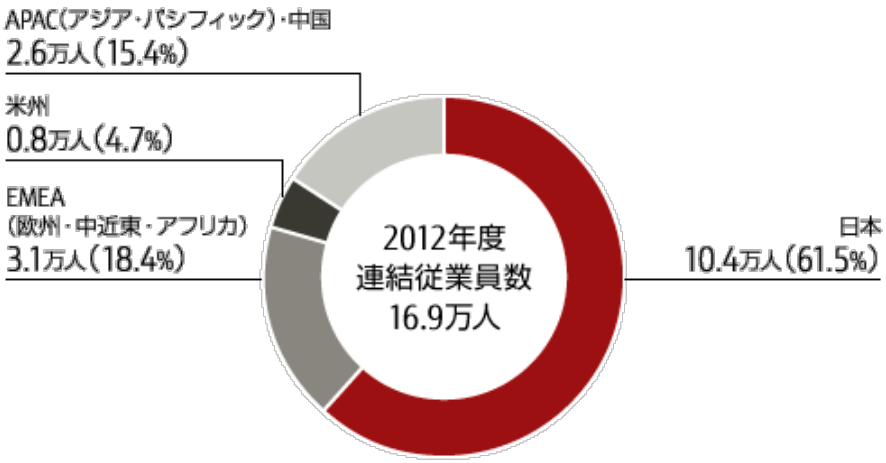
また、イントラネット上にウェブサイトを開設し、富士通で仕事をするうえで必要な規則・規定や出張の手引きビザの取得方法、衣食住など日本での生活の仕方などについて解説するほか、社員から英語での質問や相談を受けられる体制を作っています。

さらに日本人・外国人という枠を超えて、情報共有や連携が進むグローバルなコミュニティー形成を支援するために、支援プロジェクトを継続する一方で、より多くの社員が議論に参加できるイベントの実施やマガジン発行なども行っています。外国籍社員の上司を対象としたマネジメントワークショップの開催など、特定のコミュニティーを対象としたネットワーキングイベントの開催も計画しています。

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。

また、「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、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を徹底するよう取り組んでいます。これらの方針はウェブサイトに掲載すると共に、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。

富士通では、国連グローバル・コンパクトの10原則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。

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

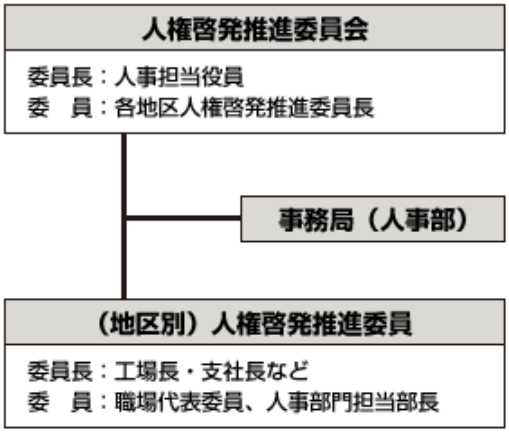
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

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。昇格時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。

さらに、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。

人権啓発活動推進体制



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。

イントラサイトやポスターなどで連絡先を周知すると共に、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保護が確保された中で、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

人権デューデリジェンスの構築

富士通グループでは、FUJITSU Wayの下、人権啓発推進委員会を中心に、PDCAサイクルに沿ったプロセスを通じて人権課題への認識と対応レベルを高めています。2012年度は、グローバルなバリューチェーン全体を含めた「人権デューデリジェンス」の構築に着手しました。

2012年度は、有識者を招いたステークホルダーダイアログを開催し、「ビジネスと人権に関する国連の指導原則（ラギーフレームワーク）」について、関係者の理解を深めると共に、当社ビジネスにおける人権課題の認識を共有しました。

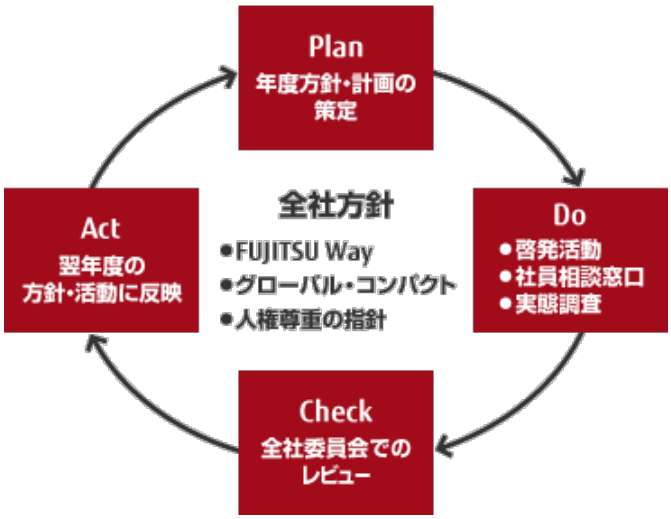
- ステークホルダーとの対話と協力
- ステークホルダーダイアログ

またISO26000に基づいて作成した書面調査を国内外グループ会社計117社に対して実施し、グループ全体の人権尊重への取り組み状況についても確認しました。

- ISO26000を活用したCSR活動

人権デューデリジェンスの構築に向けて、2013年度は、人権へのさらなる理解促進策や、バリューチェーン全体を通じたリスクの特定や方針を策定する予定です

人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

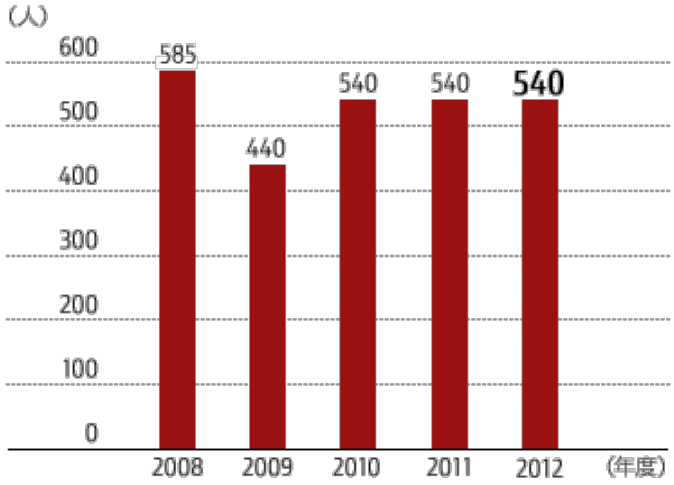
富士通グループでは、「雇用における人権尊重に関する指針」を設けて、強制労働・児童労働を行わないことを定めています。2012年度は、国内グループ会社80社、海外グループ会社40社に対して、ISO26000に基づいたCSR書面調査を実施し、その中で強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みについて確認しました。

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。2012年度は、主要取引先743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。

雇用・処遇機会の均等に向けた取り組み

富士通は、年齢・性別・国籍などに左右されない採用を行うと共に、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。

新卒採用者数の推移（富士通）



平均勤続年数の推移

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
男性社員の平均勤続年数	18.4	18.8	19.0	18.8	18.9
女性社員の平均勤続年数	16.3	16.4	16.7	16.4	16.3

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、フォーラムを実施しています。なお、2012年度については対象者を拡大し、妊娠中や育児休職からの復帰直後の社員も対象としました。

これらに加え、2012年度は介護事情のある社員が仕事と介護を両立させ、やりがい・働きがいをもって活躍できるよう、まずは社員の介護の実態やニーズなどを把握するため、調査を6月に実施しました。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。調査結果については社内のWebサイトにて公開するなど、社内で共有しています。

調査の結果、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に、フォーラムを9月に開催しました。当フォーラムは、現在介護事情のある社員や介護に関心のある社員を対象とし、仕事と介護の両立について考え、今後も働き続けるための契機としています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

（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）、第3期行動計画（2010年4月1日～2013年3月31日）の厚生労働大臣の認定を踏まえ、現在は第4期行動計画（2013年4月1日～2015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）

制度利用者数（2012年度：富士通）

（単位:名）

制度名	利用者数（注2）	男性	女性
育児休職	186	4	182
介護休職	6	4	2
短時間勤務（育児）	539	13	526
短時間勤務（介護）	5	0	5
妻の出産休暇	510	510	-

（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%。

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ています。2012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12月に開催しました。本フォーラムでは、講演とグループディスカッションによって、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し、明日からの行動につなげる契機としています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

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

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施策を継続実施

中国は高い経済成長を維持する一方で、社会の安定化を図るべく、労働者の地位保全に向けた雇用環境の整備を進めています。2012年11月の中国共産党第18次全国代表大会では、所得分配の公平性確保を目的に、労使間での給与の集団交渉を推進することが明確に打ち出されました。また、2013年7月には改正派遣法の施行により、派遣労働可能な業務が厳格に定義され、労働者の正規雇用を促す動きが加速されます。

中国における富士通グループ会社も、こうした動きに迅速かつ適正に対応するため、人事コミュニティーワークショップの開催などを通して、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。

グループ内では、早くから集団交渉により給与を含めた社員の労働条件を協議・決定するプロセスを導入している会社もあり、今後もこの動きを拡大していく予定です。

また、派遣法改正を含む各種労働法の改正・施行においては、専門家も交えた検討を行い、適正化を図ることにより、社員が安心して働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

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、必要に応じて内容を見直しています。2012年度の調査では、一人ひとりがより積極的にチャレンジできる組織風土づくりを目指して、組織の変革への取り組み状況や、裁量権に関する質問を加え、調査を希望するグループ会社81社を含めた約8万7千人（うち富士通社員約3万人）を対象に実施しました。

富士通の経年変化を見ると、2012年度調査の回答率は88.7%となり、2011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%を超えています。回答結果から、（1）「チャレンジングな仕事の機会が提供されており、裁量権が十分ある」と感じている層は、総合満足度が高い傾向にあること、（2）総合満足度が高い組織では、「方針の共有」「コミュニケーションの場づくり」についても満足度が高いこと、などがわかりました。これらの点を満足度向上のためのポイントとして認識し、各部門に周知するとともに、実際に社員満足度が向上した組織の取り組み事例などの情報を共有しています。

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おり、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

富士通グループでは、2011年度から、海外ビジネスグループの全社員（国内および海外を合わせて約4万7千人）を対象として、「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。この調査は、社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、社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社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、義務付けられた以上の働きぶりを見せるなど、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・お客様満足度が高くなるという評価があります

2012年度調査の回答率は76%であり、「義務付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63%が肯定的に回答しました（「どちらとも言えない」21%、「否定的な回答」16%）。

また、グループ内でも回答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2011年度の結果を踏まえて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、グループ内のすべ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。その結果、2012年度は各拠点や組織で、多くのワークショップやイニシアチブを実施しました。2012年度調査の結果から良い点や課題を改めて深掘りし、特に組織風土、人材育成、コミュニケーション向上といった領域での新たな取り組みが生まれたという成果が認められています。

2013年度も、社員のコミットメントをより引き出せる環境づくりや、社員の自発的なアクションをサポートする仕組みづくりを目指して、引き続きこの調査を実施・活用していきます。

労働安全衛生・健康管理

労働安全衛生の向上への取り組み

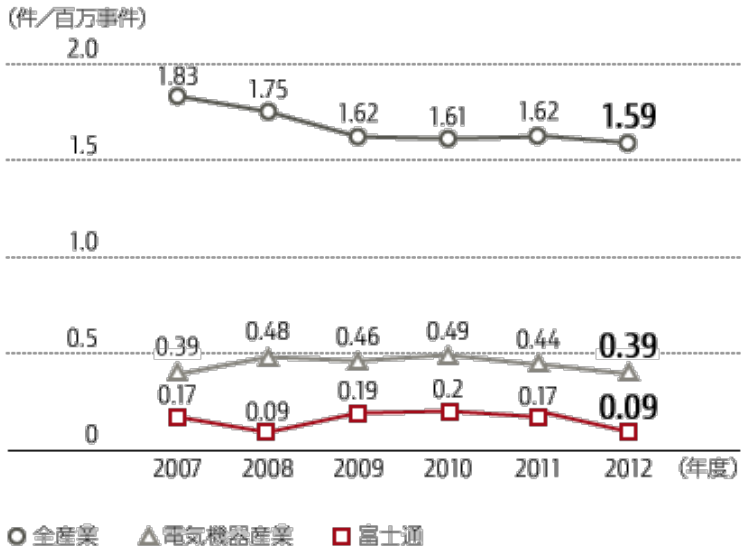
富士通では、FUJITSU Wayの企業指針に基づき、安全・快適に働くことができる職場環境を提供し、社員の安全確保を図っています。

国内では、毎年労使で設置する「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しています。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・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また各事業所の安全衛生組織にて職場巡視などを行い、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。

2012年度は、事業所ごとに転倒災害防止の取り組みとして安全衛生教育などを行いました。

すべての社員が安全・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、今後も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きます。

度数率（災害発生率）推移



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、治療を要する社員だけでなく健康な社員にも投資配分されるように、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。社員個人へは生活習慣病やメンタル疾患の予防の面談を実施するとともに、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。さらに、こうした個人のセルフケア支援にとどまらず、生産性向上を目的とした組織単位のストレス診断を行い、職場環境の改善を支援する活動も展開しています。

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に取り組んでいます。なお、健康支援の対象には、社員本人やその家族だけでなく退職者も含んでいます。

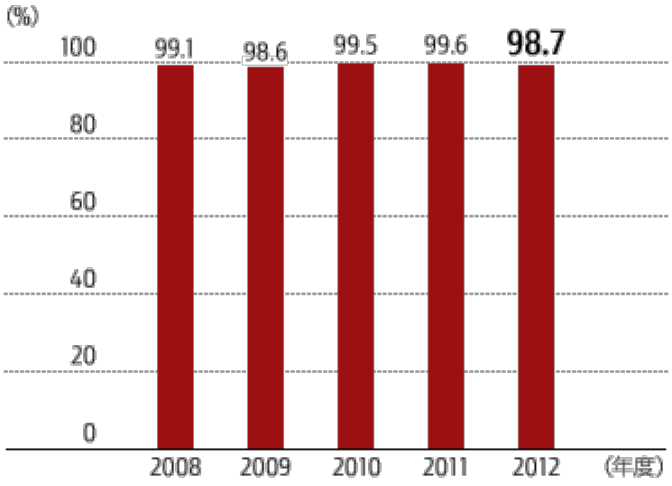
健康管理・健康増進の取り組み

健康診断の実施

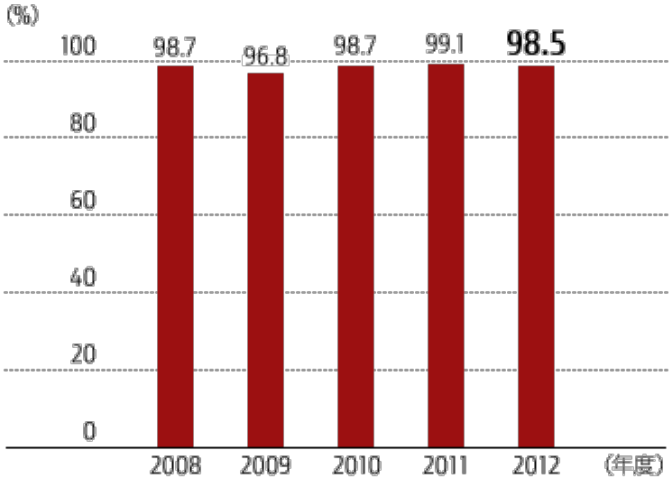
富士通グループでは、定期健康診断、生活習慣病健康診断や特殊健康診断、長時間残業者に対する健康診断を実施して、これらの健康診断の結果を自席で参照できるシステムを利用し、自己管理支援を強化しています。

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た活動を推進しており、婦人科健診や脳・肺の簡易ドックを受診する際に受診料を補助する制度も設けています。

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歳時、40歳以上）受診率



健康増進活動とセルフケア意識の醸成

健康に関する投資がすべての社員に行きわたるように、富士通グループでは社員がより健康になるための健康増進活動を展開するとともに、セルフケア意識の醸成を図っています。

この一環として、すべての社員が取り組めるウォークラリーなどの運動推進活動、ヘルシーランチセミナー開催などによる食育推進活動、禁煙へのチャレンジを促す禁煙支援活動、女性健康教育活動などを実施しています。

「特定健診・特定保健指導」への取り組み

生活習慣病予防のために2008年度から始まった「特定健診・特定保健指導」（メタボ検診）については、富士通健康保険組合と協力しながら、受診率向上に向けて特定保健指導の必要性などを社員に啓発しています。また、富士通グループ社員およびその家族の健康支援強化を目的として2007年に設立したグループ会社、株式会社ベストライフ・プロモーションと協働し、対象者に対する保健指導を行っています。

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を設置し、社員に対するカウンセリング体制を整備してきました。2012年度は、10人のカウンセラーが各事業所に赴き、社員のメンタルヘルスケアに取り組みました。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。このストレス診断の結果を基に、各部門の組織診断を行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

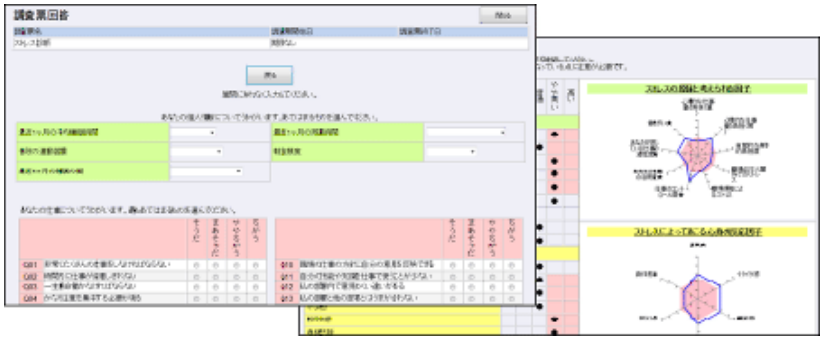
メンタルヘルス教育については、幹部社員に対する職場マネジメント研修や新任幹部社員研修などのラインケア、新入社員研修、リーダー研修、その他セルフケア研修など、様々な教育機会を設けています。

また、富士通健康保険組合にて、全保険者を対象とした外部機関を活用した健康相談・メンタルカウンセリングの電話相談の機会を提供しています。

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、従来のストレス診断の質問だけではなく、ライフスタイルについての質問やワーク・エンゲイジメント（働くことにより活力を得ること）に関する質問を追加し、今後の健康施策の課題分析を開始しました。

また、組織診断は、東京大学の先生方からご助言いただき、ワーク・エンゲイジメントとストレスの結果を交えたフィードバックを行うことで、職場活性化を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みました。



ストレス診断の調査票

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

富士通クリニック外観

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し、年間約3万人が受診しています。

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1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。

優秀な人材の獲得と維持

富士通グループでは、「富士通のビジョン/事業戦略の実現に向けた人材戦略」を討議する場として専務以上をメンバーとする「全社人材戦略委員会」を設置しています。

次世代リーダー/グローバル人材育成、タレントマネジメント、環境変化に対応した教育プログラムのあり方などについて、海外人材も視野に入れた検討を行っています。

「優秀な人材を選抜」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おり、このプロセスをグローバルに一貫性を持って実行できるよう、各国ごとに異なった人事処遇制度のベースを統一する「グローバル人事基盤」の構築にも取り組んでいます。

総務人事本部長
植栗 章夫

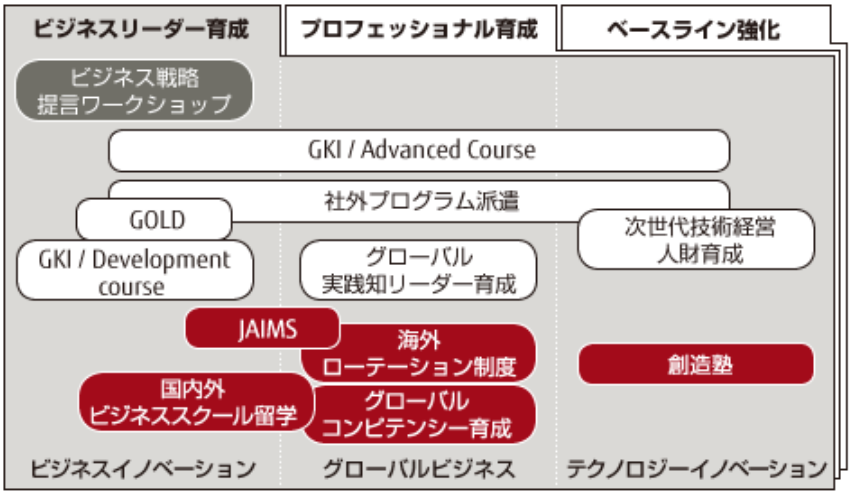
また富士通では、社員一人ひとりの専門性を高め、変化に対応できる人材の育成を目指した評価制度を導入しています。高い目標へのチャレンジを支援する「成果評価」と、各人に求められる能力の定着度合いを評価し、中長期のキャリア形成を支援する「コンピテンシー評価」の2つの側面からの人事評価を実施しています。また、社員自らがキャリアの方向性を選択できる制度として社内募集制度やFA制度を設け、社員の継続的な意欲向上と人材配置の適正化を図っています。

グローバル・ビジネスリーダーの育成

富士通グループは1999年に人材育成機関「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実施しています。次世代ビジネスリーダー候補者を対象に、集中的な知的鍛錬を実施しており、その修了者数は2012年度末現在で、累計918名（うち、海外人材は335名）に達しています。2012年度は、2つのプログラムにおいてそれぞれ下記の取り組みを推進しました。

1. 海外拠点との連携強化による、次世代ビジネスリーダーの多様性促進
   将来の経営人材を育成するプログラム「GKI/Advanced Course」では、海外グループ会社からの受講者数を増やしました。過去最も多い受講者となったことで、様々なバックグラウンドを持つ将来のリーダーが、プログラムを通じて「共通善と富士通の役割」について幅広い視点で議論することが可能となりました。また、将来のリーダー層が地域の枠組みを超えた人的ネットワークで結びつくことで、富士通がビジネスを通じて共通善を実行する基盤を形成することができました。
2. 継続的な育成によるビジネスリーダーの質と規模の拡充
   国内の若手マネージャークラスから選抜して実施する「GKI/Development course」は、「新たなビジネスの創出とビジネス構造の変革を牽引するリーダー」の育成を目的としています。2012年度においては、プログラムの一環として、ICT産業とは異なる分野での現場体験とアメリカ・シンガポールへの海外リサーチを実施し、プログラムの参加者は「ICTの力で社会やビジネスの課題を解決する」という大きなテーマを肌で感じ、理解することができました。

グローバルビジネスリーダー育成プログラム体系



グローバル人材の育成

富士通グループの成長戦略のポイントの1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人材を育成するため、「グローバル・ビジネスリーダー育成プログラム」のほかにも、下記の研修や制度などを設けています。

1. 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。入社段階では、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げています。加えて、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。
2. 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ます。また、2012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50名を対象に実施しました。
   さらに、若手幹部社員を対象とした取り組みとして、2011年度から、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て育成するものです。海外の社員も含め、2012年度は2011年度と同じく9名が参加しました。

なお、グローバル人材を育成する各種の施策づくりにあたっては、若手から経営幹部まで、また海外駐在の日本人社員や日本で働く外国籍社員なども含め、幅広い職種を対象とするよう意識しています。また、日本国内と海外各地域の連携、座学と経験の組み合わせなど、多様な観点・手法から検討しています。

ベースライン教育の強化 （人事制度と連携し、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については、幹部社員は「幹部社員の人材像」、一般社員は「コンピテンシーグレード要件書」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（2011年度導入）。社員は自己のキャリアを意識しながら、これらを日々の能力開発の指針として活用する一方、会社としてもベースライン教育として、これらの人事制度に基づい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。

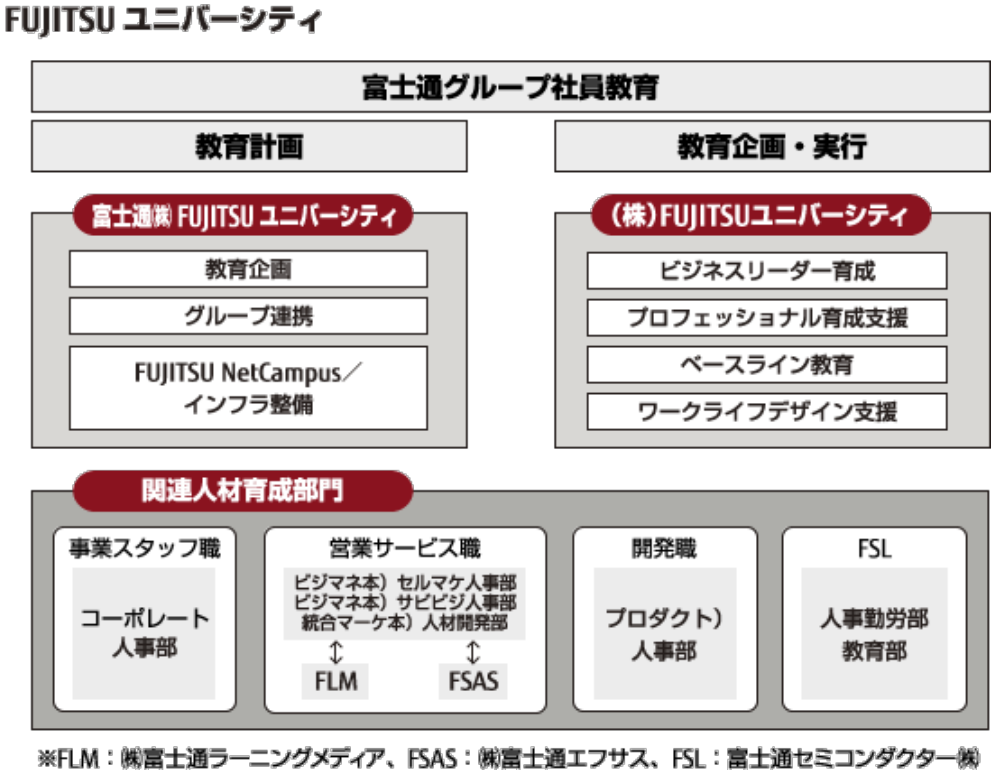
2012年度においては、人事制度に基づき、それぞれの立場で期待される役割に応じた育成プログラムを提供するため、ベースライン教育の研修体系を全面的に見直しました。2013年度から、新体系に基づいた研修を順次開催していく予定です。

人材育成機関「FUJITSUユニバーシティ」

富士通グループは、2002年、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、人材育成機関「FUJITSUユニバーシティ」を設立しました。FUJITSUユニバーシティでは、高度人材の育成に向けて、次の4点を柱とした体系的な教育を実施しています。

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」

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。



教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」

「FUJITSU NetCampus」は、海外を含む28カ国、201社のグループ会社の社員約17万名（2013年3月時点）にe-Learningを提供する教育プラットフォームであり、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います。各種施策を実施する際に全社への浸透を図る一斉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。

2012年度は、国内向け5講座、海外向け3講座の全社一斉e-Learningを実施しました。2013年度も各施策（テーマ）の事務局と連携して、様々な講座を開講する予定です。

ものづくり教育の推進

富士通は 1958年に企業内職業訓練学校「富士通技術学院」を川崎工場内に設立し、ものづくりを支える人材育成に注力してきました。同学院は2007年に小山工場内に移転し、「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年間の集合教育を実施しています。

このように、自社で教育訓練機関を有することで、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基幹要員の育成を可能にしています。2012年度は22名の基幹要員を輩出し、累計修了者は、2,775名となりました。

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。

2012年度の活動トピックス

若手マネージャー向けプログラムGKI/Development course（GKI/D）

国内の若手マネージャークラスから選抜し、「新たなビジネスの創出とビジネス構造の変革を牽引するリーダー」を育成するためのプログラムが「GKI/D」です。

2012年度は、プログラムの一環として、「現場／顧客起点」を体得するため、農業や外食産業など、ICTとは異なる分野に予備知識のないまま飛び込む「現場体験」を実施しました。これにより、参加者は「ICTの力で社会やビジネスの課題を解決する」という大きなテーマを身を持って理解し、以降のアクションラーニングに取り組みました。

牡蠣養殖場での震災復興現場体験
（南三陸町）

地域活性策である農産物の栽培作業体験
（長野県坂城町）

若手社員向けプログラムGlobal Competency Development Program (GCDP)

20代の若手社員を対象に、異文化理解・適応力向上および英語によるコミュニケーション向上を目指したプログラムが「GCDP」です。2008年より開始し、2012年度下期で第6期目となりました。

プログラムは第1～3モジュールまであり、第1・2モジュールにおいては、「グローバルな視点でビジネスを考える基軸」を作るため、また「グローバルに通用するコミュニケーション力の基礎」を身に付けるため、国内で研修を行いました。第3モジュールでは第1・2モジュールで学んだことを実践するため、「海外実地体験」をアメリカ、インドで行い、現地に行くことでしか得られない体験をしました。

現地企業訪問(TATA motors)

FCIPL(インド)の現地スタッフとの交流

新入社員による被災地支援プログラム

2012年度の新入社員教育において、2011年度に引き続き、東日本大震災の被災地を支援するプログラムを実施しました。

復興支援の要望が継続している東北を対象地域とし、NPO法人神奈川災害ボランティアネットワークの協力を得て、9月～11月にかけて9回、延べ約300名の新入社員が活動に参加しました。岩手の沿岸部に近い被災地では、前半は主にがれき撤去に取り組み、後半からは農業や漁業の支援にも参加、終盤は漁業支援を中心に活動しました。

陸前高田市における漁業支援（牡蠣の水揚げ）