CSRに対する考え方

富士通グループの理念・指針であるFUJITSU Wayの実践を通じて

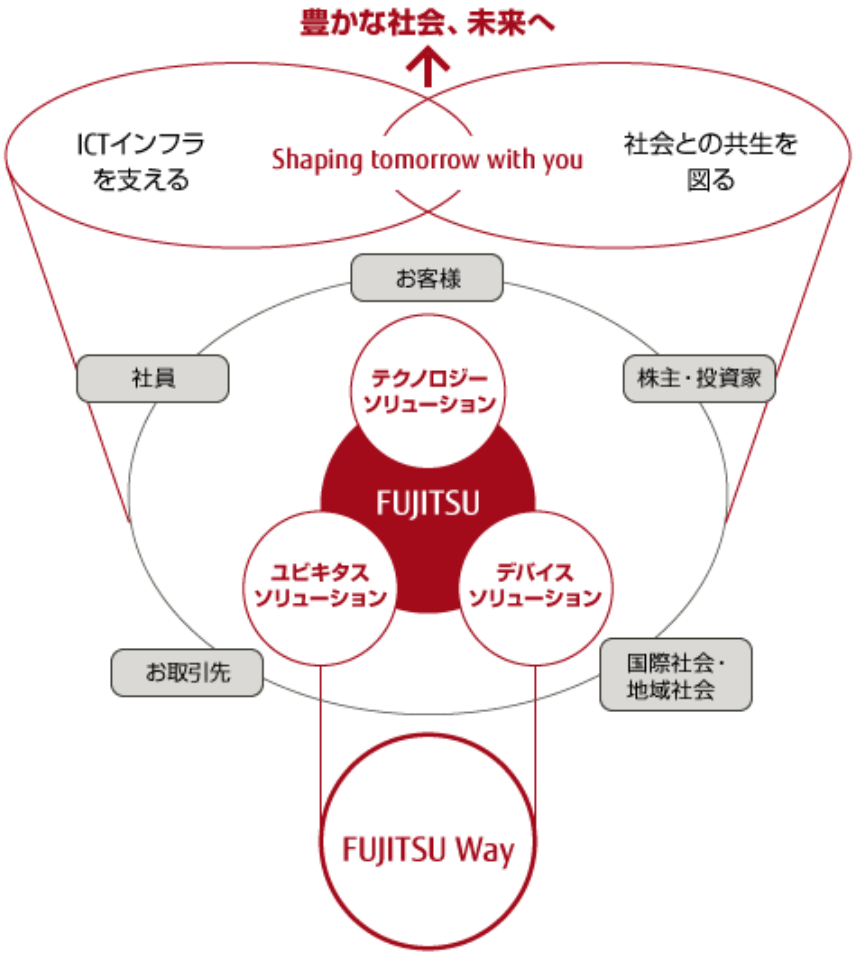
富士通は、1935年に公共性の高いインフラの発展に先端技術をもって貢献する会社として出発して以来、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神を「FUJITSU Way」として凝縮・明文化し、富士通グループの経営の軸に据えています。

富士通グループにとってのCSRとは、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。そのためには、事業の経済面を追求するだけではなく、社会・環境面を含めた高い倫理観と適正な企業統治に基づく経営を遂行していく必要があります。

こうした認識のもと、富士通グループはFUJITSU Wayに則ってグローバルな経営を推進し、様々なステークホルダーとのコミュニケーションを密にし、社会課題へのセンシティビティを高め、責任ある企業活動に努めています。

（注）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。

- FUJITSU Way



富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way）

社会における富士通グループの存在意義、大切にすべき価値観、
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。

FUJITSU Way とは

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、新たなFUJITSU Wayをスタートしました。

FUJITSU Wayは、富士通グループが今後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上で不可欠なグループ全体の求心力の基となる企業理念、価値観及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。

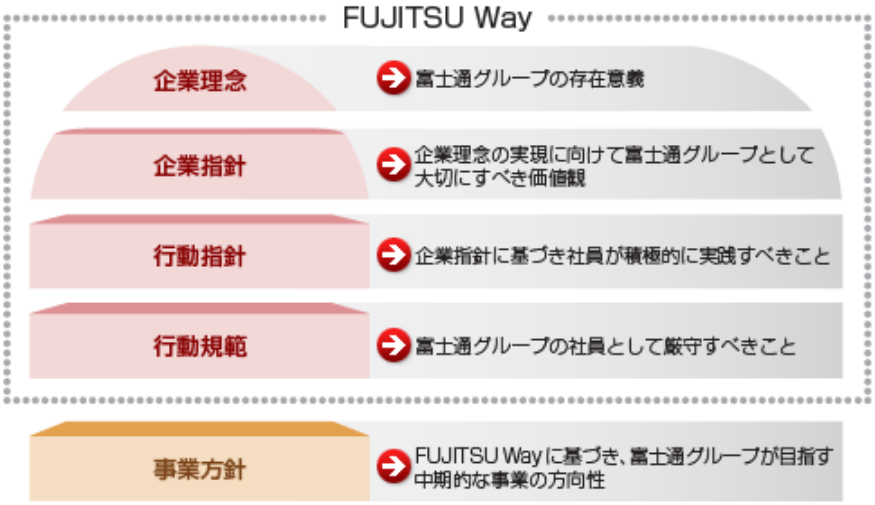
すべての富士通グループ社員は、FUJITSU Wayを等しく共有し、日々の活動において実践することで、グループとしてのベクトルを合わせ、さらなる企業価値の向上と国際社会・地域社会への貢献をめざしていきます。

FUJITSU Wayの体系

FUJITSU Wayは企業理念、企業指針、行動指針、行動規範の4要素から成り立っています。

まず「企業理念」では、富士通グループの存在意義、社会において果たすべき役割を示し、次に「企業指針」では企業理念の実現に向けてグループとして大切にすべき価値観を表しています。そして「行動指針」、「行動規範」ではそれぞれ富士通グループ社員として積極的に実践すべきことと必ず遵守すべきことを掲げています。

さらに「事業方針」はFUJITSU Wayに基づき定義された中期的な事業の方向性を示しており、全ての事業をこれに基づき展開しています。



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

さらに詳しい情報（企業理念）≫

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

さらに詳しい情報（企業指針）≫

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

さらに詳しい情報（行動指針）≫

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

さらに詳しい情報（行動規範）≫

事業方針

- フィールド・イノベーションにより、自らの革新とお客様への価値提供を追求します
- すべての事業領域において、地球環境保護ソリューションを提供します
- グループ各社が相互に連携し、グローバルな事業展開を加速します

さらに詳しい情報（事業方針）≫

FUJITSU Way浸透活動

グループ全体で浸透活動を展開

富士通グループでは、グループ全体の求心力をさらに高め、ガバナンスを一層、強固にするべく、FUJITSU Wayを国内外のすべてのグループ会社の社員に浸透させています。各部門／会社ごとにその部門長／社長によってFUJITSU Way推進責任者が1名選出され、経営トップと協力し、組織特性に応じたFUJITSU Way浸透施策を展開しています。

FUJITSU Way推進責任者との連携

富士通グループ内へのFUJITSU Wayの確実な浸透を図るべく、FUJITSU Way推進責任者が集まり、各組織における浸透活動情報を共有しています。

代表取締役副社長（コーポレート担当）
藤田 正美

～FUJITSU Way推進会議～

2012年11月、国内のFUJITSU Way推進責任者が集まり、FUJITSU Way推進会議が開催されました。会議では、富士通副社長よりFUJITSU Way制定当時に経営陣が込めた社員への熱き想いが伝えられました。また、現場のリーダーは、プロジェクトや活動の成功要因を振り返る中で、FUJITSU Wayの率先垂範こそが重要であることを伝えました。この会議は社員の誰もが見られるよう動画配信されました。

～FUJITSU Way推進責任者研修～

2012年度も、新しく任命された推進責任者がFUJITSU Wayの原点である「富士通らしさ」を感じ取れるよう、社員研修施設である富士通DNA館（沼津工場内）で社史を形づくってきた製品を振り返りながらの研修が実施されました。グループ内の浸透活動事例の紹介や率先垂範事例を語り合う研修では、富士通グループに対する誇り、浸透活動への決意を強めたという参加者の声が寄せられました。

e-Learningの実施

FUJITSU Wayの基礎を理解するために、国内外の全グループ社員を対象としたe-Learningを実施しており、約9割のグループ社員が受講しました。

国内では、2009年度上期にグループ社員約10万名がe-Learningを受講し、これまで富士通を導いてきた人たちの言葉を振り返り、FUJITSU Wayの原点を再認識しました。海外については、2011年度より16の言語によるe-Learningの提供を開始し、これまでに約5万名が受講しています（国内外の延べ研修時間約6万時間、2013年3月末現在）。

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共に、職場ではポスターを掲示しています。2012年度は、18の言語による解説書が配布されました。また、イントラネット上では、山本正已社長がFUJITSU Wayに込める想いを語る動画を配信しています。その中では、企業として本業を通じた社会への貢献についてもメッセージを発信しています。

部門内浸透活動の展開

FUJITSU Way推進責任者が中心となり、幹部社員と共に社員への浸透活動を展開しています。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。

浸透活動事例

株式会社FUJITSUユニバーシティ（FJU）

2012年度、FJUでは浸透活動方針として次の3点を掲げ、小グループでの活動を中心に取り組みました。

(1)FUJITSU Wayから、FJU中期方針、各グループ戦略課題、各社員のミッションまで、一連のつながりを意識
(2)日々の業務活動とFUJITSU Way実践の一致
(3)FJU内他グループ活動の理解共有促進

7月のキックオフから9月の組織横断ブラッシュアップ会開催、2月の活動成果パネル展示会までの一連の活動を、役員を含む全社員を対象に実施できたことで、以下の成果を挙げています。

- 活動を通じて、FUJITSU Wayから所属の方針、各自の日常業務までのつながりを一人ひとりが再認識でき、FUJITSU Wayへの意識がさらに高まった。
- 各自が日々の業務をしっかりと振り返る時間を持つことができ、かつ「自分は何をすべきか」を改めて明確に認識することができた。
- 組織横断ブラッシュアップ会において担当者一人ひとりが各小グループ活動の代表として、その意義・内容を他グループ担当者に説明し、対話することにより、全社員の当事者意識が高まると共に相互理解が深まり、全社一体感のさらなる醸成および活動活性化につながった。

FUJITSU Way推進責任者（事務局）のコメント

2009年度より活動を継続し、社員研修の実践や教材開発を積み重ねてきたことが、自然と「お客様起点」「三現主義」「チームワーク」などの行動指針の実践につながり、会社としての顧客満足度の向上に結び付いてきていると認識しています。

組織横断ブラッシュアップ会

活動成果発表会

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、下記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。

代表取締役副社長（コーポレート担当）
藤田 正美

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共に、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推進委員会のもと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。

5つの重要課題

CSRの実践にあたっては、下記の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。

富士通グループが取り組むべき5つの重要課題は、大きく3つの項目に分類されます。

1．企業活動を通じた社会的課題の解決

富士通グループは、企業活動を通じて社会の様々な課題を解決し、地球と社会の持続可能な発展に貢献します。

- 重要課題1. ICTによる機会と安心の提供
  世界の70億人をICTがつなぎ・支える社会の実現に貢献し、人々に夢のある機会と安心を提供する。
- 重要課題2. 地球環境保全への対応
  ICTによりグローバルな環境課題の解決に貢献するとともに、自らの環境負荷を低減する。

2. CSR活動の基盤強化

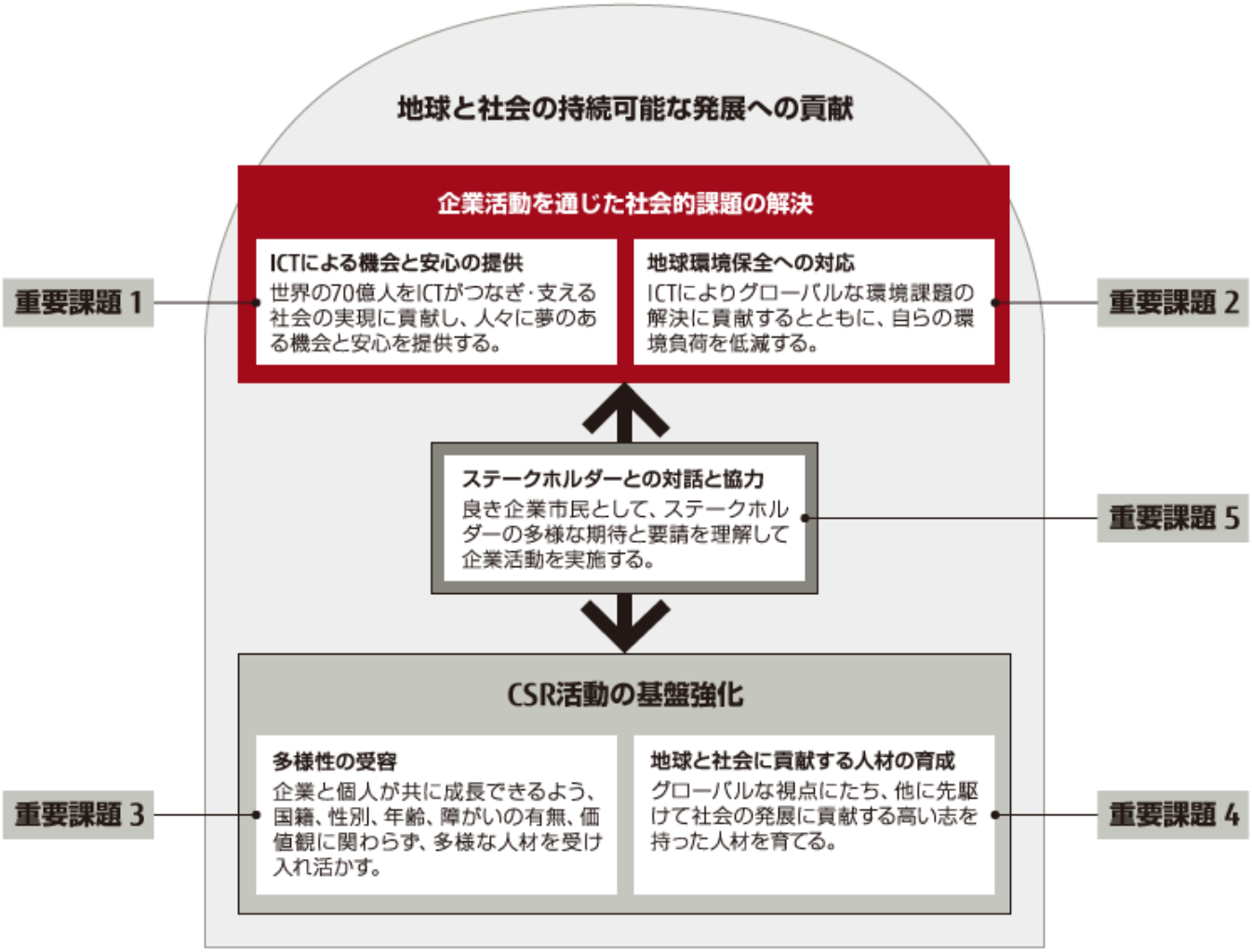
地球と社会の持続可能な発展に貢献するため、社員がグローバルな視野を持ち、いきいきと活躍できるCSRの基盤を強化します。

- 重要課題3. 多様性の受容
  企業と個人がともに成長できるよう、国籍、性別、年齢、障がいの有無、価値観にかかわらず、多様な人材を受け入れ活かす。
- 重要課題4. 地球と社会に貢献する人材の育成
  グローバルな視点に立ち、他に先駆けて社会の発展に貢献する高い志を持った人材を育てる。

3. ステークホルダーとの対話と協力

3つ目として、上記2つの項目を多面的視点から推進するため、従来のビジネスの枠組みを越えた幅広いステークホルダーとの関係構築に取り組みます。

- 重要課題5. ステークホルダーとの対話と協力
  良き企業市民として、ステークホルダーの多様な期待と要請を理解して企業活動を実施する。



CSR推進体制

全社委員会

富士通グループのCSR活動の基軸となるFUJITSU Wayの浸透、定着を一層推進していくために、経営会議直属の委員会として「FUJITSU Way推進委員会」「リスク・コンプライアンス委員会」「環境経営委員会」の3つの委員会を設置しています。

CSR推進委員会

「CSR推進委員会」において、CSRに関するKPIの策定、情報発信、新たな社会貢献事例や持続可能な社会ビジネスのあり方などについて検討しています。

富士通グループの横断的なCSRマネジメント推進のため、2012年度より代表取締役副社長（コーポレート担当）を委員長、CSR推進部を事務局とし、定期的に取締役会・経営会議においてCSR活動のレビューを実施しています。

2013年3月のCSR推進委員会

CSR基本方針の浸透活動

CSR基本方針を社内に浸透させるための仕組みとして、2012年度は社内イントラにおいてCSR情報ポータルサイトを立ち上げ、CSR勉強会や座談会などの取り組みを全社で共有しました。サイト内においては、CSR基本用語の解説と当社の取り組みを学ぶe-Learningコンテンツを公開し、全社員へ向けて配信しています。

社員および役員・国内グループ会社を含む拠点トップ約500名（サテライト中継を含む）を対象に、「社会・環境報告書」説明会・CSR有識者の講演会を開催。当社の取り組みと企業としてのあるべき姿を伝え、アンケートにおいても高い評価を得ました。

「富士通グループ 社会・環境報告書2012」説明会・講演会の様子

また、社会的視点を踏まえた品質改善活動の評価を継続的に実施しています。

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組み

2013年7月31日時点

「富士通グループ社会・環境報告書2013 【詳細版】」に記載の2012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 社会・環境報告書 GRIガイドライン対照表」をご参照ください。

※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、以下のSRIに関する株価指標およびファンド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

名称	設定会社名
Dow Jones Sustainability Indexes (World, Asia Pacific)	ダウ・ジョーンズ社（米国） SAM Group（スイス）
FTSE4Good Index Series	FTSEインターナショナル社（英国）
oekom research	oekom research社（ドイツ）
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

主なSRIファンドへの組み入れ状況（日本）

ファンド名称	運用会社
損保ジャパン・グリーン・オープン （ぶなの森）	損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社 （2013年4月現在）
三菱UFJ SRIファンド （ファミリー・フレンドリー）	三菱UFJ投信株式会社 （2013年2月現在）
日興エコファンド	日興アセットマネジメント株式会社 （2013年5月現在）
ダイワSRIファンド	大和証券投資信託委託株式会社 （2013年2月現在）
損保ジャパン・SRIオープン （未来のちから）	損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社 （2013年3月現在）

5つの重要課題とCSR活動の目標・実績

基本方針	項目	2012年度目標
CSR基本 マネジメント	**全グループ横断的なCSR活動の推進**	●チェック対象範囲を海外を含めたグループ会社へと拡大。 ●未対応項目に関する対応検討と優先順位付け。
	ビジョンに基づくPDCA推進	●CSR中期目標、および単年度目標のPDCAプロセスを確立。 ●2020年へ向けて取り組むべき課題の具体的なプランを公表。 ●組織目標策定において、プロセスの強化と具体的ゴールの策定に着手。
	社内浸透	●CSR基本方針を社内に浸透させるための仕組みとして、Webサイトや社内報、イベントなどのツールの刷新。 ●全社員がCSR基本方針を自らの業務に結びつけ、自主的参加を促す制度を拡充。 －CSRタスクフォースの対象部門の拡大。 －アンケートやe-Learning、社員向け座談会の実施による、社員教育の拡充。 －表彰制度導入。
重要課題1 ICTによる機会と安心の提供	**ICTによる新たな価値の提供**	●高度なコンピューティングを活用した、社会課題解決型プログラムの拡充。 ●実ビジネスとしてのICTを活用した、社会課題（医療、教育、食など）に対するソリューション事例の複数創出。 ●社会課題解決型プロジェクト評価制度導入の検討。
	ICTへのアクセス拡大	●より多くの方々にICTを便利に快適に使っていただける製品開発を行うため、多様なステークホルダーの意見を取り入れ、実証実験を実施。 ●途上国における課題解決型ビジネスのさらなる創出へ向け、課題の見極めとICTが貢献すべき分野の特定のための調査実施（効果の試算、プロセスの確立など）。
	ICTによる信頼と安心の確保	●2011年度の取り組みを維持、強化。 ●サイバー社会のセキュリティ確保に向けて政策対応を強化。 ●グローバルコミュニケーション基盤の整備推進。
重要課題2 地球環境保全への対応	**社会への貢献**	●グリーンICTの提供により、2009年度から2012年度末までにグローバルで累計1,500万トン以上のお客様や社会のCO_2排出量削減に貢献。 ●事業活動における生物多様性への影響や貢献を測る定量指標、および影響を低減しICTによる貢献を拡大する仕組みを構築［BD統合指標により評価した影響度（主要事業領域）を2009年度比3%削減］。
	自らの事業活動	●温室効果ガスの総排出量を2012年度末までにグローバルで1990年度比6%削減（CO_2：5%削減・CO_2以外の温室効果ガス：20%削減）。 ●国内輸送CO_2排出量を2012年度末までに2008年度比15%削減。 ●再生可能エネルギーの利用率を2012年度末までに2007年度比10倍。
重要課題3 多様性の受容	**組織風土の改革**	●人権に関する研修・啓発のさらなる推進と国内グループ会社への浸透。 ●ダイバーシティ推進について、さらなる展開を目指し、個別支援などを充実。 ●ダイバーシティに関する意識調査において、職場環境に関する肯定回答率の向上を目指し、課題の深堀を実施。
	個人の活躍支援	●ポジティブアクションを拡充（女性のダイバーシティメンターの活用など）。 ●ネットワークイベントを、より効果的に拡充。 ●ダイバーシティに関する意識調査にて、個人の意識に関する肯定回答率の向上を目指し、課題の深堀を実施。
	ワークライフバランスの促進	●ダイバーシティに関する意識調査にて、ワークライフバランスに関する肯定回答率向上を目指し、課題の深堀を実施。
重要課題4 地球と社会に貢献する人材の育成	**「真のグローバルICTカンパニー」を支える人材の育成**	●グローバルなビジネスリーダーの育成。 －海外拠点との連携強化による、次世代ビジネスリーダーの多様性の促進。 －継続的な育成による、ビジネスリーダーの質と規模の拡充。 ●ベースラインの強化。 －社員一人ひとりが企業理念を理解し、企業理念に基づいた行動ができるためのベースライン教育の強化。 －社会や市場の変化の中からビジネスを発想する研修機会の増加。
重要課題5 ステークホルダーとの対話と協力	**ステークホルダー・コミュニケーション**	●当社のCSR活動、および「社会・環境報告書」を通したコミュニケーションに対し、様々なステークホルダーからのご意見を基に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、住民との定期的なダイアログの実施。
	ステークホルダーとのコラボレーション	●本業を通じた、NGO、NPO、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の解決。 ●多様なステークホルダーとの対話によるイノベーション創出へ向けた場の創造。
	社会との共生	●社会との共生プログラムの評価制度の導入を検討。 ●富士通グループの強みを活かした社会貢献プログラムの拡充。

	2012年度実績	達成度
	●ISO26000を活用し、海外を含めたグループ会社117社に対してCSR活動状況調査を実施。 ●上記集計結果に基づき重要度／リスク分析による優先順位付けと取り組むべき課題抽出を実施。	◎
	●代表取締役副社長をCSR推進委員会の委員長とし、CSR目標および重要活動に関するレビュー・承認を実施。 ●2020年に向けて「ICTの力」により社会変革を行うことを、統一的メッセージとして発信（報告書・展示会など）。 ●CSR重要課題およびトップビジョンに基づいて各部門がゴールを設定するためのガイドラインを策定。	◎
	●グループ社員向けにCSR情報ポータルサイトを立ち上げ情報配信を開始。 ●CSR基本方針の全社員浸透に向け、下記を実施。 － CSR活動に関するe-Learning。 － 全社員を対象としたCSR重要課題に関するアンケート（2,442名が回答）。 － 当社およびグループ会社役員約500名に向けた、CSR説明会。 － 社会的視点を踏まえた品質改善活動の評価を継続。	◎
	●国内外における、スーパーコンピュータを活用したスマートシティ事業の推進（大気汚染、エネルギー管理、交通）。 ●社会課題解決ビジネス拡充に向け、イノベーション重点7分野を定める。 ●富士通のテクノロジー&サービスビジョンに「ICTの新たな役割」として「より良い社会づくり」と「人々のエンパワーメント」を制定。	◎
	●ユニバーサルデザインの取り組みとして下記を実施。 － 高齢者向けスマートフォンが複数の国際ユニバーサルデザイン賞を受賞。欧州市場にも展開。 － 公開サイトにおけるアクセシビリティJIS準拠範囲をサイト全体に拡大。 ●新興国（インド、ラオス、ミャンマーなど）における課題解決へ向けたプロトタイプの作成。	○
	●役員を含む富士通全社員に対し、セキュリティに関するe-Learningを実施（受講率ほぼ100%）。 ●世界経済フォーラム（WEF）におけるサイバーセキュリティ強化に向けた活動を支援。 ●コミュニケーション基盤の統一に向け、日本国内、海外拠点の富士通グループ会社に基盤導入を順次展開中。 富士通本体および国内グループ会社で合計75社、約6万8,000名に導入を完了（2013年5月28日現在）。	◎
	●グリーンICTの提供により、2009年度から2012年度末にグローバルで累計1,561万トンのお客様や社会のCO_2排出量削減に貢献。 ●事業活動における生物多様性への影響や貢献を測る定量指標、および影響を低減しICTによる貢献を拡大する仕組みを構築する［BD統合指標により評価した影響度（主要事業領域）を2009年度比9.6%削減］。	◎
	●温室効果ガスの総排出量を2012年度末にグローバルで1990年度比24.4%削減。 ●国内輸送CO_2排出量を2012年度末に2008年度比32%削減。 ●再生可能エネルギーの利用率を2012年度末に2007年度比11.9倍に向上。	◎
	●工場・支社・事業所および国内グループ会社に対して、人権研修・啓発を継続実施。 ●国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権のマネジメント体制（人権デューデリジェンス）構築に着手。 ●職場におけるダイバーシティ推進活動として下記を実施。 － 本部長30名（役員含む）にインタビューを実施。各職場における実態を把握。 － 国内グループ会社にてe-Learningを順次実施。 ●社員満足度調査での「富士通グループで働くことを誇りに思う」社員の割合（肯定回答率）78.2%（昨年比+0.2ポイント）。	◎
	●富士通でのポジティブアクションの実施。 － 女性リーダー向け育成プログラムの実施（受講者46名）。 ●障がい者や外国人、育児中の社員、介護事情のある社員のネットワーク促進などのため、属性別イベントを開催（国内グループ会社も対象）。 ●富士通における女性幹部社員比率：4.0%・障がい者雇用率：2.00%。	◎
	●富士通における各種制度の利用実績。 － 育児休職取得者：186名・妻の出産休暇取得者：510名。 ●介護に関する調査を実施し、結果を踏まえ、仕事と介護の両立に向け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）。 ●多様なワークスタイル実現に向け、ICTを活用したテレワーク環境を整備。	◎
	●グローバルなビジネスリーダーの育成。 － 次世代ビジネスリーダー育成プログラム（受講者92名）において、海外グループ会社からの受講者数を増やし多様性を促進。 － 海外拠点を対象としたリーダーシップ開発プログラム（受講者59名）。 － 日本国内の若手を対象としたグローバルコンピテンシー養成プログラム（受講者103名）。 ●ベースライン教育の強化 － 幹部社員、一般社員それぞれの立場に応じた、ベースライン教育の研修体系の見直しを実施。	◎
	●ステークホルダーコミュニケーションとして下記を実施。 －「社会・環境報告書」に関するアンケートを実施し、消費者、株主様等からのご意見（142件）を把握、分析。 － 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（75回）。 ●近隣地区の自治体企画による、企業の社会的責任に関する講演を実施し、広く取り組みを紹介・啓発。	◎
	●クラウドを活用した環境生物調査ツールをNGO・NPO計10団体へ無償提供（応募数41件）。 ●有識者ダイアログを計11回開催（ダイバーシティ・人材活用、人権、BOP、ユニバーサルデザイン、環境）。	◎
	●社会貢献プログラムとして、下記を実施。 － NPO向け支援システム提供プログラムを立ち上げ、業務効率化を支援。 － 地域と結びついた社会貢献活動の社内データベース登録件数、累計約2,000件。 － 東日本大震災の被災地ボランティアとしてのべ約300名を派遣。	○

達成度の基準　◎：当初の計画を達成　○：当初の計画の一部が未達成で一部に課題が残る　×：当初の計画を達成できていない

2013年度目標	中期目標（2020年度）
●2012年度に抽出した課題に関し、改善プロセス案の策定とグループ会社への展開。	●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。
●事業を通じた社会課題の解決に取り組む分野を、富士通のビジネスビジョンに反映。 ●左記、ガイドライン活用の促進に向けた施策を実施。	●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。
●SNSを活用した、社内外への情報配信を開始。 ●グローバルなCSR基準の浸透へ向けた勉強会、ワークショップを実施。 ●社内アンケートで挙がった意見をCSR活動に反映。	●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。
●左記取り組みを維持、強化。 ●中核分野（医療、教育、食など）に関するソリューション事例の複数創出。	●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。
●左記取り組みを維持、強化。 ●新興国における課題解決型ビジネスの事業化へ向けた取り組みを強化。	●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。
●左記取り組みを維持、強化。 ●トータルなセキュリティ確保とプライバシー確保に向けたソリューションの拡充。	●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。
●2015年度末までにICTの提供によりお客様や社会の温室効果ガス排出量を累計2,600万トン以上削減。 ●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。	●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CO_2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。
●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CO_2排出量を2011年度比4%以上削減。 ●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が世界トップレベルとなっている。
●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・啓発の取り組みをさらに推進。 ●人権マネジメント体制（人権デューデリジェンス）構築のプロセスを推進。 ●本部長インタビューから明らかになった課題を踏まえ、職場での展開における新たな施策を実施。 ●2012年度調査で、社員満足度向上との関連が強かった要因に関する取り組みを強化。	●人権啓発やダイバーシティ推進の取り組みを通して、誰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。
●富士通での女性向けポジティブアクションを拡充（研修やダイバーシティメンターの充実や、若手女性社員の活躍支援を検討）。 ●各種属性向けのネットワークイベントを、より効果的に実施。	●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。
●ダイバーシティに関する意識調査にて、ワークライフバランスに関して深堀した結果を踏まえ、施策を検討。 ●多様なワークスタイル実現に向け、ICTを活用したテレワークを推進。	●社員一人ひとり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。
●グローバルなビジネスリーダーの育成に向けた、「人材戦略に基づく選抜系プログラムの整備」と「日本国内の若手を対象としたグローバルコンピテンシー養成プログラム」の継続実施。 ●役職および役割に応じて体系化された、ベースライン教育の順次開始。	●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。
●アンケートでいただいたご意見の分析結果を踏まえたCSR活動の実施。 ●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。	●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。
●本業を通じた、NGO、NPO、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拡充。 ●多様なステークホルダーからのご意見の企業活動への反映による、社会との持続可能な共生。	●社会が必要とする価値を提供するにあたり、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。
●社内表彰制度を活用した社会貢献活動の促進。 ●社会貢献プログラムとして、下記を実施。 －富士通グループの強みを活かした次世代人材育成プログラムの策定。 －社内データベースを活用した地域社会貢献活動の改善と促進。 －ボランティア活動の活性化に向けた制度の拡充。	●社員の多くが、自社の強みを活かした社会貢献活動に参加している。

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

富士通グループは、2009年12月に国連が提唱するグローバル・コンパクトの支持を表明し、2012年度より当社のCOP（Communication on Progress）をAdvanced Levelとして提出するなど、グローバルな視点からCSR活動の継続的な改善に取り組んでいます。本年度はさらに、昨年課題になった国内外の関係会社に対し、ISO26000の枠組みを活用しCSR活動の取り組み状況に関する把握調査を行い、その改善への取り組みに着手しました。

ISO26000推進プロジェクト体制図（事務局：CSR推進部）

ISO26000 （7つの中核主題）	主管部門
組織統治	FUJITSU Way推進室、リスク・コンプライアンス本部、 海外ビジネスマネジメント本部
人権	人事部
労働慣行	労政部
環境	環境本部
公正な事業慣行	リスク・コンプライアンス本部、購買本部、知的財産本部、 海外ビジネスマネジメント本部
消費者課題	品質保証本部
コミュニティー参画および発展	総務部、CSR推進部

1. グループ会社（117社）を対象にした調査

2012年度は、富士通グループ国内外関係会社117社（国内80社、海外37社、うち104社は当社の出資比率50%以上）を対象にした調査を実施し、調査結果についてCSR推進委員会でレビューを行いました。この調査項目には、社会的責任の国際規格であるISO26000の7つの中核主題に加え、富士通グループの内部統制で活用されている「ガバナンスチェックリスト」などを追加しています。

本調査は、2012年12月、本プロジェクトの最高責任者である代表取締役副社長 藤田正美より各関係会社に一斉に発信されました。

富士通グループ・CSR（ISO26000）／ガバナンス調査票

2. 調査結果のフィードバック

各関係会社から回収した回答を分析し、2012年度時点の取り組み状況を確認し、個社ごとにフィードバックを行いました。その結果、全体を通じて「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティーへの参画およびコミュニティーの発展」に課題があることが判明しました。本調査結果を踏まえ、関係会社50社（約80名）に対して、調査結果の共有、ISO26000の理解促進などを目的に説明会を開催、遠方の参加者に対してはWeb会議システムで内容を配信しました。

3. 今後の展開

本調査の改善・強化に向け、当社のフィールド・イノベータと専任チームを結成し、現場で培われた「見える化技術」「論理整理技術」を活用し、各分野の課題整理や改善策について検討を進めています。第一ステップとして、ISO26000の考え方に沿って関連性・重要性・優先順位を決定し、優先的に取り組むべき分野を抽出しました（図1）。さらに、富士通グループにとっての重要度・リスク度分析（図2）から、「人権」「労働慣行」「公正な事業慣行」など早急に着手すべき重要課題の詳細について議論を進めています。富士通グループでは、これらの課題に関して、トップマネジメントのコミットメントの下、各関連部門と連携しながらグループマネジメントの強化を図り、グローバルな観点から経営と一体となったCSR活動を展開していきます。

川崎工場におけるISO26000説明会の様子

図1：ISO26000の調査結果に基づく重要課題の決定プロセス

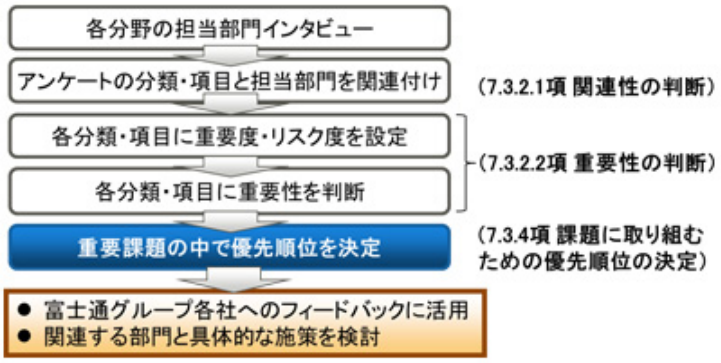
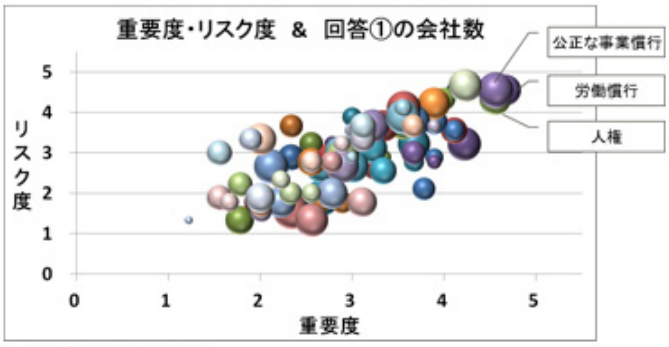


図2：設問ごとの重要度・リスク度の分布状況（全体）



＊バブルの大きさは会社数

専門家の声

CSR活動をグローバルに
高度化していくことが望まれます

ISO26000の枠組みを活用して、国内外のグループ企業を対象に実施したCSR/ガバナンス調査について調査票の作成と回答結果の分析を御支援させていただきました。

国内外のグループ企業117社に御協力いただいた結果、グループ全体として課題のある領域が明らかになりました。今後は、各グループ企業と適切にコミュニケーションしつつ、取り組むべき課題に優先順位を付けて、グローバルで着実にCSRを高度化していくことが望まれます。

（株）クレアン
コンサルタント
水上 武彦 様