

6702

富士通

【本社】 211-8588 神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1

【TEL】 044-777-1111

【設立】 1935.6 【上場】 1949.5 【決算期】 3月

【特色】 ITサービス国内首位。官公庁・金融・流通向け多い。コンサル機能を強化し、DX関連に注力

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
94.4	97.8	100.0	95.4	86.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	AA	AAA	AAA
70.3	89.2	96.9	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有

必要不可欠な貢献分野についてFujitsu Uvanceを中心とした事業展開により、「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」に貢献する価値を顧客・社会に提供。また、持続的な発展を可能にする土台について、自社グループの価値創造の源泉として、「テクノロジー」「経営基盤」「人材」を強化し、新たなビジネスモデルやイノベーションの創出を支える

【方針の文書化】 有

(注)社会・環境分野に関する活動方針や組織体制、各種制度、社内外での取り組み、活動目標と実績などの詳細報告として「富士通グループサステナビリティデータブック2023」を23年10月発行。24年度「富士通グループサステナビリティデータブック2024」は24年10月発行

【活動の報告媒体】 Web

【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあざさサステナビリティ)

【英文での報告】 有

(注)「Fujitsu Group Sustainability Data Book 2023」を23年10月発行。「Fujitsu Group Sustainability Data Book 2024」は24年10月発行

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている

国内外のイベントの出席・参加や講演会を通じたCSR活動の発信、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。経営幹部と社外有識者によるダイアログ(対話)の開催。担当役員による投資家、マスコミ向け、質疑応答を含むESG説明会(毎年1回)。自社が顧客企業にサステナビリティエンケアーの回答を求め、その結果に基づき改善措置を実施

【汚職・贈収賄防止】 方針有

Fujitsu Wayにおいて、とくにコンプライアンスと関連性が高い「行動規範」の組織全体への周知徹底をさらに図るために、グループ全体にeラーニングによる教育受講やグローバルコンプライアンスプログラムを展開することで高いコンプライアンス意識を組織に根付かせることと、経営陣が先頭に立って従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土を醸成している

【ISO26000】 活用

【CSR担当部署】 (専任)CEO室Sustainability Division

【CSR担当役員】 専任有(執行役員EVP CSSO(Chief Sustainability & Supply Chain Officer))

【同・CSR業務割合】 100%

(注)サプライチェーン全体でサステナビリティを起点とした重点施策を実行し、より事業との連動を強化することで環境・社会課題の解決を目指す

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:(公社)日本フィナンソロジー協会、International Rescue Committee、(一社)WheelLog)

①小中学生へのSDGs関連オンライン授業実施 ②日本に逃れた難民のキャリア支援 ③感覚過敏の障害を持つ人たちの能力・スキルアップを目指す感覚園(Sensory Garden)の建設と運営

【CSR等関連連携】 国連GC、OECD多国籍企業行動指針、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、RE100、SBT、国内業界団体基準(電子情報技術産業協会(JEITA)「責任ある鉱物調達検討会」、国際業界団体基準(世界経済フォーラム(WEF)、持続可能な発展のための世界経済人会議(WBCSD)への参画)、(公財)企業市民協議会(CBCC)会員

(注)サステナビリティ(CSR)に関する規制およびグローバル標準を早期に把握し、自社のサステナビリティ活動や関係企業と協働するために参画

【CSR関連・表彰歴】

(22年度)①EcoVadisサステナビリティ評価「シルバー」(EcoVadis。労働と人権、倫理、持続可能な資材調達などに関するサステナビリティ評価調査(年1回)において評価) ②全国発明表彰「恩賜発明賞」((公社)発明協会。音体に振動・光で感じるユーザインタフェース「Ontenna(オンテナ)」は、全国8割以上のろう学校に導入され、発話練習やリズム練習、STEAM教育などに活用されている)

(23年度)①日本の人事部「HRアワード2023」企業人事部最優秀個人賞(「HRアワード」運営委員会(後援:厚生労働省)主催) ②EcoVadisサステナビリティ評価「シ

ルバー」(EcoVadis。労働と人権、倫理、持続可能な資材調達などに関するサステナビリティ評価調査(年1回)において評価)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:株主・投資家に向け、23年10月に人的資本経営に関するESG説明会を実施。その他、マテリアリティ、自社のESGへの取り組みについて投資家との対話、エンゲージメントを実施)

【相談役・顧問制度】 無

【社外取締役による経営者評価】 行っている

【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

(注)22年4月に業務執行取締役の賞与へ第三者評価として「ESGに関する第三者評価(DJSI、CDP気候変動)」を評価指標として追加

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈収賄、BCM・BCP、情報セキュリティ、公正な取引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性、多様性

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している

【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有

【取引先全般に関する基本方針】 有

【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①取引先に自社サステナブル調達指針の順守を要請し、定期的に調査を実施。高リスク取引先には監査を実施 ②取引先にGHG排出量の削減について国際基準(SBT)に沿った削減目標値の設定を要請 ③サプライチェーンの多様性の確保のため、取引先に厚生労働省の女性活躍推進企業DBへの情報登録を要請

【紛争鉱物の対応】 対応

【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査

【紛争鉱物の取り組み】 JEITAの「責任ある鉱物調達検討会」に参画し、業界と連携した活動を行っている。RMIの調査テンプレートCMRT、EMRTを使用して紛争鉱物調査を実施している

【ルール化による影響事例】 英「Modern Slavery Act」「SMEs Engagement」、豪「Modern Slavery Act」「Aboriginal and Torres Strait Islander businesses」への対応を拠点の調達方針に取り込み実践中。現在、CSRDにのっとり情報開示について検討している

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考になっている

【SDGsの対応】 目標1/目標2/目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標14/目標15/目標16/目標17

【SDGsの達成基準】 検討中

【今後のSDGs】 30年に向けたVision「デジタルサービスによってネットポジティブ実現するテクノロジーカンパニーになる」を実現するため、自社のマテリアリティのテーマのうち、「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」への取り組みを通じて、SDGsへの貢献を目指す

【CSVの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている

【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①ブロックチェーン活用している「Fujitsu Track and Trust」により、さまざまな商品のグローバルな取引において高い信頼性やトレーサビリティを確保できる基盤を構築 ②世界最先端の高精度な姿勢認識AI技術を搭載した「Human Analytics」により、人の多様な動きをデジタル化。よりよい動きの支援や不正検知等の社会課題を解決 ③AIサービス「Fujitsu Kozuchi」の需要予測や画像解析を用いて、電力需要予測の精度向上や送配電設備の劣化診断の自動化を実現し、電力業務の高度化を推進している

【社会課題解決型債券等の発行】 無

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 ①自社社員が全国の小・中・高校で、未来を担う世代とありたい未来について考える「未来の語り場」プロジェクトを実施。これまでに約15校、総勢1,200人以上の生徒が参加 ②社会課題の解決を目指すNPO・企業に対するプロボノ活動を実施。これまでに14団体に対して社員70人以上が参加

【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(支援内容:特別休暇/情報提供/社員の有志活動「プロボノ部」の社内SNS利用の許可)

【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている

【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 ボランティアに関して、NGO・NPOが運営するマッチングサイトからの情報提供と合わせて、休暇制度の利用を周知し、ボランティア活動の促進を図った

【事業を通じた社会課題解決への関与】 全従業員

【従業員の社会課題解決】 行っている

【従業員の社会課題解決の具体例】 Uvanceを展開していくうえで、根底になる考えとしてマテリアリティやネットポジティブを中期計画で制定し、その理解促進をさまざまな形で進めている

【海外での社会課題解決の活動等】 ①インドではNPOとパートナーシップを組み Mobile Healthcare Unitを設立し、農村地域に移動救急車で幅広く重要な医療サービスを提供 ②タイではサッカークリニックを開業し孤児の社会的な発達を支援し、将来の地域のリーダーに育てる活動を実施 ③ベネズエラではスラム街に住む若者たちの登校意欲の向上や教育をNGOとともに支援

【インバクトの測定】 行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】9人 【代表者数】2人 【女性】3人 【社外】5人

監査役

【人数】5人 【社外】3人

株主

【株式数】207,110千株 【株主総数】91,389人

【特定株比率】48.3% 【浮動株比率】8.6%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 22.33%、金融商品取引業者 1.94%、他法人 2.05%、外国法人等 52.51%、個人他 21.18%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【従業員の倫理行動規定】 有

(注)グループのグローバル・コンプライアンス基準として、Fujitsu Wayの行動規範を詳細化し個々の従業員の行動ベースにまで落とし込んだガイドライン「Global Business Standards」を作成し、グループで統一的に運用している

法令順守

【担当部署】 (専任)ガバナンス・コンプライアンス法務本部

IR

【担当部署】 (専任)広報IR室

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内：設置済み

社外：設置済み

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している

【通報・告発】

22年度

23年度

件数

88

143

【実効性向上への取り組み】 社内規程に通報者の保護を記載し、自社の行動規範に反する行いや、その可能性に気づいた場合は速やかに通報する旨の教育を国内外の子会社を含めた全社員に毎年実施。また、通報対応業務従事者を指名し、通報保護と秘密情報の固守に努めている

(注)グループ全従業員に加え、取引先の従業員など、社外の関係者からの通報・相談も受け付けている。内部通報・相談を受け付ける窓口として「Fujitsu Alert」を設置しており、23年度より前年度分の通報件数を公開

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】	(件数)21年度	22年度	23年度
公取からの排除措置命令等・他	0	0	0
不祥事などによる操業・営業停止	0	0	0
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発	0	0	0

【海外での法令違反等】	(件数)21年度	22年度	23年度
価格カルテルによる摘発	0	0	0
贈賄による摘発	0	0	0
その他の摘発	0	0	0

内部統制に関する取り組み

【委員会】 設置済み(2004年7月)

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2024年3月)

【CIO】 有(執行役員EVP CDXO、CIO)

【CFO】 有(代表取締役副社長CFO)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【情報セキュリティ監査】 内部：定期的 外部：定期的

【ISMS】 認証済み

【プライバシー・ポリシー】 制定済み

【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 専任のCISO(最高情報セキュリティ責任者)を設置し、情報セキュリティマネジメント体制を強化するとともに、グローバルで一貫したセキュリティポリシーおよび施策を展開することで、情報セキュリティの確保・向上に努めている。また、情報管理やサイバーセキュリティ分野を含む「情報セキュリティ講座(eラーニング)」を年1回実施するほか、インシデント対応力強化に向けた取り組みとして、インシデント訓練を半年に1回実施

(注)07年8月に全社としてプライバシーマーク認証を取得

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【対応マニュアル】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震・水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/火災、爆発などの事故、台風、豪雪などの自然災害、調達部門によるサプライチェーンリスクなど

【取り組み状況】 ①取締役会直属のリスク・コンプライアンス委員会がグループ全体のリスクマネジメント等を統括。事務局機能は代表取締役社長直下組織に設置し、リスク情報全般の把握と迅速・適切な対応を実施 ②リスクマネジメントの規程・ガイドラインを定め基本的な考え方やルールを義務化し、定期的な潜在リスクアセスメント等により

リスク低減を図る ③23年度、24年度における重点対策リスクとして「セキュリティに関するリスク」と「製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク」を選定し、リスク・コンプライアンス委員会等を通じて対策を推進

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 35,092	28,248	6,844
	23年度 35,924	28,549	7,375
平均年齢(歳)	22年度 43.7	44.6	39.8
	23年度 43.6	44.6	39.8
勤続年数(年)	22年度 19.1	20.0	15.5
	23年度 18.8	19.8	15.2
平均年間給与(円)	22年度 8,789,575	9,186,612	7,029,432
	23年度 9,654,000	10,089,000	7,927,000
臨時雇用者数(人)	22年度 2,219	23年度 3,065	
連結従業員数(人)	22年度 124,055	23年度 123,527	
外国人従業員数(人)	22年度 674	23年度 774	
連結外国人従業員数(人)	22年度 51,400	23年度 51,500	

【男女間賃金格差】 同一労働での賃金に差はないが、ジョブ(職責)レベルごとの人数により平均賃金には差異がある

【世代別】(人)	合計	男	女
30歳未満	5,252	3,407	1,845
30～39歳	8,028	6,011	2,017
40～49歳	9,065	7,526	1,539
50～59歳	13,422	11,465	1,957
60歳以上	157	140	17

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短大・専門	高卒・他
23年4月入社	750	734	465	269	16	0
24年4月入社	800	783	520	263	15	2

(注)短大・専門には高専卒を含む

【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
22.4～23.3	826	731	518	213	69	26
23.4～24.3	1,066	949	708	241	90	27

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転職	他
男	619	211	356	18	5	29
女	155	39	108	4	1	3
合計	774	250	464	22	6	32

期間:2023年4月～2024年3月

【新卒入社者の定着状況】	合計	男	女
2021年4月新卒入社者	822	549	273
うち2024年4月在籍者	734	490	244

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	782	6,814	46	10.3
うち部長職以上	60	1,437	5	4.0
役員	10	37	9	21.3
うち執行役員	7	26	7	21.2

2024年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:25年度目標20%(連結での目標)

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(Employee Success本部 Employee Relation統括部/2008年6月)

(注)特定の属性に限定せず、一人ひとりが持てる力を発揮して活躍できるようにダイバーシティ推進に取り組み組織として設置

【LGBTに対する基本方針】 有

【LGBTへの取り組み】 行っている

日本企業で初めて国連「LGBTIに関する企業行動基準」に支持表明。また、全社員へ性の多様性の理解を深めるためのトップメッセージ配信、入社者研修、プライドウィーク啓発などを実施。さらに、福利厚生制度の同性パートナー拡大、性自認に基づく通称使用、健康診断の個別対応も行っている

【推進のための基本理念】 グローバル統一で定めた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DE&I方針「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」の下、DE&Iに対するより包括的・全体的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よいインパクトにも視野に入れ、持続可能な社会の実現を目指している

【推進の中長期ビジョン】 誰もが一体感をもって自分らしく活躍でき、公平と平等を重んじた企業文化を醸成するダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進。多様性を尊重した責任ある事業活動に取り組む。そして社会によりよ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す

【推進の取り組み】 「中期経営計画目標:25年度までに女性管理職比率20%(連結)」の達成に向け、タスクフォースの立ち上げ、女性社員向けキャリアワークショップ(半期で約750人参加)などを実施。また、デジタルアクセシビリティに関するeラーニングをグローバルで実施した

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有

【正社員の定年】 有:60歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【退職定年制度】 無(以前有)

【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(65歳)/起業支援

【複線型人事制度】 有

【キャリアコース】 サイバーセキュリティ/AI-データサイエンティスト等の分野で社内外の高度専門職系人材の獲得のため、市場における該当職の平均給与を参考に個

別に給与を設定している
【若手社員のスキルアップ】 新規事業提案機会／子会社社長／取引先出向／ベンチャー企業出向／希望プロジェクト配置／国内留学／海外留学

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 新入社員研修やマネジメント研修を組織的に実施するほか、トップメッセージの発信、人権啓発標語の募集など、職場や家庭で一歩ひとりが人権を考え、話し合う環境づくりに取り組んでいる。また「人権に関する相談窓口」を設置、社員（派遣社員・パート・アルバイト含む）により活用されている。17年からはRBAに加盟し、サプライチェーンにおける人権・労働問題への対策を強化している。19年にはAI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・公表、AI倫理を題材にしたeラーニングを国内グループに展開。さらにeラーニング「ビジネスと人権」をグローバルに展開

【ILO中核的労働基準】 尊重している

【発生した労働問題・対応】 労働問題は発生していないが、各事業所の安全衛生委員会のほか、労使協議の場を設け問題の防止に努めている。また「富士通グループ人権ステートメント」のもと人権デューデリジェンスに取り組み、サプライチェーンを含めた人権侵害防止に努めている

障害者雇用

【障害者雇用】	21年度	22年度	23年度
実人数(人)	691	846	848
障害者雇用率(%)	2.45	2.35	2.38

【障害者雇用率の目標】 2.5%

【特例子会社】 有(富士通ハーモニ)

【障害者雇用の取り組み】 専用サイトで障害のある社員が活躍の様子を具体的に発信する、職域を限定しない採用活動を推進。また、障害のある社員を受け入れる際に必要な配慮をまとめたガイドラインの整備や、コミュニケーション活性化に向けた社内コミュニケーション構築等も実施

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成に関する基本方針】 有

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 上司評価

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している	22年度	23年度
研修費用(円)	140,000	190,000

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している	22年度	23年度
研修時間(時間)	63.0	45.0

【研修の自由選択】 可能(制約なし)

【従業員の満足度調査】 行っている

【海外等での人事・評価制度】 グローバルで統一された制度あり

【海外での人事・評価制度例】 グローバルでパーパス実現に向けた組織と個人の成長ができるよう、①14年度より優秀人材の見える化およびビジネスリーダーの計画的育成の推進 ②23年度よりジョブロール定義をグローバル統一に向け、順次見直し ③22年度よりポスティング制度をグローバルに拡大し、グローバルレベルでの自律的なキャリア形成を実現 ④20年度よりグローバル共通の評価制度を職責(経営層・管理職層・一般職層)と地域の特性に合わせて順次導入

【キャリアパス・キャリアマップ】 有

【部署別必要スキル】 開示している

【キャリア研修】 実施(50歳以上・実施)

【キャリア相談】 定期的に実施(人事部担当者／人事部以外の社内専門家／社外専門家／上司・上長)

【新業務チャレンジ支援】 有(手挙げ／公募／資格認定／部門横断プロジェクト)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】

産休休暇 産前8週間・産後8週間 産前6週間～産後8週間は標準報酬日額の85%を健保より支給(多胎の場合は14週間)

配偶者の産休休暇制度 有(産前産後8週間以内に20日)

育児休業(最長) 子が満2歳以降最初の4月20日まで

	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	177	238	222
育休取得者数(人)	300	518	525
育休取得率(%)	35.0	54.2	54.5
うち女取得者数(人)	161	232	222
うち女取得率(%)	91.0	94.3	99.6
うち男取得者数(人)	139	286	303
うち男取得率(%)	20.4	40.3	40.9
(1週間以内取得者数(人))	20	29	14
(1週間以内取得率(%)	2.9	4.1	1.9
育児休業復職率(%)	100.0	100.0	100.0

(注)取得者数・率には、育児休業取得者と積立休暇相当による育児休業取得者を含む。21年度は年度中に子が生まれかつ育児休業を取得した社員、22年度以降は対象の子に対して初めて育児休業を取得した社員(育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠)

【産休・育休取得の取り組み】 無給となる育児休業期間に、保有する積立休暇(利用目的を限定した有給、最大20日)を利用することが可能。経済面での不安を払拭することで、育児休業を取得しやすい環境を整えている

【看護・介護】

看護休暇(最長) 年5日、最大20日(有給休暇の扱いである積立休暇で利用可能)

介護休暇(最長) 年5日、最大20日(有給休暇の扱いである積立休暇で利用可能)

介護休業(最長) 1年

	21年度	22年度	23年度
介護休業取得者数(人)	7	18	24

【3歳～就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度／フレックスタイム制度／始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ／所定外労働をさせない制度／事業所内託児施設の運営／育児サービス費用を補助する制度／子の看護や介護事情による有給休暇の扱いである積立休暇の取得が時間単位で可能

【特筆すべき両立支援制度】 23年度制度利用:短時間勤務者674人、フレックス適用率77%、積立休暇1,783人(子の看護)、832人(家族介護)。①出産・育児関連申請リンク集や先輩パパママ社員の育児体験談などをホームページで情報共有。育児・介護休暇中のFLXを利用して自主的な学習が可能。所属長との復職面談の実施 ②積立休暇を不妊治療に充てることが可能 ③介護に関する相談窓口の開設、仕事と介護の両立支援ハンドブック公開

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 1,971.0時間／年

【残業時間】 20.2時間／月

【残業手当】 67,438円／月

【残業時間削減の取り組み】 行っている

労働時間の見える化(部下の勤務状況を確認できる日次メール配信やダッシュボードにより適切な労働時間管理)を実施。テレワークで起きがちな課題に対応している。また、Teamsチャットや1on1の活用により円滑なコミュニケーション環境を構築し、所属長が部課員の残業状況や業務進捗などを把握するよう努めている

【30歳賃金】	平均(円)	最高(円)	最低(円)
22年度	339,400	—	—
23年度	400,700	—	—

(注)ジョブ型人材マネジメントを導入しており、一人ひとりの職務を明確化、職責の高さに応じた報酬としている

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	19.9	13.9	69.4
22年度	19.8	14.4	72.1
23年度	19.8	14.2	71.2

【ボランティア参加・休暇・休職】	21年度	22年度	23年度
ボランティア参加	14,001	19,270	24,535
ボランティア休暇	有 156	有 39	有 48
同休職	有 0	有 1	有 2
青年海外協力隊	有 0	有 1	有 2
マッチングギフト	有	有	有

(注)青年海外協力隊・シニア海外協力隊参加のための休職制度(最高3年間)や、年5日・最高20日まで積み立て可能なボランティアのために活用できる休暇制度を設けている。23年度には48人が積立休暇を取得し(延べ142日)、ボランティア活動を行った

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムのないフレックス勤務を適用し、原則5～22時の間で、各社員がその日の予定や業務の状況に応じて出勤・退勤時刻を自主的に決定できる)／短時間勤務制度(1日の所定労働時間を短縮して勤務できる。終了時期については育児短勤務は子が小学校6年生の3月31日まで、介護時短勤務は事由が消滅するまで)／時間単位の有給休暇制度(病気などの私傷病治療、ボランティア活動、不妊治療、学校行事等において積立休暇制度を1時間単位で取得ができる)／勤務間インターバル制度(全社員を対象とし、終業時刻から次の始業開始時刻までの間に、10時間以上の休息時間を確保する)／サテライトオフィス(全国32拠点に展開しているほか、全国2,200店舗以上の社外サテライトオフィスと提携し、固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、おのおの業務内容に合わせて自由に働く場所を選択できる勤務形態としている)／保育設備・手当(事業所内保育園(4か所)を設置、ベビーシッターサービスの費用補助や福利厚生であるF Life+ポイントを利用したの保育園・学童保育・病児保育利用・子育て用品等の購入を補助する)／裁量労働制度(労働時間の多寡にかかわらず、職責の高さと貢献を報酬に反映させる制度。適用には所属長の推薦や本人同意などの要件を満たす必要がある)／積立休暇制度(私傷病のほか、ボランティア活動、子の看護、家族介護、不妊治療、災害対応、学校行事の際に使用可。当年度支給分を含め20日を限度として積み立てて取得することができ、年次休暇との併用可能)／ワーケーション(テレワークを活用して普段とは異なる場所・地域(国内限定)にプライベートで滞在しながら仕事が可能(目安:1～3週間))／遠隔勤務(単身赴任解消や家族事情等の事由に該当し、かつ適用要件を満たした場合、通勤圏外に居住を移し勤務することが可能)

【テレワーク】 導入している 場所:自宅／サテライト等／カフェ等／公共交通機関／ワーケーションで旅先のリゾート地や温泉施設等 対象:限定無

利用率(%) 22年度 75.0 23年度 75.0

(注)利用率算出方法:100・出勤率(%)

(制度概要・実績)20年7月に在宅勤務制度を見直し、テレワーク制度を全従業員対象に拡大した。国内グループ従業員の勤務形態はテレワーク勤務を基本。自宅のほかには自社グループの各事業所、外部シェアードオフィスなどでの勤務が可能。テレワークと出張で従来業務に対応できる単身赴任者は単身赴任を解除し、自宅からの遠隔勤務に変更が可能

【副業・兼業】 認めている 業務範囲:認めているが、会社の許可が必要 時間・役職:就業時間外

(制度概要・実績)目的をもって個人で活動または企業等を運営し、反復・継続的に報酬を得る経済的活動を対象に副業を認めている。開始に当たってはあらかじめ所定の手続きにより会社の許可が必要

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(社外資格・技術認定取得のための費用補助、褒賞金の制度)／社内公募制度(自律的な成長・挑戦を後押しする、年齢やジョブ(職責)を問わず自らのキャリアを選ぶことができる制度。

また、社内インターン制度もあり、社員自身が希望する部署に期間限定で異動し、異なる業務を経験できる) / FA制度(本人の意欲・希望を重視した職務選択の機会を付与する仕組み。自身が希望する仕事(職場・職務)に対して公募する制度(自身がやりたい仕事への応募) / 企業内ベンチャー制度(社内にアントレプレナーシップを普及させイノベーションを起こすため、公募型の社内新規事業プログラム「Fujitsu Innovation Circuit」を21年度より実施。教育から投資までビジネス化を支援している) / 国内留学制度(自社の研究員が大学院博士課程で専門性を高めるとともに、大学教育をはじめとしたグローバルのレゾナンスの形成・強化を行い、具体的な研究推進を通じて博士号の取得を支援する制度) / 海外留学制度(スキル向上や学び直しを支援するため、海外でのMBA取得等の支援費用補助・有給付与する制度) / 特別な成果に対する表彰・報奨制度(文部科学大臣表彰(科学技術賞研究部門)受賞などの成果を上げた取り組みを幅広く表彰する社長賞、功績賞、品質や知財への貢献に関する取り組みを表彰するなど複数の制度がある) / キャリアアップ支援制度(自立的なキャリア形成を支援するために、キャリアについて考えるキャリア研修や専任カウンセラーによるキャリア相談の機会を提供。また、階層別研修をなくして約26,000個の外部の講座が誰でも自由に受講できる) / ストックオプション制度等(国内外の自社グループの経営幹部を対象とした業績連動型株式報酬制度(パフォーマンス・シェア・ユニット)。本制度はLong Term Incentiveとして、中長期的な企業価値向上のインセンティブを与えるとともに、株主視点での経営を一層促すことを目的としている) / マイスター制度(製造現場における複数の卓越した技能を有する「ものづくりのスペシャリスト」を処遇する制度) / 高度専門職系人材処遇制度(人材マーケットにおける希少性が極めて高く、獲得や定着が困難な分野、かつ中長期的に自社のビジネスへの貢献度が高い領域を対象に認定基準を定め、認定された人材に対して、特別な報酬水準を適用する制度) / オープンバッジ(社内外に公開可能なデジタル証明書で、自分のスキルや市場価値をアピールできる仕組み)

労働安全衛生

【生産部門等】有

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】労働安全衛生マネジメントシステムの指針に沿って事業所の特性に適した方針を策定

【労働安全衛生への取り組み】①グループとして活動方針、目標、計画を策定 ②事業所の特性に合わせた安全衛生教育 ③長時間労働者の健康チェック、産業医等との面談 ④運動習慣推奨(ウォーキングイベント「みんなで歩活」の実施) ⑤メンタルヘルス対策 ⑥生活習慣病予防の情報提供、教育

【労働災害】	21年度	22年度	23年度
労働災害率	0.04	0.03	0.09
【メンタルヘルス】	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	748	778	762

【メンタルヘルスの取り組み】全社員を対象としたストレスチェック、およびセルフケアトレーニング、管理職向け研修、カウンセリング、職場づくり支援スタッフの配置、メンタルヘルスに関する相談窓口、教育コンテンツなどをまとめたサイトを設置

【ハラスメント防止】行っている

【ハラスメント防止の取り組み】トップメッセージ発信、パワハラを含む「職場ハラスメント防止規程」整備、全社員対象の「誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくり」のeラーニング実施により問題の未然防止を図るほか、「人権に関する相談窓口」にて社員からの相談に対応し、働きやすい職場環境整備を行っている

【労働安全衛生・表彰歴】

(22年度)①健康経営優良法人(ホワイ500)(経済産業省) ②がん対策推進優良企業表彰(厚生労働省)
(23年度)①健康経営優良法人(ホワイ500)(経済産業省) ②がん対策推進優良企業表彰(厚生労働省)
(注) 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、17年8月1日「富士通グループ健康宣言」を制定

消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)グローバルマーケティング本部ジャパンマーケティング統括部(富士通お客様総合センター)
(注)顧客、投資家などより製品・サービスの問い合わせ先が不明な時などに相談する窓口

【商品等の安全性に関する部署】(専任)グローバル品質マネジメント本部
(注)自社グループ全体の品質マネジメント体制を整備し、品質の専門的な立場から品質向上施策を立案・遂行。また、品質にかかわる方針・規程の策定、プロジェクトの第三者監査、重大な品質トラブルへの対応、標準的な手法・ガイド・仕組み等の整備を担う

【クレーム対応】(マニュアル)有 (DB)有
クレーム・苦情・要望等(件) 22年度 191 23年度 183
(注)クレーム・要望受け付けのコンタクトセンター向けマニュアルを用意。さらに対応が必要な場合は関連部門と協議して対応。社内データベースで5年間の対応履歴を管理している

【ISO9000S】	取得割合(%)	(算出基準)
国内	80.7	(他)
海外	—	(—)

【その他の品質管理基準】有

製品・サービスの品質を担保するためのグローバル品質指針と品質マネジメント規程を制定している。ISO9001取得対象外の組織も含めて、本基準に準拠した品質マネジメントシステムを構築している
(注)単体の事業責任のある本部・事業本部ベース

社会貢献

【組織と支出】

【担当部署】(専任)総務本部コミュニティ推進室

【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)

	21年度	22年度	23年度
総額	2,253	2,470	2,458
うち寄付金	872	1,007	945
マッチング・ギフト	0	18	12
うちその他	1,381	1,463	1,513

(注)グローバルの支出額。ホームページで情報を公表し、透明性を確保している

事業事例

【地域社会参加】①川崎市民と企業の集まる声の収集やデザイン思考ワークショップなどを実施 ②デジタル技術活用による市民の声の収集やデザイン思考ワークショップなどを実施 ③車いすやベビーカーで安全に通行できるルートを図上に明示することで、障害の有無にかかわらず誰もが安心してスポーツを楽しむための社会の実現を目指すための「パリアフリー歩き」の実施 ③沼津工場敷地内にある農園を活用した農作物の植え付け・収穫体験を企画し、市内の保育園児に体験機会を提供

【教育・学術支援】①STEM教育の活動支援:数学オリンピック財団、情報オリンピック日本委員会(プログラミングコンテスト)、キッズデザイン協議会、クエストエデュケーション(中学生向け企業探究)、学びのイノベーションプラットフォーム(学びのコンテンツ提供)、学校法人神山まるごと高等専門学校(スカラーシップパートナーに参画(奨学金基金へ提出) ②小・中学生に「環境、デザイン思考・SDGsプログラム(オンライン講座)」「キャリア教育(川崎未来まちづくりプロジェクト)」を提供 ③トビタテ留学JAPANプログラムへの寄付による支援

【文化・芸術・スポーツ】①富士通レディース:自社主催、日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)公認による女子プロゴルフトーナメントへのチャリティ活動 ②企業スポーツ(陸上競技部、アメリカンフットボール部、女子バスケットボール部)の活動や川崎プロテクトのオフィシャルスポンサーを通じたスポーツ振興(地域貢献、ウェルビーイング、多様性等)への取り組み ③モータースポーツ:カーニュートラルな世界の実現に向けて、FIA世界選手権(WEC)に参戦するTOYOTA Gazoo Racingをスポンサー

【国際交流】①ウクライナ避難民の料理人による料理教室と歴史・文化理解をするイベントを開催 ②富士通企業スポーツ推進室の陸上部OBが地域の子どもをはじめ幅広い年齢層を対象にイベントでの陸上教室、チア教室を開催 ③日本とポーランドの拠点で連携してウクライナ避難民のためのバーチャルイベントに参加して寄付を実施

【自然災害等への支援】行っている(金銭的な支援/物資の提供(自社製品除く)/自社製品・サービスの提供)

【自然災害等への支援の具体例】①ウクライナ情勢に関する人道支援。国連難民高等弁務官事務所へ100万米ドルの義援金を拠出 ②トルコ・シリア大地震による被害への支援。日本赤十字社を通じて1,000万円の義援金を拠出 ③令和6年能登半島地震で被害にあった石川県に、毛布、簡易トイレなどの物資を提供

【東日本大震災復興支援】行っている

【東日本大震災復興支援の具体例】①被災者の心の復興や新たなまちづくりへの貢献を目指した各種イベントへの参加、協力(シンポジウムでの講演、川崎プロテクトによる継続的地域交流) / 行政を中心とした協議会等への参画(陸前高田市の「まちひとしごと」総合戦略策定会議委員)

企業と政治の関わり

【税金に関する基本姿勢】

【納税倫理規定】有

(注)税務コンプライアンスは、Fujitsu Wayの「行動規範」にのっとり、遂行されている。経理業務規程に税務倫理を規定するとともに、不正会計を早期発見するための啓発活動として全社員に対する教育等の取り組みを毎年実施。加えて幹部社員に対しては別途個別のメニューを作成し、定期的な研修等を実施

【政治献金・ロビー活動】

【政治献金・ロビー活動等支出額】(単位:100万円)

	21年度	22年度	23年度
総額	15	18	18

(注)政党への寄付のみ

環境

【組織と情報開示】

【環境担当部署】(専任)総務本部環境統括部

(注)事業活動における環境コンプライアンスや環境負荷低減、脱炭素社会に向けたエネルギーマネジメントなど、環境分野の全社方針の企画立案、展開、推進、および環境マネジメントシステムの維持・向上を担う

【環境担当役員】専任有(執行役員EVP CSSO(Chief Sustainability & Supply Chain Officer))

【同・環境業務割合】100%

(注)最高サステナビリティ戦略責任者として社長を補佐し、自社のサステナビリティ戦略の計画と実行および社内外への発信を行うとともに、従来のCSuO(Chief Sustainability Officer)と比較して、よりサプライチェーン全体でサステナビリティを起点とした重点施策を実行し、より事業との連動を強化することで環境・社会課題の解決を目指す

【方針の文書化】有 【Web上の公開】有

(注)社会・環境分野に関する活動方針や組織体制、各種制度、社内外での取り組み、活動目標と実績などの詳細報告をサステナビリティデータブックとして日本語、英語で発行

【環境会計等】有

【費用と効果/金額把握】自社独自・業界独自方法で把握

【公開の有無】公開している 【算定範囲】連結ベース

(注)TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に関する情報開示を行っている

【パフォーマンス】

【環境保全コスト】(単位:100万円)

22年度		23年度		対象:自社および同じ購入システムを利用しているグループ会社									
投資額	費用額	投資額	費用額										
事業エリア内コスト	33	574	—	【原材料調達】 グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施 取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価/取引先へSBT (Science Based Targets)に沿ったCO ₂ 削減目標の設定を要請するとともに説明会や勉強会の開催、自社のCO ₂ 排出量を算出するツールとSBTに沿った目標設定適否を判定するシミュレーションツールを提供するなど、取引先におけるCO ₂ 削減活動を支援している 具体例:①取引先の環境活動状況を調査・把握して取引先評価に反映し、フィードバックしている ②取引先にCO ₂ 排出量削減活動の実施と二次取引先への活動展開を要請している ③取引先の活動支援のため、CO ₂ 排出量削減活動の手引き等の説明資料を無償提供している ④サプライチェーン上の製品含有化学物質情報伝達のため、業界標準フォーマットであるchemSHERPAを導入・運用している (注)①「富士通グループグリーン調達基準」により、環境に関するグループ統一の要求事項を取引先に発信している ②製品含有化学物質に関する法規制順守を確実にするため、chemSHERPAによる含有情報とともに法規制適合保証書を製品ごとに取得している。また取引先におけるCMS (含有化学物質管理システム)の構築・運用状況を、自社監査員が定期的・継続的に監査して確認し、不備があれば是正の要求・支援を実施している									
合計	33	574	—										
【環境負荷量】													
総エネルギー投入量(GJ)		22年度 5,092,000	23年度 4,877,000										
特定管理対象物質投入量(t)		7,900	6,900										
水資源投入量(m ³)		6,150,000	6,090,000										
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)		540,000	520,000										
特定化学物質排出量・移動量(t)		6	9										
廃棄物等総排出量(t)		11,600	9,700										
リサイクル率(%)		95.0	95.0										
総排水量(m ³)		5,130,000	5,000,000										
NO _x (t)		33	25										
SO _x (t)		0	0										
(注)特定の管理対象物質に関する項目は、PRTR法対象物質の数値を記載。23年度の環境保全コストは集計前のため記載なし													
【スコア3の集計状況】 集計している													
【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO ₂)													
		22年度	23年度										
スコアP1		65,000	64,000										
スコアP2		339,000	266,000										
スコアP3		5,037,000	3,647,000										
(算定対象カテゴリ:-1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15)													
【第三者検証・保証】 有													
(注)第三者検証・保証:KPMGあざさステナビリティへ依頼													
管理体制													
【環境監査】 定期的の実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回) (注)23年度は、国内81の自社およびグループ会社の工場、オフィスなどの組織を対象に内部監査を実施。外部監査の審査機関はJACO(日本環境認証機構)													
【EMS構築】 ISO14001認証取得 (注)グループ共通基準を設け、各社環境活動の把握をはじめ順法、緊急事態対応やコミュニケーションの活性化など、認証体制に関係なくより効率的で実効性の高い環境経営を実現している													
【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)													
国内		100.0	(製造事業所数ベース)										
海外		100.0	(製造事業所数ベース)										
(注)製造事業所以外の事業所・営業拠点は、国内・海外共に主要な拠点で認証を取得している。認証取得していない拠点についても、グループ方針の伝達やコミュニケーションなどを行い、環境活動の質向上を実現している													
環境リスクマネジメント													
【環境リスクマネジメントの取り組み】 リスクを最小化するため、法規制を超える厳しい自主管理値を設けるなど未然防止の取り組みを継続。重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門や各グループ会社は直ちにリスク・コンプライアンス委員会(経営会議直属で設置)に報告を行う。同委員会が対策本部を設置するなど、適切な対応により問題の早期解決を図るとともに原因究明に努め再発防止策を立案・実行する。加えて、重大なリスクは経営会議や取締役会に随時報告される													
【事業活動での環境汚染の可能性】 無													
【将来発生する可能性がある環境改善等費用の準備】 有													
【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み 頻度:内容:環境関連法と環境ISO規格等に基づき、「環境影響評価規定」等の社内規定を整備し拠点の活動・製品・サービスが持つ環境側面を明確化し、環境目標の決定に活用している。次年度の方針や目標を見直すタイミングで年1回以上実施。新規または変更された活動・製品およびサービスは、それに応じて実施													
【土壌・地下水の把握状況】 数量等を把握・公開													
【水問題の認識】 経営に認識 (想定等)自社およびサプライヤーの生産工場に水不足や洪水、規制違反等の問題が発生し部品・部材の供給が停止・減少した場合、自社のビジネス継続に影響を及ぼしかねないリスクと認識している													
【水問題解決への取り組み】 WRI Aqueductを用いて工場の所在地域ごとの中長期的なリスクを把握するとともに、その結果を行動計画に落とし込んで対策を実施。また、規制対応のための社内規定の決定にも用いて違反が起きないようにマネジメントを徹底。その他、CDPサプライヤープログラムに参加するとともにサプライヤーに情報開示を働きかけ、水消費量の削減やリスク低減に取り組んでいる (注)第11期(23~25年度)環境行動計画において、25年度末までに水削減施策を積み上げ、水使用量を57,000m ³ 以上削減を計画													
環境関連法令													
【国内】 ①省エネルギー法 ②廃棄物処理法 ③大気汚染防止法													
【海外】 ①RoHS指令 ②REACH規則 ③EPR指令													
【環境関連法令違反等】 (件数)													
環境関連法令違反		22年度	23年度										
環境問題を引き起こす事故・汚染		無	無										
環境問題に関する苦情		無	無										
その他環境関連指標・取り組み													
【グリーン購入】 GPNガイドラインののって実施 (注)GPNガイドラインに準じて購入する、エコマーク・グリーンマークなどの公的基準で認定された製品を積極的に購入する、メーカーの環境問題への取り組み姿勢を評価し取り組み姿勢の高いメーカーから積極的に購入する、という方針を盛り込んでいる													
【事務用品等のグリーン購入】													
比率(%)		22年度	23年度										
		100.0	100.0										
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>22年度</th> <th>23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用率(%)</td> <td>30.0</td> <td>42.7</td> </tr> <tr> <td colspan="3">(注)自社事業所(スコアP1)と管理権限のある賃貸ビル・テナント等(スコアP2)における再生可能エネルギーの利用率</td> </tr> </tbody> </table>						22年度	23年度	利用率(%)	30.0	42.7	(注)自社事業所(スコアP1)と管理権限のある賃貸ビル・テナント等(スコアP2)における再生可能エネルギーの利用率		
	22年度	23年度											
利用率(%)	30.0	42.7											
(注)自社事業所(スコアP1)と管理権限のある賃貸ビル・テナント等(スコアP2)における再生可能エネルギーの利用率													
【カーボンフットプリントの認識】 経営に認識													
【社内炭素価格】 導入している(10,000円/t-CO ₂)													
【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有													
【中期計画の内容】 25年度までの目標:①事業拠点のGHG排出量を基準年の50%以下に削減する(基準年:20年度) ②再生可能エネルギー使用量を基準年の50%以上まで拡大する(基準年:20年度) ③製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を12.5%以上削減する(基準年:20年度)													
【COP21(パリ協定)】 参考になっている													
1.5度水準に整合したGHG削減目標を策定													
【TNFD開示への対応】 行っている													
【事業活動による生物多様性への影響】 把握している													
【生物多様性保全に関する取り組み】 ①「GBFIに沿った2050年のあるべき姿」2030年の定量目標(生物多様性への負の影響を低減)を策定。評価指標としてEFを選定し、企業活動全般を包括的に評価可能な算定方法を確立 ②沼津工場は敷地の80%弱を工場緑地が占め、貴重な生物多様性を育む場となっている。樹木整備や外来種の確認等の緑地管理を実施し、自然環境を保全しており、自然共生サイト認													

定を取得 ③三菱UFJフィナンシャル・グループとネイチャー・ポジティブの実現に向けたMOUを締結

【生物多様性保全プロジェクト】（単位:100万円）

	22年度	23年度
支出額	3	3

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 25年度末までに事業拠点のGHG排出量:20年度比▲50%以下→▲42.7%(達成)

【エネルギー削減】 ①25年度末までに再生可能エネルギー使用率:50%以上→42.8%(達成)／②製品の使用時消費電力によるCO₂排出量:20年度比▲7.5%以上→▲34.2%(達成)

【リサイクル】 ①事業系ICT製品の資源再利用率:90%以上を維持→94.1%(達成)／②サーキュラー・エコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発→製品の売切型からサービス化への転換や新しいビジネスモデルへの切り替え等の目標を各事業部門にて設定完了(達成)

【廃棄物削減】 25年度末までに20～22年度の廃棄物発生量:11,484t以下に抑制する→9,645t(達成)

【環境対策の具体的な取り組み】 25年度末までに水削減施策を積み上げ、各工場における純水リサイクル・雨水利用など水の循環利用・再利用、洗浄工程での水使用量の削減、給排水の見直し、空調機の水冷から空冷への更新等により、水使用量を57,000m³以上削減