

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。

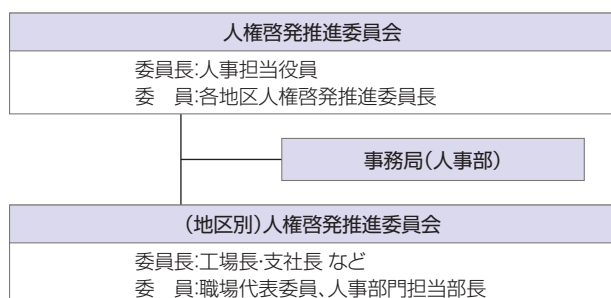
WEB 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針
<http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/employees/humanrights/>

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。