



## 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。



ウェルビーイング

# ウェルビーイング

## 目標

### ありたい姿

仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている。

### 2025 年度目標

社員一人ひとりが自分の Well-being を理解し、語るができる

- ウェルビーイング
  - ・ 理解浸透に向けて、Global に Well-being に関するメッセージの発信
  - ・ Well-being に関する指標開発
- 安全衛生
  - ・ 重大な災害発生件数：ゼロ

### 2022 年度までの目標

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

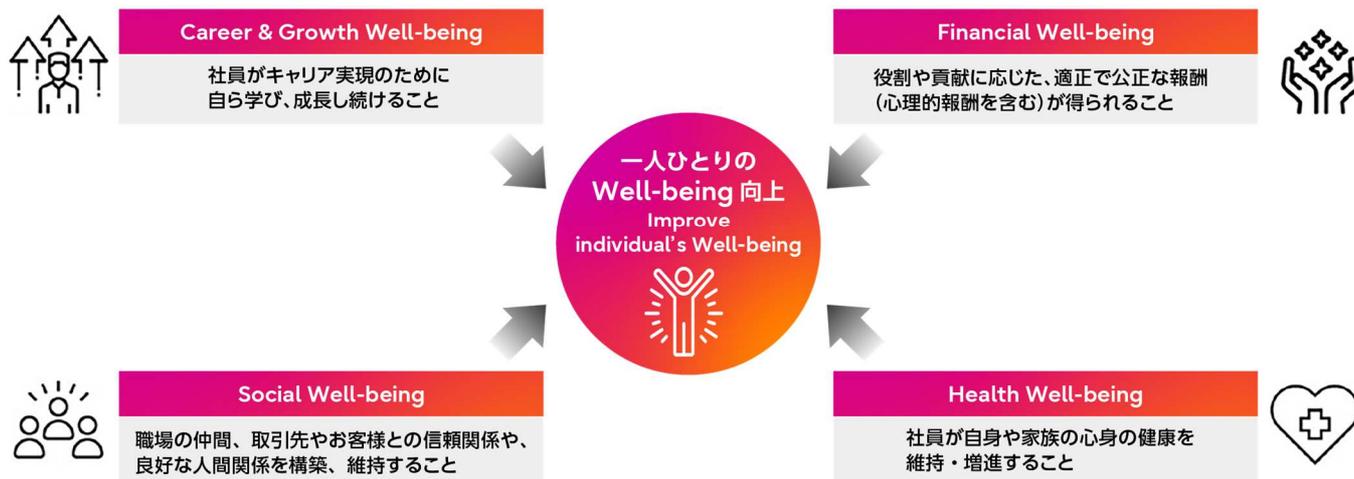
※ 効果的な活動を実践できるように安全衛生ピラーとウェルビーイングピラーを統合しました。

## 富士通グループが考える Well-being とは

当社では、事業活動の源泉である人に焦点を当てた Well-being を、経営における最重要課題の 1 つと位置づけています。富士通グループが考える Well-being とは『仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている状態』としています。瞬間的に幸福を感じる Happy に対して Well-being はより持続的な幸福としており、また、Well-being は個人の視点で「幸せである」と実感できることが大切であると考えています。

社員が Well-being の状態にあるために重要と考える 4 つのカテゴリーを設けています。置かれている状況は人それぞれであることから、どのカテゴリーに重きを置くかは一人ひとり異なりますが、これらの要素が満たされているとき、私たちは Well-being が実現されている状態に近づくことができると考えています。

### 富士通の考える Well-being を構成する 4 つのカテゴリ

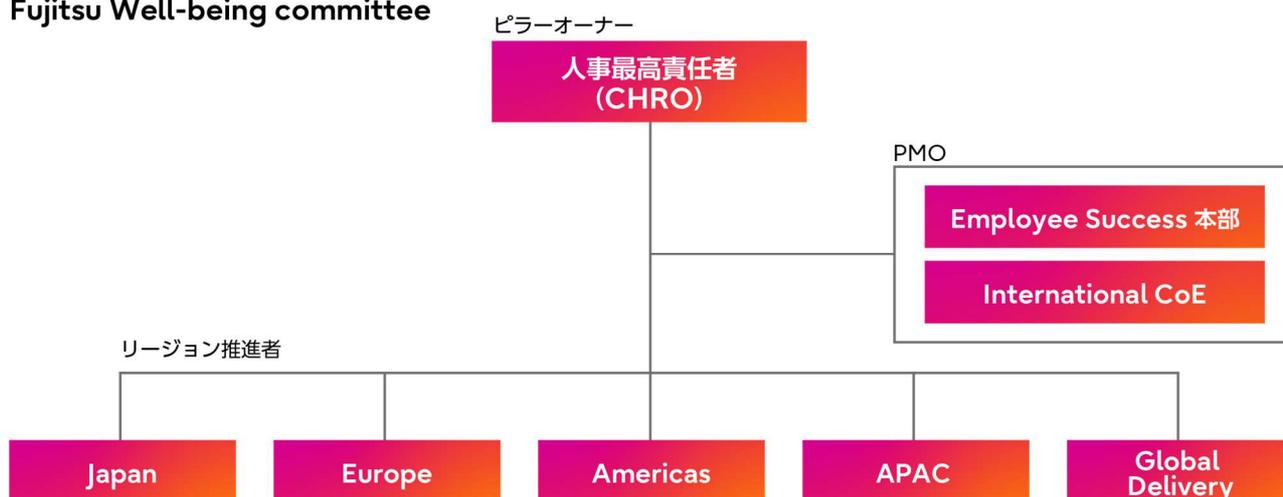


※ 当社の Well-being 活動のテーマカラーは「マゼンタ・オレンジ」です。マゼンタは深い温かさと創造性を、オレンジは新たな展望に向かい常に前進することを表しています

### 推進体制・レビュー

Well-being の取り組みは、半期ごとに開催している「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、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者 (CHRO) がピラーオーナーとなり、PMO (Employee Success 本部・International CoE) が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策/活動を推進しています。

#### Fujitsu Well-being committee

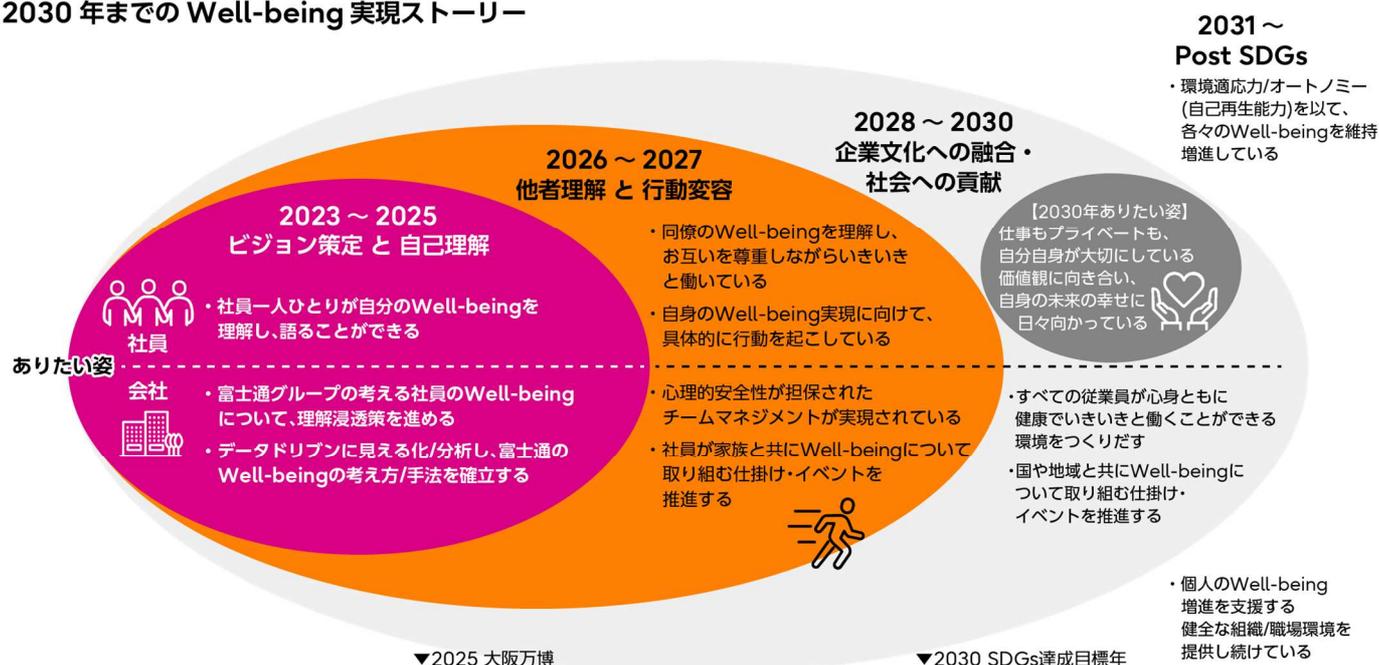


## 目標と実績

### 2030年までのストーリー（目標）

当社では、Well-being が人々にとって一般的な価値観と受け止められる時代が、SDGs 目標達成年である 2030 年以降に到来すると考え、2030 年に向けたありたい姿として、Well-being 実現ストーリーを 3 ステップで描いています。現在は第一段階にあり、2025 年までには「社員一人ひとりが自分の Well-being を理解し、語るができる」ことを目指しています。また、その実現に向けて「Well-being 理解・浸透策の展開」と「データドリブンな可視化と分析」の取り組みを推進しています。

### 2030年までの Well-being 実現ストーリー



## 2022 年度実績

### 1. Well-being 理解・浸透策の展開

● Well-being メッセージのグローバル発信

富士通における Well-being を理解し、浸透を図ることを目的に、2023 年 1 月 30 日にピラーオーナーである CHRO から富士通グループグローバル全社員に対し「富士通グループにおける Well-being の定義」や「Well-being 向上に向けた会社としての姿勢」について、メッセージを発信しました（約 12 万人向け）。



- Well-being for Planet Earth 石川 善樹氏による講演  
世の中における Well-being の位置づけを理解し、浸透をはかることを目的に、2023 年 2 月 22 日に Fujitsu Transformation Now において、Well-being for Planet Earth 石川 善樹氏による講演・質疑応答・対談セッションを実施しました（約 1200 人が視聴）。



- 国際幸福デー  
自身の Well-being に向き合うきっかけを作ること  
を目的に、2023 年 3 月 20 日の国際幸福デーに富士通グループグローバル全社員に対し CHRO からメッセージを発信しました（約 13 万人向け）。  
日本においては、社内向けに感謝をアプリで伝え合うサクスイベントを開催しました（対象：富士通本体約 3 万人向け / イベント期間中のサクスポイント件数：約 1 万 2 千件）。  
また、社外向けには Well-being Initiative（注 1）メンバー企業として、19 社の合同イベントを開催、当社の Well-being の取り組みの情報発信やウォーキングイベント等を通じた他社交流を行いました。



(注1) Well-being Initiative  
日本経済新聞社が公益財団法人 Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して 2021 年に発足した Initiative。富士通グループは初年度から参画。

## 2. データドリブンな可視化と分析

Well-being 実感を定量的に測るための指標開発を目的に、2023 年 2 月 27 日～3 月 10 日に Well-being トライアルサーベイ（対象者数：約 2,500 名）を実施しました。今後、第 2 四半期に国内全従業員を対象（約 8 万人）に、第 4 四半期にはグローバルを含む全従業員を対象（約 12 万人）に、トライアルサーベイを実施する予定です。

## 各カテゴリーにおける取り組み

[Career & Growth Well-being](#)

[Financial Well-being](#)

[Social Well-being](#)

[Health Well-being](#)

[安全衛生](#)

# Career & Growth Well-being

## 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た学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、社員一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

## 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。

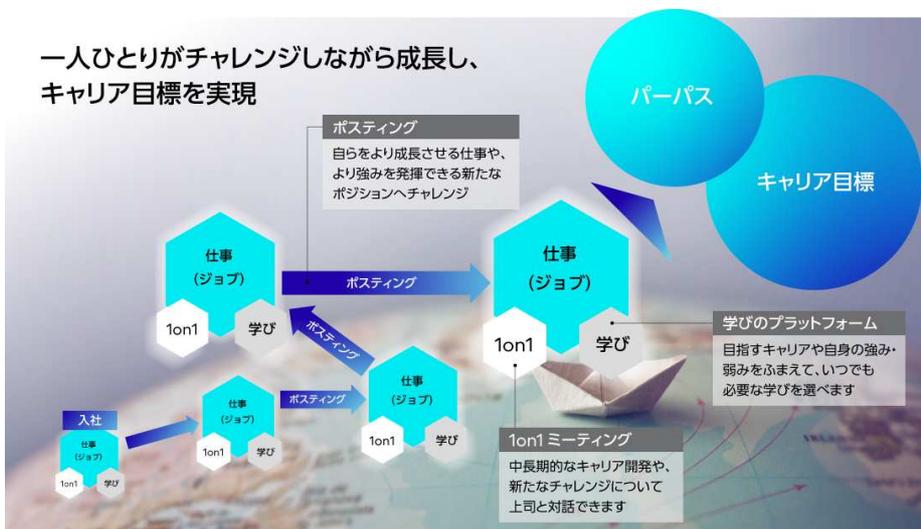
富士通のパーパス実現に向けて、社員と会社の関係を、ともに成長しながらパーパスを実現する「自律と信頼」に改めるとともに、社員のチャレンジを後押しする「ジョブ型人材マネジメント」を中心とした、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジを実現しました。

社員のキャリアオーナーシップを支援するプログラム群を「FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)」と名付け、全社員のキャリアオーナーシップの醸成を推進しています。

キャリアオーナーシップ診断や年代別ワークショップによる自身のキャリアのフェーズを把握するための「キャリアオーナーシップの理解と浸透」、キャリアカウンセラーや上司との1on1による対話などの「キャリア相談」、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できる「学びの機会提供」、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る「挑戦の機会提供」など、一気通貫したキャリア施策を提供しています。これにより、社員と会社の関係は「自律と信頼」をベースとし、ともに成長しながらお互いのパーパスの実現を目指します。



社員と会社の関係



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。

## 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 つのプログラム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 3 期までに 571 名が参加して起業のマインドセットを学習しました。さらに 2022 年 7 月には Challenge Program から生まれた事業アイデアの中で見込みの高いプロジェクトをインキュベートする実践的な Growth Program を新設し、2022 年度は全部で 7 組のプロジェクトを推進しています。

## 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。

当社において将来の重要な技術領域である「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」「ハイブリッド IT」「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 33 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。

## リスキル研修

Fujitsu Uvance における「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」の一つである Business Application のビジネス拡大に向けた要員強化のため、リスキル対象者のレベルに応じたプログラムを展開。

その中の 1 つのプログラムとして Global Strategic Partner Academy を提供。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と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付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。

技術革新による持続可能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。

## キャリアオーナーシップを支える取り組み

社員一人ひとりが目指すキャリアの実現に向けて行動ができるように、多様な選択ができるキャリア施策や研修群を整備し成長を支援しています。

### FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)』を展開しています。対話中心の参加型ワークショップ『キャリア Cafe』を開催し、同世代の参加者と意見を共有することで新たなキャリアのヒントを得る機会を提供しています。

また、自身のキャリアオーナーシップ状況を自己理解するためのツールとしてキャリアオーナーシップ診断を活用できます。16の簡単な質問に答えることで、自身の「今」のキャリアオーナーシップ状況と行動につながるヒントを提供し、蓄積された統計データは、組織のキャリア自律の状態やキャリア課題を掴む貴重な人的資本データとして可視化し、活用しています。

さらには、社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談を拡充し、社員一人ひとりが自分らしく活躍し、輝き続けるために第三者の視点からキャリア相談を行っています。社内キャリアカウンセラーは現場経験のあるマネージャー職が担い、相談者のありたい姿の実現に向けた支援により相談者数が1,000名を超えています。

### Purpose Carving

「Purpose Carving」は、ともに働く仲間との対話を通じて社員自身のパーパスを言語化するプログラムです。富士通では「社員個人のパーパス」に注目し、プログラム開始から2年弱で社員の半数強にあたるおよそ70,000人の「マイパーパス」を彫り出し、DX企業への変革のエンジンとなっています。個人、組織、企業の変革実感との相関性が高く推移しており、組織変革プログラムとして外部向けサービスへの展開も検討しています。

## 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。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織として Skill Ownership Office (SOO) を新設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし Fujitsu Uvance 実現への貢献を目指します。

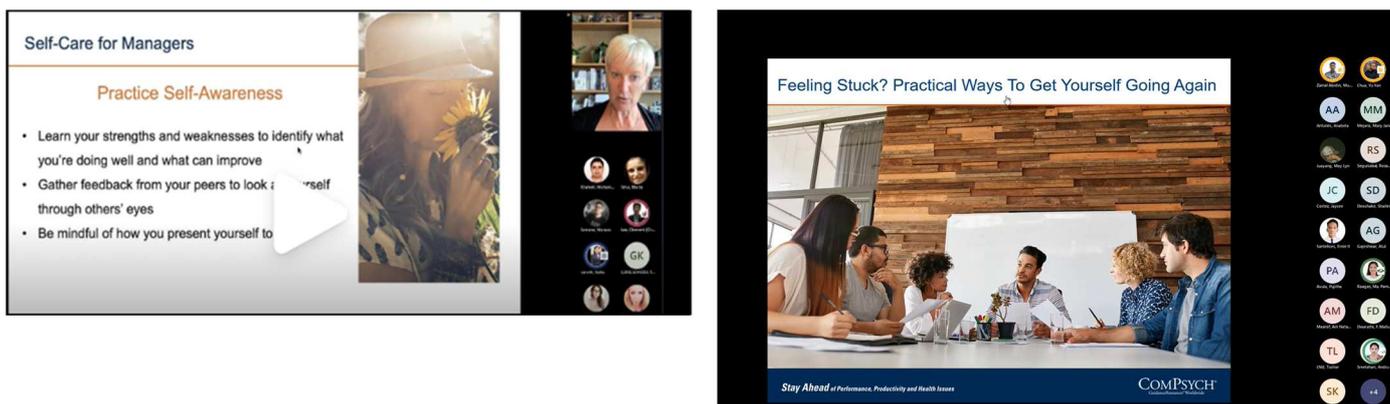
また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながらナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながらあらゆる社員が学び、成長できるための支援を実施しています。

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い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルをまわしています。

## リージョンの主な取り組み

### 従業員支援ワークショップ in Global Delivery

Global Delivery では、2022 年第 2 四半期に、在任中、新規、および将来のマネージャーを対象としたワークショップを開始し、参加者から大きな反響を得ています。これまでに、グローバルトレーナーによる計 6 回のトレーニングを行い、各回には 100 人以上の従業員が参加しています。トレーニング内容には、管理職のためのセルフケアのアドバイス、ストレスの多い状況下でのスタッフ管理、共感力の強化、アンコンシャス・バイアス（無意識バイアス）、タイムマネジメントの原則などのテーマが含まれます。



### Work Life Balance 向上のためのワークショップ in 台湾

Fujitsu Taiwan Limited (FTL) は、社員、特に女性が仕事と人生・家庭を両立するためのコミュニケーションスキル向上を支援するオンラインワークショップを開催しています。Well-being とワークライフバランスの向上を支援し、エンゲージメントを高めることを目的としています。社員がそれぞれコミュニティやグループに所属し、それらを調和させて管理することが、社員のエンパワーメントと Well-being の向上につながると考えています。



## 2022 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）

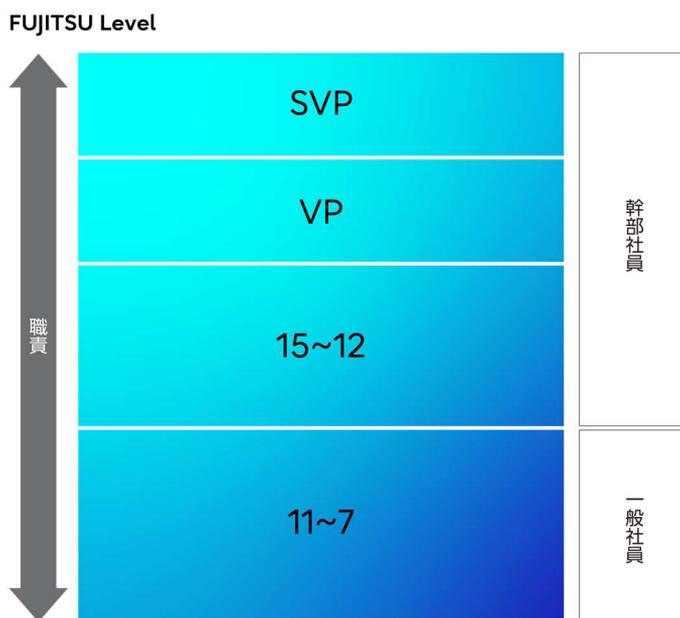
	全体平均
年間平均学習時間 ※グローバル全体	46.5 時間
年間教育金額 ※グローバル全体	75.4 千円

# Financial Well-being

## 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。また報酬については、2023年4月に月額賃金を平均で約10%引き上げるなど、多様で多才な人材の獲得および定着を目指し、グローバル企業のベンチマークに基づき競争力ある水準へと見直しています。これらの施策は、社会やお客様の抱える課題が次々と変化する中で、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します。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 Level 15 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

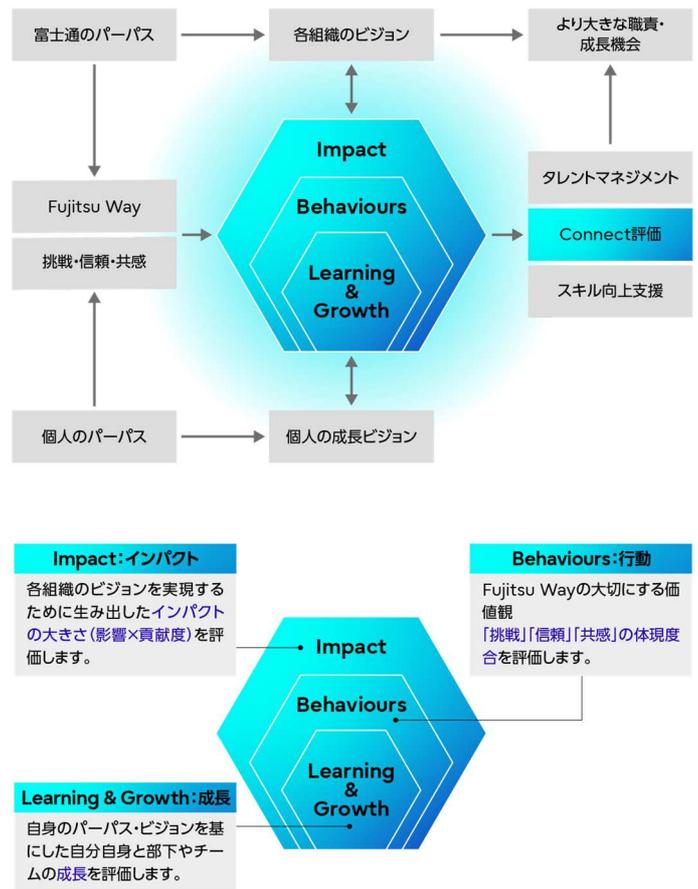
グローバル共通の評価制度として FUJITSU Level VP 以上のエグゼクティブを対象に「Executive Performance Management」、全 FUJITSU Level 15 以下の社員を対象に「Connect」を導入しています。本評価制度を導入した目的は一人ひとりのチャレンジを促し、組織と個人の成長につなげるためです。そのためにまず富士通のパーパス実現に向けて各組織で実現したい未来である「組織ビジョン」を描くことで、パーパスと社員の距離を縮め、社員一人

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1つとすることで、パーパス実現に向けた行動変容につなげます。

「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お客様 NPS、女性幹部社員比率といった「非財務指標」、マテリアリティへの取り組みについても、「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)

上司部下間での毎月もしくは四半期に1回程度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、インパクトの増大へつなげ、また信頼関係を構築することによって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。



## 福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が Well - Being の実現のために、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社員自身が選択可能なカフェテリアプラン(注3)「F Life+」(エフライブプラス)をはじめ、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、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、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制度を導入しています。

(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。

## リージョンの主な取り組み

### Financial Well-being サポート in UK

UKでは、4つの方法でファイナンシャル・ウェルビーイングのサポートを行っています。

- 金融教育 - 年金、負債、貯蓄などのテーマを扱い、お金に関する知識を得るためのサポートを充実
- 従業員支援プログラムによる1対1の独立した財務サポート
- 人生の優先順位の違いをサポートし、自分に最も適したオプション（保険や医療など）を選択できるようにするための様々な金融特典
- 様々な社員割引が利用可能



### 24 時間年中無休の傷害保険制度 in ドイツ

富士通にとって、全社員が勤務時間中だけでなく、24 時間保険に加入していることは重要なことです。

そのため、ドイツで働く富士通の全社員を対象に、ユニバーサル傷害保険制度を開始しました。2022 年 8 月以降は全従業員が 24 時間、プライベートな事故でも全方位の事故保障を享受できるようになりました。



### シェアバーク・デジタルサービスセンター in オーストラリア

Fujitsu Australia は、Cherbourg Aboriginal Shire Council とコミュニティ、クイーンズランド州イノベーション・観光・スポーツ省、および TAFE クイーンズランドと共同で、シェアバークコミュニティのデジタル変革を支援する First Nations Service Centre を開設しました。ブリスベンの北西 260km に位置するアボリジナル・コミュニティの町、シェアバークの Wakka Wakka Country にあるこのサービスセンターは、デジタルスキルのトレーニングや雇用機会を通じて、クイーンズランド州の先住民コミュニティの経済発展を促進することを目的とした 3 年間のパイロットプログラムの一環です。



# Social Well-being

## 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 Shift 2.0 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

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、社員一人ひとりの Well-being 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、感染症の流行や自然災害など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

### Work と Life の両立支援に向けた取り組み

富士通および国内グループ会社では、Work と Life のシナジーによる新たな価値の創出をめざし、社員一人ひとりが育児や介護など Life も含めて考えることで、キャリアを充実させるための支援を進めています。

## 1. 育児

- 出産育児サポート休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間取得可）
- 育児休職期間中の有給休暇利用
- 子の看護休暇（小学校6年生の3月31日まで）
- 育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- 事業所内保育所の設置
- ベビーシッターサービス費用補助

## 2. 介護

- 介護・介護準備休職制度
- 介護短時間勤務制度
- 遠隔勤務
- 相談窓口の設置

## VOICE プログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループの従業員12万人の「声」を拾い上げて経営に生かすことができないか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。

職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベ이를定期的に実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX (Employee Experience)、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

## コミュニケーション活性化の取り組み

### 労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、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。

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。

## リージョンの主な取り組み

### 農村地域への技術提供支援 in タイ

Fujitsu (Thailand) Co., Ltd ではタイの農村地域における技術教育の機会を提供し、将来の就労機会へのアクセスを支援しています。具体的には、パソコンへのアクセスを向上させる取り組みの一環として、ペッチャブリー県の学校の子もたちにパソコン、教育ツール、給食を寄贈しました。デジタルインクルージョンの重要性はますます高まっており、富士通は、よりインクルーシブな世界的デジタル社会のため、教育格差の縮小に貢献したいと考えています。



### マインドフルネス・ラボ in Americas

Americas の Well-being リードが主催するマインドフルネスのウェビナーを支援し、参加者の要望に応える形で、アメリカ地域はマインドフルネス・ラボを立ち上げました。マインドフルネス・ラボでは、隔週 30 分のセッションのなかで、穏やかさ、集中力、つながりをサポートするためのエクササイズを提供します。Mastermind Mindfulness 認定のファシリテータである Americas の Well-being リードがこれらのセッションを主催しています。セッションには、ディスカッショントピック、マインドフルネスの指導、さまざまなマインドフルネスに関するエクササイズが含まれます。

Mindfulness Lab Series



Curious about how mindfulness can help you navigate life – both work and home – with calm, focus, and connection? Please join Michele Studer, Mastermind Mindfulness Facilitator and Americas Responsible Business Wellbeing Lead, for the Mindfulness Lab, a biweekly mindfulness session. In these sessions, we'll explore the various facets of mindfulness and its practice. The general structure will include a mindfulness topic, a relevant practice, and time for discussion. Add the series to your calendar and join when you can. The second session is Tuesday, March 28 at 12 pm CT and will continue every two weeks until August 1.

[Add the series to your calendar](#)

### Moving your Well-being dial in オーストラリア・ニュージーランド

著書に『Finding Calm: Managing fear and anxiety in an uncertain world (やすらぎを見つける：不透明な世の中における恐れと不安のマネジメント)』等を持つベストセラー作家、ブロードキャスターなど、多方面で活躍されている心理学者の Sarb Johal 博士をお招きし、オーストラリアとニュージーランドの社員を対象としたセッションを開催しました。最近のグローバルおよび地域的な課題について考え認識し、ウェルビーイングの取り組みをより良い方向へ推進するためのツールや実践的なヒントを探りました。



## 2022 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 78% (富士通)

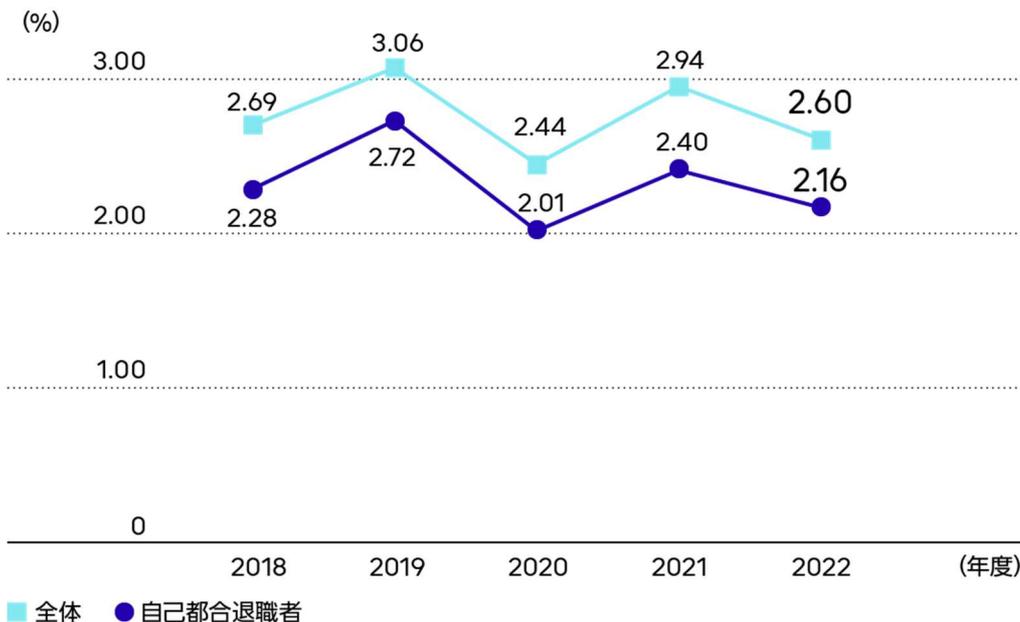
### テレワーク実施率

テレワーク実施率は約 75%

### 労働組合員比率

労働組合員比率 75.4% (富士通) ※非組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率

### 離職率の推移 (富士通)



# Health Well-being

## 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 Well-being」の取り組みとして、「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 Well-being」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



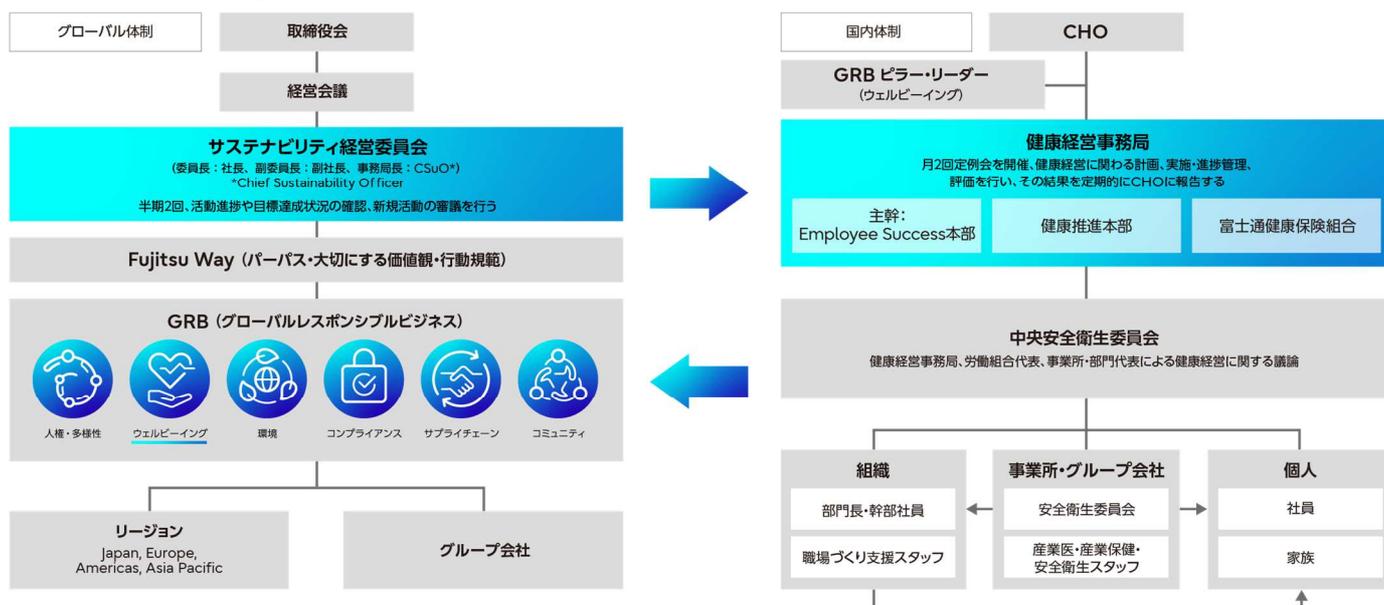
## 推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイング-Health Well-being」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回開催する「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、新規活動の審議を行っており、その結果は経営会議と取締役会に報告しています。

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回定例会を開催して健康関連データ・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・改善を行っており、その結果は、CHOに定期的に報告しています。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。

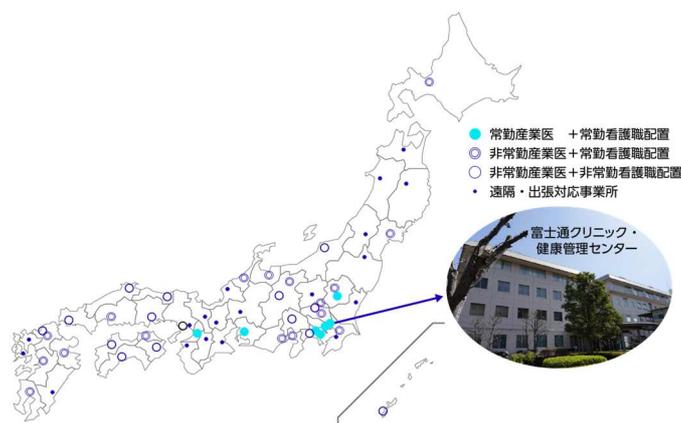
健康経営の取り組みを推進する会議体としては、「中央安全衛生委員会」「健康経営連絡会議」の2つを設置し、「中央安全衛生委員会」では、労働組合代表と事業所・部門代表が情報共有と議論を行うことで、社員の意見を反映させています。また、「健康経営連絡会議」では、健康経営事務局とコーポレート部門、研究部門、事業部門が、当社の健康経営の取り組みや研究部門、事業部門の健康経営に関するビジネスへの取り組みについて双方向での情報共有を行い、健康経営をビジネスに反映するとともに、ICT技術の活用(実証実験など)を推進しています。

### Health Well-being推進体制



## 国内の産業保健スタッフの配置状況

	健康管理部門		
	常勤	非常勤	合計
産業医	17	98	115
診療医他	1	35	36
保健師	87	24	111
看護師	17	15	32
心理士	6	0	6
その他医療職	1	1	2
事務職	41	5	46
合計	170	178	348



## 目標と実績

Health Well-being の取り組みは、「Career & Growth Well-being」「Financial Well-being」「Social Well-being」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・グループ会社に取り組んでいます。

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 つの指標を設定して、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		2020 年度	2021 年度	2022 年度
生産性向上	アブセンティーズム(注 1)の改善	0.84%	1.32%	1.24%
	プレゼンティーズム(注 2)の改善	—	1.27%	1.34%
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメント(注 3)の向上	2.48	2.41	2.47
	総合健康リスクの改善	99	99	96
人材リテンション強化	離職率の改善	2.44%	2.94%	2.60%
(参考指標)	一人当たり医療費	296,521 円	317,483 円	339,472 円
	内 被保険者	188,265 円	200,056 円	215,860 円

(注1) 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 [測定人数:35,092 名 (年度末在籍者数) の就業データより算出]

(注2) プレゼンティーズム：ストレスチェックに追加した質問票による過去 3 ヶ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、2020 年度はデータなし) [測定人数:34,974 名、回答率:92.8%]

(注3) ワーク・エンゲージメント：ストレスチェックに追加した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 [測定人数:34,974名、回答率:92.8%]

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	2020年度実績	2021年度実績	2022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%	100%	100%	100%
	定期健診後精密検査受診率	78.8%	88.8%	89.6%	90.0%
	特定保健指導 実施率 (注4) (注5)	38.5%	32.8%	33.5%	55.0%
	がん検診 (乳がん・子宮頸がん) 受診率 (注4)	56.8%	59.0%	63.6%	63.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	84.4%	85.7%	92.8%	94.0%
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率 (注4)	38.4%	37.8%	39.9%	52.0%
ヘルスリテラシー・健康意識向上	全社 e-learning 受講率	89.2%	(注10)	92.9%	100%
	健康イベント (ウォーキングイベント) 参加率 (注4)	22.8%	30.4%	33.5%	35.0%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	18.0%	16.0%	17.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	77.0%	79.0%	78.0%	—

## 健康経営の効果\_アウトカム指標

指標		2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 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）	103.0 人	98.5 人	50.7 人	—
	標準化死亡率(SMR)（注 6）	64.4	55.3	28.4	—
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 7）	1.63%	2.09%	2.22%	1.50%
	その他の疾患による欠勤・休職者率（注 8）	0.39%	0.35%	0.23%	0.30%
健康診断結果	メタボ該当率（注 4）	19.4%	19.9%	22.9%	12.9%
	高リスク者率（注 4）（注 10）	1.3%	1.5%	1.5%	0.6%
ストレスチェック結果	仕事や生活の満足度	21.2%	22.7%	24.1%	25.0%
	高ストレス者率	10.0%	9.9%	10.0%	8.0%
生活習慣・健康行動の状況	喫煙率	18.5%	16.5%	16.3%	20.0%
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	43.6%	43.8%	45.4%	55.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	23.4 時間	22.0 時間	21.0 時間	—
	年次有給休暇取得率	65.4%	69.4%	74.8%	—

(注4) 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5) 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6) 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7) 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8) 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9) 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10) 2021 年度は新型コロナウイルスワクチン職域接種実施のため、全社 e-learning は延伸

> [その他の健康診断結果・生活習慣状況](#)

## 健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投下された取組みの費用は、1,452 百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

### 費用区分別

	費目	金額 (百万円)
ア	外注費	491
イ	人件費	809
ウ	設備関連費	80
エ	間接経費	72
	合計	1,452

### 主な施策別の費用

- 健康診断実施費用 472 百万円
- ストレスチェック実施費用 9 百万円
- eラーニング実施費用 7 百万円
- 全社セミナー実施費用 1 百万円

## 指標の検証事例

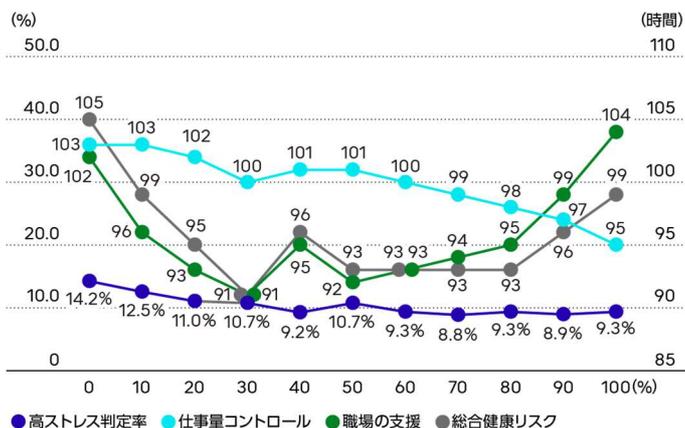
### 働き方「Work Life Shift」とストレス、健康リスクの関係

ストレスチェックによる総合健康リスクは、2021 年度 99、2022 年度 96 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見ると、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、総合健康リスクを見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て、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)

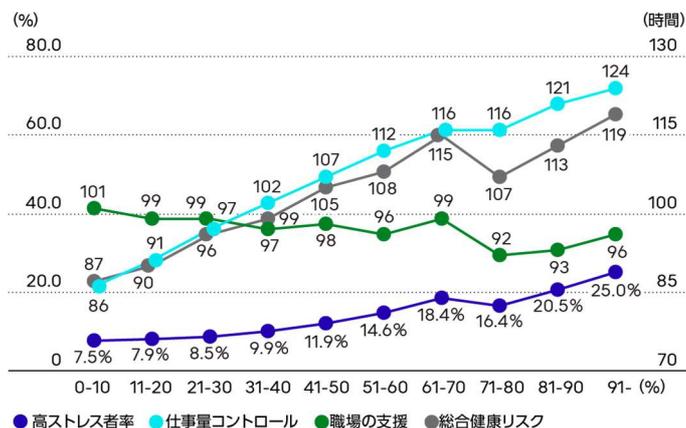
長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析を見ると、残業時間が長くなるほど、仕事の量・コントロールリスクが高くなり、総合健康リスクが高くなることが示されています。(グラフ 2)

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



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。

## リージョンの主な取り組み

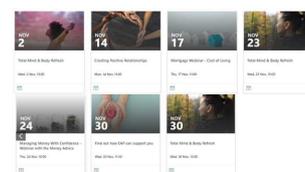
### メンタルヘルス・ウェビナー in Global Delivery

Global Delivery では、社員向けのライブウェビナーを開催し、マインドフルネス、レジリエンス（回復力）、思いやりの実践による個人や職場への影響という観点から、ゲストスピーカー（社内外の業界リーダー）による講演を行っています。発足以来、すべての人への思いやり、感情・メンタル Well-being のマネジメント、DE&I リーダーの視点、職場での不安、ビジネス風水等をテーマに、計 5 回のセッションを開催し、1750 名の社員が参加しました。



### Well-being Week in オランダ・ヨーロッパ

ヨーロッパでは、健康に関する活動を定期的に行っています。オランダでは、Well-being Week に日替わりのテーマを設定し、社員に対してそれぞれの Well-being 活動に参加するよう啓発しました。UK では、ハブ拠点全体で無料のヘルスチェックを提供し、300 名以上が参加しました。また、職場でのメンタルヘルスに関する障壁を取り除くため、燃え尽き症候群、レジリエンスの管理、不安の兆候の発見など、様々なテーマで定期的にウェブキャストを配信しています。さらに、ヨーロッパの社員に向けたバーチャルヨガセッションを開催しました。



### 社外との取り組み in UK

Fujitsu UK は、National Forum for Health and Wellbeing at Work の活動の一環として、「Managing Workplace Health and Wellbeing in a crisis」（2022 年 1 月出版）に社員支援の取り組みやウェルビーイング測定方法についての情報を掲載し、UK での富士通の事業目標との結びつきを紹介しています。

### カラー・キッチン in ドイツ・オーストリア・スイス

Siemens 社の健康保険プログラムとともに提供した 2022 年秋の富士通レシピキャンペーン「カラー・キッチン」の一環として、ドイツ、オーストリア、スイスの社員による健康的なお気に入りの料理を社内のデジタルレシピブックに掲載しました。このキャンペーンを通して、同僚にも料理を作って楽しんでもらい、職場における健康へのモチベーション向上につながる機会となりました。また、多くの投稿の中から、最も健康的な 21 のレシピを選定しました。



### 10,000 歩チャレンジ in ドイツ・オーストリア・スイス

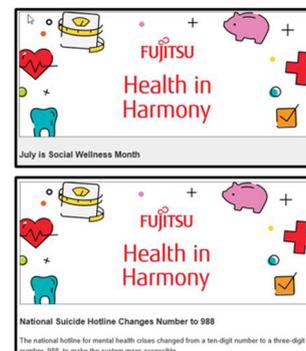
“10,000 Steps ! - Every step counts” キャンペーンでは、ドイツ、オーストリア、スイスの 47 チームで合計 3,000 万歩以上歩いた実績を、スマホアプリを活用して集めました。これは同じ距離を自動車で移動した場合と比較すると約 362 トンの CO<sub>2</sub> を削減した



ことに相当します。2022年7月の3週間に渡って開催したキャンペーンは、日常生活でより多く歩くことへの動機付けとなりました。また、キャンペーン終了後も、多くの社員がアプリの利用を継続しており、運動の習慣化につながっています。

## Well-beingのためのコミュニケーションプラン in Americas

Americasでは、従業員への健康教育と活動の奨励・定着を目的としたコミュニケーションプランを立ち上げました。全社員を対象に、社内報を通じて26件のコミュニケーションを行いました。26のテーマには、健康を維持するためのヒント、精神的な助けを後押しするためのヒント、Well-beingの課題が含まれます。



## 国内の主な取り組み

### 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検査を追加した健康診断を実施し、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の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



PC やスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

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。

### > [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。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。



ストレスチェックの問診票と個人結果

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。

> [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1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11）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12）を目指した知識普及を行っています。

(注11) [社団法人 JOF@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#)

(注12) 「KEEP28」は、JOF が推進している歯が生えそろう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。

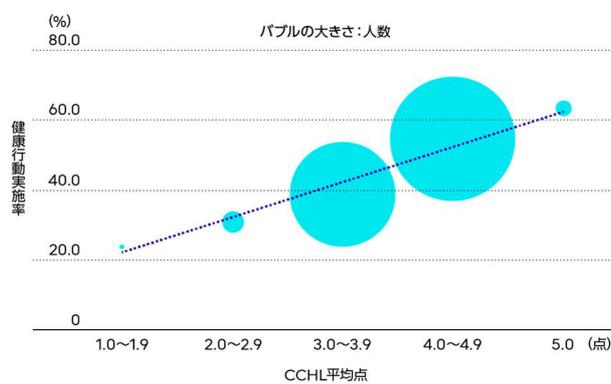
### ヘルスリテラシーの測定

Communicative and Critical Health Literacy (CCHL) 尺度を使用し、「情報収集力：新聞、本、TV、ネットなど種々の情報源から情報を集められる」「情報選出力：沢山の情報から自らが求める情報を選び出せる」「情報伝達力：情報を理解し人に伝えられる」「情報判断力：情報の信頼性を判断できる」「意思決定力：情報を元に健康改善のための計画や行動を決められる」の 5 項目を「全く思わない」～「強く思う」の 5 段階で調査し、5 項目の平均を尺度得点として測定しています。

CCHLR 度



CCHL 点数別行動変容ステージ (健康行動実施率)



### 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。2022 年度は「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」というテーマで実施し、国内社員 34,359 名が受講し、事後アンケートにおいて 90%が有益であると回答しました。
- 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。2022 年度のセミナーは平均 1,200 名の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて 94%が有益であると回答しました。
- 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、[2022 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」として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。
- オンライン運動プログラム「1日5分のちよいトレチャレンジ」
- Work Life Shift によっ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オンラインサービスを活用し、心身のリフレッシュや運動習慣の定着、運動習慣がない方へのアプローチとして、RIZAP と Fujitsu Sports のアスリートがリードして、楽しく参加できるイベントを富士通健康保険組合と展開しています。



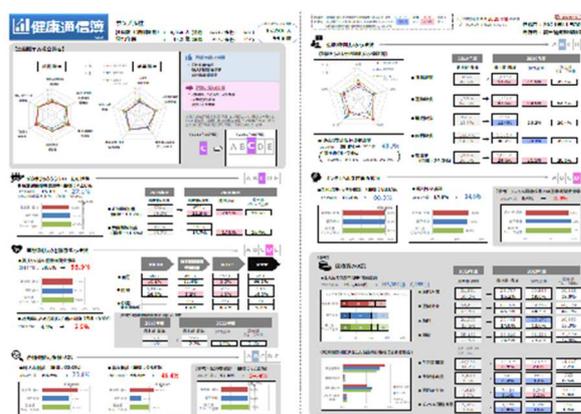
「ちよいトレチャレンジ」イメージ

※ 詳細は、[2022 年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

## 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」を作成しました。エンゲージメント調査、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してい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。
- 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。



女性の健康ポータルサイト

## 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「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



富士通グループ  
「職場復帰の手引き」

### 職場復帰の手引き

#### 留意事項

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフ、並びに休職

者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。

著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

[「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから](#)

## 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。

## 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13）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社員教育を行っているほか、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、実施しています。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。



図1 国際頭痛学会の世界患者支援連合からの「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で悩む、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14）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、

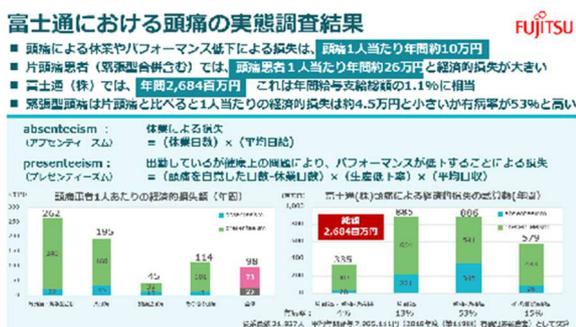


図2 慢性頭痛による休業やパフォーマンスの低下による経済的損失を試算した結果

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

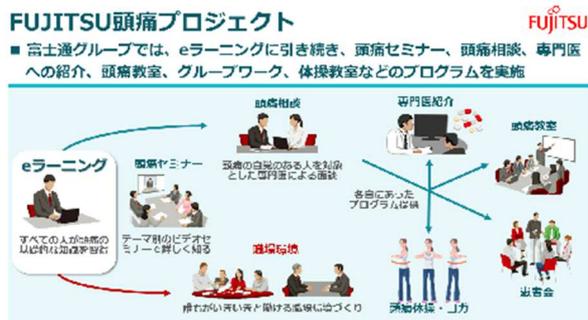


図3 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の概要

<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13) 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14) 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」](#)
- > [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 2023～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7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1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4社、「大規模法人部門」に6社、「中小規模部門」で6社が認定されました。

※社名は認定時のもの（2023年4月26日時点）

- 大規模法人部門（ホワイト 500）：富士通 Japan（株）、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：（株）富士通エフサス、（株）富士通ラーニングメディア、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（株）
- 中小規模法人部門：（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、（株）富士通フロンテックシステムズ、（株）ツー・ワン、（株）FTIS



## 2023 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 15）」の令和四年度がん対策推進優良企業表彰を 3 年連続で受賞しました。

（注15）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）

## 令和 4 年度 体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」を受賞

富士通健康保険組合は、スポーツ庁より、令和 4 年度 体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」を受賞しました。（注 16）

（注16）体力づくり運動の普及及び充実を図ることを目的に、地域や職場における保健・栄養の改善などの普及運動を推進し、顕著な成果を上げている組織を表彰するもの

## 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、2022 年度末現在で、44,100 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、「レ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。本実証においては、初期がんと進行がんでは 4 年間の総医療費で約 750 万円の差があることがわかっています。2021 年度富士通では、大腸がん検診として便潜血検査を 2.2 万名が受検、4%が精密検査を実施し、そのうち 12 名に初期がんが発見されました。大腸がん検診と精密検査にかかった総額は 43 百万円でした。検診によって発見された 12 名が進行がんであった場合は約 90 百万円の 4 年間総医療費がかかる計算ですが、がん検診により初期がんが発見されたことで、47 百万円の医療費が削減できていることになり、経済的なメリットがあることがわかりました。費用面だけでなく、がん検診による早期発見・早期治療によって、休業による生産性の損失も最小限に抑えられています。

- [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、[2022 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、一人ひとり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。

## 2022 年度実績

### 健康教育

- 表 1 研修・教育の区分別受講者数

区分	テーマ	実施形態	対象者	受講者数
全社 e-learning	「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」	e-learning	国内社員全員	34,359 名
一般社員教育	入社時 健康教育	e-learning	国内新入社員全員	1,200 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

- 表 2 全社セミナーの名称および視聴者数

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2022 年 4 月 22 日	予防歯科セミナー 「令和時代の予防歯科 2.0」～今からでも間に合います～	アップルデンタルセンター 歯科医師 畑 慎太郎先生	3,000 名	237 名
2022 年 6 月 21 日	健康保険組合セミナー 「西川の快眠セミナー」		1	22,950 名
2022 年 10 月 9 日	ピンクリボンセミナー 乳がんについての最新の知見と乳がん検診の正しい知識 ～AYA 世代から親世代まで「わからない」を聞きたい	聖マリアンナ医科大学ブレスト&イメージングセンター 院長 福田護先生	420 名	103 名
2022 年 11 月 7 日	メンタルヘルスセミナー 「あなたのこころ、元気ですか？」～レジリエンスを高めるメソッド～	富士通株式会社 健康推進本部 精神科産業医 南雲智子先生	375 名	587 名

2022年12月	健康保険組合セミナー RIZAP オンライン LIVE セミナー 「正月太り解消編」「筋力低下予防編」		158名	4,684名
2023年3月8日	女性健康セミナー 「教えて高尾美穂先生！女性納得・男性知ってク！人生100年のWellbeing」	イーク表参道副院長 高尾美穂先生	1,420名	1,376名
2023年3月2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	233名	214名

## 健康イベント

● 表3 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
2022年秋	5,507チーム	30,852名	33.5%
2022年春	5,423チーム	30,322名	32.7%
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%

● 表4 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）
2022年	61チーム	61名	134名	39名（63.9%）
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%）

● 表5 オンライン運動プログラム「1日5分のちょいトレチャレンジ」

実施時期	プログラム数	参加者数 (ライブ)	視聴者数 (アーカイブ)
2022年	10プログラム	2,164名	4,061名

## 健康経営の普及・社会貢献

● 表6 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	2022年6月17日	健康開発科学研究会 2022 フォーラム	岐路に立つ産業保健
学会発表	2022年9月29-10月1日	第32回日本産業衛生学会全国協議会	新型コロナウイルス職域ワクチン実施と保健師活動 他3件
学会発表	2022年11月25日-26日	第50回日本頭痛学会総会	IT企業社員における健康教育としての頭痛 e-learning 他3件
学会発表	2022年12月17日-18日	第11回日本公衆衛生看護学会学術集会シンポジウム	ポストコロナ社会における企業の健康管理～過去・現在・未来～ 他1件
論文	2022年6月9日	Blood Pressure Monitoring, 09 Jun 2022, 27(6):391-396	Relationship between salt reduction readiness and salt intake in hypertensive patients: a single nonspecialized hypertension clinic case study.
論文	2022年12月12日	Hypertension Research volume 45, pages772-774 (2022)	Uric acid, xanthine oxidase, and vascular damage: potential of xanthine oxidoreductase inhibitors to prevent cardiovascular diseases.
論文	2023年3月27日	Cephalalgia 2023, Vol. 43(4) 1-14	Diagnosis, knowledge, perception, and productivity impact of headache education and clinical evaluation program in the workplace at an information technology company of more than 70,000 employees.
寄稿	2022年8月26日	「産業保健と看護」第14巻5号第1特集 Web 座談会	企業が産業保健看護職に望んでいること

● 表7 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	タイトル
2023年3月8日	プレスリリース	富士通、7年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

● 表8 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

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	産業保健のあり方に関する検討会	検討委員

公益社団法人日本看護協会	保健師の活動基盤に関する基礎調査	検討委員
令和4年度厚生労働科学研究費補助金 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病 対策総合研究事業	新しい生活様式における適切な健診実施と受診に向けた研究	研究班員
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
一般社団法人 東京公認心理師協会	産業領域委員会	協力委員
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

● 表9 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

対象者	研修・実習の目的	受入れ人数
研修医	地域医療研修・保健医療行政研修	1病院 12名
医学部生	早期体験実習・学習	2校 10名
医学部生	産業保健現場実習・見学	5校 81名
看護学部生	統合看護実習	6校 26名
看護学部生	公衆衛生看護実習	7校 136名

# 安全衛生

## 労働安全衛生基本方針

富士通グループでは、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「労働安全衛生基本方針」を定め、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。この基本方針については経営会議にて承認のうえ、各リージョンに展開しています。

### <富士通グループ 労働安全衛生基本方針>

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。

## 推進体制・レビュー

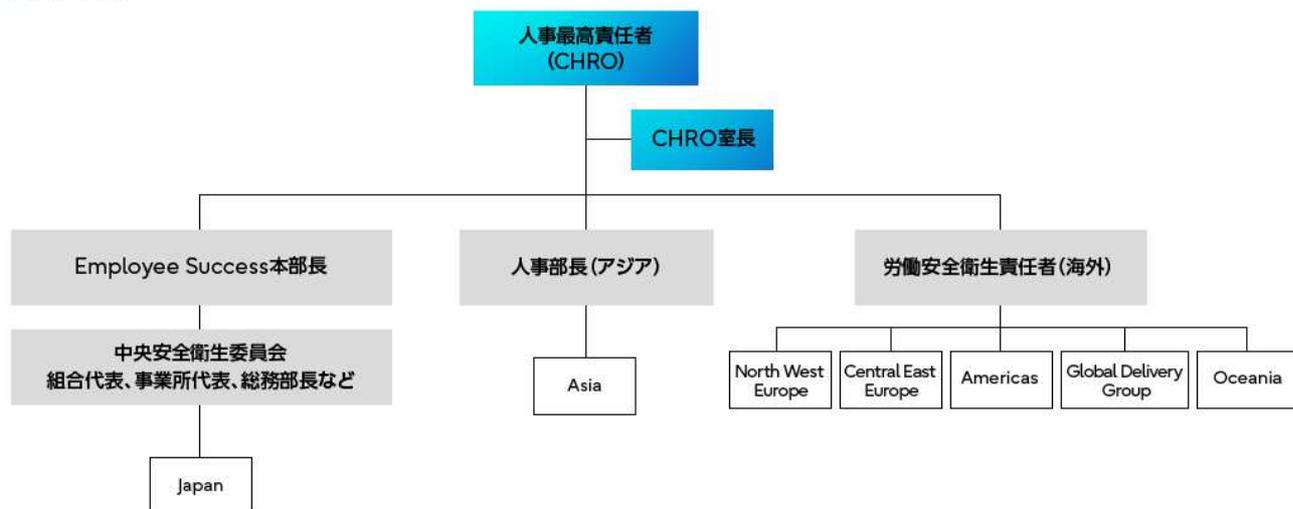
富士通グループでは、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、各国法や方針（厚生労働省、ILO 等）に則った労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

日本においては、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。

また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される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優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において職場巡視を行い、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、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどの様な場面で事故が発生したのか、社員から情報収集をするワークフローを用意し、迅速な対応を実施しています。

欧州・グローバルデリバリー・アメリカ地域においては、各地域で目指す中長期的な目標を定め、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、安全衛生体制の整備、人材・安全衛生チーム育成、労働災害に強い風土づくりに取り組んでいます。具体的には、各地域の社員に向けて、労働災害の報告、職場アセスメント、および専門チームによる労働安全衛生に関するサポートサービスを利用できるツールを提供しています。さらに、地域および国レベルでの安全衛生活動を監視・検討することを目的に、労働安全衛生リーダーシップフォーラムを定期的に開催しています。当該フォーラムでは、ビジネスにおける主要な情報を共有し、これに関連する安全衛生活動の改善に向けたレビューを継続的に行っています。

安全衛生推進体制



## 安全衛生の向上への取り組み

富士通では、「労働災害ゼロ」を目指し、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣を身に着けるなどの行動実践や予防的行動の推奨、さらには、国際認証の取得による活動品質の保持と向上等が挙げられます。そしてこの安全衛生の向上への取り組み内容は、半期に一度開催するサステナビリティ経営委員会にて報告・共有しています。

## 労働安全衛生教育

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グループ全体、および事業所ごとの職場環境に合わせて実施しています。特に、社員の気づきを促す情報として、COVID-19（ワクチン接種の効果等）、心身の健康維持などについて、産業医・カウンセラーから随時メッセージを発信しています。

## 感染症対策

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、社員がグローバルに安全かつ安心して働くことができるよう、テレワーク勤務を基本とする働き方を推奨しています。また、テレワーク勤務に関するガイドラインを提供し、どのような環境においても円滑に業務を遂行できるよう、従来の業務の在り方を見直すことや、社会の一員としての適切な行動・実践を促す対策を講じています。

オフィス環境は、出勤率を随時確認し、ソーシャルディスタンスを考慮した席の配置、アルコール消毒薬の設置、フリーアドレスにおける座席の記録管理などを行い、安全で安心できる職場環境を提供しています。

その他、各リージョン・各国の社員向けサイトを通じて、感染症対策に関する相談窓口の案内、感染拡大防止・予防に関する各種情報の提供、各国での取り組みを紹介するなどの取り組みを行っています。

## 労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格である ISO45001 について、一部の国内グループ会社で認証を取得しているほか、グローバルには、イギリス、アイルランド、フランス、スペイン、オーストラリア、ドイツ、ポルトガルで認定を取得し、2023年1月には、インドでも認証を待っている状況です。

また、欧州・グローバルデリバリーグループ・アメリカ・オセアニア地域では、ISO45001 認証を取得した安全管理システムを導入しており、今後も分野を特定しながら、適用範囲を拡大していく予定です。

その他 ILO（国際労働機関）および IOSH（イギリス労働安全衛生協会）との継続的な連携や、RoSPA Gold Award（3年連続受賞）、Risk Excellence Award、OHRIS など、安全衛生に関する認証、表彰、会員資格を保持することで、労働安全衛生の取り組みの品質保持と向上に取り組んでいます。



## その他

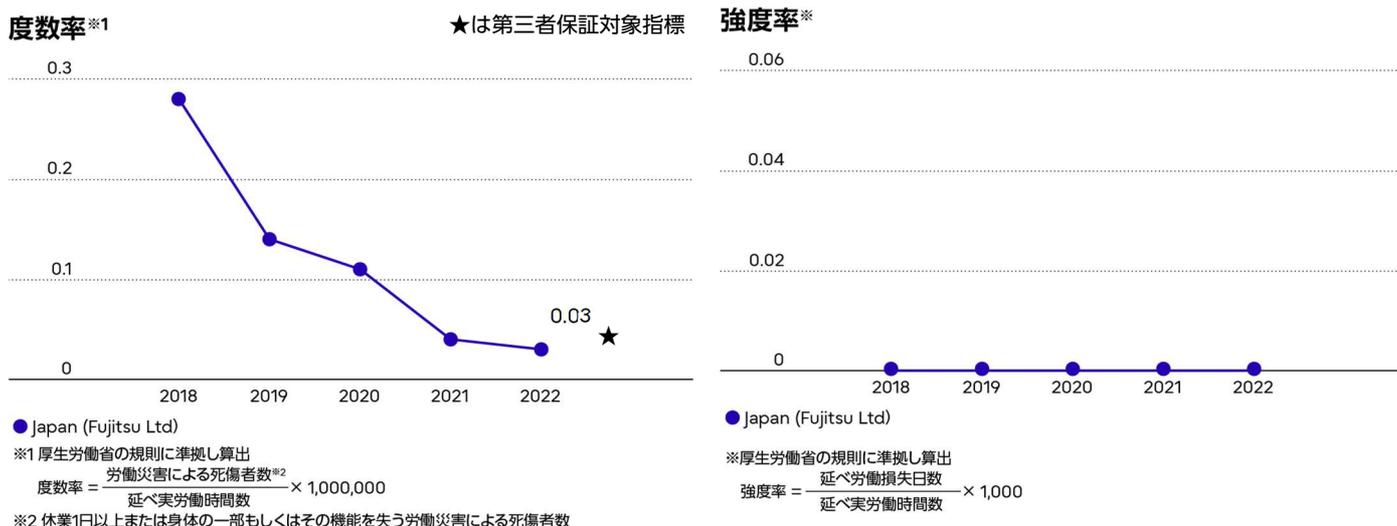
ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。

## 2022 年度実績

### 労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

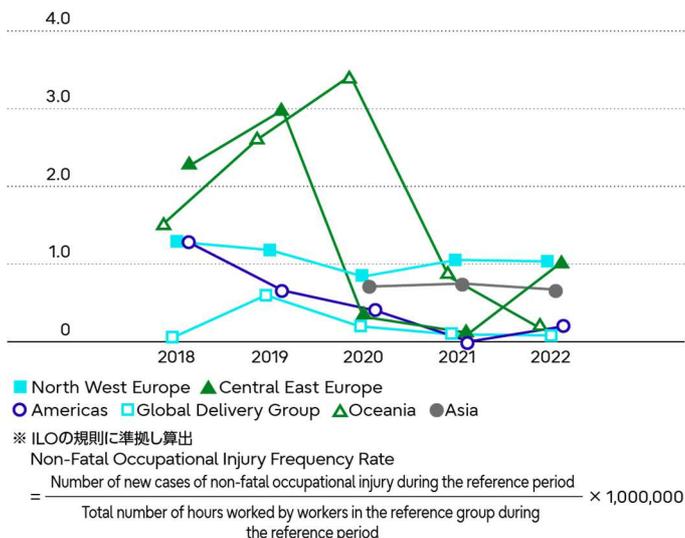
富士通およびグループ会社では、安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育を実施しています。また、職場環境に合わせた教育を事業所ごとに実施しています。

#### Japan

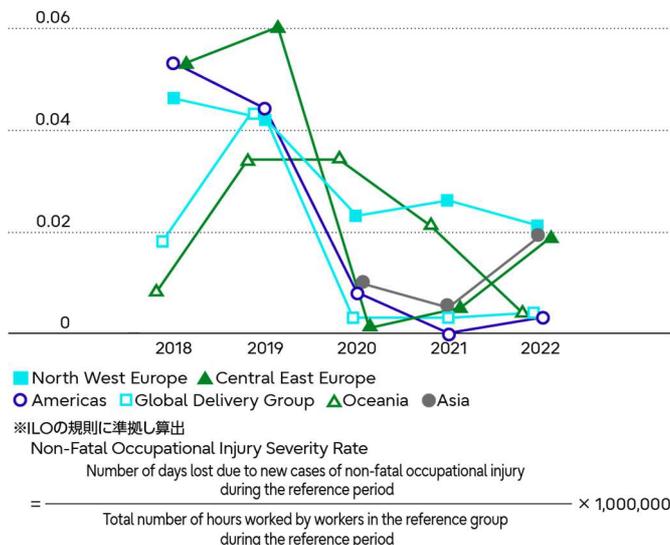


## International

### Non-Fatal Occupational Injury Frequency Rate\*



### Non-Fatal Occupational Injury Severity Rate\*



## 労働災害による死亡件数（2022年）

1件（FUJITSU PHILIPPINES）

## ISO45001 取得グループ会社

FDK 株式会社（高崎工場・鳥取工場・湖西工場・鷺津工場）

Fujitsu Australia limited

Fujitsu Services Ltd

Fujitsu Services GmbH

Fujitsu Technology Solutions GmbH

Fujitsu Technology Solutions SA

Fujitsu Technology Solutions SAS

Fujitsu Technology Solutions LDA

Fujitsu Consulting India Pvt Ltd（※認証待ち）

## 労働安全衛生教育

Fujitsu Learning Experience を活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しています。また、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育を実施しています。（約 1,300 名/年）。

欧州とグローバルデリバリーグループ地域では、社員が基本的な安全衛生スキルを身につけるための GSA コンプライアンス研修を毎年実施し、各国の研修実施状況をゲーム感覚で競い合うなど、楽しく学ぶ工夫を取り入れています。

香港では職業ストレスとメンタルヘルスをテーマとしたトークセッションを開催（2022年11月）、また台湾では、職場の健康に関するワークショップを実施（年3回）したほか、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、

Health Promotion Administration(MOHW-HPA)の Healthy Workplace Certification-Health Promotion Mark の認証を取得しました。

## 感染症対策

新型コロナウイルス感染対策として、日本をはじめ、インドやフィリピン、ドイツなどアジア・ヨーロッパの一部地域でワクチン接種を推進しています。日本では3回目接種を2022年3月14日～6月上旬まで実施し、2022年11～12月にはオミクロン株対応接種を実施しました。

フィリピンでは、余剰ワクチンを地域へ寄付することで、地域社会におけるワクチン接種率の向上に貢献し、PEZAのInvestor's Recognition Dayではフィリピン政府よりCovid 19 Response Awardを受賞しました。

グローバルデリバリーグループ地域ではグローバルでの感染者数の推移を追う国別のダッシュボードを開発しました。また、社員向けにCovid-19に関するガイドラインを公開し、定期的なガイドラインの見直しを行っています。

## 欠勤率（注1）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度 (目標)
従業員欠勤率 (注2)	1.004%	0.857%	1.012%	1.315%	1%
従業員数	68,100人	67,614人	66,022人	63,318人	—

(注1) 富士通および国内グループ会社（一部対象会社除く）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）

(注2) 年間予定就業日数に占める欠勤日数の比率%