

# 社員とともに



## 基本的な考え方

富士通グループは、FUJITSU Wayの企業指針に掲げた「多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、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。

## 人権の尊重

富士通グループは、FUJITSU Wayの行動規範の一番目に「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。

**WEB** 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針  
<http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/employees/humanrights/>

## 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。

## 多様性(ダイバーシティ)の尊重

### 「ダイバーシティの尊重」の考え方

富士通は、FUJITSU Wayの企業指針に掲げた「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全社で推進するための組織として、2008年6月にダイバーシティ推進室を新設しました。

ダイバーシティ推進室では、「富士通がめざす姿」として、

- さまざまな個性を持った社員一人ひとりが、その多様性を互いに尊重しあい、活かすことで、持てる力を最大限に発揮すること
- 社内のあらゆる組織やプロジェクトチームがイノベーションを引き起こし、新たな知恵と技術を創造し続けること

の2点を掲げ、これらを通じて職場の環境や風土を変え、「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」の実現に取り組んでいきます。

## ダイバーシティ推進体制と取り組み

2008年2月に発信された「富士通はより一層多様性を尊重し、ダイバーシティに取り組めます」というトップメッセージを受け、まずは現状を認識するために、全役員および全社員に対するアンケート調査や各属性別のグループインタビューを実施しました。

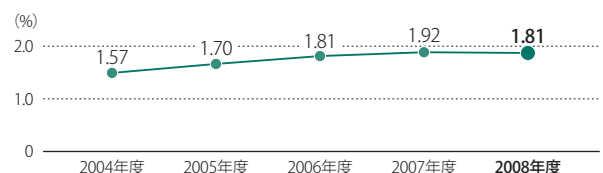
調査からは、会社(富士通)や職場環境には概ね満足している一方で、課題もいくつか見えてきました。この結果も踏まえ、2008年度は「ダイバーシティにおける意識の醸成」をテーマに取り組みました。

具体的には、ダイバーシティ推進室を開設した6月以降、社内報に調査結果やトップインタビューを3回に分けて掲載しました。9月にはイントラネット上でダイバーシティ推進室Webサイト(日本語・英語)を開設し、ロールモデルや各種取り組み内容の紹介をはじめとして、ダイバーシティに関するさまざまな情報を社員に提供しています。2009年1月には、社員一人ひとりがダイバーシティに関する理解を深め、考えるきっかけとすることを目的に全社ダイバーシティ推進フォーラムを開催し、多くの社員が出席しました。また、年間を通じて職場マネジメント研修、新任役員研修や部長研修など各種階層別研修のなかでダイバーシティに関する研修を行っています。

## 障がい者の雇用

富士通では、研究職、開発職、営業・SE職をはじめとするさまざま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、自社セミナーの開催やハローワーク、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、専用パンフレットや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

障がい者雇用率の推移(富士通)



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。

### グローバルな人材の採用

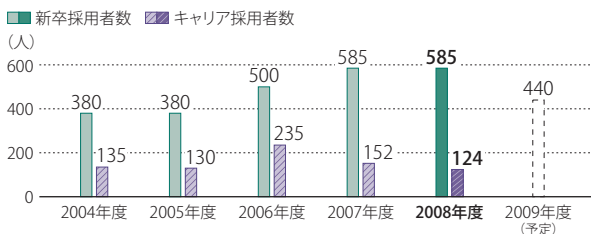
ビジネスのグローバル化に伴い、国内グループ会社も含め、グローバルな採用活動を進めています。とくに富士通では、国内外の留学生向けキャリアフォーラムや自社セミナーの開催、海外有力大学におけるオンキャンパスリクルーティングを通して、多くの外国籍人材を採用しています。今後も積極的にグローバルな観点で人材を採用していきます。

また、海外出身の社員が本人の能力を最大限発揮できるよう、2008年8月に「Integr8」という支援プロジェクトを立ち上げました。同プロジェクトは8月にイントラネット上で英語のWeb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に加え、ビザの取得方法や衣食住など、日本での生活の仕方などについて解説しています。また富士通グループの外国人ネットワークも支援しています。

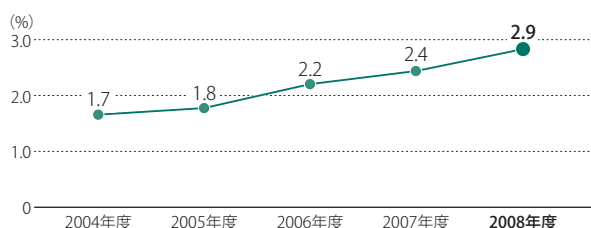
### 雇用・処遇機会の均等に向けた取り組み

学歴・年齢・性別などによらない採用を行うとともに、入社後昇給・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行っています。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。

### 新卒採用者数／キャリア採用者数の推移



### 女性幹部社員比率(富士通)



## Voice

「多様性を尊重し成長を支援する」組織風土づくりに期待しています。

NPO法人GEWEL 堀井紀壬子 代表理事様

富士通のダイバーシティ推進の活動は、まず社員意識調査を実施し、そこから課題を抽出し、トップからのメッセージの配信、ダイバーシティ・フォーラムの実施、新任役員・グループ企業経営者から始まる一連の「ダイバーシティ意識付け研修」など、経営のコミットメントが伝わるものであり、1年間の活動を大いに評価したいと思います。



「ダイバーシティの推進」は、性別、年齢別、障がいの有無、国籍などの表層的な多様性とどまらず、個人が各自の強みを生かして、企業の成長に貢献するための重要な経営戦略であり、その点をしっかり踏まえて、2009年度もさらに「多様性を尊重し成長を支援する」組織風土づくりに向けて、活動を継続していただきたいと思います。

2008年度は、女性リーダー層を対象に、キャリアを振り返るとともに、自分らしさを発揮しながら働くためのワークショップも実施しました。

### 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、第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)※については厚生労働大臣より2007年に認定を受けました。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。

※現在、第2期行動計画(2007年4月1日～2010年3月31日)について策定、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 (2008年度:富士通)

(単位:人)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職	109	7	102
介護休職	13	8	5
短時間勤務制度(育児)	163	3	160
短時間勤務制度(介護)	2	2	0
妻の出産休暇	586	586	—

### 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。2008年度は、約56,000名を対象に調査を行い、約47,000名からの回答を得ました(回答率84%、一部グループ会社を含む)。2008年度の総合満足度の全体平均は5段階評価で3.57となり、昨年度と同じ質問を比較すると上昇しました。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。例えば、全員参加の情報連絡会、組織トップとメンバーの対話、部門を横断した社員間の対話の促進など、それぞれの組織に合わせたコミュ

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。

また海外でも、欧州におけるITサービスの中核を担う Fujitsu Services (英国) およびそのグループ会社が People Engagement Survey を定期的に行っています。2007年には約20カ国の約20,000名を対象として、8言語での調査を実施し、そのうち約13,000名から回答を得ました(回答率64%)。今回の結果を受けて、ユニセフと国境なき医師団へ寄付を実施しています。

### 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。

### 健康管理を推進し、社員が安心して幸せに働けるための組織体制

富士通は、社員が安心して幸せに働ける風土づくりをめざすと同時に、社員の健康については社会的責任(CSR)として戦略的に取り組んでおり、社内外に情報を発信しながら健康文化の育成に取り組んでいます。

健康支援のアプローチとしては、社員本人だけでなく社員の家族や退職者へと対象を広げ、退職者の人間ドックの開始、社員家族への健康支援などを積極的に行えるように、健康保持増進の支援サービスを企画・運営しています。

### 健康管理の取り組み

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。

#### ●生活習慣病等対策の健康教育

ウォーキングラリーや禁煙活動、メタボリック予防教室(ヘルシーランチ)、女性健康教育を行い、従業員の健康教育に力を入れています。

#### ●海外赴任・長期出張者への健康支援

海外赴任者への教育支援(海外セミナー)の実施や産業医による海外医療巡回を実施しています。



## Global Activity

### Fujitsu Services (英国) ジョブ・シェアリングをする2人

欧州のグループ会社では、従業員のワーク・ライフバランスを尊重・推進する取り組みを進めています。IT技術を駆使し、TV会議や電話会議で業務を進められる環境を整備して、出張による時間の負担を軽減し、環境にも配慮するほか、ジョブ・シェアリングにも取り組み始めています。

例えば、英国のFujitsu Servicesでは、人事部門の2人の女性幹部が仕事をシェアしながら勤務しています。この取り組みを通じて、子育て中の女性従業員が過度の負担を強いられることなく勤務を続けられることで、会社にとって有能な人材を確保できるというメリットがあるほか、異なる視点・能力を活用することで、仕事の質が高まるという効果もあがっています。



仕事をシェアする2人の女性幹部

## ●メンタルヘルス

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ラーニング研修ストレス診断の実施などにより、セルフケアの充実をさせています。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取り組みを行っています。また、メンタルヘルスの教育については、幹部社員に対するマネジメント研修などのラインケア、新入社員研修時の教育など、教育機会の充実に取り組んでいます。

## ●「特定検診・保健指導」の取り組み

2008年度から始まった「特定健診・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（(株)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。

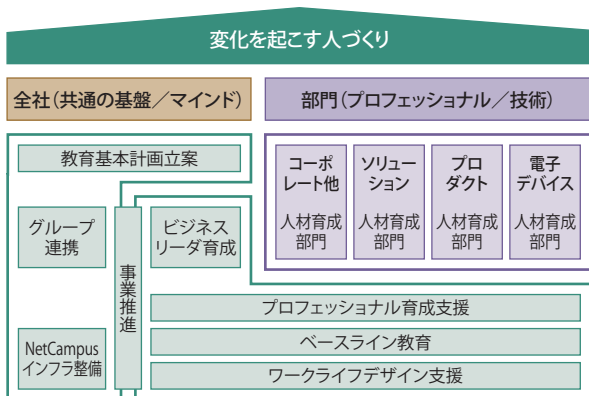
## ■人材育成

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。

## 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2002年に設立した人材育成機関です。

### FUJITSUユニバーシティ



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「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を育成しています。

今後、大学・外部教育機関との積極的な連携、JAITS（日本経営科学研究所）への留学生受け入れなどを通じて、富士通グループのプレゼンスをさらに高めていきます。

## 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、海外を含めたグループ会社（28カ国、185社）の社員全員が利用できる富士通グループの教育インフラです。

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も大きな役割を果たしています。



## Global Activity

### 中国 グループ共通人材育成プログラムの取り組み

中国には富士通の子会社が十数社あり、富士通グループ会社が投資している会社も含めると約50社にもなります。富士通では、これらの会社の従業員が成長していけるよう、長期的な視点での人材育成・教育に力を入れています。

例えば、課長以上の幹部社員クラス全員に、中華圏の富士通グループ関連会社全体で、合計8週間（2回の宿泊合宿研修を含む）の幹部社員教育を実施しています。こうした規模で実施することで、個々の会社では実現しにくいグループワークやアクションラーニングなどをプログラムに組み入れることができ、高い教育レベルを実現するとともに、グループ内の人的ネットワークの構築とコミュニケーションの活性化を促進しています。



合宿研修でのグループワーク