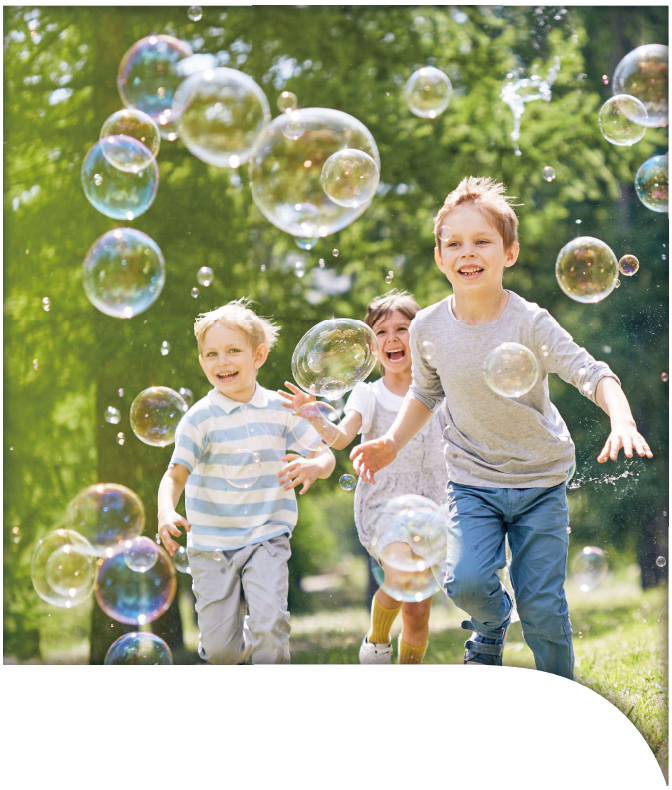
FUJITSU



Sustainability Data Book 2019

富士通グループ サステナビリティデータブック

shaping tomorrow with you

社会とお客様の豊かな未来のために

目次

トップメッセージ 2

CSR マネジメント 3

FUJITSU Way と浸透活動 3 - 1 - 1
CSR 基本方針および推進体制 3 - 2 - 1
CSR 活動の 2018 年度目標と実績 3 - 3 - 1
国連グローバルコンパクト 3 - 4 - 1

グローバルレスポンシブルビジネス 4

ICT による社会・経済インパクト 4-1
SDGs への取り組み 4 - 1 - 1
人権・多様性 4-2
人権 4-2-1-1
ダイバーシティ&インクルージョン 4-2-2-1
ウェルビーイング 4-3
評価・処遇と職場環境整備 4-3-1-1
健康管理 4-3-2-1
人材開発・キャリアデザイン 4-3-3-1
環境 4-4
環境マネジメント 4 - 4 - 1
第 8 期環境行動計画 4 - 4 - 2
環境データ 4 - 4 - 3
コンプライアンス 4-5
コンプライアンス 4 - 5 - 1
サプライチェーン 4-6
サプライチェーン 4 - 6 - 1
安全衛生 4-7
安全衛生 4 - 7 - 1
コミュニティ 4-8
社会貢献活動の考え方 4-8-1-1
人を大切にする社会貢献活動 4-8-2-1
科学技術の発展に資する社会貢献活動 4-8-3-1
外部団体との協業 4-8-4-1

ガバナンス 5

コーポレートガバナンス 5 - 1 - 1
リスクマネジメント 5 - 2 - 1
情報セキュリティ 5 - 3 - 1
品質への取り組み 5-4-1-1
お客様とともに 5-4-2-1

データ・資料 6

外部評価・表彰 6 - 1 - 1
社会データ 6 - 2 - 1

富士通グループ概要 7-1

財務・非財務ハイライト 8-1

サステナビリティ報告に関する考え方 9-1

第三者検証報告 10-1

GRI スタンダード / UNGC 対照表 11-1

トップメッセージ

富士通株式会社 代表取締役社長

時田隆仁

産業革命以降、テクノロジーの進化とグローバリゼーションによって社会は飛躍的に発展しました。しかし、その急激な成長は、地球温暖化や急激な都市化、格差の拡大などの様々な歪みも生み出しました。またデジタル社会に目を向ければ、AI、IoT、5G といった技術が、私たちの生活やビジネスに利便性をもたらす一方で、プライバシーやセキュリティ、雇用の減少といった新たな課題を顕在化させています。

私は、富士通がグローバルに持続的に成長していくためには、地球の持続可能性に貢献しなければならないと信じています。サステナビリティに配慮した経営に取り組む本質は、富士通や地球社会が将来にわたり繁栄できるよう、経済、社会、ビジネスへのインパクトを考慮して、企業の在り方を大きく変容していくことです。

富士通はこれまでも、ICT を活用し、お客様に寄り添うことで様々な価値を提供してきました。しかしこれからは、「DX(デジタル・トランスフォーメーション)企業」として、富士通自身の変革を行い、お客様とその先にある社会の課題解決をデジタルテクノロジーによるイノベーションで実現し、お客様や社会の長期的な成長を支援していきます。

これらの基盤となる考えは、SDGs 達成への貢献です。2030 年を見据えた SDGs は人類社会が今後も持続的に発展するための重要なテーマであり、富士通も経営の中心に据えて取り組んでいます。企業活動を通じた FUJITSU Way の実践にこの世界的な枠組みを反映させることは、私たちがお客様と長年にわたり培ってきた「信頼と創造」を更に育み、グローバル企業としての責任を果たしていくことに他なりません。

その一歩として、富士通グループの各地域で推進していたサステナビリティのマネジメント体制を「グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）」として統合しました。環境負荷低減、人権尊重やダイバーシティ＆インクルージョン促進、責任あるデリバリー体制拡充などの非財務側面を含むさまざまな変革に、富士通グループは一丸となって取り組んでいきます。そして、GRB のカテゴリーごとに KPI を設定し、達成に向けた道のりを皆様にも共有していきます。

最後に、富士通は国連グローバル・コンパクトの署名企業として「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する 10 原則を支持し、人々や社会へのマイナスの影響を最小化するあらゆる努力と、不正を許容しない企業風土（ゼロトレランス）の浸透を推進することをお約束します。

富士通グループの CSR マネジメント

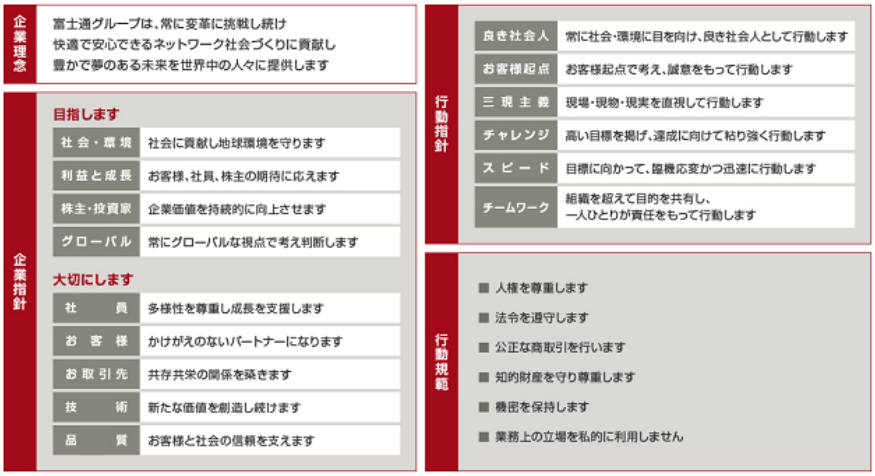
持続可能な社会の実現に向けた考え方や取り組みをご紹介します。

FUJITSU Way と浸透活動

⇩ 富士通グループの理念・指針　⇩FUJITSU Way 浸透活動の推進体制と実施状況　⇩ 2018 年度の実績

富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way）

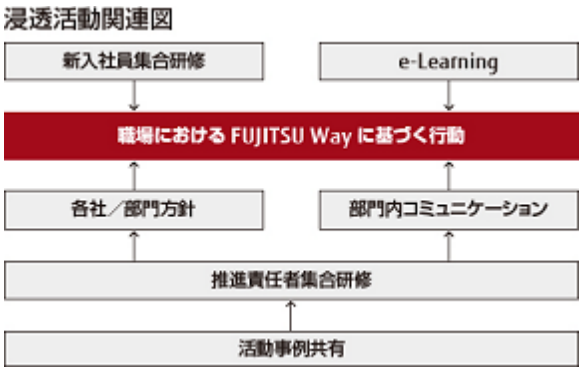
FUJITSU Way は、富士通グループが経営革新とグローバルな事業展開を推進していくうえで不可欠なグループ全体の求心力の基となる理念、価値観および社員一人ひとりがどのように行動すべきかの原理原則を示したものです。
富士通グループのすべての社員は、FUJITSU Way を等しく共有し、日々の活動に反映させることで、企業価値の向上と国際社会・地域社会への貢献を目指していきます。
FUJITSU Way には、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神が凝縮されています。FUJITSU Way の実践を通じて、お客様とともに様々な社会課題の解決に取り組み、持続可能なネットワーク社会の発展に貢献していくことが、富士通グループとしての CSR であると考えています。



FUJITSU Way

FUJITSU Way 浸透活動の推進体制と実施状況

富士通グループでは、FUJITSU Way の確実な浸透を図るために、本部等の組織長や各グループ会社の社長が FUJITSU Way 推進責任者を任命しています。FUJITSU Way 推進責任者は、組織長や社長と協力し、全社員が FUJITSU Way を共有するよう、各組織の特性に応じた浸透施策を展開しています。活動にあたっては、各組織の方針や目標と FUJITSU Way との関係を明確に示し、対話を通じて、日常業務の意義を理解できるようにしています
2019 年 3 月現在、富士通グループ国内外の子会社を含め、約 270 名の FUJITSU Way 推進責任者が各組織において浸透活動を行っています。この各組織での活動状況は、海外を含めた年一回の調査で報告を受け、定期的に推進責任者間での情報共有を図っています。



新入社員向け教育

富士通では 2018 年 4 月、約 950 名の新入社員に対して FUJITSU Way 研修を実施しました。国内グループ各社では、入社式などで FUJITSU Way カードと解説書を配布し個社に応じた教育を実施しています。また中途採用者 163 名にも、計 11 回に分けて実施しています。

全社員向け浸透活動

富士通グループでは、国内外の全社員に FUJITSU Way カードと解説書を配布し、職場にはポスターを掲示しています。FUJITSU Way を解説した e-Learning は 16 言語に翻訳され、いつでも誰でも受講できるようになっています。また、電子版の FUJITSU Way カードも提供し、FUJITSU Way に続けて組織長のメッセージが記載できるため、社内ポータルサイトへの掲示など積極的に活用している組織も多数あります。
イントラネット上では、田中社長が自らの経験に基づき FUJITSU Way の大切さを語るビデオメッセージを配信しています。現在、日本語を含め 18 言語で公開され、富士通グループが目指す姿、その実現に向け、全社員に期待される基本的な行動の理解、浸透を図っています。

FUJITSU Way について語る田中社長

推進責任者研修

新たに任命された約 40 名の推進責任者に対し、社内の研修施設および展示施設にて計 3 回に分けて研修を実施しました。主な内容として、FUJITSU Way の成り立ちや推進責任者としての役割について理解を深めるとともに、推進責任者が抱える職場での浸透活動の課題について、浸透事例等を踏まえながら、グループ単位で討議することによって、FUJITSU Way に基づいた組織活性化のための施策の立案・検討を行いました。

FUJITSU Way 推進責任者研修会の様子

ワークショップ

2018 年度は、要請があった国内外グループ会社 3 社に対し、FUJITSU Way 推進室のスタッフが訪問し、組織風土改善活動への取り組みを支援しました。社員満足度調査結果や事前のアンケートを基に、各社の経営層ならびに幹部社員とともに、職場の課題を明確化し、現実を直視し、特に FUJITSU Way の行動指針の観点から改善活動を検討しました。

国内外グループ会社でのワークショップの様子

2018 年度の実績

- 社員教育
    - 新入社員向け：新入社員約 950 名を対象に集合研修を実施
    - 中途採用者向け：163 名を対象に 11 回に分けて実施
    - 全社員向け：e-Learning の実施
- 推進責任者研修：3 回
- ワークショップ：3 社

CSR 基本方針および推進体制

⇩ CSR 基本方針　⇩ 重要課題のグローバル統合　⇩推進体制・定期レビュー
⇩ ISO26000 を活用した CSR 活動の実践　⇩ ISO26000 に基づく CSR 調査

CSR 基本方針

富士通グループは、ステークホルダー（注 1）の皆様の様々な要請や期待に力強く応え、地球と社会の持続的な発展に大きな貢献を果たす真のグローバル ICT 企業を目指しています。そのため、2010 年 12 月に「CSR 基本方針」とその実践にあたって優先的に取り組むべき「5 つの重要課題」を設定し、2020 年を達成年度とした中期目標を掲げその進捗状況を社内外に開示または共有しながら、経営と一体となった CSR 活動を推進しています。

執行役員常務
山守 勇

CSR 基本方針

富士通グループの CSR は FUJITSU Way の実践です。すべての事業活動において、マルチステークホルダーの期待と要請を踏まえ FUJITSU Way を実践することにより、地球と社会の持続可能な発展に貢献します。CSR の実践にあたっては、重要課題を制定してこれらの課題への対応を通じて、グローバル ICT 企業として責任ある経営を推進しています。

注1　富士通グループのステークホルダー：富士通グループは、「お客様」「社員」「お取引先」「株主・投資家」「国際社会・地域社会」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「国際社会・地域社会」の中の重要なステークホルダーと考えています。

重要課題のグローバル統合

富士通グループは 2010 年に CSR 推進委員会に設置された基本戦略ワーキンググループにて、グローバルな CSR 規範や社会課題を認識したうえで当社への期待と要請について外部有識者よりヒアリングを行い、CSR 基本方針の「5 つの重要課題」を制定し、重要課題に基づく活動を推進してきました。

しかし、国連での持続可能な開発目標（SDGs）の採択や COP21 でのパリ協定の発効など、ここ数年の間に地球規模での持続可能な社会への取り組みがより一層強く求められるようになりました。そこで、富士通グループも持続可能な発展への貢献に向けたグローバルな CSR 活動の実効性を高めていくために、マテリアリティ分析に基づきグループ横断で重要課題の見直しに取り組み、「グローバルレスポンシブルビジネス(Global Responsible Business：GRB)」という名称のもとに重要課題を統合しました。

グローバルレスポンシブルビジネス

ICT による社会・経済インパクト	ICT を活用した SDGs を初めとする社会課題解決への貢献
人権・多様性	AI 時代の人権尊重とグローバルな多様性の追求
ウェルビーイング	従業員の成長の実現とその力を最大限に発揮できる機会の提供
環境	脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献
コンプライアンス	あらゆる事業活動における高いレベルの企業倫理の意識と誠実な行動
サプライチェーン	サプライチェーンにおける責任ある調達の実現
安全衛生	安全で健康的な職場環境の提供
コミュニティ	豊かで夢のある社会の構築に役立つ社会貢献活動の推進

あわせて、グローバル共通の活動推進・マネジメント体制の構築について検討を深め、重要課題ごとに 2030 年度末を最終達成期限とする長期目標を設定しました。また、必要に応じてその他の短期指標の設定も検討しています。今後は GRB のフレームワークを活用し、グローバルでの目標達成に向けた進捗確認や課題ごとの活動改善を進めていきます。

推進体制・定期レビュー

富士通グループでは、社長を委員長とする委員会を設け、サステナビリティに関する活動をグローバルに推進・浸透させるためのガバナンスを実施しています。年 2 回の会議では、部門長、海外リージョン長をはじめ、ビジネスグループを横断した活動の責任者が、サステナビリティに関する活動方針や施策を審議・承認するほか、さらなる高みを目指すための改善に向けた指導・助言を行っています。

GRB の推進に際しては、重要課題ごとに本社と各海外地域の担当者が目標達成に向けた活動について日常的に対応を行うほか、本社と各海外地域の代表者が参加する定期報告会議を設け、GRB 全体での進捗確認と情報共有を行います。また、年 2 回、重要課題の担当役員が集まる会議を開催し、GRB の実行責任者である副社長とコーポレート部門の担当役員に対して報告を行う予定です。

ISO26000 を活用した CSR 活動の実践

富士通グループでは、経営と一体になった CSR 活動を推進するため、2012 年度より国内外のグループ会社に対して、以下の主管部門とともに、社会的責任の国際規格である ISO26000 に基づいた CSR 調査を実施しています。

本調査の目的は、「リスク低減」と「価値創造」の 2 つの取り組みをグループ全体に浸透させることです。「リスク低減」については、サプライチェーンを含む「人権」「労働慣行」などに内在する潜在リスクに対し、企業価値への負の影響を最小限に抑えるため、予防・是正プロセス（デューデリジェンス）を整備していきます。また、「価値創造」については、グループのリソースを最大限に活用してグローバル・地域社会の課題解決に貢献し、グループ全体の価値創造につなげる活動を展開していきます。

ISO26000 推進プロジェクト体制

ISO26000(7 つの中核課題)	主管部門（注 2）
① 組織統治	FUJITSU Way 推進室、環境･CSR 本部、総務・リスクマネジメント本部
② 人権	ダイバーシティ推進室
③ 労働慣行	人事本部
④ 環境	環境･CSR 本部
⑤ 公正な事業慣行	法務・コンプライアンス・知的財産本部、購買本部
⑥ 消費者課題（お客様とともに）	マーケティング戦略本部、総務・リスクマネジメント本部、品質保証本部
⑦ コミュニティへの参画および発展	総務・リスクマネジメント本部

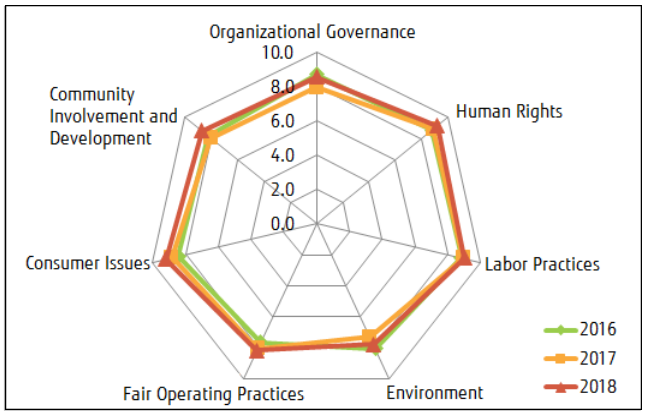
注2　部門名は調査実施当時

なお、今後は GRB と ISO26000 を組み合わせる形で設問内容を見直し、調査を通じて富士通グループの CSR 課題をより明確化できるように改善していきます。

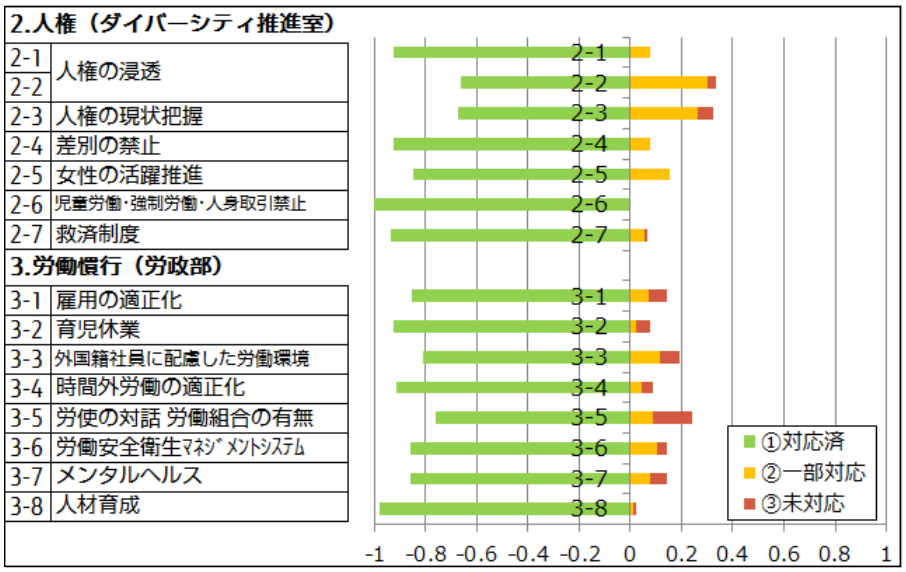
ISO26000 に基づく CSR 調査

2018 年度は、富士通グループにおいて重要性が高い国内外関係会社 89 社（国内 63 社、海外 26 社）に対して、第 6 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査を実施しました。調査の準備段階で前述の主管部門と協議を行い、前年度からの経年変化を明確となるよう前年度と同様の設問内容にて調査を実施いたしました。本調査の結果については関係会社各社にフィードバックを行い、また各主管部門の個別施策と同期した CSR 活動の強化を図っています。

グループ全体の経変変化（イメージ）



テーマ別調査結果のイメージ（以下は「人権」「労働慣行」の例）



CSR 活動の 2018 年度目標と実績

⇩ CSR 基本マネジメント ⇩ 重要課題 1 ⇩重要課題 2 ⇩重要課題 3 ⇩重要課題 4 ⇩重要課題 5

CSR 基本マネジメント

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
全グループ横断的な CSR 活動の推進	• 新 CSR 方針に基づくグローバル目標および実行計画の策定。 • 責任あるビジネスの推進体制によるグローバル CSR マネジメントの定着。	• CSR 重要課題を見直し、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）と称するグローバル共通の新しい CSR 活動目標と実行計画を策定。 • GRB を本社および各リージョンが連携し検討、決定。活動の管理・推進体制として定着。	◎
ビジョンに基づく PDCA 推進	• 統合レポートの拡充。 • 国際規範と業界標準を踏まえた社内プロセスの改善と実行。	• 統合レポート 2018 の発行。 • AI（人工知能）と倫理への取り組みに関して「富士通グループ AI コミットメント」を発表 • RBA 行動規範に基づいて社内規則を見直し。	◎
社内浸透	• グローバル拠点を含めたグループ内 CSR コミュニティの拡充。 • 社内サイト活用による情報発信のさらなる強化。 • 講演会など浸透策の活動強化を継続。	• CSR 重要課題毎に社内グローバルコミュニティを構築、社内活動を推進。 • SDGs への取り組みについて社内理解を拡大する社内講演会を開催。 • SDGs への取り組みや自社ビジネスとの関係を紹介するサイトの充実。	◎

重要課題 1 ICT による機会と安心の提供

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
ICT による新たな価値の提供	• SDGs 達成に向けた、国内外での社会課題解決への取り組みの拡充。 • 国内外における中核分野に関するソリューション事例の件数拡大。	• 富士通自身が植物工場を運営するほか、様々な業界のパートナーと共にスマート農業を実践。日本国内 7,000 の病院、クリニック、介護施設、薬局をネットワークでつなぎ、一人ひとりの健康と福祉の向上の支援や、HPC、AI などの先端技術を提供	◎

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
		し、遺伝子医療や創薬の領域で様々な学術研究機関と共創。また、中国やシンガポールでのスマート製造やフランスでのデジタル革新創出への協力のほか、都市、教育に関する様々な課題解決に向けて ICT を活用したソリューションをグローバルに展開。 • 国内外における中核分野に関するソリューション案件増加。	
ICT へのアクセス拡大	• ユニバーサルデザインを取り込んだビジネス事例の拡大。 • 新興国における課題解決型ビジネスの件数拡大。	• 災害対策本部から住民まで一貫したユニバーサルな「総合防災ソリューション」、より多くの利用者に自然な ICT システムとの対話を提供する「CHORDSHIP」、ノートパソコン[はじめての「じぶん」パソコン(LIFEBOOK LH series)]など人々の暮らしや社会を豊かにする新たなビジネスやサービスを創出。 • 南アフリカでのシズエ・アフリカ IT グループと協力した自己完結型の教室「エデュスマート・グリーン・センター」の導入推進をはじめ、東南アジア・中東など各国における、防災・交通問題に対するビジネスや実証実験などの案件増加。	◎
ICT による信頼と安心の確保	• セキュリティ教育の継続と徹底。 • 政府・国際機関との連携の深化。 • 社内実践を基にしたソリューションの更なる拡充。	• 役員を含む富士通社員に対するセキュリティ教育の継続実施。（受講率 99%） • 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)の副会長に 2018 年 1 月、当社取締役会長の山本が就任および社会インパクトセクター・持続可能な都市リーダーシッププロジェクトのボード企業として活動。国連の専門機関である世界知的所有期間(WIPO)が運営する、環境技術やサービスの移転マッチング枠組み「WIPO GREEN（注 2)」にパートナーとして参画。400 件以上の知的財産を登録。 • 海外を含む当社グループで培った社内実践に基づく、ワークス	◎

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
		タイル変革を実現するコミュニケーション基盤を中心としたサービスの提供。	

重要課題 2 地球環境保全への対応

	2018 年度の目標（注 3）	2018 年度の実績	達成度（注 1）
社会への貢献	• ICT サービスの提供により、社会の持続可能な発展に貢献。 • 2018 年度末までに新製品の 50%以上をエネルギー効率トップレベル。	• 持続可能な社会に貢献するソリューションを 25 件選定し、18 件を外部公開。 • エネルギー効率トップレベル 67.9%達成。	◎
自らの事業活動	• 2018 年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を 2013 年度比 5%以上削減。 • 輸送における売上高当たりの CO_2 排出量を前年度比年 2%削減。 • 2018 年度末までに再生可能エネルギーの利用割合を 6%以上拡大。	• 2013 年度比 30.3%削減。 • 前年度比 6.2%削減。 • 利用割合は、7 月中旬公開予定。	◎

重要課題 3 多様性の受容

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
組織風土の改革	• 人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取り組みをさらに推進。 • 「人権に関するステートメント」を浸透させ、グローバルを含む富士通グループ全体で人権尊重の企業風土作りを推進。 • イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。 • 国内外グループ会社の推進活動の展開。 • イノベーティブな組織風土醸成に向け、組織横断の取り組みを拡充。	• 昇格時研修のほか、地区ごとに人権啓発研修会を開催。 全社活動として人権週間行事（人権標語の募集・表彰、全社員へのリーフレット配付、ポスター掲示）を実施。 • 誰もが働きやすい職場作りに向け、社内有志や推進部門および相談窓口を対象に、LGBT 有識者を招いた勉強会を実施。階層別研修を活用した理解促進活動を継続実施。 • 障がいの有無にかかわらず活躍できる組織風土作りに向け「心のバリアフリー」研修を全社展開。 • 国際人権基準に適応する「富士	◎

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
		通グループ 人権に関するステートメント」の公表（21 か国語）に続き、グローバルを含む富士通グループ全体での理解浸透のための e-Learning を実施。 • 職場独自の様々なダイバーシティ推進活動を支援。 • 富士通グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの方針の浸透。 • 「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」を含む「イノベーティブな組織風土」の指数を設定し、全社的な目標値を定め、各組織で活動を実施。	
個人の活躍支援	• 女性の幹部社員等の輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントを拡充。	• 階層別の女性活躍支援施策の推進。 ・女性リーダー育成プログラムを拡大実施。（受講者 78 名） ・女性社員の中長期的な育成に向け、女性社員向けキャリアワークショップを新規に開催。（受講者 48 名） ・キャリア形成支援セミナーの実施。（2 回） ・障がい者や、育児中および介護中の社員の活躍に向けた属性別イベントを開催。（国内グループ会社も対象） • 育児中の上司を対象としたマネジメントセミナーを開催。（国内グループ会社も対象） • 富士通： ・女性幹部社員比率：6.1% ・障がい者雇用率：2.28%	◎
ワークライフバランスの促進	• 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。	• 富士通における各種制度の利用実績。 ・育児休職取得者：442 名 ・出産・育児サポート休暇取得者：585 名 ・テレワークデイ／テレワーク月間を契機とした制度活用促進セミナーの開催。	◎

重要課題 4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
	• 次世代ビジネスリーダー育成プログラム体系における各研修プログラムの実施。	• 次世代ビジネスリーダー育成をさらに加速するため、新たに２コースを新設。各研修プログラムを計画的に実施。（受講者 317 名） ※長期研修は受講中の者を含む。	◎

重要課題 5 ステークホルダーとの対話と協力

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
ステークホルダー・コミュニケーション	• グローバルな CSR の情報発信の整理とあるべき姿の検討。 • 近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのエンゲージメントの定期的な実施。	• 国内外のイベント参加や講演会を通じた富士通の CSR 活動の発信。 • 国内外のグループ会社における情報共有の仕組みを検討。 • 近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのエンゲージメントの定期的な実施（107 回）。	◎
ステークホルダーとのコラボレーション	• 本業を通じた、自治体、NGO、国際機関など多様なステークホルダーとの関係構築と、国連が掲げる 持続可能な開発目標（SDGs）達成への貢献に向けた具体的な取り組みの強化。	• ステークホルダーとともに、SDGs 達成に向けて以下の活動を実施。 ・世界経済フォーラムの第 49 回年次総会（通称ダボス会議）にて企業トップや学識経験者を招き、意見交換を実施。 ・富士通フォーラム 2018 にて外部の有識者を招いた SDGs カンファレンスを開催。 ・顧客・NGO・従業員などを対象に、SDGs に関する取り組みの説明会や講演を実施。（33 回）	◎
社会との共生	• 社会との共生 • 社会貢献活動の奨励および発表により、グループ全体での横展開・活性化を推進。 • 社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。 ・社会貢献活動に関する社内データベースの拡充、精度	• 社会貢献活動の奨励および発表により、グループ全体での横展開を実施。 • 社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。 ・社会貢献活動に関する社内データベースの拡充、精度向上。2018 年度登録	◎

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度（注 1）
	向上。 ・ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。	件数：612 件 ・ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。	

注1　◎：当初の計画を達成, ○：当初の計画の一部が未達成で一部に課題が残る, ×：当初の計画を達成できていない
注2　WIPO GREEN：環境関連技術やサービスの提供者と革新的な解決策を求める者を結びつけることにより、環境関連技術の普及とイノベーションを推進するためのプラットフォームとグローバルなネットワーク。100 か国以上で 3,100 件を超える環境技術やニーズがデータベースに登録されており、WIPO GREEN ネットワークには世界 170 か国で 6,000 以上の個人や組織が参加、
注3　第 8 期富士通グループ環境行動計画全項目：
https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/

国連グローバル・コンパクト

富士通は 2009 年 12 月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。富士通グループは、グローバル・コンパクトが掲げる 10 原則に基づき、グローバルな視点から CSR 活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバル ICT 企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

＜国連グローバル・コンパクトの 10 原則＞

国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したものです。

人権
原則 1. 人権擁護の支持と尊重
原則 2. 人権侵害への非加担

労働
原則 3. 結社の自由と団体交渉権の承認
原則 4. 強制労働の排除
原則 5. 児童労働の実効的な廃止
原則 6. 雇用と職業の差別撤廃

環境
原則 7. 環境問題の予防的アプローチ
原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ
原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止
原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

「富士通グループ　サスティナビリティレポート」に記載の 2018 年度の CSR 活動と国連グローバル・コンパクトとの関連は「GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト（GC）対照表」をご参照ください。
https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/guideline/

注　2012 年度より当社の COP（Communication on Progress）は Advanced Level として提出しています。

グローバルレスポンシブルビジネス

地球規模でサステナビリティに配慮した企業経営が求められるなか、グローバルな視点で企業が社会的責任を果たしていくことは、より一層重要な課題となっています。富士通グループは CSR 基本方針に基づき CSR 活動を推進していますが、グローバルな実効性をさらに高めていくために、マテリアリティ分析に基づいてグループ横断で重要課題の見直しに取り組み、8 分野に整理、「グローバルレスポンシブルビジネス」という名称の枠組みを確立しました。

グローバルレスポンシブルビジネス

― ICT による社会・経済インパクト ―

誰も取り残されない、持続可能で信頼できるヒューマンセントリックな社会の実現に向けて、SDGs をはじめとする社会課題解決に資する取り組みを通じて我々の存在意義を浸透させ、世界から最も信頼される企業になることを目指します。

SDGs への取り組み

目標

2030 年までに達成する長期目標

富士通グループは、ヒューマンセントリックな社会の実現に向けて、SDGs をはじめとする社会課題解決に資する取り組みを発信していくことで、世界から最も頼られる企業のひとつとして認知される。

⇩ SDGs への取り組み　⇩ 推進体制　⇩ 具体的な活動

SDGs への取り組み

2015 年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）は、先進国を含めた世界全体が 2030 年までに達成すべき共通の目標です。その目標達成に向けて、民間企業の技術やイノベーション力を積極的に役立てていくことが強く求められています。
富士通グループは、かねてより、共創を通じて持続的に社会にインパクトを与える成果を生み出す、「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現を目指して、テクノロジーを活用するとともに新たなイノベーションを創造してきました。この活動と、国際社会が SDGs の達成に向けて取り組む方向性は、一致していると認識しています。
そのため、成長戦略である「つながるサービス」実現に向けたエコシステムの要素の 1 つとして SDGs を位置付け、SDGs から導き出される社会課題の解決を新たなビジネスチャンスと捉えています。そして、世界の“共通言語”である SDGs への取り組みを、国際機関や各国政府、民間企業、NGO といった様々な組織との幅広い協働の機会とし、多くのパートナーとの協働を通じて多面的にアプローチすることで、より大きな規模での社会価値の創造とその最大化を図ります。
また、国際社会共通の目標と富士通グループが果たすべき役割を重ね合わせて考えることで、既存のやり方にとらわれず自らの経営やビジネスを柔軟に変容していきます。このように、社会からの期待と要請に応えて自らを見つめ直し、持続的に成長していくための経営戦略のツールとして、SDGs を積極的に活用していきます。
その第一歩として、富士通グループが事業の中心であるデジタル技術を活用することで、より大きな価値をもたらす可能性がある分野として、6 つの分野を重点的に取り組んでいます。

SDGs 達成に向けた富士通の主な取り組み

SDG2	持続可能な食と農業
SDG3	高齢化社会における健康、福祉、難病の撲滅
SDG8	イノベーションの促進、ヒューマンセントリックな働き方
SDG9	エコシステムによるインテリジェントな産業化
SDG11	都市モビリティの高度化、安心安全な都市の実現
SDG13	CO_2ゼロエミッションの実現、脱炭素社会への貢献

推進体制

SDGs への取り組みをより大きな規模での価値創造と自らのビジネスの変革に確実に結び付けていくために、富士通では、コーポレート部門・営業部門・事業部門の各役員を含むメンバーを中心に、富士通研究所や富士通総研などの関連部門も一体となった全社横断プロジェクトを推進しています。コーポレート部門は主に持続可能性や社会的責任の視点、営業部門はビジネス化の視点、事業部門はソリューションの視点から、社会課題解決を起点とするビジネスの検証と推進を連携して行い、社会価値と経済価値の共創という新たな形に結び付けていきます。

推進体制図

具体的な活動

持続可能な水産業の実現に向けた支援

インドネシアでは、養殖業・漁業が雇用創出と漁村開発を促進すると期待されている一方で、安定した水産資源の確保に向けた生産技術の確立と人材育成が課題となっています。

富士通は、公立はこだて未来大学を中心とした SATREPS の共同研究プロジェクト注 1 に参画し、ICT を活用した持続可能な水産業の実現に取り組んでいます。本取り組みの中で、富士通は、インターネットによる学習プラットフォーム「Fisdom（フィズダム）」を活用し、養殖業の担い手育成を支援しています。研究者が講師となり養殖技術や専門的な機器の使い方を動画で講座にすることで、インドネシアの島々に散在する養殖業の担い手が、専門知識の習得を行うツールとして利用しています。

インドネシア国内でのオンライン学習プラットフォーム説明会の様子

富士通は、養殖業の人材育成や水産資源の安定供給を ICT のテクノロジーでサポートし、持続可能な発展に貢献していきます。

注1　国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）と独立行政法人国際協力機構（JICA）が共同で実施する 「地球規模課題対応国際科学技術協力プログラム（SATREPS）」
共同研究プロジェクト参画機関 ：公立はこだて未来大学 、東京農業大学、八戸工業高等専門学校、豊橋技術科学大学、Upside 合同会社、一般財団法人ニューメディア開発協会、富士通株式会社

「かながわ SDGs パートナー」に認定

富士通は、神奈川県が推進する「かながわ SDGs パートナー」に認定されました。
「かながわ SDGs パートナー」は神奈川県が SDGs 推進に資する事業を展開している企業を登録する制度で、登録企業の取り組みを県が発信するとともに、登録企業と県が連携して SDGs の普及啓発活動を行うことで、県内企業における SDGs の取り組みの裾野を広げることを目指しています。
富士通では、神奈川県や登録企業との連携を強化し、神奈川県内における SDGs の浸透を進めていくとともに、国内のみならずグローバルの各地域においても SDGs の普及啓発に向けて取り組んでまいります。

登録式の様子

WIPO GREEN への参画

富士通は、自社の保有する環境技術を広く社会に普及させ、地球環境保全に貢献することを目指し、国連の専門機関である世界知的所有権機関（WIPO）が運営する、環境技術やサービスの移転マッチングの枠組み「WIPO GREEN」に、パートナーとして 2017 年 9 月より参画しています。
富士通はすでに 400 件以上の知的財産を WIPO GREEN に登録しており、技術ライセンス供与を進めています。

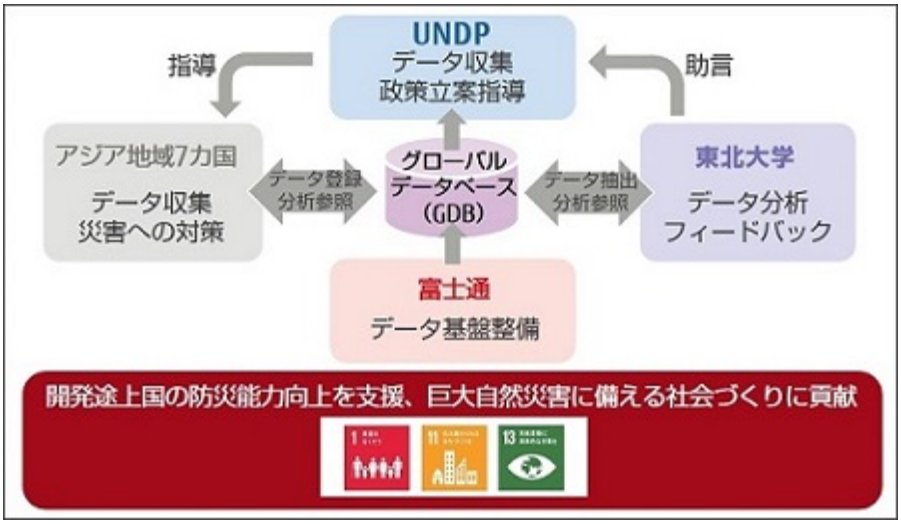
WIPO GREEN への参画

2018 年 9 月には、「WIPO GREEN」のデータベースに登録した環境技術のうち、「地域特性の見える化技術」「生物種同定および生息適性予測に関する技術」について、国立大学法人九州大学、国立大学法人琉球大学と、それぞれ知財ライセンス契約を締結しました。
富士通では、引き続き、環境技術の普及と技術移転によるオープンイノベーションを推進し、SDGs 達成に向け貢献して

いきます。

国連開発計画（UNDP）・東北大学との連携

富士通は 2017 年 3 月、国連開発計画（UNDP）と東北大学・災害科学国際研究所が設置した災害統計グローバルセンター（GCDS）に新たに設置される、「グローバルデータベース」の構築・運営に関するパートナーシップを締結しました。富士通は、災害統計データの蓄積基盤であるグローバルデータベース（GDB）の設計・構築を無償で支援するほか、GDB の活用に向けて、寄付による支援を行っています。2018 年度にはインドネシアにおけるプロトタイプを構築するとともに、UNDP 主催によるワークショップ等で、政府機関や他のグローバル企業とともに、防災対策に対する ICT 企業が貢献できる役割について共有しました。
富士通は、この活動を通じ、開発途上国の防災能力向上を支援し、巨大自然災害に備える社会づくりに貢献していきます。



災害統計グローバルデータベース構築支援事業

SDGs 貢献事例

富士通では、社員一人ひとりが業務のなかで SDGs を意識し、提案活動やソリューション展開ができるよう、自らの取り扱うサービスやソリューションと SDGs とのつながりを理解する取り組みを 2018 年度よりはじめました。
SDGs が社会に浸透しつつあるなかで、SDGs の企業行動指針である『SDG Compass』（注 2）や『社会経済的影響の測定 企業向けガイド』（注 3）を参考に、事業活動を経済的・環境的・社会的な影響に置き換え、リザルトチェーンのつながりで表現することで、サービスやソリューションの訴求ポイントを体系立てた整理を進めています。
この活動を通じて、まとめられた成果は SDGs 貢献事例として紹介していきます。

- 詳細につきましてはホームページをご覧ください。
  https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/sdgs/

注2　『SDG Compass』：GRI（グローバル・レポーティング・イニシアティブ）、国連グローバル・コンパクトおよび WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）が共同で作成。
https://sdgcompass.org
注3　『社会経済的影響の測定 企業向けガイド』：WBCSD（持続可能な発展のための世界経済人会議）作成。
https://www.wbcsd.org/Programs/Redefining-Value/External-Disclosure/Reporting-matters/Resources/Measuring-Socio-Economic-Impact-A-guide-for-business

グローバルレスポンシブルビジネス

ー　人権・多様性　ー

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
- 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

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

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。

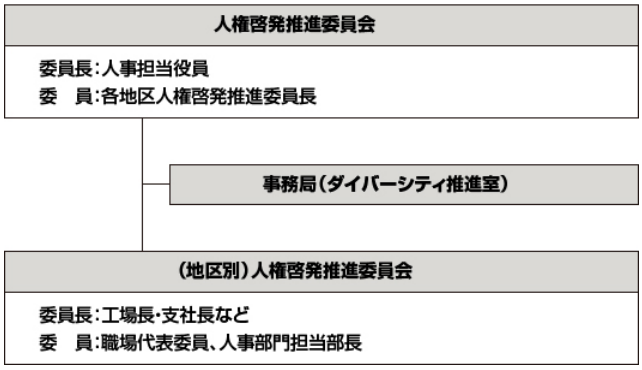
推進体制・定期レビュー

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。

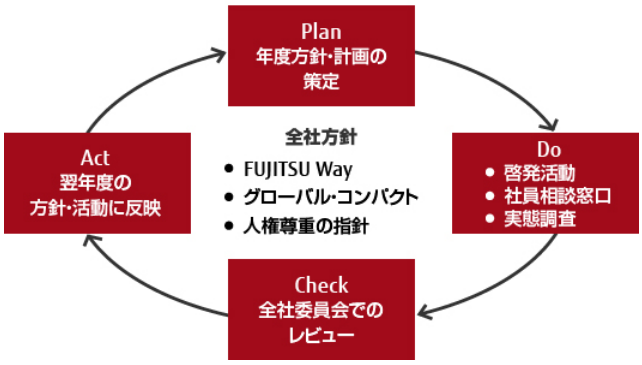
人権に関する啓発活動

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	• 「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 • 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) • 「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 • お取引先 9 社に対し、RBA 規範適応監査を実施

		• 「グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認 • 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
社員	差別・ハラスメント、労働時間	• リストアイテム • 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 • 「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 • 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（集合研修および e-Learning） • 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 • 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-Learning を実施 • RBA 行動規範に合わせた社内規則・書類などの見直し
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	• 「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

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。

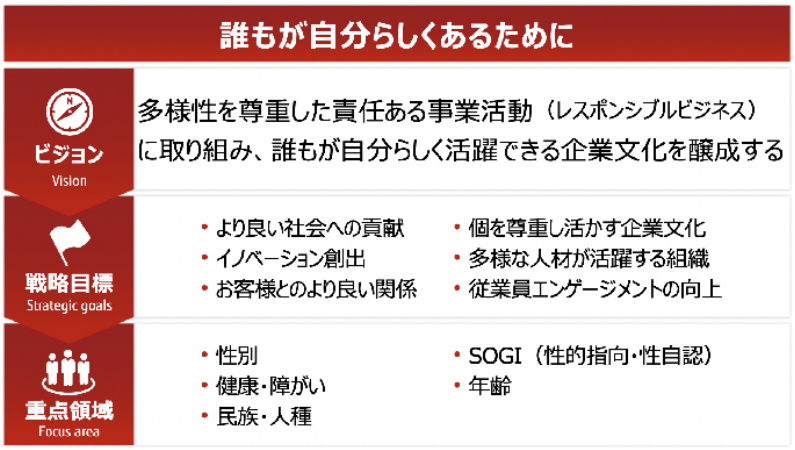
個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。

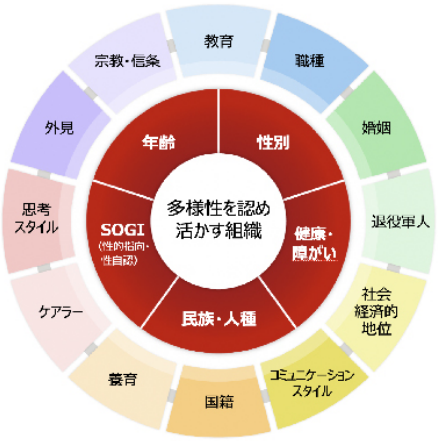
⇩ 方針 ⇩ 推進体制 ⇩ 国際規範への賛同 ⇩ 女性社員の活躍支援 ⇩ 障がい者の雇用促進と活躍支援
⇩ グローバルな人材の活躍支援 ⇩ 仕事とプライベートの両立支援 ⇩ 性の多様性の理解 ⇩ 社外表彰
⇩ 2018 年度の実績

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。

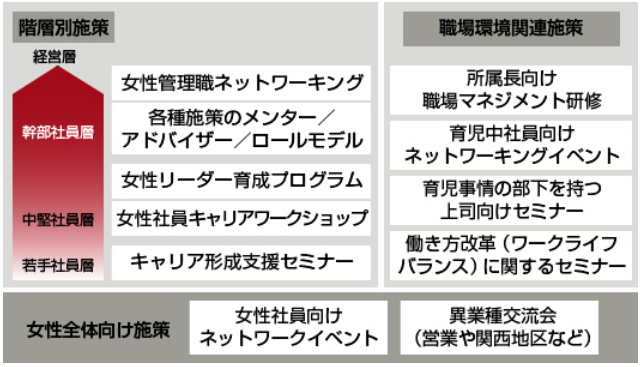
国際規範への賛同

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。

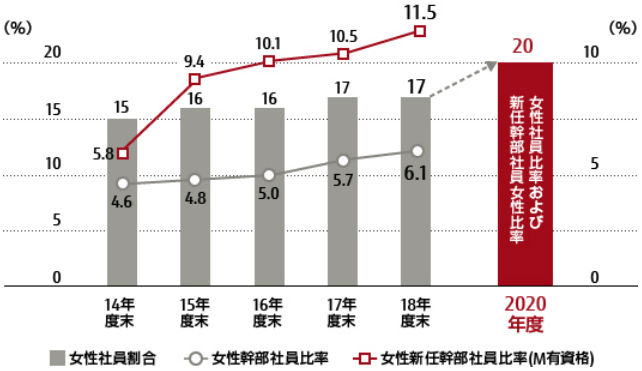
女性社員の活躍支援

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。

主な女性活躍推進施策



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図っています。

キャリア形成支援セミナー

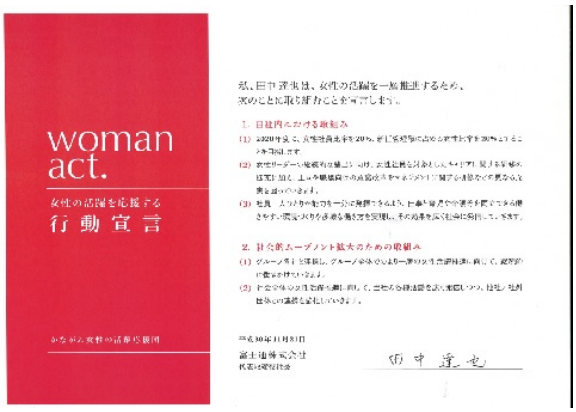
富士通および国内グループ会社では、女性社員のキャリア形成に向けて、広く全女性社員を対象としたセミナーを実施しています。このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

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。



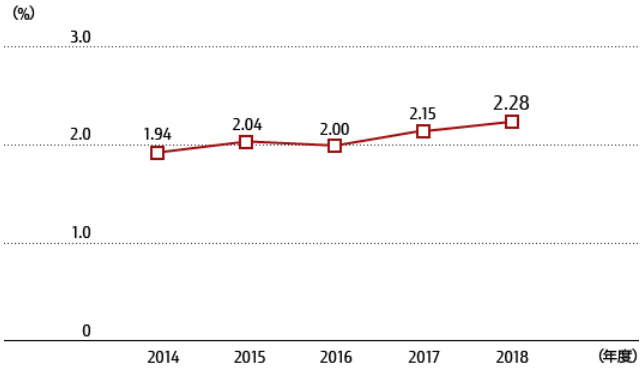
行動宣言

- 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

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。

障がい者雇用率の推移（富士通）



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ーの形成支援や、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、復職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：「カランコエの花」）。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%

グローバルレスポンシブルビジネス

ー　ウェルビーイング　ー

すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境を作りだします。そして、その働きがいのある職場風土のもと、社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供・支援していきます。

評価･処遇と職場環境整備

目標

2030 年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

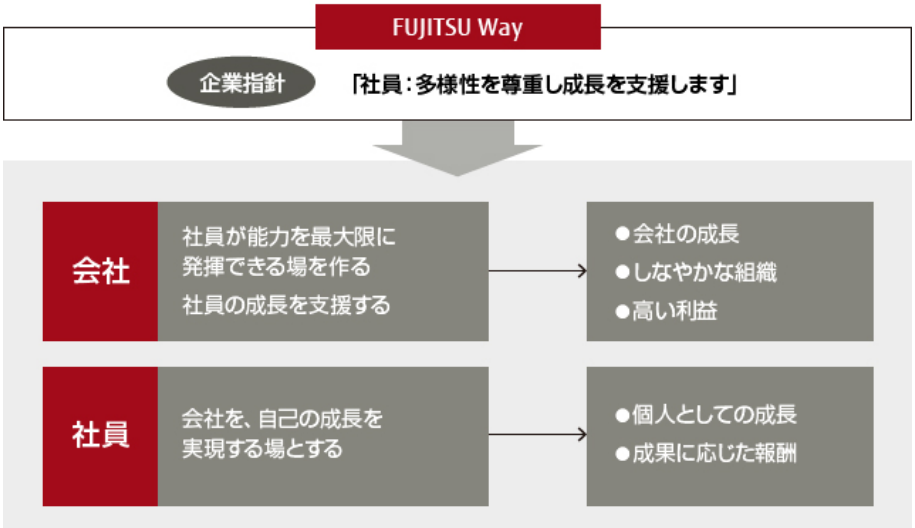
⇩ 評価・処遇　⇩ 職場環境整備　⇩ 福利厚生制度　⇩ コミュニケーション活性化への取り組み
⇩ 社員意識調査　⇩ 2018 年度の実績

評価・処遇

考え方

FUJITSU Way の企業指針には、大切にすべき価値観の 1 つとして「社員」を掲げ、「多様性を尊重し成長を支援します」ということが謳われています。会社は、社員が最大限に能力を発揮できる場を作り、社員の成長を支援します。これと同時に、社員は会社を自己の成長を実現する場と捉えて個人としての成長を遂げるとともに、成果に応じた報酬を受け取ります。この考え方に則って、富士通の人材に関する経営は行われます。

評価・処遇の考え方



方針

当社の目指す人事制度はフェアな人事制度、すなわち「どれだけ会社に貢献したか」、「どれだけ成果を出したか」で処遇を決定する「質的」な公正さを追求しています。このため、人事に関する情報を開示しています。

① どうすれば高い処遇が得られるかを示す ⇒ 人事制度のルールのオープン化
② 会社が自分をどう評価しているかを示す ⇒ 個人の評価のフィードバック、貢献に対する報酬
③ チャレンジする機会を示す ⇒ 人材育成、社内ポスティング、FA 制度

富士通および国内グループ会社では「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」を導入しています。これは、人事処遇のベースとなるもので、社員が担うべき機能を「Function 区分」、業務において成果に結びつけることができる具体的に発揮できる能力を「コンピテンシー」と定義しています。

「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」では、社員に求められるコンピテンシーグレードの要件を Function 区分ごとに要件定義書（job description）として明確にしたうえで、各人が発揮するコンピテンシーに対する定期的なレビューを通じて、社員全員の中長期的な成長を支援すること狙いとしています。

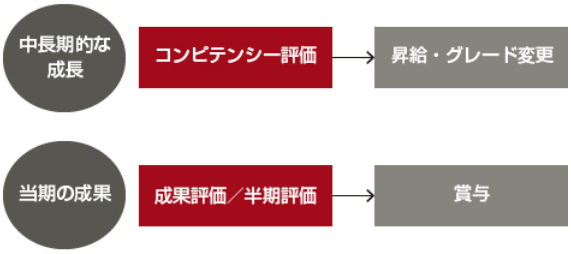
推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

具体的な取り組み

「中長期的な成長に向けた取り組み」と「当期における成果の最大化」という要素をそれぞれ評価し、処遇に反映させるため、評価を「コンピテンシー評価」（昇給やグレード変更に反映）と「成果評価」（賞与に反映）の 2 本立ての仕組みとしています。「マインド」「業務遂行力」「専門性」の発揮度を行動ベースで評価し、上位グレードへの相対的な距離感を踏まえて総合的に評価を決定します。中長期的な要素を切り離すことにより、半期成果の大きさをベースとしたメリハリのある評価を実施しています。

評価の体系とねらい



また、社員一人ひとりの中長期的な成長に向けた取り組みを継続的に支援し、上司との間でキャリア目標を起点とした行動変革や中長期的な成長を視野に入れた双方向のコミュニケーションが図れるよう、キャリア面談を年 1 回期初に実施しています。なお、グローバルに統一されたロールフレームワーク、評価基準や評価サイクルを策定する取組みをスタートさせています。

職場環境整備

テレワーク勤務制度

富士通全社員 35,000 人を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を 2017 年 4 月より正式導入しました。 順次説明会を実施したうえで導入しています。

テレワーク勤務制度

対象者／対象職場	組織単位の適用とし、 自律的・計画的に働ける社員を対象
利用回数	利用回数の制限は設けない ただし、終日テレワークで勤務する場合は、 2回／週まで
利用時のルール	上司への事前連絡の徹底 始業時／終業時の業務予定・実績の報告
時間外のルール	休日や深夜勤務時間帯はテレワークは原則禁止 終日テレワークの場合は8時間以内

制度のねらい

- 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
- 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
- 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

長時間労働に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は 18 時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用するとともに、テレワーク勤務のさらなる拡大を図り、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。加えて、メリハリある働き方を推進すると同様、しっかりと余暇時間を確保するため、大型連休とは別に連続５日の有給休暇取得を推奨する「休み方改革」にも取り組んでいます。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- フレックスタイム、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
- 時間外労働のアラームメール送信
- 所定労働時間外に会議を設定しない
- 年次休暇取得促進日を設ける
- 週 1 回定時退社を徹底する
- 毎日 1 時間早く帰る
- マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- 多様な働き方を目指したテレワーク勤務制度の利用促進
- 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。
グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン（注 1）「F Life+」（エフライフプラス）を導入しました。
そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

注1　カフェテリアプラン
企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された"福利厚生ポイント"を消化する形で利用する。

コミュニケーション活性化への取り組み

労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、富士通労働組合員となります。
欧州では、2000 年から年 1 回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。
社内に、メール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社員意識調査

富士通グループは、FUJITSU Way に基づいて「社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業」であり続けるため、各組織のマネジメント層が社員のモチベーション向上について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員意識調査を行っています。
国内では 2002 年度より順次導入され、日本以外でも 2011 年度より「社員エンゲージメント調査」として海外グループ共通の調査を実施しています。本調査で富士通グループ内での地域間比較のほか、各国・地域における他社とのベンチマークも行っています。分析結果に基づいて国や地域、あるいは部門や職種ごとに課題を抽出し、マネジメントの改善や組織風土の改革に取り組んでいます。

2018 年度の実績

長時間労働に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者 17%、フレックスタイム勤務適用者 64%（富士通および国内グループ会社）

働き方改革

- テレワーク・デイズおよびテレワーク月間の実施（富士通）

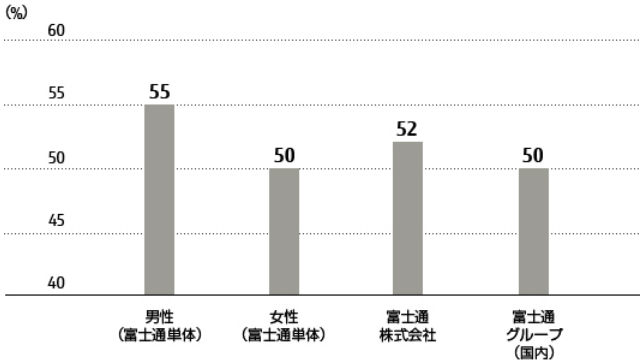
内容
多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度のさらなる活用促進に向けた取り組みとして、テレワーク・デイズ（7 月 23 日～27 日）では、全社員を対象にテレワークの積極的な活用を呼びかけ、約 40%（15,000 人）の社員が週 1 回以上のテレワークを実践しました。また、テレワーク・デイズに合わせて、テレワークの効果的な活用方法や働き方改革に関連したオンラインセミナーを開催しました。また、11 月の「テレワーク月間（11 月 1 日～30 日）」でも全社員を対象にテレワークの積極活用を呼びかけるなど、多様で柔軟な働き方の実践を積極的に行っています。

労働組合員比率

富士通単独労働組合員比率 77.9%（富士通）

社員意識調査

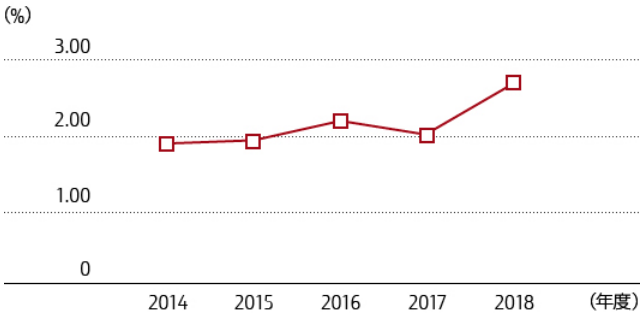
「現所属の組織に働いていて誇りに思う」肯定率



- 調査対象従業員数：国内グループ会社 79 社を含めた約 8.4 万人、海外 4.2 万人、合計 12.6 万人
- 回答率：国内 82%、海外 77%、合計 81%
- エンゲージメント肯定率：52%(富士通単体)

離職率

離職率の推移（富士通）



健康管理

目標

2030 年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

⇩ 方針　⇩ 推進体制・定期レビュー　⇩ 主な取り組み　⇩ 社外評価　⇩ 2018 年度の実績

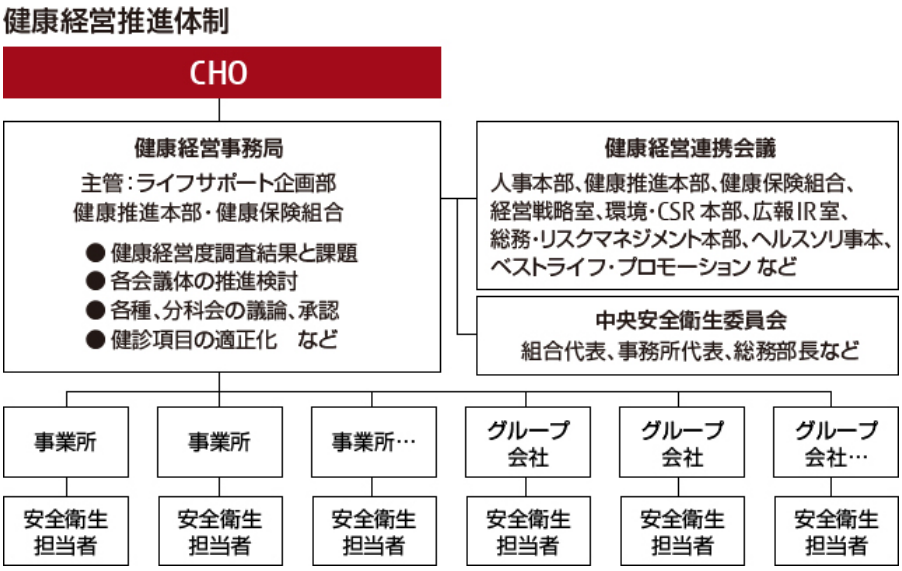
方針

FUJITSU Way の企業理念の実現を目指し、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、新たに「富士通グループ健康宣言」を制定し、社員の健康を経営の基盤として位置づけることを明確にするとともに、これまでの社内実践を踏まえてさらに戦略的に、社員とその家族の健康の保持・増進を推進しています。

- 富士通グループ健康宣言・重点施策
  https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/fujitsu-group-health-statement.pdf

推進体制・定期レビュー

富士通および国内グループ会社の健康経営推進体制は、経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、人事部門、健康推進部門、健康保険組合が連携し、一体となって事業所、グループ会社への施策の実施、強化・拡充を推進しています。ヘルスケア関連事業部をはじめとした社内関係部門を含めた会議を定期開催し、データに基づいた PDCA サイクルを回す取り組みを国内グループ一体となって実施しています。



主な取り組み

健康診断

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別に胃部検査、便潜血検査などの検査を追加した定期健康診断を実施し、産業医・産業保健スタッフによる結果のフィードバックにより、健診結果の正しい理解と健康意識の向上を図るとともに、精密検査や医療機関受診の勧奨を徹底しています。さらに重症化予防施策として、健康保険組合と連携、健康診断の結果、要治療と判定された社員のその後のレセプトをチェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。
また、富士通健康保険組合と連携して、社員に対するがんの早期発見に向けた婦人科健診の無料化や脳・肺のドック受診料の補助制度と家族の健康診断補助制度を設け、定期的な受診を推進しています。

PC やスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

健康教育

富士通および国内グループ会社では、健康への意識を高めるための健康教育を実施しています。また、職場環境に合わせた教育を事業所ごとに実施しています。2018 年度の教育実績については、文末の「2018 年度の実績」欄をご参照ください。

メンタルヘルスケア

富士通は社内にメンタルヘルス支援室を設置し、常勤の精神科医・カウンセラーが、相談・カウンセリング、メンタルヘルス疾患者の就業支援、再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援しています。

ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果を ES 調査など他の社内調査と統合して経営層にフィードバックし、ストレスマネジメント教育や、健康いきいき職場づくりワークショップを実施することでストレス低減、職場活性化を支援しています。

ストレスチェックの問診票と個人結果

健康増進イベント

富士通および国内グループ会社では、ウォーキングイベントや体力測定、ランチセミナー、禁煙イベントなど、「運動」「食育」「禁煙」の健康増進活動を推進しています。また、社員食堂の健康メニューの提案や受動喫煙対策の検討など、他部門と協働した活動も展開しています。そのほかにも、女性向けの健康セミナーやメールマガジンの配信、心身の健康増進など、様々な機会を活用し、一次予防に取り組んでいます。

全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
春と秋の年 2 回実施する、スマートフォンアプリなどを活用して平均歩数を競うイベント。個人、チームでの参加が可能でそれぞれの部門で上位者の表彰を行っています。

禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」
喫煙者 1 名に対し非喫煙者２～５名がサポーターとなり、チームで 3 カ月間の禁煙にチャレンジするイベント。禁煙を達成したチームには会社から達成インセンティブの進呈があります。

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、様々な階層別の健康教育による発生予防をはじめとして、健診時に脳・肺ドックを提供するなど、早期発見・早期治療を支援しています。そして適切な治療や治療しながら生き生きと就労できるように、休業中のケアから復職後の就労までを個人の疾病に特化した健康支援を行っています。

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など対策を積極的に取り組んでいます。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が拡大している風しんに関して自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

社外評価

健康経営優良法人～ホワイト 500～

「健康経営優良法人～ホワイト 500～」とは、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人を認定する制度です。健康の保持・増進に関する体系的な取り組みが評価され、3 年連続で認定を受け、2019 年度においては、「総合評価：上位 10%以内」となりました。
なお、2019 年は国内グループ会社も、大規模法人部門で 10 社が、中小規模部門で 4 社が認定されました。

- 大規模法人部門：富士通エフ・アイ・ピー、富士通エフサス、富士通九州システムズ、島根富士通、新光電気工業、富士通ゼネラル、富士通ソフトウェアテクノロジーズ、富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ、富士通マーケティング、PFU

- 中小規模法人部門：ベストライフ・プロモーション、富士通アプリコ、モバイルテクノ、ジー・サーチ

2018 年度の実績

2023 年度までの目標

富士通健康保険組合のデータヘルス計画と連動し、数値目標を設定して取り組んでいます。

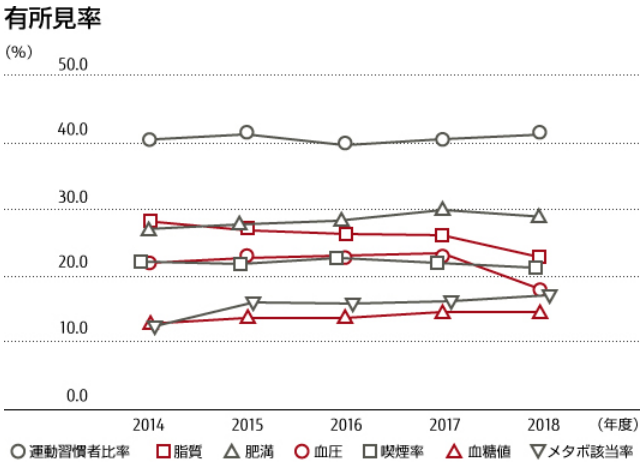
重点施策	評価指標	2014 年度実績	2015 年度実績	2016 年度実績	2017 年度実績	2018 年度実績	2020 年度目標	2023 年度目標
生活習慣病対策	高リスク者率	-	-	-	1.3%	1.1%	0.9%	0.6%
	メタボ該当率	11.8%	15.4%	15.3%	15.5%	16.3%	13.2%	12.9%
がん対策	婦人科健診率	50.4%	53.2%	55.6%	55.4%	56.2%	57.5%	60.0%
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス長欠休職率	0.66%	0.83%	0.76%	0.70%	0.74%	0.66%	0.60%
喫煙対策	喫煙率	22.3%	21.6%	22.6%	22.0%	21.1%	22.0%	20.0%
健康意識の向上	ウォーキングイベント参加率	未実施	未実施	未実施	未実施	15.2%	30.0%	36.0%

対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員

- 高リスク者率：糖尿病、高血圧、CKD 重症化分類から高リスク者とされた者の割合
- メタボ該当率：日本内科学会メタボリックシンドロームの定義と診断基準に基づき算出
- メンタルヘルス長欠休職率：年度末在籍者のうち 1 カ月以上欠勤または休職している者の割合
- 喫煙率：健診時問診で喫煙ありと回答した者
- 健康意識の向上：全社ウォーキングイベントのエントリー率

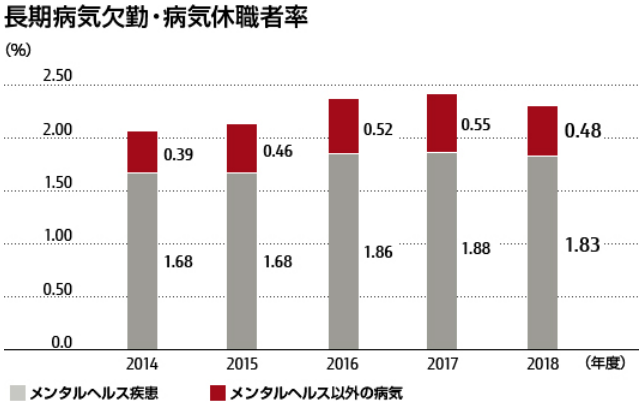
有所見率

対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員



- 運動習慣者比率：健診時問診で運動習慣ありと回答した者
- 脂質：中性脂肪 150mg/dl 以上、HDL コレステロール 40mg/dl 未満
- 肥満：BMI25 以上
- 血圧：収縮期 130mmHg 以上または拡張期 85mmHg 以上
- 喫煙率：健診時問診で喫煙ありと回答した者
- 血糖値：血糖 110mg/dl または Hba1c6.0%以上および各項目で治療中となっている者
- メタボ該当率：日本内科学会メタボリックシンドロームの定義と診断基準に基づく

長期病気欠勤・病気休職者率



対象：年度末時点の富士通株式会社正規従業員

年度中に、連続 1 カ月以上欠勤または休職を経験した者の割合

健康増進活動の実績

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」：2018 年度参加状況　チーム数 2,262, 参加者 15,589 名
  参加率 15.2%
- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」：約 1,490 名（富士通ならびに国内グループ会社）

教育訓練の実績

- 昇格者向けメンタルヘルス教育：約 1,300 名/年（富士通）
- WEB を利用したメンタルヘルス e-Learning 研修：約 3,000 名/年（富士通ならびに国内グループ会社）
- 幹部社員向けの職場マネジメント研修（約 1,800 名、3 年に 1 回実施）（富士通）

健康診断受診率

- 2018 年健康診断受診率：99.9%（富士通）

人材開発・キャリアデザイン

目標

2030 年までに達成する長期目標

全ての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また従業員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

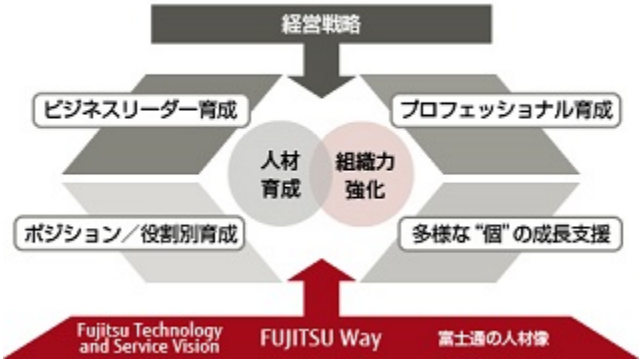
⇩ 方針　⇩ 推進体制・定期レビュー　⇩ 人材育成体系　⇩ ビジネスリーダー育成
⇩ 経営戦略に応じた人材開発の取り組み　⇩ プロフェッショナル認定制度
⇩ 多様な”個”の成長支援　⇩ 2018 年度の実績

方針

富士ＦＸＲ１８通の人材開発においては、下記の４つのテーマに重点を置き、人材開発部門が各ビジネスグループや人事部門と連携を図りながら、人材育成と組織力の強化の両輪から取り組んでいます。

- ビジネスリーダー育成：長期的視点に基づくコア人材、グローバル人材の育成
- ポジション／役割別育成：新入社員から役員まで、それぞれの立場や役割に求められる知識やスキルの習得
- プロフェッショナル育成：各専門分野でのプロフェッショナルの育成、先端技術・最新スキルの取り込み
- 多様な“個”の成長支援：ダイバーシティ&インクルージョンの推進、キャリア支援、人権教育など、多様な個の活躍支援

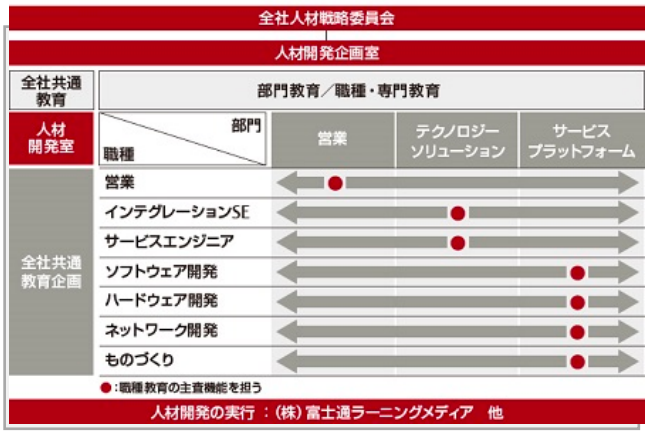
富士通の人材育成コンセプト



推進体制・定期レビュー

富士通では、経営層を中心とした「全社人材戦略委員会」を設置し、年に２回「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を討議することとしています。人材開発企画室は、「全社人材戦略委員会」の方針の下、重点施策や実施体制などを検討するとともに、全社共通教育の企画を行っています。各部門の人材開発部は、部門教育や職種・専門教育の主査となり、それぞれの職種に対する部門横断的な人材育成を国内グループ会社も含めて推進しています。
教育の実行については、それを専門とするグループ会社である株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

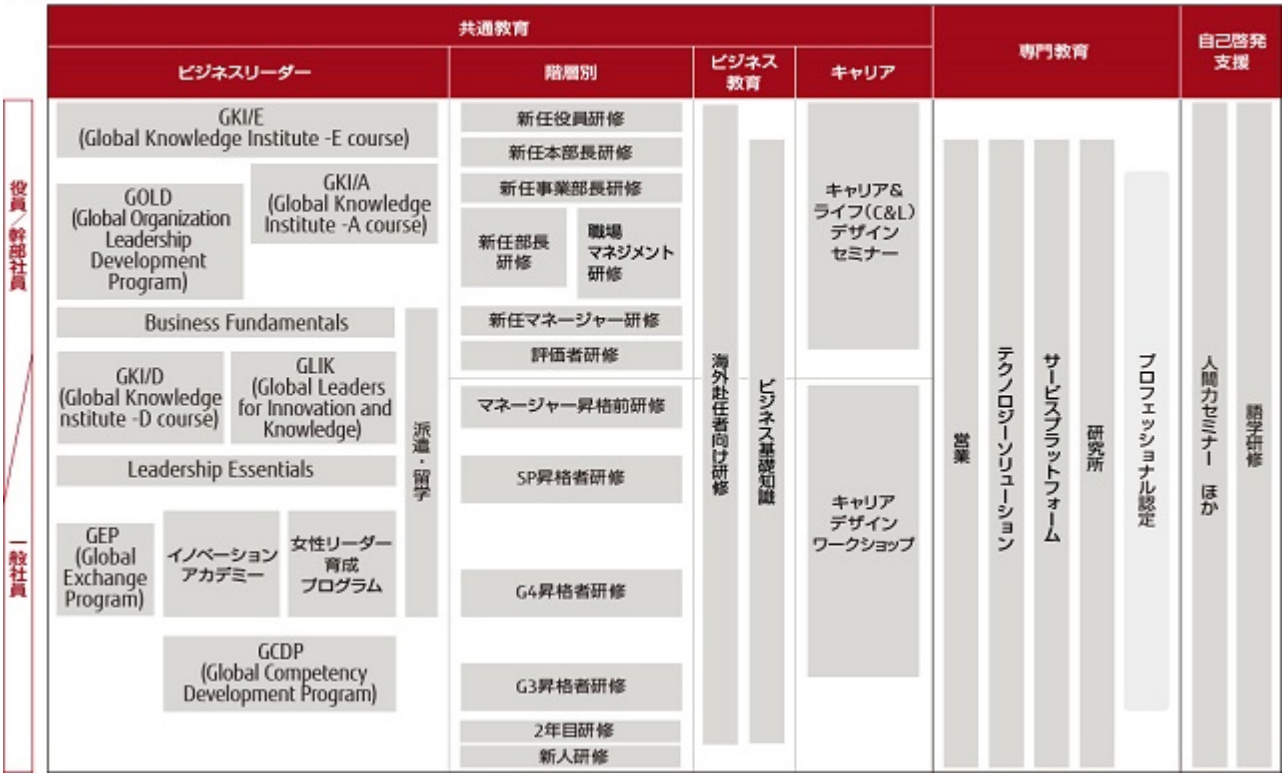
人材開発体制



人材育成体系

富士通および国内グループ会社の全社員を対象とする「共通教育」と、各部門や職種の専門性を高める「専門教育」を実施しています。また、自ら学ぶ社員をサポートするため、各種の自己啓発支援を行っています。
共通教育の重要な位置付けである階層別教育では、各階層に必要な項目をインプットするとともに、リーダーシップ、財務会計、ファシリテーションなど、すべての階層で強化すべき項目を一貫性を持って取り入れています。
人材開発の実行部門では、各研修のアンケートや最新の教育手法など様々な情報を活用し、常に個々の研修の向上を図っています。

人材開発体系



ビジネスリーダー育成

富士通は長期的な育成を目指し、富士通の若手からミドルクラスを対象に、「ハイポテンシャルな人材を選抜」し、「実践を通じたアクションラーニング」を通じて成長の場を与えることを柱としています。また、イノベーション領域でのビジネス拡大に向け、多様な人材とコラボレートしてビジネスを創造できる組織・人材の開発を強化しています。またグローバルビジネスリーダー育成の中核をなす GKI（Global Knowledge Institute）シリーズを2000 年にスタートし、2018 年度までに累計 1,200 名を超える卒業生を国内外に輩出しています。カリキュラムの内容は、ビジネスや経営環境の変化に応じて随時見直しています。

GKI-A 社長セッション

経営戦略に応じた人材開発の取り組み

富士通および国内グループ会社全体における取り組みに加え、各部門にてより現場に近い専門性を重視した人材開発に取り組んでいます。
各部門での人材開発については以下をご覧ください。

- 経営戦略に応じた人材開発の取り組み
  https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/hr_development.pdf

プロフェッショナル認定制度

富士通および国内グループ会社では、各専門分野のプロフェッショナル育成を目指し、プロフェッショナル認定制度を設けています。毎年、論文および面接による審査を実施し新規認定を行うとともに、既認定者についても、定期的な更新審査によりスキルを継続して保有していることを確認しています。
また、認定者はカテゴリー別にコミュニティ活動を行い、さらなるスキルの向上や情報発信、後進育成などを図っています。

プロフェッショナル認定カテゴリー（2018 年度、国内グループ会社 38 社含む）

- 営業：
  ストラテジ／アカウントマネジメント／ソリューション
- システムエンジニア：
  コンサルティング／プロジェクトマネジメント／業務アーキテクチャー／IT アーキテクチャー／サービスマネジメント／品質マネジメント／プロダクトアーキテクチャー／IP マネジメント
- エンジニア：
  プロダクト企画／アーキテクチャー開発／ソフト開発／ハード・ファーム開発／品質保証技術／製造・生産技術：

多様な”個”の成長支援

富士通では、キャリアを大切にする働きがいのある職場風土を醸成するとともに、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を様々な側面から支援し、組織・人材の活性化を促進していきます。そのためにキャリアデザイン支援の専門組織を設置し、活動しています。
具体的には、キャリア研修、キャリア相談、社内ポスティング制度／社内募集制度・フリーエージェント制度、シニア層人材の活動支援などを実施しており、本活動は、2016 年 4 月施行の職業能力開発促進法の改正の趣旨に沿っています。
詳細は以下をご覧ください。

- キャリアデザインの支援
  https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/career_design.pdf

2018 年度の実績

- プロフェッショナル認定カテゴリー（2018 年度　国内グループ会社 38 社含む）
    - 営業：認定者数 578 名
    - システムエンジニア：認定者数 2,720 名
    - エンジニア：認定者数 571 名

- キャリアデザイン
    - キャリア研修：1,645 名
    - 社内ポスティング制度：86 名

- 一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額
  （富士通および一部の国内グループ会社（一部除く）、2017 年度　毎年 10 月集計）

	幹部社員	一般社員	全体平均
年間平均学習時間	34.8 時間	49.4 時間	45.3 時間
年間教育金額	61.1 千円	91.3 千円	82.3 千円