



## グローバルレスポンシブルビジネス

### － 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

#### ありたい姿

すべ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。

#### 2022 年度目標

いきいきと働くことができる職場環境の提供  
社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率 71%

## 評価・処遇

### 考え方

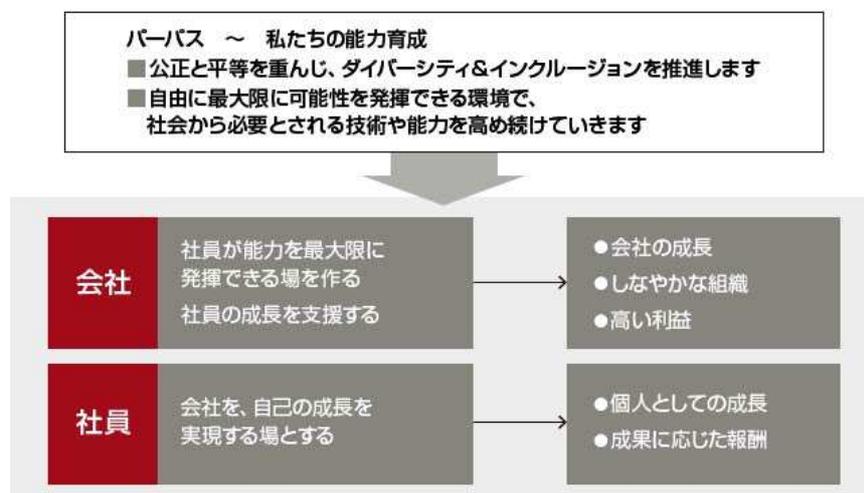
富士通の行動指針・Values では、「高い目標を設定して、スピード感をもって達成する」「好奇心を持ち、失敗や経験から学んで成長する」など、「挑戦」するマインドを大切にすることが謳われています。パーパス・ステートメントにおいても表明しているとおり、会社は「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進」するとともに、「自由に最大限に可能性を発揮できる環境」を整備し、社員の「社会から求められる技術や能力を高め続ける」ための支援を行います。具体的には、以下3つの点に重点的に取り組んでいます。

1. すべての社員が、魅力的な仕事に挑戦できること
2. すべての社員が常に学び成長し続けられること
3. 多様・多才な人材が国や組織を超えてコラボレーションできること

これらの実現に向けて、グローバルかつグループワイドな人事基盤を整備し、富士通グループ全体の組織風土改革、社員のエンゲージメント向上に向けた環境を整備しています。

上記の方向性のもと、評価・処遇の考え方に関して会社は、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評価・処遇は行われます。

### 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

## 具体的な取り組み

### 【一般社員】

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。

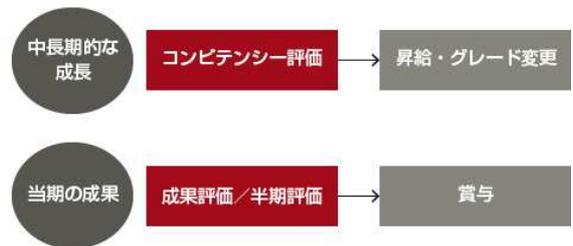
「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」では、社員に求められるコンピテンシーグレードの要件を Function 区分ごとに要件定義書（job description）として明確にしたうえで、各人が発揮するコンピテンシーに対する定期的なレビューを通じて、社員全員の中長期的な成長を支援することを狙いとしています。

「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に反映）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。

### 評価の体系とねらい



### 【幹部社員】

2020年4月より、幹部社員については、ジョブ型人事制度を導入しました。新しい制度では、「人」ではなく、グローバルに統一された基準により「ジョブ」（職責）の大きさや重要性を格付けし、報酬に反映します。より大きな職責にチャレンジすることを促し、そこで成果を挙げた人にタイムリーに報いることを目的としています。

「ジョブ」（職責）は、売上などの定量的な規模の観点に加えて、レポートライン、難易度、影響力、専門性、多様性等の観点から、職責の大きさ/重要性の観点から格付けされます。これを FUJITSU Level と呼んでいます。報酬についてはこの FUJITSU Level に基づいた金額で支給する仕組みで統一されます。

賞与については FUJITSU Level により仕組みが異なっており、

FUJITSU Level15 以下のポジションについては組織評価および個人評価を実施し賞与を支給します。VP 以上のポジションについてはさらに業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されている STI・LTI の仕組みを導入しています。

### ジョブ型人事制度



\*1 LTI: Long Term Incentive  
\*2 STI: Short Term Incentive

## 推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

## 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。テレワーク勤務制度は、新型コロナウイルスのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

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、 原則2回／週まで (業務の内容や質問、育児・介護事情、個別の事情などにより、多様な働き方が必要であると所属長が認めた場合には、週2回を超えて終日テレワークを実施することができる)
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。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
- 多様な働き方を旨と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）「FLife+」（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、行動指針・Valuesで定義しているように「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」企業であり続けるため、社員がモチベーション高く挑戦することが大切であり、そのモチベーション向上・維持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。

## 2019年度実績

### 長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者 17%、フレックスタイム勤務適用者 74%（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）

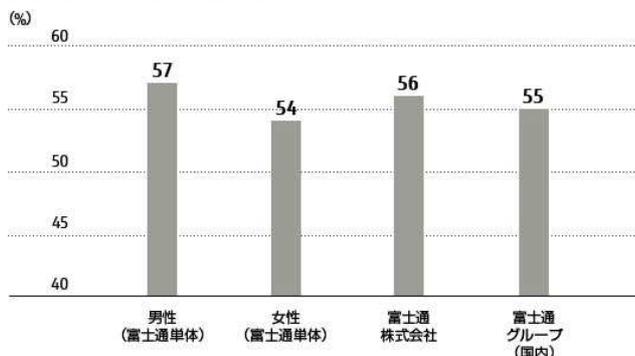
多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度のさらなる活用促進に向けた取り組みとして、テレワーク・デイズ（7月22～26日、7月29日～8月2日、8月19日～23日、8月26日～30日）では、全社員を対象にテレワークの積極的な活用を呼びかけ、約50%（15,000人）の社員が週1回以上のテレワークを実践しました。また、11月の「テレワーク月間（11月1日～30日）」でも全社員を対象にテレワークの積極活用を呼びかけるなど、多様で柔軟な働き方の実践を積極的に行っています。

## 労働組合員比率

富士通単独労働組合員比率 75.0% (富士通)

## 社員意識調査

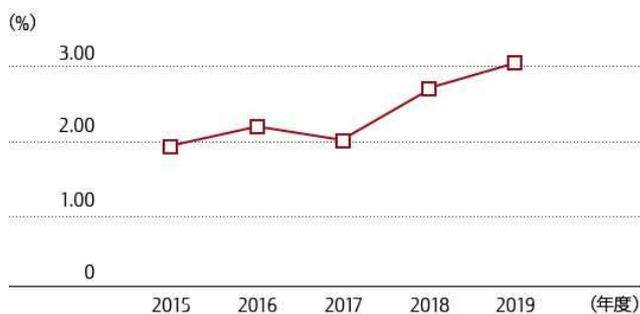
### エンゲージメント肯定率



- 調査対象従業員数：国内グループ会社 120 社を含めた約 8.9 万人、海外 3.6 万人、合計 12.5 万人
- 回答率：国内 89%、海外 73%、合計 84%
- エンゲージメント肯定率：56% (富士通単体)

## 離職率

### 離職率の推移 (富士通)



## 健康管理

### 目標

#### ありたい姿

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つくりだす。  
また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する。

#### 2022 年度目標

いきいきと働くことができる職場環境の提供

KPI：社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率 71%

## 方針

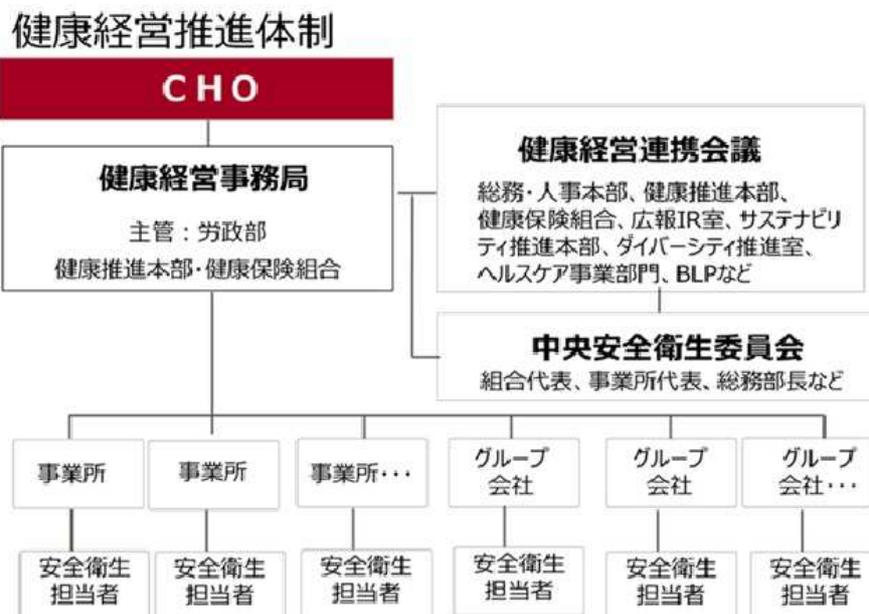
Fujitsu Way の企業理念の実現を目指し、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、「富士通グループ健康宣言」を制定し、社員の健康を経営の基盤として位置付けることを明確にするとともに、これまでの社内実践を踏まえてさらに戦略的に、社員とその家族の健康の保持・増進を推進しています。

- 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>

## 国内の推進体制・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。



## 目標と実績

富士通および国内グループ会社は重点施策に数値目標を設定（富士通健康保険組合のデータヘルス計画と同期）し、目標達成のため様々な取り組みを行っています。

重点施策	評価指標	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 実績	2019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 (注 1)	-	-	1.3%	1.1%	1.3%	0.9%	0.6%
	メタボ該当率	15.4%	15.3%	15.5%	16.3%	17.5%	13.2%	12.9%
がん対策	婦人科健診率	53.2%	55.6%	55.4%	56.2%	59.4%	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(注 2)	0.83%	0.76%	0.70%	0.74%	0.71%	0.66%	0.60%
喫煙対策	喫煙率	21.6%	22.6%	22.0%	21.1%	20.6%	22.0%	20.0%
健康意識の 向上	ウォーキング イベント参加率	-	-	-	15.2%	25.1%	30.0%	36.0%

対象：国内グループ会社員、メンタルヘルス長欠休職率のみ富士通株式会社正規社員

注1 健康診断データで、**高血圧、糖尿病、慢性腎臓病（CKD: Chronic Kidney Disease）**の高リスク者と判定された者の割合

注2 年度内のメンタルヘルス疾患による1カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合

## 主な取り組み

### 生活習慣病対策

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検査を追加した健康診断を実施、Webシステムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人が受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後3カ月間のレセプトでチェックし、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、社員の家族（富士通健康保険組合加入者の配偶者、40歳以上の家族）は、社員同様の健康診断（がん検診含む）が受診できるようになっています。



PCやスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

- 重症化予防事業

[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/Project to Prevent Diseases from Becoming Severe.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/Project%20to%20Prevent%20Diseases%20from%20Becoming%20Severe.pdf)

### がん対策

富士通のがん対策は、生活習慣の改善による予防と健診による早期発見・早期治療を基本施策とし、法定の健康診断実施時に年齢別に胃がん、大腸がん、前立腺がん検診を追加して定期的な受診を推進しています。また、婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）については、富士通健康保険組合が、女性社員全員を対象として実施しています。

2019年度には、社員の高年齢化や女性社員の増加によって、今後がん罹患者が増加することが予測されることに伴い、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげるため、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、その取り組みが社外から高く評価されました。

## メンタルヘルス対策

富士通で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。職場には職場づくり支援スタッフと呼ばれる幹部社員のサポートスタッフを配置し、社員の勤務状況や普段のコミュニケーションから不調者を早期発見、健康管理部門と連携して早期対応につなげています。

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、集団分析結果を社員意識調査など他の社内調査と統合して経営層・組織長にフィードバック、働き方改革などと連携させ、職場環境の改善につなげています。また、健康総合リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、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提供し、ストレス要因低減、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

## 喫煙対策

富士通および国内グループ会社では、受動喫煙による健康被害から社員を守り、喫煙者の健康リスクの低減を図るため2020年10月から事業所内での完全禁煙を実施します。その準備期間として、2020年7月から就業時間内禁煙を実施しています。

一方、禁煙をサポートするため、喫煙の健康への影響を正しく理解するためのセミナー開催、禁煙治療の支援・費用補助などを行い、喫煙率低減のための取り組みを推進しています。また、年1回の「みんなで禁煙チャレンジ」という国内グループの全体イベントでは、喫煙者と非喫煙者がチームとなって禁煙に取り組むことで、グループ全体・職場全体の禁煙への意識向上、喫煙対策への風土の醸成につなげています。

## 健康意識の向上

富士通および国内グループ会社では、健康診断の事後措置、eラーニング、階層別教育、各種セミナーなどの健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベントの実施などを通して、社員の健康意識の向上を図っています。

### 健康教育

- 全社eラーニング：年1回、国内グループ全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげてeラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。
- 階層別教育：一般社員 入社時・グレード昇格時にセルフケアに関する教育をeラーニングで実施しています。幹部社員 幹部昇格時および3年に1回マネジメント教育の一環として、部下のメンタルヘルスケア教育を実施しています。
- 全社セミナー：「運動」「休養」「食事」「禁煙」「女性の健康」などに関してセミナーを開催。会場参加の他、国内グループ全社員が視聴できるように映像配信を行っています。
- 事業所セミナー：事業所ごとの課題に則して、メンタルヘルス、健康づくりなどのテーマでセミナーを実施しています。

## イベント

- 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、スマートフォンアプリなどを活用して1カ月間の平均歩数をチーム・個人で競うイベント。平均歩数上位者、1日平均8,000歩達成、毎日8,000歩達成などのチーム・個人にインセンティブが進呈されます。同様の取り組みは、グローバルでも「Global Challenge」として実施されていて EMEA（Europe, Middle East, India and Africa）を中心に毎年2,000名以上の社員が参加しています。
- 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達成インセンティブの進呈があります。
- 食育イベント「みんなで食育 DAY」
- 毎月19日を「食育 DAY」とし、旬の食材を用いた健康レシピや健康効果をメールマガジンで紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。

\*詳細は、[2019年度実績 イベント](#)をご覧ください。

## 女性の健康への取り組み

富士通および国内グループ会社では、女性特有の健康問題に関するセミナー開催やメールマガジン配信を行っています。セミナー参加・メールマガジン配信対象者は、女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進しています。

ダイバーシティ推進・女性のキャリア支援施策として、育児休職から復職した社員と育児事情を持つ所属長を対象に行われるセミナーの中で、健康面からの注意点などの教育を行っています。

- 育児事情のある社員向けダイバーシティ推進フォーラム ～仕事と育児の両立にあたり健康面から注意すること～  
対象：育児休職復職者
- 育児事情のある部下を持つ所属長向けマネジメントセミナー ～妊娠・出産・育児中の女性の心身の変化とマネジメント上の注意点～ 対象：幹部社員

## 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、「きちんと治療して治してから仕事に復帰する」を基本的な考え方として、安心して治療に専念できるよう各種休暇制度、収入補償の仕組みを整えています。休業からスムーズに復帰ができるように、休業中から医療職による支援を行い、復帰に際しては、産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長、本人が合同面談を行い、復帰後の業務や就業上の配慮を検討しています。

休業中の療養、休業からの復帰を支援するため、社員およびサポートする所属長やご家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の考え方、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「療養期間の過ごし方」を提供しています。

## 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、情報提供など積極的な対策を講じています。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行うほか、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は自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

## 新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルス感染症の拡大をうけて、社員自身やそのご家族の健康に不安のある場合の電話相談・メール相談の専用窓口を設置し、不安の解消、適切な対処・医療について指示を行っています。また、富士通クリニック（神奈川県川崎市）では、感染不安のある人の診療対応を保健所、地域専門医療機関と連携して行っています。

新型コロナウイルス感染症の流行、テレワークを中心とした新しい働き方へのメンタルヘルス面での対応としては、ストレスチェックシステムを用いた社員自身のセルフチェックによるセルフケアを促すとともに、相談やカウンセリングを希望する人には、産業保健スタッフが対応する体制を整備しています。

また、新型コロナウイルス感染症、快適テレワークの過し方（運動、食事、喫煙、メンタルヘルス、作業環境）などの社員とその家族の心身の健康に必要な情報提供を社内ホームページで提供しています。

働き方については、新型コロナウイルスの感染拡大防止のためテレワークを徹底し、対面の会議を Skype 会議や電話会議へ切り替えています。一方で、テレワーク勤務が増えることに起因した社員の心身の健康面への配慮、加えて学校・保育園の休校・休園、介護施設の閉鎖などに伴う勤務困難者からのニーズ等への対応として、時限的措置として次の特別休暇を新設しています。

1. 特別休暇：全社員に対して、年次休暇・積立休暇とは別に、10日の特別休暇（賃金100%補償）を付与
2. 家族支援休暇：小学生以下の子や介護を必要とする家族の世話により勤務が困難な社員に対して、特別休暇に加えて、家族支援休暇（賃金80%補償）を付与

## 社外評価

### 健康経営優良法人 2020 ～ホワイト 500～

「健康経営優良法人制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。富士通は、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業として、「健康経営優良法人（上位500法人「ホワイト500」）」に、2017年から4年連続で認定されました。

国内グループ会社においても、「ホワイト500（上位500法人）」に1社、「大規模法人部門」に12社、「中小規模部門」で4社が認定されました。

- ・ 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通ソフトウェアテクノロジーズ
- ・ 大規模法人部門：PFU、富士通エフサス、富士通コミュニケーションサービス、島根富士通、富士通九州システムズ、富士通ラーニングメディア、富士通ワイエフシー、富士通マーケティング、新光電気工業、富士通エフ・アイ・ピー、富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー、富士通フロンテック
- ・ 中小規模法人部門：ベストライフ・プロモーション、モバイルテクノ、ジー・サーチ、富士通エフサス関西カスタマサービス



### がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション（注3）」の令和元年度がん対策推進企業表彰において「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」を受賞しました。受賞において評価を受けた取り組みは、国内グループ会社社員を対象に、「がん予防と治療と仕事の両立支援」をテーマとして、がん専門医（がん対策推進企業アクションの中川議長）の講義とeラーニングを組み合わせたがん教育を、企業におけるがん教育の先進的な取り組みと評価いただいています。

注3 がん検診受診率の50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指す国家プロジェクト（厚生労働省委託事業）。

### 女性からだ会議®大賞 2020 ノミネート優秀賞受賞

女性の健康教育と予防医療の推進を行う一般社団法人シンクパールより、国内グループ会社全社員を対象とした「がん予防と治療と仕事の両立支援」eラーニングの取り組みが、「女性からだ会議®大賞 2020」のノミネート優秀賞に選出され

ました。大賞・特別賞の発表は「第6回地球女性からだ会議®2020」授賞式にて行われます。

## 社会貢献の取り組み

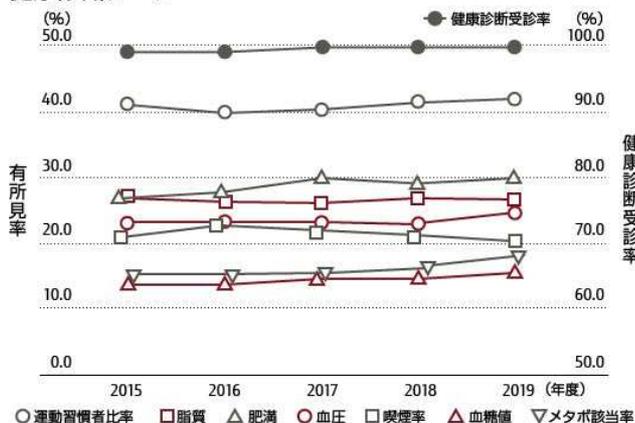
富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で、社外に提供・発表することで、社会全体の健康づくりや生産性の向上に貢献しています。また、産業界・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健スタッフの人材育成に貢献しています。

詳細は、[2019年度実績 社会貢献](#)をご覧ください

## 2019年度実績

### 健康診断

健康診断データ

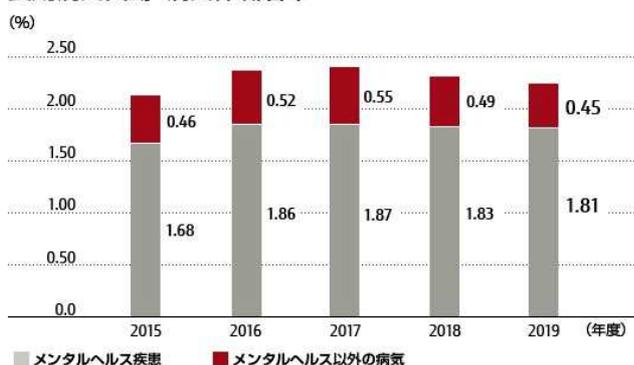


対象：年度末時点の富士通株式会社正規社員

- 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社員

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

### 健康教育の実績 (富士通)

- 全社 e ラーニング：テーマ「がん予防と治療と仕事の両立支援」
  - がんの基礎知識／がん予防／がん検診（早期発見・早期治療）全社員対象 受講者数 30,466 名
  - 仕事とがん治療の両立支援 幹部社員対象 受講者数 6,472 名
- 階層別教育：
  - 入社時健康教育（e ラーニング） 受講者数 975 名（2019 年度入社者数）

- グレード昇格時教育（eラーニング）受講者数 2,882名（2019年度 G3G4 昇格者数）
- 新任幹部社員研修（集合教育）受講者数 457名（2019年度幹部昇格者数）
- 選択教育：
  - ストレスチェック後のセルフケア研修（eラーニング）受講者数 3,000名
- 全社セミナー：
  - 2019/5/21「受動喫煙防止法でどう変わる？知っておきたいタバコとの関係」松尾 邦功 先生（国立がん研究センター）37名（265名）
  - 2020/1/14「知っておきたい「がん講座」リスクを減らす行動学」中川 恵一 先生（東京大学）154名（1,167名）
  - 2020/2/23「時間栄養学が明らかにした食べ方の法則」柴田 重信 先生（早稲田大学）118名（2,424名）
- \*（ ）内配信視聴者数
- 事業所セミナー：

セミナーテーマ	実施事業者数	受講人数
メンタルヘルス	22 事業所	1,809 名
運動	18 事業所	1,732 名
栄養・食事	10 事業所	1,092 名
生活習慣病	8 事業所	1,253 名
喫煙	8 事業所	741 名
その他（歯の健康・転倒防止・頭痛）	12 事業所	2,950 名

## イベント

- **全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」**  
 2019年春 参加者 3,456 チーム 19,463名 参加率 19.3%  
 2019年秋 参加者 4,094 チーム 25,018名 参加率 25.1%
- **禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」**  
 2019年 参加者 249 チーム（喫煙者 249名 サポーター 599名） 禁煙成功者 201名（80.7%）  
 2018年 参加者 430 チーム（喫煙者 430名 サポーター 1,060名） 禁煙成功者 300名（69.8%）

## 社会貢献

- **がん eラーニング教材の社外への提供**  
 2019年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施した eラーニング「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて公開することを予定しています。広く活用していただくことで、日本のがん対策の重要課題である「働く世代のがん教育」の解決に貢献につながることを期待しています。
- **片頭痛改善プログラムの GPAC（国際頭痛学会）との共同開発**  
 富士通では、GPAC（国際頭痛学会）との共同事業として、社員の QOL の向上、企業の生産性の改善を図るため、①片頭痛の社員の疾患認知度の向上 ②職場での頭痛による支障・損失の実態把握と対策事業の推進など、企業内での片頭痛改善プログラムの開発に世界で初めて取り組んでいます。富士通で、開発・試行したプログラムは、国際頭痛学会などを通じて公開される予定です。

- **論文、学会発表、社外発表、雑誌掲載**
  - **論文発表**
    - 関塚宏光、三宅仁. 2019「現役労働世代における心房細動の有病率と生活習慣との関連」 心臓 Vol.51(No.12): 1261-1268, 2019.  
日本循環器学会 第8回「心臓」賞 最優秀賞受賞
  - **学会発表**
    - 第92回日本産業衛生学会（口述発表1件、ポスター発表4件）
    - 第29回日本産業衛生学会全国協議会（ポスター発表4件）
  - **社外発表**
    - 2019/5/25 第92回日本産業衛生学会産業医フォーラム「産業医の勧告権について~事業主の立場から~」
    - 2019/10/18 神奈川健康づくり推進会議 産業保健フォーラム「富士通における“チームで取り組む産業保健活動”」
    - 2019/12/5 がん対策推進企業アクション 企業コンソーシアム「がん治療と就業の両立支援の事例」
    - 2020/2/20 厚生労働省 職場のメンタルヘルスシンポジウム「相談しやすい職場環境づくり」
  - **検討委員会などへの参画**
    - 厚生労働省 産業保健活動の多職種連携・チーム体制等に関する検討会委員
  - **産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れ**
    - 神奈川県医師会産業医部会研修会（50名）
    - 研修医地域医療研修（1病院3名）
    - 医学部早期体験実習（2校13名）
    - 医学部産業医現場実習（6校107名）
    - 看護学部地域看護学実習、統合看護実習（7校55名）
    - 企業における健康管理メンタルヘルス実習（1校17名）

## 人材育成・キャリアデザイン

### 目標

#### ありたい姿

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つくりだす。  
また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する。

#### 2022 年度目標

成長の実現と力を発揮できる機会の提供  
KPI：社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率 70%

## 方針

富士通は、2020 年度より人材育成方針を大幅に見直し、会社から一律の研修を提供する形から、社員一人ひとりの自律的な学び・成長を支援する、という方向へと舵を切りました。「富士通で働くと、どこよりも成長できる」、社員一人ひとりがそう思える会社となることを目指し、多様な人材がそれぞれの思いをもって学び、成長し、目指すキャリアをつかむことを支援していきます。会社として学びやキャリア選択の機会を拡充し、それらを活用する仕組みや仕掛けを整えるとともに、マネジメントも含めて組織的に社員一人ひとりの特性に応じた成長の支援に取り組んでいます。

## 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。また、社員の声を反映する仕組みとして、年に 1 回グローバルで実施する社員意識調査に加えてより高い頻度でシンプルに声を聞くパルスサーベイやアンケートなどを定期的の実施しています。人材開発部は、「全社人材戦略委員会」の方針および「社員の声」、双方を踏まえて重点施策を検討・実行するとともに、ビジネスリーダー育成を行っています。各部門の人材開発部は、部門ごとの戦略、ビジネスニーズを踏まえて強化すべきスキルや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。

## 人材育成体系

富士通および国内グループ会社は多様な社員一人ひとりが、自身のキャリア志向や強みに応じて学び、成長することを支援するため、いつでもどこでも学びたいことを選択して学ぶことを目指し、育成体系を刷新しています。従来は各階層を対象とした一律の必修研修を提供していましたが、基本的に必修研修は廃止とし、自身の特性や目指すジョブに応じて選択するかたちとしています。ただし、自律的な学び・成長の基礎となるキャリアオーナーシッププログラムや富士通パーソンとして重要となる知識や考え方については必修として受講を推進します。

## 人材育成体系



## 多様な“個”の成長支援

富士通および国内グループ社員を対象とし、多様な社員一人ひとりが、いつでもどこでも学び、成長していくことを支援するためのプラットフォームを2020年4月より提供しています。コンテンツは多種多様な社内外の情報・講座を随時更新し、例えば「Edge Talk」という動画では富士通および国内グループ会社の特定領域を極めた人材が実践知をストーリーとして語っており、組織の壁を超えた社内の学び合いを促進しています。また、個人の属性や目指すキャリアに応じたお勧めコンテンツやジョブのリコメンデーション、上司や本人に対する学びに関するデータ表示機能を搭載しており、社員一人ひとりが目指すキャリアやジョブに向けて何を学ぶかを計画したり、上司が部下の関心領域に応じて支援したりし易い環境を整えています。

## ビジネスリーダー育成

富士通では、社員の中長期的な成長の観点から、若手からミドルクラスを対象に、ポテンシャルの高い人材が自らリーダーシップを発揮し、さらなる成長を目指せる仕組みがあります。特に、イノベーションを創出できるリーダーを育成するため、未来シナリオを描き、多様な人材を巻き込み、新たなビジネスモデルやエコシステムを構想する力を高める実践的なプログラムを実施しています。また、次世代ビジネスリーダー育成のフラッグシップであるGKI (Global Knowledge Institute) については、2000年の創設以来、現CEOの時田を含む、国内外で400名を超える卒業生がおり、グローバルに活躍する経営リーダーを輩出し続けています。



GKI 社長セッション

## デジタル人材育成

デジタルトランスフォーメーション（DX）企業への変革を実現するため、富士通および国内グループ会社の全社員を対象として、DX や最新のテクノロジーに関連する知識・スキルの習得支援を強化しています。全社員へのガイドラインとしてDX 人材育成体系を策定し、各ロールに応じたDXリテラシー、テクノロジー、業種業務知識を提示し、多数の講座を提供することにより、社員が自らの業務に最も必要なDXスキルを習得することを支援しています。また、ビジネスへのインパクトをスピーディーにもたらすことを重視し、その日から業務に反映・活用可能なスキル習得のために、人材開発部門だけではなく、現場と連携して開発スキルの特定、講座開発に取り組んでいます。特にデザイン思考については、DXリテラシーの1つとして位置付け、スキルや行動の定着を図り、お客様のビジネス支援や富士通社内の改革に活用しています。

## 専門人材育成

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/Development\\_specialist.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/Development_specialist.pdf)

## キャリアデザイン支援

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支援しています。社員の思いに寄り添うキャリアオーナーシッププログラムやキャリア相談に加え、社内ポスティング制度、シニア層人材のキャリア支援など、キャリア選択の機会を拡充しています。2020 年度よりポスティング制度を大幅に拡大し、富士通グループ全体に募集ポジションを公開し、富士通グループ社員全員がそのポジションに応募・チャレンジすることができる仕組みとしています。これにより、社員は自身が実現したいキャリアプランを自律的に考え、本人の選択により異動や昇格を目指すことが可能となっています。上司は1on1による対話を通して、部下のキャリア志向や特性に応じて具体的なアドバイスや支援を行っています。これらを通し、会社全体として人材の流動化や多様性の向上、適所適材の実現を目指しています。

## 2019 年度実績

- 一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額（富士通および国内グループ会社、2018 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