



グローバルレスポンシブルビジネス

－ 人権・多様性 －

行動規範に基づき、あらゆる企業活動の中で「人権尊重」の精神を根底に据えて活動することを徹底するとともに、グループ 11 万人の社員が世界中で国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などにかかわらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことを目指します。

人権

ありたい姿

実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている

2025年度目標

当社バリューチェーン全体における人権リスクの予防・軽減

- 継続的な人権教育の実施（受講率90%以上を維持）
- 有識者ダイアログの実施（毎年）
- パートナー、お客様、NGOと連携し、富士通の知見・テクノロジーで人権尊重の促進と保護へ貢献する

方針

行動規範

富士通グループ共通の価値観を示すFujitsu 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。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めており、人権を尊重した経営を推進しています。

人権ステートメント

富士通グループは2014年に「富士通グループ人権に関するステートメント」を初めて制定し、2022年12月に「富士通グループ人権ステートメント」として改定しました。人権に関する国際規範の支持や法令遵守、人権デューデリジェンスの継続的な実施、ステークホルダーとの対話等について経営トップがコミットする形で明文化しています。

人権ステートメントは日・英を含む21カ国語に翻訳し、グループ各社で浸透を図っています。また、主要なサプライヤーには本ステートメントに対するご理解と遵守をお願いしています。

国連 ビジネスと人権に関する指導原則、世界人権宣言、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの10原則（注1）への支持を公式に表明し、英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法についても声明を開示しています。

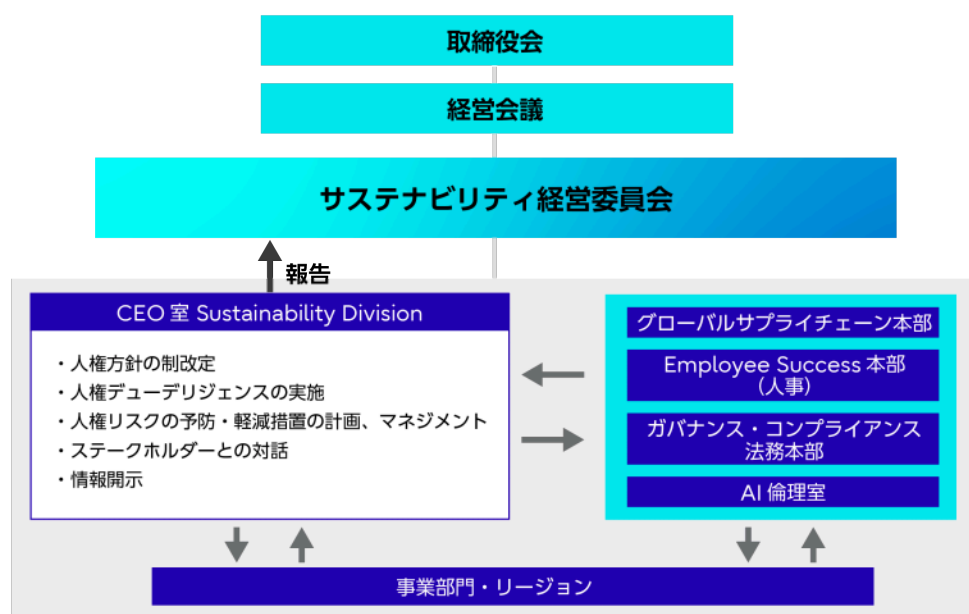
注1：国連グローバル・コンパクトの10原則：「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したものの。

- [\[PDF\] 富士通グループ人権ステートメント](#)
- [\[PDF\] 富士通グループ人権ステートメント APPENDIX](#)
- [その他の言語はこちら](#)
- [Modern Slavery Statement \(UK\)](#)
- [\[PDF\] Fujitsu Modern Slavery Statement September 2024 \(Australia\)](#)
- [サプライチェーン 方針](#)

推進体制

社長直下であるCEO室に人権の主幹組織を設置し、コーポレート部門、事業部門と連携し、バリューチェーン全体における人権課題の解決に向けた活動を推進するとともに、各リージョンの人権担当者との定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。

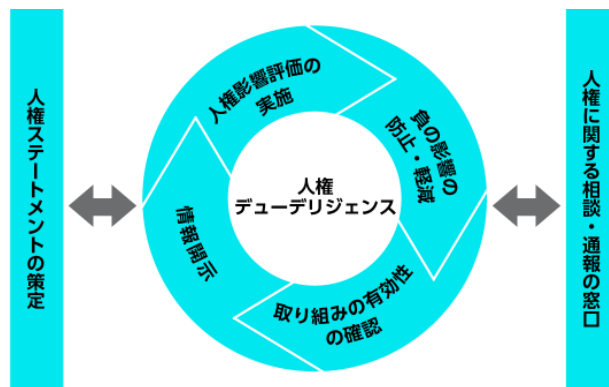
活動内容については、社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会へ報告・討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。



人権課題解決に向けた活動の推進体制

人権デューデリジェンスの推進

富士通グループでは、「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェンス」を推進しています。

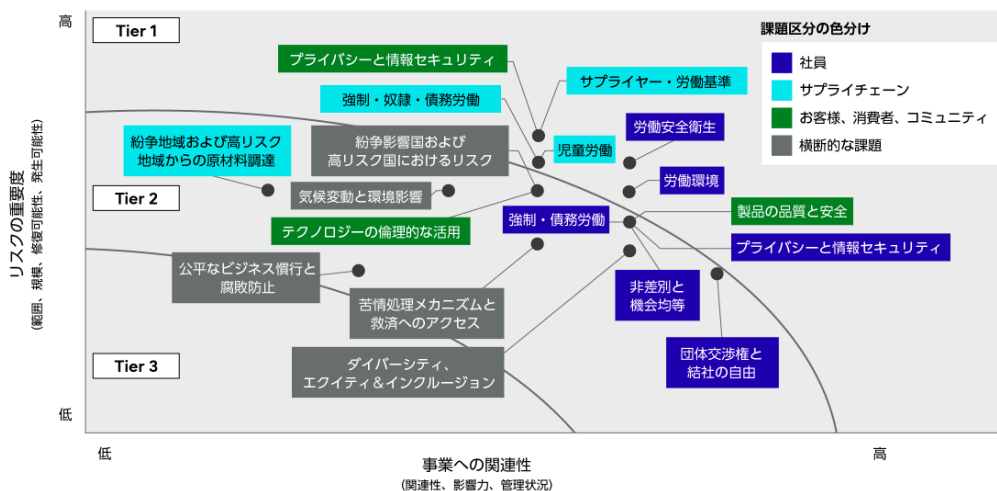


人権尊重の推進フレームワーク

人権影響評価の実施

富士通グループでは人権デューデリジェンスの実効性を高めるため、定期的に人権影響評価を実施しています。

国際NPOであるBusiness for Social Responsibility (BSR) の協力のもと、富士通グループの事業内容の分析に加え、各リージョン、コーポレート部門、事業部門へのインタビューを行い、人権課題をリストアップしました。これらの課題は、重要度、発生可能性、事業への関連性という観点から優先順位付けを行っています。直近の人権影響評価として、「社員の労働環境や健康・安全」、「サプライチェーンにおける強制労働や児童労働」、「事業におけるデータプライバシーや情報セキュリティ」などの優先課題を特定しています。



人権影響評価によって特定した人権課題（2022年実施）

人権の負の影響を防止・軽減する取り組み

サプライチェーン

富士通グループは、すべてのサプライヤーに対して「富士通グループ人権ステートメント」への支持を求めるとともに、人身売買・強制労働・児童労働・差別の禁止、結社の自由と団体交渉権の支持、賃金平等の促進を求めています。

・ サプライチェーン

<サプライヤー労働環境>

リスク	- ITサービスの役務調達に関連するリスク：ITの業務委託を行う請負業者の長時間労働や結社の自由の欠如による労働条件の改善が困難であるリスク - ハードウェア調達に関するリスク：グローバルなサプライチェーンにおける移民労働者への長時間労働、不十分な賃金や労働安全衛生、結社の自由の制限、雇用保障が制限されるなどのリスク
取り組み	「富士通グループサステナブル調達指針」の策定・公表、お取引先への内容理解と遵守を要請 - 取り組み状況の確認のため、国内外主要取引先へ毎年定期的な「CSR調査」を実施
2024年度実績	「CSR調査」を実施し、609社の回答を入手

<強制労働、児童労働>

リスク	- 外国人技能実習生に関する強制労働のリスク：移動の自由や外部とのコミュニケーションが制限され、賃金の不払いや長時間労働、高額の借金により強制労働を強いられるリスク - 児童労働のリスク：見習い制度やインターンシップ制度を通じて雇用された若年労働者が長時間労働、低賃金、健康と安全の不十分な慣行などの虐待的な労働慣行の下で労働しているリスク
取り組み	- 富士通グループでは、強制労働・児童労働の禁止を定め、お取引先に対しては、「富士通グループサステナブル調達指針」の中で強制労働・児童労働の排除を要請 - 取り組み状況について書面調査で確認
2024年度実績	「CSR調査」を実施し、609社の回答を入手。強制労働、児童労働がないことを確認

＜高リスク鉱物への対応＞

リスク	- 紛争の影響を受ける地域またはリスクの高い地域から原材料（銅、コバルト、スズ、タングステン、タンタル、および金を含む）を調達するリスク - これらの調達の結果として、富士通が紛争や非国家武装集団および民間、公安部隊による虐待を直接的または間接的に支援するリスク - 強制労働、児童労働を含む人権侵害に関わるリスク
取り組み	富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針とし、高リスク鉱物の調査を定期的の実施
2023年度実績	- 調査対象の89.2%のお取引先より回答を受領 542社の製錬業者を確認し、そのうち274社がRMI認定の「責任ある鉱物保証プロセス（評価プロトコル）Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）」に準拠していることを確認

社員

富士通グループは、ILOが定める中核的労働基準に則り、すべての社員の権利を尊重します。また、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・性自認、出身地、年齢およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別をしません。

労働環境

リスク	- 長時間労働のリスク：システムエンジニア（SE）とプログラマー（PG）など、短納期の業務や顧客対応、急な仕様変更が必要な業務に携わる職種でリスクが高くなる - ハラスメントに関するリスク
取り組み（継続的に実施）	- 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、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを実施 - 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 Social Well-being

非差別と機会均等

リスク	階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、年齢、政治的またはその他の意見、出身国、財産、性的指向、障害、出生またはその他のステータス等に基づいて、雇用方針、研修、昇進、雇用慣行、賃金、社会保障に関して、職場で差別されるリスク
取り組み（継続的に実施）	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権教育・啓発

教育

富士通は全社員を対象とした包括的な人権教育を継続的に実施するとともに、それぞれの地域の具体的課題を加味した人権に関する研修を行います。

＜「ビジネスと人権」に関するeラーニング＞

- ・ 目的：人権を尊重したビジネスの行い方についての理解と人権侵害のリスクに気づき行動するための基礎知識を学ぶ
- ・ 対象：グローバルグループ全社員
- ・ 受講率：96%（2024年度）

＜「AI倫理」に関するeラーニング＞

- ・ 目的：AI倫理に関する国内外の動向や富士通の取り組み、ビジネスにおけるAI倫理リスクを理解する
- ・ 対象：国内グループ全社員
- ・ 受講率：94%（2024年度）

＜「職場マネジメント」に関するeラーニング＞

- ・ 目的：職場マネジメントに必須の知識と考え方を学び、働きやすい環境づくりにつなげる（ハラスメント防止、メンタルヘルス、労働時間管理他）
- ・ 対象：富士通および国内グループ会社の幹部社員
- ・ 受講率：98%（2024年度）

啓発・webinar

富士通および国内グループ会社では、入社時/昇格時研修（新入社員/キャリア入社者、新任幹部社員、新任役員）、幹部社員を対象としたマネジメント研修のほか、世界人権デーや人権週間における人権啓発標語の募集・表彰、オンラインセミナー等、様々な機会をとらえて研修・啓発活動を展開しています。また、任意団体「東京人権啓発企業連絡会」に参加し、人権尊重が企業文化として定着するよう、多くの参加企業と相互研鑽に努めるとともに、企業の立場から社会啓発につながる活動に取り組んでいます。

世界人権デー2024	世界人権デーを記念し、グローバル規模で「テクノロジーと人権課題」をテーマとしたアイデアコンテストを社内向けに開催。テクノロジーの活用によって、人権課題の解決を目指す、革新的なビジネスアイデアを募集。世界各地から多様なバックグラウンドを持つ社員が応募し、既存の枠にとらわれない斬新な人権関連ビジネスの素案が集結。
------------	---

お客様・エンドユーザー

富士通グループは、ICTの開発者・提供者としての責任を果たすため、データ・セキュリティ、プライバシー保護、データの利活用における倫理などの観点から、AIなどICTの先進技術をめぐる様々な人権課題について、潜在的に生じうる負の影響への理解を深め、低減するように努めます。

プライバシー・データセキュリティ

課題	- 富士通の顧客または富士通製品およびサービスのエンドユーザーが、データを収集、使用、共有、またはその他の方法で処理する際に、適切なインフォームド・コンセントを取得せず、結果として個人のプライバシーとデータ保護の権利に悪影響を与えるリスク - 製品およびサービスが販売後など、意図していない方法で使用されることによって、個人のプライバシーが侵害され、結果として生命や安全を脅かすような事態を招くリスク - 富士通の顧客または富士通製品およびサービスのエンドユーザーのデータと情報の管理、保護が外部のサイバー攻撃のリスクにさらされるリスク
取り組み（継続的に実施）	2024年度にはパートナー向け情報セキュリティ教育教材を提供 - 製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上への取り組みを実施 情報セキュリティ

AI倫理に関する取り組み

生成AIやAIエージェントを含むAIの急速な進歩は人々の生活やとりまく社会を劇的に変え、社会課題や環境課題に新たな解決方法をもたらす一方で、なぜその結果が導き出されたのかが人間にわからず、ブラックボックス状態に陥ることがあります。また、大量のデータのなかに潜んでいたバイアスを顕在化し、助長することもあります。慎重に配慮のうえAIを使っていたとしても、人間の予期せぬ不都合を発生させるなど、AIの誤認識による負の判定から差別や不公平が生じるなどの倫理的な問題がもたらされる事例も報告され、AIに対する信頼が棄損されかねない事態も生じています。そのため富士通グループはAIを研究・開発・提供・運用するものの責務として、AIの利便性だけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。

富士通グループは、かねてから「ヒューマンセントリック」、すなわち情報技術が人間中心に利用されるべきであることを訴えてきました。2019年3月には、近年のAI技術の急速な発展を踏まえて「富士通グループAIコミットメント」を策定、公表しました。これは、AIの研究・開発・提供・運用などのビジネスに携わる企業として、ユーザーや消費者を含む幅広い社会のステークホルダーとの対話を重視しながら、AIがもたらす豊かな価値を広く社会に普及させていくことを目指して、富士通グループが守るべき項目をお客様や社会に対する約束としてまとめたものです。

- [\[PDF\] 富士通グループAIコミットメント](#)

富士通グループは、将来の事業に大きな影響を与えうるエマージングリスクへの対応として、AI活用における倫理面のリスクについては以下のように内容を特定し、軽減策を講じています。

エマージングリスク

AIを活用することによる倫理面のリスク

リスクの内容	富士通は、1980年代以前からAIの研究・開発・提供・運用を行ってきた中で情報技術は人間中心に利用されるべきであることを訴えてきました。 近年、プライバシー情報にAIを活用することで、AIの誤認識による負の判定から差別や不公平が生じるなどの倫理的な問題がもたらされる不都合な事例が報告され、AIに対する信頼が棄損されかねない事態も報告されています。そのため富士通はAIを研究・開発・提供・運用するものの責務として、便利だけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。
事業への影響	近年、生成AIの普及に加え、AIエージェントの登場によりAIが人間の判断領域を広く代替するなど、AIの活用はさらに進んでいます。活用が広がる一方で、富士通が提供したAIの動作や不適切なアウトプットによってユーザーや消費者の人権を侵害するなどのリスクもこれまで以上に高まっており、法的責任に加え富士通グループのレピュテーションが損なわれるリスクがあります。 また、2024年度に施行されたEUAI法では、開発者や利用者などの関係者に対し、AIが人権に悪影響を与え得るリスクの大きさに基づいて厳格に対応することを求めています。違反すれば全世界の売上総額の最大7%の制裁金を含む罰則が課せられる可能性があり、AIの研究・開発・提供・運用において適切なリスク管理を実施することが不可欠となります。（2024年6月現在）
軽減策	富士通では、全社のAI倫理リスク把握のため、リスク判定レベルを定め、一定のレベル以上に該当する製品、商談についてAI倫理の観点から審査を受ける制度を設けています。この審査は、AI倫理室のほか人権、法務などの専門部署も参画し、多様な観点からAIが社会に与える影響を評価しています。 従業員一人ひとりが早期にAI倫理リスクを発見できるよう、グループ全体において教育、テーマ別啓発資料の提供など様々な手段でAI倫理の重要性、注意すべき点などの理解を深める取り組みを実施しています。 品質面のリスク軽減策としては、品質保証プロセスにAI特有のリスクへの対処を組み込み、EUAI法への対応もこのプロセスに組みこんでいます。 また、安心・安全なAIの社会実装に向け、外部の有識者を含めた社会のステークホルダーと対話を重ねていくことを目指して「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置、会合を定期的に開催しています。 このほか、社会全体のAI倫理リスク低減の取り組みとしては、AI4People加盟や政府の有識者会議等への参加を通して、日本をはじめ各国政府が提唱するAIの開発・利用に関する指針を調査、検討してきました。 これらのリスク軽減策により、富士通グループの経営陣と社員がAI倫理のリスクを認識し、AIを研究・開発・提供・運用する際の注意事項を理解し、ユーザーや消費者に不都合が生じる事態を最小限に軽減することで、AIに対する信頼を維持できると考えています。 AIの研究・開発・提供・運用をする企業として、ユーザーや消費者を含む幅広い社会のステークホルダーとの対話を重視しながら、AIがもたらす豊かな価値を広く社会に普及させていくことを目指しています。

AI倫理の浸透・実践

富士通グループでは、「富士通グループAIコミットメント」でお約束した方針の下、全社研修コンテンツに、喫緊のAI倫理の具体的な課題を加味しながら、研修・啓発活動を行っています。

人権尊重を踏まえたAI倫理の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の主導が欠かせないとの認識から、グループ内における倫理実践について客観的な評価を受けるために、社外専門委員からなる「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置しています。委

員会での議論は取締役会へ共有する仕組みとなっており、AI倫理に関する取り組みをコーポレートガバナンスの一環として位置付け、継続的に見直し・改善を図ることとしています。さらにマテリアリティの経営基盤（の項目の一つ）に位置づけることで、AI倫理を経営課題として認識して取り組んでおります。

- ・安心・安全なAIの社会実装に向け、「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置
- ・「AI倫理外部委員会」とともに創る、信頼できるAIと豊かな社会
- ・富士通のAI倫理ガバナンス
- ・AIなど最先端テクノロジーの社会浸透・信頼確保の実現を目的とした、AI倫理ガバナンス室の新設
- ・AI倫理技術：AI倫理は原則から実践へ 信頼できるAIの設計・監査に向けて
- ・AI倫理ガイドラインに基づきAIシステムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開
- ・文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮するAI開発手法Fairness by Designを開発

2024年度の実績

経営者も参加するAI倫理の組織的な取り組み	・ 外部有識者から人権を含むAI倫理の富士通の取り組みについて客観的な評価をいただく、「富士通グループAI倫理外部委員会」を2回実施 ・ 取締役会に2024年度の活動内容と上記外部委員会の議事内容、提言内容を共有
AI倫理教育・実践を通じたAI倫理のグループ内浸透	・ 国内グループ全社員を対象とした「AI倫理」に関するeラーニングを実施し、国内全社員の94%が受講 ・ AIによって引き起こされ得る差別や不公平などを抑止するために、お客様へ提供する全AI商談において倫理面でのチェックを実施し、AIの種類や用途に応じたリスク低減策を実践
富士通の先進的なAI倫理の取り組みを社会に共有することによる社会へのAI倫理の浸透	・ G7広島AIプロセスの成果物である国際行動規範の遵守状況の報告枠組みへ、グローバルにビジネスを行う企業として参画し、富士通の取り組みを公開 ・ AIをめぐる様々な論点について議論する内閣府の「AI戦略会議」、総務省の「AIネットワーク社会推進会議」を通して、AIの活用に向けた日本のAI規制の在り方の検討に参画 ・ 生成AIの公平性に関するリスク、その対応を含め生成AIの利活用に関する注意点を広く共有し、特に生成AIによって引き起こされうる差別などの人権侵害について利用者向けに情報発信することで、社会全体で生成AIを適切に活用するための一助となることを目的とし、生成AIの利活用ガイドライン（注2）を社外へ公開 ・ 注2：生成AIの利活用ガイドライン

実効性のモニタリング

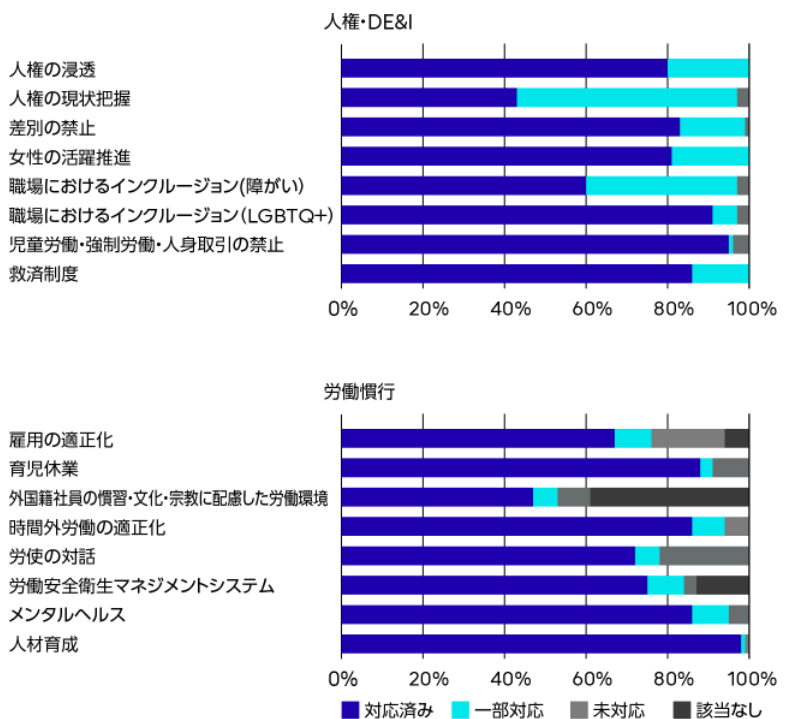
ISO26000に基づく書面調査

ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認しています。2022年度に実施した調査では、グローバル規模でグループ会社79社および6拠点を調査し、「人権」「労働慣行」に関する各社の取り組み状況を把握し、課題の抽出や全社施策の展開につなげています。また、海外のグループ会社21社については、労働時間、賃金、プライ

バシーならびに通報制度に関する調査を2020年度に実施しています。調査の結果、「外国籍社員の慣習・文化・宗教に配慮した労働環境」につき、課題が確認されました。これを受け、企業文化の醸成及び、多様性を尊重する意識の醸成を目的として、DE&I Session（注3）の開催やアンコンシャス・バイアスに関する動画コンテンツの配信を行っています。

また、労働慣行および労働環境の整備の一環として、いくつかの主要事業所には礼拝室を設置しています。さらに、人権侵害行為が発生した際の対応策として、人権相談窓口および内部通報窓口を設けるなどの是正措置を講じています。

・ 注3：DE&I Session



グループ会社向け調査結果（人権・DE&Iならびに労働慣行）

RBA監査

RBA（Responsible Business Alliance）はグローバルサプライチェーンにおける人権侵害、環境破壊などを排除していくため、グローバルエレクトロニクス企業を中心に構成されるCSRアライアンスです。人権尊重をはじめとする企業が遵守すべき責任ある行動基準を「RBA行動規範」として定めています。

富士通グループは2017年にRBAに加入し、以来RBA行動規範を「富士通グループサステナブル調達指針」へ取り入れる等、自社および取引先における責任あるビジネスの推進とサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

RBA監査（VAP監査）は事業所がRBA行動規範に沿って適切に運営されているか第三者監査機関が評価するものです。富士通グループでは2023年度「保原工場（福島）」、2025年度（5月時点）「笠島工場（石川）」の2つのサーバ・ストレージ工場がVAP監査を受け、それぞれ「シルバー・ステータス」「ゴールド・ステータス」を取得、高いレベルで労働者の人権が尊重され、安全安心な労働環境であることが確認されています。監査では「日没時の避難訓練未実施」「非常灯の一部不具合」（保原工場）「労働条件通知書における給与控除項目（税金・社会保険料他）の金額算出方法の記載不十分」（笠島工場）など一部に指摘事項がありましたが、その後すべて是正措置が図られ、現在はRBA行動規範にすべて適合するよう改善が図られています。



笠島工場



保原工場（現エフサステクノロジーズ社伊達工場）

ステークホルダーとの対話

富士通グループでは、EUのCSDDD（企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令）への対応に向けて、社内関連部門を交え、外部有識者と議論を行いました。

- [\[PDF\] 対話の詳細](#)
- [\[PDF\] 2023年度ステークホルダーとの対話の記録](#)

人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループは、世界中の様々な国や地域において社会と密接に関わりながら事業活動を行っています。それらの社会と関わっていくなかで、様々な立場からの意見に耳を傾け、理解し、自らの活動による人権への悪影響を低減・防止し、人権尊重への取り組みを強化するために、社内外から人権に関わる相談や意見を収集するための仕組みを用意しています。

国内富士通グループ社員向け相談窓口「人権に関する相談窓口」

富士通グループ全社員からハラスメントなど人権侵害行為に関する相談や意見を受け付ける仕組みとして「人権に関する相談窓口」をイントラネット内に設けており、1つひとつの相談に対応しています。相談内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

幅広いステークホルダー向け通報窓口「JaCER対話救済プラットフォーム」

富士通グループは2023年11月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」に参加し、幅広いステークホルダー（注4）からの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。JaCERは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、対話・救済のさらなる促進を目指します。

注4：富士通グループ社員による違法行為、不正取引などのコンプライアンス違反行為を対象とする通報や、富士通グループ従業員からの通報・相談は、本プラットフォームではなく、「FUJITSU Alert」で受け付ける運用としています。また、人権に関する相談については、「人権に関する相談窓口」にて受け付けています。

- [JaCER「対話救済プラットフォーム」](#)

社会の人権課題に対する活動

富士通グループでは、グローバルでコミュニティ活動を推進しています。様々な人々との交流や協働を通じて、互いを尊重し、人権意識を高めることを目指しています。

- [コミュニティ](#)

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

ありたい姿

多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組む。

誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成する。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。

インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指す。

2025年度目標

全分野共通

年齢、性別、文化、民族、性的指向、アイデンティティ、能力に関わらず、一人ひとりが敬意と支援を感じられるようにする

- ・従業員エンゲージメントの「個人の尊重」に関する質問に対する回答結果の平均を7ポイント向上（80ポイント）

誰もが一体感をもって、自分らしくいられるインクルーシブで公平な企業文化を構築する

- ・従業員エンゲージメントの「機会の均等」に関する質問に対する回答結果の平均を4ポイント向上（74ポイント）

ジェンダー

リーダーシップの役割に重点を置き、女性の参画を同等にする

- ・リーダーシップレベルの女性比率を20%に向上

健康・障がい・アクセシビリティ

富士通の提供するソリューションやコミュニケーションを、すべての社員、お客様、および社会のステークホルダーにとってアクセスしやすいものにする

- ・デジタルアクセシビリティをブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスを含む企業戦略の1つとして推進および提唱

文化・民族

私たちが働く社会を顧みながら、お互いへの尊敬と寛容をもち、文化に配慮した偏見のない職場環境を実現する

- ・グローバルかつ地域の取り組みを組み込んだ、文化・民族の総合戦略を構築

LGBTI+

LGBTI+インクルージョンのベストプラクティスを推進し、富士通のすべての拠点で社員とその家族をサポートする

- ・LGBTI+の社員に平等な機会と一体感をもたらすため、FWEI (富士通ワークプレイス平等指数) を導入 (注1)

注1：FWEIは、ヒューマン・ライツ・キャンペーンによる企業平等指数、ストーンウォールによる職場平等指数、Pride in Diversityによるオーストラリア職場平等指数などの包括的な基準に基づいており、富士通が支持している「国連LGBTIに関する企業行動基準」にも沿うものです。FWEIでは、ビジネスを行う国々で法的・文化的に可能な場合は最小基準と拡大基準を設定しています。

方針

富士通グループでは、Fujitsu Wayのパーパス・ステートメントに記す「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します」という考えに基づき、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の取り組みを進めてきました。2022年には、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、誰もがより一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を目指すこととしました。このビジョンで示しているエクイティ (公平) は、全員に同じものを等しく提供する「平等」とは異なり、あらゆる人が異なる境遇にあること、状況に応じた多様なリソースや機会が必要となることを認識し、対応することを意図しています。こうしたDE&Iに対するより包括的・全体的なアプローチを通じて、富士通の技術やソリューションが社会に与える良いインパクトについても視野に入れ、持続可能な社会の実現を目指しています。



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

推進体制

DE&Iの活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の提案については、社長を委員長として半期ごとに開催する「サステナビリティ経営委員会」において討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。

富士通のマテリアリティの中で「人材-DE&I」は持続可能な発展の土台であり、その責任者としてCHRO（人事最高責任者）を任命しています。

具体的な施策検討の場として、全リージョンのDE&I推進者が参加する定期会議を設け、DE&Iリードのもと、リージョンにおける課題や施策を共有するとともに、グローバルで連携した推進施策の企画立案を行います。

また、全体的な推進状況を把握するため、毎年グローバルに実施しているエンゲージメントサーベイにDE&Iに関する設問を設け、社員の意見をふまえて取り組みの進捗を確認しています。

さらに制度面では、女性幹部社員の登用にに向けたパイプライン拡大のための育成プログラムのほか、組織長の評価の中に非財務指標としてDE&I項目を設定するなど、組織のコミットメントのもと、より積極的にダイバーシティリーダーシップやインクルージョンを推進する仕組みを構築しています。

企業文化の醸成に向けて

DE&I Session

誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて社員の行動変容を喚起することを目的とし、毎年グローバル全体に向けDE&I Sessionを開催しています。

2024年度は「多様で異なる価値観を持つ社員の活躍 ～Fujitsu Wayと共に～」(社員一人ひとりが互いの違いや文化を理解・尊重し、行動していくことについて考える)というテーマで開催しました。社長をはじめ経営層によるパネルディスカッションを行ったこのイベントには、グローバル各リージョンより多くの社員が熱心に参加しました。



DE&I Session 2024

また、各リージョンの社員がDE&Iに関する体験や考察を社内メディアで発信するほか、各リージョンがDE&Iの企業文化の浸透を図って積極的に活動しています。

アンコンシャスバイアスと上手く付き合おう！

富士通グループでは、「アンコンシャスバイアス」と上手く付き合い、コミュニケーションを向上させることを目的とした動画コンテンツを作成し、グローバルで展開しています。社外講師による事例を用いた対談を通じて、多様性を受け入れるインクルーシブな職場づくりにつなげていく内容となっています。この動画コンテンツを活用し、さらなるDE&Iの理解促進に向け、一人ひとりが自身のアンコンシャスバイアスに気づくための独自のワークショップを開催している職場もあります。



アンコンシャスバイアス動画コンテンツ

国際規範への賛同やイニシアティブへの参加

富士通グループは、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した「女性のエンパワメント原則」のCEOステートメントに2017年度に署名し、同原則への賛同を表明しました。また、2018年度には、同じく国連が公表した「LGBTIに関する企業行動基準」に日本企業として初めて賛同を表明するなど、グローバルなダイバーシティ推進の動きを積極的に取り入れています。

また、経済・ビジネスにおいて主要な役割を担う女性の増加とエンパワメントのための民間セクターによるアライアンス「G20 EMPOWER」、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスを目指す「30% Club Japan」に参加しています。

ジェンダー

国際女性デーの取り組み

富士通グループでは、毎年3月8日の国際女性デーの機会をとらえ、経営トップからのメッセージ発信、ソーシャルメディアでの発信を行っています。また、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつリージョンごとにウェビナーや講演会など様々なイベントを開催し、企業文化の変革を加速させています。

2024年度は、国際女性デーを契機とし、誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、「Breaking the Barriers Conference」をグローバルで開催しました。複数名の経営幹部が登壇し、「インクルージョン」について参加した社員と共に考えました。

富士通グループでは、リーダーシップレベルの女性社員比率の増加を目標に掲げ、取り組みを推進しています。

富士通では、各部門のリーダー層から管理職登用候補を選出し、職場・経営層・人事・DE&I担当チームが連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。また、管理職登用候補となるリーダー層だけでなく、すべての層に対してキャリアの振り返りや今後のキャリア形成につながるワークショップ、イベントを開催することで、女性社員の登用を促進するためのパイプラインを拡充・整備するとともに、女性社員一人ひとりの活躍を支援しています。

Breaking the Barriers

Breaking the Barriers (BTB)は特に"ガラスの天井"を認識、解消するための議論の場であり、気づき（インサイト）を提供することを目的とした一連の活動の名称です。具体的な活動として、以下の二つの柱を中心に展開しています。

- BTB ポッドキャスト

富士通社内のリーダーたちをポッドキャストのゲストに迎え、キャリアにおいて経験した課題や壁、それらをどのように乗り越えたかなど、パーソナルな経験談を共有しています。

- BTB カンファレンス

グローバル全社員向けのイベントで、経営幹部が登壇し、経営課題の視点から社員一人ひとりの活躍に関する課題を議論しました。富士通の多様な社員がより活躍できる会社になるためには、どのような変化が必要か、パネルディスカッションを実施し、参加者全員でインクルージョンについて考える時間となりました。

社長との対話セッション

富士通は、経営層と社員の相互理解を深め、多様な視点を取り入れた組織づくりを推進するため、「本音で語れる対話の場」を継続的に設けています。

この対話セッションでは、富士通の今後の戦略や社員のキャリア形成について、女性幹部やその周辺の社員が日頃から感じている課題や変えるべき点について、社長とカジュアルに対話します。セッションは女性社員に限らず男性社員にもオープンにすることで、多様な視点から女性活躍に関する課題を理解する機会を提供しています。

これにより、経営層ならびに関係者のアンコンシャスバイアスに気づき、相互理解を深め、女性活躍全体を底上げすることを目指します。

縁en Fujitsu WOMEN Leaders ～つながろう、未来のわたしたちのために～

富士通では、女性リーダーより、組織を超えた女性幹部同士のネットワーキングの機会が欲しいと多くの要望を受け、「縁en Fujitsu WOMEN Leaders」立ち上げました。

本コミュニティは組織を超えた（部門横断）女性リーダー同士のネットワーク形成、エンパワーメント促進を目的としています。交流イベントでは、経営層からのメッセージに加え、参加者同士が自由に交流できる場を設けました。これにより、継続的なネットワーキングを促進し、女性リーダーたちが互いに刺激を受け、学び合い、支え合うことで、さらなる成長を遂げることが期待されます。



交流イベントの様子（社長との交流）

女性社員向けキャリアワークショップ

富士通および国内グループ会社のリーダークラスの女性社員を主な対象とした、自分らしいキャリアやその実現のためのアクションを考えるワークショップを開催しています。

2024年度は自己理解を深めるセッションなどを取り入れ、キャリアオーナーシップの要素を強化しました。また、外部講師の講演および複数のロールモデルとの対話を通じて多様な働き方や幹部社員像を知ること、女性社員特有の課題を含めた今後のキャリアに対する迷いや不安を軽減し、幹部社員として力を発揮することを視野に入れる等、キャリアの選択肢の拡大につなげています。

2024年度参加人数：749名（富士通および国内グループ会社）

リージョンの取り組み

Europeリージョンの富士通ドイツでは、次世代の研究職・技術職に進む女性の増強を目的に、小学5年生以上の女子生徒に対してSTEAM分野への関心や理解を促すべく、産官学が連携してドイツ全土で職業体験を行うGirls' Dayのイベントで、2つの3D Web-Workshopを提供しました。

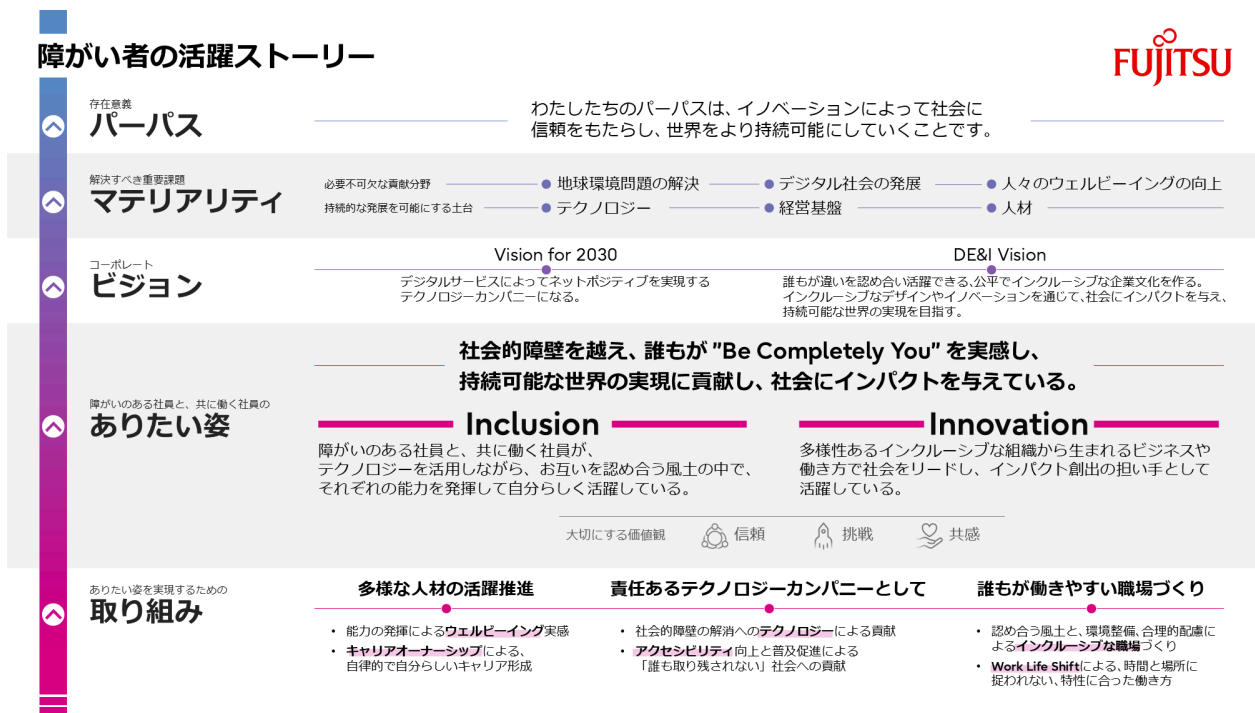
富士通オーストラリアと富士通ニュージーランドは、より多くの女性や多様な人々を採用することを目的に「Gender Equity Strategy 2024-26」を策定しました。私たちの社会を反映した多様なチームこそがイノベティブであることから、富士通の事業でもジェンダーの構成を改善していきます。野心的なゴールを掲げ、女性に選ばれる雇用者を目指しています。

Global Delivery Business Groupでは、Women in Businessというプログラムを提供し、女性社員の専門的な成長に関する講演や、女性リーダーにスポットを当てたイベントを通して、キャリア形成の観点などから女性社員をエンパワーし、サポートしています。

健康・障がい・アクセシビリティ

障がい者活躍推進の取り組み

富士通では、特に日本における障がい者雇用についての社会的要請の高まりを受けて、また責任あるテクノロジーカンパニーとして障がい者インクルージョンに取り組むため、「障がい者活躍ストーリー」を策定しました。障がいのある社員にとって、より働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、社会的障壁の解消にテクノロジーで貢献することに取り組み、インクルージョンとイノベーションの実現を目指しています。



障がい者活躍ストーリー

国際障がい者デーの取り組み

毎年12月3日の国際障がい者デーに際し、富士通グループの健康・障がいのテーマカラーであるパープルでグループ内の一体感を持たせ、経営トップからのメッセージ発信を行っています。各リージョンにおいて、DE&I推進チームと社員ネットワークグループが協力してウェビナーやラウンドテーブル等の障がい者理解促進のためのイベント開催や、社員への意識付けなどの様々な取り組みを行い、障がいに関する理解を高めています。

日本では、合理的配慮の理解と浸透を考えるウェビナーを開催し、全国の拠点に配信しました。Europeリージョンでは「インクルージョンウィーク」や国際障がい者デーに伴うトークイベント等を開催しました。

働きやすい職場づくり

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、コーポレートスタッフなど、様々な職種で障がいのある社員が活躍しています。採用にあたっては、障がいのある求職者向けのパンフレットやWebサイトを用意し、障がい者雇用の考え方や社員インタビュー、入社後の働き方を掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝えています。入社後も職場面談を実施しながら、能力を十分に発揮して働けるよう、育成から定着まで長期的なフォローを行っています。富士通はWork Life Shift のコンセプトのもとに、時間と場所に捉われない働き方でWorkとLifeのシナジーを追求し、一人ひとりのWell-beingの実現を目指しています。障がいのある社員からも、通勤の不安が軽減された、過ごしやすい環境での勤務が可能になったなど、特性に合った働き方ができるというポジティブなフィードバックを得ています。

職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」では、障がいのある社員と同僚が、共に働くにあたって双方が考慮すべき点について障がいの状況ごとに記載し、職場での理解に役立てています。

また、富士通および国内グループ会社の共通サービスとして、ダイバーシティ・コミュニケーションツール「FUJITSU Software LiveTalk」を展開し、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーションの円滑化と業務効率化をサポートしています。他リージョンにおいても国や地域の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

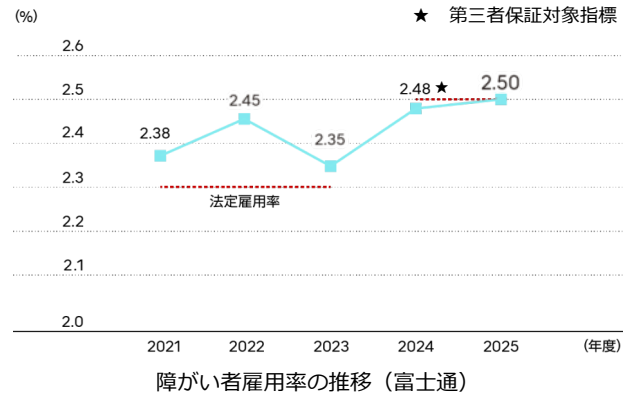
- [FUJITSU Software LiveTalk](#)

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社の設置

富士通および国内グループ会社では、障がいのある方々に働く場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がいの特性に配慮しながら活躍できる職場を目指しています。

＜エフサステクノロジーズ太陽株式会社＞（2025年4月20日時点）

- 設立：1995年
- 障がい者：37名
- 主な作業：ATM・プリンタ関連・パソコンのリペア、富士通製品の保守サービスに関する各種業務、システムサービス業務
- 事業所：大分県別府市



＜富士通ハーモニー株式会社＞（2025年4月20日時点）

- ・ 設立：2013年
 - ・ 障がい者：245名
 - ・ 主な作業：ヘルスキーピング業務、オフィス環境業務、リサイクル業務、データ管理業務、e-文書法対応、会議・イベントの運営サポート、健診サポート、仕出し弁当の注文・販売、ノベルティ・事務用品の作成
 - ・ 事業所：本社：神奈川県川崎市（中原オフィス）他、事業所20拠点
-
- ・ [エフサステクノロジーズ太陽株式会社](#)
 - ・ [富士通ハーモニー株式会社](#)

アクセシビリティ

富士通グループでは、多様な特性をもつすべての人に開かれた、アクセスしやすいコミュニケーションを目指しています。ブランドコミュニケーション、製品サービス、職場環境にわたるアクセシビリティの実現のために、関連部門がコラボレーションを進めています。新たな企業ブランドでは、多様性を意識したデザインを適用するとともに、読みやすさに配慮した独自のコーポレートフォントを開発するなどアクセシビリティを重視しています。

- ・ [企業ブランド刷新で世界的デザイン賞を受賞！新ブランドアイデンティティに込めたSX企業への変革の決意](#)

2024年にはアクセシビリティへの理解を深めるeラーニングコンテンツを全社展開し、誰も取り残さないデジタル社会の発展に貢献するDX企業として、一人ひとりのマインドセットを醸成しています。

また、2024年11月には、富士通アクセシビリティサイトを開設し、アクセシビリティの取り組みへのコミットメントである「アクセシビリティアプローチ」を発表し、取り組み事例を紹介しています。

- ・ [富士通のアクセシビリティ](#)

責任あるテクノロジーカンパニーとしての社会的障壁解消への貢献

富士通は、東京2025デフリンピック（注2）の協賛契約を締結しました。これまで、ろう・難聴者との共創・協働による「Antenna（アンテナ）」「エキマトペ」を開発してきましたが、これらを通じて、「障がい＝社会の中にあるバリア」が周知され、多くの人々に考えるきっかけを提供するとともに、デフリンピックの機会を活かして、DE&Iの理解促進を目指します。

- ・ [注2：デフリンピック：きこえない・きこえにくい人のためのオリンピック（国際的総合スポーツ競技大会）](#)



「エキマトペ」はJR上野駅で実証実験を行った（2025年3月撮影）

- 音をからでで感じるインタフェース「Ontenna」
- 駅にあふれる音を視覚化する装置「エキマトペ」

リージョンの取り組み

Europeリージョンの富士通UKでは独自の「Be Completely Youパスポート」を活用して職場に必要なサポートを提供し、職務が変わっても継続的に合理的配慮が得られる仕組みを社員ネットワークグループとともに実現しました。

ニューロダイバーシティをサポートし、インクルーシブな機会を推進するという継続的な活動の一環として、Americasリージョンの3つの従業員インクルージョンネットワークグループ（WIN、ABLE、C2C）が、Microsoft社が協力するSTEAM Achieversが主催するイベント、HackAutismに参加しました。このイベントには自閉症スペクトラムの高校生160人が参加し、イノベーションと創造性を追求するためのプラットフォームを提供しました。富士通従業員は、メンターやビジネスアイデアコンテストの審査員を務め、STEAMでキャリアを追求する次世代の多様な才能の刺激となりました。

文化・民族

富士通グループは、多様な文化や民族を尊重する企業文化づくりのために、グローバルスケールで活動を始めています。各リージョンで、多様な文化や民族を理解するための社員ネットワークグループの活動、国や地域の文化を理解するイベント、特定民族の理解を深める活動、少数民族支援活動などが行われています。

富士通オーストラリアは、トレーニングと能力開発の支援を通じて、オーストラリア・クイーンズランド州のシェルブールにある先住民が運営するデジタルサービスセンター（First Nations Service Centre）を継続的に支援しています。3年間の運営を経て、ユーザー満足度においてアジア太平洋地域でトップクラスのコールセンターとなるなど、多くの成果を上げています。富士通オーストラリアは、関係性の構築、尊敬の念の醸成、公平な機会の創出に基づいた様々な活動を通じて、先住民（Indigenous）の人々の自己決定を支援しています。この分野でのインパクトをさらに高めるため、2025年には新たなリコンシリエーション・アクション・プラン（RAP）を発表する予定です。

日本では、国際的な社員が富士通の職場環境や日本での生活に溶け込めるよう、メンタリングプログラム、情報の日英併記を進める社内活動、イントラサイトによる情報共有を実施してきました。英語で交流する社員ネットワーク English Clubは、オンライン開催を機に他リージョンからの参加者も加わる活発な交流活動に発展し、異文化理解に活力を与えています。



Cherbourg Digital Service Centre のスタッフ、地域住民、そして富士通を含むパートナーは、2024年8月にセンターの2周年と新たな研修生の卒業を祝いました

LGBTI+

富士通は、日本企業として初めて「国連LGBTIに関する企業行動基準」への支持を表明しました。誰もが働きやすく能力を十分に発揮できる環境づくりのために、全社員に向けたトップメッセージを継続的に発信しながら、性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。

日本では、同性パートナーについても慶弔見舞金の支給、休暇、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。また性自認に基づく通称名の使用や健康診断時の個別対応など、職場環境への様々な配慮を行っています。

研修やセミナー、イントラネットでのメッセージ発信などにより、全社的な認知を進める一方で、多様なLGBTI+当事者と一緒に話し合うアライミーティングを開催し、「アライ」（Ally=理解者、支援者）の輪を広げる取り組みも実施しています。

LGBTI+とアライをテーマとした映画上映や動画配信のほか、社員がオンラインミーティングにLGBTI+の尊厳を象徴するレインボーカラーの背景を使用するなど、自然に「アライ宣言」をする動きも広がっています。



社内有志が各地のパレードに参加

また、富士通は多様で持続可能な社会づくりに貢献する活動にも力を入れています。

婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business for Marriage Equality」（注3）に賛同するほか、セクターを超えた団体・個人・企業が連携してセクシュアル・マイノリティに関する情報発信を行い、さらに次世代のLGBTQの若者が安心して集える常設の居場所づくりを目指す「プライドハウス東京（注4）」にパートナーとして協賛しています。6月のプライド月間には「Pride Action30」として有志企業とともにインクルージョンのための一人ひとりの具体的行動を呼びかけました。

これら一連の取り組みが評価され、任意団体work with Prideによる「PRIDE指標」において、最高位の「ゴールド」に認定されています。

- 注3：「Business for Marriage Equality」
- 注4：「プライドハウス東京」

Fujitsu Pride



「Fujitsu Pride」は、富士通グループのLGBTI+当事者とアライの社員ネットワークグループの代表者が集まり、DE&Iチームの支援のもとグローバルスケールで連携して取り組む活動です。「Fujitsu Pride」が主催する「Global Pride Month」では、富士通および国内外グループ会社から役員や社員が参加し、バーチャルパレード、オンラインセミナー、パネルディスカッション、小さなグループ単位でLGBTI+について語るイベントを開催するなど、活発な活動を続けています。

富士通オーストラリアではパートナーであるPride in Diversityのために、オーストラリアの職場における平等指標（AWEI）のオンライン版を開発するプロボノプロジェクトを実施しました。AWEIは、LGBTQ+の職場におけるインクルージョンのためのベンチマークであり、MicrosoftとSnapformsを通じてデジタル化されることで、Pride in Diversityのスタッフによる提出物の評価を効率化し、会員企業のユーザーエクスペリエンスを向上させます。今後のプロジェクトの将来的な影響に期待しています。

Europeリージョンなどその他の海外リージョンや、各地域にまたがるGlobal Delivery Business Groupでも、LGBTI+の理解に関する研修やリーダーからのメッセージ発信、社内外の多様なコミュニティと協働したイベント等を開催しています。

世代間

富士通グループでは、すべての世代が尊敬され、成功する機会を持てる企業文化を目指しています。

その一環として、富士通では、世代を越えた社員の対話の場を設定し、それぞれの価値観や働き甲斐を語り合う中で、相互理解を深めました。

Europeリージョンでは、一般社員が幹部社員のメンターとなり、従来のメンター・メンティー関係と逆方向にメンタリングを行うリバースメンタリングプログラム「Perspective」を実施しました。合計32ペアが最大6回のセッションを行い、一般社員メンターにはリーダーシップについて深く考える機会、幹部社員メンティーには若手社員のマインドセットや文化を理解し、新しいITスキルを獲得する貴重な機会となり、Europeリージョン各地の組織文化にポジティブなインパクトを与える試みとなりました。

Europeリージョンの富士通ドイツでは、2015年に設立された次世代ネットワークに参加しています。このネットワークは、世代間の架け橋となり、キャリアの初期段階にある従業員にネットワークの可能性を提供することを目的としています。また、意見交換の場を提供するため、リーダーシップチームと緊密に連携しています。ネットワークはローカルな組織構造を持っていますが、一方ではグローバルに存在し、協力しています。さらに、世界清掃デーなどの持続可能性に関するトピックを頻繁にサポートしています。

仕事と育児・介護の両立支援

富士通は、仕事と出産・育児、介護などを両立するための仕組みの整備を進めています。テレワーク制度の導入・浸透に加え、コアタイムなしのフレックス勤務体制の拡充や男性の育児休暇取得可能日数の拡大など、制度の一層の充実を通して育児・介護との両立を促進しています。

出産・育児

「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注5）」を策定し実行しているほか、事業所内保育所の設置・運営やカフェテリアプランにて育児関連のメニューを2倍ポイントとして費用補助する制度を整備しています。

また、イントラネットにて「出産育児に関するガイドライン」や育児に関する今後の計画を考える「育メモ」の展開等、円滑な育児取得に向けたツールを展開しています。さらに、育休期～復職後までの働き方やキャリアを考える際の参考となる「育児と仕事の両立ハンドブック」の公開や先輩パパママに社内SNSにて相談できる環境も整え、育児との両立を全面的に支援しています。



育児と仕事の両立ハンドブック



出産育児に関するガイドライン

- **育児・介護制度利用者数および育児・介護休職からの復職率・定着率（富士通）**
- 注5：行動計画：2005年から実施しており、現在は第8期行動計画（2024年4月1日～2027年3月31日）を実行中です。
- [\[PDF\] 第8期行動計画書（102KB）](#)

介護

介護に関する基礎知識や社内外制度を学ぶ研修を全社員に実施するとともに、介護と仕事の両立を支援するツールも展開しています。また、研修と並行して介護状況アンケートを行い、介護事情を抱える社員数や、介護に直面した場合に富士通での長期就業の見通しを把握しています。さらに、介護ステージに応じた知識・行動や社内制度をまとめた「仕事と介護の両立ハンドブック」を提供。富士通グループ介護相談窓口と連携し、社員一人ひとりの悩みに寄り添い、ウェルビーイングの実現を目指しています。



「仕事」と「介護」の両立ハンドブック

社外表彰・認定

富士通のダイバーシティ活動に対して社外からいただいた過去の評価・表彰の詳細（注6）をご覧ください。

・注6：外部評価・表彰：富士通

<2024年度の表彰・認定>

- Americasリージョン：
富士通アメリカは the Human Rights Campaign(“HRC”) Award: Equality 100 Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion 2024/2025を受賞
- 富士通オーストラリア：
Australian Workplace Equality Index (for LGBTI+ inclusion)で、Gold Level Awardを受賞
- 富士通ニュージーランド：
Rainbow TickによりLGBTI+ インクルージョンについて認証
- Europeリージョン：
ドイツでは、FKi (Frauen Karriere Index) 女性キャリアインデックスに参加し、ジェンダーダイバーシティのTop10企業に選出されました。
- エストニア：
Peaasilによるメンタルヘルスを重視する企業のゴールドラベルに認定されました。
高い多様性を認定するラベル「We respect differences」をエストニア人権センターより受賞しました。
- Global Delivery Business Group：
ポーランドでは、責任あるビジネスフォーラム (Forum Odpowiedzialnego Biznesu) より、ダイバーシティ経営のトップ企業として表彰されました。



富士通ニュージーランド
Rainbow Tickのロゴ



ドイツFKI(Frauen Karriere
Index)のロゴ



エストニアのEstonia Mental
Health.ロゴ

respecting
differences



エストニアWe respect
differencesのロゴ

2024年度実績

従業員エンゲージメント

- ・「個人の尊重」 73ポイント（前年比+0）
- ・「機会の均等」 72ポイント（前年比+1）

リーダーシップレベル女性比率 16.8%（グローバル）

- ・女性社員比率：21.4%（以下、富士通）
- ・女性幹部社員（管理職）比率：11.5% ★
- ・新任女性幹部社員（管理職）比率：31.1%

