

Chapter III

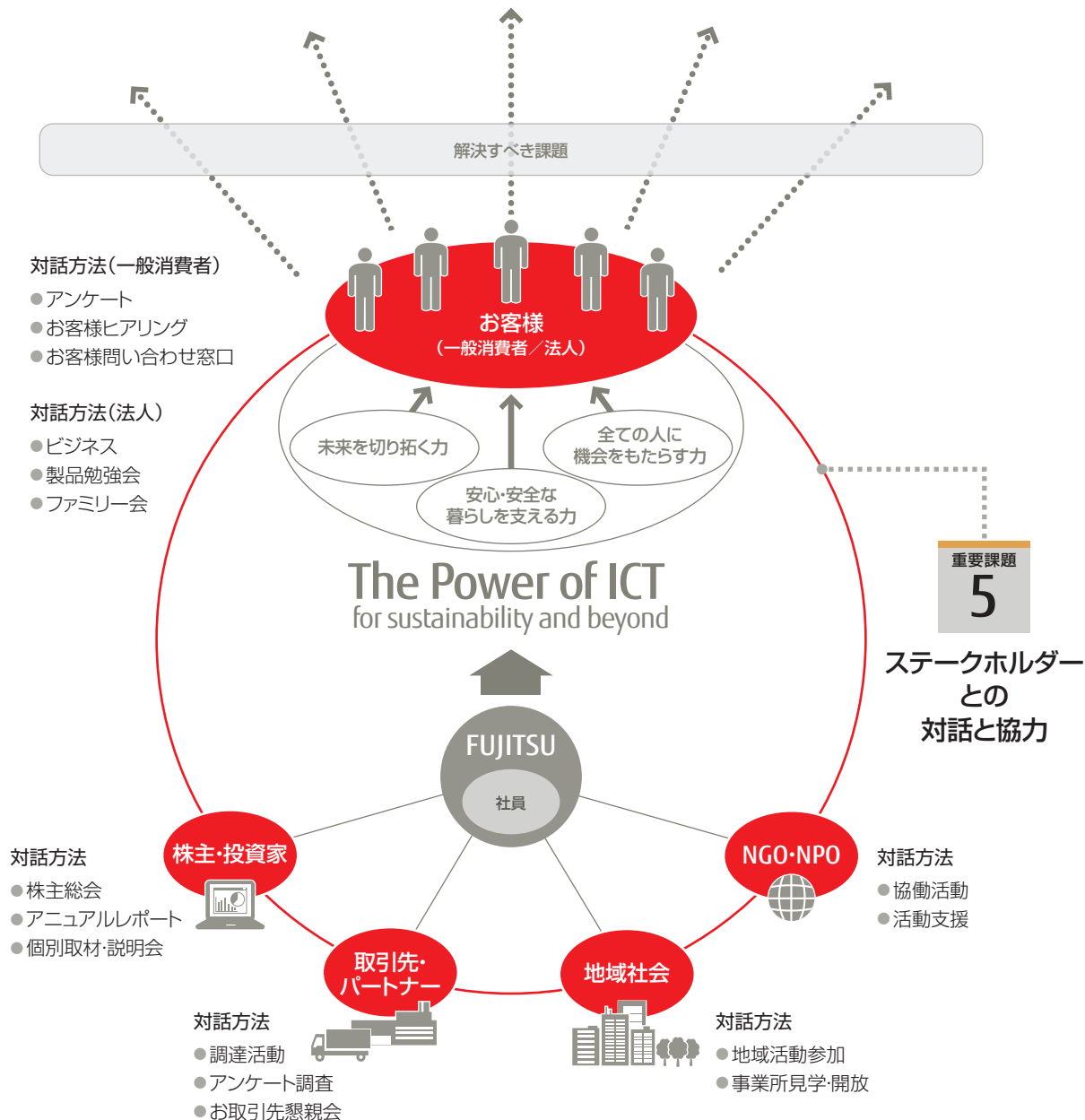
The Power of ICT
for sustainability and beyond

with Our Stakeholders

ステークホルダーとの対話と協力



地球と社会の持続可能な発展への貢献



ステークホルダーの皆様の信頼、期待に応えるために

富士通グループでは「ステークホルダーとの対話と協力」を重要課題の1つに定めています。富士通グループでは、透明性の高い経営を実践すべく、ステークホルダーの皆様に対する適切な情報開示に努めるとともに、確かな信頼関係の構築を目指してコミュニケーションツールの整備と対話機会の創出に努めています。また、富士通グループが果たす

べきCSR課題を抽出・検討するために、社外の有識者の方々とのダイアログを随時開催。様々な視点から、富士通グループに対するご意見をいただき、CSR経営強化の一助としています。富士通グループは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踏まえたCSR活動を実践していきます。

ステークホルダーダイアログ

企業活動を行ううえで、多様なステークホルダーとの双方向の関わりを大切にしています

富士通グループがお客様を考えると、常にその先に広がる社会や地球の持続可能性を考慮しています。お客様、株主・投資家、お取引先、地域社会など様々な方々の声に耳を傾け、その期待に応えることで、企業価値を持続的に向上させていきたいと考えます。

CSR有識者を迎えてのステークホルダーダイアログ

富士通グループは、CSRの活動基盤の強化として「多様性の受容」と「人材育成」に取り組み、従業員が自分ならではの付加価値をいきいきと発揮できる会社になることを目指しています。CSRの本質は、ステークホルダーの期待を経営に取り込み、私たちが提供する価値を進化させることです。とりわけ、人を中心としたICT社会の実現を目指す富士通グループでは、グローバル時代に即したICTの利活用を通じてCSRを果たしていくことが重要だと認識しています。

ビジネス・サイクルが速くなり、「応用力」が求められる「解のない時代」においては、対話を通じて「解」を見出していかなければなりません。特にダイバーシティや人材育成の推進にあたっては、法律やルールを画一的に適用するだけでなく、社会情勢を踏まえて柔軟に対処していくというスタンスがグローバルに求められています。

2012年度はこれらの分野について、社外有識者を招いて数回にわたって対話を行いました。



第1回 多様性と人材育成

ダイバーシティマネジメントや、ビジネスに貢献する多様性の需要について議論。

第2回 多様性と人権の理解

トップマネジメントの重要性や、働き方改革の必要性について議論。

第3回 グローバルICT企業に とっての「人」とは？

デジタル社会/グローバル社会における人権、人材マネジメントの融合について議論。

ダイアログにご参加いただいた皆様



東京大学大学院
総合文化研究科
准教授
金子 知適 氏



東京大学大学院
情報学環 教授
佐藤 博樹 氏



元ナイキ
アジア太平洋地域
人事部門長
増田 弥生 氏



アジア・太平洋
人権情報センター
所長
白石 理 氏



G&S Global Advisors
代表取締役社長
橘・フクシマ・咲江 氏



慶應義塾大学
環境情報
学部長・教授
村井 純 氏

有識者の方の主なコメント（第3回：「グローバルICT企業にとっての『人』とは？」より）



アジア・太平洋人権情報センター
所長
白石 理 氏

グローバル企業として社会的責任（CSR）を果たすためには、人権尊重の理念を企業全体に及ぼすことが大切です。

まずは国際的な人権基準を知り、そのうえでトップのコミットメントを得て企業方針を確立する必要があります。その際には、人権侵害の予防や是正を可能とする、デューデリジェンスのプロセスの導入が欠かせません。企業の持続性と将来性は、国際社会のこのような期待に応えることによって高められます。



G&S Global Advisors
代表取締役社長
橘・フクシマ・咲江 氏

人財の多様性を考えるとき、国籍・人種・年齢などの属性の違いを、各人の「個性」として見るのが重要です。そうすれば、国籍や性別に左右されず適材適所の配置が可能となります。女性の活躍支援も、女性を支援するという視点だけでなく、社会全体として「男女が共同参画」することを前提に考えるべきです。

これからグローバルに活躍するリーダーには、外面はしたたかに内面には強い信念を持って「外柔内剛」に対応してほしいと思います。



慶應義塾大学
環境情報学部長・教授
村井 純 氏

サイバー空間は、地球上に初めて出現した国境のないグローバルな空間です。インターネットにより「誰もが個人として尊重され、その声が世界中に届く」ようになりました。ICTの役割はオンライン上の個人やコミュニティをつなぎ、社会に貢献する多様なアクションを実現させることです。

富士通のようなグローバルICT企業には、世界への貢献を念頭に、マルチステークホルダーの活動をICTで支援するような社会の基盤づくりを進めてほしいと思います。

- [第1回、第2回の詳細な内容](#)

ダイアログを終えて



代表取締役社長
山本 正巳

富士通は、人を中心としたICT社会の実現を目指しており、本日は「人」という側面から、皆様のご意見を興味深くお聞きました。ICTにより世界の融合が加速し、グローバルに共有される空間が広がっています。そこにおける社会的責任は、コストと利益、あるいは利便性とリスクなど、トレードオフとして考えるのでは不十分です。

CSRの基盤を整備したうえで、ICTを活用し、社会的価値と経済的価値を両立させていくような「人間の知恵」が重要になってくると感じました。



代表取締役副社長
藤田 正美

グローバル化の本質は、人々の考えに壁がなくなることです。世界はますます多様に、そして個が尊重されるように変化していきます。サステナブルな社会を実現するためには、物理制約の少ないICTを活用し、人々をエンパワーすることが不可欠です。企業にとって「人」は財産であり、すべての事業活動の基盤です。

グローバル企業としてCSR活動を強化するために、今後もステークホルダーの皆様との対話を継続し、共に解を模索していきたいと考えます。

2012年度に開催したその他のステークホルダーダイアログ

ユニバーサルデザインとIT活用セミナー

DO-ITプログラム（[注1](#)）で活動される国際的有識者の方々をお迎えし、ICTを活用したユニバーサルデザインのあり方について討議しました。

（注1）DO-ITプログラム：

Diversity, Opportunities, Internetworking and Technologyの略。障がいのある人々の自立、生産、社会参加を広げるためのテクノロジー利用を促進するプログラム。

- [ユニバーサルデザインダイアログの詳細な内容](#)



ユニバーサルデザインに関するダイアログ

BOP（[注2](#)）・インクルーシブビジネス有識者ダイアログ

アジア開発銀行の実務者や開発系コンサルタントをお迎えし、ICTを活用した途上国の社会的課題の解決や、未来に向けたBOP市場開拓の展望について討議しました。

（注2）BOP：

Base of the Pyramidの略。世界の所得人口構成の中で、最も収入が低い所得層を指す。約40億人がここに該当するとされる。

- [BOP・インクルーシブビジネスダイアログの詳細な内容](#)



BOP・インクルーシブビジネスダイアログ

2012年度のステークホルダーダイアログ（第1回）

第1回「多様性と人材育成」

富士通グループは「地球と社会の持続可能な発展への貢献」をCSRの基本方針に掲げ、活動基盤の強化として「多様性の受容」と「人材育成」に取り組み、従業員が自分ならではの付加価値をいきいきと発揮する会社となることを目指しています。

CSRの本質は、社会の変化に先んじてステークホルダーの期待や要請を経営に取り込み、私たちが提供する価値を進化させることです。ビジネス・サイクルが速くなり、「応用力」が求められる「解のない時代」においては、対話を通じて「解」を見出していかなければなりません。特にダイバーシティや人材育成の推進にあたっては、法律やルールを画一的に適用するだけでなく、社会情勢を踏まえて柔軟に対処していくというスタンスがグローバルに求められています。

本年度はこれらの分野について、社外有識者を招いて数回にわたり対話を行い、今後の経営の革新に役立てたいと思います。本年度第1回の座談会「多様性と人材育成」の概要を下記にご紹介します。

◆実施日：2013年1月10日

◆参加者：

＜有識者＞

東京大学大学院 情報学環教授 佐藤 博樹 様

東京大学大学院 総合文化研究科准教授 金子 知適 様 ※略歴添付

＜富士通＞

代表取締役副社長 藤田 正美

FUJITSUユニバーシティ 会長兼社長 近間 輝美

総務人事本部長 植栗 章夫

ダイバーシティ推進室長 塩野 典子

CSR推進部長 藤崎 壮吾

※出席者の所属、肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



佐藤：ダイバーシティ・マネジメントにおいて、「ダイバーシティ」と「多様な人材が活躍できるマネジメント」を区別して考えることが重要です。企業側は、多様な人材それぞれが活躍できる制度や仕組みを提供する必要があります。またその中で会社の経営理念を明確に示さなければなりません。多様な社員が何かを判断する際に、会社の経営理念の実現に貢献できるかを、一人ひとりが判断しなくてはならない場面が出てきます。新しいビジネスを創出する際、それぞれの事業が世の中に貢献しているかを社員一人ひとりが考え直す必要があります。「好奇心」をもった社員が集まり、課題解決について討議できる仕組みも必要です。



佐藤 博樹 様 東京大学教授

藤田：これまでそういった判断は社内規定で0か1を決めていましたが、ビジョンとなると幅が広がります。何が企業理念に近いのか、つまり何が社会に貢献しているかを選択することになり、「価値観」の共有の必要性を感じました。考え方は多様であっても、目指すところは一緒でないといけません。今我々は「ユーザーの課題解決」という視点が強いですが、これから富士通のCSRの視点で考えると、そこからさらに先にある「社会の課題解決」に目を向けていかなければなりません。



藤田 正美 副社長

金子：私が専門とする機械学習の分野の話ですが、近年コンピュータ将棋の世界では、数万棋譜のプロ棋士の指し手を手本に、10の70乗ともいわれる広い局面に応用可能な知恵を学ぶ力が必要とされています。はっきりとした正解があるパターン認識の学習と比べ、棋譜には棋士の個性も現れます。これらの背景でコンピュータにデータを丸暗記させるのではなく、指し手の背後にある判断を推測しながら、プログラムを微修正させて学習させていきます。また、東大の教養学部では「情報」の授業が必修になっていますが、文系の学生から「なぜ情報の授業が教養学部で必要なのか？」と問われることがあります。「背後にあるものの考え方や試行錯誤する力を学ぶためである」と、その必要性を説明しています。企業での人材育成の考え方もこれに近いのではないのでしょうか。



金子 知適 様 東京大学准教授

近間：変化の激しい時代では、求められるスキルも日々変化し複雑化しているため、「応用力」が必要となります。従来のやり方だと変化のスピードに対して学習スピードが間に合わなくなるため、何をやるべきかを考える力や、学びやイノベーションを生み出す型のようなものを身に付けるのが良いかもしれません。その意味で、価値観の理解や人間関係構築力などの人間力を鍛えることが、変化の激しい時代への対応において重要性を増しているのではないかと思います。これからも、ICTの活用により、単純作業からの解放や価値のある仕事が創出できるように人間をエンパワーしていきたいと思います。



近間 輝美 FUJITSUユニバーシティ 会長兼社長

佐藤：ICTを活用した働き方に関して言えば、場所を問わず働ける時代になっています。一方で労働法やセキュリティのような統制の問題もあり、技術的な可能性と社内規制の問題にどう対応するかが課題です。日本は、社内情報の管理に厳しく、在宅勤務がなかなか広がりません。会社と個人の責任をはっきり分けて、個人の責任の部分をもう少し与え、自由に働かせる環境を整備しても良いと思います。ICTの活用でいろいろな働き方ができるようになりますので、会社と個人の責任の切り分けがこれから非常に重要になります。

植栗：職場が多様化し、様々な考えを持つ人が増えてきている中で、一つの制度ですべての社員を満足させることは困難です。上司と部下の意見や考え方が相違する場合、職場で十分なコミュニケーションにとることによって納得性が高められます。制度や仕組みだけではなく、ビジョンや理念で縛るという、働き方のあり方を模索していきたいと思います。



植栗 章夫 総務人事本部長

塩野：富士通では「社員一人一人がいきいきと働ける職場づくり」、「新たな価値の創造」、「社会との共存共栄」を実現させることを目標に、活動を行っています。富士通のダイバーシティ活動を推進するうえで、今回の座談会を通じていただいた意見を今後の活動につなげていきたいと思っています。



塩野 典子 ダイバーシティ推進室長

金子：コンピュータ将棋では意見が別れた場合は多数決で決めますが、展開や価値判断の共有をもっと深く掘り下げれば、人工知能がさらに進化して私たちを単純労働から解放できるかもしれません。グーグル検索の使い方が仕事の効率性を左右するように、ICTによって生活も仕事も変わっていきます。製品・サービスを提供する立場としては、どのような社会を作ろうとしているのかを明確にして社会に伝えていく必要があると思います。

藤崎：「解のない時代」の中で、何か「解」を見出さなければならないとき、対話を通じた解決策の検討が重要になります。その対話には、多様な考え方やそれに共感する心、さらには、好奇心や意欲も必要になってきます。ICTを活用し、障がい者や外国籍の方など多様な方のコミュニケーションを支援する方法も出てきています。



藤崎 壮吾 CSR推進部長

藤田：今までのトップマネジメントは、0か1の判断でよかったのですが、今後、曖昧性の中でビジネス・ジャッジメントをする場合、その判断に対して納得性が持てるように、ベーシックな教養と説得術に裏付けされた言葉や説明の仕方などが非常に重要だと感じました。今回の座談会では、「多様性が高まるほどビジョンが重要になる」ということ、「人工知能が進化する中で人間らしい働き方とは？」など考えさせられる点が多々ありました。これらの示唆を、今後のCSR活動に活かしていきたいと思います。

出席者プロフィール



東京大学大学院 情報学環教授 佐藤 博樹 様

1981年一橋大学大学院社会学研究科博士課程単位取得退学。1981年雇用職業総合研究所（現労働政策研究・研修機構）研究員。1983年法政大学大原社会問題研究所助教授。1991年法政大学経営学部教授。1996年東京大学社会科学研究所教授、2011年より現職。

専門は人的資源管理。兼職として、内閣府の男女共同参画会議議員、やワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員など。著書に、『人事管理入門（第2版）』（共著、日本経済新聞出版社）、『男性の育児休業』（共著、中公新書）、『職場のワーク・ライフ・バランス』（共著、日本経済新聞出版社）、『人材活用進化論』（日本経済新聞出版社）など。



東京大学大学院 総合文化研究科准教授 金子 知適 様

東京大学 大学院 総合文化研究科 広域科学専攻広域システム科学系。准教授。2002年3月東京大学大学院・総合文化研究科・広域科学専攻・博士課程修了。2012年4月より現職。

将棋や囲碁などの思考ゲームを題材に、ゲームプログラミングや機械学習を中心に、人工知能が人間を越えるために計算能力を効果的に活用する探索技術の研究に従事。人間の判断を支援するための科学の応用とコミュニケーションのあり方についても研究も行っている。共著に『人間に勝つコンピュータ将棋の作り方』（技術評論社）、『コンピュータ将棋の進歩6』（共立出版）

[2012年度のステークホルダーダイアログ 第2回の詳細](#) >>

2012年度のステークホルダーダイアログ（第2回）

第2回「多様性と人権」

富士通グループは、人を大切にしたい経営の実現に向け、外部有識者との対話を継続しています。第1回の座談会に引き続き、第2回は「多様性と人権」をテーマに座談会を行いましたので、概要を下記にご紹介いたします。

◆実施日：2013年2月27日

◆参加者：

<有識者>

アジア・太平洋人権情報センター所長 白石 理 様

元ナイキ アジア太平洋地域 人事部門長 増田 弥生 様 ※略歴添付

<富士通>

代表取締役副社長 藤田 正美

執行役員兼購買本部長 竹田 弘康

執行役員兼ビジネスマネジメントグループ長 近藤 芳樹

総務人事本部長 植栗 章夫

政策渉外室長 河野 誠

ダイバーシティ推進室長 塩野 典子

コーポレート人事部 マネージャー 小木曾 哲

CSR推進部長 藤崎 壮吾

※出席者の所属、肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



藤田：人権・ダイバーシティについて、「制度・運用面」が整備されつつあるが、「定着面」に課題を感じている。人権についても、国内では同和問題を含め対応が進んでいると思うが、海外では、新興国でのビジネス展開などにおいて、グローバルレベルの知見を備えて対応できるかが今後の課題だと認識している。



藤田 正美 代表取締役副社長

白石：企業にとって大事なものは、差別やハラスメントだけではなく、国際的に通用する人権問題を知ること。「お互い思いやる」のが人権だと理解されがちだが、これは間違いで、独裁者による権力乱用など、単なる道徳や思いやりが機能しないところに人権の根本の問題がある。人権教育の3つのステップは、1) 国際レベルの人権を理解し、2) 人権を守るためのスキルを習得し、3) 人権を尊重する態度を養うこと。



白石 理 様 アジア・太平洋人権情報センター所長

竹田：2009年シーメンスのコンピュータ部門を子会社化し、ドイツ人と日本人が一体となったグローバル調達組織を設置した。スタッフは約200名で、日本人40%・ドイツ人40%・韓国/台湾/中国20%という多様な人種で構成され、それぞれの文化の良いところを取り入れていきたいと思っている。



竹田 弘康 執行役員兼購買本部長

近藤：富士通の営業とSEの事業管理部門を統括するビジネスマネジメント本部と2月に新設した「富士通ISサービス株式会社（FISS）」の代表取締役社長を担当している。従業員700名のうち9割弱が女性であり、200名が派遣社員という特殊な構成の会社である。この会社の社長としてのミッションの1つは、女性の働き方にあった柔軟な勤務体系を作り上げ、富士通グループのダイバーシティの先進的なモデル会社にあることである。



近藤 芳樹 執行役員兼ビジネスマネジメントグループ長

増田：ダイバーシティは、who I amで表現されるように、人種・性別・年齢など外から見える属性データである。しかし、組織として大事なのは、How I feelで表現されるインクルージョンであり、個々人が職場に自分の居場所があると感じると、当事者意識が増すので積極的に改善提案するなど意欲が向上する。



増田 弥生 様

藤崎：日本では、社会や会社が、ほとんどが均一な状態で保たれ、あまり多様性が感じられない環境にある。また、児童労働や強制労働などグローバルな人権課題を実感しにくい環境でもある。日本企業がグローバルな人権課題に対応するため、どうすればよいのか？

白石：企業が、人権を守るということについて、真剣に考えることが重要。そのためには、1) 企業のトップ自らが、人権を推進するという方針を関連部門と一緒に決定し、その方針を全社にいきわたるようにすることが重要。2) 次に「人権デューデリジェンス」という会社の中でどこに人権リスクがあるかチェックする仕組みを導入する。3) 最後に、人権侵害が起きてしまった場合は、直ちに侵害された被害者を調査し侵害状態を除去する。

増田：人権・ダイバーシティに直接取り組む方法と、パフォーマンス・マネジメントに取り組む方法の2つのアプローチがあると思うが、パフォーマンス・マネジメントに取り組む方が、圧倒的に道のりは早いと思う。成功する評価制度・業績管理のポイントは、透明性と一貫性。人事部が、何ををもって評価しているかを示し（透明性）、属人的な要素が評価や昇格に影響しないように仕組みを整えつつ、それが運用できるようマネジメント層を徹底的にトレーニングすること（一貫性）。

植栗：白石さんのお話で、人権デューデリジェンスを実行し、PDCAを回すことが重要だと感じた。また、我々にとって永遠の課題である評価制度や業績管理の話では、増田さんの「透明性」と「一貫性」に関してのお話を参考にするとともに、私自身の「納得性」というポイントを加え、今後取り組んでいきたい。



植栗 章夫 総務人事本部長

河野：パフォーマンス・マネジメントの基準が明確であれば、ダイバーシティの問題はクリアできると思う。明確なパフォーマンスの基準を定め、それをきちんと共有することでフェアな基準を確立していきたいと思っている。また、その基準がダイバーシティを担保するものであると認識している。



河野 誠 政策渉外室長

白石：私見では、日本企業の最も大きな問題の1つは働き方の問題ではないかと思う。なかなか女性に働ける環境が提供しにくいのは、男性が男性の働き方を女性に要求しているからだと思う。男性が協力して女性の負担を軽減するなど、女性が普通に働いて納得できる働き方を考える必要がある。欧州の企業はこれを実現しながら高い国際競争力を維持している。

近藤：今日伺った話を参考に、今後のマネジメントに活かしていきたい。具体的には、例えばFISSについては、富士通から分社化した強みを活かし、女性の働き方にバリエーションを持たせる制度や仕組みを導入したり、社員一人ひとりが、自分の居場所を感じ、積極的に会社に貢献したいと感じられるような組織にしていきたい。

竹田：ドイツ人と働くようになって、非効率化の問題について日々感じている。日本の文化の良い点として「丁寧に仕事をする事」が挙げられるが、それと「効率的に仕事すること」は相反している。しかし、その両立を実現させないとグローバル企業としてはやっていけない。働き方の改善について継続して取り組んでいきたい。

藤田：今回の座談会では、有識者2人のお話から大変刺激を受けました。ダイバーシティ推進活動ではダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（受容）の両方を意識して推進しているが、価値観や用語の統一の前に、職場に居場所があると感じてもらえるか、という受容の考えが重要だと学びました。またインクルージョンの根底にある、人権尊重の考えについても理解を深め、人を大切にしたい経営のあり方を考える、良い機会になりました。

出席者プロフィール



アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪） 所長 白石 理 様
東京大学法学部（法学士）、同大学院法学政治学研究科（法学修士）、同博士課程修了。米国ヴァージニア大学ロースクール（Master of Comparative Law）。昭和55年（1980）4月国際連合難民高等弁務官事務所（UNHCR）本部（ジュネーブ）就職。昭和57年（1982）10月-平成17年（2005）8月国際連合事務局（ジュネーブ事務所）人権部（Division of Human Rights）配属。平成17年（2005）8月末 国際連合を定年退職。平成18年（2006）5月より アジア太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）所長。龍谷大学客員教授（2010年3月まで）。当社において、2011年度人権啓発トップ層研修会の講師として招聘。



元ナイキ アジア太平洋地域人事部門長 増田 弥生 様
株式会社リコーでジョイントベンチャー運営など、ビジネス諸分野を経験。その後に入社したリーバイ・ストラウスでは、米国本社をはじめ世界各地でグローバルリーダーシップ開発ダイレクターとして同社のグローバル化に貢献。2004年からはナイキ米国本社にてアジア太平洋地域人事部門長として、組織人事全般を4年間にわたりリードした。
自らがグローバルな視野を持ったリーダーであると同時に、企業価値のグローバルな浸透と向上に主眼をおいたグローバル組織とグローバルリーダー育成の専門家でもある。神戸大学金井壽宏教授との共著「リーダーは自然体」（光文社新書）あり。

2012年度のステークホルダーダイアログ（ユニバーサルデザイン）

ユニバーサルデザイン（UD）有識者を迎えてのランチミーティング

富士通グループは、すべての人にとって使いやすく、より多くの人の社会参加を可能にする製品やサービスの開発・提供だけでなく、自社において様々な人が働けるような働き方の工夫を行っています。

10月5日、富士通トラステッド・クラウド・スクエアにて「ユニバーサルデザインとIT活用セミナー」を開催。この機会を利用し、ゲストのシェリル・バーグスタラー博士（ワシントン大学、DO-IT活動の創始者）と共催の東京大学の中邑教授を迎え、UDをテーマに富士通社内トップとのランチミーティングを実施しました。ダイアログの概要を下記に記します。

◆参加者：

<有識者>

シェリル・バーグスタラー博士 ワシントン大学教授

中邑賢龍様 DO-IT Japan ディレクター、東京大学教授

<富士通>

塩野 典子 ダイバーシティ推進室長

豊田 建 人材採用センター長

寺師 和久 ユビキタスサービス事業本部長

加藤 公敬 マーケティング改革プロジェクト室 SVP

上田 義弘 富士通デザイン（株）社長

藤崎 壮吾 CSR推進部長（司会）

※出席者の所属、肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



藤崎：今日は、お越しいただきありがとうございました。UDとICTについて言えば、「エンパワーメント（注1）」、「コミュニケーション」の2つの 이슈があるのではないかと思います。「エンパワーメント」にも2つあり、1つは製品サービスでエンパワーメントすることにより社会において個人が活躍できること。もう1つは社員をエンパワーメントすることにより多くの人間が活躍すること。「コミュニケーション」に関しては、障がいのある方と企業側がそれぞれの状況を主張し、相互のコミュニケーションを強化することが重要となります。その2つの軸で企業に対するアドバイスや期待があればお願いします。

（注1）エンパワーメント：現場の裁量を拡大し、自主的な意思決定を促すとともに、行動を支援すること。人間の潜在能力を発揮し、個々の能力向上をもたらす。



藤崎壮吾 CSR推進部長

寺師：富士通では、PCやスマホを始めとしたデバイスの開発だけでなく、それらにセンサーを仕組み、データをクラウドサービスと結び付けたサービスを提供しています。製品開発のエンパワーメントということ言うと、これからはユーザーがやりたいことをかなえるデバイスへと考え方を広げてビジネスの範囲も広げようとしています。現在、香川県の知的障がいのある子どもや肢体不自由の高校生が通っている学校の子もたちがICTでやりたいことをかなえるという「ウィッシュプロジェクト」があり、これをメーカーの立場で支援させていただいています。様々な人たちにそれぞれの立場や状況がありますが、皆さんが喜びのある生活が過ごせるようにICTで少しでも支援できたらと思っています。



寺師和久 ユビキタスサービス事業本部長

シェリル：障がいのあるユーザーとのコミュニケーションの機会を定期的に持つのは良いことです。特にマイクロソフトが行っているように、製品開発をする際、市場に出す前にユーザーとなる当事者に意見を聞くべきです。実際に障がいのある方の意見を製品開発のクリティカルポイントにどのように取り入れられるかが重要です。



シェリル・バーグスタラー博士 ワシントン大学教授

上田：先ほどの自身の講演の中で、UDは「誰もが使えるプロダクト、建築、サービスを作ること」から、「個人個人に最適なユーザーインターフェースでサービスを提供する方向」にシフトしていくと話しましたが、シェリルさんのお話を含め、「シフト」ではなく「付加する」と言った方がしっくりくると感じました。今後はUDの活動として、誰もが使いやすいICTプロダクトのデザインと、個人個人に最適なユーザーインターフェースによるサービス提供を目指したデザイン活動の両方を進めていく必要があると考えています。



上田義弘 富士通デザイン（株）社長

加藤：本年度より、デザイン部門のブランドとUDの部隊が本社のマーケティング部門に移り、お客様や市場、全社軸でのデザイン展開活動を進めています。本日の講演やワークショップのような産官学市民を含めた新しいUD活動を通じて、社会、市民とコミュニケーションを取りながら、グローバルなUD支援としての技術開発、お客様の声を活かした活動として進めていきます。



加藤公敬 マーケティング改革プロジェクト室 SVP

シェリル：今、製品を試す人としてきちんとしたグループをリクルートし、そのグループが定期的に様々な製品を定期的に試験、評価するモデルが作れないかと考えています。大事なことは、様々な障がいのある学生、高校生などの若い人が様々な障がいの観点から評価していくことです。

中邑：日本のUDは細やかゆえに過保護であり、アメリカのように自律させる方向にシフトしなければならない。教育制度など、文化の違いを配慮したうえで、日本の将来に合わせた製品開発が必要です。

塩野：富士通グループは、企業と個人が共に成長するためには多様な人材を活かすことが不可欠と考え、ダイバーシティを推進しています。社内調査では、障がいのある方とない方で「仕事に関する充実感」などにおいて、肯定回答率に差がありました。障がいのある方からは「自分が配慮してほしいこと、自分にできることできないことをきちんと伝えていかなくてはいけない」という意見も出ています。様々な施策を通じて、多様な社員がやりがいを持っていきいきと働ける職場を目指していきたいと思います。



塩野典子 ダイバーシティ推進室長

豊田：富士通では障がいのある社員は営業、SE、開発、研究者、事業スタッフ、すべての事業で活躍しています。職場の中で障がい者と働くことによって、富士通がビジネスに必要な大切なことをたくさん学んでいます。富士通の採用に応募してくれた障がいのある学生には必ず「富士通は障がいについて配慮はするが、遠慮はしない」と伝えています。採用する一人ひとりに必要な配慮を我々が確認し、どこの職場で活躍できるか配慮し、支援機器の設置まで含めてコーディネートしています。



豊田建 人材採用センター長

シェリル：アメリカでDO-ITのプログラムを10代から取り組むようにしたのは、その頃が最も重要な時期だからと思ったからです。彼らは自意識が芽生え始め、すべての問題は障がいがあるから発生すると考えてしまいがちになります。彼らはみんな、それぞれの問題や悩みを抱えており、それを共有することで、DO-IT内でも友情が育まれます。例えばアメリカの場合、高校を卒業する時にプロムという卒業のパーティーがありまして、たいてい女性が男性に誘われて参加します。これまで、障がいのある女の子は「自分には障がいがあるから」と言って参加しませんでした。DO-ITに参加している彼女らは女の子グループで参加したそうです。年代ごとに何に直面しているか、それを知って、その時々で彼らのニーズや悩みに到達するのが大事です。

中邑：日本は、障がい者、高齢者に優しい世界で子どもを育てるのがどういう影響を及ぼしているかをそろそろ考えないといけません。閉じられた社会の中でコミュニケーションし、生活を作り上げている彼らの声を聞くだけでは意味がありません。我々は、彼らを観察し、テクノロジーで人を作り、人と共に社会をデザインするという時期にきています。



中邑賢龍様 DO-IT Japan ディレクター、東京大学教授

寺師：優しすぎるというのは遠慮から来るのかもしれませんが。自分がその立場でないと遠慮が過度になってしまう気がします。ウィッシュプロジェクトの中でも、「子供たちがかわいそう」「なんとかしてあげよう」と思わず、まず彼らの思いを聞けというところから始まっています。SNSなどを使い、彼らの様々な思いを共有できる場を作っていかなければなりません。世界中の様々な立場の人の思いや悩みをお互いが知ることから、始まるのではないのでしょうか。

藤崎：富士通のビジネスの本質はICTでソリューションを提供することであり、それは良い製品を提供しながら社会の課題を解決するサービスです。社会の課題を見出すためにも、いかにして様々な文化の違いを乗り越えて社会に価値を提供していくかを考えていきたいと思います。個人の能力を解放し、すべての人々にチャンスと可能性をもたらせるのがICTの力であり、富士通グループのUDの取り組みは、大きな役割を担っています。頂いたご意見を受け、今後も企業価値を持続的に向上させていきたいと考えます。

出席者プロフィール



Sheryl Burgstahler (シェリル・バーグスタラー)

ワシントン大学 (ワシントン州シアトル) 教育学部 客員教授

DO-ITセンター、UWアクセステクノロジーセンター (ATC) の創始者およびディレクター、遠隔教育インストラクター／アドバイザー。

障がいや病気を抱え、学業・就労に困難を持つ学生の課題解決実現へ向けたIT利活用、UD対応、空間提供等のプロジェクト開発、支援、指導に従事。



中邑 賢龍 (なかむら けんりゅう)

DO-IT Japan ディレクター、東京大学教授

1987年、香川大学教育学部助教授就任。1992年カンザス大学・ウィスコンシン大学客員研究員、1995年ダンディ大学客員研究員を経て、2005年4月東京大学先端科学技術研究センター特任教授に就任。

2012年度のステークホルダーダイアログ（BOP・インクルーシブビジネス）

BOP・インクルーシブビジネス有識者を迎えての座談会

世界では24億人がインターネットを活用し、新たな機会が創出されていますが、ICTインフラが未整備な途上国においては、情報格差による機会の喪失に悩んでいます。

富士通グループは2020年に向けて、ICTの3つの力で社会の変革に挑戦することを表明し、その1つである「全ての人にチャンスをもたらす力」において、開発途上国向けフィールド調査およびパートナーシップの展開を掲げております。その具体的実践に向けて、グローバルな有識者をお招きし、「BOP市場開拓（未来に向けた展望）」をテーマに座談会を実施しました。概要は以下のとおりです。

◆実施日：2013年2月27日

◆参加者：

＜有識者＞

Dr. Armin Bauer アジア開発銀行（ADB）シニアエコノミスト

Mr. Robert de Jongh レッド・マントラ・グループ CEO

＜富士通＞

林 完自 NTTデータ・グローバルビジネス本部長

木滑 幹人 統合マーケティング本部 副本部長

徳丸 嘉彦 富士通総研 執行役員常務

生田 孝史 富士通総研 経済研究所 上席主任研究員（事務局）

藤崎 壮吾 CSR推進部長（事務局）

※出席者の所属、肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



参加された有識者からの主なコメントは以下のとおりです。

有識者の方の主なコメント



Dr. Armin Bauer（アーミン・パウアー）氏

BOP市場においてビジネスを進めるにあたっては、ICTのシステムや端末を販売することだけに注力するのではなく、「提供される物やサービスが誰のため、何のために使われ、それらがどのように社会の役に立っているのか」から考えることが重要である。富士通を含む日本企業の大部分はTop-Tier（一流企業や政府）のみをビジネスの相手としてフォーカスしがちと思われる。ICTには、途上国が持つ様々な課題を解決する力を持っている。富士通が表明している「The Power of ICT」のあとに、「for BOP」と付け加えると、従来のビジネスに対する考えを刷新できるのではないだろうか。



Mr. Robert de Jongh (ロバート・デ・ヨング) 氏

ICTで途上国の社会的課題を解決するためには、現地の課題に精通したパートナー（政府、NGO等）の存在が重要である。プロジェクト立上げ時の利益は最小限でも、社会の貢献度合いが高ければ、中長期的に見て企業のレピュテーションや利益の向上につながっていく。

途上国向けビジネスに参入するにあたっては、低価格の製品をBOP市場に投入するだけでなく、社会課題を包括的に解決するシステムを提供するといったアプローチが肝要である。

富士通グループは、外部有識者の期待と要請を踏まえ、世界の一人でも多くの人々がサイバー社会の扉を開き、ICTのメリットを享受できるよう、ICTの普及を促す仕組みの創出に努めていきます。

出席者プロフィール

Armin Bauer (アーミン・パウアー)

アジア開発銀行 (ADB) シニアエコノミスト

1995年ADB入行以来、運営や戦略、研究などの様々な活動に携わる。現在は、アジア諸国におけるインクルーシブビジネス投資を促進するADBの民間セクター担当部門とIDBとの提携活動に取り組む。ADBとIDBとの提携活動は、主にアジア10カ国でのインクルーシブビジネス市場規模研究、インクルーシブビジネスの影響評価ツールの開発、開発パートナーとの連携を通じたインクルーシブビジネス投資資金確保の3つである。開発経済学博士、政治経済学修士、管理科学学士。

Robert de Jongh (ロバート・デ・ヨング)

レッド・マントラ・グループ CEO

世界各国での新興市場におけるインクルーシブ成長および持続可能性に関連する戦略コンサルティングやマーケット研究の専門組織であるレッド・マントラ・グループを創設。アジア開発銀行 (ADB) の地域チームリーダーおよびインクルーシブビジネス開発専門家として、基金構築、実現可能性調査、米州開発銀行 (IDB) との戦略的知見交換などを通じ、インクルーシブビジネス開発や投資に携わる。フォード財団で、アメリカの最貧困地域におけるインクルーシブビジネス（注）開発や戦略も主導している。アメリカン大学で国際関係学、ブリュッセル自由大学でEU政策を学ぶ。

（注）インクルーシブビジネスとは：

- ・新興国・途上国の貧困/低所得者（BOP）層を対象にした、地域社会の課題解決と企業の収益確保の両立をもたらす持続的なビジネスモデル。
- ・貧困層を消費者としてだけでなく、サプライヤー、販売業者、労働力としてとらえ、バリューチェーンを形成することから新興・途上国（アフリカ諸国やインド等）における成長市場開拓のアプローチとして注目されている。

お客様とともに

お客様のパートナーとして共に成長していくため、「お客様起点」で発想・行動しながら、積極的なコミュニケーションを図っています。

お客様の満足度向上のために

社会や経済の環境がめまぐるしく変化し、将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、お客様起点で自らの変革を行っていくことが求められます。富士通では、「経営品質向上プログラム」(注1)を採用したマネジメント革新に取り組むと共に、お客様の变化に合わせて革新し続ける企業風土を作り上げるために様々な取り組みを実施しています。

(注1) 経営品質向上プログラム：

世界的な経営革新のデファクト・スタンダードとされる米国「マルコム・ボルドリッジ国家品質賞」を範とした「顧客本位に基づく卓越した経営」を実現するためのフレームワーク。

お客様と共にフィールド・イノベーションを推進

富士通グループは、お客様と共に豊かな未来を創造するため、2007年から「フィールド・イノベーション」に取り組んでいます。

フィールド・イノベーションとは、「人の作業を支援し、プロセスを効率化するための道具がICTである」という原点に立ち返って、「人」と「プロセス」に着目した活動の事です。このフィールド・イノベーションを専門的に担当するフィールド・イノベータが、お客様の業務現場で「人」と「プロセス」と「ICT」を「見える化」し、本質的な経営課題を明らかにします。そのうえで、現場の知恵を結集してICTの利用価値を高めます。

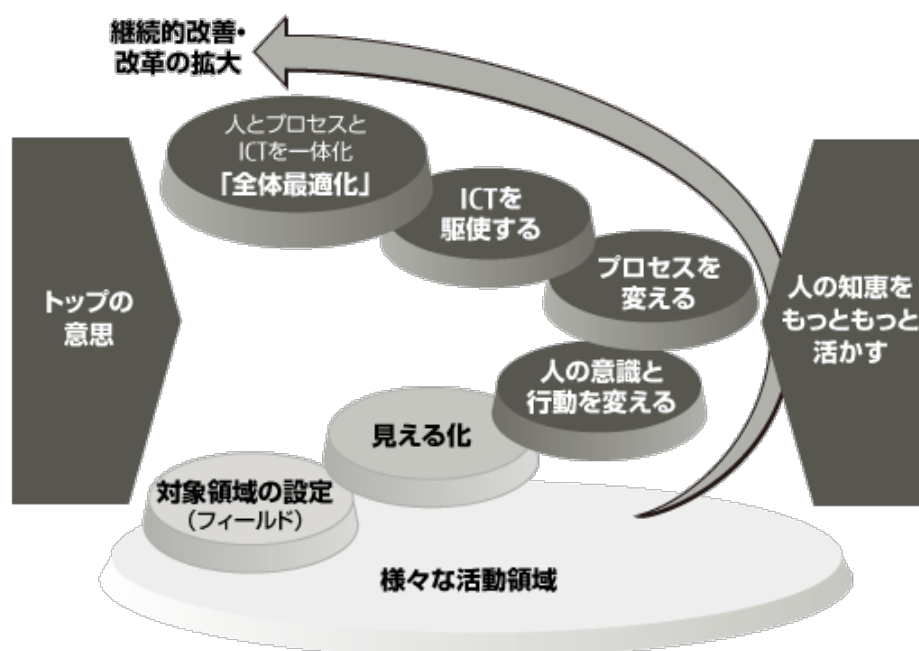
こうして経営課題を「見える化」する事で、経営トップの意思の下、お客様の継続的な経営革新を実現していきます。当社は、これまでに述べ500社のお客様と共にフィールド・イノベーションを実践し、富士通グループでも自らの革新を続けています。

現在、約350名のフィールド・イノベータがお客様の業務現場に入り、お客様と共に課題の「見える化」と合意形成を行い、改善・改革を推進しています。今後もフィールド・イノベータの育成を継続し、活動体制の強化と知の結集を続けていきます。

富士通は、フィールド・イノベーションにより得た実践知をナレッジとして結集し、活動の質を高め、さらなる価値をICTで提案していきます。

フィールド・イノベーション実績件数（富士通グループを含む）（単位：件）

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
実績件数	129	294	331	336	522



フィールド・イノベーションのプロセス

徹底した事実の「見える化」

改善・改革を行う領域をフィールドとして設定し、ビジネス・フィールドワーク（注2）をはじめとした最新の技法やBPM-A（注3）など多様な技術を活用して、徹底的に事実を「見える化」します。

（注2）ビジネス・フィールドワーク：

事実起点での「見える化」を特徴とする社会科学的調査・分析技法エスノグラフィーを、主にお客様現場の観察・改革などの目的でビジネスに活用した技法。

（注3）BPM-A（Interstage Business Process Manager Analytics）：

ボトルネックなどの業務プロセス上の課題を把握し、業務改善への取り組みを容易に進めることができる業務の監視、分析ツール。

事実による意識と行動の変革

事実が見えると本質的な課題が明らかになり、意識の変革が起こります。また、ファシリテーション（注4）やワークショップなどを通じて意識変革に関する合意を図り、人の知恵を活かした改革を実現します。人の意識と行動が変わることでプロセスが変わり、そこにICTを活かすことで、「人」「プロセス」「ICT」が一体となった改革を進めます。

（注4）ファシリテーション：

問題意識など積極的に話しづら内容の打合せの場で、メンバーの参加、発言を促進し、議論の流れの舵取りをすることで、納得度の高い合意を導く技術。

改善・改革の継続で革新体質の企業・組織に

お客様のトップと現場をつなぎ、トップの意思の下で革新し続ける強い企業・組織を目指します。また、フィールド・イノベーションを経験したお客様同士が集まり、改善・改革を推進するための鍵を研究する「FIコミュニティ」を開催しています。

- ・ [フィールド・イノベーション](#)
- ・ [フィールド・イノベーション事例](#)

富士通トラステッド・クラウド・スクエア

富士通トラステッド・クラウド・スクエア（注5）は、クラウド・コンピューティング時代の富士通の技術・製品・サービスをお客様に実際にご体験いただくための施設として、2010年、東京都港区に開設しました。

当施設では、人類の夢をかなえるスーパーコンピュータから最新のスマートデバイスまで、最先端技術と製品・ソリューションを常設展示しています。また、クラウド、ビッグデータなどICT分野の注目キーワードをテーマにしたセミナーやデモンストレーション、さらにはICTシステムの検証などを通して、富士通の"今"とそれを支える高い技術力を体感していただいています。

2012年度、富士通トラステッド・クラウド・スクエアには約1万1千人のお客様にご来場いただき、累計入館者は約3万6千人となりました。）

（注5）富士通トラステッド・クラウド・スクエア：
法人・団体のお客様にご利用いただく施設として予約制で運用。

- ・ [富士通トラステッド・クラウド・スクエア](#)



スーパーコンピュータ
スーパーコンピュータの適用分野や「京」の実機を通してHPCソリューションを体感いただけます。



サーバールーム
約300台の最新のサーバ・ストレージ機器を設置し、お客様ICTシステムの検証やデモンストレーションに活用中です。

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

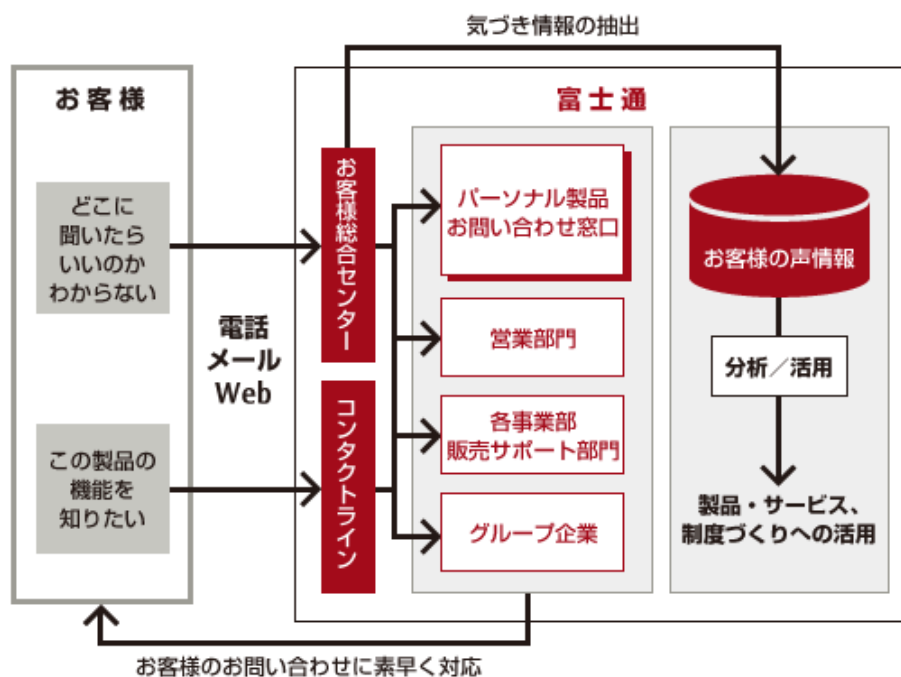
2003年に開設した「お客様総合センター」は、製品・サービスの問い合わせ先が不明な時や特定できない時、その他お困りの時などにご相談いただける窓口です。また、購入前に製品の機能や価格を知りたいとお考えのお客様に迅速にお答えできるように、2005年からはお問い合わせ窓口を「富士通コンタクトライン」に統一し、専用の電話を開設しています。電話番号はホームページやカタログ、プレスリリース、宣伝広告に掲載しています。

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」は、"お客様と当社とのコミュニケーション回路を最適につなぐスイッチ"として、お客様のお問い合わせを最適な部門に素早くつなぐ役割を果たしています。また、迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく、お客様の声の中にある「お客様の声情報」を抽出して、製品・システムの開発や品質向上に活用しています。

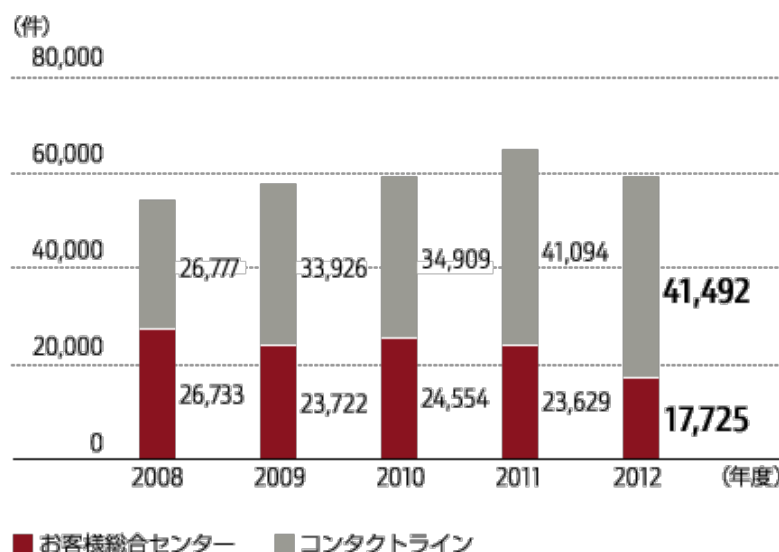
なお、お客様から苦情という形でご意見やご指摘を頂いた場合は、具体的な内容を「速報」として富士通の経営者にその都度報告しています。

・ [富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン](#)

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン



お客様総合センターおよびコンタクトラインへの問い合わせ件数推移



個人のお客様向けパソコンサポート窓口

個人のお客様のご利用ニーズや環境の多様化に対応するために、富士通のパソコン技術相談窓口「パーソナル製品お問い合わせ窓口」では、使い方やトラブルから修理に関するご相談まで、幅広く対応できる体制を構築しています。

お客様の声に基づく改善事例

・タブレット充電端子のレイアウト変更

タブレット(STYLISTIC)について、「専用ケースに立てかけた状態でACアダプターを接続すると本体が傾いてしまう。専用ケースに立てかけて使用することを考慮していないのではないか」というご指摘を頂きました。また、クレードル（充電などに用いる付属機器）を使用することなく、専用ケースに立てかけて運用することができれば、軽量で利用できるため、充電端子の位置を変更してほしいというご意見もありました。

そこで、充電端子の位置を左右側面にレイアウトした製品を開発し、2013年秋/冬モデルから発売する予定です。

お客様とのつながりを大切に

「FUJITSUファミリー会」の活動

富士通は法人ユーザーを対象に、会員相互の研鑽や情報交換を目的とした「FUJITSUファミリー会」を1964年に設立しました。2012年度末現在で、全国に11の支部とLS研究委員会（注6）があり、約3,500会員が参加する国内最大の情報通信システムのユーザー団体です。

活動には支部活動と本部活動があり、2012年度の支部活動では、グローバル化に対応したICTマネジメントの促進や地域に密着した活動の推進、会員サービスの均質化などを目的に、会員同士の交流会や研修、研究活動が活発に行われました。本部の活動としては、沖縄返還40周年を記念した秋季大会（沖縄）や海外セミナー（米国）を開催。特に秋季大会には、全国から約1千名もの会員に参加いただきました。また会員向けの会報「Family」を年5回、「eふぁみり」（Web版）を随時発行しました。

LS研究委員会では、先進的なマネジメントやICTに関する研究活動として、16のテーマで研究分科会を開催し、研究成果をまとめました。さらに11の支部では、各地域の会員の課題解決・実務支援のためのセミナーや研修会を実施しました。

また、東日本震災被災地の復興支援もファミリー会として継続して推進しました。2012年8月には、会員有志に参加いただき、被災地を見学したあと、「FUJITSUファミリー会として復興支援に協力できること」をテーマにディスカッションを開催しました。このディスカッションは、2013年度も継続して実施する予定です。

2013年度は、ファミリー会の活動方針として以下の5点を掲げ、会員にとって有意義かつ魅力あるユーザー会を目指します。

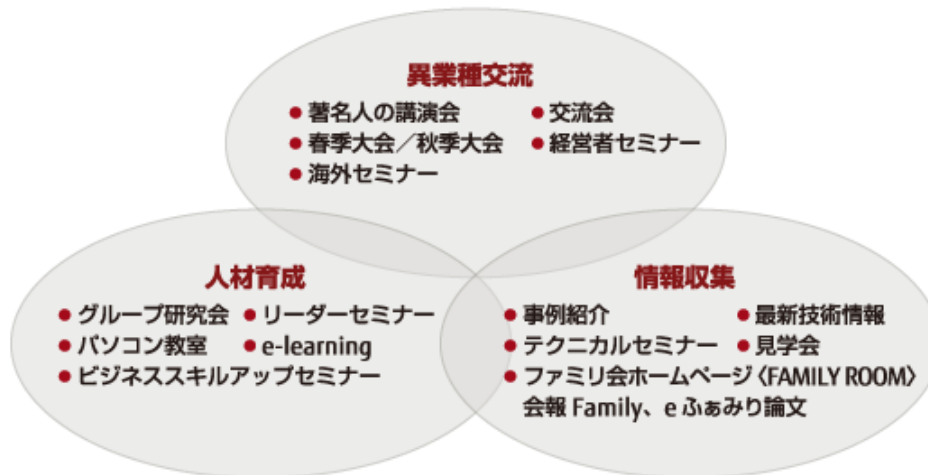
1. 日本のICTを支えるユーザー会として、会員各位のさらなる成長を支援する活動の推進
2. 地域密着型活動の推進と支部間連携の強化を通じた会員サービスの均質化
3. 東日本大震災復興への継続支援
4. 先進ICTに関する研究活動の推進と情報共有
5. 会員相互のコミュニケーション強化

(注6) LS研究委員会：

1978年に、会員の発展に貢献するICTの有効活用と先進コンセプト、先進技術の研究活動を目的に「ラージシステム研究会」として設立。2007年に「FUJITSUファミリー会」と統合し、LS研究委員会として発足。

・ [FUJITSUファミリー会](#)

FUJITSU ファミリー会



宣伝・広告の方針

富士通グループのあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規定を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。

主な宣伝・広告活動

- ・ 番組提供：「世界の車窓から」「ファイト！ 川崎フロンターレ」
- ・ テレビCM／新聞広告：暮らしと富士通シリーズ（消防篇、農業篇、アメダス篇、すばる望遠鏡篇、データセンター篇、グローバル（医療）篇）
- ・ イベント主催・協賛：富士通レディース（女子プロゴルフトーナメント）、出雲全日本大学選抜駅伝競走、富士通コンサートシリーズ（クラシック）、高校生科学技術チャレンジ（JSEC）ほか

製品・サービスの品質および安全性に関する表示とラベリング

富士通では製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについて、関連法令や社内規定の遵守を徹底しています。

2012年度は重大な法規制違反はありませんでしたが、製品安全に関わる法令の電気用品安全法に基づく表示の違反（PSEマーク表示なしで販売）が社内点検で1件判明したため、その結果と再発防止策を経済産業省関東経済産業局へ報告しました。不適切な表示が発生した原因は、人的作業ミスであったという認識に基づき、再発防止策として製品出荷前のチェックを強化しました。その結果、不適切な表示はなくなり、有効に機能していることを確認しています。

品質への取り組み

FUJITSU Wayの企業指針に掲げた「お客様と社会の信頼を支えます」に基づき、品質を事業活動の根幹に関わる事項として捉え、その維持・向上にたゆまず取り組んでいます。

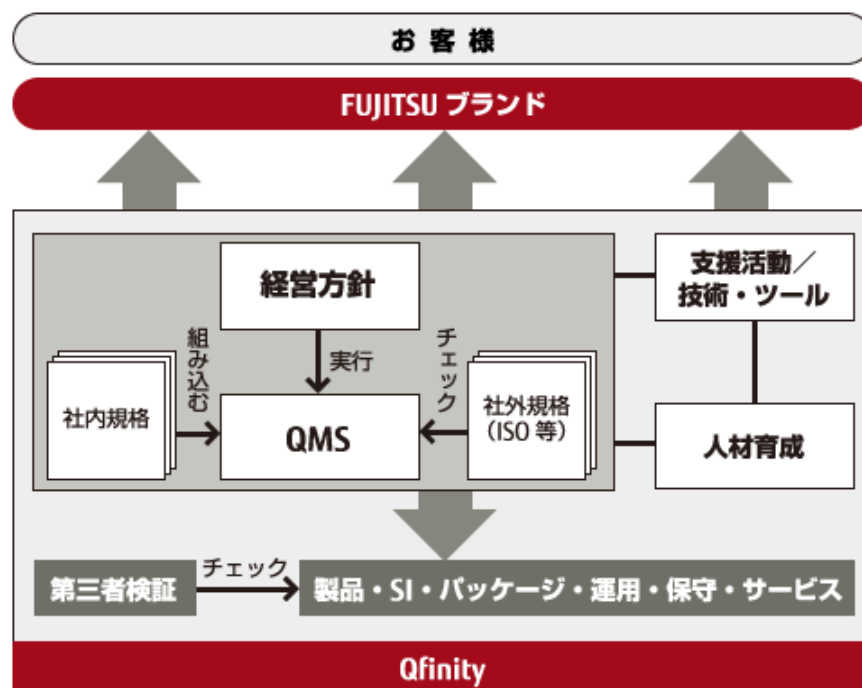
品質の追求

品質による「信頼・安心・安全」の提供

富士通グループは、ICTがもたらす恩恵を誰もが等しく安心して享受できるよう、品質を事業活動の根幹に関わる事項と捉えており、すべての製品・サービスにおいて、お客様が満足するレベルの品質を実現することを目標としています。

そのために、品質マネジメントシステム（Quality Management System：QMS）を構築・運用しています。QMSの運用にあたっては、ISOなどの国際的な認証規格に照らしてPDCAサイクルの進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。

QMS を中心とした品質保証活動



品質・安全の追求

富士通は、お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、設計から評価・生産・販売・サポートまでのすべての過程で、次の指針に基づいた品質保証活動を実施しています。

指針

- ・ お客様起点での品質追求
- ・ 変化を先取りした品質づくり
- ・ 社会的責任を果たす品質の確保
- ・ 三現主義（現場、現物、現実）によるフィードバック
- ・ ビジネスパートナーと連携した品質向上
- ・ 品質情報の公開と透明性
- ・ 品質を考える人づくり

また、事業活動のあらゆる面において「安全性」を重視するという方針に基づき、設計上の安全確保、製品事故情報の収集と開示、事故への迅速な対応に努めています。

ISO9001 認証取得状況

富士通は、「良いプロセスから良い製品・サービスが生まれる」という考えの下、お客様や市場のニーズに応えるための継続的なプロセス改善に取り組んでいます。こうした取り組みがISO9001 認証取得につながっています。2012年度末現在、22本部、24組織が、ISO9001 認証を取得しています。

「富士通製品安全憲章」に基づく安全性確保

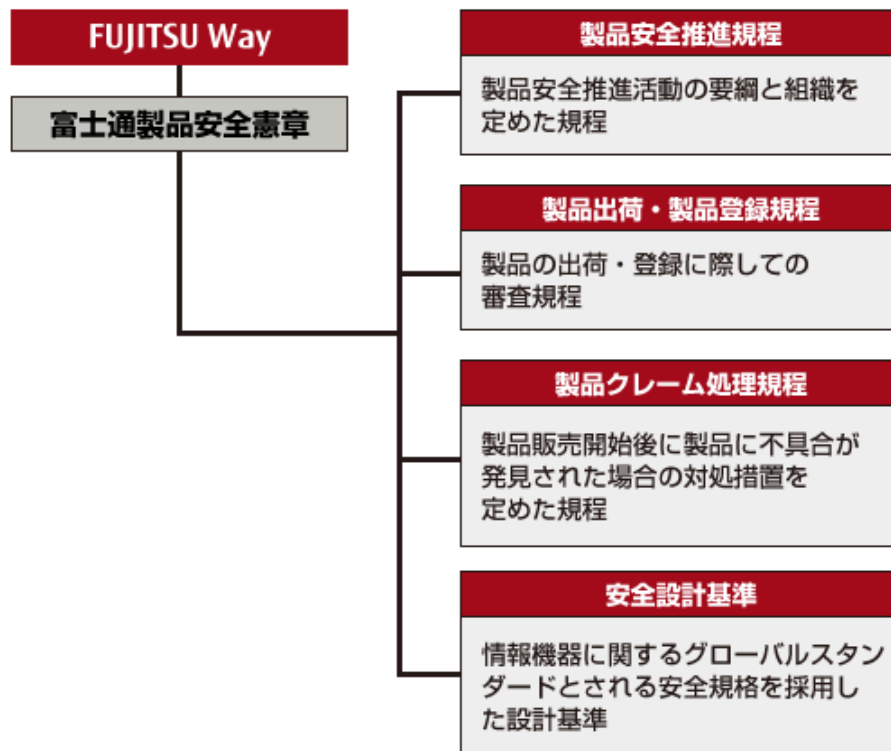
「品質」は富士通グループのブランド価値の基盤であり、お客様に製品・サービスを安心して使っていただくことが富士通グループのビジネスを支える根源です。こうした考えの下、富士通は、1994年6月、国内の製造物責任法施行（1995年7月1日）に先立って、「富士通製品安全憲章」を制定しました。

また、「富士通製品安全憲章」に基づき、製品の安全性に関する各種規程・技術基準などの改訂・制定を行い、新入社員教育や技術部門の集合教育、品質会議などを通じて、周知・徹底に取り組んでいます。

今後も引き続き、以下の事項に積極的に取り組み、「安全性確保」の企業文化の確立・維持に努めていきます。

- ・ 製品事故情報報告を含めた製品安全に関する諸法令の遵守
- ・ 自主安全基準を整備・遵守し、適正な品質保証体制を構築
- ・ 製品事故情報などの収集
- ・ 製品事故などへの対応

品質・安全性関連規定の体系

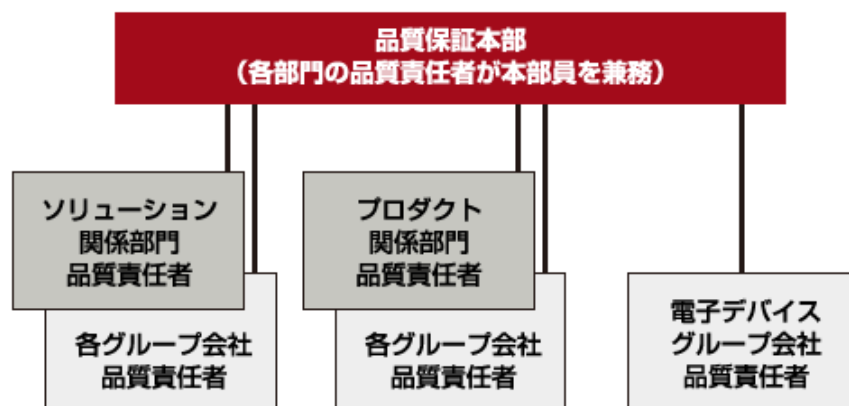


品質保証の推進体制

富士通は、品質の高い製品・サービスをお客様に提供できるよう、各部門およびグループ会社に、品質改善業務の専門部署を設置しています。

また、専門部署の代表者で構成する品質保証本部では、組織の枠を越えた情報共有や対策などの施策立案、仕組みの改善を行うことで、お客様への付加価値を生み出す品質マネジメントシステムの確立に努めています。

品質保証推進体制



製品・サービスの重大な品質問題発生時の対応体制

富士通では、製品・サービスに重大な品質問題が発生した場合には、リスク管理規程に従い、役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告し、あらかじめ定めた報告体制に従って部門長へ報告することとしています。部門長は、迅速に対応すると共に、対応状況を随時リスク・コンプライアンス委員会に報告し、指示があればそれに従います。また、解決のめどがついた際、顕在化したリスクの顛末・再発防止策などをリスク・コンプライアンス委員会へ報告します。リスク・コンプライアンス委員会は、それらを取締役会、経営会議、またはリスク・コンプライアンス委員会へ報告するよう、部門長に指示することができます。

2012年度も、製品・サービスの重大な品質問題は発生していません。

品質を改善する「Qfinity」

富士通は2001年度から、独自の品質改善活動「Qfinity」を全部門で実践しています。「Qfinity」とは、Quality（質）とInfinity（無限）を合体させた造語で、「無限に品質を追求する」という富士通の姿勢を表現しています。

この概念を「品質改善の型」と位置づけ、製品の機能や信頼性の確保、お客様対応、納期対応、コスト対応など、あらゆる業務の品質を、PDCAサイクルを用いて徹底的に追求しています。

各部門では、部門の重点施策を反映させたテーマや、日常的な職場の課題をテーマに取り組みを進めています。活動のスタイルとして、個々のテーマごとにグループで活動する「プロジェクト活動」と、一人ひとりが気づいたことを提案して改善につなげる「改革・改善提案活動」があり、社員はいずれかの活動に参加することを原則としています。

- ・ 2012年度 プロジェクト活動件数：6,528件（2013年3月31日現在）
- ・ 2012年度 改革・改善提案件数：84,189件（2013年3月31日現在）

2011年度からは、改善だけでなく組織の革新テーマについても「Qfinity」で積極的に取り組むよう、研修を通じて推進しています。この研修は各職場の改善推進者を対象としたもので、2012年度は計28回、延べ299名が受講しました。

こうしたQfinityに関する情報は、イントラネット上に設けたWebベースの情報システム「Qfinityシステム」を用いて共有されており、他部門の目標・プロセスのベンチマーキングや、技術・ノウハウなどの「情報」や「知」の取得に活用されています。

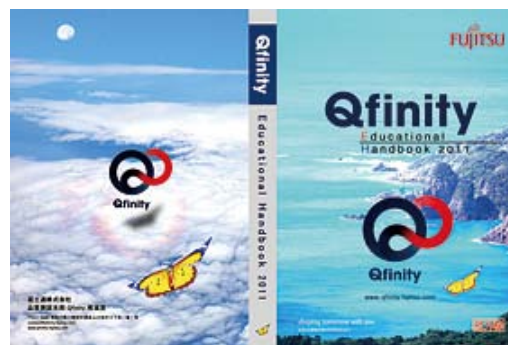
Qfinity 全社品質向上活動



さらに、富士通のQfinityの成果をグループ全体に周知させるために、イントラネット上のQfinityのページにおいて広く情報を発信しているほか、グループ全体の活動事例を発表する「Qfinity全社大会」を毎年開催しています。また、優秀な活動は創立記念日に表彰しています。



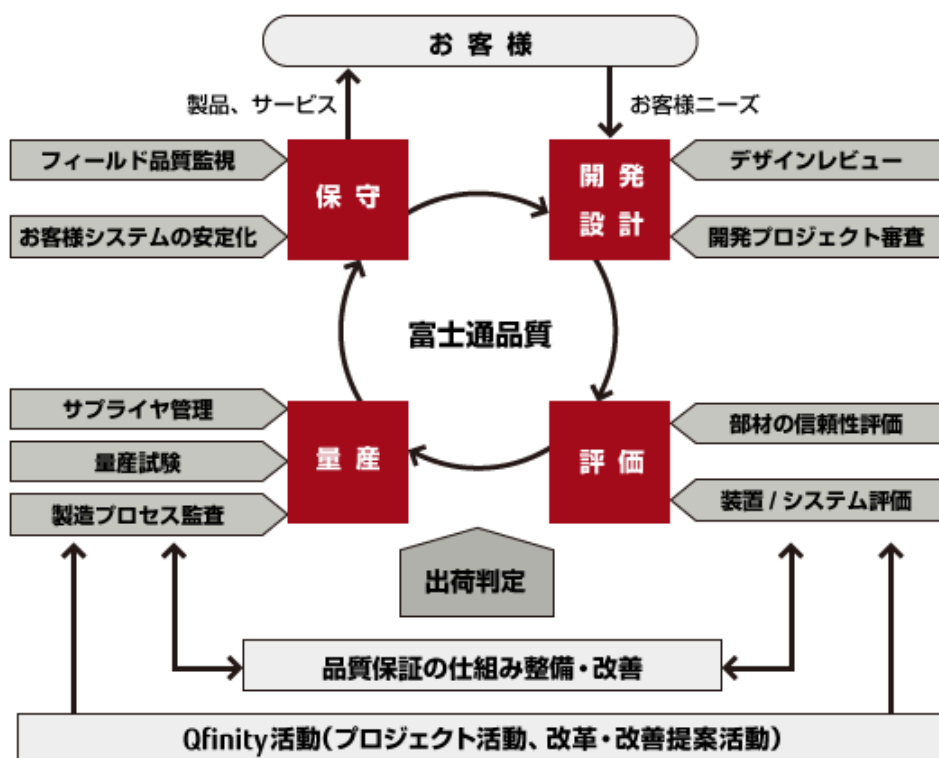
なお、Qfinityは、年に1回「ハンドブック」としてまとめられ、富士通グループ内に配布されています。



客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動

製品・サービスの提供にあたっては、お客様起点の考え方に基づき、開発時のデザインレビューだけでなく、開発・製造プロセスにおいても、「お客様のニーズ・期待への適合性」を評価基準とした審査を実施しています。こうした仕組みを通じて、客観的な視点から、お客様の期待される価値を実現した製品がお届けできるよう努めています。

品質保証活動の流れ



安全な製品づくりを支える専門家の育成

富士通では、製品の安全性を確保するため、2003年度から「安全規格エキスパート」と名付けた独自の認定制度を設けて資格者を育成しています。所定の教育修了者を品質保証本部の製品安全担当部門が認定する制度で、2012年度末で213名を登録しています。

登録された安全規格エキスパートが、デザインレビュー時（開発初期から出荷判定までの各プロセス）に、製品の安全性を確認します。安全が確認できない場合、該当製品は最終的な出荷判断を受けることができない仕組みとしています。レビューにあたっては、国内・海外・富士通独自の安全要求事項への適合性に加え、過去の製品における障害の再発を防ぐという観点から、設計を確認します。なお、登録された安全規格エキスパートは、年2回のフォローアップ教育および年1回の資格更新テストを受けることで、スキルの維持・向上を図っています。



安全規格エキスパートの教育風景

また、製品設計においては、製品事故を未然に防止する考え方がますます重要になっています。既存の製品や類似する機能・構造の製品で発生した事故や危害などを参考に対応を考える従来の手法に加え、設計する製品に固有の潜在的なリスクや、その製品の利用形態によるリスクを想定し、使用者の視点に立ったリスクアセスメントの実践が求められています。

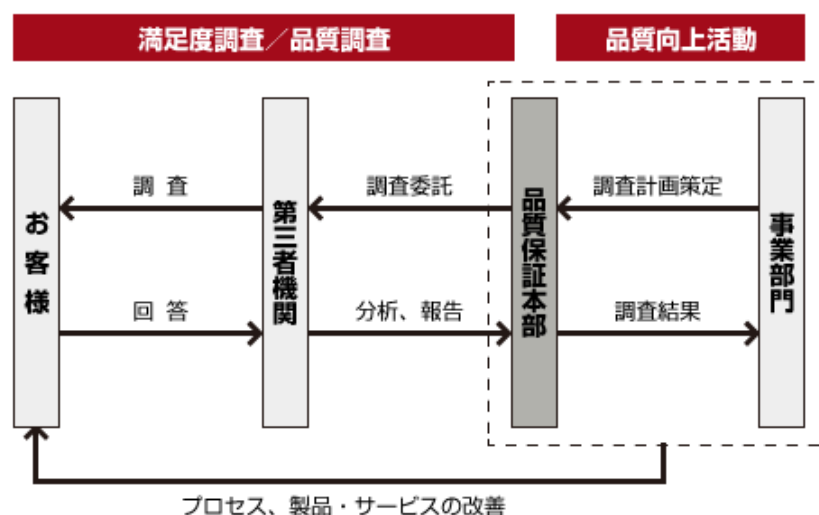
このため富士通では、2010年度に、製品安全リスクアセスメントを実施するための社内基準を整備すると共に、「製品安全リスクアセッサー」の育成を開始しました。まず2010年度にパソコン分野の製品から適用を開始し、2013年度には携帯電話分野に適用を拡大する計画で、2012年度末現在、128名の製品安全リスクアセッサーを登録しています。。

今後は、国内外の新たな安全基準の適用も想定した人材育成にも取り組み、製品安全のさらなる向上を図ります。

第三者機関による満足度調査および品質調査

富士通は、Qfinityなどを通じて、製品・サービスをお客様の満足する品質レベルとしたうえで出荷・提供しています。加えて、これら製品・サービスについては、第三者機関によるお客様の満足度調査および品質調査を実施し、特に「信頼性満足度」では高い評価をいただいています（2012年度は、4製品に対して調査を実施。回収数は1,825）。これらの結果は、社内関連部門に到達し、次の製品・サービスの開発に反映させています。今後もQfinityと各種の調査を両輪として、品質向上に努めていきます。

満足度調査、品質調査



お取引先とともに

お取引先に関する基本的な考え方

富士通グループは、お取引先と相互に切磋琢磨を積み重ねることで、長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてお互いが自己の力を一層発揮できるよう、共存共栄の関係を築いていきます。

また、BCM（事業継続マネジメント）やコンプライアンスについても、お取引先の取り組み強化を支援しています。

CSR調達の推進

CSR調達への取り組み

富士通は、「お取引先との共存共栄」「お取引先の公平・公正な評価・選定」「CSRに配慮した調達活動の推進」をその調達方針に掲げて、グローバルな調達活動を行っています。

調達にあたっては、サプライチェーン全体においてCSRの推進を図るという観点から、お取引先と共にCSRを踏まえた調達活動に取り組んでいます。具体的には、2006年3月に人権尊重、労働、安全衛生、公正取引などの、お取引先への要請事項をまとめた「CSR調達指針」を公表し、書面で遵守を依頼しました。また2011年11月には、紛争鉱物（注1）問題への対応を明確にするため改定を実施しました。

なお、2007年より、お取引先のCSR活動の体制や進捗状況を確認するための書面調査を毎年継続して実施しています。2012年度は743社に対して調査を実施し、このうち主要なお取引先200社については、約80%がCSR活動に積極的に取り組んでいるという調査結果でした。

2013年度は、従来のCSR活動に加えて、調達活動におけるサプライチェーンの透明性確保と責任ある鉱物調達の実践に向け、紛争鉱物の調査や情報開示により精力的に取り組んでいく予定です。

（注1）紛争鉱物：

紛争鉱物とは、その採掘や取引が武装集団の資金源となり紛争を助長している、あるいは人権侵害、労働問題など密接に関連している鉱物を言います。2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」においては、コンゴ民主共和国および隣接国において産出される鉱物のうち、タンタル、錫、金、タングステン、その他国務省が判断する鉱物を紛争鉱物として、米国上場企業に対し、紛争鉱物を使用する場合の米国証券取引委員会（SEC）への報告義務などが定められました。

•  [富士通CSR推進ガイドブック](#)（398KB / A4・20ページ）

• [富士通調達方針・富士通CSR調達指針](#)

富士通CSR調達指針

1. 地球環境保全

「富士通グループグリーン調達基準」に基づき、環境マネジメントシステムの構築を推進するとともに、環境負荷が少なく、有害物質を含まない製品・サービスを提供します。

2. 法令遵守（コンプライアンス）

国内、海外を問わず、法および社会規範を遵守し、いかなる場合もこれらに違反しません。

3. 人権尊重・労働・安全衛生

- 一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、障がい等による不当な差別やセクシュアル・ハラスメントなどの人権侵害行為をしません。また、そのような行為を助長または許容しません。
- 従業員の安全と健康のため、快適な職場環境を実現します。
- 児童労働、強制労働を行いません。

4. 製品・サービスの安全性・品質の確保

製品・サービスの安全性と品質を確保します。

5. 情報セキュリティの維持・推進

自社および第三者の情報・情報システムを適切に保護するため、情報セキュリティを維持・推進します。

6. 公正取引・企業倫理

- 公正な商取引
公正、透明、自由な競争を尊重し、不公正な手段による商取引を行いません。
- 秘密情報・個人情報の保護
自社で保有、流通している情報は、自社の秘密情報、第三者の秘密情報、個人情報など、その種類に応じて適切に利用、管理します。
- 知的財産の保護
知的財産は、企業活動を支える重要な経営資産であることを理解し、その権利の法的意味をよく認識した上で、権利の取得・確保、活用に努め、自社の権利を守るとともに、他社の知的財産を尊重します。
- 贈収賄等の禁止
公務員等に対する贈賄および業務上の立場を利用した収賄、強要、横領等を行いません。

紛争鉱物問題への対応について

富士通は、紛争鉱物にかかる企業の責任を重要なCSR課題として捉え、グループ会社や取引先と連携して、調達活動におけるサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の実践に取り組みます。

調達担当者への周知・徹底

富士通では、調達部門の担当者に対し、教育や研修などを通じてCSRに配慮した調達活動を行うよう周知・徹底しています。2012年度は、引き続きCSR調達、グリーン調達のほか、下請法や派遣法などに関するコンプライアンスや、調達活動における情報セキュリティ・個人情報保護などをテーマに集合研修を実施しました。

2013年度においても同様の教育を継続し、調達担当者のCSRに対する意識のさらなる向上を目指します。

お取引先と連携したCSRの推進

グリーン調達への推進

富士通グループは、地球環境に配慮した部品・材料や製品の調達に関する基本的な考え方やお取引先へのお願い事項を「富士通グループ グリーン調達基準」にまとめ、お取引先と共に[グリーン調達](#)活動を推進しています。

具体的には、すべてのお取引先に環境負荷低減活動を継続的に実践するための仕組みである「環境マネジメントシステム（EMS）」（原則として第三者認証EMS）の構築をお願いしています。また、JAMP（[注2](#)）の「製品含有化学物質管理ガイドライン」に基づく含有化学物質管理体制（CMS（[注3](#)））の構築もお願いしています。



里山保全活動の様子

CMSについては、部材系お取引先のCMS構築状況を監査し、体制が不十分な場合には、改善計画を提出いただいた上で再監査するなど、支援を実施しています。富士通グループはCMS構築を推進することで、サプライチェーンにおける製品含有化学物質の管理レベルの向上を図っています。

新たな活動として、2010年度からは、「CO₂排出抑制／削減」と「生物多様性保全」への取り組みを推進しています。お取引先にこれらテーマの重要性をご理解いただき、目標を持った活動を開始していただくようお願いします。

また、お取引先の取り組みの支援策として、活動事例や方法などを記載した「お取引先向け 生物多様性保全ガイドライン」の提供や、CO₂削減／生物多様性保全に関するセミナーも実施しています。2011、2012年には、購買本部が里山保全活動を主催し、お取引先と共に雑草駆除や間伐等に汗を流し、里山保全の重要性を共有しました。

今後も富士通グループは、お取引先と共にサプライチェーンにおける環境負荷低減に取り組んでいきます。

（注2） JAMP：

Joint Article Management Promotion-consortiumの略。アーティクルマネジメント推進協議会。

（注3） CMS：

Chemical substances Management Systemの略。製品に含有する化学物質を適正に管理するための仕組み・体制のこと。

サプライチェーンBCMの強化

大規模災害など不測の事態においてもお客様が必要とする製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体のBCM（事業継続マネジメント）強化が不可欠であるという考えの下、富士通は2007年度から、お取引先におけるBCM能力向上を継続的に支援しています。

毎年実施しているお取引先へのBCM取り組みに関するアンケート調査について、2012年度は、主要お取引先約760社（約1,960拠点）に対して実施しました。アンケート調査で集められた延べ約1,780拠点（9月1日時点）については分析を行い、お取引先へのフィードバックを実施しています。



BCMお取引先説明会

また2013年2月には、サプライチェーンにおけるBCM強化の取り組みの一環として、104社133名を対象とした「BCMお取引先説明会」を開催し、アンケート分析結果やBCM最新動向などを共有することにより、さらなるBCMの強化に努めています。

そのほか、2012年度はソリューション関連の主要お取引先約200社延べ315名に対し、BCM研修会を5回開催しました。加えて、2013年3月には各社でのBCM推進状況などに関する報告書を御提出いただき、富士通でアセスメントを行いフィードバックしました。

2013年度は、BCPの策定フェーズから運用フェーズへと内容を見直したアンケートを実施すると共に、BCM強化に向けたお取引先説明会を計画しています。

コンプライアンスの徹底

富士通グループでは、サプライチェーン全体におけるコンプライアンスの徹底に努めています。

毎年、お取引先のサプライチェーンにおけるコンプライアンス体制構築の状況や実態を把握するための書面調査を実施し、コンプライアンスの徹底状況を確認しています。また、労働問題などリスクの高い地域や物品を特定し、当該地域からの調達有無を把握すると共に、リスク評価を踏まえた取引を推進しています。

また、反社会的勢力による被害を防止する（活動の助長もしない）ために、2012年2月にお取引先との契約内容を改定し、反社会的勢力などの排除条項を追加しました。富士通グループはお取引先を含め反社会的勢力との関わりを一切持ちません。

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、お取引先と共に「情報セキュリティ事故撲滅」を掲げ、情報セキュリティ事故の予防、再発防止のための教育・啓発・監査・情報共有などの施策を継続的に実施しています。

近年、事業継続マネジメント（BCM）を契機としたクラウドなどの外部サービスの業務利用や、情報共有を目的としたソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向にあります。それらのサービスインフラとして、スマートフォンやタブレットPCなどのスマートデバイスの使用機会が急増し、またネットワークの多様化・高度化が進み、急激な技術変化や環境変化による情報漏えいリスクがこれまで以上に高くなってきています。

これらの最新のICT環境の変化を的確にとらえ、外部サービスやサーバー、スマートデバイスなどの使用により発生する新たな情報漏えいリスクを抑止するために、お取引先に業務を委託する際には、お取引先においても富士通と同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを行うことを契約書に明記するようルール化しています。また、お取引先の情報セキュリティに重大な問題が発覚した場合や改善が見られない場合は、取引の見直しや新規発注の停止などを実施しています。

近年増加傾向にある、海外のお取引先と連携したオフショア開発においても、国内と同様の情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

2012年度の主な取り組み

(ソフトウェア開発・サービス、ハードウェア製造の一部を委託しているお取引先)

- 情報セキュリティ管理に関する規定を改定、適用<2012年10月>
- 情報セキュリティ説明会の開催(2012年12月)<約1,000社/約1,250名>
- お取引先の情報セキュリティ対策状況の書面調査の実施(2012年2月~2013年3月)<約1,500社>
- 国内外のお取引先の情報セキュリティ対策状況の監査(立入調査)の実施(2012年4月~2013年3月)<約140社>

お取引先コンプライアンスラインの運用

富士通は、2009年8月からお取引先コンプライアンスラインを設置しており、富士通の調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。社内/社外のそれぞれに窓口を設けて、通報いただいた内容の事実関係を確認、調査のうえ、速やかに対応しています。

なお、お取引先からの通報によって、富士通が御通報者、およびそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることを禁止しています。

• [お取引先コンプライアンスライン](#)

お取引先とのパートナーシップ

富士通は、1997年にお取引先評価制度(SPR(注4))を定め、この評価制度に基づき、主要なお取引先約200社に対して、製品や取り組みを「品質」「技術」「価格」「供給」「環境/信頼」などの観点から評価する総合評価プログラムを運用しています。また、2008年度からは、「CSR」「情報セキュリティ」「BCM」に関する書面調査の結果を含めて評価しています。

ソリューション関連のお取引先に対しては、2004年に同様の評価制度(PPR(注5))を定めています。2008年以降は、ソリューション系お取引先約1,320社との取引に対して評価し、中でも主要なお取引先約220社に結果をフィードバックしました。

主要なお取引先に対しては、QBR(注6)と呼ばれる経営層が開催するビジネスミーティングの場で対話形式で評価結果をダイレクトにフィードバックするとともに、ビジネス展望や調達戦略をご説明しています。

(注4) SPR :
Suppliers' Performance Reviewの略。

(注5) PPR :
Partners' Performance Reviewの略。

(注6) QBR :
Quarterly Business Reviewの略。

お取引先懇親会の開催

富士通は、1997年からお取引先懇親会を開催しています。懇親会では、富士通の事業に対して顕著な貢献のあったお取引先に感謝状を贈呈すると共に、社長メッセージや購買担当執行役員からのプレゼンテーションを通じて、富士通の事業計画に基づく調達方針などを共有するなど、パートナーシップの強化に努めています。

2012年度は2013年1月に懇親会を開催し、国内外のお取引先約330社から約800名の方にご参加いただきました。



お取引先懇親会

株主・投資家とともに

株主・投資家に関する基本的な考え方

富士通グループは、FUJITSU Wayの企業指針に掲げた「企業価値を持続的に向上させます」に基づき、戦略的な事業展開と効率的な経営を行い、かつ健全な財務体質を維持しつつ、長期にわたる安定的な利益の拡大と成長を実現することで、企業価値を持続的に向上させ、株主・投資家の期待に応えます。

また、株主・投資家の皆様に、このような企業価値向上の取り組みとその成果を理解いただけるよう、事業活動の状況や財務情報を適時・適正に開示し、経営の透明性を高めます。

情報開示に関する基本方針

富士通は、金融商品取引法などの法令および上場している証券取引所の定める規則に従い、公平性・継続性を重視した情報開示を行っています。

また、法令や規則で開示を要求されていない情報であっても、株主や投資家などステークホルダーの皆様にとって、当社に対する理解を深めていただくために有効であると当社が判断したものに関しては、積極的に開示していく方針です。

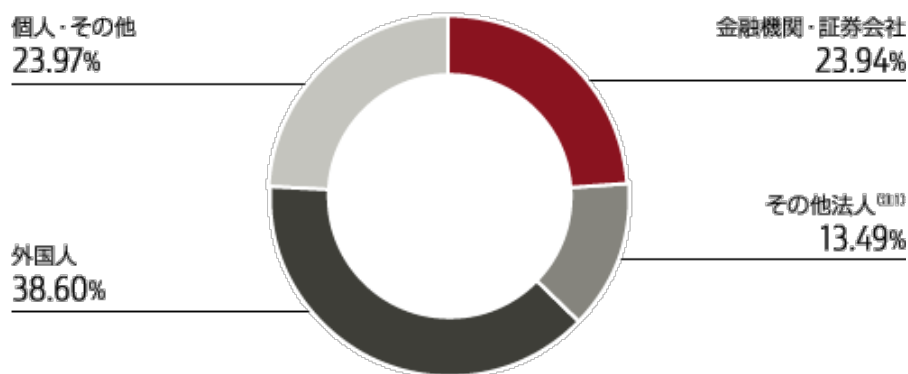
株主還元の基本方針

富士通の定款第40条に規定される「剰余金の配当などにおける取締役会に与えられた権限の行使に関する基本的な方針」は、株主の皆様へ安定的な剰余金の配当を実施すると共に、財務体質の強化および業績の中長期的な向上を踏まえた積極的な事業展開に備えるため、内部留保を充実させることにあります。また、利益水準を勘案しつつ内部留保を十分確保できた場合には、自己株式の取得など、より積極的な株主の皆様への利益の還元を行うことを目指しています。

なお、2013年3月期の個別決算においては、半導体事業子会社（富士通セミコンダクター株式会社）および欧州子会社（Fujitsu Technology Solutions (Holding) B.V.）の業績が悪化したことや構造改革の実施などに伴い、特別損失を計上したことに加え、英国子会社（Fujitsu Services Holdings PLC）において会計基準の変更により退職給付積立不足額を認識することになるため、回収不能となる半導体事業子会社、欧州子会社および英国子会社の株式を中心に、約3,800億円の関係会社株式評価損を計上しました。当該評価損の計上を要因として、個別決算における利益剰余金がマイナスとなったことから、誠に遺憾ながら、当期末は無配とさせていただきます。

当期の年間配当は、中間配当（1株当たり5円）のみとさせていただきます。

所有者別出資比率（2013.3.31 現在）



(注1)：富士電機株式会社およびその連結子会社が退職給付信託として信託銀行に信託している当社株式118,892千株は、「その他法人」に含めております。

株主・投資家とのコミュニケーション

富士通は、機関投資家・証券アナリスト向けの説明会、個別取材への対応、国内外の投資家訪問、Webサイトによる情報発信など、国内外でのIR活動を通じて、投資家の皆様とのコミュニケーションを図っています。

また、プレスリリースを積極的に行うなど、マスコミを通じた個人投資家や社会への情報伝達に注力し、フェア・ディスクロージャーに努めています。

株主総会では、株主の皆様とのコミュニケーションを図ると共に、株主総会会場に富士通の製品を展示しています。加えて、株主総会アンケートを実施し、翌期以降の株主総会の改善に努めています。

国内外での各種ミーティングの開催

富士通は、国内の機関投資家や証券アナリストの皆様に対して、決算説明会や経営方針説明会、事業説明会を開催しています。

海外の機関投資家の皆様に対しては、定期的に欧州と北米で海外ロードショー（投資家向け説明会）を開催するほか、現地のスタッフが投資家に対する個別訪問を行っています。2012年度の国内・海外の機関投資家・証券アナリストとの個別取材件数は、約970件（海外約56%、国内約44%）です。

個人株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

個人の株主・投資家の皆様に対しては、中間決算時と本決算時に「中間報告書」「報告書」を送付するほか、アナリスト向け説明会で用いたIR資料や決算説明会の資料・映像などをPDFファイルやストリーミング技術を用いて迅速に公開しています。

また、中間配当の通知と同時にアンケートを実施し、株主・投資家の皆様から広く御意見を頂き、各種施策の参考としています。

IRサイトによる情報発信

富士通は国内外のIRサイトで、富士通についての紹介や各種開示資料など、株主・投資家の皆様に知っていただきたい情報を発信しています。国内で開催している説明会の資料は、英語化して海外IRサイトにも掲載しています。

IRサイトでは、株主総会議案を早期に公開するなど、IR活動を通じて富士通への理解が深まるように、情報開示とコミュニケーションの促進を図っていきます。2012年度、IRサイトにおいては、文字の大小を調節できる機能を追加したほか、インターネット初心者の方にもわかる手引き「IRサイトの使い方」やWeb版のアンニュアルレポートを掲載するなどしました。

- [国内IRサイト](#)
- [海外IRサイト](#)（英語）

2012年度の主要IR活動実績

		2012年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2013年 1月	2月	3月
国内	株主総会				●株主総会								
	経営方針説明会						●社長スモール(注1)			●野村IF(注2)	●経営方針		
	決算説明会		●本決算			●1Q決算			●2Q決算			●3Q決算	
	事業説明会	●R&D						●携帯電話					
海外	ロードショー		●欧州	●北米			●アジア	●欧米					

2012年度の国内・海外機関投資家・証券アナリスト個別取材件数：約970件(海外約56%、国内約44%)

(注1) 社長とのスモールミーティング。 (注2) 野村インベストメント・フォーラム。

政府・産業団体（公共政策）

公共政策に関する活動

富士通は、政府や産業団体における審議会・調査会やフォーラムに参加し、社会的課題の解決に向けた具体的な提案や施策の検討、法制度の制定・見直し、国際的な連携など、公共政策に関する活動を推進しています。2012年度は、約1,250の産業団体や研究会、NGOなどのパートナーと連携して取り組みました。下記はその代表的な事例です。

世界経済フォーラムへの参加

2012年5月に、世界経済フォーラム（WEF）の東アジア会合がタイのバンコクで開催され、40以上の国や地域・国際機関などから約700名が参加しました。

この会合に当社社長が共同議長として参加し、東日本大震災やタイの洪水事例に触れると共に、スーパーコンピュータによるシミュレーションがサプライチェーンを含むグローバルなリスクへの柔軟性を高めるために有効であることなどにも言及し、災害に関する国際的協調関係を深めました。



世界経済フォーラム東アジア会議全体
会合にて共同議長を務めた当社社長
（写真提供：世界経済フォーラム）

電子行政の推進

我が国はインフラ整備や民間のICT利用が国際的に他国と遜色のない水準にあるのに対し、行政のICT利用に遅れがあり、大きな課題となっています。

当社会長は、経団連の電子行政に関する委員会の共同委員長として、国民生活の利便性向上および行政の効率化・透明性向上に向けた電子行政の基盤整備の推進、また政府内の司令塔機能の強化のための法整備に向けた働きかけを継続的に行っています。2012年12月には、政府、産業界の多数の関係者が参加した経団連主催のシンポジウムにおいて、住民視点の電子行政の重要性を強く訴えました。



経団連のシンポジウムでス
ピーチする当社会長
（写真提供：一般社団法人日
本経済団体連合会）