

- デューデリジェンス（人権の尊重）
- 人材の多様性（ダイバーシティ）
- 従業員の健康推進
- ワーク・ライフ・バランス



一人一人の「働きがい」を大切にしています

従業員一人一人の人権が尊重され、それぞれが能力を発揮しながら、誇りとやりがいを持って働ける職場づくりをめざします。

また、すべての従業員に対して公正な労働条件を提供した上で、安全かつ健康的な労働環境の維持・向上に努めます。

TOPICS

選択型福利厚生制度“TenWel”を導入

富士通テンは、ライフスタイルやニーズ、価値観の多様化といった時代の潮流に対応して、新たな福利厚生制度“TenWel”を導入しました。

新制度は、従業員が自ら割り当てられたポイントを使い、「育児」「介護」「健康」「自己啓発」などの分野からメニューを自由に組み合わせて選択し、補助を受けられるものです。従来の制度に比べ、従業員が柔軟にメニューを選び、ライフプランに応じた補助を受けられるようになりました。

新制度の活用を通じて、今後も従業員のワークライフへの支援を充実させていきます。



“TenWel” ポータルサイト

人権の尊重

グローバル企業として、企業行動指針や企業行動宣言（CSR方針）に「人権の尊重」をうたい、「人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる差別や人権侵害行為、強制労働や児童労働を行わないこと」を明記しています。

- 新入社員や階層ごとに人権に関する研修を実施するとともに、毎年12月の人権週間にはポスター掲示やリーフレットの配布などを行っています。

2016年度の取り組み

- 前年の幹部社員に続き、普段から部下指導にあたるリーダー職を対象として、パワーハラスメントへの理解を深めるために研修を開催しました。



多様性 (ダイバーシティ) の受容

従業員一人一人の多様性を受け入れ、活かすことは、「個人の成長」につながるとともに「企業の競争力強化・成長」をもたらすという考えのもと、ダイバーシティ推進室が中心となって、多様性を尊重する「企業風土の醸成」と「ワークライフバランスの推進」「個人の自立・活躍の支援」に取り組んでいます。

●新入社員や階層ごとに、ダイバーシティの必要性や重要性について理解を深める研修を実施しています。

2016年度の取り組み

●環境変化に柔軟に対応する上でのダイバーシティ推進の重要性、また、その第一歩として、当社の女性活用への取り組みについて、社長よりメッセージを発信しました。

ワークライフバランスの推進

従業員それぞれがライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現し、家庭と仕事を両立することができるよう、さまざまな施策を展開しています。具体的には、育児・介護休職制度をはじめ、各種制度を整備・充実させるとともに、これらの制度の利用を促進するための情報発信や意識啓蒙などを行っています。

このような継続的な取り組みの結果として、2015年5月、当社は兵庫労働局より、「次世代育成支援対策推進法」に基づく特例認定（プラチナくるみん認定）を受けられました。

- 育児休職者が復職後、円滑に仕事に取り組めるよう、面談や休職中の社員を対象に、座談会や通信教育の案内など、両立支援・キャリア支援を行っています。
- メリハリのある働き方実現に向け、定時退社日の設定や年次休暇の取得促進に取り組んでいます。
- 従業員の子どもの親の職場を見学する「子ども参観日」を毎年開催しています。



特例認定マーク
(愛称：プラチナくるみん)



Voice
従業員の声

中川 剛成
生産本部 生産技術部
生技開発グループ
組立検査開発チーム

子ども参観日に参加しました。当日の趣向を凝らした内容には驚きましたし、子ども達もとても楽しそうに参加していました。子ども達に会社・仕事のことを知ってもら

う良い機会だと思い参加しましたが、参加後、時々「今どんな機械を設計しているの?」と質問されるようになり、仕事への理解が深まったと感じています。

2016年度の取り組み

●計画的な業務遂行を推進し、働き方を見直すきっかけとするため、すべての従業員が3日間の計画休暇を取得する取り組みを実施しました。



女性の活躍推進

個人の自立・活躍を支援する施策の一環として、女性の働きやすい職場づくりに努め、女性の採用継続、職域の拡大、仕事・育児の両立を支援する制度の整備・拡充と、制度を利用する風土の醸成などに取り組んでいます。

- より責任ある職位をめざす女性社員が増えるよう、リーダーシップ発揮のための意識改革と社内ネットワークづくりを支援する研修を実施しています。



最高ランクの「3段階目」を取得

2016年度の取り組み

- 採用や継続就業、多様なキャリアコース等が評価され、2016年7月に厚生労働大臣より「えるぼし」企業（3段階目）として認定を受けました。
- 若手女性社員を対象に先輩社員との座談会を開催し、先輩・同世代の社員との交流を深め、仕事と家庭の両立への不安解消と将来のキャリアを考える機会を提供しています。

Voice

従業員の声



美濃出 あづさ
VICT 技術本部
コネクティッドサービス技術部
OEM テレマチーム

若手社員として、先輩社員との座談会に参加し、先輩社員のキャリアへの考え方や、仕事で意識しているお話を聞くことができました。想像していたのとは異なり、先輩社員の自然体で仕事に取り組む姿勢が

わかり、キャリアに対して前向きに考えてみたいと思うことができました。

同世代の女性社員との交流も図れ、とても貴重な機会となりました。

心と体の健康支援

「従業員の健康確保は経営の基盤である」という認識のもと、従業員それぞれの健康意識を高め、心身両面にわたる自主的な健康づくりを支援しています。2014年度下期から、支援の施策を「健診・治療」から「心身の疾病予防活動」へ軸足を移してきました。

- 定期健康診断、年齢・職場環境に応じた目的別健康診断やメンタルヘルスのケアなどを行っています。

2016年度の取り組み

- 健康診断の結果、20歳から40歳にかけて肥満度が上昇する傾向にあることがわかったため、健康啓発セミナーの対象を30歳までの若年層（新入社員、27歳、30歳）に見直し、食事・運動・ストレスへのセルフケアなどを指導しました。
- 受動喫煙防止の観点から、喫煙所の集約、設置場所の屋外移設、禁煙イベント・セミナーなどの啓発活動を実施しました。



禁煙イベントでは「肺年齢測定」を実施