



グローバルレスポンスイブルビジネス

－ ウェルビーイング －

すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境を作りだします。そして、その働きがいのある職場風土のもと、社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供・支援していきます。

評価・処遇と職場環境整備

目標

2030年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

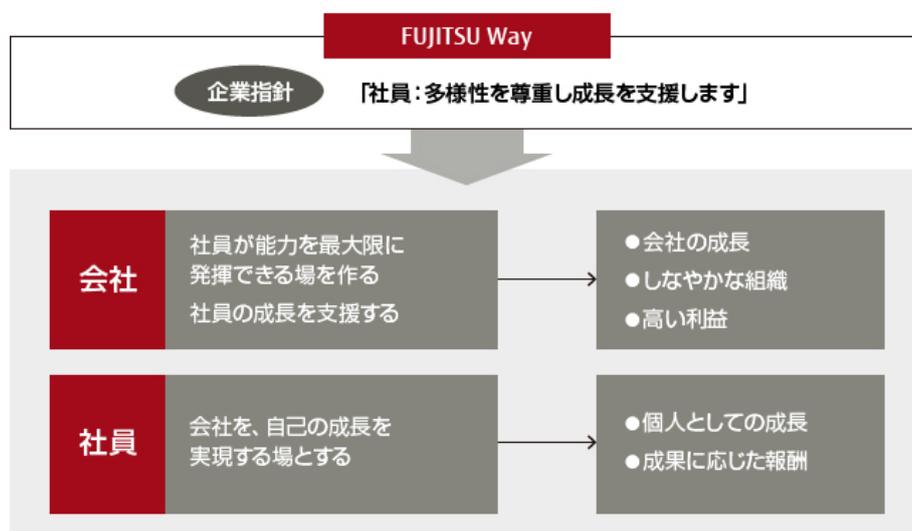
- ↓ [評価・処遇](#) ↓ [職場環境整備](#) ↓ [福利厚生制度](#) ↓ [コミュニケーション活性化への取り組み](#)
- ↓ [社員意識調査](#) ↓ [2018年度の実績](#)

評価・処遇

考え方

FUJITSU Way の企業指針には、大切にすべき価値観の 1 つとして「社員」を掲げ、「多様性を尊重し成長を支援します」ということが謳われています。会社は、社員が最大限に能力を発揮できる場を作り、社員の成長を支援します。これと同時に、社員は会社を自己の成長を実現する場と捉えて個人としての成長を遂げるとともに、成果に応じた報酬を受け取ります。この考え方に則って、富士通の人材に関する経営は行われます。

評価・処遇の考え方



方針

当社の目指す人事制度はフェアな人事制度、すなわち「どれだけ会社に貢献したか」、「どれだけ成果を出したか」で処遇を決定する「質的」な公正さを追求しています。このため、人事に関する情報を開示しています。

- ① どうすれば高い処遇が得られるかを示す ⇒ 人事制度のルールのオープン化
- ② 会社が自分をどう評価しているかを示す ⇒ 個人の評価のフィードバック、貢献に対する報酬
- ③ チャレンジする機会を示す ⇒ 人材育成、社内ポスティング、FA 制度

富士通および国内グループ会社では「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」を導入しています。これは、人事処遇のベースとなるもので、社員が担うべき機能を「Function 区分」、業務において成果に結びつけることができる具体的に発揮できる能力を「コンピテンシー」と定義しています。

「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」では、社員に求められるコンピテンシーグレードの要件を Function 区分ごとに要件定義書（job description）として明確にしたうえで、各人が発揮するコンピテンシーに対する定期的なレビューを通じて、社員全員の中長期的な成長を支援すること狙いとしています。

推進体制

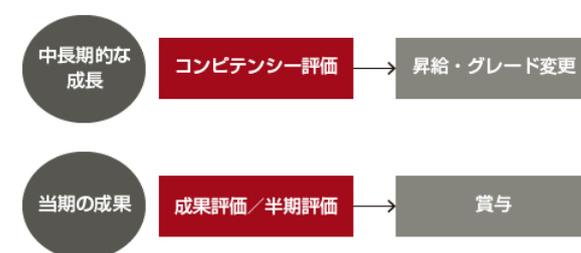
人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

具体的な取り組み

「中長期的な成長に向けた取り組み」と「当期における成果の最大化」という要素をそれぞれ評価し、処遇に反映させるため、評価を「コンピテンシー評価」（昇給やグレード変更）と「成果評価」（賞与に反映）の2本立ての仕組みとしています。「マインド」「業務遂行力」「専門性」の発揮度を行動ベースで評価し、上位グレードへの相対的な距離感を踏まえて総合的に評価を決定します。中長期的な要素を切り離すことにより、半期成果の大きさをベースとしたメリハリのある評価を実施しています。

また、社員一人ひとりの中長期的な成長に向けた取り組みを継続的に支援し、上司との間でキャリア目標を起点とした行動変革や中長期的な成長を視野に入れた双方向のコミュニケーションが図れるよう、キャリア面談を年1回期初に実施しています。なお、グローバルに統一されたロールフレームワーク、評価基準や評価サイクルを策定する取り組みをスタートさせています。

評価の体系とねらい



職場環境整備

テレワーク勤務制度

富士通全社員35,000人を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわ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。

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

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／週まで
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

長時間労働に向けた取り組み

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。また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用するとともに、テレワーク勤務のさらなる拡大を図り、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。加えて、メリハリある働き方を推進すると同様、しっかりと余暇時間を確保するため、大型連休とは別に連続5日の有給休暇取得を推奨する「休み方改革」にも取り組んでいます。

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1）「F Life+」（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1 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。

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。

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。

社員意識調査

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意識調査を行っています。

国内では2002年度より順次導入され、日本以外でも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実施しています。本調査で富士通グループ内での地域間比較のほか、各国・地域における他社とのベンチマークも行っています。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。

2018 年度の実績

長時間労働に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者 17%、フレックスタイム勤務適用者 64%（富士通および国内グループ会社）

働き方改革

- ・ テレワーク・デイズおよびテレワーク月間の実施（富士通）

内容

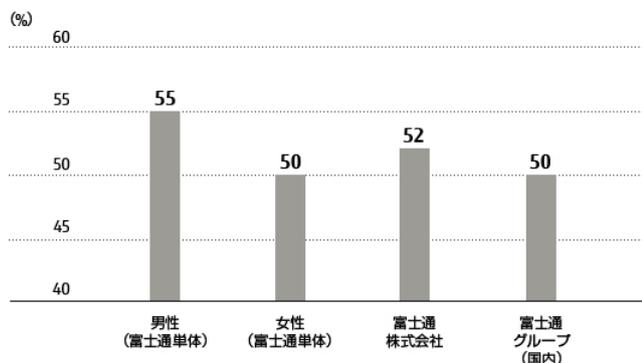
多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度のさらなる活用促進に向けた取り組みとして、テレワーク・デイズ（7月23日～27日）では、全社員を対象にテレワークの積極的な活用を呼びかけ、約40%（15,000人）の社員が週1回以上のテレワークを実践しました。また、テレワーク・デイズに合わせて、テレワークの効果的な活用方法や働き方改革に関連したオンラインセミナーを開催しました。また、11月の「テレワーク月間（11月1日～30日）」でも全社員を対象にテレワークの積極活用を呼びかけるなど、多様で柔軟な働き方の実践を積極的に行っています。

労働組合員比率

富士通単独労働組合員比率 77.9%（富士通）

社員意識調査

「現所属の組織に働いていて誇りに思う」肯定率



- ・ 調査対象従業員数：国内グループ会社 79 社を含めた約 8.4 万人、海外 4.2 万人、合計 12.6 万人
- ・ 回答率：国内 82%、海外 77%、合計 81%
- ・ エンゲージメント肯定率：52%(富士通単体)

離職率

離職率の推移（富士通）



健康管理

目標

2030年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

↓ [方針](#) ↓ [推進体制・定期レビュー](#) ↓ [主な取り組み](#) ↓ [社外評価](#) ↓ [2018年度の実績](#)

方針

FUJITSU Way の企業理念の実現を目指し、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、新たに「富士通グループ健康宣言」を制定し、社員の健康を経営の基盤として位置づけることを明確にするとともに、これまでの社内実践を踏まえてさらに戦略的に、社員とその家族の健康の保持・増進を推進しています。

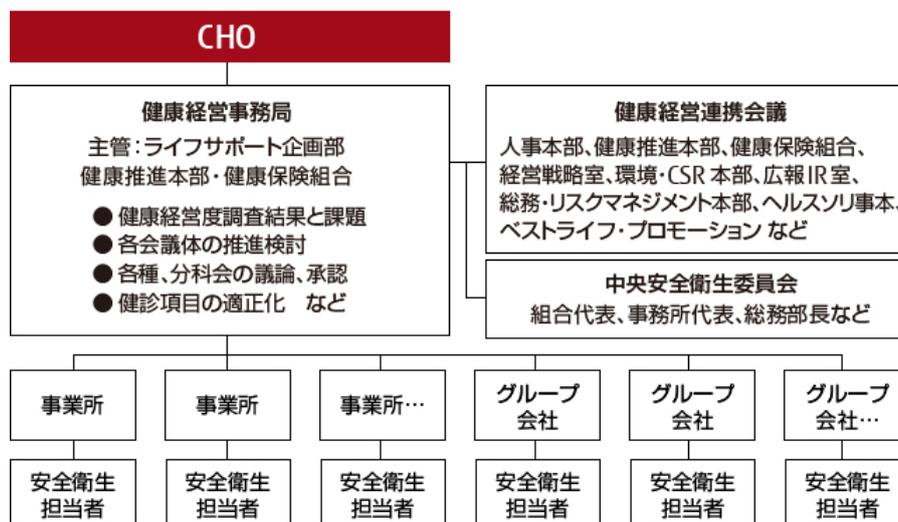
- 富士通グループ健康宣言・重点施策

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/fujitsu-group-health-statement.pdf>

推進体制・定期レビュー

富士通および国内グループ会社の健康経営推進体制は、経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、人事部門、健康推進部門、健康保険組合が連携し、一体となって事業所、グループ会社への施策の実施、強化・拡充を推進しています。ヘルスケア関連事業部をはじめとした社内関係部門を含めた会議を定期開催し、データに基づいた PDCA サイクルを回す取り組みを国内グループ一体となって実施しています。

健康経営推進体制



主な取り組み

健康診断

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別に胃部検査、便潜血検査などの検査を追加した定期健康診断を実施し、産業医・産業保健スタッフによる結果のフィードバックにより、健診結果の正しい理解と健康意識の向上を図るとともに、精密検査や医療機関受診の勧奨を徹底しています。さらに重症化予防施策として、健康保険組合と連携、健康診断の結果、要治療と判定された社員のその後のレセプトをチェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。

また、富士通健康保険組合と連携して、社員に対するがんの早期発見に向けた婦人科健診の無料化や脳・肺のドック受診料の補助制度と家族の健康診断補助制度を設け、定期的な受診を推進しています。



PC やスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

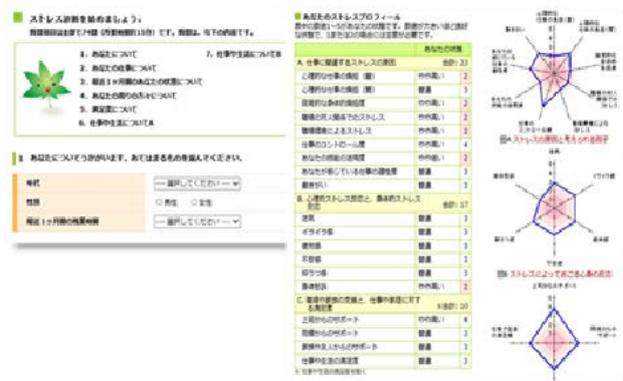
健康教育

富士通および国内グループ会社では、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、職場環境に合わせた教育を事業所ごとに実施しています。2018 年度の教育実績については、文末の「2018 年度の実績」欄をご参照ください。

メンタルヘルスケア

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うことで、社員および職場を支援しています。

ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果を ES 調査など他の社内調査と統合して経営層にフィードバックし、ストレスマネジメント教育や、健康いきいき職場づくりワークショップを実施することでストレス低減、職場活性化を支援しています。



ストレスチェックの問診票と個人結果

健康増進イベント

富士通および国内グループ会社では、ウォーキングイベントや体力測定、ランチセミナー、禁煙イベントなど、「運動」「食育」「禁煙」の健康増進活動を推進しています。また、社員食堂の健康メニューの提案や受動喫煙対策の検討など、他部門と協働した活動も展開しています。そのほかにも、女性向けの健康セミナーやメールマガジンの配信、心身の健康増進など、様々な機会を活用し、一次予防に取り組んでいます。

全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

春と秋の年2回実施する、スマートフォンアプリなどを活用して平均歩数を競うイベント。個人、チームでの参加が可能でそれぞれの部門で上位者の表彰を行っています。

禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」

喫煙者1名に対し非喫煙者2～5名がサポーターとなり、チームで3カ月間の禁煙にチャレンジするイベント。禁煙を達成したチームには会社から達成インセンティブの進呈があります。

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、様々な階層別の健康教育による発生予防をはじめとして、健診時に脳・肺ドックを提供するなど、早期発見・早期治療を支援しています。そして適切な治療や治療しながら生き生きと就労できるように、休業中のケアから復職後の就労までを個人の疾病に特化した健康支援を行っています。

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など対策を積極的に取り組んでいます。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が拡大している風しんに関して自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

社外評価

健康経営優良法人～ホワイト500～

「健康経営優良法人～ホワイト500～」とは、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を認定する制度です。健康の保持・増進に関する体系的な取り組みが評価され、3年連続で認定を受け、2019年度においては、「総合評価：上位10%以内」となりました。

なお、2019年は国内グループ会社も、大規模法人部門で10社が、中小規模部門で4社が認定されました。

- 大規模法人部門：富士通エフ・アイ・ピー、富士通エフサス、富士通九州システムズ、島根富士通、新光電気工業、富士通ゼネラル、富士通ソフトウェアテクノロジーズ、富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ、富士通マーケティング、PFU
- 中小規模法人部門：ベストライフ・プロモーション、富士通アプリコ、モバイルテクノ、ジー・サーチ



2018 年度の実績

2023 年度までの目標

富士通健康保険組合のデータヘルス計画と連動し、数値目標を設定して取り組んでいます。

重点施策	評価指標	2014 年度 実績	2015 年度 実績	2016 年度 実績	2017 年度 実績	2018 年度 実績	2020 年度 目標	2023 年度 目標
生活習慣 病対策	高リスク者 率	-	-	-	1.3%	1.1%	0.9%	0.6%
	メタボ該当 率	11.8%	15.4%	15.3%	15.5%	16.3%	13.2%	12.9%
がん対策	婦人科健診 率	50.4%	53.2%	55.6%	55.4%	56.2%	57.5%	60.0%
メンタル ヘルス対 策	メンタルヘル ス長欠休 職率	0.66%	0.83%	0.76%	0.70%	0.74%	0.66%	0.60%
喫煙対策	喫煙率	22.3%	21.6%	22.6%	22.0%	21.1%	22.0%	20.0%
健康意識 の向上	ウォーキン グイベント 参加率	未実施	未実施	未実施	未実施	15.2%	30.0%	36.0%

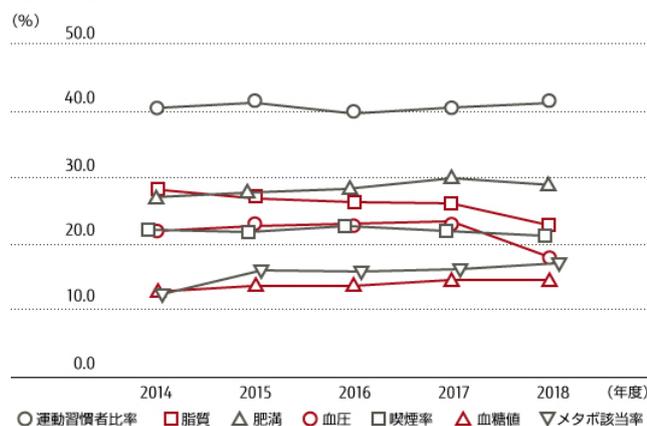
対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員

- 高リスク者率：糖尿病、高血圧、CKD 重症化分類から高リスク者とされた者の割合
- メタボ該当率：日本内科学会メタボリックシンドロームの定義と診断基準に基づき算出
- メンタルヘルス長欠休職率：年度末在籍者のうち 1 カ月以上欠勤または休職している者の割合
- 喫煙率：健診時間診で喫煙ありと回答した者
- 健康意識の向上：全社ウォーキングイベントのエントリー率

有所見率

対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員

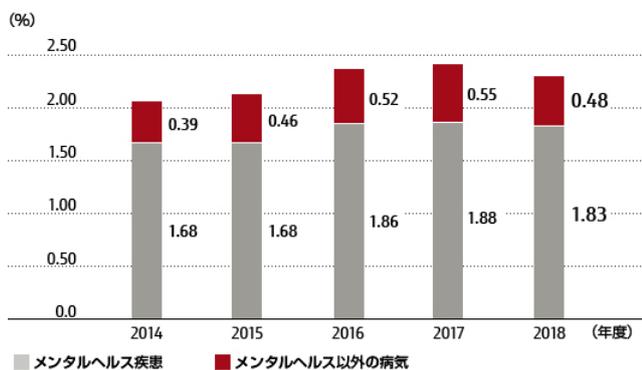
有所見率



- 運動習慣者比率：健診時間診で運動習慣ありと回答した者
- 脂質：中性脂肪 150mg/dl 以上、HDL コレステロール 40mg/dl 未満
- 肥満：BMI25 以上
- 血圧：収縮期 130mmHg 以上または拡張期 85mmHg 以上
- 喫煙率：健診時間診で喫煙ありと回答した者
- 血糖値：血糖 110mg/dl または HbA1c6.0%以上および各項目で治療中となっている者
- メタボ該当率：日本内科学会メタボリックシンドロームの定義と診断基準に基づく

長期病欠・病欠休職者率

長期病欠・病欠休職者率



対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員

年度中に、連続1カ月以上欠勤または休職を経験した者の割合

健康増進活動の実績

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」：2018年度参加状況 チーム数 2,262, 参加者 15,589 名
参加率 15.2%
- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」：約 1,490 名（富士通ならびに国内グループ会社）

教育訓練の実績

- 昇格者向けメンタルヘルス教育：約 1,300 名/年（富士通）
- WEB を利用したメンタルヘルス e-Learning 研修：約 3,000 名/年（富士通ならびに国内グループ会社）
- 幹部社員向けの職場マネジメント研修（約 1,800 名、3 年に 1 回実施）（富士通）

健康診断受診率

- 2018 年健康診断受診率：99.9%（富士通）

人材開発・キャリアデザイン

目標

2030年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

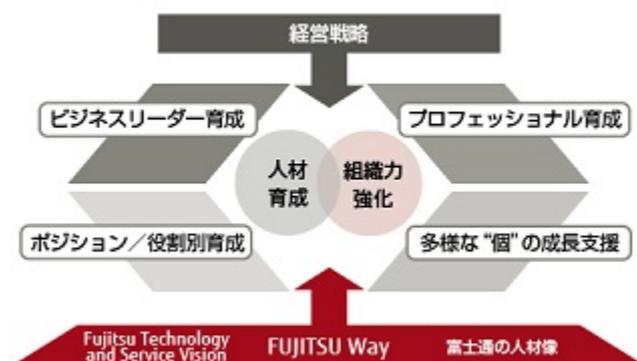
- ⇩ [方針](#) ⇩ [推進体制・定期レビュー](#) ⇩ [人材育成体系](#) ⇩ [ビジネスリーダー育成](#)
- ⇩ [経営戦略に応じた人材開発の取り組み](#) ⇩ [プロフェッショナル認定制度](#)
- ⇩ [多様な“個”の成長支援](#) ⇩ [2018年度の実績](#)

方針

富士F×R18通の人材開発においては、下記の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、人材育成と組織力の強化の両輪から取り組んでいます。

- **ビジネスリーダー育成**：長期的視点に基づくコア人材、グローバル人材の育成
- **ポジション／役割別育成**：新入社員から役員まで、それぞれの立場や役割に求められる知識やスキルの習得
- **プロフェッショナル育成**：各専門分野でのプロフェッショナルの育成、先端技術・最新スキルの取り込み
- **多様な“個”の成長支援**：ダイバーシティ&インクルージョンの推進、キャリア支援、人権教育など、多様な個の活躍支援

富士通の人材育成コンセプト



推進体制・定期レビュー

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、年に2回「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を討議することとしています。人材開発企画室は、「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は、部門教育や職種・専門教育の主査となり、それぞれの職種に対する部門横断的な人材育成を国内グループ会社も含めて推進しています。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

		全社人材戦略委員会		
		人材開発企画室		
全社共通教育	部門教育／職種・専門教育			
人材開発室	部門	営業	テクノロジーソリューション	サービスプラットフォーム
	職種			
全社共通教育企画	営業	●		
	インテグレーションSE		●	
	サービスエンジニア		●	
	ソフトウェア開発			●
	ハードウェア開発			●
	ネットワーク開発			●
	ものづくり			●

●：職種教育の主査機能を担う

人材開発の実行：(株)富士通ラーニングメディア 他

人材育成体系

富士通および国内グループ会社の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。

共通教育の重要な位置付けである階層別教育では、各階層に必要な項目をインプットするとともに、リーダーシップ、財務会計、ファシリテーションなど、すべての階層で強化すべき項目を一貫性を持って取り入れています。

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。

人材開発体系

	共通教育				専門教育	自己啓発支援
	ビジネスリーダー	階層別	ビジネス教育	キャリア		
役員／幹部社員	GKI/E (Global Knowledge Institute -E course)	新任役員研修 新任本部長研修	海外赴任者向け研修 ビジネス基礎知識	キャリア&ライフ(C&L)デザインセミナー	営業 テクノロジーソリューション サビスタプラットフォーム 研究所	人間力セミナー ほか 語学研修
	GOLD (Global Organization Leadership Development Program)	新任事業部長研修				
	GKI/A (Global Knowledge Institute -A course)	新任部長研修 職場マネジメント研修				
	Business Fundamentals	新任マネージャー研修				
	GKI/D (Global Knowledge Institute -D course)	評価者研修				
	GLIK (Global Leaders for Innovation and Knowledge)	マネージャー昇格前研修				
	Leadership Essentials	SP昇格者研修				
	GEP (Global Exchange Program)	G4昇格者研修				
	イノベーションアカデミー 女性リーダー育成プログラム	G3昇格者研修				
	GCDP (Global Competency Development Program)	2年目研修 新人研修				
派遣・留学						
一般社員						

ビジネスリーダー育成

富士通は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」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。またグローバルビジネスリーダー育成の中核をなす GKI (Global Knowledge Institute) シリーズを2000年にスタートし、2018年度までに累計1,200名を超える卒業生を国内外に輩出しています。カリキュラムの内容は、ビジネスや経営環境の変化に応じて随時見直しています。



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

富士通および国内グループ会社全体における取り組みに加え、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。

各部門での人材開発については以下をご覧ください。

- 経営戦略に応じた人材開発の取り組み
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/hr_development.pdf

プロフェッショナル認定制度

富士通および国内グループ会社では、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（2018年度、国内グループ会社 38 社含む）

- 営業：
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：
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：
プロダクト企画／アーキテクチャー開発／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：

多様な”個”の成長支援

富士通では、キャリアを大切にできる働きがいの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。

具体的には、キャリア研修、キャリア相談、社内ポスティング制度／社内募集制度・フリーエージェント制度、シニア層人材の活動支援などを実施しており、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。詳細は以下をご覧ください。

- キャリアデザインの支援
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/career_design.pdf

2018 年度の実績

- プロフェッショナル認定カテゴリー（2018 年度 国内グループ会社 38 社含む）
 - 営業：認定者数 578 名
 - システムエンジニア：認定者数 2,720 名
 - エンジニア：認定者数 571 名

- キャリアデザイン
 - キャリア研修：1,645 名
 - 社内ポスティング制度：86 名

- 一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額
 （富士通および一部の国内グループ会社（一部除く）、2017 年度 毎年 10 月集計）

	幹部社員	一般社員	全体平均
年間平均学習時間	34.8 時間	49.4 時間	45.3 時間
年間教育金額	61.1 千円	91.3 千円	82.3 千円