



CSR Report 2016

富士通グループ CSR報告書

shaping tomorrow with you

社会とお客様の豊かな未来のために

FUJITSU GROUP CSR REPORT 2016	03 トップメッセージ	42 社員とともに	96 富士通グループ概要	100 第三者検証報告
	04 富士通グループのCSR マネジメント	68 お客様・お取引先とともに	98 財務・非財務ハイライト	103 GRI ガイドライン対照表
	24 マネジメント体制	85 社会貢献活動	99 編集方針	

目次

トップメッセージ	03	富士通グループ概要	96
富士通グループのCSR マネジメント	04	財務・非財務ハイライト	98
CSR に対する考え方	05	編集方針	99
CSR 基本方針および推進体制	08	第三者検証報告	100
国連グローバル・コンパクト	22	GRI ガイドライン対照表	103
外部評価	23		
マネジメント体制	24		
コーポレート・ガバナンス	25		
コンプライアンス	30		
リスクマネジメント	34		
情報セキュリティ	38		
社員とともに	42		
多様性の受容	43		
人権尊重の取り組み	51		
働きやすい職場環境の提供	54		
労働安全衛生・健康管理	58		
人材育成・キャリア開発	61		
人材関連データ	66		
お客様・お取引先とともに	68		
お客様とともに	69		
品質への取り組み	74		
お取引先とともに	79		
株主・投資家とともに	83		
社会貢献活動	85		
社会貢献活動の考え方	86		
学術・教育の振興、文化・協賛活動	87		
スポーツを通じた貢献活動	90		
国際支援、災害支援	93		
2015 年度の活動事例	94		

トップメッセージ

デジタル革新を通じて、「人」が中心の、
より安全で豊かな持続可能な社会を共創していきます。

持続可能性を前提に、経営のあり方を柔軟に変えていくことがCSRの本質

社会やビジネスの「持続可能性」を前提として、ステークホルダーの声に耳を傾け、経営のあり方を柔軟に変えていくこと、それが企業の社会的責任（CSR）の本質だと考えます。

しかし、変わらないものもあります。それは「皆様とともに歩み、信頼を獲得し、テクノロジーにより安全で豊かな持続可能な社会を創造していく」という、富士通の約束です。私は、富士通のテクノロジーは必ず「人」を幸せにする、そう確信しています。

今、2つのトランスフォーメーションへの対応が重要であると考えます。

1つは、地球社会です。今も多くの人が、安全な食糧や水の不足、教育や医療サービスの未整備といった問題に直面し、都市化や高齢社会により様々な問題が深刻化しています。しかし、これらの問題はこれまでの延長線上では解決できません。富士通は、国連持続可能な開発目標（SDGs）の達成に向け、テクノロジーの力で社会をトランスフォームしていくことが、企業としての使命であると考えます。

もう1つはデジタル社会です。ICTは、日々の生活、ビジネスそして社会の隅々にまで浸透し、デジタル・トランスフォーメーションにより新たな価値を創造します。モノのインターネット（IoT）、人工知能（AI）などの進展は、人と機械が協調した課題解決を可能としていきます。しかし、一方で、データ・セキュリティや、プライバシー、雇用の減少など、新たな懸念に対応することがこれまで以上に求められます。グローバルICT企業の責任として、富士通は、企業活動による社会へのマイナスの影響を最小化しつつ、ビジネスを通じて社会へのプラスの影響を大きく発展（スケールアップ）させることが重要と考えます。

富士通はグローバルな社会的責任の実践のため、国連グローバルコンパクトの署名企業として「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持しており、あらゆる社会的責任の実践に例外を設けることなく活動のレビューと改善に取り組みます。コンプライアンスについては、グループ全体でグローバルコンプライアンスプログラムを展開し、全世界の従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（ゼロトレランス）の確実な浸透を推進しています。

そして、デジタル革新を通じて、「人」が中心の、より安全で豊かな持続可能な社会、ヒューマンセントリック・インテリジェント・ソサエティを、皆様とともに創っていききたいと思います。



富士通株式会社 代表取締役社長

田中 達也



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。

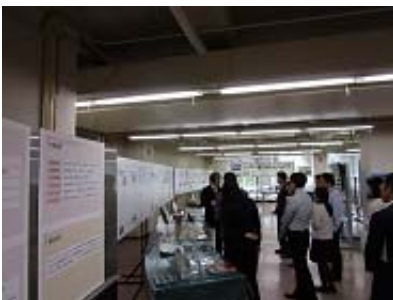
FUJITSU Way 研修（国内）

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。



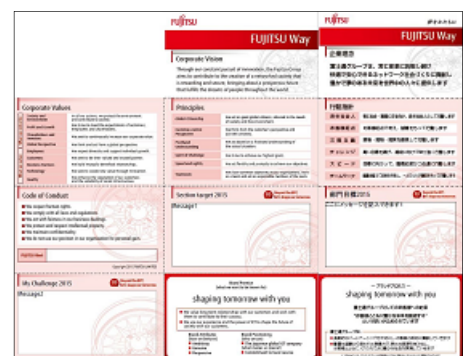
海外ワークショップの様子

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きます。

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。

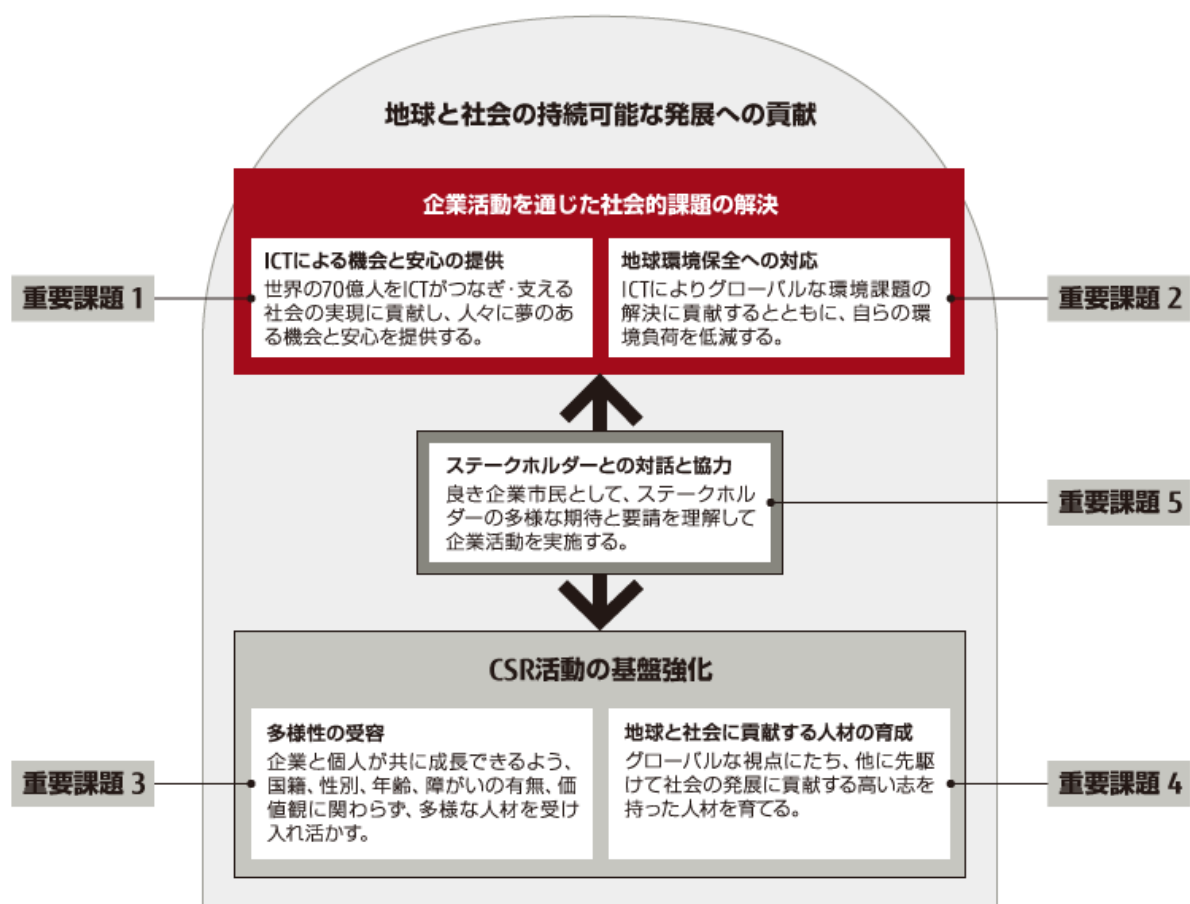
5つの重要課題（マテリアリティ）と特定プロセス

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。	● 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。	◎	● 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。	● 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 (レポート)	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。

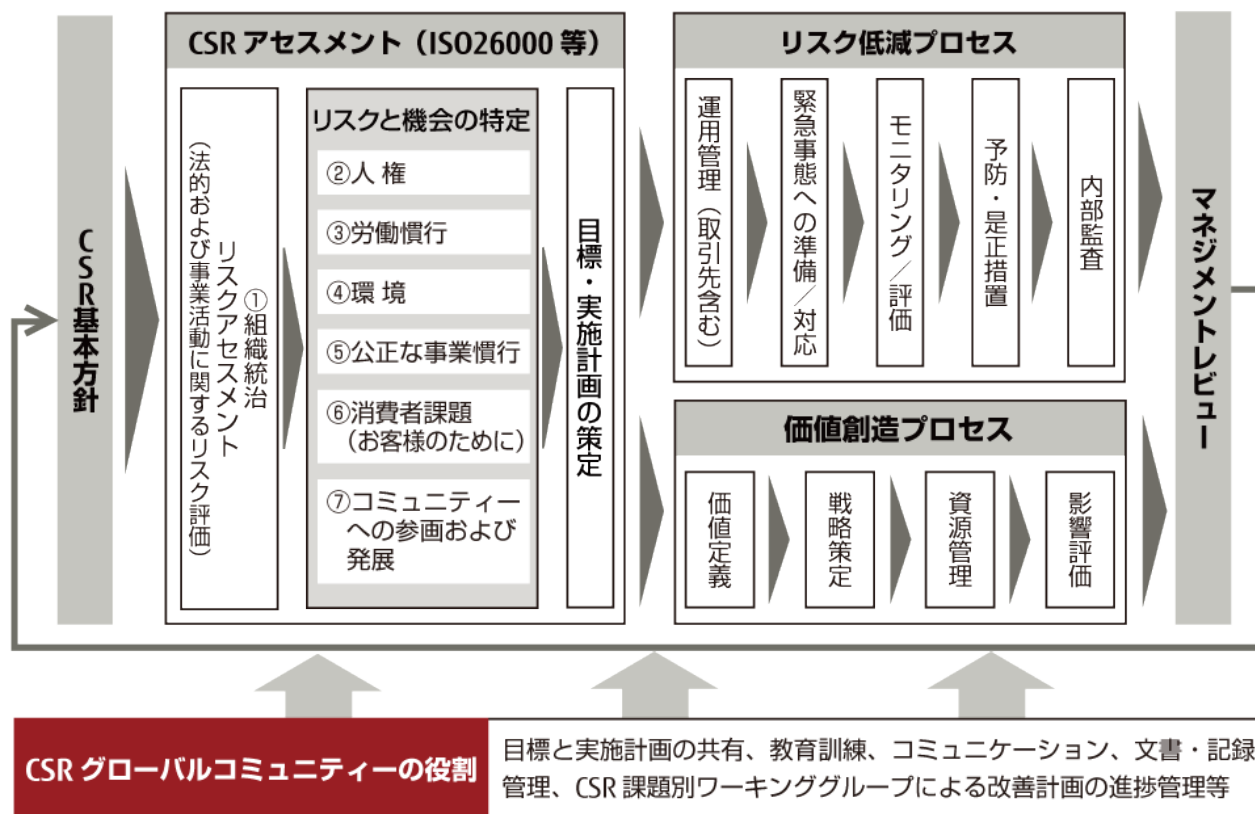
ISO26000 推進プロジェクト体制（事務局：CSR 推進室）

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。

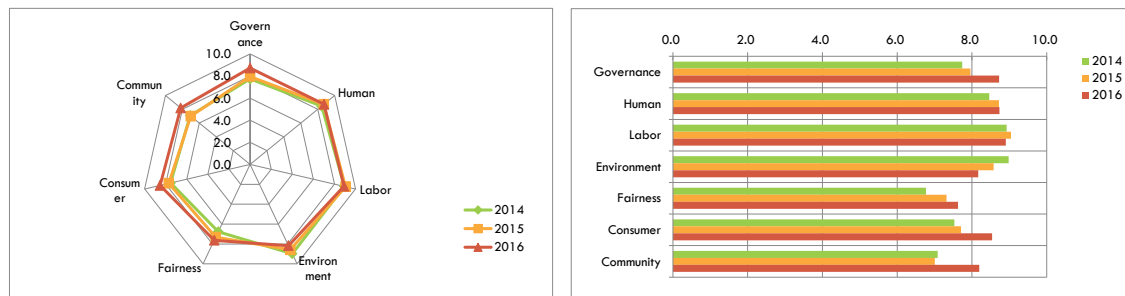
ISO26000 に基づく CSR 調査の継続的な取り組みと今後の展開

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



マネジメント体制

富士通グループとしての企業価値の持続的向上を目指し、価値創出プロセスにおけるそれぞれの役割や位置づけを明確にした運営を行っています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、2015 年 12 月の取締役会決議によって、コーポレートガバナンスに関する当社の考え方を整理した基本方針（「コーポレートガバナンス基本方針」）を制定いたしました。当基本方針では、当社のコーポレートガバナンス体制の枠組みについて以下のとおり定めています。

体制の枠組み

監査役会設置会社制度の長所を生かしつつ、取締役会における非執行取締役（独立社外取締役および社内出身の業務を執行しない取締役をいう。以下、同じ）による業務執行取締役の業務執行に対する監督の実効性と多様な視点からの助言の確保を以下の方法により実現しています。

- a 業務執行を担う「業務執行取締役」に対し、業務執行の監督機能を担う「非執行取締役」を同数以上確保する。
- b 非執行取締役の主要な構成員を独立社外取締役とし、社内出身者である非執行取締役を 1 名以上確保する。
- c 独立社外取締役は、当社が定める独立性基準（以下、「独立性基準」という）を満たす社外取締役とする。
- d 非執行取締役候補者の選定に当たり、出身の属性と当社事業への見識を考慮する。
- e 監査役による取締役会の外からの監査・監督と、非執行役員（非執行取締役および監査役をいう。以下、同じ）を中心に構成する任意の指名委員会、報酬委員会および独立役員会議により取締役会を補完する。
- f 独立社外監査役は、独立性基準を満たす社外監査役とする。

・コーポレートガバナンス基本方針および独立性基準

<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-b-jp.pdf>

■コーポレートガバナンス体制（2016 年 6 月 27 日現在）

コーポレートガバナンス体制の概要

取締役会

当社は、経営の重要な事項の決定と監督を行う機関として取締役会を設置しています。取締役会は、法令または定款に反せず、妥当と考える最大限の範囲で、業務執行に関する権限を代表取締役およびその配下の執行役員以下に委譲し、取締役会はその監督、助言を中心に活動を行います。また、取締役会は、独立性が高く、多様な視点を有する社外取締役を積極的に任用することにより、監督機能および助言機能を強化しています。なお、取締役の経営責任をより明確化するため、2006 年 6 月 23 日開催の株主総会決議により、取締役の任期を 2 年から 1 年に短縮いたしました。

取締役会は、2016 年 6 月 27 日現在において、業務執行取締役 5 名、非執行取締役 5 名（内、社外取締役 4 名<女性 2 名>）の合計 10 名で構成されています。

監査役（会）

当社は、監査機能・監督機能として監査役（会）を設置しています。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会および業務執行機能の監査・監督を行います。監査役会は、2016 年 6 月 27 日現在において、監査役 5 名（内、常勤監査役 2 名、社外監査役 3 名）で構成されています。

指名委員会・報酬委員会

当社は、役員の選任プロセスの透明性・客観性の確保と、役員報酬決定プロセスの透明性・客観性、役員報酬体系・水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である指名委員会および報酬委員会を設置しています。

指名委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「コーポレートガバナンス体制の枠組み」と「役員の指名

役員報酬の決定方針

取締役および監査役の報酬は、報酬委員会の答申を受けて取締役会会で決定した以下の「役員報酬支給方針」に基づき決定されています。

役員報酬支給方針

グローバル ICT 企業である富士通グループの経営を担う優秀な人材を確保するため、また、業績や株主価値との連動性をさらに高め、透明性の高い報酬制度とするため、以下のとおり役員報酬支給方針を定める。

役員報酬を、職責および役職に応じて月額で定額を支給する「基本報酬」と、株主価値との連動を重視した長期インセンティブとしての「株式取得型報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」から構成する体系とする。

基本報酬

すべての取締役および監査役を支給対象とし、その支給額はそれぞれの役員の職責や役職に応じて月額の定額を決定する。

株式取得型報酬

- ・業務執行を担う取締役を支給対象とし、長期インセンティブとして、役職に応じて自社株式取得のための報酬を支給する。
- ・自社株式は役員持株会を通じて取得する。なお、取得株式については在任期間中は保有するものとする。

賞与

- ・業務執行を担う取締役を支給対象とし、1 事業年度の業績を反映した賞与を決定する。
- ・「賞与」の具体的な算出方法は、主として連結売上収益および連結営業利益を指標とし、当期の業績目標の達成度合いに応じて支給額を決定する『オンターゲット型』とする。

なお、「基本報酬」、「株式取得型報酬」、「賞与」の合計額は、株主総会の決議により、取締役は年額 6 億円以内、監査役は年額 1 億 5 千万円以内とする。

(ご参考) 役員報酬項目と支給対象について

対象	基本報酬		株式取得型報酬	賞与
	経営監督分	業務執行分		
取締役	○	—	—	—
業務執行取締役	○	○	○	○
監査役	○	—	—	—

内部統制体制の基本的な考え方

富士通グループの企業価値の持続的向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動により生じるリスクをコントロールすることが必要です。このような認識の下、富士通では、富士通グループの行動の原理原則である「FUJITSU Way」の実践・浸透を図るとともに、経営の効率性の追求と事業活動により生じるリスクのコントロールのための体制整備の方針として、取締役会において「内部統制体制の整備に関する基本方針」を定めています。

「内部統制体制の整備に関する基本方針」の概要

「内部統制体制の整備に関する基本方針」では、以下をはじめとする社内体制を整備することとしています。

業務執行の決定と執行体制

業務執行のトップである代表取締役社長の業務執行権限を執行役員が分担し、経営会議を設置して代表取締役社長の意思決定を補佐することで、経営の効率性を高めることとしています。

また、代表取締役社長が内部統制体制の構築と運用に責任を持つことを明確にし、取締役会は適宜その運用をチェックすることで監督責任を果たすこととしています。

リスク管理体制

リスク・コンプライアンス委員会を設置して、同委員会が富士通グループとしての全般的な損失リスクをコントロールする体制を整備することに加えて、製品・サービスの欠陥や瑕疵に関するリスク管理体制、受託開発プロジェクトの管理体制、セキュリティ体制および財務上のリスク等も管理する体制を整備することとしています。

コンプライアンス体制

リスク・コンプライアンス委員会が中心となって、「FUJITSU Way」に掲げられた行動規範の遵守と、富士通グループの事業活動に関わる法規制等の遵守に必要な社内ルール、教育、監視体制の整備を推進することとしています。

また、併せて財務報告の適正性を確保するための体制、情報開示体制、内部監査体制も整備することとしています。

・ 内部統制体制の整備に関する基本方針

<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2015/pdf/n116.pdf> (P.2-P.6)

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

1. 取締役の効率的な職務執行体制

当社では、代表取締役社長の業務執行権限を分担させ、効率的に意思決定および業務執行ができるよう、執行役員制度を活用するとともに、執行役員に準じる職として常務理事を置いています。

その他、原則として執行役員常務以上で構成する経営会議を、原則として月に3回開催し、重要な業務執行について議論することで、代表取締役社長の意思決定を補佐しています。

このほか、各種の決裁・稟議制度を整備し、役職員に対する適切な権限委譲に基づき、効率的かつ適正な業務遂行を確保しています。

2. リスクマネジメント体制、コンプライアンス体制

当社では、リスクマネジメント体制とコンプライアンス体制を内部統制体制の整備に関する基本方針の中心に位置づけ、これらの体制をグローバルに統括する組織として、リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。

同委員会は、代表取締役を委員長とし、業務執行取締役を中心に構成されています。同委員会は、概ね年4回開催し、コンプライアンス違反や情報セキュリティを含む業務遂行上のリスクに関し、顕在化したリスクが適時に同委員会に報告される体制および内部通報制度を運用するほか、最高リスク・コンプライアンス責任者の実行方針を定めます。

最高リスク・コンプライアンス責任者は、当該方針に基づき、社内組織を指揮して、業務遂行上のリスクの顕在化の防止に取り組んでいるほか、顕在化した業務遂行上のリスクにより生じる損失を最小限に留める活動を行っています。

同委員会の活動の経過および結果は、定期的に取り締役に報告しています。

なお、2016年4月からは、リスク・コンプライアンス委員会を取り締役会直属の委員会とするとともに、富士通グループのグローバルな区分である「リージョン」ごとに同様の機能を持つ委員会を設置し、リスク・コンプライアンス委員会の下部委員会と位置付けることで、リスクマネジメント体制、コンプライアンス体制を富士通グループ全体により浸透させていきます。

3. 財務報告の適正性を確保する体制

財務報告の適正性を確保するための体制としては、FUJITSU Way 推進委員会を設置し、その下で、EAGLE NEXTと呼ぶ、富士通グループ全体の財務報告の適正性を確保するための内部統制の評価および監査に関する体制を構築し、運用しています。

4. 富士通グループにおける業務の適正を確保するための体制

リスクマネジメント体制、コンプライアンス体制、財務報告の適正性を確保するための体制等は、富士通グループを対象として整備しています。

このほか、当社グループにおける業務の適正を確保するための体制として、グローバルD o Aと呼ぶ、富士通グループ会社（一部の子会社を除く。）の重要事項の決定権限や決定プロセスを定めた権限委譲規程を制定し、グループ会社から当社に対する業務に関する報告義務とともにグループ会社に遵守させ、グループにおける重要事項の決定や報告に関する体制を整備しています。

以上を中心とする内部統制体制の運用状況については、定期的に取り締役会への報告を行っています。

・コーポレートガバナンス報告書（2016年6月28日付）
<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-jp.pdf>

コンプライアンス

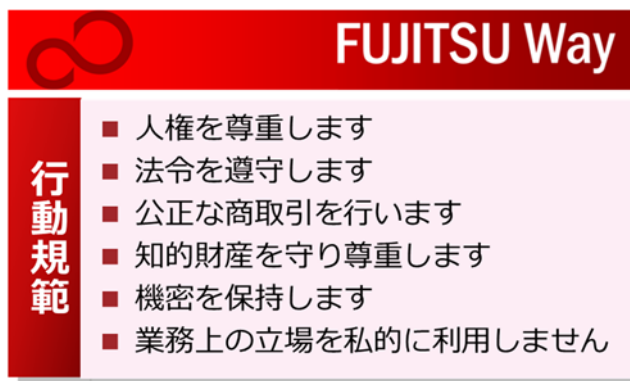
コンプライアンス推進活動

富士通グループは、「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき、取締役会に直属するリスク・コンプライアンス委員会（委員長：代表取締役社長）が、グループ全体のコンプライアンスをグローバルに統括しています。リスク・コンプライアンス委員会は、Chief Risk Management & Compliance Officer（CRCO）を任命し、コンプライアンスに関する委員会の方針や決定の実行に当たらせるとともに、グローバルコンプライアンスプログラムを整備することで、グループ全体での FUJITSU Way「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

グローバルコンプライアンスプログラムの運用状況については、リスク・コンプライアンス委員会で定期的に確認し、取締役会に報告しています。

行動規範の内容

FUJITSU Way において、富士通グループの全社員が遵守する事項である「行動規範」を次のとおり示しています。



また、富士通では、FUJITSU Way の行動規範を詳細化し、富士通グループに所属する全世界の社員が法令を遵守し行動する手引きとして作成した Global Business Standards（GBS）を 20 カ国語で展開し、富士通グループで統一的に運用しています。



・「GBS」（Global Business Standards）（754KB / A4・22 ページ）

http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards_V20.pdf

経営者の取り組み

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営者がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的に継続的に行うことにより、富士通グループ全体における行動規範および GBS の浸透・実践を図っています。

2015 年 8 月には、国内および海外の全社員向けに、社長がコンプライアンスに関するメッセージを発信し、FUJITSU Way の行動規範に則り、不正を許容しない企業文化の重要性について説きました。

また、同時期に、副社長より、行動規範および GBS のさらなる浸透・実践を図るべく、改版されたグローバルコンプライアンスプログラムについて周知するメッセージを発信しました。

これに続き、海外各リージョン長や各グループ会社の経営層より、社長のメッセージを踏まえ、コンプライアンスと不正を許容しない企業文化の重要性を説く全社員向けメッセージを発信しました。

グローバルコンプライアンスプログラムの推進

富士通では、FUJITSU Way 行動規範および GBS の浸透・実践を図るために、「グローバルコンプライアンスプログラム（GCP）」を策定し、グローバルな法令 遵守体制の維持・向上に取り組んでいます。

2015 年 4 月に、国際的な法規制の厳格化および当局執行活動の活発化、コンプライアンスに要求される水準の高まりを踏まえ、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、GCP を改版しました。新しい GCP は、FUJITSU Way の行動規範および GBS の認知度向上とその遵守を達成するための活動のフレームワークであり、これまでの様々なコンプライアンスに関する活動を、5 つの柱として体系的に再整理し、当社が継続的に取り組むべき事項を明確化するとともに、富士通のコンプライアンス体制・活動への理解促進を対外的にも図っています。

各リージョンでは、これに基づき各国・地域の法制度、政府機関の指針等を踏まえ、様々な施策・取り組みを実施しています。



ア. 規程及び手続の整備

富士通および国内グループにおいては、富士通グループ規定を含む様々な社内規定を整備しています。

コンプライアンスの徹底と企業価値の持続的向上を図るため、2014 年 2 月にコンプライアンス規程を制定し、国内グループ会社へ展開しました。同年 10 月には、ビジネスに与える影響が特に大きい独占禁止法、贈収賄、反社会勢力の分野について、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、上記規程の下、より具体的な細則とガイドラインを制定しています。

一方、海外グループ会社においても、富士通グループとして整備すべき最低限の社内ルールを、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、グローバルガイドラインとしてまとめ、各国の法律・文化・慣習などを踏まえたうえで、海外グループ各社の社内規定に取り入れています。上記コンプライアンス規程に相当する海外グループ会社向け General Compliance Guidelines を発行するとともに、公務員への贈答・接待、取引先デューデリジェンス、ファシリテーションペイメントなど、贈収賄防止に関する各種ガイドラインを発行しました。また、腐敗リスクが高い地域での取引先デューデリジェンスの徹底を図るために、手続のオンラインシステム化を行い、欧州、東南アジア、オセアニア、北米の主要な海外グループ会社において運用を開始しています。

イ. トップコミットメント及びリソース確保

前述のとおり、富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営者がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的に行うことにより、グループ全体における行動規範および GBS の浸透・実践を図っています。

また、日本をはじめ EMEA、Asia、Americas、Oceania の各リージョンに本社からコンプライアンス責任者を配置し、海外グループ各社におけるコンプライアンス責任者、および国内グループ各社におけるリスク・コンプライアンス責任者とグローバルなネットワークを形成し、GCP の実行体制を確保しています。

海外グループ会社については、2016 年 4 月、各社のコンプライアンス責任者を集め、GCP の実行に関する本社の方針共有と協議を実施する「Global Compliance Forum」を開催しました（年 1 回開催予定）。

ウ. 教育及びコミュニケーションの実施

富士通グループでは、グループ全社員に、FUJITSU Way の行動規範を記したスモールカードを配布し、お客様やお取引先への対応や日々の業務で判断に迷った際に、行動規範をすぐに確認できるようにしています。スモールカードは3カ国語の外国語版を作成し、外国籍社員にも配布しています。

また、国内および海外グループ全社員約16万人を対象に、様々なコンプライアンス教育を実施しています。GBSを再確認するとともに、カルテルや贈賄の防止に関する理解を深めるため、2014年度には、富士通および国内グループ会社の社員に対してe-Learning「富士通のコンプライアンス」を実施しました。また、リスクの高い部門やグループ会社に対し、「リスク・コンプライアンス研修～独占禁止法・贈賄について」をはじめとする様々な集合教育を実施しました。

海外グループ会社の社員に対しても、GBS、反トラスト、贈収賄、輸出管理、利益相反などに関するe-Learningや集合教育をしています。

役員に対しては、毎年、社外弁護士によるコンプライアンス教育を実施し、支社長・支店長に対しては入札関連法令や独占禁止法に関する社内研修を実施しています。また、新任の管理職に対しては、行動規範やコンプライアンスの重要性、典型的な事例や判断が難しい事例を社内講師が解説する社内研修を定期的で開催しています。

今後も、これらの活動に引き続き取り組んでいくとともに、リスクの高い部門に対して、カルテルや贈賄の防止などに重点を置いた集合教育をさらに充実させていく予定です。

さらに、輸出管理の分野では、安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役職員に対する輸出管理教育を継続しています。国内外のグループ各社に対しては、教育支援、監査支援、グループ間情報交換会の開催などの活動を行っています。また、全世界の海外グループ会社に対し、20カ国語によるe-Learningで安全保障輸出管理基礎教育を展開しています。



e-Learning「行動規範の実践に向けて」画面

エ. インシデントの報告及び対応

(ア) 内部通報窓口の設置

グループ全社員（出向者、契約社員・嘱託などの期間雇用者、派遣社員を含む）からの内部通報・相談を受け付ける制度として、「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」を運用しています。国内グループ会社、海外グループ会社においても個々に内部通報制度を整備し、運用しています。

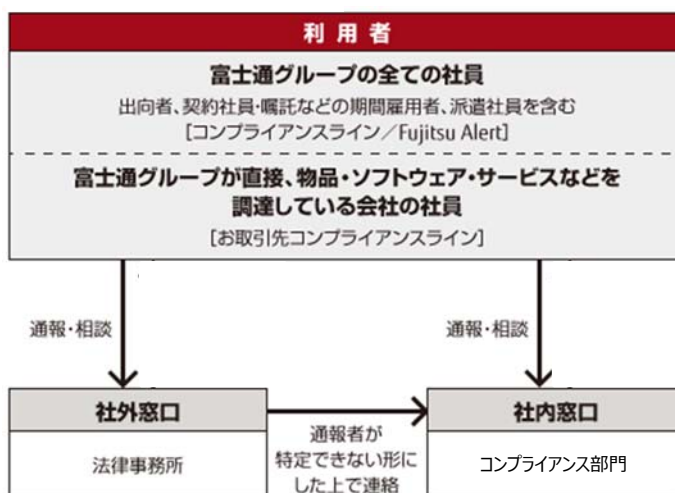
また、「お取引先コンプライアンスライン」を設置し、富士通グループが直接、物品・サービス・ソフトウェアなどを調達しているお取引先からの通報を受け付けています。

コンプライアンスライン／FUJITSU Alertとお取引先コンプライアンスラインにおいては、通報を理由として、通報者に対する不利益な取り扱いを行うことを一切禁止するとともに、通報者が特定されることのないよう、情報の取り扱いには細心の注意を払っています。調査の結果、問題が認められた場合には当該行為を停止させ、再発防止策を講じています。

(イ) リスク・コンプライアンス委員会への報告

コンプライアンス違反が現実に発生した、または発生する兆候を認知した役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会や取締役会へ報告し、かつ、部門長があらかじめ定めた報告体制に従い部門長へ報告を行うよう、リスクマネジメント規程にて定めています。

内部通報制度



また、重要なコンプライアンス問題の対応状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会や取締役会に報告しています。

オ. モニタリング及び見直しの実施

リスクアセスメントや監査などの活動を通じて、GCPの実効性の確認を定期的に行い、GCPの継続的な改善を図っています。

2014年からは、腐敗リスクが高い国・地域のグループ会社などを主な対象として、本社コンプライアンス部門が現地を訪問し、役員・社員へのインタビューや業務プロセスの確認などを通じて、現地ビジネスに内在するコンプライアンス上のリスクを分析し、実際のリスクの内容や程度に合わせた対策の立案と実行を行うリスクアセスメントを開始しました。

リスクアセスメントおよびGCPの実施状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会や取締役会に報告しています。

■ コンプライアンス問題への対応

富士通は、2015年度、東京電力株式会社様および中部電力株式会社様向けの電力保安用通信機器の取引に関し、独占禁止法違反（不当な取引制限）の疑いで、公正取引委員会による立入検査を受け、このうち、東京電力様向けの取引に関しては、2016年5月に、排除措置命令案および課徴金納付命令案を通知されています。公正取引委員会による調査および各種手続きに対しては、引き続き、全面的に協力し、真摯に対応して参ります。

富士通は、立入検査後、直ちに、グループ内において徹底調査を行い、法令等に基づく適切な対応を実施しました。

富士通として、かかる一連の事態を招いたことを深く反省し、ご関係の皆様多大なご心配をおかけしていることにつき、お詫び申し上げます。

富士通は、従来より、FUJITSU Wayに則り、日本の独占禁止法をはじめ、各国の競争法を遵守するための社内ルールの整備、役員・社員向け教育、内部通報制度の運用等の活動をグローバルに実施して参りましたが、今後も、コンプライアンスに関する取り組みを一層強化し、再発防止の徹底に努めて参ります。

国内では、GCPの実効性を確保することを目的として、公正取引委員会が提示する、企業における独占禁止法コンプライアンス・プログラムにおける各種方策を踏まえ、具体的な活動計画を策定し、実行しています。

グローバル全体でも競争法遵守を徹底するため、2015年度にリスク・コンプライアンス委員会で承認を受け、グローバルな「反トラスト法／競争法ガイドライン」を展開しています。2016年度に本ガイドラインに基づき国内外の全役員・社員向けe-learningを実施するとともに、今後も継続してGCPに基づきグループ全体で競争法遵守に努めて参ります。

■ 安全保障輸出管理への取り組み

国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。わが国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。

富士通においても、「FUJITSU Way」の行動規範の1つ「法令を遵守します」にしたがって、外為法だけでなく「域外適用」される米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理推進を基本方針とする「安全保障輸出管理規程」を制定し、その徹底に努めています。

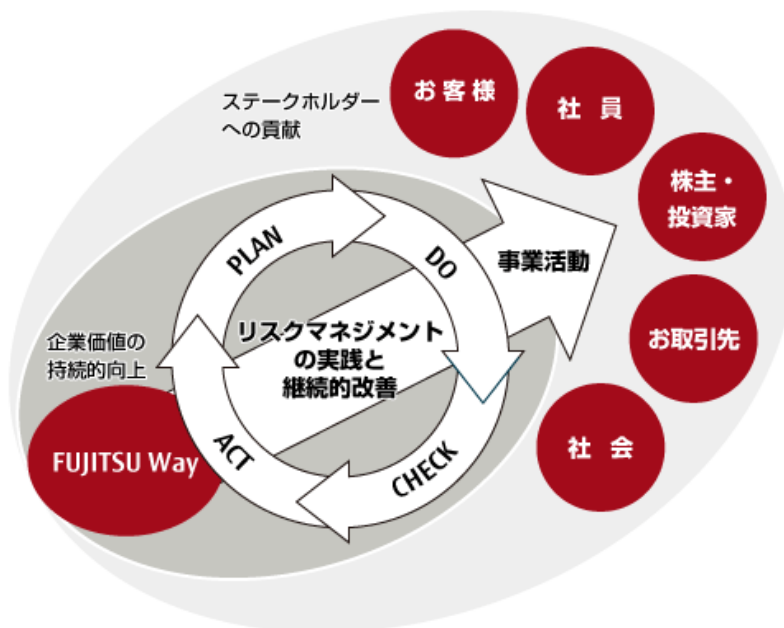
管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者に、法務・コンプライアンス・知的財産本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供について該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施し、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行っています。また輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。この安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。2015年度は全社員受講を義務としたe-learning courseを実施しました。

国内外のグループ各社に対しては、適切な安全保障輸出管理に向けた規則の制定や体制の確立について指導するとともに、教育支援、監査支援、グループ間情報交換会の開催などの活動を行っています。2015年度は、安全保障輸出管理室が東アジア・東南アジアのグループ会社4社を訪問して安全保障輸出管理における監査・教育・体制強化支援を実施しました。また、2013年度より全世界の海外グループ会社に対し、20カ国語によるe-Learningで安全保障輸出管理基礎教育を展開しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの考え方

富士通グループは、グローバルな ICT 事業活動を通じて、企業価値を持続的に向上させ、お客様や地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様に貢献することを目指しています。この目的の達成に影響を及ぼす様々なリスクを適切に把握し、その未然防止および発生時の影響最小化と再発防止を、経営における重要な課題と位置付けています。そのうえで、グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスの体制を構築し、その実践を推進するとともに継続的に改善しています。



事業活動に伴うリスクについて

富士通グループは、事業活動に伴うリスクを抽出・分析・評価したうえで、影響の回避や軽減を図る対策に努めるとともに、万一発生した際には迅速に対応するよう努めています。

事業活動に伴うリスクの例 (注1)

- ・ 経済や金融市場の動向
- ・ お客様における ICT 投資動向変化、お客様との関係継続
- ・ 競合他社や業界の動向
- ・ 調達、提携、アライアンス、技術供与
- ・ 公的規制、政策、税務
- ・ コンプライアンス（カルテル、贈賄、輸出規制違反など）
- ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵、情報セキュリティ、プロジェクト管理、投資判断、知的財産、人材、環境、信用リスクなど
- ・ 自然災害や突発的事象

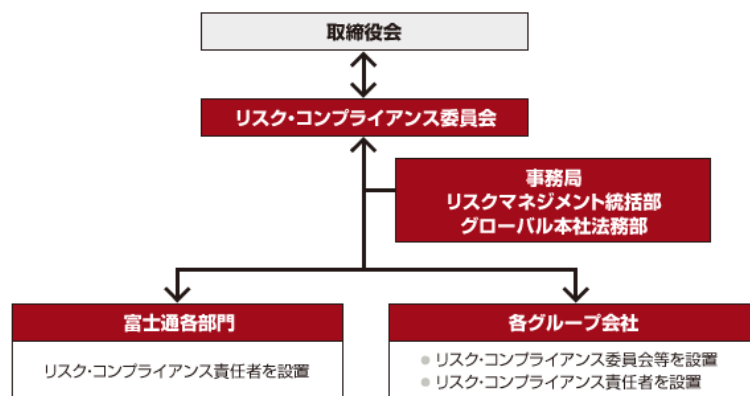
(注1) 事業活動に伴うリスクの例：

記載例は一部であり、有価証券報告書などに掲載。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築

富士通グループでは、事業遂行上生じうる一定の損失の危険の顕在化を防止し、顕在化した損失の危険に適確に対応するとともに再発の防止を行うため、取締役会に直属するリスクマネジメントおよびコンプライアンスにかかる最高決定機関として、リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。

リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社にリスク・コンプライアンス責任者を配置し、相互に連携を図りながら、潜在リスクの発生予防と顕在化したリスクへの対応の両側面から、富士通グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。



リスクマネジメントのフレームワーク

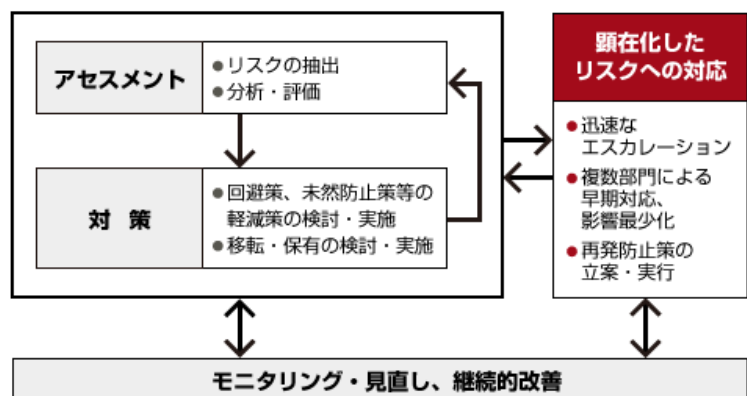
リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各ビジネスグループおよび各グループ会社におけるリスクマネジメントとコンプライアンスの状況を把握し、方針やプロセスなどを決定し、実践するとともに、継続的な改善を図っています。具体的には、リスクマネジメント規程およびリスクマネジメントガイドラインを定め、実践するとともに、それらを定期的に見直し、改善しています。



リスクマネジメントのプロセス

リスク・コンプライアンス委員会は、リスク・コンプライアンス責任者との定期的な連携を図りながら、事業活動に伴うリスクの抽出・分析・評価を行い、重要なリスクに対する回避・軽減・移転・保有などの対策状況を確認したうえで、対策の策定、見直しなどを実施しています。また抽出・分析・評価された重要リスクについては、定期的に取り締役会に報告しています。

また、様々な対策の実行にもかかわらずリスクが顕在化した場合に備え、対応プロセスを整備しています。自然災害・事故、製品の事故・不具合、システムやサービスのトラブル、不正行為などのコンプライアンス違反、情報セキュリティ事故、環境問題などの重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門や各グループ会社は、直



ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。リスク・コンプライアンス委員会は現場や各関連部門などと連携し、対策本部を設置するなど、適切な対応によって問題の早期解決を図るとともに、原因究明に努め、再発防止策を立案・実行します。加えて、重大なリスクは取締役会に随時報告されます。

リスク・コンプライアンス委員会は、これらの各プロセスについても、実行状況を確認し、随時改善を図っています。

全社防災

富士通グループでは、防災に関する強固な連携体制の構築と事業継続対応能力強化を図っています。コーポレート部門における各業務の連携を強化するとともに、各地域においてもグループ各社が連携して効果的に初動に対処できる体制の構築を進めています。また、防災体制の実効性を検証し、対応力を強化するために、全社、対策本部、事業所、個人など各階層に応じた訓練を行うとともに、災害時の人的被害の最小化、事故未然防止のために、自主点検や検証活動を実施しています。

富士通グループ合同防災訓練の実施

毎年9月1日の「防災の日」に合わせて、各地で想定される大規模災害に際して全社防災組織を編成し、グループ各社が連携して対処する要領について、災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施しています。

これまでも首都直下地震や東南海地震を想定した訓練などを計画的に行っており、21回目となる2015年度は、富士通本社を含む約100社で実施しました。甚大な被害が予測される「南海トラフ巨大地震」を想定し、被災した各事業所と連携して初動時の行動を確認する訓練を実施しました。このほか、全国の事業所では、災害発生直後の現地復旧対策本部の初動対応手順（従業員の安否確認、事業所建屋の被害状況確認、人命救護など）を検証する訓練を行いました。

各事業所における防災自主点検の実施

災害時の人的・物的被害を最小限にとどめるために、富士通グループ事業所における防災マニュアル、災害時対応計画（DRP）、防災組織の運用、防災備品・設備の整備状況などについて、定められたチェック項目に従って自主的に点検を行う防災自主点検を実施しています。

専門チームによる合同検証活動の展開

事業継続上重要な拠点については、富士通グループ合同検証活動を実施しています。この活動は、環境マネジメント、ファシリティマネジメント、製造設備工程の安全運用、リスクマネジメントの社内専門部署により構成されるチームが赴き、法令の遵守状況を確認すると同時に、火災および自然災害、建屋設備の老朽化による事故を未然に防止するための検証・指導を行うというものです。

富士通グループの全拠点から、様々な観点で検証の必要性の高い事業所を選定し合同検証活動を実施しています。また、その結果を通じ、防災対策などの優秀事例や改善事例について、他の拠点に情報共有を図っています。

事業継続マネジメント（BCM）

近年、地震や水害などの大規模な自然災害、事件・事故、新型インフルエンザなどの感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かす不測のリスクが増大しています。

富士通グループは、これらのリスクによる不測の事態発生時にも、お客様が必要とする高性能・高品質の製品やサービスを安定的に供給するため、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。また、このBCPに対する継続的な見直し、改善を実施するため、現場定着に向けて事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。東日本大震災、熊本地震やタイの洪水で得られた教訓は、BCM推進の中でBCPに反映しています。

■ 訓練による事業継続能力の向上

富士通グループは、社会インフラを担う企業としての社会的責任を果たすため、各事業や拠点単位における事業継続上の課題を整理・分析し、事業継続能力の強化・向上を目的とした訓練を継続的に実施しています。

■ 事業継続能力調査による適切な BCM 活動の推進

事業継続能力調査とは、富士通の各部門および富士通グループの各社に対し、事業継続におけるマネジメント、教育・訓練の実施、目標とする復旧時間以内に再開するための対策などがどのレベルまで到達しているかを調査・評価することです。

事業継続能力調査の実施により、富士通グループにおける達成すべき評価指標（レベル）を明確にし、達成に向けた施策を実行することで、富士通グループの適切な BCM 活動（作業負荷や投資の最適化）を推進していきます。

■ サプライチェーン全体の BCM 強化

不測の事態発生時においても製品・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事業継続能力の強化が不可欠です。富士通グループでは 2007 年度から、お取引先における事業継続能力向上を継続して支援しています。2014 年度に経済産業省の事業継続能力指標に準拠した訓練を起点とするアンケートに改版し、事業継続能力を評価しています。

■ BCM に関するスペシャリストの育成

富士通グループでは、BCM の普及・定着・改善を図るためにスペシャリストを計画的に育成しています。各部門の BCM 担当者は、BCP の本質を理解するとともに実際の BCM 活動を適切に運用できるよう、全社推進事務局の支援の下、実践しています。

今後、実践を積んだスペシャリストを中心に、富士通グループの事業継続能力の向上に向けて、自部門および自社での BCM 活動を推進していく計画です。

また、富士通グループ内だけの BCM 活動に留まらず、お取引先の事業継続能力の向上への支援など、サプライチェーン全体での BCM 活動を推進していく予定です。

感染症対策

富士通グループは、「生命の安全確保」、「感染拡大の防止」、「事業継続」の 3 つを柱とした新型インフルエンザ等の感染症対策を講じています。日常からの予防対策や備え、発生時の対応プロセスを示した「新型インフルエンザ対策基本行動計画」を策定し、e-Learning や小冊子の配布などを通して、全社員への周知を図っています。また、蔓延時や強毒性の新型インフルエンザが発生した際にも、社会インフラ事業の継続やお客様の事業継続に貢献するため、「新型インフルエンザ対応事業継続行動計画（BCP）」を策定し、訓練を実施しています。

リスクマネジメント教育の実施

富士通グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、階層別に各種教育・研修を実施しています。

具体的には、当社およびグループ会社の新任役員をはじめ、新任幹部社員およびリスク・コンプライアンス責任者等に対して、リスクマネジメントの基本的な考え方やリスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーション等のルールを周知するとともに、製品・サービス、情報セキュリティに関するトラブル等の具体的な事例を紹介し、継続的にリスクマネジメントへの意識向上や対応能力の強化を推進しています。

・ 新任役員、幹部社員、新入社員向け研修	約 700 名
・ 全社防災訓練、災害模擬演習、BCM 訓練等	約 1,700 名
・ 海外赴任者向け研修	約 200 名
・ 情報セキュリティ e-Learning 受講（国内）	約 55,000 名
・ 情報セキュリティ e-Learning 受講（海外）	約 30,000 名

情報セキュリティ

情報セキュリティの推進

富士通グループでは、ICTを事業の根幹としていることに鑑み、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上に積極的に努めることにより、FUJITSU Wayの企業理念において掲げる「快適で安心できるネットワーク社会づくり」に貢献しています。

富士通グループ情報セキュリティ基本方針

当社は、2015年12月に経済産業省および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が公表した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に準拠した「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」を新たに策定しました。本基本方針は、取締役会に直属するリスク・コンプライアンス委員会の決定に基づき、グループ全体をカバーするグローバルなセキュリティポリシーです。

富士通グループ情報セキュリティ基本方針（抜粋）

（グローバルセキュリティポリシー）

I. 目的

本情報セキュリティ基本方針（以下、「本基本方針」）は、経済産業省が策定した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を踏まえ、富士通グループにおける情報セキュリティを確保するための対策、体制等の基本事項を定めるとともに、富士通グループが、ICTを事業の根幹としていることに鑑み、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上に積極的に努めることを内外に宣言し、もって FUJITSU Way に掲げる企業理念を実践することを目的とします。

II. 基本原則

- (1) 富士通グループは、その事業において、お客様またはお取引先である個人および組織から提供を受けた情報を適切に取り扱い、当該個人および組織の権利および利益を保護します。
- (2) 富士通グループは、その事業において、営業秘密、技術情報その他の価値ある情報を適切に取り扱い、富士通グループの権利および利益を保護します。
- (3) 富士通グループは、研究開発および人材育成に努め、お客様の情報セキュリティの確保・向上に資する製品およびサービスを適時かつ安定的に提供することにより、お客様、ひいては社会の持続的発展に寄与します。

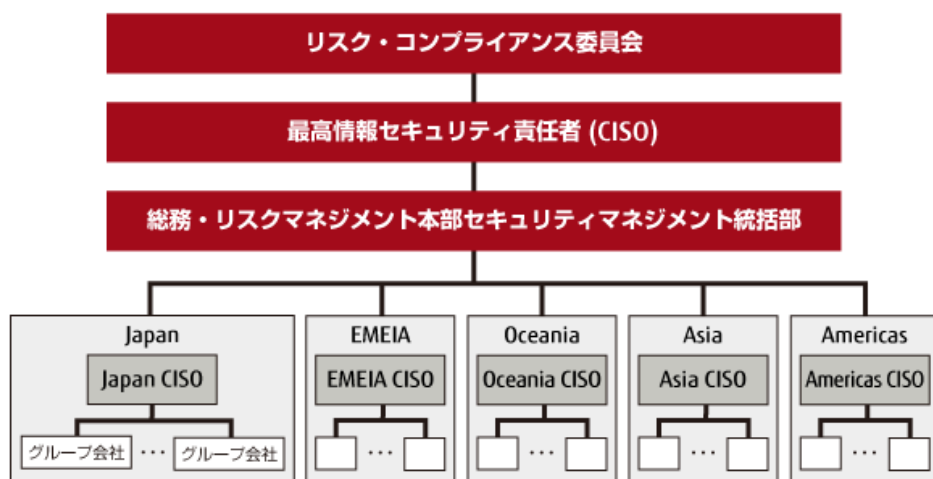
・富士通グループ情報セキュリティ基本方針（全文）

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/management/security/security-2016-04.pdf>

情報セキュリティ体制

富士通グループでは、昨今のサイバー攻撃の増加・巧妙化を受けて、グループ内のセキュリティ対策を一層強化するために、リスク・コンプライアンス委員会の下に最高情報セキュリティ責任者（CISO）を設置するとともに、グローバルな情報セキュリティ体制の見直しを行い、情報セキュリティ施策の策定および当該施策の確実な実行を図っています。

情報セキュリティ体制



情報セキュリティを確保するための各種施策

富士通グループでは、情報セキュリティ基本方針に基づき、社内ルールの整備、社員の教育などを行うとともに、ICTを積極的に活用することにより、グローバルな情報セキュリティ体制の維持・向上を図っています。

また、情報セキュリティにかかるインシデントが発生した場合に備え、専門の対応チームを設置しています。

社内ルールの整備

富士通グループ各社は、「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、国内外のグループ会社において情報管理やICTセキュリティに関する社内規定を整備し、情報セキュリティ対策を実施しています。

情報セキュリティ関連規定体系



*PKI: Public Key Infrastructureの略。本人認証や暗号化の仕組みの利用に関する規定

情報セキュリティに対する意識啓発・教育

富士通グループでは2008年度から、「情報管理徹底宣言！～情報管理は富士通グループの生命線」を共通のスローガンとして掲げています。

そして、富士通および国内グループ会社の各事業所に啓発ポスターを掲示するほか、全社員の業務用PCにシールを貼付するなどの施策を行っています。情報セキュリティに対する意識を定着するために、役員を含む全社員を対象として、毎年e-Learningを実施しています。

同様に、海外グループ会社においても、社員の教育などを継続的に実施し、社員一人ひとりの情報セキュリティに対する意識の向上を図っています。



業務用PCに貼付したシール

ICTの活用によるセキュリティ強化

富士通では、電子メールの社外誤送信による情報漏えいを防止するために、株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリが開発した対策ツール「SHieldMailChecker（シールドメールチェッカー）」を国内グループ全社に導入するなど、ICTの活用によるセキュリティ強化を行っています。

ビジネスグループ単位での情報セキュリティ推進組織の活動

富士通グループのシステムインテグレーション・サービスを提供する組織とグループ会社では、お客様の情報資産や個人情報を取り扱う機会が多いため、情報セキュリティ推進組織を設置し、富士通グループ内でもより高いレベルの情報管理の徹底とセキュリティ強化を図っています。

これらの組織では、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）^{（注1）} 認証の取得（2016年6月現在43組織認証取得済）を推進するなど、お客様情報など機密情報の管理徹底を図っています。

（注1）ISMS（Information Security Management System）：

国際標準化された情報リスクマネジメント体系（ISO/IEC27001）への適合を認証する制度。

サイバー攻撃への対応

富士通グループでは、グローバルに統合された富士通グループのイントラネットのセキュリティを確保するために、世界中の主要拠点のセキュリティチームで構成されたGSOC（Global Security Operation Center）により、24時間365日体制のネットワーク監視を行っています。マルウェア感染などの情報セキュリティインシデントが発生した場合には、迅速に発生源の管理者に連絡し、リスク排除を指示するとともに、対策を検討します。また、中央省庁などと連携しながら、相互に早期発見・解決を目指し取り組んでいます。

そのほかにも、新たなシステムを構築する場合は、情報セキュリティ関連規定に従い、事前にセキュリティ統制部門による審査を受け、サイバー攻撃への対策が十分であるかについて確認し、問題点を解消しています。

お取引先に対する情報セキュリティ説明会を開催

近年のICT環境の急激な変化に伴い、これまで以上に情報漏えいリスクが高くなっていることから、富士通グループでは、グループ社員だけでなく、ソフトウェア開発・サービスを委託したお取引先に対しても情報セキュリティ説明会を開催し、課題共有と対策徹底に努めています。

・2015年度に実施した説明会の詳細

<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/#advance>

個人情報保護体制の強化

富士通では、「個人情報保護ポリシー」と「個人情報管理規程」を定めています。この規程に基づき、毎年、個人情報の取り扱いに関する教育や監査を実施するなど、継続的に個人情報保護体制の強化を図っています。

また、2007年8月に富士通全社でプライバシーマーク^(注2)を取得し、2年ごとに更新しています。さらに、国内グループ会社でも必要に応じて各社でプライバシーマーク認証を取得し、個人情報管理の徹底を図っています。海外グループ会社の主な公開サイトにおいては、各国の法律や社会的な要請に応じたプライバシーポリシーを掲載しています。



(注2) プライバシーマーク：

一般財団法人 日本情報経済社会推進協会による個人情報取扱に関する認定制度。

情報セキュリティ報告書

富士通グループは、「情報セキュリティ報告書」を2009年から毎年発行し、情報セキュリティへの取り組みをグローバルに公開し、株主、お客様などのステークホルダーの信頼確保に努めています。

・2016年度版「富士通グループ 情報セキュリティ報告書」

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/securityreport/2016-securityreports/security-2016.pdf>



社員とともに

富士通グループは、FUJITSU Way で、

「多様性を尊重し成長を支援する」ことを企業指針として掲げています。

社員の多様性を尊重し、また、社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、
自己の成長を実現できるよう支援します。

多様性の受容

富士通グループでは、約 16 万人の人材が世界中で活躍しています。このように国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などに関わらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことで、社員一人ひとりと組織がともに成長したいと考えています。

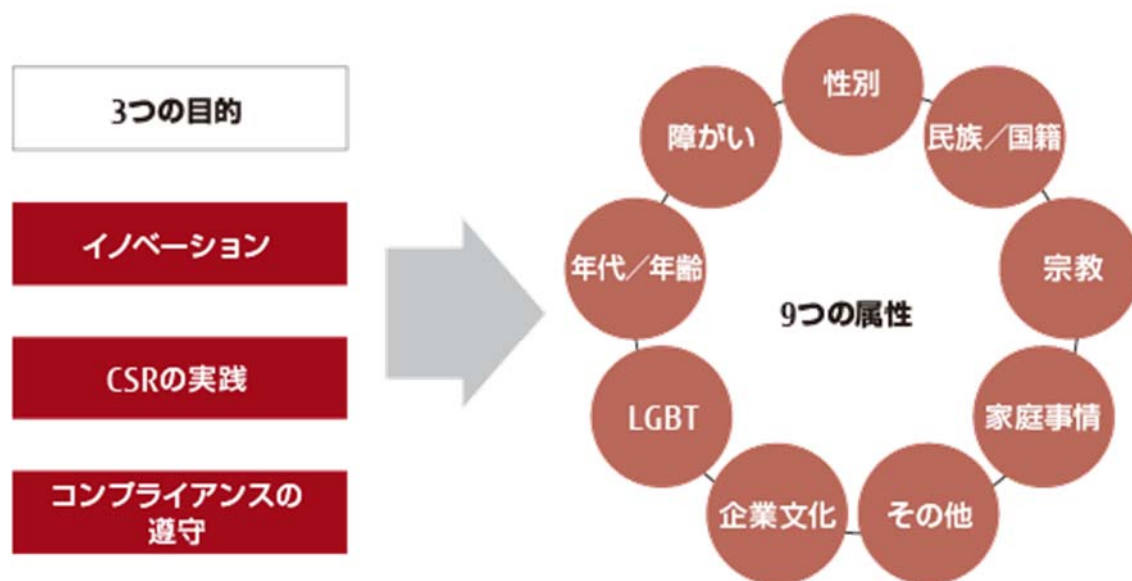
ダイバーシティの尊重と受容

富士通グループでは、FUJITSU Way に掲げた企業指針「社員：多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、2014 年にダイバーシティ&インクルージョンの方針を以下のようにまとめ、グループ全体としてより一層の推進を図っています。

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

富士通グループは、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性の受容）の推進を、主に、以下の 3 つを目的として、9 つの属性を対象に取組み、企業の競争力強化につなげていきます。

ダイバーシティ&インクルージョンの方針



具体的な推進にあたっては、グループ各社はそれぞれの国や地域、会社の状況などに合わせ、目的と属性に優先順位を付けたうえで目標を設定して取り組みます。（ただし、性別は優先的に取り組む）

富士通単体としては、ダイバーシティを尊重する活動を推進する組織として 2008 年にダイバーシティ推進室を設置しました。ダイバーシティ推進室では、「多様性をイノベーションへ」をテーマに、「富士通が目指す姿」として次の 2 点を掲げています。

・個人の成長・やりがいの向上

社員一人ひとりが、互いを認め、自分ならではの付加価値を発揮し、組織に貢献すること

・企業の競争力強化・成長

多様な視点から自由闊達に議論をすることで、新たな智慧や技術を創造し続けること

これらを達成するために、「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」を図り、富士通をより良い会社へ発展させていきます。

ダイバーシティ推進の体制

社長およびダイバーシティ担当役員の下、ダイバーシティ推進室が推進しています。

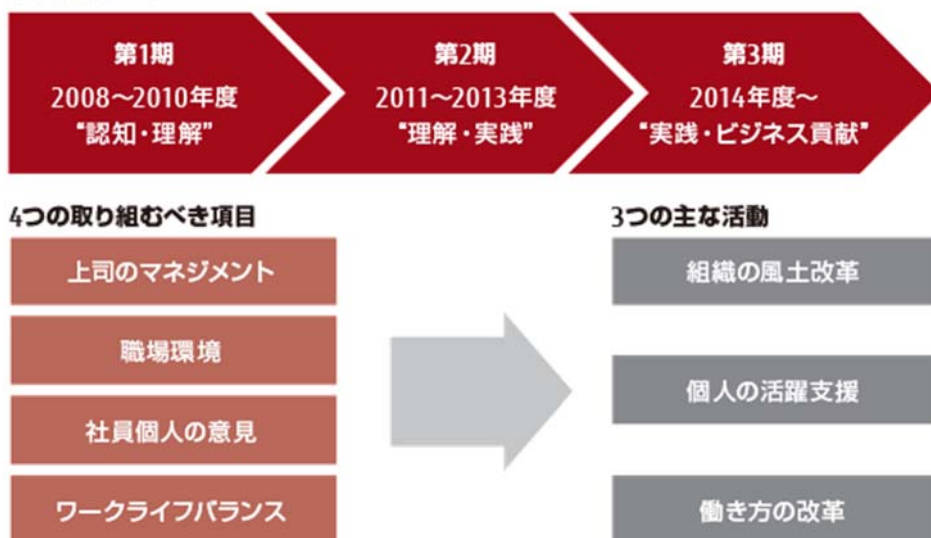
国内においては、各社から選出された推進責任者が、国内グループ会社推進責任者会議などで情報を共有するとともに推進しています。海外においては、CSR ボード会議、グローバル人事部長会議などで情報を共有しつつ、4つのリージョンごとに推進しています。

ダイバーシティ推進の取り組み

富士通は、ダイバーシティ推進の現状を認識するため、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象に、ダイバーシティに関するアンケート調査を実施しています。

この調査結果などから見えてきた4つの取り組むべき項目「上司のマネジメント」「職場環境」「社員個人の意識」「ワークライフバランス」を踏まえ、3つの主な活動「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に重点的に取り組んでいます。

マイルストーン



第1期：2008年度～2010年度（認知・理解）

ダイバーシティ推進の土壌づくりを目的に、ダイバーシティの「認知・理解」醸成に向けた施策に取り組みました。社内報やイントラネット（日本語・英語）で、トップメッセージや調査結果、ロールモデル^{（注1）}、各種取り組み内容などを紹介しました。さらに、全社ダイバーシティ推進フォーラムや各種ネットワークイベント、テーマ別のフォーラムなどを開催したほか、役員や幹部社員など様々な階層向けの研修を実施しました。2010年度末には、すべての役員、社員および派遣社員を対象に、ダイバーシティ推進の職場内での実践に向けたe-Learning「一人ひとりがいきいきと働く職場を目指して」を実施しました。

（注1）ロールモデル：一般的には、自身の行動の規範となる（お手本となる）存在のこと。

第2期：2011年度～2013年度（理解・実践）

ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、第1期の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別の課題を踏まえ、以下、3つの重点施策に取り組みました。

1つ目は、職場でのダイバーシティ推進活動の支援です。本部ごとに代表幹部社員を選出し、勉強会や情報提供を行うとともに、各職場での活動を支援しました。また、各職場の実態やトップの想いを把握するために、本部長インタビューを実施しました。

2 つ目は、女性社員のさらなる活躍支援です。2011 年度に設定した目標値（2020 年度女性社員比率 20%、新任女性幹部社員比率 20%）を目指し、女性社員を対象とした選抜研修など、ポジティブアクションに取り組んでいます。

3 つ目は、国内グループ会社への展開です。2011 年度にダイバーシティ推進に関する説明会を各社推進責任者に対して実施しました。富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learning などの対象を国内グループ会社に広げました。

2013 年度には、これまでの、多様性の受容に関する全社的な取り組みや職場での様々なイノベーション事例が評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業 100 選」を受賞しました。



第 3 期：2014 年度～2016 年度（実践・ビジネス貢献）

ダイバーシティの「実践・ビジネス貢献」を目的に、第 2 期までの活動に加え、「多様性をイノベーションへ」を目指し、以下の 3 つの重点施策に取り組んでいます。

1 つ目は、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です。職場における多様性を受容し、イノベーションにつなげるための様々な取り組みを支援しています。

2 つ目は、多様なリーダー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の拡充（特に女性）です。階層別の課題に応じた本人向けのセミナーや、多様な社員を部下に持つ上司向けのセミナーなどを実施しています。

3 つ目は、国内外グループ会社への展開です。ダイバーシティに関するグループ会社の状況を把握し、グローバル人事部長会議でグループの方針や先進事例を共有しています。

なお、2015 年度には、積極的に女性活躍推進に取り組む企業として「なでしこ銘柄」に選定されました。

また、2016 年 4 月 1 日の女性活躍推進法に伴う対応として、事業主行動計画の策定および届出、女性の活躍に関する情報公表を行いました。あわせて、同法にて規定されている厚生労働大臣による認定（えるぼし）を 2016 年 4 月に受けました（認定段階 3）。



・一般事業主行動計画

http://www.ryouritsu.jp/hiroba/positive_planfile/201603151313531400290_1.pdf



ダイバーシティの目標と施策

期	時期	目標	主な施策
1	2008～2010 [認知・理解]	・全役員・社員へのダイバーシティ推進の理解と意識の醸成	・ダイバーシティに関する社員意識調査の実施 ・e-Learningの実施 ・女性、障がい者、外国人向け人的ネットワーク構築
2	2011～2013 [理解・実践]	・職場でのダイバーシティ推進活動の支援 ・女性社員のさらなる活躍支援 ・国内グループ会社への展開	・本部代表幹部社員の選出と勉強会の実施 ・本部長インタビューによる職場の実態把握 ・女性社員活躍の目標値設定と研修の実施 ・国内グループ会社向け説明会開催 ・国内グループ会社社員を含めたイベントの開催
3	2014～2016 [実践・ビジネス貢献]	・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 ・多様な人材のリーダー輩出に向けたパイプラインの拡充（女性を中心に） ・国内外グループ会社への展開	・経営層へのヒアリングと有識者会議の開催 ・女性社員の階層別活躍支援施策の実施 ・グループ各社の状況調査と情報共有

具体的な施策（主な例）

主な活動	具体的な施策
組織の風土改革	・経営層によるトップメッセージの発信 ・ダイバーシティ全社推進フォーラム ・ダイバーシティに関する調査 ・職場マネジメント研修（対象：全部課長） ・e-Learningの実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・各職場での取組への支援 ・国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	・[女性] 女性向けフォーラム ・[女性] 女性リーダー育成プログラム ・[女性] キャリア形成支援セミナー ・[女性] ダイバーシティメンター ・[女性] 異業種交流会 ・[障がい者] 障がい者社員向けフォーラム ・[障がい者] 特例子会社における障がい者の活躍推進 ・[障がい者] 障がい者のワークスタイルデザインの手引き ・[外国籍] 外国籍社員向けフォーラム ・[外国籍] 外国籍社員を部下にもつ所属長向けセミナー ・[育児] 育児中社員向けフォーラム ・[育児] 育児事情の部下をもつ所属長向けセミナー ・各種ロールモデルの紹介
働き方改革	・テーマ別フォーラム（仕事と育児・介護等との両立、働き方改革等） ・仕事と介護の両立への備えセミナー

女性社員の活躍支援

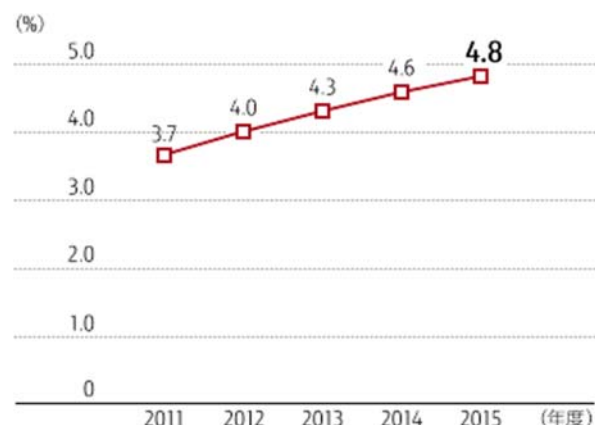
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

具体的には、女性社員の主任層から昇格候補を選出し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。その他の層に対しても、キャリアの振り返りや今後のキャリア形成に向けたワークショップやイベントを開催。そのほか、異業種交流会も企画・実施しています。

また、女性社員のセルフエスティーム（自尊感情）と働きがいの獲得に向けて、全女性社員を対象としたフォーラムや様々なロールモデルの公開を実施しています。

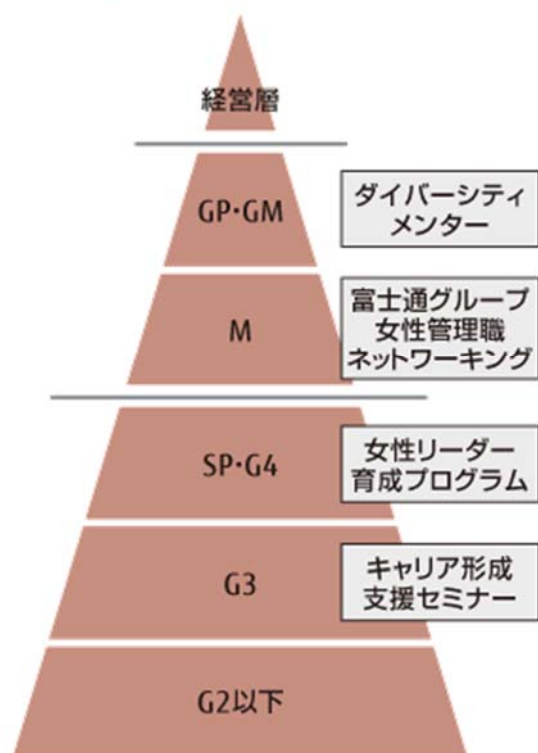
なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

女性幹部社員比率（富士通）



女性活躍推進に向けた施策

女性の階層別施策



女性全体向け施策



マネジメントや働き方関連施策



女性リーダー育成プログラム（2011 年度より実施）

女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的として「女性リーダー育成プログラム」を実施しており、リーダー職を担える人材、さらには将来の幹部社員の育成に取り組んでいます。

このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象に、チーム活動を主体とした集中講義と OJT を約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。

職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室・FUJITSU ユニバーシティなど関係者が連携し、一体となって取り組むことで実効性を高めています。



チーム活動の様子

キャリア形成支援セミナー

女性社員のキャリア形成に向けて、主任層の前の G3 層を対象として、募集型のセミナーを実施しています。

このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

ダイバーシティメンター

2011 年度から、上司とは異なる立場から女性社員の自己啓発やキャリア形成をサポートする「ダイバーシティメンター」を女性上級幹部社員から選出しています。ダイバーシティメンターは、上記女性リーダー育成プログラムのチーム活動のアドバイザーとして、また受講者のロールモデルとしてアドバイスや指導を行います。

あわせて、ダイバーシティメンターと役員による女性活躍をテーマとした車座による対話などを実施しています。

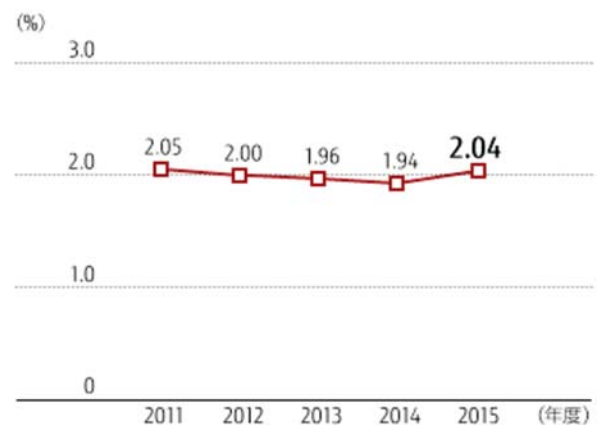
障がい者の雇用促進と活躍支援

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。

採用にあたっては、障がい学生向けのパンフレットを用意し、障がいのある社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消しています。また、入社後も長く働けるよう、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。この一例として、新入社員導入時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

そのほか、障がいのある社員のネットワークの構築や障がいの有無にかかわらず成果を上げる職場づくりに向けたフォーラムを開催するほか、障がいのある社員を受け入れた職場向けのマニュアルやロールモデルをイントラネット上で公開しています。

障がい者雇用率の推移（富士通）



※2016 年度は 2.00%となっています。

障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラム

障がい者の職場での活躍支援に向けて、フォーラムを開催しています。2015 年度は、2016 年 4 月施行の「障害者差別解消法」と「改正障害者雇用促進法」で義務化された“合理的配慮”について、職場で求められる対応や、本人および共に働くメンバー双方の基本姿勢を理解するための講演およびワークショップを実施しました。

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社（注2）の設立

富士通グループでは、障がいのある方々に働ける場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がい特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

（注2）特例子会社：

障がい者のために特別に配慮して設立された子会社で、厚生労働大臣の認可が必要。



富士通ハーモニーでの業務風景

ダイバーシティの目標と施策

会社名	設立	障がい者	主な業務	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995 年	30 名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府市
株式会社富士通システムズ・アクト	2011 年	43 名	データ管理、リサイクル、清掃、構内配送、ヘルスキーピング	文京区・青森市・札幌市・長野市・仙台市・新潟市・大宮市
富士通ハーモニー株式会社	2013 年	23 名	文書の PDF 化・廃棄、リサイクル、各種サポート	川崎市、沼津市
株式会社富士通 FMCS チャレンジド	2014 年	8 名	オフィスサポート業務、印刷・製本、文書の廃棄、構内配送	横浜市

グローバルな人材の採用と活躍支援

富士通は、グローバルビジネスのさらなる拡大に向けて、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用し、その結果として 2015 年 3 月末時点で 272 名の外国籍社員が富士通で働いています。

外国籍社員のサポート

富士通では、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう支援するプロジェクト「Integr8」を 2007 年に発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

発足当初は、外国籍社員が富士通の組織環境および日本での生活に溶け込めるよう、プロジェクトを通じて規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などについて解説するイントラネットを整備するとともに、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えました。

その後「Integr8」は、異なる国籍の従業員間での異文化交流を促進し、富士通の職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げています。富士通グループにおけるグローバルソサエティーの形成支援や、異文化を許容し多様性を活かすマインドの醸成を目的に、講演イベントや外国籍社員の上司を対象としたディスカッションイベントなどを開催しています。

外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー

株式会社富士通総研が厚生労働省から委託され、企画・制作した「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を活用して、外国籍社員を部下に持つ所属長を対象に、外国籍社員が抱えている課題と上司のマネジメント上の課題を共有したうえで、ベストプラクティスを共有するワークショップを開催しました。

国内外グループ会社への展開

国内グループ会社においては、2011 年度に各社のダイバーシティに関する推進責任者に対して説明会を開き、国内グループ会社全体の状況報告や各社の事例紹介などを実施しています。また、富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learningなどを国内グループ会社も対象にして実施しています。2015 年度は、新規施策として国内グループ会社の女性幹部社員のためのネットワーキングイベントを開催し、富士通および富士通グループの女性幹部社員 50 名が参加しました。

グローバル人事部長会議などの場で、各社・各地域での推進状況や先進事例を共有するとともに、グループ全体のダイバーシティ&インクルージョンの方針を周知しており、今後一層の連携強化を図っていきます。

社外活動

「かながわ女性の活躍応援団」への参画

富士通は、2015 年 11 月より「かながわ女性の活躍応援団」の応援団企業となりました。「かながわ女性の活躍応援団」とは、女性の活躍を応援するため、行政（神奈川県）、企業、大学などのトップで結成。各応援団員が自社などの取り組みを行動宣言として発信することによって、社会全体で女性の活躍を応援するムーブメントを創出する取り組みです。

応援団の構成メンバーは全員男性で、女性が能力を発揮して活躍するための取り組みに積極的な、県内に本社または主要な事業所を有する著名企業のトップが選定されます。2015 年度は県知事を団長とする企業 10 社のトップにより構成されました。

11 月 5 日に行われた結成式では、田中社長が女性活躍推進のムーブメント拡大に向けた行動宣言を行いました。

「聴覚障がい者向け会議支援システムの研究開発

富士通は、会議参加者の発話を音声認識ソフトでテキストに変換し、参加者の PC へリアルタイム転送することで、聴覚障がい者も会議での発話内容を読み取ることができ、キーボード入力・スタンプ入力・定型文入力によって、自らの発言も可能にするアプリケーション「LiveTalk」を製品化しました。

本会議支援システムによって、聴覚障がい者の会議への参加を容易にし、これまでの情報保障^(注4)の問題点を改善して、ユニバーサルデザイン会議を実現しています。すでに、学校、自治体、企業などで、多くの聴覚障がい者の情報保障ツールとして利用していただきおり、聴覚障がい者の学校や職場環境の改善に貢献しています。



発話のテキスト化のため会議参加者がマイクを使用して発言する様子

(注4) 情報保障：

聴覚・視覚などに障がいがある方でも円滑に情報を受け取り、発信できるようにして「知る権利」を保障すること。

人権尊重への取り組み

人権の尊重

富士通グループ共通の価値観を示す FUJITSU Way では、行動規範の1番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

こうした FUJITSU Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、「富士通グループ人権に関するステートメント」および「富士通 グループ雇用における人権尊重に関する指針」を定めています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの10原則^{（注1）}への支持を公式に表明しており、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

（注1）国連グローバル・コンパクトの10原則：

「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原則を示したものの。

■ 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/hrstatement/>

富士通グループは、2014年12月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表し、以下の取り組みを推進していくことを目指しています。ステートメントは日・英を含む21か国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。

1. グローバルアプローチ

国際人権基準の尊重

2. 人権デューデリジェンス

人権に関わる企業活動の負の影響を特定し、防止し、緩和していくプロセス

3. ICT企業としての責任

データ・セキュリティ、プライバシーを含む人権課題への対応、ステークホルダーとのエンゲージメント推進

4. 人権尊重を根付かせる

継続的啓発活動、多様性の受容とイノベーションによる、持続的発展への貢献

■ 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針 <http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/hrstatement/>

「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」では、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の徹底に取り組むことを定めています。

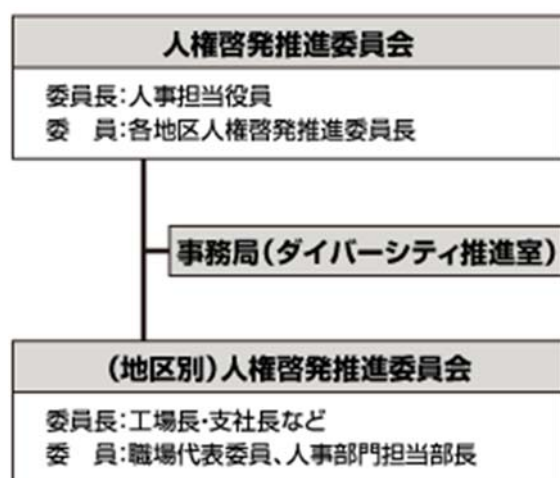
富士通グループは、年齢・性別・国籍、性的指向や性自認などに左右されない採用を行うとともに、入社後の昇給・昇格に関しても、コンピテンシーおよび成果と連動した処遇を行っています。

人権啓発活動の推進

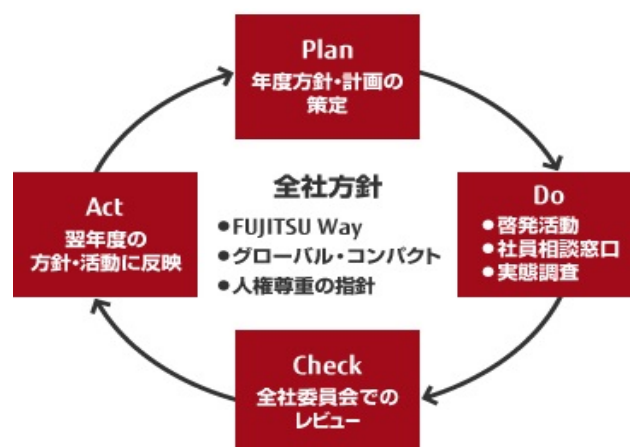
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

各地区やグループ会社での活動状況や課題は、全社委員会事務局で定期的に確認しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。

人権啓発活動推進体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



人権に関する教育・研修

人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ、LGBT への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題など、様々なテーマを取り上げています。2015 年度には、延べ 17,351 名がこれらの集合研修を受講しました。また、富士通グループ全社員を対象とした e-Learning を開催するほか、社外で催される様々な研修会やイベントに参加するなど、積極的な取り組みを進めています。

グループ新任役員の人権研修

人権尊重の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないとの認識から、役員就任時には、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を含む研修を実施しています。2015 年度には、グループ会社を含む役員約 70 名が参加しました。

さまざまな啓発活動

毎年 12 月の人権週間に合わせて、人権啓発ポスターの掲示、社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰を行っています。2015 年度は全社で 6,391 件の応募があり、優秀作品を各事業所で表彰しました。さらに代表作品を東京人権啓発企業連絡会主催の標語募集に出品し、2015 年度応募総数 527,683 件の中から優秀賞を受賞しました。

ほかにも、人権啓発リーフレットの全員配付を行うなど、一人ひとりが人権について考え、話し合う環境づくりに取り組むことで、富士通グループに関わる家庭や地域社会にも人権尊重の意識を広げています。

社員相談窓口の設置とモニタリング

社内に「人権に関する相談窓口」を設置し、社員一人ひとりが安心して働き、能力を十分に発揮できる環境づくりを推進しています。人権に関する相談窓口は、本社に加え、各地区にも設置しており、社員から相談しやすい体制づくりに努めています。イントラサイトやポスター、研修会などで連絡先を周知するとともに、窓口担当者には適切な対応を可能にするトレーニングを定期的実施しています。

相談者は、個人情報やプライバシーが確保された中で、職場の人間関係やハラスメント、人権に関わる悩み・疑問などを相談し、環境改善を図る場として活用することができます。相談窓口に寄せられた内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

社員相談窓口の体制



相談担当者名・連絡先を明示し、社員が相談先を選択できる

トピックス

LGBT 等の性的マイノリティも働きやすい職場づくりに向けて

誰もが働きやすく、能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通では性的マイノリティ（LGBT^{（注）} など）への理解を深める取り組みも進めています。

その1つとして、特定非営利活動法人「虹色ダイバーシティ」代表の村木真紀氏をお招きし、人権啓発推進部門の管理職や、相談窓口スタッフ、健康推進部門などを対象に LGBT の基礎知識を学ぶワークショップを開催しました。ワークショップ参加者や関連イベント参加者が、オフィス PC やカードケースに LGBT の尊厳を象徴するレインボーカラーのシールを貼り、“アライ”（Ally=理解者、支援者）表明をする動きも出始めています。こうしたワークショップを起点として、社内の各事業所でも定期的な研修会を開いており、今後も多様な社員が活躍できる職場づくりを一層進めていきます。

（注）LGBT:

L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシャル、T=トランスジェンダーの総称

働きやすい職場環境の提供

仕事と育児・介護などの両立を支援する環境の整備

富士通は、あらゆる社員が能力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備を推進しています。

■ 出産・育児に向けた各種制度の整備

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画^(注1)」を策定し、実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度を整備するとともに、事業所内保育施設を設置・運営しています。また、育児休職中や育児休職から復帰直後の社員を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。

(注1) 行動計画：

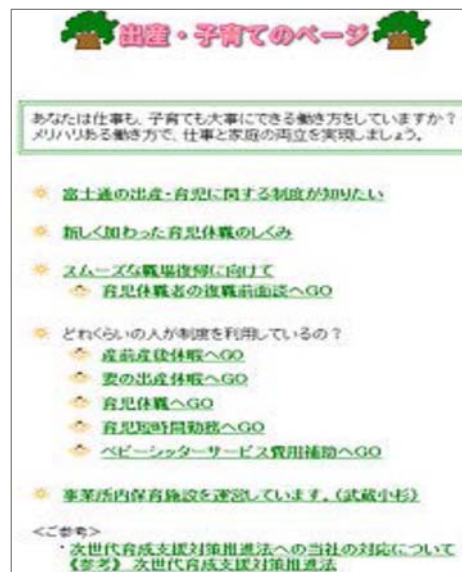
2005年から実施しており、現在は第5期行動計画（2015年7月1日～2018年3月31日）を実行中です。

・第5期行動計画書（5KB）

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-5-action-plan.pdf>



次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、「くるみんマーク」を取得している企業のうち、さらに両立支援の取り組みが進んでいる企業として厚生労働大臣から2015年11月に「プラチナくるみん」の認定を受けました。



■ 育児中社員の活躍支援

2015年度は、産前産後休暇や育児休職の復職後1年以内の社員（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを2回実施しました。フォーラムでは保健師からの健康アドバイスや育児経験のある女性幹部社員からの講話、外部講師による講演とグループディスカッションを行いました。

また、2014年度より実施している育児中の社員を部下に持つ上司（グループ会社含む）を対象としたフォーラムを2015年度も継続開催しました。健康推進部門による育児中の女性社員の特徴についての講演、外部講師によるマネジメントに関する講演とグループディスカッションを実施しました。

介護に関する社員調査

介護については、社員の介護の実態やニーズなどを把握するための調査を 2012 年度に実施しました。調査は富士通とグループ会社 2 社の 40 歳以上の社員を対象としました。

調査の結果を踏まえ、ニーズの多かった公的介護サービスや社内の介護に関する情報などの提供を目的としたフォーラムを開催し、イントラネット上で調査結果含め情報を公開しています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

そのほか、リフレッシュ休暇制度、ボランティアなどを目的とした休暇制度を整備しています。

制度利用者数（2015 年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 ^(注2)	男性	女性
育児休職	272	23	249
介護休職	13	4	9
短時間勤務(育児)	556	10	546
短時間勤務(介護)	11	2	9
妻の出産休暇	463	463	—

(注2) 利用者数：前年度より制度を継続している利用者も含む。なお、育児休職取得者の復帰率は、男女ともにほぼ 100%。

育児・介護休職からの復職率・定着率（2015 年度：富士通）

	復職率	定着率 ^(注3)
育児休職	97.5%	95.7%
介護休職	93.8%	100%

(注3) 定着率：育児休職・介護休職から復職し、復職後 12 か月の時点で在籍している従業員の比率。

働き方改革の実践に向けた取り組み

各種フォーラムの実施

「働き方改革」をテーマに、多様な働き方による生産性の向上と、個人のやりがい・働きがい向上に関する各種フォーラムを実施しています。

2009 年度までは考え方を理解することに重点を置き、2010 年度からは具体的な実践策の研修を実施しています。2015 年度は、「イクボス」をテーマとした働き方改革に関するフォーラムを京浜地区にて開催しました。フォーラムでは、講演とグループディスカッションを通じて、一人ひとりの社員がやりがいを持って働き続けるための働き方について理解するとともに、明日からの行動につなげる契機としています。

また、グループ会社の社員に加えて社員の家族をも対象とした、「仕事と介護の両立への備えセミナー」を開催しています。2015 年度は全国で 143 回（うち、休日・終業時間外開催が 140 回）実施し、8,000 名を超える方々が参加しました。

多様なワークスタイルの推進

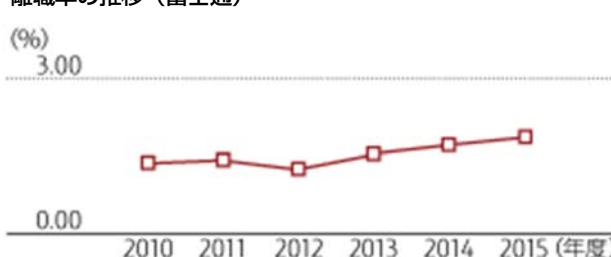
富士通では、社員一人ひとりがより高い付加価値を創造する効率的な働き方ができるよう、在宅勤務のほかサテライトオフィス型、モバイルワーク型のテレワークを導入しています。

また、多様な社員の活躍を目指して、グローバルコミュニケーション基盤を活用したワークスタイルの推進に取り組んでいます。

富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義
在宅勤務型	自宅
サテライトオフィス型	メインオフィスとは別のオフィス・富士通および富士通グループ会社事業所（自席のある事業所を除く）
モバイルワーク型	メインオフィスとは別の場所・ユーザー先、出張先ホテルの部屋 など

離職率の推移（富士通）



福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では2014年10月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン^(注4)「F L i f e +」(エフライフプラス)を導入しました。そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

(注4) カフェテリアプラン：

企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された“福利厚生ポイント”を消化する形で利用する。

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指していきます。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は18時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- ・フレックスタイム、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
- ・時間外労働のアラームメール送信
- ・所定労働時間外に会議を設定しない
- ・年次休暇取得促進日を設ける
- ・週1回定時退社を徹底する
- ・毎日1時間早く帰る
- ・マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- ・多様な働き方を目指した在宅勤務制度、モバイルワーク制度の利用促進
- ・業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

コミュニケーション活性化への取り組み

労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、富士通労働組合員となります。（富士通単独労働組合員比率76%^(注5)）

欧州では、2000年から年1回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。

(注5) 労働組合員比率：

76%は、正規従業員（幹部社員を含む）のうち、一般社員の比率。

トピックス

中国における定年退職年齢引き上げの動向と施策

中国では、経済が高速成長から中速成長の「新常态」と呼ばれる状況に至ったという認識の下、経済の安定成長や質的向上を目指す政策が加速されています。この政策に呼応し、労働者を取り巻く法律や環境も変容しつつあり、企業はこうした変化に適切に対応することが求められています。一例として、2015年10月29日に開催された中国共産党の第18回中央委員会第5回全体会議において、2016～2020年の第13次5カ年計画の草案が公表されました。この草案では、中国で現在は原則、男性60歳、女性50歳としている定年退職年齢を「段階的に引き上げる政策を公布する」と明記され、2017年内に公表される予定です。

中国における当社グループ会社では、グループ横断のワーキンググループにおいて、定年退職年齢の引き上げについて専門家を交えた議論や情報交換を行い、対応を検討しています。労働市場における人材流動が激しい中国において、定年退職年齢の引き上げにより、優秀な社員を継続して雇用できるため人材確保が可能となります。また、技術や経験が豊富な社員による若年層社員への指導・教育といった面も期待できます。

また、このような背景から、中国における一部の当社グループ会社では「退職金制度」や「定年後再雇用制度」を新たに導入するなど、社員一人ひとりが安心して働き、活躍し続けることができる職場づくりに取り組んでいます。

人事制度などに関する窓口の設置

社内に、メール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社員満足度調査

富士通グループは、FUJITSU Wayに基づいて「社員一人ひとりが自らの価値を高め、誇りとやりがいを持って働くことができる企業」であり続けるため、各組織のマネジメント層が社員のモチベーション向上について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員満足度調査を行っています。

2015年度は、調査を希望する国内グループ会社85社を含めた約7万7千人（うち富士通社員約2万8千人）を対象に実施し、グループ全体の回答率は約9割となっています。グループ全体で見ると、満足度についての大きな変動はありませんが、各組織によって向上度に違いが見られ、また満足度に影響を及ぼす要素についても、組織や回答者の属性によって異なることがわかっています。例えば、グループ全社で最も総合満足度と相関が高いのは「チャレンジングな仕事の機会の提供」ですが、男性のSE職では「チームワーク」、女性の研究開発職では「多様な能力の活用」が最も相関が高い、といった特徴があります。こうした調査結果に基づき、各組織で社員のモチベーション向上に向けた検討や活動を行うとともに、良い取り組み事例をグループ全体で共有しています。

海外での取り組み

富士通グループでは、2011年度から主要な海外グループ会社（約4万2千人）を対象に、「社員エンゲージメント調査」を実施しています。社員が組織や経営に積極的にコミットしているか（エンゲージメント）、またそのエンゲージメントにはどのような要素が関係しているかに重点を置いて調査しています。一般的に、社員のエンゲージメント度合いが強い会社ほど、業績・生産性・顧客満足度が高くなる傾向があります。

2015年度の回答率は75%で、「富士通で働くことを誇りに思う」などエンゲージメント関連の質問に対しては、肯定的に回答した社員は過去最多の67%でした（「どちらとも言えない」22%、「否定的な回答」11%）。毎年、各組織は前年度の結果を踏まえてアクションプランの策定・実行・進捗確認を行い、社員エンゲージメント向上に積極的に取り組んでいます。

2016年度も、社員のエンゲージメントをより引き出せる環境や自発的なアクションを推進する仕組みづくりに向けて、この調査を実施・活用していきます。

労働安全衛生・健康管理

健康・安全基本方針

富士通グループでは、企業指針に「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します。」と掲げています。また、この指針に基づく「健康・安全基本方針」を定め、人事部門・健康推進部門・健康保険組合の連携の下、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。

富士通グループ 健康・安全基本方針

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

労働安全衛生の向上への取り組み

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、安全衛生活動に取り組んでいます。労働災害防止意識の向上を図るため、部門別安全衛生教育や転倒防止のための運動習慣推奨などを実施しています。また、2014 年度より、製造現場の災害リスク低減のために自主点検および専門スキル保有者による第三者検証を行っています。

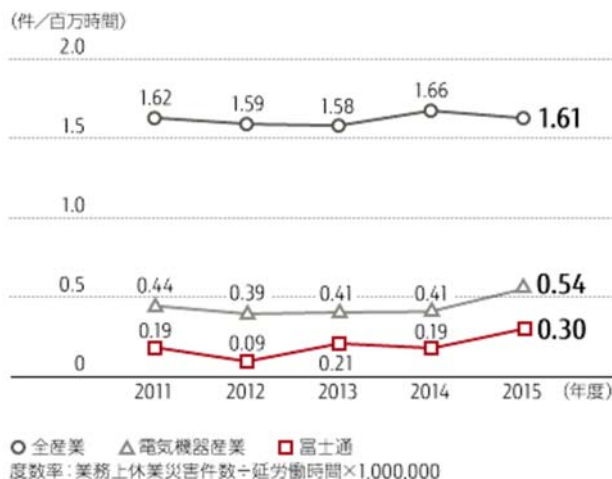
労働安全衛生推進体制

国内では、毎年労使で設置する「中央安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。一部の事業所では、国際規格の「OHSAS18001」の認証を取得しています。

労働災害の発生状況

災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

度数率推移（富士通）



強度率推移（富士通）



健康増進・健康管理に向けた取り組み

富士通グループは各事業所に「健康推進センター」や「健康管理室」を設置し、社員とその家族の健康保持増進およびヘルスリテラシー（健康に関わる素養）を高める健康支援活動に取り組んでいます。健康支援の対象には退職者も含んでいます。

健康診断の実施

毎年、定期健康診断を実施し、この結果を自席で参照できるシステムを利用して自己管理を支援しています。また、富士通健康保険組合との連携の下、疾病の早期発見に向けて、婦人科健診や脳・肺の簡易ドックの受診料を補助する制度も設けています。

健康増進活動とセルフケア意識の醸成

健康管理については、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談を実施するとともに、心身の健康増進を目的とした階層別教育や健康講話などを実施しています。

同時にセルフケア意識の醸成を図り、ウォークラリーなどの運動推進、ヘルシーランチセミナーなど、食育推進、禁煙支援、女性健康教育などの活動を実施しています。

メンタルヘルスケアの充実

富士通は早期から社内カウンセラーによるカウンセリング体制を整備しています。2015年度は、8人のカウンセラーが各事業所に赴きました。加えて、全社員を対象としたストレスチェックを取り入れるなど、セルフケアの充実を図っています。ストレスチェックの結果を基に、個人の支援にとどまらず各部門のストレスチェックを行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

ワーク・エンゲイジメント向上への取り組み

2012年度から、自社開発したストレスチェックツールを活用し、ライフスタイルやワーク・エンゲイジメント（働くことにより活力を得ること）について質問し、健康施策における課題を分析しています。東京大学の先生方からご助言いただき、産業保健スタッフだけでなく人事部門とも連携し、ワーク・エンゲイジメント向上に取り組んでいます。

ストレスチェックの問診表

健康いきいき職場推進活動の取り組み

富士通は2014年12月、日本生産性本部と東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が協同して設立した「健康いきいき職場づくりフォーラム」^(注)が制定した「健康いきいき職場認定制度～スターター認証～」を取得しました。「健康いきいき職場認定制度」とは、企業のメンタルヘルス予防や組織の生産性向上に向けた活動方針や施策内容、今後の計画を評価する仕組みです。富士通が評価されたポイントは、健康推進本部が中心となり、ポジティブなメンタルヘルスの視点を加味した職場のストレスアセスメント結果を見える化したうえで各事業部に提供し、いきいきとした職場づくりにつなげている点です。

この活動は、2015年12月施行の労働安全衛生法改正によるストレスチェックの先駆けといえるものであり、こうした取り組みはこれからも継続的にやっていく予定です。



(注) 健康いきいき職場づくりフォーラム：

厚生労働省のステークホルダー会議にて提案された企業での新たなメンタルヘルス施策の考え方に基づく取り組み。「心の健康問題を未然に防止する」「社員がいきいきと自分と組織のために働くというポジティブな心の健康を実現すること」を掲げています。

健康経営の取り組みについて

2015年より経済産業省と東京証券取引所が始めた「健康経営銘柄」において、富士通は申請企業の上位20%に2年連続で入ることができました。引き続き健康経営の視点で施策に取り組んでいます。

富士通クリニック

富士通クリニックは従業員・家族の診療と健康管理を目的に、1944年、富士通川崎工場内に設立されました。その後、地域医療への要望にもお応えし、地域住民の方々も診療しています。社員の健康診断施設「富士通健康管理センター」も併設し、年間約3万人が受診しています。

・富士通クリニックホームページ

<http://www.fujitsu.com/jp/about/corporate/facilities/institutes/clinic/index.html>

人材育成・キャリア開発

人材育成

社員は富士通グループの最大の財産であり、個々が様々な可能性を持った存在であると考えています。社員が仕事を通じてその能力や専門性を高め、自己の成長を実現できるよう、また、変化・競争が激しい社会において、より一層社員一人ひとりがチャレンジャーとして変化に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材育成に取り組んでいます。

人材育成の指針

富士通の人材育成においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材育成部門が各ビジネスグループや人事部門と連携を図りながら、体系的な教育を実施しています。

人材育成の重点4テーマ

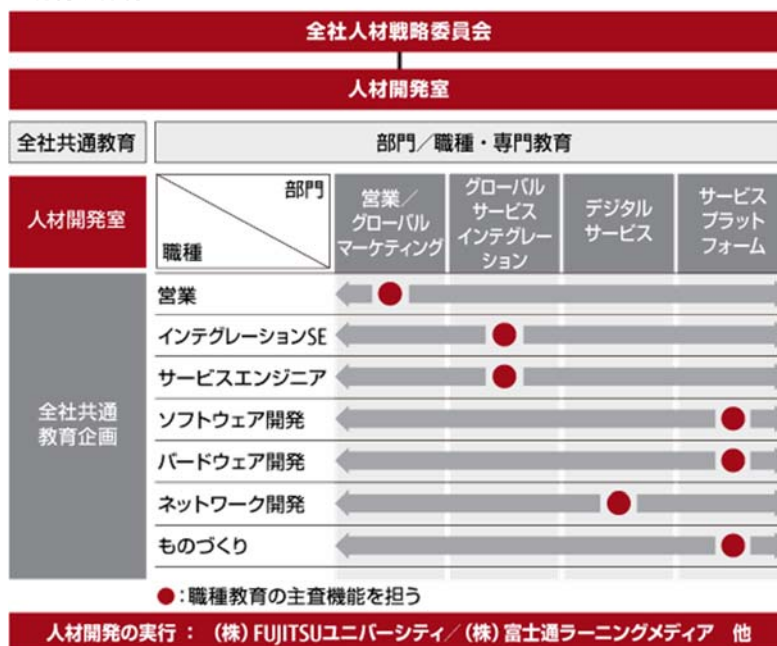


推進体制

富士通では、経営層を中心とした「全社人材戦略委員会」を設置し、「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を定期的に討議しています。人材開発室では、全社人材開発のプロデュースおよび全社共通的人材育成を行っています。各部門の人材開発部では、現場に近い専門性を強化する人材育成を行っています。

教育の実行については、教育を専門とするグループ会社である株式会社 FUJITSU ユニバーシティと株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

人材育成体制



取り組みと実績

教育体系

新入社員から役員まで、それぞれの立場・役割に応じたベースライン教育を中心とする「共通教育」と、各部門や職種の専門性を高める「専門教育」を実施しています。また、自ら学ぶ社員をサポートするため、各種の自己啓発支援を行っています。ベースライン教育では、全階層に「思いのマネジメント（MBB）」^(注)の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

(注) 思いのマネジメント（MBB：Management By Belief）：

一橋大学の野中郁次郎名誉教授らが提唱する経営手法の新しいコンセプト。社員一人ひとりが自分の仕事に「思い」を持って取り組む状態をつくり出す経営手法。

人材育成体系

共通教育				専門教育	自己啓発			
ビジネス 基礎知識	マネジメント/ 役割理解	リーダー シップ	キャリア					
役員／ 幹部社員	新任役員 研修	新任 マネージャー 研修	C&L デザイン セミナー	海外赴任者向け研修	プロフェッショナル認定	人間力セミナー 他	語学研修	
	事業部長 研修							
	部長研修							
	評価者 研修							
一般社員	マネージャー 昇格前研修	SP昇格者 研修	キャリア 研修 ベーシック/ アドバンス	新人部門研修	ビジネススキル研修	技術スキル研修		
	SP昇格前 研修	G4昇格者研修						
	G4昇格前 研修	G3昇格者 研修						
	G3昇格前 研修							
	トレーニー 研修	2年目研修						
	新人英語 研修	新人研修						

一人当たり 年間平均学習時間（富士通本体）

	幹部社員	一般社員	全体平均
2014 年度	32.9 時間	48.1 時間	43.8 時間

グローバルビジネスリーダーの育成

長期的な育成を目指し、富士通の若手からミドルクラスを対象に、「ハイポテンシャルな人材を選抜」し、「実践を通じたアクションラーニング」と「修羅場経験（チャレンジングな配置）」を通じて成長の場を与えることを教育の柱としています。また、イノベーション領域でのビジネス拡大に向け、多様な人材とコラボレートしてビジネスを創造できる組織・人材の開発を強化しています。

グローバルビジネスリーダー育成体系



グローバルリーダー育成の中核をなす「Global Knowledge Institute Advanced course（略称:GKI/A）」と「Global Knowledge Institute - design, development, disruptive course（略称:GKI-d）」は、2000年にスタートし、2015年度までに両コース合わせて累計1,000名を超える卒業生を国内外に輩出しています。



GKI/A 社長セッション

ニーズに応じたグローバル人材育成の取り組み

全社的な取り組みに加え、各部門にて、より現場に近い専門性を重視したグローバル人材の育成に取り組んでいます。

営業部門	・国内営業／海外拠点営業間で、お互いの現場・現物・現実を理解し、富士通営業マインドの醸成と、双方のビジネスを体感するための研修プログラムを実施しています。 【国内営業向け海外研修プログラム 2015 年度 28 名、2016 年度 100 名予定】 【海外拠点営業向け国内研修プログラム 2015 年度 25 名、2016 年度 50 名予定】 ・TOEIC レベルに合わせた語学力強化プログラムを、部門全体へ展開しています。
グローバルサービス インテグレーション 部門	・グローバルビジネスの実践者を育成するため、TOEIC レベルに合わせた各種研修を実施。さらに、一定レベルに達した受講者を海外事業所へ派遣する海外出張 OJT を実施しています。 【2015 年度 研修受講者 772 名 海外出張 OJT24 名】
サービスプラット フォーム部門	・語学力強化、異文化経験のための海外短期留学（2015 年度：17 名）を実施しています。また、英語学習研修（2015 年度：200 名）を開催し、部門全体での語学力向上を図っています。 ・海外出張プログラム（2015 年度：25 名）による海外ビジネスに直接触れる機会を提供しています。
グローバル コーポレート部門	・法務部門からの海外ロースクールへの派遣や、知的財産部門からの海外特許事務所への派遣など、それぞれの専門性に特化した海外派遣を実施しています。

プロフェッショナル化の推進

1. プロフェッショナル認定制度

富士通グループでは、各専門分野のプロフェッショナル育成を目指し、プロフェッショナル認定制度を設けています。毎年、論文および面接による審査を実施し、新規認定を行うとともに、既認定者についても定期的な更新審査により、スキルを継続して保有していることを確認しています。

また、認定者はカテゴリー別にコミュニティ活動を行い、さらなるスキルの向上や情報発信、後進育成などを図っています。

プロフェッショナル認定カテゴリー（2015 年度、グループ会社含む）

・営業：認定者数 403 名

ストラテジ／アカウントマネジメント／ソリューション

・システムエンジニア：認定者数 1,965 名

コンサルティング／プロジェクトマネジメント／業務アーキテクチャー／IT アーキテクチャー／サービスマネジメント／品質マネジメント／プロダクトアーキテクチャー／IP マネジメント

・エンジニア：認定者数 497 名

プロダクト企画／アーキテクチャ開発／ソフト開発／ハード・ファーム開発／品質保証技術／製造・生産技術

2. セキュリティマイスター認定制度

サイバー攻撃に関する脅威が多様化・高度化する現在、富士通ではお客様の情報資産を守るための取り組みの 1 つとして、富士通グループ内から高い技術を持つ技術者を発掘、認定し、フィールドへ配置する仕組みを整えました。認定制度では、現場ニーズに適合した 3 領域 15 種類の人材モデルを定義し、人材モデルごとに専門教育コースを開設しています。サイバーレンジ（仮想演習場）を採用した技術者育成教育も、新規に開発しました。また、コミュニティの有識者同士のナレッジ共有により、認定後のスキル向上にもつながっています。

キャリア開発の支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア支援の専門組織を設置し活動しています。

キャリア研修

教育専門組織と連携し、幹部社員および一般社員向けに自らのこれからのキャリアを考えるためのキャリアセミナーを実施し、毎年1,000名強が受講しています。

キャリア研修体系



キャリア相談

キャリア開発に関して自ら解決していくためのきっかけを得るために、自分とじっくり付き合う時間を持ち、自分自身と対話をする場として、希望者に対して相談を行っています。

社内募集制度・FA（フリーエージェント）制度

社員自らが自分のキャリアの方向性を選択できる仕組みとして、以下の制度を設けています。

これらの制度を設けることで職業選択の機会を拡大し、自律的キャリアの推進、社員の適正配置化、さらなるチャレンジングな企業風土の醸成を目指しています。

社内募集制度

強化する事業分野や重点的に補強が必要なプロジェクトごとに、求める即戦力人材を社内イントラネット上で公開して募集する制度です。広く社内の人材募集を行うことで、職制を通じては把握できない個人スキルやタレント性などの発掘や人材活性化につながっています。1993年から年2回実施しており、すでに制度として定着しています。これまでに、延べ3,000名強（2015年度末現在）がこの制度を利用して異動しています。

FA（フリーエージェント）制度

社内募集制度に加え、より社員本人の希望・意欲を重視し、社員本人からの積極的な求職を可能にした制度です。

一定レベル以上の経験を積んだうえで、希望する職務・部署に就くチャンスが与えられます。2003年度より年1回実施しており、現在までに延べ600名強（2015年度末現在）が異動しています。

シニア層人材の活躍支援

上記のキャリア開発支援を行うとともに、社外での活躍を希望する方は、専門のキャリアカウンセラーの支援を通じて様々な団体や企業などに転身し、活躍しています。

また、定年後再雇用制度では、ワークライフバランスの充実や介護など、シニアの働き方の多様なニーズにも柔軟に対応しています。

人材関連データ（※は第三者審査対象項目）

従業員構成（富士通グループ）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	162,393	158,846	156,515	G4-9, 10
	日本	101,036	99,355	98,905	
	アジア	25,983	17,956	17,668	
	オセアニア		4,145	3,662	
	米州	7,900	7,903	7,573	
	EMEIA	27,474	29,487	28,707	
雇用形態別従業員数（人）	正規	162,393	158,846	156,515	
	非正規※	17,448	17,103	16,871	

※ 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含めておりません。

取締役会（株主総会後）

		2014 年 6 月末	2015 年 6 月末	2016 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数（人）*	合計	11	12	10	G4-LA12
	うち男性数	10	10	8	
	うち女性数	1	2	2	
社外取締役数（人）		4	4	4	
外国籍取締役数（人）		0	1	1	

多様性（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
従業員数（人）*		25,616	25,627	24,112	G4-LA12
平均年齢（歳）*		42.9	43.3	43.3	
年齢層別従業員数 *	30 歳未満	3,128	3,114	2,978	
	30-50 歳未満	16,604	15,900	14,174	
	50 歳超	5,884	6,613	6,960	
男女別従業員数（人）*	男性	21,702	21,668	20,248	
	女性	3,914	3,959	3,864	
女性社員比率（%）		15.3%	15.4%	16.0%	
女性幹部社員比率（%）*		4.30%	4.60%	4.82%	
外国人従業員数（人）		229	240	248	
障がい者雇用率（%）*（毎年 6 月集計）		1.96%	1.94%	2.04%	

雇用（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
採用（人）*	合計	540	500	500	G4-LA1
	男性	—	359	344	
	女性	—	141	156	
平均勤続年数（年）*	全平均	19.6	20	20.3	
	男性	20	20.4	20.7	
	女性	17.3	17.8	18.1	

制度利用（富士通）

		2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人）*	合計	248	259	272	G4-LA3
	男性	5	10	23	
	女性	243	249	249	
育児休職後の復職率（%）		98%	100%	97.5%	
育児休職後の定着率（%）		100%	97%	95.7%	
介護休職 利用者数（人）*	合計	8	10	13	
	男性	5	0	4	
	女性	3	10	9	
介護休職後の復職率（%）		100%	100%	93.8%	
介護休職後の定着率（%）		100%	100%	100%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	567	585	556	
	男性	20	18	10	
	女性	547	567	546	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	5	4	11	
	男性	5	0	2	
	女性	0	4	9	
妻の出産休暇 取得者数（人）*		503	496	463	

労働安全衛生（富士通）

	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）*	0.21	0.19	0.30	G4-LA6
強度率	0.000	0.000	0.000	

人材開発（富士通）

	2013 年度 (2014 年 3 月期)	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	GRI 対応項目
平均学習時間（時間/年）	43.1	43.8	10 月更新	G4-LA9



お客様・お取引先とともに

富士通グループでは、良き企業市民として
お客様、株主・投資家、取引先・パートナー、地域社会など
多様なステークホルダーの期待と要請を理解して
企業活動を実施します。

お客様とともに

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”で発想・行動しながら自らを変革し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ともに、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・ポ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。

お客様とともに「フィールド・イノベーション」を推進

フィールド・イノベーションは、お客様の現場で「人」の行動や意識を観察し、「プロセス」の無駄や改革のヒントを発見。「ICT」の価値最大化を図るとともに、お客様のビジネスの進化・拡大に貢献します。

フィールド・イノベータ（Fler）が、現場の課題を明らかにし、業務改革のお手伝いをします。

フィールド・イノベーション事例 ー三菱重工業株式会社様ー

高度道路交通システム（ITS）機器の入出荷業務プロセス改革を推進 社内における業務改善活動の活性化に貢献

課題

- 特定日に機器の入荷が集中し入庫業務に負荷がかかっていた
- 出荷機器の変更・追加が多くしばしば急な対応を迫られた
- 機器の入荷時期と検査・現地工事工程がリンクしていなかった

効果

- 入荷から翌日までの入庫完了率を73%から95%に改善
- 機器構成情報のリスト化で出荷依頼書の更新比率を削減
- 入荷～検査・現地工事の全体工程をチェックする機能を強化

三菱重工業株式会社 ICTソリューション本部様では、高度道路交通システム（ITS）機器の製造を手がける制御工作部での入出荷業務の改善・改革を目指してフィールド・イノベーションを導入しました。

制御工作部の改革に挑む多くの負担を抱えていた発送場の入出荷業務

三菱重工業株式会社 ICTソリューション本部制御工作部の発送場は、部材の受け入れや在庫管理、製品出荷業務を担っています。業務プロセスの中間に位置し、発注側や工事側の事情に左右されやすく、どういう構成の製品を・どこへ・いくつ送るのかという情報の伝達に齟齬が生じることがありました。

上流・下流工程も含めた業務プロセス全体を可視化

フィールド・イノベータは、発送場の関係者へのインタビュー、現場観察による実態調査、データ分析から、入荷が特定日に集中していること、現場代理人からの出荷依頼書の更新が頻繁なこと、在庫に長期滞留品があることを明らかにしました。

3つの施策テーマを設定

この事実を踏まえ改善に向けた集中討議を実施。解決のため「工事工程と機器入荷時期のチェック機能を働かせる」「現地設置時の機器構成を分かりやすくする」「入荷予定を見える化し、入荷日を事前調整する」の3つに絞って取り組みました。

根付いた改善体質

この活動でメンバーの意識が大きく変わりました。担当以外の業務の問題を知ることで、ほかのメンバーと課題を共有し改善に向けて問題を整理できました。これにより特定の担当者だけが頑張るのではなく、メンバー全員で共通の課題に向き合うことができるようになりました。

また、ICTソリューション本部ではすでにその先を見据え、調達先のビジネスパートナーやお客様との間でも改善・改革を推進しています。

・お客様事例：三菱重工工業株式会社様

<http://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/fieldinnovation/case-studies/case30/>

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

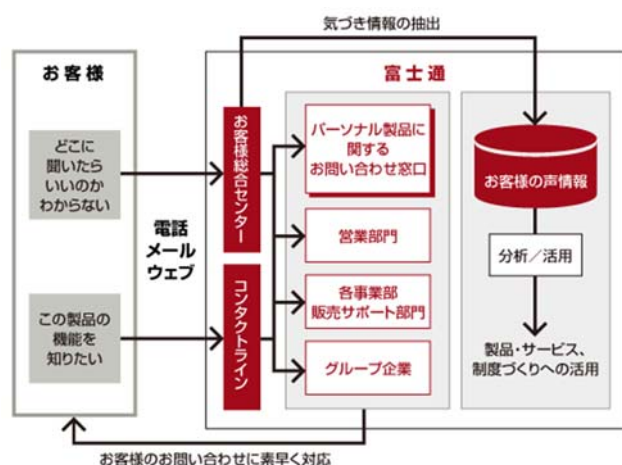
2003年に開設した「お客様総合センター」は、製品・サービスの問い合わせ先が不明なときや特定できないとき、その他お困りのときなどにご相談いただける窓口です。また、購入前に製品の機能や価格を知りたいとお考えのお客様に迅速にお答えできるように、2005年からはお問い合わせ窓口を「富士通コンタクトライン」に統一し、専用の電話を開設しています。電話番号はホームページやカタログ、プレスリリース、宣伝広告に掲載しています。

「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、「お客様の声情報」を分析し、製品・システムの開発や品質向上に活用しています。

・富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン

<http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/contact/others/customer/>

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「パーソナル製品に関するお問い合わせ窓口」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

事例①

「パソコンから出ている『ブルーライト』が気になる」というお客様の声を受け、2014年10月および2015年1月発売モデルの一部に「ブルーライトカットモード」を標準搭載しました。ステータスパネルスイッチからワンタッチでオン・オフを設定することができ、ディスプレイ標準値の約30%のブルーライトをカットします。

事例②

お客様から「パソコンの型名、製造番号、保証開始日が簡単にわかるようにしてほしい」というご意見をいただきました。これに対し、2015年10月発売モデル搭載の「富士通アドバイザー」^(注2)により、当該情報をトップ画面に表示することで簡単に確認できるようになりました。

また、上記の表示をクリックすることで、「機種別サポート情報・ダウンロード」^(注3)も簡単に参照できるようになりました。

(注2) 富士通アドバイザー：

パソコンの使い方やサポート情報などをお知らせするアプリ

(注3) 機種別サポート情報・ダウンロード：

画面の情報は品名、型名、発表時期、機種登録情報（ユーザー登録）、製品仕様（CPU、HDD、メモリなど）、ダウンロード、マニュアル（取扱説明書）など

・ その他事例

http://www.fmworld.net/fmv/pickup/voc/?fmwofrom=fmv_relation

お客様とのつながりを大切に

■ ユーザー団体「FUJITSU ファミリー会」の活動

富士通の法人のお客様を会員とするユーザー団体として1964年に誕生した「FUJITSU ファミリー会」は、2014年に創立50周年を迎えました。2015年度末現在で約3,700会員が参加しており、国内最大の情報通信システムのユーザー団体です。また、本部および全国11支部とLS研究委員会^(注4)があり、会のスローガンである「語りあう夢、きそいあう知恵」の下、それぞれ活動を展開し、会員の皆様から高い評価を得ています。

活動内容は異業種交流・人材育成・情報収集の3分野にわたり、2015年度はICTに関する情報提供をはじめ、ダイバーシティや地域の特徴を活かした交流行事、異業種のメンバーによるグループ研究活動・意見交換、震災復興に関する行事など幅広く実施しました。

さらに、より多くの皆様に参加いただけるよう、最寄りの富士通の支社支店をサテライト会場とし、遠隔地のセミナーをサテライト受講をする「オンラインセミナー」も展開し、2015年度は延べ1,000名以上にご参加いただきました。

また、広報も充実させ、会員向けの会報「Family」を年6回、「eふぁみり」(Web版)やメールマガジンなどを随時発行しました。

(注4) 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

<http://jp.fujitsu.com/family/>

■ 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。2015年度、富士通グループでの「景品表示法」違反事例はありません。

主な宣伝・広告活動

- ・番組提供：「世界の車窓から」、「ワールドビジネスサテライト」
- ・テレビCM／新聞広告：「東京 2020 協賛 共に挑む篇」、「人は ICT と、何をかなえるだろう。」
- ・主催、協賛イベント：「富士通レディース（主催）」、「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」、「お仕事体験テーマパーク カンドゥー」

- ・広告宣伝

<http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/>

■ 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。2015年度は、品質および安全性に関する表示とラベリングの違反はありませんでした。

ユニバーサルデザイン

富士通グループでは、人々が安心・安全・快適、そして豊かに生活できる社会を目指して、「ICTのユニバーサルデザイン」を推進しています。

■ 富士通のユニバーサルデザイン理念

富士通は、誰もが参加できる ICT 社会の実現を目指して、ユニバーサルデザインに取り組めます。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を開発し提供していきます。

■ ユニバーサルデザインの 5 つの視点

製品やサービスをデザインするときに、この 5 つの視点を持つことで、先入観にとらわれることなく多様な人や状況に柔軟に対応します。

・五感をおぎなう

五感とは、触覚・嗅覚・視覚・聴覚・味覚です。視覚・聴覚などの違いによって、製品やサービスの利用が制限されないよう五感を補助し、多様な利用方法を提供します。

・身体をいたわる

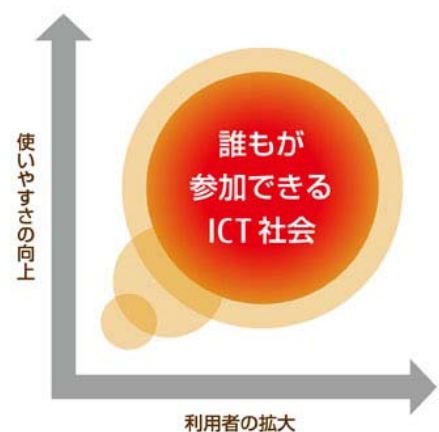
体格・筋力・運動・姿勢などの身体能力や、車いすなどの利用の有無によらず、少ない負荷で利用できるように寸法・配置・操作方法を設計します。

・経験や文化を気づかう

多様な経験や文化を持つ利用者が理解でき、誤解を生じないように、言葉や表現方法に配慮した情報を提示します。

・利用状況にそなえる

時間や場所・天候・利用者自身や周囲の状況などを考慮し、状況の変化に対応します。



・使いやすさを極める

安全性・安心感・効果・効率・満足感を高めるために、使いやすさを追求します。

■ 2015 年度の活動事例

2015 年度は、以下の 3 件がグッドデザイン賞と国際ユニヴァーサルデザイン協議会の IAUD アワードを 3 件受賞しました。中でも聴覚障がい者参加型コミュニケーションツール「LiveTalk」はグッドデザイン・ベスト 100 に選ばれています。

・聴覚障がい者参加型コミュニケーションツール「LiveTalk」

会議や打ち合わせで、発話者の発言を音声認識し、即時テキストに自動変換して複数のパソコン画面に表示するソフトウェアです。聴覚障がい者を含む参加者全員がリアルタイムに情報を共有できるため、聴覚障がい者の職場環境の改善につながっています。

・ホームセントラル PC「LIFEBOOK GH」

ハイスペックな本体が家中のデータをまとめて管理し、さらに、自由に大画面を持ち運べるため、時間・場所にとらわれず家族みんなで楽しむことができます。ユニバーサルデザインの概念に則したパソコンであることが評価されました。

・川崎市麻生区子育て支援アプリ「あさお子育てポータル」

子どもの年齢や居住地に合ったイベントやおでかけスポットなどの情報を有効に活用できるように、情報を一元管理し、まとめて閲覧できるようにするアプリです。このポータルによって、市民のイベント・スポットの利用回数やイベント情報の入手機会の増加と、区役所の業務効率化を実現したことが評価されました。

・富士通ユニバーサルデザイン

<http://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/tech/design/ud/>

品質への取り組み

品質と製品安全に対する考え方

FUJITSU Way の企業指針に掲げた「品質：お客様と社会の信頼を支えます」は、富士通グループ全社員が大切にすべき価値観の1つです。当該指針を具体的に実践するため、富士通グループ共通の品質に対する考え方を示した「富士通グローバル品質指針」を国内外の富士通グループに展開し、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。

・富士通の品質 ～お客様の安全・安心に向けて～

<http://www.fujitsu.com/jp/about/activities/quality/index.html>

「富士通グループ品質憲章」に基づく品質保証活動

「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お使い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、「富士通グループ品質憲章」の前身である「富士通製品安全憲章」を制定しました。

今日では、安全は品質の一部であるとの考えに基づき「富士通グループ品質憲章」を制定し、製品の品質に関する各種規程・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。

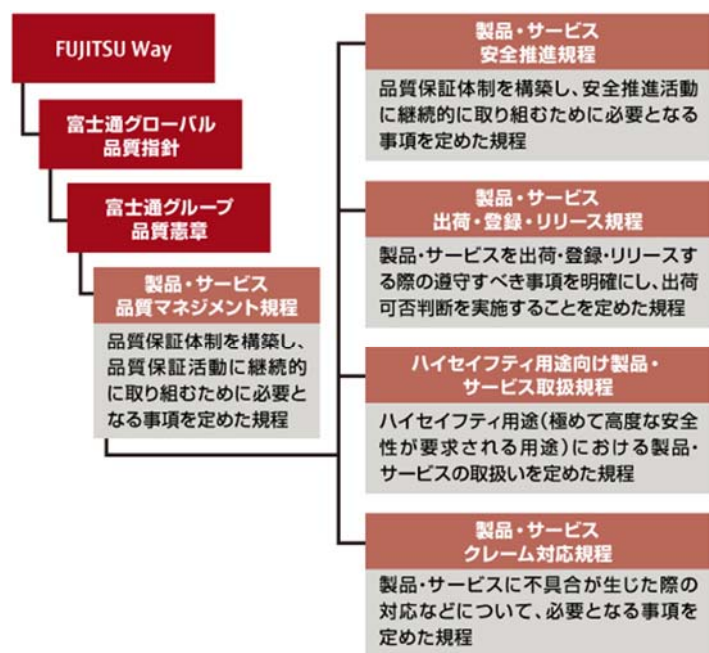
お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、設計から評価・生産・販売・サポートまでのすべての過程で、「富士通グループ品質憲章」に定める次の指針に基づいた品質保証活動を実施しています。

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）による継続的改善
- ・ビジネスパートナーと連携した品質向上
- ・品質情報の公開と対応
- ・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。

品質・安全性関連規定の体系



製品・サービスの安全に関する実践方針

富士通グループは、安全・安心な社会を構築するという社会的責任を認識し、富士通グループの事業活動のあらゆる面において製品・サービスの安全性を常に考慮し、次の方針の下で実践しています。

1. 法令等の遵守

製品・サービスの安全に関する法令を遵守します。

2. 安全確保のための取り組み

製品・サービスの安全を確保するため、さまざまな利用態様を踏まえて製品・サービスの安全化を図り、必要に応じた対策を行います。さらに法令で定められた安全基準に加え自主安全基準を整備、遵守し、継続的な製品・サービスの安全性向上に努めます。

3. 誤使用等による事故防止

お客様に製品・サービスを安全に利用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を適切に実施します。

4. 事故情報等の収集

製品・サービスの事故情報および事故につながり得る情報等の安全性に関する情報をお客様等から積極的に収集します。

5. 事故への対応

製品・サービスに関して事故が発生した場合、直ちに事実確認と原因究明を行い適切に対応します。製品・サービスの安全性に問題がある場合、お客様等に情報提供を行うとともに、製品回収、サービスの修復、その他の危害の発生・拡大の防止等の適切な措置を講じます。富士通グループは、重大製品事故が発生したときは、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

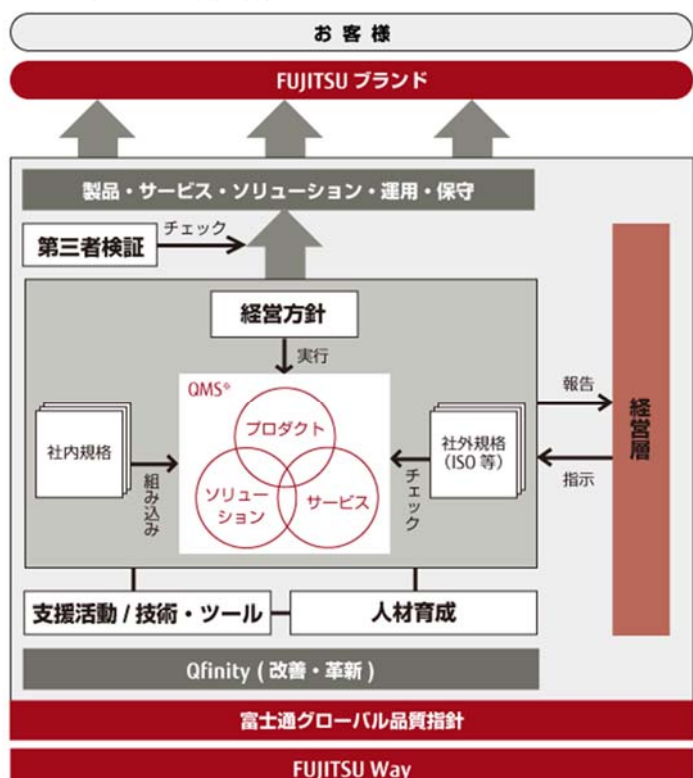
品質保証体制の確立

品質マネジメントシステム

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、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



※QMS: Quality Management System（品質マネジメントシステム）

ISO9001 認証取得状況

富士通は、QMS の下で継続的なプロセス改善に取り組んでおり、2015 年度末現在、20 本部が ISO9001 認証を取得しています。

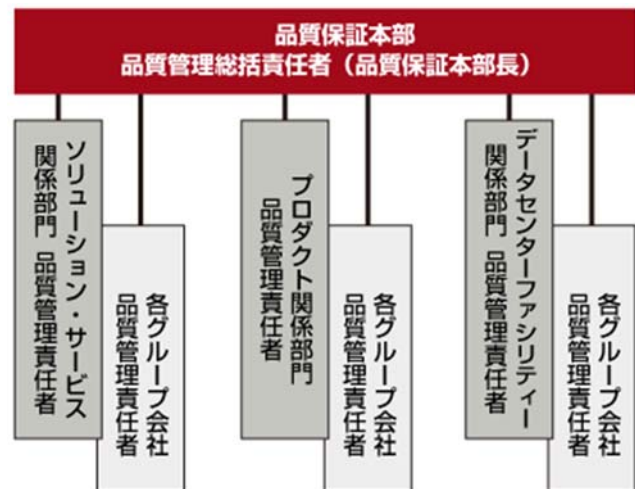
品質保証の推進体制

富士通は、世界中のお客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービスを提供できるよう、個々の部門や地域での品質保証活動に加えて、その枠を超えたノウハウ・情報の共有・利活用や共通課題の解決を図る全社連携活動にも取り組んでいます。

これを確実に推進するため、全社連携活動に常時参画し運営する組織要員を、関連部門より選定、品質管理責任者として任命（人事発令）し、各事業部門より独立した組織である品質保証本部が牽引しています。

品質保証本部では、FUJITSU Way の企業指針「品質：お客様と社会の信頼を支えます」に基づき、品質に関する全社共通ルール・品質指針策定、第三者視点でのダブルチェック、コンプライアンス・トラブルエスカレーション、人材育成、各部門 QMS 構築支援、共通ノウハウ・施策の水平展開に取り組んでいます。

品質管理責任者による推進体制



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、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。

製品安全に関する情報の開示

製品安全に関する問題が発生した場合は、速やかにお客様にお知らせするために、富士通ホームページの「製品安全に関する重要なお知らせ」に情報を開示しています。2015 年度は、富士通製品で 2 件の重大製品事故（火災原因の可能性）が発生しました。本件については、適切に関連法令（消費生活用製品安全法）に従い、消費者庁へ報告すると共に同内容をホームページに掲載しました。

・製品安全に関する重要なお知らせ

<http://www.fujitsu.com/jp/support/safety/>

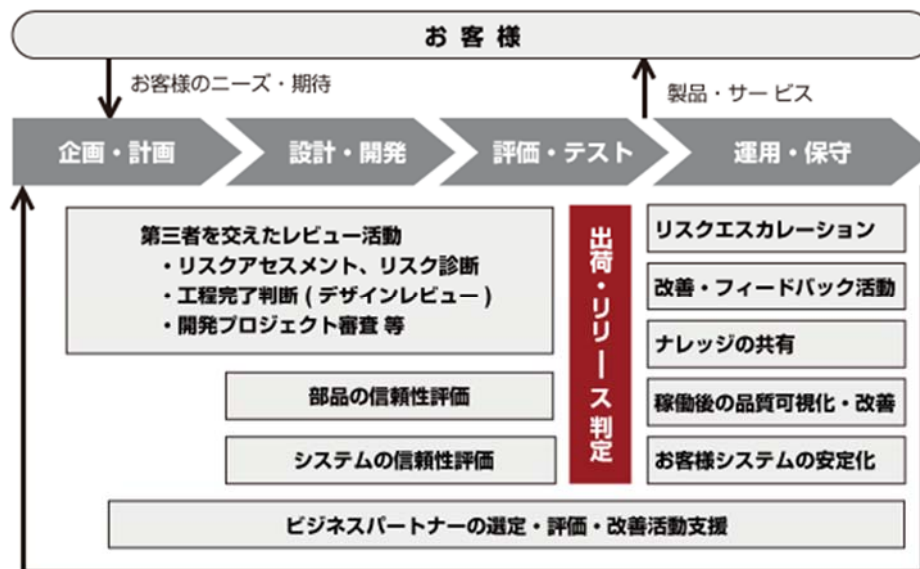
客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動

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、企画段階から第三者を交えた「お客様のニーズ・期待への適合性」を評価基準としたレビューや審査を実施することで品質の向上を図っています。

また、お客様に製品・サービスをお渡しする前の最終段階で、富士通では出荷判定・リリース判定を実施しています。これまでの工程判断結果や開発中に発見したリスクへの対処が正しく実施されているか、お客様にお使いいただくにあたってふさわしい品質であるかをチェック・判定しています。

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・サービスをお届けできるよう努めています。

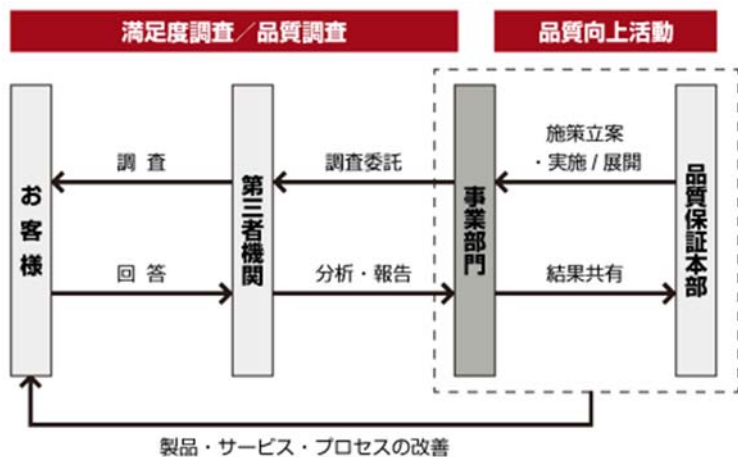
品質保証活動の流れ



■ 第三者機関による満足度調査および品質調査

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」では高い評価を頂いています（2015年度はミドルウェアでは3製品の調査を実施。回収数は1,858）。これらの結果を共有し、次の製品・サービスの開発に反映させています。

満足度調査、品質調査



■ 新興国での品質向上の取り組み

中国・アジア地域でのインテグレーションサービスの拡大に伴い、さらなるサービスの品質向上を目指して現地の品質体制強化や人材育成に力を入れています。例えば、中国では、システムの運用・保守を担当するプロジェクトにおいて、SEの契約や作業プロセスなどに関する定期点検を行うとともに、現地従業員に向けた品質に関する意識向上の研修などを実施しています。今後、このような取り組みをアジア全域に拡大していく予定です。

■ 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」という独自の認定制度を設けています。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、2015年度末で213名を登録しています。

安全規格エキスパートは、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観点から確認しています。なお、安全規格エキスパートは、年2回のフォローアップ教育と年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。

また、製品設計においては、製品固有の潜在リスクや利用形態によるリスクなど、使用者の視点に立ったリスクアセスメントが求められています。そこで富士通は、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ともに、「製品安全リスクアセッサー」の育成を開始しました。2015年度末現在160名の製品安全リスクアセッサーを登録しています。



安全規格エキスパートの教育風景

カスタマー・バリューの追求に向けて

Qfinity

富士通グループでは2001年度から、より高いカスタマー・バリュー（CV）の実現に向け、社員一人ひとりが主役となり、製品やサービス、仕事や人材のクオリティを向上し続ける改善・改革活動「Qfinity」に取り組んでいます。「Qfinity」とは、Quality（質）とInfinity（無限）を合体させた造語（インナーブランド）で、「一人ひとりが無限にクオリティを追求する」という富士通グループのDNAを表しています。

富士通グループにおける様々な改善・改革の活動は、Qfinityの下に実践、共有され、DNAとして受け継がれています。また、Qfinityは、あくなき改善・改革を通じて、社員一人ひとりにFUJITSU Wayの行動指針（お客様起点、よき社会人、三現主義、スピード、チームワーク）の積極的な実践を促しています。富士通グループでは、Qfinityを全社に浸透させるために、教育プログラム、各種情報発信や事例共有、表彰やイベントの開催を行っています。

・教育プログラム

e-learningや集合講座による改善・改革の基礎、技術教育に加え、各組織向けの個別指導やワークショップを通じて、実践力を高めています。また、Qfinityの進め方や課題解決手法などについてまとめたハンドブックや教材を社員に提供しています。

・情報発信や事例共有

それぞれの活動事例をQfinityシステム（Team Challenge）で一元管理し、全社で共有しています。また、メールマガジンやウェブサイトを活用して定期的に事例紹介や各種の情報発信を行っています。

・表彰やイベント

優秀な活動は各本部で表彰されます。さらに、全グループを通じて優秀な事例は、創立記念日に優秀賞を授与され、グループ社員が一同に会した「Qfinity全社大会」で発表・共有しています。

このような「Qfinity」の活動を通じて、社員一人ひとりが「仕事の質」を追求し、富士通グループの力を高め、DNAをつないでいきます。



Qfinity全社大会の様子



Qfinityハンドブック

お取引先とともに

富士通グループは、「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」を調達方針として掲げ、グローバルに調達活動を行っています。活動にあたっては、サプライチェーン全体における CSR の推進という観点から、お取引先とともに CSR 調達活動に取り組んでいます。

CSR 調達への取り組み

お取引先に対しては、人権尊重、労働、安全衛生、公正取引などに関する要請事項をまとめた「富士通グループ CSR 調達指針」を公表し、遵守を依頼しています。さらに、CSR 調達指針の遵守に向けてお取引先と理解を共有するために、指針の内容をより具体化した「富士通グループ サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」を作成しています。「人権尊重」や「労働」においては、ILO 条約・勧告などを踏まえた内容にしているほか、「公正取引」では贈収賄防止について具体的に明記するなど、国際的に重視されている CSR 課題を考慮した内容になっています。指針およびガイドブックは、富士通グループが製品に適用する部品・材料・工事・設備・ソフトウェアなどを調達するすべてのお取引先が対象となります。

なお、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。2015 年度は、CSR 調達、グリーン調達のほか、下請法や派遣法などのコンプライアンスや、リスク管理（BCM 活動）について、教育を実施しました。2016 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。

また、富士通グループは、JEITA（電子情報技術産業協会）などの取り組みやイニシアチブにも積極的に参加・協力しており、業界全体での CSR 調達の推進にも努めています。

・富士通グループ調達方針、富士通グループ CSR 調達指針

<http://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/policy/>

・富士通グループ サプライチェーン CSR 推進ガイドブック

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/society/procurement/2015-09-30-CSR-Guidebook.pdf>

お取引先と連携した CSR の推進

CSR 調査/監査の実施

お取引先の CSR 活動体制や推進状況を確認するため、毎年書面調査を実施しています。2015 年度は法令遵守および紛争鉱物への対応をより詳細に確認する設問を調査票に追加し、国内外の約 500 社に対して実施しました。調査結果では、当社のお取引先評価制度の対象である主要お取引先約 200 社の 9 割以上が CSR 活動に積極的に取り組んでいる状況です。さらに、実態把握に努めるべく取引先工場での実地監査を実施しました。

グリーン調達の推進

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、お取引先ととも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）」の構築をお願いしています。加えて、部材関連のお取引先には、化学物質管理を確実に実施するための仕組みである「製品含有化学物質管理システム（CMS^{（注1）}）」の構築をお願いするほか、JAMP（アーティクルマネジメント推進協議会）が提供する化学物質情報伝達シートにより、含有化学物質調査を実施しています。

CMS については、JAMP の CMS ガイドラインに沿って富士通が作成した CMS check sheet に基づき、当社監査員がお取引先の製造拠点を直接確認し、CMS の構築状況・運用状況を監査しています。監査の結果、不十分な点が見つかった場合には、是正要請

や構築支援などを行っています。

また、「お取引先のCO2排出量削減の推進」にも取り組んでいます。活動事例や活動方法などを記載した「チェックリスト」や「活動の手引き」の作成・配布などを通じて、お取引先に本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願っています。今後も富士通グループは、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1) 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。

・富士通グループ グリーン調達基準

<http://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/>

・グリーン調達、お取引先のCO2排出量削減の推進

<http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/operation/procurement/>

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、2015年12月に経済産業省および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が公表した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づき、お取引先とともに「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。

近年では、クラウドなどの外部サービスやソーシャル・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、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も急増しています。メール誤送信、PCやスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たな情報漏えいリスクをも抑止する必要があります。こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外も含め、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規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、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には、取引の見直しや新規発注の停止などを実施しています。

また、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。

2015年度の主な取り組み

・情報セキュリティ研修会（2015年10～11月）:

約950社／約1,300名受講（仙台、東京、川崎、千葉、名古屋、大阪、高松、福岡、沖縄）

・お取引先の情報セキュリティ対策状況の書面調査（2016年2月～3月）

約1,600社に対し実施

・情報セキュリティ対策状況の監査（立入調査）（2015年4月～2016年3月）

約190社に対し実施

紛争鉱物への対応

富士通グループは、紛争鉱物^(注2)にかかる企業の責任を重要なCSR課題の1つとしてとらえ、お客様やお取引先と連携して、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んでいます。2015年度は、お取引先に対する調査、お客様からの問い合わせに対する回答、お客様との情報交換のためのミーティング、お取引先への回答精度向上への取組依頼、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」への参加による情報収集などの活動を行いました。

(注2) 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、労働問題などと密接に関連している鉱物のこと。米国の「金融規制改革法」では、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、米国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た。

お取引先とのコミュニケーション

パートナーシップの強化

富士通は、1997 年にお取引先評価制度を定め、部材関連のお取引先のうち主要なお取引先約 200 社に対して、「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。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も、2004 年に定めた評価制度を 2013 年度に一部改定し、約 1,300 社の評価を実施しています。中でも主要なお取引先約 240 社については、その結果をフィードバックしました。

また、主要なお取引先を中心に、経営層が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説明するビジネスミーティングを開催しており、2015 年度は 47 回実施しました。

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ともに、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。

2015 年度は 2016 年 1 月に懇親会を開催し、国内外のお取引先約 350 社から、約 630 名にご参加いただきました。



お取引先懇親会

サプライチェーン BCM・調達コンプライアンス

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 年度からお取引先の 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、2015 年度は、一部グループ会社の自己調達分を含むお取引先約 860 社（約 2,260 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 2,190 拠点（9 月 30 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。

このアンケート調査について、富士通では独自に内容を策定していましたが、2013 年度に JEITA（電子情報技術産業協会）資材委員会傘下に検討分科会が設けられ、セットメーカーと部品メーカーが参画し、業界として標準化に向けた取り組みが始まりました。お取引先に求められる供給責任にフォーカスした調達視点でのリスク管理事項を網羅したアンケート調査フォームの策定が進められ、2014 年 9 月には JEITA 資材委員会から一般公開されました。富士通もこの分科会活動へ積極的に参画しており、2014 年度のアンケート調査から活用しています。

そのほか、ソリューション関連の主要なお取引先約 240 社に対しても毎年 BCM 取り組みに関するアンケート調査を行っており、分析のうえ、フィードバックを実施しています。

■ 調達コンプライアンスの徹底

富士通グループは、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、富士通が通報いただいた方やそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることは内部通報規定で禁止しています。

・ お取引先コンプライアンスライン

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

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、お取引先との契約書に反社会的勢力などの排除条項を明記しています。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。

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。

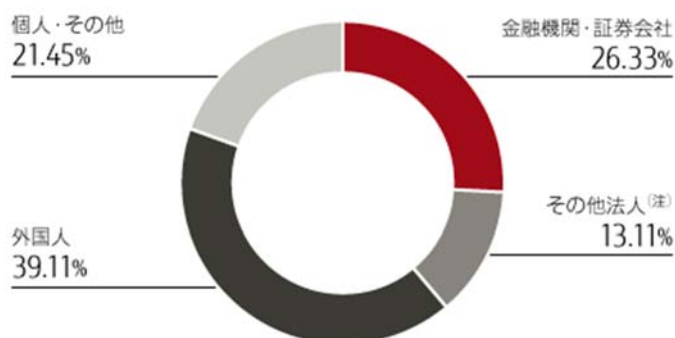
また、法令や規則で開示を要求されていない情報であっても、株主や投資家などステークホルダーの皆様にとって、当社に対する理解を深めていただくために有効であると当社が判断したものに関しては、積極的に開示していく方針です。

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、株主の皆様が安定的な剰余金の配当を実施するとともに、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還元を目指しています。

2015 年度の連結業績は、ビジネスモデルの変革を加速させるためのビジネスモデル変革費用を計上したことなどから前期に比べ減益となりましたが、一定の利益水準は確保されているため、2016 年 3 月期末配当は予定どおり 1 株当たり 4 円とします。また 2016 年度の連結業績は、引き続きビジネスモデル変革に取り組み大幅な増益は見込めないことから、中間および期末の配当は、2016 年 3 月期同様、それぞれ 1 株当たり 4 円を予定しています。

所有者別出資比率（2016.3.31 現在）



(注)富士電機株式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、株主の皆様が質問しやすい環境づくりに努めています。また、社長自らの言葉で株主の皆様へ経営方針を説明しています。株主総会会場では、富士通の製品を展示し、説明員が富士通の技術やサービスを紹介しています。加えて、地方在住の株主の皆様にも株主総会の雰囲気を感じていただけるよう、全国に地方中継会場を4カ所設けており、地方中継会場だけで約1,000人の株主の皆様にご参加いただいています。さらに、株主総会の模様は、後日、富士通のホームページで公開しています。

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。2015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、1,000件（海外約63.5%、国内約36.5%）でした。

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・映像などを迅速に公開しています。

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、英文版を作成して海外IRサイトに掲載しています。

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ます。

2015年度の主要IR活動実績

		2015年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2016年 1月	2月	3月
国内	株主総会			●株主総会									
	経営方針説明会							●経営方針説明会 ●野村IF ^(注1)					
	決算説明会	●本決算			●1Q決算			●2Q決算			●3Q決算		
	事業説明会	●R&D								●債券IR			●ESG
海外	ロードショー		●北米	●欧州				●アジア	●北米	●欧州			●アジア

（注1）野村インベストメントフォーラム。



社会貢献活動

富士通グループは、
豊かで夢のある未来の実現に向けて、
多様な社会貢献活動を展開しています。

社会貢献活動の考え方

富士通グループは、豊かで夢のある未来の実現に向けて、ICT を活用してお客様・地域社会・世界の人々と新たな価値や知恵を共創し、地球と社会の持続可能な発展に貢献したいと考えています。

社会貢献活動においては、「ICT の裾野の拡大」「挑戦の支援」「地域との共生」「環境」の 4 つを柱に、多種多様なステークホルダーと連携し、グループ全社員が積極的に参加して活動を展開しています。

なお、活動の活性化とベストプラクティスの共有を目的に、活動の実施記録を社内システム上で蓄積・公開し、そのデータベースを活用した社内表彰を実施しています。



社員のボランティア活動支援

富士通グループは、社会に対する社員一人ひとりの積極的な貢献活動を支援するため、ボランティア活動支援制度を整備しています。また、各事業所が所属する地域コミュニティをより良いものとするため、地域の特性に沿った各種活動プログラムを展開しています。

このような取り組みの結果、2015 年度に全世界の社員が実施したボランティア活動の合計時間^(注)は、16.9 万時間でした。

(注) ボランティア活動の合計時間：

「総活動時間=Σ参加者×活動時間」で算定。富士通グループが主催するイベントの場合は、参加者に社員の家族やステークホルダーを含む。また、就業時間内外でのボランティア活動を含む。

ボランティア活動支援制度

社員のボランティア活動を支援するため、以下の制度を設けています。

- ・青年海外協力隊／シニア海外ボランティア参加のための休職制度：最高 3 年間
- ・積立休暇：年 5 日支給とし、最高 20 日まで積立可（ボランティアを含む特定の目的に利用）

学術・教育の振興、文化・協賛活動

富士通 JAIMS の運営



富士通 JAIMS は、富士通の提唱により非営利な教育活動を目的に設立された財団法人で、大学院レベルの教育を提供しています。その母体である「JAIMS」は、1972 年に日米の架け橋となる人材の育成を目的として、東洋と西洋の文化が融合するハワイに設立されました。以降、55 カ国から約 23,000 名の卒業生を輩出したほか、2006 年には外務大臣表彰を受賞するなど、JAIMS の活動は国際交流を促進させ、対外的にも高く評価されてきました。

2012 年 7 月には、近年グローバルビジネスで特に重要な役割を果たしているアジアとの連携を強化するために「一般財団法人富士通 JAIMS (以降、富士通 JAIMS)」を日本に設立し、2013 年 4 月からは富士通 JAIMS を本部として新たな形で活動をスタートしました。バーチャルなマルチキャンパス・ネットワークというユニークな構想の下、ハワイキャンパス (JAIMS)、アジアのパートナーとともに柔軟かつ多様な知の連携を推進することで、「アジア・パシフィック地域の人材開発と知の共創による新たなコミュニティ開発に貢献する」というミッションを実現していきます。

富士通 JAIMS が提供する主なプログラムは、知識創造理論の世界的権威である野中郁次郎氏（一橋大学名誉教授）のビジョンに基づき開発した国際マネジメントプログラム「Global Leaders for Innovation and Knowledge : GLIK」です。「地域に密着しながらグローバルな視点で、より善い未来を自らの手で創るイノベーションリーダーの育成」を目的に、短期間（約 3.5 カ月）にアジア・パシフィック地域（日本・米国[ハワイ]・シンガポール・タイ）で学び、変化する状況の中で本質を洞察しながら判断し実行する力とリーダーシップを鍛えます。東アジア・東南アジアを中心とする各国からの優秀な参加者との切磋琢磨、各分野で実績をもつ先鋭の講師陣や、各国での有識者との対話などの実践を通じ、グローバルに通じる感性・知性を磨けるだけでなく、グローバルビジネスのフロントに立つリーダーに必要な視野と突破力を体得することができます。

富士通は、運営資金の拠出に加えて活動を支援する組織を社内に設置し、富士通 JAIMS の活動を全面的にバックアップするだけでなく、富士通の実践知・技術・ノウハウを活動に織り込むことで、富士通 JAIMS と一体となって、学術・教育の振興、国際交流を通じた社会貢献活動を推進しています。



GLIK の参加者たち

・一般財団法人富士通 JAIMS

www.jaims.jp

富士通奨学金制度の運営



1985 年、富士通は創立 50 周年を記念して、日本の文化・社会・経営手法を深く理解し、将来にわたって日本と世界をつなぐビジネスエリートを育成する目的で、「富士通奨学金制度」を創設しました。累計受給者は 499 名に上っています（2016 年 4 月 1 日現在）。

当初は JAITS で日本経営を学ぶ参加者への奨学金制度として始まりましたが、現在は日本以外のアジア太平洋地域 18 カ国のビジネスパーソンを対象に、富士通 JAITS の GLIK プログラムに参加する機会を提供しています。

この奨学金には、毎回多数の応募がありますが、英語力、学業成績、業務経験などに加え、自国の発展に寄与したいという意志などを踏まえて奨学生を選定しています。富士通は、アジア太平洋諸国で事業展開する富士通グループ会社と連携して募集活動を共同で実施するなど、ビジネスリーダーの育成、文化交流や相互理解の促進を通して、自国や自コミュニティへの貢献を考える人たちに奨学金を授与し、国際地域社会に根付いた教育の提供を通して社会に貢献しています。



富士通奨学金受給者たち

・ Fujitsu Scholarship（英文サイトのみ）

<http://www.fujitsu.com/scholarship/>

「数学オリンピック」「情報オリンピック」の支援



富士通は、公益財団法人「数学オリンピック財団」および特定非営利活動法人「情報オリンピック日本委員会」の活動を支援し、将来の社会の発展を担う貴重な人材の発掘・育成に寄与しています。

数学オリンピック財団は、国際数学オリンピック（IMO）への日本代表選手の選抜、派遣を通じて数学的英才の発掘および伸長を図るとともに、国際的視野での数学教育発展に貢献することを目的として、1991 年に設立されました。富士通は、同財団の設立にあたって、他 2 社・1 個人とともに基本財産を拠出しました。また、IMO への日本代表選手の選抜大会である日本数学オリンピック（JMO）や日本ジュニア数学オリンピック（JJMO）における成績優秀者への副賞提供などの支援を行っています。

一方、情報オリンピック日本委員会は、日本の数理情報科学分野を支える人材養成に寄与することを目的として 2005 年に設立され、中高生を対象としたプログラミングコンテストである国際情報オリンピック（IOI）への参加および協力事業を展開しています。富士通は賛助会員として、その運営を支援するとともに、IOI への日本代表選手の選抜大会である日本情報オリンピック（JOI）における成績優秀者に副賞を提供しています。



第 26 回数学オリンピック表彰式

高専生を対象としたプログラミングコンテストを支援



挑戦の支援

富士通は、全国高等専門学校プログラミングコンテストを特別協賛企業として支援し、「富士通企業賞」を設け、受賞チームに富士通製パソコンを贈呈しています。

2015 年度は PowerPoint を利用して手軽に劇の舞台演出が行える支援ツールを作成した鳥羽商船高等専門学校に富士通企業賞を贈りました。

今後も若き ICT 技術者の育成を支援していきます。



第 26 回全国高等専門学校プログラミングコンテストにて「富士通企業賞」を受賞された鳥羽商船高等専門学校の皆さん

「富士通キッズプロジェクト：夢をかたちに」



ICTの裾野拡大

「富士通キッズ：夢をかたちに」子ども向けサイトは以下をご参照ください。

<http://jp.fujitsu.com/about/kids/>

文化・協賛活動



ICTの裾野拡大



地域との共生

富士通の文化・協賛活動は以下をご参照ください。

<http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/index.html>

スポーツを通じた貢献活動

富士通グループでは、スポーツを通じた健全な社会活動を展開しています。陸上競技部、アメリカンフットボール部「フロンティアーズ」、女子バスケットボール部「レッドウェーブ」からなる富士通のスポーツ活動は、富士通の積極的なイメージを体現する組織として、日々その技術の向上に努めています。

陸上競技部



富士通の陸上競技部は、「世界で戦える選手を育成」をスローガンに、1992 年のバルセロナオリンピックから 2012 年のロンドンオリンピックまで 6 大会連続で日本代表選手を輩出しています。また、2008 年には、JOC スポーツ賞「トップアスリートサポート賞」最優秀団体賞を受賞、2016 年は「第 1 回実業団陸上 Team of The Year」を受賞するなど、1990 年の創部以来、常に日本陸上界をリードしてきました。所属するトップアスリートたちは全国各地で行われる陸上教室にも積極的に参加し、日本の陸上競技力の向上とスポーツの発展に寄与しています。

2015 年は、世界陸上北京大会に 4 名の日本代表選手を輩出。ニューイヤー駅伝には 25 年連続で出場。また、男子 20Km 競歩において鈴木雄介選手が世界記録を樹立するなど、日本陸上界を牽引する存在として活躍しています。

・富士通陸上競技部

<http://sports.jp.fujitsu.com/trackfield/>



挑戦の支援



地域との共生



2015 年 10 月に千葉県で開催された陸上教室の様子
©FUJITSU SPORTS

アメリカンフットボール部「フロンティアーズ」



富士通のアメリカンフットボール部は、1985 年に創部され、「アマチュアリズムで仕事もフットボールも日本一に」をスローガンに、日本アメリカンフットボール界の開拓者となることを誓い「FRONTIERS（フロンティアーズ）」と命名されました。

社会人東日本選手権である「パールボウル」では、2003 年の初優勝を含め、3 度の優勝。2014 年は、社会人日本一を決める「JAPAN X BOWL」で優勝を飾り、初出場の日本選手権「RICE BOWL」にも勝利し悲願の日本一を獲得。二連覇を目指した 2015 年シーズンは、惜しくも決勝で敗れはしたものの、名実ともに X リーグのトップチームとして活躍しています。

また地域貢献活動においては、活動拠点を置く川崎市から「かわさきスポーツパートナー」に認定され、2010 年からは川崎市内の小学生を対象に安全に気軽に取り組めるフラッグフットボールを体育の授業で指導するなど普及活動に取り組んでいます。



挑戦の支援



地域との共生



2015 年度に川崎市内の小学校で開催した「ふれあい教室」
©Nano Association

・アメリカンフットボール部「FRONTIERS（フロンティアーズ）」

<http://sports.jp.fujitsu.com/frontiers/>

女子バスケットボール部「レッドウェーブ」



富士通の女子バスケットボール部は、1985 年の創部後、赤い波が強豪チームを脅かす存在となることを目指して「RedWave（レッドウェーブ）」と命名。2006 年の第 72 回全日本総合バスケットボール選手権（皇后杯）で初優勝を飾ると、2008 年まで 3 連覇を達成し、2007 年度の第 9 回 W リーグ（WJBL 2007-08）では、悲願の初優勝を果たしました。2005 年以降は 11 年連続でプレーオフに進出しているほか、2015-16 年シーズンは 2 年連続ファイナル進出し W リーグ準優勝を果たすなど、W リーグ屈指の強豪チームに成長しています。

社会貢献活動では、活動拠点を置く川崎市から「かわさきスポーツパートナー」に認定され、川崎市内の小学生を対象に体育の授業で実技指導を行う「ふれあい教室」を開催し、地域でのスポーツの振興とバスケットボール界の底辺拡大に努めています。この「ふれあい教室」は、2004 年から 11 年間継続しており、2015 年度は 10 回実施しました。

・女子バスケットボール部「RedWave（レッドウェーブ）」

<http://sports.jp.fujitsu.com/redwave/>



挑戦の支援



地域との共生



2015 年度に川崎市内の小学校で開催した「ふれあい教室」

©Nano Association

川崎フロンターレの活動を支援

富士通がオフィシャルスポンサーを務める川崎フロンターレは、1999 年に J リーグに加盟。川崎市をホームタウンとしてプロサッカー事業の展開、地域の青少年の育成やスポーツ文化発展に貢献する活動に取り組んでいます。

また同チームは、2011 年の東日本大震災直後から「Mind-1 ニッポンプロジェクト」を立ち上げ、被災地の中長期的な復興支援活動に継続的に取り組んでいます。また、2015 年 9 月には、支援活動を行ってきた陸前高田市と「高田フロンターレスマイルシップ」という友好協定を結びました。支援からお互いに支えあい笑顔になれる関係を目指し、これからも活動していきます。

・川崎フロンターレ

<http://www.frontale.co.jp/>



地域との共生



2015 年 11 月に実施した陸前高田サッカー教室

©KAWASAKI FRONTALE

協賛活動



富士通の文化・協賛活動は以下をご参照ください。

<http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/index.html>

国際支援、災害支援

飲料販売を通じた熱帯雨林再生活動の支援



富士通グループでは、社会貢献・環境活動の取り組みの一環として、富士通のプライベートブランド飲料を社員向けに販売し、その売上の一部を「富士通グループ・マレーシア・エコ・フォレストパーク」における熱帯雨林再生活動に充てています。同飲料は 2009 年の販売開始から 2015 年度末までの累計で約 264 万本を売り上げ、活動推進に寄与しています。

グループ社員による社会貢献活動



富士通グループでは、多くの事業所でペットボトルキャップやプリペイドカード、切手、本、CDなどを回収し、それらの収益金をポリオワクチンや緑化の苗木、国際協力への寄付に活用するなど、グループ各社の社員が身近な社会貢献活動に自主的に取り組んでいます。

南アジアでボランティア活動を展開する国際 NGO「シャプラニール」（市民による海外協力の会）を支援する活動として、書籍・DVDを回収・売却する「ステナイ生活」を継続的に実施しています。

自然災害による被害への支援



富士通グループは、自然災害による被害の復興に役立てていただくため、義捐金寄付などの支援を行っています。

2015 年度は、9 月に発生した関東地方・東北地方豪雨被害の被災地に向けた義捐金を国や地方自治体に寄付しました。

2015 年度の活動事例

グローバルな青少年のリーダー育成支援

4年に1度開催される世界最大のスカウトの祭典「第23回世界スカウトジャンボリー」に、富士通は協賛するとともに、ワークショップ「Disaster Information Systems」を開催しました。

山口県・きらら浜に、世界約150カ国から3.3万人もの指導者や青少年のスカウトが集まり、2週間にわたるキャンプを通して世界中の仲間たちと体験を共にしました。

富士通は東日本大震災復興支援活動で得た経験と教訓をもとに、防災についてICTで学ぶ教材を開発しました。参加スカウトたちは、この教材を使って、カードやタブレットゲームに挑戦し、言葉の壁をこえて災害時における情報共有の重要性について楽しく学びました。

富士通は、今後も若者の挑戦を支援し続けていきます。



タブレットゲームに挑戦するスカウトたち

高齢者の ICT 活用を促進

日本では、2030年には65歳以上の高齢者人口が約3割にのぼることが予測されるなか、高齢者と若年層の情報格差が問題となっています。

このような課題認識のもと、富士通新潟システムズでは、高齢者のICT活用の促進を目指し、携帯電話Eメール講座とタブレット体験会を実施してきました。

本講座では、ボタンの位置を確認するなど初歩的な指導から行い、参加者のICTに関するイメージを「怖い」から徐々に「楽しい」に切り替え、ICTを身近に感じていただく内容となっています。さらに消費者センターとも連携し、セキュリティや詐欺などのトラブル、使用料金などに関する情報提供も行っています。

今後、行政や社会福祉協議会、大学、民間企業と連携して新たな支援サービスを創出し、ICTを活用した地域の支え合いのしくみづくりに貢献していきます。



高齢者向け ICT 講座の様子

子どもたちへのプログラミング指導「MegaDojo」



ICTの裾野拡大



挑戦の支援



地域との共生

富士通ベルギーでは、毎年、「MegaDojo」というユニークなイベントに参加しています。本イベントはブリュッセルで開催され、1,000人以上の子どもたちが無料でプログラミング技術を学ぶことができます。この活動は、ボランティアによるグローバルなプロジェクトで、プログラマー不足やICTスキル修得の問題に対応するため、子どもたちのテクノロジーへの関心を高めることを目的としています。

今年はベルギーの27校の10歳から14歳までの子どもたちが参加しました。富士通は子どもたちを指導するとともに、50台のパソコンを寄付しました。さらに、今回、子どもたちは、ロボットや3Dプリンター技術などの多くの新技術についても学ぶことができました。



「MegaDojo」の様子

難民の受け入れ活動を支援



地域との共生

2015年、欧州には中東やアフリカなどから難民が殺到し、国際連合難民高等弁務官事務所（UNHCR）は2015年の年末、年初から欧州に到達した難民・移民の数は100万人を超えると発表しました。

この欧州難民危機において、富士通ドイツは、新たに入国した難民をサポートする数多くの取り組みを支援しました。フランクフルトでは、30箱の衣類を寄付し、さらにICT設備も寄付しました。また、オンライン教育のドイツ語コースで難民の語学学習をサポートし、難民が現地の社会やビジネスに上手に溶け込めるように支援などを行いました。



難民の受け入れ支援活動

科学技術分野での女性の躍進を目指す「Girls' Day」



ICTの裾野拡大



挑戦の支援



地域との共生

科学技術分野においても、技術者不足への対応やイノベーションを促進するためには、さらなる女性の躍進が重要とされています。

富士通ドイツでは、政府主導の「Girls' Day」に参加しました。このイベントはドイツの企業が13～17歳の女子生徒を対象に、技術や自然科学に関する学習の場を設け、ICT、技能、技術、自然科学の教育を推進することが目的です。

富士通は昨年と同様にノートパソコンの技術に関するセッションを開催しました。主なユニットを実際に見せながら説明し、オペレーティング機能のデモンストレーションを行いました。さらに、生徒がノートパソコンを解体し、組み立てるチャンスも与えられ、ハイライトとなりました。生徒たちは、展示された製品に実際に手を触れながら深い興味を示しました。



「Girls' Day」の様子

富士通グループ概要 (2016年3月31日現在)

商号 富士通株式会社 FUJITSU LIMITED

所在地 ●本店
〒211-8588
神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1

●本社事務所
〒105-7123
東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター

代表者 代表取締役社長 田中 達也

設立 1935年(昭和10年)6月20日

事業内容 通信システム、情報処理システムおよび
電子デバイスの製造・販売ならびに
これらに関するサービスの提供

資本金 3,246億2,500万円

総資本 3兆2,263億0,300万円
(負債 2兆3,000億6,300万円、
純資産 9,262億4,000万円)

決算期 3月31日

従業員数 連結 156,515名/単独 24,112名

取締役数 10名(うち女性2名、社外取締役4名)
(2016年6月27日現在)

連結子会社数 514社

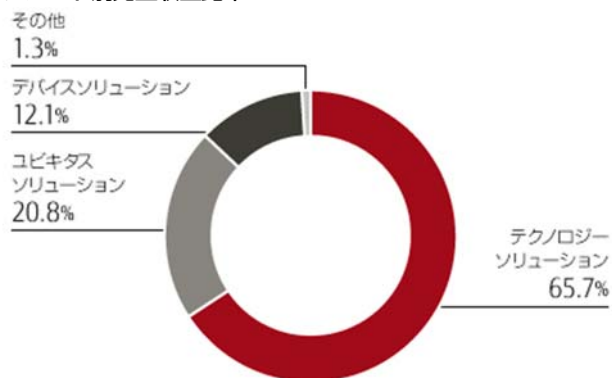
持分法適用関連会社数 25社

上場証券取引所 東京、名古屋

事業セグメントについて

富士通グループは、ICT分野において各種サービスを提供するとともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質のプロダクトおよび電子デバイスの開発、製造、販売から保守・運用までを総合的に提供するトータルソリューションビジネスを営んでいます。

セグメント別売上収益比率



(注) 売上収益はセグメント間の内部売上収益を含みます。

テクノロジーソリューション

主として法人のお客様向けに、高度な技術と高品質なシステムプラットフォームおよびサービスを機軸として、ICTを活用したビジネスソリューション(ビジネス最適化)をグローバルに提供しています。



データセンター(館林)

ユビキタスソリューション

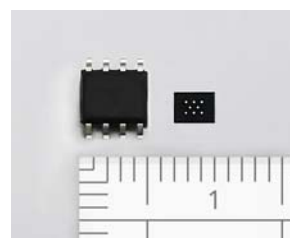
パソコンや携帯電話のほか、オーディオ・ナビゲーション機器などのモバイルウェアの開発、製造、販売などを行っています。



虹彩認証機能を搭載した「ARROWS NX F-02H」

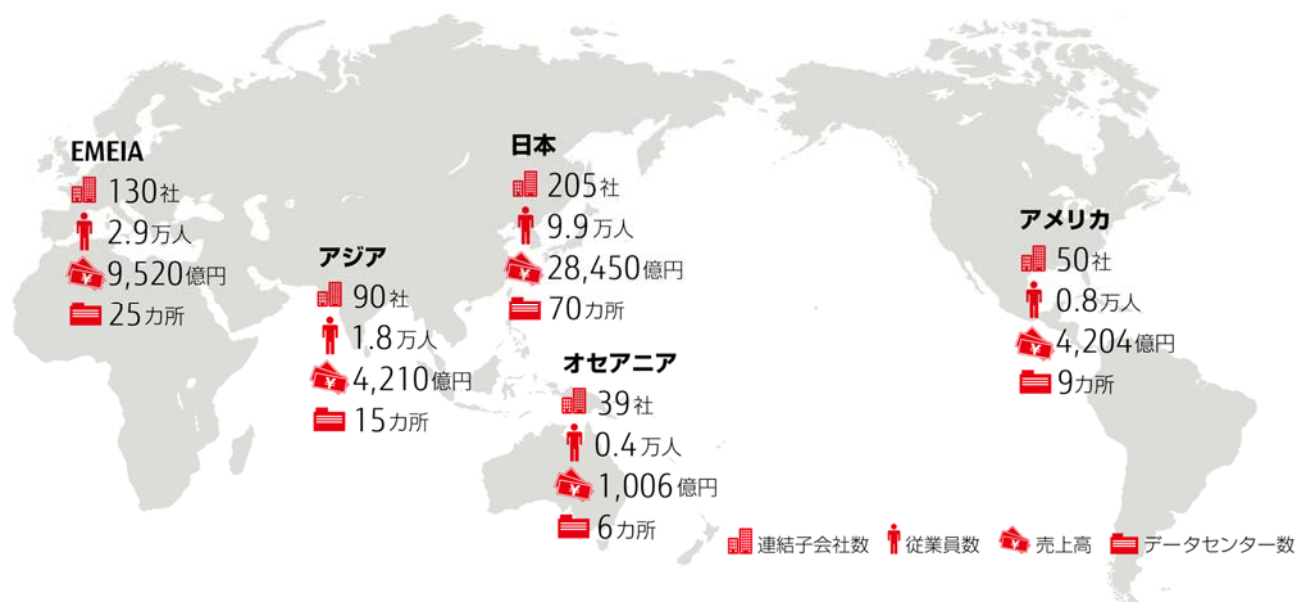
デバイスソリューション

デジタル家電や自動車、携帯電話、サーバなどに搭載されるLSIや、半導体パッケージをはじめとする電子部品のほか、電池、リレー、コネクタなどの機構部品を提供しています。



不揮発性メモリ 1Mビット FRAM「MB85RS1MT」

グローバルな事業体制

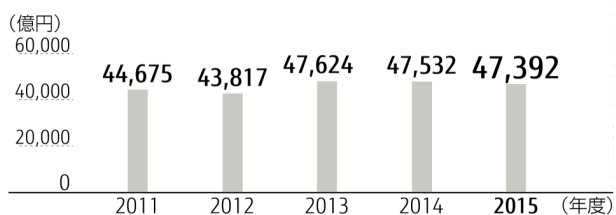


※2016年3月現在。データセンター数のみ2016年4月時点。

財務・非財務ハイライト

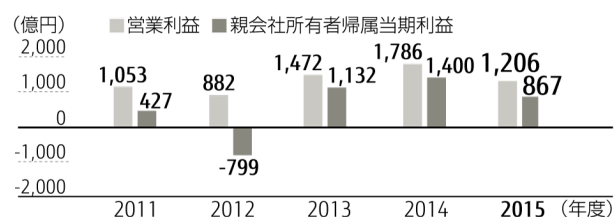
売上高推移

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS



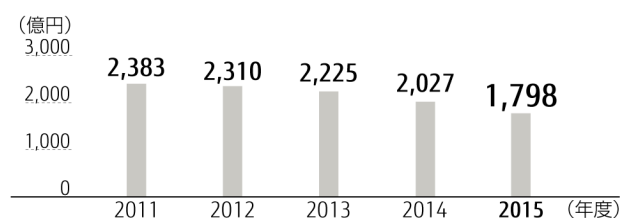
営業利益／親会社所有者帰属当期利益

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS



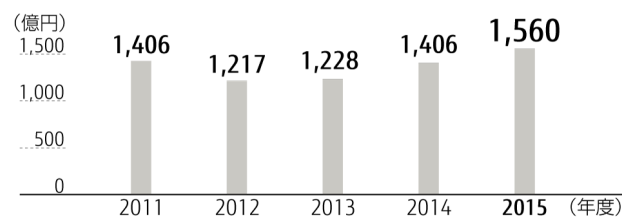
研究開発費

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS



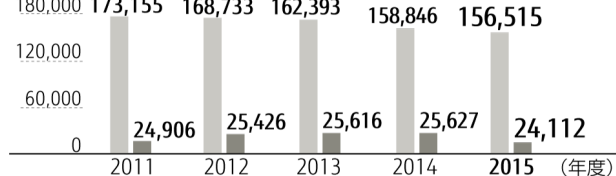
設備投資費

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS



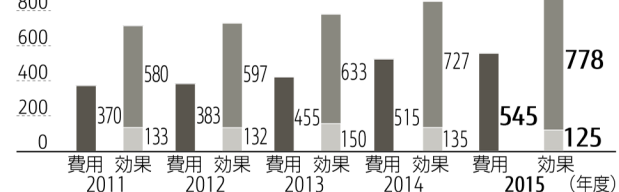
従業員数

■従業員数(連結) ■従業員数(単独)



環境会計

■費用 ■実質的效果 ■推定の効果



編集方針

「富士通グループ CSR 報告書 2016」では、富士通グループのCSR基本方針に基づくさまざまな活動を、Web サイトおよびPDFでお伝えしています。

報告体系

富士通グループの取り組みは右図の形で報告しています。

編集にあたっては、前年度版に対する読者・ステークホルダーの皆様からのご意見、報告書の動向などを参考にし、より網羅的な内容を一般の方にも読みやすくお伝えすることを心がけています。

使用したガイドライン

- ・GRI「サステナビリティガイドライン第4版(包括)
- ・ISO26000 社会的責任に関する手引き

報告期間

2015 年度(2015 年 4 月 1 日から 2016 年 3 月 31 日)の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。ただし、それ以外の期間の内容も一部含まれます。

本報告書の想定読者

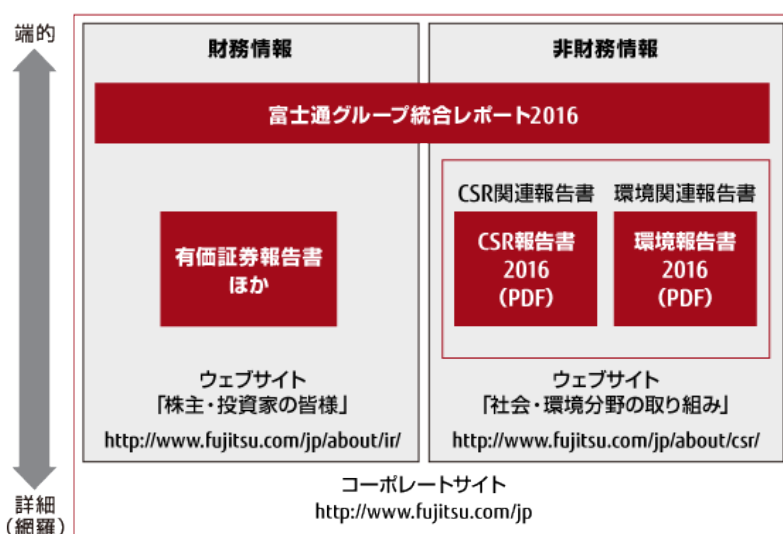
お客様、社員、株主・投資家、取引先・事業パートナー、国際社会・地域社会、公共機関、行政などのステークホルダーの皆様を読者と想定しています。

報告対象組織

富士通グループ全体を対象としますが、特に対象範囲を明示する場合には「富士通グループ」(グループ全体を指す)、「富士通」(富士通(株)単独を示す)と表記しています。

第三者保証について

富士通グループ CSR 報告書 2016 おいて、開示情報の信頼性確保のためにビューローベリタスジャパン株式会社の第三者保証を受けています。



発行人

富士通株式会社

発行責任者 代表取締役社長 田中 達也

発行 行 2016 年 7 月

(次回：2017 年 7 月予定 前回：2015 年 7 月)

第三者検証報告

「富士通グループ CSR 報告書 2016」は、開示情報の信頼性確保のためにビューローベリタスジャパン株式会社の第三者検証を受けています。

富士通グループCSR報告書2016 富士通グループ環境報告書2016 第三者検証報告

富士通株式会社 御中



2016年7月22日



ビューローベリタスジャパン株式会社
システム認証事業本部

ビューローベリタスジャパン株式会社(以下、ビューローベリタス)は、富士通株式会社(以下、富士通)の責任において作成された「富士通グループ CSR 報告書 2016」「富士通グループ環境報告書 2016」(以下、レポート)に記載されるサステナビリティパフォーマンス指標のうち、富士通から要請のあったものに対して検証及びレビューを実施した。

検証の目的は、レポートに記載されるサステナビリティパフォーマンス指標の信頼性及び正確性を客観的証拠に基づき評価し、独立した立場から限定的保証意見を示すことである。レビューの目的は、レポートに記載されるその他のサステナビリティパフォーマンス指標の品質について、報告の改善のための評価を行うことである。

1. 検証及びレビューの概要

ビューローベリタスは、富士通との合意に基づき、以下の検証及びレビューを実施した。

2015年度の事業活動に基づく社会及び環境パフォーマンス指標に対する検証とレビュー

対象指標	訪問サイト	検証及びレビュー手続き
別紙1「対象とした社会パフォーマンス指標の一覧」に記載された全ての指標	・富士通 本社事務所 ・富士通 本店	・富士通本社によって策定された文書類の確認 ・責任者・担当者へのインタビュー ・収集・報告されたデータと根拠資料との突合
別紙2「対象とした環境パフォーマンス指標の一覧」に記載された全ての指標	・富士通 本店 ・株式会社 PFU 本社/石川開発センター ・新光電気工業株式会社 更北工場 ・富士通フロンテック株式会社 新潟工場 ・Fujitsu Computer Products of Vietnam, Inc.	・富士通本店及び訪問サイトによって策定された文書類の確認 ・責任者・担当者へのインタビュー ・現場査察及びデータの計測プロセスに対する評価 ・収集・報告されたデータと根拠資料との突合

検証は、現時点での最良の事例に基づき、ビューローベリタスが定める非財務情報報告に対する第三者検証の手順とガイドラインを使用して実施された。ビューローベリタスは、本報告書に示された範囲に対して限定的保証を行うにあたり、国際保証業務基準 (ISAE) 3000 を参考にした。

レビューは、ビューローベリタスが定めるサステナビリティ報告に対する第三者レビューの手順を使用して実施された。

2. 検証及びレビューの結果

上述した検証の方法及び活動によれば、

- ・検証及びレビューにおいて確認した情報が正確でない、及び対象期間における実績を適切に反映していないことを示す事項は発見されなかった。
- ・富士通は、検証及びレビュー対象範囲の定量的なデータについて、収集・集計・分析のための適切な仕組みを構築していると考えられる。

ビューローベリタスは、全社員の日常業務活動において高い水準が保たれることを目指すためのビジネス全般にわたる倫理規定を定め、特に利害の対立を避けることに配慮しています。富士通株式会社に対するビューローベリタスの活動は、サステナビリティ報告に対するものであり、我々の検証業務がなんら利害の対立を引き起こすことはないと考えます。

別紙 1

対象とした社会パフォーマンス指標の一覧

検証対象指標	ページ
女性リーダー育成プログラム受講者数	12
女性幹部社員比率	13・47・66
障がい者雇用率	13・48・66
制度利用者数	13・55・67
<u>グローバルなビジネスリーダーの育成</u>	13
次世代ビジネスリーダー育成プログラム受講者数	
近隣住民との定期的なダイアログ実施状況(回数)の実績	14
地域社会貢献活動に関する社内データベース登録件数	14
<u>ISO26000 を活用した CSR 活動</u>	17
ISO アンケート対象範囲(グループ会社数等の数値)の実績	
取締役数	25・66・96
度数率(災害発生率)	59・67
従業員数、平均年齢	66・96・98
年齢層別従業員数	66
新卒採用者数	67
地域別従業員数	66・97
平均勤続年数	67
お取引先とともに『CSR 調達の推進』(書面調査社数)	79

別紙 2

対象とした環境パフォーマンス指標の一覧

検証対象指標		ページ
新製品のなかでエネルギー効率トップレベルである製品が占める割合		25
新製品の資源効率の向上率		27
事業所における温室効果ガス(CO ₂ ・CO ₂ 以外)の排出量		34
事業所におけるエネルギー消費原単位の改善率		
輸送 CO ₂ 排出量 ※富士通(株)および国内グループ会社		38
水使用量		41
PRTR および VOC の排出量		43
廃棄物発生量		44
廃棄物有効利用率		
事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率		46
INPUT(設計・調達・製造・開発)	水	57
	エネルギー	
INPUT(再資源化)	資源再利用率	
OUTPUT(設計・調達・製造・開発)	化学物質	
	大気排出 温室効果ガス合計	
	大気排出 CO ₂	
	大気排出 CO ₂ 以外の温室効果ガス	
	廃棄物発生量	
	サーマルリサイクル量、マテリアルリサイクル量	
廃棄物処理量		
OUTPUT(物流) 大気排出 CO ₂ ※富士通(株)および国内グループ会社		58
Scope3(上流) 輸送・配送 ※富士通(株)および国内グループ会社		
Scope1(自社) 直接排出		
Scope2(自社) エネルギー起源の間接排出		
Scope3(上流) 購入した製品・サービス		
Scope3(下流) 販売した製品の使用		
Scope1 および Scope2 のエネルギー使用量		59

レビュー対象指標		ページ
ICT の提供による温室効果ガス(GHG)排出量の削減貢献量		22
輸送における売上高あたりの CO ₂ 排出量の削減率		38
輸送 CO ₂ 排出量 ※海外グループ会社		
環境会計		56
INPUT(設計・調達・製造・開発)	化学物質	57
INPUT(物流) エネルギー		
OUTPUT(物流) 大気排出 CO ₂ ※海外グループ会社		58
Scope3(上流) 輸送・配送 ※海外グループ会社		

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	◆働きやすい職場環境の提供「労使関係」	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	◆お取引先とともに		
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	◆編集方針「主な報告範囲の変更」 ◆有価証券報告書	—	—
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。	◆CSRに対する考え方 「FUJITSU Way 浸透活動の展開」 ◆国連グローバル・コンパクト ◆ISO26000 を活用した CSR 活動の実践 ◆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」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」 【参考】環境方針・行動計画	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。	◆国連グローバル・コンパクト ◆ISO26000 を活用した CSR 活動の実践	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	◆国連グローバル・コンパクト	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。	◆富士通グループ概要「事業内容」 ◆編集方針「報告対象組織」 ◆有価証券報告書 【参考】組織図	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	◆CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」	—	—
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	◆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」	—	—

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	※	スコープ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「報告期間」	—
G4-29	※	最新の発行済報告書の日付 (該当する場合)	◆編集方針「発行人」	—
G4-30	※	報告サイクル (年次、半年ごとなど)	◆編集方針「発行人」	—
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「お問い合わせ先」	—
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) ◆第三者審査報告書	—
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	◆第三者審査報告書	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。	◆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」	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	◆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」	— —
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	◆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」	— —
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。	◆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」 ◆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)」 ◆コンプライアンス「エ. インシデントの報告及び対応」	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	◆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)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	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	ガバナンス機関議長の執行との兼務 ・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)	◆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)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G4-40	指名プロセス ・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。	◆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)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G4-41	利益相反回避プロセス ・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	◆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)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G4-42	目的・方針・戦略策定における役割 ・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。	◆CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」	—	—
G4-43	経済・環境・社会に関する知識強化 ・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。	◆CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」	—	—
G4-44	経済・環境・社会側面からの評価 a. 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) b. 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)	◆CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」 ◆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)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	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	経済・環境・社会側面の影響リスク機会の同定 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)。 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。	◆コーポレートガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」	6.2	—
G4-46	経済・環境・社会側面のリスク管理上の役割 ・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。	◆コーポレートガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」	—	—
G4-47	経済・環境・社会側面の影響リスク機会の見直し ・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「リスクマネジメントのプロセス」	6.2	—
G4-48	報告書の最高位の承認機関 ・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「CSR 推進体制」	—	—
G4-49	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	◆コーポレートガバナンス「内部統制体制の基本的な考え方」 ◆リスクマネジメント「リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築」 ◆リスクマネジメント「感染症対策」	6.2	—
G4-50	報告された重大な懸念事項 ・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	ガバナンス機関、上位管理者の報酬 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。 ・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 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。	◆コーポレートガバナンス「役員報酬の決定方針」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G4-52	報酬の決定プロセス ・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。	◆コーポレートガバナンス「役員報酬の決定方針」 ◆コーポレートガバナンス報告書	—	—
G4-53	報酬に関するステークホルダーの関与 ・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。	◆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」 ◆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)」	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）	◆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）	◆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）	◆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	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 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 c. マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告 ・ 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	◆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「」 ◆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	◆ <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）	◆ <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	◆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」 ◆リスクマネジメント「感染症対策」	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	◆労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生向上への取り組み」	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）	◆人材育成・キャリア開発「一人当たり年間平均学習時間」	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	◆人材育成・キャリア開発「キャリア開発の支援」	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、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	◆人材関連データ「取締役会」 ◆人材関連データ「多様性（富士通）」	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し立て・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）	◆CSRに対する考え方「FUJITSU Way ツールの拡充」 ◆人権尊重への取り組み「人権に関する教育・研修」	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
サプライヤーアセスメント				
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	—	6.6 6.6.3	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」		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
サプライヤーアセスメント				
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 6.7.5	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」	6.7.4 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	—