富士通グループ人権ステートメント

富士通グループ（以下、富士通）は、パーパス（社会における富士通の存在意義）、大切にしている価値観（社員一人ひとりが持つべき価値観）、行動規範（社員として遵守すべきこと）の3つから構成される Fujitsu Way に従い、ビジネスのオペレーション、製品・サービスに関連するすべてのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

1 国際規範の支持

富士通は、以下の国際規範を支持し、Fujitsu Way の行動規範である「人権を尊重します」に則り行動します。

- 世界人権宣言
- 経済的、社会的、文化的権利に関する国際規約
- 市民的及び政治的権利に関する国際規約
- 国連 ビジネスと人権に関する指導原則
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- 国際労働基準（ILO）
- OECD 多国籍企業行動指針
- 児童の権利に関する条約
- 国連 LGBTI に関する企業行動基準
- 障害者の権利に関する条約

2 適用範囲

本ステートメントは、富士通のすべての事業活動に適用されます。

役員・正社員・契約社員を含む、すべての社員（以下、社員）は、本ステートメントに含まれる規定を知り、理解し、遵守します。また、富士通のお客様やサプライヤー、ビジネスパートナー（富士通が協業または出資する第三者、代理店、仲介業者、下請け業者を含む）、地域社会など、富士通の事業に関係するすべてのステークホルダーにも本ステートメントへの支持を継続して働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

3 人権尊重へのコミットメント

富士通は、企業活動が人権に影響を及ぼす可能性のあることを認識し、事業活動におけるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。

3.1 社員における人権尊重

富士通は、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。

- 雇用・研修・昇進・報酬などの人材の取り扱いにおいて機会の均等と公正さを確保します。
- 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。
- 強制労働、児童労働、人身売買を行いません。
- 社員の安全と健康に配慮し、最低賃金の確保、適切な労働時間管理を含む労働慣行などの促進を図ります。
- 結社の自由と団体交渉権を支持します。
- セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントをはじめとする、あらゆるハラスメントを許しません。

3.2 サプライチェーンにおける人権尊重

富士通は、すべてのサプライヤーに対して本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。

また、富士通では CSR 調達指針として、Responsible Business Alliance（以下、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ます。

富士通グループ CSR 調達指針（RBA Code of Conduct）

<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

3.3 お客様および製品・サービスにおける人権尊重

富士通は、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、AI 倫理などの観点から ICT の先進技術をめぐる様々な人権課題について、ステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、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。富士通は、ICT を人権に良い影響を与えるように活用する努力を行いますが、急速に変化する環境下で、負の影響を与えうることも認識しています。特に、近年普及が進む機械学習技術を利用した AI（人工知能）については、利点がある一方で、差別や不公平などの人権問題を含め、思いがけない不都合をもたらすリスクが指摘されています。富士通の AI 倫理指針である「富士通グループ AI コミットメント」に基づき、実践的な AI 倫理ガバナンス体制を構築し、AI への「信頼」の維持・確保に努めます。

3.4 その他のステークホルダーや人権課題へのコミットメント

人権擁護者について：富士通は、人権擁護者に対する暴力、威嚇、報復、差別、圧力、その他の恣意的行動を支持しません。人権擁護者とは平和的手段を通じて人権の保護や表現の自由の実現を促進する個人および組織を指します。

子どもについて：富士通は、「国連 児童の権利に関する条約」を支持し、ビジネス活動における子どもの人権侵害を回避するとともに、子どもの人権尊重の推進に取り組みます。

先住民族について：富士通は、先住民族が固有の文化や歴史を持つことを認識しており、事業活動を行う国・地域の法律や国際的な取り決めに従って行動し、先住民族の権利を尊重します。また、関係するステークホルダーと対話し、できる限り先住民族がすべての人権を享受できるよう取り組んでいきます。

気候変動の緩和と適応について：気候変動に起因する異常気象（干ばつ・山火事など）が飢餓や難民を引き起こすなど、人々の生活に重大な影響を及ぼしています。富士通はこうした気候変動に伴うリスクに最もさらされるのは、社会的に脆弱な立場にある人々だと認識しています。「富士通グループ中長期環境ビジョン」を定め、その達成に向けて、環境行動計画を通じて具体的な取り組みを実行しています。

4 富士通の人権尊重への取り組み

4.1 適用法令の遵守

富士通はビジネス活動において、人権尊重に関する現地の法・規制を遵守することを約束します。現地の法や規制が国際的に認められた原則に完全に一致しない場合は、現地の法や規制を遵守しつつ、それらの原則も尊重できる方法を模索します。

4.2 人権デューデリジェンスの実施

富士通は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、継続的に人権デューデリジェンスを実施していきます。

4.2.1 人権影響評価

富士通では、外部の意見を取り入れた客観的な人権影響評価を定期的実施することで、実際に生じているおよび潜在的に生じうる人権の影響を特定します。また特定された人権リスクについて優先順位付けをし、最も深刻な影響または対応の遅れが是正を不可能とするような影響から優先して防止・軽減に取り組みます。

4.2.2 負の影響を防止・軽減する取り組み

富士通の事業活動が人権への負の影響を引き起こす、或いは助長することが明らかになった場合、自身、或いは他のステークホルダーとの協力により、適切な是正プロセスに取り組んでいきます。ビジネス上の取引先が負の影響またはリスクの原因となったり、助長している場合は、人権への影響の深刻さ、取引関係の性質などを考慮しながら、適切な影響力の行使に努め、予防・防止・軽減、是正を求めます。

4.2.3 取り組みの有効性の確認

人権への負の影響を防止・軽減する取り組みの実施状況や有効性について、継続的に追跡調査を行い、負の影響が防止・軽減されているかを確認します。

4.2.4 情報開示

定期的に活動の進捗について振り返りとアップデートを行い、その結果について、自社のウェブサイト、各種報告書などを通じて定期的に報告していきます。

4.3 救済措置

富士通は、富士通が人権への悪影響を引き起こした、または加担した可能性がある状況において、国際規範に基づき問題を確認し、救済措置を講じて適切な方法で是正に努め、再発防止に取り組みます。また富士通は、通報する者に対し不利益な取り扱いをすることを一切禁止します。

4.4 教育と社内外への啓発

富士通は、社員に対し、企業として果たすべき人権尊重に関する責任について継続的な啓発活動を実施します。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。また、本ステートメントの一連の取り組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用するとともに、ステークホルダーとの対話、協議を行います。

5 ガバナンス

本ステートメントを実現するための人権尊重の活動進捗、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、半期に一度開催され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され、その結果は経営会議と取締役会に報告されます。また、グローバルレスポンシブルビジネス（注1）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きます。

（注1）グローバルレスポンシブルビジネス（グローバル共通のサステナビリティ重要課題）

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/policy/>

制定日 2014年12月12日

改定日 2022年12月6日

富士通株式会社

代表取締役社長

時田 隆仁

時田 隆仁