

社員との共感

Care for Employees



- 49 健康意識を高め "Good Life" を目指した職場づくり
- 51 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり

Topics 1

重点取り組み

健康経営の推進

いきいきとした職場を目指して

Policy

富士通ゼネラルグループは、社員が健康でいきいきと働く職場があつてこそ、自発的に取り組む人材が育成できると考え、健康経営を推進しています。

当社グループでは健康経営を、「事業の持続的成長の実現に向け、戦略的に健康施策を実現すること」と捉え、企業理念および中期経営計画にも掲げた「人を思い活かす経営」を推進・強化するために、「社員の健康は経営の貴重な財産である」ことを明確にし、「働きやすい、働きがいがある職場」「社員全体の意欲・総合力の向上」に向けて、“健康でいきいきした職場づくり”に取り組んでいます。

富士通ゼネラルグループ 健康宣言

社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ

Action

■「Well-being」の実現を追求

富士通ゼネラルグループの健康経営は、社員の健康増進だけでなく、社員を支える家族、健康経営の導入を目指す企業や団体への支援を行い、地域社会への貢献に寄与し、ステークホルダーへの支援も通じて Well-being の実現を追求します。

- 1) 安全・安心の職場づくりへの支援（心理的安全性の高い職場づくり）
- 2) 健康情報の習得にとどまらず、自ら気づき行動変容できる研修の実施
- 3) 海外・国内各拠点事業所・各グループ会社の社員に向け健康支援を拡大
- 4) 家族も参加できるウォーキングなど健康イベントの実施、健康情報の提供
- 5) 社内での健康支援の実践を、社外に紹介することで社会に健康経営の支援活動
- 6) 地域企業、産学官連携など共同プロジェクトによる新しい施策の共創・地域社会貢献



社外講演の様子

Next Approach

今後も「すべての人に健康と福祉を」「働きがいも経済成長も」に向けて、さまざまな取り組みを通じ、健康経営の普及活動による企業価値創造を積極的に推進します。

主な取り組み

健康経営の取り組み

- 全員健康面談（安心して相談できる会社を実感）
- ラインケア・セルフケア研修（ポジティブ・メンタルヘルス）
- ワールドカフェ・ワークショップ（コミュニティ、自立・共感）
- 健康イベント（コミュニティ機会の創出）
- 健康デザインセンター・アプリの利用（AIが毎日の体操をコーチングしてくれるスマートフォン向けアプリ）
- 健康経営を始めたい企業・団体への支援・連携、社外講演



健康デザインセンターでの健康イベントの様子

労働災害防止・自然災害に対する取り組み

富士通ゼネラルグループでは「労働災害ゼロ」を目指し、毎月1回安全衛生委員会を開催しています。主な活動内容は、労働災害が発生した際の要因分析、再発防止策の審議、営業・サービス職の社有車運転に関わる車両事故報告、各種未然防止策の検討などで、議事録については社内インフラを通じて周知しています。また、入社時および職務変更時に必要に応じて安全衛生教育を実施しています。例年、川崎本社では10月1日から始まる全国労働衛生週間に向けて、準備期間にあたる9月に立て看板を掲げ、社員の意識向上を図っています。

11月には災害発生時における初動対応力の強化および社員の防災に対する意識を高めることを目的に、防災避難訓練を行っています。例年は本社勤務者全員参加ですが、2021年度は新型コロナウイルス感染対策を講じて、各職場代表者180名で実施しました。訓練では、2020年に引き続き浸水対策として建屋への浸水を想定した、土嚢の設置についての実技も行いました。

また、大規模災害が発生した場合に、社員の安否をいち早く確認するため、安否確認システムを導入しており、有事に備えて定期的にモバイル端末を使った安否確認のための訓練を2021年度は2回行いました。2021年度の業務上死亡災害はゼロであり、重大な災害は発生していません。

安全運転の推進

業務車両を利用・自家用車・バイク・自転車で通勤する社員を対象に事故防止、安全意識の向上を図り、正しい交通ルールを学ぶことを目的として、安全運転講習会をe-learningで行っています。

Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd. での危険予知訓練（KYT^{*1}活動）

タイの製造会社 Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd. ではKYT活動を全社に展開しています。KYT活動とはヒューマンエラーによる事故や災害を減らすことを目的に作業に潜む危険を予知・予測し指摘しあう手法です。

この活動では、作業や職場に潜む危険要因を発見・分析し解決策を考え、危険のポイントと実施項目などを指差呼称で確認していく行動が重要です。この活動を通して職場の安全を確保していきます。

*1 危険 (Kiken) 予知 (Yochi) トレーニング (Training) の略。

多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

Topics 2

重点取り組み

「活躍支援」の観点に立脚し、それぞれの個性や能力を活かし、チャレンジできる環境・風土を目指す

Policy

富士通ゼネラルグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を「持続的成長を支えるための経営戦略」の一つと位置付け、企業理念にのっとり、多様な人材が活躍できる環境を作りあげること、また、それらの人材の育成と活用による競争力の向上を目指して取り組んでいます。

現在の取り組みの中心は、育児・介護・治療との両立や、女性・外国人・障がい者・シニアの活躍の観点で行っていますが、特定の事情を持った人を対象とするだけでなく、すべての社員がそれぞれの個性や能力を活かして活躍できる環境作りを通じるものとして、各々の取り組みを実施しています。

そして、「誰もがその能力を発揮し、チャレンジできる環境・風土」を作りあげ、ダイバーシティ&インクルージョンをより一層推進することで、企業理念「- 共に未来を生きる -」の実践を目指します。

Action

■ 障がいを持つ人にも働きやすい職場づくり（多様性を活かして社員が柔軟に働ける環境づくりに向けた取り組み）

富士通ゼネラルグループでは、冷蔵庫工場の生産ラインでの業務を中心とした障がい者雇用が1970年から始まりました。

その後、生産業務の海外シフトや冷蔵庫事業の終息などを受け、当時勤務していた障がい者の雇用を継続するにあたり、2004年に特例子会社として株式会社富士通ゼネラルハートウエア（以下、FGH）を設立しました。

現在FGHでは、本社事業所の構内共用部分や執務室の清掃、社内郵便を取り扱うメール室での業務のほか、販促品やカタログ、部品などの梱包・発送、廃棄文書の細断、紙資料のデータ保管のためのPDF化、空調機試作品の解体・分別、さらには

リースパソコンの配布と回収や、食堂座席のパーテーションフィルム設置、消毒液の補充など新型コロナウイルス感染症の防疫対応業務も行っています。

当社グループの企業理念「- 共に未来を生きる -」のもと、「障がい者一人ひとりが社会人として生きがいを持って働き、社会に貢献する喜びを創造する」ことを基本理念とし、「障がいの有無に関わらず得意なものがあり、働きがいによって得られる喜びも、障がいの有無に関係ない」と考え、例えば整理整頓場所を絵や写真で示すなど、作業の仕方や指導方法にさまざまな工夫を行うことで、障がいのある人も自立して作業できる環境づくりを行っています。

そして、FGHの社員だけでなく、当社グループの社員皆が生き生きと働ける環境づくりのために、「元氣な挨拶」をモットーに取り組んでいます。



FGH 社員による清掃業務の様子

同じ敷地内で働く川崎本社の社員からは、FGHの社員から、元氣な声で「おはようございます」「こんにちは」と声をかけられると、「よし、これからも頑張ろう」と、気持ちがとても前向きになれるといった声が寄せられています。元氣な挨拶のやり取りを通じて、明るい職場の雰囲気作りに少しでも貢献していきたいと思っています。

主な取り組み

ダイバーシティ&インクルージョン

■ 女性活躍推進

富士通ゼネラルグループでは、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、性別に関わらず活躍できる組織風土づくりに取り組んでおり、女性活躍にも注力しています。

女性の活躍は、会社の成長、イノベーション創出には不可欠と考えます。性別が障壁となる状況があればそれを解消すべく、職場や女性本人へのヒアリングを通じた実態把握や改善施策の実施、女性社外取締役との座談会、中堅の女性社員への研修などに取り組んできました。

その結果、当社グループでは、2021年度の定時採用における女性比率は約31%、2022年4月時点での女性管理職は12名、将来の管理職候補となる女性リーダーは16名となりました。（海外における現地採用人員を除く）

現在は、新たな行動計画（下記）に沿って、女性社員のエンパワーメントが高まるよう、意欲・能力のある女性の積極的な登用を進めています。

『女性活躍推進法』富士通ゼネラル（単体）行動計画 第二期（2021年度から2026年度まで）

① 新任管理職、リーダー層（L等級）に女性従業員を合計15名以上新規昇格する。

② 男性（正規雇用）の育児休職取得率を30%以上かつ、平均取得期間を10日間以上とする。

■ 定年後再雇用

富士通ゼネラルグループでは定年年齢は60歳となっていますが、60歳以降も継続して勤務を希望する者が65歳まで働ける場を提供しています。管理職経験者として、高い知見や専門性を活かし、組織が円滑に運営されるように折衝・調整し、管理職をサポートする業務や、通常業務範囲内の業務を担当しつつ、異例事項への一次対応や若手の育成に貢献する業務を担っています。定年後もこのように後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を果たしています。

多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

■ 外国人採用

富士通ゼネラル本社では、日本人に限らず外国籍の方の採用も行っています。

Voice

私は2014年に入社して、空調機商品開発部に配属されました。川崎本社で約4年半の設計業務を担当した後に、2018年から Fujitsu General America, Inc. (FGAI) の北米R&Dセンターに駐在しています。

川崎本社では、大型空調であるVRFシステムの制御機器開発を担当していました。エンドユーザーが利用するワイヤードリモコンから、ビルディングマネージャーが管理する集中管理機器まで、幅広いプロジェクトに携わってきました。



Fujitsu General America, Inc.
楊 暁帆さん

蓄積した知識と経験を現場で活かすべく、社内公募制度を活用し、北米R&Dセンターで仕事をするチャンスを獲得しました。現在では、北米向けの制御機器の商品企画から参画し、製品を市場に投入するまでの一連業務に携わっています。

北米市場では制御機器に対する要求が多様化してきています。スマホアプリでの空調制御やホームオートメーションへの接続などが標準化されてきています。FGAIの社員と一緒に現場の声を聴きながら、北米に適した商品企画と開発ができるという仕事の魅力を日々感じています。

ワーク・ライフ・バランス

富士通ゼネラルグループでは、事業活動の基本的な考え方として「人を思い活かす経営」を掲げ、その中で、ワーク・ライフ・バランスを働き方改革の柱の一つとしています。

長時間労働の削減に向けた取り組みとして、川崎本社地区では毎週1回定時退社日を設定し、ノー残業デーの取り組みを推奨しています。これまで労使による定期巡回にて定時帰宅を促した結果、定時退社日における本社地区の定時退社率は、2021年度を通じて、おおむね90%となっています。年次有給休暇の取得促進については、全社員を対象に半期毎に年次休暇2日を計画取得し、土・日・祝日と併せて長期休暇にすることを推奨しています。また、2020年度より夏季休暇期間中に設定する年次休暇の一斉取得日を1日増やし4日とするなど、年休の取得促進を図っています。

■ 海外現地社員の経営幹部登用

富士通ゼネラルグループは、海外拠点の現地ローカル社員より経営を担う人材の登用を行っています。

Voice

私は他社で15年間勤務したのち、ファイナンシャルコーディネーターとして、2011年に富士通ゼネラルブラジルに入社しました。企業文化、会社の構造、社内サービスとして他部門のサポートをするための会社の利益や財産関係の課題など、そのすべてがとても新鮮でした。

入社後は事業および業務手順を深く学び、またこの10年間は有意義な機会も多く、2019年には現地財務部長に就任しました。その期間に会社のトップマネジメントと関わりを持ちながら、ブラジル市場での当社製品の販路拡大に貢献することができました。



Fujitsu General do Brasil Ltda.
Diretor Administrativo Financeiro
Mr. JOSE HENRIQUE VEDOVELLI

また2015年には、普段はメールや電話を通して業務を支えてくれている人たちと川崎本社で実際に顔を合わせることができました。そこでは、会社の業務手続きや企業文化についての議論を通じて学びが深まり、私たちの関係性をより一層強化する最高の体験となりました。

これからも事業と会社の成長に貢献できるよう、全力を尽くしてまいります。

富士通ゼネラルファミリーの一員であることを大変光栄に思います。

■ ライフサポート制度

富士通ゼネラルグループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、多様な制度を整えています。

社員の多様化したニーズに対応するため、生活支援を中心とした福利厚生制度（家賃補助・社員食堂・団体保険・見舞金など）だけでなく、社員一人ひとりが自分のライフスタイルに合ったメニューを選択できるカフェテリアプランを導入しています。

これにより福利厚生パッケージサービスと合わせ、育児や介護・健康・自己啓発支援を中心に、会社が設定したメニューの中から、利用したいメニューを社員が自由に選択し活用しています。

また2021年4月、人生100年時代を見据え、定年後のセカンドライフへの備えとして、DC（確定拠出年金）を含む新たな退職金制度を導入しました。

多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

労働組合とのコミュニケーション

富士通ゼネラルグループでは、電機連合ならびに全富士通労働組合連合会を上部団体とする、1955年に設立された富士通ゼネラル労働組合（ユニオンショップ制）と相互の立場を尊重し、労働協約を締結しています。その協約には「労使相互間の意思疎通と労働生産性の維持向上を図るため、本社に労働協議会、工場等事業所に生産協議会を設置する」など、労使のコミュニケーションを重視した内容も定められており、社長をはじめとする会社役員が出席する中央労働協議会、秋季労働協議会を毎年定期開催するとともに、必要に応じて随時、労働協議会や生産協議会を開催し、経営方針や事業状況、事業の



中央労働協議会の様子

再編などに関する社員への説明や、各種労働条件ならびに職場環境の改善に関する協議を実施しています。

当社グループは、組合民主主義を基本とし、富士通ゼネラルグループが顧客・社会・組合員から見て、より「魅力ある／信頼され信用される企業」となるために、各階層での労使コミュニケーションの充実に向け活動する富士通ゼネラル労働組合に対し全面的に協力するとともに、互いを尊重した建設的な議論を通じて、健全で良好な労使関係の維持向上に努めています。

労働組合の社会貢献活動

世界規模の環境問題や国や地域の課題解決など、広く社会に貢献しようと活動する富士通ゼネラル労働組合は、労働組合の社会的役割・責任を認識し、上部団体が築いてきたつながりを活用した、世界中の人々との共生を目指した「自然環境保護」と「開発途上国の教育支援」や、社会・地域に貢献するさまざまな活動に取り組んでいます。

■ 自然環境保護の取り組み

全富士通労働組合連合会第4期中国沙漠緑化事業「内モンゴル自治区フフホト市武川県大青山緑化事業」に沿って派遣予定だった「中国植林ボランティア」は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止しました。

■ 開発途上国の教育支援

2021年11月21日～26日に派遣予定だった全富士通労働組合連合会「第15回カンボジア寺子屋協力隊」は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止しましたが、支援は継続していくとして、2021年11月と2022年5月に日本ユネスコ協会連盟「カンボジア・アンコール寺子屋プロジェクト」へ支援金を贈呈しました。

■ 東日本大震災復興支援活動

震災により消失した福島県沿海部海岸防災林の植林・下刈等を通して、津波や原発事故等の影響により復興が遅れている地域の支援を目的に、2021年10月と2022年5月に計画されていた全富士通労働組合連合会「南相馬市海岸防災林植林活動」に、ボランティアによる植林と下刈対策を予定していましたが、コロナ禍の影響により中止しました。

手軽にできる支援として、収集したベルマークのポイントが、東日本大震災で被災したベルマーク運動参加学校のベルマークとして預金され、被災校が必要な設備や教材を購入することができるベルマーク教育助成財団「震災援助寄贈マーク」の収集を行いました。

■ 障がい福祉活動・障がい者雇用促進活動

富士通ゼネラル労働組合川崎支部の上部団体である電機連合神奈川県協議会は、幅広い障がい福祉活動を展開しています。本協議会が設立した社会福祉法人電機神奈川福祉センター（初代理事長である浅野浩氏（故人）は富士通ゼネラル労働組合の出身）は、労働組合を母体とする全国的に珍しい福祉事業者で、特に障がい者の雇用促進活動は神奈川県内外から高く評価されています。



ティッシュペーパーカンパの様子

富士通ゼネラル労働組合は、1972年に開始した電機連合神奈川県協議会の障がい福祉活動に今日まで継続して参画しています。その財源確保の取り組みであるティッシュペーパーカンパは、富士通ゼネラル川崎本社に定着しており、労働組合川崎支部の機関委員が職場の一人ひとりに声をかけ、毎年3,000個近くのティッシュペーパーが職場で活用されています。

■ 食料の寄付「フードドライブ」への取り組み



お米一合運動の様子

川崎支部と一関支部では、提供可能な食品を集めて、食品を必要としている地域の生活困窮者支援団体、子ども食堂、福祉施設等に寄付する「フードドライブ」に取り組んでいます。川崎支部では「お米一合運動」として、職場から寄せられたお米、約160合（24kg）を、一関支部では、カップ麺やレトルト食品など約60食を、それぞれの地域のフードバンクへ寄贈しました。

Voice 労働組合 中央執行委員長の声



富士通ゼネラル労働組合 中央執行委員長
森川 靖之さん

毎年定期開催している中央労働協議会では、組合員を代表する私たち労働組合役員が、斎藤社長をはじめとする経営幹部の皆さんから、会社の業況や今後の経営方針などについて、誠実かつ丁寧な説明を受けています。私たちはそれらについて理解を深め、その内容を職場と共有するだけでなく、その経営方針が職場でいかに遂行されているかといった職場の実態を背景とした労使の対話を通じて、労働組合の立場からも、信頼され成長を続ける富士通ゼネラルグループを目指しています。また、会社が力を入れているSDGsなどの取り組みについても、助け合いの精神で生まれ、長く地道に運動／活動を続けてきた労働組合が蓄積してきた知恵やネットワークを活かして、積極的に会社と連携していきます。