

社員とともに



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。

また、「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。

2009年の国連グローバル・コンパクトへの賛同表明を踏まえ、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
<http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/employees/humanrights/>

人権啓発活動の推進

富士通グループは、人権啓発推進委員会を中心に継続的な人権啓発活動を行っています。

主な活動として、同和問題やセクシュアルハラスメント、パワー・ハラスメントなどさまざまな人権問題を取り上げ、全社員を対象に年間を通して人権啓発研修を実施し、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。さらに、毎年、人権週間(12月)に合わせて、セクシュアルハラスメント防止ポスターの掲示や、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、職場や家庭で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。

多様性(ダイバーシティ)の尊重

富士通は、2008年6月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、「富士通がめざす姿」として、

- 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
- 多様な視点から自由闊達に議論をすることで、新たな知恵や技術を創造し続けること

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、富士通をよりよ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2008年度から毎年、全役員および全社員を対象として、また2009年度からは全派遣社員を含めてアンケート調査を実施しています。

このアンケート調査結果を踏まえ、「組織の意識/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。

具体的には、調査結果やトップインタビューを社内報に掲載し、イントラネット上に開設したダイバーシティ推進室ウェブサイト(日本語・英語)でロールモデルや各種取り組みの内容を紹介するなど、ダイバーシティを推進するためのさまざまな情報を社員に提供しています。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ています。

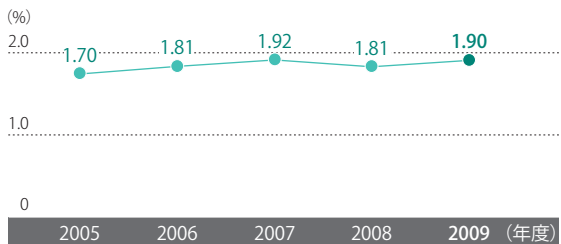
さらに、職場マネジメント研修や新任役員研修、部長研修など各種階層別研修のなかでもダイバーシティに関する研修を実施しています。その他、さまざまな職場の幹部社員の有志によるダイバーシティ推進WGIにて、職場でのダイバーシティに関する課題の整理と施策の検討を行いました。その成果を元に幹部社員向け「ダイバーシティ・マネジメント」に関するセミナー等を実施していきます。

障がい者の雇用

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、自社セミナーを開催しているほか、ハローワーク、就職支援業者主催の面接会に参加するなど、多くの障がい者と面談できるよう努めています。また、パンフレットやホームページなどを通して、障がい

障がい者雇用率の推移(富士通)



者が働く様子を具体的に提供しています。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。

グローバルな人材の採用

富士通グループは、ビジネスのグローバル化を踏まえて、国内グループ会社とともにグローバルな採用活動を進めています。

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、外国籍人材をはじめとする多様な人材を採用しています。今後も積極的にグローバルな人材採用を強化していきます。

■ 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、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。このプロジェクトは、社内外から講師を招き、日本企業におけるキャリアパスや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もつトピックについての講演会を行い、外国籍社員相互の活発なコミュニケーションを支援するものです。2009年度は、4回のイベントを開催し、参加者も日本人・外国人を問わず200人を超える規模となり、活動に関心が高まってきました。

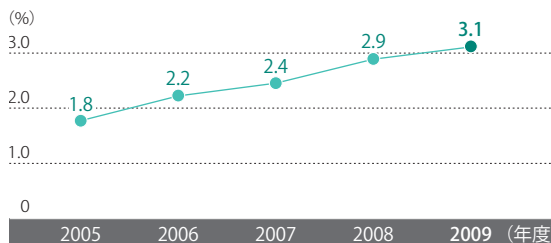
また、イントラネット上にウェブサイトを開設して富士通で仕事をする上で必要な規則・規定や出張の手引き、ビザの取得方法、衣食住など日本での生活の仕方などについて解説するほか、人事部門のホームページに掲載されるニュースや重要な通知について、バイリンガル化を進めました。

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・性別などによらない採用を行うとともに、入社後の昇給・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、育児・介護などのために退職した社員を再雇用する制度の導入や、女性社員の幹部層への登用を積極的に推進するなど、さまざま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。

- 海外主要拠点(従業員約50,000人)での幹部社員比率10.8% (大多数現地採用)、幹部社員中の女性の割合:20.6%
- 2009年度平均勤続年数:男性18.8年、女性16.4年

女性幹部社員比率(富士通)



シニア層を対象とした取り組み

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もつ退職者に対して、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。

Voice

「多様性(ダイバーシティ)の尊重」についての第三者意見

2008年のダイバーシティ推進室発足以来、本文に記載されている明確なビジョンを掲げて精力的に活動されていることを高く評価したいと思います。社員意識調査によりダイバーシティ推進活動の進捗状況をチェックし、



NPO法人GEWEL 代表理事
堀井 紀子様

課題の解決を図る手法は地道な努力と、現場との双方対話が不可欠です。今後も「組織の意識/風土改革」による多様な価値観の受容(インクルージョン)を中心に、個人の活躍を支援し、多様な働き方を認めることで生産性の向上にむけて、ダイバーシティの推進が、企業業績にプラスの結果をもたらすことを確信して、活動を続けていただきたいと思います。また近い将来、富士通の「ブランドプロミス」に「多様性の尊重」が掲げられることを願っております。

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、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。具体的には、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画※」を策定し、実行しています。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、事業所内保育施設を設置・運営しています。

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

※ 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。

■ 在宅勤務制度

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。導入にあたっては、2008年2月から開始した全社トライアルで得た成果を活かしています。

制度利用者数(2009年度:富士通)

(単位:人)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職	119	9	110
介護休職	4	1	3
短時間勤務(育児)	140	2	138
短時間勤務(介護)	1	0	1
妻の出産休暇	597	597	—

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、労働協議会、生産協議会などを定期的に開催して、経営方針や事業状況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、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て、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。

社員満足度調査

富士通は、社員のモチベーションの状態や、組織の活力を把握するために、毎年「社員満足度調査」を実施しています。

2009年度は、約64,000名を対象に調査を実施しました

(回答率84%、一部グループ会社を含む)。各部門では、調査結果を踏まえて全員参加の情報連絡会を設置したり、組織トップとメンバーとの対話の場の設置、また部門を横断した社員間の対話の促進策など、組織ごとの課題に応じたコミュニケーションの活性化や一体感の醸成に向けた改善策を実行しました。

こうした取り組みを継続してきたことで、2004年度から2009年度までの調査結果では、毎年、満足度が向上しています。

■ 海外での取り組み

2009年4月1日に発足した海外ビジネスグループでは、幹部社員約1,000名を対象に、「社員エンゲージメントサーベイ」を実施しました。この調査は、社員が成長しやすい職場環境を実現していくためのもので、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(Engagement)、また、そのコミット度合いには、どんな要素が関係しているか(Drivers of Engagement)の調査に重点をおいています。調査結果は、各地域レベルの活動計画だけではなく、海外ビジネスグループの中期計画にも活用されています。2011年には海外ビジネスグループの全社員約55,000人に本サーベイを実施する予定です。

TOPICS

中国での取り組み

中華圏における富士通グループでは、各社の人事担当者を集めたワークショップを実施し、人事・労務・教育など、さまざまなテーマでの情報交換を行っています。2008年に新労働契約法が施行された際には、21社の人事責任者が労働関係の改善と整備に向け、新労働契約法の勉強会を開催しました。また、同法施行後も、労使関係の先行事例研究として、他国における労使関係の歴史や事例に関する講座を開催するなどして労使関係の重要性に関する認識を深めています。さらに、グループ各社では、就業規則などの改定時や昇給水準確定時など、適宜労使協議を開催し、従業員に会社の経営状況などを開示するとともに組合側の意見を聴取しています。



健康管理・労働安全衛生

健康管理の支援

富士通は、社員が健康で安心して働ける環境づくりと風土づくりに取り組んでいます。

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、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活動を行っています。

■ マネジメント支援

社員一人ひとりの業務パフォーマンスや生産性の向上、職場の活力向上をテーマに研修や組織評価の実施、専門スタッフ強化など組織やマネジメントへの支援を行っています。

■ セルフケア支援

一人ひとりの疾病予防だけでなく、健康な社員がより健康になるための教育やツールの提供を行っています。

また、健康支援の対象を、社員本人だけでなく社員の家族や退職者へと広げ、退職者も人間ドック健診が受けられるようにしました。

労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生に関しては、国内の事業所ごとに労使で安全衛生委員会を設置し、安全衛生の向上を図っています。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しています。

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、「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」

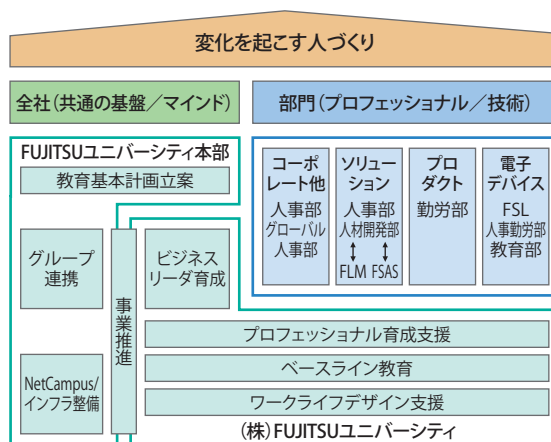
「FUJITSUユニバーシティ」は、富士通グループおよび業界をリードする高度人材を育成するために、富士通グループの英知を結集して2002年に設立した人材育成機関です。

ここでは、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。

今後は、大学・外部教育機関、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さらに高めていきます。

FUJITSUユニバーシティ



教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」

「FUJITSU NetCampus」は、海外を含めたグループ会社(31カ国、219社)の社員にeラーニングを提供する教育プラットフォームです。受講申込の受付、学習、テスト、アンケート機能などを備えています。

グローバルレベルの人材育成

主要な海外グループ会社では、2009年度より、グローバルベースで共通のタレントマネジメント、および次世代のトップマネジメント層を育成するためのリーダーシップ育成プログラムを新たに導入しました。

本プログラムは、アジア、欧州、米国の3地域にて同じコンセプトで実施されますが、各地域の参加者約70名のリーダーが日本に集まる合同セッションも実施し、富士通や日本の企業文化を理解し、世界の同僚とネットワークを構築する機会を提供します。

また、若手人材に対しては、2008年度から海外ローテーション制度(Global Exchange Programme)を運用しています。この制度は、若手人材を2年～5年の期間、海外に派遣するプログラムで、2009年度までに約50名を海外へ派遣しています。また、海外拠点から日本への派遣も実施するなど、グループの人材が国境を越えて活躍できるキャリアパスを提供しています。