

多様性の受容

社員一人ひとりが互いを認めながら、それぞれの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場づくりに向けて各種の活動や制度の整備を推進しています。

■ ダイバーシティ(多様性)の考え方と取り組み

ダイバーシティの尊重と受容

富士通は、FUJITSU Wayの企業指針に掲げた「多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、ダイバーシティを尊重する活動を推進するための組織として2008年にダイバーシティ推進室を設置しました。

ダイバーシティ推進室では、「富士通がめざす姿」として、

●個人の成長・やりがいの向上

社員一人ひとりが、互いを認め、自分ならではの付加価値を発揮し、組織に貢献すること

●企業の競争力強化・成長

多様な視点から自由闊達に議論をすることで、新たな知恵や技術を創造し続けること

の2点を掲げています。これらを通じて、「いきいきと働ける職場づくり」「新たな価値の創造」「社会との共存共栄」を図り、富士通をよりよい会社へ発展させていきます。

ダイバーシティ推進の取り組み

富士通は、ダイバーシティ推進の現状を認識するために、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象としたアンケート調査を実施しています。このアンケート調査結果を踏まえ、「組織の意識／風土改革」「個人の活躍支援」「多様な働き方と生産性向上／個人のやりがい・働きがい向上」の3つの重点施策に取り組んでいます。

2008年度から2010年度にかけては、第1次中期計画として、ダイバーシティ推進の土壌づくりを目的にダイバーシティの「認知・理解」醸成のための施策に取り組みました。アンケート調査結果やトップインタビューを社内報に掲載したほか、イントラネット上のダイバーシティ推進室ウェブサイト(日本語・英語)でロールモデルや各種取り組みの内容を紹介。さらに、全社イベントとして、全社ダイバーシティ推進フォーラムや各種ネットワークイベント、テーマ別のフォーラムなどを開催し、多くの社員が出席しました。



新入社員研修や幹部社員向け 全社ダイバーシティ推進フォーラム
職場マネジメント研修など、各種階層別研修のなかでもダイバーシティに関する研修を実施しています。そのほか、さまざまな職場の幹部社員の有志によるダイバーシティ推進WGで、職場でのダイバーシティに関する課題を整理し、施策を検討しました。その成果をもとに、幹部社員向け「ダイバーシティ・マネジメント」に関するセミナーなどを実施しています。また、2011年1月～4月にかけては、すべての役員、社員および派遣社員を対象にダイバーシティ推進に関する職場内での実践に向けたe-ラーニング「一人ひとりがいきいきと働く

職場をめざして」を実施しました。

2011年度から2013年度にかけては、第2次中期計画として、ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、これまでの活動に加え、活動を通じて明らかになった個別の課題解決や目標値の設定、職場での実践に向けた施策に取り組んでいきます。具体的には、ダイバーシティ推進の本部代表幹部社員による職場展開、女性社員活躍に向けた目標値の設定と支援強化、国内グループ会社向けの展開を検討しています。

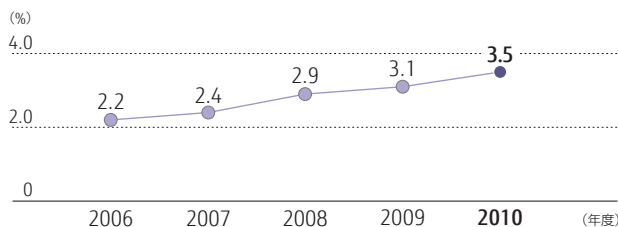
■ 個人の活躍支援とワーク・ライフ・バランスの促進 女性社員が活躍できる職場環境づくり

富士通では、当面の優先課題として女性幹部社員を確実に輩出していくための数値目標を設定しており、目標を達成するための活動を推進しています。

女性社員のリーダー層から人選し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、昇格候補者として個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。その他の層に対しても、キャリアの振り返りや今後のキャリア形成に向けたワークショップやイベントを開催。他者からの刺激を受ける場として、他社との異業種交流会も企画・実施しています。また、女性社員のセルフエスティーム(自尊感情)と働きがいの獲得に向けて、全女性社員を対象としたフォーラムやさまざまなロールモデルの公開を実施しています。2011年度からは、新たな取り組みとして、上司とは異なる立場から女性社員の自己啓発やキャリア形成をサポートする「ダイバーシティメンター」を設置しています。

なお、幹部社員昇格にあたっては、性別に関係なく同じ登用基準となっています。

女性幹部社員比率(富士通)



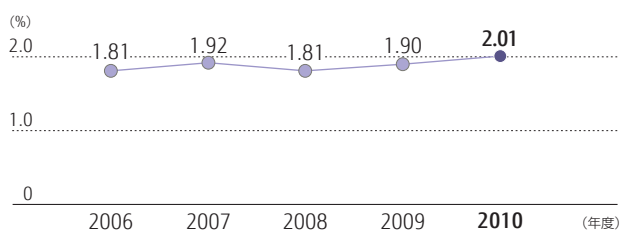
障がい者雇用の促進と活躍できる職場環境づくり

富士通では、「配慮はするが遠慮はしない」をコンセプトとして、障がい者の採用活動を積極的に行っており、研究職、開発職、営業・SE職をはじめとするさまざまな職種で、障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、自社セミナーを開催するほか、就職支援業者主催の面接会にも参加し、多くの障がい者と面談でき

るよう努めています。また、パンフレットやウェブサイトなどを通して、障がい者が働く様子を具体的に開示しています。職場配属にあたっては、本人の能力が最大限発揮できるように職場と連携し、入社後も面談を実施するなど、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。そのほか、障がい者社員のネットワークの構築や障がいの有無に関わらず成果を上げる職場づくりに向けたフォーラムを開催するほか、障がい者を受け入れた職場向けのマニュアルやロールモデルをイントラネット上で公開しています。

障がい者雇用率の推移(富士通)



ワーク・ライフ・バランスの促進

● 仕事と出産・育児・介護などの両立を支援する環境の整備

富士通は、あらゆる社員が能力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備を推進しています。

「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画[※]」を策定し、実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度、リフレッシュ休暇制度、ボランティアなどを目的とした休暇制度を整備するとともに、事業所内保育施設を設置・運営しています。また、育児休職中の社員の職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、子ども同伴での研修を実施しています。

今後も、働きやすい環境づくりに加え、働き方そのものの見直しについても、計画内容に沿って進めていきます。



次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の定める表示(次世代認定マーク)

※ 行動計画: 第1期(2005年4月1日～2007年3月31日)、第2期(2007年4月1日～2010年3月31日)の厚生労働大臣の認定を踏まえ、現在は第3期行動計画(2010年4月1日～2013年3月31日)を策定し、実行中。

制度利用者数(2010年度:富士通)

(単位:名)

制度名	利用者数	男性	女性
育児休職 [※]	116	4	112
介護休職	14	6	8
短時間勤務(育児)	194	5	189
短時間勤務(介護)	1	0	1
妻の出産休暇	527	527	—

※ 育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ100%。

● 働き方改革の実践をめざした各種フォーラム

「働き方改革」をテーマに、多様な働き方による生産性と個人のやりがい・働きがい向上に関する各種フォーラムを実施しています。

2009年度までは、考え方を理解することに重点を置いてきましたが、2010年度のフォーラムでは、幹部社員と部下がペアとなり、具体的な実践策の研修を実施しました。

● 在宅勤務制度の導入

富士通では、社員一人ひとりが高い付加価値を創造する効率的な働き方ができるよう、従来から実施していたテレワーク(サテライトオフィス型、モバイルワーク型)に加え、2010年4月から在宅勤務制度を導入しました。

グローバルな人材の採用

富士通グループは、ビジネスのグローバル化を踏まえて、国内グループ会社とともにグローバルな採用活動を進めています。

● 外国籍社員のサポート

富士通は、海外出身の社員が能力を最大限に発揮できるように、2008年に「Integr8」という支援プロジェクトを発足しました。外国人と日本人をつなぐコミュニティ形成の一環として社内外から講師を招き、富士通グループのグローバルビジネス戦略など、外国籍の社員が関心をもつトピックについての講演会を聞き、人脈形成や活発なコミュニケーションを支援しています。2010年度は3回の講演会を開催。コミュニティは日本人・外国人を問わず300名を超える規模となり、職場支援のための自主的かつ積極的な活動につながっています。

また、イントラネット上にウェブサイトを開設し、富士通で仕事をするうえで必要な規則・規定や出張の手引き、ビザの取得方法、衣食住など、日本での生活の仕方などについて英語で解説するほか、従業員から英語での質問や相談を受けられる体制づくりを進めました。

シニア層人材が活躍できる職場環境づくり

富士通は、60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲をもつ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的とした「定年後再雇用制度」を設けています。