

A2

Fujitsu Experience Day Osaka 2026

FUJITSU

AI協働時代の人的資本経営と 攻めの健康経営

守りから攻めへ。
企業成長を支える経営アクションを考える

富士通株式会社

2026年9月25日

© 2026 Fujitsu Limited

本セミナーの目的

知る | AI時代の働き方と、従業員の健康への影響

考える | 人への投資と健康づくりを、企業価値につなげるには

学ぶ | E A P 事業者の知見と富士通の実践から、自社の取り組みのヒントを得る

※ E A P (Employee Assistance Program)

登壇者ご紹介



有滝 和貴

富士通株式会社
ゼネラルビジネス事業本部
ソリューションエンゲージメント統括部
統括部長

SE時代
フェーズ1：初物 先進技術で新アプリ
フェーズ2：数字 とにかく有償化と損益
フェーズ3：忍耐 8つの不採算火消しPM

商品企画／販推時代 新商品開発と拡販

セールス : 主に新規のお客様へ富士通の価値を届ける
デマジェン : セリングシナリオ、新規顧客／商談発掘
プリセールス : 商談の価値を高める



日當 勝広

ティーバック株式会社
営業本部
副本部長

- ・ 大手通信会社、ヘルスケアベンチャー企業の立ち上げ、大手メンタルヘルスケアサービス会社、大手外資系人事コンサルティング会社等を経て、ティーバックに入社。
- ・ 主に製造業、情報通信等の業界に対し、組織風土改善、エンゲージメント向上、マネージャー層の育成等のコンサルティングに従事、2,000人以上のマネージャーと共に組織改善に取り組んだ実績を有する。



南雲 智子

富士通株式会社
健康推進本部 本部長

- ・ 聖マリアンナ医科大学医学部大学院卒業
- ・ 聖マリアンナ医科大学にて医学博士号を取得後、同大学神経精神科講師を経て、2016年富士通株式会社入社。精神科産業医として、メンタルヘルス支援室長、統括産業医を歴任し、2023年4月より現職、健康推進本部本部長
- ・ 医師、医学博士、日本医師会認定産業医、公認心理師、日本精神神経学会認定精神科専門医／専門医制度指導医

A2

Fujitsu Experience Day Osaka 2026

FUJITSU

AIは営業を代替えない。 営業の「納得を生む力」を拡張する

富士通のセールス現場で始まっている、
人とAIの新しい協働

富士通株式会社
ゼネラルビジネス事業本部
ソリューションエンゲージメント統括部
統括部長 有滝 和貴

2026年9月25日

効率化  価値向上

営業には「正確性」と「納得性」がある

正しく伝えるだけでは、お客様の意志決定は動かない

AIが高める

正確性

情報収集

データ分析

資料・要約

商談記録

次アクション候補



人が生み出す

納得性

共感

文脈理解

信頼関係

決断の後押し

最終判断と責任

AIは、営業活動の「前・中・後」を支える

個人の経験と勘を再現できる組織の力に昇華する



01 準備

顧客・業界情報から
仮説をつくる

02 対話

人がお客様に向き合う

03 記録

商談の事実をデータ化する

04 振り返り・学び

次の一手を組織知にする

AIは旅（営業活動）を代わりに歩かない。良い準備と、現場での学びを支える

準備・対話・振り返りを循環

行動をデータ化し
納得性の再現を

OJT&イニシアチブ

能力拡張

顧客アプローチ/商談ステージ管理

TOPGUN研修

マインドセット改革

具体メソッド習熟

実践・トレーニング

ラーニング
カルチャー

データ
カルチャー

トレーニング・成長支援

関係構築

顧客理解

魅力訴求

施策設計

決断促進

提案作成

組織理解

商談設計

商談進行

セールス イネーブルメントAI

仮説立案

トークスクリプト作成

壁打ち

目次生成

資料生成

⋮

正確性

分析/フィードバックAI

Mtg記録

要約

MS M365

記録
要約

診断

発言診断

チェック・INPUT

Next
Action

仮説
立案

SFA

NextAction

仮説立案

資料
作成

目次作成

資料生成

納得性

トレーニング・成長支援

フェーズ毎に教材を振り返り

SFA (SalesForce Automation)

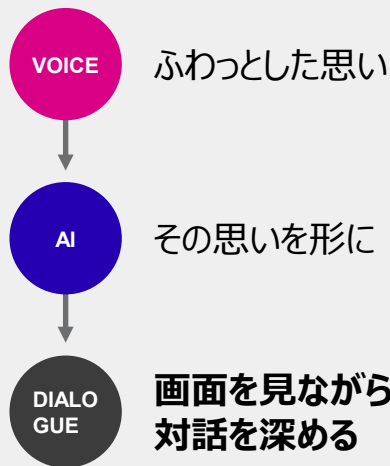
個人・組織能力を拡張

正確性

正しい情報で
正しい行動を
再現ある形に

納得性

説明する営業から、共に試す営業へ



AI活用後に「活動量」が増加

活動が属人から標準に**行動変容**が始まる

効果測定【指標】	目標値	実績値【効果】	AI活用前	AI活用後
活動量	非公開となります。			
面談数(月平均)				
面談間隔				
商談機会発見				
商談化率				
商談化日数				
成約化率				
成約化日数				
クローズ件数				
クローズ日数				

AIが増やすのは仕事の量ではなく「人の可能性」

効率化で生まれた余白を、対話・学び・支え合いへ＝顧客との時間を増やす

01

準備の負荷を減らす

情報収集・記録・資料作成を
支援し、お客様に向き合う時間を
取り戻す

02

一人で抱え込ませない

AIとの壁打ちで、仮説や悩みを
言語化し、次の一步を見つける

03

学びを個人で終わらせない

商談から得た知見を共有し、
チームの再現力へ変える

AIを使う目的は、人が人らしい価値を発揮できる状態をつくること

AIに何を任せ、人は何に向き合うのか

「正確性」をAIで高め行動量を上げ

「納得性」を人が生み出し再現を

**詳細説明、デモ希望など
お気軽にお問い合わせください**

Thank you



AI協働時代の人的資本経営と攻めの健康経営



EAPから見える「見えにくい課題」

～データから見える“見逃される兆候”～

2026年9月25日

ティーペック株式会社

日當 勝広



日本の新しい健康インフラになる

組織の健康状態は「黄信号」

ストレスチェックデータ（68.6万人）が示す、停滞するエンゲージメントの実態

① 高ストレス者の高止まり

13.0%

高ストレス者比率

- 「総合健康リスク」と「高ストレス者比率」は強い相関を示している。
- 目安となる水準（10.0%）を上回りながら推移しており、退職予備軍が依然として減らない実態が浮き彫りになっている。

② マネジメント層の疲弊

↘低下傾向

「上司の支援」スコア

- 「上司の支援」が低い職場ほど、総合健康リスクが悪化する傾向が明白。
- さらに、「ハラスメント比率（5.6%）」も全国平均に迫る水準であり、職場風土の悪化リスクを抱えている。

③ 停滞するエンゲージメント

49.5pts

ワーク・エンゲージメント

- 「ワーク・エンゲージメント」と相互理解を示す「職場の一体感」は伸び悩んでいる。
- AI導入などの激しい変革期において、自発的な活力や熱意が失われつつある危険な兆候と言える。

出典 弊社レポート「ストレスチェック顧客集計（2024）」

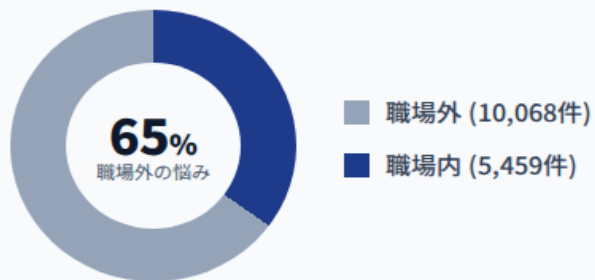
これらは年1回可視化される「定量データ（結果）」である。

退職者が減らず、エンゲージメントが低下する「本当の理由（真因）」はどこにあるのか？

表面化する業務課題は冰山の一角である

EAPの相談データ（約15,000件）が示す、従業員の隠れた負荷とリスク

相談主訴の全体構成（職場内 vs 職場外）



- エンゲージメントサーベイ等で可視化される「業務上の不満」は、従業員が抱える全ストレスのわずか35%に過ぎない。
- 水面下には、育児、介護、疾病など、複雑な「職場外の背景」が深く静かに潜んでおり、これらが間接的に生産性を削いでいる。

出典 弊社レポート

「健康相談・メンタルヘルスカウンセリング相談データから見る従業員のメンタルヘルスの実態」2025年度版（集計期間：2024年4月～2025年3月）

個人のSOSは「組織のシステムエラー」を知らせるカナリア

定性データ（現場の生の声）を組織課題・マネジメント課題へと翻訳する

現場から寄せられる「悲鳴」（事象）

「私には何が期待されているのでしょうか。
何をしたら評価されるのかが分かりません…」

「良いアイデアがあっても、手段や権限や情報が
与えられず、無気力になります」

「この忙しさを続けた先に成長があるのでしょうか」

構造的・マネジメント的欠陥（真因）

期待と評価のアンバランス

役割定義（Job Description）の曖昧さ、評価基準の不透明性。マネージャーの目標設定スキルの欠如。

裁量・リソースの決定的な不足

極端なトップダウン型組織、部門間の縦割りによる情報遮断。業務遂行に必要なツール・権限の未付与。

キャリア展望・成長機会の喪失

特定人材への過度な業務集中。OJTの機能不全と、現場の実態に即していない形骸化された研修制度。

放置した場合の経営リスク

- ・「静かなる退職」
- ・心理的安全性の低下

- ・イノベーションの阻害
- ・「学習性無力感」の蔓延

- ・AI・DX化への適応の遅れ
- ・人的資本価値の毀損

「仕事の資源（社員が生き生きとする環境）」への投資がカギ

対症療法的な対策から、エンゲージメントを高める攻めの対策へ

データが示す事実：

- ① 「マネジメント層の疲弊」「停滞するエンゲージメント」という実態。
- ② 「職場外」に起因する悩みが間接的に生産性を削いでいる可能性がある。
- ③ 組織課題・マネジメント課題の解決につながる「現場のリアルな声」には共通項がある。

1. データによる可視化 (社員の声 / サーベイ)

- ミクロな定性データ（生の声）とマクロな定量データの統合
- 特定の部署・階層に潜む「見えにくい負荷」の特定



2. 「仕事の資源」の拡充 (組織改善アクション)

- 権限・裁量：適正な目標設定と権限委譲
- リソース：業務量最適化、情報共有体制
- 教育・研修：キャリア自律支援、リスキリング
- 個人の悩み：職場任せではなく制度対応



3. アウトカムの創出 (人的資本価値の向上)

- エンゲージメントの向上
- 特に「職場の一体感」の醸成（相互理解）
- 結果：生産性向上・イノベーション創出

「遅行指標」から「先行指標」に基づくアクションへ

AI協働時代の急激な変化に耐えうる、強靱な経営基盤をどう構築するか

	従来の健康経営（守り）	これからの健康経営（攻め）
着眼する指標	休職率、離職率、年1回のサーベイ結果 事象が起きた後に確定する「結果」であり、 変化の激しい現代では対応が手遅れになる【遅行指標】	従業員データ（サーベイ・相談）、日々のパルスデータ等 現場のリアルな声や微細な変化を捉える「兆し」であり、 事象発生前に対処可能な【先行指標】
アプローチ	個人のケア・対症療法 不調に陥った個人の回復支援（モグラ叩きの対応）	組織構造の改善・予防 個人のSOSからマネジメント課題を抽出し、 制度・環境を変革する
経営層の役割	人事・産業保健部門への「委任」	経営課題としての「直接的な関与と投資」

経営層が把握すべき指標（建前・結果）と、現場事象（本音（リアルな声）兆し）のギャップを埋める。

それが、AI時代の不確実性を乗り越える「攻めの健康経営」の第一歩となり得る。

A2

Fujitsu Experience Day Osaka 2026

FUJITSU

富士通の健康経営の取組み

富士通株式会社
健康推進本部
本部長 南雲 智子

2026年9月25日

© 2026 Fujitsu Limited

国内においては、経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、その配下に健康経営事務局を設置。健康推進本部は産業保健分野の専門職集団として企画、施策の実行を担当。

健康経営事務局

Employee Success本部

健康推進本部

富士通健康保険組合

健康推進本部とは

【主な業務】

- 各種健康診断/ストレスチェック/過重労働対策
- 健康指導/健康相談/健康教育/治療と就業の両立支援 等
- 国内グループ約6.5万人の健康管理を担当

【特徴】

- 産業保健分野の専門家集団（約400人が社員として在籍）
- データドリブンな健康経営

産業保健専門職による個人・組織支援体制

約80%がテレワーク。社員全員が社内でAIを利用できる。働き方は日々変化。
産業保健専門職は個人支援だけでなく日常的に組織と関わりながら支援を行っている。

個・集団・組織を連動させた 産業保健活動の展開

個人支援から組織支援への連動・チーム対応
組織の背景を捉えたアプローチ

従業員にとって相談しやすい体制

担当看護職が明確
関係性の構築を重視

組織を意識したマネジメントライン

事例の相談・共有がしやすい



専門職向けAIワークショップ

専門職全員がAIを使いこなすことを目指しワークショップを開催。
基礎を学び、AIエージェント作成を実践！

AIで何ができる？プロンプトって？



自分たちの業務補助のツールからスタート



事後アンケートより

定型業務での活用可能性は高い一方、専門的判断を伴う業務では課題が残る結果となった。
要配慮個人情報を取り扱う部門でもあり、データの取り扱いへ慎重にならねばいけないといった意見が多かった。

ワークショップ全体の満足度
4.37点/5.00点

- ・使い方がわからず触れられていない機能にふれることができた
- ・「任せる」ことの意味がわかった Agentの作り方がわかった
- ・AIに対する不安感が以前より払拭できました

今後積極的にAIを活用したい
97%

健康関連データを中心に毎年テーマを設定しデータ分析を実施
データで行動変容のきっかけを見つける。健康と経営をつなぐきっかけをつくる。
社内のAIサービスを積極的に活用

保有するデータ



健康診断



ストレスチェック



人事就業
関連



その他
POS
施策関連

解析・可視化

専門職が解析



グループ内のサービスを利用



健康経営支援サービス

データで、
専門職が、
働く人を支える

健康と経営を
つなぐ

AIは「相談相手」最後は人が支える

AIは良き相談者になり得る。社員を支える最後の接点は専門職。



社員一人ひとりのウェルビーイングをドライブする戦略的な部門を目指して

AI時代の働き方への対処

- AI活用による自己効力感の低下に留意
- セルフケア教育で直接的支援
- ラインケア教育で間接的支援
- AI時代に必要なレジリエンスを育む
- Well-beingと生産性の両立を目指す



Thank you



ディスカッション

- A I 協働時代に、人の可能性をどう広げるか
- 健康投資を企業価値につなげるために、企業は何を変えるべきか

A I 協働時代に、人の可能性をどう広げるか

「人の可能性が広がった状態」とはどのような状態か？

健康投資を企業価値につなげるために、 企業は何を変えるべきか

人や組織の状態と企業価値との関係の指標化
経営者はこの指標から、どのような意思決定を行うべきか？

No.6

現場課題をその場でアプリにするAI体験ブース

ふわっとしたアイデアが目の前でアプリに変わるAIツールで、業務活用の可能性をその場ですぐに体験いただけます。

No.14

攻めの健康経営（データ&AIで可視化）

因果AIで健康投資効果を可視化することにより、財務価値までつなぐ健康経営ソリューションです。

No.15

攻めの健康経営（職場環境改善伴走サービス）

ストレスチェックの実施から組織分析・職場改善まで一貫して支援し、働きやすい職場づくりを実現します。

Thank you

