



グローバルレスポンスブルビジネス

－ 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。



ウェルビーイング

ウェルビーイング

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

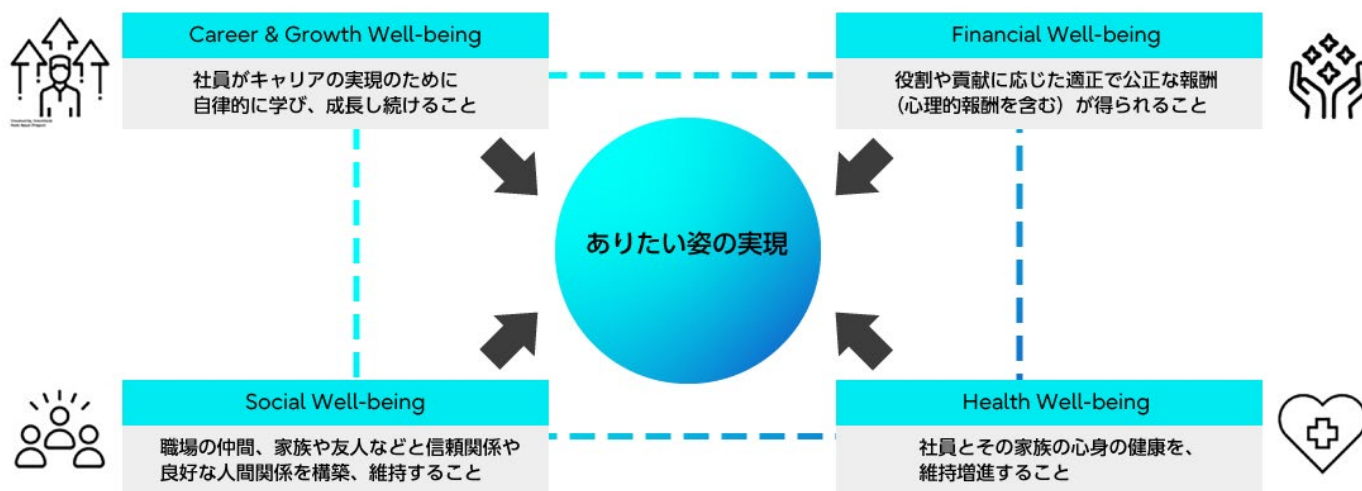
- 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71

成長の実現と力を発揮できる機会の提供

- 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア 70

当社では、ありたい姿実現に向けた活動を以下4つのカテゴリに分類し、各カテゴリごとに方針を定めてグローバルで活動を実践しています。

ウェルビーイングの4つのカテゴリ



[Career & Growth Wellbeing](#)

[Financial Wellbeing](#)

[Social Wellbeing](#)

[Health Wellbeing](#)

Career & Growth Wellbeing

方針

「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」という当社のパーパス実現に向け、社内外の多彩な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとして学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。当社で働く人材がそれぞれの想いをもってチャレンジできる企業文化の醸成を進め、社員の成長とキャリア実現においても世界でトップクラスの企業となることを目指しています。

推進体制

パーパスの実現に向け、グローバル一体となった人材育成施策を推進するための体制を構築しています。全社経営方針に対する人材育成を Engagement & Growth 統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成は各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。

また、各リージョンの人材開発部門と連携しながらグローバル共通でのナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながらあらゆる社員が学び、成長できるための支援を強化しています。なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担っています。

また、社員の声を反映する仕組みとして、エンゲージメントサーベイをグローバルに年2回実施し、組織単位の結果を社内に公開することで各組織の改善へのアクションに繋げています。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も定期的に実施しています。これらのデータを分析するとともに重点施策を明確化して実行し、さらにフィードバックを得るサイクルをまわしています。

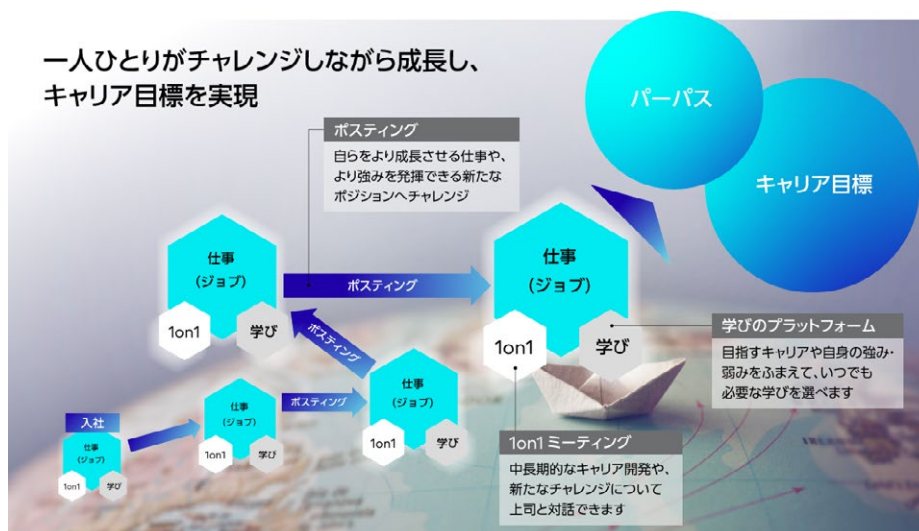
キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月より、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押しする「ジョブ型人材マネジメント」の考え方に基づく新たな人事制度を、国内グループに導入しました。これに伴い、社員のキャリアオーナーシップに基づく挑戦・成長の支援に向けて、各個人に着目した施策を実施しています。また、一人ひとりが自らのキャリアを定期的に振り返り、目指すキャリアを見つめ直す機会として各世代に対してキャリアオーナーシッププログラムを拡充しています。

挑戦の機会としては、グローバルでの社内ポスティング制度により富士通グループ社員全員が自身の目指すポジションへの異動や昇格にチャレンジすることができます。さらに社員の成長を支援する仕組みとして、学びのプラットフォーム上で社内外の多様な学習コンテンツをいつでもどこでも受講することができるとともに、習得したスキルを可

視化できる仕組みの整備を進めています。また、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。

2022年5月にはキャリアオーナーシップを全社で考えるためのオンライン社内イベント「Career Ownership Days」、6月にはSDGsやWellbeing、Fujitsu Uvanceをテーマとした、約13万人の富士通グループ社員向けのグローバル体型イベント「Fujitsu Learning Festival 2022」を開催するなど、社員がキャリアオーナーシップを発揮できるような取り組みを実施しています。



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

Fujitsu Uvance を支える取り組み

当社がサステナブルな世界の実現を目指して掲げている事業ブランド「Fujitsu Uvance」を進めるために、社会やお客様の課題に向き合い解決することができる専門性と変革実行力を備えた人材が求められています。様々な取り組みにより「Fujitsu Uvance」と当社パーパスの実現を人材面から支えています。

ビジネスプロデューサー変革プログラム

従来の業種別の営業職を、業種の枠を越えたクロスインダストリーでの新たなビジネスの創出を担うビジネスプロデューサーに変革すべく、国内グループの全営業職約 8,000 人を対象にスキルアップ・スキルチェンジ研修や保有スキルの見える化を実施しました。

Global FDE

「Global Fujitsu Distinguished Engineer」（以下、「Global FDE」）は、当社の技術の顔として、その卓越した技術力の活用によりお客様のビジネス課題を解決する先鋒を担います。富士通グループのエンジニアの最高峰としてグローバル共通の基準で認定され、当社の事業戦略や技術戦略の策定に参画します。

当社の新事業ブランド「Fujitsu Uvance」が掲げる将来の重要な技術領域である「ハイブリッド IT」「ネットワーク」「サイバーセキュリティ」「AI」「データ」「コンピューティング」「プロジェクトマネジメント」の7つの認定領域を設定し、2022 年度までにグローバル全体で 32 名の「Global FDE」を認定しました。

さらには、ジョブ型人事制度と連動させる形でビジネス戦略やお客様の価値創造に貢献しているエンジニアの処遇とキャリアパスとして位置付けていきます。

Global Strategic Partner Academy

本プログラムは、当社の戦略的なテクノロジーパートナーであり、世界中で活用されている最先端の IT サービスを提供している ServiceNow, Inc.、SAP SE、Microsoft Corporation の 3 社の協力のもとで実施され、3 社のサービスのスキルや知識を含む、最先端のデジタル技術やノウハウを習得可能な共通のプログラムをグローバルに展開し、専門性の高い知識やノウハウを身に付けた人材の増加を図っています。2021 年 12 月より開始し、これまでに 57 名の社員が本プログラムで身に着けた知識をもとにお客様に専門性の高い IT サービスを提供しています。

技術革新によるサステナブルな社会の実現を目指して長期的に人材へ投資するとともに、誰もがデジタル関連の業務へ挑戦可能な環境を創出し、当社やパートナー企業、お客様が一体となることで、デジタル技術の可能

性を最大限に引き出すことを目指します。デジタル技術に長けた人材の連携をグローバル規模で強化することで、お客様や社会における課題解決を支援していきます。

Fujitsu Innovation Circuit

Fujitsu Innovation Circuit は、誰もが挑戦の舞台に立つことができる会社になること、挑戦から何を学んだのかという会話や、挑戦している人たちへの応援が当たり前になされる会社になること、これからの富士通を牽引し、Uvance で目指す世界を実現していくイントラプレナー（社内起業家）を誕生させることを目標としています。

2021年11月より開始した Academy、Challenge の2つのステージでは米国バブソン大学のアントレプレナーシップ准教授山川恭弘氏の全面監修の下、アントレプレナーシップの学習と実践により、イントラプレナーを育成しており、第1期では455名が参加して企業のノウハウ・マインドを身に着けました。また、2022年4月からは参加対象を全世界に所属する富士通グループ社員13万人にグローバル展開しています。

2021 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）

全体平均	
年間平均学習時間 ※国内グループ全体	42.0 時間
年間教育金額 ※グローバル全体	81.7 千円

Financial Wellbeing

評価・処遇

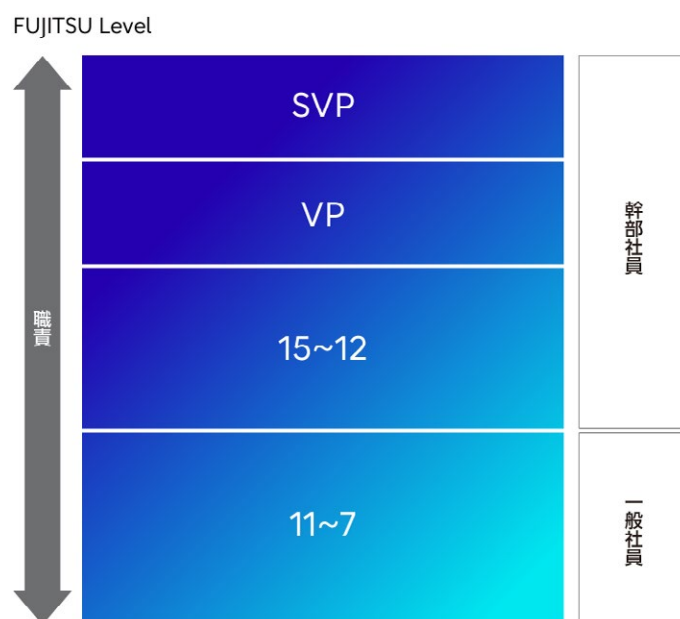
ジョブ型人材マネジメントへの変革とジョブ（職責）に基づく処遇

富士通および国内グループ会社ではジョブ型人材マネジメントへの変革に向けて人事制度改革を進めています。

2020年4月より、幹部社員ポジションを対象に、Job Description（職務記述書）を作成し、ジョブの明確化を行いました。2022年4月からは一般社員にまで対象を拡大しています。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）の大きさや重要性等を格付けし、報酬に反映しています。社会やお客様の抱える課題が次々と変化する中で、多様・多才な社員一人ひとりが高い意欲をもって価値創出に挑戦し、成長することを後押ししていくことを目的としています。あわせて、所属長からの推薦による昇格、異動ではなく、社員が自らのキャリア志向に沿って目指すべきジョブやポジションにエントリーするポスティングの仕組みを大幅に拡大するとともに、ポジションに最適な人材を社内のみからではなく社外からも適所適材の考え方にに基づき登用するキャリア採用も積極的に行っています。

「ジョブ」（職責）の大きさや重要性は、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格付けされます。これを FUJITSU Level と呼んでおり、この FUJITSU Level に応じて月俸を決定する仕組みとしています。

賞与については、FUJITSU Level15 以下においては評価に基づく賞与を支給します。VP 以上のエグゼクティブ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(注 1)・LTI(注 2)の仕組みを導入しています。



(注 1) Short Term Incentive : 単年度業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

(注 2) Long Term Incentive : 中長期業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

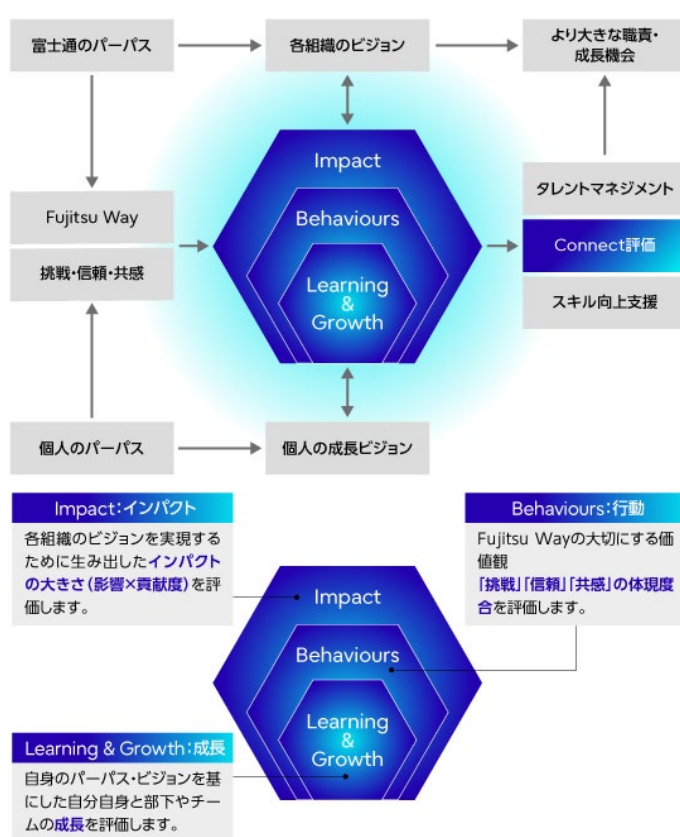
グローバル共通の評価制度の導入

グローバル共通の評価制度として 2020 年より FUJITSU Level VP 以上のエグゼクティブを対象に「Executive Performance Management」、2021 年度より順次、本年度からは全 FUJITSU Level 15 以下の社員を対象に「Connect」を導入いたしました。本評価制度を導入した目的は一人ひとりのチャレンジを促し、組織と個人の成長に繋げるためです。そのためにまず富士通のパーパス実現に向けて各組織で実現したい未来である「組織ビジョン」を描くことで、パーパスと社員の距離を縮め、社員一人ひとりのチャレンジを促します。また Fujitsu Way の「大切にしている価値観」の体現度合を評価項目の一つとすることで、パーパス実現に向けた行動変容に繋がります。

「Executive Performance Management」では Balanced Scorecard の手法を用い、「財務指標」「重点指標」「行動指標」の観点から評価をします。「財務指標」だけでなく、従業員エンゲージメントや顧客 NPS、DX 推進指標、環境関連指標、DE&I 関連といった「非財務指標」についても、「重点指標」や「行動指標」の枠組みの中で、バランスよく評価をします。

「Connect」では富士通のパーパス、組織ビジョン実現に向けた「インパクト」「行動」「成長」を評価します。(右図参照)

上司部下間での定期的なコミュニケーションの中でフィードバックを行うことで、行動変容や成長、インパクトの増大そして信頼関係構築し、評価の納得性へと繋がります。評価結果は賞与のみでなく組織の人材マネジメントに活用し、高評価の人にはより大きな職責や成長機会へのアサインを行います。



推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

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。

働き方の多様性や柔軟性が進む中で求められる福利厚生制度として社員のニーズに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな制度としてカフェテリアプラン(注3)「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、挑戦し、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、育児や介護への支援などのための様々な仕組みを設けています。

(注3) 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。

Social Wellbeing

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。

「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、ウェルビーイングを実現するコンセプトです。

場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

約8万人の国内グループ社員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現。

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態に。

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

社員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現。

Work Life Shift2.0の発表 ～一人ひとりのウェルビーイングに向き合うDX企業としての働き方へ～

2021年10月、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた真のHybrid Workの実現や、Lifeのさらなる充実などを目指し、「Work Life Shift 2.0」を発表しました。「Work Life Shift」を実施する中で見えてきた課題や社員の声を反映したもので、より進化した施策を展開しています。

1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

アフターコロナを見据えて、オフィスをこれまでのワークプレイスから、そこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスへ進化させ、リアルでのコミュニケーションを通じたコラボレーションをより多く生み出すような新たなオフィスの活用を実践し、リアルとバーチャルを組み合わせた真のHybrid Workへ推進。

2. DX企業としての働き方の進化

Hybrid Workを実践して得た様々な経験値をデータとして見える化し、プロダクティビティの向上に加えてクリエイティビティを高める働き方を追求。また、「Work Life Shift」のコンセプトに共感いただける企業や地方自治体とのコラボレーションをより一層加速させ、お客様や社会課題解決に貢献。

3. Work と Life のシナジー追求

柔軟な働き方になったことを活かして Life の側面もより充実させることで、相乗効果を生み出し、新たな価値創造につなげるとともに、従業員一人ひとりのウェルビーイングに向き合い、エンゲージメント向上の実現へ。

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

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。Work Life Shift の推進により、テレワーク勤務を基本とし、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ことで、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。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- ・ コアタイムのないフレックスタイム制、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
- ・ 年次休暇取得促進日を設ける
- ・ マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- ・ 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、一般社員はすべて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。

社内 SNS の活用

富士通グループでは、グローバルでの人と人のつながりを強化するために社内 SNS を活用し、多様・多才な社員が組織を超えたコミュニケーションを取ることを可能としています。コミュニティは多岐にわたっており、組織内コミュニケーション、新規ビジネスの企画、副業やワーケーションの促進、育児や介護などの Life を含めたキャリアに関する情報交換等、社員が自発的に参加して、組織を超えてコミュニケーションをとっています。

また、コミュニティで寄せられた意見・要望については、社員の声として人事施策や環境整備等の検討に活かしています。

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。

2021 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 16%、フレックスタイム勤務適用者 79% （富士通）

テレワーク実施率

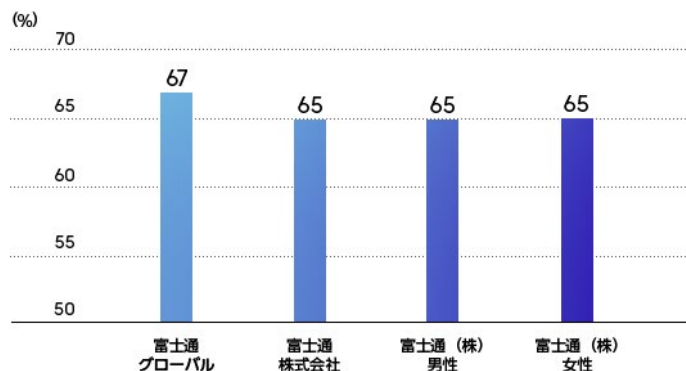
テレワーク実施率は約 80%

労働組合員比率

労働組合員比率 76.0% （富士通）

社員意識調査

エンゲージメントスコア

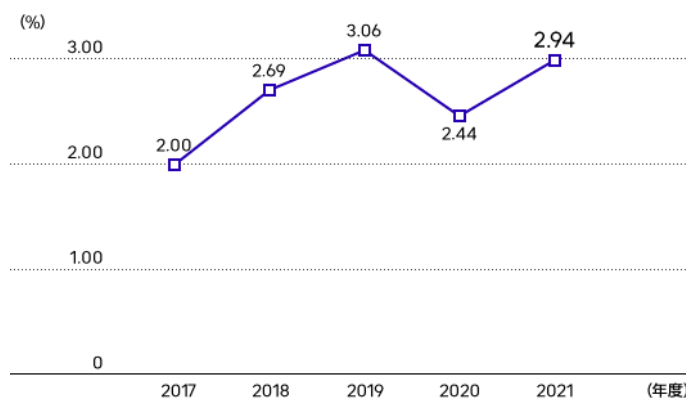


- 調査対象従業員数：国内グループ会社 91 社を含めた約 7 万人、海外 3.1 万人、合計 10.1 万人
- 回答率：国内 83%、海外 78%、合計 81%
- エンゲージメントスコア：65（富士通単体）

※スコアは、5 段階回答を肯定度 0/25/50/75/100 に係数換算した平均で算出

離職率

離職率の推移 (富士通)



Health Wellbeing

方針

テクノロジー企業である富士通にとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、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」ことをグローバル共通のサステナビリティ重要課題として設定し、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business）以下:GRB」の「ウェルビーイングーHealth Wellbeing」の活動として、「安全衛生」の活動と連携して推進しています。

国内では、「富士通グループ健康宣言」を制定し「健康経営の取り組み」として、GRB「ウェルビーイングーHealth Wellbeing」の活動を推進しています。社員と家族の健康の保持・増進、職場環境の整備に取り組むことで、生産性の向上、個人・組織の活性化、人材リテンション力の向上を図り、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを目指すことが、パーパスの実現につながるものと考えています。また、富士通の健康経営の取り組みによって得られた成果は、広く社会に公表するとともに、ICTの提供を通じて、社会課題の解決に貢献していきます。

> 富士通グループ健康宣言

健康経営の位置づけ



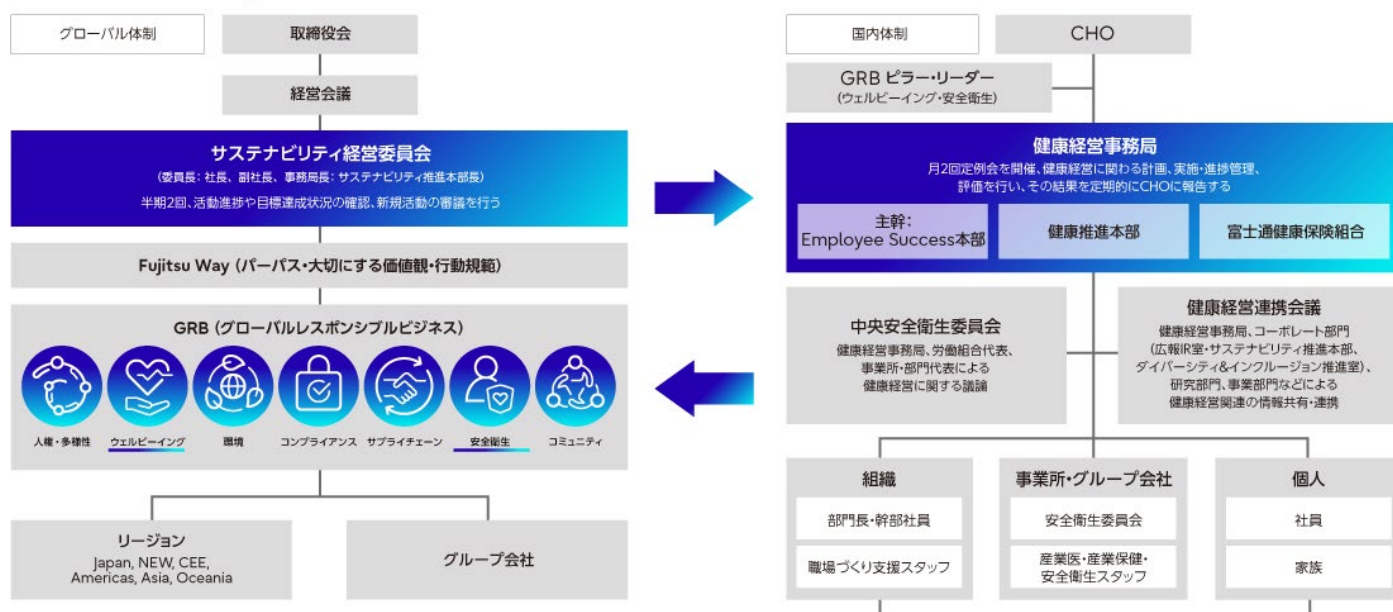
推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイング・Health Wellbeing」の活動は、各リージョン・グループ会社が、現地の法令・実態に合わせて取り組み、半期に1回開催される「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議が行われ、その結果は経営会議と取締役会に報告されます。

国内においては、経営トップが健康経営推進最高責任者(CHO)となり、その配下に健康経営事務局を設置、Employee Success本部・健康推進本部・富士通健康保険組合が事務局メンバーとなり、月2回定例会を開催し、健康関連データ・健康課題の分析、目標・指標の設定、計画立案、施策実行、進捗管理、評価・改善が行われ、その結果は、CHOに定期的に報告されます。施策の実行については、健康経営事務局が中心となり、事業所・グループ会社の安全衛生委員会、産業医、産業保健・安全衛生スタッフと一体となって、組織(部門長・幹部社員・職場づくり支援スタッフ)、個人(社員・家族)への働きかけを行っています。

健康経営の取り組みを推進する会議体としては、「中央安全衛生委員会」「健康経営連絡会議」の2つが設置され、「中央安全衛生委員会」では、労働組合代表と事業所・部門代表が情報共有と議論を行うことで、社員の意見を反映させています。また、「健康経営連絡会議」では、健康経営事務局とコーポレート部門、研究部門、事業部門が、当社の健康経営の取り組みや研究部門、事業部門の健康経営に関するビジネスへの取り組みについて双方向での情報共有を行い、健康経営をビジネスに反映するとともに、ICT技術の活用(実証実験など)を推進しています。

Health Well-being 推進体制



目標と実績

Health Wellbeingの取り組みは、「Career & Growth Wellbeing」「Financial Wellbeing」「Social Wellbeing」の取り組みと連携し、ありたい姿「すべての社員が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。」を目指して、2022年度目標を社員意識調査の「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71に設定し、各リージョン・グループ会社が取り組んでいます。

国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」「個人・組織活性化」「人材リテンション強化」に関わる5つ指標を設定し、それぞ

れの指標を改善・向上させるため、健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の5つの重点施策領域において、PDCA サイクルを回しながら取り組んでいます。

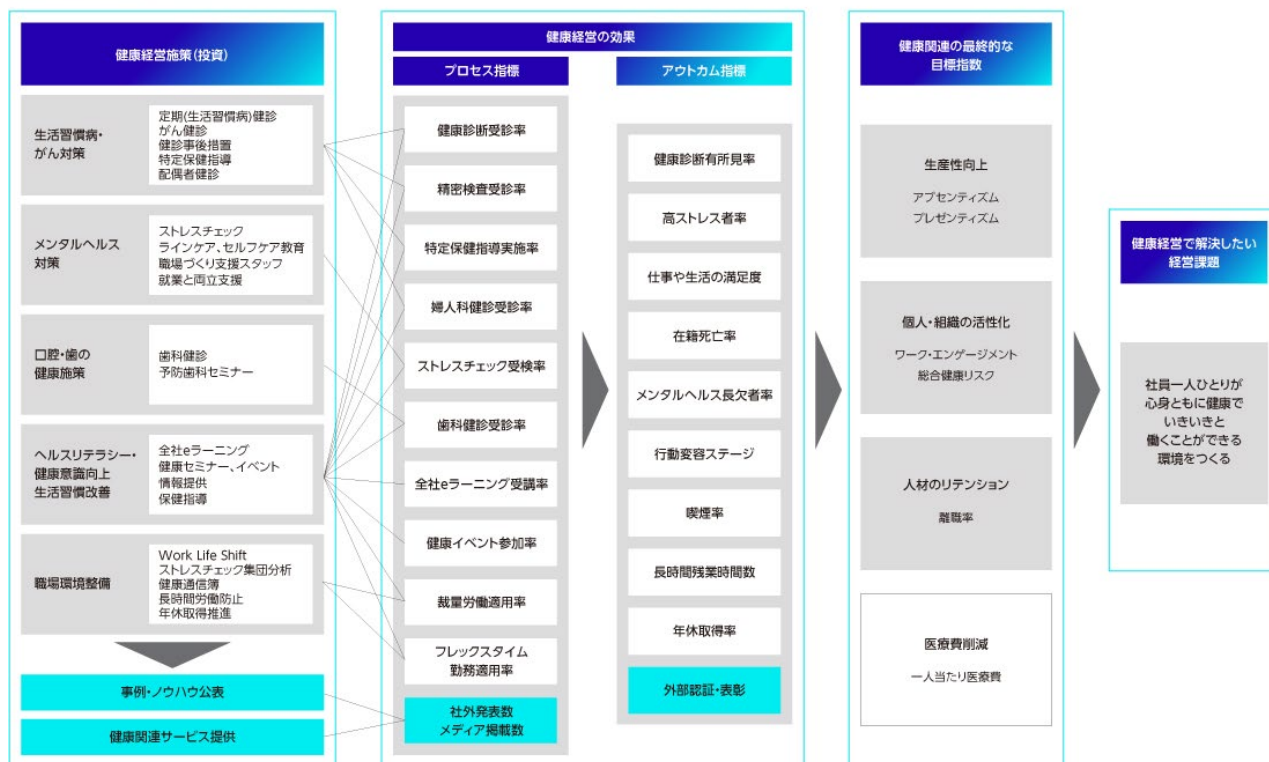
最終的な目標指標		2019 年度	2020 年度	2021 年度
生産性向上	アブセンティーズムの改善	1.41%	0.84%	1.32%
	プレゼンティーズムの改善	—	—	1.27%
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメントの向上	—	2.48	2.41
	総合健康リスクの改善	98	99	99
人材リテンション強化	離職率の改善	3.06%	2.44%	2.94%
(参考指標)	一人当たり医療費 内 被保険者	320,089 円 198,358 円	296,521 円 188,265 円	317,483 円 200,056 円

アブセンティーズム：(傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数) ×100 で算出

プレゼンティーズム：質問票による過去3ヵ月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1年間の損失割合を算出(2021年度より算出方法変更のため、2019、2020年度はデータなし)

ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点

健康経営戦略マップ



健康経営の効果__プロセス指標

重点施策	指標	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2023 年度 目標
生活習慣病・ がん対策	定期（生活習慣病）健康診断受診率	99.9%	99.9%	100%	100%
	定期健診後精密検査受診率	78.4%	78.8%	88.8%	90%
	特定保健指導 実施率 (注 1) (注 2)	36.9%	38.5%	32.8%	55.0%
	がん検診（乳がん・子宮頸がん） 受診率 (注 1)	59.4%	56.8%	59.0%	63.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	89.9%	84.4%	85.7%	94.0%
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率 (注 1)	48.7%	38.4%	37.8%	70.0%
ヘルスリテラシー・ 健康意識向上	全社 e-learning 受講率	93.7%	89.2%	(注 7)	100%
	健康イベント（ウォーキングイベン ト）参加率 (注 1)	25.1%	22.8%	30.4%	36.0%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	17.0%	18.0%	16.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	74.0%	77.0%	79.0%	—

健康経営の効果__アウトカム指標

	指標	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2023 年度 目標
在籍死亡の状況	在籍者死亡率（人口 10 万人対）	52.2 人	103.0 人	98.5 人	—
	標準化死亡率(SMR) (注 3)	52.2	64.4	55.3	—
疾病による休業の状 況	メンタルヘルス不調による欠勤・休職 者率 (注 4)	1.81%	1.63%	2.09%	1.50%
	その他の疾患による欠勤・休職者率 (注 5)	0.45%	0.39%	0.35%	0.30%
健康診断結果	メタボ該当率 (注 1)	17.5%	19.4%	19.9%	12.9%
	高リスク者率 (注 1) (注 6)	1.3%	1.3%	1.5%	0.6%
ストレスチェック 結果	仕事や生活の満足度	19.4%	21.2%	22.7%	25.0%
	高ストレス者率	11.2%	10.0%	9.9%	8.0%
生活習慣・健康行動の 状況	喫煙率	20.6%	18.5%	16.5%	20.0%
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	41.5%	43.6%	43.8%	55.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	22.2 時間	23.4 時間	22.0 時間	—
	年次有給休暇取得率	77.1%	65.4%	69.4%	—

- (注 1) の指標については、富士通健康保険組合被保険者を対象、それ以外は、富士通株式会社社員を対象
 (注 2) 前年度健康診断結果に基づく特定保健指導対象者に対して、当年 10 月までに特定保健指導を実施した率
 (注 3) 標準化死亡率(SMR)：日本全体の死亡数に対して、死亡数がどの程度であったかを 100 を基準に指標化したもの
 (注 4) 年度内のメンタルヘルス不調による 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
 (注 5) 年度内のメンタルヘルス不調以外による 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
 (注 6) 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 7) 2021 年度は新型コロナウイルスワクチン職場接種実施のため、全社 e-learning は延伸

指標の検証事例

- 働き方 [「Work Life Shift」](#) とストレス、健康リスクの関係

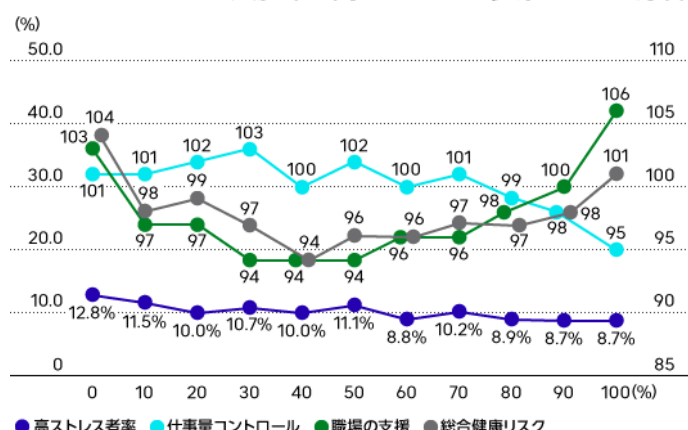
ストレスチェックによる高ストレス者率は、2019 年 11.2%、2020 年度 10.0%、2021 年度 9.9%と改善傾向にあります。

テレワークの実施率と高ストレス者率、健康リスクの分析をみると、テレワークの実施率が高くなると高ストレス者率が低くなっていることがわかります。一方、総合健康リスクをみるとテレワーク実施率との関係は U 字型となっており、テレワーク実施率が低いグループでは、仕事の量・コントロールリスク、職場の支援リスクともに高くなっている。テレワーク実施率が高くなると仕事の量・コントロールリスクは低くなりますが、テレワーク実施率が 90%を超えると職場の支援リスクが高くなっています。(グラフ 1)

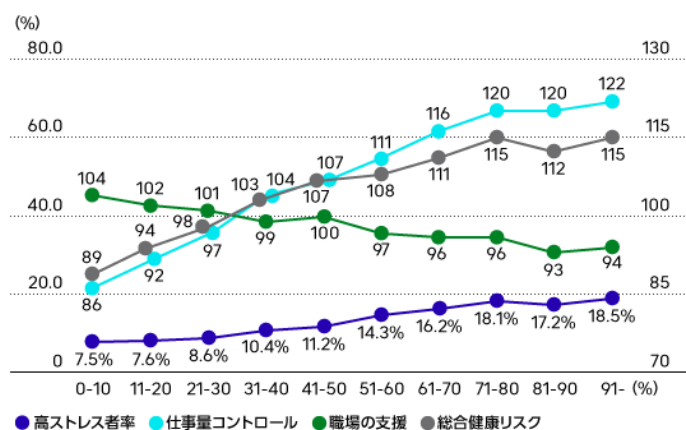
長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析をみると、残業時間が長くなるほど、仕事の量・コントロールリスクが高くなり、総合健康リスクが高くなることが示されています。(グラフ 2)

この分析結果は、テレワークの活用による業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用する最適な働き方、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた Hybrid Work の実現し、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態の積極的な活用により長時間残業を削減することで、ストレス、健康リスクを低減できることを示唆しており、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」をさらに推進しています。

グラフ1 テレワーク実施率と高ストレス者・健康リスクの分析



グラフ2 長時間残業と高ストレス者・健康リスクの分析

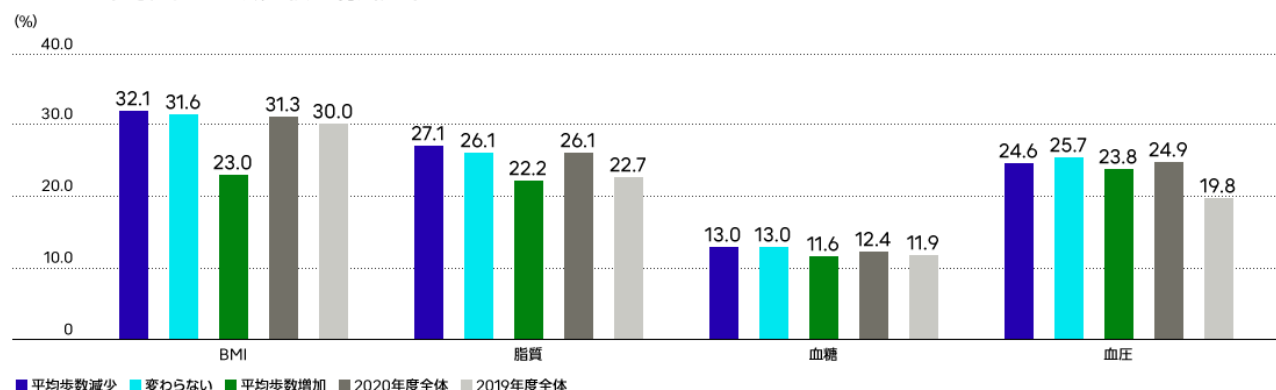


- 生活習慣の変化と検査有所見率

2020 年度健康診断の生活習慣病関連の検査有所見率は、2019 年度比較して、BMI が+1.3%、脂質が+3.4%、血糖が+0.5%、血圧が+3.9%と大幅に悪化しました。この要因として、新型コロナウイルス感染症の流行拡大による生活習慣および働き方の変化による身体活動量の減少が影響していることを検証するため、1日の平均歩数が2019年度と2020年度を比較して、減少した群、変わらない群、増加した群の3群に分けて、検査有所見率を分析したところ、1日の平

均歩数が増加した群は、減少した群、変わらない群と比較して、すべての検査項目において、2020 年度の有所見率が有意に少ないことが確認できました。これは、日常生活における歩行が、生活習慣病の予防・改善に有効であることを示しており、全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」などを通じて、日常生活の中への運動習慣の定着を推進していきます。

グラフ3 平均歩数の増減と検査有所見率



このような分析結果は、健康動態データ（健康診断データ、休業状況など）、ストレスチェック結果とともにポータルサイトや社内報を通じて、全社員に公開しています。

主なグローバルでの取り組み

Fujitsu Learning Festival2022

グローバル全社員 13 万人とその家族を対象に、2022 年度は SDGs with Wellbeing テーマに、各リージョンおよびグループ会社で取り組んでいるウェルビーイングの実践例の紹介やウェルビーイング関連のセミナーを開催しています。そして、Festival 期間中は、グローバル一体で日常生活の中で歩くことを意識し、一步一步が SDGs 貢献のための寄付につながるグローバルウォーキングイベントを行っています。

Northern & Western Europe の取り組み

Northern & Western Europe では、外部機関と提携し、2021 年 10 月から 12 月にチームベースのアクティビティ・チャレンジを実施し、1,126 名の社員が参加、参加者のうちの 88%の人が毎日チャレンジアプリに取り組み、そして、48%の人がアプリを通じて同僚とソーシャルに繋がりをもちました。



Global Delivery Centers の取り組み

Global Delivery Centers では、ニューノーマルな環境のもと、多くの社員が気分の浮き沈みを経験することになり、社員の健康を維持・増進し続けるために、2021 年より Employee Assistance Program (EAP) を外部機関と提携して実施しています。EAP では、家庭や職場での生活、健康など一般的なウェルビーイングに影響を及ぼす可能性のある公私の問題に対処してもらうために、世界各国から招聘した心理学の専門家がトレーニングを開催し、2021 年度は 3,499 名が参加しました。また、EAP の一環として社員やその家族が無料で外部のカウンセラーを利用し、専門家の支援を受けて精神的・感情的な問題に対処できるようにしています。



主な国内での取り組み

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

がん対策

がん対策としては、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。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と連携し、女性全員を対象として実施・費用補助をしています。また、胃がん検診としては、35 歳時にピロリ菌抗体検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。

また、グループ全社員に e-learning 「がん予防と両立支援」を実施し、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・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にも e-learning 教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・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、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。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。また、健康保険組合においても電話、WEBでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。

富士通グループの独自制度として、健康でいきいきと働ける職場づくりを推進するため、職場ごとに「職場づくり支援スタッフ」を任命・配置し、幹部社員と一体となって、職場マネジメント課題の解決、社員の勤務状況や日常のコミュニケーションからの不調者の早期発見、健康管理・人事部門との連携による早期対応を行っています。

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、集団分析結果をエンゲージメント調査など他の社内調査と統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康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

> [Work Life Shift](#)

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じた QOL（Quality of life）に大きく影響することから、重要な健康課題の一つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。

- 歯科検診
25、30、35、40 歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー
JOF（注 8）と連携して、予防歯科セミナー「令和時代の予防歯科」を開催し、むし歯（う蝕）・歯周病の病因論、歯科受診の方法、セルフケアの方法など、KEEP28（注 9）を目指した知識普及を行っています。

（注 8） [社団法人 JOF@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#)
（注 9） 「KEEP28」は、JOF が推進している歯が生えそろってから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導や e-learning・幹部社員研修・全社セミナーなどの各種健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベント、そして社内報やポータルサイトを通じた情報提供などを通して、社員のヘルスリテラシー・健康意識の向上、健康行動の定着を図っています。

健康教育

- 全社 e-learning：年 1 回、富士通および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-learning により知識の習得と健康意識の向上を図っています。
- 一般社員：入社時・ジョブ変更時にセルフケアに関する教育を e-learning で実施しています。
- 幹部社員：幹部社員登用時および 3 年に 1 回、ピープル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国内グループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。
- 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。

※ 詳細は、[2021 年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

健康イベント

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
日常生活の中に運動習慣を定着させ、健康意識の向上を図るため、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・個人で競う全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」を富士通および国内グループ会社全体で実施しています。平均歩数上位者、1 日平均 6,000 歩達成のチーム、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。

また、Fujitsu Learning Festival2022 において、Festival 期間中はグローバル一体で日常生活の中で歩くことを意識し、一步一步が SDGs 貢献のための寄付につながるグローバルウォーキングイベントを行っています。

- 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を実施し、禁煙を推進するとともに、喫煙者も非喫煙者も喫煙・健康について考える機会を提供しています。禁煙を達成したチームには達成インセンティブが進呈されます。

- 食育イベント「みんなで食育 DAY」
毎月 19 日を「食育 DAY」とし、食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、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。

- オンラインフィットネス
ニューノーマルにおいて在宅勤務が主体となっている中で、社員の健康維持を推進するためスポーツクラブのオンラインサービスを提供しています。

※ 詳細は、[2021 年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

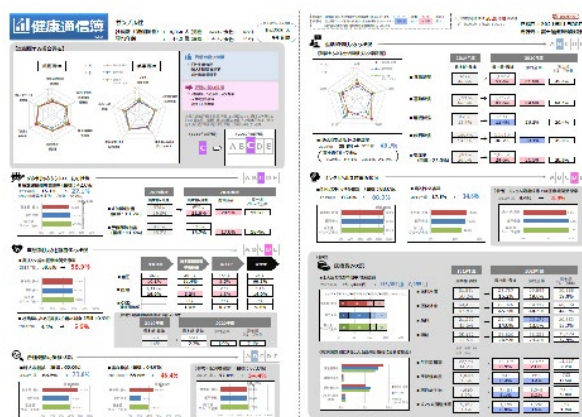


「みんなで食育 DAY」コラム

職場環境整備

富士通グループでは、所属・会社単位での社員の健康状態や健康づくりへの取り組み状況等をグループ全体と比較したデータを見える化した「健康通信簿」を社員意識調査、ストレスチェックの集団分析結果と併せて経営層にフィードバックし、社員の健康状況についての課題を共有するとともに経営層、職場と一体となった職場環境整備に取り組んでいます。

また、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。Work Life Shiftの推進により、テレワーク勤務を基本とし、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ことで、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。



「健康通信簿」サンプル

喫煙対策

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低減を図るため、2020年10月から事業所内において完全禁煙を実施しています。

また、喫煙者の禁煙をサポートするために、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。

女性の健康への取り組み

女性特有の健康課題に対して、女性の健康に関する知識向上や女性を取り巻く健康課題に対する理解・関心の醸成を図るため教育・情報提供、専用の相談窓口の設置、女性特有のがん検診の実施・費用補助などを行い、女性がいいきいきと働くことができる職場づくりを推進しています。

- ・ イン트라ネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- ・ 毎年10月のピンクリボンデー、3月の女性の健康週間に合わせて、女性の健康に関するセミナーをグループ全員に対してオンライン形式で配信しています。対象者を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、女性社員の活躍を支援しています。
- ・ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策と連携し、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に開催される育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。



女性の健康ポータルサイト

- ・ 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、女性社員全員を対象として、自己負担なしで受診することができます。会社の法定健康診断とセットでの受診や契約医療機関での受診、かかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。

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、「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。



療養期間の過ごし方

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

富士通グループでは、社長を本部長とする中央感染症対策本部を設置してすべての情報を一元管理し、総務部門、人事部門、健康管理部門が一体となって、新型コロナウイルス感染症の対策を講じています。

- ・ 相談
オンライン相談・メール相談の専用窓口を設置し、社員自身やその家族が健康に不安を感じている場合の不安解消、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。
- ・ 情報提供・教育
新型コロナウイルス対策サイト（中央対策本部／健康推進本部）を設置し、新型コロナウイルス感染症に関する対応方針、新型コロナウイルス感染症に関する知識・最新情報、テレワークにおける健康上の留意点（快適なテレワークの過ごし方、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提供しています。
- ・ 働き方
働き方については、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を徹底し、新型コロナウイルスの感染防止に努めています。
- ・ [「テレワーク等による出勤者数の削減に関する実施状況について」](#)
職域接種コロナワクチンの接種の加速化を図り、地域医療の負担軽減に貢献するため、川崎工場、OsakaHub、小山工場、長野工場の4カ所で、富士通グループ社員の4割を超える約3万3千名のワクチン接種をすべて社内スタッフのみで実施しました。

> [「新型コロナウイルスワクチンの接種について」](#)

FUJITSU 頭痛プロジェクト

～世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定～

富士通は、2022 年 3 月、国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）[（注 10）](#) より企業として世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定されました。労働現場では、周囲からの理解不足により頭痛は軽視される傾向があります。そのため、片頭痛をはじめ緊張型頭痛などの慢性頭痛を持つ社員が頭痛発作に耐えながら就労を続けるケースが多く、生産性や Quality of Life（以下、QOL）の著しい低下が起きています。当社はこれらの問題を解決するために、頭痛による支障度の正しい理解およびその改善に向けた職場や社員の教育や、頭痛に悩んでいる社員への頭痛対策プログラムを開発し、実施しました。これらの取り組みが、企業における頭痛対策のモデルケースとして、国際頭痛学会に評価されました。



「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定証

<背景>

日本全体でも片頭痛は有病率が高く、多くの方がその痛みに悩み、その痛みは生産性や QOL の低下を引き起こしています。一方、患者本人も含め、世間では頭痛は軽視されている傾向があり、適切な対処や治療が行われていないことが大きな問題であると言われています。

そこで、2018 年 6 月に当社は、国際頭痛学会、世界保健機関（以下、WHO）、日本頭痛学会との 4 者共同研究として、当社社内において「職場における慢性頭痛による就業への支障度調査」を実施しました。その結果、調査対象の約 2,500 人のうち、85%が頭痛を自覚していました。また、頭痛を自覚している社員のうち、84%は治療を受けた経験がありませんでした。さらに、頭痛による休業やパフォーマンス低下における当社が受ける経済的損失は、慢性頭痛のある社員 1 人当たり平均年間 10 万円（片頭痛では年間 26 万円）、全社員に換算すると年間 26 億円と、社員全体の年間給与支給総額の約 1%に相当することが判明しました。また、慢性頭痛のある社員の健康関連 QOL 尺度 [（注 11）](#) は、日本全体の標準よりも低下していることが明らかになり、頭痛による仕事や生活への支障度は予想以上に深刻で、当社が頭痛対策プログラム「FUJITSU 頭痛プロジェクト」に取り組むきっかけとなりました。

<「FUJITSU 頭痛プロジェクト」概要>

2018 年の共同研究結果（職場における慢性頭痛による就業への支障度調査）を踏まえ、2019 年度から国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）、日本頭痛学会との 3 者共同で、「FUJITSU 頭痛プロジェクト」のプログラムを開発しました。e-learning 受講による国内の当社グループ社員への頭痛に関する正しい知識の習得を起点

富士通における頭痛の実態調査結果

- 頭痛による休業やパフォーマンス低下による損失は、**頭痛 1 人当たり年間約 10 万円**
- 片頭痛患者（緊張型合併含む）では、**頭痛患者 1 人当たり年間約 26 万円**と経済的損失が大きい
- 富士通（株）では、**年間 2,604 百万円** これは年間給与支給総額の 1.1%に相当
- 緊張型頭痛は片頭痛と比べると 1 人当たりの経済的損失は約 4.5 万円と小さいが有病率が 5.3%と高い



図 2 慢性頭痛による休業やパフォーマンスの低下による経済的損失を試算した結果

に、頭痛患者へのビデオセミナー、専門医とのオンライン頭痛相談、頭痛体操などを実施しました。本取り組みを通じて、頭痛改善による、仕事の生産性やQOLの向上を図るとともに、頭痛患者が安心して働きやすい職場づくりを推進しています。

1. プロジェクト実施期間：2019年7月～2022年2月
2. 対象者：国内の当社グループ社員 約7万人
3. 実施内容：e-learning およびオンデマンド形式のビデオセミナー、オンライン頭痛相談など

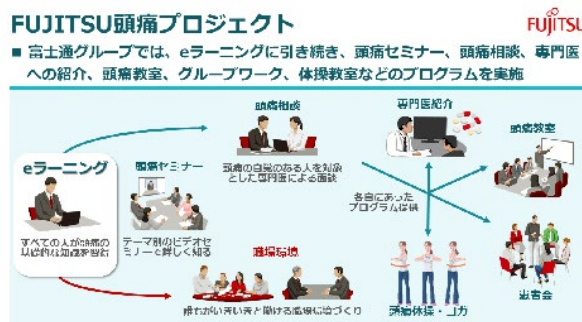


図3 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の概要

<今後の展開>

- ・「FUJITSU 頭痛プロジェクト」のプログラムの海外リージョンへの展開として、e-learning 教材（英語版）の公開、頭痛セミナーのグローバル全社員への提供を行っています。
- ・当社と国際頭痛学会、日本頭痛学会は「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の実施結果をもとに、本プロジェクトを分析し、慢性頭痛への理解と認知度がいかに向上したか、さらに頭痛による負担や生産性の低下にどの程度の改善が見られたかについて検証していきます。
- ・「FUJITSU 頭痛プロジェクト」において開発した頭痛対策プログラムは、IHS-GPAC を通じて公開しています。

(注 10) 国際頭痛学会の世界患者支援連合 (IHS-GPAC)

国際頭痛学会は頭痛の研究、臨床、教育のために 1981 年に設立された英国に事務局をもつ学術団体。

世界患者支援連合は世界および地域の頭痛学会、神経学会、疼痛学会と共同で患者支援活動を行う。また行政、患者会、頭痛専門医とも連携して活動。

(注 11) 健康関連 QOL 尺度：疾患や治療が、患者の主観的健康感（メンタルヘルス、活力、痛みなど）や、毎日行っている仕事、家事、家庭生活、レジャー、社会活動にどのようなインパクトを与えているか、これを定量化したもの。

<関連資料>

- > [「FUJITSU 頭痛プロジェクトについて」\(3.25MB / 24 ページ\)](#)
- > [YouTube 「富士通 認定証授与式・記者会見」](#)

社外評価

健康経営優良法人 2022～ホワイト 500～

富士通は経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～ホワイト 500～」に 6 年連続で認定されています。これらは、当社が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題のひとつと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。

国内グループ会社においては、「ホワイト 500（上位 500 法人）」に 3 社、「大規模法人部門」に 9 社、「中小規模部門」で 4 社が認定されました。

※社名は認定時のもの（2022 年 3 月 9 日時点）

- ・ 大規模法人部門（ホワイト 500）：富士通コミュニケーションサービス(株)、富士通ネットワークソリューションズ(株)、(株)島根富士通
- ・ 大規模法人部門：富士通クラウドテクノロジーズ(株)、(株)富士通エフサス、(株)富士通ラーニングメディア、富士通 Japan(株)、新光電気工業(株)、富士通フロンテック(株)、(株)ジー・サーチ、富士通 IT マネジメントパートナーズ(株)
- ・ 中小規模法人部門：富士通アイソテック(株)、(株)モバイルテクノ、(株)富士通バンキングソリューションズ、(株)ベストライフ・プロモーション



2021 年 3 月がん対策推進優良企業表彰受賞

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 [\(注 12\)](#)」の令和二年度がん対策推進優良企業表彰を 2 年連続で受賞しました。

(注 12) 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）

世界で初めて、「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」に認定

－ 2021 年以前の表彰など

2021 年 3 月 「健康経営銘柄 2021」選定

2021 年 10 月 女性からだ会議®大賞 2020 優秀賞受賞

2020 年 3 月 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

健康経営普及の取り組み・社会貢献

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、健康経営の普及、社会全体の健康課題の解決に貢献しています。また、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健人材の育成に貢献しています。

- ・ がん e-learning 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-learning「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、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しており、2021 年度末現在で、5,845 名が受講しています。
- ・ がん検診の効果測定への協力
東京大学病院の中川特任教授および国立がん研究センターと連携し、「セプト分析によるがん検診の効果測定」のための、実証に協力しています。
- ・ [片頭痛改善プログラムの国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）との共同開発](#)
- ・ その他の社外発表等については、[2021 年度実績 健康経営の普及・社会貢献](#)をご覧ください。

健康経営関連サービス

富士通グループでは、社会全体の「健康」に対して、病院向け、診療所向け、介護事業者向けソリューション、健康情報ソリューション、地域医療ネットワークなど[ヘルスケアソリューション](#)の提供を通じて貢献しています。

また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、ひとり一人の意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

2021 年度実績

健康教育

- 研修・教育

区分	テーマ	実施形態	2023 年度目標	受講者数
全社 e-learning	「頭痛の正しい知識と対処法」	e-learning	国内グループ会社 社員全員	73,432 名
一般社員教育	入社時 健康教育	e-learning	国内新入社員全員	1,504 名
幹部社員教育	職場マネジメント研修	e-learning	国内幹部社員全員	13,846 名
選択教育	ストレスチェック後のセルフケア研修	e-learning	国内社員全員	3,000 名

- 全社セミナー

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2021 年 4 月 22 日	予防歯科セミナー 「令和時代の予防歯科」～予防歯科について概論～	アップデンタルセンター 歯科医師 畑 慎太郎先生	3,000 名	760 名
2022 年 2 月 4 日	食育セミナー 「時間栄養学 2」 ～体質改善・体調管理・パフォーマンスの向上に繋がる食べ方の法則～	早稲田大学 時間栄養学研究所 招聘研究員 古谷 彰子先生	1,174 名	65 名
2022 年 3 月 2 日	女性健康セミナー 「つい言いたくなる、【新】HPV ワクチンのホントの話」	大阪大学大学院医学系 研究科 産科学婦人科学 上田 豊先生	796 名	158 名
2021 年 12 月 14 日	健康保険組合セミナー 「メンタルタフネスセミナー」	ルネサンス	526 名	2,291 名

健康イベント

- ・ 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

実施時期	参加チーム数	参加者数	参加率
2021 年秋	5,205 チーム	29,589 名	30.4%
2021 年春	4,283 チーム	24,863 名	25.0%
2020 年秋	3,866 チーム	22,463 名	22.8%
2020 年春	新型コロナウイルス感染症流行のため中止		
2019 年秋	4,094 チーム	25,018 名	25.1%
2019 年春	3,456 チーム	19,463 名	19.3%
2018 年秋	2,662 チーム	15,589 名	15.2%
2018 年春	1,476 チーム	7,328 名	7.0%

- ・ 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」

実施時期	参加チーム数	喫煙者数	サポーター数	成功者数（率）
2021 年	65 チーム	65 名	177 名	50 名(76.9%)
2020 年	193 チーム	193 名	441 名	141 名(73.1%)
2019 年	249 チーム	249 名	599 名	201 名(80.7%)
2018 年	430 チーム	430 名	1,060 名	300 名(69.8%)

- ・ オンラインフィットネス（健康保険組合）

登録者数	被保険者	被扶養者	合計	申込プログラム数
2021 年 2～4 月	2,733 名	288 名	3,061 名	39,920 件
2021 年 8～10 月	2,106 名	328 名	2,434 名	30,440 件

健康経営の普及・社会貢献

- ・ 社外発表（講演・学会発表・記事投稿）

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
講演	2021 年 5 月 20 日	第 94 回日本産業衛生学会 産業医フォーラム	ニューノーマルにおける新たな働き方と健康経営
講演	2021 年 5 月 21 日	第 94 回日本産業衛生学会 産業看護フォーラム	働き方最前線 テレワークで働く社員への健康支援

講演	2021年6月18日	NPO 法人健康開発科学研究会 2021 フォーラム	“ウィズコロナ”産業保健のさらなる発展の梃子に 今後の産業保健の在り方～コロナ禍における産業保健活動の経験から～
講演	2021年9月4日	第1回日本産業衛生学会産業看護部会学術集会メインシンポジウム	産業保健看護職への期待～事業者の立場から
講演	2021年9月21日	日本地域看護学会第24回学術集会 パネルディスカッション	コロナ禍が進めた働き方改革～新たな働き方と産業保健看護活動～
講演	2021年9月25日	第59回健康管理研究協議会総会	With コロナ時代の新しい働き方
講演	2021年11月21日	第28回日本産業精神保健学会産業看護職部シンポジウム	危機による分断を防ぐために～どのように組織を支援するか～
講演	2021年11月30日	FJJ メンタルヘルスセミナー	富士通におけるストレスチェックの新たなデータ活用
講演	2021年12月12日	第1回日本公認心理師学会自主企画シンポジウム	様々な分野でアディクションの視点をどう生かすか
講演	2021年12月16日	埼玉障害者職業センター事業主支援ワークショップ	テレワークとメンタルヘルス
講演	2021年12月21日	第80回日本公衆衛生学会総会	コロナ禍における地域実習と新人育成における実践と（課題）今後の連携について考える～産業保健現場より（コロナ禍で新入社員を迎えた経験から）～
講演	2022年1月9日	第10回日本公衆衛生看護学会学術集会ワークショップ世話人代表	ニューノーマル時代の「私たちの働き方改革」～自分らしく働くということ～
講演	2022年3月25日	第29回日本産業ストレス学会シンポジウム	事例（発達障害）の進展に沿って多職種連携を考える
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	メンタル疾患による休業者に対するリワークプログラムの有効性について（続報）
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	メンタル不調者を持つ職場上司との連携
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	急激に変化した在宅勤務の実態と健康への影響について～アンケート調査より～
学会発表	2021年12月3-5日	第31回日本産業衛生学会全国協議会	便検査の未提出者への介入 ～アンケート調査より～
寄稿	2021年4月20日	産業精神保健 第29巻第2号（一般社団法人 日本産業精神保健学会）	過重労働対策と高ストレス者面談指導等に関する工夫、連携～産業保健師の視点から
寄稿	2021年6月21日	健康開発 第25巻第4号（健康開発科学研究会）	“コロナ”と私達の生活「食事」と「マスク」考
寄稿	2021年9月1日	安全と健康 第72巻第9号（中央労働災害防止協会）	特集ウィズコロナ時代のメンタルヘルスケア 「精神疾患を抱える従業員のケア」
寄稿	2022年2月22日	健康管理 2022年3月号（保健文化社）	With コロナ時代の新しい働き方—“Work Life Shift”から描く未来予想図—

- 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	講師
2021年6月15日	お知らせ	新型コロナワクチンの接種について
2021年9月1日	お知らせ	テレワーク等による出勤者数の削減に関する実施状況について
2021年11月4日	プレスリリース	健康経営の効果予測が可能な「LifeMark 健康経営ソリューション」を販売開始
2022年3月2日	プレスリリース	世界初、国際頭痛学会の世界患者支援連合より頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定
2022年3月23日	プレスリリース	富士通、6年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

- 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣

主幹	委員会・検討会名	役職等
公益社団法人 Well-being for Planet Earth 株式会社日本経済新聞社	Well-being Initiative	Gold plan メンバー
厚生労働省	ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業検討会	検討委員
中央災害防止協会	「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」見直しに関する検討委員会	検討委員
がん対策推進企業アクション	がん対策推進企業アクション アドバイザリーボード会議	オブザーバー
一般社団法人日本産業保健師会		代表理事
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

- 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れ

対象者	委員会・検討会名	受入れ人数
研修医	地域医療研修	1病院 9名
医学部生	早期体験実習	1校 8名
医学部生	産業医現場実習	2校 55名
看護学部生	地域看護学実習、統合看護実習	2校 12名
看護学部生	看護学部	7校 110名