

富士通における 女性活躍推進の取り組み

2016年3月8日
富士通株式会社
ダイバーシティ推進室
室長 塩野典子

富士通におけるダイバーシティ推進

富士通グループにおける ダイバーシティ＆インクルージョンの方針



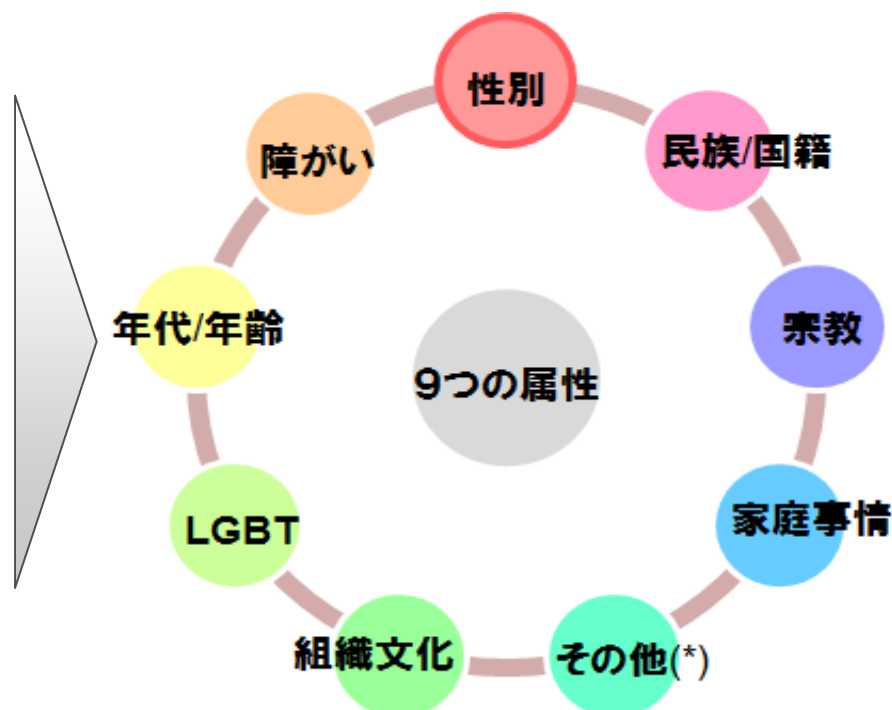
富士通グループは、ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性の受容）の推進を、主に、以下、3つを目的として、9つの属性を対象に取組み、企業の競争力強化につなげていきます。

3つの目的

イノベーションの
創出

C S Rの実践

コンプライアンスの
遵守



(*)各地域独自の事情にあわせた属性

それぞれの国や地域、会社の状況等に合わせ、
目的と属性に優先順位をつけ、目標を設定し、推進に取り組みます。

富士通におけるダイバーシティ＆インクルージョンの 目指す姿 ～多様性をイノベーションへ～



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

企業の競争力強化・成長

**多様な視点から自由闊達に議論することで、
新たな智恵と技術を創造し続ける**

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」

を実現していきます。

マイルストーンと3つの主な活動



【マイルストーン】



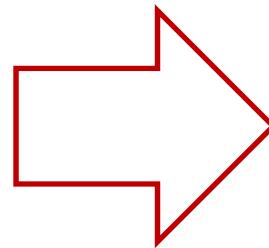
【4つの取り組むべき項目】

上司のマネジメント

職場環境

社員個人の意識

ワークライフバランス



【3つの主な活動】

組織の風土改革

個人の活躍支援

働き方の改革

2015年度スケジュール



組織の風土改革

- ・全社推進フォーラム
- ・社員意識調査
- ・経営層によるトップメッセージの発信
- ・職場マネジメント研修
- ・職場の取組みへの支援
- ・国内外グループ会社との情報共有等



個人の活躍支援

- ・属性別ネットワーキング(障がい者、育児中、育児中上司)
- ・ロールモデル紹介
- ・女性営業異業種交流会
- ・女性社員の階層別活躍支援
(ダイバーシティメンター、女性リーダー
育成プログラム、キャリア形成支援セミナー等)



働き方改革

- ・テーマ別フォーラム等(仕事と育児/介護の両立等)

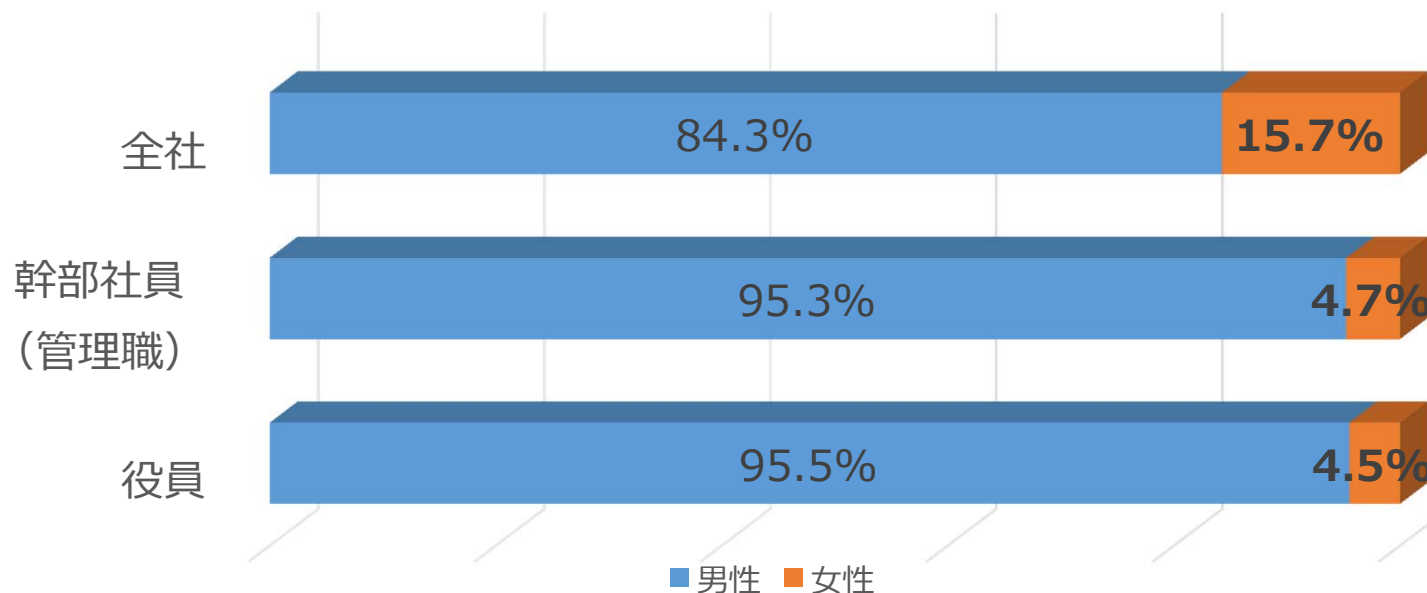


女性活躍推進のための取り組み

富士通の現状：社員の男女比



(2016年1月20日現在 富士通所属・正規従業員)



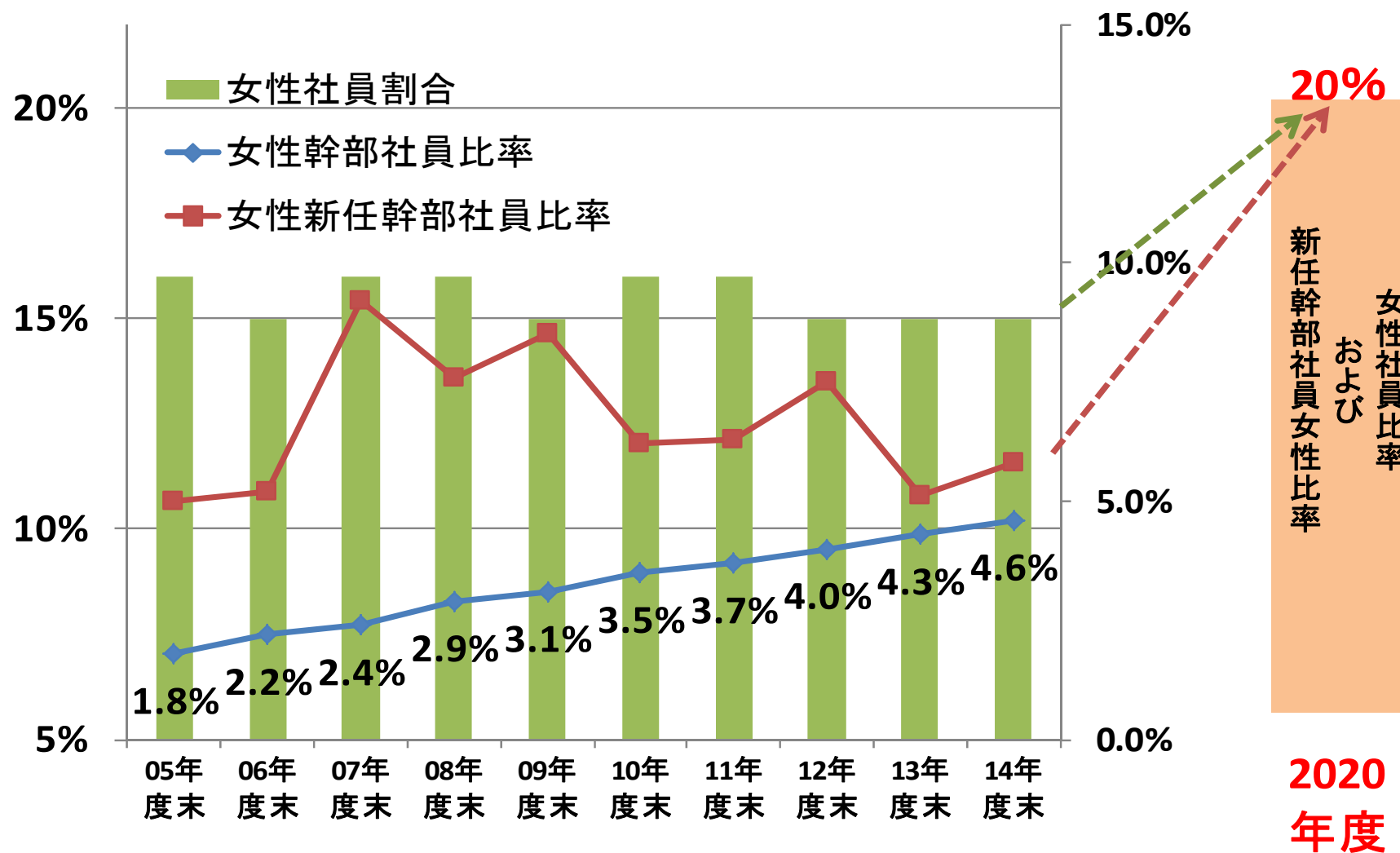
〈ご参考〉新卒採用における男女比率

新卒採用
(2015年入社者)



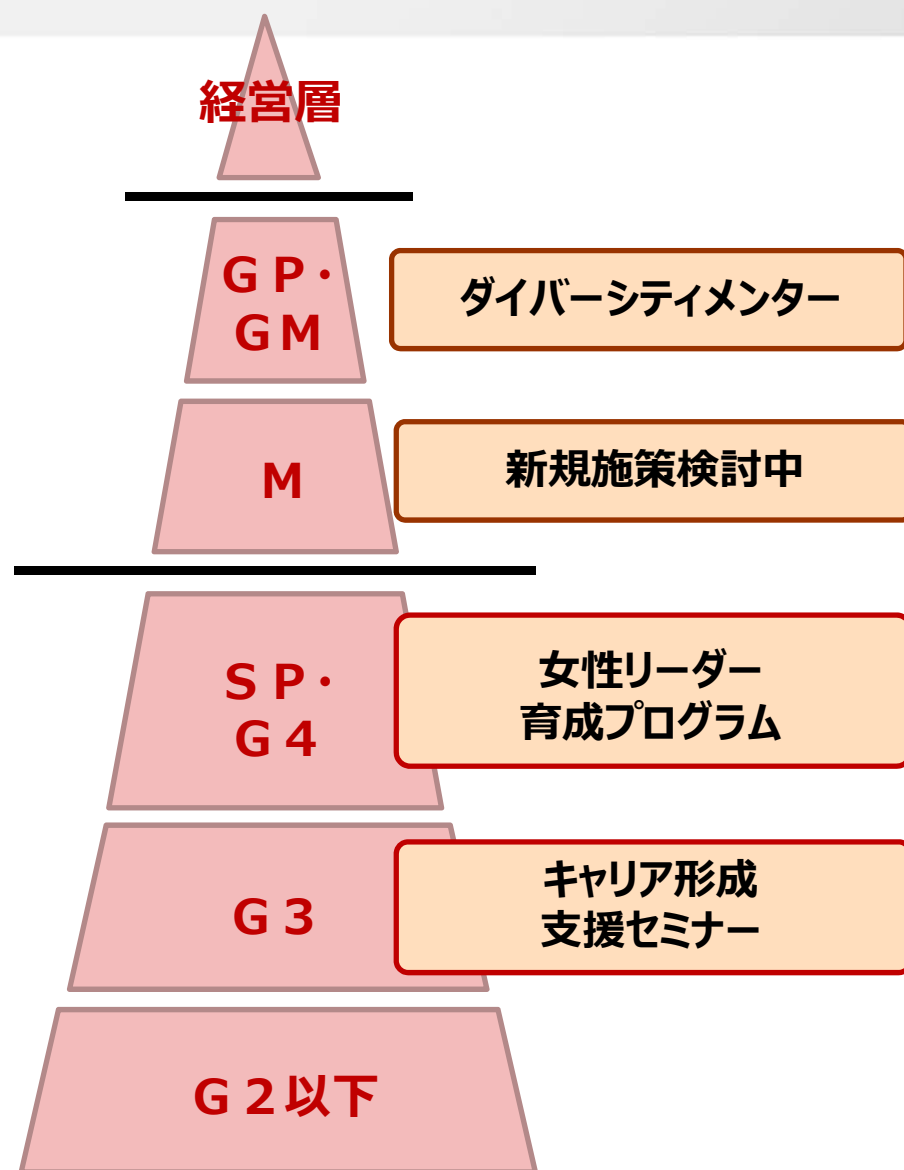
※役員は、社外取締役および常務理事等、当社内にて役員に相当する者を含む
(4/1付にて女性執行役員1名が就任予定)

富士通の現状（女性社員の推移）



※2016年4月幹部社員登用予定者の女性比率は9.4%

女性活躍推進（支援施策概要）



【女性全体向け施策】

女性社員向け
ネットワーキングイベント

異業種交流会
（営業や関西地区等）

育児中社員向け
ネットワーキングイベント

【マネジメントや働き方関連施策】

所属長向け
職場マネジメント研修

育児事情の部下を持つ
上司向けセミナー

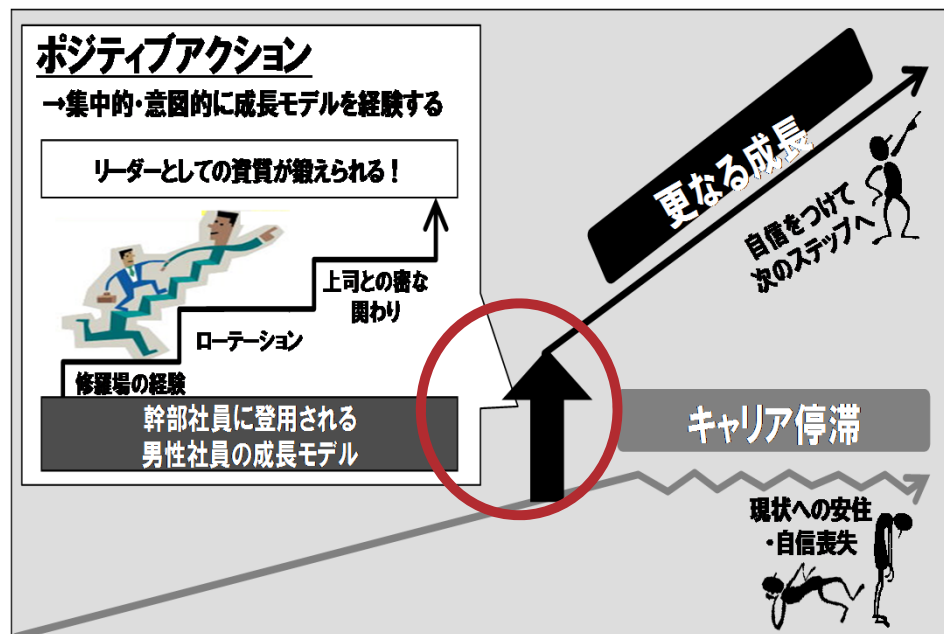
働き方改革（ワークライフバランス）
に関するセミナー

女性リーダー育成プログラム



■ ねらい

女性社員の長期的なキャリア継続を支援するため、各部門の選抜メンバーを対象に、「従来の自分の枠を超えた成長モデル」を集中的・意図的に経験する場を提供し、リーダーを担える人材、更には将来の幹部社員を育成する。



■ 概要

基本
(Off-JT)

- ◆ 集合研修
- ◆ チーム活動
(経営への提言)
- ◆ 役員車座
- ◆ ダイバーシティメンター
による指導・支援

職場実践
(On-JT)

- ◆ 上司同行プログラム
- ◆ 他部門ビジネスリーダー
シャドウィング

キャリア形成支援セミナー



■ ねらい

社内外のロールモデルの講話から、日々のチャレンジにつながるマインドを醸成する。あわせて、自身の成長のために、中長期的なキャリアの視点を考える契機とする。



■ 概要

テーマ	社外 ロールモデル	社内 ロールモデル
【A】「仕事のやりがいをつくるのは自分！ ～原動力は「お客さまのために」」	日本レストランエンタプライズ アドバイザー 齋藤 泉 氏	各回とも女性 幹部社員
【B】「自分らしく輝く～人間関係も仕事も 生き方も好転させるコミュニケーション」	株式会社フィールコミュニケーション 代表取締役 桐生 純子 氏	
【C】「日々のチャレンジの積み重ねが 広げる「わたしの可能性」」	産婦人科医／医学博士／社会企業家 江澤 佐知子 氏	

キャリアミーティング28（営業部門施策）



■ ねらい

営業部門の女性配属比率は約半数。女性活躍推進を経営課題の一つと位置付け。自分の将来について漠然とした不安を持ちやすく、年代別でも離職率が高い20代後半（28歳前後）の女性営業をターゲットとし、ネットワーキングのためのイベントを開催。

■ 概要

セッション	内容
トップメッセージ	営業部門トップが女性活躍推進に対する想い、女性営業社員への期待を伝える。
先輩社員講話	女性先輩社員より経験談を含めた講話を実施。
グループディスカッション	参加者間のネットワーキングのためのディスカッション。
ハラスメント対策に関するアドバイス	ハラスメントの未然防止のための振舞いや対策等をアドバイス。

各施策の効果



〈女性リーダー育成プログラム〉

- ・受講者のキャリア意識の変化 : 修了後は幹部登用にネガティブな受講者が**ゼロ**
- ・上司の部下育成意識の変化 : 育成に関する**新たな気づき**
- ・女性昇格者数の増加 : 第1期生は既に**7割**が昇格済

〈キャリア形成支援セミナー〉

- ・2014年より6回開催。延べ参加者数は360名
- ・受講者アンケートでの有益度は、**4.64**（5段階）

〈キャリアミーティング28（参加者コメント）〉

- ・**所属する部門の長から**本気で女性が働きやすい会社を作るとの話が聞けたので嬉しかった。
- ・仕事とプライベートの両立について葛藤している中、**同じ営業職**の先輩社員からアドバイスをもらうことができて良かった。
- ・**同世代**で、同じ悩みを抱えつつ、部門を超えて等身大で話せて楽しく刺激にもなった。

かながわ女性の活躍応援団 結成！



〈11/5に結団式を開催〉

団員となった10社の
代表が女性活躍推進に
関する行動宣言を実施

- ・神奈川県黒岩知事の呼びかけに対し、県内の主要企業10社が団員となり結成。
- ・女性活躍推進に向け、様々な活動を展開予定。

女性の活躍を応援する行動宣言

私、田中 達也は、女性の活躍を一層推進するため、次のことに取り組むことを宣言します。

1 自社内における取組み

- 1) 2020年度に、女性社員比率を20%、新任管理職に占める女性比率を20%とすることを目指します。
- 2) 女性リーダーの継続的な輩出に向けて、女性社員を対象としたキャリアに関する研修に加え、上司や職場向けの意識改革やマネジメントに関する研修などを充実していきます。
- 3) 社員一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、仕事と育児や介護等を両立できる働きやすい環境づくりや多様な働き方を推進していきます。

2 ムーブメント拡大のための取組み

- 1) グループ各社と連携し、グループ全体でのより一層の女性活躍推進に向けて、継続的に働きかけていきます。
- 2) 社会全体の女性活躍推進に向けて、当社の各種活動を広く発信しつつ、様々なステークホルダーと連携しながら取り組んでいきます。

平成 27 年 11 月 5 日

富士通株式会社
代表取締役社長

田中達也

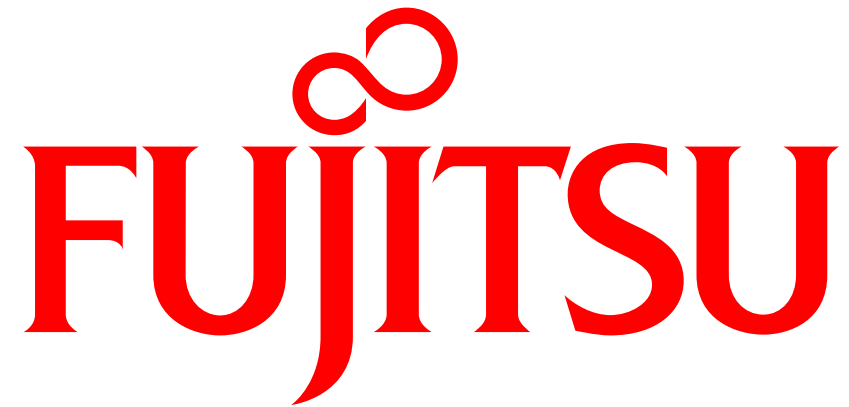
かながわ女性の活躍応援団

「プラチナくるみん」企業に認定



富士通は「子育てサポート企業」として、
厚生労働大臣の「特例認定」を
受けました！（2015年11月）





shaping tomorrow with you

免責事項



このプレゼンテーション資料、及びミーティングで配布されたその他の資料や情報、及び質疑応答で話した内容には、現時点の経営予測や仮説に基づく、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの将来の見通しに関する記述において明示または黙示されていることは、既知または未知のリスクや不確実な要因により実際の結果・業績または事象と異なることがあります。

実際の結果・業績または事象に影響を与うるリスクや不確実な要素には、以下のようなものが含まれます。

(但しここに記載したものはあくまで例であり、これらに限られるものではありません)

- 富士通の提供するサービスまたは製品にとって主要な地域（日本、EMEIA、アメリカ、アジア、オセアニアなど）のマクロ経済環境や市況動向。中でも当社顧客の I T 支出に影響を及ぼすような経済環境要因。
- 急速な技術変革や顧客需要の変動。及び富士通が参入している I T 市場、通信市場、電子デバイス市場での激しい価格競争。
- 他社との戦略的提携や、合理的条件下での他社との取引を通じて、富士通が特定のビジネスから撤退し、関連資産を処分する可能性。およびこのような撤退・処分から発生する損失の影響。
- 特定の知的財産権の利用に関する不確実性。特定の知的財産権の防御に関する不確実性。
- 富士通の戦略的提携企業の業績に関する不確実性。
- 富士通の保有する国内外企業の株式の価格下落が、損益計算書や財政状態計算書などの財務諸表に与える影響。およびこの保有株式の株価下落により発生した富士通の年金資産の評価減とこれを補うために追加拠出される費用の発生による影響。
- 顧客企業の業績不振、資金ショート、支払不能、倒産などに起因する売掛債権の回収遅延や回収不能によって、当社が被る損害の影響。
- 富士通が売上収益及び利益を計上している主な国の通貨と日本円との為替レートの変動、および富士通が資産や負債を計上している主な国の通貨と日本円との為替レートの変動により発生する影響（特に、日本円と、ユーロ、英ポンド、米ドルとの間の為替差損益の影響）。