

分類	No.	チェック項目	基本	チャレンジ	具体的な取組み (※事業者が記載する欄)	主なSDGs(17のゴールと169のターゲット)																	
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
労働・人権	12	【差別の禁止】 ・性別、年齢、障がい、国籍、出自などによる差別や各種ハラスメントを防ぐ体制が整備され、社内で差別や人権侵害がないことを確認している。	●		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る。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る。					4.3 4.4 4.5	5.1 5.2 5.5			8.5 8.7 8.8		10.2 10.3					16.1 16.2 16.7		
	13	【労働安全衛生】 ・業務中の事故等を防ぐため、安全で衛生的な労働環境の整備に取り組んでいる。	●		富士通グループでは、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、各国法に則った労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めている。 日本の各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事部門、健康管理部門の担当役員および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認状況および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定している。 また、各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施している。									8.8									
	14	【公正な待遇】 ・雇用形態に関わらず、同一労働同一賃金等の原則に沿って対応している。	●		・従業員(正規従業員・契約社員など)の公正な待遇を行っている。 ・厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」を理解し、2020年4月までに有期雇用契約の取扱い整備(主に定年後再雇用制度の改訂)を行っている。						5.5			8.5		10.2 10.3							
	15	【ワークライフバランス】 ・働き方の見直し等により、過度な長時間労働を防止し、家庭と仕事の両立を図るためのワークライフバランスを推進している。	●		・フレックスタイム、専門業務型裁量労働制を採用している。 ・テレワーク勤務を推進している。 ・年次休暇取得を推進している。 ・ノー残業デーを設定している。 ・仕事と治療の両立支援をしています。								3		5.5		8.5 8.8		10.3				
	16	【人材育成】 ・適切な能力開発、教育訓練の機会を従業員に提供している。	●		富士通および国内グループ会社において、多様な社員一人ひとりが、自身のキャリア志向や強みに応じて学び、成長することを支援するため、従来は各階層を対象として提供していた一律の必修研修を廃止し、自身の特性や目指すジョブに応じて選択するかたちとしている。 ただし、自律的な学び・成長の基礎となるキャリアオーナーシッププログラムや富士通パーソンとして重要となる知識や考え方については必修として受講を推進している。																		
	17	【健康経営】 ・従業員が心身ともに健康を維持できるよう対策を講じ、生産性の向上等に取り組んでいる。	●		「富士通グループ健康宣言」を制定し「健康経営の取り組み」として、GRB「ウェルビーイングーHealth Well-being」の活動を推進している。社員と家族の健康の保持・増進、職場環境の整備に取り組むことで、生産性の向上、個人・組織の活性化、人材リテンション力の向上を図り、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを目指すことが、パーパスの実現につながるものと考えている。								3				8						17
	18	【ダイバーシティ経営】 ・多様な人材(女性、外国人、障がい者、高齢者等)が、十分に活躍できる環境の整備に取り組んでいる。	●		・業務運営や昇格・昇級等に、人種、性別などの違いによる差別的待遇はない。 ・幹部社員の女性登用比率、社員意識調査でのD&I項目の肯定回答率向上など数値目標を設定し、経営戦略のひとつとして取り組んでいる。						4.4	5.1 5.5			8.5		10.2 10.3					16.7	
	19	【新しい生活様式への対応】 ・新型コロナウイルスをはじめとする感染症対策としても有効なテレワークや時差出勤、ウェブ会議等を導入している。	●		2015年度から社員のコミュニケーション基盤をグローバルで統一し、2016年度には、マルチクラウド環境への移行を開始した。2020年度に入り全社員がテレワークを実施できる環境を整備、7月からはさらなる働き方改革として※「Work Life Shift」を推進中である。 「Work Life Shift」は、※「Smart Working」、※「Borderless Office」、※「Culture Change」の3つの要素から構成している。 「Smart Working(最適な働き方の実現)」約8万人の国内グループ社員(製造拠点やお客様先常駐者などは除く)の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現している。 「Borderless Office(オフィスのあり方の見直し)」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、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態にしている。 「Culture Change(社内カルチャーの変革)」社員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現している。 ※ https://www.fujitsu.com/jp/reimagine/wls/article/interview01/#anc-bo											8	9.1		11	12			
	20	【デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進】 ・ICTやAIを活用したデジタル化やオンライン化等のDXの推進により業務の効率化やビジネスモデルの変革に取り組んでいる。	●		19と同様												8	9.1		11	12		
21	【プライト企業】 ・プライト企業に認定されている。	●															8	9			12		

