

人権

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ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/humanrights/>

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%達成

活動の方針

富士通グループでは、2020年7月にリニューアルした Fujitsu Way のパーパスの実現に向けて、社員が大切にすべき価値観として、倫理観と透明性を持って誠実に行動すること、すべての人々に耳を傾けることを掲げています。これは富士通グループがあらゆる企業活動の中で人権を尊重していく姿勢を表しており、行動規範の1番目にも「人権を尊重します」を掲げています。そのことをより具体的に定めた「富士通グループ人権に関するステートメント」に基づき、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・緩和するべく、人権デューデリジェンスを推進しています。

推進体制

富士通グループでは、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人権への影響が大きい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。これらの3つの領域に対応するべく、各リージョンにおいて領域ごとに担当者を定めて、グローバルな施策を検討・展開しています。

人権に関する取り組み

人権デューデリジェンスの推進

社員領域の活動では、社外の専門家と実施した人権影響評価の結果をもとに、長時間労働の管理などの社員の人権に関する基礎的な調査を海外の主要グループ会社を対象に実施しました。今後はこの結果をもとに、より効果的な施策を検討していきます。

また、世界的に意識が高まっている人種差別に対するメッセージをグローバルに向けて発信したほか、国内外の社内関係者が連携して、あらゆる差別を防ぐための社員向け啓発資料を作成しました。

AI倫理に関する取り組み

AI倫理の観点において守るべき考え方をまとめた「富士通グループAIコミットメント」を策定し、AI倫理の取り組み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」を設置しています。

また、社員向けにAI倫理に関するeラーニングを実施するほか、実際のビジネスにおいて生じた人権、プライバシーや倫理などに関する懸念や疑問を解決する場として「『人間中心のAI』推進検討会」を開設するなど、AIにまつわる倫理的な問題を未然に防止するよう努めています。

ダイバーシティ & インクルージョン (D&I)

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進め、「誰もが自分らしくあるために」をありたい姿として掲げ、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。

詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/diversity/>

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）に組み込み、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（性的指向・性自認）、民族・人種、健康・障がいにかかわらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。

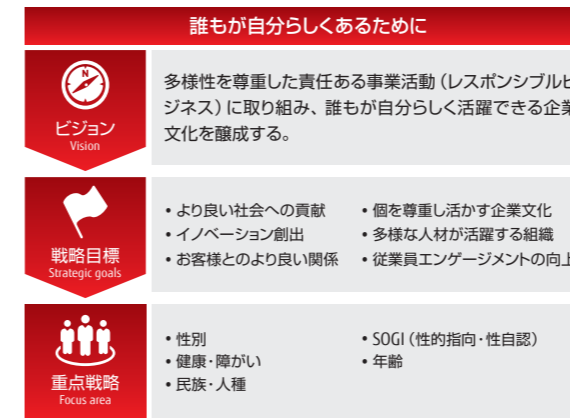
2022年度目標

インクルーシブな企業文化の醸成

KPI ・社員意識調査でのD&I関連設問の肯定回答率向上
 連結66%→69% / 単体59%→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%

活動の方針

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。



推進体制

富士通では、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。



D&Iに向けた取り組み

D&Iに関わる様々な領域での取り組みを進めています。

- ・リーダーシップレベルにおける女性比率増に向け、育成プログラムを策定、実施
- ・職場や社会にある「障がい」に気づくためのフォーラム開催、聴覚障がいのある社員に向けたコミュニケーションツールの導入

- ・LGBT+とアライ（理解者、支援者）の社員コミュニティによる、世界中のPrideイベントへの参加、社外コンソーシアム「プライドハウス東京」への協賛
- ・多国籍社員のネットワーキング、メンタリングプログラム
- ・誰もが持つ「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」を理解し認識を深めるe-Learning