



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

人権・多様性

目標

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

2022 年度目標

「人権尊重」の社内浸透

- グローバルな人権に関する全社員向け教育の受講率：80%

方針

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。

こうした Fujitsu Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、富士通グループは 2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を制定し、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。これは日・英を含む 21 カ国語に翻訳され、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改定を通知するとともに、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。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（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ており、英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法についての声明も開示しています。

富士通グループはグローバルな CSR アライアンス「Responsible Business Alliance(RBA)」に加盟しており、CSR 調達指針として、Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範を「富士通グループ CSR 調達指針」として採用しており、お取引先とともにサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを推進しています。

(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。

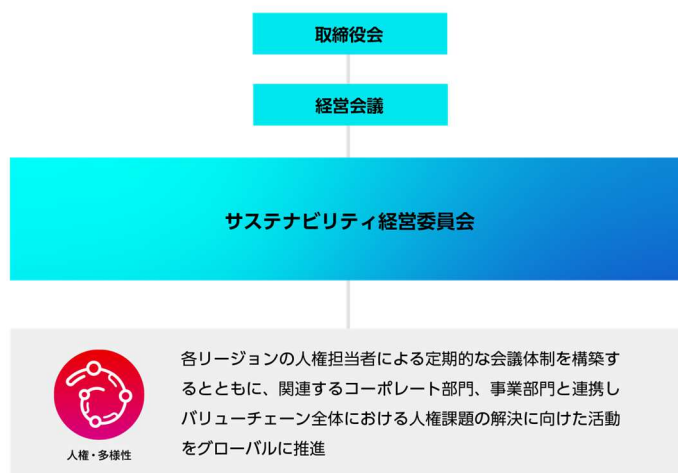
> [富士通グループ人権ステートメント](#)

- > [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 September 2022 \(Australia\)](#)
- > [サプライチェーン方針](#)

推進体制・定期レビュー

人権尊重の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、そして非財務指標については、半期に一度開催している社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会で討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。また、グローバルレスポンシブルビジネスの重要課題である人権・多様性の活動において、各リージョンの人権担当者による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。また各リージョン、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実施しています。

人権課題解決に向けた活動の推進体制

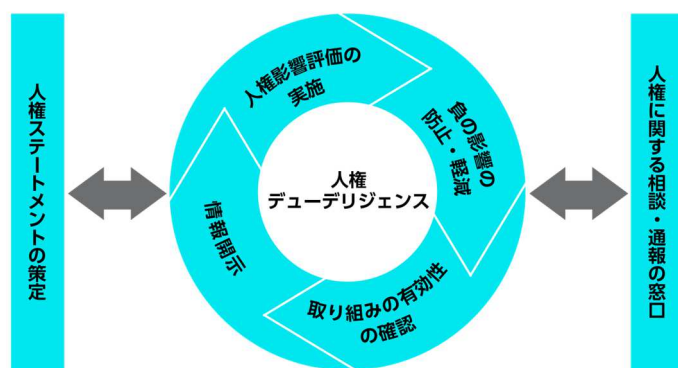


人権デューデリジェンスの推進

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。

「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、人権影響評価の実施と、明らかになったリスクを予防・軽減する取り組みを行っており、取り組み状況は定期的なモニタリングにより有効性を確認し、結果は報告書等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

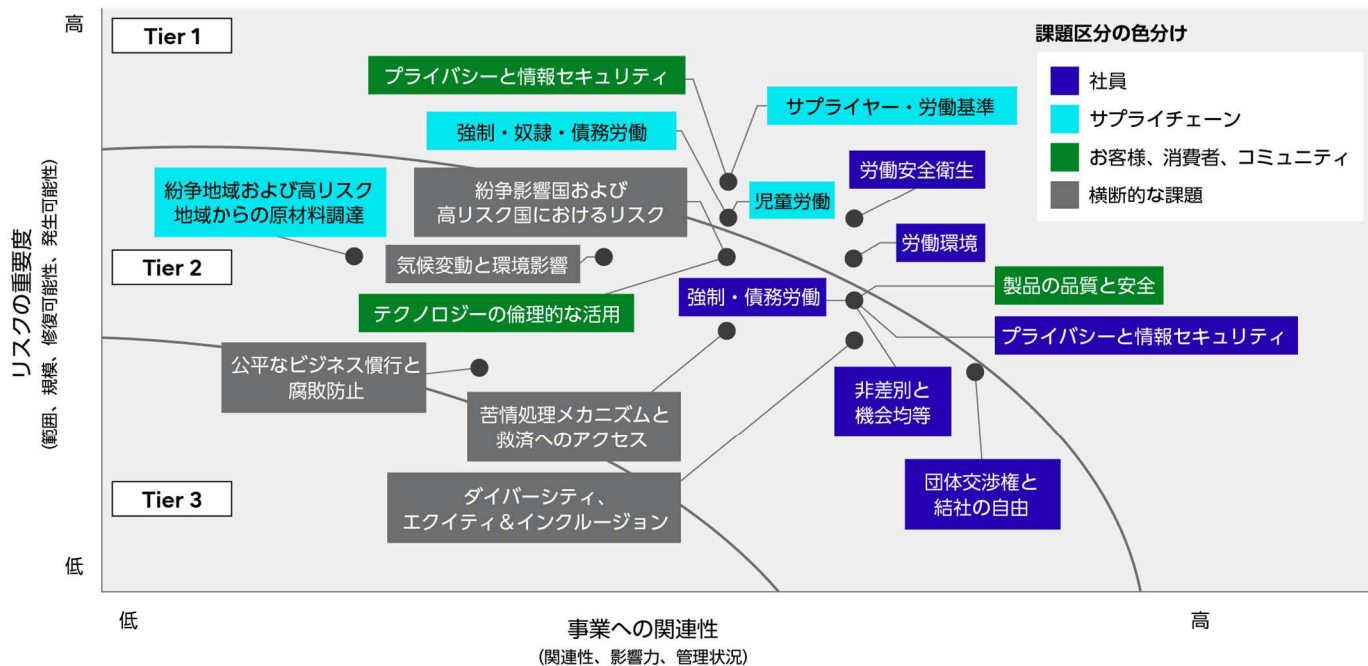
富士通グループでは人権デューデリジェンスの実効性を高めるため、定期的にも人権影響評価を実施しています。

2022年は国際NPOであるBusiness for Social Responsibility (BSR) に協力をいただき、第三者の立場から富士通グループの経営や事業に対する人権影響評価を行いました。BSRによる富士通グループの各リージョン、コーポレー

ト部門、事業部門へのインタビューに加え、デスクトップリサーチや提出資料（注 2）の分析から人権課題をリストアップし、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いました。その結果として、「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」、また「事業におけるデータプライバシーやデータセキュリティ」などの優先課題を特定しました。

(注2) デスクトップリサーチ：Web サイトや資料を参照しデータを収集するリサーチ手法。今回は各部署から提出された資料、外部公開されている資料、その他 NGO/NPO など外部団体が発行する資料を元にリサーチを実施

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（人権課題：サプライヤー労働環境、強制労働・児童労働、高リスク鉱物）

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。富士通グループのサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの取り組みは、RBA の行動規範に基づいています。

> [サプライチェーン](#)

CSR 調達活動の推進

富士通グループは、RBA の行動規範を尊重し、お取引先とともにサプライチェーンにおける CSR 調達に取り組んでいます。

「富士通グループ CSR 調達指針」を策定、公表し、お取引先にその内容のご理解と遵守をお願いしています。

また、富士通グループはその取り組み状況の確認のため、毎年定期的に国内外の主要取引先へ「CSR 調査」を実施しており、2022 年度は 533 社の回答を入手しました。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 77 社に対しては調査結果のフィードバックを行っています。

強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働の禁止を定めています。お取引先に対しては、「富士通グループ CSR 調達指針」の中で強制労働・児童労働の排除を要請しており、それらの取り組み状況について書面調査で確認しています。

高リスク鉱物への対応

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実施しています。

> [高リスク鉱物への対応](#)

社員（人権課題：労働環境、非差別と機会均等）

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。

> [ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)

人権に関する啓発活動

富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置し、さまざまな機会をとらえて研修・啓発活動を実施しています。日本国内各エリアやグループ会社での活動状況や課題は、人権啓発推進委員会事務局に定期的に報告しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な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。

人権教育

研修・教育

- 2021 年度にグループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを実施し、全社員の 92%が受講
- 2022 年度に国内グループ全社員を対象とした「AI 倫理とビジネス」に関する e ラーニングを実施し、国内全社員の 94%が受講
- LGBTI+差別を含む、職場におけるハラスメント防止をテーマとした全社員対象 e ラーニングを実施



「ビジネスと人権」 e ラーニング表紙

- 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修およびマネジメント研修を対象者全員に継続的に実施
- 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、障がいのある社員のメッセージを含む「心のバリアフリー」研修を実施
- 日常の中に潜む構造的な差別について振り返るとともに、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのさらなる推進を図るため、全社員対象の「アンコンシャス・バイアスを知ろう！ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて」eラーニングおよび動画コンテンツを展開

啓発・webinar

- 生理の貧困：世界中の女性の衛生状況を高めるために、生理の貧困とは何かを理解し、持続可能な解決策を見つけるにはどうすればよいか、社員がどのように貢献できるかの教育的議論をする webinar を実施
- 特権は本物か？(人権に焦点)：偏見、不平等、不可譲性に関する議論を行う webinar を実施。日常生活の事例を通して、社員は自分が持っている特権、自分の人生にその特権が大きな影響を与えていることを認識するためのセッション
- 共感と思いやり：困難な状況に対処するための様々な方法を学ぶ webinar を実施。他人の立場に立ち、他人を支え、自分自身を支える方法について考える
- LGBTQI+の人々の権利の歴史：世界の LGBTQI+の権利の歴史をたどる webinar を実施。ビシ・アリミ財団からの特別ゲストを迎え、ナイジェリアの反 LGBTQI+法と法律が LGBTQI+の人々の権利に与えている影響についての講義を受講

世界人権デー

世界人権デーに合わせ、社員一人ひとりが人権について考えるための社内グローバルイベントを開催しました(2022年12月)。CSuO、GRB 担当役員、部門長からメッセージの発信に加え、富士通グループの人権影響評価の結果を解説する動画を公開しました。また、外部 NPO である BSR の人権専門家と、社内の AI 倫理のリサーチャーを招き、人権を尊重する企業の重要性について議論する webinar を、日本語と英語の3つのタイムゾーンで開催しました。



CSuO、GRB 担当役員、部門長からのメッセージ動画

労働環境

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、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。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させています。

- > [Social Well-being](#)
- > [Work Life Shift](#)

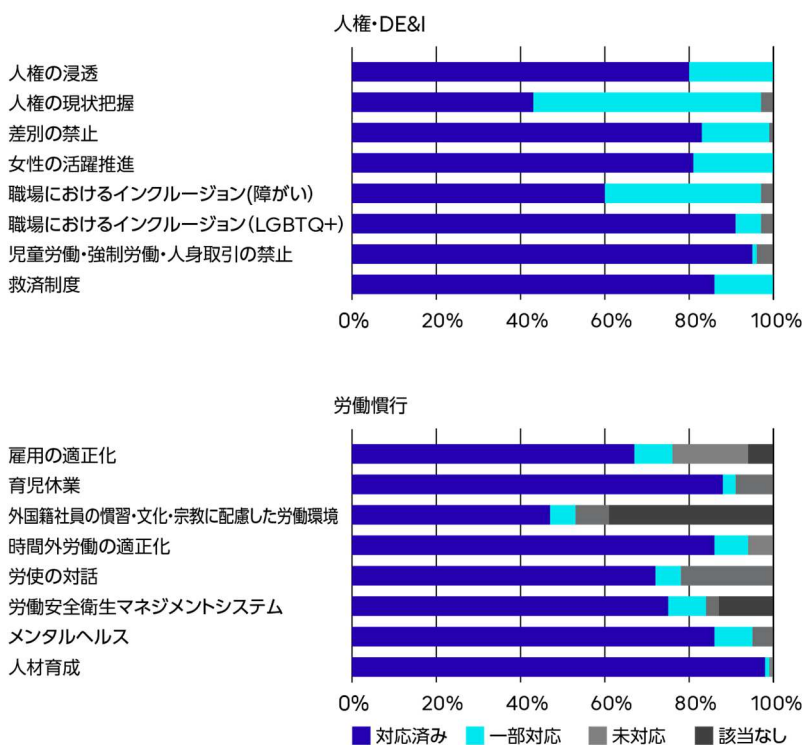
各リージョンの取り組み

- 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しました。
- 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できます。

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)



お客様・エンドユーザー（人権課題：プライバシー・データセキュリティ、テクノロジーの倫理的な活用）

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。

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

一夕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。気を付けて 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。

表 エマージングリスクについての詳細

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。
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 規制案では、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 の開発・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。(2023 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的として「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置、会合を定期的開催しています。 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 を研究開発実装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](#)

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、理解するべく、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。

富士通グループ全社員からの相談や意見を受け付ける仕組みをイントラネット内に設けており、富士通としては「人権に関する相談窓口」を日本国内の 7 地域に設置し 1 つ 1 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。

「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」では、グローバルに、富士通グループ全社員およびお客様やお取引先等の第三者からの人権侵害を含むコンプライアンス違反行為に関する通報、相談を受け付けています。また、国内のお取引先向けには、「お取引先コンプライアンスライン」を設置しており、富士通の調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。

- > [グローバルコンプライアンスプログラム](#)

社会の人権課題に対する活動

NGO・NPO への助成



チャモス：ベネズエラの子どもたちのためにベネズエラの子どもたち 55 人に教育を提供。詳細は [こちら](#)



IRC：人道支援、救援、開発の NGO 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作成



The Pinnacle Foundation ベネズエラの子どもたち 55 人オーストラリアで LGBTI+ の若者に教育奨学金、メンタリングを提供

人権尊重を推進する活動

子どもへのアルコール販売を規制するためのデジタル年齢証明テクノロジー

Fujitsu Service Ltd は、児童へのアルコール販売を技術で制限し、児童を保護することを目的として、パートナー各社と協力して「デジタル年齢認証 (DPoA (注 3)) ソリューション」を開発し、UK Home Office のトライアル事業に参画しました。

現在、英国のアルコールの販売においては、販売スタッフが対面で年齢を確認していますが、これには費用と時間がかかるだけでなく偽の ID や借用した ID にだまされるという問題もあります。

「デジタル年齢認証ソリューション」は販売時点の購入者の年齢を匿名で推定する機能と、年齢を登録している購入者が携帯電話を使用して販売スタッフに年齢を証明する 2 つの要素を兼ね備えています。このソリューションにより購入者はアルコールを購入する際にスタッフを待つ必要がなくなり、利便性の向上につながります。また、小売店は生産性の向上とコスト削減を見込めます。そして一番のメリットは安全性の向上です。ソリューション技術を通じて児童を守るだけでなく、年齢確認時に販売スタッフに向けられることもある暴力行為を防ぐことができます。

(注3) DPoA：Digital Proof of Age

> [Fujitsu Digital Age Assurance](#)

オーストラリア・シェルブールの先住民コミュニティとの協働

富士通オーストラリアは本日、シェルブールのアボリジニ協会、クイーンズランド州政府 (イノベーション・観光・スポーツ省)、TAFE Queensland (クイーンズランド州立の職業訓練専門学校) と共に、シェルブールの先住民アボリジニのデジタル変革を支援するために First Nations サービスセンター (以下、サービスセンター) を設立しました。

初期の入植者により、オーストラリア・シェルブールの先住民族は、奴隷化や大量虐殺などの悲劇的な過去を経験しました。彼らは、現代においても科学技術の恩恵を



2022 年 4 月サービスセンターのオープニングセレモニーにて

受けることなく、教育、経済、デジタル・インクルージョンの点で取り残され、農村と都市の間に横たわる格差の中で苦闘してきました。

Fujitsu Australia Limited (富士通オーストラリア) は 2022 年から、地方の人々が自らの文化、仕事、教育を享受できるよう支援しています。

最近まで、現代的な技術の教育を受け、職業を得るためには地域社会を去る必要がありました。それは文化的なつながりを大切にす先住民にとって理想的な姿ではありませんでした。富士通オーストラリアは Cherbourg Aboriginal Shire Council、Deadly Innovation、TAFE Queensland、Australia Post と協力して、コミュニティの経済とデジタル・インクルージョンを促進するために、商業的に実現可能なイニシアチブである Cherbourg Digital Service Centre を開設しました。

富士通は、現在、このセンターと契約し、現地の人々をサービスデスクの代表者として雇用するとともに、TAFE を通じて質の高い技術教育を提供し、ICT スキルの向上と、働きがいのある仕事と雇用の機会を目指しています。また、コミュニティの経済発展とデジタルアクセスを支援するために、シェルブールに新しいインフラを整備しました。

コミュニティの目的実現に向けて、富士通が果たす役割を協議しながら一連の活動を進めてきました。

サービスセンターと富士通チームメンバーとの信頼関係を強化するために、プロジェクトに関わるすべての富士通スタッフが文化コンピテンシートレーニングを受講しました。

> [Australia Post: Driving digital inclusion in First Nations Communities](#)

子どものオンラインセーフティを啓発するイベントをカンボジアで開催

カンボジアで子どもたちを有害なオンラインコンテンツから守り、安全にオンラインで文化や遊びにアクセスできるようレクチャーを行いました。

ワークショップでは、様々な文化に適応しながらも、子どもたちに、特定の画像を共有しない、個人情報の詳細を過度に共有しない、どのような情報が個人情報となるのかなど、オンラインで安全にコミュニケーションする方法に加えて、オンラインで注意を払うことの重要性、有害なコンテンツが出現する可能性のある場所、有害コンテンツを見つけた場合の対処法についてレクチャーを行いました。



カンボジア ICT キャンプ 2022 ウェルカムパーティ (シエムリアップ)

マレーシアの技術指向型総合リハビリテーション施設との協業

Fujitsu (Malaysia) Sdn. Bhd. (富士通マレーシア) はマレーシアの社会保障機関 (SOCSCO) との共創プログラムにより、患者の健康に寄与する「自動フードメニューセルフオーダーシステム」を実現しました。

SOCSCO は、国内の労働者に社会保障を提供する上で重要な役割を担っています。また、SOCSCO は、労働災害や疾病の影響を受けた有資格者に対して、金銭的支援や職業訓練を提供することで、失業の影響を軽減することにも貢献しています。

SOCSCO リハビリテーションセンターは、労働災害・疾病に苦しんだ労働者にリハビリテーションサービスを提供する医療施設です。負傷した労働者の回復と職場復帰を支援するとともに、以下のような他の機能も提供しています。

1. 労働災害・労働疾病の予防に関する教育プログラム
2. 労働者の障がいの程度及び適切な補償の水準を決定するための障がい評価サービス
3. リハビリテーションと労働衛生の意識と重要性を高めるためのアドボカシー活動 (注 4) とアウトリーチ活動 (注 5)

富士通マレーシアの SOCSCO リハビリテーションセンターとの共創プログラムは、テクノロジーを生活向上と社会改善に融合させることを目的としています。自動フードメニュー・セルフオーダー・システムは、このプログラムの成果の1つであり、患者に利益をもたらすものです。食事を注文するキオスクは従来とは異なり、患者が日々のリハビリの一環として使えるように設計されました。

(注4) アドボカシー活動：政治や経済、社会などの制度へと影響を与えるための個人やグループによる活動・運動

(注5) アウトリーチ活動：支援が必要であるにもかかわらず届いていない人に対し、行政や支援機関などが積極的に働きかけて情報・支援を届ける活動



静脈認証システムを使った食堂での注文の仕組み



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

目標

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、能力に関係なく、すべての社員がサポートされ、尊敬されていると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も重点を置き、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

すべての社員、お客様、及び社会のステークホルダーが当社のソリューション、製品、サービス、システムを利用し、当社のコミュニケーションを理解できるようにする

- 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

文化に配慮した偏見のない職場環境を実現するために、尊敬と寛容を促進し、私たちが働く社会の中で経営者レベルから下位層へと反映する

- 地域やグローバルな取り組みをしつつ、グローバルに通用する文化・民族の総合戦略を構築

LGBTI+

LGBTI+包摂に関する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*

2022 年度までの目標

インクルーシブな企業文化の醸成

- 従業員エンゲージメントでの DE&I 関連設問の肯定回答率向上。
連結 66% (2019 年度) →69% / 単体 59% (2019 年度) →63%
- リーダーシップレベルにおける女性比率増。
連結 8% (2019 年度) →10% / 単体 6% (2019 年度) →9%

(*) 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載しているとおり、「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、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、より誰もが一体感をもって自分らしく活躍でき、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。新しい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、自社のビジネスだけではなく、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

富士通では、2008 年にダイバーシティ推進のための部署を設置し、社長およびダイバーシティ担当役員の下、富士通グループの DE&I を推進しています。

定期的に全リージョンの DE&I 推進担当者が参加する会議を開催し、各リージョンにおける課題や施策の共有、グローバルで連携した推進施策の企画立案を行っています。また、推進の現状を認識するため、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の中に DE&I に関する設問を設けています。加えて、重点領域ごとに支援者の代表としてエグゼクティブスポンサーを選任し、各領域における推進活動を支援しています。

日本国内においては、グループ会社各社の推進責任者と情報を共有するとともに、富士通との連携強化や施策の共有化などを図りながら、DE&I を推進しています。

さらに、2020 年度より上位の幹部社員の目標に DE&I に関連する項目を含めることができる制度としています。

企業文化の醸成に向けた取り組み

DE&I Session

2022 年度は「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 について再認識し、新たなマインドセットや行動変容を喚起する」ことを目的に開催しました。様々な地域からの参加を可能とするため同日に開催し、「社長・DE&I 担当役員・CSO と社員との対話セッション」「社員や現場の好事例の共有」をグローバル全体で行いました。

East Asia はヒューマン・ライツ、DE&I ウィークを、Europe (CEE 地域) はインターカルチュラル・アウェアネス・セッション “日本人社員と働く” を、また、Europe (NWE 地域) はインクルージョン・ウィーク 2022 を開催するなどし、各リージョンが DE&I の包括的な浸透を図っています。



DE&I Session 2022

アンコンシャスバイアスに関する取り組み

2022 年度、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向上を目的とした、動画コンテンツを作成し、グローバルで展開しました。社外講師による事例を用いた対談を通じて、社員が自身の「アンコンシャスバイアス」に気づき、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。



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

Europe と Global Delivery は共同で、アンコンシャスバイアスを理解し、それを解決するためにインクルージョンを意識（コンシャス）する新しいトレーニングを実施しました。

国際規範への賛同

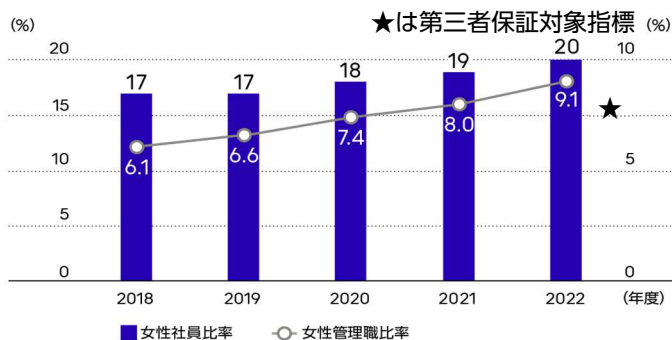
富士通グループは、国連グローバル・コンパクトと UN Women が共同で作成した「女性のエンパワーメント原則」の CEO ステートメントに 2017 年度に署名し、同原則への賛同を表明しました。また、2018 年度には、同じく国連が公表した「LGBTI に関する企業行動基準」に日本企業として初めて賛同を表明するなど、グローバルなダイバーシティ推進の動きを積極的に取り入れています。

ジェンダーに関する取り組み

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、目標達成および企業文化変革のための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し、職場・経営層・人事・DE&I 推進室が連携しながら、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、全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、一人ひとりの女性社員の活躍を支援しています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じて戦略的な施策が果敢に実施されています。

女性社員比率・女性管理職比率



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、リーダークラス的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た外部講師による啓発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行っています。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對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。

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による社外へのプロモーションを行っています。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 Webinar 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。さらに、富士通および国内グループ会社では、2018 年度より社内外ゲストによる講演やネットワーキングイベントなどを開催し、他の各リージョンにおいても、この国際女性デーをジェンダー領域の重要な機会とらえ、イベントや施策を実施しています。

2022 年度は、富士通では、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、文化として定着することを目的とした当社の「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周囲の社員に感謝を伝える呼びかけ・取り組みなどを実施しました。

その他の取り組み

Americas では、女性をエンパワーするための社員ネットワーク（WIN）がチャレンジや成功を共有するシリーズを提供しました。East Asia と APAC（ASEAN+India）では、Asia Human Rights, DE&I Week にオンラインでコーヒーテーブル対話を開催。女性のキャリア支援にフォーカスし、ゲストとして迎えた2名の女性リーダーから女性社員にアドバイスを提供しました。Europe と Global Delivery は 11 月 19 日の国際男性デーを祝福し、男性に関する DE&I の理解と実現のための機会を提供しました。Europe(NWE 地域)と Global Delivery ではジェンダー・ペイ・ギャップ・プログラムに取り組んでいます。富士通ドイツはドイツの 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。Global Delivery は女性リーダーにフォーカスした学びとメンタリングのプログラム、INSPIRE を提供しています。



Coffee Table conversation during the Asia Human Rights, DE&I Week

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

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、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある社員が活躍しています。

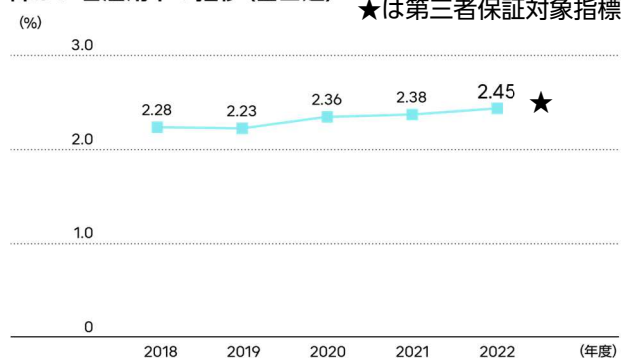
採用にあたっては、障がいのある求職者向けのパンフレットや WEB サイトを用意し、社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無にかかわらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消

しています。また、入社後も長く働けるよう、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。この一例として、入社時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

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リージョンや国の状況に応じ、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](#)

国際障がい者デーの取り組み

富士通グループでは、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いました。各リージョンにおいては、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 Webinar 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。

障がいのある社員の自主運営ネットワーク

富士通グループでは、各リージョンに障がいのある社員が中心となった自主運営ネットワークグループがあります。エグゼクティブスポンサーの支援のもと、グローバルネットワーク（Global Network of Persons with Disabilities）を形成しながら、障がいへの理解促進とインクルーシブな環境を創るための活動をしています。

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ける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、より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
富士通エフサス太陽株式会社	1995年	31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	別府
富士通ハーモニー株式会社 (2023年3月31日時点)	2013年	197名	文書のPDF化、事業所内清掃、事務用品の補充、名刺作成、健診着のセッティング、ノベルティの作成、ヘルスキーピングサービス（社員向けマッサージ）	札幌オフィス 沼津オフィス 新潟オフィス 青森オフィス 仙台オフィス 川崎オフィス 長野オフィス 那須オフィス 幕張オフィス Kawasaki Tower 蒲田オフィス 新川崎オフィス 中原オフィス 福岡オフィス さいたまオフィス 大阪オフィス 那覇オフィス 名古屋オフィス 広島オフィス* 汐留オフィス* 神奈川オフィス* * ヘルスキーピングサービスのみのみ

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](#)

その他の取り組み

富士通 UK では新たに開始した「Be Completely You パスポート」を活用して社員が職場に必要なサポートを共有し、職務が変わっても合理的配慮が継続的に得られることを社員ネットワークグループとともに実現しました。富士通タイランド、富士通ベトナム、富士通インドネシアおよび富士通シンガポールでは、障がいのある子供や、教育、テクノロジーおよび就労機会へのアクセスに恵まれない子供を支援するための寄付や奨学金を寄贈しました。



富士通タイランドの社員が学校を訪問しパソコンを寄贈し、設置

文化・民族に関する取り組み

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を進め、グローバルスケールで、民族・文化に関する活動を始動しています。各リージョンにおいては、多様な民族や文化を理解するための社員ネットワークグループの活動、国や地域の文化を理解するイベント、特定民族の理解を深める活動、少数民族支援活動などが行われています。

富士通 UK では自主的に民族ペイギャップを 2021 年より開始し、人種的平等を強化しています。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、Black History Month の祝福や NPO とのパートナーシップを介して、文化について教育を提供しました。また、BEING は若者への STEM 領域のキャリアのために、影響を与え、社内戦略的コミュニティ投資 2022 を獲得しました。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。富士通 NZ 法務コンプライアンスチームは、マオリと太平洋の人々のインクルージョンプランに関する、New Zealand Law Awards の D&I Initiative of the Year Award のファイナリストに選定されました。また、富士通では、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催などを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用しています。その結果として 2022 年度末時点で 674 名の外国籍社員が富士通で働いています。インターナショナルな社員が富士通の組織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、社内情報の日英併記を進める社内推奨活動、イントラサイト・社内ソーシャルメディアによる情報共有を実施してきました。日本で創設された社員の自主活動グループである English Club (英語で交流する社員ネットワーク) には活動の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り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+に関する取り組み

2018年6月、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。

国内では、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の使用など、職場環境への配慮を行っています。

人権研修やセミナー、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。2017年以降、LGBTI+ とアライをテーマとした映画上映会などを開催してきました (2017: 「ジェンダー・マリアージュ」、2018: 「カランコエの花」、2021、2022: 「私はワタシ」、2022: 「I am Here 私たちはともに生きている」)。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”をする動きも出始めています。

また、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。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1)」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」を受賞しました。

(注1) 「プライドハウス東京」

- > [日本語サイト](#)
- > [英語サイト](#)



社内有志にてパレード参加 (撮影 2019年, 2018年)

Americas では、全てのジェンダーが使用できるトイレを設置し、トランスジェンダーに着目する4個のPRIDE (LGBTI+に関する施策) イベントを祝福しました。富士通アメリカは Best Places to Work for LGBTQ+ Equality 2022 に選定されました。Europe の CEE 地域では IDAHOBIT (国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日) を祝福し、また、富士通 UK は LGBTI+の社員にとって平等な職場として Stonewall Workplace Equality Index で上位50社に選定されました。

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

「Fujitsu Pride」は、富士通グループにおいて各リージョンの LGBTI+の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、エグゼクティブスポンサー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。2020年からは「Fujitsu Pride」が主催するオンラインイベント「Global Fujitsu Virtual Pride Week」を開催しています。富士通および国内外グループ会社から役員および社員が参加し、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、活発な活動を行っています。

世代間

富士通グループでは、すべての年齢層が尊敬されていると感じ、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。



世代を越えた社員の対話フォーラム

Americas では退役軍人である社員によるネットワークグループの活動が行われています。富士通ベトナムでは、負傷や疾病のある退役軍人に、ギフトと寄付を寄贈し、退役軍人を勇気づけました。Global Delivery はサンドイッチ世代(高齢の家族のケアと子供のケアを必要とされる世代)のためのウェビナーを開催しました。その他、各リージョンでも様々な取り組みを行っています。

仕事とプライベートの両立支援

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が取得できる当社独自の育児休暇取得可能日数の拡大など勤務体制の整備により、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2）」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毎年複数回実施し、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配偶者の出産を控える社員、当事者を部下に持つ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。

(注2) 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第7期行動計画（2021年4月1日～2024年3月31日）を実行中です。

> [第7期行動計画書 \(76.2KB\)](#)

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、2020年度には仕事と介護の両立への活用を目的に、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発行しました。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」開設し、富士通全グループ社員一人ひとりの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	2022年度の表彰・認定
Americas	<ul style="list-style-type: none"> “Best Place to Work for LGBTQ+ Equality 2022”（人権キャンペーン） 富士通アメリカは、アフリカ系社員ネットワークにより、Girls Who Code（富士通がコミットする女性のためのSTEM領域の教育をサポートするNPO）を支援するための社内戦略的コミュニティ投資2022に選定

<p>APAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fujitsu オーストラリアは LGBTI+のインクルージョンのためのオーストラリアのワークプレイスインデックスにてゴールドレベルアワードを受賞 • 富士通ニュージーランドは Rainbow Tick による LGBTI+のインクルージョンに関して認定 • Fujitsu オーストラリアと Camp Quality が共同制作した Kids' Guide to Cancer App (がんに関する子供むけアプリ) が 2023 ISG Paragon Awards™ ANZ を受賞 • Fujitsu オーストラリアと Camp Quality が共同制作した Kids' Guide to Cancer App (がんに関する子供むけアプリ) が The Best Not-for-profit Project at 2023 iNews Benchmark Awards を受賞 • Fujitsu Asia の社員 2 名が、それぞれ Women in ICT Awards (WIICTA) の Innovation (Partner) カテゴリーで受賞、Achievement (Partner) カテゴリーでファイナリストに選出
<p>Europe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 富士通 UK は 2022 年 Black Tech Achievement Award を受賞 • 富士通 UK は 2022 年 Social Mobility Employer Index で上位企業に選定 • 富士通 UK は英国政府により、2017 年から 3 年連続で Disability Confident Leader に選定 • 富士通 UK はタイムズ紙によりジェンダー平等を実現する上位 50 社に選定 • 富士通ドイツは Women Career Index (FKi) を 3 度目として受賞
<p>Global Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 富士通サービスの INSPIRE (女性リーダーの学びとメンタリングのプログラム) が社内の 2022 年度サステナビリティ貢献賞の Fujitsu Way 共感賞を受賞 • インド Global Delivery Center は BW Businessworld により、ベスト・DEI・エンプロイヤー・アンド・チャンピオン・オブ・チェンジに選出 • インド Global Delivery Center は LGBTI+のインクルージョンについて India Workplace Equality Index のブロンズ賞を受賞



Fujitsu UK's Black Tech Achievement Award 2022

2022 年度実績

(注) ★は第三者保証対象指標

企業文化の醸成に向けた取り組み

- DE&I Session (旧：ダイバーシティ全社推進フォーラム)：2022 年度参加者 516 名 (富士通、国内グループ会社および海外各リージョン)
- 毎年実施の従業員エンゲージメントに関するグローバル共通調査への DE&I に関する設問の組込

- ヒューマン・ライツ、DE&I ウィークを開催 (East Asia)
- インターカルチュラル・アウェアネス・セッション “日本人社員と働く”を開催 (Europe リージョン(CEE 地域))
- インクルージョン・ウィーク 2022 の祝福 (Europe リージョン (NWE 地域))
- インクルーシブな採用のためのトレーニングを提供し多様性のあるタレントの採用を目指す(Europe リージョン (NWE 地域))
- インクルーシブ・リーダーシップ・トレーニングの実施 (Global Delivery)
- 見方に関するリバースメンタリングプログラムはリーダーが多様なバックグラウンドの若手社員であるリバースメンターと参加し、1 対 1 の環境でインクルーシブなリーダーの行動を養成 (Europe)
- 「ミステリーコーヒー」は、職場のインクルーシブな雰囲気と一体感を創るために Europe リージョンで開始し社内グローバルに拡大 (Europe (CEE 地域))

ジェンダーに関する取り組み

- 女性社員比率：19.5%、女性幹部社員（管理職）比率：9.1%★、新任女性幹部社員（管理職）比率：25.8%（富士通）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2022 年度参加者 356 名（富士通および国内グループ会社）
- 国際女性デーを祝福する施策の実施（各リージョン）
- 国際男性デーを祝福する施策の実施（Europe, Global Delivery）
- 社外研修派遣（富士通）
- ジェンダーエンパワーメント・ダイバーシティネットワークグループの活動（各リージョン）
- ジェンダー・ペイ・ギャップ・プログラムの実施（Europe (NWE 地域)、Global Delivery）
- ドイツの Girl's Day のイベントを開催（富士通ドイツ）
- 女性リーダーのためのプログラム（INSPIRE）を提供（Global Delivery）

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.45%★（2022 年 6 月時点）（富士通）
- 国際障がい者デーイベントの実施（Japan リージョン）：当事者による DE&I への想いに関するインタビュー動画の掲載
- 国際障がい者デーを祝福する施策を実施（各リージョン）
- 「LiveTalk」の社内展開（富士通および国内グループ会社）
- 新入社員研修における障がいのある社員による講話の実施（富士通）
- 障がいへの理解促進に関するセミナーの開催（2022 年度：2 回実施）
- 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループの活動（各リージョン）
- 障がい者を支えるペットの写真コンテストを実施（Americas）
- ケアラーを支えるための #CaringforCarers キャンペーンを実施（Global Delivery）
- 障がい者の雇用・働き方を改善するための横断的プロジェクトによる当事者へのアンケート実施

文化・民族に関する取り組み

- 多様な文化や特定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（各リージョン）

- 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の活動 (BEING) (Americas)
- ラテン系社員インクルージョンネットワークグループの活動 (LatinX Link) (Americas)
- 外国人社員のメンタリングプログラムの提供および English Club (英語で社員が交流する社員ネットワークグループ) の支援 (富士通)
- 富士通 NZ の法務コンプライアンスチームが、マオリと太平洋の人々のインクルージョンプランに関し、New Zealand Law Awards の D&I Initiative of the Year Award のファイナリストに選定
- ナショナル・リコンシリエーション・ウィーク (オーストラリアの文化や歴史などを理解し先住民とより良い関係を創るための 1 期間) を祝福 (APAC (オセアニア地域))
- マオリ族と太平洋の人々のインクルージョンプランの一環として、初めてマオリ族の新年を祝う星マタリキを祝福 (富士通 NZ)
- 日本を母国としない社員による日本での異文化体験のストーリーを共有

LGBTI+に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2022 の開催 (富士通グループ)
- LGBTI+とアライによる社員ネットワークグループの活動 (各リージョン)
- オンライン映画上映とディスカッションを開催 (映画「私はワタシ -Over the rainbow-」、[I am Here 私たちはともに生きている])
- 日本における婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business For Marriage Equality」参加 (2020 年 11 月 ~)
- プライドハウス東京「LGBTQ+ユース EXPO」にてキャリア・ワークショップに登壇
- ナショナル・カミングアウト・デーおよびトランスジェンダー・アウェアネス・ウィークの祝福 (Americas)
- Stonewall Workplace Equality Index で上位 50 社に選定 (富士通 UK)
- IDAHOBIT (国際反ホモフォビア/トランスフォビア/バイフォビア・デー) の祝福 (Europe (CEE 地域))
- The PRIDE Champion Audit により Pride Champion Silver 2022 を獲得 (富士通ドイツ)

世代間に関する取り組み

- 退役軍人の社員ネットワークグループの活動 (Americas)
- サンドイッチ世代 (高齢の家族のケアと子供のケアを必要とされる世代) のためのウェビナーを開催 (Global Delivery)
- 子供の日に、障がいのある子供や孤児のためにアグリカルチャー・ホスピタルやチャリティ団体へギフトや寄付を寄贈 (富士通ベトナム)
- 負傷や疾病のある退役軍人に、ギフトと寄付を寄贈し、退役軍人を勇気づけた (富士通ベトナム)
- 障がいのある子供や、教育、テクノロジーおよび就労機会へのアクセスが無いか少ない子供を支援するための寄付や奨学金を寄贈 (富士通タイランド、富士通ベトナム、富士通インドネシアおよび富士通シンガポール)

仕事とプライベートの両立支援に関する取り組み（富士通）

イベント名	回数	参加者	内容
DE&I/育児中社員向けセミナー	2回	114名	保健師からの健康アドバイス、外部講師講演、役員クラスとの対話、グループディスカッション
DE&I/育児中社員の上司向けセミナー	2回	314名	保健師からの健康アドバイス、外部講師によるマネジメントに関する講演、グループディスカッション
産休・育休取得前準備セミナー	2回	412名	制度説明、保健師からの健康アドバイス、産後ドゥーラによる講義、パネルディスカッション、グループディスカッション

- 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）
制度利用者数（2022年度：富士通）（単位：名）（注3）

	利用者数	男性	女性
育児休職（注4）（注5）	518★	286	232
介護休職	18★	10	8
短時間勤務（育児）	670★	21	649
短時間勤務（介護）	11★	8	3
出産育児サポート休暇（注6）	549★	549	-

（注3） 年度末（3月20日）時点で在籍している正規従業員を対象とします。

（注4） 出産後8週間以内に取得した短期育休とその後の再取得（いわゆるパパ休暇）はそれぞれ1名とカウントしています。

（注5） 年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）（育休との併用含む）をカウントしています。

（注6） 年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。

- 育児・介護休職からの復職率・定着率（2022年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休職	100%	96.6%
介護休職	100%	85.7%