



## 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 13 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

## 目標

### 2030年までに達成する長期目標

「富士通グループ 人権に関するステートメント」に基づき、「社員」「サプライチェーン」「顧客・エンドユーザー」そして「社会全体」という全ての側面で人権を尊重する。この考え方に従い、富士通グループは全ての事業活動を横断した人権デューデリジェンスを実施する。

- ↓ [方針](#) ↓ [推進体制・定期レビュー](#) ↓ [人権に関する啓発活動](#) ↓ [人権に関する教育](#)
- ↓ [人権に関する意見収集の仕組み](#) ↓ [強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み](#) ↓ [2018年度の実績](#)

## 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」を公表しました。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、雇用における人権尊重を徹底するため「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」も定めています。

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、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

- 富士通グループ 人権に関するステートメント  
[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-human-rights-statement\\_ja.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-human-rights-statement_ja.pdf)
- 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針  
[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-principles-of-respect-for-human-rights-in-employment\\_ja.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-principles-of-respect-for-human-rights-in-employment_ja.pdf)

また富士通グループは、2019年3月に富士通グループのAIと倫理への取り組みとして、「富士通グループ AI コミットメント」を策定しました。これは、今後ますます進展するAIの社会実装に向けて、安心・安全なAIがお客様や社会へもたらす価値のさらなる創出を目指し、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、富士通グループが守るべき項目を整理したものです。

- 富士通グループ AI コミットメント  
[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-ai-commitment-201903\\_ja.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-ai-commitment-201903_ja.pdf)

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。

## 推進体制・定期レビュー

富士通グループでは上記の「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」の構築に取り組んでいます。

その活動の中で幅広い社内部門へのヒアリングや国内外の専門家との意見交換を通じて、特に事業活動によってもたらされる影響が大きい3つの領域として「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」を定め、これらに対する人権課題の解決に向けた活動を実施しています。

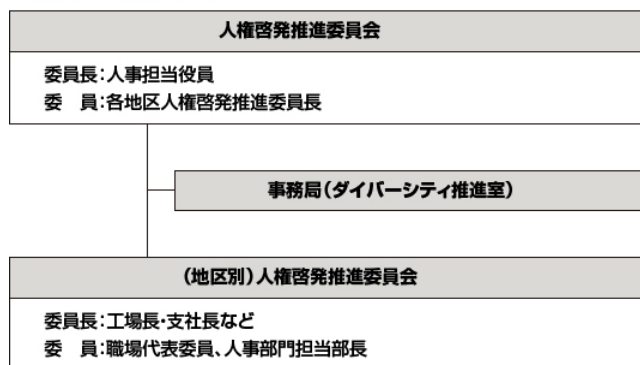
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標と KPI の達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

## 人権に関する啓発活動

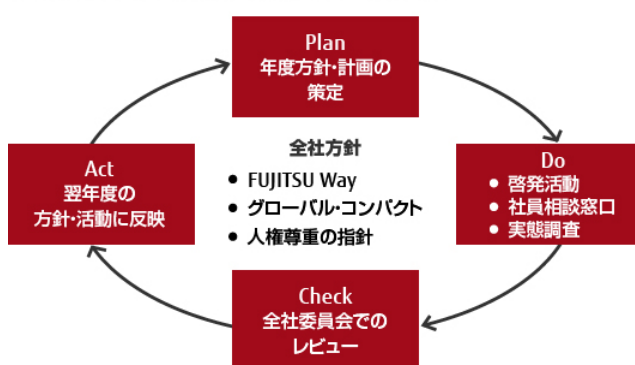
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。啓発活動の実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を国内 24 事業所に設置し、国内グループ各社約 80 社においても同様の委員会を設置しています。

各地区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の事務局で定期的に確認しており、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「富士通グループ人権ステートメント」の社内浸透を図るため、「ビジネスと人権」ポスターを制作し、国内外約 230 拠点にて掲示しています。

### 人権啓発活動推進体制



### 人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



## 人権に関する教育

富士通および国内グループ会社は人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社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。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ、LGBT への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題など、様々なテーマを取り上げています。また、人権尊重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、富士通および国内グループ会社は役員就任時に、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修を実施しています。また、社員一人ひとりの人権課題に対する意識向上を図るため、富士通グループは全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e-Learning を開発。2018 年度末までに国内外のグループ社員の約 10 万人が受講しています。

## 人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループは、世界中のさまざま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、FUJITSU Way において掲げているとおり、様々な立場からの意見に耳を傾け、理解しようとするべく、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向けに相談や意見を受け付ける仕組みをイントラサイト内に設けており、富士通としては「人権に関する相談窓口」を日本国内の 16 箇所に設置し一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」を設置し、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、国内のお取引先様向けには、「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  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/compliance/#anc-03>

## 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・児童労働を行わないことを定めています。毎年、富士通グループにおける強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みを確認するために ISO26000 に基づいた CSR 書面調査を実施しています。

また、お取引先に対しては、「富士通 CSR 調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しており、強制労働・児童労働の排除を含む CSR への取り組み状況を確認する書面調査も実施しています。

- ・ ISO26000 を活用した CSR 活動の実践  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/policy/>
- ・ サプライチェーンマネジメント  
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html>

## 2018 年度の実績

### 人権デューデリジェンスにおける 3 つの領域の人権課題に関する取り組み (富士通)

領域	人権課題	2018 年度の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、紛争鉱物	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「富士通グループ紛争鉱物対応方針」を「責任ある富士通グループ責任ある鉱物調達方針」として改定し、あわせて対象鉱物を拡大</li> <li>・ お取引先の RBA 規範適応を確認する「CSR 調査」及びその結果フィードバックを実施(物品購入主要 208 社)</li> <li>・ 「製造請負会社」および「製造派遣会社」に対する CSR 調達指針の通知ならびに指針への同意書提出の要請</li> <li>・ お取引先 9 社に対し、RBA 規範適応監査を実施</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>「グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認</li> <li>グループ内の国内外 3 製造拠点に対し、RBA 規範適応模擬監査を実施</li> </ul>
社員	差別・ハラスメント、労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>リストアイテム</li> <li>ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社 97 社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認</li> <li>「国連 LGBTI に関する企業行動基準」への支持表明を機に、社長以下、全役員が出席する連絡会において、社外有識者を招き講演会を実施。性的指向や性自認に関わらず働きやすい職場・社会のあり方について考える契機とした</li> <li>様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修および全国各地でも地区別人権研修を継続実施</li> <li>障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリアフリー」研修を全社で実施（集合研修および e-Learning）</li> <li>長時間労働を前提としない多様で柔軟な働き方のために、社内制度の見直し、ICT 活用、マネジメント改革を推進</li> <li>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&amp;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「無意識の偏見」 e-Learning を実施</li> <li>RBA 行動規範に合わせた社内規則・書類などの見直し</li> </ul>
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>「富士通グループ AI コミットメント」公表と合わせ、AI に関する人権影響評価を実施。AI ビジネス推進に際して業種別に留意すべき点や、職種別業務として検討すべき点などを整理し、具体的施策の検討に結び付けていく</li> </ul>

## 人権課題に関する教育

- 富士通および国内グループ会社各拠点・各社主催社員向け研修：受講者 37,814 名
  - 同和問題、職場のハラスメント、性の多様性への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題
- 富士通および国内グループ会社新入社員向け研修：受講者 1,125 名（富士通実績）
  - 同和問題、職場のハラスメント、性の多様性への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題
- 富士通および国内グループ会社昇格者向け研修：受講者 2,796 名（富士通実績）
  - 同和問題、職場のハラスメント、性の多様性への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題
- 富士通および国内グループ会社新任役員向け研修：受講者 97 名
  - 国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修

## 人権課題に関する啓発活動

- 富士通および国内グループ会社従業員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰：応募数 6,590 件
- 富士通および国内グループ会社従業員への人権リーフレットの配布
- 富士通および国内グループ会社の事業所に啓発ポスター掲示



# ダイバーシティ&インクルージョン

## 目標

### 2030年までに達成する長期目標

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）に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。

個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。

- ⇩ [方針](#) ⇩ [推進体制](#) ⇩ [国際規範への賛同](#) ⇩ [女性社員の活躍支援](#) ⇩ [障がい者の雇用促進と活躍支援](#)
- ⇩ [グローバルな人材の活躍支援](#) ⇩ [仕事とプライベートの両立支援](#) ⇩ [性の多様性の理解](#) ⇩ [社外表彰](#)
- ⇩ [2018年度の実績](#)

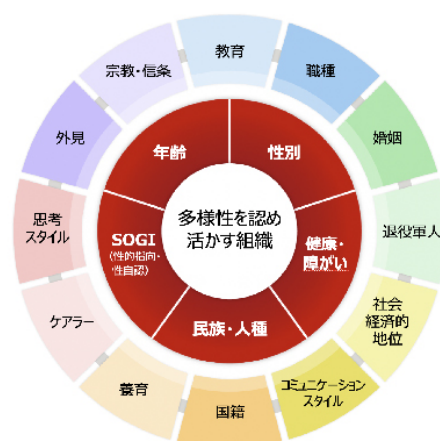
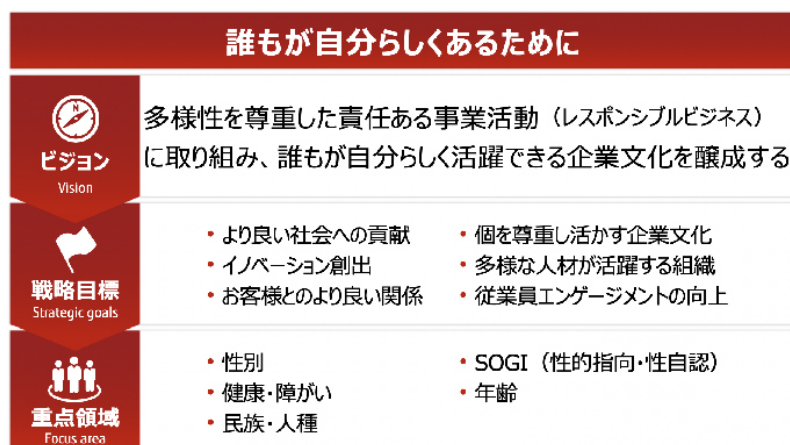
## 方針

富士通グループでは、FUJITSU Wayの企業指針「多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」の取り組みを進めてきました。今やダイバーシティは、「性別」「障がい」「国籍」などの属性だけでなく、働き方、コミュニケーション、多文化共生など、様々な場面や切り口で語られています。

こうした広がりやを反映させ、個々の多様性を活かす「インクルージョン」に向けた取り組みを、より力強く推進するための指針として、「Global D&I Vision & Inclusion Wheel」を策定しました。

これは、D&Iに関する富士通グループの総合的な取り組みを表現するとともに、当社にとってD&Iが何を意味するかを表しています。Global D&I Visionでは、「誰もが自分らしくあるために」を目指す姿として掲げ、それを実現するためのビジョン・戦略目標・重点領域を定めています。また、Inclusion Wheelでは、重点領域を中心として、多様な属性・領域を対象として推進を図ることを明記しています。

### Global D&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室を設置し、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D&Iの推進を行っています。

定期的に全リージョンのダイバーシティ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。国内においては、グループ会社各社からダイバーシティ推進責任者を選出し、推進責任者会議などで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、ダイバーシティ推進を行っています。

また、富士通および国内グループ会社では、ダイバーシティ推進の現状を認識するため、毎年、すべての社員を対象に、ダイバーシティに関するアンケート調査を実施しています。

国内では、この調査結果などから見えてきた4つの取り組むべき項目「上司のマネジメント」「職場環境」「社員個人の意識」「ワークライフバランス」を踏まえ、3つの主な活動「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に重点的に取り組んでいます。

## 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。

## 女性社員の活躍支援

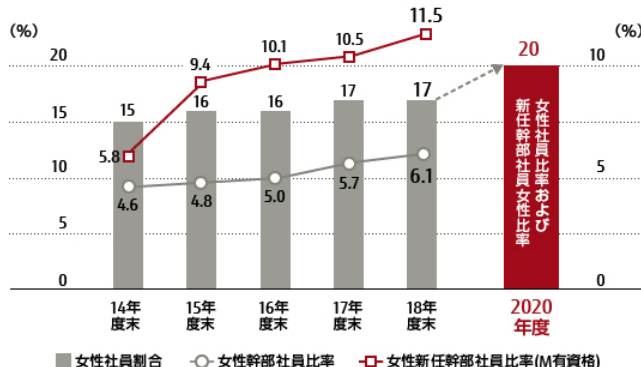
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標（2020年に女性社員比率20%、新任女性幹部社員比率20%）を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

具体的には、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・ダイバーシティ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、直接的に管理職登用候補となるリーダー層だけでなく、その他の層に対しても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や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。

### 主な女性活躍推進施策

階層別施策		職場環境関連施策	
経営層	女性管理職ネットワーク	所属長向け 職場マネジメント研修	
幹部社員層	各種施策のメンター/ アドバイザー/ロールモデル	育児中社員向け ネットワーキングイベント	
	女性リーダー育成プログラム	育児事情の部下を持つ 上司向けセミナー	
中堅社員層	女性社員キャリアワークショップ	働き方改革（ワークライフ バランス）に関するセミナー	
若手社員層	キャリア形成支援セミナー		
女性全体向け施策		女性社員向け ネットワークイベント	異業種交流会 （営業や関西地区など）

### 女性に関する数値目標の設定と進捗



## 女性リーダー育成プログラム

富士通および国内グループ会社では、2011年度より、女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的としてリーダー職を担える人材、さらには将来の幹部社員の育成プログラムを実施しています。このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象にチーム活動を主体とした集中講義とOJTを約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。本プログラムは、修了者のうちすでに6割以上が昇格しており、女性活躍推進において着実な効果を生んでいます。



プログラム参加者によるプレゼンテーション

## 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、リーダークラスの若手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に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行っています。受講を通じて、女性社員自身の幹部社員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などを行っています。

## キャリア形成支援セミナー

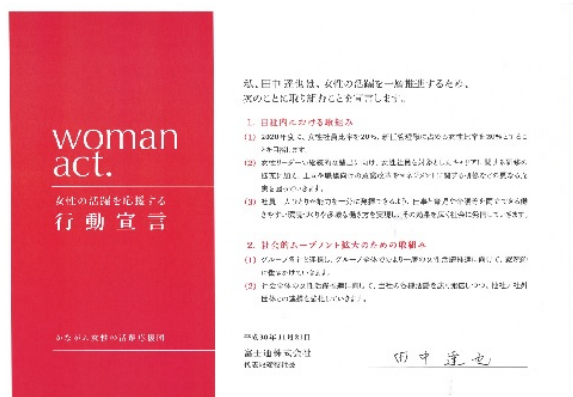
富士通および国内グループ会社では、女性社員のキャリア形成に向けて、広く全女性社員を対象としたセミナーを実施しています。このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

## 国際女性デーイベント

富士通グループでは3月8日の国際女性デーにちなみ、各種活動を実施しています。グローバル連携施策としては、世界各国で活躍する女性社員のショートインタビューを社内共有サイトに公開し、日本国内では、「女性が輝き続けるために」をテーマとして、社内でも活躍するロールモデル講話や産業医による医学的見地からの健康・美容に関する講話、女性社員同士のネットワーキングセッションなどを実施しました。

## かながわ女性の活躍応援団への賛同

「かながわ女性の活躍応援団」は、神奈川県内に本社または主要な事業所を有する女性活躍推進に積極的な著名企業や行政、大学などの男性トップで結成され、各応援団員が行動宣言を発信することにより、女性活躍を応援するムーブメントを創出する取り組みです。富士通は2015年11月より応援団企業となり、田中社長が女性活躍推進のムーブメント拡大に向けた行動宣言を行いました。本活動には20社の団員企業が参画し、活動の活性化に取り組んでいます。



- 女性の活動を応援する行動宣言

[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/diversity/Woman\\_act.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/diversity/Woman_act.pdf)

行動宣言



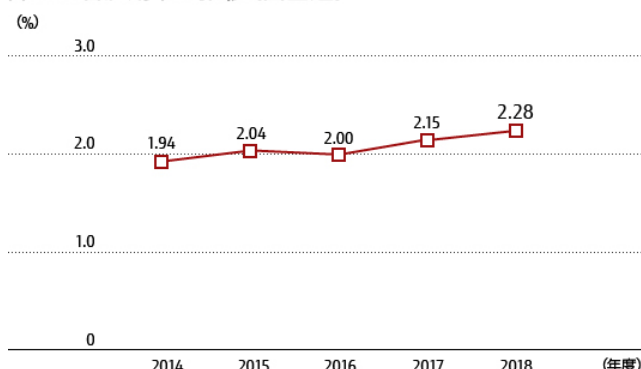
## 障がい者の雇用促進と活躍支援

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方が活躍しています。

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、新入社員導入時の教育や、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。

また、障がいのある社員を受け入れる際の職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」を作成し、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ています。

障がい者雇用率の推移(富士通)



### 障がいをテーマとするダイバーシティ推進フォーラム

富士通では、障がい者の職場での活躍支援に向けて、フォーラムを開催しています。2018年度は当社として初めて発達障がいをテーマとして取り上げ、社外有識者および発達障がいの当事者からの講演、シミュレーターを用いた体験会を行いました。

### 国際障がい者デーの取り組み

富士通グループでは、単に法定雇用率を達成するだけでなく、障がいの有無にかかわらず活躍できる組織風土の醸成に向けた施策を展開しています。12月3日の国際障がい者デーには、国際的な取り組みである「Purple Light Up」に賛同しテーマカラーである紫を使用した社内広報を行い、グローバルでは各リージョンの取り組みを共有するWebinarを、日本国内では聴覚障がいをテーマとした映画会を、それぞれ開催しました。

### 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	1955年	33名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府
富士通ハーモニー株式会社	2013年	105名	リサイクル業務、オフィス環境業務、ヘルスキーピング業務、ノベルティ作成会議・イベントの運営サポート、仕出し弁当の注文・販売、健診サポート	川崎、沼津、品川、芝浦横浜、新子安、青森、札幌、長野、仙台、新潟、大宮、沖縄
株式会社富士通 SSL ハーモニー	2017年	12名	社内配達関連、オフィスサポート、オフィス環境維持・管理、リサイクル関連	川崎

## グローバルな人材の活躍支援

富士通は、国籍や人種に関わりなく活躍できる企業風土づくりを進めています。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、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、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2019年3月末時点で391名の外国籍社員が富士通で働いています。

2007年からは外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクト「Integr8」を発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。外国籍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、規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などを解説するイントラネットを整備し、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えています。さらに、職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げ、富士通グループにおけるグローバルソサエティの形成支援や、外国籍従業員の意見収集・情報交換のためのワークショップ、外国籍の新入社員と先輩社員とのネットワーキングイベントなどを開催しています。

## 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、介護などの両立のための仕組みの整備を進めています。

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注1）」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を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。なお、復帰後の社員向けフォーラムは2016年度より対象者の受講を必須化し、育児中社員を部下に持つ上司を対象としたセミナーは、2017年度より開催回数を増やすなど、ダイバーシティマネジメントの推進を図っています。

注1 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第6期行動計画（2018年4月1日～2021年3月31日）を実行中です。

- 第6期行動計画書（96KB）

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-6-action-plan.pdf>

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定し、「くるみんマーク」を取得している企業のうち、さらに両立支援の取り組みが進んでいる企業として厚生労働大臣から2015年11月に「プラチナくるみん」の認定を受けました。

介護については、2017年度より「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しており、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。



## 性の多様性の理解 ～LGBT も働きやすい職場づくりに向けて～

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、富士通では性の多様性（LGBT など）への理解を深める取り組みを進めています。2016 年、D&I に向けて、LGBT も働きやすい職場環境を作っていく旨、富士通グループ全社員にトップメッセージを発信しました。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。人権研修やリーフレット配付、経営幹部向け講演会、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 LGBT 当事者と一緒に話し合う「LGBT+Ally 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。これまでに、LGBT とアライをテーマとした映画上映会などを開催しました（2017：「ジェンダー・マリアージュ」、2018：「カラコエの花」）。参加者が、オフィス PC やカードケースに LGBT の尊厳を象徴するレインボーカラーのシールを貼り、自然な“アライ宣言”をする動きも出始めています。



社内有志にてパレード参加

## 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・表彰は以下をご覧ください。

- 外部評価・表彰

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/evaluation/index.html>

## 2018 年度の実績

### 組織風土変革に関する取り組み（富士通）

- ダイバーシティ全社推進フォーラム：2018 年度参加者 300 名
- アンコンシャスバイアスに関する e-learning の実施：受講者 29,859 名
- 役員向け講演会の実施（日本）：「LGBT と企業活動」（講師：認定特定非営利活動法人グッド・エイジング・エールズ 柳沢正和氏）

### 女性社員の活躍支援に関する取り組み（富士通）

- 女性社員比率：17.1%、女性幹部社員比率：6.15%、新任女性幹部社員比率：11.5%
- 女性リーダー育成プログラムの実施：2018 年度参加者 78 名
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2018 年度参加者 48 名
- キャリア形成支援セミナーの実施：2 回 参加者 146 名
- 国際女性デーイベント（日本）の開催：参加者 60 名

## 障がい者の雇用促進と活躍支援に関する取り組み（富士通）

- 障がい者雇用率：2.28%（2018年6月時点）
- 障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラムの実施：参加者 63名
- 国際障がい者デーの聴覚障がいをテーマとした映画会を開催（日本）

## グローバルな人材の採用と活躍支援に関する取り組み（富士通）

- Integr8 ワークショップ・イベント開催：2回

## 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）

- 事業所内保育所の運営：2018年度2か所追加（計3か所）
- 育児中社員向けダイバーシティ推進セミナー：2回 参加者 101名  
保健師からの健康アドバイス、育児経験のある女性幹部社員の講話、外部講師講演、グループディスカッション
- 育児中社員の上司向けダイバーシティマネジメントセミナー：2回 参加者 108名  
育児中女性社員の特徴に関する講演、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
- 出産・育児制度利用者数および育児休職からの復職率・定着率（富士通）

制度利用者数（2018年度：富士通）（単位：名）

	利用者数	男性	女性
育児休暇	442	60	382
介護休暇	17	12	5
短時間勤務（育児）	841	19	822
短時間勤務（介護）	9	3	6
出産育児サポート休暇	585	585	-

育児・介護休職からの復職率・定着率（2018年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休暇	99.5%	97.8%
介護休暇	95%	71.4%