

社員とともに

一人ひとりの社員が最大限に能力を発揮できる環境を提供します。

富士通グループが、お客様の期待に応え、社会から信頼される存在であり続けるためには、一人ひとりの社員が最大限に能力を発揮するための環境整備が必須です。富士通グループは、The FUJITSU Way のValues <指針>に掲げた「社員：一人ひとりが主役になります」と、Code of Conduct <行動の規範>の「人権を尊重します」に基づき、働きやすい職場環境づくりと、社員の成長の支援に取り組んでいます。

注力する取り組み

- 人権の尊重
- 雇用の多様性
- 働きやすい職場環境の提供
- 人材の育成



人権の尊重

富士通グループは、社員の原理原則であるThe FUJITSU Way「行動の規範」の一番目に「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なかに、『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、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。

あわせて、富士通グループとしての雇用における人権への姿勢を明確にするため、「雇用における人権尊重に関する指針」を定め周知しています。

人権啓発活動の推進

富士通グループでは、同和問題やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどのさまざまな人権問題を課題に、全社員に対して人権啓発研修を継続的に実施し、人権意識の浸透を図っています。また、社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、社員からの相談に対応しています。

これらの活動を通じて、人権を尊重する組織風土を醸成し、働きやすい快適な職場づくりに努めるとともに、社員一人ひとりが社会の一員として、差別解消に向けて行動することができるよう、人材の育成に努めています。

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さまざまな人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解し、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。

雇用の多様性

障がい者の雇用

富士通ではさまざまな部門で障がいのある方が活躍しています。採用にあたっては、ハローワークや就職支援業者主催の面接会に参加し、多くの方とお会いする機会を設けています。また専用パンフレット、自社セミナー、障がい者採用ホームページなどを通して、活躍する社員のオープンな情報提供に努めています。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職場と連携し、人材育成～定着の観点で、入社後も面談を実施するなど、長期的なフォローを推進しています。その結果、2006年度に雇用率1.81%を達成し、法律で定められている障がい者雇用率(1.8%)を超える結果となっています。

今後、富士通だけでなく、富士通グループとして雇用率達成に向けた取り組みを強化するとともに、障がいのある方が能力を発揮できる職場環境を今まで以上に整えていきます。

障がい者雇用率(富士通)の推移



グローバルな人材の雇用

ビジネスのグローバル化に伴い、国内グループ会社も含め、グローバルな採用活動を進めています。とくに富士通では、国内外の留学生向けキャリアフォーラムや、海外有力大学におけるオンキャンパスリクルーティングを通して、積極的にグローバル観点で人材を採用しています。

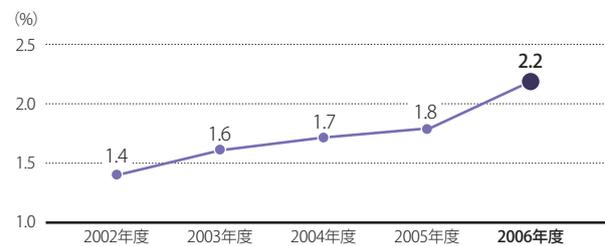
従業員数と平均年齢の推移



雇用・処遇機会の均等に向けた取り組み

学歴・年齢・性別などによらない採用を行うとともに、入社後の昇級・昇格に関しても、成果およびコンピテンシーと連動した処遇を提供しています。また、女性社員の幹部層への登用も積極的に推進しており、あらゆる面での機会均等に向けた取り組みを一層推進しています。

女性幹部社員比率(富士通)



働きやすい職場環境の提供

仕事と出産・育児・介護などの両立支援

富士通は、仕事と子育てや介護の両立のための働きやすい環境づくりや、多様な労働条件の整備を行い、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう取り組んでいます。また、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画」を策定し、厚生労働大臣より2007年の認定を受けました。このほか、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、事業所内託児



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)

所の設置・運営などを実施しています。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ます。

制度利用者数(2006年度:富士通)

(単位:人)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職	181	11	170
介護休職	10	8	2
短時間勤務(育児)	160	4	156
短時間勤務(介護)	1	1	0
妻の出産休暇	773	773	-

従業員満足度向上に向けた意識調査

富士通では、社員のモチベーションの状態、組織の活性化の状態を把握するために、毎年「従業員満足度調査」を実施しています。2006年度は、約57,000名を対象に調査を行い、約44,000名からの回答を得ました。(回答率77%、一部グループ会社を含む)。調査結果に基づいて、社員が最大限に能力を発揮し、自ら主役となって働ける環境の実現に向けて、幹部社員が自らの組織の現状に真剣に向き合い、組織内で話し合い、改善策を決定し実行しています。たとえば、全員参加の情報連絡会、組織トップとメンバーの対話、Webを活用した組織内の相互理解の促進など、それぞれの組織にあわせたコミュニケーションの活性化、一体感の醸成策を実施しています。

労働安全衛生・健康管理

富士通は、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、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するとともに、それらの活動を供給事業者などにも広げています。

また、メンタルヘルスケアを含め、社員の健康管理を支援する取り組みを進めています。

「中央安全衛生委員会」の開催

富士通では、毎年、労使による「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、安全衛生管理組織が毎月「安全衛生委員会」を開催し、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。

健康管理・メンタルヘルス

富士通は、各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、健康診断や健康への意識を高めるための教育、保健指導、健康相談、心のケアを必要とする社員に対してのカウンセリングなどの支援活動を行っています。また2006年からは、自席で健康診断結果が参照できるシステムをグループ会社でも利用できるよう対象を拡大し、自己管理支援を強化しています。生活習慣病対策として、ウォーキングラリーを2006年から全国に拡大し、健康維持増進を図っています。

また、海外赴任者・長期出張者に対する支援として、赴任前教育の実施や帯同家族を対象とした健康診断の実施、赴任先からの家族を含めた保健指導・健康相談などを行っています。さらに、鳥インフルエンザなど緊急対策が必要となるケースに備え、必要となる物資の供給体制を整えています。

メンタルヘルスについては、全社員を対象としたeラーニング研修とストレス診断の実施、社内カウンセリングに加え、外部機関を活用したカウンセリングなどによるセルフケアの充実、さらに幹部社員に対するマネジメント研修などによるラインケアの充実などの施策に取り組んでいます。

人材育成

富士通グループは、ビジネス環境が激しく変化するなかで、将来にわたって発展し続けていくためにも、「人材育成」を最も重要な経営課題の一つと位置づけ、「業界をリードする高度人材の育成」にグループ全体で戦略的に取り組んでいます。

「幹部社員の人材像」を定めキャリア形成をサポート

社員がめざ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。

人材育成機関「FUJITSUユニバーシティ」

「FUJITSUユニバーシティ」は、2002年に「富士通グループおよび業界をリードする高度人材の育成」を実現するために、富士通グループのナレッジを結集して設立した人材育成機関です。

ここでは、グループの事業戦略と密接に連動した人材育成戦略を立案し、①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、②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、③トータルプロバイ

ダーとしての「ベースライン(全社員が共有するバリュー、スキル)」の強化を基軸とするさまざまな講座を通じて将来の富士通グループを担う人材育成を行っています。

また、大学・外部教育機関との積極的な連携、JAITS(日米経営科学研究所)への留学生受入れなどを通じて、富士通グループのプレゼンスを高めています。

教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」

教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」は、富士通グループの教育インフラで、海外を含めたグループ会社の社員全員が利用できる環境になっています。

ラーニングマネジメントシステムとして、実施中の全教育プログラムの紹介、受講申込の受付、学習支援などの機能を備えており、また、eラーニングの浸透に大きな役割を果たしています。

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一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。

人材流動化の促進とキャリア支援

富士通では、経営環境・ニーズの変化に対応するため、成長分野など、一層の人員強化が必要な分野・職種への最適配置を行い、専門強化のための各種研修やフォローを実施するとともに、社員の働き方の多様化の進展に伴い、社員自らが仕事の方向性を選択できる社内公募・FA制度、そしてキャリア研修・カウンセリングなどのキャリア形成支援を行っています。

社内制度による異動者数(2006年度:富士通)

(単位:人)

制度名	異動者数
社内公募制度	301
FA制度	72

「セルフ・プロデュース支援制度」の実施

エイジレス社会を見据えた本人の働きがい・生きがいにつながる多様なキャリアプラン実現を可能とするための「セルフ・プロデュース支援制度」を2006年より実施しており、社員自らの積極的なキャリア展開を後押しし、定年前の早い時期から転職・独立などの機会拡大を支援しています。

「定年後再雇用制度」の実施

定年は60歳となっていますが、改正高年齢者雇用安定法の施行(2006年4月1日)に伴い、定年後再雇用制度を実施しています。60歳以降も継続して勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ方全員に対して、働きがい、やりがいにつながる活躍の機会を提供しています。

評価・表彰制度

成果評価制度

社員が半年ごとに自分の業務目標を設定し、成し遂げた成果とプロセスの評価に基づいて報酬が決まる仕組みを導入しています。

これは、自らのキャリアやスキルを武器にはばたきたい社員に、“実力”という価値観で行動できるステージを提供する制度です。

表彰制度

社員の達成意欲を喚起し、活力ある組織風土を定着させるとともに、誉める文化を醸成することをねらいとして、優れた成果に対して、毎年6月の創立記念式典において、海外を含めたグループ会社全社員を対象とした表彰を行っています。さらに、グループ各社や各ビジネスグループにおけるさまざまな表彰制度に基づき、幅広くタイムリーな表彰を行っています。

職務発明に関する補償

社員の職務発明に関して、会社が特許などを受ける権利を承継し、登録されたときは、発明をした社員に対し、補償金を支給しています。また新特許法第35条への対応に併せ、「職務発明に関する補償規程」の周知を図るとともに、基準の開示、E-mailによる相談窓口の開設、意見聴取を行っています。