



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。

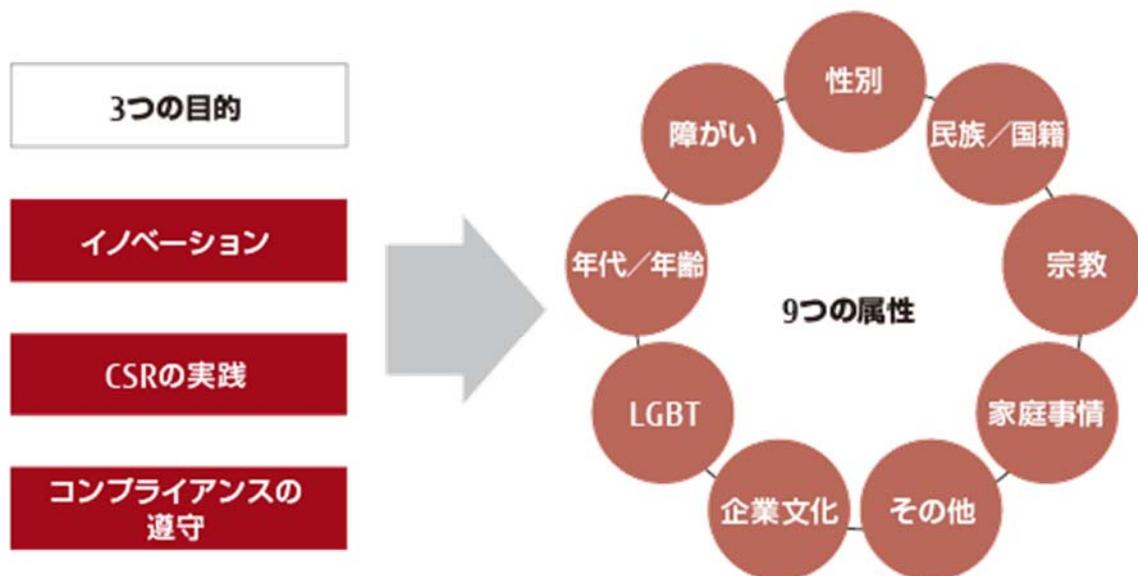
ダイバーシティ&インクルージョンの方針

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、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



4つの取り組むべき項目



3つの主な活動



重点課題と主な施策

期	時期	重点課題	重点課題に対する主な施策
1	2008～2010 [認知・理解]	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 マイノリティ向け人的ネットワーク構築
2	2011～2013 [理解・実践]	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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]	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 部門や職種ごとの事情／ニーズに対応した個別の推進支援活動の実施 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

これまで実施してきた具体的な施策

第1期～第3期の重点課題に対する期ごとの取り組みに加え、各期を通じて以下のような様々な施策を展開しています。

主な活動	具体的な施策
組織の風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 経営層へのヒアリング実施と有識者会議の開催 ・ 職場マネジメント研修（全部課長約 5,000 名を対象） ・ e-Learning の実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・ 各職場での取り組みへの支援 ・ 国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	[女性活躍推進施策] <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性リーダー育成プログラム（女性リーダー層対象） ・ 女性社員向けキャリアワークショップ（女性リーダー層対象） ・ キャリア形成支援セミナー（全女性社員対象 ※若手層中心） ・ ダイバーシティメンター（GM クラス） ・ 異業種交流会（職種別／地区別に実施）
	[障がい者支援施策] <ul style="list-style-type: none"> ・ 障がいのある社員向けフォーラム ・ 特例子会社の設立 ・ ワークスタイルガイドラインの拡充／公開
	[外国籍社員向け] <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国籍社員向けフォーラム ・ 外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー ・ 外国籍社員の就業支援ホームページの整備
	[時間制約のある社員への支援] <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児中社員向けフォーラム ・ 育児中社員の上司向けフォーラム ・ 乳幼児と乳幼児を抱える社員を理解するセミナー ・ 仕事と介護の両立への備えセミナー
	[LGBT] <ul style="list-style-type: none"> ・ 社内制度の適用範囲拡大 ・ LGBT に関するセミナーの開催
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革に関するセミナー（育児／介護、イクボスなど） ・ デジタル化による働き方改革ワークショップ

社外からの評価

<p>ダイバーシティ経営企業100選に選定（2013年度）</p> <p>経済産業省から、ダイバーシティを推進し、多様な人材を活かし、イノベーションを生み、価値創造につなげる経営をしている企業として選定されました。</p>	
<p>プラチナくるみん認定（2015年度）</p> <p>厚生労働大臣から子育てサポート企業として、「特例認定」を受けました。</p>	
<p>なでしこ銘柄に選定（2015年度）</p> <p>経済産業省と東京証券取引所より、積極的に女性活躍推進に取り組む企業として平成27年度「なでしこ銘柄」に選定されました。</p>	
<p>えるぼし（3段階目）認定（2016年度）</p> <p>女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として、女性活躍推進法に定められた厚生労働大臣の認定を受けました。</p>	
<p>PRIDE指標ゴールド表彰（2016年度）</p> <p>任意団体work with Prideより、日本初のLGBTに関する企業等の取組みの評価指標である「PRIDE指標」に関し、すべての指標を満たす企業としてゴールド表彰を受けました。</p>	

女性社員の活躍支援

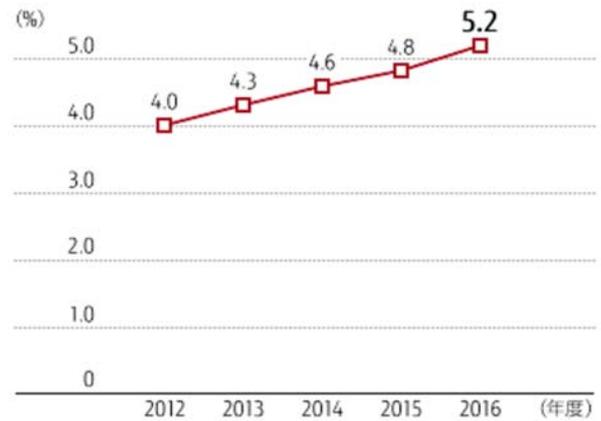
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

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、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。

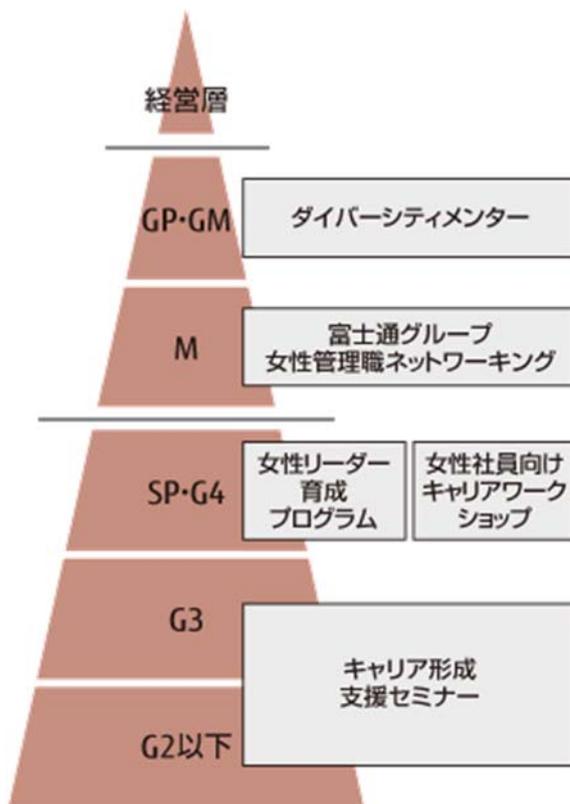
なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

女性幹部社員比率（富士通）

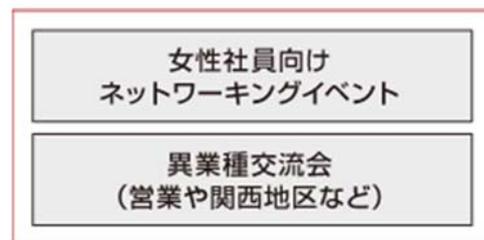


女性活躍推進に向けた施策

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。

本プログラムは、修了者のうちすでに6割以上が昇格しており、女性の活躍推進において着実な効果を生んでいます。



チーム活動の様子

女性社員向けキャリアワークショップ

2016年度の新規施策として、少人数の選抜者による「女性社員向けキャリアワークショップ」を実施しました。

このプログラムは、各職場におけるリーダークラスの女性社員を対象としており、女性社員のさらなる登用促進を目的に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行いました。本プログラムの受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に対する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位のポジションに求められる広い視野の獲得などを図っています。

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。

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。

2016年度からは、新たに10社の団員企業が参画し、さらなる活動の活性化に取り組んでいきます。



行動宣言

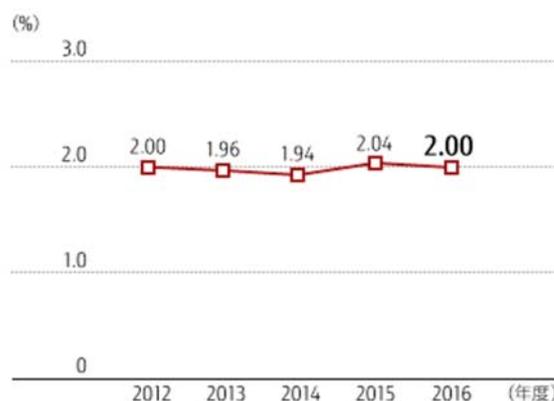
障がい者の雇用促進と活躍支援

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な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しています。また、障がいのある社員を受け入れる際の職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」では、障がいのある社員とともに働くにあたって双方が考慮すべき点について障がいの状況ごとに記載し、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）



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。2016年度は「だれもが活躍できる職場を創るために」をテーマに、グループ対抗でゲームを楽しみながら、様々な気づきを得ることのできるワークショップを実施しました。ワークショップ終了後のネットワーキングタイムは、お互いの悩みや課題を共有し、課題解決のための情報交換会の場となりました。

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

富士通グループの特例子会社

会社名	設立	障がい者	主な業務	事業所
富士通工フサス太陽株式会社	1995年	33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	44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	32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

※2017年4月1日付にて富士通ハーモニーが存続会社となり、富士通システムズ・アクトおよび富士通 FMCS チャレンジドを統合しました。

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ン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。

働きやすい職場環境の提供

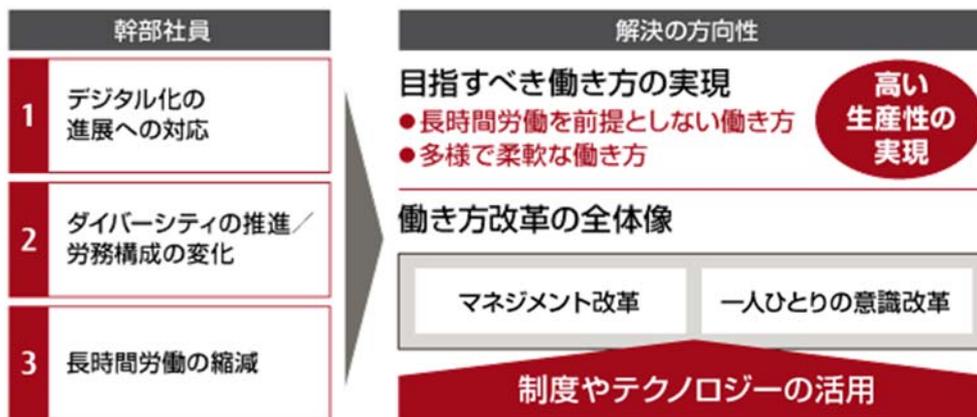
働き方改革

方針、目的

現状の働き方に関する課題として、デジタル化の進展やダイバーシティの推進、労務構成の変化、長時間労働の縮減などが挙げられます。これらの働き方に関する課題の解決の方向性として、「長時間労働を前提としない働き方」や「多様で柔軟な働き方」を通して、高い生産性を実現していきます。

そのために、社内制度の見直しや最新のテクノロジーを使った ICT 活用、またマネジメント改革や一人ひとりの意識改革を進めていきます。

現状の働き方に関する課題と解決の方向性



推進体制

1. 経営トップのコミットメント

働き方改革に関する社長メッセージを発信し、働き方改革をトップダウンで推進しています。また、経営レベルでの「働き方改革推進委員会」を設置し、富士通としての改革を推進します。

2. 部門／本部ごとの働き方改革実行計画の策定

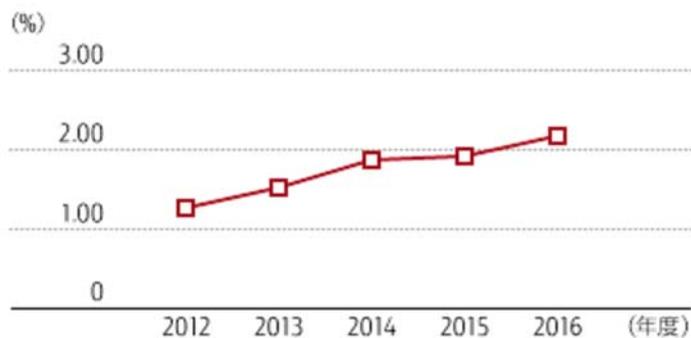
部門長や本部長が主導して働き方改革に取り組んでいます。具体的には、すべての部門／本部が、業務特性、顧客事情などを踏まえたうえで、主体的、前向きに働き方改革の計画を立てて取り組んでいます。

また、職場の働き方改革を支援するために、コーポレート部門が制度面の見直しや ICT ツールなどの環境整備を図っています。

環境整備

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、テレワーク勤務制度の導入や、育児や介護などの事情を持つ社員をはじめ、多様な社員が活躍できる職場環境づくりなどに取り組んでいます。

離職率の推移(富士通)



1. テレワーク勤務制度

全社員 35,000 人を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとられないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を 2017 年 4 月より正式導入しました。

順次説明会を実施したうえで導入しています。

テレワーク勤務制度	
対象者／対象職場	組織単位の適用とし、自律的・計画的に働ける社員を対象
利用回数	利用回数の制限は設けない ただし、終日テレワークで勤務する場合は、2回／週からスタート
利用時のルール	上司への事前連絡の徹底 始業時／終業時の業務予定・実績の報告
時間外のルール	休日や深夜勤務時間帯はテレワークは原則禁止 終日テレワークの場合は8時間以内

制度のねらい

- 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
- 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
- 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

2. 出産・育児

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。

2016年度は、以前から実施している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および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継続開催しました。復職後の社員向けフォーラムは、2016年度より対象者の受講を必須化し、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。

育児中の社員を部下に持つ上司を対象としたフォーラムは、開催回数を増やし、ダイバーシティマネジメントの推進を図っています。フォーラムでは、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

また、2016年度の新たな取り組みとして、現役の小児科医をゲストに迎え、乳幼児の病気やけがをテーマとして「乳幼児と乳幼児を抱える従業員のことを理解するためのセミナー」を開催しました。本セミナーでは、育児中の社員とその上司のペアでの参加を推奨し、職場内における相互理解の促進を図りました。

（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く行動計画を策定し、「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。



3. 介護

介護については、2016年4月に従来の介護休職制度の名称を「介護・介護準備休職」に変更し、「継続就業のための準備期間としての休職」という制度の目的・位置づけの明確化を図りました。

また、従来実施していた「仕事と介護の両立への備えセミナー」の内容をリニューアルし、2016年度は介護の基礎知識習得のための基本編セミナーをトライアル開催しました。次年度以降は本セミナーを広く本格展開するとともに、多様なニーズに合った情報提供の場を提供していきます。

制度利用者数（2016年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 ^(注2)	男性	女性
育児休職	336	38	298
介護休職	14	10	4
短時間勤務(育児)	789	16	773
短時間勤務(介護)	17	7	10
出産育児サポート休暇	482	482	-

（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（2016年度：富士通）

	復職率	定着率 ^(注3)
育児休職	98.5%	98.2%
介護休職	100%	97.1%

（注3）定着率：

育児休職・介護休職から復職し、復職後12か月の時点で在している従業員の比率。

4. 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。

2016年度は、最新のICTを活用しながらワークショップを実施できる当社の「FUJITSU Digital Transformation Center」にて、デジタル化による働き方改革をテーマとしたワークショップを開催しました。属性の異なる様々なメンバーが参加し、多様な働き方の実現により、一層の生産性向上を目指すための議論が行われました。

・ FUJITSU Digital Transformation Center

<http://www.fujitsu.com/jp/about/corporate/facilities/dtc/>

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テレワーク勤務制度の利用促進
- ・ 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

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。

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年頃から年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「二人っ子政策」実施に伴う課題と対応

2015年10月、中国共産党会議において、「人口発展戦略を完備し、全面的に『二人っ子』政策を実施し、積極的に高齢化対応活動を展開する」という方針が提出され、2016年1月1日付で「中華人民共和国人口と計画出産法」が改正されました。大きな変更点としては、1970年代から推進されてきた「一人っ子政策」を廃止し、二人の子供を持つことを奨励するようになったことです。そのために、女性従業員の産前産後休暇の待遇を手厚くしつつ、同時に配偶者にも立会い休暇を付与することになりました。

このような環境の中、産前産後休暇復帰後の社員のモチベーションの維持・向上やキャリア形成が課題となっています。また、産前産後休暇により社員が不在の期間、当該ポジションにおける人員配置をマルチタスクの推進、新規採用の必要性などの観点から検討しなければなりません。

これらの課題を受け、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、法律改正の主旨や対応上の注意点などを外部専門家に講演いただくとともに、問題点や対応方法に関して議論・意見交換を行い、対応方法を検討しています。今後も、社員が働きやすい環境の整備と社員教育・キャリア育成の両輪から、モチベーションの維持・向上に取り組んでいきます。

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。

国内では 2002 年度より順次導入され、日本以外では 2011 年度より「社員エンゲージメント調査」として海外グループ共通の調査を開始しています。

2016 年度は、初めて本格的に国内と海外の調査を共通化しました。国内ではグループ会社 79 社を含めた約 7 万 1 千人（うち富士通社員約 2 万 6 千人）、海外でも主要なグループ会社を中心に 4 万 1 千人を対象として実施し、国内と合わせて計 10 万 4 千人の回答がありました。回答率は国内で 88%、海外で 71%、グローバル全体で 82%でした。

このグローバル共通化によって、富士通グループ内での地域間比較ができるようになったほか、各国・地域における他社とのベンチマークが行えるようになりました。分析結果に基づいて国や地域、あるいは部門や職種ごとに課題を抽出し、マネジメントの改善や組織風土の改革に取り組んでいます。

回答傾向

「富士通グループ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、肯定的に回答した社員は 60%でした。（「どちらともいえない」28%、否定的な回答 12%）

海外では、前年度より向上した項目として「良い仕事をしたときに互いに褒め合う雰囲気がある」「所属する組織で一個人として尊重されている」などで肯定的回答者が増えており、各職場において組織風土の改善が進んでいることがうかがえます。

国内でも「所属する組織で一個人として尊重されている」などの項目に向上が見られます。

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

富士通グループでは、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事部門、健康管理部門の担当役員および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認状況および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、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。

【中期計画（2013年度～2018年度）】

現状の課題を踏まえ、第12次労働災害防止計画（厚生労働省策定）も考慮し、以下施策について富士通グループ全体で重点的に取り組む。

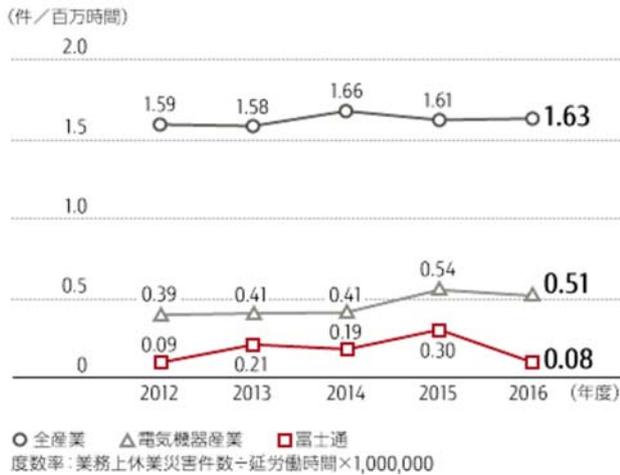
- (1) 労働災害防止施策
 - ①労働災害防止対策の推進
 - ②製造現場における労働災害防止検証の実施
- (2) 健康維持・増進施策
 - ①メンタルヘルス対策の推進
 - ②生活習慣病等の予防対策の推進
 - ③受動喫煙防止対策の推進

労働災害の発生状況

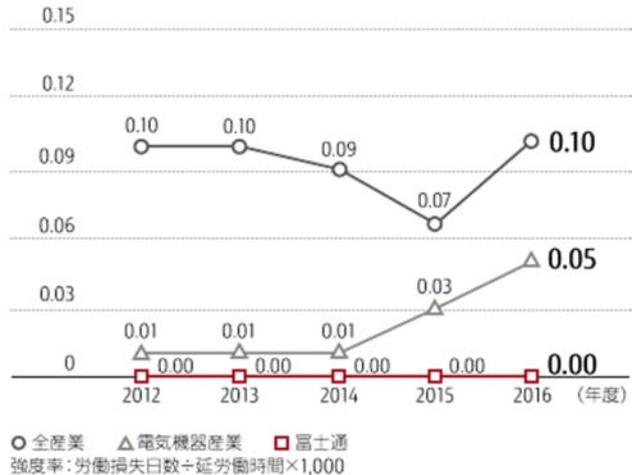
災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

なお、2016年における主な労働災害は転倒による災害でした。また、業務上死亡者数は0でした。

度数率推移（富士通）



強度率推移（富士通）



海外における取り組みについて

EMEIAリージョンのOccupational Health and Safetyグループでは、労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

例年、ILO（国際労働機関）が主催する「労働安全衛生世界デー」の趣旨に賛同し、広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を進めています。さらに、2017年度は労働災害の予防促進を目的とした労働災害の発生データの収集、活用に注力しており、EMEIAリージョンの横断的なインシデント管理システムの構築を、年度内の導入を目標に準備しています。

このような具体的な施策を含め、EMEIAリージョンとして目指す中長期的な目標を2016年度より定め、労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、ガバナンスの強化、マネジメントシステムの確立、人材やスキル開発に鋭意取り組んでいます。

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。

安全衛生、健康教育の実施

富士通グループの社員を対象として、安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育を実施しています。また、職場環境にあわせた教育を事業所ごとに実施しています。

教育訓練の例

- ・ 入社者向け安全衛生教育（約1,200名/年）
- ・ 昇格者向けメンタルヘルス教育（約1,300名/年）
- ・ WEBを利用したメンタルヘルス e-Learning 研修（約800名/年）
- ・ 幹部社員向けの職場マネジメント研修（約1,800名、3年に11回）
- ・ 事業所における安全衛生教育（約800名/年、京浜地区主要事業所の例）

健康診断の推進

法定の健康診断項目に年齢別に検査項目を追加した定期健康診断を実施し、この結果を産業医・産業保健スタッフが受診者にフィードバックするとともに、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、婦人科健診の無料化や脳・肺のドック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

ヘルスリテラシーを高めるべく、生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談や電話相談とともに、心身の健康増進を目的とした各種セミナーや健康講話などを実施しています。

同時に、ウォークラリーなどの運動推進、健康づくりイベント補助、ヘルシーランチセミナーなど、「運動」「食」「睡眠」「禁煙」に加え女性健康教育などにも取り組んでいます。

メンタルヘルスケアの充実

富士通は社内にメンタルヘルス支援室を設置し、常勤の精神科医・カウンセラーが、相談・カウンセリング、メンタルヘルス疾患者の就業支援、再発防止や各種メンタルヘルス教育を行っています。

法制化に先駆けてストレスチェックを導入、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、組織診断の結果を経営層にフィードバック、ES 調査とも連携させ、組織風土の改善、活性化に活かしています。ストレスチェックの事後措置として、専門職による、ラインケア・セルフケアの教育やワークショップを開催しています。最近では、調査結果を積極的に活用する職場も増えてきており、自主的な職場改善のきっかけになっています。

感染症への対策

富士通においては、新型インフルエンザや結核、HIV などの様々な感染症から社員を守るため、健康相談を受け付ける健康相談窓口を設置するとともに、社員への適時の情報提供を行っています。なお、健康診断では HIV 抗体検査は実施しておらず、感染者のプライバシーは厳守しています。

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行っていく予定です。

(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

2017年2月には経済産業省および日本健康会議より、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。



2017
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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>

人材開発・キャリアデザイン

目標

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革に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材開発に取り組んでいます。

人材開発方針

富士通の人材開発においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材開発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。

人材開発の重点4テーマ

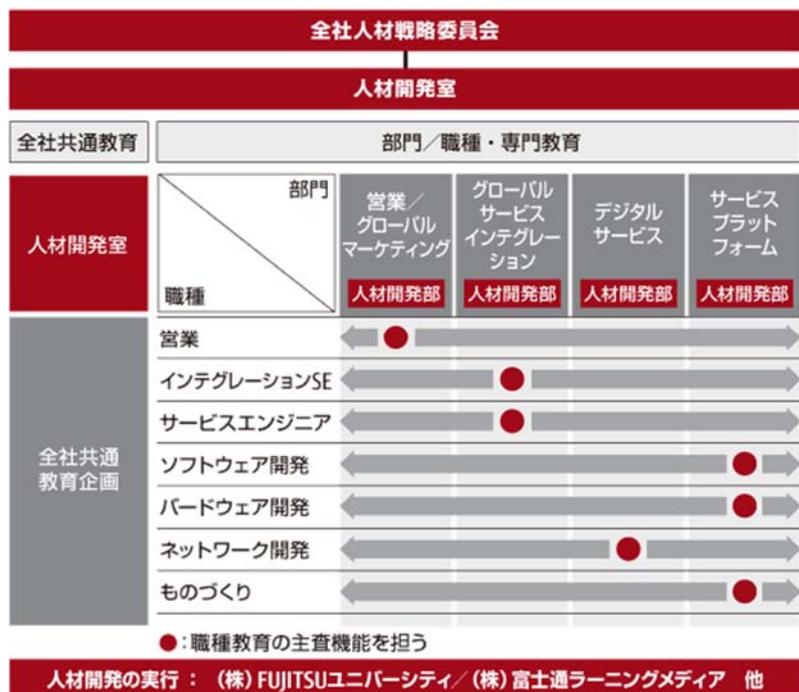


推進体制

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、「全社人材戦略委員会」の方針の下、重点施策や実施体制などを検討するとともに、全社共通教育の企画を行っています。各部門の人材開発部では、部門のビジネスに必要な専門性を強化する人材開発を、関連する国内グループ会社も含めて実施しています。

教育の実行については、それ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。

人材開発体制



取り組みと実績

教育体系

富士通国内グループ全社員を対象とする「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。

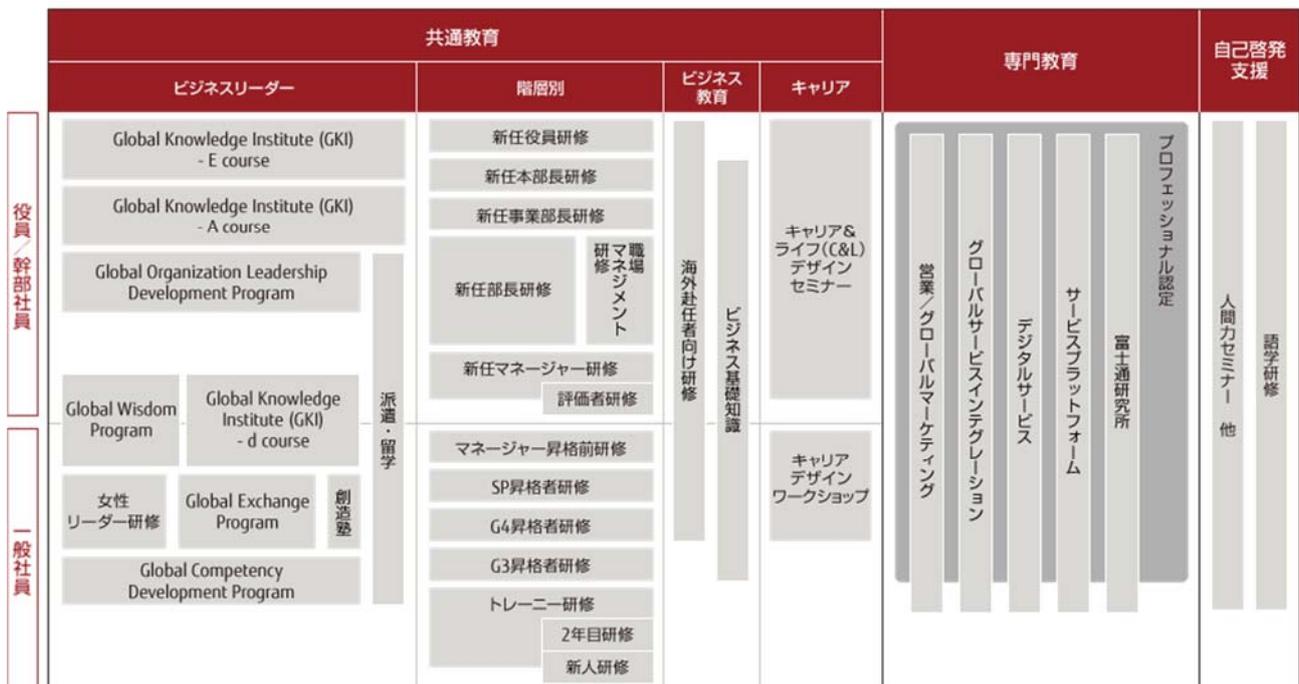
共通教育の大きな位置付けとなる階層別教育では、全階層に「思いのマネジメント (MBB)」^(注) の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

人材開発の実行部門では、各研修のアンケートや最新の教育手法など様々な情報を活用し、常に個々の研修の向上を図っています。

(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。

人材開発体系



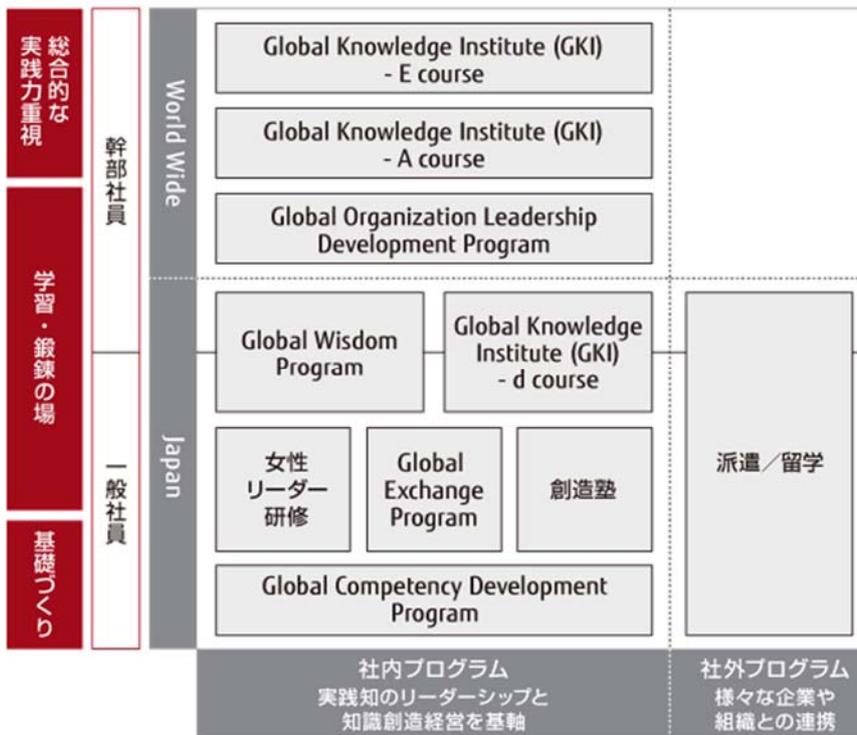
2015年度 一人当たり 年間平均学習時間 (富士通)

幹部社員	一般社員	全体平均
36.3 時間	55.2 時間	50.8 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 -A course」と「Global Knowledge Institute -d course」は、2000年にスタートし、2016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。

修了者は、富士通グループの経営をリードする役員や、お客様と一緒に新たなビジネスを創出し続けるビジネスリーダーなど、様々な分野で変革を牽引しています。



GKI-A 社長セッション

経営戦略に応じた人材開発の取り組み

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人材開発に取り組んでいます。

営業部門	<p>世界各国の営業との連携を促進するため、以下の取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 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 2016年度 25名、2017年度 40名予定】 【海外拠点営業向け国内研修プログラム 2016年度 35名、2017年度 40名予定】 ② 国内営業部門には、実践的なコミュニケーションスキル（プレゼン、会議・メール、異文化）向上のプログラムを提供しています。【2016年度 147名 2017年度 150名予定】 ③ アジアリージョンの営業スタッフに対しては、アジアリージョンの人材開発部門と連携して富士通の営業と同じ営業力強化研修を展開していきます。【2016年度 Fujitsu Philippines, Inc.にてトライアル実施】
グローバルマーケティング部門	<p>FUJITSU Digital Business College^(注) で提供される内容を利活用し、技術がわかるマーケティングの専門家を育成します。</p> <p>(注) FUJITSU Digital Business College：お客様のデジタルビジネス推進人材育成を目的とした長期プログラム。2017年7月開講予定。</p>
グローバルサービスインテグレーション部門	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバルビジネスを実践できるグローバルSEを育成するため、以下の取り組みを行っています。 ① コミュニケーション力、グローバルマインドセット強化の各種研修を実施しています。 【2016年度 1,384名】 ② 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実践研修（Global Workshop Training 略称 GWT）を実施しています。【2016年度 38名 2017年度 50名予定】 ・デジタルビジネスを牽引する人材を早期に育成するため、2017年度より「デジタルイノベーター育成プログラム」を開始します。初年度は200名受講予定となっており、5年後をめどに1,200名の育成を目指しています。
デジタルサービス部門	<p>新たなマーケット創出に向けて、付加価値サービスの開発を加速し、既存のインフラビジネスサービスの強化を進めていきます。そのための第一弾として、富士通グループ全社員に対して、方針と技術の共有をe-Learningにて進めています。（受講予定者数はいずれも2017年度）</p> <p>【デジタル革新 / AI：各講座 9.9万人】 【MetaArc / K5：15.6万人】</p>
サービスプラットフォーム部門	<p>デジタルビジネス時代に向けたエンジニアの早期育成のため、以下の取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 若手のビジネスリーダー育成 若手エンジニアの早期選抜研修の実施【2016年度 25名 2017年度 30名予定】 ② 骨太のエンジニアの早期育成 新しい時代に対応できるエンジニアの早期育成に向け、2017年度より教育を強化します。 ③ グローバル感覚を磨く海外実務プログラム 海外短期留学への派遣【2016年度：9名】 海外出張プログラムの実施【2016年度：18名】
グローバルコーポレート部門	<p>各機能の専門性を高めるため、海外拠点や海外大学院などへの派遣を行っています。</p>
富士通研究所	<p>若手研究員を対象とした海外派遣制度（1年間）を、1970年代より継続的に実施しています。派遣先は本人の専門知識を高め世界的な仲間作りを行えるハイレベルな大学院や研究機関となっています。直近の5年間では、北米を中心に19名を派遣しています。</p>

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（2016年度、国内グループ会社含む）

- ・ **営業：認定者数 487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 2,010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 527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

キャリアデザインの支援

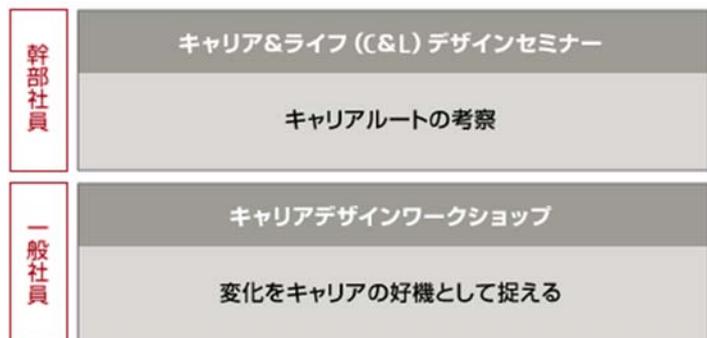
キャリアを大切にすることがある職場風土を醸成するとともに、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を様々な側面から支援し、組織・人材の活性化を促進していきます。そのためにキャリアデザイン支援の専門組織を設置し、活動しています。本活動は、2016年4月施行の職業能力開発促進法の改正の趣旨に沿っています。

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これからのキャリアを考えるための支援としてキャリア研修を実施しており、毎年約2,000名が受講しています。

受講後のアンケートでは「自分の価値観や、強みについて再認識する機会になった」「今後のキャリアについて早めに取り組むことの重要性が理解できた」「自分らしい生き方・働き方を実現していくために、何をすればいいのかに気づき、能力開発の意識が高まった」などの回答が寄せられています。

キャリア研修体系（必須受講）



キャリア相談

キャリアデザイン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。広く社内に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（2016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（2016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）

		2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	158,846	156,515	155,069	G102-7, 8
	日本	99,355	98,905	98,447	
	アジア	17,956	17,668	17,209	
	オセアニア	4,145	3,662	3,422	
	米州	7,903	7,573	7,821	
	EMEIA	29,487	28,707	28,170	
雇用形態別従業員数（人）	正規	158,846	156,515	155,609	
	非正規*	17,103	16,871	16,307	

※ 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）

		2015年6月末	2016年6月末	2017年6月末	GRI対応項目
取締役数（人）*	合計	12	10	10	G405-1
	うち男性数	10	8	8	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数（人）		4	4	4	
外国籍取締役数（人）		1	1	1	

多様性（富士通）

		2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
従業員数（人）*		25,627	24,112	33,095	G405-1
平均年齢（歳）*		43.3	43.3	43.1	
年齢層別従業員数*	30歳未満	3,114	2,978	4,281	
	30-50歳未満	15,900	14,174	18,875	
	50歳超	6,613	6,960	9,939	
男女別従業員数（人）*	男性	21,668	20,248	27,754	
	女性	3,959	3,864	5,341	
女性社員比率（%）		15.4%	16.0%	16.1%	
女性幹部社員比率（%）*		4.60%	4.82%	5.24%	
新任女性幹部社員比率（%）（年度末有資格者）		6.6%	9.5%	10.1%	
外国人従業員数（人）		240	248	343	
障がい者雇用率（%）*（毎年6月集計）		1.94%	2.04%	2.00%	

雇用（富士通）

		2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
採用（人）*	合計	500	500	740	G401-1
	男性	359	344	490	
	女性	141	156	250	
平均勤続年数（年）*	全平均	20	20.3	20	
	男性	20.4	20.7	20.6	
	女性	17.8	18.1	17.2	

制度利用（富士通）

		2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
育児休職 利用者数（人）*	合計	259	272	336	G401-3
	男性	10	23	38	
	女性	249	249	298	
育児休職後の復職率（%）		100%	97.5%	98.5%	
育児休職後の定着率（%）		97%	95.7%	98.2%	
介護休職 利用者数（人）*	合計	10	13	14	
	男性	0	4	10	
	女性	10	9	4	
介護休職後の復職率（%）		100%	93.8%	100%	
介護休職後の定着率（%）		100%	100%	97.1%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	585	556	789	
	男性	18	10	16	
	女性	567	546	773	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	4	11	17	
	男性	0	2	7	
	女性	4	9	10	
妻の出産休暇 取得者数（人）*		496	463	482	

労働安全衛生（富士通）

	2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
度数率（災害発生率）*	0.19	0.30	0.08	G403-2
強度率	0.000	0.000	0.000	

人材開発（富士通）

	2014年度 (2015年3月期)	2015年度 (2016年3月期)	2016年度 (2017年3月期)	GRI対応項目
平均学習時間（時間/年）	43.8	50.8	10月更新	G404-1