

健康、雇用、人権、スポーツ、地域社会との連携などを通して社会活動を推進します。

雇用においては、ダイバーシティ推進や人権の尊重、障がい者雇用の推進に取り組んでいます。

雇用状況

社員数（2021年4月30日現在）

連結：4,495名 [国内：3,901名、海外：594名]

従業員構成

		2019年度	2020年度	2021年度
雇用形態別 従業員数（人）	正規	3,441	3,473	3,462
	非正規（注）	449	448	439
海外従業員数（人）		601	619	594
合計（人）		4,491	4,540	4,495

（注）嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含まれておりません

多様性

		2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（人）合計		3,890	3,921	3,901
平均年齢（歳）		43.9	44.2	44.6
男女別従業員（人）	男性	3,124	3,156	3,143
	女性	766	765	758
女性社員比率（%）		19.7%	19.5%	19.4%

雇用状況

		2019年度	2020年度	2021年度
平均勤続年数（年）	全平均	20年5か月	20年7か月	21年7か月
	男性	21年9か月	21年10か月	22年2か月
	女性	14年9か月	15年5か月	16年2か月
新規採用比率（%）		80.6%	84.5%	—

新規採用状況（国内のみ）

入社年度	性別	開発	SE	CE	営業	スタッフ	製造	計	総計
2018年	男性	25	13	16	7	2	2	65	84
	女性	7	3	1	5	3	0	19	
2019年	男性	19	14	17	8	0	2	60	83
	女性	7	2	0	3	9	2	23	
2020年	男性	27	14	24	8	1	4	78	93
	女性	2	2	2	6	3	0	15	

正規雇用労働者の中途採用比率（国内のみ）

労働施策総合推進法に基づく中途採用比率です。

	2018年度	2019年度	2020年度
PFU 国内グループ連結	32%	33%	28%
PFU 単体	20%	30%	24%

外部環境が大きく変化し先行きが不透明な環境においては、多様な個性、能力、価値観をもつ社員がそれぞれ発揮し、互いに認め合うことで、シナジーを創出していくことが重要ととらえ、PFUグループではダイバーシティ推進に取り組んでいます。誰もが自分らしくあるために、多様な人が多様な働き方を実現でき、一人ひとりが活躍し続けられるよう支援しています。

ダイバーシティ推進労使協議会

PFUでは、2004年より『仕事と家庭の両立支援労使協議会』を設置し、主に「働きやすさ」に主眼を置いた施策・制度の拡充を図ってきました。2016年からは「女性」、「障がい者」、「シニア」等の多様な人材が更に活躍できる環境の実現に向けて『ダイバーシティ推進労使協議会』として発展・改称しました。以降、労使による協議を踏まえた実効性のある施策をPFUグループに展開し、誰もが能力を最大限に発揮でき、「働きがい」を感じられる会社を目指しています。

女性活躍

PFUグループでは、社員が結婚や出産などのライフイベントに直面しても働き続けられる柔軟な制度の整備や、女性社員同士のネットワーキング支援、職場風土づくりに取り組んできました。これにより培われた働きやすい土壌を生かしながら、「両立の支援」から「活躍・キャリア形成の支援」へとシフトし、更なる女性の活躍を推進していきます。

女性活躍推進法の「行動計画」策定

女性活躍推進のため、PFUでは女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性のリーダー層、管理職比率の向上を目標に掲げています。

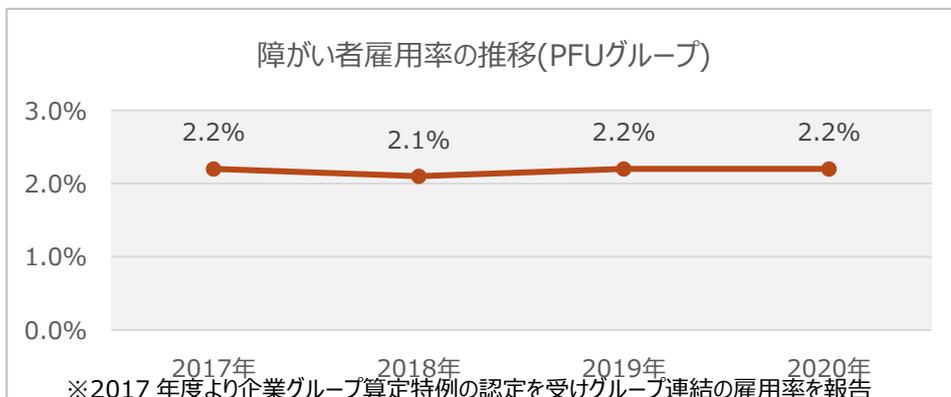
社外認定・表彰等（株式会社PFU）

- えるぼし認定
2019年認定 段階3
- その他
いしかわ男女共同参画推進宣言企業「女性活躍加速化クラス」



障がい者雇用

PFUグループでは、障がいの有無にかかわらず、個々の能力を最大限に発揮できるよう、障がい者雇用を推進しています。また、「PFU Way」に則り、個性を尊重して他人を思いやる心を持ち、活発なコミュニケーションで明るく活気のある職場環境の構築に努めています。



仕事とプライベートの両立支援

PFUグループでは、仕事と出産・育児、介護、治療との両立のための仕組みの整備を進めています。

在宅勤務制度、フレックス勤務制度などの就業制度拡充

在宅勤務制度の導入・浸透に加え、フレックス勤務体制の拡充など勤務体制の整備により、育児・介護との両立を支援しています。

ベビーシッター費用補助制度、企業主導型保育園との契約

子どもが病中または病気の回復期に就業する際、ベビーシッターサービスの費用補助をしています。また、企業主導型保育園と契約しており、月極や病児保育で利用することができます。

社外認定・表彰等（株式会社 PFU）

- くるみん認定
2007年認定／2011年認定／2013年認定
- ファミリー・フレンドリー企業部門
2005年度 都道府県労働局長賞（石川県）
- ワーク・ライフ・バランス大賞
2013年 優秀賞
「ワーク・ライフ・バランス大賞」優秀賞を受賞
- その他
神奈川県家庭教育協力事業者
神奈川県子ども・子育て支援推進事業者
石川県パパ子育て応援企業



育児休職中・復職前のフォロー

育児休職中の社員を対象に、定期的に会社の情報を提供しています。他に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的としたセミナーを毎年開催しています。

次世代育成支援対策推進法の「行動計画」の策定

次世代育成のため、PFUでは次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、男女で育児休職の取得率の目標を掲げています。

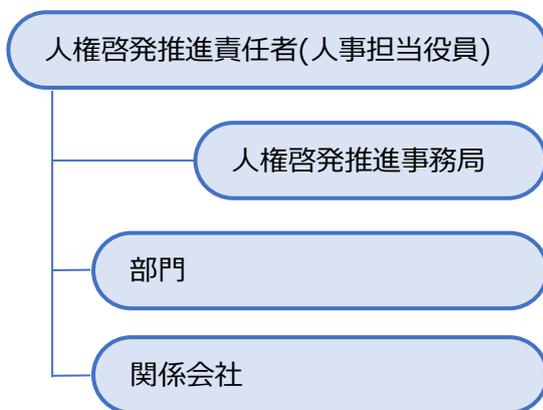
PFU グループ共通の価値観を示す「PFU Way」では、行動規範の1番目に「人権を尊重します」と掲げています。多様性を受け入れ人権を尊重することは、健全な職場を作り、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮するためには不可欠です。



なかでも、ハラスメント行為は人権にかかわる問題であり、社員の尊厳を傷つけ職場環境の悪化を招く、ゆゆしき問題です。PFU グループでは、ハラスメント行為は断じて許さず、すべての社員が互いに尊重し合える、安全で快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

推進体制

PFU では、人事担当役員を責任者として、人事部門内に人権啓発推進事務局を設置しています。グループ各社の担当部門とも連携し、ハラスメント行為を発生させない、許さない企業風土づくりを推進しています。



人権に関する相談・通報の窓口

社員が一人で悩むことが無いよう、PFU グループ全社員からの相談や意見を受け付ける「ハラスメント防止と人権擁護のための相談窓口」を設置し、1つ1つの相談に対応しています。

また、「コンプライアンス・ホットライン」では、人権侵害を含むコンプライアンス違反行為に関する通報、相談を受け付けています。

人権に関する啓発活動・教育

PFU グループでは、法務省の定める「人権週間」（毎年12月）までの1か月間を「人権について考える月間」とし、人権に関する意識を高めるための様々な取り組みを行っています。

また、役員・幹部社員に対するコンプライアンス教育や入社・昇格時に対象者全員が受講する人権研修をはじめ、全社員を対象としたeラーニングを実施しています。

人材ビジョン

社員ひとり一人がプロフェッショナルであり続けるために、求められる「PFU の人材像(ビジョン)」を明示しています。

PFU 人事ポリシー

エッジソリューションパートナーとしてお客様の現場に価値を提供していくためには、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして、情熱を持って挑戦を繰り返し、成長し続けることが必要です。その指針として PFU の人材像（人材ビジョン）を明示し、人材育成や評価、採用等の一連の人事施策を実行し、これらを備える人材にしっかりと応えていきます。



人間性
真摯に人と仕事に向き合う。
PFU Way を遵守し、利他の心で取り組む。



主体性
自律的に変革・改善意識を持って挑戦し続ける。現状をより良くするために自ら考えて判断し、迅速な行動で成果につなげる。



専門性
グローバルでトップとなる技術の創出に必要な専門知識・スキルを持つ。
貪欲に技術を磨き、組織に伝承する。

高 ジョブグレード 低	早期リーダー 選抜 育成教育	階層別教育	ビジネススキル 教育		国際化教育		キャリア 開発教育	ベースライン 教育	部門別 専門教育	自己啓発
	経営リーダー 研修 ビジネスリーダー 研修	トップマネジメント 研修 ミドルマネジメント 研修 リーダー研修 スキルアップ 研修 職種別専門 教育 新人共通教育 内定者教育	コミュニケーション スキル研修 マネジメント・リーダー シップスキル研修	海外赴任事前 教育	グローバル ビジネス コミュニケーション 実践	語学学習 支援	キャリア デザイン 研修	リスク・ コンプライアンス 啓発研修	キャリア アフレーム ワーク 社内外 専門教育（講習会）	資格取得 支援制度 オン デマンド 講座

自立学習支援(最新テクノロジーやビジネススキルをオンデマンドで学べる環境)

ハイブリッド研修(オンライン講座、e-Learningと集合学習のクロス研修)

健康宣言

「PFU グループ健康宣言」に基づいて「社員一人ひとりが心身ともに元気で働ける会社」を目標としています。

PFU グループ健康宣言

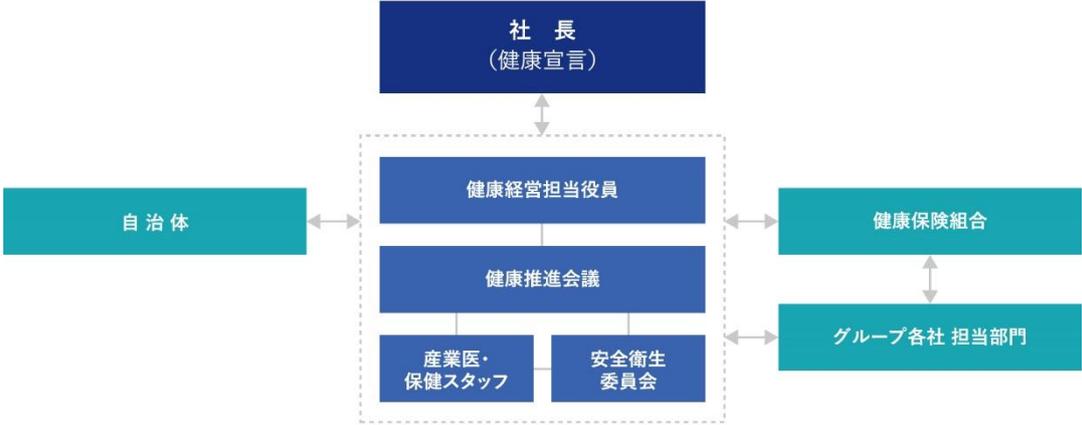
PFU グループは、お客様と進化しつづけるために、社員の健康を経営課題と捉え、日々いきいきと健康づくりに取り組み、「社員一人ひとりが、心身ともに元気で働ける会社」を目指します。

PFUでは、従来から行ってきた「健康管理」を更に進め、社員自ら健康を維持増進することを「健康づくり」と呼び、以下の取り組みを中心に実施していきます。

1. 生活習慣病への取り組み
生活習慣病は、健康的な生活習慣を続けることによって、予防することが可能です。特定保健指導を強化すると共に、生活習慣を少しずつ良い方向に向けていくための行動をとれるよう支援します。
2. メンタルヘルスへの取り組み
こころの健康は早期発見・早期治療が大切です。セルフケア、ラインケアを充実することにより、早期の気づき、早期対応を推進していきます。
3. 食への取り組み
健康はバランスのよい食事が基本です。健康的な食をとるよう、食から健康づくりを推進します。
4. 禁煙への取り組み
禁煙は健康を増進するための重要ポイントの一つです。喫煙者には禁煙に向けた支援を行うと共に、喫煙者・非喫煙者がお互いに気持ちよく働ける環境づくりを推進します。
5. 健康意識の醸成
健康意識が心身ともに元気になる源です。一人ひとりが健康意識を高め、自律的な健康増進活動が出来るよう、支援していきます。

推進体制

担当役員を最高責任者として、産業医、保健師等、グループ各社の担当部門、健康保険組合、自治体と連携した推進体制を構築しています。施策や年度計画は役員会等に報告のうえ、PDCA サイクルを回しています。



目標と実績

PFUグループ健康宣言をもとに評価指標、数値目標を設定し、目標達成に向けて様々な取り組みを行っています。

施策	評価指標 (グループ全体)	2016年度 (実績)	2017年度 (実績)	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2025年度 (目標)
生活習慣病への取り組み	BMI基準値内率(※1)	63.0%	64.6%	63.8%	63.3%	61.8%	70.0%
	特定保健指導実施率	25.0%	29.3%	25.4%	42.0%	25.6% (※2)	60.0%
メンタルヘルスへの取り組み	年次休暇平均取得日数	13.9日	13.9日	15.4日	15.4日	13.8日 (※3)	-
	ストレスチェック実施率	88.0%	89.0%	91.9%	92.2%	94.7%	95.0%
禁煙への取り組み	喫煙率(男性)	27.8%	27.1%	26.7%	26.0%	23.3%	19.0%
	喫煙率(女性)	5.7%	5.4%	4.5%	4.5%	4.6%	2.7%
	全体	23.9%	23.4%	22.8%	22.1%	19.7%	16.0%

※1) BMI基準値内 18.5~24.9

※2) 2021年8月1日時点

※3) 2020年度は年次休暇とは別に、新型コロナウイルス対応による特別休暇を時限的に付与し、1人当たり2.1日を取得した

生活習慣病への取り組み

生活習慣病の予防にあたり、PFUグループでは年1回の健康診断受診を徹底し、有所見者に対しては産業医や保健師等の産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行っています。

BMI基準値内率の向上、特定保健指導率の向上を目指し、生活習慣の改善を図るための支援を続けていきます。

■健康診断、事後フォロー

- ・各種がん検診、婦人科検診等の推進、費用補助
- ・産業医や保健スタッフによる医療機関受診勧奨、保健指導の実施
- ・ICT活用による柔軟な参加環境を提供した特定保健指導の実施
- ・富士通健康保険組合と連携し、重症化予防対策の実施

■健康診断結果から独自の健康白書を発行

- ・重点ポイント、健康課題の設定
- ・上記をもとに作成した健康eラーニングの実施

■各種スポーツイベント、健康セミナーの実施

- ・みんなで歩活への参加促進(富士通グループ全社イベント)
- ・体力測定会、ストレッチ/ヨガ講座の開催
- ・睡眠、歯科、女性の健康、がん等セミナーの開催

メンタルヘルスへの取り組み

仕事と生活の調和を図ることがメンタルヘルス対策に重要と考え、ワークライフバランスを推進しています。

また、年1回のストレスチェックを実施、産業医や保健師等の産業保健スタッフと連携し、各人の状況に応じた面談やフォローなど、きめ細やかな支援を行っています。

■ワークライフバランスの推進

- ・ノー残業デーの設定(月曜日、水曜日、給与・賞与支給日)
- ・社員一人ひとりが四半期ごとに年次取得計画を策定

■復職支援プログラムの充実

- ・職場復帰支援制度(出勤練習、職責軽減措置等)

■早期発見、早期治療

- ・長時間残業者のweb問診と産業医面談

■メンタルヘルスセミナー、カウンセリング

- ・専門カウンセラーによるカウンセリング
- ・eラーニングの実施(セルフケア・ラインケア)
- ・新入社員向け研修の実施

■ストレスチェック実施推進、実施後フォロー

- ・高ストレス職場への職場改善サポート(職場の幹部社員向け研修等)

食への取り組み

健康に配慮した食事やコミュニケーションの場を提供しています。

また、食育情報を発信することにより、社員の食に関する知識を高めています。

■ 健康に配慮した食事の提供

- ・「明日も行きたくなる食堂」をコンセプトに、社員食堂「Shine Terrace」を運営
年1回、食堂利用に関するアンケートを実施し、結果を反映
食育に関連する注目食材を使用したメニューを提供
- ・ヘルシー弁当の販売

■ 食育情報の発信

- ・メールマガジン、健康 e ラーニング、サイネージ、社内ホームページ



禁煙への取り組み

PFU および国内グループ会社では、喫煙者の健康リスクや非喫煙者の受動喫煙被害低減のため、「終日禁煙」を実施し、喫煙率の減少に取り組んでいます。

■ 禁煙に関する支援、イベント

- ・ニコチンパッチの提供、禁煙外来の紹介等、保健スタッフによる禁煙支援の実施
- ・禁煙チャレンジ、オンライン禁煙プログラムへの参加促進（富士通グループ全社イベント）

健康意識の醸成

幅広い健康情報を発信することで、社員一人ひとりの健康意識の醸成を図り、自律的に健康管理を行うように積極的に支援を続けていきます。

■ 健康づくりホームページ、メールマガジンによる情報発信

- ・健康白書の掲載
- ・各種イベントや生活習慣病、メンタルヘルス対策情報、健康保険組合からの情報等を提供
- ・幅広い健康情報を月1回のメールマガジンにて全社員へ発信
- ・健康づくりに関する情報共有や意見交換の場として社内 SNS を活用

■ 各種健康セミナー、健康に関する教育の実施

- ・睡眠、歯科、女性の健康、がん等、テーマ毎のセミナーを開催
- ・e ラーニングの実施
- ・新入社員向け研修の実施

健康経営優良法人 2021 認定取得

PFU グループが「健康経営優良法人 2021(大規模法人部門)」に認定

PFU は、健康増進への取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人 2021（大規模法人部門）」に認定されました。PFU としては制度が発足した 2017 年より 5 年連続での認定であり、PFU グループ国内各社は 4 年連続での認定となります。

PFU グループは今後も、社員の健康管理を重要な経営課題と捉え、社員の健康の維持増進に、積極的に取り組んでまいります。



横浜健康経営認証 2020 「クラス AAA」に横浜本社が認証

PFU 横浜本社は、横浜市が健康経営に取り組む事業所として認証する横浜健康経営認証事業所に、2020 年度、最高位のクラス AAA 事業所として認証されました。PFU 横浜本社のクラス AAA 事業所としての認証は、制度が発足した 2018 年度から連続での認証となります。

横浜市が実施している「よこはまウォーキングポイント」などの活動に加え、今後も横浜市と連携して健康経営に取り組んでまいります。



いしかわ健康経営宣言企業に石川本社が認定

PFU 石川本社は、石川県が健康経営に取り組む企業として認定、支援するいしかわ健康経営宣言企業として、2019 年 12 月に認定されました。社員食堂における健康メニューの提供など、食生活の改善に向けた取り組みをはじめ、生活習慣病の発症リスクが高くなる働く世代への健康づくりについて、石川県と連携して、健康寿命のさらなる延伸を目指してまいります。

地域社会との連携

地域環境貢献活動

社員ひとり一人が主役となり、ステークホルダーである事業所周辺地域・自治体との連携し環境貢献活動を推進しています。

ハマロード・サポーター活動の実施

横浜本社では 2015 年度より横浜市主催の「ハマロード・サポーター」活動に取り組んでおり、定期的に横浜本社周辺道路の清掃・美化・環境維持活動を行っています。

活動日：2020年11月11日

活動場所：神奈川県横浜市



ハマロード・サポーター活動

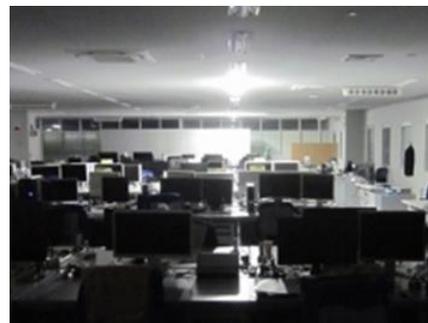
ライトダウンの実施

6月21日(夏至)から7月7日(七夕)の期間、ライトダウンを実施しました。

各事業所の20時以降消灯と家庭での消灯協力を、社内イントラやデジタルサイネージに掲示し呼びかけました。

活動日：2020年6月21日～7月7日

活動場所：各事業所



ライトダウン

ふるさと納税返礼品

石川本社のある石川県かほく市のふるさと納税返礼品に、「ScanSnap iX1500」が採用されました。



ScanSnap iX1500

かほく市と共創し、住みやすいまちづくりを目指す協定を締結

3月19日、かほく市と当社は、共創しながら住みよいまちづくりを目指す協定書を締結しました。PFUのモノづくり・ICT技術を活かし、以下のことに取り組んでいきます。

1. デジタル社会の実現に関すること
2. 新技術を活用した地域社会の構築に関すること
3. 行政のICT化・DX推進に関すること
4. デジタル技術を活用した学校教育に関すること
5. その他、デジタル技術を活用した市民サービスの向上



協定締結式

文化協賛活動

文化協賛活動を展開し、地域振興や文化の形成に貢献しています。
新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、検温、換気、手指消毒の徹底や、オンライン開催などにより取組みを行っています。

PFU ものづくりラボ

2007年から地元かほく市の子供たち対象に開催しているイベントです。2020年度はコロナ禍の中、規模を縮小してIchigoJamを使った手洗いタイマーをテーマに電子工作&プログラミング教室を開催しました。

開催日：2020年8月1日（土）親子10組

2020年8月2日（日）親子10組

場所：かほく市高松産業文化センター



いしかわ宇宙の学校

2010年から、かほく郡市、金沢市の教職員&社員共同で宇宙と自然科学をテーマに活動しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンラインスクーリングで開講しました。

配信開始日：

・2020年9月27日（日）

テーマ「秋の星座物語、ドライバーで浮かしてみよう、回り続けるコマ」

・2020年12月6日（日）

テーマ「星のお話、なんでも糸巻き、紙筒ロケット、ダヴィンチの橋」

・2021年1月24日（日）

テーマ「オンライン特別講話（はやぶさ2の帰還について）」



創業60周年記念

PFU クリスマス・チャリティ・オンラインコンサート

今年はコロナ禍を受けオンラインコンサートを開催しました。いつもとは違ったアングルから演奏家の方々を視聴でき、新たな魅力あるコンサートとなりました。

視聴には一般のチケット販売サイトから「チャリティ視聴料」としてお申込みいただき、その販売収益を「金沢市文化の人づくり基金」に全額寄付いたしました。

1992年から開催している本コンサートは、今年で28回目の開催です。

開催日：2020年12月5日（土）15:00～翌日15:00までライブ及び見逃し配信

場所：石川県立音楽堂コンサートホール

管弦楽：オーケストラ・アンサンブル金沢



スポーツを通じた貢献活動

PFUブルーキャッツの取組み

バレーボールを通じて元気と勇気を全国に向けて発信するとともに明日を担う子供たちにスポーツの良さを伝える活動をしています。

「いしかわ一願 ～スポーツを取り戻そう～」

県内トップスポーツチームによる感染予防啓発動画に参加

新型コロナ感染拡大防止のため、県内の各トップスポーツチームの公式戦中断・中止、トレーニングも休止する状況が続く中、地元・石川県のために今できることを考えて、各チームの力を結集させた感染予防啓発動画を作成しました。一日も早く元気にスポーツを楽しめる日常を取り戻すことを願ってメッセージをおくりました。

参加チーム：

ツエーゲン金沢/ 石川ミリオンスターズ/金沢武士団北
國銀行 Honey Bee / ヴインセドル白山/ 金沢学
院クラブ/PFUブルーキャッツ

かほく市役所にブルーキャッツ応援コーナー開設

8月6日、かほく市役所 一階ロビー壁面に「ブルーキャッツ応援コーナー」が開設されました。かほく市民の皆様やファンの方々へ、選手やスタッフの紹介、試合情報などの各種情報発信のほか、みなさんからの質問にチームのメンバーが答える「コミュニティボード」も運用中です。ホームタウンであるかほく市民の皆様にブルーキャッツをより身近に感じていただき、ファンのみなさまと一緒に頑張ります！

応援してくれるファンのみなさまに向けて SNS 発信

新型コロナ感染拡大防止のため、予定していたバレーボール教室や地域のボランティア活動の参加が制約され、試合もリモートマッチになり、みなさまのご声援に応える機会が少なくなりました。

オフィシャルサイトを中心に「SNS 発信を増やそう!」とチームで考え、YouTube チャンネルを開設し、監督や選手の経験談やゲーム中のパフォーマンスをタイムリーに伝え始めました。少しでも、青少年の育成につながることを願っています。

