

社員とともに

「一人ひとりが主役になります」という指針のもと
社員が最大限に能力を発揮できる職場環境を創造し、成長を支援しています。

人材に対する基本的な考え

企業が持続的に発展していくためには、社員一人ひとりが自らの能力と適性に基づいて、活き活きと働き、さまざまな体験を経ながら成長していく環境が必要です。

こうした認識をもとに、富士通グループではThe FUJITSU Way「Values(指針)」の「社員」の項目のなかで「一人ひとりが主役になります」と明記し、社員に最大限に能力を発揮できる働きやすい環境を提供することで、個々人がより高いレベルの仕事へチャレンジし、自ら成長していくことを支援しています。

人権の尊重

富士通グループでは、社員の原理原則であるThe FUJITSU Wayの「行動の規範」の第一番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは「あらゆる企業活動のなかにも、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を社員に明示したもので、この精神を実際の行動で示していくことを徹底しています。

人権啓発活動 (啓発研修、相談窓口設置)

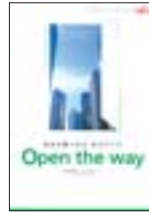
富士通グループでは、全社員に対して人権啓発研修を継続的に実施し、人権意識の浸透を図っています。また、社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、働きやすい快適な職場づくりに努めています。

海外でも、英国拠点などにおいては、社員に対してEqual Opportunityについての研修を実施し、Equal Opportunity委員会がその状況をモニターするなど、人権啓発活動への積極的な取り組みを進めています。

障害者の雇用

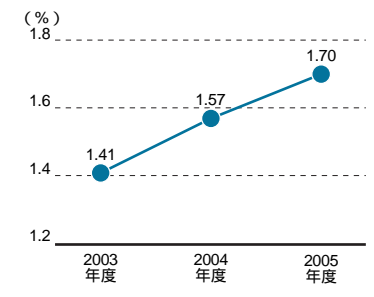
富士通グループではあらゆる部門で、障害をもった方たちが活躍しています。採用にあたっては職業安定所への求人に加えて、専用パンフレットやホームページなどの媒体と、手話対応の自社セミナー開催などを通して、多くの方とお会いしています。また、ユニバーサルデザインの考え方をベースに本人の能力が最大限に発揮できるよう職場と各部門が連携して配属とフォローを行っています。

加えて、専用パンフレットやホームページなどの媒体と、手話対応の自社セミナー開催などを通して、多くの方とお会いしています。また、ユニバーサルデザインの考え方をベースに本人の能力が最大限に発揮できるよう職場と各部門が連携して配属とフォローを行っています。



障害者向け採用パンフレット

障害者雇用率(富士通)



働きやすい職場環境の提供

出産・育児・介護への対応

富士通グループでは、仕事と子育てや介護の両立のための働きやすい環境づくりや、多様な労働条件の整備を行い、すべての社員がその能力を十分に発揮できるよう取り組んでいます。また、「次世代育成支援対策推進法」に則り「行動計画」を策定し、働きやすい環境づくりに加え、働き方そのもの見直しについても、計画内容に沿って進めています。

育児休職制度・短時間勤務

介護休職制度・短時間勤務

子の看護・家族の介護のための休暇制度

ベビーシッター費用補助制度

ボランティアのための休暇制度

制度利用者数(2004年度:富士通)

育児休職制度	346名
介護休職制度	22名

ワークスタイルユニバーサルデザインへの取り組み

ユニバーサルデザインとは、できる限り多くの人々が使えるように最初から意図して、機器、建築、生活空間などをデザインすることです。すべての社員が持てる能力を遺憾なく発揮できることをめざして、オフィス機器やワークプレイス(建築、設備)だけではなく、コミュニケーションのとり方などのワークスタイル(働き方)にもこの考え方を積極的に採り入れたいと考えています。

コミュニケーション活性化への取り組み

イントラネット上に問い合わせ窓口や掲示板を設置し、活発な意見交換を行っています。海外においても、ワークショップを開催し、マネジメント層と社員との直接対話の場を設けるなど、コミュニケーションの活性化を図っています。とくに欧州では、欧州労協議会などを通して、オープンなコミュニケーションをめざした活動を推進しています。

従業員満足度向上に向けた取り組み

高い思考力をもった社員を育て、そうした社員が組織のなかで活き活きと発想し、互いに語り合える環境をつくるのが、富士通が成長し続けるための必須条件です。

富士通では、社員のモチベーションの状態を把握するために従業員満足度調査を実施しています。調査結果に基づいて、幹部社員が自らの組織の現状に真剣に向き合い、組織内で話し合い、改善策を決定し、実行することで、従業員満足度の向上をめざしています。

調査については、日本国内のほか、欧州、北米、シンガポールなどでも実施し、その結果を具体的なアクションとしてフィードバックしています。

人材育成

富士通グループでは、ビジネス環境が激しく変化するなかで、将来にわたって発展し続けていくためにも、「人材育成・教育」を最も重要な経営課題の一つと位置づけ、「業界をリードする高度人材の育成」に取り組んでいます。

FUJITSUユニバーシティ

「FUJITSUユニバーシティ」は、2002年4月に富士通グループの「長期的視野に立った人材育成」を実現するために設立した人材育成機関です。

ここでは、グループの事業戦略と密接に関連した人材育成戦略を立案し、お客さまに高い付加価値を提供できる「プロフェッショナル」の育成、グローバル・ビジネスを強力に推進する「ビジネスリーダー」の育成、トータル・プロバイダとしての「ベースライン(全社員が共有するバリュー、スキル)」の強化、を柱とするさまざまな講座を通じて将来の富士通グループを担う人材育成を行っています。

FUJITSUユニバーシティの構成

テクノロジーカレッジ

自ら課題を設定し解決する力を備えた、事業部門のエンジニアのプロフェッショナルを育成します。

ソリューションカレッジ

各部門と連携して、プロフェッショナルリタリーの高い営業・SEを育成します。

ビジネスカレッジ

全社重点教育や階層別教育、グローバル教育などにより、ベースラインの強化を推進していきます。

GKI

(グローバル・ナレッジ・インスティテュート) グローバルな場で活躍できるビジネスリーダーを育成します。

人間力学部

歴史・哲学・倫理・宗教などの教養や、人間力を育成します。

FUJITSU NetCampus

教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」は、富士通グループの教育インフラで、海外を含めたグループ会社の社員全員が利用できるようになっています。

ラーニング・マネジメントシステムとして、実施中の全教育プログラムの概要閲覧、受講申し込み・受け付けなど、さまざまな学習支援機能を備えています。

人事評価

成果評価制度

社員が半年ごとに自分の業務目標を設定し、成し遂げた成果とプロセスの評価に基づいて報酬が決まる仕組みを導入しています。

これは、自らのキャリアやスキルを武器にはばたきたい社員に、“実力”という価値観で行動できるステージを提供する制度です。

表彰制度

グループ各社、ビジネスグループごとの表彰のほか、毎年6月の創立記念式典などにおいて、優れた成果に対して、グループ全社員を対象とした表彰を行っています。

人材流動化の促進とキャリア支援

富士通グループでは、成長分野など、人員強化が必要な分野・職種への最適配置を促進していくことによって、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる場や機会の提供を図っていくとともに、社員自らが方向性を選択できる制度などを通じて、社員のキャリア形成を支援しています。

社内募集制度

さまざまなプロジェクトごとに求められる人材を、社内イントラネットで公開し、募集します。

職務選択機会を広げることで、よりチャレンジングな企業風土をめざします。

FA制度

2003年度からスタートした、社員の希望・意欲を重視し、職務選択の機会を提供する制度です。この制度により、社員のチャレンジ意欲の喚起、キャリア自立の推進、人材配置の適正化を図っています。

社内制度による異動者

社内募集制度	約1,900名
FA制度	168名

制度開始時からの累計
グループ会社の一部を含む

キャリアマネジメントサービス

社員の自律的なキャリア形成を支援するために、キャリアカウンセリングやキャリアデザイン・セミナーなどを実施しています。

キャリアマネジメントサービスメニュー

キャリアカウンセリング

専門スキルをもつ社内キャリアカウンセラーが、個人のキャリアプランなどについて個別に支援します。

キャリアデザイン・セミナー

最新のキャリア理論に基づいたキャリアデザイン・プロセスを体験できる研修コースです。

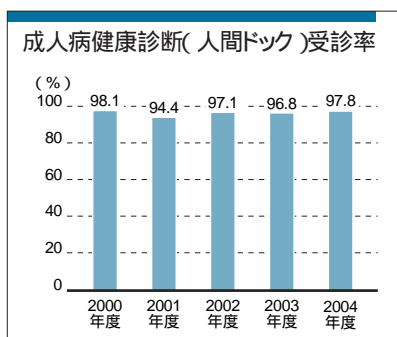
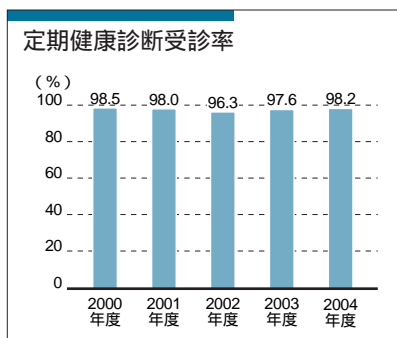
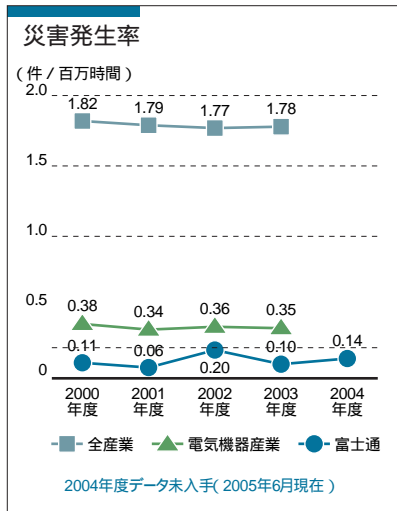
Webサービス

Web上で、アセスメントツールなどを利用して自己理解やキャリアデザインができます。

労働安全衛生・健康管理

富士通グループでは、すべての社員が安全・快適に、安心して働くことのできる職場環境づくりに向けて、事業所の特性に合わせた安全衛生教育・訓練などの活動を推進するとともに、それらの活動を供給事業者などにも広げています。

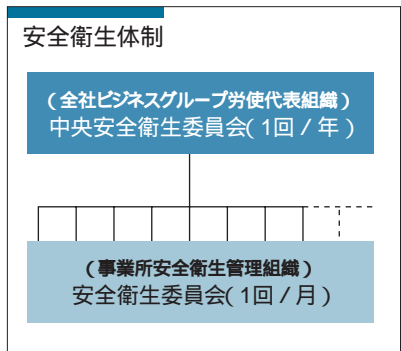
また、メンタルヘルスケアを含め、社員の健康管理を支援する取り組みを進めています。



中央安全衛生委員会

富士通では、毎年、各ビジネスグループの労使代表より選出された委員で構成される「中央安全衛生委員会」を開催し、安全衛生に関する全社的な方針を策定するほか、災害状況の確認および防止策の立案を行っています。

各事業所においては、それぞれの安全衛生管理組織が毎月1回「安全衛生委員会」を開催し、全社方針を踏まえ、事業所の特性に適した方針策定と安全な事業所づくりに取り組んでいます。



健康推進センター・健康管理室

富士通は、主要な事業所に「健康推進センター」を設置しています。その他の事業所には「健康管理室」を設置し、各種健康診断や事業所の特性に合わせた健康への意識を高めるための教育、保健指導、健康相談などの支援活動を行っています。また、比較的規模の小さな支社・支店では、健康相談などを中心に行う健康コンサルタント(契約産業看護職)を配置し、健康推進のためのサポート活動を展開しています。

メンタルヘルス

「健康推進センター」「健康管理室」などでは、通常健康相談のほか、心のケアを必要とする社員に対して専門のカウンセラー(臨床心理士など)がカウンセリングを行っています。

メンタルヘルスに関する教育については、1966年から幹部社員に、1988年から専門職昇格時や入社時などに実施し

ています。

2004年には、幹部社員を対象に、メンタルヘルスに関する部下指導の充実を目的としてe-learning講座「職場のメンタルヘルス」を開設しました。また、職場におけるストレスマネジメントの支援として、ストレス度のセルフチェックを行うことができる「e-診断」を導入しており、社員は自己のストレスコントロールを行なうきっかけとして、また産業保健スタッフは集団でのストレス状況の把握を行うためのツールとして活用しています。



富士通川崎病院

富士通川崎病院は、社員の福利厚生を目的に1944年に診療所として設立され、現在は社員だけでなく一般の方にもご利用いただいています。病床は46床で、MRIなどの新鋭機器を備えています。

また、社員の健康診断施設として、精度の高いデジタル画像システムや生化学分析装置などを備えた富士通健康管理センターを併設しており、京浜地区の富士通および富士通グループ社員を対象に各種健康診断を実施(年間約30,000人)しています。

