



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 12 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・多様性

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：

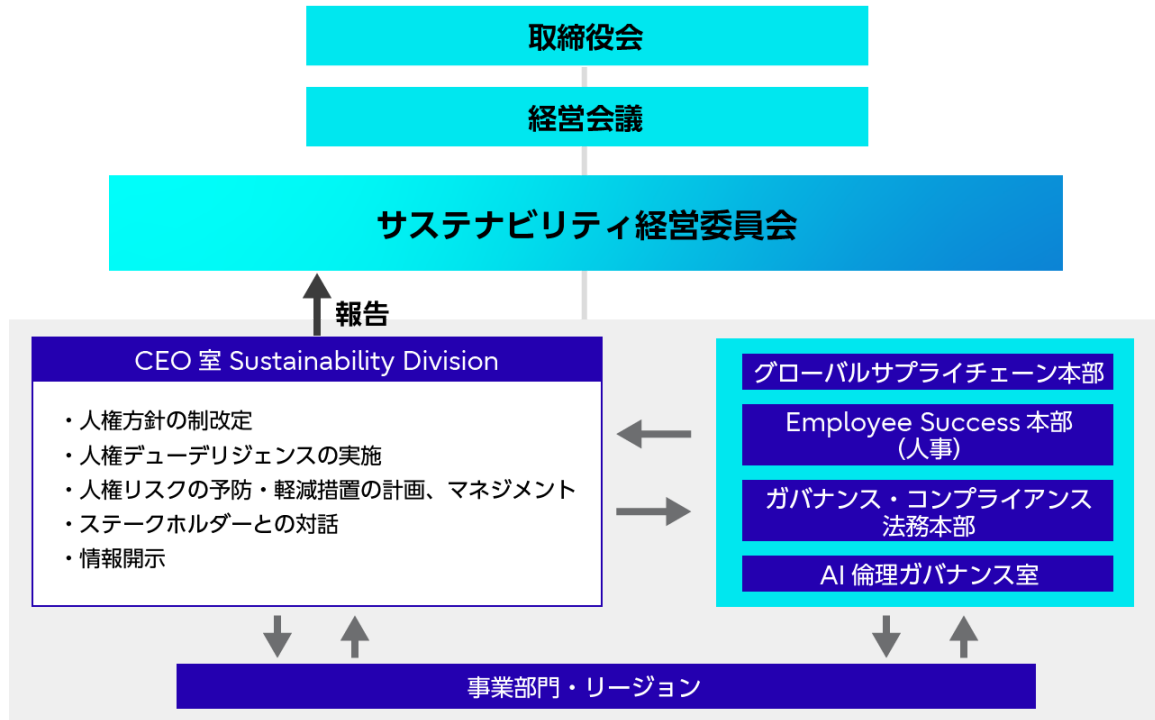
「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したものの。

- [富士通グループ人権ステートメント](#) 
- [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 \(UK\)](#)
- [Fujitsu Modern Slavery Statement \(Australia\)](#) 
- [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。



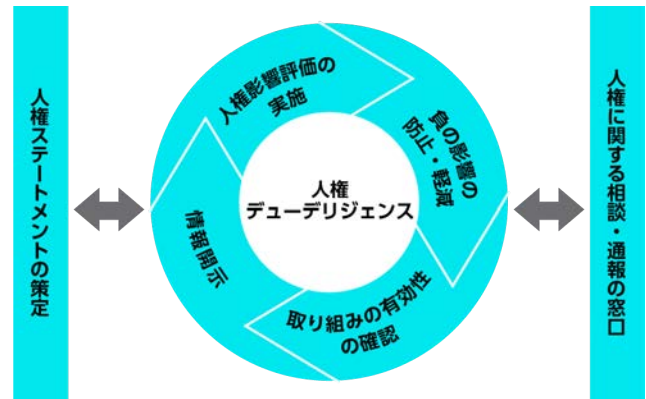
人権課題解決に向けた活動の推進体制

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。

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、一連の活動は統合報告書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。

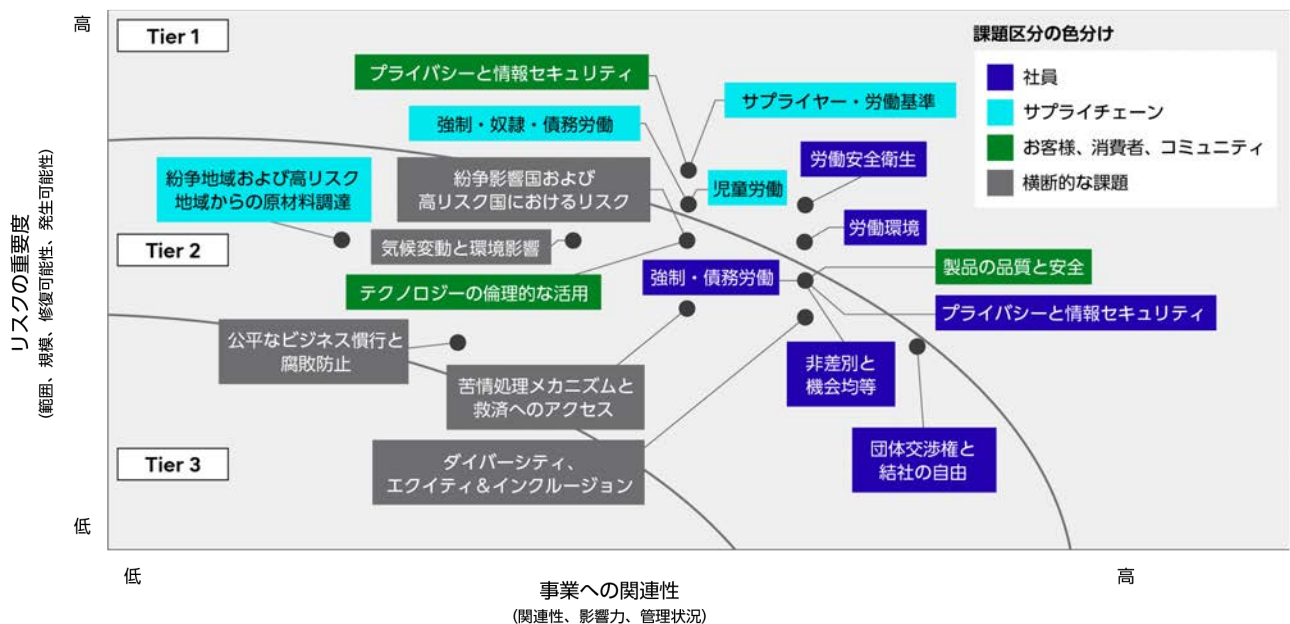


人権尊重の推進フレームワーク

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。

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

★ 第三者保証対象指標

	リスク	取り組み	2023年度の実績
サプライヤー労働環境	- 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	「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の毎年定期的な国内外主要取引先への「CSR調査」を実施	「CSR調査」を毎施し、441社の回答を入手 - 製品に関わる部材、食堂、警備、製造派遣・請負等を含む富士通の主要取引先65★社に対しては調査結果のフィードバックを実施

	リスク	取り組み	2023年度の実績
強制労働、児童労働	- 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 of 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	- 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	「CSR調査」を実施し、441社の回答を入手し、強制労働、児童労働がないことを確認

	リスク	取り組み	2023年度の実績
高リスク鉱物への対応	- 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	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毎年定期的実施	- 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。

リスク		取り組み（継続的に実施）
労働環境	- 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	- 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 > - Work Life Shift > 英国: 毎週の「Well-being」時間の設定、コアタイムでの労働機会、異なる国での年間最大4週間の労働制度（承認制）、打ち合わせをしない作業集中時間の保護などを含んだ「Work Your Way」のコミットメントを策定 ポルトガル: Portugal Global Delivery Centerには「Gimme 5」と「Me Time」というプログラムがあり、社員は1週間のうち、1日の勤務時間を1時間短縮したり、午後休みを取得することが可能

リスク		取り組み（継続的に実施）
非差別と機会均等	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	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

目的		対象	受講率
「ビジネスと人権」に関するeラーニング	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	グローバルグループ全社員	92%（2021年度）
「AI倫理とビジネス」に関するeラーニング	喫緊のAI倫理の具体的課題を理解する	国内グループ全社員	93%（2023年度）
「職場マネジメント」に関するeラーニング	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）	富士通および国内グループ会社の幹部社員	98%（2023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他、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、さまざま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。

概要	
世界人権デー2023	「サプライチェーンにおけるビジネスと人権」をテーマに、課題とビジネス機会をお客様と探るイベントを開催
人権文化の定着と未来への継承	外部有識者を招きwebinarを開催。人権文化を将来に向けて強化し、維持するための、社会のあらゆるレベルでの教育、アドボカシー、政策開発を含む様々なアプローチの必要性について講義

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。

課題		取り組み（継続的に実施）
プライバシー・データセキュリティ	- 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 - 個人情報とデータが法執行機関に渡され、結果として人権侵害を引き起こす、もしくは結びついていくリスク - 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	2023年度にはCISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を任命し、新たな情報セキュリティ体制の下で、グループ全体の情報セキュリティを確保 - 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

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し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の便利さだけでなく安心・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。

- [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。

ー エマージングリスクについての詳細を見る

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・運用をおこな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しかねない事態も生じています。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、便利さだけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。

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

事業への影響	生成AIが注目されAI活用の浸透スピードがかつてないほど早まりを見せる一方で、富士通が提供したAIの動作によってユーザーや消費者に不都合な事態が生じた際、ユーザーや消費者から賠償請求などの訴えを起こされる恐れがあり、その結果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、欧州委員会が発表したAI規制法では、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	富士通グループのAI倫理指針である「富士通グループAIコミットメント」へのフィードバックなど、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、会合を定期的に行っています。 また、AI4People加盟等によるAI倫理の国際的議論への参加を通して、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、検討してまいりました。 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、経営トップ層の理解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と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。

- 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

— AI倫理の活動に関する詳細は、以下のWebサイトもご参照ください。

- 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

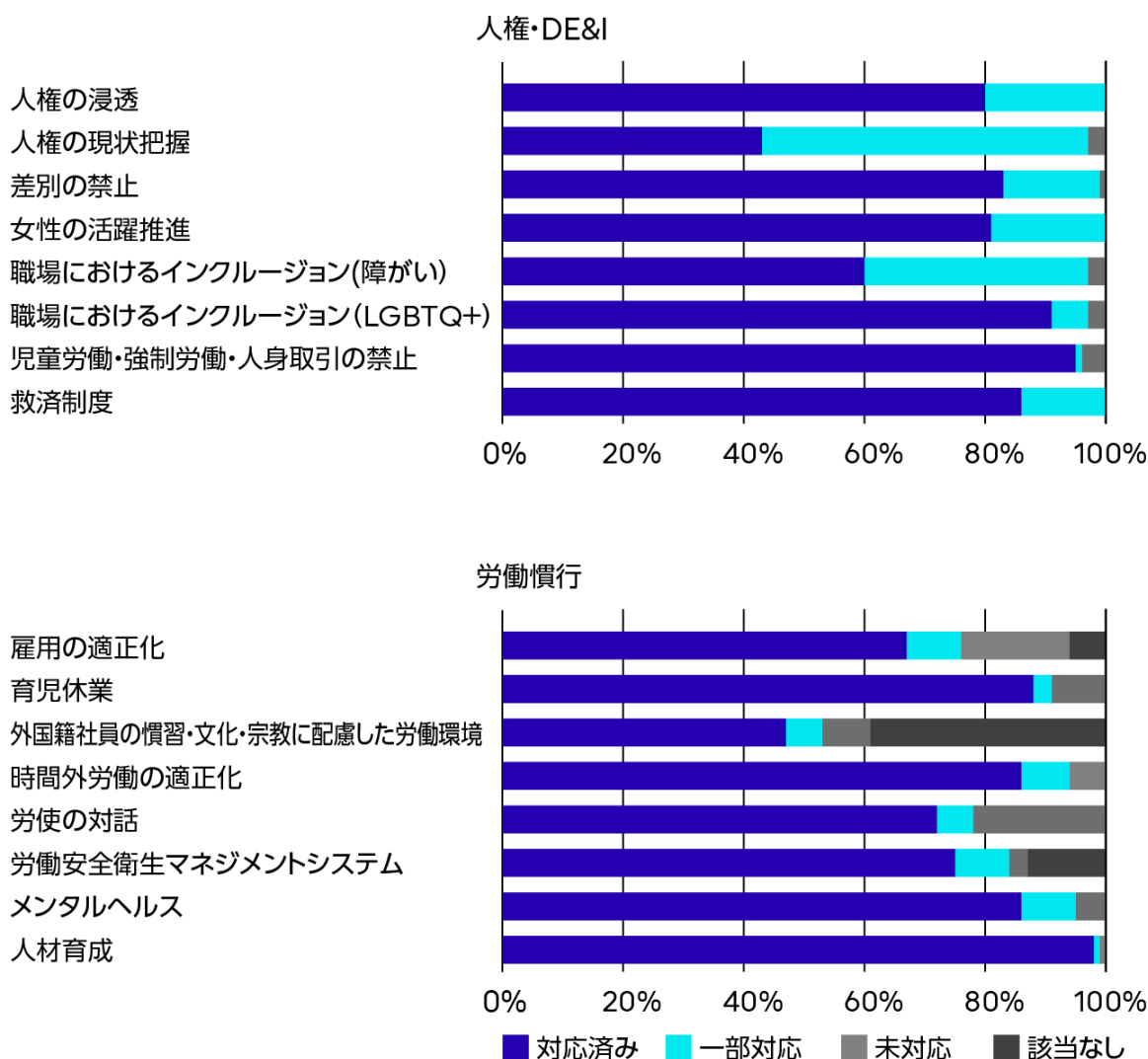
2023年度の実績

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 - AI倫理をコーポレートガバナンスの一環と位置付け、取締役会議に上記実施内容を共有
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93%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	- AI開発者、AI利用者、多数のステークホルダーがAI倫理に関心を持ち、AIによって引き起こされうる人権リスクの低減を目指し、「富士通グループAI倫理外部委員会」による提言および富士通の実践例を公開 - 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む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、<u>生成AIの利活用ガイドライン</u>を社外へ公開 - 産学連携を通じたAI倫理の啓発活動、人材育成への取り組みとして、大学との共同研究や、高校生への講義などを実施 <u>「AI倫理の産学連携」で世代や文理の違いを超える～慶應義塾大学、清泉女学院中学高等学校それぞれとの実践～</u> ▶ <u>「AI倫理の産学連携」でジェンダーギャップや文理の違いを超える～お茶の水女子大学との実践～</u> ▶

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。



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「笠島工場（石川）」・「保原工場（福島）」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」「シルバー・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「製造現場以外の一部に応急処置キットの点検漏れ」（笠島工場）「日没時の避難訓練未実施」「非常灯の一部不具合」（保原工場）など一部に指摘事項がありましたが、その後全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

富士通グループは、当社グループの人権への取り組みについての評価と示唆を得る目的で、外部有識者とのダイアログを行いました。当社CEO室 Sustainability Divisionが主幹し、サプライチェーン、コンプライアンス、人事、AI倫理などの関連部門に加え、海外リージョンからもダイアログに参加し議論を交わしました。

- 対話の詳細 

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2）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2） 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

QUEREMOS GRADUARNOS! (卒業したい!) 南米最大級のスラム街に住む若者たちの教育支援 (ベネズエラ)

南米最大のスラム街の一つであるベネズエラのペタレに住む多くの若者にとって、勉強したり教育を優先したりすることは、ほぼ不可能です。学校中退率は高く、麻薬や犯罪に手を染める機会が日常の中に存在し、高等教育に進む若者はほとんどいません。

富士通はベネズエラの子供たちを支援するChamosを支援し、地元の非営利団体Queremos Graduarnos (QG) と協力して、子どもたちや若者に登校の意欲を起こさせるための活動をしています。ChamosアカデミーはEspacio Educaと協力して、コンピュータプログラミング言語、ソフトウェア、デジタルリテラシーを教える週1回の課外授業を提供しています。2023年10月以来、コレヒオ・フェ・イ・アレグリア・マリア・インマクラダ学校でコースを開始し、合計43人の若者を受け入れました。



授業を受ける脆弱な環境にいる若者たち

International Rescue Committee（IRC）によるイエメンの女性と少女のためのデジタルリテラシーカリキュラムの実施（イエメン）

富士通はIRCを支援し、女性と思春期の少女のデジタルリテラシーを強化する活動をしています。2023年度に行ったKhanfarでのパイロットプログラムでは18歳から35歳の女性50人に対してスマートフォンの基本からオンラインの安全性や情報検索などのデジタルリテラシー教育を行いました。



デジタルリテラシーカリキュラムに参加する女性達

障がい者の平等な機会の創出と就労機会の創出（インド）

富士通コンサルティング・インディア（FCI）は、NGOであるPoona Blind Men's Association（PBMA）とのパートナーシップを通じて、21人の視覚障害のある学生に対して、IT分野でのスキル開発過程、特にデータベース管理システムに焦点を当てて支援しました。1年間にわたるこのプログラムは、PBMAによって実施され、データベース管理システムに関する技術的知識と、効果的なコミュニケーション、時間管理、ストレス管理、EQなどの基本的な企業スキルについて学ぶ支援を行いました。



SEVP（現副社長）の島津とプログラム参加者



人権・多様性

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*
 - * 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では最小基準と拡大基準を設定し、ビジネスを行う国々において法的・文化的に可能なものとしています。

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、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の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、DE&Iへの認識を高め、新たなマインドセットや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。

2023年度は「Diversityの先のInclusionに向けて～多様な人材が活躍できる組織について自分たちができることを考える～」というテーマで開催しました。社外講師による講演の後、社長、役員、社員が共にインクルージョンについてディスカッションし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 2023

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他、Europe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ニューロダイバーシティのワークショップを開催しました。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。



コミュニケーション向上を目的とした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。

2023年度には、働き方が変化する中で、これまで以上に感謝の気持ちを伝え合い、文化として定着させることを目的とした社内活動「サンクスプロジェクト」と連動させ、国際女性デーをきっかけとし積極的に社員同士で感謝を伝え合いました。

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、女性社員の登用促進の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。

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では、リーダークラスの女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的として、外部講師による研修や複数のロールモデルとの対話、経営幹部とのディスカッションを組み込んだプログラムを展開しています。完全な手上げ方式による本ワークショップの受講を通じて、女性自身の管理職登用に対する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位ポジションに求められる広い視野の獲得、キャリアオーナーシップの育成などを図っています。

2023年度参加者：654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では11月19日の国際男性デーに、男性の健康（メンタルヘルスを含む）に関する情報発信や、トークイベントなどを実施し、男性に関する理解とDE&Iの実現のための機会を提供しました。Asia Pacificの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。

グローバルデリバリービジネスグループでは、女性リーダーをエンパワーするINSPIREというプログラムを提供しています。女性社員のネットワークを拡大し、ダイバーシティを高め、サポートすることを目的に、自身の強みを特定するアセスメント、4つのリーダーシップ育成モジュールおよび社内のロールモデルであるリーダー達との対話から構成されるこのプログラムは、豊富な成長機会とグローバルな体験の機会を提供しています。

健康・障がい・アクセシビリティ

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。

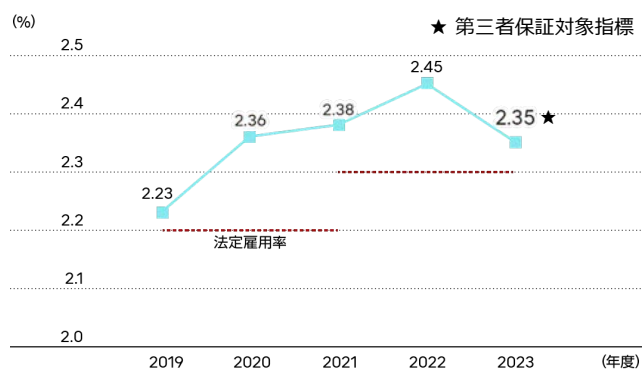
日本では、ニューロダイバーシティを考えるウェビナーを開催し、全国の拠点に配信しました。

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。

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とも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。



障がい者雇用率の推移（富士通）

- [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、障がいのある方々が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。

	設立	障がい者	主な作業	事業所
<u>エフサステクノロジーズ太陽株式会社</u> (2024年4月20日時点)	1995年	33名	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	大分県別府市
<u>富士通ハーモニー株式会社</u> (2024年4月30日時点)	2013年	220名	ヘルスキープینگ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	本社：神奈川県川崎市（中原オフィス） 他、事業所20拠点

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共有しています。

リージョンの取り組み

Europe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ました。

富士通では、一般社団法人WheelLogとゴールドスポンサーとしてパートナーシップを締結しました。WheelLogでは移動に困難を抱える人たちが車椅子ユーザーが自立して生活を楽しむような社会づくりの促進、インクルーシブへの意識を高めるための車椅子街歩きのイベントなどが行われています。富士通はWheelLogとともに、川崎市をはじめ様々な地域での車椅子街歩きのイベントや、バリアフリー理解促進のための勉強会などを実施しました。この取り組みはグローバルにも展開しており、Microsoft Finlandと共同でヘルシンキでの車椅子街歩きイベントを実施したほか、フィンランド運輸・通信省との対談、現地カンファレンスへの登壇など、社会課題解決へ向けた活動にもつながっています。



ヘルシンキにおける街歩きイベント

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。

Americasのアフリカ系社員のインクルージョンネットワーク（BEING）は、医療、工学およびテクノロジー領域の専門家やテクノロジービジネスの起業家をパネリストとして招待し、歴史的に黒人学生が多い大学（HBCU or Historically Black Colleges and Universities）とSTEMとの関係に関するパネルディスカッションを開催し、社員が黒人に関して学び、理解を深める取り組みを実施しました。Asia Pacificの富士通オーストラリアはオーストラリア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サービスセンター）を立ち上げ、8名を雇用し、トレーニングやサポートを通じてキャリア形成を支援しています。

日本では、インターナショナル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。



先住民アボリジニのデジタル変革を支援するためのFirst Nationsサービスセンターのメンバー



Americasのアフリカ系社員インクルージョンネットワークグループ（BEING）のロゴ

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、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。



社内有志が各地のパレードに参加

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会などを開催するほか、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。

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1）](#)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ロジェクト「プライドハウス東京[（注2）](#)」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、最高位の「ゴールド」に認定されています。

（注1） [「Business for Marriage Equality」](#) 

（注2） [「プライドハウス東京」](#)

[日本語サイト](#) 

[英語サイト](#) 

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

「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。

Asia Pacific、Europe、Americasの各リージョン、および各地域にまたがるグローバルデリバリービジネスグループでも、LGBTI+の理

解に関する研修、リーダーからのビデオメッセージの発信、社員が参加する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ズ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。

Asia Pacificの富士通ベトナムでは、Yen Baiにある小学校の図書館の本の購入に必要な資金を集めるために開催されたランニング競技会に社員が参加しました。走行距離に応じて、富士通ベトナムが図書館の本購入のための資金を寄付しました。同時に、社員とその家族から中古児童書を寄付していただき、様々な世代の社員と家族が、コミュニティの子どもたちをエンパワーすることに繋がりました。

Europeの富士通ドイツはGirl's Dayのイベントを開催し、女子生徒がAIを体験できる機会を提供しました。



ランニング競技会への参加の富士通ベトナムの社員

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3)」を策定し実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度の整備や事業所内保育所の設置・運営をしています。また、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、職場復帰支援やネットワークの構築を目的としたセミナーを実施し、

ダイバーシティマネジメントの推進を図っています。さらに、産休・育休を控えた社員を対象とした支援セミナーに加え、将来的に産休・育休取得を踏まえたキャリアプランを考える社員やパートナーの出産を控える社員、上司などを対象としたセミナーも開催し、育児との両立を全面的に支援しています。

- [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3） 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。

- [第8期行動計画書（99.3KB）](#) 

介護

介護については、社内外の支援制度や介護に対する心構え、介護に向けた事前準備などの基礎知識を学ぶ機会を設けています。また、介護のステージごとに押さえておきたい知識・行動や、利用できる社内制度についてまとめた「介護ハンドブック」を提供しています。さらに、富士通グループの介護サービス会社「株式会社ケアネット」と連携して介護相談窓口を開設し、社員一人ひとりが抱える介護の悩みに対応することで社員のウェルビーイング実現を目指しています。

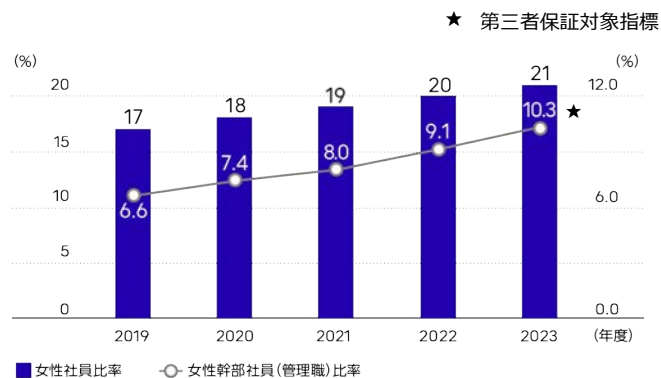
社外表彰・認定

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・表彰は[こちら](#)をご覧ください。

リージョン名	2023年度の表彰・認定
Americas	富士通アメリカは the Human Rights Campaign("HRC") Award: Equality 100 Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion 2023/2024を受賞
Asia Pacific	- 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 - 富士通ニュージーランドは、Rainbow TickによりLGBTI+ インクルージョンについて認証 - 富士通香港は、10 Years Plus Caring Company（企業の市民活動とインクルーシブな社会の創出の推進を目的とする賞）の1社に選出
Europe	- 富士通サービシーズ（UK）は、Times Top 50 employer for gender equalityに選出 - 富士通サービシーズ（エストニア）はFamily-Friendly Employer Label Programで、上位企業に選出
グローバルデリバリービジネスグループ	コスタリカでは、Seal of Equality between women and menという認証プログラムにて、National Institute for Womenより、男女平等を確保するためのコミットメントをしている組織として認定

2023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+2）
「機会の均等」 71 ポイント（前年比+1）
- リーダーシップレベル女性比率 15.75%
（グローバル）
女性社員比率：20.5%（以下、富士通）
女性幹部社員（管理職）比率：10.3 % ★
新任女性幹部社員（管理職）比率：28.6%



女性社員比率・女性幹部社員（管理職）比率（富士通）