



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、電話交換機など通信インフラの中核を担う会社として、1935 年に出発しました。以来、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神は「FUJITSU Way」として凝縮されています。

富士通グループにとっての CSR は、FUJITSU Way の実践を通じて、お客様とともに様々な社会課題の解決に取り組み、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）

FUJITSU Way は、富士通グループが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、日々の活動に反映させることで、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 は、2002 年に制定され、2008 年の改定を経て、現在のかたちになりました。）

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、会社ごとに社長や組織長が FUJITSU Way 推進責任者を任命しています。

FUJITSU Way 推進責任者は、社長や組織長と協力し、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、対話を通じて、日常業務の意義を理解できるようにしています。

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図っています。

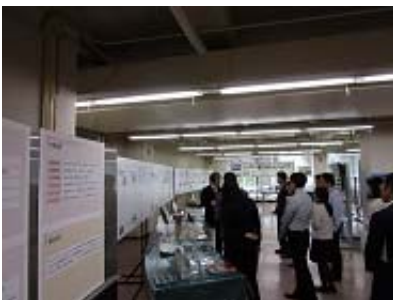
FUJITSU Way 研修（国内）

2015 年度、新しく任命された推進責任者を中心に、沼津工場内にある富士通 DNA 館^{（注 1）}の見学後、FUJITSU Way の考え方を振り返り、日頃職場で抱える課題を解決する研修が実施されました。各組織内での浸透事例の紹介や活動活性化に向けた意見交換が行われました。

また、2015 年度は一般社員を対象とした研修も実施しました。FUJITSU Way を積極的に実践できる人材を育成するため、自己の想いと FUJITSU Way との共通性を確認し、組織活動を通じて社会へ貢献できる方法について、議論が重ねられました。それぞれの個性を活かして社会に役立つ人となるために挑戦する心構えが大切であることが、研修メンバー間で共有されました。

（注 1）富士通 DNA 館：

沼津工場内約 3,000 m²を使い、富士通が大切にしてきた価値観、精神を学び、諸先輩が育んできた「富士通らしさ」を感じ取り、どのように次の世代に伝えるかを考え、議論する場として、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社内研修施設です。



見学風景



研修会の様子

ワークショップ（海外）

2015 年度は、アジア 5 拠点（シンガポール・マレーシア・フィリピン・インドネシア・タイ）で海外ワークショップを開催しました。

FUJITSU Way、ブランドプロミス（shaping tomorrow with you）、Qfinity 活動（PDCA に基づく改善活動）の関係を理解したうえで、現場で抱える課題を認識し、富士通グループの社員として行うべき行動について、意見を交換し、改善への新しい一歩を踏み出しました。



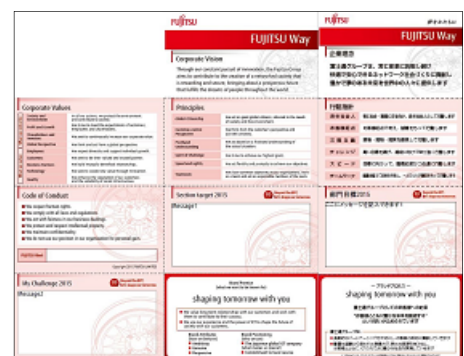
海外ワークショップの様子

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 カード、解説書を配布し、職場ではポスターを掲示しています。また、FUJITSU Way について解説した e-Learning は 16 言語でいつでも誰でも受講できるようになっています。

2015 年度は、各組織の活性化を図るため、FUJITSU Way と関連して、部門方針なども掲載できる電子版 FUJITSU Way カード（日・英）も提供し始めました。

また、イントラネット上では、山本正己会長が FUJITSU Way を語る動画を配信しています。



電子版 FUJITSU Way カード

人権尊重の徹底

人権尊重は FUJITSU Way の行動規範の筆頭に記載され、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 3 月には人権ステートメントを 21 の言語^(注 2)で社内公開しました。

(注 2) 21 の言語：

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

・富士通グループ人権に関するステートメント

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrapproach/>

CSR 基本方針および推進体制

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^(注1)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。

この重要課題については、2020 年を達成年度とした中期目標を掲げ、「CSR ボード会議」および「CSR 推進委員会」における定期的なレビューを通じて、着実に取り組みを前進させています。

富士通グループでは、社会的責任の国際規格である ISO26000 の枠組みを活用し、グループ企業に対する年次調査を起点とする PDCA サイクルを運用しています。また、コンプライアンスに関する活動を一層強化するため、「グローバル・コンプライアンス・プログラム (GCP)」を策定、その運用にも取り組んでいます。

今後も、これら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 活動を推進していきます。



執行役員常務
安井 三也

・ グローバル・コンプライアンス・プログラム (GCP)

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/compliance/index.html>

(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。

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、下記の 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。

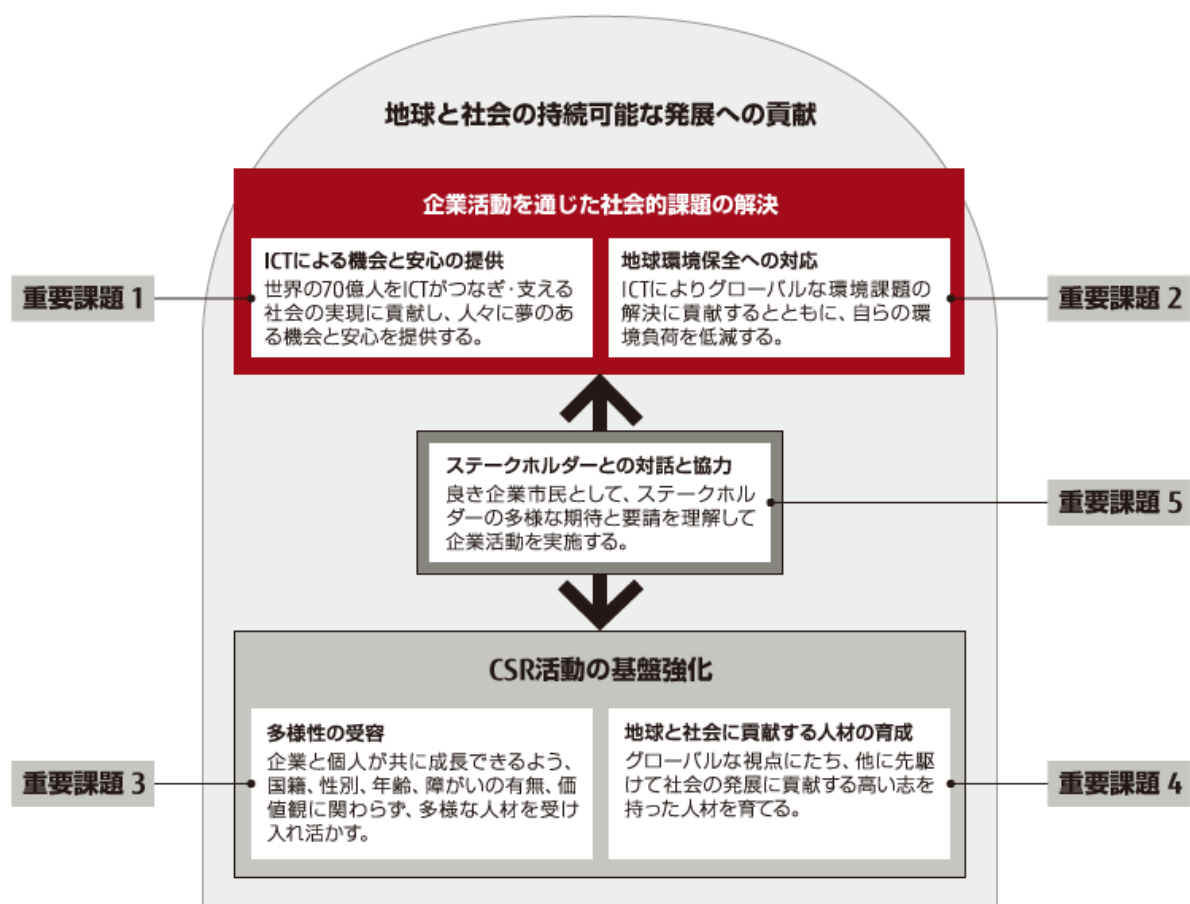
5 つの重要課題 (マテリアリティ) と特定プロセス

富士通グループでは、重要課題の選定にあたり、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、当社への期待と要請について理解を深めました。

2016 年度は、重要課題 (マテリアリティ) の改版に向け、昨今の国連 SDGs^(注2)などのグローバルなサステナビリティの動向を踏まえるとともに、WEB アンケートによる社内ステークホルダー (本部長以上) の意見を反映させることによって、グループ全体の共通課題として「CSR ボード会議」の中で決定していきます。

(注 2) 国連 SDGs (Sustainable Development Goals)：

2015 年に達成期限を迎える国連ミレニアム開発目標の後継となる、環境と開発問題に関する新たな世界目標。2012 年 6 月の国連持続可能な開発会議 (リオ+20) で策定の開始が合意された。



CSR 活動の目標と実績

CSR 基本マネジメント

	2015 年度の目標	2015 年度の実績	達成度	2016 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	●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。	●グローバル CSR ボード会議を 2 回開催し、重要事項の審議と CSR 活動方針決定。 ●CSR ボード決議事項を実践する実務代表者の選任および実務代表者会議の発足。	◎	●マテリアリティ分析に基づく、重要課題の見直しと新たな方針の決定。 ●CSR ボード会議や地域実務代表者会議の充実。	●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	●国際規範に基づいたビジョン設計の見直しの継続。	●統合レポート 2015 の発行。 ●米州人権ワークショップの開催。 ●グローバルでグループ社員全員を対象とする人権教育 (e-learning) を開始。	◎	●統合レポートの拡充。 ●国際規範と業界標準を踏まえた社内プロセスの改善と実行。	●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	●社内サイト活用による情報発信のさらなる強化。 ●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。	●社長および全グローバルリージョン代表からグループ社員全員に人権尊重に関するトップメッセージを発信。 ●統合レポート 2015 説明会と講演会の開催。	○	●グローバル拠点を含めたグループ内 CSR コミュニティの拡充。 ●社内サイト活用による情報発信のさらなる強化。 ●講演会など浸透策の活動強化を継続。	●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とらえ、自律的に CSR 活動を推進している。

重要課題 1 ICT による機会と安心の提供

	2015 年度の目標	2015 年度の実績	達成度	2016 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。 ●国内外における社会課題解決ビジネスの件数拡充。 ●国内外における中核分野 (医療、教育、食など) におけるソリューション事例の件数拡大。	●創薬や代替資源の探究など世界共通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拡大。 ●国内・海外における農業・教育・交通分野のクラウド導入の浸透。	◎	●コンピュータの活用を含む、国内外での社会課題解決に向けた事例の拡充。 ●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）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。	- 聴覚障がい者向け会議支援システムの発売と機能改善、多言語化に向けた開発継続など、ビジネスにおける UD 実用化の浸透。 - 東南アジア・中東など各国における、防災・農業・交通問題に対するビジネスや実証実験などの案件増加。	◎	- 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更なる徹底。 - 政府・国際機関との連携の深化。 - 海外の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。	- 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 99.3%） - 警察庁をはじめとする関連機関とサイバー犯罪捜査・被害防止のための官民連携の推進検討を実施。 - 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 91%） - 海外を含む当社グループで培った社内実践知を基にグローバルマネージドセキュリティサービスを提供。	◎	- セキュリティ教育の継続と徹底。 - 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

	2015 年度目標（注 1）	2015 年度実績	達成度	2016 年度目標（注 2）	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 3,800 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。	3,999 万トン削減（国内：2,564 万トン、海外：1,436 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）	◎	- ICT サービスの提供により、社会の持続可能な発展に貢献。 2018 年度末までに新製品の 50%以上をエネルギー効率トップレベル。	- 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。 - 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。
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当たりの CO₂ 排出量を前年度比年 1%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。	1990 年度比 34.7%削減 - 前年度比 15%削減 - グリーン電力購入量：28,000MWh	◎	2018 年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を 2013 年度比 5%以上削減。 - 輸送における売上高当たりの CO₂ 排出量を前年度比年 2%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。	

（注 1）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/stage7/index.html>

（注 2）第 8 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

	2015 年度の目標	2015 年度の実績	達成度	2016 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・啓発の取り組みをさらに推進。 ● 「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、組織横断の取り組みを拡充。	● 昇格時研修のほか、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、推進部門およ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・啓発の取り組みをさらに推進。 ● 「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、組織横断の取り組みを拡充。	● 人権啓発やダイバーシティ推進の取り組みを通じて、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。
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 53 名） - キャリア形成支援セミナーの実施。（3 回） ● 障がい者や、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。

	2015 年度の目標	2015 年度の実績	達成度	2016 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：4.8 % 障がい者雇用率：2.04%	◎		
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：272 名・妻の出産休暇取得者：463 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。

重要課題 4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2015 年度の目標	2015 年度の実績	達成度	2016 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体系における各研修プログラムの実施。	● 次世代ビジネスリーダー育成の各研修プログラムを計画的に実施。(受講者 77 名) ※長期研修は受講中の者を含む。	◎	● 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

	2015 年度目標	2015 年度実績	達成度	2016 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	● 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。	● 統合レポートサイトの作成を通じ社内関連部門との連携を促進。 ● 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。(86 回)	◎	● グローバルな CSR の情報発信の整理とあるべき姿の検討。 ● 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に向けた取り組みの強化。	● ステークホルダーとともに ICT の裾野を拡大する以下の活動を実施。 - 世界スカウトジャンボリーでワークショップを実施 - ICT による難民への現地語の学習支援 - 高齢者向け ICT 講座 - 政府主催の若者向け ICT 講座	◎	● 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、国連が掲げる持続可能な開発目標 (SDGs) 達成に向けた社会課題解決の取り組みの強化。	● 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。	● 社会貢献活動奨励および発表により、グループ全体に向けた活動紹介を実施。 ● 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、精度向上。 - 2015 年度登録件数：949 件 - ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。	○	● 社会貢献活動の奨励および発表により、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、精度向上。 - 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。

CSR 推進体制

グローバルな CSR ガバナンス体制の強化

2015 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ています。具体的には、世界 4 拠点^(注 3)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) と各事業所レベルで実践していきます。さらに「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、地域横断的な CSR 活動を推進していきます。

(注 3) 世界 4 拠点: EMEA: Europe, Middle East, India and Africa、アメリカ、アジア (日本を含む)、オセアニア

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

グローバル企業が担う社会的責任が世界の様々な国や地域において共通テーマとなったいま、事業の迅速なグローバル化を図るため、本格的に世界標準へ近づけていく必要があります。2015 年 10 月に開催された第 2 回 CSR ボード会議では、以下の取り組みについて議論がなされました。

第 2 回 CSR ボード会議における主な承認事項

承認事項	方針・施策
グループマネジメント (人権/労働関連)	人権デューデリジェンス・プロセスの導入 (米国人権 NGO Shift との連携および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、人権に関するポスターの作成・配布、e-Learning の制作・実施、他)
サプライヤーマネジメント (CSR 調達関連)	・ 富士通グループ購買文書の改訂状況 (CSR 調達指針、CSR 推進ガイドブック 他) ・ EICC (電子業界 CSR アライアンス: Electronic Industry Citizenship Coalition) への適合に向けた取り組み (EICC セルフ・アセスメントツールの活用 他)
情報開示 (レポーティング)	国際的なガイドラインやフレームワークに基づいた、CSR 報告書および統合レポートの策定
CSR 基本方針/マテリアリティ (重要課題) の改版	新たなマテリアリティを特定するための 3 つのプロセスの実施 ・ Step 1: マテリアリティ候補 (国連 SDGs/GRI4.0/ISO26000/SASB ^(注 4) 等) から事業と関連する社会的課題を抽出 ・ Step 2: ステークホルダーからの意見反映によるマテリアリティ (案) の作成 ・ Step 3: CSR ボード会議におけるグループ横断的議論によるマテリアリティの最終化

(注 4) SASB: The Sustainability Accounting Standards Board (米国サステナビリティ会計基準審議会)

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執行役員常務（兼 法務・コンプライアンス・知的財産本部長）を委員長、CSR 推進室を事務局として「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。

ISO26000 を活用した CSR 活動の実践

グループにおける CSR マネジメントの強化

富士通グループでは、経営と一体になった CSR 活動を推進するため、2012 年度より国内外のグループ会社に対して、以下の各関連部門とともに、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、グローバル・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。

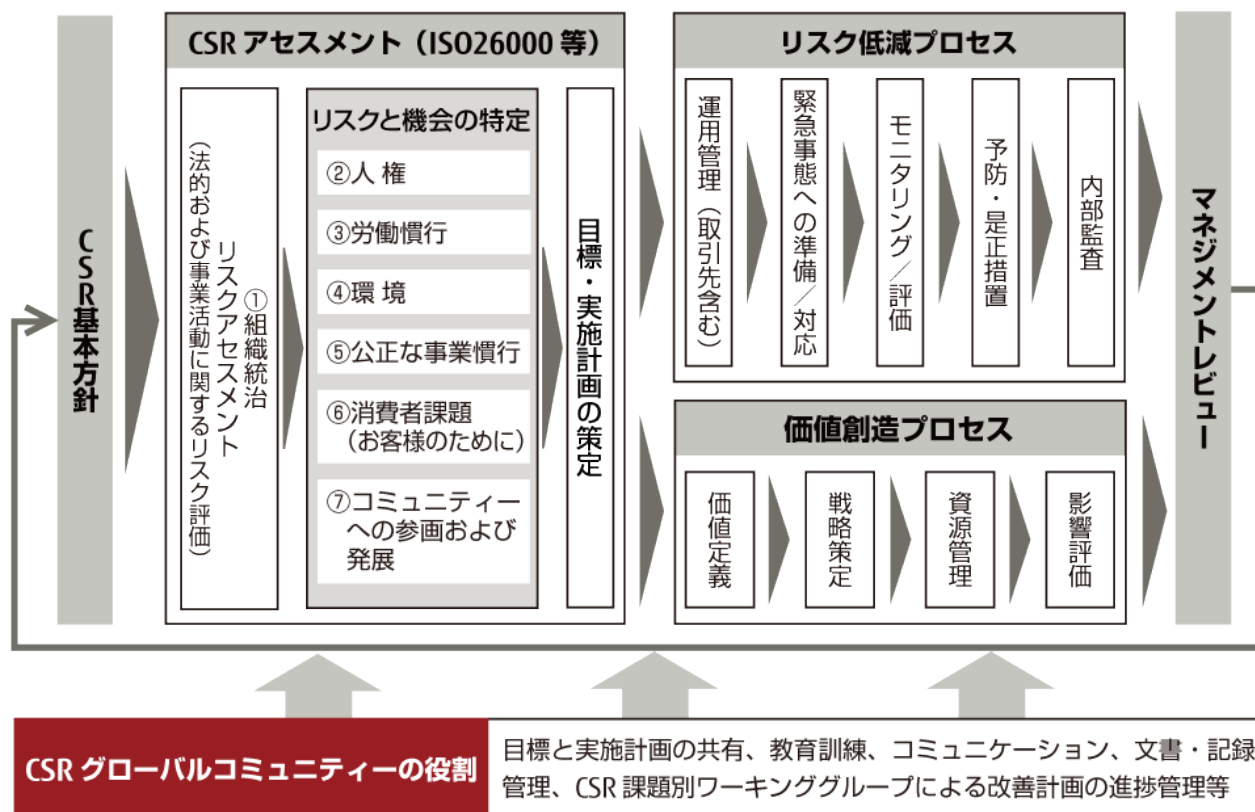
ISO26000 推進プロジェクト体制（事務局：CSR 推進室）

ISO26000（7 つの中核主題）	主管部門
① 組織統治	FUJITSU Way 推進室、CSR 推進室、総務・リスクマネジメント本部
② 人権	ダイバーシティ推進室
③ 労働慣行	ダイバーシティ推進室
④ 環境	環境本部
⑤ 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
⑥ 消費者課題（お客様のために）	コーポレートブランド室、品質保証本部
⑦ コミュニティへの参画および発展	総務・リスクマネジメント本部

2016 年度は、各グループ会社に対し、下記のような CSR マネジメントシステムの導入を順次展開していきます。具体的には、各社のステークホルダーの課題に対する期待と要請を把握するとともに、その課題に対して、各関連部門と連携した目標・実施計画の策定ならびに施策実行を支援することによって、各社の CSR マネジメントシステムによる自律的・継続的な改善プロセスの導入を展開していきます。

CSR マネジメントシステムと CSR グローバルコミュニティの役割（運用イメージ）

CSRマネジメントシステム Plan⇒Do⇒Check⇒Action



また各グループ会社の CSR マネジメントシステムの展開を支援するためのプラットフォームとして「CSR グローバルコミュニティ」を新設する予定です。本コミュニティでは、CSR ボード会議などの経営層でレビューし承認された目標や実施計画等を各グループ会社（実務責任者／担当者等）と双方向で共有し、各社の CSR マネジメントに反映させる仕組みです。具体的には、本社・グループ会社間の方針・施策の共有、課題・解決策の検討、個別ワーキンググループにおける進捗会議など、グループ横断的に議論する場として活用していきます。

本コミュニティを通じて、各グループ会社からの現場の活動を支援するとともに、本社と各グループ会社との活発な意見交換や議論によって、グループ全体のガバナンス強化と経営品質の向上に取り組んでいきます。

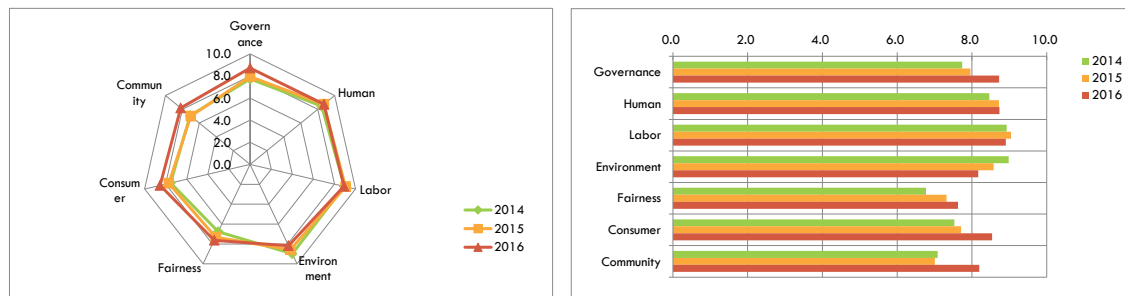
ISO26000 に基づく CSR 調査の継続的な取り組みと今後の展開

昨年に引き続き、第4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 100 社（国内 73 社、海外 27 社）を対象に実施しました。4 年目を迎える今回は、グループ全体の CSR 推進体制の整備の一環として、下記について、CSR 調査システムを刷新しました。

- 国際基準（GRI, DJSI, EICC 等）を踏まえた ISO26000 の重要項目の抽出
- 各関連部門と連携した方針や施策等の関連性の向上
- Web 化による集計・分析の迅速化及びリスク評価データの一元管理

今後も本調査を活用し、ISO26000 の 7 つの中核課題に基づく、各グループ会社の実態に即したマネジメント課題を継続的に精査するとともに、本社と現場の PDCA サイクルを構築しながら、グループ全体の CSR 体制の整備を推進していきます。

グループ全体の経年変化（イメージ）



テーマ別調査結果のイメージ（以下は「人権」「労働慣行」の例）



人権に対する考え方

■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迫するため、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。

■人権デューデリジェンスの構築

富士通グループでは、上記の「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、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・緩和していく「人権デューデリジェンス」の構築に取り組んでいます。

2015 年度の主な取り組み

- ・ ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社計 100 社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認
- ・ お取引先約 500 社に対し、人権尊重を含む CSR 活動の取り組み状況を確認する書面調査を実施
- ・ 調達関連文書（CSR 調達指針、お取引先向け CSR 推進ガイドブック）を改版し、富士通グループ全体に適用
- ・ 富士通グループで、海外取引先 6 社（7 サイト）に対し、CSR 実地監査を実施
- ・ 富士通グループ調達関係者による CSR 調達ワークショップを開催し、理解と連携を促進
- ・ 人権に関するステートメントの浸透を図るため、国内外拠点にポスターを配布し、全社員向け e-learning を開始
- ・ 北米拠点にてワークショップを開催し、人権に関する理解促進を図るとともに人権課題について議論を実施

2016 年度も、国内外の専門家との継続的な意見交換を行いながら、当社の人権課題の明確化を目指すとともに、具体的な施策についてグローバルレベルでの連携を図りながら実施していきます。

- ・ 人権尊重への取り組み

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/humanrights/>

「富士通グループ人権に関するステートメント」の社内浸透

「富士通グループ人権に関するステートメント」の社内浸透を図るため、12月10日の「世界人権デー」に合わせて「ビジネスと人権」ポスターを制作し、国内外約230拠点にて掲示しました。

また社員一人ひとりの人権課題に対する意識向上を図るため、全社員を対象として「ビジネスと人権」に関する e-learning を開発し、海外グループ社員約5万人の受講を開始しました。2016年度は国内グループ社員約9万人に対しても実施する予定です。



「ビジネスと人権」ポスター（左：パターン1、右：パターン2）

トピックス

北米における「ビジネスと人権」のワークショップを開催

2015年11月に米国テキサス州にて、社内関係者を対象とした「ビジネスと人権」のワークショップを開催しました。米国拠点のシニアマネジメント層を中心に29名が参加し、ビジネスと人権に取り組む米国の非営利団体「Shift」の知見を活用しながら、企業に求められる人権尊重について理解を図るとともに、富士通グループにとっての人権課題について議論を交わしました。

2016年度にはほかのリージョンでも同様のワークショップを開催し、グローバルレベルでの取り組みを進めていきます。



「ビジネスと人権」米国ワークショップ

強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働を行わないことを定めています。2015年度は、国内外グループ会社100社に対して、ISO26000に基づいたCSR書面調査を実施し、その中で強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みについて確認しました。

また、お取引先に対しては、「富士通CSR調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しています。2015年度は、主要取引先約500社に対して、強制労働・児童労働の排除を含むCSRへの取り組み状況を確認する書面調査を実施しました。

- ・ ISO26000 を活用した CSR 活動の実践

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/iso26000/>

- ・ お取引先とともに

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html>

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. 強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

2016 年 4 月 1 日更新



「富士通グループ CSR 報告書」に記載の 2015 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 2016 GRI ガイドライン対照表」をご参照ください。

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/sustainabilityreport/2016-csrreport/fujitsu-csr-gri-2016.pdf>

(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。

外部評価

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、以下の責任投資に関する株価指標に組み入れられています。

責任投資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 4 年連続 16 回組み入れ。2015 年当社が所属する産業でグループリーダーに初選出。(世界で 24 社のみ)	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 2016 年に所属する産業で最高位「Gold Class」を初受賞。	 ROBECOSAM Sustainability Award Gold Class 2016
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 7 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 3 年連続で組み入れ。	 100 SUSTAINABILITY STOCK INDEX 2015-2016 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
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 年から連続して組み入れ。(2016 年 6 月 30 日現在)	 MS-SRI