

地球と社会に貢献する人材の育成

富士通グループは「人材育成」を最も重要な経営課題の一つと位置づけており、なかでも「真のグローバルICTカンパニー」を担う人材の育成に力を入れています。

■ グローバルな視野をもつ人材の育成

富士通グループの成長戦略のポイントの一つは、真のグローバル化を加速し、「真のグローバルICTカンパニー」となることです。その戦略を担っていくグローバルな人材の育成に向けて、次世代ビジネスリーダー候補者を対象に知的鍛錬を集中的に行うグローバル・ビジネスリーダー育成プログラムのほか、さまざまな研修や制度を設けています。

なお、各種の施策づくりにあたっては、若手から経営幹部までのみならず海外駐在の日本人社員や日本で働く外国籍社員など幅広い職種を対象としたり、日本国内と海外各地域を連携したり、座学と経験を組み合わせたりと、多様な観点・手法から検討しています。

リテラシー、マインド向上を目的とした語学やコミュニケーションの学習

日本国内では、英語を中心とした語学力の向上に継続的に取り組んでいます。入社段階で、全員がTOEICスコアで600点の水準に到達することをめざして、集中的な語学訓練を行うだけでなく、語学学習の方法を学び、自己啓発による継続的な能力向上につなげています。加えて、グローバルな観点を養うため、語学スキルだけでなく異文化を受容するという考え方やコミュニケーション、マネジメント・スキルの向上をさまざまなトレーニングに取り入れています。

また、日本人社員への研修だけでなく、日本で働く外国籍社員に対しても語学力(日本語)向上、生活支援プログラムを整え、本人だけでなく上司など周囲のメンバーを含めて支援しています。

経験を通じた若手社員のグローバル人材化

2008年度から、若手社員を2年～5年海外に派遣する海外ローテーション制度を設けているほか、2010年度は、20歳代の若手社員を対象に、グローバル・マインドセット、コミュニケーション能力開発、短期海外経験という3つのプログラムで構成される「グローバルコンピテンシー養成研修」を年間約100名に実施しています。

2011年度の新たな取り組みとしては、若手幹部社員を対象に、直接的な経験、異文化との交流、現実の手本からグローバルリーダーシップを学ぶ「グローバル実践知リーダー育成プログラム」をスタートする準備を完了しました。このプログラムでは、本人のキャパシティを拡大させる「経験」を通じて、グローバルな舞台上で戦える能力を「体得」することをめざし、3カ月の集中トレーニングと1.5年の徒弟制度モデルをベースとした育成を行います。

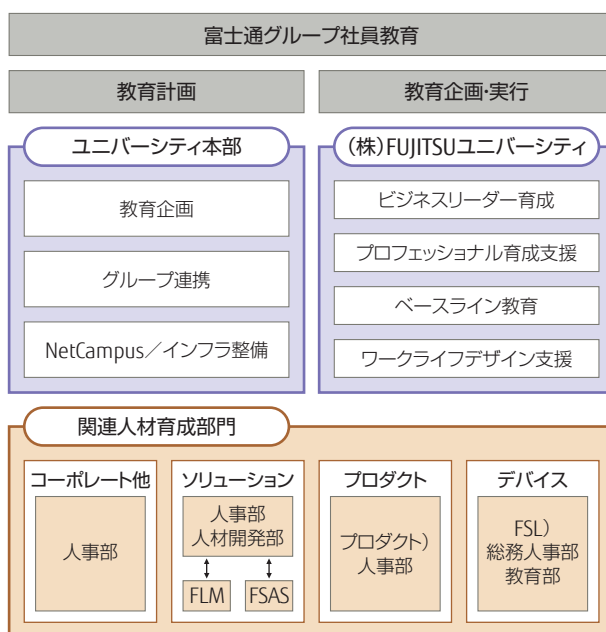
人材育成機関「FUJITSU ユニバーシティ」

「FUJITSUユニバーシティ」は、富士通グループおよび業界をリードする高度人材を育成するために、富士通グループの英知を結集して2002年に設立した人材育成機関です。

ここでは、高度人材の育成に向けて、(1)グローバルレベルのリーダーシップを発揮できる「ビジネスリーダーの育成」、(2)企業理念を理解し、理念に基づいた行動ができる人材としての「ベースライン(全員が共有するバリュー、スキル)」の強化、(3)お客様に高い付加価値を提供できる「プロフェッショナル」人材の育成、(4)多様な“個”を支援する「ワークライフデザイン支援」、を柱として体系的な教育を実施しています。

今後は、大学・外部教育機関、高度ICT人材育成を担うNPOなどと積極的に連携し、富士通グループのプレゼンスをさらに高めていきます。

FUJITSUユニバーシティ



教育プラットフォーム「FUJITSU NetCampus」

「FUJITSU NetCampus」は、海外を含む30カ国、206社のグループ会社の社員約17万名(2011年3月時点)にeラーニングを提供する教育プラットフォームです。受講申込の受付、学習、テスト、アンケートなどの機能を備えており、各種施策の全社への浸透を狙いとした一斉eラーニングも、このプラットフォームを使って実施しています。

2010年度は、国内向け5講座、海外向け1講座を実施しました。2011年度も各施策(テーマ)の事務局と連携して、さまざまな講座を行う予定です。

※ 環境教育についてはP68で紹介しています。