



## グローバルレスポンシブルビジネス

### － 人権・ダイバーシティ&インクルージョン －

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

#### ありたい姿

実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮が全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。

#### 2022 年度目標

「人権尊重」の社内浸透

KPI：グローバルな人権に関する全従業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。

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)

## 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。

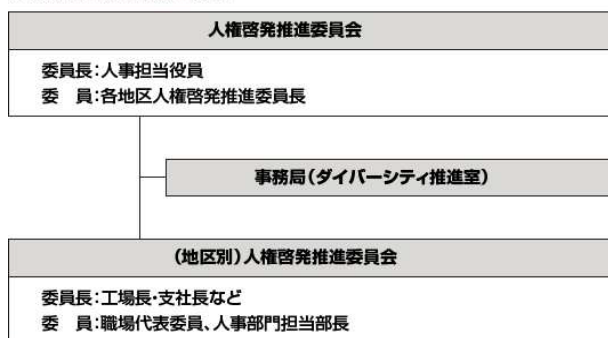
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標と KPI の達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

## 人権に関する啓発活動

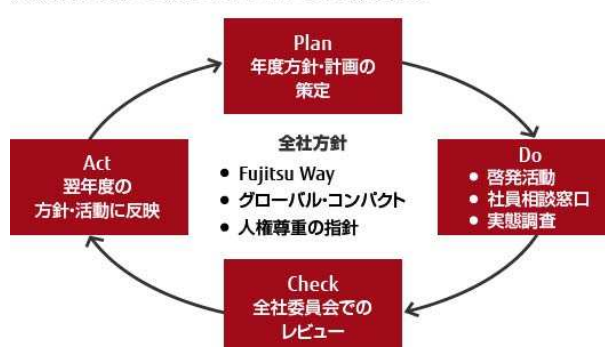
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。啓発活動の実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を国内 24 事業所に設置し、国内グループ各社約 80 社においても同様の委員会を設置しています。

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事務局に定期的に報告され、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に関するステートメント」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学ぶ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に、2016 年度にグループ社員 10 万人を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを実施しており、さらに 2021 年度中には新たにグループ全社員を対象とした教育を実施予定です。

## 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 16 箇所に設置し 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  
<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おり、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。

- サプライチェーンマネジメント  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/procurement/>

## AI 倫理に関する取り組み

---

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  
[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)

これを踏まえて、富士通グループでは AI 倫理に関する様々な取り組みが行われています。

例えば、2019 年 9 月には、AI やその他の分野の社外専門家からなる「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置し、富士通グループにおける AI 倫理への取り組みについて客観的な評価を行い、その結果を取締役会と共有する仕組みを構築しました。これによって、AI 倫理への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  
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2019/09/30.html>

また、AI 倫理に関する研修を実施したほか、実際の AI 研究・開発・実装・運用局面において懸念される人権、プライバシーや倫理などに関する影響を抑制するべく、多様な観点から評価・検討する場として「『人間中心の AI』推進検討会」を設置するなど、AI にまつわる倫理的な問題を未然に防止する努力を重ねています。

これらの取り組みを推進するために、法務部門において「デジタルテクノロジー推進法務室」がテクノロジー活用と法規範のバランスを勘案しながら安心安全な AI の提供を支えるほか、2021 年 4 月には、学際研究と技術開発の両輪による AI 倫理技術の創出・発信を図るべく、富士通研究所に「AI 倫理研究センター」を設置し、AI 倫理に関する研究をさらに深耕する体制を整えました。

## 2020 年度実績

---

### 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	2020年度の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、 高リスク鉱物	<ul style="list-style-type: none"> <li>お取引先の RBA 行動規範適応を確認する「CSR 調査」およびその結果フィードバックを実施（主要な物品購入先および製造派遣/請負元の 119 社）</li> <li>「部材取引先」「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 3 社に対し、RBA 規範適応監査を実施</li> <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 行動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>NWE、CEE、Americas、Oceania、Asia リージョンのグループ会社 21 社に対して、過去の人権影響評価の結果を元に、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実施し、現況について確認</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>国内法改正（労働施策総合推進法）を機に、LGBT 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</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 ラーニング）</li> <li>コロナ禍において、フェイク情報や予断・偏見を回避するためのオンラインセミナー「今見つめ直す、私たちの情報リテラシー」を配信</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 ラーニングを実施し、国内グループ会社にも展開</li> <li>「人権に関する相談窓口」の適正な対応を学ぶ、オンラインワークショップを開催、国内グループ会社にも展開</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 e ラーニング：受講者 46,487 名  
誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくりのために～職場のハラスメント防止～
- 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 11,841 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 1,226 名（富士通実績）  
昇格者向け研修：受講者 2,859 名（富士通実績）  
新任役員向け研修：受講者 66 名

## 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 2,825 件
- 2020 年 12 月 4 日～10 日の人権週間に合わせ、富士通および国内グループ会社社員に人権メッセージを配信
- 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

### 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。

### 2022 年度目標

インクルーシブな企業文化の醸成

KPI ・社員意識調査での D&I 関連設問の肯定回答率向上。連結 66%→69% / 単体 59%→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%

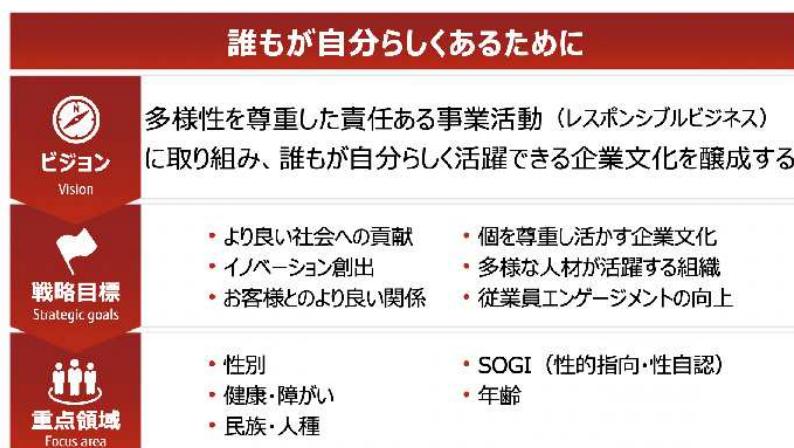
## 方針

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&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、5 個の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。また、ダイバーシティ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ダイバーシティ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。

さらに、2020年度より上位の幹部社員の目標にD&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

### ダイバーシティ全社推進フォーラム

富士通では、「誰もが自分らしく活躍できる」企業文化の醸成に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンについて再認識し、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とした、ダイバーシティ全社推進フォーラムを2008年度よりスタートし、年に1度開催しています。2020年度は「自らの変革、そして企業文化の変革へ。そのためのダイバーシティ&インクルージョン」をテーマとして、社長からのメッセージや役員4名によるパネルディスカッションを行い、デジタルトランスフォーメーション(DX)企業として必要なダイバーシティ&インクルージョンの重要性について考える機会となるフォーラムを開催しました。



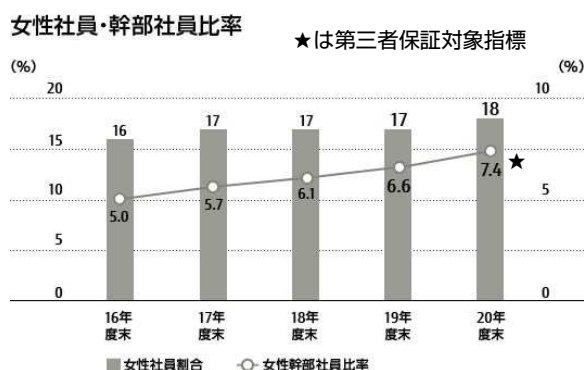
### 国際規範への賛同

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。

### 性別に関する取り組み

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、リーダー層から管理職登用候補を人選し、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。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

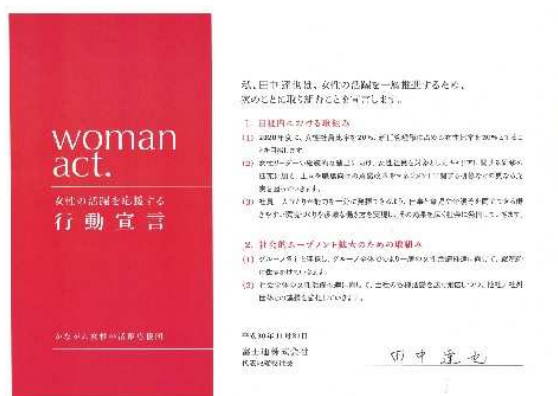
富士通および国内グループ会社では、リーダークラスの若手女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行っています。受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に対する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位ポジションに求められる広い視野の獲得などを図っています。

## 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、世界各国で活躍する女性社員や活動を支援する社員からの動画メッセージの共有などを行うとともに、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。また、富士通および国内グループ会社では、2018年度より社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ています。

## 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、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。現在も、本活動に賛同する他の団員企業と連携して、活動の活性化に取り組んでいます。



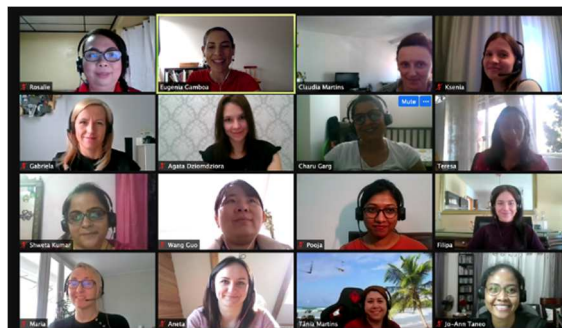
- 女性の活躍を応援する行動宣言

[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

## 他リージョンの取り組み

キャリアパスにおけるジェンダー・イクオリティを実現し真にバランスの取れたDX企業となるために、女性技術者のメンティーと優秀なシニアエンジニアのメンターのペアによる、メンタリングを行っています。定常のコーチングを通してメンティーに自信つけ、一個人としてのバリューを探索し、相互に成長し新たなネットワークを形成することが狙いです。また、ジェンダーエンパワーメントやジェンダーダイバーシティのための社員ネットワークグループの活動が盛んに行われています。



## 健康・障がいに関する取り組み

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、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。

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。

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。

- FUJITSU Software LiveTalk  
<https://www.fujitsu.com/jp/group/ssl/products/livetalk/>

さらに、グローバルに障がい当事者のコミュニティが自主的に発足しており、障がいのある社員が働きやすい環境づくりに向けた活動がより活発化しています。

障がい者雇用率の推移(富士通) (注)



(注) 2019年度までは富士通および富士通ハーモニー、2020年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、ISサービス、アドバンスアカウントティングサービス、ホーム&オフィスサービス、テクノリサーチを対象とします。

## 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。障がいのある方に対する合理的配慮やユニバーサルデザインへの学び、パラスポーツ体験など毎年様々なテーマを設定しており、2020年度は「発達障がいを理解する《職場実践編》」と題して、誰もが強みを生かした働き方ができる職場づくりを目指し、日々の行動や具体的対応のヒントを考えるプログラムを行いました。

## 国際障がい者デーの取り組み

富士通グループでは、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および各リージョンの障がい領域における社内のダイバーシティ・チャンピオンによる動画メッセージの共有を行いました。各リージョンにおいては、D&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、障がいについての理解を高めています。

## 障がい当事者のための社内グローバル連携

富士通グループでは、各リージョンの障がいのある社員による自主運営ネットワークグループの代表が終結し、エグゼクティブスポンサーの支援とともに、グローバルネットワーク(Global Network of Persons with Disabilities)を形成し、グローバルスケールにて、障がいのある社員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	1995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	171名	リサイクル業務、オフィス環境業務、ヘルスキープング業務、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、横浜、新子安、青森、札幌、長野、仙台、新潟、大宮、沖縄、幕張、関西、那須
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

## 他リージョンの取り組み

あるリージョンでは、D&I推進者が、障がいのある社員にとってより一層インクルーシブな職場を創るために、人事部門を支援し、社内規程や採用活動を改善しています。障がいのある人から、任意かつ秘密保持厳守のうえで、どのような支援が必要かをヒヤリングする仕組みを作りました。この取り組みを通じた職場の改善により、障がいがある人に対し、より一層のインクルージョン強化を図っていきます。

## 民族・人種に関する取り組み

富士通グループは、民族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。

各リージョンにおいては、多様な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、大学等と連携した特定民族の大学生のためのインターンシップとメンタリングプログラム、英語映画会、各国料理クッキングセッションなどが行われています。

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、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2020年度末時点で475名の外国籍社員が富士通で働いています。2007年からは国際的な従業員が能力を最大限に発揮できるよう支援するネットワーク「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。国際的な従業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・規程、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、社内ソーシャルメディアなどを活用した情報共有を行っています。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、社員の意見収集・情報交換のためのワークショップ、ネットワーキングイベントなどを開催してきました。

## SOGI に関する取り組み

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。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、退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。2018年と2019年には、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年：「ジェンダー・マリアージュ」、2018年：「カランコエの花」）。また、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、自然に“アライ宣言”をする動きも始まっています。

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。2019年には、東京をはじめ、ロンドン、バーミンガム、リスボン、ダラス、シリコンバレー等、世界各国の都市で開催された Pride イベントに参加しています。さらに、東京オリンピック・パラリンピックを契機として、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、ゴールド・パートナーとして協賛しています。これら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5年連続受賞しました。



社内有志にてパレード参加（撮影 2019年, 2018年）

注1 プライドハウス東京 <http://pridehouse.jp/>

## Fujitsu Pride

「Fujitsu Pride」は、富士通グループにおいて各リージョンの LGBT+ 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結し、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年には「Fujitsu Pride」が主催する初のオンラインイベント「Global Fujitsu Virtual Pride Week」を開催しました。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、パーティパレード、Webinar、パネルディスカッション、小さなグループ単位で LGBT+ 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。



SOGI のグローバル共通ロゴ

## 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積立休暇の時間単位取得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）を執行中です。

- 第7期行動計画書

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-7-action-plan.pdf>

## 介護

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。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従業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>

## 2020 年度実績

★は第三者保証対象指標

### 企業文化変革に関する取り組み

- ダイバーシティ全社推進フォーラム：2020 年度参加者 680 名（富士通および国内グループ会社）
- 毎年実施のグローバル共通エンゲージメントサーベイへのダイバーシティ&インクルージョンに関する設問の組込

### 性別に関する取り組み

- 女性社員比率：18.2%、女性幹部社員比率：7.4%★、新任女性幹部社員比率：13.9%（富士通）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2020 年度参加者 69 名（富士通）
- 国際男性デーイベント（Global Delivery）
- 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（各リージョン）
- ジェンダーペイギャッププログラム（NWE リージョン、Global Delivery）
- 女性技術者向けメンタリングプログラム（Global Delivery）

### 健康・障がいに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.36%★（2020 年 6 月時点）（富士通）
- 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 377 名（富士通および国内グループ会社）
- 聴覚障がい者向けダイバーシティ・コミュニケーションツール「LiveTalk」の全社および国内グループ会社展開（富士通および国内グループ会社）
- 新人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）
- 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループ（各リージョン）
- 社員と役員によるラウンドテーブル（Americas リージョン）
- アクセシビリティのためのトレーニング、理解促進、規範整備および施設用ガイドライン整備（NWE リージョン）

### 民族・人種に関する取り組み

- 外国人社員の職場環境課題解決（富士通）
- Black History Month（Americas リージョン、NWE リージョン）
- 少数民族支援（Oceania リージョン）
- 多様な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（各リージョン）
- 国や地域の文化を理解するイベント（Americas リージョン、Global Delivery、NWE リージョン）
- 特定民族の理解を深める活動（Global Delivery、Americas リージョン）
- 大学等と連携した特定民族の大学生を対象としてインターンシップおよびメンタリングプログラム（Oceania リージョン）



ョン)

- 英語映画会 (Global Delivery)
- 各国料理クッキングセッション (Global Delivery)

## SOGI に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2020 June (富士通グループ)
- LGBT+のための社員ネットワークグループ (各リージョン)
- LGBT+ History Month (NWE リージョン)
- 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～)

## 年齢に関する取り組み

- 社員と家族を対象にした年齢をテーマにしたネットワーキングセッション (Oceania リージョン)

## 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)

- 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 110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 203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
- 仕事と介護の両立支援セミナー：3回 参加者 1,837名

- 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)

表1：制度利用者数 (2020年度：富士通) (単位：名)

	利用者数	男性	女性
育児休暇	617★	157	460
介護休暇	11★	8	3
短時間勤務(育児)	803★	21	782
短時間勤務(介護)	11★	4	7
出産育児サポート休暇	482★	482	-

表2：育児・介護休職からの復職率・定着率 (2020年度：富士通)

	復職率	定着率
育児休職	97.4%	98.1%
介護休職	100%	100%