

社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

			2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
地域別従業員数（人） （注 1）	合計		123,527	112,743	99,203	G102-7,8
		日本	72,049	66,812	59,277	
		東アジア	4,655	3,663	3,402	
		アジアパシフィック	20,888	19,191	16,093	
		米州	3,851	3,584	3,453	
		欧州	22,084	19,493	16,978	
雇用形態別従業員数 （人）	正規		123,527	112,743	99,203	
	非正規（注 2）		13,288	10,320	7,913	

注1 年度末（3 月 20 日）時点の就業人員ベース
注2 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。

取締役会構成

			2024 年 6 月末	2025 年 6 月末	2026 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数 (人)	合計		9	9	9	G405-1
		男性	7	7	7	
		女性	2	2	2	
社外取締役数 (人)			5	5	6	
外国籍取締役数 (人)			1	1	1	

多様性（富士通グループ）

		2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
女性社員比率（%）	グループ	25.2	25.8	25.9	G405-1
	単体	20.5	21.4	22.4	
女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	15.8	16.8	17.5	
	単体	10.3	11.5	13.1	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	18.2	19.4	20.1	

経営層 女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	15.6	22.6	21.4	
売上創出部門における女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	17.5	17.9	18.9	
STEM 関連部門（注 5）における女性社員比率（％）	グループ	19.5	20.7	20.6	

注3 年度末（3 月 20 日）時点の就業人員ベース

注4 2024 年度の多様性におけるグループの比率は非継続事業を除いて算出しています

注5 STEM 関連部門：Science, Technology, Engineering and Mathematics に関連した部門

			男性	女性	GRI 対応項目
男女別年間平均報酬金額 （2025 年度）（円）	役員	ベース給与	35,191,304	33,100,000	G405-2
		ベース給与＋インセンティブ	183,939,870	147,690,000	
	幹部社員（管理職）	ベース給与	9,569,599	8,813,026	
		ベース給与＋インセンティブ	15,097,172	13,546,996	
	一般社員	ベース給与	6,358,472	5,069,473	

注6 男女別年間平均報酬金額は国内グループ会社のうち従業員数が 101 人以上の会社を対象としています。

注7 ベース給与については、基本給および各種手当（通勤手当、退職手当は除く）を対象としています。

注8 インセンティブについては、賞与と株式報酬を含んだ金額としており、一部役員に対しては理論値を使用しています。なお、株式報酬については、2025 年度付与確定額に基づく金額ではなく、2025 年度プラン<2025～2027 の 3 年間で付与額確定>の付与見込額に基づく金額を使用しています。

多様性（富士通）

		2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
従業員数（人） 合計（注 9）		35,924	34,850	32,224	G405-1
平均年齢（歳）（注 10）		43.6	43.1	42.7	
年齢層別従業員数（人）	30 歳未満	5,252	5,297	4,919	
	30-50 歳未満	17,093	17,166	16,548	
	50 歳以上	13,579	12,387	10,757	
男女別従業員数（人）	男性	28,549	27,381	25,013	G405-2
	女性	7,375	7,469	7,211	
男女の賃金の差異（％） （男性の賃金に対する女性の賃金の割合） （注 11）	全社員	76.8	79.0	79.2	
	正規社員	76.7	78.4	78.2	
	パート・有期社員	81.3	86.2	81.4	
新任女性幹部社員（管理職）比率（％）（年度末有資格者）		28.6	31.1	26.0	G405-1
外国人従業員数（人）		774	817	831	
障がい者雇用率（％）（毎年 6 月集計）（注 12）		2.35	2.48	2.50	

注9 年度末（3 月 20 日）時点の就業人員ベース、執行役員を含み非正規従業員は含まれておりません。

注10 年度末（3月31日）時点

注11 対象期間：2023年4月1日から2024年3月31日。賃金は、基本給、賞与、各種手当等を含む、社員に支払った金額（ただし、退職手当および通勤手当は除きます）として
います。

注12 富士通、富士通ハーモニー、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウントングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーサーチ、富士通 Japan を対象とします。

雇用（富士通）

			2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
平均勤続年数（年） (注 13)	全平均		19.1	18.8	18.2	17.6	
		男性	20.0	19.8	19.1	18.6	
		女性	15.5	15.2	14.6	14.2	
新規採用者数 合計			1,583	2,131	1,686	1,187	G401-1
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率（%）			79.3	68.9	78.3	82.5	

注13 年度末（3月31日）時点。

制度利用（富士通）

			2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
育児休職 利用者数 (人) (注 14、注 16)	合計		525	584	748	G401-3
		男性	303	324	471	
		女性	222	260	277	
育児休職後の復職率 (%)	合計		100	100	99.9	
		男性	100	100	100	
		女性	100	100	99.6	
育児休職後の定着率 (%)	合計		98.9	97.8	98.0	
		男性	99.1	97.8	96.9	
		女性	98.7	97.7	99.6	
介護休職 利用者数 (人) (注 14)	合計		24	25	18	
		男性	11	14	10	
		女性	13	11	8	
介護休職後の復職率 (%)			100	100	100	
介護休職後の定着率 (%)			93.3	92.9	85.0	
短時間勤務 (育児) (人) (注 14)	合計		674	627	611	
		男性	15	22	21	
		女性	659	605	590	
短時間勤務 (介護) (人)	合計		14	12	14	

(注 14)		男性	7	5	6	
		女性	7	7	8	
出産育児サポート休暇 取得者数 (人) (注 14、注 15)			592	591	614	
男性育児休職取得率 (%) (注 17)			86.2	86.2	94.1	

注14 年度末（3月20日）時点に在籍している正規従業員を対象とします。

注15 年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。

注16 「年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）」（育休との併用含む）をカウントしています。

注17 育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性従業員の割合（育児・介護休業法に基づく）

安全衛生（富士通）

	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 18）	0.09	0.13	0.08	G403-2
強度率（注 20）	0.00	0.00	0.00	

注18 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 19）／延べ実労働時間数] × 1,000,000）

注19 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20 労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

人材開発（富士通グループ）

概要

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
平均学習時間（時間／年／人）	46.5	37.4	54.4	28.8	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）	75.4	73.9	100.2	95.8	
人材投資収益（ROI）（注 21）	1.24	1.19	1.22	1.29	

注21 人材投資収益（ROI）：〔売上高－（営業費用－従業員関連費用）〕/従業員関連費用 で算出

2025 年度 学習時間に関する内訳

年齢別	20 代以下	30 代	40 代	50 代以上	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	64.2	25.0	24.9	23.7	G404-1

性別	男性	女性	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	28.3	32.1	G404-1

レベル別	幹部社員（管理職）	一般社員	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	21.4	31.6	G404-1

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの調査項目には、富士通グループで働くことに対する充実感、富士通のパーパスと自身の業務の繋がりや個人の強み発揮などを問う項目を設けています。また、定期的の実施しているウェルビーイングサーベイやストレスチェック等の様々なデータを活用し、従業員のエンゲージメント向上を図っています。

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2025 年度目標
エンゲージメントスコア（%）(注 22)	69	69	68	71	75

注22 なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2022 年度：66%、2023 年度：64%、2024 年度：63%、2025 年度：69%、2025 年度 目標：73%

政治献金やその他の支出（注 23）

項目別概要

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
地元、地域、全国レベルの政治キャンペーン／政治組織／政治家	20.2	20.4	19.9	20.1
業界団体、非課税組織（シンクタンクなど）	130.4	216.9	208.1	231.6
その他	0	0	0	0
合計	150.6	237.3	228.0	251.7

[百万円]

注23 政治献金に関しては、政治資金規正法に則り適正に行っています。

主な政治団体への支出

団体名	2024 年度
国民政治協会	18

[百万円]

サステナビリティ課題別の支出

課題	対応の説明	2025 年度支出額
IT 等の産業政策への提言	当社は、「一般社団法人 電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、IT 等の産業政策に関する提言を行っています。	142.3
世界規模の持続的な発展	当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、「WEF」（注 24）などの団体に加入し、活動しています。	72.0
気候変動をはじめとした環境課題への対応	当社は、産業を通じた気候変動への対応を目的として、「WBCSD」（注 24）の環境に関するプロジェクトなどに加入して取り組んでいます。	17.3

[百万円]

注24 WEF、WBCSD については、[こちら](#)を参照。