



## 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

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年に発足しました。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。

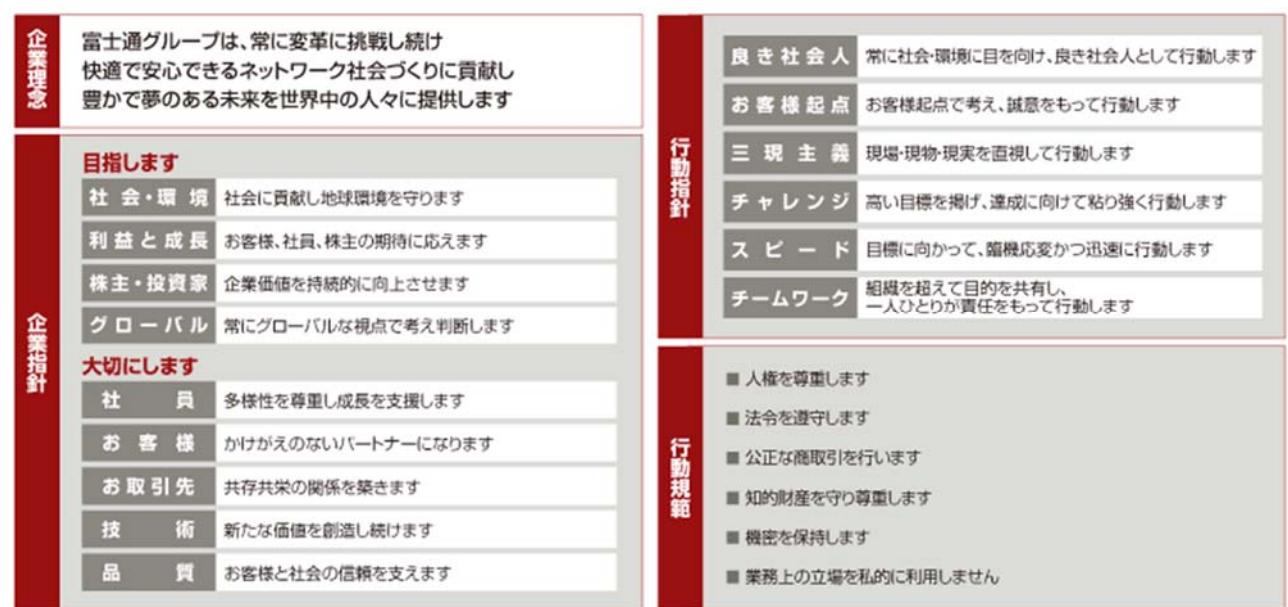
富士通グループにとってのCSRは、FUJITSU Wayの実践を通じて、お客様とともに様々な社会課題の解決に取り組み、持続可能なネットワーク社会の発展に貢献していくことです。

### 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



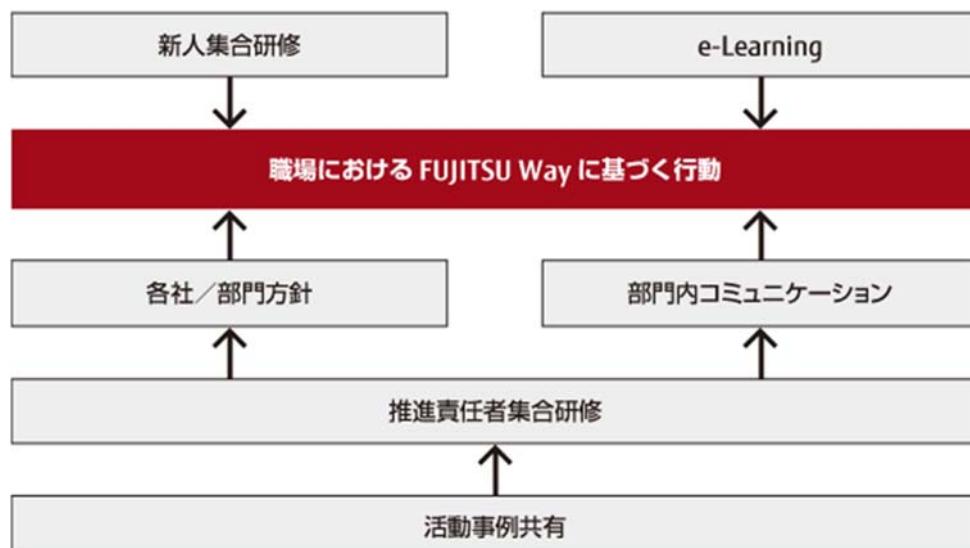
### FUJITSU Way浸透活動の展開

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開発しています。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。

2017年3月現在、富士通グループ国内外の子会社を含め、約300名のFUJITSU Way推進責任者が各組織にて浸透活動を行っています。この各組織での推進活動状況は、海外を含めた調査により推進責任者間で情報共有を図っています。

## 浸透活動関連図



### FUJITSU Way 研修（国内）

2016年度、新しく任命された約40名の推進責任者を沼津工場に集め、富士通DNA館<sup>(注1)</sup>で富士通グループの歴史を振り返り、FUJITSU Wayの底に流れる考え方を理解した後、日頃職場で抱える課題を解決する研修を実施しました。研修では、各組織内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、昨年度に引き続き、2016年度も推進責任者候補者約20名を対象とした研修を実施しました。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3,000m<sup>2</sup>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）

2016年度は、昨年度に引き続き、ベトナム、中国（北京、上海、香港）、台湾、韓国で海外ワークショップを開催しました。

各開催拠点で、人事、営業、エンジニアの幹部社員約210名が参加し、FUJITSU Wayの基本的考え方、ブランドプロミス（shaping tomorrow with you）、Qfinity活動（PDCAに基づく改善活動）とFUJITSU Wayの関係を再認識しました。そのうえで参加者は富士通グループの一員としての認識を新たにし、豊かで夢のある未来を提供に向けた各自の新しい一步を踏み出しました。



海外ワークショップ

## FUJITSU Way のコミュニケーション

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。

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（2017年3月現在、受講者延べ約16万人）。新入社員については、e-Learningもしくは集合研修を実施しています。また、電子版FUJITSU Wayカードを提供しました。電子版は部門長メッセージを記載し、社内ポータルサイトに掲示するなど積極的に活用している組織も多数あります。



FUJITSU Way カード



電子版 FUJITSU Way カード

また、インターネット上では、山本正巳会長がFUJITSU Wayを語る動画を配信しています。

田中社長からは折に触れてメッセージの中でFUJITSU Wayの重要性を全社員に伝えてています。

これらのコミュニケーションを通じて、富士通グループが目指す姿、その実現に向け、全従業員に期待される基本的な行動の理解、浸透を図っています。

## 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<sup>(注1)</sup>の皆様の様々な要請や期待に一層力強く応えていくとともに、地球と社会の持続的な発展に大きな貢献を果たす真のグローバルICT企業を目指します。

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

富士通グループでは、社会的責任の国際規格であるISO26000の枠組みを活用し、グループ企業に対する年次調査を起点とするPDCAサイクルを運用しています。

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

(注1) 富士通グループのステークホルダー：

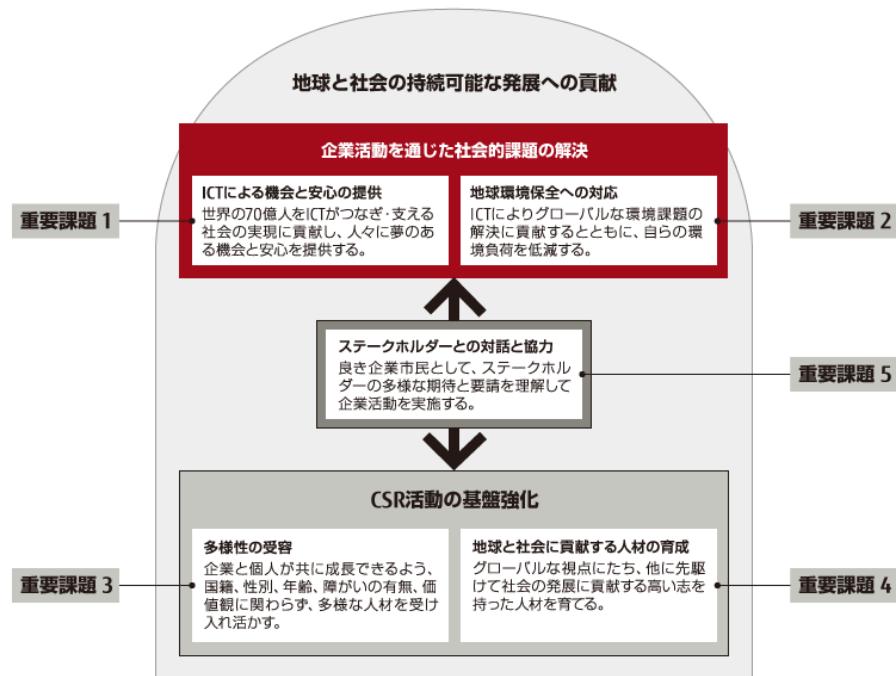
富士通グループは、「お客様」「社員」「お取引先」「株主・投資家」「国際社会・地域社会」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「国際社会・地域社会」の中の重要なステークホルダーと考えています。

### 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。

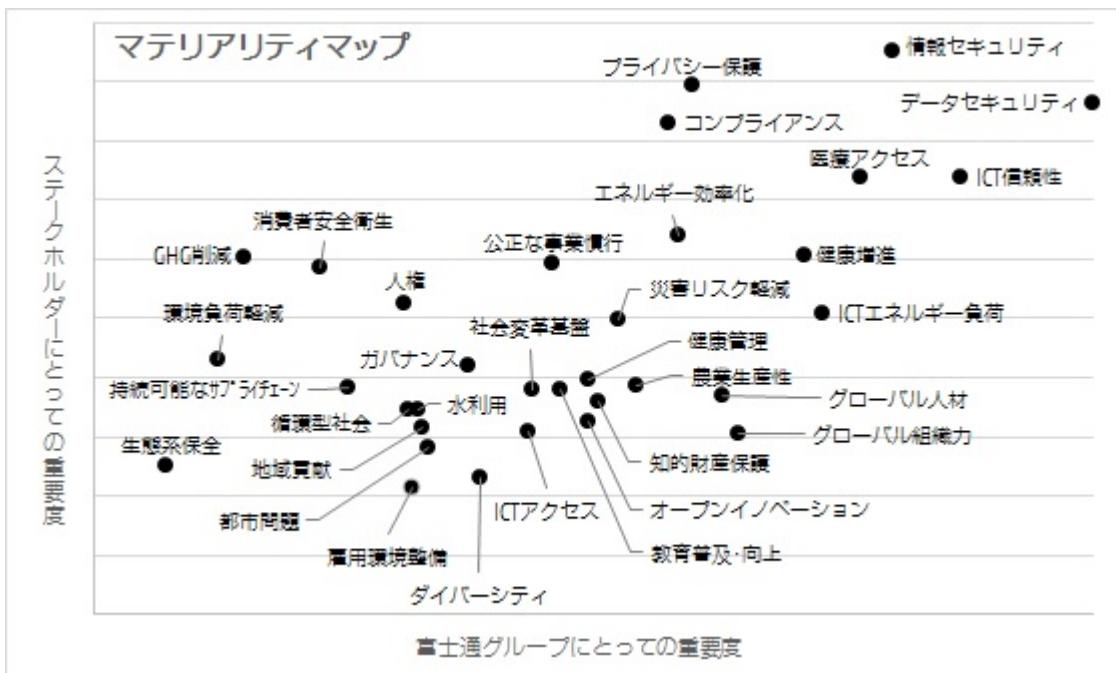
### CSRの重要課題

富士通グループでは、2012年にCSR推進委員会に設置された基本戦略ワーキンググループにて、グローバルなCSR規範や社会課題を認識したうえで当社への期待と要請について外部有識者よりヒアリングを行い、CSR基本方針の「5つの重要課題」を制定致しました。



2016年度はその改版に向け、ビジネス環境の変化や最新の国際的なサステナビリティ動向から作成した課題リストをもとに社内アンケート（本部長以上）を行い、グループ共通課題を抽出。あわせて外部有識者との意見交換から改めて当社への期待と要請を把握し、社内・社外双方の視点を踏まえた重要分野の特定を行いました。

今後は重要課題としての最終化ならびにグループ全体での統一化と、企業価値向上に向けて実効性のあるKPIの選定に取り組んでいきます。



## CSR 活動の目標と実績

### CSR 基本マネジメント

	2016 年度の目標	2016 年度の実績	達成度	2017 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● CSR ボード会議や地域実務代表者会議の充実。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● マテリアリティ分析に基づく重要事項の見直しと新たな CSR 活動方針案策定。</li> <li>● CSR ボード開催と実務代表者および地域担当者による決議事項の実践。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新 CSR 方針に基づく KPI の策定と関連活動の推進。</li> <li>● CSR ボード会議や地域実務代表者会議の充実。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
ビジョンに 基づく PDCA 推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 統合レポートの拡充。</li> <li>● 國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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 統合レポート 2016 の発行。</li> <li>● 欧州および日本において人権ワークショップ開催。</li> <li>● EICC へ入会。EICC 行動規範をベースとする CSR マネジメントを開始。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 統合レポートの拡充。</li> <li>● 國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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
社内浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 社内サイト活用による情報発信のさらなる強化。</li> <li>● 講演会など浸透策の活動強化を継続。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバル拠点含めて情報共有を促進する CSR コミュニティサイトの立ち上げ。</li> <li>● 統合レポート 2016 説明会と講演会の開催。</li> <li>● 社会課題起点のビジネスについて社内ワークショップを開催。SDGs への社内理解を拡大。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 社内サイト活用による情報発信のさらなる強化。</li> <li>● 講演会など浸透策の活動強化を継続。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 富士通グループ全社員が、経済、環境、社会の側面を総合的に捉え、自律的に CSR 活動を推進している。</li> </ul>

## 重要課題 1 ICT による機会と安心の提供

	2016 年度の目標	2016 年度の実績	達成度	2017 年度目標	中期目標 (2020 年度)
ICT による 新たな 価値の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 国内外における中核分野（医療、教育、食など）に関するソリューション事例の件数拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人工知能を用いた社会課題解決に向けたディープラーニング用途のスーパーコンピュータの構築。</li> <li>● 国内外における農業や防減災、交通問題へのソリューション導入拡大。</li> <li>● 国連開発計画、東北大大学と連携し、自然災害被害の低減のためのデータベース構築や各国の防災行政能力の向上に向けた ICT 技術の提供。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● SDGs 達成に向けた、国内外での社会課題解決への取り組みの拡充。</li> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
ICT への アクセス 拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 新興国における課題解決型ビジネスの件数拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聴覚障がい者向け会議支援システムの、AI を活用した多言語版の発売。</li> <li>● 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。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 新興国における課題解決型ビジネスの件数拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 世界の一人でも多くの人々が、ICT の活用により自己の可能性を追求できるよう、サイバースociety 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。</li> </ul>
ICT による 信頼と 安心の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セキュリティ教育の更なる徹底。</li> <li>● 政府・国際機関との連携の深化。</li> <li>● 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。</li> <li>● 社内実践を基にしたソリューションの更なる拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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%）</li> <li>● 世界経済フォーラム（WEF）における国際プロジェクトへの参画や、警察庁など国内外の関連機関とサイバー犯罪への対応力を高めるための官民連携の実施。</li> <li>● 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完了。（96.3%）</li> <li>● 海外を含む当社グループで培った社内実践に基づく、ワークスタイル変革を実現するデジタルグローバルコミュニケーションサービスの提供。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セキュリティ教育の継続と徹底。</li> <li>● 政府・国際機関との連携の深化。</li> <li>● 社内実践を基にしたソリューションの更なる拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>

## 重要課題2 地球環境保全への対応

	2016年度目標 <sup>(注1)</sup>	2016年度実績	達成度	2017年度目標 <sup>(注1)</sup>	中期目標 (2020年度)
社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICTサービスの提供により、社会の持続可能な発展に貢献。</li> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● SDGsの目標と紐付けてお客様との会話を進めた結果、9件の事例を公開。</li> <li>● エネルギー効率トップレベル71%達成。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ICTサービスの提供により、社会の持続可能な発展に貢献。</li> <li>● 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。</li> </ul>	<p>重要課題2に関する中長期目標については以下をご覧ください。  <a href="http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/vision/">http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/vision/</a></p>
自らの事業活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 輸送における売上高当たりのCO<sub>2</sub>排出量を前年度比年2%削減。</li> <li>● 再生可能エネルギーの利用割合を5.5%以上拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2013年度比9.4%削減</li> <li>● 前年度比3.4%削減</li> <li>● 利用割合5.2%</li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 輸送における売上高当たりのCO<sub>2</sub>排出量を前年度比年2%削減。</li> <li>● 2018年度末までに再生可能エネルギーの利用割合を6%以上拡大。</li> </ul>	

(注1) 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

	2016年度の目標	2016年度の実績	達成度	2017年度目標	中期目標 (2020年度)
組織風土の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●「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。</li> <li>●イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。</li> <li>●国内外グループ会社の推進活動の展開。</li> <li>●イノベーティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取り組みを拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●昇格時研修のほか、地区ごとに入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。</li> <li>●誰もが働きやすい職場作りに向け、社内有志や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継続実施。</li> <li>●国際人権基準に適応する「富士通グループ 人権に関するステートメント」の公表(21カ国語)に続き、グローバルを含む富士通グループ全体での理解浸透のための e-Learning を実施。</li> <li>●職場独自の様々なダイバーシティ推進活動を支援。</li> <li>●富士通グループにおけるダイバーシティ&amp;インクルージョンの方針の浸透。</li> <li>●「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」を含む「イノベーティブな組織風土」の指標を設定し、全社的な目標値を定め、各組織で活動を開始。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●「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。</li> <li>●イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。</li> <li>●国内外グループ会社の推進活動の展開。</li> <li>●イノベーティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取り組みを拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul>
個人の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●階層別の女性活躍支援施策の推進。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性リーダー育成プログラムを実施。(受講者 53名)</li> <li>- トライアルとして女性社員向けキャリアワークショップを新規に開催。(受講者 12名)</li> <li>- キャリア形成支援セミナーの実施。(3回)</li> </ul> </li> <li>●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)</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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發揮し、組織に貢献している。</li> </ul>

	2016年度の目標	2016年度の実績	達成度	2017年度目標	中期目標 (2020年度)
個人の活躍支援		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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)</li> <li>● 富士通 :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性幹部社員比率 : 5.24%</li> <li>- 障がい者雇用率 : 2.00%</li> </ul> </li> </ul>	◎		
ワークライフバランスの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 富士通における各種制度の利用実績。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 育児休職取得者 : 336名・妻の出産休暇取得者 : 482名</li> <li>- 「デジタル化による働き方改革」をテーマとしたワークシヨップを開催。</li> </ul> </li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員一人ひとりがワークライフバランスを実現し、社会と共に存共栄している。</li> </ul>

#### 重要課題4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2016年度の目標	2016年度の実績	達成度	2017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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>

## 重要課題5 ステークホルダーとの対話と協力

	2016年度目標	2016年度実績	達成度	2017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	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルなCSRの情報発信の整理とあるべき姿の検討。</li> <li>近隣地区の発展へ向けて、地域住民・企業とのエンゲージメントの定期的な実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外のイベント参加や講演会を通じた富士通のCSR活動の発信</li> <li>国内外のグループ会社における情報共有の仕組みを検討</li> <li>近隣地区の発展へ向けて、地域住民・企業とのエンゲージメントの定期的な実施（69回）</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルなCSRの情報発信の整理とあるべき姿の検討。</li> <li>近隣地区の発展へ向けて、地域住民・企業とのエンゲージメントの定期的な実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マルチステークホルダーとの双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。</li> </ul>
ステークホルダーとのコラボレーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとともに、SDGs達成に向けて以下の活動を実施。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 富士通として注力すべきSDGsゴールの選定</li> <li>- 世界経済人会議（WBCSD）との共済によるSDGsワークショップの開催</li> <li>- 国連開発計画（UNDP）、東北大学災害科学国際研究所と災害被害低減を目指した共同プロジェクトの開始</li> </ul> </li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）達成への貢献に向けた具体的な取り組みの強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。</li> <li>- 2016年度登録件数：912件</li> <li>- ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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を実施。</li> <li>社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。</li> <li>- ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。</li> </ul> </li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>社会貢献プログラムに関して下記を継続実施。           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。</li> <li>- ボランティア活動の活性化に向けた諸施策の推進。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 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<sup>(注2)</sup>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 ボード会議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 2) 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 3 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つたいま、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。2016 年 4 月に開催された第 3 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 3 回 CSR ボード会議における主な討議内容

項目	内 容
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・プロセスの導入報告（米国人権 NGO Shift との米州における「ビジネスと人権」のワークショップ開催および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、e-Learning の展開状況他）
サプライヤーマネジメント (CSR 調達関連)	EICC 加盟に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> <li>· Step 1: 自己点検 (SAQ) / 監査に関する計画策定</li> <li>· Step 2: 自社 / サプライヤーにおけるリスク評価</li> <li>· Step 3: 高リスク拠点 / サプライヤーへの監査 / 是正処置の実施</li> </ul>
情報開示 (レポーティング)	国際的なガイドラインやフレームワークに基づいた、CSR 報告書および統合レポートの発行・配布
リージョンにおける CSR 活動の展開	各リージョンの近況および本社への CSR 活動に関する期待と要請、他

## 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、以下の主管部門とともに、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展開していきます。

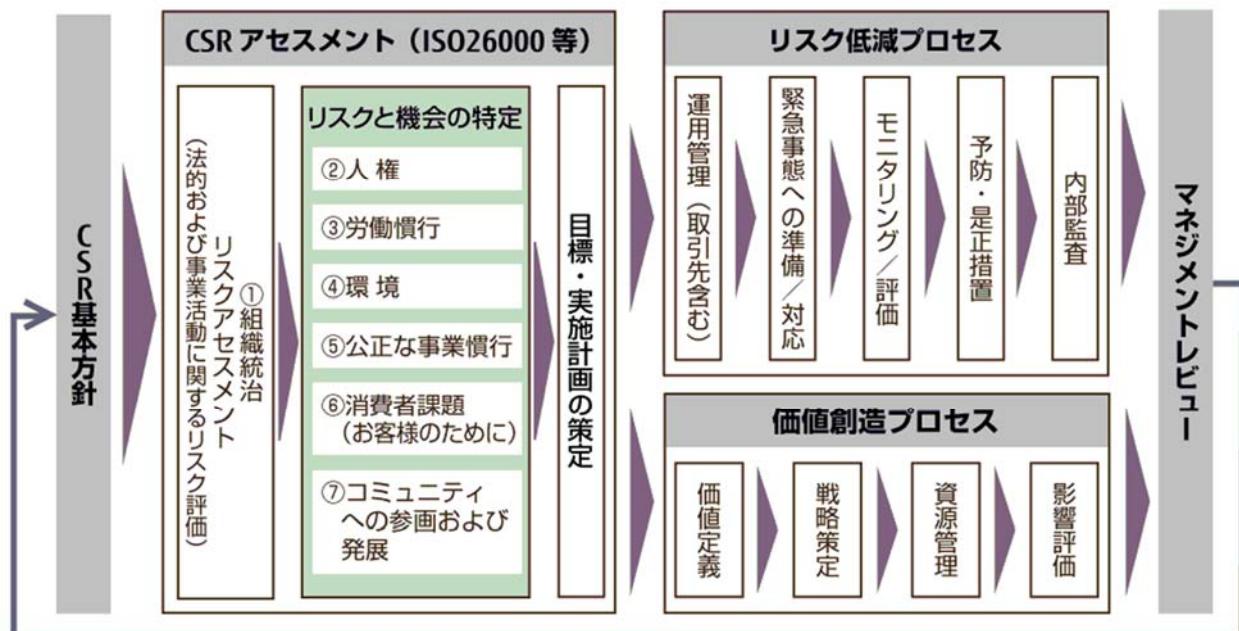
#### ISO26000 推進プロジェクト体制（事務局：CSR 推進室）

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	人事本部
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）	マーケティング戦略本部、総務・リスクマネジメント本部、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

2017 年度は、昨年に引き続き、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、上記の各主管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の運用イメージ

## CSRマネジメントシステム Plan⇒Do⇒Check⇒Action

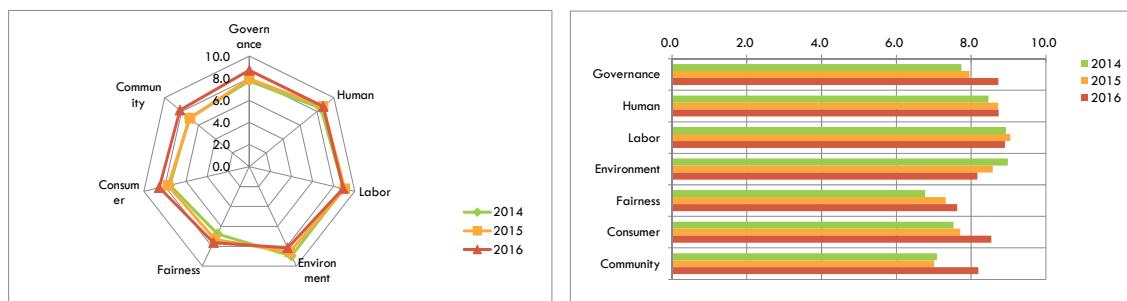


## ISO26000に基づくCSR調査の継続的な取り組みと今後の展開

昨年に引き続き、第5回CSR（ISO26000）／ガバナンス調査を、富士通グループにおいて重要性が高い国内外関係会社101社（国内75社、海外26社）に対して実施しています。5年目を迎える今回は、上記の主管部門と議論を重ね、CSR活動の実態把握や、今後取り組むべき課題がより明確となるよう、設問内容を見直しました。特に、前回の調査結果で、多くのアジア拠点において「コミュニティ」、「ガバナンス」、「環境」などの活動に課題があることが把握できたことから、各社にヒアリングなどを通じた確認を進めていくとともに、各主管部門の個別施策と同期したCSR活動の強化を図っていきます。

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推進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）

2.Human Rights (Diversity)	
2-1	人権の浸透
2-2	人権の現状把握
2-3	差別の禁止
2-4	女性の活躍推進
2-5	児童労働・強制労働の禁止
2-6	救済制度
3.Labor Practices (Diversity)	
3-1	雇用の適正化(間接雇用労働者(派遣・請負)の有無)
3-2	国際労働基準(SA8000など)の尊重(SA8000の有無等)
3-3	育児休業
3-4	外国籍社員に配慮した労働環境(外国籍社員の有無)
3-5	時間外労働の適正化
3-6	労使の対話(労働組合の有無)
3-7	労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001の有無等)
3-8	メンタルヘルス
3-9	人材育成



## 人権尊重への取り組み

### グローバルな人権尊重への取り組み

#### 人権尊重の取り組みにおける方針

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<sup>(注1)</sup>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。

#### 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、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 力国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。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き、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できます。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追及するため、データ・セキュリティ、プライバシーを含む、出現しつつある人権課題について、ステークホルダーとのエンゲージメントを推進していきます。

### 4. 人権尊重を根付かせる

私たちは FUJITSU Way に従って、グループ内に人権尊重の責任について、継続的な啓発活動を実施します。私たちは社会の持続的な発展への貢献と、イノベーションを推進するため、ステークホルダーとの協力や多様性を受容する文化を重要と考えています。

## 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針

富士通グループは、「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」を定め、雇用における機会均等と人権尊重、差別の排除、強制労働や児童労働の禁止などを徹底するよう取り組んでいます。

### 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針（全文）

FUJITSUは、人権の尊重を根底に据えた企業活動を展開するにあたり、それぞれの国や地域における様々な人権問題に取り組み、人権問題の本質を正しく理解・認識し、差別のない明るい企業づくりに向けて組織的に取り組みます。

#### 1. 雇用における機会均等と人権尊重

FUJITSUは、雇用における機会均等に努めます。

FUJITSUは、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別を致しません。

#### 2. 雇用における法令遵守

FUJITSUは、社員の雇用において、事業活動を行う各国・各地域の適用法令を遵守します。

#### 3. 強制労働、児童労働の禁止

FUJITSUは、強制労働をさせません。

FUJITSUは、児童労働をさせません。

#### 4. 働きやすい職場環境

FUJITSUは、社員の安全と健康に配慮し、働きやすい職場環境づくりに努めます。

## 人権デューデリジェンスの構築および活動内容

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。

2016 年度は、欧州リージョンおよび富士通の関係者を対象に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、富士通グループの人権課題について議論を行いました。その結果を踏まえ、富士通グループの事業活動によってたらされる影響が大きい人権課題に対して、下記の活動を実施しました。

領域	人権課題	2016 年度の主な活動内容
サプライ チェーン	労働環境、 紛争鉱物	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外の主要なお取引先約 500 社に対し、人権尊重と紛争鉱物の対応を含む CSR 活動の取り組み状況を確認する書面調査を実施</li> <li>お取引先の海外取引先 12 社に対し、CSR 実地監査を実施</li> <li>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</li> <li>グローバルな CSR アライアンス「EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)」に加盟</li> </ul>
社員	差別・ ハラスメント、 労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社 100 社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認</li> <li>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</li> <li>全社員向け「ビジネスと人権」に関する e-Learning を開始し、全世界での受講者が 10 万人を突破</li> </ul>
顧客・ エンドユーザー	プライバシー・ データセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内関連部門と WG を結成し、検討を開始</li> </ul>

2017 年度も、国内外の専門家との意見交換を継続的に行うとともに、当社の人権課題に対する具体的な施策について、グローバルレベルで連携し、人権デューデリジェンスの構築をさらに進めていきます。

## 人権尊重の取り組みにおける意見収集の仕組み

富士通グループ全社員（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、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。

- 内部通報窓口の設置  
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/compliance/index.html>
- お取引先コンプライアンスライン  
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/complianceline/index.html>

## 「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を開発しました。2016年度末までに国内外のグループ社員の約10万人が受講し、2017年度は残りの社員に対して継続的に実施する予定です。



「ビジネスと人権」ポスター（左：パターン1、右：パターン2）

## 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。2016年度は、国内外関係会社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。2016年度は、国内外の主要取引先約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://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/iso26000/>
- ・ お取引先とともに  
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html>

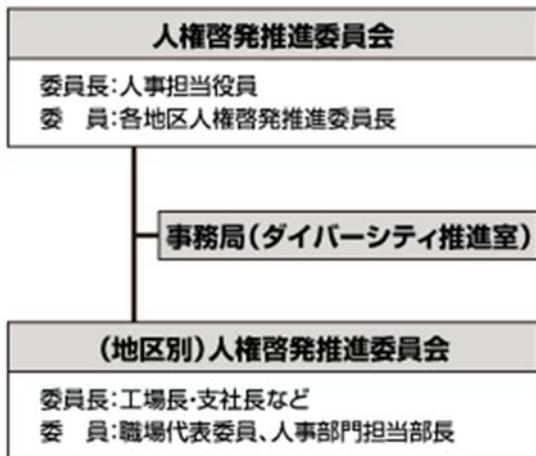
## 日本における人権尊重への取り組み

### 人権尊重の取り組み体制および改善プロセス

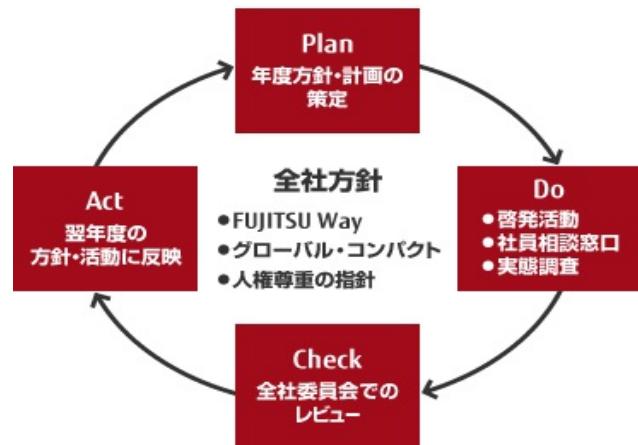
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

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



### 人権尊重の取り組みにおける意見収集の仕組み

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に実施しています。

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

## 人権尊重の取り組みにおける活動の実施内容

### 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。2016 年度には、延べ 14,375 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 を実施するほか、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。2016 年度も、グループ会社を含む役員約 70 名が参加しました。

### 人権に関する啓発活動

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。2016 年度は全社で 6,398 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、2016 年度応募総数 553,213 件の中から優秀賞・佳作を受賞しました。

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。

### 性の多様性の理解 ~LGBT も働きやすい職場づくりに向けて~

誰もが働きやすく、能力を存分に發揮できる環境づくりのために、富士通では性の多様性 (LGBT など) への理解を深める取り組みも進めています。

2016 年、ダイバーシティ&インクルージョンに向けて、LGBT も働きやすい職場環境を作っていく旨、富士通グループ全社員にトップメッセージを発信しました。日本の場合、同性パートナーについても、慶弔見舞金の支給、休暇、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。

人権研修やリーフレット配付などにより、全社的な認知を進める一方で、多様な LGBT 当事者と一緒に話し合う「LGBT+Ally ミーティング」を開催し、「アライ」(Ally=理解者、支援者) の輪を広げる取り組みも実施しています。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、自然な「アライ宣言」をする動きも始めています。

これらの取り組みに対し、2016 年 10 月、任意団体「work with Pride」による LGBT に関する評価指標「PRIDE 指標」において、最高位の「ゴールド」を受賞しました。



## その他の地域における人権尊重への取り組み

### ■ 欧州および日本における「ビジネスと人権」のワークショップを開催

2016年10月に英国ロンドンの拠点にて、また12月に富士通本社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。欧州拠点ではシニアマネジメント層を中心に16名、国内本社では関連部門のマネジメント層を中心に15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。

2017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ます。



「ビジネスと人権」国内ワークショップ

## SDGsへの取り組み

### SDGsへの取り組み

2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）は、先進国を含めた世界全体が2030年までに達成すべき共通の目標であり、その目標達成に向けては、民間企業の技術やイノベーション力を積極的に役立てていくことが強く求められています。

富士通グループは、これから世界の共通言語であるSDGsへの取り組みを、国際機関や各國政府、民間企業、NGOといった他組織との幅広い協働の機会と捉えています。そのため、成長戦略である「つながるサービス」実現のためのエコシステムの要素の1つとしてSDGsを位置付け、社会課題の解決を事業における新たなビジネスチャンスと認識し、多くのパートナーとの協働を通じて多面的にアプローチすることで、より大きな規模での社会価値の創造とその最大化を図ります。

あわせて、国際社会共通の目標と富士通が果たすべき役割を重ね合わせて考えることで、既存のやり方にとらわれず自らの経営やビジネスを柔軟に変容していきます。このように、社会からの期待と要請に応えて自らを見つめ直し、持続的に成長していくための経営戦略のツールとして、SDGsを積極的に活用していきます。

その第一歩として、17の目標と自社事業、外部環境を照らし合わせて戦略的に取り組むべき目標を抽出しました。事業の中核であるデジタル技術を活用することで、より大きな価値をもたらすことができる分野として、富士通グループはSDGsの目標2、3、9、11に注力して、ビジネスを進めています。



### 推進体制

SDGsへの取り組みをより大きな規模での価値創造と自らのビジネスの変革に確実に結び付けていくために、富士通では、コーポレート部門・営業部門・事業部門の各役員を含むメンバーを中心に、富士通研究所や富士通総研などの関連部門も一体となった全社横断プロジェクトを推進しています。コーポレート部門は主に持続可能性や社会的責任の視点、営業部門はビジネス化の視点、事業部門はソリューションの視点から、社会課題解決を起点とするビジネスの検証と推進を連携して行い、社会価値と経済価値の共創という新たな形に結び付けていきます。

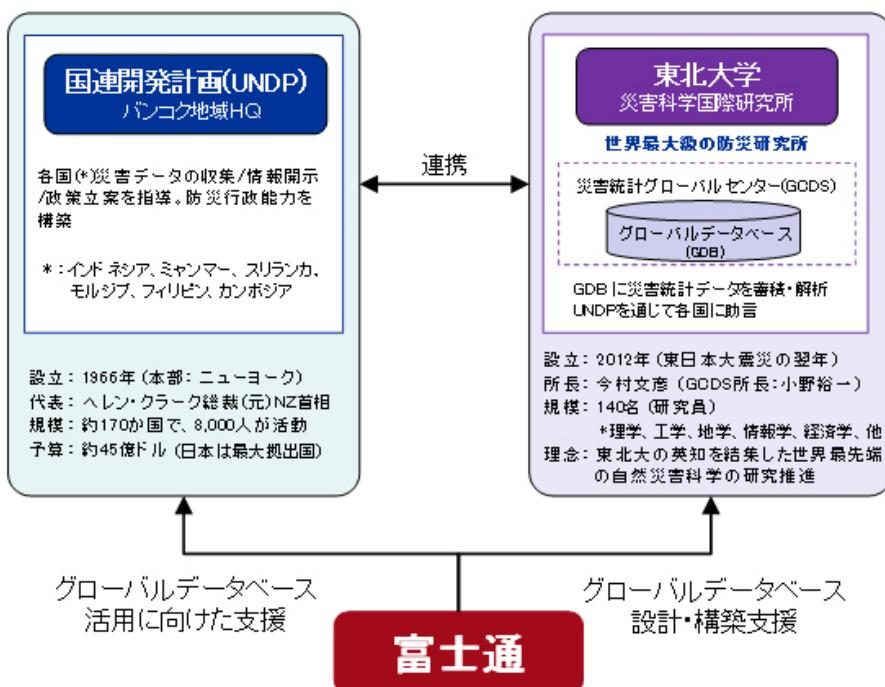


## 具体的な活動

### 国連開発計画(UNDP)・東北大学との連携

富士通は2017年3月、国連開発計画(UNDP)と東北大学・災害科学国際研究所が設置した災害統計グローバルセンター(GCDS)に新たに設置される、「グローバルデータベース」の構築・運営に関するパートナーシップを締結しました。

富士通は、「FUJITSU Cloud Service K5」を無償提供し、GCDSに対しグローバルデータベースの設計・構築支援を行うとともに、データの可視化・分析などを通じた各國の防災行政能力の向上などのデータベース活用に向けた支援をUNDPに対して実施します。このパートナーシップを通じて、世界で年間56兆円に上るともいわれる自然災害に伴う損害の削減に取り組んでいきます。



### その他の活動

その他の活動につきましては、以下をご参照ください。

FUJITSU Technology & Service Vision 2017 Book 1 P.26~29 「責任あるビジネス」

<http://www.fujitsu.com/jp/microsite/vision/download-center/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 2016 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 2017 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/2017-csreport/fujitsu-csr-gri-2017.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、以下の外部評価に関する株価指標に組み入れられています。

### SRI に関する株価指標への組み入れ状況

#### Dow Jones Sustainability Indices (World, Asia Pacific)

社会的責任投資 (SRI) 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 5 年連続 17 回組み入れ。



#### 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 Bronze を受賞。



#### 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 (SRI) 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 8 年連続で選出。



#### 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 4 年連続で組み入れ。



#### 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。



#### 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 フォラム・エティベルが運営する投資ユニークスで、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。



#### 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。(2017 年 1 月 4 日現在)

