

社会

人権を尊重し、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進しています。また、信頼性の高い技術・サービスの提供を通じて、人々が安心して豊かに暮らせる社会の実現に貢献します。

人権	134
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	146
ウェルビーイング	161
Career & Growth Well-being	165
Financial Well-being	170
Social Well-being	174
Health Well-being	181
安全衛生	199
コミュニティ	206
外部団体との協業	212
お客様とともに	215

人権

方針

行動規範

富士通グループ共通の価値観である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るという富士通の明確な姿勢を示すものです。全グループ社員が、この精神を実際の行動で示すことを徹底し、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

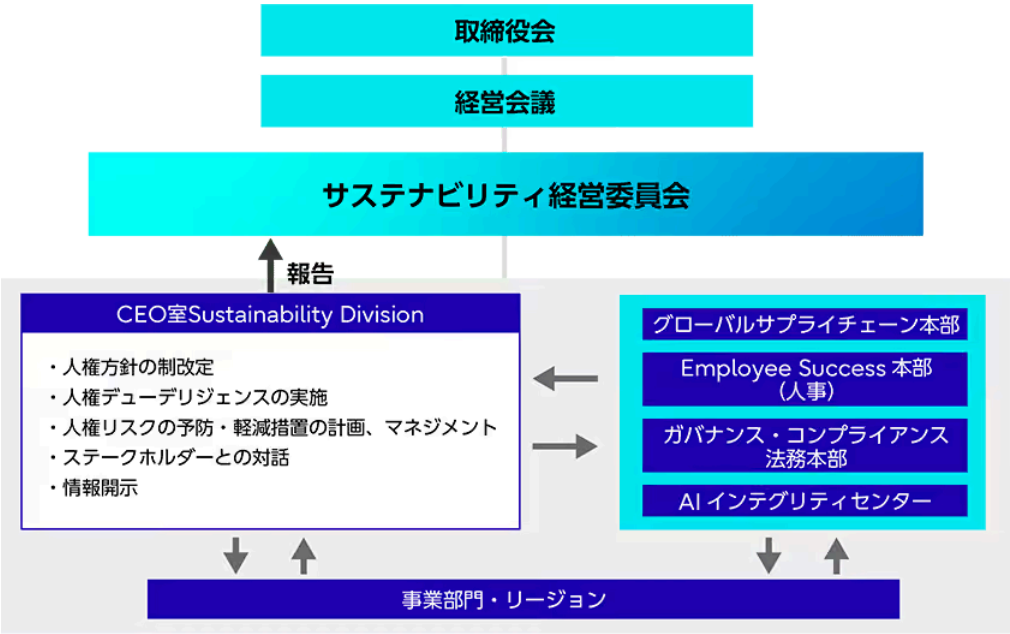
富士通グループは、2014年に「富士通グループ人権に関するステートメント」を初めて制定し、2022年12月に「富士通グループ人権ステートメント」として改定しました。人権に関する国際規範の支持や法令遵守、人権デューデリジェンスの継続的な実施、ステークホルダーとの対話等について経営トップがコミットする形で明文化しています。
人権ステートメントは、グループ各社への浸透を図るとともに、主要なサプライヤーにも本ステートメントに対する理解と遵守をお願いしています。
国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「世界人権宣言」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、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、英国および豪州の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

- **[PDF] 富士通グループ人権ステートメント**
- **Modern Slavery Statement (UK)**
- **Modern Slavery Policy (Australia)**

推進体制

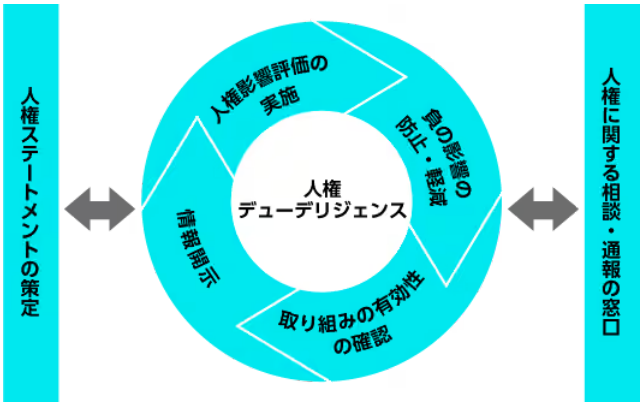
社長直下であるCEO室に人権の主幹組織を設置し、コーポレート部門、事業部門と連携し、バリューチェーン全体における人権課題の解決に向けた活動を推進するとともに、各リージョンの人権担当者との定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。
活動内容については、社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会へ報告・討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。



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

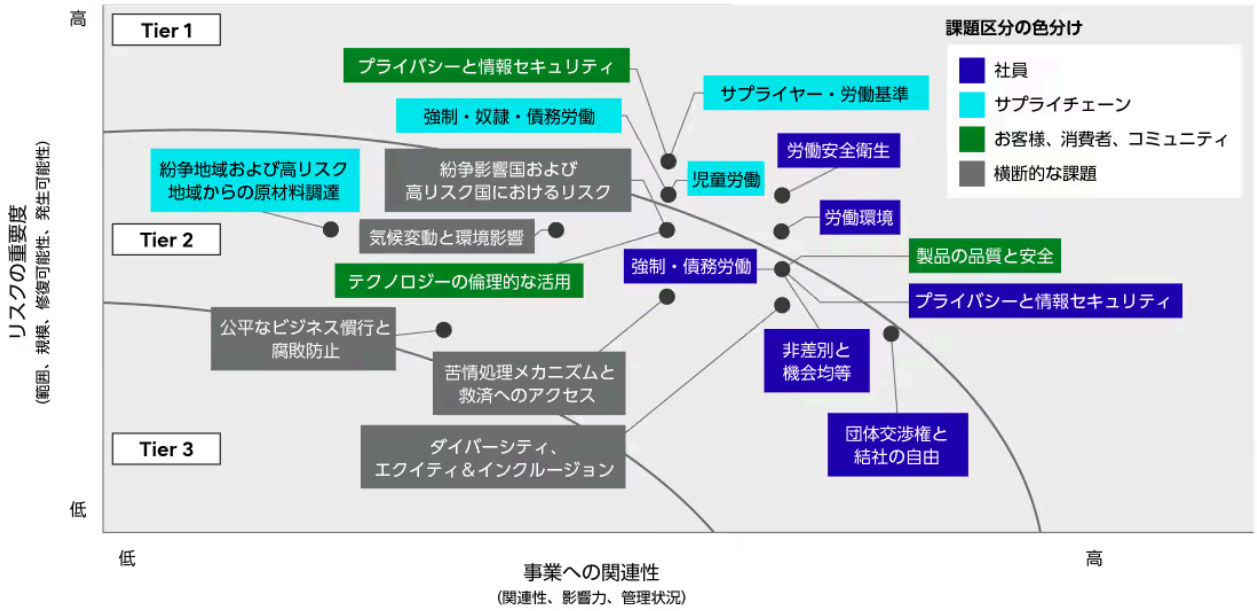
富士通グループでは、「富士通グループ人権ステートメント」に従い、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・軽減していく「人権デューデリジェンス」を推進しています。
事業活動に関する人権リスクの特定、負の影響を予防・軽減する施策の実行、定期的なモニタリングによる有効性の確認を継続的に行い、一連の活動は統合レポートやサステナビリティデータブックなどで情報開示しています。
また、新規に企業買収を行う際には、人権を含むサステナビリティの観点からもデューデリジェンスを行い、人権侵害リスクを軽減し、人権に関する富士通グループの取り組みが浸透するように取り組んでいます。



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。
2022年に実施した人権影響評価では、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。具体的には「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」などの優先課題として特定しました。



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きます。

- **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「サステナブル調査」を実施
2025年度実績	• 「サステナブル調査」を実施し、1240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
2025年度実績	• 「サステナブル調査」を実施し、1240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に実施
2025年度実績	• 調査対象の61.1%のお取引先より回答を受領 • 804社の製錬業者を確認し、そのうち338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、国際労働機関（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：社員一人ひとりが自律的に成長し、強みを発揮しながら働く状態が損なわれ、業務負荷の偏りや慢性的な長時間労働につながるリスク • ハラスメントに関するリスク：他者理解や相互尊重、協働の土台が弱まり、心理的安全性の低下やコミュニケーション不全を通じて、ハラスメントが生じやすくなるリスク
取り組み	• 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進。またテレワーク制度や長時間労働削減に向けた取り組みを通じて、社員のウェルビーイング向上と高い生産性の両立を図っています • 社員が相互に信頼し挑戦できる組織を目指し、心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます • 多様な社員が活躍できるよう、労使対話や社内SNSでコミュニケーションを活性化。また、ライフイベントに合わせた支援を充実させ、WorkとLifeの両立支援に向けた取り組みを実施 • **Social Well-being**

＜非差別と機会均等＞

リスク	• 性別、年齢、国籍、文化や民族的背景、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、障がいの有無等を理由として、採用、育成、評価、昇進、報酬、福利厚生その他の雇用慣行において不当な差別や機会不均等が生じ、一人ひとりの尊厳や公平な就業機会が損なわれるリスク
取り組み	• **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%（2025年度）

＜「AI倫理」に関するeラーニング＞

- 目的：AI倫理の基本的な考え方および富士通における取り組み・社内ルールを理解し、AIビジネスに潜むリスクとその対策を把握する
- 対象：国内グループ全社員
- 受講率：94%（2025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（情報セキュリティ、ハラスメント、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）2025年度は、内容の再検討を行ったうえで構成を二分割し、2025年度に前半のみを実施。後半は2026年度に実施予定

啓発

富士通および国内グループ会社では、人権研修・啓発活動を様々な機会を通じて展開しています。具体的には、入社時や昇格時研修（新入社員・キャリア入社者、新任幹部社員、新任役員）、幹部社員向けに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・表彰などを実施しています。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2025	世界人権デーを記念し、CSSOメッセージの発信や特設ページの公開など、グローバルで社内施策を実施しました。これらの取り組みを通じて、気候変動、テクノロジーの進展、グローバルバリューチェーンに伴う人権課題への理解を深め、人権が尊重される社会の実現に向けた社員一人ひとりの責任ある事業活動の重要性を再認識しました。

お客様・エンドユーザー

富士通グループは、AIをはじめとするデジタルテクノロジーの開発者・提供者としての責任を果たすため、プライバシーやデータセキュリティなどを含む人権に関わる潜在的なリスクを適切に管理・低減するとともに、倫理面に十分配慮したうえで事業を推進し、バリューチェーン全体にわたって人権を尊重する責任ある企業活動を目指しています。

プライバシー・データセキュリティ

課題	• 適切な同意取得が行われず、プライバシーおよびデータ保護の権利に影響を及ぼすリスク • 各国・地域の個人情報保護法令への対応およびサプライチェーン全体での情報保護強化が求められること • お客様やエンドユーザーに関するデータ・情報が、サイバー攻撃や不正アクセス、情報漏えいの事態に陥るリスク • 製品・サービスの脆弱性に起因する情報セキュリティリスク
取り組み	• グローバルでの個人情報保護体制を構築し、GDPR（General Data Protection Regulation：EU一般データ保護規則）を含む各国法令に準拠した対応を推進 • 情報保護マネジメントシステムに基づくPDCA運用、監査、点検、教育を継続実施 • 情報管理ダッシュボード等による脆弱性や情報管理リスクを可視化し、重要度に応じた是正と早期改善を実施 • 製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、脆弱性情報などの一元管理に加え、インシデント対応体制の強化を推進 • **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、Physical AIなどAIは近年急速な発展を遂げています。この発展は、人々の生活や社会に大きな変化をもたらし、社会課題や環境課題に対して新たな解決方法を提示する可能性を有しています。一方で、活用を進めるにあたっては、負の側面を低減するために十分に配慮するよう求められることが想定されています。
富士通グループは、かねてより「ヒューマンセントリック」、すなわちICTは人間中心に利用されるべきであるとの考えを掲げてきました。AIについても同様に、研究・開発・提供・運用に携わる企業の責務として、利便性の追求にとどまらず、安心・安全な利用の実現を目指しています。
その取り組みの一環として、「富士通グループAIコミットメント」を策定、公表しています。本コミットメントは、AIの研究・開発・提供・運用といった事業活動を展開する企業として、ユーザーや消費者を含む多様な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社会に広く浸透させていくことを目指して、お客様や社会に対して富士通グループが守るべき項目をまとめたものです。富士通グループは、本コミットメントに基づき、AI倫理の取り組みを継続的に推進しています。

- **[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	富士通グループは、1980年代以前からAIの研究・開発・提供・運用に取り組む中でICTは人間中心に活用されるべきであるとの考え方を掲げてきました。 一方で、AIの発展に伴い、予測困難な挙動や、導入後の再学習等による性能変化など、技術的な複雑性が高まっていると認識しています。 また、AIの企画・開発から利用に至るまで、多様なステークホルダーが関与するケースが増加しており、問題発生時における責任の所在がより複雑になる可能性があります。 さらに、技術の進展が急速であることから、倫理的課題や法規制についても、社会的な要請や環境変化を踏まえた継続的な検討・見直しが求められています。
事業への影響	生成AIの普及やAIエージェントの登場などにより、予期せぬAIの動作や不適切なアウトプット等によってユーザーや消費者の人権を侵害するなどの可能性も高まっており、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影響が想定されます。 また、責任分界点が不明確な状態で不具合や人権侵害等が発生した場合、関係者とのトラブルや紛争に発展するリスクが高まります。これにより、事業活動の停滞に加え、顧客や社会からの信頼低下といった中長期的な事業影響が生じる可能性があります。 また、2024年度に施行されたEU AI法は、開発者や利用者などの関係者に対し、人権に与え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。（2026年6月現在）
軽減策	富士通グループでは、全社のAI倫理リスクに対する適切な対応を目的として、すべてのAIビジネスに対してAI倫理チェックを行っています。AI倫理チェックでは、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、第三者視点で二次的に審査を行う仕組みを導入しています。本審査は、AI倫理を専門とする組織に加え、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。 さらに、2025年度からは「AI倫理チェック」、「AI規制法順守点検（EU AI法等を含む）」、「AIセーフティ評価」の3つの観点によるリスク対策をシステム上で統合的に一元管理する仕組みを整備し、強化を図っています。 また、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、グループ全体に教育、テーマ別の啓発資料の提供を行うなどAI倫理の重要性、留意点などの理解を深める取り組みを実施しています。 加えて、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・利用等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従業員がAI倫理のリスクを認識し、ユーザーや消費者を含む幅広いステークホルダーに配慮することで、AIに対する信頼の確保と持続的な事業活動を推進できると考えています。 今後も、AIの研究・開発・提供・運用に携わる企業として、社会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きます。

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」に基づき、AI倫理を事業活動の中で実践、定着させるため、全社研修および啓発活動を継続的に実施しています。富士通グループでは、グループ内におけるAI倫理の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。また、人権尊重を基盤としたAI倫理を企業文化として浸透させるためには、経営層の主導が求められるとの認識から、同委員会での議論を取締役会へ共有する仕組みを整備し、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づけ、継続的に見直し・改善を図っています。さらに、AI倫理をマテリアリティの経営基盤（の項目の1つ）に位置づけ、AI倫理を経営課題として取り組んでいます。

- **富士通のAI倫理ガバナンス**
- **Fujitsu AI倫理かるた**
- **AI倫理技術：安心して利用できるAI、信頼されるAIを実現するために**
- **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**
- **富士通とカーネギーメロン大学、フィジカルAI領域における共同研究センターを設立**

2025年度の実績

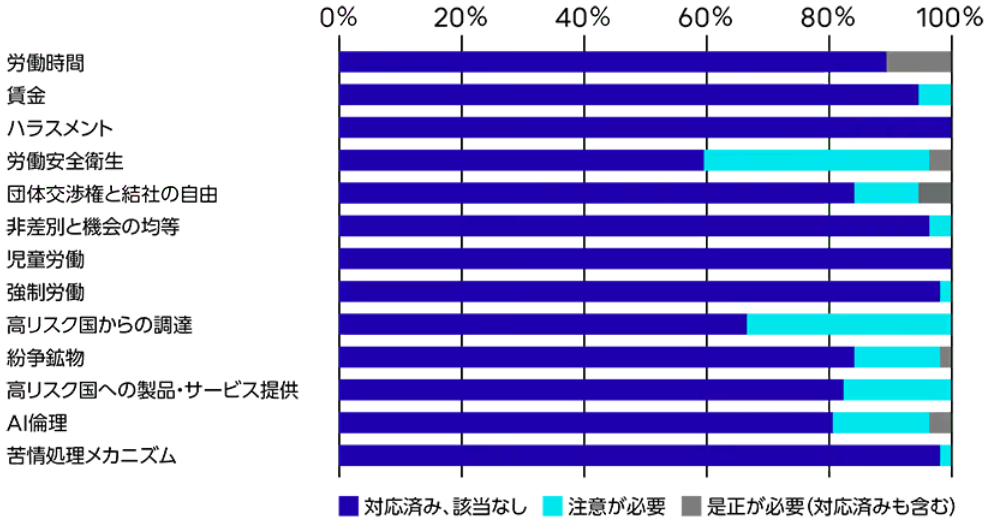
経営者も参加するAI倫理の組織的な取り組み	• 外部有識者から人権を含むAI倫理の富士通の取り組みについて客観的な評価をいただく、「富士通グループAI倫理外部委員会」を2回実施 • 取締役会に2025年度の活動内容と上記外部委員会の議事内容、提言内容を共有
AI倫理教育・実践を通じたAI倫理のグループ内浸透	• 国内グループ全社員を対象とした「AI倫理」に関するeラーニングを実施し、国内全社員の94%が受講 • AIによって引き起こされうる差別や不公平などを抑止するために、お客様へ提供する全AI商談において倫理面でのチェックを実施し、AIの種類や用途に応じたリスク低減策を実践
富士通の先進的なAI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 • AIをめぐる様々な論点について議論する内閣府の「AI制度研究会」、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 • 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン」を基にAI倫理を気軽に学べるツール「Fujitsu AI倫理かるた」（注2）を作成し、社外へ無償公開。また、お客様や学校向けにワークショップを複数回開催

- **(注2) Fujitsu AI倫理かるた**

実効性のモニタリング

グループ会社人権調査

富士通グループでは、国内外の全てのグループ会社を対象にして人権尊重への取り組み状況を継続的に確認しています。2025年度は、全グループ会社を対象とした取り組みとして、グループ会社57社を調査し、従業員およびバリューチェーンに関わる人権課題への各社の対応状況、ならびに苦情処理メカニズムの運用実態を把握しました。本調査を通じて把握した人権リスクへの対応を推進するとともに、リスクの予防に向けた取り組みの一環として、人権教育をグループ全社員に対して実施しています。
引き続き、人権リスクに対する防止・軽減策の策定および是正活動への支援を行うとともに、グループ全体の人権リスクガバナンスの強化を推進していきます。



2025年度グループ会社人権調査結果

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責任ある企業行動（労働、安全衛生、環境、倫理）を推進するための国際的な業界団体です。人権尊重をはじめとする企業が遵守すべき行動基準を「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、自社およびお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。富士通グループは、2025年度に「笠島工場（注3）」と「伊達工場（注4）」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「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「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）「コンプライアンスおよびデューデリジェンスプロセスの軽微な不適合」（伊達工場）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を講じ、現在はRBA行動規範に漏れなく適合するよう改善を図りました。

- (注3) 笠島工場：石川県かほく市に所在
- (注4) 伊達工場：福島県伊達市に所在


Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Recognition that

FUJITSU UT CO.,LTD

To1-1, Kasashima, Kahoku-shi, Ishikawa, 9291196
Japan

Completed the RBA Validated Audit Process, achieving GOLD Status
without any Priority or Major findings, earning a score of 196.8

Validated Audit Report: VAR-20250424-JPN-02A01-1
Audit date: April 24, 2025
Certificate issue date: May 08, 2025
Expiration date: April 25, 2027

Robert F. Lederer
CEO, RBA

笠島工場


Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Recognition that

Fsas Technologies Inc.

福島県伊達市保原町鳥内1-1 , 伊達市, 福島県, 960-0668
Japan

Completed the RBA Validated Assessment Program, achieving GOLD Status
without any Priority or Major findings, earning a score of 181.1

Validated Audit Report: VAR-20251120-JPN-01A01-1
Audit date: November 20, 2025
Certificate issue date: January 28, 2026
Expiration date: November 21, 2027

Robert F. Lederer
CEO, RBA

This certificate indicates that the aforementioned entity completed RBA's Validated Assessment Program, and any associated post-audit closure processes, as of the listed date. An audit is not a guarantee that a site is without issues; the site is responsible for being and remaining in conformance. For information about the requirements associated with this audit, please contact VAP@responsiblebusiness.org.

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、人権デューデリジェンスの一環として、外部有識者を含め社内外ステークホルダーと対話を実施しています。

- **[PDF] 2025年度ステークホルダーとの対話の記録**
- **[PDF] 2024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。
2025年度、発生したハラスメントに関して、以下の救済・是正措置を行いました。

- 被害者のプライバシーに配慮したうえで、事実関係の調査を実施し、行動規範やGlobal Business Standards（GBS）、その他社内規程に照らして人権侵害行為が確認された場合には、被害者への救済措置を講じるとともに、懲戒処分を含む適切な人事上の措置を実施しました。
- ハラスメント防止を含む人権教育を富士通グループ全社員に展開しました。

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5）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5) 幅広いステークホルダー：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

富士通グループは、地域社会を重要なステークホルダーと位置づけ、グローバルでコミュニティ活動を展開しています。多様な人々との交流や協働を通じて、互いの人権と尊厳を尊重し、様々な価値観への理解を深めながら、社会課題解決と持続可能な社会づくりへ貢献します。

- **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

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」は持続的な発展を可能にする土台であり、その責任者としてCHRO（人事最高責任者）を任命しています。
各リージョンのDE&I推進者とそれぞれのリージョンにおける課題や施策を共有し、グローバルに連携しながら推進しています。
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「機会の均等」や「個人の尊重」といった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、各組織とも連携し、より積極的に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

Inclusive Leader 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DE&Iへの認識を高め、行動変容を促すことを目的に、毎年グローバル全体に向けInclusive Leader Session を開催しています。
2025年度は「インクルーシブなリーダーについて議論し、役員及び社員一人ひとりの行動変容に繋げる」というテーマで開催しました。外部講師をお迎えし、講演と経営層とのパネルディスカッションを行ったこのイベントには、グローバルからより多くの社員が熱心に参加しました。
※2024年度まではDE＆I Sessionという名称で開催していました。



Inclusive Leader Session2025

また、各リージョンにおいても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の理解促進

富士通は、外部の専門家と協業し、コミュニケーションを向上させることを目的とした「アンコンシャスバイアス」のeラーニングを作成し、社内に展開しています。アンコンシャスバイアスに関する基礎知識を習得し、自身のアンコンシャスバイアスと上手く付き合えるようになることで、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。富士通に入社する社員は受講を必須としたうえで、全社員がいつでも学び直しができるようにしています。

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  「AI倫理：責任あるイノベーションの未来を見据えて」、というテーマで、公平性、バイアスの軽減、インクルーシブなイノベーションに焦点を当てた、倫理的なAI開発に関するディスカッションを開催しました。
  AIにおける公平性を探求し、将来を担うSTEM人材の育成・支援することを目的としたセッションを開催し、インクルーシブな実践が、公平なテクノロジーの形成と次世代への機会創出に果たす役割を強調しました。
- Europeリージョン
  リージョン内の国々では、DE＆I全体に関するInclusion Weekを開催し、経営層やDXチームとのパネルディスカッション、社内メディアを活用したコミュニケーション等、様々なプログラムを提供することで、DE＆Iを体現する企業文化のさらなる成長に寄与しました。
  富士通ドイツでは、The General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG、一般平等取扱法)に関する必須e-ラーニングを実施しました。また、German Diversity Dayを開催し、ダイバーシティと持続可能な解決策によりインクルーシブな企業文化を創出し、多様性を活かし、将来の課題に対応するための成功の方程式というテーマでDE＆Iの専門家を招いてウェビナーを開催しました。

国際規範への賛同やイニシアチブへの参加

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「女性のエンパワーメント原則」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ー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。
2025年度は経営トップおよびCHROのメッセージに加え、活躍している女性社員や、女性社員の能力を引き出す取り組みを行っている社員のストーリーもグローバルで発信しました。

G20 EMPOWER Playbook 2025

富士通の女性活躍施策については社内のみにとどまらず国際的な枠組みの中でも発信を行ってきました。その一例として、女性幹部社員によるネットワーキング施策や女性社員向けキャリア支援プログラムの取り組みがG20 EMPOWERのベストプラクティスとして掲載されたことが挙げられます。G20 EMPOWERはG20諸国を中心とする政府関係機関および民間企業が連携し、女性の経済的エンパワーメントとリーダー育成を目的とした国際的な枠組みです。その中で富士通の取り組みが紹介されたことは、富士通の女性活躍推進政策が国際的な文脈の中でも共有されている取り組みであることを示しています。

- G20 EMPOWER Playbook 2025

女性社員向けキャリア支援プログラム

富士通および国内グループ会社の女性社員を対象に、自分らしいキャリアやその実現に向けたアクションを考える機会、新しい役割への挑戦を後押しするプログラムを開催しています。
2025年度は階層別に3プログラムを開催しました。一般社員は、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機会、女性幹部社員には、自身のありたいリーダー像を描く機会と多様な価値観での意思決定にチャレンジしていく後押しを通して、キャリアの選択肢の拡大につなげています。
2025年度参加人数：約1,000人（富士通および国内グループ会社）

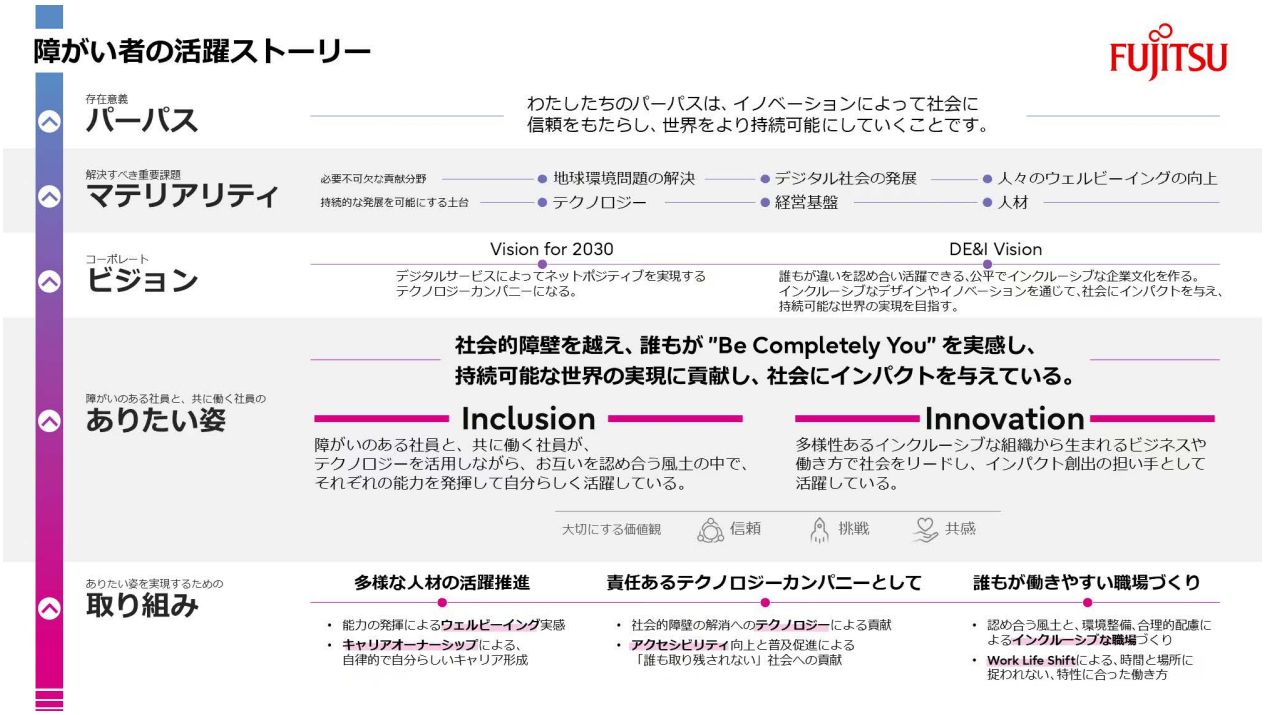
リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  Global Delivery Business Groupは国際女性デーを祝う一連のイベントで、ジェンダー平等の推進、バイアスへの対処、女性の健康支援、そして女性と少女があらゆる側面で活躍できるようエンパワーすることに焦点を当てました。
  Building an Equitable Future with Vital Voices （大切な声とともに築く、より公平な未来）というバーチャル・ラーニング・ウェビナーシリーズで、The Reality of Women in the World（世界の女性の現実）等の個別テーマで８回のウェビナーを開催しました。Women Rising: The Unseen Barriersというテーマで、リーダーシップやキャリアの成長において女性が直面する見えにくい課題に焦点を当てたオンラインのパネルディスカッションを実施しました。
  Women in Businessシリーズ として 新進気鋭の女性リーダーに焦点を当てたリーダーシップ開発およびメンタリングセッション、オンラインパネルディスカッション、社内ソーシャルメディアを通じた社内コミュニケーションおよびオンラインネットワーキングイベントを開催しました。
  また、男性のメンタルヘルス、自殺防止および前立腺がんと精巣がん等の健康問題に関する意識向上に取り組みました。
- Americasリージョン
  Americas リージョンでは国際女性デーに、社員ネットワークグループ、Women's Innovative Network (WIN)が、協賛先である教育や雇用の面で世界の少女と女性をエンパワーするための社外団体が創立記念日に開催した祝賀会に参加し、富士通として社会的責任を果たす取り組みにつなげました。
- Europeリージョン
  富士通ドイツでは、国際女性デーに、Keep on advancingというテーマで講演会を行いました。
  富士通ポルトガルと富士通スペインではInternational Day of Women and Girls in Scienceをテーマとし、ポルトガルでは、この日を記念して、社員である保護者が娘たちの科学への関心を育み、促進する方法についてのヒントを社内コミュニケーションに掲載して共有しました。スペインでは科学分野におけるスペインの重要な女性たちを紹介するドキュメンタリー動画を提供しました。また、女性社員が学校で生徒に向けて講演を行い、STEM分野のキャリアについてより広い視野を提供する「Fujitsu Alumnae」というプログラムを紹介しました。
  富士通UKは、国際女性デーに、FuturHer Festival 2026というテーマで３月の１か月間を通して少女や女性が直面する課題に関するウェビナー等を開催しました。
- Oceania
  富士通オーストラリアと富士通ニュージーランドでは、国際女性デーに、The Fujitsu Tech Experts Circle programを実施しました。ジェンダーバランスの取れた参加者を募って自己認識の向上、コーチングおよびメンタリングスキル、コラボレーション、問題解決力、そして戦略的コミュニケーション能力の強化を目指し開催しました。

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、「障がい者の活躍ストーリー」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。



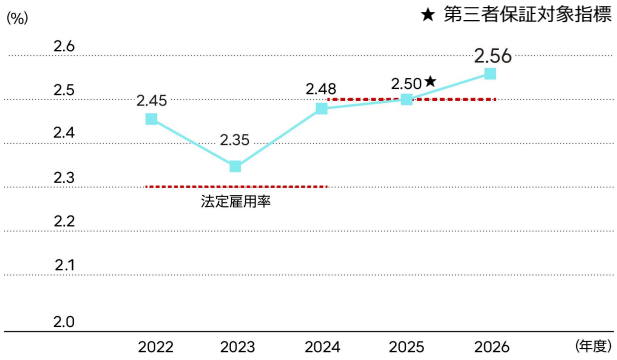
障がい者の活躍ストーリー

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合わせ、富士通グループでは、アクセシビリティ・健康・障がいのテーマカラーである紫色を用い、グループ内の一体感を醸成するとともに、経営トップによるメッセージ発信やソーシャルメディアを通じた情報発信を行っています。主な取り組みとして、2025年5月に代表取締役社長CEOの時田隆仁が、国際イニシアチブ「Valuable　500」（V500）に署名し、富士通グループとして障がい者インクルージョンの推進に向けたコミットメントを表明しました。また、富士通では、DE＆Iや合理的配慮の理解を深めることを目的に、体験型のワークショップを実施し、さらに、各リージョンにおいては、DE&I推進チームや社員ネットワークグループを中心に、障がい者インクルージョンに関するプログラムの提供や、社員への意識啓発などの取り組みを行っています。

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。
またスクリーンリーダーや画面拡大ソフト、チャットツールや音声認識を使ったコミュニケーションツールを通じて、聴覚・視覚に障がいのある社員を含む円滑なコミュニケーションと業務効率化を支援しています。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。



障がい者雇用率の推移（富士通）

※本グラフは2026年6月1日時点のデータに基づき作成しています。 法定雇用率は関係法令に基づき、年度途中に変更される場合があります。

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＞（2026年4月時点）

- 設立：1995年
- 障がい者：37人
- 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＞（2026年4月時点）

- 設立：2013年
- 障がい者：326人
- 主な作業：ヘルスキーピングサービス、オフィス環境サポート、文書法対応、健康診断サポート、ノベルティ制作、コンビニエンスストア運営、カフェ・ベーカリー運営
- 事業所：本社（神奈川県川崎市）他、事業所23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、多様な特性がある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、その結果2022年に「iF DESIGN AWARD」を受賞しました。今後もアクセシビリティを重視した取り組みを推進していきます。

- **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**

富士通では2025年9月22日から26日に「アクセシビリティウィーク」を開催しました。本取り組みは、9月23日の「手話言語国際デー」および9月28日の「ユニバーサル・アクセスのための国際デー」という2つの国際デーを祝うとともに、同年にデフリンピックが東京で開催されることを背景として企画したものです。期間中は、障がいのある人や外国語話者への情報保障、街や職場のアクセシビリティなど、多様な観点から「アクセシビリティ」について考える機会を提供しました。外部の専門家による情報アクセシビリティ講演動画の公開や「AIxアクセシビリティ」をテーマとした社内セッション、ウェブアクセシビリティに関するアニメーションや情報発信に加え、富士通アメリカンフットボール部と連携したアクセシビリティの体験型イベント（バリアフリー街歩き、センサリールーム見学、富士通パラリンピアンとアメフト体験等）を実施し、アクセシビリティへの継続的なアウェアネス向上と、日々の業務やビジネスにおける実践につなげました。
このアクセシビリティウィークに、AmericasリージョンではAccessibility Challenge という参加型のオンラインイベントを開催し、アクセシビリティのニーズへの認識を高め、共感を育み、組織全体でよりインクルーシブな職場慣行を促進しました。

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**



NPO法人インフォーメーションギャップバスター　理事長
伊藤芳浩氏のご講演



富士通のアメリカンフットボール部と連携した、体験型イベントの1つ（車いす体験）

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1）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・協働により開発した「Ontenna（オンテナ）」や「エキマトペ」を通じ、「障がい＝社会の中にあるバリア」に関する社会的理解の促進およびDE&Iの浸透に取り組みました。

- **(注1) : 東京2025デフリンピック**



「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）

- **音をからだ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

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  国際障がい者デーに、ニューロダイバーシティおよび外見からは分かりにくい障がいに着目し、意識向上、インクルーシブな職場の実践、社員のためのより良い支援の仕組みを促進するため、シリーズでセッションを開催しました。
  Neurodiversity Awareness for Managers（管理職向けのニューロダイバーシティに関する意識向上）というテーマで、 多様な認知スタイルに配慮したインクルーシブな実践を紹介するマネージャー向けのトレーニングシリーズとして全10回のウェビナーと関連資料を提供しました。デジタル・アクセシビリティ・トレーニングシリーズとして、インクルーシブなデジタルデザインをテーマとした参加型のバーチャルトレーニングやe-ラーニング教材を提供しました。
- 国際障がい者デーに、障がい領域の社員ネットワーク、ABLeが、ゲストスピーカーを迎え、障がいのある人々に関してリーダーシップを拡大するためのPositively Purpleというオンラインイベントを開催しました。また、ニューロダイバーシティ意識向上月間・メンタルヘルス意識向上月間およびMental Health Leadership Certification Programを実施しました。



Americasの障がいのある人のための社員ネットワークグループ、ABLeのロゴ

- Europeリージョン
  富士通スペインでは国際障がい者デーに合わせ社外団体とともに、「自閉症スペクトラムの人と仕事をインテグレートする」という内容のウェビナーを社員に向けて開催しました。
  富士通ドイツでは、ニューロダイバーシティウィークに、社内向けと社外向けにニューロダイバーシティに関する意識向上のためのウェビナーを開催しました。
  富士通スペインでは、Down syndrome Dayを称えるために、社内ソーシャルメディアや動画を活用して、ダウン症の人は、誰もが必要とすることと同じことを必要とする、という意識を高めました。
  富士通UKでは独自の「Be Completely Youパスポート」を活用して職場で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ています。
- ASEAN＋I
  富士通タイランドでは困窮する子どもたちとその家族を支援するため、インクルーシブなチャリティーランにスポンサーとして協賛し、社員が参加しました。この活動により、社員の健康推進、地域社会のウェルビーイング向上、そして参加者間の社会的つながりの強化に貢献しました。
  富士通フィリピンは、外部団体のスポンサーとして、視覚検査や体力測定を通して、アスリート、子ども、知的障がい者とその家族の健康とウェルネスを支援しました。
  富士通ベトナムは、ランニングやピックルボール等のチームスポーツを通じて社員のつながりと健康を促進しました。

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および各リージョンで活動を継続しています。
富士通グループの社員に向けて、文化的インテリジェンスとグローバルマインドを養い、インクルージョンを高めることを目的として、異文化を経験した経営層や社員により執筆されたシリーズ「世界を広げよう」にて、社員を勇気づけ、触発し、文化的チャレンジを称えるオンライン記事を発信しています。

日本では、英語で交流する社員ネットワークの「English Club」に各リージョンからの参加者も加わり、英語を通して、幅広いテーマについて情報や意見交換、異なる文化を知る場として社員同士の交流を活発化させています。

各リージョンでは、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、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も行っています。

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  専門家の指導のもと、責任あるAIの実現に向けて、文化の多様性、倫理、デジタル時代に人権を守るためのインクルーシブなイノベーションの役割などについてディスカッションを行いました。また、オンラインとオンサイトのハイブリッドで、インクルーシブな文化を醸成するためのセッション「ハイブリッドな世界でチームを繋げよう」およびオンラインセッション「カルチャー・カフェ・アワー：世代間ギャップを埋める—新しい文化対話シリーズ」を提供しました。
- Americasリージョン
  アフリカ系アメリカ人のインクルージョンを支援する社員ネットワークグループ、BEINGは、外部専門家を招いて、人をもっとも大切にする文化のためのコーチングセッションを開催し実践的な戦略のみならず、自信をもって明確にその文化を称えることを学びました。

Americasリージョンのアフリカ系アメリカ人のインクルージョンを支援する社員ネットワークグループ、BEINGのロゴ

ヒスパニック系社員インクルージョンネットワークグループ LatinX Linkは毎年、Hispanic Heritage Month を祝福し、オフラインに集まってラテンアメリカの食事やゲームを通して文化を楽しんでいます。

Americasリージョンのヒスパニック系社員インクルージョンネットワークグループ LatinX Linkのロゴ

- Oceania
  富士通オーストラリアはオーストラリアの先住民（Indigenous）のエンゲージメント、インクルージョンおよび真実の共有を推進するための指針として2025～2028年のリコンシリエーション・アクション・プラン（RAP）を開始しました。また、主要プロジェクトにおける先住民系オーストラリア人サプライヤーの参画を促進するため、Indigenous Defence and Infrastructure Consortium（iDiC）とのパートナーシップ契約を更新しました。この2つに加え富士通オーストラリアはシルバースポンサーとして2025年のIndigenous Australian Datathonを支援し、富士通の社員が先住民コミュニティと協働して、持続可能で地域主導のソリューションを開発する機会を提供しました。

  富士通ニュージーランドは、新たな「マオリ・インクルージョン・ストラテジー」に向けて取り組みを開始しました。またTe Wiki o te Reo Māori（マオリ語週間）を、参加型のコンペティション、言語没入イベント、自己学習用リソースなどを通じて祝いました。



オーストラリアのGimuy (Cairns)で開催された2025年のIndigenous Australian Datathonに参加する富士通オーストラリアのチーム



オーストラリアのGimuy (Cairns)で開催された2025年のIndigenous Australian Datathonに参加する富士通オーストラリアのチーム

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存分に発揮できる環境づくりのために、富士通グループの社員に向けたメッセージや情報を継続的に発信するなどし、性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。富士通グループでは、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。またジェンダーアイデンティティ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。

また、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、“アライ”（Ally=理解者、支援者）の輪を広げる取り組みを実施しています。LGBTI+の理解を表すオンライン会議背景用素材等の提供も行うなど、自然にアライ表明をする動きも広がっています。各リージョンでも、会社や社員ネットワークグループが様々な活動を継続しています。

LGBTI+コミュニティ関連の活動のためのロゴ

富士通は、婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business for Marriage Equality」（注2）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LGBTI+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3）」にパートナーとして協賛しています。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、2016年度から、最高位の「ゴールド」に認定されています。

2025年度 「Pride指標2025」

- **(注2)：「Business for Marriage Equality」**
- **(注3)：「プライドハウス東京」**

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  パネルディスカッション、Global Delivery Business Groupの社員によるストーリーテリングセッション、リーダーシップ・ラウンドテーブル、社内ソーシャルメディアでの周知・発信などのイベントを含む「Pride Month 2025」キャンペーンを実施しました。
- Americasリージョン
  2025年のPride Monthは、ゲストスピーカーによる講演や参加型のゲームを通じて、楽しみながら社員間の関係性や一体感を高めるとともに、多様性を祝福し、絆を強めるためのライヴ・バーチャル・エンターテイメント・セッションを実施しました。また、ナショナル・カミングアウト・デーで、関連する著名な本の著者へのインタビューを実施しました。

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。

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  「Age is Just a Number(年齢はただの数字）」— 世代の違いを活かそう — というテーマで職場での世代多様性を学ぶセッションを開催しました。また、新たな文化的対話シリーズの1つとして、Culture Café Hour – Bridging the Age Gap （世代の違いをつなぐ）–というテーマで参加型のオンラインセッションを開催しました。
- 香港
  富士通香港では50歳以上の社員の採用や支援に積極的に取り組む企業の努力を認識し、称賛し、広く紹介するためにAge-Friendly Employer programを実施しました。富士通香港は多様性を尊重し、50歳以上の“ヤングオールド”世代を支援する職場づくりに取り組んでいます。

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4）」を策定し実行しているほか、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、円滑な育休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4) 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

＜2025年度の表彰・認定（各リージョン）＞

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）：
  富士通ポーランドでは、責任あるビジネスフォーラム (Forum Odpowiedzialnego Biznesu) によりダイバーシティ経営のトップ企業として表彰
  富士通インドは、INFHRA (Indian Federation of Green Energy)によるInfhra Awardsで、DE&Iにおいてプラチナを受賞
- 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 Inclusion2025/2026を受賞
- Europeリージョン：
  富士通オーストリアは、Familie & Beruf Management GmbHのAudit Beruf und Familieにより、家族、ケアおよびキャリアを支援する企業として認証
  富士通ドイツは、FKi Inclusion for Excellenceにより、FKI (Career and Inclusion Index)において認証
  富士通スペインのFujitsu Talent Academy projectは、Intrama により、Generational category においてthe Diversity & Inclusion Award を初めて受賞。またIntramaにより、５年連続で、スペインのDE＆Iにおいて Top Diversity Company awardを受賞
  富士通UKはHenpickedにより、Menopause Friendly Employerとして認証
- Oceania：
  富士通オーストラリアはAustralian Workplace Equality Index (for LGBTI+ inclusion)で、Gold Level Awardを受賞
  オーストラリア政府のThe Veteran Employment Program において'Veteran Friendly Employer' として表彰

IntramaによるTop Diversity Company 2025のロゴ

FKi Inclusion for Excellenceのロゴ





Henpickedによる、Menopause Friendly Employerの認証

Australian Workplace Equality Indexのロゴ

2025年度実績

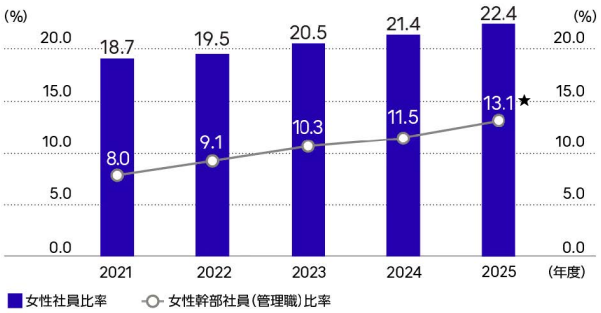
★ 第三者保証対象指標

従業員エンゲージメント

- 「個人の尊重」 77ポイント（前年比＋4）
- 「機会の均等」 75ポイント（前年比＋3）

ダイバーシティリーダーシップ（女性幹部社員比率）

富士通グループ
- 女性幹部社員比率:17.5%



女性社員比率・女性幹部社員（管理職）比率（富士通）

富士通

- 女性社員比率：22.4% （以下、富士通）
- 女性幹部社員（管理職）比率：13.1%　★ 第三者保証対象指標
- 新任女性幹部社員（管理職）比率：25.7%

ウェルビーイング

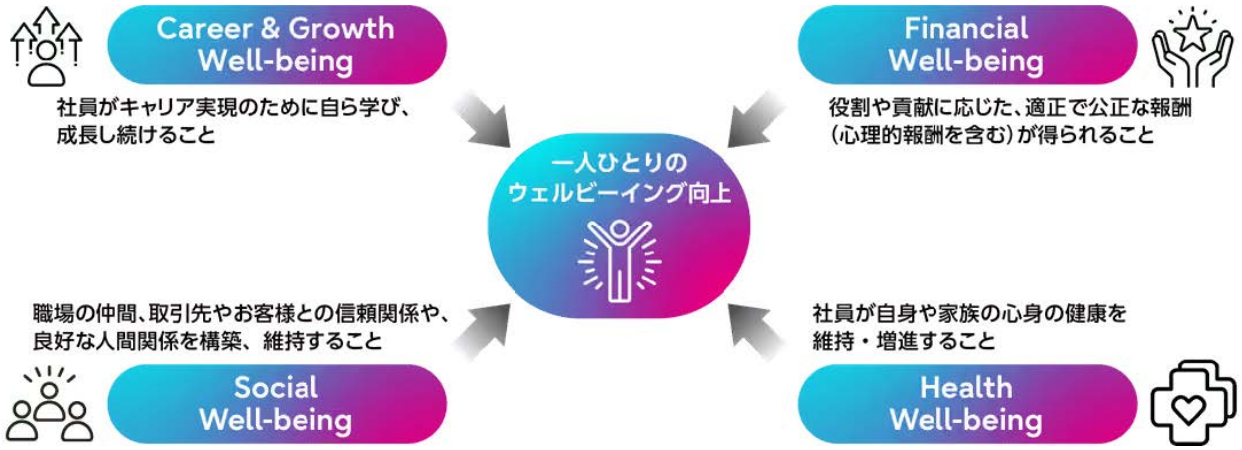
富士通グループの目指すウェルビーイングとは

社会や働き方が大きく変化する中で、企業における持続的な成長の源泉として、一人ひとりのウェルビーイングの重要性が高まっています。

富士通では、マテリアリティ（組織が優先して取り組んでいく重要課題）の1つとして「人々のウェルビーイングの向上」を定めています。社会のあらゆる人々のウェルビーイング向上に貢献するソリューションやサービスを提供するとともに、それを実現する社員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう、ウェルビーイング向上のための施策を積極的に推進しています。これらの取り組みの基盤として、富士通では「人材」をマテリアリティの重要な土台と捉えています。事業ポートフォリオに連動した人材ポートフォリオの実現に加え、社員エンゲージメントの向上・DE&Iの推進やウェルビーイングの実現を通じて、持続的な発展を可能にします。

取り組みの積み重ねを通じて、企業として目指すべきウェルビーイングのあり方を改めて捉え直し、富士通グループが目指すウェルビーイングを2025年度に再定義しました。富士通グループが目指すウェルビーイングとは、「一人ひとりが自らの志を胸に、より良い未来のために挑戦し続けている状態」です。個人の人生における幸福感・充足感の原動力となる“志”を持ち、人生と仕事を通じて“挑戦”を重ねていくことが個人のウェルビーイングの向上につながると考えています。その一人ひとりの歩みが、多彩な他者と共鳴し合い、チームや組織へと広がることで、富士通の持続的な成長と、イノベーションを通じて社会に信頼をもたらし続ける原動力となります。

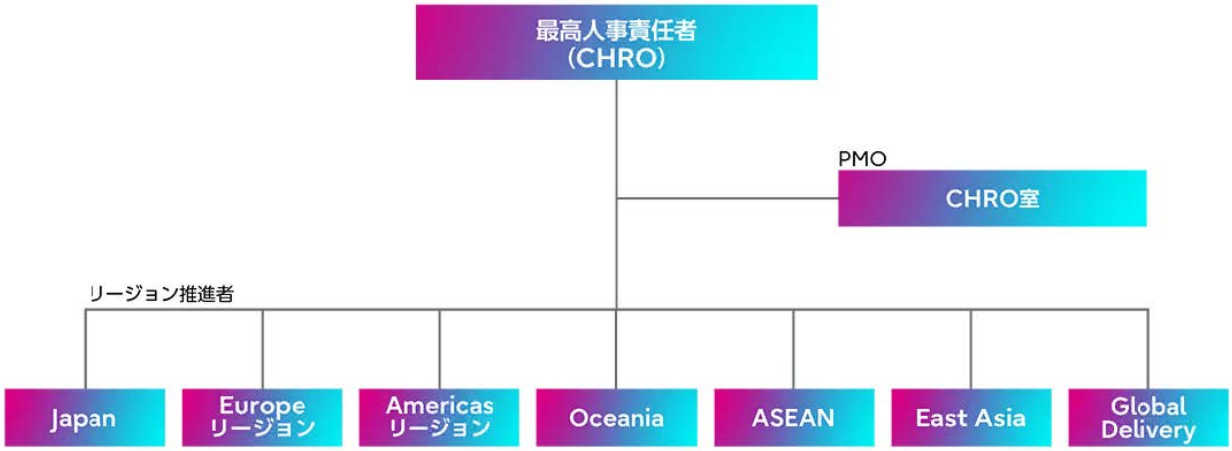
このウェルビーイングを構成する要素として、富士通グループでは、キャリア実現のための成長（Career & Growth Well-being）、適正で公平な報酬（Financial Well-being）、他者や社会とのつながり（Social Well-being）、心身の健康（Health Well-being）という４つのカテゴリを重視しています。これらの要素が相互に影響し合い満たされることで、社員一人ひとりが自律的に成長し、挑戦を通じて価値を創出し続ける状態が実現します。これこそが、私たちが目指すウェルビーイングです。



富士通グループが目指すウェルビーイング

推進体制

ウェルビーイングの取り組みは、半期ごとに開催している「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者（CHRO）が担当となり、PMO（CHRO室）が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策／活動を推進しています。

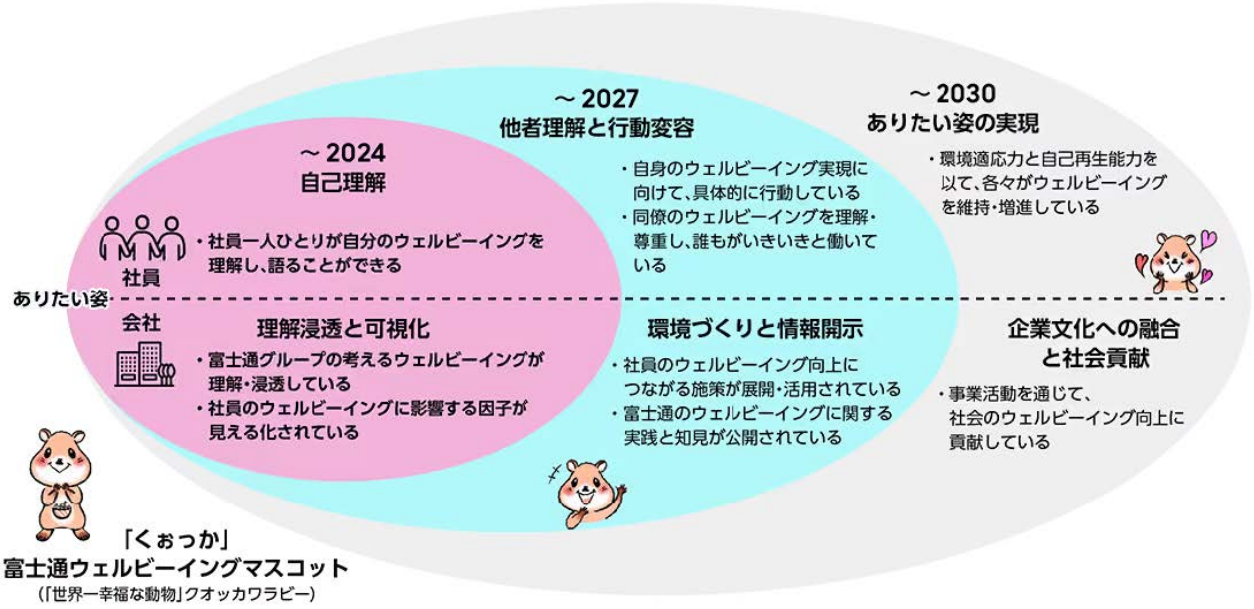


推進体制

目標と実績

2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

富士通グループでは、2030年のありたい姿「企業文化への融合と社会貢献」に向け、ウェルビーイングの実現に向けた3つのステップを定めています。2030年には、富士通グループの社員一人ひとりがウェルビーイングを実感し、その活動が社会全体のウェルビーイング向上に貢献している状態を目指します。これは、富士通グループが掲げるパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」ことの実現にもつながります。
現在はその過程の一段階として、社員一人ひとりが自身への理解を深め、強みを発揮するとともに、他者理解を通じて協働していく状態を目指しています。



2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

2025年度実績

1.ウェルビーイングの理解・浸透策の展開

ウェルビーイングセッションの実施（2025年11月）

富士通グループでは、ウェルビーイングに対する社員一人ひとりの理解を深めるため、社内セッションを定期的に開催しています。
2025年11月には、「ウェルビーイング企画　辞めるか　染まるか　変えるか　悩んで選んで、一歩踏み出す！」をタイトルに、オンラインセッションを実施しました（オンライン参加：約210人、アーカイブ配信：約180人が視聴）。社内有志団体メンバーとの対話を通じて、キャリアや人生のターニングポイントにおける選択や経験が共有され、ウェルビーイングは自らが築いていくものであること、また、その基盤としての関係性の重要性を確認し合いました。



対談｜AI時代を生き抜く私たちのウェルビーイング

AIの進展により業務や働き方が大きく変わる中、2025年11月にCHROの平松と富士通研究所所長の岡本による対談を通じて、AIを「バディ（相棒）」として活用しながら、人間らしい創造性や学び、成長を追求する重要性を、グローバル含む約11万人の社員に向けて発信しました。富士通グループはヒューマンセントリックの考え方のもと、AIと人が共に進化する社会に向け、社員一人ひとりの挑戦や価値創出を支えるウェルビーイングの実践に取り組んでいます。



国際幸福デーによせたメッセージのグローバル発信

2026年3月20日、国際幸福デーによせて、CHROの平松がグローバル含む約11万人の社員に向けてメッセージを発信しました。
ウェルビーイングサーベイから得られた、ウェルビーイング実感値と成長意欲の双方が高い状態を目指していくという示唆を基に、ウェルビーイングのありたい姿を再定義しました。



2.データドリブンな可視化と分析

ウェルビーイングサーベイの実施

2023年から継続して、毎年１回ウェルビーイングサーベイを実施しています。

目的	• 社員のウェルビーイング実感値を把握する。 • サーベイ結果を基に、ウェルビーイング向上のための施策を企画・実行する。
対象者	海外含む全富士通グループ社員に任意調査（有効回答数72,393人）
回答期間	2025年11月～12月

全社サーベイの結果から、成長意欲の水準が高い層ほど、ウェルビーイング実感値の平均が高い傾向が見られました。一方で、ウェルビーイング実感値が高い層の中でも、成長意欲は多様であることが確認されました。これらの結果を踏まえ、富士通グループでは、成長意欲とウェルビーイング実感値の双方が高い状態を目指していくことが重要であると考えています。

各カテゴリーにおける取り組み

Career & Growth Well-being
Financial Well-being
Social Well-being
Health Well-being
安全衛生

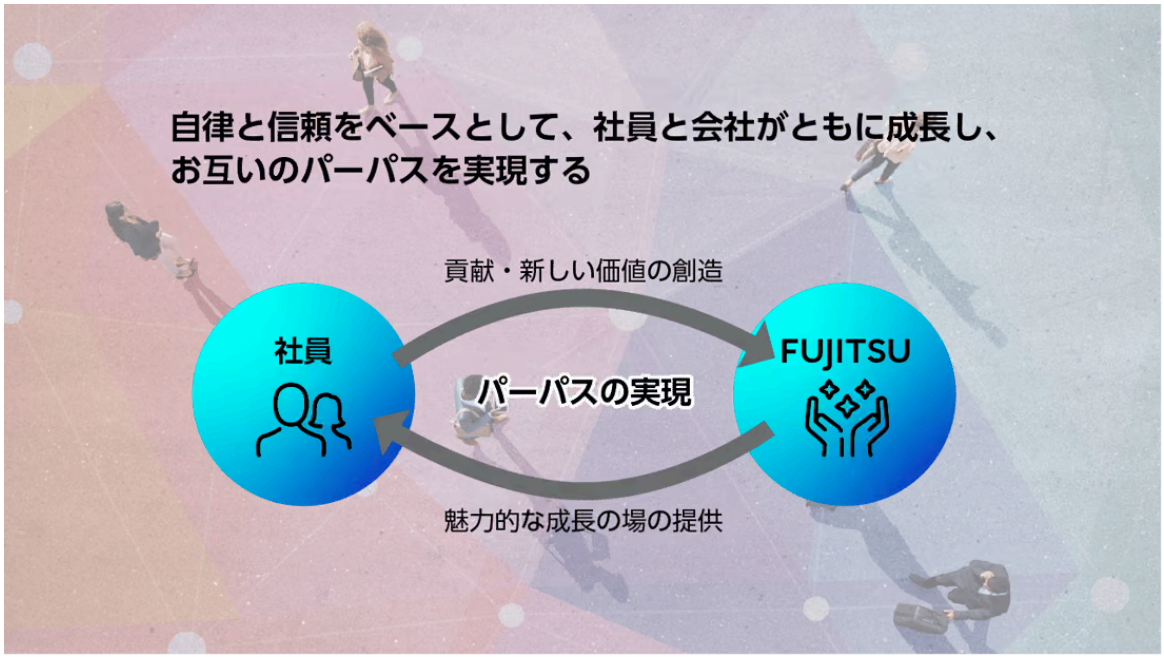
Career & Growth Well-being

方針

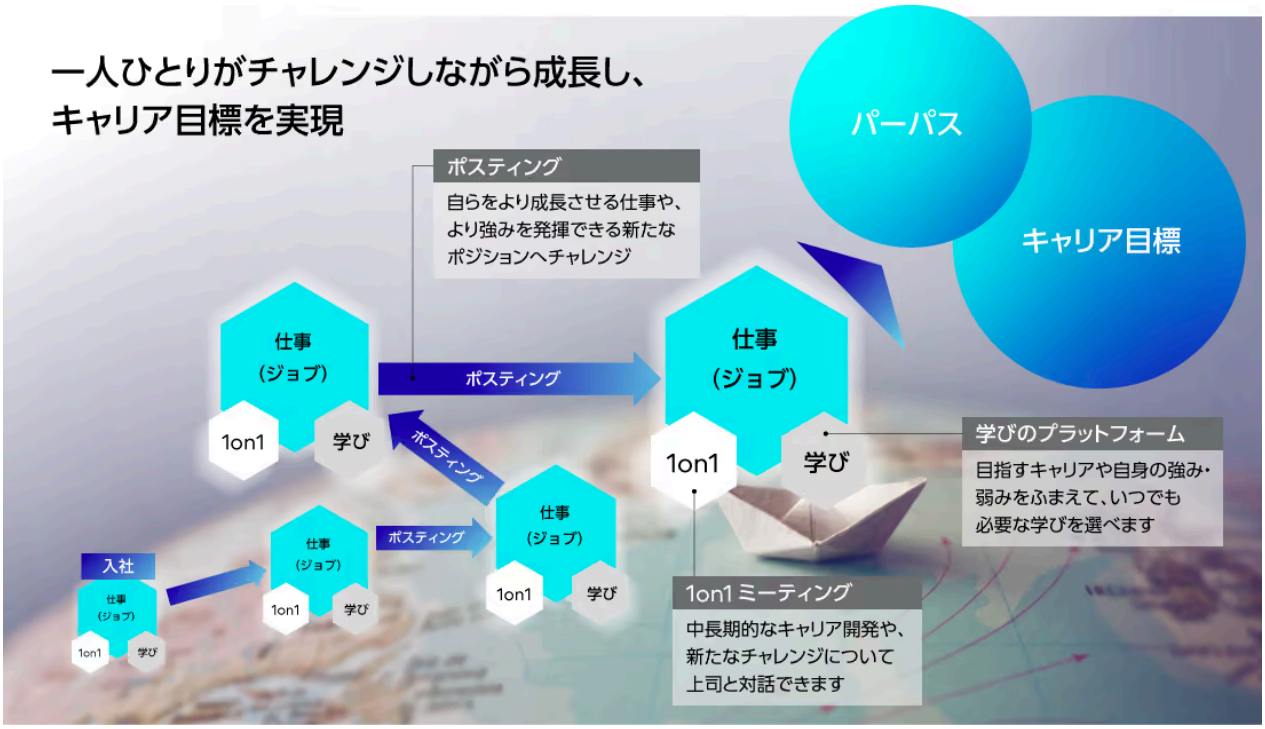
「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」という富士通のパーパス実現に向け、社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとして、学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押しする「ジョブ型人材マネジメント」の考え方に基づく人事制度を国内グループに導入しました。富士通のパーパスと、社員一人ひとりが「Purpose Carving」を通じて言語化した個人のパーパスとを共に実現するために、社員と会社が「自律と信頼」の関係に基づき共に成長していけるようにしたいという考えから、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジに至ったものです。
本制度の下、社員各個人のキャリアオーナーシップ醸成と、これに基づく挑戦・成長を支援するプログラム群「FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）」を提供しています。



社員と会社の関係



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）』を展開しています。
例えば、キャリアについて同世代と対話しキャリアのヒントを得る場である「キャリアCafe」は2021年から実施をしており、延べ29,000人が参加しています。また、2022年度から導入した「キャリアオーナーシップ診断」では各人のキャリアオーナーシップの現状を診断することができ、3人に1人の社員が活用しています。
さらに、成長に向けた学びの機会を拡大することを目的に、2026年4月からグローバルラーニングプラットフォームとしてUdemy Businessを導入しました。全従業員がUdemy Businessを活用することで、自律的な学びの文化の醸成を目指しています。
このほか、自身の目指すポジションにチャレンジできる社内ポスティング制度によって、国内では年間約3,000人の社員が異動しています（2022年度～2025年度）。さらに、社内インターンシップや社内副業を導入することで、社員の挑戦を支援するとともに、組織を超えて様々な経験を得る機会を提供しています。
社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談では、相談者数が年間約1,000人となり、自身のキャリア実現に向けた社内外での活躍を支援しています。これに加えて、オープンなキャリア対話をさらに後押しするために、他部門の先輩社員とのメンタリングの場を提供しました。また、上司との1on1でキャリア対話を円滑に実施できるよう、上司向けの研修も拡充しています。
このように、FCOPの各プログラムを通して、社員のキャリアオーナーシップに関する認知や理解、実践が着実に進んできています。

Uvanceを支える取り組み

富士通がサステナブルな世界の実現を目指して掲げている事業ブランド「Uvance」を実現していくために、社会やお客様の課題に向き合い解決することができる専門性と変革実行力を備えた人材が求められています。様々な取り組みにより「Uvance」とパーパスの実現を人材面から支えています。

Uvance Wayfinders の拡充

Uvance Wayfindersは、これまでのコンサルティング機能の拡充を土台に、2026年度において、AI時代におけるお客様と富士通自身の変革をリードする役割へと進化しています。富士通が有するAI、コンピューティング、ネットワーク、セキュリティなどの先端技術と、業種・業務の深い知見を組み合わせ、お客様の経営課題と社会課題の解決に取り組んでいます。
AIの本格活用に向けた課題が多様化・高度化する中で、データ、既存システム、業務プロセス、組織、ガバナンスを含めた全体像を捉え、お客様ごとに最適なアーキテクチャを設計しています。また、モダナイゼーション、AI活用、セキュリティ、チェンジマネジメントを統合的に設計・推進し、実際のビジネス成果へ結びつけています。
富士通グループの研究開発、先端技術、ソリューション、デリバリー、各業種の専門性を結集し、富士通自身の全社変革の経験も活かしながら、お客様と共に最後までやり切る姿勢を大切にしています。信頼できるAIの活用と業種を越えた価値創造を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

Fujitsu Innovation Circuit



2021年11月に開始したFujitsu Innovation Circuitは、正社員に加え契約社員・パートタイム社員を含むすべての社員が挑戦の舞台に立てる組織風土の醸成を目指し、挑戦から学ぶという実践態度や、挑戦している人たちへの応援が当たり前になされる会社になること、これからの富士通を牽引し、Uvanceで目指す世界を実現していくイントラプレナー（社内起業家）を誕生させることを目標としています。
本プログラムでは、コーチングやメンタリングを通じて多様なバックグラウンドを持つ参加者の主体的な挑戦を支援し、リーダーシップ発揮と意思決定力の向上を促進しています。
米国バブソン大学でアントレプレナーシップ（起業家精神）について教える准教授・山川恭弘氏に監修いただくとともに、実際に講師を務めていただく「Academy」では、第9期までに1,375人が参加して起業のマインドセットを学習しました。また、新規事業創出の実践の場である「Challenge」では、第5期までに37件、2025年度よりスタートした「Mission Challenge」では第1期として22件のアイデアを受け入れました。2022年7月に新規事業のインキュベーションとローンチを行うために設立された株式会社富士通ローンチパッドで事業化されたものも含め、これまで13件の事業化に至っています。

Global Fujitsu Distinguished Engineer

「Global Fujitsu Distinguished Engineer」（以下、「Global FDE」）は、富士通の技術の顔として、その卓越した技術力を活用し、お客様のビジネス課題を解決する先鋒を担います。富士通グループのエンジニアの最高峰としてグローバル共通の基準で認定され、事業戦略や技術戦略の策定に参画します。
富士通グループにおいて将来の重要な技術領域である「Network」「Cybersecurity」「Data＆AI」「Computing」「Hybrid IT」の5つの認定領域を設定し、2025年度までにグローバル全体で26人の「Global FDE」を認定しました。ジョブ型人事制度とも連動させ、技術戦略やお客様の価値創造に貢献している重要なエンジニアのポジションに位置付けられます。

リスキル研修

Uvanceにおける「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」であるBusiness Applicationの事業拡大に向け、スキル開発を推進しています。2026年度は、リスキルおよびアップスキルの考え方を整理し、3S（SAP、ServiceNow、Salesforce）を対象に、現場主体で取り組む形への移行を進めています。ここでは、事業戦略の観点からアップスキルを主軸とし、ビジネスに直結するスキルを明確化するとともに、スキル体系や学習の考え方を整理しています。また、2024年度から進めてきたデリバリー人材の育成を目的としたリスキル施策については、当該対応（ビジネス重点領域への人材シフトに伴うリスキル：役割転換型（デリバリ）を実施）は既に完了しています。

プログラムの定量的事業インパクトとしては、
3Sリスキルプログラム：需要の高い3S（特にSAP）領域の早期戦力化、数百人
デリバリーロールへのリスキルプログラム：デリバリーからテクノロジーコンサルティングへのロールシフト計画に連動し、デリバリーリソースの補強・増強、数百人

DataPractice


AI&DDM Award 2025 最終発表会／表彰式

DataPracticeは富士通が目指すAI&データドリブン経営の実現に向けて、人・組織の行動変容を促すプログラム群の総称です。
主要プログラムの1つである「AI&データドリブン変革への挑戦を促すとともに、社内の優れた実践事例を共有･表彰するプログラム（AI&DDM Award）」は2022年度から毎年開催しています。データ分析コンペ部門には2025年度の4度目の開催までに累計約1,500名が参加しています。2024年度からは社外参加者を迎え、企業や組織の垣根を超えた活発な取り組みが広がっています。2025年度にはAI Awardを新設し、AIドリブンの実践を一層強化・加速させています。オンライン／オフラインのハイブリッド形式で開催した最優秀賞決定ピッチ・表彰式には社内外から約4,600名が参加し、2024年度の2倍以上の規模となりました。2026年度に向けては、さらなる参加者の拡大と提供価値の最大化を目指し、企画・設計を進めています。また、「データドリブン経営体感型プログラム（Insight Carving）」は、リアルタイムデータを活用したデータドリブン経営を仮想的に体感することで、共通認識の醸成と、社員が自らデータドリブンの価値を語れる状態の実現を目指しています。2023年度末に経営トップが率先して実践することからスタートし、2025年度末までにミドルマネジメント層まで約2,000人が参加しました。
さらに、「組織成熟度や行動変容の伸展をモニタリングし、ゴールに向けた具体的なアクションプランを策定するプログラム（exLens）」も展開しており、各組織の変革に向けた継続的な取り組みを後押ししています。
これらの社内実践で培われたプログラムや知見は、お客様への提供も視野に入れています。Insight Carvingについては、社内参加者からの期待を受け、2025年度からお客様への提供を開始しました。今後も社内変革に留まらず、お客様のビジネスにおけるAI&データ活用を支援し、新たな価値創造にも貢献していきます。

推進体制

パーパスの実現に向け、グローバル一体となった人材育成施策を推進するための体制を構築しています。全社人材育成ではEngagement & Growth統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成では各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織としてSkill Ownership Office（SOO）を創設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし、Uvanceの実現を目指しています。
また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながらナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながら、あらゆる社員が学び、成長できるための支援を実施しています。

なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルを回しています。

リージョンの主な取り組み

リーダーシップ強化とウェルビーイング向上に向けたワークショップの実施 in Oceania

Oceaniaでは、リーダーの知識・能力の向上に加え、チームメンバーの生産性、価値認識、および定着率の向上を目的として、対面型ワークショップ「Leading with Purpose」を実施しました。トピックには、パーパスカービングやストーリーテリングに加え、専門家によるメンタルヘルス、ウェルビーイング、社会的・心理的安全性に関する実践的スキルのセッションが含まれています。全体の70%以上にあたる250名超のリーダーが参加し、参加者はワークショップ後、5段階評価において当該トピックへの自信が平均で2ポイント向上したと報告しています。



EAPとキャリア開発を組み合わせた包括的な従業員支援の推進 in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、従業員支援プログラム（EAP）とキャリア開発支援を組み合わせた包括的なサポートを提供しています。社員は、機密性の高いコーチングやカウンセリングに加え、学習機会やメンタリングなどのキャリア開発プログラムを利用することができます。このような統合的なアプローチにより、従業員の成長、レジリエンス、エンゲージメント、継続的な能力開発を促進するとともに、主体的に支援を活用できる環境づくりを進めています。



2025年度実績

一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額（富士通および国内外グループ会社）

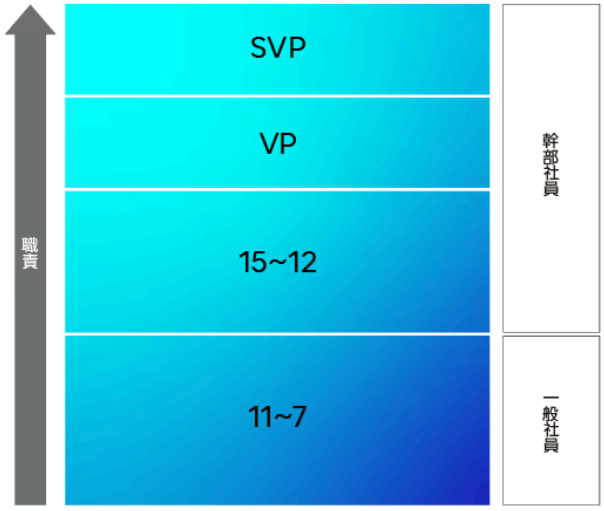
	全体平均
年間平均学習時間	41.9時間
年間教育金額	95.8千円

Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントに基づく処遇

富士通グループでは、パーパス実現に向けて、グループの多才な人材が、社会やお客様の課題を解決するために目的を共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する組織を目指しています。
自ら思いをもって挑戦し、成長していく「キャリアオーナーシップ」と、ビジョン・戦略に基づく「適所適材」の組織設計・人材配置を実現していくことを狙いとし、社員一人ひとりの成長や行動を後押しするためのグローバルな人事基盤として、富士通グループではジョブ型人材マネジメントを推進しています。
ジョブ型人材マネジメントに基づく人事制度では、職務内容や人材要件の明確化のため、職種と職責の高さにより職務を区分し、職責の高さに応じて、FUJITSU Level を設定します。
このFUJITSU Levelに応じて報酬水準を決定する仕組みとしており、賞与については、FUJITSU Level15以下においては業績および評価に基づく賞与を支給します。VP以上のエグゼクティブについてはさらに業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されているSTI（注1）・LTI（注2）の仕組みを導入しています。



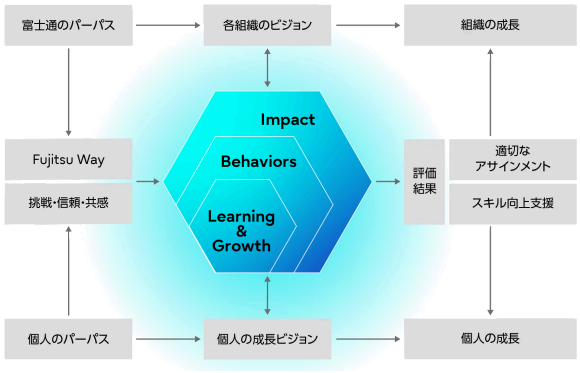
FUJITSU Level

報酬水準については、多様で多才な人材の獲得および定着を目指し、2023年4月に日系・外資系含めたマーケットにおいて競争力のある水準へと見直しており、今後もマーケット水準の変動を踏まえて適切な報酬水準を設定していきます。また、一部職種やビジネス上の重点領域などに対しては、セールスインセンティブや高度専門職系人材に対する処遇制度を導入し、柔軟かつ魅力的な処遇制度の実現を図っています。

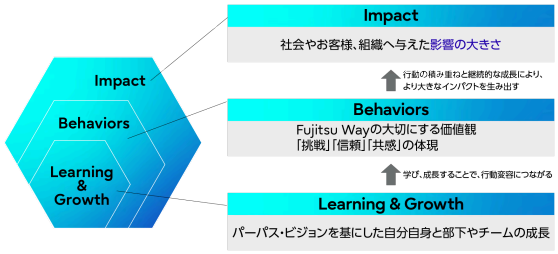
- (注1) Short Term Incentive : 単年度業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬
- (注2) Long Term Incentive : 中長期業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

社員の主体的な挑戦と成長を後押しする人材マネジメントの基本コンセプトConnect

Connectは、富士通における人材マネジメントの基本コンセプトであり、富士通のパーパスと組織・個人のパーパスやビジョンを起点に、それらを結び付けることで、社員一人ひとりの自律的な挑戦と成長を促す仕組みです。これにより、個人と組織双方の成長を通じて、社会やお客様に持続的なインパクトをもたらすことを目指しています。評価制度においては、成長（Learning & Growth）や行動（Behaviors）を通じて創出されたインパクト（Impact）の大きさで、総合的な評価を行っています。
さらに、Connectには以下の3つの特徴があります。
特に、2点目である上司部下間での頻繁な1on1ミーティングと、3か月に1度のConnect Conversationsの実施を通して、個人のパフォーマンスの振り返りと今後の成長に向けた対話を行うことに力を入れています。



Connectのコンセプト



Connectの評価項目

①重点テーマの策定
重点テーマとは、富士通の中期計画や組織ビジョンを実現するために、期ごとに重点的に取り組む施策と目指すゴールのことです。チームとしての目標をチームの重点テーマとして定め、チームメンバーに共有し、チームパフォーマンス最大化に向けて取り組むことを目指します。個人の重点テーマは、チームの重点テーマをベースに、期初の上司部下間のConnect Conversationにて認識合わせを行い、チャレンジングな目標を策定します。

②上司部下間の頻繁な1on1・3か月に一度のConnect Conversationsの実施
最低月に一度、個人の直近のパフォーマンスの振り返りを含む日常業務では会話されにくい様々なトピックについて、各自で必要なトピックを選び、上司部下間で1on1を行います。また、3か月に一度の頻度で行う1on1を、“Connect Conversations”と位置づけ、より “中長期的”な観点での個人のパフォーマンスと今後の成長やキャリアについての対話を行っています。富士通では、中長期的な価値創造につながるFujitsu Wayの大切な価値観「挑戦」「信頼」「共感」を体現することを大切にしています。そのためConnectでは、富士通のパーパス、組織ビジョン実現に向けた「成長」「行動」「インパクト」を評価します。（右図参照）
また、多面的な要素を考慮できるよう、プロジェクトリーダーや関連部署から個人パフォーマンスについてのフィードバックを収集する場合もあり、最終的な評価決定に活用しています。これにより、上司からの評価だけでは見えにくい、協調性、リーダーシップといった周囲との関わり等の要素を上司はより多面的に把握でき、それを個人のパフォーマンス結果や強み、改善点として本人に対し総合的にフィードバックしています。なお、幹部社員においてはエンゲージメント調査にて、部下からの信頼度についても確認しています。また、評価の妥当性の担保や社員一人ひとりの今後の成長に向けた施策検討のために、各組織単位でのPeople discussionsを実施しています。

③評価の報酬やアサインメント、スキル向上支援への活用
評価結果を報酬やアサインメント、スキル向上支援の検討にも活用することで、一貫性のある人材マネジメントを行うことができる仕組みとし、組織と個人の成長を最大化することと、組織や社会、お客様に大きなインパクトをもたらすことにつなげています。

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族がウェルビーイングを実現するために、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。働き方の多様性や柔軟性が進む中で社員自身が選択可能なカフェテリアプラン（注3）「F Life+」（エフライフプラス）をはじめ、社員一人ひとりがいきいきと働き、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会 「FKABU」（エフカブ）、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、医療支援、健康支援、育児や介護への支援などのための様々な制度を導入しています。

- (注3) カフェテリアプラン : 企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。 社員は、企業から付与された"福利厚生ポイント"を消化する形で利用する。

「FKABU」（エフカブ）

富士通の「FKABU」は、1,000円より給与・賞与から控除した拠出金で自社の株式を購入することができる制度です。
「FKABU」は、単なる福利厚生に留まらず、社員一人ひとりが株主として会社と向き合い、主体的に挑戦と成長を重ね、組織の成長や社会・お客様へのインパクトをもたらし、その成果を分かち合う好循環を実現する仕組みです。社員への長期インセンティブとして、会社からの奨励金を毎月、自身の拠出金額に応じて最大15%を支給しています。これにより、社員は中長期的な視点で資産形成を目指すことができます。また、社員と経営とが共に育てる制度とすることを目的として、社員投票にて決定した「FKABU」の制度名称に加え、キャラクター「えふかぶ君」を起用し、Financial Well-being向上を推進しています。

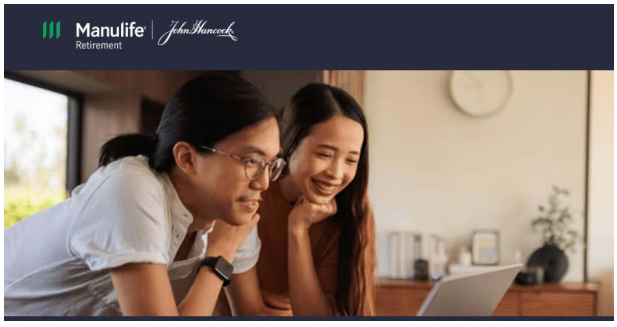


FKABUキャラクター「えふかぶ君」

リージョンの主な取り組み

金融リテラシー向上に向けたウェビナーの実施 in Americasリージョン

Fujitsu Americasでは、参加者の金融リテラシー向上を目的として、「Financial Webinars」と題した一連のウェビナーを実施しました。退職後のライフプランニングをテーマとするウェビナーでは、参加者が退職後の生活に必要な資金額を理解し、目標達成に向けた資金ギャップを把握できるよう支援しました。



グローバルとローカルの連携によるファイナンシャル・ウェルビーイングの推進 in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、社員の金融リテラシー向上と長期的な経済的安心の確保を支援することを目的として、「Financial Well-being – Global and Local Learning Series」と題したグローバルな学習シリーズと、各地域の特性に応じたローカル施策を組み合わせて展開しました。本活動では、家計管理、年金、税務に関するガイダンスに加え、責任あるクレジット利用、投資、財務計画に関するウェビナーを提供しました。これらのコンテンツは、金融専門家や提携銀行による支援のもと、各地域の啓発キャンペーンと連動して実施しています。また、従業員は従業員支援プログラム（EAP）などを通じて、オンデマンドでサポートを受けることができます。



Social Well-being

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。
「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプトです。
場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。
「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

国内グループ社員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現。

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態に。

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

社員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現。

Work Life Shift2.0への進化 ～一人ひとりのWell-beingに向き合うDX企業としての働き方へ～

2021年10月、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた真のHybrid Workの実現や、Lifeのさらなる充実などを目指し、「Work Life Shift 2.0」を発表しました。「Work Life Shift」を実施する中で見えてきた課題や社員の声を反映したもので、より進化した施策を展開しています。

1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化
   オフィスをこれまでのワークプレイスから、そこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスへ進化させ、リアルでのコミュニケーションを通じたコラボレーションをより多く生み出すような新たなオフィスの活用を実践し、リアルとバーチャルを組み合わせた真のHybrid Workへ推進。

2. DX企業としての働き方の進化
   Hybrid Workを実践して得た様々な経験値をデータとして見える化し、プロダクティビティの向上に加えてクリエイティビティを高める働き方を追求。また、「Work Life Shift」のコンセプトに共感いただける企業や地方自治体とのコラボレーションをより一層加速させ、お客様や社会課題解決に貢献。
3. WorkとLifeのシナジー追求
   柔軟な働き方になったことを活かしてLifeの側面もより充実させることで、相乗効果を生み出し、新たな価値創造につなげるとともに、従業員一人ひとりのウェルビーイングに向き合い、エンゲージメント向上の実現へ。

テレワーク勤務制度

富士通全社員を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を2017年4月より正式導入しました。
テレワーク勤務制度は、感染症の流行や自然災害などのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

- 制度のねらい
  - 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
  - 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
  - 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのウェルビーイングと生産性の向上を目指しています。さらに、Work Life Shiftの推進により、業務の目的に応じてリアルとバーチャルを組み合わせるHybrid Workを実践することで、プロダクティビティ・クリエイティビティを向上させ、新しい価値を創出する働き方を目指しています。

- 長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例
  - 1日の業務にメリハリをつける仕組みづくり（フレックスタイム制についてコアタイムの撤廃および中断・再開の活用）
  - リフレッシュの推進（夏季休暇や年末年始などに合わせた年次休暇の取得推奨日の設定）
  - 労働時間に関するプッシュ通知（時間外労働のアラームメール送信、打刻システム上で長時間労働者に対して健康やコミュニケーションに関するポップアップメッセージ表示）
  - マネジメントの向上（労働時間管理に関するマネジメント研修）

WorkとLifeの両立支援に向けた取り組み

富士通および国内グループ会社では、WorkとLifeのシナジーによる新たな価値の創出をめざし、社員一人ひとりの育児や介護などLifeも含めて考えることで、キャリアを充実させるための支援を進めています。

1. 育児

- 育児休職制度（最長で子の満1歳の誕生日前日まで、ただし、保育所の事情等により最大で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで延長可）
- 出産育児サポートのための有給休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間（4週間）取得可）

- 育児休職期間中の有給休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 子の看護等のための有給休暇（子の看護、予防接種・健康診断への付き添い、学校行事等への参加）
- 育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- 遠隔勤務（子の療育、シングルマザー・シングルファーザー・配偶者の海外赴任による家族支援）
- カフェテリアプラン（出産準備やおむつ・搾乳機等の乳幼児用品・子供用品の購入に利用可）
- 育児関連のメニュー（ベビーシッター・保育園・家事代行等）はカフェテリアプラン2倍ポイントとして利用可
- 出産育児ガイドラインや育児と仕事の両立ハンドブックの公開

2. 介護
- 介護・介護準備休職制度（同一対象家族につき通算して最長1年）
- 家族の介護休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 介護短時間勤務制度（介護の事象が消滅するまで）
- 遠隔勤務（家族の介護・看護）
- 介護と仕事の両立を学ぶ基礎知識の研修および介護と仕事の両立を支援するためのツール展開
- 介護ハンドブックの公開
- 相談窓口の設置

VOICEプログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループすべての従業員の「声」を拾い上げて経営に生かすことができないか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベイを定期的に実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX（Employee Experience）、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。
欧州では、2000年から年1回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。
社内の受付窓口として「専用窓口へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社内SNSの活用

富士通グループでは、グローバルでの人と人のつながりを強化するために社内SNSを活用し、多様・多才な社員が組織を超えたコミュニケーションを取ることを可能としています。コミュニティは多岐にわたっており、組織内コミュニケーション、新規ビジネスの企画、副業やワーケーションの促進、育児や介護などのLifeを含めたキャリアに関する情報交換等、社員が自発的に参加して、組織を超えてコミュニケーションをとっています。
また、コミュニティで寄せられた意見・要望については、社員の声として人事施策や環境整備等の検討に活かしています。

心理的安全性向上の取り組み

Fujitsu Design Initiative for Psychological Safety - 心理的安全性をデザインするプロジェクト

富士通グループでは、社員が相互の信頼によってつながり、挑戦や活躍ができる組織環境をつくるため、2021年6月より心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます。



心理的安全性をデザインするプロジェクトの概要

1.デザイン思考でプロジェクトを推進
本プロジェクトでは「どうすれば個人・チームの心理的安全性を高め、その状態を持続させ、イノベーションを起こすことができるのか？」を問いとして掲げ、プロジェクトやコミュニケーションのあり方について、デザイン思考をベースに検討し、推進しています。デザイン思考でプロジェクトを推進することで、メンバーの多様性を生かし、社員視点で創造的な問題解決を図ることができます。

2.「Fujitsu心理的安全性Playbook」を無償公開
心理的安全性の基礎知識や富士通独自の向上モデルを「Fujitsu心理的安全性Playbook」としてまとめ、2024年6月に社内公開を実施し、2026年5月時点で総閲覧数は23,600回となりました。本Playbookは人的資本経営やカルチャー変革に取り組む企業団体の皆さまへ実践のヒントを提供することを目的に、無償公開を行っています。



Fujitsu心理的安全性Playbook

- **Fujitsu心理的安全性Playbookダウンロード （Japanese text Only）**

3.心理的安全性向上プログラムの開発と提供
組織単位で心理的安全性向上プログラムを開発し、これまでに4,500人以上に提供しています。提供組織では、従業員エンゲージメントのスコアの向上や、行動の質的な変化がみられています。

4.「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING受賞
株式会社ZENTechが主催する心理的安全性AWARD2024（注1）にて、GOLD RINGを受賞しました。



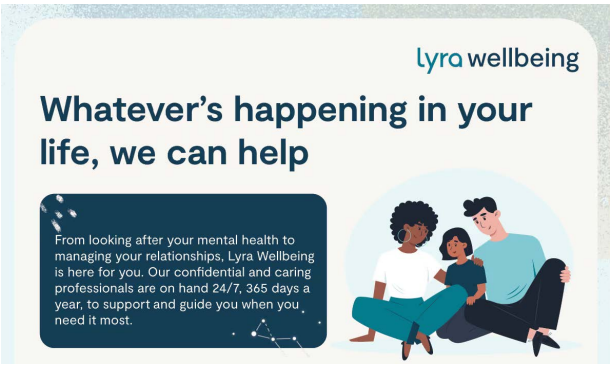
「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING

- **注1：心理的安全性AWARD2024**

リージョンの主な取り組み

従業員支援プログラム（EAP）サービスの促進 in ASEAN

ASEANではLyra従業員支援プログラム（EAP）を活用し、従業員とその家族を対象に様々なサービスを展開しています。24時間365日対応のカウンセリングでは、ストレスマネジメントをはじめ、経済面や法的な相談、職場でのトラブルなど、幅広い悩みに対応しています。また、Lyraウェルビーイングハブでは、国際的な専門家が監修した記事や動画を閲覧できるライブラリを提供し、健康やウェルビーイングに関するウェビナーも多言語で受講できます。



ビーチ清掃活動 in East Asia

Fujitsu Taiwanでは、サステナビリティ活動の一環として、毎年ビーチ清掃を実施しています。環境保護への意識向上を目的に、この活動を創立記念行事の１つとして位置づけており、2025年度は富士通クライアントコンピューティング株式会社も参加し、より意義深い取り組みとなりました。なお、本イベントでは、合計約180kgのごみを回収しました。



2025年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働制適用者20%、フレックスタイム制勤務適用者77%（富士通）

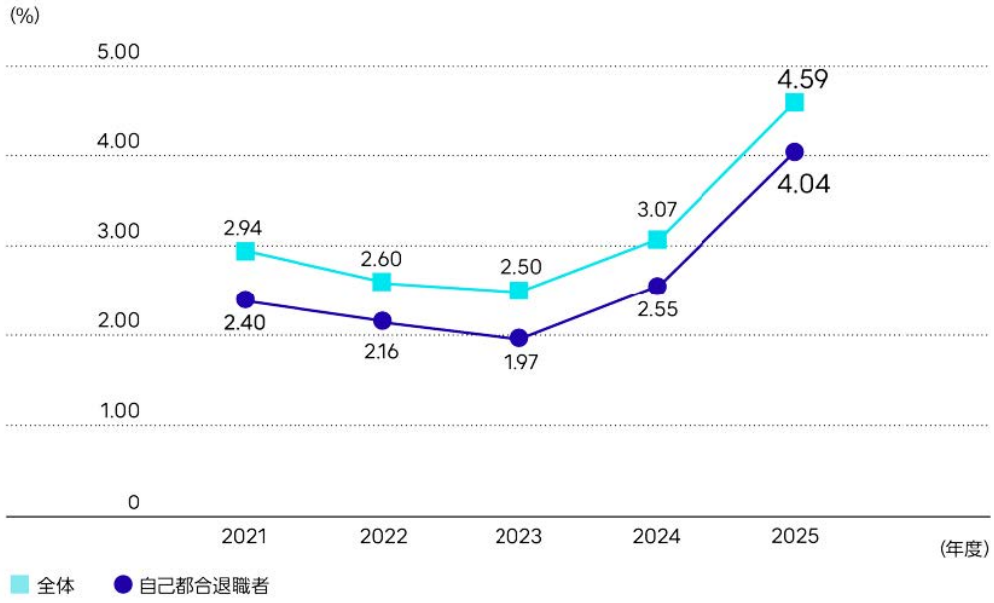
テレワーク実施率

テレワーク実施率は約70%

労働組合員比率

労働組合員比率77.0%（富士通：組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率）

離職率



離職率の推移（富士通）

Health Well-being

富士通グループにおける健康経営

富士通グループは、すべての事業活動において社員の心とからだの健康と安全を守り、持続可能な未来の実現に貢献することを健康経営の基本方針としています。
健康経営は、マテリアリティの一つである「人々のウェルビーイングの向上」の実現に向けたHealth Well-beingの取り組みであるとともに、持続的な価値創出を支える重要な経営資本である「人材」の成長と活躍を支える基盤です。
社員一人ひとりの自発的な健康増進と自律的な健康管理を支援し、働きやすい職場環境を整えることで、心身の健康状態の維持・向上を図ります。
また、社員とその家族の健康を支える取り組みを通じて、一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づくりを進めます。
さらに、健康の維持・向上をワークエンゲージメントや組織力の向上につなげ、事業の持続的な成長に貢献していきます。富士通グループが健康経営を通じて目指すのは、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、自らのパーパス実現に向けて成長しながら価値創出に貢献している状態です。
また、健康経営の実践を通じて得られた知見を事業活動に活かし、お客様や社会のウェルビーイング向上にも貢献していきます。

- **富士通グループ労働安全衛生基本方針**

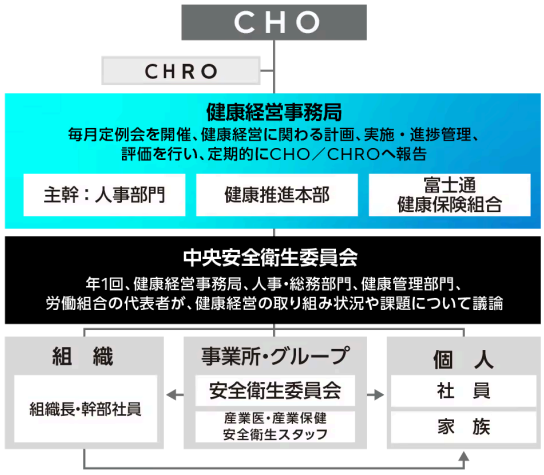
推進体制・レビュー

富士通グループでは、サステナビリティ経営を推進する中で、マテリアリティの一つとして「人々のウェルビーイングの向上」を位置づけています。社員一人ひとりの成長や活躍、持続的な価値創出を支えるため、ウェルビーイングの向上に取り組んでおり、その重要な要素の一つとしてHealth Well-beingを位置づけています。
Health Well-beingは、社員の心とからだの健康と安全を支える領域であり、各リージョン・グループ会社が現地の法令や実態に応じた取り組みを推進しています。
国内においては、Health Well-beingの実現に向けた具体的な取り組みとして健康経営を推進しています。
経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、その配下に健康経営事務局を設置し、人事部門、健康推進本部、富士通健康保険組合が連携して、健康関連データや健康課題の分析、目標・指標の設定、計画立案、施策実行、進捗管理、評価・改善を行っています。

サステナビリティ体制



（国内）健康経営体制

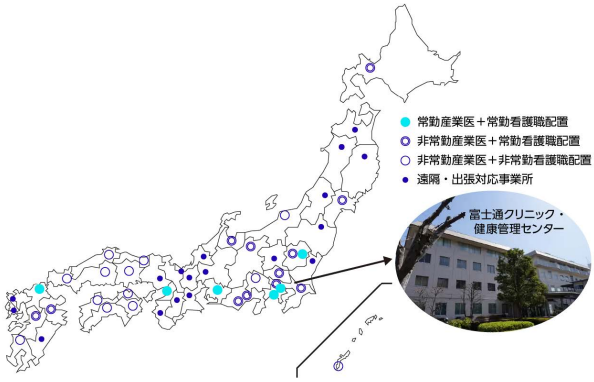


サステナビリティ／健康経営推進体制

拠点情報

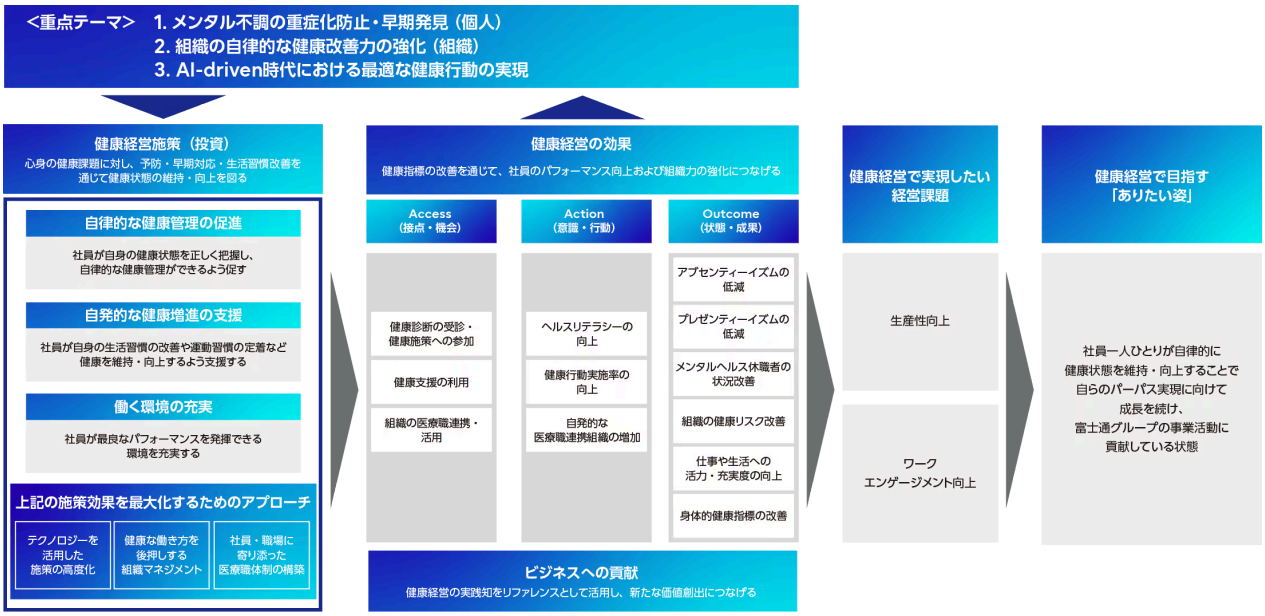
国内の産業保健スタッフの配置状況

健康管理部門	
産業医	常勤: 14 / 非常勤: 79 / 合計: 93
診療医 他	常勤: 2 / 非常勤: 37 / 合計: 39
保健師	常勤: 87 / 非常勤: 23 / 合計: 110
看護師	常勤: 22 / 非常勤: 3 / 合計: 25
心理士	常勤: 6 / 非常勤: 0 / 合計: 6
その他医療職	常勤: 0 / 非常勤: 0 / 合計: 0
事務職	常勤: 42 / 非常勤: 0 / 合計: 42
合計	常勤: 173 / 非常勤: 142 / 合計: 315



健康経営が目指す姿

富士通グループでは、社員一人ひとりの健康の維持・向上を通じて、人材の持続的な成長と活躍を支え、事業の持続的な成長につなげることを目指しています。
その実現に向けて、健康経営における重点テーマや施策、それらが社員や組織にもたらす効果との関係を整理したものが健康経営戦略マップです。富士通では、健康状態の維持・向上だけでなく、生産性やワークエンゲージメントの向上、組織力の強化、価値創出への貢献までを見据えた健康経営を推進しています。



健康経営戦略マップ

健康経営における指標の考え方

富士通では、健康経営を通じて目指す姿の実現状況を確認するため、最終的な成果を示すKGIと、その達成に至る過程を確認するKPIを設定しています。
アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントなどの結果指標だけでなく、社員や組織に健康への接点・機会が提供されているかを示すAccess、健康に関する意識や行動の変化を示すAction、社員の健康状態や組織状態の変化を示すOutcomeの3段階で指標を整理しています。
各段階の指標を継続的に確認することで、施策から成果に至る過程を検証し、健康課題の把握、施策の見直し、次年度の計画に反映しています。

健康経営に関する指標と実績

健康経営戦略マップにおける主な指標	
アブセンティーズム（注1）の改善【KGI】	2023年度実績: 1.32% / 2024年度実績: 1.33% / 2025年度実績: 1.33% / 目標1.00%
プレゼンティーズム（注2）の改善【KGI】	2023年度実績: 1.48% / 2024年度実績: 1.73% / 2025年度実績: 1.70% / 目標1.33%
ワーク・エンゲイジメント（注3）の向上	2023年度実績: 2.49 / 2024年度実績: 2.49 / 2025年度実績: 2.51 / 目標2.60

健康経営戦略マップにおける主な指標	
総合健康リスクの改善	2023年度実績: 94 / 2024年度実績: 90 / 2025年度実績: 89 / 目標85
メンタルヘルス不調による欠勤・休職者率（注4）	2023年度実績: 2.22% / 2024年度実績: 2.12% / 2025年度実績: 2.12% / 目標1.70%
仕事や生活の満足度	2023年度実績: 24.9% / 2024年度実績: 26.8% / 2025年度実績: 28.0% / 目標30.0%
健康行動実施率（行動変容ステージ）	2023年度実績: 45.4% / 2024年度実績: 47.4% / 2025年度実績: 51.0% / 目標75.0%
ヘルスリテラシー（CCHL）	2023年度実績: 3.77 / 2024年度実績: 3.82 / 2025年度実績: 3.87 / 目標4.00

- (注1) アブセンティーズム :（傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数）×100 で算出 [測定人数:34,909人 (年度末在籍者数) の就業データより算出]
- (注2) プレゼンティーズム : ストレスチェックに追加した質問票による過去3か月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1年間の損失割合を算出 [測定人数:34,909人、回答率:95.1%]
- (注3) ワーク・エンゲージメント : ストレスチェックに追加した新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点 [測定人数:34,909人、回答率:95.1%]
- (注4) : 年度内のメンタルヘルス不調による1か月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合

- **[PDF]健康経営に関する各指標**

健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投資した取り組みの費用は1,442百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

費用区分別

費用	金額（百万円）
ア　外注費	207
イ　人件費	1,020
ウ　設備関連費	157
エ　間接経費	58
合計	1,442

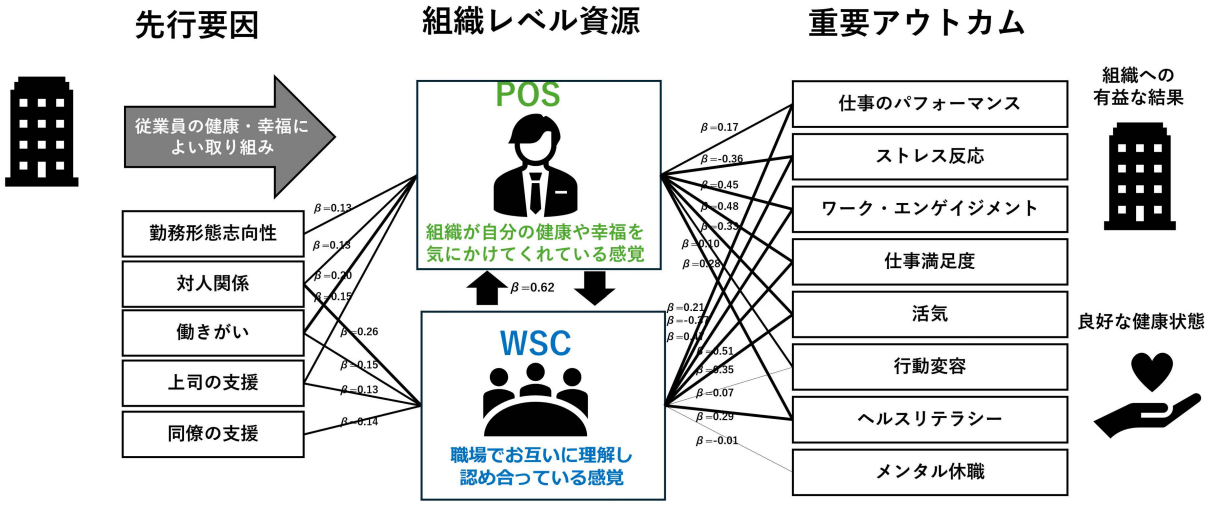
主な施策別の費用

- 健康診断実施費用 334百万円
- ストレスチェック実施費用 9百万円
- eラーニング実施費用 7百万円
- 全社セミナー実施費用 1百万円

指標の検証事例

- POS（知覚された組織的支援）の分析

Perceived Organizational Support（POS）とは、組織が自分の貢献を正当に評価し、自身の幸福や健康を気にかけて支援してくれていると、従業員がどの程度感じているかを示す概念です。富士通グループでは、POSの向上がHealth・Well-being推進における重要な要素の１つになりうると考え、2025年度は、富士通におけるPOSの傾向や実態を整理したうえで、POSに関連する要因を明らかにする解析を行いました。本分析では、「私の会社（組織）は、従業員がいきいきと仕事をし、健康的な生活を送るために、積極的に支援してくれている」という設問をPOSの指標として用い、POSを高めることでどのような良い影響があるのか、またPOSを高めるために具体的に何に取り組むべきかを定量的に検証しました。その結果、富士通においてPOSが高い従業員ほど、仕事満足度やワーク・エンゲイジメントが高く、ストレスが低く、仕事のパフォーマンスや健康意識が高いことが分かりました。さらに、POSを高めるためには、「働きがいの向上」「上司や同僚からの支援」「良好な対人関係の構築」「勤務形態の柔軟性」といった取り組みが効果的であることが示唆されました。今後は施策・制度に反映し、さらなる向上を目指していきます。



βは、先行要因などの関連性を示す回帰係数を指します。
βが大きいほど、その要因が強く影響していることを意味します。

図1 POS活用における実践の示唆

このような分析結果は、健康動態データ（健康診断データ、休業状況など）、ストレスチェック結果とともにポータルサイトや社内報を通じて、全社員に公開しています。

リージョンの主な取り組み

Health Partners Groupへのサービス移管 in Europeリージョン

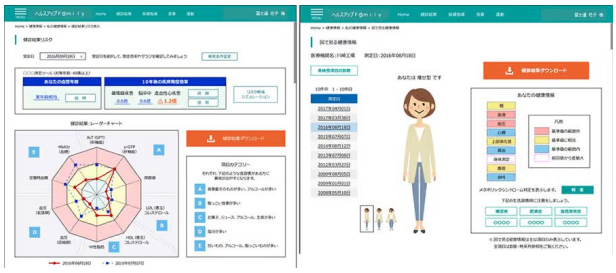
英国およびアイルランド（UK&I）の従業員支援を強化するため、Health Partners Groupへのサービス移管を実施しました。同サービスの活用により、業務に起因する健康不調の予防を支援するとともに、健康に関するアドバイスやサポートを通じて従業員の心身が健やかな状態に維持・向上されることを促進し、疾病や体調不良からの復職時におけるリハビリテーションを支援しています。また、オペレーション環境で働く従業員など、安全上、特に注意が必要な業務に従事する従業員を対象とした健康管理（ヘルスサーベイランス）も実施しています。

Health Partners

国内の主な取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施し、Webシステムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人の受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後３か月間のレセプトでチェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。 また、社員の家族（富士通健康保険組合加入者の配偶者、40歳以上の家族）は、社員同様の健康診断（がん検診含む）が受診できるようになっています。



PCやスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

- [PDF] 重症化予防事業

がん対策

がん対策としては、生活習慣の改善による予防と健診による早期発見・早期治療を基本施策とし、法定の健康診断実施時に年齢別に胃がん、大腸がん、前立腺がん検診を追加して定期的な受診を推進しています。婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）については富士通健康保険組合と連携し、女性全員を対象として実施・費用補助をしています。また、胃がん検診としては、35歳時にピロリ菌抗体検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。
また、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にもeラーニング教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。また、健康保険組合においても電話、Webでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。社員が ‘こころ’ のWell-being を維持して働けるよう、メンタルヘルスに関する情報をまとめたWebサイトをイントラネット上に開設しています。相談窓口、メンタルヘルス関連コンテンツ、メンタルヘルス不調に関連する社内制度、ストレスチェックに関する情報を掲載しています。2024年度からは世界精神保健連盟が推



メンタルヘルスデーグラフィックレコーディング

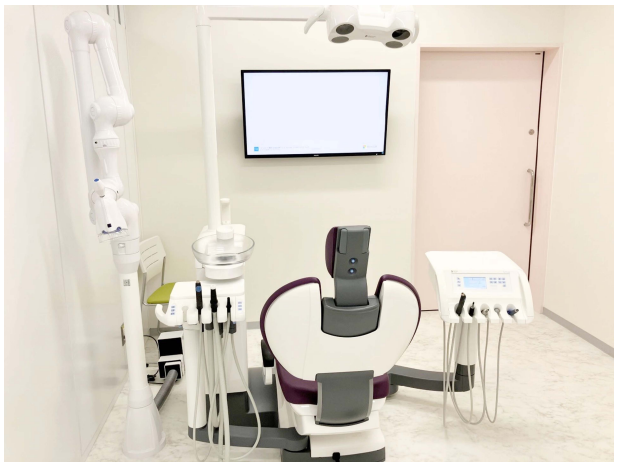
進する10月10日の「世界メンタルヘルスデー」に合わせて、社員のメンタルヘルスへの意識向上を図り、セルフケア、ラインケアにつなげる目的でトップメッセージ、自身のストレス解消法、メンタルのセルフケア方法について発信しています。
ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果を他の健康データと統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。

- **Work life shift**
- **富士通広報note世界メンタルヘルスデー連動企画！！ 精神科医や心理師が常勤 ！富士通のメンタルヘルスについての取り組みをご紹介**

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じたQOL（Quality of life）に大きく影響することから、重要な健康課題の1つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。富士通クリニック内歯科において従来むし歯などの治療を中心としていた診療を、むし歯や歯周病の原因とリスクを調べ、発症を未然に防止し、長期にわたって口腔・歯の健康を管理していく歯科医院として、従来の歯科の設備やサービスを見直し、2023年9月に予防型の歯科医院へ改装しました。従業員へ口腔・歯の健康について啓発する中で、実践を通じた情報発信を行っています。

- 歯科検診
  - 25、30、35、40、45、50、55、60歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー
  - 予防歯科セミナーを開催し、むし歯（う蝕）・歯周病の病因論、歯科受診の方法、セルフケアの方法など、KEEP28（注5）を目指した知識普及を行っています。


歯科治療室

◦ (注5)「KEEP28」：JOFが推進している歯が生えそろってから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導やeラーニング・幹部社員研修・全社セミナーなどの各種健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベント、そして社内報やポータルサイトを通じた情報提供などを通して、社員のヘルスリテラシー・健康意識の向上、健康行動の定着を図っています。

若年層からのヘルスリテラシー・健康意識向上施策

富士通では、若年層のヘルスリテラシー・健康意識向上に力を入れています。入社後の研修では、自身の健康管理に関する内容を必ず盛り込み、その後、入社者全員を対象とした医療職との面談を実施しています。新生活のスタート時から健康を意識してもらうことで、ヘルスリテラシーの向上を図っています。さらに、仕事や生活環境が大きく変化する30歳時には医療職による全員面談、35歳時には予約制で専門職による面談を実施するなど、ライフステージに合わせたきめ細やかな健康サポートを提供しています。

健康教育

- 全社eラーニング：年1回、富士通および国内グループ会社全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげてeラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。2025年度は「自ら育む目の健康ガイド」というテーマで実施し、国内社員33,375人が受講し、事後アンケートにおいて93%が有益であると回答しました。
- 幹部社員：幹部社員登用時および年に1回、ピープルマネジメント教育の一環として、部下のメンタルヘルスケア教育を実施しています。
- 全社セミナー：「運動」「休養」「食事」「禁煙」「女性の健康」などに関したセミナーを国内グループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。2025年度のセミナーは平均750人の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて95%が有益であると回答しました。
- 事業所セミナー：事業所ごとの課題に則して、メンタルヘルス、健康づくりなどのテーマでセミナーを実施しています。

◦ **（注）詳細は、2025年度実績 健康教育をご覧ください。**

健康教育後の取り組み

将来を見据えた健康管理をテーマに、2023年度のeラーニング「歯と口からはじめる健康づくり」の内容をふまえ、学習した内容を自分事としてもらえるよう、富士通健康保険組合による歯科健診補助年代の拡大を行いました。歯科健診を受ける機会の拡大とともに、歯科健診会場で歯科セミナーの上映、体組成測定、口コモ測定、骨密度測定などを複合的に提供し、行動変容を促しています。様々なプログラムを提供し各自に合った健康行動につなげていきたいと考えています。

健康イベント

健康イベント

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
  日常生活の中に運動習慣を定着させ、健康意識の向上を図るため、春と秋の年2回、スマートフォンアプリなどを活用して1か月間の平均歩数をチーム・個人で競う全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」を富士通および国内グループ会社全体で実施しています。平均歩数上位者、1日平均 6,000歩達成のチーム、毎日8,000歩達成などのチーム・個人にインセンティブが進呈されます。
- 全社ウォーキングイベント連動企画
  ウォーキングイベント募集期間、開催期間、開催されていない期間含めて、富士通では多くの連動企画を実施しています。富士通の陸上競技部競歩選手によるウォーキング教室から、Fujitsu SportsのアスリートとRIZAPがコラボレーションし、スキマ時間で実施できる「1日5分のちょいトレチャレンジ♪」のライブ配信。歩活期間中の応援イベントとして、ティップネスによる「20分で2,000歩目指す！室内ウォーキングLIVEレッスン」も開催しています。各事業所においてもライブ配信のパブリックビューイングをはじめ特色あるウォーキングイベントを開催しています。

- 食育イベント「みんなで食育DAY」
  毎月19日を「食育DAY」として食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。
- 健診値改善セミナー
  健康増進に取り組むべきと理解しているが行動を起こせていない従業員をターゲットにRIZAPの講師による健康診断の結果をもとにより具体的な改善方法を学び、実行し、振り返りを行うセミナーを開催しています。

- **（注）詳細は、2025年度実績 健康イベントをご覧ください。**



職場環境整備・組織支援体制

富士通グループでは、Work Life Shiftの推進により、テレワーク勤務を基本とし、フレックスタイム制や裁量労働制などの柔軟な勤務形態を積極的に活用し、多様な働き方を支える仕組みを充実させています。こうした働き方を前提とし、富士通および国内グループ会社では、各組織に産業医、産業看護職、心理職を職場担当として配置し、それぞれの職場背景を踏まえた産業保健活動を展開しています。職場担当制とすることで業務や職場特性への理解を深め、社員一人ひとりへの健康相談に加え、ミドルマネジメント層へのサポートも含めた支援を強化しています。また、所属組織・会社単位での社員の健康状態や健康づくりへの取り組み状況について、グループ全体と比較したデータを集約した「健康通信簿」を作成しています。これをエンゲージメントサーベイやストレスチェックの集団分析結果と併せてフィードバックすることで、社員の健康状況に関する課題を可視化して共有し、職場と一体となった職場環境整備に取り組んでいます。



職場環境整備組織支援体制

喫煙対策

受動喫煙による健康被害から社員を守り、喫煙者の健康リスク低減を図るため、2020年10月から事業所内において完全禁煙を実施しています。
喫煙者の禁煙をサポートするために、喫煙の健康への影響を正しく理解するためのセミナー開催、禁煙治療の支援・費用補助などの取り組みを推進しています。また、喫煙に関する情報をイントラネット上に集約し、治療などの相談窓口を設置しています。5月の世界禁煙デーには産業医からのメッセージを発信し、グループ全体の禁煙への意識向上につなげています。また、アプリを使用して、禁煙チャレンジャーとサポーターがチームとなって取り組む禁煙チャレンジを開催しています。アプリではゲーミフィケーションを活用して禁煙チャレンジャーが冒険者、サポーターが仲間たちとなり、禁煙を達成する旅に出るという体験を通じて禁煙成功への意識を盛り上げています。

女性の健康への取り組み

女性特有の健康課題に対して、女性の健康に関する知識向上や女性を取り巻く健康課題に対する理解・関心の醸成を図るため教育・情報提供、専用の相談窓口の設置、女性特有のがん検診の実施・費用補助などを行い、女性がいきいきと働くことができる職場づくりを推進しています。

- イントラネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- 毎年3月の女性の健康週間に合わせて、女性の健康に関するセミナーをグループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。対象者を女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進し、女性社員の活躍を支援しています。
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策と連携し、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に開催している育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。
- 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、全女性社員を対象として、自己負担なしで受診することができます。会社の法定健康診断とセットでの受診や契約医療機関での受診、かかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。



女性の健康ポータルサイト

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、「きちんと治療してから仕事に復帰する」を基本的な考え方として、安心して治療に専念できるよう各種休暇制度、収入補償の仕組みを整えています。休業からスムーズに復帰ができるように、休業中から医療職による支援を行い、復帰に際しては、産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長、本人が合同面談を行い、復帰後の業務や就業上の配慮を検討しています。
休業中の療養、休業からの復帰を支援するため、社員およびサポートする所属長や家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の考え方、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



職場復帰の手引き

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフおよび休職者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。
著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

- **[PDF]「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから**

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など積極的な対策を講じています。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が確認された風しんは自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

頭痛対策

頭痛専門の産業医を配置し、社員の頭痛相談を行っています。日本頭痛学会、日本頭痛協会が制定している頭痛の日（2月22日）には頭痛を持つ社員が相談しやすく、気軽にサポートを受けられる環境になることを願い、社内の産業保健スタッフはグリーンのリボンを身につけています。



- **[PDF]「FUJITSU頭痛プロジェクトについて」（3.25MB / 24ページ）**

社外評価

健康経営優良法人2025～大規模法人部門～

富士通は経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～大規模法人部門～」に認定されています。
これらは、富士通が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題の1つと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。
国内グループ会社においては、「ホワイト500（上位500法人）」に4社、「大規模法人部門」に7社、「中小規模部門」で6社が認定されました。

- （注）社名は認定時のもの（2026年4月1日時点　健康保険組合加入会社を記載）

- 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通ネットワークソリューションズ（株）、島根富士通（株)、FDK（株）、パーソルコミュニケーションサービス（株)
- 大規模法人部門：富士通Japan（株）、エフサステクノロジーズ（株）、（株）富士通ラーニングメディア、新光電気工業（株）、富士通フロンテック（株）、（株）ジー・サーチ、Ridgelinez（株）
- 中小規模法人部門：（株）FTIS、（株）ベストライフ・プロモーション、１FINITYモバイルテクノ（株）、エフサステクノロジーズCS（株）、エフサステクノロジーズ太陽（株）、（株）ツー・ワン

2026年3月がん対策推進優良企業表彰受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション（注6）」の令和七年度がん対策推進優良企業表彰を6年連続で受賞しました。

- (注6) : がん検診受診率の50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指す国家プロジェクト（厚生労働省委託事業）

2024年以前の表彰など —

- 2024年3月 女性の健康フレンドリー企業2024「女性からだ会議®大賞」
- 2022年12月 スポーツ庁令和4年度体力つくり優秀組織表彰の「体力つくり国民会議議長賞」受賞
- 2022年3月 「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定
- 2021年3月 「健康経営銘柄2021」選定
- 2021年10月 女性からだ会議®大賞2020優秀賞受賞
- 2020年3月 がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」受賞

健康経営普及の取り組み・社会貢献

富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で社外に提供・発表することで、健康経営の普及、社会全体の健康課題の解決に貢献しています。また、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健人材の育成に貢献しています。

- アスリート社員派遣による運動プログラムの提供
- 富士通Japan株式会社が支援する北海道神恵内村の糖尿病重症化予防事業では、歯周病対策を中心に据えた医科歯科連携の実践に加え、企業スポーツOBの知見を生かした運動プログラムを実施しています。一人ひとりの悩みに合わせた個別運動指導や、みんなで楽しく身体を動かす集団での運動イベントを通じ、地域住民の健康維持・増進に貢献しています。
- **【富士通Japan】糖尿病、歯周病の重症化予防に向けた、北海道神恵内村の医科歯科連携事業｜富士通 広報note**
- **【富士通Japan】関係者が語る！北海道神恵内村の医科歯科連携事業の意義とは？｜富士通 広報note**
- がんeラーニング教材の社外への提供
  2019年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施したeラーニング「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しています。



アスリート社員派遣による運動プログラムの提供

- **（注）その他の社外発表等については、2025年度実績 健康経営の普及・社会貢献をご覧ください**

健康経営関連サービス

富士通グループでは、社会全体の「健康」に対して、病院向け、診療所向け、介護事業者向けソリューション、健康情報ソリューション、地域医療ネットワークなどヘルスケアソリューションの提供を通じて貢献しています。
また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、一人ひとりの意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

- **ヘルスケアソリューション**

2025年度実績

健康教育

表1 研修・教育の区分別受講者数

全社eラーニング	• テーマ: 「自ら育む目の健康ガイド」 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全社員 • 受講者数: 33,375人
一般社員教育	• テーマ: 入社時 健康教育 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全新入社員
選択教育	• テーマ: ストレスチェック後のセルフケア研修 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全社員 • 受講者数: 3,000人

表2 全社セミナーの名称および視聴者数

2025/06/17	• セミナー名: ストレスに負けない！30分で学ぶ、マインドフルネス入門 • 講師: 富士通株式会社健康推進本部 斎藤壮士先生 • ライブ視聴者: 812人 • アーカイブ受講者数: 800人
2025/11/10	• セミナー名: 食育セミナー働く世代の脳を守る！未来のための食事講座～働き盛りに潜む認知症リスク！食事でできる予防策～ • 講師: 国立長寿医療研究センター 大塚礼先生 • ライブ視聴者: 660人 • アーカイブ受講者数: 1,848人
2026/03/11	• セミナー名: 女性健康習慣セミナー：災害時、知っておきたい心とからだの守り方～女性が直面する困難と乗り越えるヒント過去に学び未来に備える～ • 講師: 神奈川県立保健福祉大学大学院 吉田穂波先生 • ライブ視聴者: 766人 • アーカイブ受講者数: 244人

健康イベント

表3 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

実施時期	
2025年秋	参加者数: 30,913人 / 参加率: 38.3%
2025年春	参加者数: 32,081人 / 参加率: 37.9%
2024年秋	参加者数: 32,370人 / 参加率: 38.3%
2024年春	参加者数: 32,081人 / 参加率: 37.4%
2023年秋	参加者数: 31,813人 / 参加率: 36.7%
2023年春	参加者数: 31,928人 / 参加率: 34.7%

表4 全社ウォーキングイベント連動企画LIVE配信

2025/05/01	• テーマ: 室内ウォーキングLIVEレッスン春 • 参加者数（ライブ）: 1,080人 • 視聴者数（アーカイブ）: -
2025/11/01	• テーマ: 室内ウォーキングLIVEレッスン秋 • 参加者数（ライブ）: 1,430人 • 視聴者数（アーカイブ）: 2,457人
2026/02/01	• テーマ: 行動が変わる！健診対策＆健康レベルUPセミナーplusちょいトレ♪ • 参加者数（ライブ）: 695人 • 視聴者数（アーカイブ）: -

健康経営の普及・社会貢献

表5 社外発表（講演・学会発表・記事投稿）

形式・日時	講演会・学会・媒体名 ／ タイトル
講演 2025/05/01	第98回日本産業衛生学会 ／ 頭痛による生産性の低下とその対応を考える
講演 2025/06/01	Headache Master School Japan　2025　Spring Semester Kanazawa ／ 健康経営の視点から頭痛医療を考えるーFUJITSU頭痛プロジェクトの意義ー
講演 2025/11/01 (1)	子どもたちの現在と未来を救うための学校における頭痛教育プロジェクト（静岡雙葉中学校・高校）／頭痛を学ぼう
講演 2025/11/01 (2)	第53回日本頭痛学会総会（横浜）／ 「救命救急室(ER)で扱う頭痛」他1件
講演 2026/02/01	日本医師会認定　実地研修　東京都医師会・慶應医師会産業医研修会 ／ 「事例検討　メンタルヘルス不調者への対応　～職場復職支援～」
学会発表 2025/10/01	第84回公衆衛生学会 ／ 私たち保健師のコアバリュー＆コアコンピテンシー
学会発表 2025/11/01 (1)	第53回日本頭痛学会総会 ／ シンポジウム 5「性成熟期女性の婦人科疾患と片頭痛～頭痛専門医と婦人科医との相互連携によるトータルマネージメント」Overview: 女性の片頭痛診療における問題点　他1件
学会発表 2025/11/01 (2)	第35回日本産業衛生学会全国協議会 ／ 歯科検診の意識調査と検診受診率向上の取り組み報告　他1件
学会発表 2025/12/01	第14回日本公衆衛生看護学会学術集会 ／ 生活習慣改善をサポートする食品を活用した保健指導とアンケート結果
論文 2025年 (1)	Hypertension Research ／ Body fluid management as a treatment for obstructive sleep apnea: a new possibility for sodium-glucose cotransporter 2 inhibitors.　他1件
論文 2025年 (2)	The Journal of Headache and Pain ／ Association between headaches and lifestyle factors and physical and mental symptoms among 63,071 workers at a Japanese information technology company.
論文 2025年 (3)	Rinsho Shinkeigaku ／ Interictal burden of migraine and its evaluations: a literature review.
論文 2026年	Sleep and Breathing ／ Conventional polysomnographic parameters fail to predict unrefreshing sleep in patients suspected of obstructive sleep apnea.
論文 2026/03/01	Journal of Occupational Health (Online ahead of print) ／ Chronic inhalation exposure to 0.5 ppm of 2-ethyl-1-hexanol induces histopathological changes in olfactory, respiratory, and skin tissue of mice.

表6 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

主管	委員会・検討会名／役職等
公益社団法人日本産業衛生学会	産業保健看護部会,関東地方会,ダイバーシティ推進委員会,産業歯科保健部会,就労女性健康研究会 ／ 代議員,委員,拡大幹事,幹事
一般社団法人日本頭痛学会	Headache Master School Japan、診療向上,ガイドライン,広報,編集委員会,学会総会 ／ 委員,実行委員,アドバイザー
一般社団法人日本産業保健師会	理事
一般社団法人日本産業保健法学会	広報委員会 ／ 委員
一般社団法人日本総合検診学会	人間ドック健診専門医制度委員会 ／ 代議員
公益社団法人日本人間ドック学会	人間ドック健診専門医制度委員会 ／ 代議員
中央労働災害防止協会	月刊誌『安全と健康』編集委員会 ／ 委員
公益財団法人 日本建築衛生管理教育センター	建築物環境衛生管理技術者講習会　名古屋地区委員会 ／ 委員
独立行政法人労働者健康安全機構	神奈川産業保健総合支援センター ／ 産業保健相談員
一般社団法人 神奈川労務安全衛生協会川崎北支部	産業保健活動委員会 ／ 世話人代表
川崎市	中原区食育推進分科会 ／ 委員
公益社団法人川崎市歯科医師会	中原区支部総務委員会 ／ 委員

表7 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

目的	研修・実習
医師育成	• 地域医療研修 1病院 2名 • 産業保健現場実習・見学 3校 83名 • 早期体験実習・学習 2校 9名
看護師・保健師の育成	• 統合看護実習 5校 22名 • 公衆衛生看護実習 8校 35名
その他医療専門職の育成	• 心理実践実習／臨床心理実習 1校 10名 • 歯科衛生士養成　病院見学実習 1校 68名

安全衛生

富士通グループ労働安全衛生基本方針

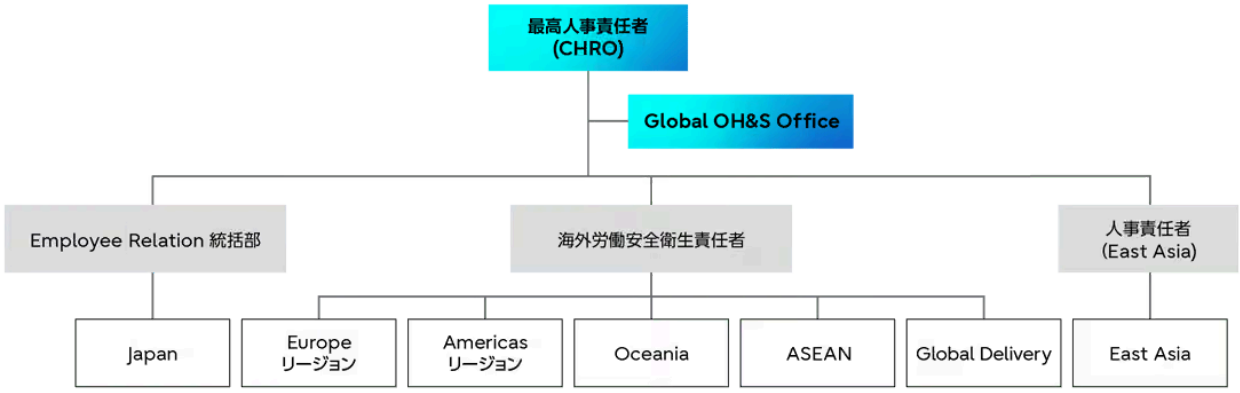
- 基本理念
  富士通グループは、すべての事業活動において心とからだの健康と安全を守り、持続可能な未来の実現に貢献する。
- 行動指針
  1. 各国各地域の労働安全衛生に関する法令・指針・コンプライアンスを遵守し、安全衛生情報の開示および社員の意見を取り入れた安全衛生活動を実施する。
  2. 安全衛生管理推進体制を継続的に改善し、各国各地域の状況に応じて安全・健康・心理社会的リスクへ配慮した職場環境を維持増進することで、社員一人ひとりのウェルビーイングの実現を目指す。
  3. 「重大な労働災害ゼロ」および予防可能な業務上の災害によるビジネス機会の損失をゼロにする。
  4. 職場点検やリスクアセスメント等の実施を通して、危険箇所および健康障害となり得る要因を特定し、優先順位を付けて課題の改善に取り組む。
- 本方針の適用範囲
  本方針は、富士通グループの全社員に適用されます。
  また、富士通グループのすべてのお取引先およびパートナーに対しては、富士通グループサステナブル調達指針にて「2. 安全衛生」を制定し、理解と遵守を求めています。
- 本方針の承認先
  本方針は、CHRO（最高人事責任者）によって承認されました。

- (注1) 安全衛生は、富士通グループにおけるウェルビーイング活動の一環として推進しています
- (注2) Japanでは、中央安全衛生委員会にて日本国内における年度目標と重点項目を報告しています
- (注3) International OH&Sでは、上記基本方針に基づき、ビジョン、主要な目標、および具体的な行動指針を策定しています

富士通グループは、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「富士通グループ労働安全衛生基本方針」を定め、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進しています。2026年3月には同方針を改訂し、グローバル全体で安全衛生活動のさらなる強化を図っています。
安全衛生に関する方針や取り組み内容は、CHRO（最高人事責任者）に報告・共有するとともに、全社員に周知しています。また、各リージョンに安全衛生の管理推進体制を整備し、各国の法令および関連する指針（厚生労働省、ILO等）に則って、労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底しています。これにより、各地域の状況に応じたリージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

日本においては、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事・総務部門、健康管理部門および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において定期的な職場巡視を行い、職場点検チェックリストをもとに、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善報告、リスクアセスメントを実施し、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、職場マネジメントに関する問い合わせシステムや労働災害を迅速に報告するためのワークフローを運用し、社員からの問い合わせ・相談への対応を随時行っています。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupにおいては、年3回の労働安全衛生リーダーシップフォーラムを開催しています。本フォーラムは、地域および国単位での労働安全衛生に関するパフォーマンスのモニタリングおよび検証を行うとともに、戦略目標に対する進捗の評価、主要成果の共有、ならびに継続的な改善活動の推進を目的とした、重要なマネジメントの枠組みです。また、リーダー層の積極的な関与を促進し、職場における労働災害を許容しない文化を醸成する役割も果たしています。

- 目標：重大な労働災害発生件数　0件



安全衛生管理推進体制

2025年度実績

富士通グループでは、「重大な労働災害ゼロ」を目指し、すべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進するため、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣や予防的行動の定着などの行動変容を促す取り組みの推奨、ならびに、国際認証の取得を通じた活動品質の維持と向上などを実施しています。また、各地域において自然災害や地政学的事象が発生した場合には、社員とその家族、富士通グループ関係者ならびにお客様の安全・健康の確保に取り組むとともに、適切な情報提供を行っています。

労働安全衛生教育

安全衛生や心身の健康への意識を高めるための教育を、各国、各地域の職場環境に合わせて実施しています。特に、社員のセルフケアや予防行動につなげる情報として、生活習慣の改善、各種予防接種、メンタルヘルスなどに関する内容を継続的に発信しています。また、Global Fujitsu Learning EXperienceを活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しており、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育（eラーニング）を実施しています。（修了者2025年度実績 938人）。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupでは、社員が職場の安全衛生リスクを理解し、適切に管理するために、グローバルで多様な職場環境を仮想体験できる没入型オンライントレーニングプログラム「Safety Awareness World」を実施しています。（対象社員35,000人中95%が完了）本トレーニングには、安全に関する重要なトピックに焦点を当てた学習モードとテストモードが含まれ、ハザード・インシデントの報告、様々な職場環境における緊急時の対応、リスクアセスメント評価、作業用機器の安全、潜在的な障壁を取り除くためのアジャストメントなど、職場の健康・安全リスク管理に関する理解と実践能力を深める設計となっています。また、アクセシビリティ向上のため10言語に対応しており、国や地域間での結果を比較することも可能です。さらに、Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、Global Delivery Business Groupのリーダー層を対象に、メンタルヘルスやウェルビーイング向上を目的とした学習プログラム「We Care Manager Program」を実施しています。本プログラムのオンラインモジュールでは、メンタル面での健全なチームづくりを推進するため、チームメンバーとの対話の基本、初期の不調サインの把握、思いやりのある対応、難しい対話の進め方、ならびに必要な支援先への適切なつなぎ方などを学びます。また、受講後は12週間にわたり、フォローアップ動画が配信され、学んだ内容の実践および定着を支援します。

世界労働安全衛生デー

ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を継続的に実施しています。2025年の世界労働安全衛生デーでは、安全衛生の重要性や、安全で健康的な職場環境について、全社員に向けたメッセージを発信しました。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupでは、各国、各地域のチームが安全に作業できる環境の構築を目指し、安全衛生に関する啓発キャンペーンを実施しました。感染症対策、ストレスマネジメント、在宅勤務における安全対策、安全な出張対応、ならびに事故防止（転倒・転落など）に関する教育を通じて、多様なリスクの低減を図っています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み・社外評価

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格であるISO45001について、海外リージョンを中心に認証取得を実施しています。海外リージョンでは、イギリス、フランス、スペイン、オーストラリア、ニュージーランド、ドイツ、ポルトガル、インド、エストニア、ポーランド、フィリピンで認証を取得しました。ISO 45001の認証取得により、社員および関係者にとって安全で健康的な職場環境を提供するとともに、業務に起因するけがや健康障害の予防に取り組んでいます。また、IOSH（イギリス労働安全衛生協会）の会員でありISO45001の主任監査員としての研修資格を持つ労働安全衛生専門家チームが海外リージョンの各地に配備されており、多様な社員が働く場所をサポートしています。
社外評価においては、安全で健康的な労働環境の維持に向けた取り組みが評価され、Global Delivery Business Group（フィリピン）およびヒースロー空港（イギリス）アカウントがBritish Safety CouncilよりInternational Safety Awardを受賞しました。この賞は、職場における労働災害や業務起因の健康障害の予防、ならびにウェルビーイングやメンタルヘルスへの取り組みを評価するものです。
イギリスでは、安全・健康およびコンプライアンスに関する高い基準を示す各種認証を維持しています。Contractors Health and Safety Assessment Scheme（CHAS）およびSafeContractorは、安全・健康および規制要件への適合を証明するものです。また、Rail Industry Supplier Qualification Scheme（RISQS）およびAchilles UVDBは、鉄道およびユーティリティ分野における能力と信頼性を認証しており、「Achilles UVDB」は責任あるサプライチェーン管理およびESGコンプライアンスの推進にも寄与しています。さらに、International Institute of Risk and Safety Management（IIRSM）のEmployee Learning Programme of the Year部門において、「Safety Awareness World」が受賞しました。本プログラムは、グローバルな実践的シナリオと、「Risk Manager Challenge」と呼ばれる演習を組み合わせたもので、受講者は発生可能性と影響度のマトリクスを用いてリスクをリアルタイムで評価・優先順位付けし、即時のフィードバックを通じて判断力を高めます。これにより、安全教育をより実践的かつ主体的に学べるものとし、社員のリスク対応力の向上と全体的な安全意識の強化につなげています。また、グローバルな環境および人

権に関する新たな要求事項に合意したGlobal Electronics Councilのサステナビリティ技術委員会およびIOSH（イギリス労働安全衛生協会）のビジネスリーダーフォーラムにも継続的に参加しています。
台湾では、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、Health Promotion Administration（MOHW-HPA）のHealthy Workplace Certification-Health Promotion Markの認証を取得しています。

DNV ISO 45001 Certification

Bureau Veritas ISO 45001認証（注）Oceaniaが対象

British Safety Council International Safety Award

ILO（国際労働機関）

IOSH（イギリス労働安全衛生協会）



Institute of Risk and Safety Management - Risk excellence award Winner 2026



Healthy Workplace Certification-Health Promotion Mark

ISO45001取得グループ会社

Fujitsu Australia Limited
Fujitsu Services Limited
AS Fujitsu Estonia
Fujitsu Technology Solutions SAS
Fujitsu Germany GmbH
Fsas Technologies GmbH
Fujitsu Consulting India Private Limited
WeServ Systems International Inc
Fujitsu Technology Solutions Sp. z o.o.
Fujitsu Poland Sp. z.o.o.
Fsas Technologies, S.L
Fujitsu Technology Solutions LDA
Fsas Technologies S.L.U
Fujitsu Technology Solutions S.A
Fsas Technologies Limited
Fujitsu New Zealand Limited

労働災害への対応・職場マネジメント

労働災害における予防対策の徹底と並行して、労働災害の発生時には、各リージョン・各国で迅速な対応を実施しています。
日本では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどの様な場面で事故が発生したのか、労働災害の状況を迅速かつ適切に情報収集するためのワークフローを運用し、人事部門による対応までのプロセスを強化しています。人事部門では、社員や職場からの報告内容を確認後、対象者本人や関係者へのヒアリングを実施し、より詳細な内容を調査するとともに、労働災害によるケガ等からの回復に必要な措置を講じています。また、職場マネジメントに関する問い合わせシステムを通して、労働災害や安全衛生全般に関する社員からの相談にも常時対応しています。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、Global Delivery Business Groupでは、労働災害報告システム「Ask Safety」を活用し、労働災害およびインシデントの報告、調査ならびに再発防止に向けた対応の管理を行っています。本システムの活用は、研修プログラムや社内ポータルサイト、ウェビナーセッションなどを通して、定期的に各地域および各国の社員に広く促進しています。また、社員に向けて日常的に自身の作業環境の見直し、職場アセスメントの実施を推奨しています。これらのアセスメントには、通勤やサステナビリティに関する観点も含まれ、現在および将来にわたる環境への影響を測っています。また、社員はシステムを通じて、安全衛生に関するサポートの要請、懸念事項の報告、改善のための提案を行うことができます。社員からの相談事項は、適切な安全衛生の専門担当者に自動的に割り当てられ、対応完了までの進捗を管理しています。さらに、Ask Safetyのプラットフォーム上では、エビデンスに基づく設問で構成された職場ストレスリスク評価（Workplace Stress Risk Assessment）を実施し、社員に影響を与える職場ストレス要因の把握や傾向分析をするとともに、より健康的で持続可能な職場環境の構築につなげています。
また、国際的に認証された安全衛生マネジメントシステムを維持し、リスクベースのプロセスで構築された方針、手順、作業指示書の整備および事業継続に向けた包括的な緊急対応体制の構築を通じて、各国・各地域で働く社員をサポートしています。
台湾では、産業保健師が毎月事業所を訪問し、社員の健康に関する相談対応を行い、専門的な医療ケアやアドバイスを提供しています。

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

Japan（注1）

度数率

★ 第三者保証対象指標

年度	度数率（注2）
2022年	0.03
2023年	0.09
2024年	0.13
2025年	0.08 ★

強度率

年度	強度率（注4）
2022年	0.00
2023年	0.00
2024年	0.00
2025年	0.00

- (注1) : 富士通株式会社（対象期間：各年1月～12月）
- (注2) : 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3）／延べ実労働時間数] x 1,000,000）
- (注3) : 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4)：厚生労働省の規則に準拠し算出：強度率（[延べ労働損失日数／延べ実労働時間数] x 1,000）

海外リージョン（2025年1月～12月）

Non-fatal occupational injury frequency rate

地域	Non-fatal occupational injury frequency rate （注5）
Europeリージョン	0.72
Americasリージョン	0.00
Oceania	2.52
ASEAN	0.00
Global Delivery	0.12
East Asia	1.52

Non-fatal occupational injury severity rate

地域	Non-fatal occupational injury severity rate （注6）
Europeリージョン	23.52
Americasリージョン	0.00
Oceania	19.73
ASEAN	0.00
Global Delivery	3.02
East Asia	8.37

- (注5) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury frequency rate（[Number of new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）
- (注6) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury severity rate（[Number of days lost due to new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

重大な労働災害の発生状況（2025年1月～12月）

重大な労働災害の発生状況

地域	発生件数
Japan	0件
Europeリージョン	0件
Americasリージョン	0件
Oceania	0件
ASEAN	0件
East Asia	0件
2025年（目標）	0件

欠勤率（注7）

従業員欠勤率

★ 第三者保証対象指標

年度	従業員欠勤率（注8）
2022年度	1.336%
2023年度	1.090%
2024年度	1.092%
2025年度	1.143% ★
2025年度 目標	1.173%

従業員数

年度	従業員数
2022年度	62,345人
2023年度	61,946人
2024年度	60,606人
2025年度	56,898人

- (注7)：富士通および国内グループ会社（2022年度59社、2023年度56社、2024年度55社、2025年度50社）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）
- (注8) : 従業員欠勤率（欠勤率＝[欠勤日数（注9）／年間の所定就業日数合計] x 100）
- (注9) : 欠勤日数=欠勤＋休職（いずれも病気欠勤・休職日数、事故欠勤・休職日数、労働災害による欠勤日数を含む）

コミュニティ

コミュニティ活動の考え方

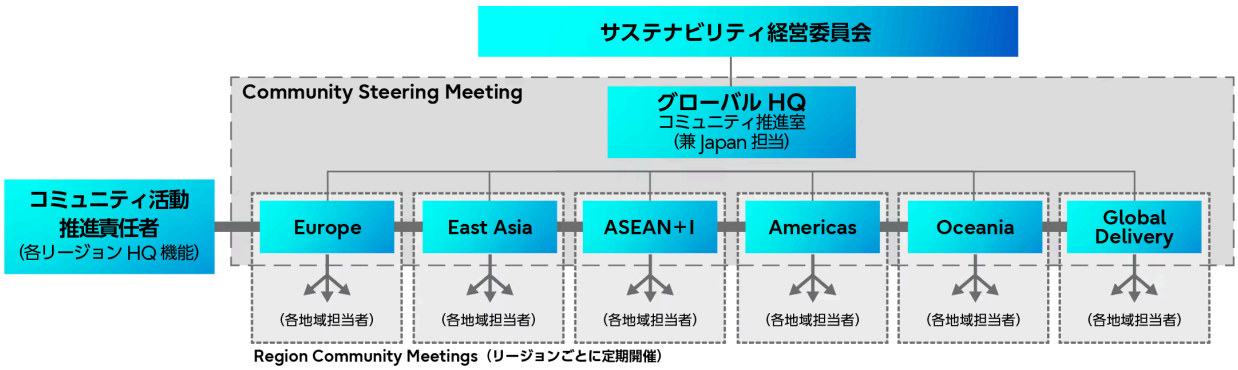
富士通グループは、重要なステークホルダーの１つである地域社会（コミュニティ）に対し、寄付や社会課題に取り組む団体への投資、従業員のスキルを活かしたボランティア活動等をグローバルで展開し、「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイング向上」の実現と、持続可能な社会づくりに貢献します。さらに、これらのコミュニティ活動を通して財務・非財務の両面でアウトプット、アウトカムを生み出し、それを企業活動に投じるサイクルを継続することで、社会課題解決につなげ、地域社会への価値を創出していきます。

重点注力分野

コミュニティ活動においては、マテリアリティの必要不可欠な貢献分野である「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」につながる活動を重点注力分野とし、GHG排出量の削減やデジタルアクセシビリティの改善、ICTスキル教育の活動等を通して、ポジティブなインパクト拡大に貢献します。

推進体制

サステナビリティ経営委員会の下で、コミュニティ推進室をグローバルHQとして設置、各地域にはリージョンHQ機能を担うコミュニティ活動推進責任者を配置し、各国の活動はそれぞれの地域の実情に合わせて企画・推進しています。グローバルHQおよびリージョンHQは四半期ごとにCommunity Steering Meeting（CSM）を実施し、グローバルレベルでの方針・施策の共有や進捗確認、課題のディスカッションを実施します。各リージョンでは、各国のコミュニティ活動担当者によるRegion Community Meetings（RCMs）を定期開催し、方針・施策の展開や実施活動の共有を行います。コミュニティ推進室は、主要評価指標（KPI）に向けて、地域単位での活動結果を四半期ごとに取りまとめ、定期的にCSMで連携し、現場の状況を踏まえて双方で活動改善のためのディスカッションを行います。また、これらの活動が創出したインパクトを定量的に把握していくとともに、年に2回実施しているサステナビリティ経営委員会にて定期報告を行い、活動を改善するため検討を進めています。



従業員のコミュニティ活動支援制度

富士通グループは、社会に対する従業員一人ひとりの積極的な貢献活動を支援するため、コミュニティ活動支援制度を整備しています。
-休暇制度-
日本国内の富士通グループ各社の多くでは青年海外協力隊／シニア海外協力隊参加のための休職制度（最長3年間）や、年5日・最高20日まで積立可能なボランティアのために活用できる休暇制度を設けています。
-従業員の寄付-
従業員の社会課題に対する意識向上、寄付を通じたボランタリーマインドの醸成を目指し、従業員専用の寄付サイトを設置しています。さらに、災害・人道支援に関する寄付で特定の条件を満たした場合は、会社が一定の割合で寄付金額を上乗せする「マッチング寄付」も実施しています。
-データ収集基盤の導入-
コミュニティ活動の効果や成果の見える化を目的として、データ収集基盤を導入し、マネジメントの最適化を図っています。また、従業員がコミュニティ活動を行うことによるエンゲージメントへの相関等、非財務指標に与える影響の測定に取り組んでいきます。

富士通グループの取り組み

富士通グループでは、以下のようにグローバルでコミュニティ活動を推進しています。

- 従業員主導の活動
  社内SNSを活用してコミュニケーションし、アイデアを出し合いながら、選択したSDGsに対して従業員自ら活動を企画し、計画を立てて実施するプログラムや、社会課題解決を目指す企業・NPO・諸団体への支援活動（プロボノ）、様々な企業およびNGO・NPOの方々による講演や従業員とのパネルディスカッション、ワークショップなど、従業員が主体となってコミュニティ活動を行っています。
  また、従業員が講師となり、富士通が事業を推進するうえで実践しているデザイン思考や、テクノロジーをテーマとした問題解決型学習など、様々な教育支援プログラムを提供しています。
  - **富士通の教育支援プログラム**
- NGO・NPOへの助成
  富士通のパーパス実現に向けて、従業員が応援したいNGO･NPOの具体的な取り組みに金銭的助成を行うプログラムを実施しています。従業員とNGO・NPOが社会課題解決に向けて共創することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。2025年度は4か国・4団体に対して助成を行いました。
- 活動のインパクト測定および開示
  2023年よりBusiness for Societal Impact (B4SI)（注1）のメンバーシップに加入しており、自社の活動実績とインパクトの正確な測定・開示に取り組んでいます。
  - （注1）Business for Societal Impact (B4SI)：企業による社会貢献のインパクトを測定する国際基準
- スポーツの力で持続可能な社会の実現へ
  Fujitsu Sports では「子どもたちの挑戦・学び」「共生社会」「環境」を軸に、本社所在地でありチームの活動拠点でもある神奈川県川崎市を中心に、全国で様々な社会貢献活動を展開しています。川崎市をホームタウンとし、トップリーグで活躍するだけでなく地域活動に積極的な取り組みを進めるチームとして認定・認証される「かわさきスポーツパートナー」・「かわさきスポーツアンバサダー」の選手として、市内の小学校を訪問して実技を指導する「ふれあいスポーツ教室」をはじめ、感覚過敏の子どもたち向けに「センサリールーム」を設置した試合観戦の企画や、衣類に含まれるプラスチック成分を川崎市の最先端テクノロジーで再資源化する「衣類リサイクル」など、スポーツの力でポジティブな変化をもたらすべく、持続可能な社会へ向けた取り組みを続けています。
  - **Fujitsu Sports : SDGs達成に向けた取り組み**

活動事例

マテリアリティの各貢献分野における、2025年度の主な活動事例をご紹介します。

地球環境問題の解決 Planet： 未来へつなぐ持続可能な環境価値を創出するコミュニティ活動
宮脇フォレストをリスボンで造成（ポルトガル）



参加した従業員ら



従業員による植樹の様子

Global Delivery Business Groupでは、Sekinin Fundと称した社内基金を設置し、従業員の手がけるマテリアリティ（Planet、Prosperity、People）に資する活動の中から対象を選定して支援を行っています。ポルトガルではこの基金を活用して、宮脇メソッドによる森林造成を進めるB Lab認証団体のフォレストインパクト、およびリスボン・ベンフィカ教区評議会と共同で富士通宮脇フォレストの造成を実施しました。
宮脇フォレストは、1970年代に日本の植物学者である宮脇昭博士により考案された森林再生手法で、多様な在来種を密集して植えることで、自然林の生態系を迅速かつ持続可能な方法で再生することができるものです。この方法では森林の成長が加速し、通常30年はかかる森林再生をわずか数年で成熟させることができ、持続的な土壌改善と炭素隔離をもたらすことで、未来の世代へと遺す持続的な環境価値の創出に貢献しています。2025年度には約200m^{2}の区画に29種450本の木々を植え、ベンフィカ教区に住む3.5万人の人々の健康とウェルビーイングを支えています。

- 活動に参加した従業員数：18人



関連するSDGs

デジタル社会の発展 Prosperity：貧困地域に暮らす青少年のデジタル格差解消を支援（フィリピン）



学校内に新設したICTルーム



年1回実施されることとなったICT Dayにて学習成果を発表

フィリピンでは、経済成長が続く一方で、所得格差や社会構造的な課題が複雑に影響し合い、20%を超える貧困率が続いているとされています。教育機会が十分でない場合、職業選択の幅が限定されるケースも見られるほか、水害や地震などの自然災害が、特に脆弱な層に大きな影響を与えています。
富士通は、特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパンと協力し、青少年が情報化社会でより良く生きるための力を育むことを目的に、フィリピンの学校6校に対してICTルームの建設・改修および機器調達を実施しました。また、在学生への教育活動支援や教師を対象としたICT活用教育の研修支援を、2025年から3年間にわたり提供していきます。これらの取り組みを通じて、学習環境の改善とICTスキルの習得を図り、子どもたちの将来の進学や就業機会の拡大につながることを目指しています。

- 活動に参加した従業員数：7人
- 受益者数：支援期間（3年間）の見込み合計 約2万人（学生、教師、対象期間中の新入生予定者数を含む）



関連するSDGs

人々のウェルビーイングの向上 People：未来のイノベーターを育成する「Fujitsu Tech Program」を開催（ポーランド）



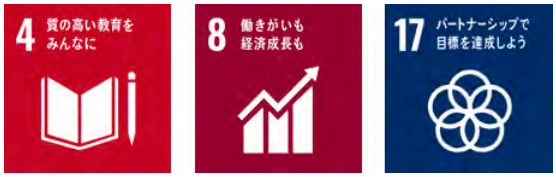
新学期に臨む生徒・スタッフら



インターンシップに参加する学生

ポーランドでは、21世紀の職場や高等教育において若年層に必要となる科学的・技術的・専門的スキルを包括的に提供する「Fujitsu Tech Program」を開催しています。本プログラムでは、アジャイル手法やプロジェクトマネジメント、ビジネスコミュニケーションなどのスキルトレーニングに加え、AIやPython、DevOps、ネットワークセキュリティ、ソフトウェア品質などの、ITキャリアに必要となるスキルを提供しています。
ポーランドのウッチ市とカトヴィツェ市にある2つの技術高等学校と提携し、15名のトレーナー、4人のメンター、4人のスタッフによるチームが、10クラス約300名の学生を対象に支援しています。これまでに6年間で延べ1,920時間以上の授業と200時間以上のメンタリングを実施し、66名の学生が富士通でのインターンシップを満了しました。これらの包括的なアプローチにより、実践的なITスキルとビジネススキルを兼ね備えた人材の育成に貢献しています。
本プログラムはWorld Urban Forumでも紹介されるなど国際的に注目されており、ウッチ市からは「教育の創出と支援に積極的な企業」として認定されています。

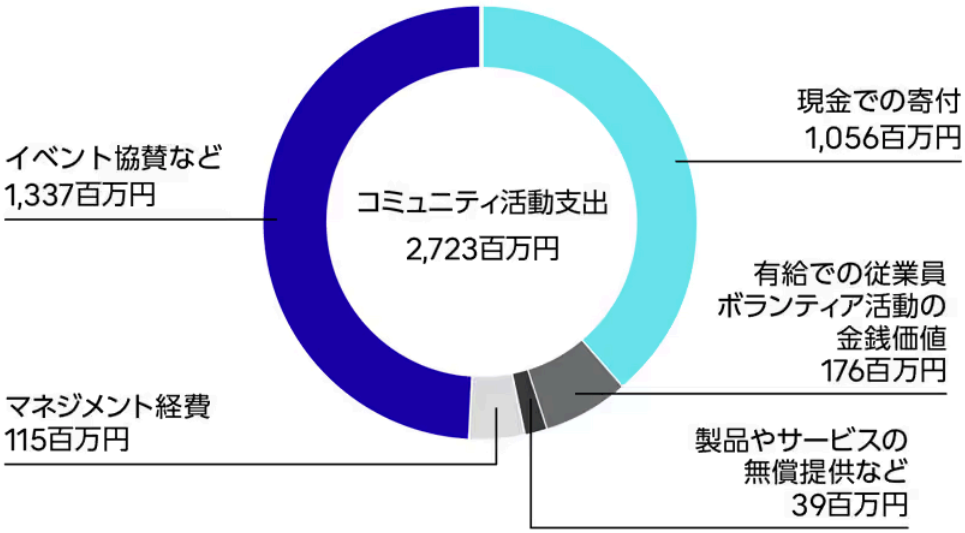
- 活動に参加した従業員数：30人
- 受益者数：300名



関連するSDGs

2025年度実績

富士通グループが2025年度にコミュニティ活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。



※富士通および国内外グループ各社の活動支出をもとに算出

コミュニティ活動支出

災害・人道支援

富士通グループは、世界各地の災害や紛争で緊急援助を必要とする方々に対し、寄付を通じて支援しています。
2025年度は、会社からの支援金、従業員からの寄付、およびマッチング寄付（従業員からの寄付と同額を会社からも寄付）により、総額19,917,135円を寄付しました。

外部団体との協業

社会や環境において様々な課題が山積する昨今、企業は、お客様や投資家の皆様へはもちろんのこと、社員やサプライヤー、大小様々なコミュニティなど、あらゆるステークホルダー（利害関係者）に対し責任を持つべきという考え方が国際的に浸透しています。
富士通はこの考え方に共鳴し、国際団体や志を同じくする様々な企業と連携しながら、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

世界経済フォーラム（WEF）への参画

世界経済フォーラム（WEF: World Economic Forum）は、経済学者であるクラウス・シュワブ氏により設立された非営利財団で、グローバル・シチズンシップの精神に則り、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、世界情勢の改善に取り組んでいます。そして、あらゆる主要国際機関や経済界、政界、学界、そして社会におけるリーダーと緊密に連携し、世界・地域・産業のアジェンダを形成しています。

WEF ロゴ

2025年10月に世界経済フォーラム（WEF）は、中国・杭州において「New Drivers of Industry Transformation Meeting 2025」を開催しました。本会合は、WEFの「アドバンスト・マニュファクチャリング＆サプライチェーン」「AIエクセレンス」「エネルギー＆マテリアルズ」の3部門が共同で主催したもので、企業、政府、アカデミア、市民社会から250名を超えるリーダーが参加し、AI、先端製造、クリーンエネルギーを通じた産業変革と持続可能な成長の実現について議論が行われました。
富士通も本会合に参加し、AIを活用した産業変革やサプライチェーンの高度化をテーマとする議論に貢献しました。また、会期中には「MINDS（Meaningful, Intelligent, Novel, Deployable AI Solutions）」第1期コホート表彰式が開催され、サプライチェーン・マネジメント領域におけるAIエージェントの実装事例が評価され、人間中心のAIイノベーション推進への貢献として、AI戦略・ビジネス開発本部の土井悠哉が表彰されました。
富士通グループは、世界経済フォーラムのコミュニティ活動への参画を通じて、「人」を中心としたAIの探求と社会実装を推進し、持続可能な社会の実現に向けたグローバルな議論と協創に貢献していきます。

- **世界経済フォーラム（World Economic Forum）**

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）への参画

WBCSD ロゴ

WBCSD（World Business Council for Sustainable Development）は、世界各国から230社以上の企業が加盟する国際団体です。富士通は2013年に同団体へ参画しており、2018年からは当社役員が副会長や理事も務めるなど、WBCSDの掲げるビジョン（注1）のもと、ビジネスを通じた変革の加速に向けて参加企業の皆様と協働しています。
富士通はWBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、様々な団体・企業と分野を超えて相互に知見を高め合い、持続可能な開発への最良な手法を検討し、それを実践する活動を展開しています。

主な取り組み

- マルチモーダル（注2）で持続可能かつ回復力のある輸送とモビリティの促進：富士通はWBCSD、オランダのコンサルティング会社Arcadisと交通データやシェアモビリティデータなど、様々な情報源から得たデータを活用し、モビリティハブの予測精度向上、投資リスクの軽減、効率化といった効果を実証しました。モビリティハブの配置を最適化した結果、CO_2排出量を最大12.6%削減し、ハブの利用率を13.5%向上させる効果が明らかになりました。
- CO_2排出量の算出方法論や企業間データ連携におけるルールメイキング：富士通はバリューチェーンのネットゼロ実現に向け、WBCSDのPartnership for Carbon Transparency（PACT：炭素の透明性のためのパートナーシップ）に参加しています。2023年度には製品カーボンフットプリント（以下、PCF）情報の企業間データ連携の実現に向けた世界初の社会実装プログラム「PACT Implementation Program」を通じて、リアルなサプライチェーン全体のCO_2排出量の見える化に成功しました。また、2024年度よりグローバルサプライヤー12社と実データを活用したPCFのCO_2排出量の企業間データ連携を実施し、自社が購入する原材料のCO_2排出量の可視化と削減に向けた実践を行っています。
- Circular Products and MaterialsのWorking Groupに参画し、サーキュラーエコノミーに関連する企業の取り組みの可視化指標の策定やデータ連携、Global Circularity Protocol (GCP)の作成に貢献しています。

引き続き、富士通グループのパーパスと方向性を同じくするWBCSDの活動に積極的に取り組み、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

- **(注1) WBCSDの掲げるビジョン：2050年までに90億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられる世界を実現する**
- (注2) マルチモーダル : 徒歩、自転車、公共交通機関、シェアモビリティなど多様な移動手段を組み合わせること

- **持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）**
- **Collaborative pathways for building resilience in transport: insights from ITF 2025**
- **企業間データシェアリングによる脱炭素交通実現に向けた実証の実施**
- **富士通、グローバルサプライヤー12社と、実データを活用したCO2排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始**
- **パナソニックグループに製品カーボンフットプリント算定ソリューションを導入し、サステナビリティ経営の加速を支援**
- **バリューチェーン"ネットゼロ"に向けて**
- **A Journey of Change: How Fujitsu uses PACT to partner with suppliers and drive value chain decarbonization**
- **How Fujitsu Engages with Global Suppliers to Decarbonize its Supply Chains | PACT Insights**
- **ステークホルダーダイアログ2025**

その他

富士通では、気候変動（カーボンニュートラル）、資源循環（サーキュラーエコノミー）、自然共生（ネイチャーポジティブ）の課題解決に向け、以下のルールメイキングのイニシアチブに参画しています。ルールメイキングから積極的に関与することで、国際的なルールやグローバルスタンダードをベースとする商品を開発して市場適合性を向上させることを目指します。そのような商品の提供を通じて、1社では解決できない、業界横断・社会課題の解決を実現していきます。

グローバルおよび国内のSX領域

- **World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための世界経済人会議)**
- **Green x Digital コンソーシアム**
- **日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）**

グローバルにおけるデータスペース（産業-X）領域

- **Catena-X**

国内のデータスペース（サプライチェーン）領域

- **Ouranos Ecosystem（ウラノス・エコシステム）**

欧州のサーキュラーエコノミー領域

- **CIRPASS 2**

国内のAI・分析、データマネジメント領域

- **日本データマネジメント・コンソーシアム (JDMC)**

お客様とともに

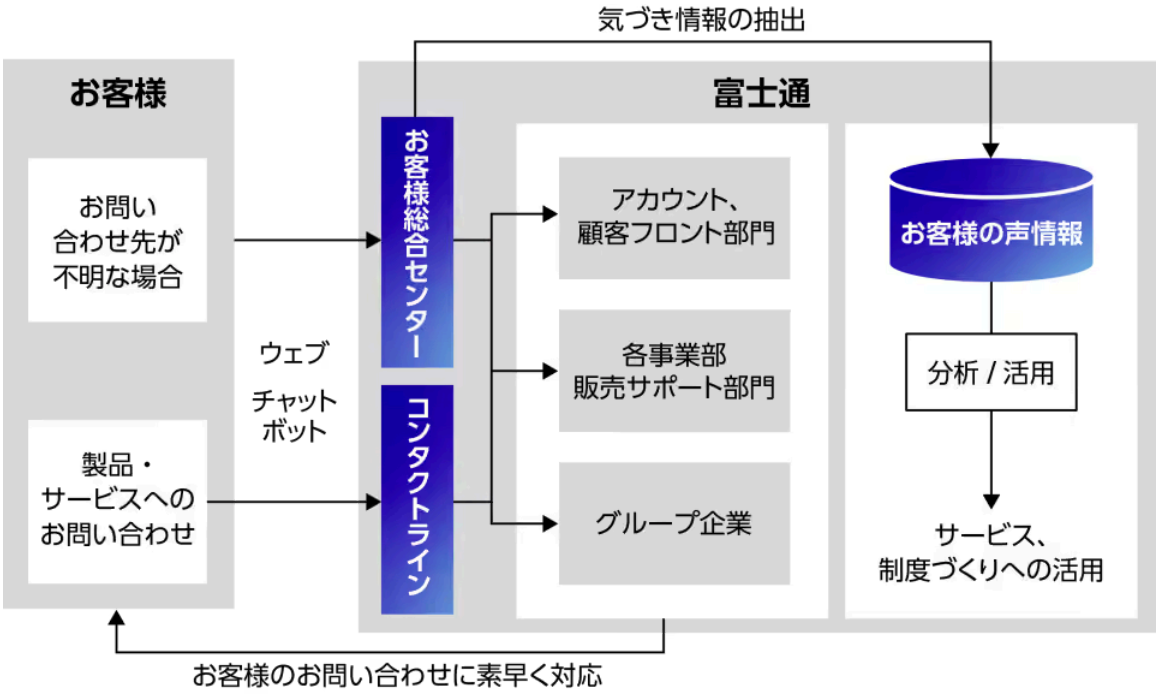
お客様の満足度向上のために

社会や経済の環境がめまぐるしく変化し将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、“お客様起点”で発想・行動しながら自らを変革していくことが求められます。

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」では、お客様からのお問い合わせに迅速に対応し、適切な窓口へ確実につなぐ体制を構築しています。AIエージェントによるチャットボットに加え、問い合わせフォームも活用することで、多様なニーズに柔軟に対応するとともに、お客様の状況やご要望に応じて、最適なサポートへスムーズにつながる案内を行っています。また、部門横断の連携や対応状況の監視により、回答漏れや遅延を防止するとともに、様々なお客様にご利用いただけるよう、アクセシビリティに配慮した情報の掲示にも取り組んでいます。さらに、「お客様の声」を分析し、製品・サービスの品質向上に継続的に活かしています。

- **富士通お客様総合センター**



運用体制

宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2026年度も「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」というパーパスに基づいた富士通の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。
また、富士通で導入しているお問い合わせ対応システムにて、随時広告に対するご意見を承っています。いただいたご意見は真摯に受け止め、対応すべき件に関しては丁寧にお応えするなど、さらなるコミュニケーションを図っています。

- **広告宣伝**