



グローバルレスポンスイブルビジネス

－ ウェルビーイング －

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



ウェルビーイング

ウェルビーイング

ありたい姿

一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている

2025年度目標

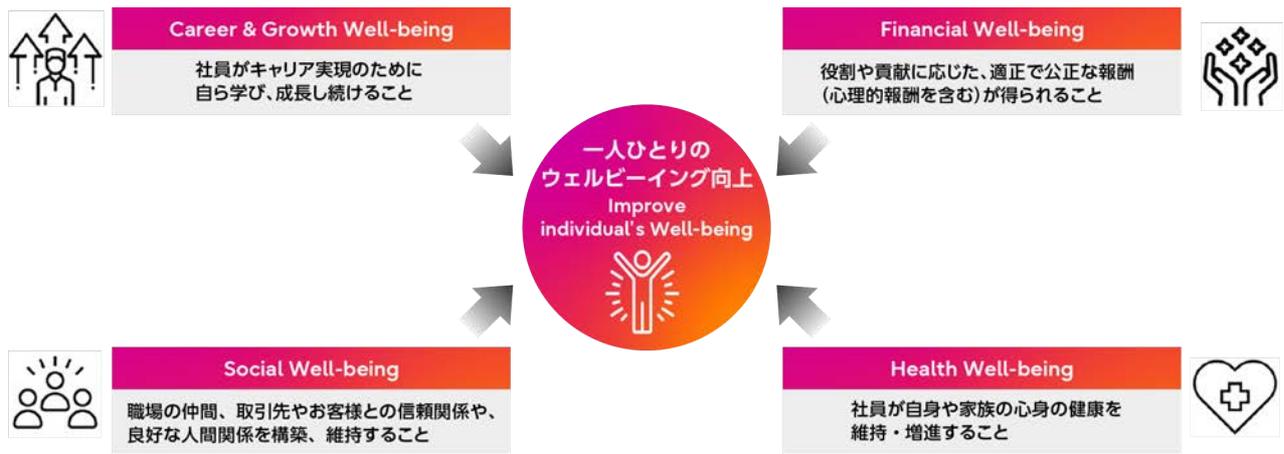
- ウェルビーイング
自身のウェルビーイング実現に向けて、具体的に行動している
 - 理解浸透に向けて、グローバルにウェルビーイングに関するメッセージの発信
 - ウェルビーイングに関する指標開発
- 安全衛生
 - 重大な災害発生件数：ゼロ

富士通グループの考えるウェルビーイングとは

富士通グループでは、事業活動の源泉である人に焦点を当てたウェルビーイングを、経営における最重要課題の1つと位置づけています。さらに、2023年度からは、中期経営計画のマテリアリティの1つとして「人々のウェルビーイングの向上」を定めました。社員のウェルビーイングに向き合っていくこと、社会のウェルビーイングに貢献していくことは、富士通グループのパーパス「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」につながると考えています。

富士通グループの考えるウェルビーイングとは「一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている」状態です。瞬間的に幸福を感じるハッピーではなく、より持続的な幸せを示すウェルビーイングに向けて、社員一人ひとりが個人の視点で「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。

富士通グループでは、ウェルビーイングの概念を4つのカテゴリで構成しています。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、私たちは仕事を通じてウェルビーイング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。

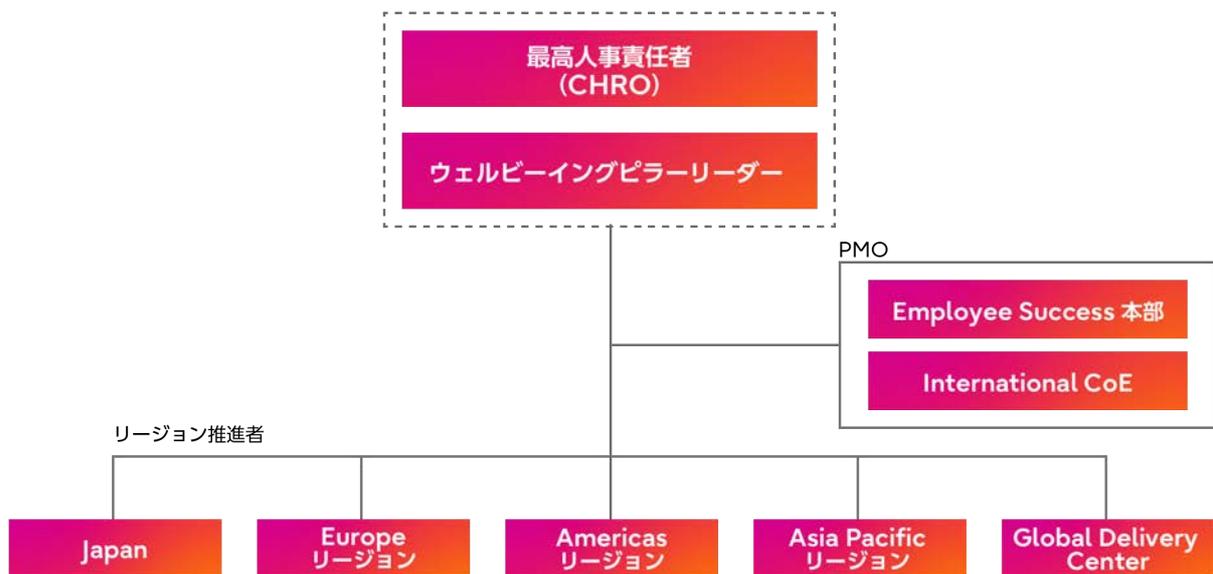


富士通グループの考えるウェルビーイングを構成する4つのカテゴリ

※富士通グループのウェルビーイング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

ウェルビーイングの取り組みは、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）とウェルビーイングピラーリーダーが担当となり、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。

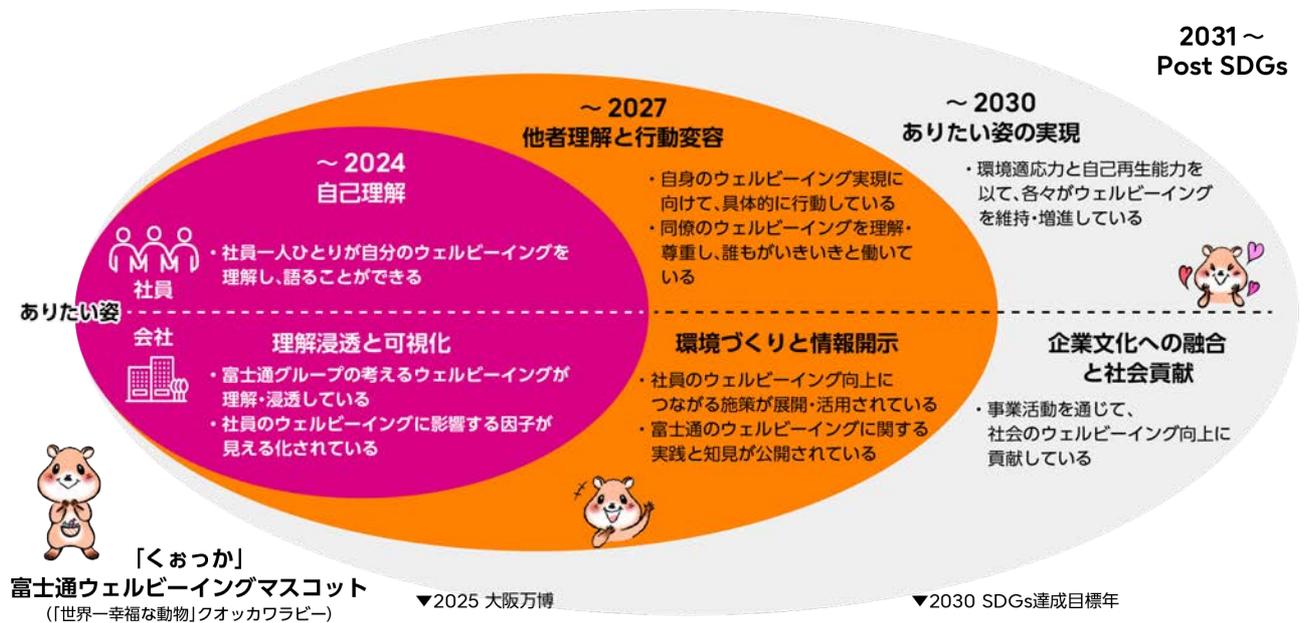


推進体制

目標と実績

2030年までのウェルビーイング実現ストーリー（目標）

富士通グループでは2030年のありたい姿「企業文化への融合と社会貢献」に向け、ウェルビーイングの実現ストーリーを3ステップで描いています。2030年のありたい姿は、富士通（社員・組織）のウェルビーイングが社会のウェルビーイングとつながっている状態であり、富士通グループのパーパスが実現されている状態です。現在は第一段階として、2024年までに「社員一人ひとりが自分のウェルビーイングを理解し、語る事ができる」状態を目指しています。その実現に向けて、「ウェルビーイングの理解・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年までのウェルビーイング実現ストーリー

2023年度実績

<1> ウェルビーイングの理解・浸透策の展開

- **ウェルビーイングセッションの実施（2023年9月）**

時田CEO、平松CHROと様々なバックグラウンドを持つ社員5人によるウェルビーイングについて考えるセッションを実施し、それぞれが自身の考えるウェルビーイングについて語り合い、ウェルビーイングの理解を深めました。（会場参加：30人、オンライン参加：約680人、アーカイブ配信：約6000人が視聴）



時田さんとウェルビーイングについて語ろう！

- **Future Generations Relations活動（2023年12月）**

富士通は、2021年3月より社会のウェルビーイングの推進を目的とする企業コンソーシアム「Well-being Initiative」に参画しています。2023年には、参画企業の業種横断活動として、将来世代と対話する「Future Generations Relations活動」を決定しました。「テクノロジーで創る私たちの幸せ」をテーマに、サステナブルな世界の実現に向け、未来を担う子どもたちの知る、考える、創造する力を育むための教育支援プログラムを実施していくことを表明しました。



Future Generations Relations活動における富士通の取り組みとテーマアイコン

*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。

● 国際幸福デーに合わせ、メッセージのグローバル発信（2024年3月）

大塚EVP、グローバルソリューションビジネスグループ副グループ長より、「人々のウェルビーイング」に向けた事業に対する思いと、大塚EVPがウェルビーイングを考える上で大切にしていることをメッセージ発信しました。また、社内ウェルビーイングマスコット「くおっか」を制作しました。（グローバル含む約12万人向け）



国際幸福デーをきっかけに自身のウェルビーイングに向き合おう 2024



社内ウェルビーイングマスコット「くおっか」

<2> データドリブンな可視化と分析

ウェルビーイングの影響因子の可視化、データ分析結果の人事施策への立案と展開を目的に、2023年11月~12月に国内富士通グループ社員にウェルビーイングサーベイを実施しました。

ウェルビーイングサーベイ実施概要

目的	<ul style="list-style-type: none">ウェルビーイングの影響因子を可視化することで、社員一人ひとりがウェルビーイングを理解・実感できるようにするデータ分析結果を人事施策の立案と展開に活用する
対象者	<ul style="list-style-type: none">国内の富士通およびグループ会社社員（回答数63,632人）
回答期間	<ul style="list-style-type: none">2023年11月~12月

サーベイデータの分析結果から、ウェルビーイングとエンゲージメントには強い相関があることや、性別や職責によってウェルビーイングの影響因子が異なること、労働時間とウェルビーイングの関係性などがわかりました。今後も分析を進め、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成・人生形成を後押しするとともに、富士通グループに関わるすべての人のウェルビーイングを目指していきます。

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、社内外の多才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。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、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。

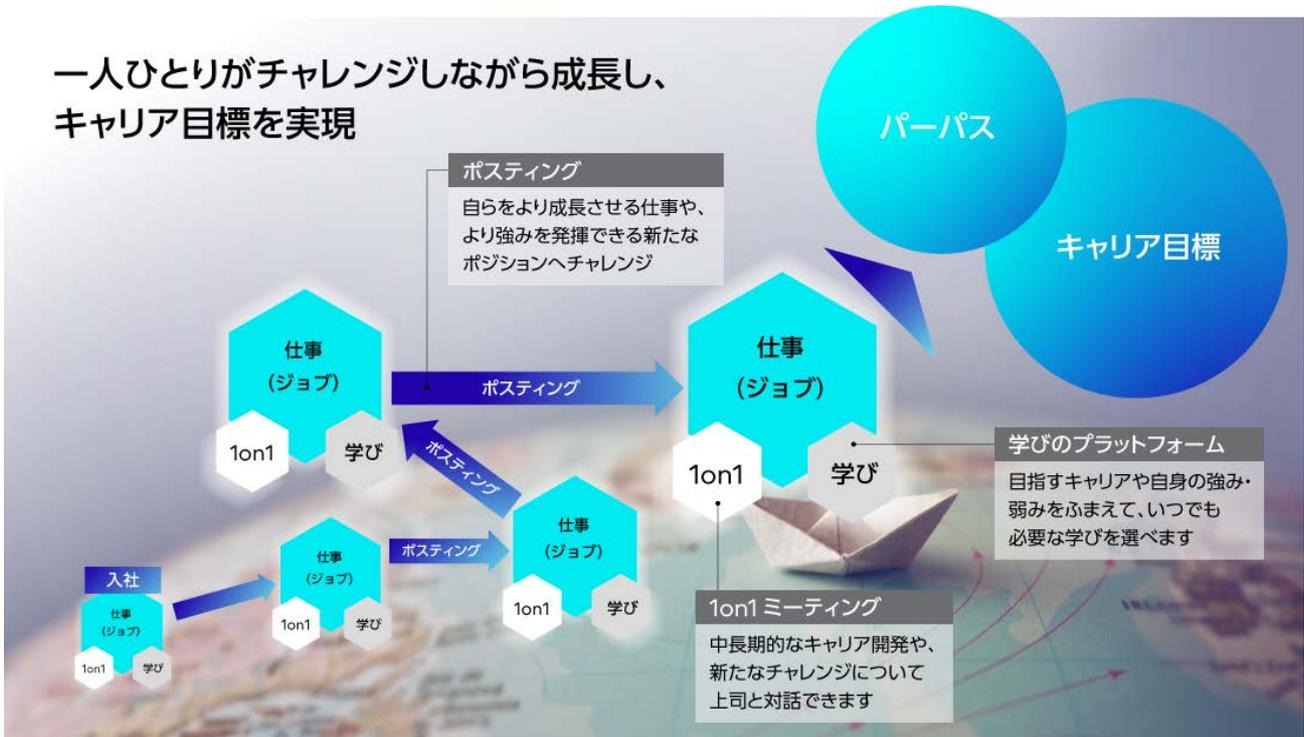
キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月、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。富士通のパーパスと、社員一人ひとりが「Purpose Carving」を通じて言語化した個人のパーパスとを共に実現するために、社員と会社が「自律と信頼」の関係に基づき共に成長していけるようにしたいという考えから、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジに至ったものです。

本制度の下、社員各個人のキャリアオーナーシップ醸成と、これに基づく挑戦・成長を支援するプログラム群「FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)」を提供しています。



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 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。

例えば、キャリアについて同世代と対話しキャリアのヒントを得る場である「キャリアCafe」には日本国内の社員25%が参加しています。また、2022年度から導入した「キャリアオーナーシップ診断」では各人のキャリアオーナーシップの現状を診断することができ、5人に1人の社員が活用しています。

さらに、成長に向けた学びの機会を拡大することを目指し、2023年4月からグローバルラーニングプラットフォームとしてLinkedIn^(注1)ラーニングを導入しました。全従業員の80%以上が活用し、自律的な学びの文化が醸成されつつあります。

このほか、自身の目指すポジションにチャレンジできる社内ポスティング制度によって国内の約10人に1人の社員が異動しています。さらに、社内インターンシップや社内副業を導入することで、社員の挑戦を支援するとともに、組織を超えて様々な経験を得る機会を提供しています。

社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談では、相談者数が年間1,000名を超えています。これに加えて、オープンなキャリア対話をさらに後押しするために、他部門の先輩社員とのメンタリングの場を提供しました。また、上司との1on1でキャリア対話を円滑に実施できるよう、上司向けの研修も拡充しています。

このように、FCOPの各プログラムを通して、社員のキャリアオーナーシップに関する認知や理解、実践が着実に進んできています。

(注1) LinkedInはLinkedIn Corporationの商標または登録商標です。

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」を実現していくために、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。

Uvance Wayfindersの拡充

中期経営計画に基づき、お客様の課題を解決するコンサルティングを拡充しています。直近では、コンサルティングのケイパビリティを、リスキリングなどを通じて、2025年度までに10,000人規模に拡充することを目標としています。この実現に向けて、富士通のコンサルタント育成プログラムを通じ、コンサルタントとして必要な共通の土台となるスキルとマインドを、ラーニングと実践経験の二本立てで育成・醸成しています。こうした取り組みを通じて、Uvance・モダナイゼーションの価値をお客様に提供し、実現に導くコンサルティングの強化を図ります。

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、挑戦から学ぶという実践態度や、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つのプログラムでは、米国バブソン大学でアントレプレナーシップ（起業家精神）について教える准教授・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います。

Academyでは第5期までに967名が参加して起業のマインドセットを学習しました。また、Challengeでは第3期までに、35件のアイデアを受け入れました。さらに2022年7月には、Challengeで検討したビジネスアイデアをインキュベーションする株式会社富士通ローンチパッドを新設し、新規事業創出のためのスキームをより充実させました。2024年度開始時点では4件のプロジェクトが事業化に向けて進行しています。

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を活用し、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、2023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を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1つである Business Applicationのビジネス拡大に向けた要員強化のため、リスキル対象者のロールに応じたプログラムを構築し、展開しています。

中でも3S（SAP、ServiceNow、Salesforce）では、教育とOJTを通し約半年かけて対象者をリスキリングすることで、国内リソースを増強。これまで数百人規模に対して実施し、現場部門での早期戦力化へ貢献しています。2023年度は4回に渡り、計132名に実施しました。

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。全社人材育成では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で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の実現を目指しています。

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回しています。

リージョンの主な取り組み

Mindfulness Lab / Mindfulness Work in Americasリージョン

AmericasリージョンではMindfulness Lab、Mindfulness Workの2つのプログラムを実施しています。隔週30分間のエクササイズのみで、冷静になること、集中すること、他者とながりを持つことの意識を高め、仕事のパフォーマンス向上につなげています。Europeリージョンとのコラボレーションも実施し、アメリカだけでなく各地域のタイムゾーンにも提供しています。

Mindfulness Lab Series

Every other week on Tuesdays at 12 p.m. CDT

Curious about how mindfulness can help you navigate life – both at work and at home – with calm, focus and connection? Join **Michele Studer**, Mastermind Mindfulness Facilitator and Americas Responsible Business Wellbeing Lead, for the Mindfulness Lab, a bi-weekly mindfulness session. In these sessions, Michele explores the various facets of mindfulness and its practice. The general structure includes a mindfulness topic, a related practice and time for discussion. Add the series to your calendar and join when you can.



Career Hub in Europeリージョン

英国では、キャリアモビリティツールCareer Hub (1,176名が利用) に様々なプログラムを掲載し、社員のキャリア開発を促進しています。マネージャー向けプログラム「Ready to Lead」(80名が受講)、Udemy (約700名が受講)、顧客対応研修、無料のAWS研修などのプログラムを提供しており、多くの社員が受講しています。



GRiP Workplace Well-being Workshop in Global Delivery Center (GDC)

Global Delivery Center (GDC) では、マネージャー向けにGRiP Workplace Well-being Workshopを行っています。100名を超えるマネージャーが、ストレスの多い状況下でチームメンバーを管理するために必要なことを学んでいます。心理的安全性の保たれた職場を作ること、効果的なコミュニケーションを実践し職場のウェルビーイングを促すこと、マネージャー自身がレジリエンス(困難をしなやかに乗り越え回復する力)のあるロールモデルになることに焦点を当てた研修を受講することで、マネージャーとメンバーが信頼関係を築き、オープンなコミュニケーションができるようになることを目指しています。

GRiP Wellbeing Workshop for Managers

In this high pressured and challenging world, it can be difficult for managers to know how best to support their people. This two-phase training is designed to give managers the tools to instill a sense of trust to create a psychologically safe work environment, practising effective communication within team(s) and be a compassionate and resilient role model towards promoting wellbeing.

September 7 – 14:00 GMT+1 Click here to register	September 21 – 11:00 GMT+1 Click here to register	November 14 – 9:00 GMT+1 Click here to register	November 28 – 11:30 GMT+1 Click here to register
January 16 – 14:00 GMT+1 Click here to register	January 30 – 11:00 GMT+1 Click here to register	March 13 – 9:00 GMT+1 Click here to register	March 27 – 11:30 GMT+1 Click here to register

Terms & Conditions

- All managers need to select only one cohort based on their availability. Both modules need to be registered for within the same month.
- Each cohort includes two modules of 2 hours each.
- Cohort schedules accommodate multiple time zones.
- Trainers are from Wellify Global, a renowned UK-based Workplace Wellbeing solution provider.
- We can accommodate only 25 managers in each cohort; so first 100 registrations will be given the opportunity to be part of this workshop.

SDG GRiP FUJITSU

2023年度実績

表 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	37.4時間
年間教育金額	84.0千円

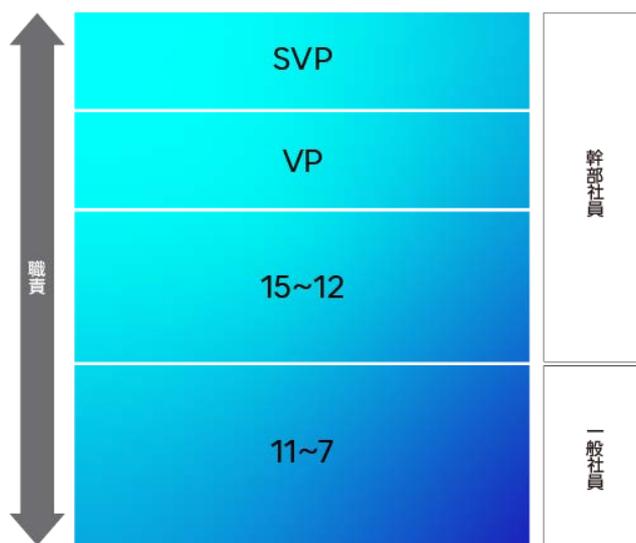
Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントに基づく処遇

富士通グループでは、パーパス実現に向けて、グループの多才な人材が、社会やお客様の課題を解決するために目的を共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する組織を目指しています。

自ら思いをもって挑戦し、成長していく「キャリアオーナーシップ」と、ビジョン・戦略に基づく「適所適材」の組織設計・人材配置を実現していくことを狙いとし、社員一人ひとりの成長や行動を後押しするためのグローバルな人事基盤として、富士通グループではジョブ型人材マネジメントを推進しています。



FUJITSU Level

ジョブ型人材マネジメントに基づく人事制度では、職務内容や人材要件の明確化のため、職種と職責の高さにより職務を区分し、職責の高さに応じて、FUJITSU Level を設定します。

このFUJITSU Levelに応じて報酬水準を決定する仕組みとしており、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。

報酬水準については、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おり、今後もマーケット水準の変動を踏まえて適切な報酬水準を設定していきます。

(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

社員の主体的な挑戦と成長を後押しする仕組みとしての評価制度

富士通のグローバル統一の評価制度Connectでは、富士通のパーパスと個人のパーパスを起点にそれらを結び付け、社員一人ひとりの主体的な挑戦を後押しし、組織や個人の成長と社会やお客様に大きなインパクトをもたらすことをねらいとしています。

Connectには、以下の3つの特徴があります。特に、2点目の上司部下間での頻繁な1on1 ミーティングの実施とその際に行う個人のパフォーマンスの振り返りおよび今後の成長に向けた対話には力を入れており、現在約70%の従業員が月に1度以上の1on1 を実施しています。

①重点テーマの策定

重点テーマとは、富士通の中期計画や組織ビジョンを実現するために、期ごとに重点的に取り組む施策と目指すゴールのことです。チームと

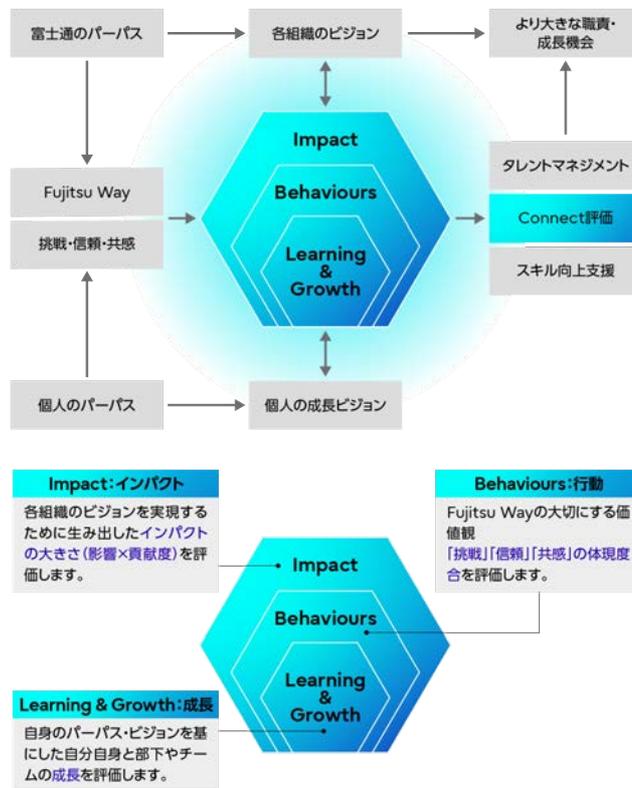
しての目標をチームの重点テーマとして定め、チームメンバーに共有し、チームパフォーマンス最大化に向けて取り組むことを目指します。個人の重点テーマは、チームの重点テーマをベースに、期初の上司部下間の1on1 にて認識合わせを行い、チャレンジングな目標を策定します。

②上司部下間の頻繁な1on1 の実施

最低月に1度、目標の達成に向けて、上司部下間で直近のパフォーマンスの振り返りや今後の成長やキャリア形成のための対話を行います。パフォーマンスの振り返りについては、業績の管理だけではなく、富士通グループ共通の行動規範である「Fujitsu Way」に基づき、個人のロールに求められる行動ができているかのフィードバックを実施します。富士通では、中長期的な価値創造に繋がるFujitsu Wayの大切な価値観「挑戦」「信頼」「共感」を体現することを大切にしています。そのため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）また評価の際には、多面的な要素を考慮できるよう、評価の妥当性の担保や社員一人ひとりの今後の成長に向けた施策検討のために統括部組織単位でのPeople discussionを実施しています。

③評価の報酬やアサインメント、スキル向上支援への活用

評価結果を報酬やアサインメント、スキル向上支援の検討にも活用することで、一貫性のある人材管理を行うことができる仕組みとし、組織と個人の成長を最大化することと、組織や社会、お客様に大きなインパクトをもたらすことにつなげています。



福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族がウェルビーイングの実現のために、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+」(エフライフプラス)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 Wellness interactive brochure in Americasリージョン

Americasリージョンでは、社員向けの Financial Wellness interactive brochureを作成しました。金融資産の管理アカウントを安全に保つこと、ローンや保有資産の棚卸し、退職後に向けた長期貯蓄計画、予想外の大きな出費への備え、毎年の進捗状況の確認など、個人のファイナンシャルウェルビーイングを高めるために役立つ方法を豊富に紹介しています。



ファイナンシャルコーチングの提供 in Europeリージョン

英国では、主要な年金プランLifesightにおいてOctopus Moneyと提携し、Lifesight会員に1対1のファイナンシャルコーチングを提供し始めました。初回無料のコーチングセッションにて、お金に関するあらゆる質問や、将来の金銭目標の設定、段階的な計画設計などを相談できます。



スポーツ施設の割引サービス in Europeリージョン

ドイツ・オーストリア・スイス地域では、2024年2月よりUrban Sports Clubとの提携を開始し、全社員が約7,000か所のスポーツクラブにて50種類以上のアクティビティの利用割引サービスを受けられるようになりました。ヨガスタジオ、ボルダリングホール、フィットネスクラブ、スイミングプールなどのアクティビティが無償または安価で利用できるようになり、社員の金銭的負担を軽減しています。



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、Well-being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Well-being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、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、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、社員一人ひとりのウェルビーイングと生産性の向上を目指しています。さらに、Work Life Shiftの推進により、業務の目的に応じてリアルとバーチャルを組み合わせるHybrid Workを実践することで、プロダクティビティ・クリエイティビティを向上させ、新しい価値を創出する働き方を目指しています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- 1日の業務にメリハリつける仕組みづくり（フレックスタイム制についてコアタイムの撤廃および中断・再開の活用）
- リフレッシュの推進（夏季休暇や年末年始などに合わせた年次休暇の取得推奨日の設定）
- 労働時間に関するプッシュ通知（時間外労働のアラームメール送信、打刻システム上で長時間労働者に対して健康やコミュニケーションに関するポップアップメッセージ表示）
- マネジメントの向上（労働時間管理に関するマネジメント研修）

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、社員一人ひとりの育児や介護など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

- 育児休職制度（最長で子の満1歳の誕生日前日まで、ただし、保育所の事情等により最大で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで延長可）
- 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（4週間）取得可）
- 育児休職期間中の有給休暇利用（最大20日間（4週間）取得可）
- 子の看護等休暇（子の看護、予防接種・健康診断への付き添い、学校行事等への参加）
- 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）
- 事業所内保育施設の設置
- ベビーシッターサービス費用補助

- 遠隔勤務（子の療育、シングルマザー・シングルファーザー・配偶者の海外赴任による家族支援）
- カフェテリアプラン（おむつ・搾乳機等の子供用品購入、保育園・学童保育費用等に利用可）

2.介護

- 介護・介護準備休職制度（同一対象家族につき通算して最長1年）
- 家族の介護休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 介護短時間勤務制度（介護の事象が消滅するまで）
- 遠隔勤務（家族の介護・看護）
- 介護ハンドブックの公開
- 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るか」、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に関するサーベイを定期的実施し、「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。

心理的安全性向上の取り組み

Fujitsu Design Initiative for Psychological Safety - 心理的安全性をデザインするプロジェクト

富士通グループでは、社員が相互の信頼によってつながり、挑戦や失敗、活躍ができる組織環境をつくるため、2021年6月より心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます。

富士通の心理的安全性をデザインする Fujitsu Design Initiative for Psychological Safty

- 2021年6月 総務人事部門横断DXプロジェクトとしてスタート
- 2022年4月以降 全社のカルチャー変革施策として活動を拡大

活動テーマ

「どうすれば富士通の個人・チームの心理的安全性が高まり、その状態を持続でき、イノベーションを起こすことができるのか？」

活動カテゴリ

- **社員体験のデザイン**：心理的安全性のあるコミュニケーションをつくる
- **データドリブン**：データによる組織の課題や状況の可視化
- **ブランディング**：啓発イベントやプログラムの開発



心理的安全性をデザインするプロジェクトの概要

組織文化、社員の働き方や意見、意識の変化をタイムリーに把握し、その結果を経営にスピーディに反映させるべく、従業員エンゲージメントを測定するサーベイをグローバル共通で年2回実施しています。こちらのサーベイにおける心理的安全性のスコアは、2021年6月から2023年11月にかけて、国内は6pt、海外は5pt向上しています。

富士通の心理的安全性スコアの変化



富士通の心理的安全性スコアの変化

1. デザイン思考でプロジェクトを推進

本プロジェクトでは「どうすれば個人・チームの心理的安全性を高め、その状態を持続させ、イノベーションを起こすことができるのか？」を問いとして掲げ、プロジェクトの全体設計やコミュニケーションのあり方をデザイン思考で推進しています。デザイン思考でプロジェクトを推進することで、メンバーの多様性を生かし、社員視点で創造的な問題解決を図ることができます。

2. オンラインイベントを定期開催

2021年から約3年間で心理的安全性のオンラインイベントを7回ほど実施し、延べ2,700人を越える社員が参加しています。役員や本部長がイベントに登壇することで、トップリーダーから心理的安全性に関心を寄せ、積極的に取り組んでいるという認識の形成を目指しました。イベントを通じて集めた心理的安全性に関する声の数は600件にのぼり、定性分析に活用しています。

3. 独自の心理的安全性向上モデルを策定

エンゲージメントサーベイをはじめとする各種サーベイデータや、社員の声をもとに、富士通独自の心理的安全性向上モデルと行動指針を策定しました。

4. 「Fujitsu心理的安全性Playbook」を無償公開

心理的安全性に関して社員の理解形成や行動変容を促すため、基礎知識や向上モデルをPlaybookとしてまとめて社内にて公開し、総閲覧数は7,000回を超えています。2024年5月、人的資本経営やカルチャー変革に取り組む企業団体のみなさまに実践のヒントを提供することを目的に、社内公開していたPlaybookの内容をアップデートし、「Fujitsu心理的安全性Playbook」として無償公開を行いました。



Fujitsu心理的安全性Playbook

- [Fujitsu心理的安全性Playbookダウンロード](#) ▶
※Japanese Only

5.心理的安全性向上プログラムの開発と提供
組織単位で心理的安全性向上プログラムを開発し、これまでに2,230名に提供しています。提供組織では、エンゲージメントサーベイの心理的安全性スコアが向上し、心理的安全性の向上につながるような行動の質的な変化がみられています。



心理的安全性デザインプロジェクトの活動内容

リージョンの主な取り組み

WeCareプログラム in Asia Pacificリージョン

Asia Pacificリージョンでは、全従業員を対象にメンタルヘルスケアプログラムWeCareを実施しています。WeCareアプリから提供されるヘルプシート、ガイドブック、ポスター、気分メーター等を使用することで、社員の誰もが、サポートを必要としているかもしれない周囲の社員の兆候に気づくこと、そのときの行動の取り方を知ることができます。



ビーチ清掃活動 in East Asia

台湾では、2023年11月3日に台湾富士通: Fujitsu Taiwanの創立28周年を記念し、持続可能な事業を促進するために、ビーチの清掃活動を行いました。約40名が参加し、2時間で50 kgのゴミを拾いました。



ワールド・カインドネス・ウィーク in Global Delivery Center (GDC)

Global Delivery Center (GDC) では、ワールド・カインドネス・ウィークに合わせ、4つのセッションを開催しました。人生の困難な場面で人間性を磨いていくこと、成功と幸せのために親切心を養うこと、自己受容によるストレス対応、より幸せに生きるために感謝する姿勢をテーマに、700人以上の社員が参加しました。セッションに参加した社員は、より良い職場作りに向けて、個人で取り組めることを発表しました。

World Kindness Day 2023
World Kindness Day was established in 1998 with the purpose of promoting kindness around the world.

<p>Wellbeing speaker series on Kindness Week</p> <p>In this series, the speaker shares his personal journey, explaining the foundation of each of kindness, compassion, and the significance of cultivating kindness workplaces in honor of World Kindness Day, transforming a new date on the calendar into a global movement.</p> <p>November 15 - 10:00 GMT Register Here</p>	<p>Using Kindness to Achieve Personal Success and Happiness</p> <p>This workshop aims to equip attendees with techniques for empathetic communication, relational building through kindness and fostering awareness to establish mutual respect and influence others positively for the long-term.</p> <p>November 17 - 11:00 GMT Register Here</p>
<p>Coping With Compassion Stress</p> <p>This workshop focuses on understanding common responses to trauma, offering practical guidance for self-care and effective support, and provides insights for assisting children who have experienced a crisis or trauma.</p> <p>November 21 - 11:00 GMT Register Here</p>	<p>Gratitude: A Skill for Happier Living</p> <p>This workshop explores the power of gratitude for personal well-being, relationship improvement, stress reduction, and creating a culture of appreciation through sincere compliments.</p> <p>November 23 - 11:00 GMT Register Here</p>

SDG 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100

FUJITSU

2023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18%、フレックスタイム勤務適用者77%（富士通）

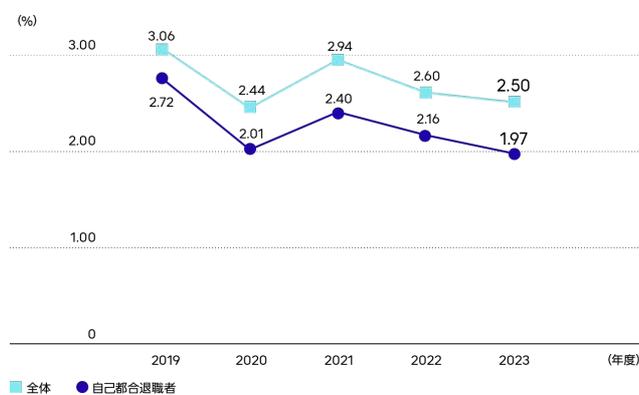
テレワーク実施率

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74.4%（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



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-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-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](#) 



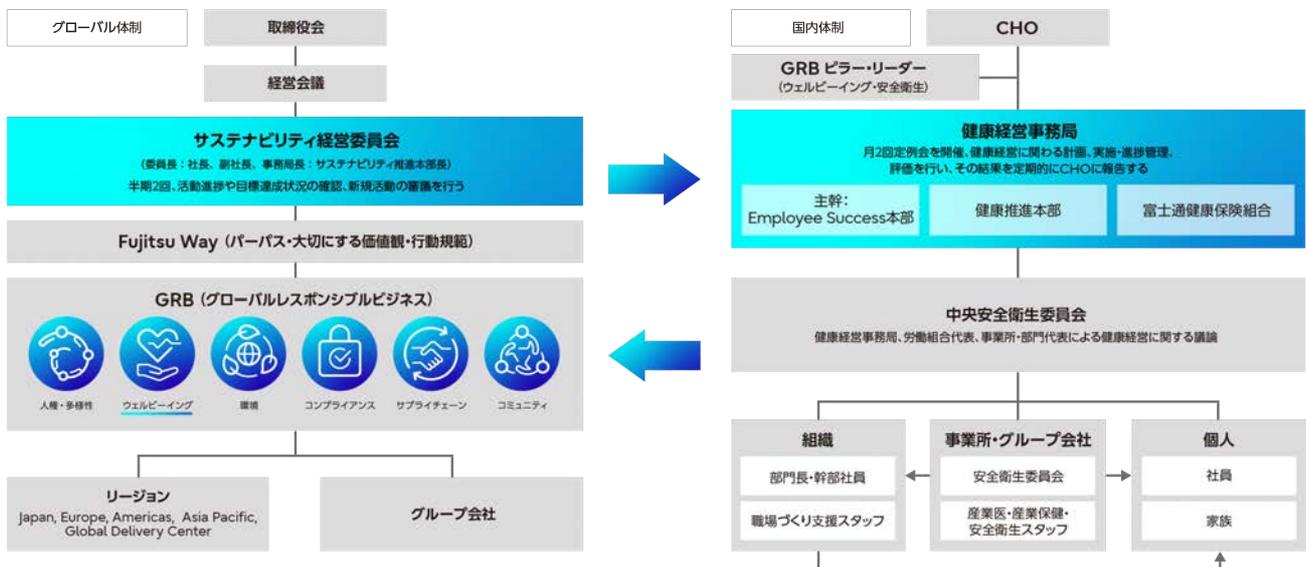
健康経営の位置づけ

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、富士通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。

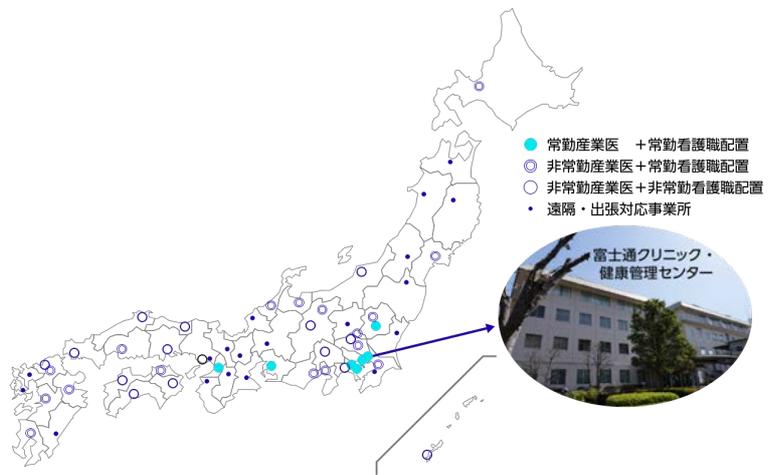


Health Well-being推進体制

拠点情報

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	16	83	99
診療医 他	0	43	43
保健師	89	21	110
看護師	16	13	29
心理士	7	0	7
その他 医療職	0	0	0
事務職	33	5	38
合計	161	165	326



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「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。」を目指して、2023年度目標を設定し、各リージョン・グループ会社に取り組んでいます。

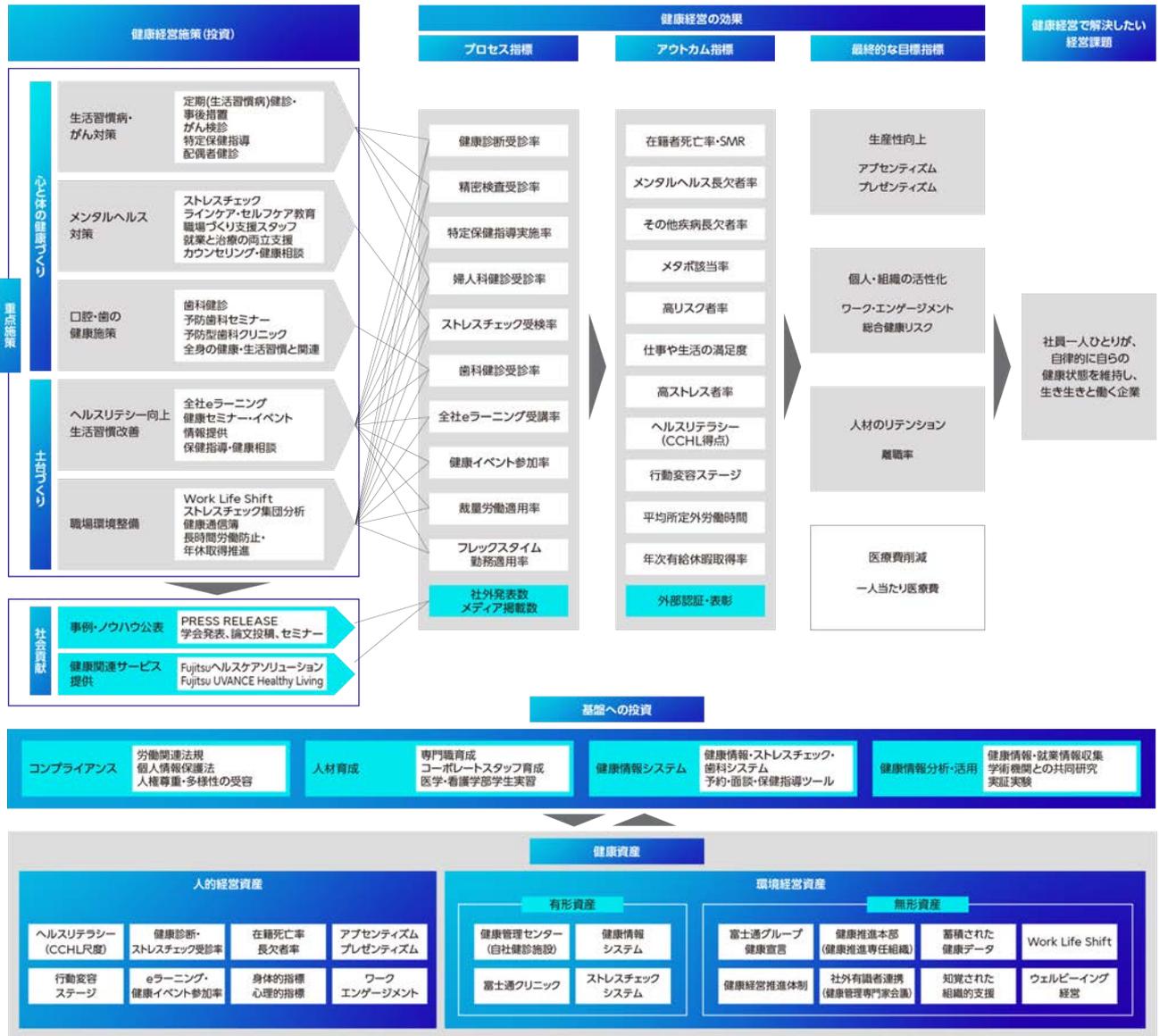
国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」、「個人・組織活性化」、「人材リテンション強化」に関わる5つの指標を設定して、それぞれの指標を改善・向上させるため健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の5つの重点施策領域において、PDCAサイクルを回しながら取り組んでいます。

最終的な目標指標		2021年度	2022年度	2023年度
生産性向上	アブセンティーズム (注1)の改善	1.32 %	1.24 %	1.32 %
	プレゼンティーズム (注2)の改善	1.27 %	1.34 %	1.48 %
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメント (注3)の向上	2.41	2.47	2.49
	総合健康リスクの改善	99	96	94
人材リテンション強化	離職率の改善	2.94%	2.60%	2.50%
(参考指標)	一人当たり医療費	317,483 円	339,472 円	358,870 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:35,924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カ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 [測定人数:36,750名、回答率:95.5%]

(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:36,750名、回答率:95.5%]



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	2021年 度 実績	2022年 度 実績	2023年 度 実績	2029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	100%	100%	100%	100%
	定期健診後精密検査受診率	88.8%	89.6%	92.8%	90%
	特定保健指導 実施率（注4）（注5）	32.8%	33.5%	—	60%
	がん検診（乳がん・子宮頸がん）受診率（注4）	59.0%	63.6%	61.4%	72%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	85.7%	92.8%	95.5%	100%
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率（注4）	37.8%	39.9%	36.3%	50%
ヘルスリテラシー・健康意識向上	全社eラーニング受講率	（注10）	92.9%	92.3%	100%
	健康イベント（ウォーキングイベント）参加率（注4）	30.4%	33.5%	36.7%	48%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	16.0%	17.0%	18.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	79.0%	78.0%	77.0%	—

健康経営の効果_アウトカム指標

指標		2021年 度 実績	2022年 度 実績	2023年 度 実績	2029年 度 目標
在籍死亡の状況	在籍者死亡率（人口10万人対）	98.5人	50.7人	79.5人	—
	標準化死亡率(SMR) (注6)	55.3	28.4	42.6	—
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）	2.09%	2.22%	2.12%	1.7%
	その他の疾患による欠勤・休職者率（注8）	0.35%	0.23%	0.41%	0.3%
健康診断結果	メタボ該当率（注4）	19.9%	22.9%	—	15.5%
	高リスク者率（注4） (注9)	1.5%	1.5%	1.3%	0.8%
ストレスチェック結果	仕事や生活の満足度	22.7%	24.1%	24.9%	30.0%
	高ストレス者率	9.9%	10.0%	10.9%	8.0%
生活習慣・健康行動の状況	喫煙率	16.5%	16.3%	14.9%	13.0%
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	43.8%	45.4%	47.4%	75.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	22.0時間	21.0時間	20.2時間	—
	年次有給休暇取得率	69.4%	74.8%	68.2%	—

(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は中止

- 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り組みの費用は1,584百万円となっています。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

主な施策別の費用

費目		金額（百万円）
ア	外注費	446
イ	人件費	994
ウ	設備関連費	82
エ	間接経費	62
	合計	1,584

- 健康診断実施費用 408百万円
- 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

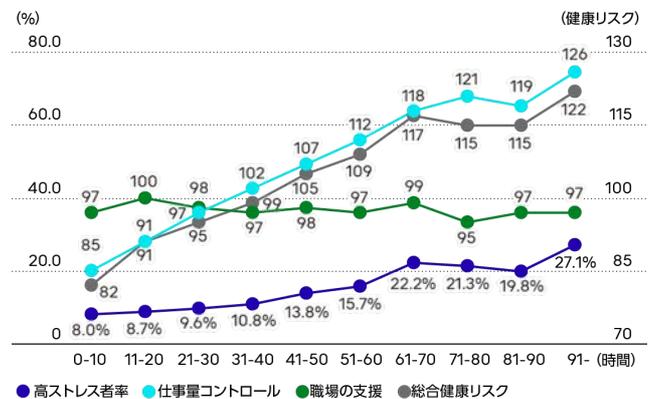
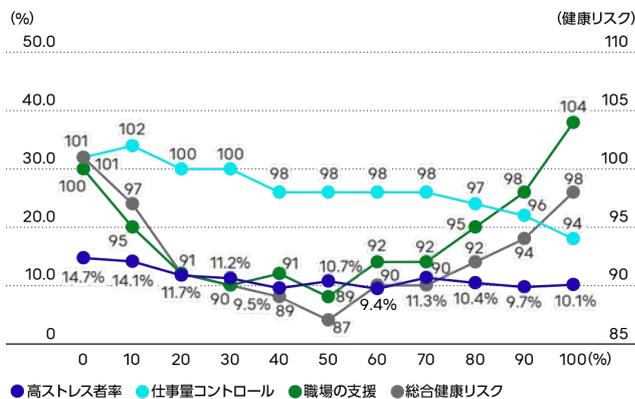
指標の検証事例

- 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、2022年度96、2023年度94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

Nutrition Challenge in Europeリージョン

ドイツ・オーストリア・スイス地域では、健康のためのNutrition Challengeを実施しています。スターシェフSteffen Hensslerと一緒に料理するレシピ動画、毎週の買い物に便利な食材と栄養素のリスト、楽しみながら取り組めるサステナビリティ活動の情報などを提供し、社員の健康に取り組んでいます。



Employee Assistance Program in Asia Pacificリージョン

オーストラリア・ニュージーランドでは、Assure Programsと提携し、社員が経験豊富な心理学者から、健康、家族、生活におけるさまざまな問題に関するサポートとコーチングを無償で受けられるEmployee Assistance Programを実施しています。近年対象地域を拡大し、香港、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナムを含むAsia Pacificリージョンのすべての国の社員がこのサービスを受けられるようになりました。



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。

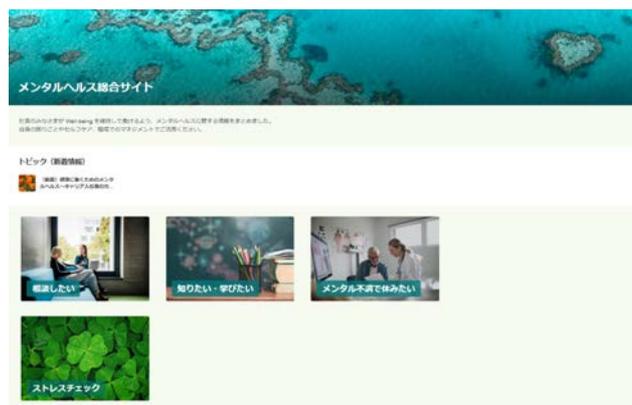
また、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にもeラーニング教材を提供しています。

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。社員が‘こころ’のWell-beingを維持して働けるよう、メンタルヘルスに関する情報をまとめ、Webサイトをイントラサイト上に開設しています。相談窓口、メンタルヘルス関連コンテンツ、メンタルヘルス不調に関連する社内制度、ストレスチェックに関する情報を掲載しています。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 shi.t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](#)



メンタルヘルス総合サイト

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。富士通クリニック内歯科において従来むし歯などの治療を中心としていた診療を、むし歯や歯周病の原因とリスクを調べ、発症を未然に防止し、長期にわたって口腔・歯の健康を管理していく歯科医院として、従来の歯科の設備やサービスを見直し、2023年9月に予防型の歯科医院へリニューアルしました。従業員へ口腔・歯の健康について啓発する中で、実践を通じた情報発信を行っています。

- 歯科検診

25、30、35、40、45、50、55、60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。

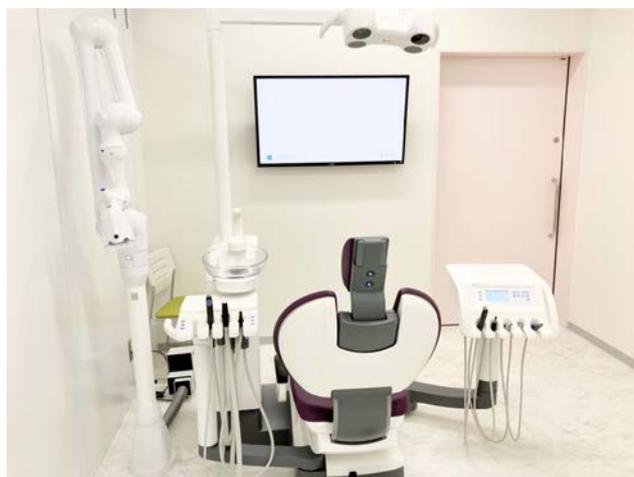
- 予防歯科セミナー

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

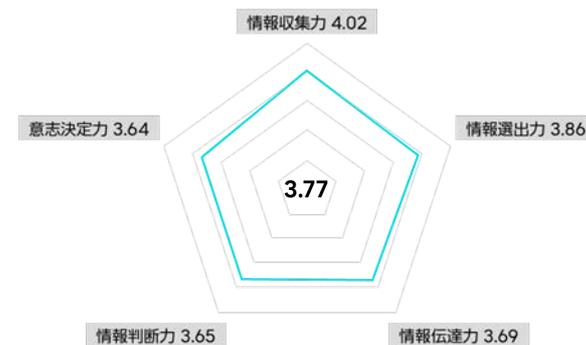
ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導やeラーニング・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。

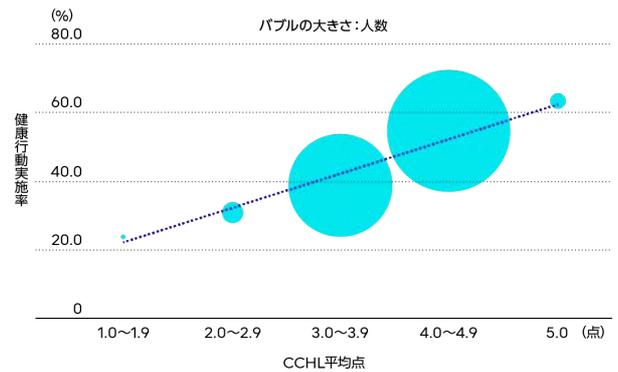
一 ヘルスリテラシーの測定

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。

CCHL尺度



CCHL点数別行動変容ステージ (健康行動実施率)



一 健康教育

- 全社eラーニング：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。2023年度は「歯と口からはじめる健康づくり」というテーマで実施し、国内社員35,501名が受講し、事後アンケートにおいて93%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ラーニングで実施しています。
- 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。2023年度のセミナーは平均900名の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて99%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、[2023年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

一 健康教育後の取り組み

将来を見据えた健康管理をテーマに2022年度「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」eラーニングの内容をふまえ、学習した内容を自分事としてもらえるよう、健康診断や健康セミナー会場において体組成、測定ロコモ測定、骨密度測定などを複合的に提供し、行動変容を促しています。様々なプログラムを提供し各自にあった健康行動につなげていきたいと考えています。

eラーニングを起点にセミナー、体組成測定、骨密度測定、オンラインフィットネスなどのプログラムを実施



一 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。

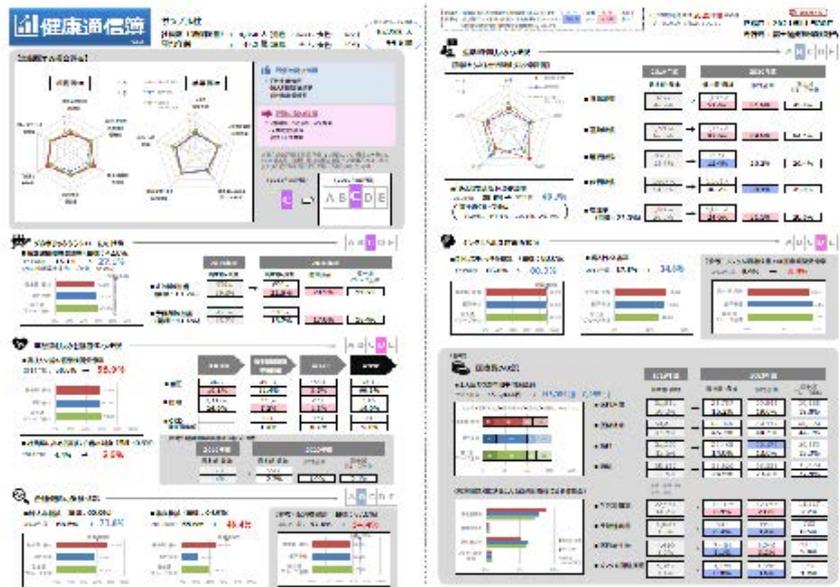
- 食育イベント「みんなで食育DAY」
毎月19日を「食育DAY」として食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。
- 令和版ビリーズブートキャンプ with Fujitsu Sports
Work Life Shiftによって在宅勤務が主体となっている中で、社員の健康維持を推進するためオンラインサービスを活用し、心身のリフレッシュや運動習慣の定着、運動習慣がない社員へのアプローチとして、Fujitsu Sports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。



※ 詳細は、[2023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。



「健康通信簿」サンプル

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。

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。

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、喫煙に関する情報をイントラネット上に集約し、治療などの相談窓口を設置しています。5月の世界禁煙デーには産業医からのメッセージを発信し、グループ全体の禁煙への意識向上につなげています。

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。

- イントラネット内に「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。



女性の健康ポータルサイト

- 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、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。

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「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。

— 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](#) 



© 2023 Fujitsu Limited
富士通グループ「職場復帰の手引き」

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。

頭痛対策

頭痛専門の産業医を配置し、社員の頭痛相談を行っています。

日本頭痛学会、日本頭痛協会が制定している頭痛の日（2月22日）には頭痛を持つ社員が相談しやすく、気軽にサポートを受けられる環境になることを願い、社内の産業保健スタッフはグリーンのリボンを身につけています。



- [「FUJITSU頭痛プロジェクトについて」](#)  (3.25MB / 24ページ)

社外評価

健康経営優良法人2024～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8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7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（2024年3月11日時点）※健康保険組合加入会社を記載

- 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）FDK、（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

2024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13）」の令和五年度がん対策推進優良企業表彰を4年連続で受賞しました。

（注13） 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）

女性の健康フレンドリー企業2024「女性からだ会議®大賞」を受賞

富士通は、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（東京都千代田区：代表理事 難波美智代）が主催する「第10回NIPPON女性からだ会議®2024」（3月3日開催）において、女性の健康や働き方改革等への取り組みが評価され、「女性の健康フレンドリー企業2024」大規模企業部門「インパクト大賞」を受賞しました。

— 2023年以前の表彰など

2022年12月 スポーツ庁令和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」受賞

2022年3月 「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定

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、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、[2023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。

2023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ラーニング	「歯と口からはじめる健康づくり」	eラーニング	国内社員全員	35,501名
一般社員教育	入社時 健康教育	eラーニング	国内新入社員全員	1,042名
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	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
2023年10月4日	予防予防歯科セミナー 歯科先進国スウェーデンから生まれた歯みがき習慣 ～知ってほしいフッ化物入り歯みがき剤の効果～	ドーベン・ビルクヘッド名誉教授 通訳西真紀子先生	1,450名	1,500名
2023年10月12日	20代からできる事、男性ができる事、みんなができる子宮頸がん予防の話～自分のため、家族のため、職場の相互理解のために～	大阪大学大学院 医学系研究科 産科学婦人科学教室 講師 上田豊先生	634名	310名

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2024年1月29日	食育セミナー自分で整える腸内環境～腹落ちする腸と食の深い関係～	東京府立医科大学大学院医学研究科生体免疫栄養学 教授 内藤 裕二先生	289名	976名
2024年3月6日	女性健康週間セミナー 男性も女性も知る事から始めよう！ライフステージにおける健康課題とその対策～セルフケアの重要性と職場でできる配慮と関わり方～	イーク表参道副院長 高尾美穂先生	1,185名	1,086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
2023年秋	5,726チーム	31,813名	36.7%
2023年春	5,726チーム	31,928名	34.7%
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%

実施時期	参加チーム数	参加者数	参加率
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 令和版ビリーズブートキャンプ with Fujitsu Sports

実施時期	参加者数（現地）	参加者数（ライブ）	視聴者数（アーカイブ）
2023年	176 名	702名	1,600 名

健康経営の普及・社会貢献

- 表5 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	2023年11月28日	一般社団法人 日本経済団体連合会	過重労働防止対策セミナー 「過重労働防止の取組（産業保健の立場から）」
講演	2023年4月21日	第31回日本医学会総会2023東京	過重労働対策概論
講演	2024年1月17日	一般財団法人 近藤記念医学財団 富坂診療所 健康医学講演会	「在宅ワーク勤務とメンタルヘルス対策」 「働く世代の予防歯科」
講演	2023年10月4日	健康づくり懇話会	健康経営～テレワーク時に対応すべき健康管理や生産性低下防止のための取り組み
学会発表	2022年5月9日-5月12日	第96回日本産業衛生学会	Covid-19 長期化に備えた感染者対応の見直しについて 他3件

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
学会発表	2023年9月15日	International Headche Congress 2023	Headache education and headache virtual consultation in the workplace at an information technology company of more than 70,000 employees
学会発表	2023年10月29日	第33回日本産業衛生学会全国協議会	大規模事業所における全国の産業保健看護職の意識・スキルの統一化に向けた、保健指導の勉強会の取り組み 他1件
論文	2023年6月9日	心臓 2023; Vol 55 No.6: 570-575.Blood Pressure Monitoring, 09 Jun 2022, 27(6):391-396	循環器領域における治療と仕事の両立支援 職域における取組と企業-産業保健スタッフの実際.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6月24日	Indian J Gastroenterol. 2023; 42: 542-548.Cephalalgia 2023, Vol. 43(4) 1-14	Relationship between nonrestorative sleep and heartburn among a Japanese occupational population.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.

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
論文	2023年12月	健康開発 第28巻第2号	労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）について
寄稿	2023年7月	中央労働災害防止協会	すぐできる 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）
寄稿	2023年8月30日	日本公衆衛生看護学会誌2023年12巻2号「産業保健と看護」第14巻5号第1特集Web座談会	産業保健における COVID-19 マネジメント活動 ～企業に属する保健師の立場から～ ～企業が産業保健看護職に望んでいること

● 表6 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12月11日	プレスリリース	富士通、「健康経営アライアンス」に参画
2024年1月26日	プレスリリース	従業員の口腔・歯の健康維持および増進に向け、予防歯科の取り組みを拡大 国内従業員7万人を対象とした予防歯科に関する健康教育を開始
2024年3月11日	プレスリリース	富士通、8年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

- 表7 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
スポーツ庁	令和5年度「スポーツに関する効果的な指導を推進するためのツール等の作成・提供」事業における有識者会議	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
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
東京工科大学	医療保険学部	臨床教授
産業医科大学	首都圏事業推進室	特命講師
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
公益財団法人 日本建築衛生管理教育センター	建築物環境衛生管理技術者講習会 名古屋地区委員会	委員
日本保健師連絡協議会		幹事
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

● 表8 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

目的	研修・実習	受入れ組織数・人数
医師育成	地域医療研修	1病院 2名
	産業保健現場実習・見学	4校 110名
	早期体験実習・学習	2校 11名
看護師・保健師の育成	統合看護実習	6校 29名
	公衆衛生看護実習	9校 91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。安全衛生に関する方針や取り組み内容については、経営会議メンバーおよび取締役会メンバーに報告・共有され、全社員に展開しています。

<富士通グループ 労働安全衛生基本方針>

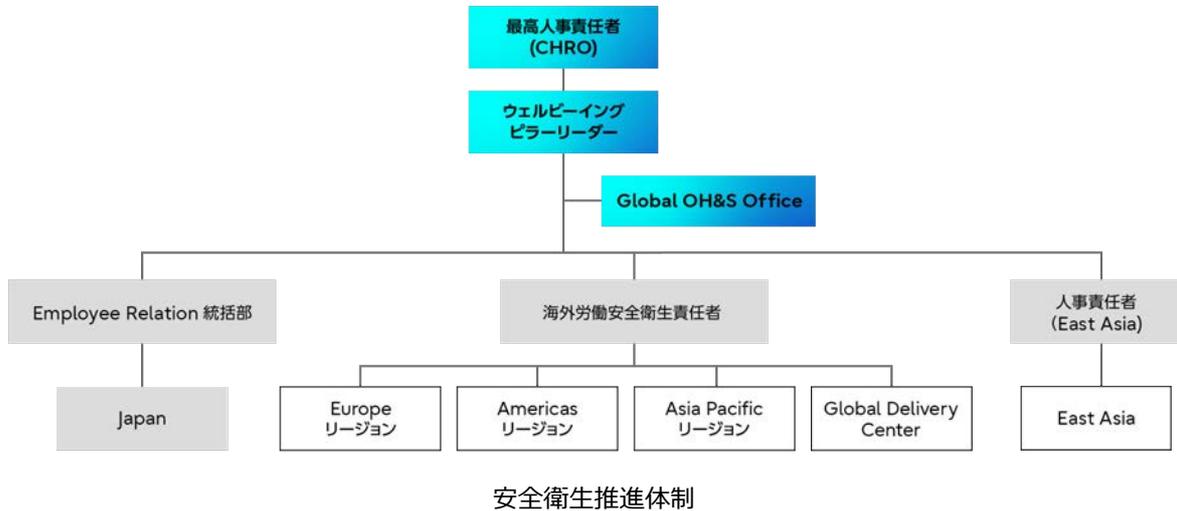
社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

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・総務部門、健康管理部門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定期的な職場巡視を行い、職場点検チェックリストをもとに、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善報告、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、職場マネジメントに関する問い合わせシステムや労働災害を迅速に報告するためのワークフローを運用し、社員からの問い合わせ・相談への対応を随時行っています。

Europeリージョン、Americasリージョン、Asia Pacificリージョン、Global Delivery Centerにおいては、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、年3回の労働安全衛生リーダーシップフォーラムを開催しており、職場における労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、地域および国レベルでの安全衛生活動の戦略目標、実績、継続的改善について報告しています。また、ISO45001認証を取得した安全衛生管理システムを有しており、継続的に改善を行い、適用範囲を拡大しています。



2023年度実績

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、すべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進するため、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、生活習慣、各種予防接種、心身の健康維持などについて、産業医・カウンセラーからのメッセージを随時発信しています。

また、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おり、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（eラーニング）を実施しています。（修了者 2196 名/年）。

EuropeリージョンとGlobal Delivery Centerでは、社員が職場の安全衛生リスクを理解し、適切に管理するために、世界中の様々な職場環境を疑似体験できるオンライントレーニング（Safety Awareness World、City Safety Challenge）を実施しています。このトレーニングは、社員が働くすべての場所での安全確保を目的とした支援ツールの普及にも貢献しています。また、各国を対象とした特定のトレーニングやキャンペーンも実施しており、ポーランドではバーチャルリアリティを体験する火災安全トレーニングを実施し、オーストラリアではWHS導入モジュールがLearnX 2023 Platinum Awardを受賞しました。

香港では、COVID-19 後遺症をテーマとしたトークセッション（2023年7月）やサウンドバス（音浴）を用いたストレッチ教室（2023年12月）を開催しました。台湾では、労働衛生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の認証を取得しています。

世界労働安全衛生デー

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。2023年の世界労働安全衛生デーでは、安全衛生の重要性や、安全で健康的な職場環境について、全社員に向けたメッセージを発信しました。

Europeリージョン、Americasリージョン、Asia Pacificリージョン、Global Delivery Centerでは、ハザード、事故、インシデントの報告に関する啓発キャンペーンを実施し、各種ガイダンス（在宅勤務やシフト勤務における課題、職場の調整、異常な気象条件下での安全確保、職業性ストレス、安全な持ち上げ作業、単独作業）を提供しました。また、海外出張時の支援として、海外滞在時の安全確保に向けたリスクアセスメントやガイダンスを導入しています。さらに、社員向けの労働安全衛生支援ツールの紹介や、緊急事態（テロの脅威、パンデミック、異常気象、火災など）に備えた模擬訓練を実施しています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み・社外評価

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、海外リージョンを中心に認証取得を実施しています。海外リージョンでは、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、ニュージーランド、ドイツ、ポルトガルで認証を取得しており、2023年度は新たに、インドとエストニアで認証を取得しました。また、IOSH（イギリス労働安全衛生協会）の会員でありISO45001の主任監査員の訓練を受けた労働安全衛生専門家チームが海外リージョンの各地に配備されており、多様な社員が働く場所をサポートしています。

社外評価においては、健康的で安全な労働環境の維持・提供への取り組みが評価され、エストニア労働監督局よりWork Environment Awardを受賞し、British Safety CouncilよりInternational Safety Awardを受賞しました。また、Global Electronics Councilのサステナビリティ技術委員会およびIOSH（イギリス労働安全衛生協会）のビジネスリーダーフォーラムに参加しています。



Bureau Veritas ISO 45001認証 ※海外リージョンの認証取得グループ会社（10社）が対象



British Safety Council International Safety Award



ILO（国際労働機関）



IOSH（イギリス労働安全衛生協会）



LearnX 2023 Platinum Awards

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）※認証機関：JACO

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 New Zealand Ltd

Fujitsu Consulting India Pvt Limited

Fujitsu Estonia AS

労働災害への対応・職場マネジメント

労働災害における予防対策の徹底と並行して、労働災害の発生時には、各リージョン・各国で迅速な対応を実施しています。

日本では、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、労働災害の状況を迅速かつ適切に情報収集するためのワークフローを運用し、人事部門による対応までのプロセスを強化しています。人事部門では、社員や職場からの報告内容を確認後、対象者本人や関係者へのヒアリングを実施し、より詳細な内容を調査するとともに、労働災害によるケガ等からの回復に必要な措置を講じています。また、職場マネジメントに関する問い合わせシステムを通して、労働災害や安全衛生全般に関する社員からの相談にも常時対応しています。

Europeリージョン、Americasリージョン、Global Delivery Centerでは、労働災害報告システム（Ask Safety）を使用して、労働災害の報告、調査、再発防止に向けた対応策の管理を行っています。また、各種トレーニング、社内イントラサイト、ウェビナーセッションを通して、定期的に地域および国レベルで、社員に向けたシステムの利用を推進しています。さらにEuropeリージョンおよびGlobal Delivery Centerでは、社員に向けて、定期的な仕事環境の見直しを推奨しており、2023年には49,000件以上の改善を行いました。各国のOHS専門チームによる管理のもと、個々のアセスメントで問題が指摘された場合、職場への調整を求めています。また、職場環境の調整手順をサポートする国際安全管理システムを展開しています。

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

Japan (注1)

★ 第三者保証対象指標

	2020年	2021年	2022年	2023年
度数率 <u>(注2)</u>	0.11	0.04	0.03	0.09 ★
強度率 <u>(注4)</u>	0.00	0.00	0.00	0.00

(注1) 富士通株式会社（対象期間：各年1~12月）

(注2) 厚生労働省の規則に準拠し算出：度数率（[労働災害による死傷者数 (注3) / 延べ実労働時間数] x 1,000,000）

(注3) 休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う業務上災害による死傷者数

(注4) 厚生労働省の規則に準拠し算出：強度率（[延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間数] x 1,000）

海外リージョン（2023年1月~12月）

	Europeリージョン	Global Delivery Center	Americasリージョン	Asia Pacificリージョン	East Asia
Non-fatal occupational injury frequency rate <u>(注5)</u>	0.82	0.09	0.39	0.71	0.50
Non-fatal occupational injury severity rate <u>(注6)</u>	24.72	1.70	5.49	55.04	0.50

(注5) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury frequency rate（[Number of new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

(注6) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury severity rate（[Number of days lost due to new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

欠勤率 (注7)

★ 第三者保証対象指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度 (目標)
従業員欠勤率 <u>(注8)</u>	0.857%	1.012%	1.336%	1.090% ★	1.068%
従業員数	67,614 人	66,022 人	62,345 人	61,946 人	—

(注7) 富士通および国内グループ会社（2022年度59社、2023年度56社）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8) 従業員欠勤率（欠勤率 = [欠勤日数 (注9) / 年間の所定就業日数合計] x 100）

(注9) 欠勤日数 = 欠勤 + 休職（いずれも病気欠勤・休職日数、事故欠勤・休職日数、労働災害による欠勤日数を含む）