



グローバルレスポンスブルビジネス

－ 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くことができる環境を作りだします。そして、その働きがいのある職場風土のもと、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・支援していきます。

ウェルビーイング

ありたい姿

一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている

2025年度目標

＜ウェルビーイング＞自身のウェルビーイング実現に向けて、具体的に行動している

- ・ 理解浸透に向けて、ウェルビーイングに関するメッセージの発信
 - ・ 本人行動を促すためのウェルビーイングに関するメッセージの社内発信
 - ・ 富士通のウェルビーイングに関する実践と知見の社外発信
- ・ ウェルビーイングに関する指標開発
 - ・ サーベイ結果を踏まえ、ウェルビーイング実現に向けた地域・国単位での指標開発と施策への反映

＜安全衛生＞

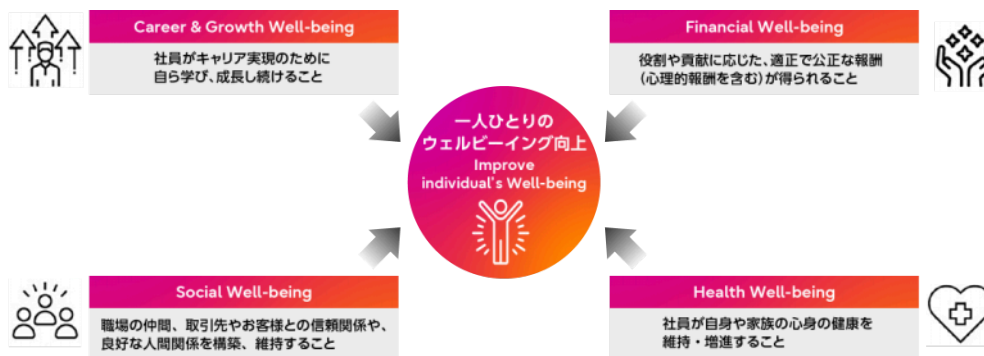
- ・ 重大な災害発生件数：ゼロ

富士通グループの考えるウェルビーイングとは

富士通では、マテリアリティ（組織が優先して取り組んでいく重要課題）の1つとして「人々のウェルビーイングの向上」を定めています。社会のあらゆる人々のウェルビーイング向上に貢献するソリューションやサービスを提供するとともに、それを実現する社員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう、ウェルビーイング向上のための施策を積極的に展開しています。

富士通グループの考えるウェルビーイングとは「一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている」状態です。一時的な喜びではなく、個人の人生における幸福感・充足感を重視し、多様な価値観を受容することが、富士通グループの持続的な発展につながると考えています。

このウェルビーイングを構成する要素として、富士通グループでは、キャリア実現のための成長（Career & Growth Well-being）、適正で公平な報酬（Financial Well-being）、他者や社会とのつながり（Social Well-being）、心身の健康（Health Well-being）という4つのカテゴリを重視しています。これらの要素が相互に影響し合い満たされることで、社員一人ひとりが仕事を通じて自己実現に向かい、自身の成長と充実を実感できる状態こそが、私たちが目指すウェルビーイングです。

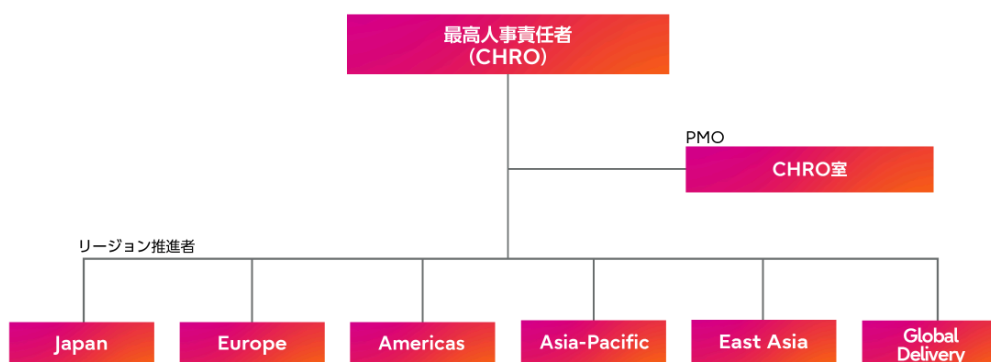


富士通グループの考えるウェルビーイングを構成する4つのカテゴリ

注：富士通グループのウェルビーイング活動のテーマカラーは「マゼンタ・オレンジ」です。マゼンタは深い温かさと創造性を、オレンジは新たな展望に向かい常に前進することを表しています。

推進体制

ウェルビーイングの取り組みは、半期ごとに開催している「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者（CHRO）が担当となり、PMO（CHRO室）が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策／活動を推進しています。



推進体制

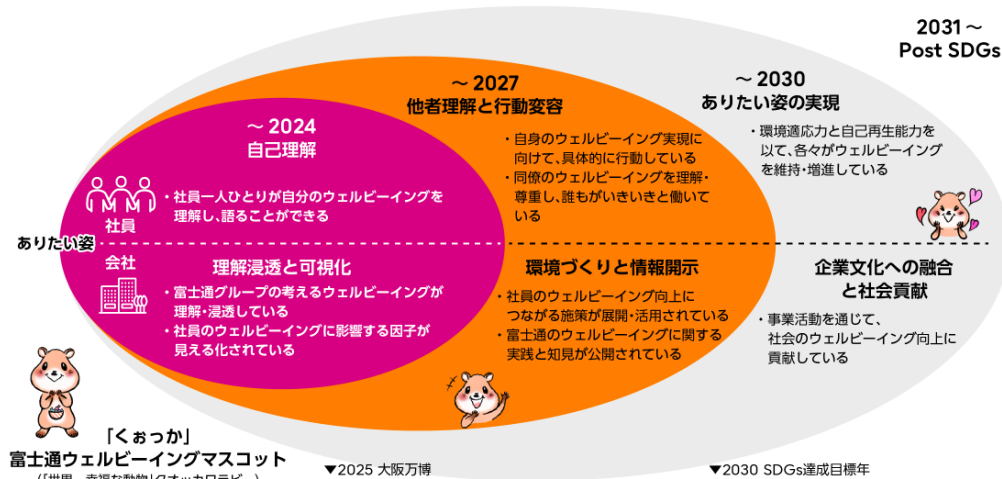
目標と実績

2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

富士通グループでは、2030年のありたい姿「企業文化への融合と社会貢献」に向け、ウェルビーイングの実現に向けた3つのステップを定めています。2030年には、富士通グループの社員一人ひとりがウェルビーイングを実感し、その活動が社会全体のウェルビーイング向上に貢献している状態を目指します。これは、富士通グループが掲げるパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」ことの実現にもつながります。

現在、私たちは社員一人ひとりが自身の価値観を理解し、ウェルビーイングを実現するための具体的な行動を実践するとともに、

同僚のウェルビーイングを尊重し、互いに支え合うことを目指しています。また、社員のウェルビーイング向上を支援する制度やプログラムを整え、その実践と知見を積極的に社内外に発信しています。



2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

2024年度実績

1.ウェルビーイングの理解・浸透策の展開

ウェルビーイングセッションの実施（2024年9月、2025年3月）

富士通グループでは、ウェルビーイングに対する社員一人ひとりの理解を深めるため、社内セッションを定期的を開催しています。

2024年9月には、「みんなのウェルビーイングを考えよう～ジェンダー間で違いはあるの？編～」(オンライン参加：約470人、アーカイブ配信：約630人が視聴)を実施しました。このセッションでは、参加者それぞれにとってのウェルビーイングと、他者にとってのウェルビーイングの違いについて議論し、自身の価値観への理解を深めました。

2025年3月には、「みんなのウェルビーイングを考えよう～成長の機会を考えよう編～」(オンライン参加：約330人、アーカイブ配信：約150人が視聴)を実施しました。このセッションでは、自己成長とウェルビーイングの関係性について考え、ウェルビーイングを実現するための具体的な行動について意見交換を行いました。



国際幸福デーによせたメッセージのグローバル発信

2025年3月20日、国際幸福デーによせて富士通の平松CHROが富士通グループのウェルビーイング実現ストーリーに向けたこれまでの取り組みを振り返り、グローバル含む約12万人の社員向けにメッセージを発信しました。また、ウェルビーイングサーベイの分析結果から見てきた、ウェルビーイング実感値が高い社員は自己実現への思いが強い傾向にあるとの考察を基に、私たちが実現したいウェルビーイングの状態についてもメッセージを発信しました。



2.データドリブンな可視化と分析

ウェルビーイングサーベイの実施

ウェルビーイングの影響因子の可視化、データ分析結果の人事施策への立案と展開を目的に、2024年11月~12月に海外を含む全富士通グループ社員にウェルビーイングサーベイを実施しました。

目的	- 社員のウェルビーイング実感値を把握する。 - サーベイ結果を基に、ウェルビーイング向上のための施策を企画・実行する。
対象者	海外含む全富士通グループ社員に任意調査（有効回答数88,640人）
回答期間	2024年11月~12月

全社サーベイの結果、ウェルビーイングの実感は、性別や職責等の属性に加え、リージョンや国によっても異なり、特に海外の社員においては日本とは異なる傾向が見られました。ウェルビーイングにおいて重視する項目も同様に多様であることが判明したため、今後も分析と考察をさらに深め、各リージョン・国に適した活用方法や、ウェルビーイング向上に繋がる施策を検討していきます。

実践と知見の発信

2023年のウェルビーイングサーベイ結果を基に、2024年10月4日に開催された「第6回 日経Well-beingシンポジウム」にて、「ウェルビーイングNo.1カンパニーを目指して ~ウェルビーイングと女性活躍~」と題して講演を行いました。富士通のウェルビーイングNo.1カンパニーに向けた戦略として、ジョブ型人事やWork Life Shift導入による多様な働き方、女性活躍推進の取り組みと課題、そして、それらがもたらすイノベーション創出への繋がりについて紹介しました。

- 日経チャンネル [こちらから講演のアーカイブ配信が閲覧できます。](#) 配信期限：2025年10月4日



注：Well-being Initiative：日本経済新聞社が公益財団法人Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して2021年に発足したInitiative。

各カテゴリーにおける取り組み

- Career & Growth Well-being
- Financial Well-being
- Social Well-being
- Health Well-being
- 安全衛生

Career & Growth Well-being

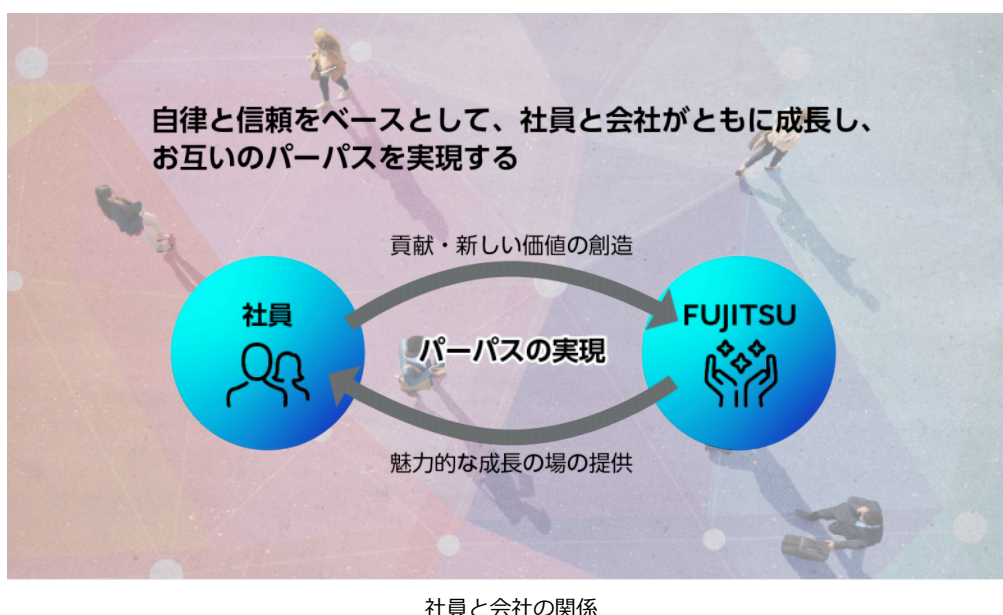
方針

「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていける」という当社のパーパス実現に向け、社内外の多様な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとして、学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

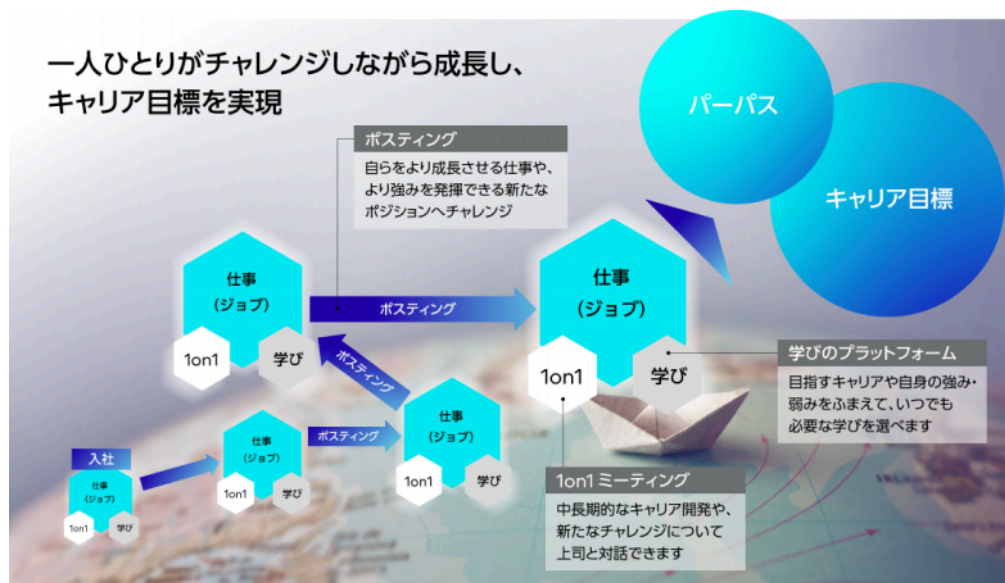
キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押しする「ジョブ型人材マネジメント」の考え方に基づく、人事制度を国内グループに導入しました。富士通のパーパスと、社員一人ひとりが「Purpose Carving」を通じて言語化した個人のパーパスとを共に実現するために、社員と会社が「自律と信頼」の関係に基づき共に成長していけるようにしたいという考えから、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジに至ったものです。

本制度の下、社員各個人のキャリアオーナーシップ醸成と、これに基づく挑戦・成長を支援するプログラム群「FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)」を提供しています。



社員と会社の関係



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program (FCOP) 』を展開しています。

例えば、キャリアについて同世代と対話しキャリアのヒントを得る場である「キャリアCafe」には日本国内の社員34%が参加しています。また、2022年度から導入した「キャリアオーナーシップ診断」では各人のキャリアオーナーシップの現状を診断することができ、3人に1人の社員が活用しています。

さらに、成長に向けた学びの機会を拡大することを目指し、2023年4月からグローバルラーニングプラットフォームとしてLinkedIn（注1）ラーニングを導入しました。全従業員の96%以上が活用し、自律的な学びの文化が醸成されつつあります。このほか、自身の目指すポジションにチャレンジできる社内ポスティング制度によって国内では、年間約3,000人の社員が異動しています。さらに、社内インターンシップや社内副業を導入することで、社員の挑戦を支援するとともに、組織を超えて様々な経験を得る機会を提供しています。

社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談では、相談者数が年間1,300人を超え、自身のキャリア実現に向けた社内外での活躍を支援しています。これに加えて、オープンなキャリア対話をさらに後押しするために、他部門の先輩社員とのメンタリングの場を提供しました。また、上司との1on1でキャリア対話を円滑に実施できるよう、上司向けの研修も拡充しています。

このように、FCOPの各プログラムを通して、社員のキャリアオーナーシップに関する認知や理解、実践が着実に進んできています。

- ・注1: LinkedInはLinkedIn Corporationの商標または登録商標です。

Fujitsu Uvanceを支える取り組み

富士通がサステナブルな世界の実現を目指して掲げている事業ブランド「Fujitsu Uvance」を実現していくために、社会やお客様の課題に向き合い解決することができる専門性と変革実行力を備えた人材が求められています。様々な取り組みにより「Fujitsu Uvance」とパーパスの実現を人材面から支えています。

Uvance Wayfinders の拡充

Uvance Wayfindersは、テクノロジーをただのツールではなく、すべての土台として位置づけ、新しいかたちのコンサルティングを提供します。先端テクノロジーを成果につなげるような包括的な支援を通じ、お客様の経営層と並走し責任をもって変革の実現までやり切ります。そして「お客さまファースト」を行動で示し、変革を通じて社会全体にも持続可能な価値を広げていきます。そのため、コンサルタント人材の拡充においても、テクノロジーバックグラウンドを持つ人材などのリスクリングを通じ、彼らの強みをつなぎ合わせることで、他ファームとの差異化を図っていきます。

Fujitsu Innovation Circuit

2021年11月に開始したFujitsu Innovation Circuitは、誰もが挑戦の舞台に立つことができる会社になること、挑戦から学ぶという実践態度や、挑戦している人たちへの応援が当たり前になされる会社になること、これからの富士通を牽引し、Uvanceで目指す世界を実現していくイントラプレナー（社内起業家）を誕生させることを目標としています。

米国バブソン大学でアントレプレナーシップ（起業家精神）について教える准教授・山川恭弘氏に監修いただくとともに、実際に講師を務めていただく「Academy」では、第7期までに1,198人が参加して起業のマインドセットを学習しました。また、新規事業創出の実践の場である「Challenge」では、第5期までに37件のアイデアを受け入れました。2022年7月に新規事業のインキュベーションとローンチを行うために設立された株式会社富士通ローンチパッドで事業化されたものも含め、これまで6件の事業化に至っています。

Global FDE

「Global Fujitsu Distinguished Engineer」（以下、「Global FDE」）は、富士通の技術の顔として、その卓越した技術力を活用し、お客様のビジネス課題を解決する先鋒を担います。富士通グループのエンジニアの最高峰としてグローバル共通の基準で認定され、事業戦略や技術戦略の策定に参画します。

富士通グループにおいて将来の重要な技術領域である「ネットワーク」「サイバーセキュリティ」「AI」「データ」「コンピューティング」「ハイブリッドIT」「プロジェクトマネジメント」の7つの認定領域を設定し、2024年度までにグローバル全体で32人の「Global FDE」を認定しました。さらには、ジョブ型人事制度と連動させる形で、ビジネス戦略やお客様の価値創造に貢献しているエンジニアの処遇とキャリアパスを位置付けていきます。

リスキル研修

Fujitsu Uvanceにおける「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」のBusiness Applicationビジネス拡大に向け、リスキル研修を実施しています。特に需要の高い3S（SAP、ServiceNow、Salesforce）領域では、3S概要やリーダーシッププログラムを含めた座学研修とOJTを組み合わせた約半年の研修を通じて国内リソースを増強。これまでに数百人規模のリスキルを行い、現場部門での早期戦力化に貢献しています。

また、FY24では、デリバリーからテクノロジーコンサルティングへのロールシフト計画に連動し、デリバリーリソースの補強・増強を図るため、数百人規模でデリバリーの基礎やChat AI等を用いたプログラムを受講し、早期戦力化を目指しています。

プログラムの定量的事業インパクトとしては、

3Sリスキルプログラム：需要の高い3S（特にSAP）領域の早期戦力化、数百人

デリバリーRoleへのリスキルプログラム：デリバリーからテクノロジーコンサルティングへのロールシフト計画に連動し、デリバリーリソースの補強・増強、数百人

DataPractice

DataPracticeは富士通が目指すデータドリブン経営の実現に向けて、人・組織の行動変容を促すプログラム群の総称です。

主要プログラムの1つである「データドリブン経営体感型プログラム（Insight Carving）」は、リアルタイムデータを活用したデータドリブン経営を仮想的に体感することで、共通認識の醸成と、社員が自らデータドリブンの価値を語れるようになることを目指しています。2023年度末に経営トップが率先して実践することからスタートし、2025年度末までにミドルマネジメント層まで約2,000人が参加します。

また、「データドリブン変革への挑戦を促すと共に、社内の優れた実践事例を共有・表彰するプログラム（DDM Award）」を開催しています。データ分析コンペ部門の参加者数は2022年度の95人から2023年度は168人、2024年度には680人へと飛躍的に増加しており、組織や職種の垣根を越えた活発な取り組みが広がっています。2024年度は社外からの参加者も迎え、オンライン／オフラインのハイブリッド形式で開催した最優秀賞決定ピッチ・表彰式には約2,000人が参加。より一層の参加者の拡大、提供価値の最大化を目指し、2025年度の開催に向けた企画・設計を進めています。

さらに、「組織成熟度や行動変容の伸展をモニタリングし、ゴールに向けた具体的なアクションプランを策定するプログラム」を展開し、変革に向けた継続的な取り組みを後押ししています。

これらの社内実践で培われたプログラムや知見は、お客様への提供も視野に入れています。DataPracticeを通じて、お客様のビジネスにおけるデータ活用を支援し、新たな価値創造にも貢献していきます。



DDM Award 2024 表彰式の様子

推進体制

パーパスの実現に向け、グローバル一体となった人材育成施策を推進するための体制を構築しています。全社人材育成では Engagement & Growth統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成では各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織として Skill Ownership Office（SOO）を創設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし、Fujitsu Uvanceの実現を目指しています。

また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながらナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながら、あらゆる社員が学び、成長できるための支援を実施しています。

なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルを回しています。

リージョンの主な取り組み

GRiP Managers' Well-being Workshop Series in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、マネージャーの精神的および感情的な健康をサポートする「GRiP Managers' Well-being Workshop Series」を開催しました。ストレスマネジメント、ワークライフバランス、レジリエンス（回復力）の向上、共感力あふれるリーダーシップといったテーマを取り上げ、約500人が参加しています。参加者には、セルフケアの実践、効果的なコミュニケーション術、そしてポジティブな職場文化の醸成に役立つ実践的なツールを提供しています。ワークショップを通じて、マネ

ージャーが日々の業務課題を乗り越えながら、自身のウェルビーイングを大切に、チーム全体のメンタルヘルスに対する意識を高め、より充実した働き方を実現することを目指しています。



マネジメント研修の実施 in China



Fujitsu (China) Holdings CO., Ltdでは、マネージャーのリーダーシップとキャリアアップを強化するため、2024年9月にマネジメント研修を実施しました。このコースでは、戦略的プランニング、チームマネジメント、イノバイティブ・シンキング（革新的なアイデアを生み出す思考法）をテーマに、実践的な学習と専門家による指導を行い、社内でのキャリア向上を支援しています。2024年8月と10月には、新任マネージャーを対象に、マネジメントスキルの向上、効率的なチームづくり、戦略的思考力の育成を目的とした研修を実施し、キャリアアップや昇進につながる取り組みを強化しています。

2024年度実績

一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額（富士通およびグループ会社(グローバル含む)）

年間平均学習時間	全体平均
	47.6時間
年間教育金額	100.2千円

Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントに基づく処遇

富士通グループでは、パーパス実現に向けて、グループの多様な人材が、社会やお客様の課題を解決するために目的を共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する組織を目指しています。

自ら思いをもって挑戦し、成長していく「キャリアオーナーシップ」と、ビジョン・戦略に基づく「適所適材」の組織設計・人材配置を実現していくことを狙いとし、社員一人ひとりの成長や行動を後押しするためのグローバルな人事基盤として、富士通グループではジョブ型人材マネジメントを推進しています。

ジョブ型人材マネジメントに基づく人事制度では、職務内容や人材要件の明確化のため、職種と職責の高さにより職務を区分し、職責の高さに応じて、FUJITSU Levelを設定します。

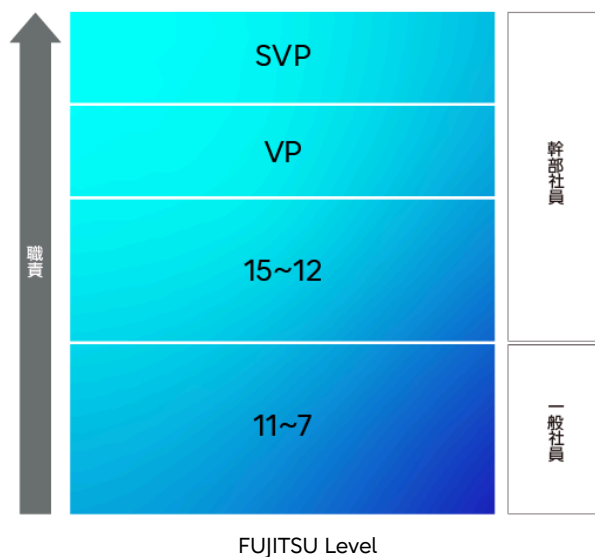
このFUJITSU Levelに応じて報酬水準を決定する仕組みとしており、賞与については、FUJITSU Level15以下においては評価に基づく賞与を支給します。VP以上のエグゼクティブについてはさらに業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されているSTI（注1）・LTI（注2）の仕組みを導入しています。

報酬水準については、2023年4月に月額賃金を平均で約10%引き上げるなど、多様で多様な人材の獲得および定着を目指し、グローバル企業のベンチマークに基づき競争力ある水準へと見直しており、今後もマーケット水準の変動を踏まえて適切な報酬水準を設定していきます。

また、一部職種やビジネス上の重点領域などに対しては、セールスインセンティブや高度専門職系人材に対する処遇制度を導入し、柔軟かつ魅力的な処遇制度の実現を図っています。

注1：Short Term Incentive：単年度業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

注2：Long Term Incentive：中長期業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬



社員の主体的な挑戦と成長を後押しする仕組みとしての評価制度

富士通のグローバル統一の評価制度Connectでは、富士通のパーパスと個人のパーパスを起点にそれらを結び付け、社員一人ひとりの主体的な挑戦を後押しし、組織や個人の成長と社会やお客様に大きなインパクトをもたらすことをねらいとしています。

Connectには、以下の3つの特徴があります。特に、2点目の上司部下間での頻繁な1on1ミーティング・3か月に1度のConnect Conversationsの実施とその際に行う個人のパフォーマンスの振り返りおよび今後の成長に向けた対話には力を入れており、2024年度第四半期において約85%の社員がConnect Conversationsを実施しています。

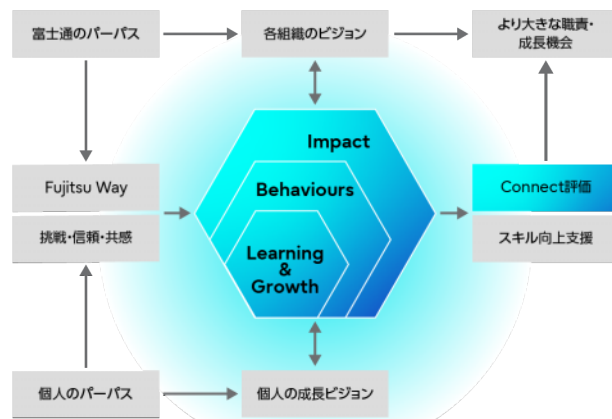
①重点テーマの策定

重点テーマとは、富士通の中期計画や組織ビジョンを実現するために、期ごとに重点的に取り組む施策と目指すゴールのことです。チームとしての目標をチームの重点テーマとして定め、チームメンバーに共有し、チームパフォーマンス最大化に向けて取り組むことを目指します。個人の重点テーマは、チームの重点テーマをベースに、期初の上司部下間のConnect Conversationにて認識合わせを行い、チャレンジングな目標を策定します。

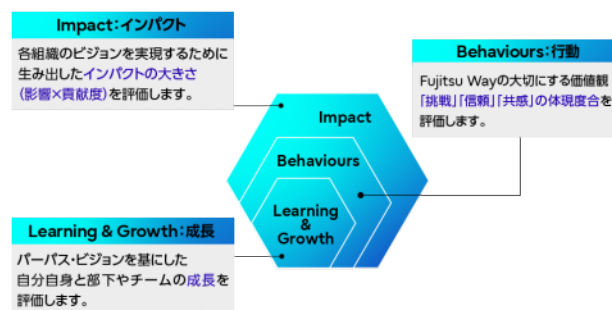
②上司部下間の頻繁な1on1・3か月に一度のConnect

Conversationsの実施

最低月に一度、個人の直近のパフォーマンスの振り返りを含む日常業務では会話しにくい様々なトピックについて、各自で必要なトピックを選び、上司部下間で1on1を行います。また、3か月に1度の頻度で行う1on1を、“Connect Conversations”と位置づけ、より“中長期的”な観点での個人のパフォーマンスと今後の成長やキャリアについての対話を行っています。富士通では、中長期的な価値創造に繋がるFujitsu Wayの大切な価値観「挑戦」「信頼」「共感」を体現することを大切にしています。そのためConnectでは、富士通のパーパス、組織ビジョン実現に向けた「インパクト」「行動」「成長」を評価します。（右図参照）また、多面的な要素を考慮できるよう、プロジェクトリーダーや関連部署から個人パフォーマンスについてのフィードバックを収集する場合もあり、最終的な評価決定に活用しています。これにより、上司からの評価だけでは見えにくい、協調性、リーダーシップといった周囲との関わり等の要素を上司はより多面的に把握でき、それを個人のパフォーマンス結果や強み、改善点として本人に対し総合的にフィードバックしています。なお、幹部社員においてはエンゲージメント調査にて、部下からの信頼度についても確認しています。また、評価の妥当性の担保や社員一人ひとりの今後の成長に向けた施策検討のために、各組織単位でのPeople discussionsを実施しています。



Connectのコンセプト



Connectの評価項目

③評価の報酬やアサインメント、スキル向上支援への活用
評価結果を報酬やアサインメント、スキル向上支援の検討にも活用することで、一貫性のある人材マネジメントを行うことができる仕組みとし、組織と個人の成長を最大化することと、組織や社会、お客様に大きなインパクトをもたらすことにつながっています。

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族がウェルビーイングの実現のために、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。働き方の多様性や柔軟性が進む中で社員自身が選択可能なカフェテリアプラン（注3）「F Life+」（エフライフプラス）をはじめ、社員一人ひとりがいきいきと働き、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、医療支援、健康支援、育児や介護への支援などのための様々な制度を導入しています。

注3：カフェテリアプラン：企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。社員は、企業から付与された"福利厚生ポイント"を消化する形で利用する。

持株会制度

富士通の持株会では、1,000円より給与・賞与から控除した拠出金で自社の株式を購入することができます。加入は希望制であり、会社からの奨励金として、毎月の拠出金から加入期間に応じて3-10%を支給しています。これにより、社員は長期的な資産形成を目指すことができます。また、社員一人ひとりが自社株を持つことで、経営への参画意識が高まり、会社の成長を自分事として捉えることで、社員と経営とが共に企業価値の向上を目指しています。

リージョンの主な取り組み

GRiP Financial Well-being Workshop Series in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、社員一人ひとりが安心・安定した財務状況を築けるよう、「GRiP Financial Well-being Workshop Series」を開催し、経済的な自立を支援しています。予算管理、貯蓄、投資、負債管理、経済的な不安の克服といったテーマを取り上げ、800人が参加し、金融の専門家から、より賢明な財務上の意思決定と将来設計に役立つ実践的なアドバイスを受けました。参加した社員からは、活発な質疑応答や経験談の共有を通じて、健全な財務習慣を構築するための学びを得られただけでなく、お金に関するストレスを軽減し、自身の財務状況をより主体的に管理できるようになったという声が寄せられています。



Social Well-being

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。

「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプトです。

場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

国内グループ社員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現。

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態に。

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

社員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現。

Work Life Shift2.0の発表 ～一人ひとりのWell-beingに向き合うDX企業としての働き方へ～

2021年10月、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた真のHybrid Workの実現や、Lifeのさらなる充実などを目指し、「Work Life Shift 2.0」を発表しました。「Work Life Shift」を実施する中で見えてきた課題や社員の声を反映したもので、より進化した施策を展開しています。

1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

オフィスをこれまでのワークプレイスから、そこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスへ進化させ、リア

ルでのコミュニケーションを通じたコラボレーションをより多く生み出すような新たなオフィスの活用を実践し、リアルとバーチャルを組み合わせた真のHybrid Workへ推進。

2. DX企業としての働き方の進化

Hybrid Workを実践して得た様々な経験値をデータとして見える化し、プロダクティビティの向上に加えてクリエイティビティを高める働き方を追求。また、「Work Life Shift」のコンセプトに共感いただける企業や地方自治体とのコラボレーションをより一層加速させ、お客様や社会課題解決に貢献。

3. WorkとLifeのシナジー追求

柔軟な働き方になったことを活かしてLifeの側面もより充実させることで、相乗効果を生み出し、新たな価値創造につなげるとともに、従業員一人ひとりのウェルビーイングに向き合い、エンゲージメント向上の実現へ。

テレワーク勤務制度

富士通全社員を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を2017年4月より正式導入しました。

テレワーク勤務制度は、感染症の流行や自然災害などのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

- 制度のねらい
 - 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
 - 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
 - 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのウェルビーイングと生産性の向上を目指しています。さらに、Work Life Shiftの推進により、業務の目的に応じてリアルとバーチャルを組み合わせるHybrid Workを実践することで、プロダクティビティ・クリエイティビティを向上させ、新しい価値を創出する働き方を目指しています。

- 長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例
 - 1日の業務にメリハリつける仕組みづくり（フレックスタイム制についてコアタイムの撤廃および中断・再開の活用）
 - リフレッシュの推進（夏季休暇や年末年始などに合わせた年次休暇の取得推奨日の設定）
 - 労働時間に関するプッシュ通知（時間外労働のアラームメール送信、打刻システム上で長時間労働者に対して健康やコミュニケーションに関するポップアップメッセージ表示）
 - マネジメントの向上（労働時間管理に関するマネジメント研修）

WorkとLifeの両立支援に向けた取り組み

富士通および国内グループ会社では、WorkとLifeのシナジーによる新たな価値の創出をめざし、社員一人ひとりの育児や介護などLifeも含めて考えることで、キャリアを充実させるための支援を進めています。

1. 育児

- ・育児休職制度（最長で子の満1歳の誕生日前日まで、ただし、保育所の事情等により最大で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで延長可）
- ・出産育児サポートのための有給休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間（4週間）取得可）
- ・育児休職期間中の有給休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- ・子の看護等のための有給休暇（子の看護、予防接種・健康診断への付き添い、学校行事等への参加）
- ・育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- ・事業所内保育施設の設置
- ・遠隔勤務（子の療育、シングルマザー・シングルファーザー・配偶者の海外赴任による家族支援）
- ・カフェテリアプラン（出産準備やおむつ・搾乳機等の乳幼児用品・子供用品の購入に利用可）
 - ・育児関連のメニュー（ベビーシッター・保育園・家事代行等）はカフェテリアプラン2倍ポイントとして利用可
- ・出産育児ガイドラインや育児と仕事の両立ハンドブックの公開

2. 介護

- ・介護・介護準備休職制度（同一対象家族につき通算して最長1年）
- ・家族の介護休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- ・介護短時間勤務制度（介護の事象が消滅するまで）
- ・遠隔勤務（家族の介護・看護）
- ・介護と仕事の両立を学ぶ基礎知識の研修および介護と仕事の両立を支援するためのツール展開
- ・介護ハンドブックの公開
- ・相談窓口の設置

VOICEプログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループすべての従業員の「声」を拾い上げて経営に生かすことができないか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベ이를定期的に実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX（Employee Experience）、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。

欧州では、2000年から年1回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。

社内の受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社内SNSの活用

富士通グループでは、グローバルでの人と人のつながりを強化するために社内SNSを活用し、多様・多才な社員が組織を超えたコミュニケーションを取ることを可能としています。コミュニティは多岐にわたっており、組織内コミュニケーション、新規ビジネスの企画、副業やワーケーションの促進、育児や介護などのLifeを含めたキャリアに関する情報交換等、社員が自発的に参加して、組織を超えてコミュニケーションをとっています。

また、コミュニティで寄せられた意見・要望については、社員の声として人事施策や環境整備等の検討に活かしています。

心理的安全性向上の取り組み

Fujitsu Design Initiative for Psychological Safety - 心理的安全性をデザインするプロジェクト

富士通グループでは、社員が相互の信頼によってつながり、挑戦や失敗、活躍ができる組織環境をつくるため、2021年6月より心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます。

富士通の心理的安全性をデザインする Fujitsu Design Initiative for Psychological Safty

- 2021年6月 総務人事部門横断DXプロジェクトとしてスタート
- 2022年4月以降 全社のカルチャー変革施策として活動を拡大

活動テーマ

「どうすれば富士通の個人・チームの心理的安全性が高まり、その状態を持続でき、イノベーションを起こすことができるのか？」

活動カテゴリ

- **社員体験のデザイン**：心理的安全性のあるコミュニケーションをつくる
- **データドリブン**：データによる組織の課題や状況の可視化
- **ブランディング**：啓発イベントやプログラムの開発



心理的安全性をデザインするプロジェクトの概要

1. デザイン思考でプロジェクトを推進

本プロジェクトでは「どうすれば個人・チームの心理的安全性を高め、その状態を持続させ、イノベーションを起こすことができるのか？」を問いとして掲げ、プロジェクトの全体設計やコミュニケーションのあり方をデザイン思考で推進しています。デザイン思考でプロジェクトを推進することで、メンバーの多様性を生かし、社員視点で創造的な問題解決を図ることができます。

2. 「Fujitsu心理的安全性Playbook」を無償公開

心理的安全性に関して社員の理解形成や行動変容を促すため、基礎知識や向上モデルをPlaybookとしてまとめて社内にて公開し、総閲覧数は14,500回を超えています。2024年5月、人的資本経営やカルチャー変革に取り組む企業団体のみなさまに実践のヒ

ントを提供することを目的に、社内公開していたPlaybookの内容をアップデートし、「Fujitsu心理的安全性Playbook」として無償公開を行いました。



Fujitsu心理的安全性Playbook

- [Fujitsu心理的安全性Playbookダウンロード（Japanese text Only）](#)

3.心理的安全性向上プログラムの開発と提供

組織単位で心理的安全性向上プログラムを開発し、これまでに4,500名に提供しています。提供組織では、エンゲージメントサーベイの心理的安全性スコアが向上し、行動の質的な変化がみられています。

4.「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING受賞

株式会社ZENTechが主催する心理的安全性AWARD2024（注1）にて、GOLD RINGを受賞しました。



「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING

- [注1：心理的安全性AWARD2024](#)

リージョンの主な取り組み

CSRイベントin Philippines, Thailand, Vietnam

東南アジア諸国のグループ会社では、企業の社会的責任（CSR）の取り組みの一環として、運動を促進する様々なイベントを開催しました。具体的には、特別な支援を必要とするアスリートを応援するスペシャルオリンピックスNGOとの合同イベント（フィ

リピン）、RMHC Mini Marathon Run For Kids（タイ）、遠隔地の山岳地域に住む恵まれない子供たちへの支援（ベトナム）などを行いました。その他にも、サッカー、バスケットボール、トレーニング、バドミントンといった運動を促すイベントを実施しました。



Fujitsu Hong Kongオフィスへの学生訪問 in Hong Kong

Fujitsu Hong Kong Ltdでは、2025年4月11日にGeneration Hong Kongと共同で、TWGHs Wong Fut Nam Collegeの学生を対象とした訪問イベントを開催しました。社員がテクノロジー業界でのキャリアパスや個々の経験について語り、テクノロジーの多様な可能性を紹介しました。社員と学生との交流を通じて、参加者全員にとって有意義な機会となりました。



2024年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者19%、フレックスタイム勤務適用者77%（富士通）

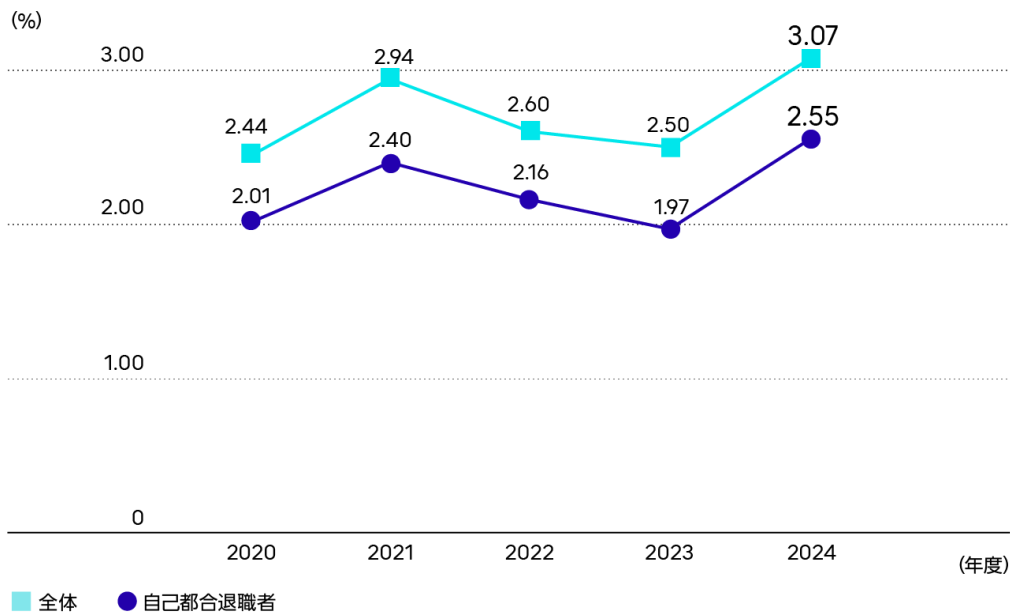
テレワーク実施率

テレワーク実施率は約70%

労働組合員比率

労働組合員比率76.5%（富士通：組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率）

離職率



離職率の推移（富士通）

Health Well-being

方針

テクノロジー企業である富士通にとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、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」ことをグローバル共通のサステナビリティ重要課題として設定し、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business）以下: GRB」の「ウェルビーイング-Health Well-being」の取り組みとして、「安全衛生」の活動と連携して推進しています。

国内では、「富士通グループ健康宣言」を制定し「健康経営の取り組み」として、GRB「ウェルビーイング-Health Well-being」の活動を推進しています。社員と家族の健康の保持・増進、職場環境の整備に取り組むことで、生産性の向上、個人・組織の活性化、人材リテンション力の向上を図り、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを目指すことが、パーパスの実現につながるものと考えています。また、富士通の健康経営の取り組みによって得られた成果は、広く社会に公表するとともに、ICTの提供を通じて、社会課題の解決に貢献していきます。

- [\[PDF\]富士通グループ健康宣言](#)



健康経営の位置づけ

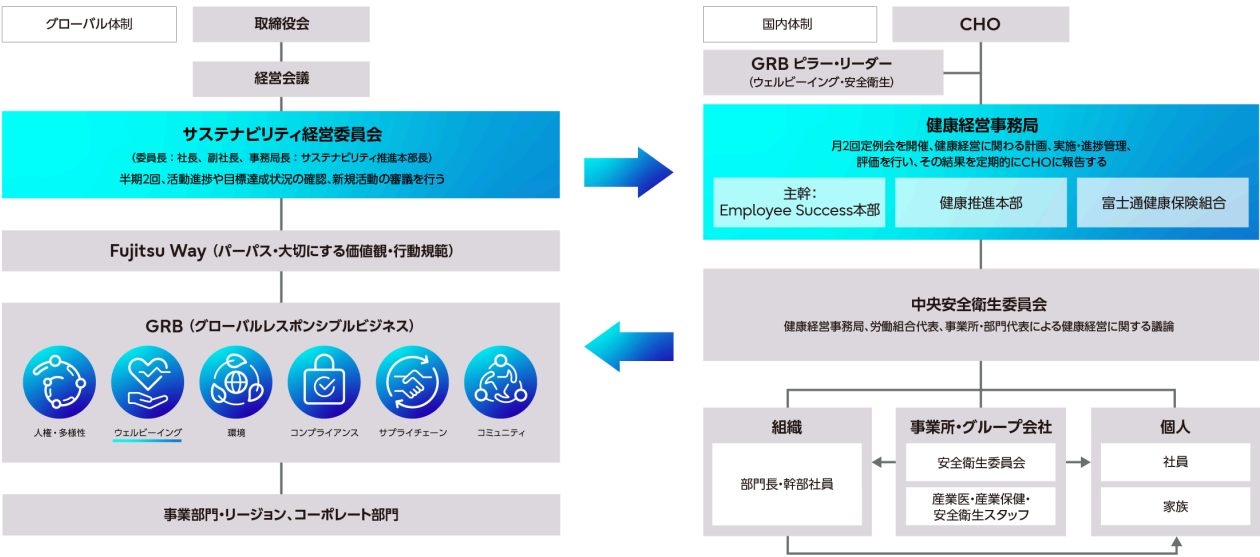
推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイングーHealth Well-being」の活動は、各リージョン・グループ会社が、現地の法令・実態に合わせて取り組み、半期に1回開催する「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行っており、その結果は経営会議と取締役会に報告しています。

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、Employee Success本部・健康推進本部・富士通健康保険組合が事務局メンバーとなり、月2回定例会を開催して健康関連データ・健康課題の分析、目標・指標の設定、計画立案、施策実行、進捗管理、評価・改善を行っており、その結果は、CHOに定期的に報告しています。

施策の実行については、健康経営事務局が中心となり、事業所・グループ会社の安全衛生委員会、産業医、産業保健・安全衛生スタッフと一体となって、組織（部門長・幹部社員）、個人（社員・家族）への働きかけを行っています。また、研究部門、事業部門の健康経営に関するビジネスへの取り組みについて双方向での情報共有を行い、健康経営をビジネスに反映するとともに、社内実践とICT技術の活用を推進しています。

健康経営の取り組みを推進する会議体として「中央安全衛生委員会」を設置し、労働組合代表と事業所・部門代表が情報共有と議論を行うことで、社員の意見を反映させています。

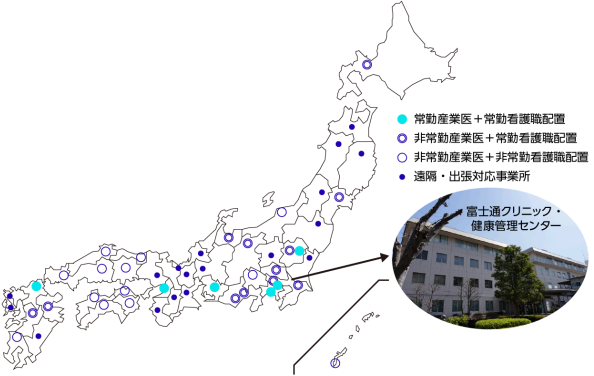


Health Well-being推進体制

拠点情報

健康管理部門			
	常勤	非常勤	合計
産業医	18	84	102
診療医他	0	38	38
保健師	86	25	111
看護師	23	33	26
心理士	6	0	6
その他医療職	0	0	0
事務職	45	0	45
合計	178	150	328

国内の産業保健スタッフの配置状況



目標と実績

Health Well-beingの取り組みは、「Career & Growth Well-being」「Financial Well-being」「Social Well-being」の取り組みと連携し、ありたい姿「仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている。」を目指して、2029年度目標を設定し、各リージョン・グループ会社が取り組んでいます。

国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」、「個人・組織活性化」、「人材リテンション強化」に関わる5つの指標を設定して、それぞれの指標を改善・向上させるため健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の5つの重点施策領域において、PDCAサイクルを回しながら取り組んでいます。

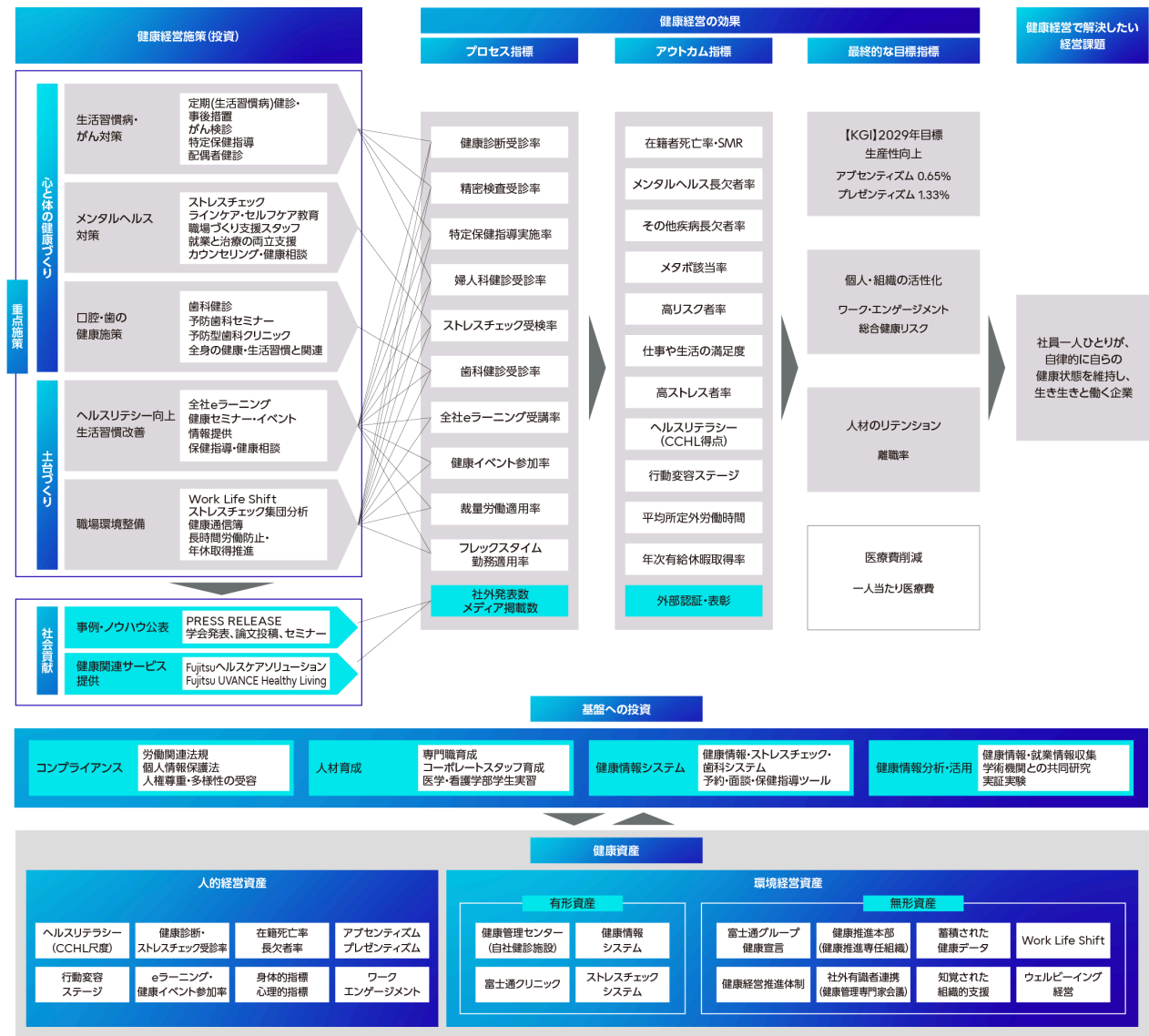
	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2029年度目標
アブセンティズム（注1）の改善【KGI】	1.24%	1.32%	0.72%	0.65%
プレゼンティズム（注2）の改善【KGI】	1.34%	1.48%	1.73%	1.33%
ワーク・エンゲージメント（注3）の向上	2.47	2.49	2.49	-
総合健康リスクの改善	96	94	90	-

最終的な目標指標

注1：アブセンティズム：（傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数）×100 で算出 [測定人数:34,850名 (年度末在籍者数) の就業データより算出]

注2：プレゼンティズム：ストレスチェックに追加した質問票による過去3ヵ月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1年間の損失割合を算出 [測定人数:35,857名、回答率:95.7%]

注3：ワーク・エンゲージメント：ストレスチェックに追加した新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点 [測定人数:35,857名、回答率:95.7%]



健康経営戦略マップ

健康経営の効果_プロセス指標

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2029年度目標
定期（生活習慣病）健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
定期健診後精密検査受診率	89.6%	92.8%	98.0%	90.0%
がん検診（乳がん・子宮頸がん）受診率（注4）	63.6%	61.4%	64.4%	72.0%
ストレスチェック受検率	92.8%	95.5%	95.7%	100%
歯科健診受診率（注4）（注7）	39.9%	36.3%	24.2%	50.0%
全社 eラーニング受講率	92.9%	92.3%	92.1%	100%
健康イベント（ウォーキングイベント）参加率（注4）	33.5%	36.7%	38.3%	48.0%

健康経営の効果__アウトカム指標

指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2029年度 目標
メンタルヘルス不調による欠勤・休職者率（注6）	2.22%	2.12%	2.15%	1.70%
メタボ該当率（注4）	22.9%	21.8%		15.5%
仕事や生活の満足度	24.1%	24.9%	26.8%	30.0%
高ストレス者率	10.0%	10.9%	10.6%	8.0%
喫煙率	16.3%	14.9%	15.8%	13.0%
行動変容ステージ（健康行動実施率）	45.4%	47.4%	50.2%	75.0%
ヘルスリテラシー（CCHL）	-	3.77	3.82	-

健康経営の効果__各指標

- [\[PDF\]健康経営の効果__各指標](#)

注4：富士通健康保険組合被保険者（社員）を対象、それ以外は、富士通株式会社社員を対象
注5：前年度健康診断結果に基づく特定保健指導対象者に対して、当年10月までに特定保健指導を実施した率
注6：年度内のメンタルヘルス不調による1カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合
注7：2024年度より歯科健診の費用補助年齢の拡大

健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投下された取り組みの費用は1,584百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

費用区分別

費用	金額（百万円）
ア 外注費	446
イ 人件費	994
ウ 設備関連費	82
エ 間接経費	62
合計	1,584

主な施策別の費用

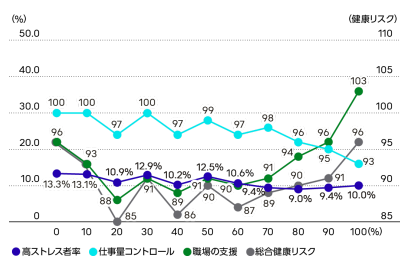
- 健康診断実施費用 408百万円
- ストレスチェック実施費用 9百万円
- eラーニング実施費用 7百万円
- 全社セミナー実施費用 1百万円

指標の検証事例

- 勤務形態とその志向性がストレス反応とワーク・エンゲージメントに与える影響について

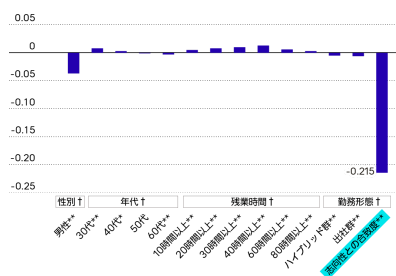
テレワーク実施率と高ストレス者率、および健康リスクとの関連について検証を行いました。その結果、テレワーク実施率が高くなるほど高ストレス者率が低くなる線形の関連が確認され、一方、総合健康リスクにおいては、テレワーク実施率が50%に近いほどリスクが低く、0%と100%に近づくほどリスクが高くなるU字型の関連が確認されました。（グラフ1）因果分析の手法を用いて、ストレス反応とワーク・エンゲージメントを目的変数に、性別・年代・残業時間・勤務形態、および志向性との合致度（働く場所を業務に合わせて選択できているか）を説明変数とする予測モデルを検証しました。（グラフ2、グラフ3）その結果、勤務形態（テレワーク群/ハイブリッド群/出社群）による目的変数の値においては有意な差があるものの、その影響度は小さく、その一方、『志向性との合致度』が相対的に大きな影響度を持っていることが確認されました。（グラフ1・2：ストレス反応、ワーク・エンゲージメントにおけるそれぞれの効果量は-0.215と0.232）

分析結果からは勤務形態についての一律的な施策推進よりも、個々人の志向を尊重した働き方支援が重要であることが示唆されました。富士通グループでは、一人ひとりが自身に最適な働き方を選択できる制度として「Work Life Shift」を推進しています。今後も、より多くの従業員が快適な働き方（志向性と合致した働き方）を実現できるように、施策・制度を推進していきます。



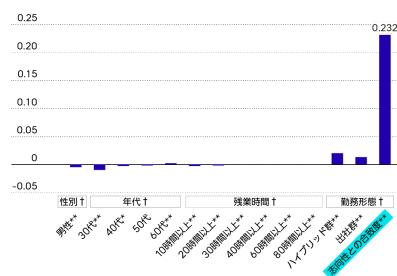
グラフ1

テレワーク実施率と高ストレス者・健康リスクの分析



グラフ2

ストレス反応、ワーク・エンゲージメントに与える影響度



グラフ3

ストレス反応、ワーク・エンゲージメントに与える影響度

このような分析結果は、健康動態データ（健康診断データ、休業状況など）、ストレスチェック結果とともにポータルサイトや社内報を通じて、全社員に公開しています。

リージョンの主な取り組み

メンタルヘルスと健康増進活動 in Europeリージョン

Europeリージョンでは、従業員のメンタルヘルスと健康増進に向けた多様な取り組みを実施しています。メンタルヘルス推進活動が評価され、エストニアではPeaasi.ee（エストニア国民の精神的な健康を促進し、メンタルヘルスの問題に関する意識を高め、必要な支援を提供することを目的とした非営利団体）からゴールドドラベルを受賞しました。英国ではメンタルヘルス啓発週間に運動イベントを開催、世界メンタルヘルスデーには職場環境改善イベントを実施しました。DACH地域ではオンライン講義から健康診断まで幅広い活動を展開し、ミュンヘンオフィスはシーメンス健康保険基金から健康賞を受賞しました。



健康増進プログラム in Americas リージョン

Americas リージョンでは、従業員の健康とウェルビーイングを支援するため、多岐にわたる取り組みを実施しています。最新情報を月刊ニュースレター「Health and Harmony」で提供し、役立つアドバイスやリソースを共有。運動習慣の促進として、アプリ「Engage」で定期的なフィットネスチャレンジを推奨しています。また、予防医療の一環として、毎年恒例の無料インフルエンザ予防接種を教育機関のキャンパスで実施。さらに、ヘルシーライフスタイル費用補助金制度を設け、年間最大240ドルまで、対象となる費用を補助することで、従業員の積極的な健康増進を支援しています。これらの施策を通じて、従業員の健康意識向上と、より健康的なライフスタイルの実現を目指しています。



Movement Challenge in Oceania

2024年3月、Oceaniaでは、従業員支援パートナーであるAssureと協力し、運動のメリットと包括的なウェルビーイングへの意識を高めることを目的とした4週間の運動チャレンジを実施しました。このチャレンジでは、活動量、栄養、睡眠、身体活動の改善方法を学ぶための教育プログラムに加え、実際に行動に移すことやセルフケアの実践も重視しました。



国内の主な取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施し、Webシステムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人の受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後3カ月間のレセプトでチェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。また、社員の家族（富士通健康保険組合加入者の配偶者、40歳以上の家族）は、社員同様の健康診断（がん検診含む）が受診できるようになっています。



PCやスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

- [\[PDF\] 重症化予防事業](#)

がん対策

がん対策としては、生活習慣の改善による予防と健診による早期発見・早期治療を基本施策とし、法定の健康診断実施時に年齢別に胃がん、大腸がん、前立腺がん検診を追加して定期的な受診を推進しています。婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）については富士通健康保険組合と連携し、女性全員を対象として実施・費用補助をしています。また、胃がん検診としては、35歳時にピロリ菌抗体検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。

また、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にもeラーニング教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

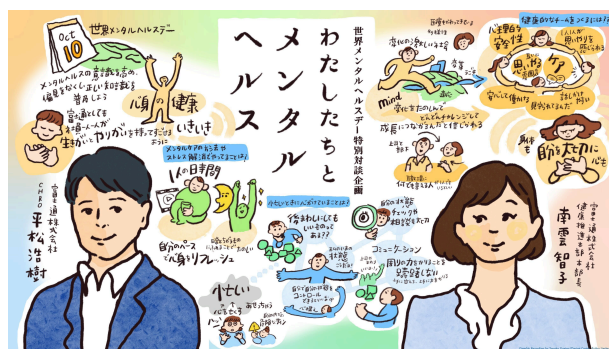
産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。また、健康保険組合においても電話、Webでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。社員が「こころ」のWell-beingを維持して働けるよう、メンタルヘルスに関する情報をまとめたWebサイトをイントラネット上に開設しています。相談窓口、メンタルヘルス関連コンテンツ、メンタルヘルス不調に関連する社内制度、ストレスチェックに関する情報を掲載しています。2024年度からは世界精神保健連盟が推進する10月10日の「世界メンタルヘルスデー」に合わせて、社員のメンタルヘルスへの意識向上を図り、セルフケア、ラインケアにつなげる目的でトップメッセージ、自身のストレス解消法、メンタルのセルフケア方法について発信しています。

ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果を他の健康データと統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。

- [Work life shift](#)
- [富士通広報note世界メンタルヘルスデー連動企画！！精神科医や心理師が常勤！富士通のメンタルヘルスについての取り組みをご紹介します](#)

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じたQOL（Quality of life）に大きく影響することから、重要な健康課題の1つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。富士通クリニック内歯科において従来むし歯などの治療を中心としていた診療を、むし歯や歯周病の原因とリスクを調



メンタルヘルスデーグラフィックレコーディング

べ、発症を未然に防止し、長期にわたって口腔・歯の健康を管理していく歯科医院として、従来の歯科の設備やサービスを見直し、2023年9月に予防型の歯科医院へリニューアルしました。従業員へ口腔・歯の健康について啓発する中で、実践を通じた情報発信を行っていきます。

- 歯科検診
 - 25、30、35、40、45、50、55、60歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー
 - 予防歯科セミナーを開催し、むし歯（う蝕）・歯周病の病因論、歯科受診の方法、セルフケアの方法など、KEEP28（注7）を目指した知識普及を行っています。2024年度は「人生100年時代の～」をテーマに歯だけでなく口腔の機能にフォーカスした内容を展開しました。



歯科治療室

注7：「KEEP28」は、JOFが推進している歯が生えそろうてから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導やeラーニング・幹部社員研修・全社セミナーなどの各種健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベント、そして社内報やポータルサイトを通じた情報提供などを通して、社員のヘルスリテラシー・健康意識の向上、健康行動の定着を図っています。

若年層からのヘルスリテラシー・健康意識向上施策

富士通では、若年層のヘルスリテラシー・健康意識向上に力を入れています。入社後の研修では、自身の健康管理に関する内容を必ず盛り込み、その後、入社者全員を対象とした医療職との面談を実施しています。新生活のスタート時から健康を意識してもらうことで、ヘルスリテラシーの向上を図っています。さらに、仕事や生活環境が大きく変化する30歳時には医療職による全員面談、35歳時には予約制で専門職による面談を実施するなど、ライフステージに合わせたきめ細やかな健康サポートを提供しています。

健康教育

全社eラーニング：年1回、富士通および国内グループ全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげてeラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。2024年度は「睡眠からはじめる健康づくり」というテーマで実施し、国内社員36,376名が受講し、事後アンケートにおいて93%が有益であると回答しました。

- ・ 幹部社員：幹部社員登用時および年に1回、ピープルマネジメント教育の一環として、部下のメンタルヘルスクーア教育を実施しています。
- ・ 全社セミナー：「運動」「休養」「食事」「禁煙」「女性の健康」などに関してセミナーを国内グループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。2024年度のセミナーは平均1,000名の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて98%が有益であると回答しました。
- ・ 事業所セミナー：事業所ごとの課題に則して、メンタルヘルス、健康づくりなどのテーマでセミナーを実施しています。
- ・ **(注) 詳細は、2024年度実績 健康教育をご覧ください。**

健康教育後の取り組み

将来を見据えた健康管理をテーマに2023年度「歯と口からはじめる健康づくり」eラーニングの内容をふまえ、学習した内容を自分事としてもらえるよう、富士通健康保険組合による歯科健診補助年代の拡大を行いました。歯科健診を受ける機会の拡大とともに、歯科健診会場で歯科セミナーの上映、体組成測定、ロコモ測定、骨密度測定などを複合的に提供し、行動変容を促しています。様々なプログラムを提供し各自に合った健康行動につなげていきたいと考えています。

健康イベント

健康イベント

- ・ 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
日常生活の中に運動習慣を定着させ、健康意識の向上を図るため、春と秋の年2回、スマートフォンアプリなどを活用して1カ月間の平均歩数をチーム・個人で競う全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」を富士通および国内グループ会社全体で実施しています。平均歩数上位者、1日平均 6,000歩達成のチーム、毎日8,000歩達成などのチーム・個人にインセンティブが進呈されます。
- ・ 全社ウォーキングイベント連動企画
ウォーキングイベント募集期間、開催期間、開催されていない期間含めて、富士通では多くの連動企画を実施しています。富士通の陸上競技部競歩選手によるウォーキング教室から、Fujitsu SportsのアスリートとRIZAPがコラボレーションし、スキマ時間で実施できる「1日5分のちょいトレチャレンジ♪」のLIVE配信。歩活期間中の応援イベントとして、ティップネスによる「20分で2,000歩目指す！室内ウォーキングLIVEレッスン」も開催しています。各事業所においてもLIVE配信のパブリックビューイングをはじめ特色あるウォーキングイベントを開催しています。
- ・ 食育イベント「みんなで食育DAY」
毎月19日を「食育DAY」として食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。
- ・ 健診値改善セミナー
健康増進に取り組むべきと理解しているが行動を起こせていない従業員をターゲットにRIZAPの講師による健康診断の結果をも

とにより具体的な改善方法を学び、実行し、振り返りを行うセミナーを開催しています。

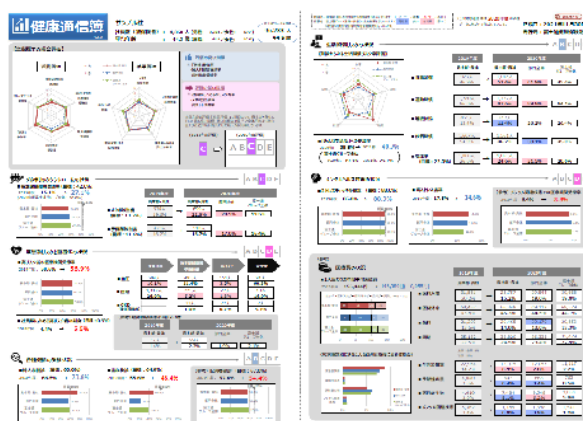
- ・（注）詳細は、[2024年度実績 健康イベントをご覧ください。](#)
- ・運動企画が盛りだくさん！富士通の「みんなで歩活2024秋」様々な垣根を越えて楽しくLet's sports！



職場環境整備

富士通グループでは、所属・会社単位での社員の健康状態や健康づくりへの取り組み状況等をグループ全体と比較したデータを集約した「健康通信簿」を作成しました。エンゲージメント調査、ストレスチェックの集団分析結果と併せて経営層にフィードバックし、社員の健康状況についての課題を共有するとともに経営層、職場と一体となった職場環境整備に取り組んでいます。

また、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。Work Life Shiftの推進により、テレワーク勤務を基本とし、また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用することで、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。



「健康通信簿」サンプル

喫煙対策

受動喫煙による健康被害から社員を守り、喫煙者の健康リスク低減を図るため、2020年10月から事業所内において完全禁煙を実施しています。

喫煙者の禁煙をサポートするために、喫煙の健康への影響を正しく理解するためのセミナー開催、禁煙治療の支援・費用補助などの取り組みを推進しています。また、喫煙に関する情報をイントラネット上に集約し、治療などの相談窓口を設置しています。5月の世界禁煙デーには産業医からのメッセージを発信し、グループ全体の禁煙への意識向上につなげています。また、アプリを使用して、禁煙チャレンジャーとサポーターがチームとなって取り組む禁煙チャレンジを開催しています。アプリではゲーミフィケーションを活用して禁煙チャレンジャーが冒険者、サポーターが仲間たちとなり、禁煙を達成する旅に出るという体験を通じて禁煙成功への意識を盛り上げています。

女性の健康への取り組み

女性特有の健康課題に対して、女性の健康に関する知識向上や女性を取り巻く健康課題に対する理解・関心の醸成を図るため教育・情報提供、専用の相談窓口の設置、女性特有のがん検診の実施・費用補助などを行い、女性がいきいきと働くことができる職場づくりを推進しています。

- ・イントラネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- ・毎年10月のピンクリボンデー、3月の女性の健康週間に合わせて、女性の健康に関するセミナーをグループ全員に対してオンライン形式で配信しています。対象者を女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進し、女性社員の活躍を支援しています。
- ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策と連携し、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に開催している育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。
- ・婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、女性社員全員を対象として、自己負担なしで受診することができます。会社の法定健康診断とセットでの受診や契約医療機関での受診、かかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。



女性の健康ポータルサイト

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、「きちんと治療してから仕事に復帰する」を基本的な考え方として、安心して治療に専念できるよう各種休暇制度、収入補償の仕組みを整えています。休業からスムーズに復帰ができるように、休業中から医療職による支援を行い、復帰に際しては、産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長、本人が合同面談を行い、復帰後の業務や就業上の配慮を検討しています。

休業中の療養、休業からの復帰を支援するため、社員およびサポートする所属長や家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の考え方、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



職場復帰の手引き

留意事項

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフ、並びに休職者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。

著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

- [\[PDF\]「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから](#)

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など積極的な対策を講じています。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が確認された風しんは自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

頭痛対策

頭痛専門の産業医を配置し、社員の頭痛相談を行っています。日本頭痛学会、日本頭痛協会が制定している頭痛の日（2月22日）には頭痛を持つ社員が相談しやすく、気軽にサポートを受けられる環境になることを願い、社内の産業保健スタッフはグリーンのリボンを身につけています。

- [\[PDF\]「FUJITSU頭痛プロジェクトについて」（3.25MB / 24ページ）](#)



社外評価

健康経営優良法人2024～ホワイト500～

富士通は経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～ホワイト500～」に9年連続で認定されています。これらは、富士通が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題の1つと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。

国内グループ会社においては、「ホワイト500（上位500法人）」に2社、「大規模法人部門」に8社、「中小規模部門」で7社が認定されました。

（注）社名は認定時のもの（2025年4月1日時点 健康保険組合加入会社を記載）

- 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通Japan（株）、（株）島根富士通
- 大規模法人部門：富士通ネットワークソリューションズ（株）、（株）FDK、エフサステクノロジーズ（株）、（株）富士通ラーニングメディア、新光電気工業（株）、富士通フロンテック（株）、（株）ジー・サーチ、Ridgelinez（株）中小規模法人部門：（株）モバイルテクノ、（株）ベストライフ・プロモーション、（株）富士通フロンテックシステムズ、（株）ツー・ワン、（株）FTIS、エフサステクノロジーズ西日本（株）、エフサステクノロジーズ太陽（株）



スポーツエールカンパニー2025

富士通では、社員の健康増進のためにスポーツ活動の支援や促進に向けた取り組みを実施している企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。

Fujitsu Sportsのアスリート、富士通健康保険組合と連携し、楽しく参加できるスポーツイベントを開催しています。

- [参考：スポーツエールカンパニー認定制度について](#)



2025年3月がん対策推進優良企業表彰受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション（注8）」の令和六年度がん対策推進優良企業表彰を5年連続で受賞しました。

注8：がん検診受診率の50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指す国家プロジェクト（厚生労働省委託事業）

2024年以前の表彰など

- ・ 2024年3月 女性の健康フレンドリー企業2024「女性からだ会議®大賞」
- ・ 2022年12月 スポーツ庁令和4年度体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」受賞
- ・ 2022年3月 「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定
- ・ 2021年3月 「健康経営銘柄2021」選定
- ・ 2021年10月 女性からだ会議®大賞2020優秀賞受賞
- ・ 2020年3月 がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」受賞

健康経営普及の取り組み・社会貢献

富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で社外に提供・発表することで、健康経営の普及、社会全体の健康課題の解決に貢献しています。また、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健人材の育成に貢献しています。

- ・ がんeラーニング教材の社外への提供
2019年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施したeラーニング「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しています。
- ・ 日本産業衛生学会での発表
富士通Japan株式会社と連携し、第97回日本産業衛生学会においてスポンサードシンポジウム「富士通の健康経営施策～eラーニング、ICT・データを活用した健康施策の実践～」を開催しました。本シンポジウムを通じて、富士通のソリューションを活用した健康経営の推進事例を共有することで、健康経営の普及にわずかながらでも貢献できればと願っています。
- ・ [（注）その他の社外発表等については、2024年度実績 健康経営の普及・社会貢献をご覧ください](#)

健康経営関連サービス

富士通グループでは、社会全体の「健康」に対して、病院向け、診療所向け、介護事業者向けソリューション、健康情報ソリューション、地域医療ネットワークなどヘルスケアソリューションの提供を通じて貢献しています。

また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、一人ひとりの意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

- ・ [ヘルスケアソリューション](#)

2024年度実績

健康教育

表1 研修・教育の区分別受講者数

区分	テーマ	実施形態	対象者	受講者数
全社eラーニング	「睡眠からはじめる健康づくり」	eラーニング	国内社員全員	36,376名
一般社員教育	入社時 健康教育	eラーニング	国内新入社員全員	1,108名
選択教育	ストレスチェック後のセルフケア研修	eラーニング	国内社員全員	3,000名

表2 全社セミナーの名称および視聴者数

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ受講者数
2024年 7月 25日	ヘルスリテラシーセミナー：1人ひとり納得のいく選択のために自分らしく生きる力 ～ヘルスリテラシーを高める4つの意思決定スキル～	聖路加国際大学大学院看護学研究科 中山和弘 先生	693名	700名
2024年 11月 19日	食育セミナー：知っておきたいリモートワークの食事術	食戦力すまいる株式会社 管理栄養士 中村雅美 先生	269名	260名
2025年 3月 5日	女性健康習慣セミナー：知っているようで知らない男女の健康課題 ～知識のアップデートで相互理解を～	イーク表参道副院長 高尾 美穂 先生	1,100名	700名
2025年 3月 18日	がんセミナー：がんを知る。がんになるとは。がんに対する経済的対策	東京大学大学院医学系研究科 総合放射線腫瘍学講座 特任教授 中川恵一 先生	1,600名	100名
2025年 3月 24日	予防歯科セミナー：人生100年時代の口腔ケアとは～歯だけではなく口の機能も重要です～	東京科学大学大学院 地域・福祉口腔機能管理学分野 教授 松尾浩一郎 先生	1,200名	100名

健康イベント

表3 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

実施時期	参加チーム数	参加者数	参加率
2024年秋	6,001 チーム	32,370名	38.3%
2024年春	5,960 チーム	32,081名	37.4%
2023年秋	5,726 チーム	31,813名	36.7%
2023年春	5,726 チーム	31,928名	34.7%
2022年秋	5,507 チーム	30,852名	33.5%
2022年春	5,423 チーム	30,322名	32.7%

表4 全社ウォーキングイベント連動企画LIVE配信

実施時期	テーマ	参加者数 (ライブ)	視聴者数 (アーカイブ)
2024年 10月	1日5分のちょいトレチャレンジ♪	2,116名	2,823名
2024年 11月	室内ウォーキング LIVEレッスン	872名	—
2025年 2月	健診対策！健康レベルUP セミナー with ちょいトレ♪	991名	1,228名

健康経営の普及・社会貢献

表5 社外発表（講演・学会発表・記事投稿）

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
講演	2025年2月8日	産業医学推進研究会関東地方会勉強会	明日から役立つ頭痛対策頭痛軽減のために医療職が介入できること
講演	2025年2月7日	日本医師会認定 実地研修 東京都医師会・慶應医師会産業医研修会	事例検討 メンタルヘルス不調者への対応 ～職場復職支援～
講演	2024年12月6日～12月7日	第52回日本頭痛学会総会（新横浜）	産業保健現場でのストレスと頭痛 他4件
講演	2024年8月27日	職場健康づくりWebセミナー in NAGANO	職場の生産性向上のための頭痛対策
講演	2024年6月4日	川崎消化器がん連携セミナー	肝硬変、NASH 患者の紹介基準について
講演	2024年11月24日	健康管理研究協議会	第62回総会 パーチャル健康支援室の開設と今後の展望
学会発表	2024年5月16日	日本歯科保存学会 2024 年度春季学術大会 シンポジウム「衛生士のプロフェッショナリズム： 最新情報と実践への展開」	従業員の口腔・歯の健康維持増進に向けた富士通の挑戦
学会発表	2024年10月26日	一般社団法人日本オーラルフィジシャンフォーラム オーラルフィジシャン チームミーティング 2024	富士通クリニックの改革とこれからの企業歯科診療所が目指すもの
学会発表	2024年5月24日	第97回 日本産業衛生学会、第34回日本産業衛生 学会全国協議会、他地方学会2つ	スポンサードシンポジウム 富士通の健康経営施策 ～eラーニング、ICT・データを活用した健康施策の実践～ 「予防歯科プロジェクト～教育と歯科クリニック変革～」他7件
学会発表	2025年1月5日	第13回公衆衛生看護学会	在宅勤務導入以降の食事の変化とメタボリックシンドロームとの関連
論文	2024年7月1日	Brain Behav. 2024 Jul;14(7):e3547. doi: 10.1002/brb3.3547.	Underrecognition of migraine-related stigmatizing attitudes and social burden: Results of the OVERCOME Japan study
論文	2024年8月27日	日本人間ドック予防医療学会誌 39: 576-585, 2024	IT 企業社員のストレスチェックの結果とテレワーク実施率との関連 およびストレス関連因子の検討
論文	2024年	Blood Pressure Monitoring	High job stress evaluated using the Brief Job Stress Questionnaire as an independent risk factor for hypertension among a Japanese male occupational population. 他1件
論文	2024年	Diabetology International	Job stress evaluated using the brief job stress questionnaire and diabetes mellitus among a Japanese occupational population.
論文	2024年	Hypertension Research	Daytime exercises predict nighttime events: association between an exaggerated blood pressure response to exercise and obstructive sleep apnea. 他2件

表6 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	タイトル
2025年3月10日	プレスリリース	富士通、9年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

表7 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

主幹	委員会・検討会名	役職等
公益社団法人日本産業衛生学会	ダイバーシティ推進委員会、産業歯科保健部会、他2件	代議員
一般社団法人日本頭痛学会	Headache Master School Japan 組織委員会、他7件	名誉会員
一般社団法人産業保健師会		理事
公益財団法人 日本建築衛生管理教育センター	建築物環境衛生管理技術者講習会 名古屋地区委員会	委員
公立大学法人 名古屋市立大学	大学院医学研究科 環境労働衛生学	非常勤講師
国立大学法人東京科学大学大学院咬合機能健康科学分野	国立大学法人東京科学大学大学院咬合機能健康科学分野	非常勤講師
学校法人北里研究所 北里大学	医学部脳神経内科学	客員教授
日本保健師連絡協議会		幹事
神奈川産業保健総合支援センター		産業保健相談員

表8 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

対象者	研修・実習の目的	受入れ人数
医師育成	地域医療研修	1病院 3名
医師育成	産業保健現場実習・見学	5校 107名
医師育成	早期体験実習・学習	2校 10名
看護師・保健師の育成	統合看護実習	7校 38名
看護師・保健師の育成	公衆衛生看護実習	9校 67名
看護師・保健師の育成	その他	1校 4名

安全衛生

労働安全衛生基本方針

富士通グループでは、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「労働安全衛生基本方針」を定め、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。安全衛生に関する方針や取り組み内容については、CHROに報告・共有され、全社員に展開しています。

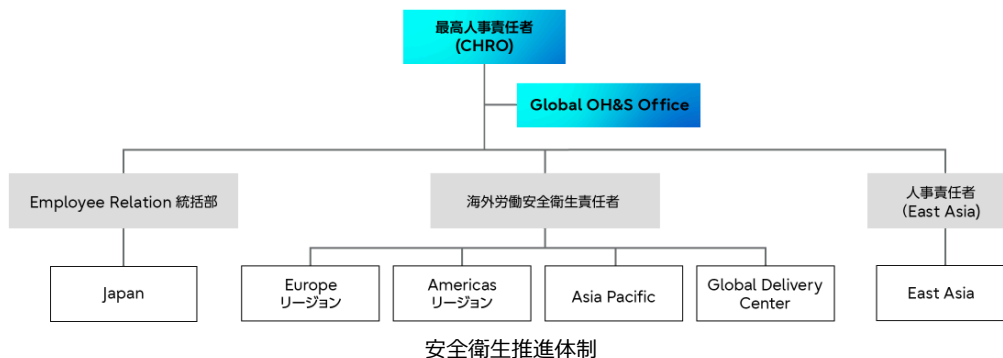
<富士通グループ 労働安全衛生基本方針>

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

富士通グループでは、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、各国法や方針（厚生労働省、ILO等）に則った労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

日本においては、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事・総務部門、健康管理部門および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において定期的な職場巡視を行い、職場点検チェックリストをもとに、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善報告、リスクアセスメントを実施し、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、職場マネジメントに関する問い合わせシステムや労働災害を迅速に報告するためのワークフローを運用し、社員からの問い合わせ・相談への対応を随時行っています。

Europeリージョン、Americasリージョン、Asia Pacific、Global Delivery Business Groupにおいては、地域および国レベルでの安全衛生活動を監視・検討することを目的に、年3回の労働安全衛生リーダーシップフォーラムを開催しており、職場における労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、地域および国レベルでの安全衛生活動の戦略目標、実績、継続的改善について報告しています。また、ISO45001認証を取得した安全衛生管理システムを有しており、継続的に改善を行い、適用範囲を拡大しています。



2024年度実績

富士通グループでは、「重大な労働災害ゼロ」を目指し、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ため、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣を身に着けるなどの行動実践や予防的行動の推奨、さらには、国際認証の取得による活動品質の保持と向上等が挙げられます。そして、この安全衛生の向上への取り組み内容は定期的にCHROへ報告・共有しています。

労働安全衛生教育

安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育を、グループ全体、および事業所ごとの職場環境に合わせて実施しています。特に、社員の気づきを促す情報として、生活習慣、各種予防接種、心身の健康維持などについて、産業医・カウンセラーからのメッセージを随時発信しています。

また、Fujitsu Learning EXperienceを活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しており、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育（eラーニング）を実施しています。（修了者1,944名／年）。

Americasリージョン、Asia Pacific、Europeリージョン、Global Delivery Business Groupでは、社員が職場の安全衛生リスクを理解し、適切に管理するために、世界中の様々な職場環境を疑似体験できるオンライントレーニング「Safety Awareness World」を実施しています。（対象社員45,001人中95%が完了）このトレーニングには、危険やインシデントの報告、緊急時における準備、リスク評価、社員が働くすべての場所での安全確保を目的とした支援ツールなど、安全に関する重要なトピックに焦点を当てた学習モードとテストモードが含まれます。10言語に対応しており、国や地域間での結果を比較することも可能です。

世界労働安全衛生デー

ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。2024年の世界労働安全衛生デーでは、安全衛生の重要性や、安全で健康的な職場環境について、全社員に向けたメッセージを発信しました。

Americasリージョン、Asia Pacific、Europeリージョン、Global Delivery Business Groupでは、各国、各地域のチームが安全に作業できる環境の構築を目指し、安全衛生に関する啓発キャンペーン（事故、インシデント、スリップやトリップに関する原因と予防を含む報告、熱中症予防の共有、異常気象時の対応、人間工学に基づく最適な仕事場の整備、安全運転と車両装備の安全性）を実施しました。また、海外出張時の支援として、海外滞在時の安全確保に向けたリスクアセスメントやガイダンスを導入しています。さらに、社員向けの労働安全衛生支援ツールの紹介や、緊急事態（テロの脅威、パンデミック、異常気象、火災など）に備えた模擬訓練を実施しています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み・社外評価

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格であるISO45001について、海外リージョンを中心に認証取得を実施しています。海外リージョンでは、イギリス、アイルランド、フランス、スペイン、オーストラリア、ニュージーランド、ドイツ、ポルトガル、インド、エストニアで認証を取得しており、2024年度は新たに、ポーランドとフィリピンで認証を取得しました。また、IOSH（イギリス労働安全衛生協会）の会員でありISO45001の主任監査員としての研修資格を持つ労働安全衛生専門家チームが海外リージョンの各地に配備されており、多様な社員が働く場所をサポートしています。

社外評価においては、健康的で安全な労働環境の維持・提供への取り組みが評価され、インド、Global Delivery Business GroupがBritish Safety CouncilよりInternational Safety Awardを受賞しました。この賞は、模範的な健康・安全・ウェルビーイングに関するマネジメントへの取り組みが評価されたものです。また、グローバルな環境および人権に関する新たな要求事項に合意したGlobal Electronics Councilのサステナビリティ技術委員会およびIOSH（イギリス労働安全衛生協会）のビジネスリーダーフォーラムにも参加しています。

台湾では、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、Health Promotion Administration（MOHW-HPA）のHealthy Workplace Certification-Health Promotion Markの認証を取得しています。



Bureau Veritas ISO 45001認
証
(注) 海外リージョンの認証
取得グループ会社（12社）
が対象



British Safety Council
International Safety Award



ILO
(国際労働機関)



IOSH
(イギリス労働安全衛生協会)

ISO45001取得グループ会社

Fujitsu Australia Limited
Fujitsu Services Ltd
Fujitsu Services GmbH
Fujitsu Technology Solutions GmbH
Fujitsu Technology Solutions SA
Fujitsu Technology Solutions SAS
Fujitsu Technology Solutions LDA
Fujitsu New Zealand Ltd
Fujitsu Consulting India Pvt Limited
Fujitsu Estonia AS
Fujitsu Technology Solutions Sp. z o.o.
WeServ Systems International Inc.

労働災害への対応・職場マネジメント

労働災害における予防対策の徹底と並行して、労働災害の発生時には、各リージョン・各国で迅速な対応を実施しています。日本では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどのような場面で事故が発生したのか、労働災害の状況を迅速かつ適切に情報

収集するためのワークフローを運用し、人事部門による対応までのプロセスを強化しています。人事部門では、社員や職場からの報告内容を確認後、対象者本人や関係者へのヒアリングを実施し、より詳細な内容を調査するとともに、労働災害によるケガ等からの回復に必要な措置を講じています。また、職場マネジメントに関する問い合わせシステムを通して、労働災害や安全衛生全般に関する社員からの相談にも常時対応しています。

Americasリージョン、Europeリージョン、Global Delivery Business Groupでは、労働災害報告システム（Ask Safety）を使用して、労働災害の報告、調査、再発防止に向けた対応策の管理を行っています。また、各種トレーニング、社内イントラサイト、ウェビナーセッションを通して、定期的に地域および国レベルで、社員に向けたシステムの利用を推進しています。さらにEuropeリージョンおよびGlobal Delivery Business Groupでは、社員に向けて定期的な仕事環境の見直しを推奨しており、2024年には通勤やサステナビリティに関する項目を新たに加えた職場アセスメントを実施し、組織として現在および将来における環境への影響を測っています。また、社員はシステムを通じて、安全衛生に関するサポートの要請、懸念事項の報告、改善のための提案を行うことができます。社員からの要請は、関連する安全衛生の専門家に送られ、要請が正式に完了するまで進捗を追跡することが可能です。また、国際的に認証された安全衛生マネジメントシステムを展開しており、構造化された方針、手順、作業指示、ビジネス機能に効果的なリスクベースのプロセスと緊急時の備えを提供することで、各国・各地域で働いている社員をサポートしています。

台湾では、産業保健師や医師が定期的に職場を訪問して社員の健康管理や相談に応じており、オフィスにしながら専門的な医療ケアやアドバイスを受けることができます。

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

★ 第三者保証対象指標

	2021年	2022年	2023年	2024年
度数率（注2）	0.04	0.03	0.09	0.13★
強度率（注4）	0.00	0.00	0.00	0.00

Japan（注1）

注1：富士通株式会社（対象期間：各年1~12月）
注2：厚生労働省の規則に準拠し算出：度数率（[労働災害による死傷者数（注3）／延べ実労働時間数] x 1,000,000）
注3：休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う業務上災害による死傷者数
注4：厚生労働省の規則に準拠し算出：強度率（[延べ労働損失日数／延べ実労働時間数] x 1,000）

	Europeリージョン	Americasリージョン	Asia Pacific	Global Delivery	East Asia
Non-fatal occupational injury frequency rate（注5）	0.73	0.00	1.45	0.18	0.00
Non-fatal occupational injury severity rate（注6）	18.11	0.00	15.96	5.16	0.00

海外リージョン（2024年1月~12月）

注5：ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury frequency rate（[Number of new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）
注6：ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury severity rate（[Number of days lost due to new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

欠勤率（注7）

★ 第三者保証対象指標

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2024年度 (目標)
従業員欠勤率（注8）	1.012%	1.336%	1.090%	1.092%★	1.146%
従業員数	66,022人	62,345人	61,946人	60,606人	—

注7：富士通および国内グループ会社（2022年度59社、2023年度56社、2024年度55社）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）

注8：従業員欠勤率（欠勤率＝[欠勤日数（注9）／年間の所定就業日数合計] × 100）

注9：欠勤日数＝欠勤＋休職（いずれも病気欠勤・休職日数、事故欠勤・休職日数、労働災害による欠勤日数を含む）