



社員とともに

富士通グループは、FUJITSU Way で、

「多様性を尊重し成長を支援する」ことを企業指針として掲げています。

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。

多様性の受容

富士通グループでは、約 16 万人の人材が世界中で活躍しています。このように国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などに関わらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことで、社員一人ひとりと組織がともに成長したいと考えています。

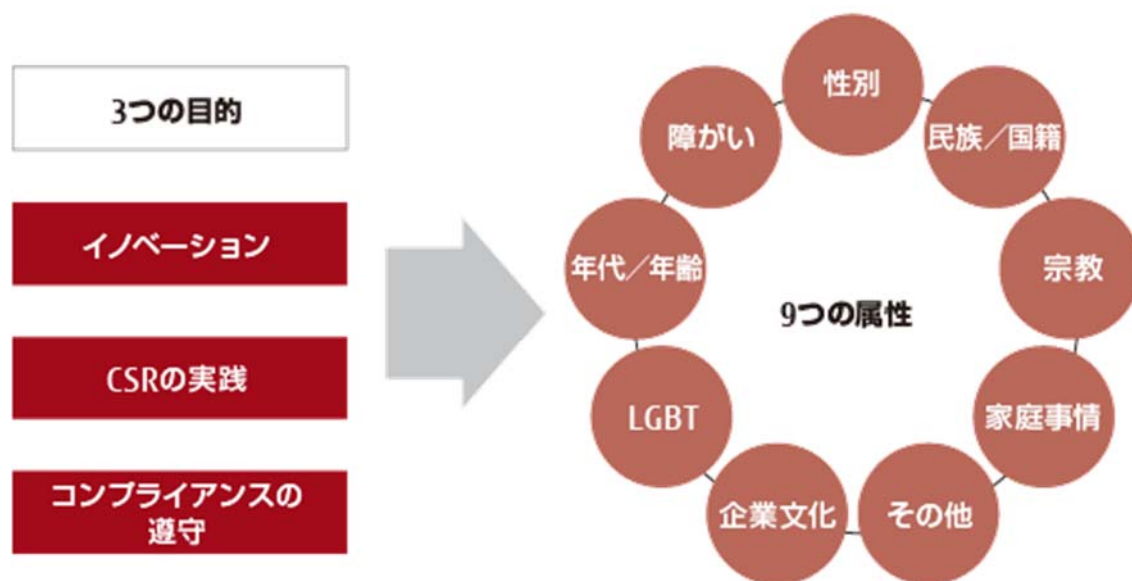
ダイバーシティの尊重と受容

富士通グループでは、FUJITSU Way に掲げた企業指針「社員：多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、2014 年にダイバーシティ&インクルージョンの方針を以下のようにまとめ、グループ全体としてより一層の推進を図っています。

富士通グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの方針

富士通グループは、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の推進を、主に、以下の 3 つを目的として、9 つの属性を対象に取組み、企業の競争力強化につなげていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの方針



具体的な推進にあたっては、グループ各社はそれぞれの国や地域、会社の状況などに合わせ、目的と属性に優先順位を付けたうえで目標を設定して取り組みます。（ただし、性別は優先的に取り組む）

富士通単体としては、ダイバーシティを尊重する活動を推進する組織として 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、「多様性をイノベーションへ」をテーマに、「富士通が目指す姿」として次の 2 点を掲げています。

・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、新たな智慧や技術を創造し続けること

これらを達成するために、「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、富士通をより良い会社へ発展させていきます。

ダイバーシティ推進の体制

社長およびダイバーシティ担当役員の下、ダイバーシティ推進室が推進しています。

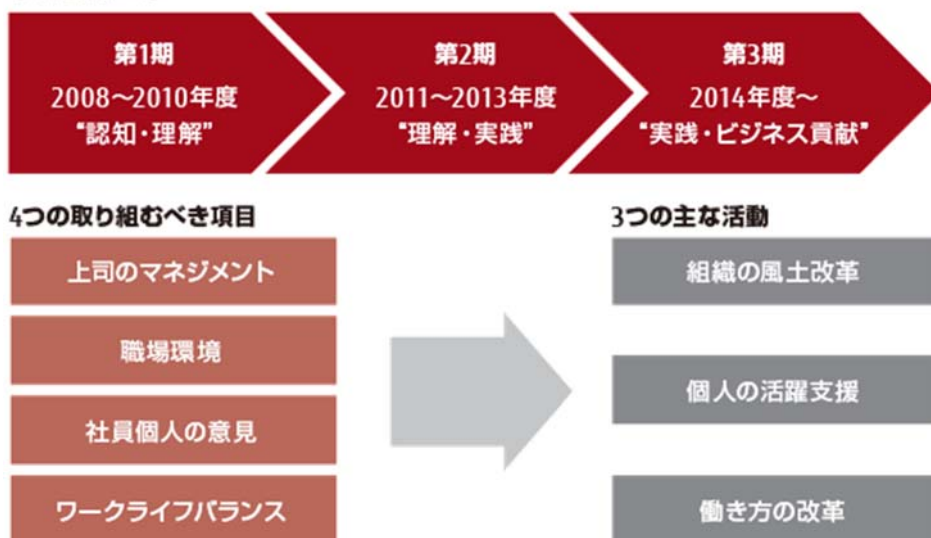
国内においては、各社から選出された推進責任者が、国内グループ会社推進責任者会議などで情報を共有するとともに推進しています。海外においては、CSR ボード会議、グローバル人事部長会議などで情報を共有しつつ、4つのリージョンごとに推進しています。

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、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象に、ダイバーシティに関するアンケート調査を実施しています。

この調査結果などから見えてきた4つの取り組むべき項目「上司のマネジメント」「職場環境」「社員個人の意識」「ワークライフバランス」を踏まえ、3つの主な活動「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に重点的に取り組んでいます。

マイルストーン



第1期：2008年度～2010年度（認知・理解）

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」醸成に向けた施策に取り組みました。社内報やイントラネット（日本語・英語）で、トップメッセージや調査結果、ロールモデル^{（注1）}、各種取り組み内容などを紹介しました。さらに、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たほか、役員や幹部社員など様々な階層向けの研修を実施しました。2010年度末には、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の職場内での実践に向けたe-Learning「一人ひとりがいきいきと働く職場を目指して」を実施しました。

（注1）ロールモデル：一般的には、自身の行動の規範となる（お手本となる）存在のこと。

第2期：2011年度～2013年度（理解・実践）

ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、第1期の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別の課題を踏まえ、以下、3つの重点施策に取り組みました。

1つ目は、職場でのダイバーシティ推進活動の支援です。本部ごとに代表幹部社員を選出し、勉強会や情報提供を行うとともに、各職場での活動を支援しました。また、各職場の実態やトップの想いを把握するために、本部長インタビューを実施しました。

2 つ目は、女性社員のさらなる活躍支援です。2011 年度に設定した目標値（2020 年度女性社員比率 20%、新任女性幹部社員比率 20%）を目指し、女性社員を対象とした選抜研修など、ポジティブアクションに取り組んでいます。

3 つ目は、国内グループ会社への展開です。2011 年度にダイバーシティ推進に関する説明会を各社推進責任者に対して実施しました。富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learning などの対象を国内グループ会社に広げました。

2013 年度には、これまでの、多様性の受容に関する全社的な取り組みや職場での様々なイノベーション事例が評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業 100 選」を受賞しました。



第 3 期：2014 年度～2016 年度（実践・ビジネス貢献）

ダイバーシティの「実践・ビジネス貢献」を目的に、第 2 期までの活動に加え、「多様性をイノベーションへ」を目指し、以下の 3 つの重点施策に取り組んでいます。

1 つ目は、イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援です。職場における多様性を受容し、イノベーションにつなげるための様々な取り組みを支援しています。

2 つ目は、多様なリーダー輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントの拡充（特に女性）です。階層別の課題に応じた本人向けのセミナーや、多様な社員を部下に持つ上司向けのセミナーなどを実施しています。

3 つ目は、国内外グループ会社への展開です。ダイバーシティに関するグループ会社の状況を把握し、グローバル人事部長会議でグループの方針や先進事例を共有しています。

なお、2015 年度には、積極的に女性活躍推進に取り組む企業として「なでしこ銘柄」に選定されました。

また、2016 年 4 月 1 日の女性活躍推進法に伴う対応として、事業主行動計画の策定および届出、女性の活躍に関する情報公表を行いました。あわせて、同法にて規定されている厚生労働大臣による認定（えるぼし）を 2016 年 4 月に受けました（認定段階 3）。



・一般事業主行動計画

http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/201603151313531400290_1.pdf



ダイバーシティの目標と施策

期	時期	目標	主な施策
1	2008～2010 [認知・理解]	・全役員・社員へのダイバーシティ推進の理解と意識の醸成	・ダイバーシティに関する社員意識調査の実施 ・e-Learningの実施 ・女性、障がい者、外国人向け人的ネットワーク構築
2	2011～2013 [理解・実践]	・職場でのダイバーシティ推進活動の支援 ・女性社員のさらなる活躍支援 ・国内グループ会社への展開	・本部代表幹部社員の選出と勉強会の実施 ・本部長インタビューによる職場の実態把握 ・女性社員活躍の目標値設定と研修の実施 ・国内グループ会社向け説明会開催 ・国内グループ会社社員を含めたイベントの開催
3	2014～2016 [実践・ビジネス貢献]	・イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援 ・多様な人材のリーダー輩出に向けたパイプラインの拡充（女性を中心に） ・国内外グループ会社への展開	・経営層へのヒアリングと有識者会議の開催 ・女性社員の階層別活躍支援施策の実施 ・グループ各社の状況調査と情報共有

具体的な施策（主な例）

主な活動	具体的な施策
組織の風土改革	・経営層によるトップメッセージの発信 ・ダイバーシティ全社推進フォーラム ・ダイバーシティに関する調査 ・職場マネジメント研修（対象：全部課長） ・e-Learningの実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・各職場での取組への支援 ・国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	・[女性] 女性向けフォーラム ・[女性] 女性リーダー育成プログラム ・[女性] キャリア形成支援セミナー ・[女性] ダイバーシティメンター ・[女性] 異業種交流会 ・[障がい者] 障がい者社員向けフォーラム ・[障がい者] 特例子会社における障がい者の活躍推進 ・[障がい者] 障がい者のワークスタイルデザインの手引き ・[外国籍] 外国籍社員向けフォーラム ・[外国籍] 外国籍社員を部下にもつ所属長向けセミナー ・[育児] 育児中社員向けフォーラム ・[育児] 育児事情の部下をもつ所属長向けセミナー ・各種ロールモデルの紹介
働き方改革	・テーマ別フォーラム（仕事と育児・介護等との両立、働き方改革等） ・仕事と介護の両立への備えセミナー

女性社員の活躍支援

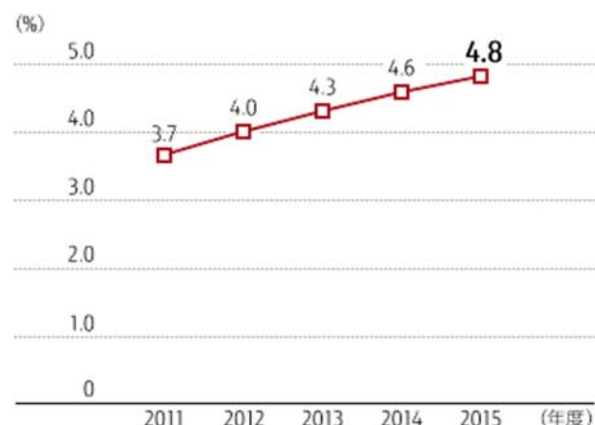
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

具体的には、女性社員の主任層から昇格候補を選出し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、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。そのほか、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様々なロールモデルの公開を実施しています。

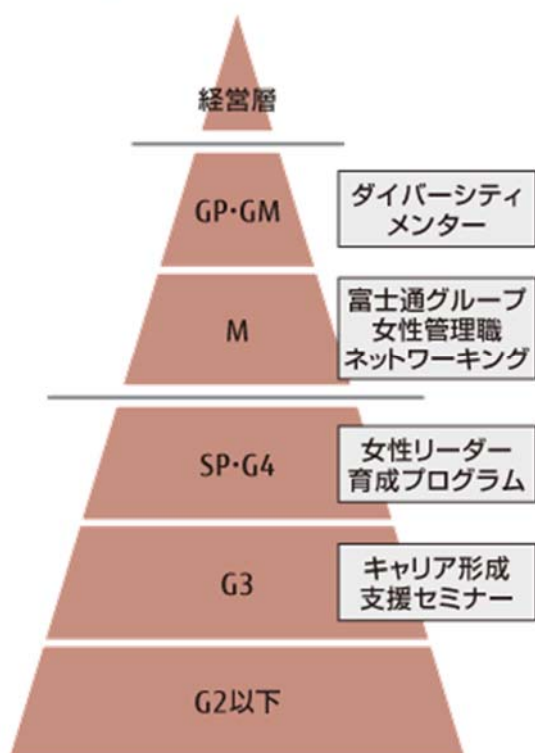
なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

女性幹部社員比率（富士通）



女性活躍推進に向けた施策

女性の階層別施策



女性全体向け施策



マネジメントや働き方関連施策



女性リーダー育成プログラム（2011 年度より実施）

女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的として「女性リーダー育成プログラム」を実施しており、リーダー職を担える人材、さらには将来の幹部社員の育成に取り組んでいます。

このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象に、チーム活動を主体とした集中講義と OJT を約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。

職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室・FUJITSU ユニバーシティなど関係者が連携し、一体となって取り組むことで実効性を高めています。



チーム活動の様子

キャリア形成支援セミナー

女性社員のキャリア形成に向けて、主任層の前の G3 層を対象として、募集型のセミナーを実施しています。

このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

ダイバーシティメンター

2011 年度から、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」を女性上級幹部社員から選出しています。ダイバーシティメンターは、上記女性リーダー育成プログラムのチーム活動のアドバイザーとして、また受講者のロールモデルとしてアドバイスや指導を行います。

あわせて、ダイバーシティメンターと役員による女性活躍をテーマとした車座による対話などを実施しています。

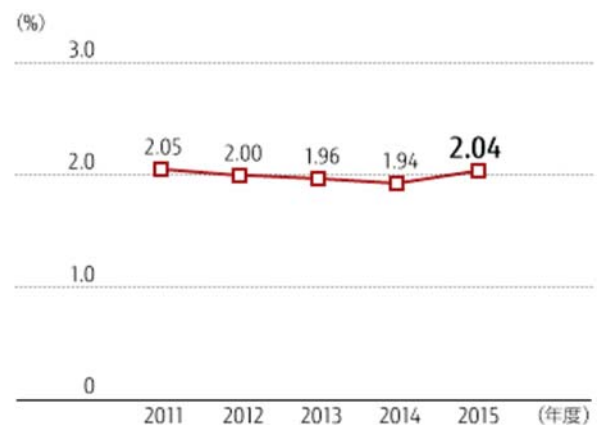
障がい者の雇用促進と活躍支援

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々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、障がい学生向けのパンフレットを用意し、障がいのある社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消しています。また、入社後も長く働けるよう、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。この一例として、新入社員導入時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

そのほか、障がいのある社員のネットワークの構築や障がいの有無にかか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、障がいのある社員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）



※2016 年度は 2.00%となっています。

障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラム

障がい者の職場での活躍支援に向けて、フォーラムを開催しています。2015 年度は、2016 年 4 月施行の「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」で義務化された“合理的配慮”について、職場で求められる対応や、本人および共に働くメンバー双方の基本姿勢を理解するための講演およびワークショップを実施しました。

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社（注2）の設立

富士通グループでは、障がいのある方々に働ける場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がい特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

（注2）特例子会社：

障がい者のために特別に配慮して設立された子会社で、厚生労働大臣の認可が必要。



富士通ハーモニーでの業務風景

ダイバーシティの目標と施策

会社名	設立	障がい者	主な業務	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995 年	30 名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府市
株式会社富士通システムズ・アクト	2011 年	43 名	データ管理、リサイクル、清掃、構内配送、ヘルスキーピング	文京区・青森市・札幌市・長野市・仙台市・新潟市・大宮市
富士通ハーモニー株式会社	2013 年	23 名	文書の PDF 化・廃棄、リサイクル、各種サポート	川崎市、沼津市
株式会社富士通 FMCS チャレンジド	2014 年	8 名	オフィスサポート業務、印刷・製本、文書の廃棄、構内配送	横浜市

グローバルな人材の採用と活躍支援

富士通は、グローバルビジネスのさらなる拡大に向けて、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加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、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用し、その結果として 2015 年 3 月末時点で 272 名の外国籍社員が富士通で働いています。

外国籍社員のサポート

富士通では、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクト「Integr8」を 2007 年に発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

発足当初は、外国籍社員が富士通の組織環境および日本での生活に溶け込めるよう、プロジェクトを通じて規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などについて解説するイントラネットを整備するとともに、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えました。

その後「Integr8」は、異なる国籍の従業員間での異文化交流を促進し、富士通の職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げています。富士通グループにおけるグローバルソサエティーの形成支援や、異文化を許容し多様性を活かすマインドの醸成を目的に、講演イベントや外国籍社員の上司を対象としたディスカッションイベントなどを開催しています。

外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー

株式会社富士通総研が厚生労働省から委託され、企画・制作した「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を活用して、外国籍社員を部下に持つ所属長を対象に、外国籍社員が抱えている課題と上司のマネジメント上の課題を共有したうえで、ベストプラクティスを共有するワークショップを開催しました。

国内外グループ会社への展開

国内グループ会社においては、2011 年度に各社のダイバーシティに関する推進責任者に対して説明会を開き、国内グループ会社全体の状況報告や各社の事例紹介などを実施しています。また、富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learningなどを国内グループ会社も対象にして実施しています。2015 年度は、新規施策として国内グループ会社の女性幹部社員のためのネットワーキングイベントを開催し、富士通および富士通グループの女性幹部社員 50 名が参加しました。

グローバル人事部長会議などの場で、各社・各地域での推進状況や先進事例を共有するとともに、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョンの方針を周知しており、今後一層の連携強化を図っていきます。

社外活動

「かながわ女性の活躍応援団」への参画

富士通は、2015 年 11 月より「かながわ女性の活躍応援団」の応援団企業となりました。「かながわ女性の活躍応援団」とは、女性の活躍を応援するため、行政（神奈川県）、企業、大学などのトップで結成。各応援団員が自社などの取り組みを行動宣言として発信することによって、社会全体で女性の活躍を応援するムーブメントを創出する取り組みです。

応援団の構成メンバーは全員男性で、女性が能力を発揮して活躍するための取り組みに積極的な、県内に本社または主要な事業所を有する著名企業のトップが選定されます。2015 年度は県知事を団長とする企業 10 社のトップにより構成されました。

11 月 5 日に行われた結成式では、田中社長が女性活躍推進のムーブメント拡大に向けた行動宣言を行いました。

「聴覚障がい者向け会議支援システムの研究開発

富士通は、会議参加者の発話を音声認識ソフトでテキストに変換し、参加者の PC へリアルタイム転送することで、聴覚障がい者も会議での発話内容を読み取ることができ、キーボード入力・スタンプ入力・定型文入力によって、自らの発言も可能にするアプリケーション「LiveTalk」を製品化しました。

本会議支援システムによって、聴覚障がい者の会議への参加を容易にし、これまでの情報保障^(注4)の問題点を改善して、ユニバーサルデザイン会議を実現しています。すでに、学校、自治体、企業などで、多くの聴覚障がい者の情報保障ツールとして利用していただきおり、聴覚障がい者の学校や職場環境の改善に貢献しています。



発話のテキスト化のため会議参加者がマイクを使用して発言する様子

(注4) 情報保障：

聴覚・視覚などに障がいがある方でも円滑に情報を受け取り、発信できるようにして「知る権利」を保障すること。

人権尊重への取り組み

人権の尊重

富士通グループ共通の価値観を示す FUJITSU Way では、行動規範の1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中で、『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明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

こうした FUJITSU Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、「富士通グループ人権に関するステートメント」および「富士通 グループ雇用における人権尊重に関する指針」を定めています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの10原則^{（注1）}への支持を公式に表明しており、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

（注1）国連グローバル・コンパクトの10原則：

「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したものの。

■ 富士通グループ 人権に関するステートメント <http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/>

富士通グループは、2014年12月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表し、以下の取り組みを推進していくことを目指しています。ステートメントは日・英を含む21か国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。

1. グローバルアプローチ

国際人権基準の尊重

2. 人権デューデリジェンス

人権に関わる企業活動の負の影響を特定し、防止し、緩和していくプロセス

3. ICT 企業としての責任

データ・セキュリティ、プライバシーを含む人権課題への対応、ステークホルダーとのエンゲージメント推進

4. 人権尊重を根付かせる

継続的啓発活動、多様性の受容とイノベーションによる、持続的発展への貢献

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

「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」では、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の徹底に取り組むことを定めています。

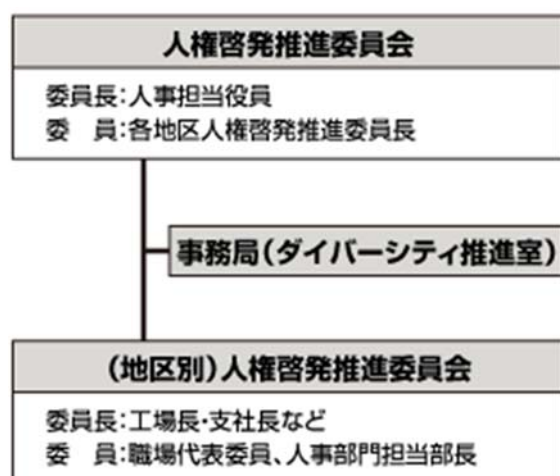
富士通グループは、年齢・性別・国籍、性的指向や性自認などに左右されない採用を行うとともに、入社後の昇給・昇格に関しても、コンピテンシーおよび成果と連動した処遇を行っています。

人権啓発活動の推進

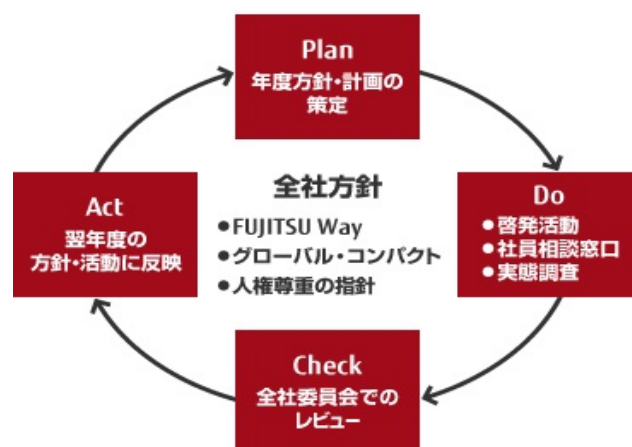
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

各地区やグループ会社での活動状況や課題は、全社委員会事務局で定期的に確認しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。

人権啓発活動推進体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



人権に関する教育・研修

人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ、LGBT への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題など、様々なテーマを取り上げています。2015 年度には、延べ 17,351 名がこれらの集合研修を受講しました。また、富士通グループ全社員を対象とした e-Learning を開催するほか、社外で催される様々な研修会やイベントに参加するなど、積極的な取り組みを進めています。

グループ新任役員の人権研修

人権尊重の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないとの認識から、役員就任時には、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修を実施しています。2015 年度には、グループ会社を含む役員約 70 名が参加しました。

さまざまな啓発活動

毎年 12 月の人権週間に合わせて、人権啓発ポスターの掲示、社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰を行っています。2015 年度は全社で 6,391 件の応募があり、優秀作品を各事業所で表彰しました。さらに代表作品を東京人権啓発企業連絡会主催の標語募集に出品し、2015 年度応募総数 527,683 件の中から優秀賞を受賞しました。

ほかにも、人権啓発リーフレットの全員配付を行うなど、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むことで、富士通グループに関わる家庭や地域社会にも人権尊重の意識を広げています。

社員相談窓口の設置とモニタリング

社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、社員一人ひとりが安心して働き、能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しています。人権に関する相談窓口は、本社に加え、各地区にも設置しており、社員から相談しやすい体制づくりに努めています。イントラサイトやポスター、研修会などで連絡先を周知するとともに、窓口担当者には適切な対応を可能にするトレーニングを定期的実施しています。

相談者は、個人情報やプライバシーが確保された中で、職場の人間関係やハラスメント、人権に関わる悩み・疑問などを相談し、環境改善を図る場として活用することができます。相談窓口に寄せられた内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

社員相談窓口の体制



相談担当者名・連絡先を明示し、社員が相談先を選択できる

トピックス

LGBT 等の性的マイノリティも働きやすい職場づくりに向けて

誰もが働きやすく、能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通では性的マイノリティ（LGBT^{（注）} など）への理解を深める取り組みも進めています。

その1つとして、特定非営利活動法人「虹色ダイバーシティ」代表の村木真紀氏をお招きし、人権啓発推進部門の管理職や、相談窓口スタッフ、健康推進部門などを対象に LGBT の基礎知識を学ぶワークショップを開催しました。ワークショップ参加者や関連イベント参加者が、オフィス PC やカードケースに LGBT の尊厳を象徴するレインボーカラーのシールを貼り、“アライ”（Ally=理解者、支援者）表明をする動きも出始めています。こうしたワークショップを起点として、社内の各事業所でも定期的な研修会を開いており、今後も多様な社員が活躍できる職場づくりを一層進めていきます。

（注）LGBT:

L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの総称

働きやすい職場環境の提供

仕事と育児・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。

■ 出産・育児に向けた各種制度の整備

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画^(注1)」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、育児休職中や育児休職から復帰直後の社員を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。

(注1) 行動計画：

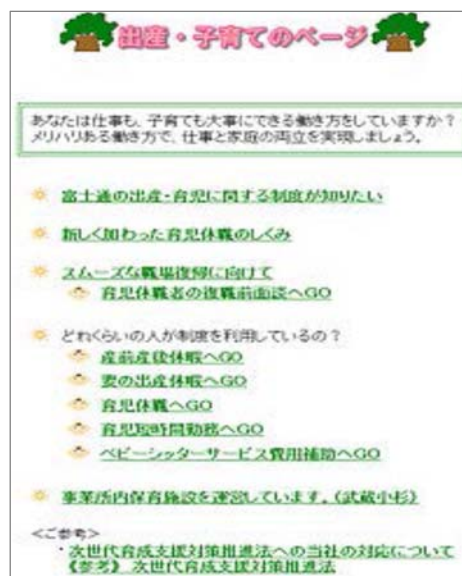
2005 年から実施しており、現在は第 5 期行動計画（2015 年 7 月 1 日～2018 年 3 月 31 日）を実行中です。

・第 5 期行動計画書（5KB）

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-5-action-plan.pdf>



次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、「くるみんマーク」を取得している企業のうち、さらに両立支援の取り組みが進んでいる企業として厚生労働大臣から 2015 年 11 月に「プラチナくるみん」の認定を受けました。



■ 育児中社員の活躍支援

2015 年度は、産前産後休暇や育児休職の復職後 1 年以内の社員（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを 2 回実施しました。フォーラムでは保健師からの健康アドバイスや育児経験のある女性幹部社員からの講話、外部講師による講演とグループディスカッションを行いました。

また、2014 年度より実施している育児中の社員を部下に持つ上司（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを 2015 年度も継続開催しました。健康推進部門による育児中の女性社員の特徴についての講演、外部講師によるマネジメントに関する講演とグループディスカッションを実施しました。

介護に関する社員調査

介護については、社員の介護の実態やニーズなどを把握するための調査を 2012 年度に実施しました。調査は富士通とグループ会社 2 社の 40 歳以上の社員を対象としました。

調査の結果を踏まえ、ニーズの多かった公的介護サービスや社内の介護に関する情報などの提供を目的としたフォーラムを開催し、イントラネット上で調査結果含め情報を公開しています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

そのほか、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しています。

制度利用者数（2015 年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 ^(注2)	男性	女性
育児休職	272	23	249
介護休職	13	4	9
短時間勤務(育児)	556	10	546
短時間勤務(介護)	11	2	9
妻の出産休暇	463	463	—

(注2) 利用者数：前年度より制度を継続している利用者も含む。なお、育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ 100%。

育児・介護休職からの復職率・定着率（2015 年度：富士通）

	復職率	定着率 ^(注3)
育児休職	97.5%	95.7%
介護休職	93.8%	100%

(注3) 定着率：育児休職・介護休職から復職し、復職後 12 か月の時点で在籍している従業員の比率。

働き方改革の実践に向けた取り組み

各種フォーラムの実施

「働き方改革」をテーマに、多様な働き方による生産性の向上と、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き、2010 年度からは具体的な実践策の研修を実施しています。2015 年度は、「イクボス」をテーマとした働き方改革に関するフォーラムを京浜地区にて開催しました。フォーラムでは、講演とグループディスカッションを通じて、一人ひとりの社員がやりがいを持って働き続けるための働き方について理解するとともに、明日からの行動につなげる契機としています。

また、グループ会社の社員に加えて社員の家族をも対象とした、「仕事と介護の両立への備えセミナー」を開催しています。2015 年度は全国で 143 回（うち、休日・終業時間外開催が 140 回）実施し、8,000 名を超える方々が参加しました。

多様なワークスタイルの推進

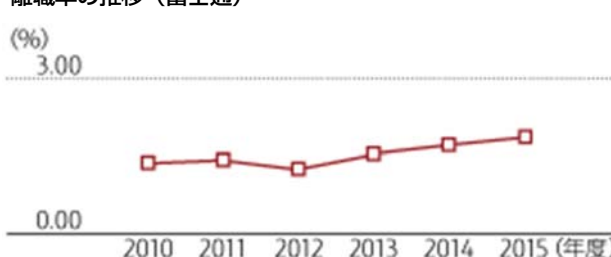
富士通では、社員一人ひとりがより高い付加価値を創造する効率的な働き方ができるよう、在宅勤務のほかサテライトオフィス型、モバイルワーク型のテレワークを導入しています。

また、多様な社員の活躍を目指して、グローバルコミュニケーション基盤を活用したワークスタイルの推進に取り組んでいます。

富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義
在宅勤務型	自宅
サテライトオフィス型	メインオフィスとは別のオフィス ・富士通および富士通グループ会社事業所（自席のある事業所を除く）
モバイルワーク型	メインオフィスとは別の場所 ・ユーザー先、出張先ホテルの部屋 など

離職率の推移（富士通）



福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン^(注4)「F L i f e +」(エフライフプラス)を導入しました。そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

(注4) カフェテリアプラン：

企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された“福利厚生ポイント”を消化する形で利用する。

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指していきます。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は 18 時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- ・フレックスタイム、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
- ・時間外労働のアラームメール送信
- ・所定労働時間外に会議を設定しない
- ・年次休暇取得促進日を設ける
- ・週 1 回定時退社を徹底する
- ・毎日 1 時間早く帰る
- ・マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- ・多様な働き方を目指した在宅勤務制度、モバイルワーク制度の利用促進
- ・業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

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、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、組合の団体交渉権も定めています。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。（富士通単独労働組合員比率 76%^(注5)）

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、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。

(注5) 労働組合員比率：

76%は、正規従業員（幹部社員を含む）のうち、一般社員の比率。

トピックス

中国における定年退職年齢引き上げの動向と施策

中国では、経済が高速成長から中速成長の「新常态」と呼ばれる状況に至ったという認識の下、経済の安定成長や質的向上を目指す政策が加速されています。この政策に呼応し、労働者を取り巻く法律や環境も変容しつつあり、企業はこうした変化に適切に対応することが求められています。一例として、2015年10月29日に開催された中国共産党の第18回中央委員会第5回全体会議において、2016～2020年の第13次5カ年計画の草案が公表されました。この草案では、中国で現在は原則、男性60歳、女性50歳としている定年退職年齢を「段階的に引き上げる政策を公布する」と明記され、2017年内に公表される予定です。

中国における当社グループ会社では、グループ横断のワーキンググループにおいて、定年退職年齢の引き上げについて専門家を交えた議論や情報交換を行い、対応を検討しています。労働市場における人材流動が激しい中国において、定年退職年齢の引き上げにより、優秀な社員を継続して雇用できるため人材確保が可能となります。また、技術や経験が豊富な社員による若年層社員への指導・教育といった面も期待できます。

また、このような背景から、中国における一部の当社グループ会社では「退職金制度」や「定年後再雇用制度」を新たに導入するなど、社員一人ひとりが安心して働き、活躍し続けることができる職場づくりに取り組んでいます。

人事制度などに関する窓口の設置

社内に、メール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社員満足度調査

富士通グループは、FUJITSU Wayに基づいて「社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業」であり続けるため、各組織のマネジメント層が社員のモチベーション向上について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員満足度調査を行っています。

2015年度は、調査を希望する国内グループ会社85社を含めた約7万7千人（うち富士通社員約2万8千人）を対象に実施し、グループ全体の回答率は約9割となっています。グループ全体で見ると、満足度についての大きな変動はありませんが、各組織によって向上度に違いが見られ、また満足度に影響を及ぼす要素についても、組織や回答者の属性によって異なることがわかっています。例えば、グループ全社で最も総合満足度と相関が高いのは「チャレンジングな仕事の機会の提供」ですが、男性のSE職では「チームワーク」、女性の研究開発職では「多様な能力の活用」が最も相関が高い、といった特徴があります。こうした調査結果に基づき、各組織で社員のモチベーション向上に向けた検討や活動を行うとともに、良い取り組み事例をグループ全体で共有しています。

海外での取り組み

富士通グループでは、2011年度から主要な海外グループ会社（約4万2千人）を対象に、「社員エンゲージメント調査」を実施しています。社員が組織や経営に積極的にコミットしているか（エンゲージメント）、またそのエンゲージメントにはどのような要素が関係しているかに重点を置いて調査しています。一般的に、社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・顧客満足度が高くなる傾向があります。

2015年度の回答率は75%で、「富士通で働くことを誇りに思う」などエンゲージメント関連の質問に対しては、肯定的に回答した社員は過去最多の67%でした（「どちらとも言えない」22%、「否定的な回答」11%）。毎年、各組織は前年度の結果を踏まえてアクションプランの策定・実行・進捗確認を行い、社員エンゲージメント向上に積極的に取り組んでいます。

2016年度も、社員のエンゲージメントをより引き出せる環境や自発的なアクションを推進する仕組みづくりに向けて、この調査を実施・活用していきます。

労働安全衛生・健康管理

健康・安全基本方針

富士通グループでは、企業指針に「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します。」と掲げています。また、この指針に基づく「健康・安全基本方針」を定め、人事部門・健康推進部門・健康保険組合の連携の下、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。

富士通グループ 健康・安全基本方針

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

労働安全衛生の向上への取り組み

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、安全衛生活動に取り組んでいます。労働災害防止意識の向上を図るため、部門別安全衛生教育や転倒防止のための運動習慣推奨などを実施しています。また、2014 年度より、製造現場の災害リスク低減のために自主点検および専門スキル保有者による第三者検証を行っています。

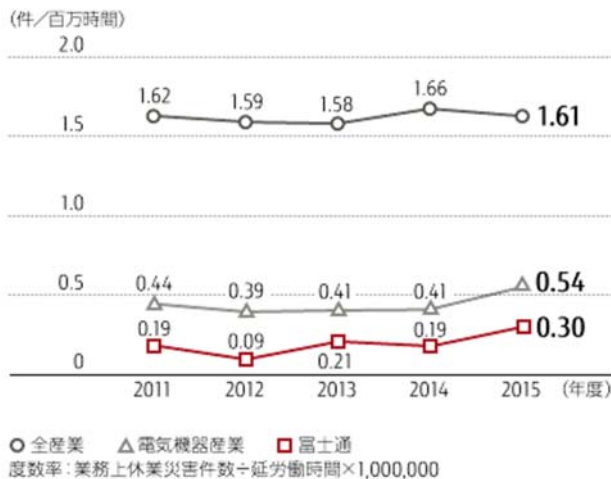
労働安全衛生推進体制

国内では、毎年労使で設置する「中央安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。一部の事業所では、国際規格の「OHSAS18001」の認証を取得しています。

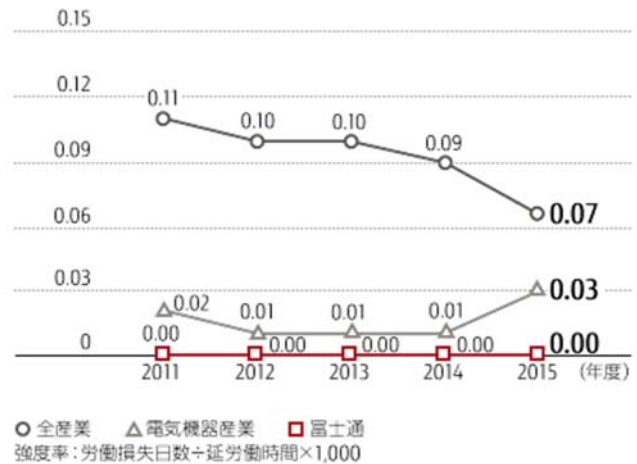
労働災害の発生状況

災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

度数率推移（富士通）



強度率推移（富士通）



健康増進・健康管理に向けた取り組み

富士通グループは各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、社員とその家族の健康保持増進およびヘルスリテラシー（健康に関わる素養）を高める健康支援活動に取り組んでいます。健康支援の対象には退職者も含んでいます。

健康診断の実施

毎年、定期健康診断を実施し、この結果を自席で参照できるシステムを利用して自己管理を支援しています。また、富士通健康保険組合との連携の下、疾病の早期発見に向けて、婦人科健診や脳・肺の簡易ドックの受診料を補助する制度も設けています。

健康増進活動とセルフケア意識の醸成

健康管理については、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談を実施するとともに、心身の健康増進を目的とした階層別教育や健康講話などを実施しています。

同時にセルフケア意識の醸成を図り、ウォークラリーなどの運動推進、ヘルシーランチセミナーなど、食育推進、禁煙支援、女性健康教育などの活動を実施しています。

メンタルヘルスケアの充実

富士通は早期から社内カウンセラーによるカウンセリング体制を整備しています。2015年度は、8人のカウンセラーが各事業所に赴きました。加えて、全社員を対象としたストレスチェックを取り入れるなど、セルフケアの充実を図っています。ストレスチェックの結果を基に、個人の支援にとどまらず各部門のストレスチェックを行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

ワーク・エンゲイジメント向上への取り組み

2012年度から、自社開発したストレスチェックツールを活用し、ライフスタイルやワーク・エンゲイジメント（働くことにより活力を得ること）について質問し、健康施策における課題を分析しています。東京大学の先生方からご助言いただき、産業保健スタッフだけでなく人事部門とも連携し、ワーク・エンゲイジメント向上に取り組んでいます。

ストレスチェックの問診表

健康いきいき職場推進活動の取り組み

富士通は2014年12月、日本生産性本部と東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が協同して設立した「健康いきいき職場づくりフォーラム」^(注)が制定した「健康いきいき職場認定制度～スターター認証～」を取得しました。「健康いきいき職場認定制度」とは、企業のメンタルヘルス予防や組織の生産性向上に向けた活動方針や施策内容、今後の計画を評価する仕組みです。富士通が評価されたポイントは、健康推進本部が中心となり、ポジティブなメンタルヘルスの視点を加味した職場のストレスアセスメント結果を見える化したうえで各事業部に提供し、いきいきとした職場づくりにつなげている点です。

この活動は、2015年12月施行の労働安全衛生法改正によるストレスチェックの先駆けといえるものであり、こうした取り組みはこれからも継続的にやっていく予定です。



(注) 健康いきいき職場づくりフォーラム：

厚生労働省のステークホルダー会議にて提案された企業での新たなメンタルヘルス施策の考え方に基づく取り組み。「心の健康問題を未然に防止する」「社員がいきいきと自分と組織のために働くというポジティブな心の健康を実現すること」を掲げています。

健康経営の取り組みについて

2015年より経済産業省と東京証券取引所が始めた「健康経営銘柄」において、富士通は申請企業の上位20%に2年連続で入ることができました。引き続き健康経営の視点で施策に取り組んでいます。

富士通クリニック

富士通クリニックは従業員・家族の診療と健康管理を目的に、1944年、富士通川崎工場内に設立されました。その後、地域医療への要望にもお応えし、地域住民の方々も診療しています。社員の健康診断施設「富士通健康管理センター」も併設し、年間約3万人が受診しています。

・富士通クリニックホームページ

<http://www.fujitsu.com/jp/about/corporate/facilities/institutes/clinic/index.html>

人材育成・キャリア開発

人材育成

社員は富士通グループの最大の財産であり、個々が様々な可能性を持った存在であると考えています。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、また、変化・競争が激しい社会において、より一層社員一人ひとりがチャレンジャーとして変化に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材育成に取り組んでいます。

人材育成の指針

富士通の人材育成においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材育成部門が各ビジネスグループや人事部門と連携を図りながら、体系的な教育を実施しています。

人材育成の重点4テーマ

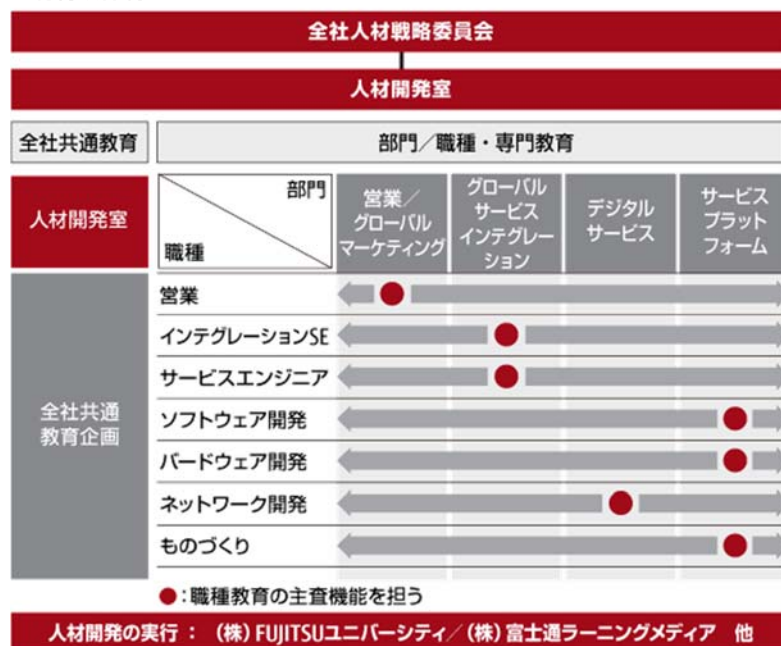


推進体制

富士通では、経営層を中心とした「全社人材戦略委員会」を設置し、「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を定期的に討議しています。人材開発室では、全社人材開発のプロデュースおよび全社共通的人材育成を行っています。各部門の人材開発部では、現場に近い専門性を強化する人材育成を行っています。

教育の実行については、教育を専門とするグループ会社である株式会社 FUJITSU ユニバーシティと株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

人材育成体制



取り組みと実績

教育体系

新入社員から役員まで、それぞれの立場・役割に応じたベースライン教育を中心とする「共通教育」と、各部門や職種の専門性を高める「専門教育」を実施しています。また、自ら学ぶ社員をサポートするため、各種の自己啓発支援を行っています。ベースライン教育では、全階層に「思いのマネジメント（MBB）」^(注)の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

(注) 思いのマネジメント（MBB：Management By Belief）：

一橋大学の野中郁次郎名誉教授らが提唱する経営手法の新しいコンセプト。社員一人ひとりが自分の仕事に「思い」を持って取り組む状態をつくり出す経営手法。

人材育成体系

	共通教育				専門教育			自己啓発		
	ビジネス基礎知識	マネジメント／役割理解	リーダーシップ	キャリア						
役員／幹部社員		新任役員研修		C&L デザイン セミナー	海外赴任者向け研修	ビジネススキル研修	技術スキル研修	プロフェッショナル認定	人間力セミナー 他	語学研修
		事業部長研修								
		部長研修								
		評価者研修	新任マネージャー研修							
一般社員	マネージャー昇格前研修	SP昇格者研修		キャリア研修 ベーシック/ アドバンス						
	SP昇格前研修	G4昇格者研修								
	G4昇格前研修	G3昇格者研修								
	G3昇格前研修									
	トレーニー研修	2年目研修								
	新人英語研修	新人研修								
							新人部門研修			

一人当たり 年間平均学習時間（富士通本体）

	幹部社員	一般社員	全体平均
2014 年度	32.9 時間	48.1 時間	43.8 時間

グローバルビジネスリーダーの育成

長期的な育成を目指し、富士通の若手からミドルクラスを対象に、「ハイポテンシャルな人材を選抜」し、「実践を通じたアクションラーニング」と「修羅場経験（チャレンジングな配置）」を通じて成長の場を与えることを教育の柱としています。また、イノベーション領域でのビジネス拡大に向け、多様な人材とコラボレートしてビジネスを創造できる組織・人材の開発を強化しています。

グローバルビジネスリーダー育成体系



グローバルリーダー育成の中核をなす「Global Knowledge Institute Advanced course（略称:GKI/A）」と「Global Knowledge Institute - design, development, disruptive course（略称:GKI-d）」は、2000年にスタートし、2015年度までに両コース合わせて累計1,000名を超える卒業生を国内外に輩出しています。



GKI/A 社長セッション

ニーズに応じたグローバル人材育成の取り組み

全社的な取り組みに加え、各部門にて、より現場に近い専門性を重視したグローバル人材の育成に取り組んでいます。

営業部門	・国内営業／海外拠点営業間で、お互いの現場・現物・現実を理解し、富士通営業マインドの醸成と、双方のビジネスを体感するための研修プログラムを実施しています。 【国内営業向け海外研修プログラム 2015 年度 28 名、2016 年度 100 名予定】 【海外拠点営業向け国内研修プログラム 2015 年度 25 名、2016 年度 50 名予定】 ・TOEIC レベルに合わせた語学力強化プログラムを、部門全体へ展開しています。
グローバルサービス インテグレーション 部門	・グローバルビジネスの実践者を育成するため、TOEIC レベルに合わせた各種研修を実施。さらに、一定レベルに達した受講者を海外事業所へ派遣する海外出張 OJT を実施しています。 【2015 年度 研修受講者 772 名 海外出張 OJT24 名】
サービスプラット フォーム部門	・語学力強化、異文化経験のための海外短期留学（2015 年度：17 名）を実施しています。また、英語学習研修（2015 年度：200 名）を開催し、部門全体での語学力向上を図っています。 ・海外出張プログラム（2015 年度：25 名）による海外ビジネスに直接触れる機会を提供しています。
グローバル コーポレート部門	・法務部門からの海外ロースクールへの派遣や、知的財産部門からの海外特許事務所への派遣など、それぞれの専門性に特化した海外派遣を実施しています。

プロフェッショナル化の推進

1. プロフェッショナル認定制度

富士通グループでは、各専門分野のプロフェッショナル育成を目指し、プロフェッショナル認定制度を設けています。毎年、論文および面接による審査を実施し、新規認定を行うとともに、既認定者についても定期的な更新審査により、スキルを継続して保有していることを確認しています。

また、認定者はカテゴリー別にコミュニティ活動を行い、さらなるスキルの向上や情報発信、後進育成などを図っています。

プロフェッショナル認定カテゴリー（2015 年度、グループ会社含む）

・営業：認定者数 403 名

ストラテジ／アカウントマネジメント／ソリューション

・システムエンジニア：認定者数 1,965 名

コンサルティング／プロジェクトマネジメント／業務アーキテクチャー／IT アーキテクチャー／サービスマネジメント／品質マネジメント／プロダクトアーキテクチャー／IP マネジメント

・エンジニア：認定者数 497 名

プロダクト企画／アーキテクチャ開発／ソフト開発／ハード・ファーム開発／品質保証技術／製造・生産技術

2. セキュリティマイスター認定制度

サイバー攻撃に関する脅威が多様化・高度化する現在、富士通ではお客様の情報資産を守るための取り組みの 1 つとして、富士通グループ内から高い技術を持つ技術者を発掘、認定し、フィールドへ配置する仕組みを整えました。認定制度では、現場ニーズに適合した 3 領域 15 種類の人材モデルを定義し、人材モデルごとに専門教育コースを開設しています。サイバーレンジ（仮想演習場）を採用した技術者育成教育も、新規に開発しました。また、コミュニティの有識者同士のナレッジ共有により、認定後のスキル向上にもつながっています。

キャリア開発の支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア支援の専門組織を設置し活動しています。

キャリア研修

教育専門組織と連携し、幹部社員および一般社員向けに自らのこれからのキャリアを考えるためのキャリアセミナーを実施し、毎年1,000名強が受講しています。

キャリア研修体系



キャリア相談

キャリア開発に関して自ら解決していくためのきっかけを得るために、自分とじっくり付き合う時間を持ち、自分自身と対話をする場として、希望者に対して相談を行っています。

社内募集制度・FA（フリーエージェント）制度

社員自らが自分のキャリアの方向性を選択できる仕組みとして、以下の制度を設けています。

これらの制度を設けることで職業選択の機会を拡大し、自律的キャリアの推進、社員の適正配置化、さらなるチャレンジングな企業風土の醸成を目指しています。

社内募集制度

強化する事業分野や重点的に補強が必要なプロジェクトごとに、求める即戦力人材を社内イントラネット上で公開して募集する制度です。広く社内の人材募集を行うことで、職制を通じては把握できない個人スキルやタレント性などの発掘や人材活性化につながっています。1993年から年2回実施しており、すでに制度として定着しています。これまでに、延べ3,000名強（2015年度末現在）がこの制度を利用して異動しています。

FA（フリーエージェント）制度

社内募集制度に加え、より社員本人の希望・意欲を重視し、社員本人からの積極的な求職を可能にした制度です。

一定レベル以上の経験を積んだうえで、希望する職務・部署に就くチャンスが与えられます。2003年度より年1回実施しており、現在までに延べ600名強（2015年度末現在）が異動しています。

シニア層人材の活躍支援

上記のキャリア開発支援を行うとともに、社外での活躍を希望する方は、専門のキャリアカウンセラーの支援を通じて様々な団体や企業などに転身し、活躍しています。

また、定年後再雇用制度では、ワークライフバランスの充実や介護など、シニアの働き方の多様なニーズにも柔軟に対応しています。

人材関連データ（※は第三者審査対象項目）

従業員構成（富士通グループ）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	162,393	158,846	156,515	G4-9, 10
	日本	101,036	99,355	98,905	
	アジア	25,983	17,956	17,668	
	オセアニア		4,145	3,662	
	米州	7,900	7,903	7,573	
	EMEIA	27,474	29,487	28,707	
雇用形態別従業員数（人）	正規	162,393	158,846	156,515	
	非正規※	17,448	17,103	16,871	

※ 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含めておりません。

取締役会（株主総会後）

		2014 年 6 月末	2015 年 6 月末	2016 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数（人）*	合計	11	12	10	G4-LA12
	うち男性数	10	10	8	
	うち女性数	1	2	2	
社外取締役数（人）		4	4	4	
外国籍取締役数（人）		0	1	1	

多様性（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
従業員数（人）*		25,616	25,627	24,112	G4-LA12
平均年齢（歳）*		42.9	43.3	43.3	
年齢層別従業員数 *	30 歳未満	3,128	3,114	2,978	
	30-50 歳未満	16,604	15,900	14,174	
	50 歳超	5,884	6,613	6,960	
男女別従業員数（人）*	男性	21,702	21,668	20,248	
	女性	3,914	3,959	3,864	
女性社員比率（%）		15.3%	15.4%	16.0%	
女性幹部社員比率（%）*		4.30%	4.60%	4.82%	
外国人従業員数（人）		229	240	248	
障がい者雇用率（%）*（毎年 6 月集計）		1.96%	1.94%	2.04%	

雇用（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
採用（人）*	合計	540	500	500	G4-LA1
	男性	—	359	344	
	女性	—	141	156	
平均勤続年数（年）*	全平均	19.6	20	20.3	
	男性	20	20.4	20.7	
	女性	17.3	17.8	18.1	

制度利用（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
育児休業 利用者数（人）*	合計	248	259	272	G4-LA3
	男性	5	10	23	
	女性	243	249	249	
育児休業後の復職率（%）		98%	100%	97.5%	
育児休業後の定着率（%）		100%	97%	95.7%	
介護休業 利用者数（人）*	合計	8	10	13	
	男性	5	0	4	
	女性	3	10	9	
介護休業後の復職率（%）		100%	100%	93.8%	
介護休業後の定着率（%）		100%	100%	100%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	567	585	556	
	男性	20	18	10	
	女性	547	567	546	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	5	4	11	
	男性	5	0	2	
	女性	0	4	9	
妻の出産休暇 取得者数（人）*		503	496	463	

労働安全衛生（富士通）

	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）*	0.21	0.19	0.30	G4-LA6
強度率	0.000	0.000	0.000	

人材開発（富士通）

	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
平均学習時間（時間/年）	43.1	43.8	10 月更新	G4-LA9