

重要課題 3・4

多様性の受容・人材育成

企業と個人がともに成長できるよう、国籍、性別、年齢、障がいの有無、価値観に関わらず、多様な人材を受け入れ活かします。

また、グローバルな視点にたち、他に先駆けて社会の発展に貢献する高い志を持った人材を育てます。

Highlight

グローバル
人材育成施策

P71-72

社会課題の解決をめざす
グローバルビジネスリーダー
育成プログラム
受講者数

累計 **614**名
(2000年の開始から)

人権と
労働慣行への
取り組み

P76-77

富士通で働いていることを
誇りに思う社員の割合

79.3%

(2010年度国内
社員満足度調査
結果より)

人権啓発研修の実施割合

100%

(2010年度
新入社員に対して)

多様性の受容

P73-74

海外拠点の
従業員数

6.6万人

ダイバーシティの
eラーニング受講割合

96.1%

(富士通+研究所)

地球と社会に
貢献する
人材の育成

P75

eラーニング
プラットフォーム
「FUJITSU NetCampus」
による社内教育の実施

30カ国、
206社
(2011年3月)

Highlight in 2010

「社会にとって善いこととは何か」という “共通善”を追求する グローバル・リーダーを育成

経済危機、地球環境問題、人口・食糧問題などのグローバルな社会課題が山積するなか、企業が成長し続けるためには、自社の事業戦略だけではなく、「社会」「人類」「地球環境」のサステナビリティを踏まえた経営をグローバルに実践していく必要があります。そこで富士通グループは、「社会にとって善いこととは何か」という“共通善”をキーワードに事業戦略の遂行と社会的価値の創造を両立させるビジネスリーダーの育成を推進しています。

知識経営を担う人材育成機関「GKI」を設立して グローバル・リーダーシップ・プログラムを推進

インターネットの進展により、企業の競争力を左右する活動は「モノを効率的につくること」から「ナレッジ(知識)を活用して新しい価値を生み出すこと」へと加速的にシフトする——富士通は、時代の変化をこのように予見し、1999年、「グローバル・ナレッジ・インスティテュート(略称:GKI)」を設立、ナレッジ戦略の要となる「ナレッジマネジメントの推進」と「グローバルリーダーの育成」をめざして活動してきました。

「ナレッジマネジメントの推進」は、知識の共有・活用に加えて、知識資産の活用による企業価値の極大化、知識比率の高い製品・サービスの提供を包含したナレッジ戦略の観点を重視しています。「グローバルリーダーの育成」では、その戦略を実現する主体として、グローバルな知識競争のなかで活躍できる新たなリーダー層の育成をめざし、2000年より、体系的な教育プログラムを国内外で実施しています。

経営戦略の遂行と社会的価値の創造を 両立させるビジネスリーダーを育成

現代のビジネスにおいては、「社会」「人類」「地球環境」のサステナビリティを考慮せずに収益を論じることは不可能といえます。また、技術革新とグローバル化が加速度を上げて進むなか、企業はこれまで以上にスピーディかつグローバルな規模で物事を考え、判断・行動しなければなりません。このように絶えず変化する事業環境のなかでお客様の期待

に応え続けていくためには、個々のビジネスの場や局面に即した素早い判断力と実行力をもったビジネスリーダーが必要不可欠です。



富士通グループは、こうしたリーダーが有するべき力を「実践知」と呼び、「実践知」を備えたリーダーの育成に努めています。「実践知」とは、「何が社会にとって善いことであるか」という共通善(Common Good)の価値基準をもって、個別その都度の文脈のただ中で、その関係性の意味や価値を洞察し、最善の判断ができる知恵」(野中郁次郎著、日本経済新聞連載「やさしい経済学」2011年1月5日)と定義されます。富士通グループは、「実践知」こそが、ビジネスをグローバルに展開する際のリーダーに不可欠な基盤になると考えています。

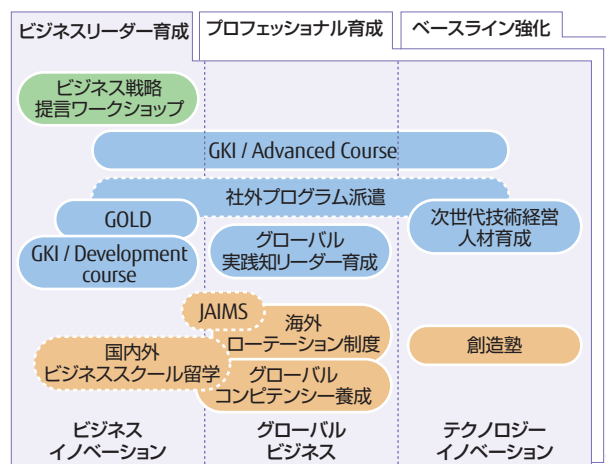
こうした考えのもと、富士通グループでは、基本的なマネジメントスキルを前提としたうえで、「実践知」に重点を置いた新しいビジネスリーダー育成プログラムを実施しています。プログラムでは、「大局観」「場づくりの能力」「人間力」に焦点をあて、経験と知見と対話を通じてその本質を深く掘り下げます。受講者は、国内外の権威による講義や実際のビジネスリーダーとの対話を通じて、知識創造の基礎理論と実践知リーダーシップを学び、演習を通じてそれらを自らのものとしていきます。また、人材の多様性を確保し、グローバル化を推進する観点から、海外グループ会社を対象としたリーダー育成プログラム(GOLD: Global Organization LDP)との合同セッションや、海外ビジネススクールとの合同ワークショップなど、世界

各地域で実施されているグローバルビジネスリーダー育成プログラムとの連携も推進しています。

2011年3月までに、のべ614名の社員がこのプログラムを受講しました。



グローバルビジネスリーダー育成プログラム体系



Stakeholder's Voice

富士通グループの ビジネスリーダーに求めるのは 世界市民としての共通善への思いと信念です

今日のような社会の劇的な環境変動のなかで、一人ひとりの能力の真価が試される局面を我々は実感しています。このような時に真価を発揮するのは、文脈というかダイナミックな関係性を読み、動きながら考え抜き、そして即断実行する、そのようなリーダーだと思っています。

企業経営でも、環境は日々変化しているわけですから、同じだと思っています。グローバルにみるとさらにめまぐるしい変化に直面するので、企業経営にはその場に即した素早い判断と実践を行う力をもつリーダーが求められます。そしてそれを可能にするのは、Common Good(共通善)、つまり「世のため人のため」というぶれない価値観を持っていることではないでしょうか。富士通グループは、これまでに「夢をかたちに」という言葉や、東西の架け橋を担うJAISへの関わりなど、さまざまな形で実践し、受け継いできたものがあります。これからも、企業経営を担う人材育成の中心に、その思いを持ってあたることは一層重要になると思います。



一橋大学名誉教授、
富士通総研 経済研究所 理事長
兼 実践知研究センター長
野中 郁次郎

多様性の受容

社員一人ひとりが互いを認めながら、それぞれの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場づくりに向けて各種の活動や制度の整備を推進しています。

■ダイバーシティ(多様性)の考え方と取り組み

ダイバーシティの尊重と受容

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推進するための組織として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、「富士通がめざす姿」として、

●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、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。

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」醸成のための施策に取り組みました。アンケート調査結果やトップインタビューを社内報に掲載したほか、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)でロールモデルや各種取り組みの内容を紹介。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。



新入社員研修や幹部社員向け 全社ダイバーシティ推進フォーラム 職場マネジメント研修など、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。そのほか、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WGで、職場でのダイバーシティに関する課題を整理し、施策を検討しました。その成果をもとに、幹部社員向け「ダイバーシティ・マネジメント」に関するセミナーなどを実施しています。また、2011年1月～4月にかけては、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-ラーニング「一人ひとりがいきいきと働く

職場をめざして」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、これまでの活動に加え、活動を通じて明らかになった個別の課題解決や目標値の設定、職場での実践に向けた施策に取り組んでいきます。具体的には、ダイバーシティ推進の本部代表幹部社員による職場展開、女性社員活躍に向けた目標値の設定と支援強化、国内グループ会社向けの展開を検討しています。

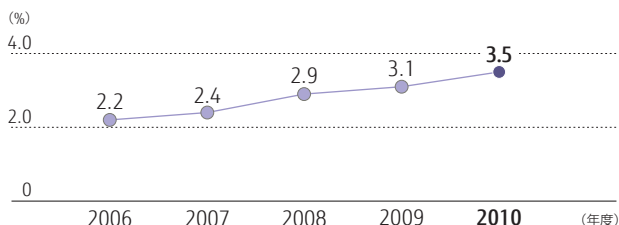
■個人の活躍支援とワーク・ライフ・バランスの促進 女性社員が活躍できる職場環境づくり

富士通では、当面の優先課題として女性幹部社員を確実に輩出していくための数値目標を設定しており、目標を達成するための活動を推進しています。

女性社員のリーダー層から人選し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、昇格候補者として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。他者からの刺激を受ける場として、他社との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さまざま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、幹部社員昇格にあたっては、性別に関係なく同じ登用基準となっています。

女性幹部社員比率(富士通)



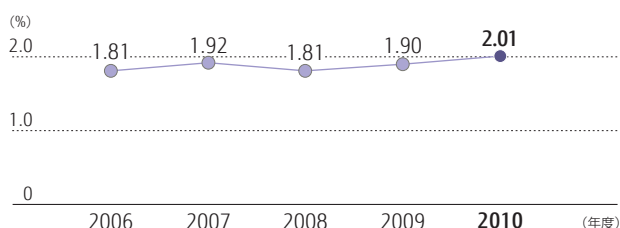
障がい者雇用の促進と活躍できる職場環境づくり

富士通では、「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するほか、就職支援業者主催の面接会にも参加し、多くの障がい者と面談でき

るよう努めています。また、パンフレットやウェブサイトなどを通して、障がい者が働く様子を具体的に開示しています。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関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。

障がい者雇用率の推移(富士通)



ワーク・ライフ・バランスの促進

● 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※」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、子ども同伴での研修を実施しています。

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きます。



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)

※ 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)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。

制度利用者数(2010年度・富士通)

(単位:名)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職※	116	4	112
介護休職	14	6	8
短時間勤務(育児)	194	5	189
短時間勤務(介護)	1	0	1
妻の出産休暇	527	527	—

※ 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めざ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年度のフォーラムでは、幹部社員と部下がペアとなり、具体的な実践策の研修を実施しました。

● 在宅勤務制度の導入

富士通では、社員一人ひとりが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。

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。

● 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に、2008年に「Integr8」という支援プロジェクトを発足しました。外国人と日本人をつなぐコミュニティ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、外国籍の社員が関心をもつトピックについての講演会を聞き、人脈形成や活発なコミュニケーションを支援しています。2010年度は3回の講演会を開催。コミュニティは日本人・外国人を問わず300名を超える規模となり、職場支援の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英語で解説するほか、従業員から英語での質問や相談を受けられる体制づくりを進めました。

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。

地球と社会に貢献する人材の育成

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、なかでも「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。

■ グローバルな視野をもつ人材の育成

富士通グループの成長戦略のポイントの一つは、真の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、さまざま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したり、日本国内と海外各地域を連携したり、座学と経験を組み合わせたりと、多様な観点・手法から検討しています。

リテラシー、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、英語を中心に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めざして、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、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さまざま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)向上、生活支援プログラムを整え、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年～5年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、20歳代の若手社員を対象に、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」を年間約100名に実施しています。

2011年度の新たな取り組みとしては、若手幹部社員を対象に、直接的な経験、異文化との交流、現実の手法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」をスタートする準備を完了しました。このプログラムでは、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」することをめざし、3カ月の集中トレーニングと1.5年の徒弟制度モデルをベースとした育成を行います。

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、海外を含む30カ国、206社のグループ会社の社員約17万名(2011年3月時点)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ラーニングも、このプラットフォームを使って実施しています。

2010年度は、国内向け5講座、海外向け1講座を実施しました。2011年度も各施策(テーマ)の事務局と連携して、さまざまな講座を行う予定です。

※ 環境教育についてはP68で紹介しています。

人権と労働慣行への取り組み

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姿勢のもと、人権啓発活動を推進するとともに、社員が満足できる環境づくりに取り組んでいます。

■ 人権尊重への取り組み

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。

2006年には「雇用における人権尊重に関する指針」を定め、グループとしてグローバルな取り組み姿勢を明確にし、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。これらの方針は、ウェブサイトに掲載するとともに、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。

今後も、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、人権重視の経営を推進していきます。

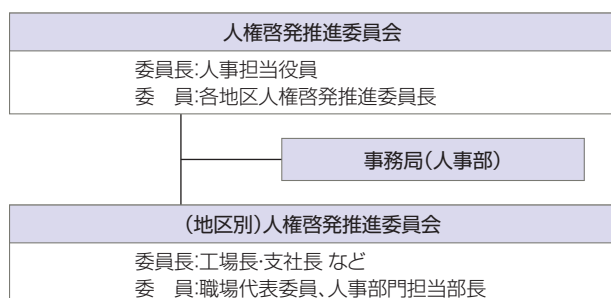
WEB 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針
<http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/employees/humanrights/>

人権啓発活動の推進

富士通グループでは、人権啓発推進委員会を中心に人権啓発活動を展開しています。2010年度には、職場の実態を踏まえた取り組みを強化する目的で、地区別の人権啓発推進委員会を各地区の職場代表委員を中心とした体制に改めました。これにより、各地区人権啓発推進委員会で総括した職場の状況を踏まえて、人権啓発推進委員会が年度単位の全社重点テーマを設定し、委員会のメンバーが各部門・職場への浸透を図っています。

人権啓発委員会の主な活動としては、年間を通して、同和問題や職場のハラスメント問題などさまざまな人権問題を取り上げ、階層別や全社員対象の人権啓発研修を実施しています。加えて、人権週間(毎年12月)に合わせて、職場のハラスメント防止ポスターの掲示、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、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。

人権啓発活動推進体制



また、これらの人権啓発活動を効果的に行うため、推進部門である人事部門の担当幹部社員を対象に、毎年必修研修を実施し、推進者としての知識スキルの維持向上に努めています。

社員からの相談については、社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、対応するとともに、窓口担当者が適切に対応できるよう、定期的な必修研修会を実施しています。

■ 雇用と処遇機会均等に向けた取り組み 採用、評価／処遇、幹部社員の登用機会均等

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、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、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37,000名)での幹部社員比率14.3%(大多数現地採用)、幹部社員中の女性の割合:19.6%
- 2010年度平均勤続年数:男性19.0年、女性16.7年

■ 社員とのコミュニケーション 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、同じく労働協約のもとで組合の団体交渉権を定めています。

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。

2010年度は、グループ会社を含めた約65,000名を対象に調査を実施しました。回答率は86%と高い状態を維持し、総合満足度も毎年上昇しています(富士通で働いていることを誇りに思う回答:79.3%)。しかし、組織や階層といったセグメント別に見ると、満足度の傾向には差があり、課題も異なります。そのため、調査結果は部門別にフィードバックし、各組織で独自に満足度向上のための取り組みを実施しています。

人権と労働慣行への取り組み

同時に、全社一体となった社員満足度の向上を図っていくために、全社施策との関連も分析しています。2010年度は、全社的な取り組みである「ダイバーシティの推進」と「ブランドプロミス(shaping tomorrow with you)の浸透」を調査項目に加え、分析をしました。これにより、人事制度などの全社施策についても、社員満足度向上の観点から見直しを図っています。

また、2011年4月には、社員満足度の向上に関する各組織での取り組み事例や、リーダーシップのあり方についての知見を共有する全社的なイベント「ESフォーラム」の開催や、社員満足度向上に関する社長メッセージの発信などを通じて、役員から一般社員まで、社員満足度向上への意識向上を図っています。

このように、社員満足度調査を起点として、部門別と全社一体の両面から社員満足度の向上を推進しています。

海外における取り組み

2010年4月に海外ビジネスグループの幹部社員(日本と海外を合わせて約1,000名)を対象に「従業員エンゲージメント調査」を実施しました。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。

エンゲージメントが高い社員は会社で働くことに誇りをもち、意欲的に同僚やお客様のために全力を尽くします。さらに、義務づけられた以上の働きぶりを見せるなど、一般的に、従業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・お客様満足度が高まるといわれています。

「義務づけられた以上の仕事をする意欲があるか」など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65%が肯定的に回答しました(「どちらとも言えない」23%、「否定的な回答」12%)。グループ内でも結果やエンゲージメントの度合いに直結する要素は組織ごとに異なるため、各組織は独自にアクションプランを立案、実行しました。アクションプランは1年間にわたって継続的に進捗確認され、グループ内のすべての組織で社員エンゲージメントを向上するための取り組みを進めました。

2011年度の調査は4月に実施され、6月から順次結果が始めています。今年度はグループ全体のエンゲージメントの状態を一層明らかにすることを目的に、幹部だけでなく全社員を対象としたため大規模な調査となりました。また、グループ内のトップ経営層の評価にエンゲージメント指標を組み込むこととしており、経営層は、自らの組織のエンゲージメント調査結果をもとに評価されることとなります。

TOPICS

中国でより良い労働環境づくりに向けたワークショップを開催

中国では、2008年の労働契約法・労働紛争調停仲裁法の施行を契機に、2010年の社会保険法の公布、2011年の賃金の団体交渉制度義務化の動きなど、労働環境の整備が進むとともに、労働者の権利意識が向上しています。

こうしたなか、中華圏(中国、香港)の富士通グループは、コンプライアンスを徹底し、より良い労働条件・環境を提供することで、良好な労使関係の構築に努めています。その一環として、ナレッジを共有し、シナジーを発揮していくために、半期ごとに人事担当者を集めたワークショップを開催しています。ワークショップではさまざまなテーマで、社外の専門家、他国の人事担当者などとの議論を通して、多角的な視点から労使関係を分析し、各社での具体的施策の実施に役立てています。

健康管理・労働安全衛生

社員の健康管理・維持の支援

富士通の健康推進本部では、社員が健康で安心して働ける環境づくりと風土づくりをめざし、グループ社員とその家族の健康を守り、維持するための活動を行っています。

● 治療から予防・健康増進へ

富士通では、健康管理の活動を、治療を要する人だけでなく健康な人にも配分投資されるよう取り組んでいます。

例えば、予防医療推進の一環として、健康保険組合が脳ドックや肺ドック、乳がん検診などの検査費用補助を実施しています。また、富士通クリニックには、最新のCTやMRIを導入し、企業として検査の機会提供と受診促進を図っています。

● 健康支援活動

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。

健康支援の対象は、社員本人だけでなく家族や退職者にも広げ、退職者も人間ドック健診が受けられるようにしました。また、個人だけでなく生産性向上のため組織支援も行っています。

労働安全衛生の向上への取り組み

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。また、職場巡視による危険箇所のチェック、改善やリスクアセスメントに取り組んでいます。

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。