



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

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。

また 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。

- > [富士通グループ人権に関するステートメント](#)
- > [富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針](#)
- > [サプライチェーン方針](#)

推進体制・定期レビュー

富士通グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいた「人権デューデリジェンス」を推進しています。

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。

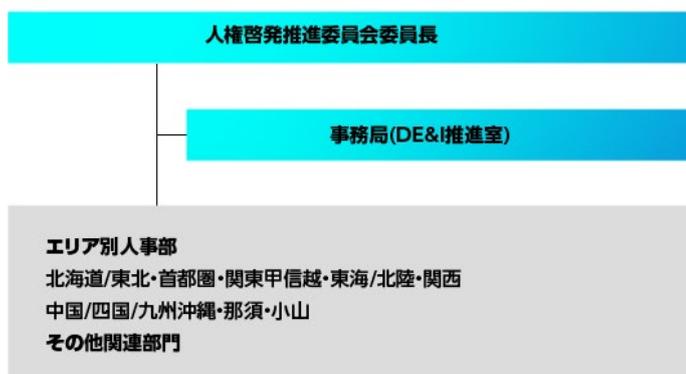
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標とKPIの達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

人権に関する啓発活動

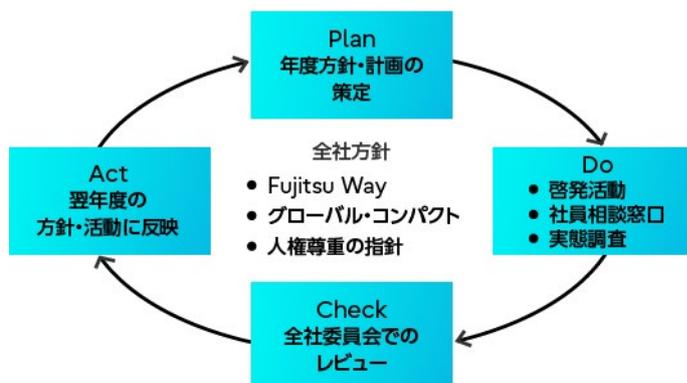
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置し、さまざまな機会をとらえた研修・啓発活動を実施しています。

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され、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会が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。

人権啓発推進委員会体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



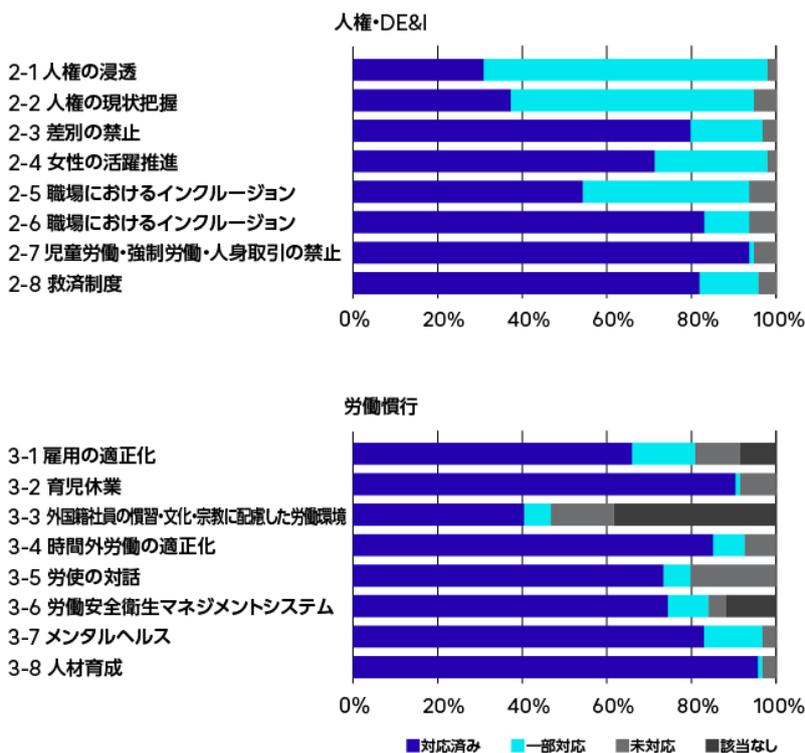
人権デューデリジェンスの推進

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。

2017年には国際NPOであるBusiness for Social Responsibility（BSR）に協力いただき、富士通の事業に対する人権影響評価を行い、社員の労働時間や健康・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課題を特定しています。

人権デューデリジェンスの一環として、富士通グループ内における人権についての取り組み状況を確認するため、継続的にISO26000に基づいた調査を行っています。2021年度は、グローバルにグループ会社87社および7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繋げています。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)



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の行動規範に基づき取り組んでいます。また富士通において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。

> [サプライチェーン](#)

人権に関する教育

富士通グループでは、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、LGBTI+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、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%が受講しました。

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9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](#)

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](#)

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](#)

「富士通グループ AI コミットメント」を踏まえ、2022年2月に新設された「AI 倫理ガバナンス室」が AI をはじめとする最先端テクノロジーの倫理への取り組みを戦略的に主導し、また、AI のユーザー実装に携わる事業部門に加えて、「AI 倫理研究センター」を擁する研究部門、政策対応を行う政策渉外室、立法対応を行う法務コンプライアンス部門と連携することで、社内ガバナンス体制を確立しています。また、同室では、富士通グループ組織全体に倫理を浸透させることに加え、後述する「富士通グループ AI 倫理外部委員会」や「『人間中心の AI』推進検討会」の運営、社外コミュニティとの連携拡大などを推進しています。

> [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](#)

富士通グループでは、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](#)

上記委員会には、AI のみならず、法学、生命医学、動物学、SDGs、消費者行政など多様性に配慮した様々な分野の専門家が参加しています。

また、技術、事業、人権、法律などの専門部署により構成される社内の倫理相談窓口「『人間中心の AI』推進検討会」では、ユーザー企業と消費者との間の課題も含めて、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検討・評価し、問題を未然に防止する努力を重ねています。

さらに、AI 倫理研究センターでは、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」を開発し、公平な AI の開発を通じて公正で平等な社会の実現へ貢献することを目指しています。

> [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](#)

加えて、富士通グループでは、グループ内だけでなく社会全体における AI 倫理の浸透に向けた取り組みも行っています。2022 年 2 月には、富士通が開発した、AI システムの倫理的影響を評価する方式をインターネット上で無償公開するなど、社会全体で AI 倫理を考えるために役立つコンテンツの発信に努めています。

> [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](#)

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。

> [AI 倫理 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](#)

エマージングリスク	
-AI を活用することによる倫理面のリスク	
リスクの内容	<p>富士通は、1980 年代以前から人工知能(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、与信や就職試験や保険料率の設定などにおいて 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な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 Trust 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。</p>
事業への影響	<p>ヘルスケア、金融、製造分野をはじめ AI 適用の裾野が広がる一方で、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、その結果当社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。違反すれば売上総額の最大 6%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。</p>
軽減策	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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従業員が 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 Trust を維持できると考えています。</p> <p>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。</p>

領域	人権課題	2021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"> 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) 「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 グループ内製造拠点のRBA行動規範対応状況を確認
社員	差別・ハラスメント、労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社87社および7拠点に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 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 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 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 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&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、国内グループ会社にも展開 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
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"> 「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 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 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。今後、本方式の改善やさらなる普及に向けて官公庁や民間企業、アカデミアからパートナーを募集し、2022年度中にパートナーの皆様と正式版のリリースを目指す

2021 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）

人権課題に関する教育

- 富士通および国内外グループ会社：受講率 92%
「ビジネスと人権」に関する e ラーニング
- 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 47,208 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/キャリア入社者研修：受講者 1,980 名
マネジメント研修：受講者 7,299 名
新任役員/グループ会社新任社長研修：受講者 34 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社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰：応募数 2,268 件
- 2021 年 12 月 3 日の国際障がい者デー、12 月 10 日の世界人権デーに合わせイベントを開催
Diversity and Inclusion Session：参加者 1,040 名
国際障がい者デー オンラインセッション：参加者 189 名
世界人権デー ビジネスと人権：参加者 573 名
- 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、エクイティ&インクルージョン

人権・多様性

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）に取り組みます。
 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します。
 個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。
 私たちは、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します。

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 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%

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



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

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。

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

Diversity and Inclusion Session（旧：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、Diversity and Inclusion Session（旧名称：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。

2021年度は「カルチャー変革に向けたチームに必要な心理的安全性とは？」をテーマとし、関係する役員からのメッセージを発信したほか、講師として、ピョートル・フェリクス・グジバチ氏をお迎えして講演会を行いました。富士通は、DX企業へとカルチャー変革を行っており、本Sessionでは、新たな企業・組織文化醸成のベースとなる“アンコンシャス・バイアス”と“心理的安全性”について学び、心理的安全性の保たれた組織やチームがいかにビジネスに貢献できるかについて考えることを目的に開催しました。また、2021年度は日本のみだけでなく海外各リージョンからも参加可能なSessionとして開催しました。その他、海外リージョンでも、ダイバーシティ・ウィークを毎年開催し、リージョン単位でDE&Iのための包括的な活動をしています。



Diversity and Inclusion Session のオープニング画面

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・女性幹部社員比率



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、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ています。

2021年度は、「国際女性デー HAPPY WOMAN FESTA」にてグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのセミナーが開催されました。富士通は、セミナーのテーマである「企業の力を結び付け ジェンダー平等の実現に貢献しよう」に基づき、当社のジェンダー平等の取り組みについて紹介しました。

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、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。

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・アクセシビリティに関する取り組み

富士通では、障がい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。

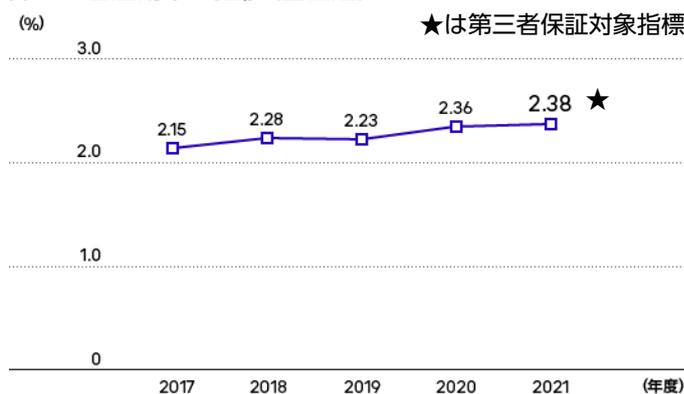
また、富士通および国内グループ会社の共通サービスとして、ダイバーシティ・コミュニケーションツール「FUJITSU Software LiveTalk」を展開し、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーションの円滑化と業務効率化をサポートしています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

> [FUJITSU Software LiveTalk](#)

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、2021年度は障がい

障がい者雇用率の推移(富士通)※



※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注6参照

を切り口にテクノロジーが広く人や社会にもたらす可能性を話し合うプログラムをオンラインで行い、全社に配信しました。

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、障がいについての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	2013年	177名	文書のPDF化、機密文書の廃棄、健診着のセッティング、社内メール封筒の作成、開発センターの廃棄物処理・清掃、技術情報センターの新聞配架・清掃など	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

他リージョンの取り組み

あるリージョンでは、DE&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。

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2021年度末時点で585名の外国籍社員が富士通で働いています。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、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、賃貸住宅関連の支援、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、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 には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ています。

LGBTI+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への理解を深める取り組みを進めています。2016年には、D&Iの実現に向けて、LGBTI+の人も働きやすい職場環境を整備していく方針について、富士通グループ全社員に対する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、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。2018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:「カラコエの花」、2021:「私はワタシ」)。また、参加者が、オフィスPCやカードケースにLGBTI+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、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、ダイヤモンド・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



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/>, <http://pridehouse.jp/en/>

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。

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](#)

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。

他リージョンの取り組み *リージョン名称は2022年3月31日時点の表記に基づきます。

リージョン名	2021年度の表彰・認定
Asia リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通ベトナム：“Best Company to Work For in Asia 2021”
Americas リージョン	<ul style="list-style-type: none"> “Best Place to Work for LGBTQ+ Equality 2022”
NWE リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通アイルランド：“CIO and IT Leaders Awards”にてインダストリーの分類の中で Outstanding Contribution to Championing Diversity, Inclusion & Belonging award” 富士通エストニア：“Gold standard Family Friendly employer” 富士通 UK：“2022 Black Tech Achievement Awards における Employer of the Year” 富士通 UK：Stonewall による LGBT+ のインクルージョンに関して TOP100 社に選ばれ、8年連続、ゴールドレベル
CEE リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通ドイツ：“the Women Career Index (FKi)” 3 回目のノミネート
Global Delivery	<ul style="list-style-type: none"> 富士通 GDC インド: India Workplace Equality Index (IWEI) 2021 にてブロンズ受賞
Oceania リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通オーストラリア：ニューサウスウェールズ州政府よりサステナビリティアドバンテージプログラムのゴールドパートナーの認定 富士通ニュージーランド：5名の女性が Reseller News の Women in ICT Awards (WIICTA) を受賞。

2021 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

- Diversity and Inclusion Session (旧：ダイバーシティ全社推進フォーラム)：2021 年度参加者 1,040 名 (富士通、国内グループ会社および海外各リージョン)
- 毎年実施のグローバル共通エンゲージメントサーベイへの DE&I に関する設問の組込
- リバースマンタリング (海外リージョン)

ジェンダーに関する取り組み

- 女性社員比率：18.7%、女性幹部社員比率：8.0%★、新任女性幹部社員比率：18.2% (富士通)
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2021 年度参加者 207 名 (富士通および国内グループ会社)
- 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)
- ジェンダーペイキャッププログラム (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・アクセシビリティに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.38%★ (2021 年 6 月時点) (富士通*) ※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注 6 参照
- 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

- 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やヒューマンライブラリーの開催（2021年度：3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（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）

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）
- 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）
- BEING（黒人社員インクルージョンネットワークグループ）1st Anniversary Event（Americas リージョン）
- 外国人社員のメンタリングプログラムおよび English Club 支援（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）
- World Day of Social Justice の祝福の一環として Bawurra Foundation や Ronald Macdonald House のため募金活動（Oceania リージョン）

LGBTI+に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2021（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（各リージョン）
- LGBT+ History Month（NWE リージョン）
- 社員と家族を対象とした Fujitsu Learning Festival にて「LGBTQ をめぐる日本の今」開催（ゲスト：プライドハウス東京 松中権さん）
- 他社従業員コミュニティと、オンライン映画上映とディスカッションを共催（映画「私はワタシ -Over the rainbow-」）
- 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～）

世代間に関する取り組み

- 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 144名
保健師からの健康アドバイス、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 232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：3回 参加者 552人
- 仕事と介護の両立支援セミナー：4回 参加者 約 2,000名（延べ）

- ・ 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 制度利用者数（2021年度：富士通）（単位：名）

	利用者数	男性	女性
育児休暇	300★	139	161
介護休暇	7★	7	0
短時間勤務（育児）	703★	20	683
短時間勤務（介護）	10★	5	5
出産育児サポート休暇	380★	380	-

表 育児・介護休職からの復職率・定着率（2021年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休職	100%	99.2%
介護休職	100%	90.0%

特記：リージョン名称は2022年3月31日時点の表記に基づきます。