



富士通グループの CSR マネジメント

富士通グループは、FUJITSU Way の企業理念で、

「常に変革に挑戦し続け、快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供します」と謳っています。

私たちは、この企業理念の実践を通じて社会への責任を果たしていきます。

CSR に対する考え方

FUJITSU Way の実践を通じて

富士通は、1935 年に公共性の高いインフラの発展に先端技術をもって貢献する会社として出発しました。以来、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神を「FUJITSU Way」として凝縮・明文化し、富士通グループの経営の軸に据えています。

富士通グループにとっての CSR は、この FUJITSU Way の実践を通して様々な社会課題に対応し、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です。

富士通グループの理念・指針 (FUJITSU Way)

富士通は 2008 年 4 月 1 日に富士通グループの理念・指針である FUJITSU Way を改定しました。FUJITSU Way は、富士通グループが一層の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。

すべての富士通グループ社員は、FUJITSU Way を等しく共有し、日々の活動において実践することで、グループとしてのベクトルを合わせ、さらなる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

企業理念	富士通グループは、常に変革に挑戦し続け 快適で安心できるネットワーク社会づくりに貢献し 豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供します	
企業指針	目指します	
	社会・環境	社会に貢献し地球環境を守ります
	利益と成長	お客様、社員、株主の期待に応えます
	株主・投資家	企業価値を持続的に向上させます
	グローバル	常にグローバルな視点で考え判断します
	大切にします	
	社員	多様性を尊重し成長を支援します
	お客様	かけがえのないパートナーになります
	お取引先	共存共栄の関係を築きます
	技術	新たな価値を創造し続けます
	品質	お客様と社会の信頼を支えます
行動指針	良き社会人	常に社会・環境に目を向け、良き社会人として行動します
	お客様起点	お客様起点で考え、誠意をもって行動します
	三現主義	現場・現物・現実を直視して行動します
	チャレンジ	高い目標を掲げ、達成に向けて粘り強く行動します
	スピード	目標に向かって、臨機応変かつ迅速に行動します
	チームワーク	組織を超えて目的を共有し、 一人ひとりが責任をもって行動します
行動規範	■ 人権を尊重します	
	■ 法令を遵守します	
	■ 公正な商取引を行います	
	■ 知的財産を守り尊重します	
	■ 機密を保持します	
	■ 業務上の立場を私的に利用しません	

FUJITSU Way 浸透活動の展開

富士通グループでは、FUJITSU Way の確実な浸透を図るために、各部門・会社ごとにその部門長・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、経営層と協力して、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、各部門の方針や目標と FUJITSU Way の関係を明確に示し、対話を図るなどして、社員の気づきややりがいを喚起するように努めています。

毎年、各組織での推進活動実績を調査し、浸透事例など国内の推進責任者間で情報共有を推進しています。

FUJITSU Way 推進責任者研修

2014 年度、新しく任命された推進責任者を中心に、FUJITSU Way から考え、また沼津工場内にある富士通 DNA 館^(注1)の見学を通じて「富士通らしさ」を感じ取りながら、日頃職場で FUJITSU Way を推進するうえでの課題を検討する研修が実施されました。各組織内での実践に向けて研修メンバー間での浸透事例紹介や活動共有などを行いました。

(注1) 富士通 DNA 館：

かつて M シリーズという大型コンピュータを製造していた工場の 1 フロア、約 3,000 m²を使い、富士通の歴史、先人の活動の記録、その成果である製品などを展示しているスペースです。



富士通 DNA 館見学風景



研修風景

FUJITSU Way ツールの拡充

富士通グループでは、国内外の全社員に FUJITSU Way を記載した携帯用のスモールカードおよび解説書を配布するとともに、職場ではポスターを掲示しています。さらに FUJITSU Way に対する理解を深めるため、国内外の全グループ社員を対象とした 16 の言語による e-Learning を実施しています。新入社員や中途社員などいつでも受講できるような実施環境を継続に提供することにより、2015 年 3 月末時点で国内外延べ 15 万人以上が学習しています。

また、イントラネット上では、山本正己会長が FUJITSU Way に込める想いを語る動画を配信し、本業を通じた社会への貢献についてのメッセージも発信しています。



FUJITSU Way スモールカード

人権尊重の徹底

FUJITSU Way の行動規範に記載されているとおり、人権尊重は富士通グループの活動の根幹に位置付けられています。2014 年 12 月、人権のグローバル基準である国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の内容を踏まえた富士通グループ人権ステートメントを公表しました。

また、2015 年には人権ステートメントを 21 の言語^(注2)に翻訳し、社内公開しました。

(注2) 21 の言語：

日本語、英語、オランダ語、イタリア語、チェコ語、トルコ語、ポーランド語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、フィンランド語、ロシア語、アラビア語、中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、韓国語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語

・富士通グループ人権に関するステートメント

<http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/hrstatement/>

CSR 基本方針および推進体制

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、5 つの課題に重点的に取り組みます。これら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ます。

経営と一体になった CSR 活動を推進するために

2010 年 12 月、富士通グループは「CSR 基本方針」を制定し、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」を設定しました。

富士通グループは、この「CSR 基本方針」に基づいた「5 つの重要課題」に取り組んでいくことで、ステークホルダーの皆様の様々な要請や期待に一層力強く応えていくとともに、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 企業を目指します。さらに、重要課題への取り組みについては、中期・短期目標を設定し、PDCA サイクルの運用を通じて着実に取り組みを前進させていきます。また、その進捗状況を社内外に開示、共有しながら経営と一体となった CSR 活動を展開していきます。

重要課題の選定にあたっては、社内の関連部門の責任者で構成される CSR 推進委員会の下に設置された基本戦略ワーキンググループで、GRI ガイドラインなど国際的に認められた CSR の規範やグローバルな社会課題を考慮しつつ、富士通が優先的に取り組むべき事項について議論を重ねました。また、外部の有識者を招いたステークホルダーダイアログも開催し、富士通への期待と要請について理解を深めました。



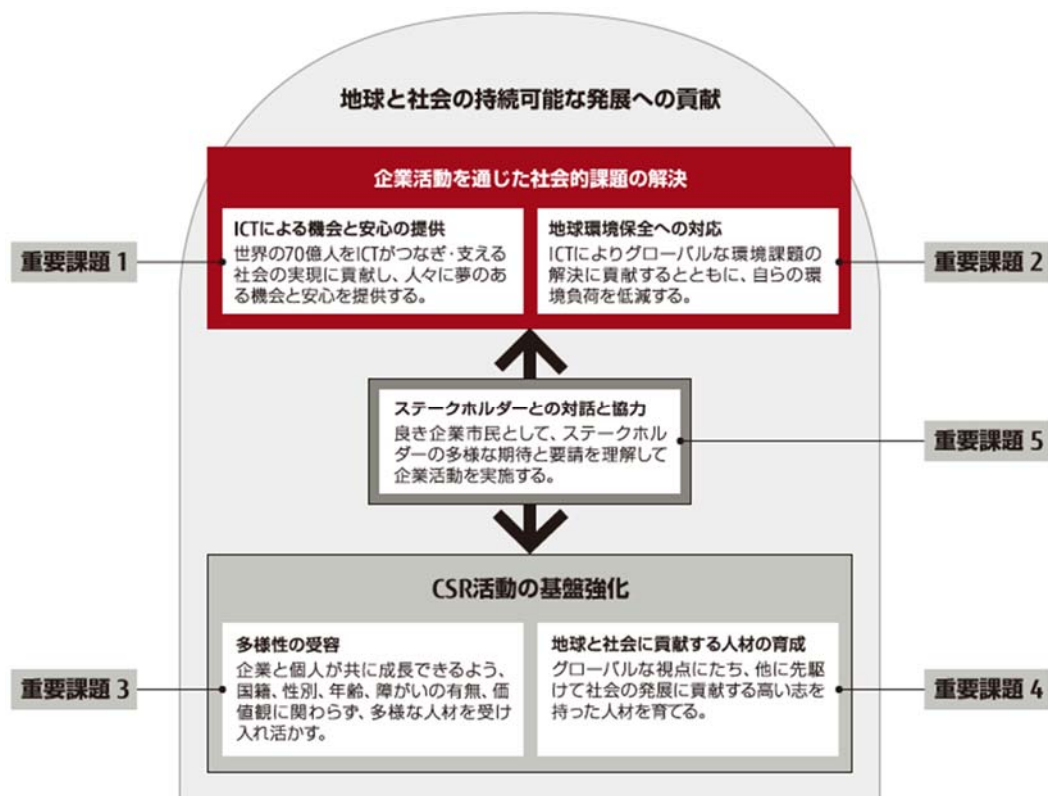
代表取締役副社長
(グローバルコーポレート担当)
藤田 正美

(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。

5つの重要課題

CSR の実践にあたっては、下図の 5 つの課題に重点的に取り組みます。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ます。



CSR 推進体制

CSR 推進委員会

富士通グループの横断的な CSR マネジメント推進のため代表取締役副社長（グローバルコーポレート担当）を委員長、CSR 推進部を事務局として「CSR 推進委員会」を設置し、KPI（主要評価指標）の策定、情報発信、新たな社会貢献事例創出のための制度や仕組みの検討、持続可能な社会とビジネスのあり方などについて定期的なレビューを行っています。

グローバルな CSR ガバナンス体制の強化

2014 年 4 月より富士通グループのグローバルな CSR 活動を推進・浸透するためにガバナンス体制を強化しました。具体的には、世界 5 拠点（注 2）のリージョン長の意見や地域別の課題を討議する「CSR ボード会議」を設置し、そこで審議された方針や施策を、各地域実務代表（Liaison Delegate：LD）と国内外の約 250 名の FUJITSUWay 推進責任者が各事業所レベルで実践していきます。さらに「FUJITSU Way/CSR グローバル・コミュニティ」を新設し、CSR 委員会における承認事項の情報共有や、関連部門と連携した個別テーマにおける CSR 施策の推進、またグループ内における優良事例の共有などを、グローバルな社内コミュニケーション基盤を活用して行います。このようにトップダウンとボトムアップの双方向のアプローチにより、リージョン横断的な CSR 活動を推進していきます。

（注 2）世界 5 拠点：

EMEIA：Europe, Middle East, India and Africa、アメリカ、アジア、オセアニア、日本

第1回 CSR ボード会議の様子



各リージョン長と地域実務代表（Liaison Delegate）



本社側執行役員と関連部門の関係者

CSR 活動の目標と実績

CSR 基本マネジメント

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
全グループ 横断的な CSR 活動の 推進	● CSR 活動の推進に向けて、グループ横断的なガバナンスに着手。	● 世界 5 拠点のリージョン長を中心とした CSR ボード会議、および、地域実務代表者会議を立ち上げ、グローバルな CSR 推進体制を確立。	◎	● グローバルな CSR 推進体制の深化に向けた CSR ボード会議や地域実務代表者会議の活用。	● 富士通グループ横断的に CSR マネジメントプロセスが確立されており、さらにバリューチェーンを含めた範囲でグローバルスタンダードに沿った CSR 活動を実施している。
ビジョンに 基づく PDCA 推進	● 経営トップのビジョンをグローバルに唱道し、社内外で理解を醸成するためのプラットフォームの強化。 ● 国際規範に基づいたビジョン設計の見直し。	● 統合報告の作成に合意。 ● 国際規範を踏まえた「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表。	○	● 国際規範に基づいたビジョン設計の見直しの継続。	● CSR 活動の中期・短期目標が富士通グループ全体で設定・共有され、実施、評価サイクル (PDCA) を回し、継続的な活動の向上を行っている。
社内浸透	● 社内外サイトや SNS を利用した情報発信を更に強化。 ● 海外拠点を含めた CSR コミュニティの開設。 ● 講演会など浸透策の継続実施。	● ウェブ社内報や President's Office ^(注) に CSR 活動に関する取り組みを掲載。 ● 国内外の各階層に対し、リモートアクセスを含めた説明会を実施。 ● 特定テーマ (EICC) に関する有識者による説明会の実施。	◎	● 社内サイト活用による情報発信の更なる強化。 ● 社内コミュニケーション基盤を活用した「FUJITSU Way/CSR グローバル・コミュニティ」の活用促進。 ● 講演会など浸透策の活動強化。	● 富士通グループ全社員が、経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、自律的に CSR 活動を推進している。

(注) President's Office：社員向けの社長・役員メッセージ発信サイト

重要課題 1 ICT による機会と安心の提供

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
ICT による 新たな 価値の提供	● コンピュータの活用による社会課題解決に向けた事例の拡充。 ● 社会課題解決ビジネスの更なる拡充。 ● 中核分野 (医療、教育、食など) におけるソリューション事例の積極展開	● 創薬や宇宙開発などの世界共通課題、および中東など地域特有の課題へのスーパーコンピュータの活用。 ● 国内・海外における防減災や交通問題へのソリューション導入の拡大。 ● 国内・海外における農業分野のクラウド導入、教育現場でのタブレット利用など各分野でのビジネス事例の促進。	◎	● コンピュータの活用による社会課題解決に向けた事例の拡充。 ● 国内外における社会課題解決ビジネスの件数拡大。 ● 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。	● 世界最先端のコンピューティングにより、未来をシミュレートし、気候変動や資源不足、災害など、様々な難問の解決に貢献している。 - また、都市、食、医療、教育などに関わる様々な課題について、ICT を活用したソリューションをグローバルに展開している。
ICT への アクセス 拡大	● ユニバーサルデザイン (以下、UD) の実用化に向けた取組みの強化。 ● 新興国における課題解決型ビジネス取り組みの強化。	● 聴覚障がい者向け会議支援システムの商品化、欧州 UD 規格準拠の ATM 製造受注など、ビジネスにおける UD 実用化の浸透。 ● インドネシア (防災、交通)、ベトナム (防災、農業) など、数か国においてビジネスや実証実験などの案件進行。	◎	● 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。	● 世界の一人でも多くの人々が、ICT の活用により自己の可能性を追求できるよう、サイバー社会の扉を開く、誰もがわかりやすく使いやすい端末・インターフェースの提供や、開発途上国への ICT の導入を支えるシステムを提供している。
ICT による 信頼と 安心の確保	● セキュリティ教育の継続。 ● 政府や国際機関とのセキュリティに関する連携強化。 ● 海外のグループ会社へのコミュニケーション基盤導入を推進。 ● 社内実践を基にしたソリューションの拡充。	● 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 99.6%) ● 警察庁をはじめとする関連機関とセキュリティ関連人材育成における検討を実施。 ● 海外グループ会社の利用希望拠点に対するコミュニケーション基盤の導入。(約 85%) ● 社内ですべった実践を基にサイバー攻撃検知後の対処時間を大幅に削減する運用ソフトウェアを提供。	◎	● セキュリティ教育の更なる徹底。 ● 政府・国際機関との連携の深化。 ● 海外グループの利用希望拠点に対するコミュニケーション基盤導入完了。 ● 社内実践を基にしたソリューションの更なる拡充。	● 経済・社会活動を支えるインフラである ICT システムを安定的に運用することで、信頼と安心を確保している。また、ICT ソリューションの提供を通じて、個人情報や企業機密を守る高度なセキュリティ環境を実現している。

重要課題 2 地球環境保全への対応

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
社会への 貢献	● ICT の提供によりお客様や社会の温室効果ガス排出量を 2013 年度からの累計 1,699 万トン以上削減。 ● 2015 年度末までに生物多様性などの社会・環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。	● 2,483 万トン削減 (国内: 1,543 万トン、海外: 940 万トン) ● 資金、技術、人材の支援を実施 (具体例は環境サイト「社会貢献活動」(http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/society/activities/) 参照)	◎	● 2013 年度からの累計 3,800 万トン (注) ● 2015 年度末までに生物多様性などの社会・環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。	● テクノロジーおよびソリューションの提供により、2020 年に国内で年間 3,000 万トンの CO2 排出量削減、世界全体の温室効果ガス排出量の削減に貢献している。 ● 「ビジネスと生物多様性イニシアチブ」のリーダーシップ宣言において掲げられたすべての項目を推進し、具体的な取り組みを行っている。
自らの 事業活動	● 2015 年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を 1990 年度比 20%以上削減。 ● 輸送における売上高あたりの CO₂ 排出量を前年度比年 1%削減する。 ● 再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。	● 1990 年度比 33.1%削減 ● 前年度比 13%削減 ● グリーン電力購入 : 21,000kWh	◎	● 20%以上 ● 輸送における売上高あたりの CO₂ 排出量を前年度比年 1%削減する。 ● 再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。	● 富士通グループの各事業領域 (ソフトサービス、ハードウェア製品、電子デバイスなど) における総合エネルギー効率率が世界トップレベルとなっている。

(注) 2,600 万トンより上方修正。

・ 第 7 期富士通グループ環境行動計画全項目
<http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/>

重要課題 3 多様性の受容

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
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・啓発の取組みをさらに推進。 ● 人権デューデリジェンス構築に向け、富士通グループ人権方針を策定。 ● 海外グループ会社も含めた、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。 ● 「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」に向けた各組織での取組みを推進し、各組織で社員満足の向上を推進。	● 昇格時研修のほか、各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、推進部門及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開始。 ● 国際人権基準に適應する「富士通グループ 人権に関するステートメント」を策定し、トップメッセージとともに 21 カ国語で公表。グローバルを含む富士通グループ全体での浸透活動に着手。 ● 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を策定。 ● 「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、各組織で活動を開始。	◎	● 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。 ● イノベティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取組みを拡充。	● 人権啓発やダイバーシティ推進の取組みを通じて、だれもが働きやすい職場となっている。 ● 多様な視点から自由闊達に議論し、社内外において新たな知恵や技術を創出し続ける組織風土が醸成されている。
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実施。(受講者 54 名) - キャリア形成支援セミナーの実施。(3 回) ● 障がい者や外国人、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)	◎	● 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。	● 社員一人ひとりが互いを認め、それぞれが持つ付加価値を最大限に発揮し、組織に貢献している。

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
個人の 活躍支援		● 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：4.6% 障がい者雇用率：1.94%	◎		
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：259 名・妻の出産休暇取得者：496 名 - 仕事と介護の両立に向け、遠距離介護を中心とした働き方改革に関するフォーラムを開催。(国内グループ会社も対象)	◎	● 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。	● 社員一人一人がワークライフバランスを実現し、社会と共存共栄している。

重要課題 4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
「真の グローバル ICT カンパニー」 を支える 人材の育成	● 次世代ビジネスリーダー育成プログラム効果の事業への反映に向けた実施体制の強化。 ● グローバルなビジネス感覚と経験を備えたビジネスリーダーを育成する、若手幹部社員層向けプログラムの見直しと実施。	● 次世代ビジネスリーダー育成プログラムの実施体制強化。 - 若手幹部社員向けビジネスリーダー育成プログラムを再編し、受講者数を増加。 (2013 年度 1 クラス 60 名⇒2014 年度 2 クラス 85 名) ● 海外赴任による現地でのアクションラーニングを含んだ、グローバルビジネスリーダー育成プログラムの見直しと実施。 - プログラム終了後に次のキャリアへスムーズに移行できるよう、アクションラーニングのテーマをより実践的なものとするよう制度を見直し。 - 受講者 9 名がアクションラーニングのため、海外赴任中。	◎	● 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。	● 事業戦略の遂行と社会的価値の創造を両立させることができるグローバルなビジネスリーダーを育成することで、社会の発展に貢献している。 ● 社員一人ひとりが企業理念を理解し、理念に基づいて行動することにより、社会に対して新たな価値を創出している。

重要課題 5 ステークホルダーとの対話と協力

	2014 年度の目標	2014 年度の実績	達成度	2015 年度目標	中期目標 (2020 年度)
ステークホルダー・コミュニケーション	● 「CSR 報告書」を通じたコミュニケーションに対する様々なステークホルダーからのご意見を、実際の企業活動へと落とし込む。 ● 近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの継続的実施。	● CSR 報告書 (請求件数:1,026 件)、CSR サイト (訪問者数:のべ4.5 万人) を通じステークホルダーからのご意見を広く収集。 ● コミュニティとのダイアログとして以下を実施。 - 主要拠点設置地域において、近隣住民との定期的なダイアログを実施 (89 回)。	◎	● 社外サイトの活用促進に向けた社内関連部門との連携を強化。 ● 近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの定期的な実施。	● マルチステークホルダーとの双方向かつ継続的なコミュニケーションを通じて、信頼関係が醸成されている。
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社会課題解決のさらなる拡充。	● ビジネス・社会貢献の両側面からの社会課題解決を目指した川崎市とのまちづくりに関する包括協定に基づき、下記取り組みを実施。 - 女子中高生向けシンポジウム - 情報モラル教育 - Linked Open Data を活用した子育て支援アプリ実証実験	◎	● 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社会課題解決に向けた取り組みの強化。	● 社会が必要とする価値を提供するに当たり、富士通グループ全社員がステークホルダーとの最適なコラボレーションを実践している。
社会との共生	● 社内表彰制度を活用した社会貢献活動のベストプラクティス共有と活動浸透による活性化。 ● 社会貢献プログラムに関して下記を実施 - 富士通グループの強みを生かした次世代人材育成プログラムの実施。 - グローバルな地域社会貢献活動拡充に向けた、情報共有機能の強化。 - ボランティア活動の活性化に向けた制度の拡充。	● 自治体や地域社会と協働した社会貢献活動案件 2 件を表彰。あわせて、グループ会社総務部門に紹介。 ● 社会貢献プログラムに関して下記を実施 - (出前授業) トライアル授業を実施。 - 地域社会貢献活動に関する社内データベース活用。 - 2014 年度登録件数: 1,017 件 (イベント毎グループ会社毎に集計) - ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の検討。	○	● 社会貢献活動奨励案件の表彰等を活用し、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。 - ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。	● 社員の多くが、自社の強みを生かした社会貢献活動に参加している。

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・コンパクトは、「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. 組合結成と団体交渉権の実効化

原則 4. 強制労働の排除

原則 5. 児童労働の実効的な排除

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・賄賂等の腐敗防止の取り組み

2013 年 7 月 31 日時点



「富士通グループ CSR 報告書」に記載の 2014 年度の CSR 活動と国連グローバル・コンパクトとの関連は「富士通グループ CSR 報告書 GRI ガイドライン対照表」をご参照ください。

(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。

SRI (社会的責任投資)

富士通は、社会・環境分野の取り組みに対して世界的に高い評価を継続して頂いており、以下の SRI (社会的責任投資) に関する株価指標に組み入れられています。

SRI に関する株価指標への組み入れ状況

Dow Jones Sustainability Indices (World, Asia Pacific) 社会的責任投資 (SRI) の世界的なインデックスとして高く評価されており、経済、環境、社会面での取り組み実績において、世界 2,500 社のうち上位 10% の企業を DJSI World として認定。当社は 3 年連続 15 回組み入れ。	MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In Collaboration with RobecoSAM
RobecoSAM 社 Sustainability Award 世界大手約 2,500 社から、「経済」・「環境」・「社会面」の持続可能性を評価し、上位 10% に相当する CSR 優良企業の中で特に優秀な企業を「Gold Class」「Silver Class」「Bronze Class」に格付け。当社は 3 年連続 Bronze を受賞。	ROBECOSAM Sustainability Award Bronze Class 2015
FTSE4Good Index Series ロンドン証券取引所の出資会社である FTSE 社によって作成された世界の代表的な社会的責任投資 (SRI) 指標の 1 つで、「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。当社は 6 年連続で選出。	FTSE4Good
UN Global Compact 100 国連グローバル・コンパクトに署名する世界約 8,000 社の中から「人権・労働・環境・腐敗防止」の 4 分野 10 原則に関する取り組みなどを考慮して 100 社のみを選出。当社は 2 年連続で組み入れ。	100 SUSTAINABILITY STOCK INDEX 2014-2015 powered by Sustainalytics
oekom research ドイツに拠点を置く CSR 評価会社であるイーコム・リサーチ社 (oekom research AG) による、「環境的側面」「社会的・文化的側面」からの企業責任の格付け。当社は 2011 年より “Prime” に認定。	Corporate Responsibility Prime rated by oekom research
Euronext Vigeo - World 120 世界最大の証券取引グループ NYSE Euronext 社と、企業の社会的責任の実績評価を手がける欧州の Vigeo 社による持続可能性評価指標で、環境・社会・企業統治の面で優れた企業上位 120 社を構成銘柄に採用。当社は 2013 年から継続して組み入れ。	EURONEXT vigeo INDICES World 120
Ethibel Sustainability Index (ESI) (Excellence Register) Ethibel Excellence Investment Register はベルギーに拠点を置く非営利組織フォーラム・エティベルが運営する投資ユニバースで、企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示す企業でインデックスを構成。当社は 2013 年から組み入れ。	member of the INVESTMENT REGISTER ETHIBEL EXCELLENCE
モーニングスター社会的責任投資株価指数 モーニングスター株式会社が国内上場企業約 4,000 社のうち「企業統治」「環境」「社会性」「人材活用」の観点から優れていると評価する 150 社を選定。国内初の社会的責任投資株価指数であり、当社は 2004 年から継続して組み入れ。(2015 年 6 月 30 日現在)	MS-SRI

ISO26000 を活用した CSR 活動

グローバルな CSR マネジメントの強化

富士通グループの CSR 活動の取り組みは、2009 年 12 月、国連グローバル・コンパクトへの参加に始まり、2012 年度からは毎年、国内外のグループ会社に対して、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、各社の取り組み状況を確認しています。

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。まず、「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、自社の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かしながら、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促進します。

ISO26000 推進プロジェクト体制図（事務局：CSR 推進室）

ISO26000（7 つの中核主題）	主管部門
組織統治	FUJITSU Way 推進室、法務・コンプライアンス・知的財産本部、総務・リスクマネジメント統括部
人権	ダイバーシティ推進室
労働慣行	ダイバーシティ推進室
環境	環境本部
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
消費者課題	品質保証本部、コーポレートブランド室
コミュニティ参画および発展	総務・リスクマネジメント統括部

2014 年度は、昨年に引き続き、第 3 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査を、富士通グループ国内外関係会社 112 社（国内 77 社、海外 35 社）を対象に実施しました。また前回の調査で潜在リスクとして特定された「人権・労働」に関する取り組みに着手しました。具体的には、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^{（注 1）}」を発行するとともに、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の執筆に関わった米国 NP0 団体 Shift のメンバーと「人権デューデリジェンス」の構築に向けた意見交換を行い、2015 年度の導入に向けて準備を進めています。また、2015 年には人権ステートメントを 21 の言語^{（注 2）}に翻訳し、社内公開しました。

（注 1）富士通グループ人権に関するステートメント:

<http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/hrstatement/>

（注 2）21 の言語:

日本語、英語、オランダ語、イタリア語、チェコ語、トルコ語、ポーランド語、ドイツ語、フランス語、スペイン語、ポルトガル語、フィンランド語、ロシア語、アラビア語、中国語（簡体字）、中国語（繁体字）、韓国語、タイ語、インドネシア語、ベトナム語、マレー語

第 2 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査結果に関する報告会

2014 年 7 月 30～31 日、国内の富士通グループ会社の社員約 90 名に対し、ISO26000 調査結果の報告会を川崎工場で実施しました。また、「富士通グループ CSR 報告書 2014」の発行に伴い、CSR 浸透活動の一環として、グローバルな CSR 経営をテーマにした報告書の説明会も併催しました。説明会後のアンケートでは「自社の CSR の取り組みについて理解を深められた」など多数の意見が寄せられました。同様に 2014 年 9 月 24～25 日には、海外富士通グループ会社に対して電話会議による報告会を実施し、約 40 名が参加しました。



川崎工場での報告会の様子

EICC（電子業界 CSR アライアンス）を活用したサプライチェーンリスクへの対応に関する取り組み

富士通グループ社内勉強会の実施

2015 年 9 月 11 日および 9 月 26 日、ISO26000 で抽出されたサプライチェーンリスクに対応するため、国内グループ会社の CSR 責任者を対象に EICC の概要を理解するための社内勉強会を実施しました。

1 日目（11 社 11 名）は EICC 概要を座学で、2 日目（6 社 7 名）はセルフ評価シート（SAQ）の理解をワークショップ形式で行いました。また、遠方の国内グループ会社（14 社 20 名）に対しては、当社のコミュニケーション基盤を活用した説明会を実施しました。



2 日目のワークショップの様子

EICC に関する基礎セミナーの開催

2014 年 2 月 19 日、国内グループ会社（20 社 32 名）を対象に「EICC に関する基礎セミナー」を開催しました。社外講師に DNV GL ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社（以下、DNV GL ジャパン）の田上様をお招きし、EICC 概要を実際の監査が行われた場合の指摘事項や違反事項などの他社事例を織り交ぜながら、監査側の視点に立ったご講演をいただきました。その後のアンケートでも「自社における問題点を改めて認識した」という回答が多数寄せられました。



「EICC 基礎セミナー」の様子

EICC 模擬監査の実施

2015 年 3 月 23～24 日、グループ会社の 1 つである FDK 株式会社の国内主要工場において、DNV GL ジャパン様による「EICC 模擬監査」が行われました。今回の模擬監査の結果、特に大きな指摘事項はありませんでしたが、労働・倫理に関する管理システムの整備が課題として挙げられました。

今後は、この模擬監査で行われた監査基準などを基に、各グループ会社を対象とした対応マニュアルやツールなどを整備し、CSR 監査に対する運用体制の拡充を推進していきます。



FDK 株式会社 湖西工場の外観

EICC 内部監査員養成講座の開催

2015 年 3 月 26～27 日、国内グループ会社 7 社（参加者 14 名）を対象に、DNV GL ジャパン様による「EICC 内部監査員養成講座」が 2 日間行われました。参加者たちは、EICC 監査概要をはじめ、ケーススタディや監査演習などを通じ、EICC 監査ポイントの理解、初期リスクの特定、改善対策や是正方法などを習得しました。講座終了後、監査員としての資格テストがあり、全員が無事修了しました。今後も定期的な監査員の養成を計画していきます。

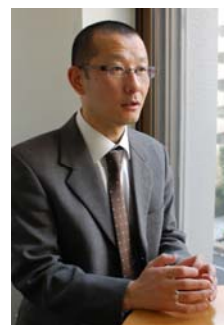


「EICC 内部監査員養成講座」の様子

有識者の声／Stakeholder's message

2014 年度は、主要な富士通グループ企業様の担当者を対象に、EICC に関する基礎セミナーおよび内部監査員養成講座を開催するとともに、グループ国内会社様の生産工場において、EICC 行動規範への適合状況を評価する模擬監査を実施しました。研修では活発な質疑がなされて参加者の問題意識の高さがうかがえました。

一方で、模擬監査では特に労働・人権・ビジネス倫理面における物事の捉え方や管理手法について参加者の課題解決に対する強い意欲を感じました。今後も同様な活動を積極展開することにより、サプライチェーンリスクへの迅速かつ効果的な対応が期待されます。



DNV GL 田上 幸治氏

人権に関するステートメント

富士通グループ人権に関するステートメント

富士通グループは、人権尊重の取り組みは、グローバル企業が社会的責任を果たしていくために不可欠な要素であると認識しています。グローバル経済とデジタル社会の進展により、ビジネスが人々や社会に与える影響の範囲は拡大しています。このような状況下、私たちは、FUJITSU Way で定める「人権尊重」の取り組みを継続的に強化していくため、「富士通グループ人権に関するステートメント」を策定しました。私たちはグローバルマトリクス体制の下、様々なステークホルダーと協力し、人権尊重の責任を追求していきます。

富士通グループ人権に関するステートメント

富士通グループ（“富士通”）は、富士通グループの大切にすべき価値観、および日々の活動において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す FUJITSU Way に従って、ビジネスのオペレーション、製品・サービス（“活動”）に関連する全てのステークホルダーの人権を尊重することを約束します。このステートメントは、FUJITSU Way の行動規範「人権を尊重します」に沿って、主な人権に関連する課題についての富士通の立場をまとめたものです。

1. グローバルアプローチ

ビジネスのアプローチのなかで人権を考えると、私たちは「世界人権宣言」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、および「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの国際基準を重要なものと認識しています。私たちは事業活動において、人権尊重に関する現地の法・規制を遵守することを約束します。現地の法や規制が国際的に認められた原則に完全に一致しない場合は、私たちは現地の要求を尊重しつつ、それらの原則を促進する方法を追求していきます。

2. 人権デューデリジェンス

私たちは、国連のビジネスと人権に関する指導原則を認識し、人権デューデリジェンスを実施していきます。私たちは、人権侵害が引き起こす影響を考慮して、それらの影響を特定し、防止し、緩和していくため、バリューチェーンを通じて、優先順位をつけて適切に行動していきます。私たちは定期的に活動の進捗の振り返りとアップデートを行い、その結果について、CSR 報告書や他の媒体を通じて年次報告していきます。また、私たちの事業活動が人権への負の影響の原因となる、或いは直接的に助長したことが明らかな場合、私たち自身が手段を講じる、或いは他のステークホルダーとの協力により、適切な是正プロセスに取り組んでいきます。

3. ICT 企業としての責任

社会の隅々にまで行きわたる ICT は、行動や意思決定を支えることで、人びとを様々な側面からエンパワーすることが可能です。ICT のリーディング企業として、ICT を人権に良い影響を与えるように活用すべく努力しますが、急速に変化する環境下で、ICT が負の影響を与え得ることも認識しています。私たちは、ICT の提供者としての責任を追及するため、データ・セキュリティ、プライバシーを含む、出現しつつある人権課題について、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進していきます。

4. 人権尊重を根付かせる

私たちは FUJITSU Way に従って、グループ内に人権尊重の責任について、継続的な啓発活動を実施します。私たちは社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針

富士通グループは、「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、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などを徹底するよう取り組んでいます。

富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針 (全文)

FUJITSU は、人権の尊重を根底に据えた企業活動を展開するにあたり、それぞれの国や地域における様々な人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解・認識し、差別のない明るい企業づくりに向けて組織的に取り組みます。

1. 雇用における機会均等と人権尊重

FUJITSU は、雇用における機会均等に努めます。

FUJITSU は、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

2. 雇用における法令遵守

FUJITSU は、社員の雇用において、事業活動を行う各国・各地域の適用法令を遵守します。

3. 強制労働、児童労働の禁止

FUJITSU は、強制労働をさせません。

FUJITSU は、児童労働をさせません。

4. 働きやすい職場環境

FUJITSU は、社員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。