

GRI ガイドライン／ISO26000／国連グローバル・コンパクト対照表

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
戦略および分析				
G4-1	※ 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	◆ <u>トップメッセージ</u>	6.2	—
G4-2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	◆ <u>リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」</u>	6.2	—
組織プロフィール				
G4-3	※ 組織の名称	◆ <u>富士通グループ概要「商号」</u>	—	—
G4-4	※ 主要なブランド、製品および／またはサービス	◆ <u>富士通グループ概要「事業内容」</u>	—	—
G4-5	※ 組織の本社の所在地	◆ <u>富士通グループ概要「所在地」</u> 【参考】 <u>組織図</u>	—	—
G4-6	※ 組織が事業展開している国の数、および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されている持続可能性の課題に特に関連のある国名	◆ <u>富士通グループ概要「グローバルな事業体制」</u>	—	—
G4-7	※ 組織の所有形態や法人格の形態	◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆ <u>富士通グループ概要「本社事務所」</u> 【参考】 <u>WEB (Worldwide)</u>	—	—
G4-8	※ 参入市場 (地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類)	◆ <u>富士通グループ概要「事業内容」「地域別売上高比率」「事業セグメント別売上高比率」</u>	—	—
G4-9	※ 組織の規模 ・総従業員数 ・総事業所数 ・純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ・株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ・提供する製品、サービスの量	◆ <u>富士通グループ概要「売上高」「資本金」「総資本」「従業員数」「事業内容」「グローバルな事業体制」</u> ◆ <u>人材関連データ「従業員構成」</u> 【参考】 <u>プロフィール</u>	—	—
G4-10	※ 雇用形態、性別ごとの人員 a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織作業の相当部分を担う者が法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	◆ <u>富士通グループ概要「従業員数」「グローバルな事業体制」</u> ◆ <u>「人材関連データ」</u>	6.4 6.4.3	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-11	※ 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	◆ <u>働きやすい職場環境の提供「労使関係」</u>	6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	1,3
G4-12	※ 組織のサプライチェーン	◆ <u>お取引先とともに</u>		
G4-13	※ 組織の変更 ・規模・構造・所有形態またはサプライチェーンに関し報告期間中に生じた大幅な変更	◆ <u>編集方針「主な報告範囲の変更」</u> ◆ <u>有価証券報告書</u>	—	—
外部イニシアティブへのコミットメント				
G4-14	※ 予防的アプローチ、原則の適応 ・組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み。	◆ <u>CSRに対する考え方「FUJITSU Way 浸透活動の展開」</u> ◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u> ◆ <u>ISO26000を活用したCSR活動の実践</u> ◆ <u>リスクマネジメント「リスクマネジメントのフレームワーク」</u> ◆ <u>リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」</u> 【参考】 <u>環境方針・行動計画</u>	6.2	—
G4-15	※ 組織が支持するイニシアティブ ・外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの。	◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u> ◆ <u>ISO26000を活用したCSR活動の実践</u>	6.2	—
G4-16	※ 外部団体での資格 ・(企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるもの ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u>	6.2	—
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー				
G4-17	※ 組織の事業体一覧 a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている全ての事業体 (一覧表示)。 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることの有無。	◆ <u>富士通グループ概要「事業内容」</u> ◆ <u>編集方針「報告対象組織」</u> ◆ <u>有価証券報告書</u> 【参考】 <u>組織図</u>	6.2	—
G4-18	※ 報告内容と境界条件の確定方法 a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」の適用状況	◆ <u>CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」</u>	—	—
G4-19	※ 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	◆ <u>CSR基本方針および推進体制「5つの重要課題(マテリアリティ)と特定プロセス」</u>	—	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-20	※ 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーの報告	◆CSR基本方針および推進体制 「5つの重要課題(マテリアリティ)と特定プロセス」 ◆編集方針「報告対象組織」	—	—
G4-21	※ 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーの報告	◆CSR基本方針および推進体制 「5つの重要課題(マテリアリティ)と特定プロセス」 ◆編集方針「報告対象組織」	—	—
G4-22	※ 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、その影響および理由	◆編集方針「報告対象組織」 「主な報告範囲の変更」	—	—
G4-23	※ スcopeおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	◆編集方針「報告対象組織」 「主な報告範囲の変更」	—	—
ステークホルダー参画				
G4-24	※ 組織がエンゲージメントしたステークホルダーグループの一覧	◆CSR基本方針および推進体制 「富士通グループのステークホルダー」	6.2	—
G4-25	※ 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	◆CSR基本方針および推進体制 「富士通グループのステークホルダー」 ◆ステークホルダーダイアログ	6.2	—
G4-26	※ エンゲージメントの頻度、回数 ・ステークホルダーエンゲージメントへの組織のアプローチ方法(種類別、ステークホルダーグループ別のエンゲージメント頻度など)、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かの報告	◆ステークホルダーダイアログ <お客様、国際社会、地域社会> ◆お客様とともに ◆品質への取り組み ◆社会貢献活動の考え方 ◆学術・教育の振興、文化・協賛活動 ◆スポーツを通じた貢献活動 ◆国際支援活動 ◆2015年度の活動事例 <株主・投資家> ◆株主・投資家とともに <お取引先> ◆お取引先とともに <社員> ◆多様性の受容 ◆人権尊重への取り組み ◆働きやすい職場環境の提供 ◆労働安全衛生・健康管理 ◆人材育成・キャリア開発	6.2	1~10
G4-27	※ 指摘された話題・関心事項 ・ステークホルダーエンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダーグループを報告。	◆ステークホルダーダイアログ ◆お客様とともに「お客様の声に基づく改善事例」	6.2	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
レポートプロフィール				
G4-28	※ 提供情報の報告期間 (会計年度、暦年など)	◆編集方針「 <u>報告期間</u> 」	—	—
G4-29	※ 最新の発行済報告書の日付 (該当する場合)	◆編集方針「 <u>発行人</u> 」	—	—
G4-30	※ 報告サイクル (年次、半年ごとなど)	◆編集方針「 <u>発行人</u> 」	—	—
G4-31	※ 報告書またはその内容に関する質問の窓口	◆編集方針「 <u>お問い合わせ先</u> 」	—	—
G4-32	※ 準拠オプション a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告 b. 選択したオプションの GRI 内容索引を報告 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告	◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表 (本表) ◆ <u>第三者審査報告書</u>	—	—
G4-33	※ 外部保証に対する方針、実践 a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. 報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	◆ <u>第三者審査報告書</u>	7.5.3	—
ガバナンス				
G4-34	※ 組織のガバナンス構造 (最高ガバナンス組織の委員会を含む) ・ 経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定。	◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制図」</u>	6.2	—
G4-35	経済・環境・社会に関する権限委譲 ・ 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ経済・環境・社会テーマに関し権限委譲を行うプロセス	◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制図」</u>	—	—
G4-36	経済・環境・社会に関する報告ライン ・ 組織が、役員レベルの地位にある者を経済・環境・社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制図」</u>	—	—
G4-37	ガバナンス機関とステークホルダー ・ ステークホルダー/最高ガバナンス組織間で、経済・環境・社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述。	◆ <u>株主・投資家のために「株主・投資家とのコミュニケーション」</u> ◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆ <u>コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」</u>	6.2	—
G4-38	ガバナンス機関の構成 ・ 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告。 ・ 執行権の有無 ・ 独立性 ・ ガバナンス組織における任期 ・ 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数およびコミットメントの性質 ・ ジェンダー ・ 発言権の低いグループのメンバー ・ 経済・環境・社会影響に関する能力 ・ ステークホルダーの代表	◆ <u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	6.2	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-39	<p>ガバナンス機関議長の執行との兼務</p> <ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か。(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u> 	6.2	—
G4-40	<p>指名プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織とその委員会の指名・選出プロセスを報告。また最高ガバナンス組織メンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告。 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか 経済・環境・社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u> 	6.2	—
G4-41	<p>利益相反回避プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除されマネジメントされていることを確実にするプロセス。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また、最低限、次の事項を開示しているか報告。 役員会メンバーの相互就任 サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い 支配株主の存在 関連当事者の情報 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u> 	6.2	—
G4-42	<p>目的・方針・戦略策定における役割</p> <ul style="list-style-type: none"> 経済・環境・社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッションステートメント、戦略、方針、目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員との役割。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」</u> 	—	—
G4-43	<p>経済・環境・社会に関する知識強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」</u> 	—	—
G4-44	<p>経済・環境・社会側面からの評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の経済・環境・社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価プロセス。(独立性が確保、評価の頻度、自己評価か否か) 最高ガバナンス組織の経済・環境・社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応して講じた措置。(メンバー変更、組織実務慣行の変化) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>CSR基本方針および推進体制「CSR推進体制」</u> ◆<u>コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)」</u> ◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u> 	6.2	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-45	<p>経済・環境・社会側面の影響リスク機会の同定</p> <p>a. 経済・環境・社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割 (デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む)。</p> <p>b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済・環境・社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか。</p>	<p>◆コーポレートガバナンス「<u>内部統制体制の基本的な考え方</u>」</p> <p>◆リスクマネジメント「<u>事業活動に伴うリスクについて</u>」</p> <p>◆リスクマネジメント「<u>リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築</u>」</p>	6.2	—
G4-46	<p>経済・環境・社会側面のリスク管理上の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の経済・環境・社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割。 	<p>◆コーポレートガバナンス「<u>内部統制体制の基本的な考え方</u>」</p> <p>◆リスクマネジメント「<u>リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築</u>」</p>	—	—
G4-47	<p>経済・環境・社会側面の影響リスク機会の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度。 	◆リスクマネジメント「 <u>リスクマネジメントのプロセス</u> 」	6.2	—
G4-48	<p>報告書の最高位の承認機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職。 	◆CSR基本方針および推進体制「 <u>CSR推進体制</u> 」	—	—
G4-49	<p>最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス</p>	<p>◆コーポレートガバナンス「<u>内部統制体制の基本的な考え方</u>」</p> <p>◆リスクマネジメント「<u>リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築</u>」</p> <p>◆リスクマネジメント「<u>感染症対策</u>」</p>	6.2	—
G4-50	<p>報告された重大な懸念事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段。 	—	—	—
G4-51	<p>ガバナンス機関、上位管理者の報酬</p> <p>a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・固定報酬と変動報酬 (パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式、権利確定株式) ・契約金、採用時インセンティブの支払い ・契約終了手当て ・クローバック ・退職給付 <p>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか。</p>	<p>◆コーポレートガバナンス「<u>役員報酬の決定方針</u>」</p> <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	6.2	—
G4-52	<p>報酬の決定プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬コンサルタントが報酬決定に関与しているか、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか。 報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。 	<p>◆コーポレートガバナンス「<u>役員報酬の決定方針</u>」</p> <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	—	—
G4-53	<p>報酬に関するステークホルダーの関与</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述。 	<p>◆株主・投資家のために「<u>株主・投資家とのコミュニケーション</u>」</p> <p>◆コーポレートガバナンス「<u>コーポレートガバナンス体制(2016年6月27日現在)</u>」</p>	6.2	—

GRI 4.0 一般標準開示項目 (※…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-54	最高報酬と従業員平均報酬の比率 ・組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率。	—	—	—
G4-55	最高報酬と従業員平均報酬の増加率 ・組織の重要事業所がある其々の国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率。	—	—	—
倫理と誠実性				
G4-56	※ 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	<ul style="list-style-type: none"> ◆CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針(FUJITSU Way) 」 ◆CSR 基本方針および推進体制「5 つの重要課題(マテリアリティ)と特定プロセス」 ◆コンプライアンス「行動規範の内容」 	—	—
G4-57	ヘルプライン ・倫理的、法的行為や誠実性に関する事項についての助言のため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」 ◆人権尊重への取り組み「社員相談窓口の設置とモニタリング」 	—	—
G4-58	内部告発制度 ・非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	<ul style="list-style-type: none"> ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」 	—	—

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
マネジメントアプローチに関する開示 (DMA)				
G4-DMA	<p>a. 側面がマテリアルである理由、当該側面をマテリアルと判断する要因となる影響</p> <p>b. マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法</p> <p>c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ・マネジメント手法の評価結果 ・マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容 	<ul style="list-style-type: none"> ◆多様性の受容「ダイバーシティ推進の体制」 ◆多様性の受容「ダイバーシティ推進の取り組み」 ◆人権尊重への取り組み「人権の尊重」 ◆労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」 ◆労働安全衛生・健康管理「健康推進・健康管理に向けた取り組み」 ◆人材育成・キャリア開発「人材育成の指針」 ◆人材育成・キャリア開発「推進体制」 ◆人材育成・キャリア開発「取り組みと実績」 ◆品質への取り組み「品質と製品安全に対する考え方」 ◆品質への取り組み「品質保証体制の確立」 ◆お取引先とともに「お取引先とともに」 ◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」 ◆お取引先とともに「お取引先と連携した CSR の推進」 ◆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」 ◆社会貢献活動「社会貢献活動の考え方」 	-	-
◎経済				
経済パフォーマンス				
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	-	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	-
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	-	6.5.5	7,8,9
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	【参考】有価証券報告書	-	-
G4-EC4	政府から受けた財務援助	-	-	-
地域での存在感				
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率 (男女別)	-	6.4.4 6.8	-
G4-EC6	重要事業拠点における地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	-	6.8 6.8.5 6.8.7	-

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
間接的な経済的影響				
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>学術・教育の振興、文化・協賛活動</u> ◆<u>スポーツを通じた貢献活動</u> ◆<u>国際支援活動</u> ◆<u>2015年度の活動事例</u> 	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	8,9
G4-EC8	著しい間接的な経済影響 (影響の程度を含む)	—	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	—
調達慣行				
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	—
◎労働慣行と公正な労働条件				
雇用				
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)	<ul style="list-style-type: none"> ◆<u>人材関連データ「雇用 (富士通)」</u> ◆<u>働きやすい職場環境の提供「離職率」</u> 	6.4 6.4.3	—
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付	◆ <u>働きやすい職場環境の提供「福利厚生制度」</u>	6.4 6.4.3 6.4.4	—
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	◆ <u>人材関連データ「制度利用 (富士通)」</u>	6.4 6.4.3	6
労使関係				
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)	—	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	—
労働安全衛生				
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	◆ <u>労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」</u>	6.4 6.4.6	1
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数 (地域別、男女別)	◆ <u>人材関連データ「労働安全衛生 (富士通)」</u>		—

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	◆ <u>労働安全衛生・健康管理「健康増進・健康増進に向けた取り組み」</u> ◆ <u>リスクマネジメント「感染症対策」</u>	6.4 6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8	1
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	◆ <u>労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」</u>	6.4 6.4.6	—
研修および教育				
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間 (男女別、従業員区分別)	◆ <u>人材育成・キャリア開発「一人当たり年間平均学習時間」</u>	6.4 6.4.7	—
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	◆ <u>人材育成・キャリア開発「キャリア開発の支援」</u>	6.4 6.4.7 6.8.5	6
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 (男女別、従業員区分別)	—	6.4 6.4.7	—
多様性と機会均等				
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳 (性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別)	◆ <u>人材関連データ「取締役会」</u> ◆ <u>人材関連データ「多様性 (富士通)」</u>	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	1,6
男女同一報酬				
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比 (従業員区分別、主要事業拠点別)	—	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	—
サプライヤーアセスメント				
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—	—
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響 (現実のもの、潜在的なもの) と実施した措置	—	—	—
苦情処理メカニズム				
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で正式な苦情処理制度により申立・対応・解決を図ったものの件数	—	—	—
◎人権				
投資および調達への慣行				
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6	—
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 (研修を受けた従業員の比率を含む)	◆ <u>CSRに対する考え方「FUJITSU Way ツールの拡充」</u> ◆ <u>人権尊重への取り組み「人権に関する教育・研修」</u>	6.3 6.3.5	1

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
無差別				
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	—	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	—
結社の自由と団体交渉権				
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、及び当該権利を支援する為に実施した対策	◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」 ◆お取引先とともに「調達コンプライアンスの徹底」 ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5	—
児童労働				
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」 ◆お取引先とともに「調達コンプライアンスの徹底」 ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	—
強制労働				
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および、あらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」 ◆お取引先とともに「調達コンプライアンスの徹底」 ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	—
保安慣行				
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	—
先住民の権利				
G4-HR8	先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	—	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7	—
アセスメント				
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	◆人権に対する考え方「人権デューデリジェンスの構築」	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5	—

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
サプライヤアセスメント				
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」 ◆お取引先とともに「調達コンプライアンスの徹底」 ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」	6.3 6.3.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	1,2,3,4, 5,6,10
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響 (現実のもの、潜在的なもの) および実施した措置	—	—	—
苦情処理メカニズム				
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	—	—	—
◎社会				
地域コミュニティ				
G4-S01	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	—	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	8
G4-S02	地域コミュニティに著しいマイナスの影響 (現実のもの、潜在的なもの) を及ぼす事業	—	6.3.9 6.5.3 6.5.6 6.8.9	7,8
腐敗防止				
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	—		10
G4-S04	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	◆CSR に対する考え方「FUJITSU Way ツールの拡充」 ◆コンプライアンス「ウ. 教育及びコミュニケーションの実施」	6.6 6.6.3	10
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置	—		—
公共政策				
G4-S06	政治献金の総額 (国別、受領者・受益者別)	—		—
反競争的な行動				
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数および結果	—	6.6 6.6.5 6.6.7	—
コンプライアンス				
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	—	6.6 6.6.3 6.6.7 6.8.7	—

GRI 4 特定項目		記載箇所 (タイトル)	ISO 26000	国連 GC 原則
サプライヤアセスメント				
G4-S09	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」	—	—
G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響 (現実のもの、潜在的なもの) および実施した措置	—	—	—
苦情処理メカニズム				
G4-S011	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	—	—	—
◎製品責任				
顧客の安全衛生				
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	◆品質への取り組み「客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動」 ◆お取引先とともに「サプライチェーン BCM・調達コンプライアンス」	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4	9
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆品質への取り組み「製品安全に関する情報の開示」	6.7.5	—
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5	—
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆お客様とともに「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」	6.7.6 6.7.9	—
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	◆品質への取り組み「第三者機関による満足度調査および品質調査」	6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9	—
マーケティング・コミュニケーション				
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	—	6.7	10
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション (広告、プロモーション、スポンサー活動を含む) に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆お客様とともに「宣伝・広告の方針」	6.7.3 6.7.6 6.7.9	—
顧客のプライバシー				
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	◆情報セキュリティ	6.7 6.7.7	—
遵守				
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	—	6.7 6.7.6	—