

社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
地域別従業員数（人） （注1）	合計	124,216	124,055	123,527 ★	G102-7,8
	日本	76,845	72,641	72,049	
	東アジア （注2）	18,842	4,966	4,655	
	アジアパシフィック （注2）	2,575	20,440	20,888	
	米州	3,942	3,891	3,851	
	欧州（注2）	22,012	22,117	22,084	
雇用形態別従業員数（人）	正規	124,216	124,055	123,527	
	非正規（注3）	12,324	12,005	13,288	

（注1） 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

（注2） 2021年度の「東アジア」の数値はアジア全体を集計し、「アジアパシフィック」はオセアニアを集計した数値としています。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

		2022年6月末	2023年6月末	2024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）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応 項目
女性社員比率（％）	グループ	-	24.8	25.2	G405-1
	単独	18.7	19.5	20.5	
女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	15.01	15.8	
	単独	8.03	9.12	10.3 ★	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	17.79	18.2	
経営層 女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	13.8	15.6	
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	17.5	
STEM*（注5）関連部門における女性社員比率（％）	グループ	-	20.4	19.5	

（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（2023年 度） （円）	役員	ベース給与	31,711,111 ★	31,320,000 ★	G405-2
		ベース給与＋ インセンティ ブ	93,396,213 ★	89,962,256 ★	
	幹部社員 （管理職）	ベース給与	9,051,684 ★	8,450,216 ★	
		ベース給与＋ インセンティ ブ	13,873,488 ★	12,989,180 ★	
	一般社員	ベース給与	5,809,881 ★	4,556,370 ★	

（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、2023年度付与確定額に基づく金額ではなく、2023 年度プラン<2023～2025 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）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
従業員数（人）合計（注9）		34,430	35,092	35,924 ★	G405-1
平均年齢（歳）（注10）		43.6	43.7	43.6 ★	
年齢層別従業員数（人）	30歳未満	5,063	5,126	5,252 ★	
	30-50歳未満	16,240	16,523	17,093 ★	
	50歳以上	13,127	13,443	13,579 ★	
男女別従業員数（人）	男性	27,995	28,248	28,549	G405-2
	女性	6,435	6,844	7,375	
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	76.8	G405-2
	正規社員	-	76.5	76.7	
	パート・有期社員	-	84.5	81.3	
新任女性幹部社員（管理職）比率（%）（年度末有資格者）		18.2	25.8	28.6	G405-1
外国人従業員数（人）		585	674	774	
障がい者雇用率（%）（毎年6月集計）（注12）		2.38	2.45	2.35 ★	

（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：2023年4月1日から2024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) 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サーチ、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サーチ2023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サーチ、富士通Japanを対象とします。

雇用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応 項目
平均勤続年 数（年） （注13）	全平均	19.6	19.2	19.1	18.8 ★	
	男性	20.4	20.0	20.0	19.8	
	女性	16.1	15.8	15.5	15.2	
新規採用者数（人）合計		1,165	1,220	1,583	2,120	G401-1
新卒採用比率（%）		71.2	67.2	48.3	48.9	
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率（%）		81.7	87.1	79.3	68.9	

(注13) 年度末（3月31日）時点

制度利用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
育児休職 利用者数 （人）（注 14、注15、 注17）	合計	300	518	525 ★	G401-3
	男性	139	286	303	
	女性	161	232	222	
育児休職後の復職率 （%）	合計	100	100	100	
	男性	100	100	100	
	女性	100	100	100	
育児休職後の定着率 （%）	合計	99.2	96.6	98.9	
	男性	95.9	95.8	99.1	
	女性	100	96.9	98.7	
介護休職 利用者数 （人）（注 14）	合計	7	18	24 ★	
	男性	7	10	11	
	女性	0	8	13	
介護休職後の復職率（%）		100	100	100	
介護休職後の定着率（%）		90.0	85.7	93.3	
短時間勤務 （育児） （人）（注 14）	合計	703	670	674 ★	
	男性	20	21	15	
	女性	683	649	659	
短時間勤務 （介護） （人）（注 14）	合計	10	11	14 ★	
	男性	5	8	7	
	女性	5	3	7	

	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注14、注16）	497	549	592 ★	
男性育児休職取得率（%）（注18）	-	85.1	86.2	

（注14） 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15） 2021年度のみ、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16） 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17） 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、2023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18） 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）

	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
度数率（災害発生率）（注19）	0.04	0.03	0.09 ★	G403-2
強度率（注20）	0.00	0.00	0.00	

（注19） 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

（注20） 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）

	2020年度 (注21)	2021年度 (注22)	2022年度 (注22)	2023年度 (注22)	GRI対応 項目
平均学習時間（時間／年／人）	39.0	42.0	46.5	37.4	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）	118.4	81.7	75.4	73.9	
人材投資収益（ROI）（注23）	1.20	1.21	1.24	1.20	

（注21） 対象範囲：「富士通および国内グループ会社」

（注22） 対象範囲：「富士通グループ」

（注23） 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

2023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）	94.2	30.7	24.9	18.9	G404-1

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）	26.7	39.8	

政治献金やその他の支出（注24）

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	17.2	17.1	20.2	20.4
業界団体、非課税組織（シンクタンクなど）	102.5	134.9	130.4	216.9
その他	0	0	0	0
合計	119.7	152.0	150.6	237.3

[百万円]

主な政治団体への支出（注24）

団体名	2022年度 [百万円]
国民政治協会	18.0

（注24） 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	2023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。	127.3
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25）などの団体に加入し、活動しています。	70.1
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。	15.8
その他		3.7

（注25） WEF、WBCSDについては、[こちら](#)を参照

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの調査項目には、富士通グループで働くことに対する充実感、富士通のパーパスと自身の業務の繋がりや個人の強み発揮などを問う項目を設けています。また、定期的を実施しているウェルビーイングサーベイやストレスチェック等の様々なデータを活用し、従業員のエンゲージメント向上を図っています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標
エンゲージメントスコア (%)（注26）	68	67	69	69	75

（注26） なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2020年度：66%、2021年度：64%、2022年度：66%、2023年度：64%、2023年度目標：71%、
2025年度 目標：74%