

## 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ける環境を整え、社員1人ひとりの力を最大限に発揮できる機会を提供することで、社員の自己成長を促します。

詳細についてはこちらをご参照ください。

人材育成・キャリアデザイン <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/education/>

評価・処遇と職場環境整備 <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/system/>

健康管理 <https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/health/>

### 目標

#### ありたい姿

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。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。

#### 2022年度目標

##### 人材育成・キャリアデザイン

成長の実現と力を発揮できる機会の提供

**KPI** 社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：70%

##### 評価・処遇と職場環境整備／健康管理

いきいきと働くことができる職場環境の実感

**KPI** 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率：71%

### 人材育成・キャリアデザイン／評価・処遇と職場環境整備の取り組み

#### 多様な“個”の成長支援

社員が目指すキャリアや自身の強みに応じていつでもどこでも学び、成長できるよう、富士通および国内グループ社員向けのプラットフォームを2020年4月に開設しました。特定の専門領域を極めた社員が実践知を語る動画「Edge Talk」など、情報や講座を随時更新し、組織の壁を越えて学べる機会を設けています。

#### デジタル人材育成

富士通および国内グループ会社のすべての社員を対象に、DX・最新テクノロジーに関する知識やスキルの習得を支援しています。DX人材育成体系を整え、業務ごとに必要

### 活動の方針

2020年4月より、一律の必修研修を廃止し、個人の特性や目標に応じてスキルを選択できる体系を整え、実行しています。また、すべての社員が魅力的な仕事に挑戦し、常に学び成長し続け、国や組織を超えて協働するという3点の実現に向け人事基盤を整え、社員の成長を支援しています。

### 推進体制

人材育成・キャリアデザインは、人材開発部が、経営層を中心とした全社人材戦略委員会の方針と社員の声を踏まえて重点施策を定め、実施しています。

健康管理は、経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、人事部門、健康推進部門、健康保険組合と連携し、事業所やグループ会社に施策の実行や拡充を要請しています。

なDXリテラシーやテクノロジー、業務知識を明確にしたうえで、多数の講座を提供しています。特に「デザイン思考」および「データドリブン」をDX企業への変革に必要なリテラシーとして、社員のスキルと行動への定着を図っています。

#### キャリアデザイン支援

2020年度より、ポスティング制度の枠組みを大幅に拡大、グループ全体でポジションを公募し、誰でも応募できるようになりました。ほかにも各種キャリア選択の機会を充実させ、社員が自分の意志でキャリアプランを定め、異動や昇進を目指せる仕組みを構築しています。

#### ジョブ型人事制度

2020年度より幹部社員を対象に導入されたジョブ型人事制度では、ジョブ（職責）を総合的な観点から重要度に応じて格付けしたグローバル統一の基準「FUJITSU Level」を

設け、ポジションごとに求められる役割や責任権限、必要なスキル・経験などを明確に示したうえで、適材を配属します。報酬についても、ジョブのレベルが上がると賞与の業績連動性が高くなる仕組みを導入しています。

## 安全衛生

事業活動のいかなる場面でも、社員の心とからだの健康を守り、安全を確保することが最優先であるという「労働安全衛生基本方針」の下、全国各地域の事情を踏まえたうえで、誰もが快適に働ける安全な職場環境を整え、提供していきます。

詳細についてはこちらをご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/safety/>

### 目標

#### ありたい姿

すべ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し、全国各地域の事情に合わせた、安全で健康的な職場環境を提供する。

- 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。
- すべての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。

- 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする

#### 2022年度目標

グループ会社を含む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。

**KPI** 重大な災害発生がゼロである  
安全衛生に関するマネジメントレビューをグローバルレベルで年1回実施する

### 推進体制

人事部門、健康管理部門、労働組合で構成される中央安全衛生委員会を年1回開催し、災害発生の状況と防止策を経営層と各事業所に情報共有するとともに全社的な方針を

策定しています。各事業所やグループ会社は毎月安全衛生委員会を開き、それぞれの方針を定め、安全で健康的な事業所づくりのために様々な取り組みを行っています。

### 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応

COVID-19の世界的な感染拡大を受け、社員の安全と健康を守ることを第1に考え、テレワーク勤務、オンライン会議の開催、遠地出張の原則禁止を徹底し、社員が安心して働ける環境を整えています。一方で、テレワーク勤務の増加による心身の負担に配慮し、すべての社員に賃金の100%を補償する10日間の特別休暇を、さらに小学生以下の子や介護を必要とする家族のいる社員に対し賃金の80%を補償する家族支援休暇も付与しました。

このほか、感染症対策に関する相談窓口の設置、富士通クリニック（神奈川県川崎市）における感染不安のある社員への診療対応、社内ウェブサイトへの各種情報の掲載、メンタルヘルス面でのケアの拡充など、社員とその家族の心身の健康を守るため、様々な取り組みを行っています。

COVID-19への富士通グループの主な対応については、**P8-9**をご参照ください。