

# 社会・ガバナンスデータ

## 従業員構成（富士通グループ）

★は第三者保証対象指標

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
地域別従業員数 (人) (注 1)	合計	126,371	124,216	124,055★	G102-7,8
	日本	81,425	76,845	72,641	
	東アジア (注 2)	15,527	18,842	4,966	
	アジアパシフィック (注 2)	2,670	2,575	20,440	
	米州	4,205	3,942	3,891	
	欧州 (注 2)	22,544	22,012	22,117	
雇用形態別従業員数 (人)	正規	126,371	124,216	124,055	
	非正規 (注 3)	12,580	12,324	12,005	

注1 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注2 2020年度、2021年度の数値はそれぞれ「アジア」「オセアニア」を指しております。2022年度より地域区分の見直しを行っております。NWE(北欧・西欧)、CEE(中欧・東欧)、NWE・CEE以外の欧州を合計し「欧州」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国を合計して「東アジア」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国以外の国とオセアニアを合計して「アジアパシフィック」に変更しております。

注3 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含まれておりません。

## 取締役会構成

		2021 年 6 月末	2022 年 6 月末	2023 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数 (人)	合計	9	9	9	G405-1
	うち男性数	7	7	7	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数 (人)		5	5	5	
外国籍取締役数 (人)		1	1	1	

## 多様性（富士通グループ）

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
女性社員比率 (%)	グループ	-	-	24.8	G405-1
	単体	18.2	18.7	19.5	
女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	15.01	
	単体	7.37	8.03	9.12★	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	17.79	
経営層 女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	13.8	
売上創出部門における女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	15.5	
STEM*（注 5）関連部門における女性社員比率 (%)	グループ	-	-	20.4	

注4 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

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

		男性	女性	GRI 対応項目	
男女別年間平均報酬金額（2022 年度）	役員	ベース給与	31,320,000 円★	31,650,000 円★	G405-2
		ベース給与+インセンティブ	89,862,624 円★	90,969,880 円★	
	幹部社員（管理職）	ベース給与	8,112,568 円★	7,696,818 円★	
		ベース給与+インセンティブ	12,582,705 円★	11,948,550 円★	
一般社員	ベース給与+賞与	7,583,881 円★	5,971,525 円★		

注6 男女別年間平均報酬金額は国内グループ会社のうち従業員数が 300 人以上の会社を対象としています。

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

注8 インセンティブについては、賞与と株式報酬を含んだ金額としており、一部役員に対しては理論値を使用しています。なお、株式報酬については、2022 年度付与確定額に基づく金額ではなく、2022 年度プラン<2022~2024 の 3 年間で付与額確定>の付与見込額に基づく金額を使用しています。

## 多様性（富士通）

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
従業員数（人）	合計（注 9）	32,026	34,430	35,092★	G405-1
平均年齢（歳）	（注 10）	43.8	43.6	43.7★	
年齢層別従業員数（人）	30 歳未満	4,577	5,063	5,126★	
	30-50 歳未満	14,713	16,240	16,523★	
	50 歳以上	12,736	13,127	13,443★	
男女別従業員数（人）	男性	26,202	27,995	28,248	
	女性	5,824	6,435	6,844	

男女の賃金の差異 (%) (男性の賃金に対する女性 の賃金の割合) (注 11)	全社員	-	-	76.9	G405-2
	正規社員	-	-	76.5	
	パート・有期社員	-	-	84.5	
新任女性幹部社員（管理職）比率 (%) (年度末有資格者)		13.9	18.2	25.8	G405-1
外国人従業員数 (人)		475	585	674	
障がい者雇用率 (%) (毎年 6 月集計) (注 12)		2.36	2.38	2.45★	

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

注10 年度末（3月31日）時点

注11 対象期間：2022年4月1日から2023年3月31日

賃金は、基本給、賞与、各種手当等を含む、社員に支払った金額（ただし、退職手当および通勤手当は除きます）としています。

注12 2020年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、富士通ISサービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー 2021年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通ISサービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー、富士通SSLパワードサービス、富士通SSLハーモニー2022年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通ISサービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーを対象とします。

## 雇用（富士通）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	GRI 対応項目
平均勤続年数 (年) (注 13)	全平均	19.5	19.6	19.2	19.1★	
	男性	20.3	20.4	20.0	20.0	
	女性	16.1	16.1	15.8	15.5	
新規採用者数 合計		1,193	1,165	1,220	1,583	
新卒採用比率 (%) (注 14)		72.3	71.2	67.2	48.3	
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率 (%)		89.9	81.7	87.1	79.3	

注13 年度末（3月31日）時点

注14 算出方法の見直しに伴い、2020年度及び2021年度の数字を訂正いたしました。

## 制度利用（富士通）

		2020年度	2021年度	2022年度	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人） （注 15、注 16、注 18）	合計	617	300	518★	G401-3
	男性	157	139	286	
	女性	460	161	232	
育児休職後の 復職率（%）	合計	97.4	100	100	
	男性	100	100	100	
	女性	96.7	100	100	
育児休職後の 定着率（%）	合計	98.1	99.2	96.6	
	男性	97.4	95.9	95.8	
	女性	98.3	100	96.9	
介護休職 利用者数（人） （注 15）	合計	11	7	18★	
	男性	8	7	10	
	女性	3	0	8	
介護休職後の復職率（%）		100	100	100	
介護休職後の定着率（%）		100	90.0	85.7	
短時間勤務 （育児）（人） （注 15）	合計	803	703	670★	
	男性	21	20	21	
	女性	782	683	649	
短時間勤務 （介護）（人） （注 15）	合計	11	10	11★	
	男性	4	5	8	
	女性	7	5	3	
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注 15、注 17）		458	497	549★	
男性育児休職取得率（注 19）		-	-	85.1	

注15 年度末（3月20日）時点に在籍している正規従業員を対象とします。

注16 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17 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。算定方法を統一するため、2021年度を遡及修正しています。

注18 2020年度は「年度内出産かは問わず、年度内に育児休職を取得した社員」2021年度は「年度内出産、かつ育児休職を取得した社員」2022年度は「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19 育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性従業員の割合（育児・介護休業法に基づく）

## 安全衛生（富士通）

	2020年度	2021年度	2022年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 20）	0.11	0.04	0.03★	G403-2
強度率（注 21）	0.000	0.000	0.000	

注20 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

注21 労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

## 人材開発（富士通グループ）

	2019年度 （注 22）	2020年度 （注 22）	2021年度 （注 23）	2022年度 （注 23）	GRI 対応項目
平均学習時間（時間／年／人）	47.6	39.0	42.0	46.5	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）	114.8	118.4	81.7	75.4	
人材投資収益（ROI）（注 24）	1.20	1.20	1.21	1.24	

注22 対象範囲：「富士通および国内グループ会社」

注23 対象範囲：「富士通グループ」

注24 人材投資収益（ROI）：[売上高－(営業費用－従業員関連費用)] / 従業員関連費用 で算出

## 2022年度 学習時間に関する内訳

年齢別	20代以下	30代	40代	50代以上	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	115	38.3	29.2	23.3	

レベル別	幹部社員（管理職）	一般社員	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	29.7	49.9	

## 政治献金やその他の支出（注 25）

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
地元、地域、全国レベルの政治キャンペーン／政治組織／政治家	18.0	17.2	17.1	20.2
業界団体、非課税組織 (シンクタンクなど)	127.9	102.5	134.9	130.4
その他	0	0	0	0
合計	145.9	119.7	152.0	150.6

[百万円]

注25 政治献金に関しては、政治資金規正法に則り適正に行っています。

## サステナビリティ課題別の支出

課題	対応の説明	2022 年度支出額 [百万円]
IT 等の産業政策への提言	当社は、「一般社団法人 電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、IT 等の産業政策に関する提言を行っています。	126.6
世界規模の持続的な発展	当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、「WEF」（注 26）などの団体に加入し、活動しています。	56.0
気候変動をはじめとした環境課題への対応	当社は、産業を通じた気候変動への対応を目的として、「WBCSD」（注 25）の環境に関するプロジェクトなどに加入して取り組んでいます。	5.5

注26 WEF、WBCSDについては、[こちら](#)を参照

## 従業員エンゲージメント

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2025 年度 目標
エンゲージメントスコア (%) (注 27)	63	68	67	69	75

注27 なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2019 年度: 56% 2020 年度: 66% 2021 年度: 64% 2022 年度: 66% 2025 年度 目標: 74%