

人材マネジメント・D&Iへの取り組み

DXをドライブし、イノベーションを生み出し続けるために、富士通の世界中の13万人強のリソース、タレントがフルパワーで次なる課題に向かっていけるよう、カルチャーの変革、人材力強化に向けた取り組みを進めています。

DX推進に向けた人事制度改革

富士通グループでは、多様な人材が国や地域、年齢等に関わらず活躍できること、そして、社員1人ひとりが自律的にチャレンジすることで、継続的に成長し、自分ならではの価値を発揮できることを目指し、人事制度の見直しを進めています。

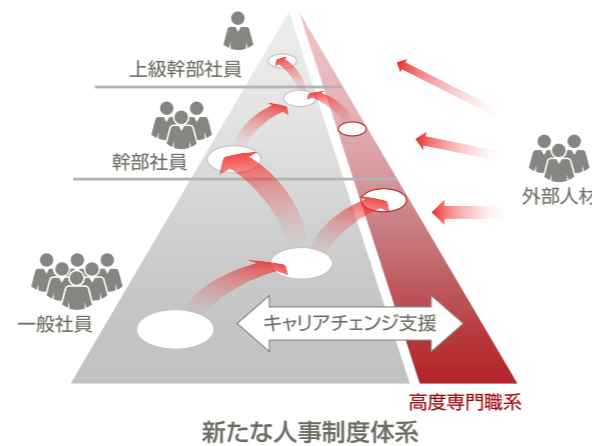
ジョブ型の人事制度

個々人の能力を基準に報酬や役職が決まる従来の仕組みから、ビジネス戦略を反映した組織設計に基づいて個々の職務・役割を定義し、市場価値に見合った報酬を設定したうえで、求められるスキル・経験を有する人材をアサインする仕組みに移行します。

グローバルに人事制度の基盤がジョブ型となることで、グローバルな先進企業と対等に渡り合える会社を目指しています。

高度人材処遇制度

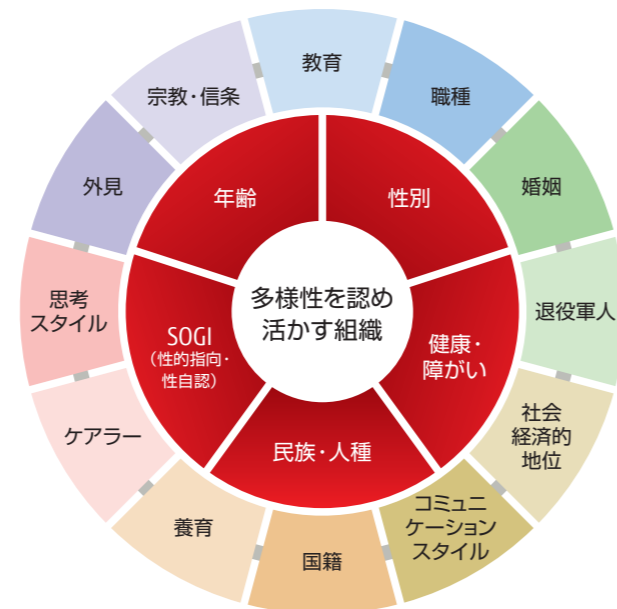
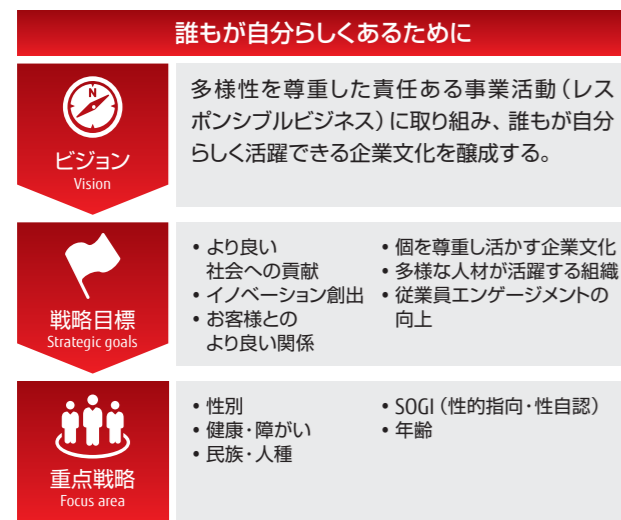
DX企業への変革を加速させるためには、AIやセキュリティを中心とした当社の重点領域におけるタレントのリテンション・獲得強化が重要となります。そのために、専門性の高さや市場価値に照らして柔軟に報酬設計ができる制度を導入していきます。



ダイバーシティ & インクルージョン (D&I) に向けた取り組み

今やダイバーシティは、働き方、コミュニケーション、多文化共生など、様々な場面で語られています。富士通グループでは、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強化する指針として「Global D&I Vision

& Inclusion Wheel」を策定しました。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、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。



人権への取り組み

人権尊重への取り組みは、グローバル企業が社会的な責任を果たしていくために不可欠な要素であると富士通グループは認識しています。そのため、国際規範に基づいた各種指針を定め、バリューチェーンを含むあらゆるステークホルダーの人権尊重の取り組みを推進しています。

詳細についてはこちらをご参照下さい。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/humanrights/>

グローバルな人権尊重への取り組み

方針・推進体制

富士通グループでは、FUJITSU Way行動規範の1番目に「人権を尊重します」と掲げ、人権尊重の精神をあらゆる企業活動の根底に据えて活動するという姿勢を明示しています。また、「富士通グループ人権に関するステートメント」「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」を定め、全社員が人権尊重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。

AIコミットメント

ITのあり方を以前から人間中心に捉えてきた富士通グループは、2019年3月、AI倫理の学術成果を盛り込んだ「富

士通グループAIコミットメント」を取りまとめ、安心・安全なAIなどの最先端テクノロジーが人や社会を豊かにする考えを強調しました。さらに、富士通グループのAI倫理の客観性を担保するため、外部の有識者で構成する「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置しました。

人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループでは、全社員およびお客様やお取引先など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、グローバルに受け付けています。

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>

人権デューデリジェンスプロセスの構築に向けて

富士通グループでは、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・緩和する人権デューデリジェンスの構築に取り組んでいます。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。2019年3月期の人権課題に対する主な取り組みは下記のとおりです。

領域	人権課題	2019年3月期の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、紛争鉱物	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループ紛争鉱物対応方針を「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。 物品購入先主要208社に対しRBA規範適応を確認する「CSR調査」を実施。 お取引先9社に対し、RBA規範適応調査を実施。 グループ内の1製造拠点のRBA規範適応監査を実施、国内外3製造拠点に対しRBA規範適応内部監査を実施。
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。 「心のバリアフリー」「無意識の偏見」など各種集合研修およびe-Learningを実施。
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を整理。