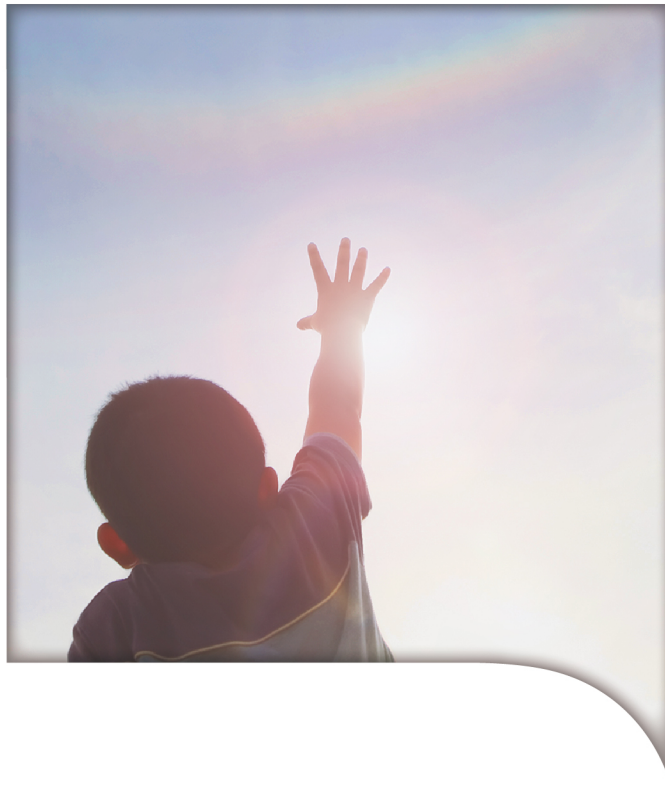




CSR Report 2017

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

目次

トップメッセージ	03	富士通グループ概要	116
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	118
CSR に対する考え方	05		
CSR 基本方針および推進体制	08	編集方針	119
人権尊重への取り組み	20		
SDGs への取り組み	28	第三者検証報告	120
国連グローバル・コンパクト	30		
外部評価	31	GRI スタンダード対照表	123
マネジメント体制	32		
コーポレートガバナンス	33		
コンプライアンス	38		
リスクマネジメント	43		
情報セキュリティ	48		
社員とともに	52		
多様性の受容	53		
働きやすい職場環境の提供	61		
労働安全衛生・健康管理	67		
人材開発・キャリアデザイン	71		
人材関連データ	77		
お客様・お取引先とともに	79		
お客様とともに	80		
品質への取り組み	86		
お取引先とともに	93		
株主・投資家とともに	99		
外部団体との協業	101		
社会貢献活動	103		
社会貢献活動の考え方	104		
学術・教育の振興、文化・協賛活動	106		
スポーツを通じた貢献活動	109		
国際支援、災害支援	112		
2016 年度の活動事例	114		

トップメッセージ

SDGs という世界共通の目標に視点を合わせ、
Digital Co-Creation を実現する

CSR と経営・ビジネスとの一体化を図り、社会課題の解決にビジネスで貢献する

富士通グループがグローバルに持続的に存続するためには、地球社会の未来を念頭に置いて、ステークホルダーの期待と要請に応え、経営のあり方や会社の制度を変革していくことが非常に重要です。そのプロセスにおける CSR（企業の社会的責任）の役割は、「テクノロジーで人々を幸せにする」という信念の下、企業活動のプラスの要素を最大化しマイナスを最小化することだと考えます。

デジタル化が加速する中、富士通グループは「つながるサービス」の実現を成長戦略の基本とし、お客様のみならず、アカデミアや国際機関などのステークホルダーとともに、グローバルなエコシステムの構築を目指しています。そこで求められるのは、自らの行動やビジネスのあり方を柔軟に変容させることで新たな価値を最大化できるよう、ものの見方や考え方をグローバルレベルで他者と同期させていくことです。

その際に極めて重要なのが 2030 年までの世界のマスタープランである SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）です。富士通グループは「つながるサービス」実現の重要な要素として SDGs を位置付け、この世界共通の目標にステークホルダーと視点を合わせて Digital Co-Creation を実現していきます。同時に、富士通グループ 16 万人も同じ目標に視点を合わせることで、ビジネスを通じたお客様や社会に対するプラスの影響を大きくスケールアップさせることを目指します。

また、富士通グループは、持続可能なビジネスの実践に向けて国連グローバル・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 原則を支持しています。そして、企業活動に伴う社会へのマイナスの影響を最小化すべくあらゆる社会的責任の実践に関する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、引き続き全役員・経営層が先頭に立って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（ゼロトランス）の確実な浸透を推進しています。

こうして CSR と経営・ビジネスとの一体化を図りながら、デジタル革新を通じてお客様や社会の期待に応え、より豊かな社会の実現に貢献していきます。



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

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 ャームワーク	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

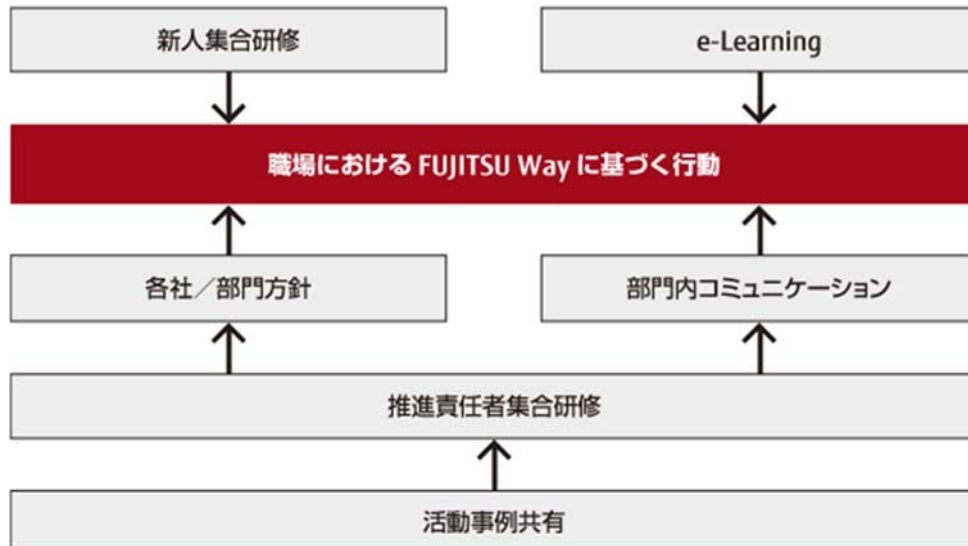
FUJITSU Way 浸透活動の展開

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。

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^{（注 1）}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、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 3,000m²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歩を踏み出しました。



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、イントラネット上では、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いきます。

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

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

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

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：

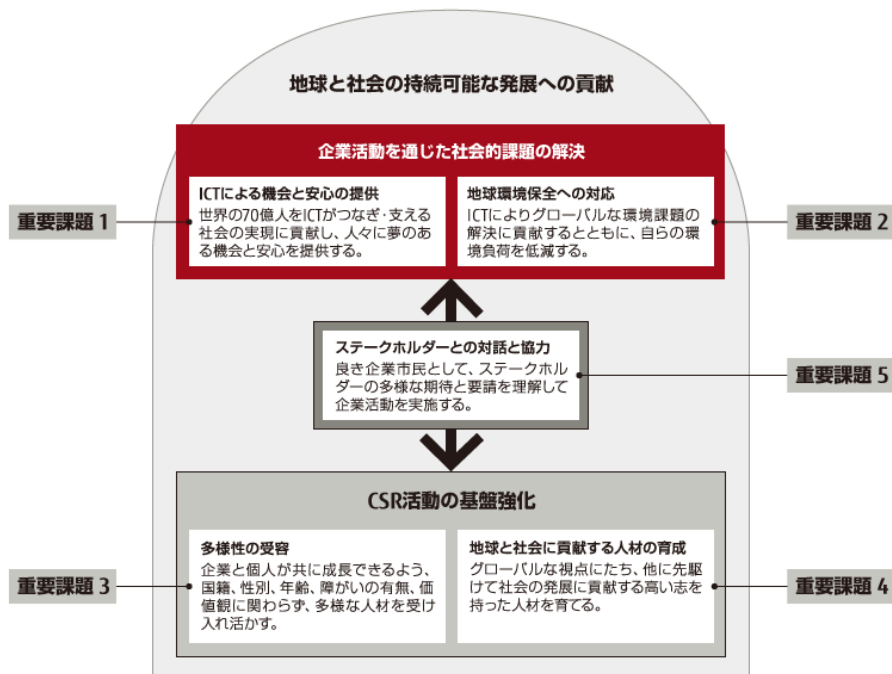
富士通グループは、「お客様」「社員」「お取引先」「株主・投資家」「国際社会・地域社会」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「国際社会・地域社会」の中の重要なステークホルダーと考えています。

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。

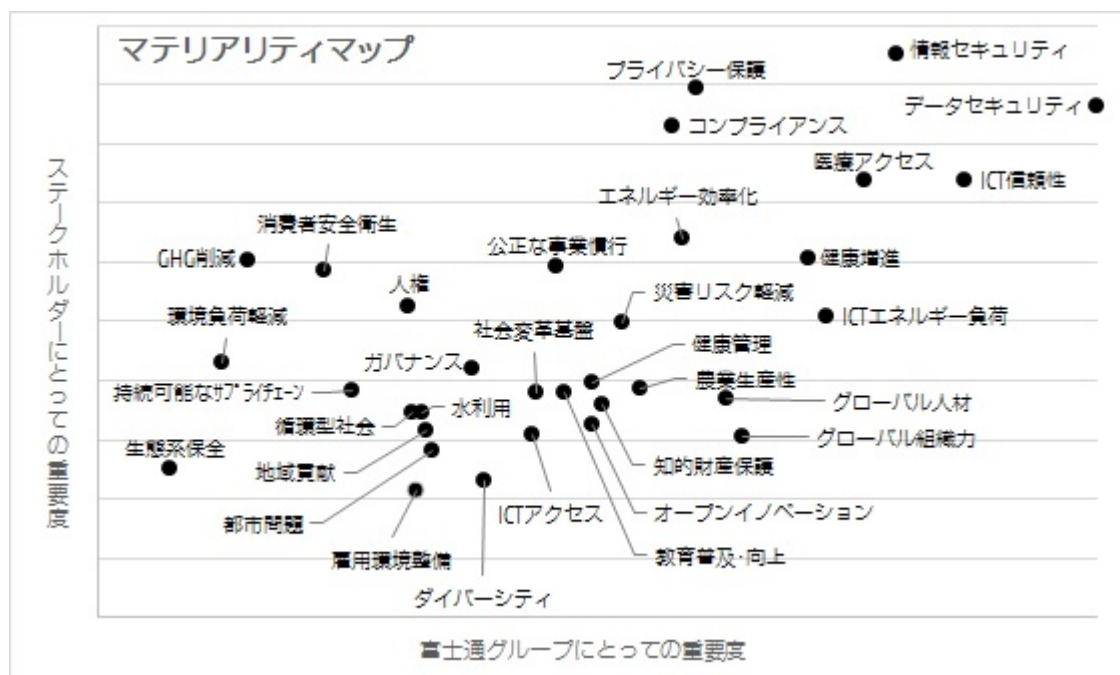
CSR の重要課題

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	●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。	●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。 ●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。	◎	●新 CSR 方針に基づく KPI の策定と関連活動の推進。 ●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	●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。	●統合レポート 2016 の発行。 ●欧州および日本において人権ワークショップ開催。 ●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。	◎	●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	●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。	●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上げ。 ●統合レポート 2016 説明会と講演会の開催。 ●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。	◎	●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捉え、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

	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	●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（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。	●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。 ●国内外における農業や防災、交通問題へのソリューション導入拡大。 ●国連開発計画、東北大学と連携し、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。	◎	●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。 ●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 AI を活用した多言語版の発売。 ●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%） ●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。 ●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%） ●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。	◎	●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。 ●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

	2016 年度目標 (注1)	2016 年度実績	達成度	2017 年度目標 (注1)	中期目標 (2020 年度)
社会への 貢献	- 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。	- 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。 - エネルギー効率トップレベル 71%達成。	◎	- 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。	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。 http://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/vision/
自らの 事業活動	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利用割合を 5.5%以上拡大。	2013 年度比 9.4%削減 - 前年度比 3.4%削減 - 利用割合 5.2%	○	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。 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。	

(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	●人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取り組みをさらに推進。 ●「人権に関するステートメント」を浸透させ、グローバルを含む富士通グループ全体で人権尊重の企業風土作りを推進。 ●イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。 ●国内外グループ会社の推進活動の展開。 ●イノベティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取り組みを拡充。	●昇格時研修のほか、地区ごとに人権啓発研修会を開催。全社活動として人権週間行事（人権標語の募集・表彰、全社員へのリーフレット配付、ポスター掲示）を実施。 ●誰もが働きやすい職場作りに向け、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。 ●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」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。 ●職場独自の様々なダイバーシティ推進活動を支援。 ●富士通グループにおけるダイバーシティ&インクルージョンの方針の浸透。 ●「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」を含む「イノベティブな組織風土」の指数を設定し、全社的な目標値を定め、各組織で活動を開始。	◎	●人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取り組みをさらに推進。 ●「人権に関するステートメント」を浸透させ、グローバルを含む富士通グループ全体で人権尊重の企業風土作りを推進。 ●イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。 ●国内外グループ会社の推進活動の展開。 ●イノベティブな組織風土情勢に向け、組織横断の取り組みを拡充。	●人権啓発やダイバーシティ推進の取り組みを通じて、誰もが働きやすい職場となっている。 ●多様な視点から自由闊達に議論し、社内外において新たな知恵や技術を創出し続ける組織風土が醸成されている。
個人の 活躍支援	●女性の幹部社員等の輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントを拡充。	●階層別の女性活躍支援施策の推進。 - 女性リーダー育成プログラムを実施。(受講者 53 名) - 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) - 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。

	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		● 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：5.24% - 障がい者雇用率：2.00%	◎		
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：336 名・妻の出産休暇取得者：482 名 - 「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。	◎	● 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

	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	● 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

	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	● 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・企業とのエンゲージメントの定期的な実施。	● 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 ● 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 ● 近隣地区の発展へ向けた、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）	◎	● 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・企業とのエンゲージメントの定期的な実施。	● 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、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。	● 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。 - 富士通として注力すべき SDGs ゴールの選定 - 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 - 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	◎	● 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。	● 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。 ● 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。 - 2016 年度登録件数：912 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 2)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：

EMEIA：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。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 ・ Step 1: 自己点検（SAQ）／監査に関する計画策定 ・ Step 2: 自社／サプライヤーにおけるリスク評価 ・ 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
情報開示（レポート等）	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。

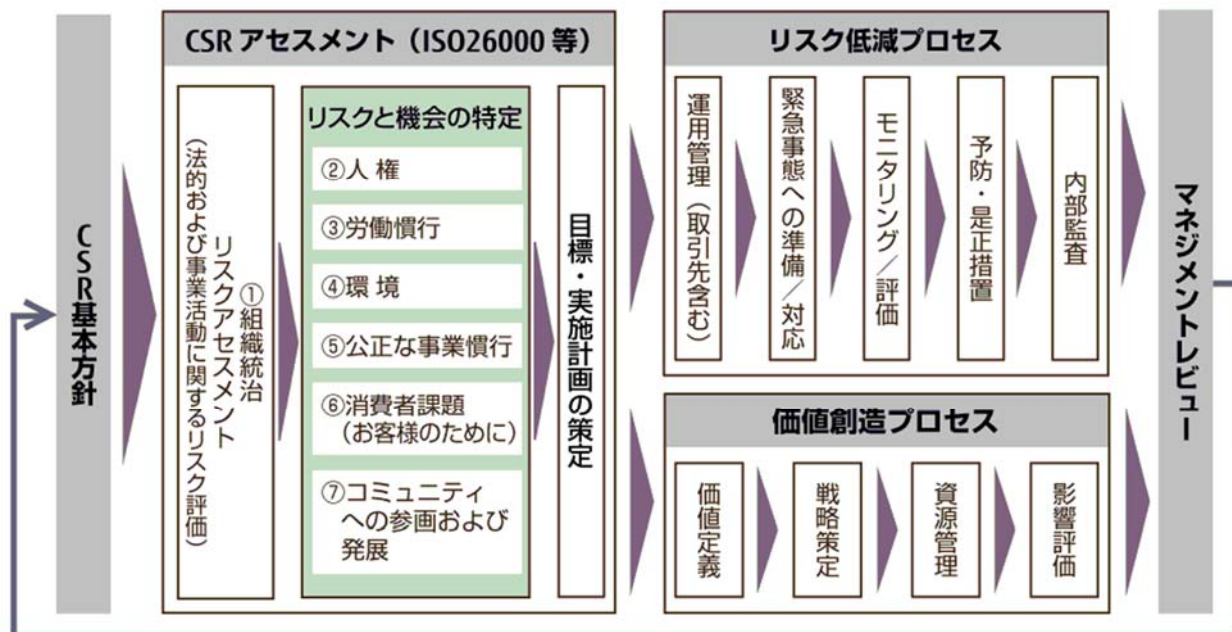
ISO26000 推進プロジェクト体制（事務局：CSR 推進室）

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

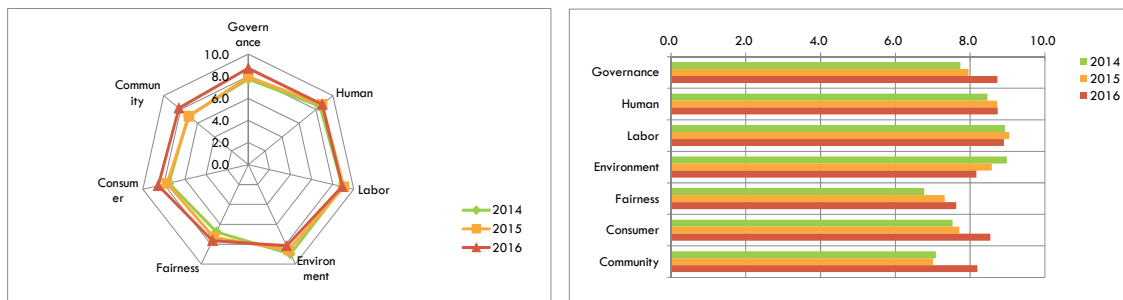


ISO26000 に基づく CSR 調査の継続的な取り組みと今後の展開

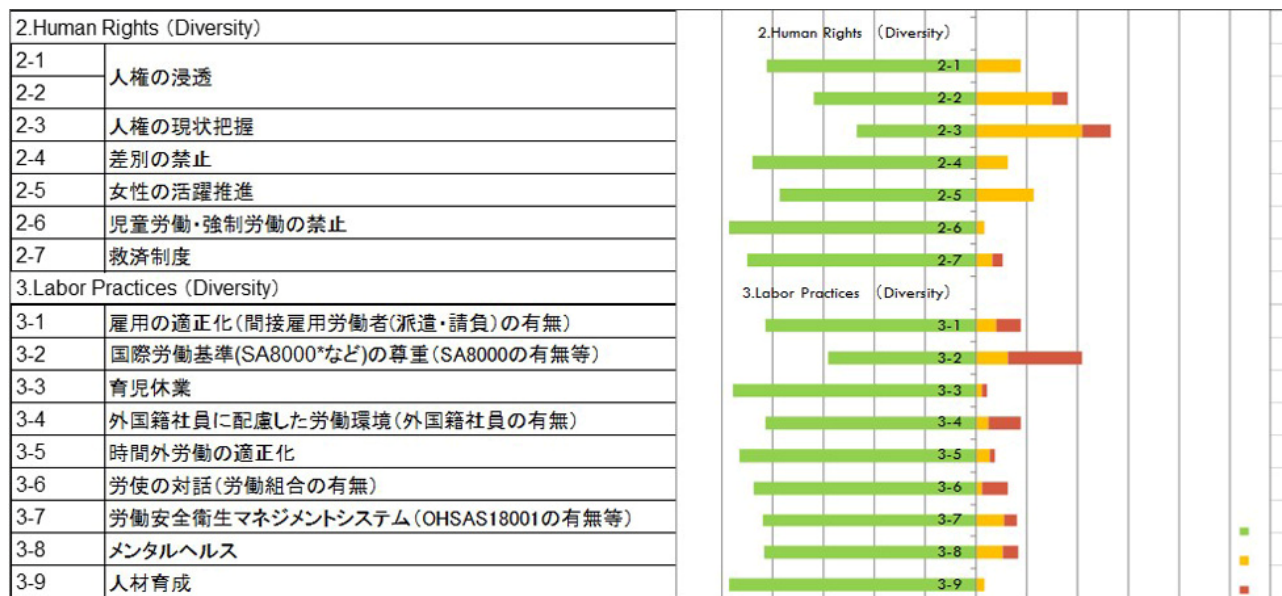
昨年に引き続き、第 5 回 CSR (ISO26000) / ガバナンス調査を、富士通グループにおいて重要性が高い国内外関係会社 101 社 (国内 75 社、海外 26 社) に対して実施しています。5 年目を迎える今回は、上記の主管部門と議論を重ね、CSR 活動の実態把握や、今後取り組むべき課題がより明確となるよう、設問内容を見直しました。特に、前回の調査結果で、多くのアジア拠点において「コミュニティ」、「ガバナンス」、「環境」などの活動に課題があることが把握できたことから、各社にヒアリングなどを通じた確認を進めていくとともに、各主管部門の個別施策と同期した CSR 活動の強化を図っていき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

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）



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^{（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

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カ国語に翻訳され、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も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	- 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 - お取引先の海外取引先 12 社に対し、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 - グローバルな CSR アライアンス「EICC（Electronic Industry Citizenship Coalition）」に加盟
社員	差別・ハラスメント、労働時間	- 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 - 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 - 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
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	社内関連部門と WG を結成し、検討を開始

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/compliance/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>

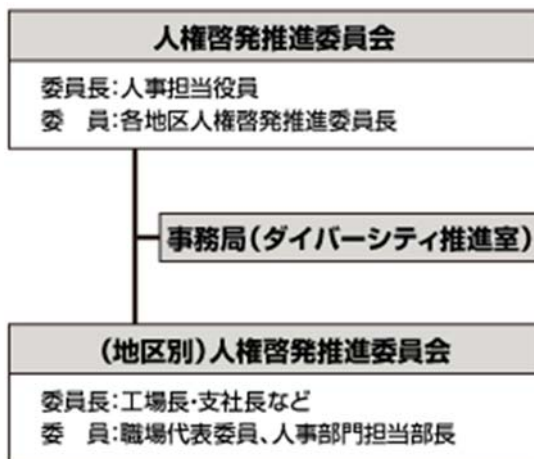
日本における人権尊重への取り組み

人権尊重の取り組み体制および改善プロセス

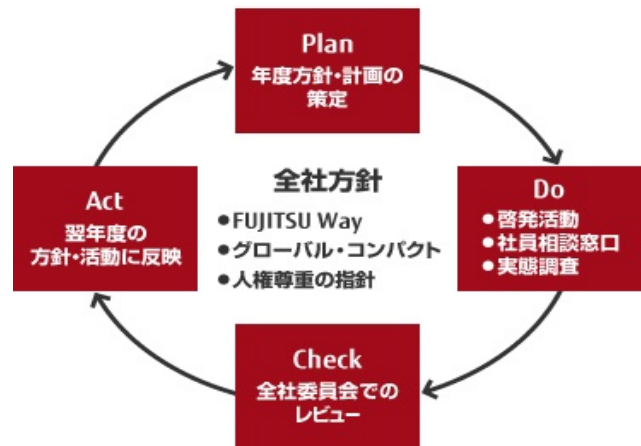
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を置き、グループ各社でも同様の委員会を設置しています。

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。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、能力を存分に発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、退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”をする動きも出始めています。

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きます。



「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、これからの世界の共通言語である SDGs への取り組みを、国際機関や各国政府、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じ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。事業の中心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きます。



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。

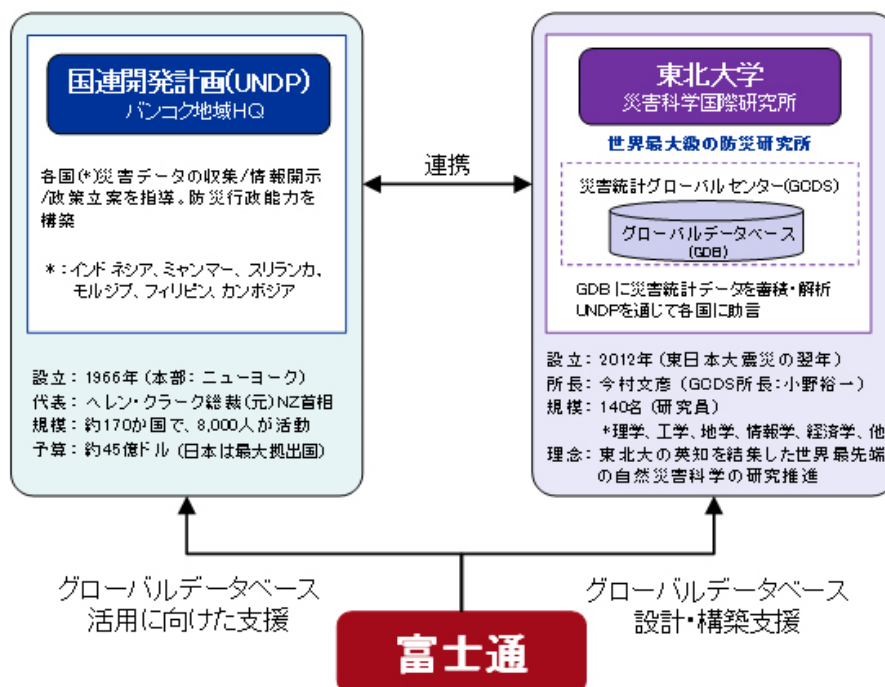


具体的な活動

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国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 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-csrreport/fujitsu-csr-gri-2017.pdf>

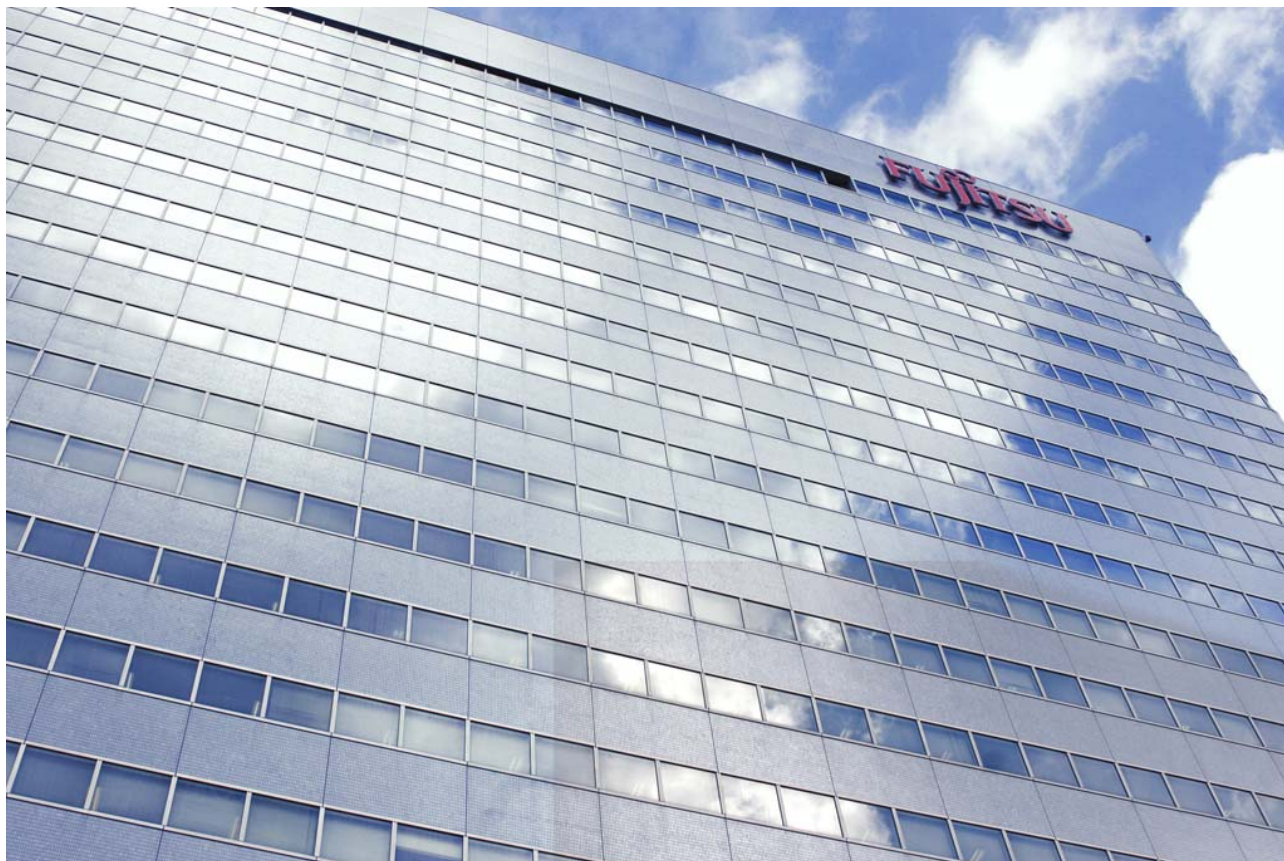
(注) 2012 年度より当社の COP (Communication on Progress) は Advanced Level として提出しています。

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。	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 Bronze を受賞。	 ROBECOSAM Sustainability Award Bronze Class 2017
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。	 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 4 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。(2017 年 1 月 4 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および監督と、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（2017 年 6 月 26 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、2017 年 6 月 26 日現在において、業務執行取締役 4 名、非執行取締役 6 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、監査機能および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および監督を行います。監査役会は、2017 年 6 月 26 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、役員報酬決定プロセスの透明性・客観性、役員報酬の体系および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「役員の指名手続きと選定方針」に基づき、役員候補者について審議し、取締役会に答申しています。また、報酬委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「役員報酬の決定手続きと方針」に基づき、定額報酬の水準と、業績連動報酬の算定方法を取締役に答申することとしています。

指名委員会および報酬委員会は、「コーポレートガバナンス基本方針」において、その過半数を非執行役員で構成し、独立社外取締役を1名以上確保することとしています。両委員会の2016年度の委員は共に以下のとおりであり、非執行役員3名（内、独立社外取締役2名）、業務執行取締役1名で構成されています。

委員長 古河建純氏

委員 横田淳氏、山本正巳氏、向井千秋氏

※上記の2016年度の委員は、2017年6月26日開催の定時株主総会終了時をもちまして、任期満了のため退任しています。

2017年度の委員は、本年7月に選任予定です。

独立役員会議

当社は、独立役員の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えつつ、取締役会において中長期の会社の方向性に関する議論を活発化するためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、2015年度に独立役員会議を設置しました。独立役員会議は、全ての独立役員（独立社外取締役4名、独立社外監査役3名）で構成され、中長期の当社の方向性の議論を行うとともに、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各独立役員の意見形成を図ります。

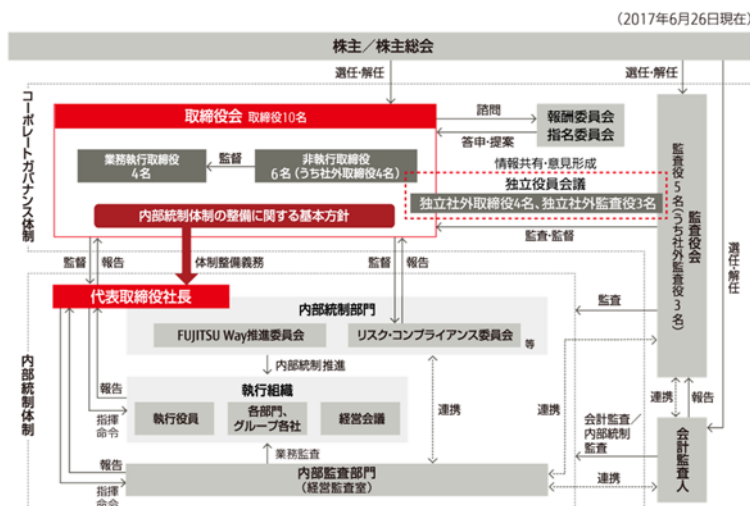
現状のコーポレートガバナンス体制を採用する理由

当社は、非執行取締役による業務執行に対する直接的な監督と、業務の決定に関与しない監査役による、より独立した立場からの監督の両方が機能することで、より充実した監督機能が確保されるものと考えています。このような考え方から、独任制の監査役で構成される監査役会を設置する「監査役会設置会社」を採用しています。

また、業務執行の誤り、不足、暴走等の是正または修正を可能とするよう、非執行取締役の員数を、業務執行取締役と同数以上としています。非執行取締役の中心は独立性の高い社外取締役とし、さらに当社の事業分野、企業文化等に関する知見不足を補完するために社内出身の非執行取締役を1名以上置くことで、非執行取締役による監督の実効性を高めています。

当社のコーポレートガバナンス体制の模式図は次のとおりです。（2017年6月26日現在）

コーポレートガバナンス体制図



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月額で定額を支給する「基本報酬」と、短期業績に連動する報酬としての「賞与」、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「業績連動型株式報酬」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。

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。

業績連動型株式報酬

- ・業務執行を担う取締役を支給対象とし、株主と利益を共有し、中長期的な業績向上に資する、業績連動型の株式報酬を支給する。
- ・あらかじめ役位に応じた基準株式数、業績判定期間（3 年間）、連結売上収益と連結営業利益を指標とする中長期業績目標とその業績達成度合いに応じた係数幅を設定し、基準株式数に業績達成度合いに応じた係数を乗じて、年度毎の株式数を計算の上、業績判定期間の終了をもって、その合計株式数を割り当てる。

なお、株主総会の決議により、取締役の「基本報酬」と「賞与」の合計額を金銭報酬枠として年額 6 億円以内とし、「業績連動型株式報酬」を非金銭報酬枠として年額 3 億円以内、割り当てる株式総数を年 43 万株以内とする。また、監査役の「基本報酬」を年額 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		賞与	業績連動型 株式報酬
	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。

リスクマネジメント体制

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/2016/n117.pdf> (P.3-P.7)

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、執行役員に準じる役職として常務理事を置いています。

また、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、権限移譲に関する規程や各種の決裁・稟議制度を整備し、運用しており、これらに基づき効率的かつ適正な業務執行を確保しています。

2. リスクマネジメント体制および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（以下「委員会」といいます。）を設置し、取締役会に直属させています。

委員会は、代表取締役社長を委員長として、業務執行取締役を中心とした委員で構成しており、定期的に委員会を開催し

て、把握した業務遂行上のリスクについて顕在化の未然防止や顕在化したリスクにより生じる損失の対策について方針を決定します。

委員長は、委員会による決定事項の執行者として最高リスク・コンプライアンス責任者を任命し、委員会の決定事項を実行させています。

このほか、委員会は、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、リスクが顕在化した場合には、適時に委員会に報告される体制を、当社内だけでなく、富士通グループを対象に整備・運用しているほか、内部通報制度も運用しています。

また、委員会の下に、最高情報セキュリティ責任者を置き、情報セキュリティ施策の策定と実行を行っていることに加え、委員会の下部組織としてサイバーセキュリティ委員会を設置し、富士通グループ全体のセキュリティを確保しながら、その社内実践に基づく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と向上に取り組んでいます。委員会は、以上のような体制を運用する過程で、リスクが顕在化した場合はもちろんのこと、定期的に取り締役に委員会の活動の経過および結果を報告し、監督を受けています。

なお、当社は、東京電力との取引における独占禁止法違反事案が発覚した直後にコンプライアンス特別調査委員会を設置し、コンプライアンス違反に対する徹底した調査を実施しましたが、これは取締役会の監督のもとで行ったリスク・コンプライアンス委員会の臨時的措置の一つです。

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、代表取締役社長を委員長とし、業務執行取締役および一部の執行役員が委員となって構成する FUJITSU Way 推進委員会を設置しています。

この指揮下で担当組織が EAGLE Innovation と呼ぶ体制を構築し、企業会計審議会の「財務報告に係る内部統制体制の評価及び監査に関する実施基準」の原則に基づいて規程を整備し、これに基づいて富士通グループ全体の財務報告に係る内部統制の評価を実施しています。

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。

特にリスクマネジメント体制およびコンプライアンス体制においては、富士通グループのグローバルな地域に基づく業務執行体制の区分である「リージョン」ごとに、リージョンリスク・コンプライアンス委員会を設置しており、リスク・コンプライアンス委員会の下部組織と位置づけ、機能させることで富士通グループ全体を網羅できるようにしています。

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 DoA と呼ぶ、富士通と一部の国内外グループ会社の重要事項の決定権限や決定プロセスを定めた権限移譲に関する規程を制定し、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（2017 年 6 月 27 日付）
<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-jp.pdf>

コンプライアンス

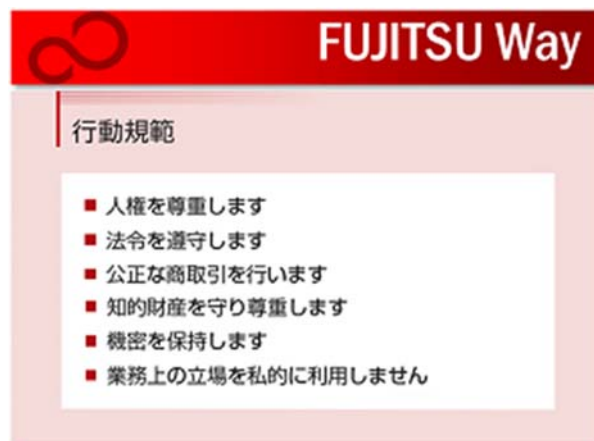
コンプライアンス推進活動

富士通グループでは、「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し、下部委員会として各リージョンに設置されたリージョン・リスク・コンプライアンス委員会とも連携することで、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、リージョン・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。

2016 年度においては、電力会社様向け通信機器の取引に関する談合事件を受け、社長自らが国内の全社員向けに、談合・カルテルをはじめとするコンプライアンス違反からの決別を改めて宣言するメッセージを繰り返し発信しました。また、担当役員も、国内の各営業拠点を訪問し、コンプライアンスを徹底する意思を直接社員に伝えるなど、組織風土の改善に取り組みしました。

一方、海外においても、各リージョン長や各グループ会社の経営層より、コンプライアンスと不正を許容しない企業文化（ゼロ・トレランス）の重要性を説くメッセージを継続的に発信しています。2016 年 12 月には、国連が提唱する「国際腐敗防止デー」（12

月9日)に合わせ、腐敗防止にかかるメッセージを海外4リージョンで一斉に発信しました。

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、グループ全体の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。GCP では、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、政府機関の指針などを踏まえ、様々な施策・取り組みを実施しています。



1. 規程および手続の整備

富士通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。

富士通と国内グループ会社においては、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、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、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ています。特に、ビジネスに与える影響が大きい独占禁止法、贈収賄、反社会的勢力の分野については、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、競争法に関するグローバルガイドラインや、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も発行しています。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、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しています。

2. トップコミットメントおよびリソース確保

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、EMEIA、Asia、Americas、Oceania の各リージョンにコンプライアンス業務に従事する責任者を配置し、富士通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、各社のコンプライアンス責任者を中心に招集し、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、富士通と国内グループ会社については、各社のリスク・コンプライアンス責任者を招集し、リスクマネジメントおよびコンプライアンス関連の最新状況およびノウハウを共有するための「リスク・コンプライアンスセミナー」を開催しています（年 1 回）。

3. 教育およびコミュニケーションの実施

富士通グループでは、FUJITSU Way および GBS の浸透・実践を図るために、富士通グループの役員・社員に対して、様々な教育および周知活動を継続的に実施しています。

FUJITSU Way の行動規範を記したスモールカードを社員に広く配布し、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。

富士通と国内グループ会社の役員に対しては、毎年、社外弁護士や法務・コンプライアンス部門によるコンプライアンス教育を実施しています。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。

2016 年度は、富士通および国内グループ会社の全社員に対して e-Learning「富士通グループのコンプライアンス～カルテル・談合／贈収賄編～」を実施しました（目標受講率 100%。2017 年 3 月時点：富士通受講率 97%、国内グループ会社継続開講中）。内容も従来のものから全面的に刷新し、当社の独占禁止法違反事案の再現ドラマ導入など、臨場感あるプログラムとすることで、教育効果を高めています。また、公共ビジネスの担当部門を中心とする営業部門向け集合教育を延べ 3,700 人超に対して、実施しました。

海外グループ会社の社員に対しても、各国の法律や慣習・ビジネスの実態を踏まえた教育を実施しています。2016 年度は、GBS の周知徹底とカル



テル防止に関する理解を深めるための e-Learning を 20 カ国語で 51 カ国の海外グループ会社に提供しました。また、2016 年 9 月に韓国で公職者の不正・腐敗を防止するための法律が新たに制定されたことから、韓国のグループ会社向けに贈賄に関する集合教育を実施するなど、リスクの高い拠点または部門を対象とした集合教育を適宜実施しています。

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、カルテルや贈賄の防止などに重点を置いた集合教育を行うなど、さらなる教育・周知活動の充実を図っていく予定です。

4. インシデントの報告および対応

(1) 内部通報窓口の設置

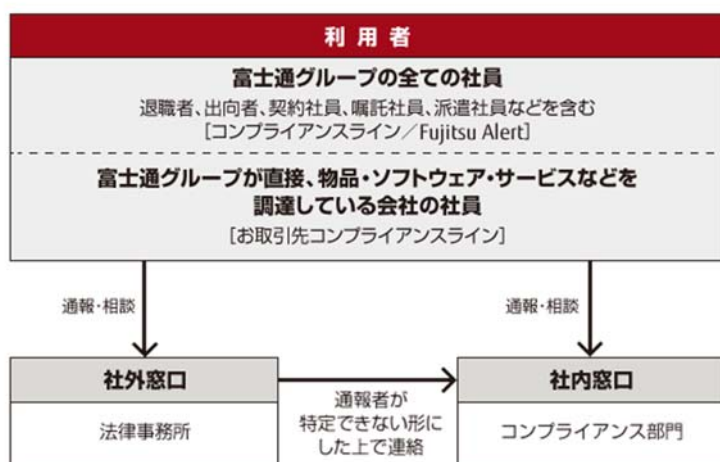
富士通グループにおいては、グループ全社員（退職者、出向者、契約社員、嘱託社員、派遣社員などを含む）からの内部通報・相談を受け付ける窓口を社内外に設置し、「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」として運用しています。一部の国内外グループ会社においても個々に内部通報制度を整備し、運用しています。これらの内部通報窓口については、Web サイトやポスター、連絡先を記載したスモールカードの配布により社員に周知を図っています。なお、海外からの通報については、20 カ国語で 24 時間 365 日受け付けています。

また、「お取引先コンプライアンスライン」を設置し、富士通と国内グループ会社が直接、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是正し、再発防止策を講じています。

内部通報制度



(2) 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は発生した、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。

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。

5. モニタリングおよび見直しの実施

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。

富士通においては、昨年度、新たに独占禁止法の遵守状況確認のための監査計画の検討を開始しており、今後、社外専門家の意見も採り入れながら、より効果的な監査プログラムとして実行していきます。

海外においては、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、社内規定および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支援を行うリスクアセスメントを継続的に実施しています。

なお、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リージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして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、2016 年 7 月に東京電力株式会社向けの電力保安通信用機器の受注調整に関し独占禁止法違反が認定され、排除措置命令および課徴金納付命令を受けたこと（以下、東京電力事案）に続き、2017 年 2 月には中部電力株式会社向けハイブリッド光通信装置および伝送路用装置の取引についても独占禁止法違反の認定を受けました。

富士通の中部電力株式会社担当の営業担当者は、東京電力事案の発覚前からすでに他社との受注調整を取りやめていましたが、富士通は、東京電力事案の発覚後、取締役会の決議のもと直ちに社内調査を実施し、中部電力株式会社との取引でも同様の受注調整があることを発見しました。これを受けて、富士通は取締役会の承認を得て、直ちに課徴金減免申請を行い、2017 年 2 月に上記の認定を受けました。

直ちに課徴金減免申請を行ったことにより、当社は課徴金の全額免除を受けるとともに、排除措置命令の発令も免れることになりましたが、このような事態を招いたことを改めて深く反省し、皆様に多大なご心配をおかけしていることをお詫び申し上げます。

富士通では、違反に関与した社員を懲戒に処するとともに、取締役会の決議に基づき、会長および社長を含む関係役員 7 名に対し役員報酬の減額処分（月額報酬 10～30%を 3 カ月減額）を行いました。

また、東京電力事案の発覚後直ちに、社長自ら、全役員・社員に対し、談合・カルテルの根絶を宣言しており、以降も、社長自身がメッセージを全役員・社員に繰り返し伝えとともに、担当役員もトップダウンでコンプライアンスを徹底する意思を社員に周知しています。加えて、全役員・社員および国内外グループ各社に向けて、前述のようなコンプライアンス教育を実施しています。

さらに、国内では、GCP の実効性を確保することを目的として、公正取引委員会の「企業における独占禁止法コンプライアンスに関する取組状況について」に基づき「国内コンプライアンス・プログラム」を整備しました。本プログラムでは、「社内研修」「監査」「有事対応力」を重点施策として掲げ、談合させない環境づくりに取り組んでいます。

今後も、継続してこれらのプログラムに基づき、コンプライアンスに関する取り組みを強化しながら、早期の信頼回復を目指して再発防止の徹底に努めます。

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。

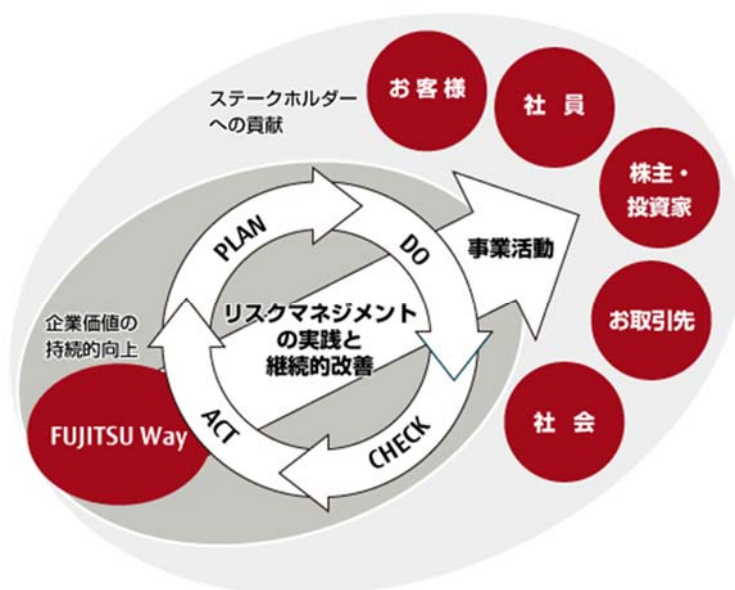
管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者に、法務・コンプライアンス・知的財産本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供について該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施し、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行っています。また、法令違反発生時には速やかな報告を行うことを上記「安全保障輸出管理規程」において定めています。業務遂行に際しては、輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。この安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。2016 年度は定期内部監査として社内 30 部門に対して監査を実施し、社内運用の適切な実施の確認および改善指導を行いました。

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。2016 年度は、国内グループ会社 64 社の全社員に対して全社 e-Learning を実施し、約 44,000 人が受講しました。また、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 7 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方針

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。

事業活動に伴う主なリスク（注 1）

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| ・ 経済や金融市場の動向に関するリスク | ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク |
| ・ お客様に関するリスク | ・ コンプライアンスに関するリスク |
| ・ 競合・業界に関するリスク | ・ 知的財産に関するリスク |
| ・ 投資判断・事業再編に関するリスク | ・ セキュリティに関するリスク |
| ・ 調達先・提携等に関するリスク | ・ 人材に関するリスク |
| ・ 公的規制、政策、税務に関するリスク | ・ 当社グループの施設・システムに関するリスク |
| ・ 自然災害や突発的事象発生に関するリスク | ・ 環境に関するリスク |
| ・ 財務報告に関するリスク | |
| ・ 財務に関するリスク | |

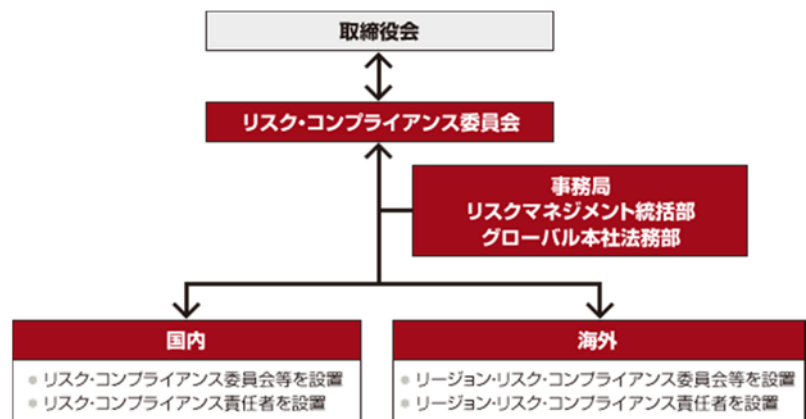
（注 1）事業活動に伴うリスクの例：

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へのリスク・コンプライアンス責任者配置に加えて、2016年4月より新たにリージョン・リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。これらの組織が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

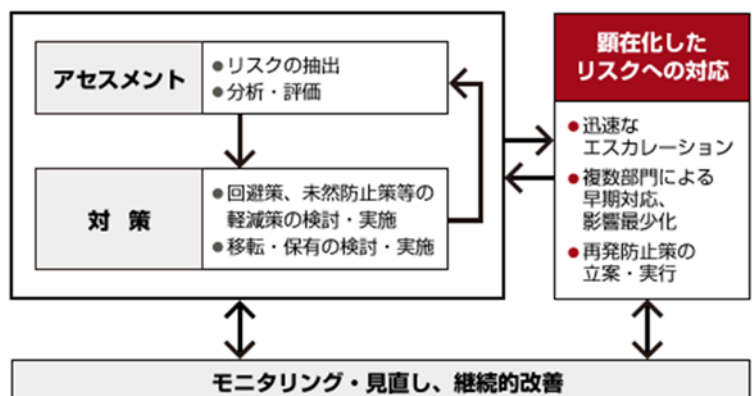
リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各ビジネスグループおよび各グループ会社におけるリスクマネジメントとコンプライアンスの状況を把握し、方針やプロセスなどを決定し、実践するとともに、継続的な改善を図っています。具体的には、リスクマネジメント規程およびリスクマネジメントガイドラインを定め、実践するとともに、随時見直し、改善しています。



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。

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などに対して、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など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など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。

2016 年度に実施した教育の例

- ・ 新任役員研修：富士通本体および国内グループ会社の新任役員約 80 名を対象とした研修を実施。
- ・ リスク・コンプライアンスセミナー：富士通本体および国内グループ会社のリスク・コンプライアンス責任者／責任者補佐を対象としたセミナーを開催し、約 200 名が参加。
- ・ 全社防災訓練、災害模擬演習、BCM 訓練など：富士通グループ全体の中央対策機能の強化のほか、事業単位、拠点単位（全国の各事業所・工場）など、様々な切り口で年間を通じた防災・BCM 訓練を実施。
- ・ 海外赴任者向け研修：海外赴任者約 200 名を対象にリスクマネジメントや海外安全などに関する集合教育を実施。

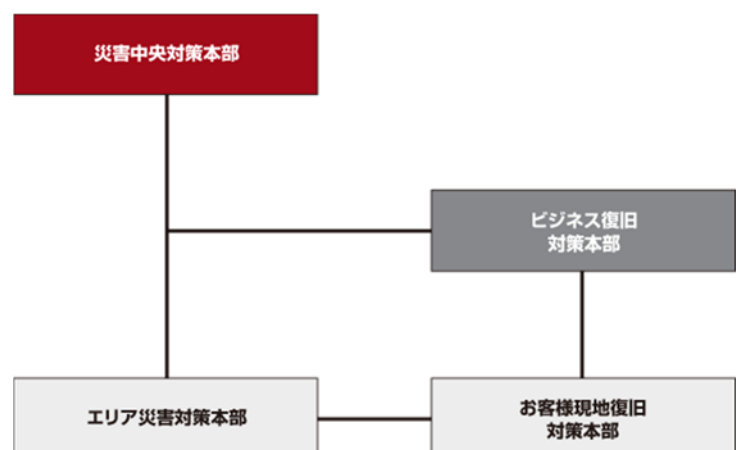
全社防災

富士通国内グループは、災害発生に際して安全を確保し、被害最小化と二次災害防止に努め、操業の早期再開とお客様・お取引先の復旧支援を推進することを基本方針とし、社内組織の強固な連携体制構築と事業継続対応能力強化を図っています。

特に、各事業部やグループ各社の職制系統による対応に加えて、地域ごとに所在するグループ各事業所が協力する体制「エリア防災体制」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、各事業所の被害の最小化、事故の未然防止のため自主点検や検証活動を実施しています。

これにより、現状の課題を把握し、改善に向けての検討と施策実施を推進して、継続的に防災・事業継続能力の向上を図っています。



富士通国内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、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。この訓練では全社防災組織を編成し、国内グループ各社が連携して各地で想定される大規模災害に対処するための要領の習熟とその検証を行っています。

これまでも首都直下地震や南海トラフ巨大地震などを想定した訓練を計画的に行っており、22 回目となる 2016 年度は、多数のお客様と当社グループ拠点到影響が及ぶ「北陸・信越地震」を想定し、富士通本社を含む約 90 社で訓練を実施しました。

訓練においては、被災した各事業所と連携して初動対応や事業継続対応の要領、またお客様の ICT システムの復旧支援対応を確認しました。さらに、全国の事業所では、災害発生直後の現地災害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）を検証しました。

これらの訓練を通じて抽出された課題を検討し、組織の防災・事業継続能力向上に取り組んでいます。

専門チームによる合同検証活動の展開

富士通国内グループの全拠点の中から、リスク発生の可能性や影響度が高い事業所を選定し、合同検証活動を実施しています。この活動では、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などの社内専門部署により構成されるチームが現地へ赴き、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・指導を行い、対象拠点の安全性を向上させています。

また、検証結果から得た防災対策などの優秀事例や改善事例の共有を図ることで、富士通国内グループ全体の安定・安全操業を促進させています。

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、各種感染症の流行など、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。

富士通国内グループは、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 の継続的な見直し、改善を実施するために事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。東日本大震災や平成 28 年熊本地震で得られた教訓は、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

富士通国内グループは、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

富士通の各部門および富士通国内グループの各社を対象とし、事業継続におけるマネジメント、教育・訓練の実施、目標復旧時間以内に事業を再開するための対策などについて、到達レベルを調査・評価するため、事業継続能力調査を行っています。

事業継続能力調査の目的は、富士通国内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。

BCM に関するスペシャリストの育成

富士通国内グループでは、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に全社推進事務局の支援のもと、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、富士通国内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。

■感染症対策

富士通国内グループは、新型インフルエンザなどの感染症に関しても、「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、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、感染症蔓延や強毒性の新型インフルエンザ発生などに備えています。

■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。そのため、富士通国内グループは、お取引先様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 活動を推進しています。詳細は、こちらをご参照ください。

- ・お取引先とともに「サプライチェーン BCM の強化」
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/>

情報セキュリティ

情報セキュリティ推進方針

富士通グループは、グループの理念・指針である FUJITSU Way で掲げる「快適で安心できるネットワーク社会づくり」を実現するため、グローバルなセキュリティポリシー「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、情報セキュリティの確保・向上に取り組んでいます。

富士通グループ情報セキュリティ基本方針

ICT を基幹事業とする富士通グループでは、「快適で安心できるネットワーク社会づくり」への貢献を企業理念に掲げ、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、ICT 製品およびサービスの提供を通じたお客様の情報セキュリティの確保とそのレベルアップに努めています。

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「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を公表したことを受け、取締役会に直属するリスク・コンプライアンス委員会において、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の検討を行い、2016 年 4 月に「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」を策定しました。

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。

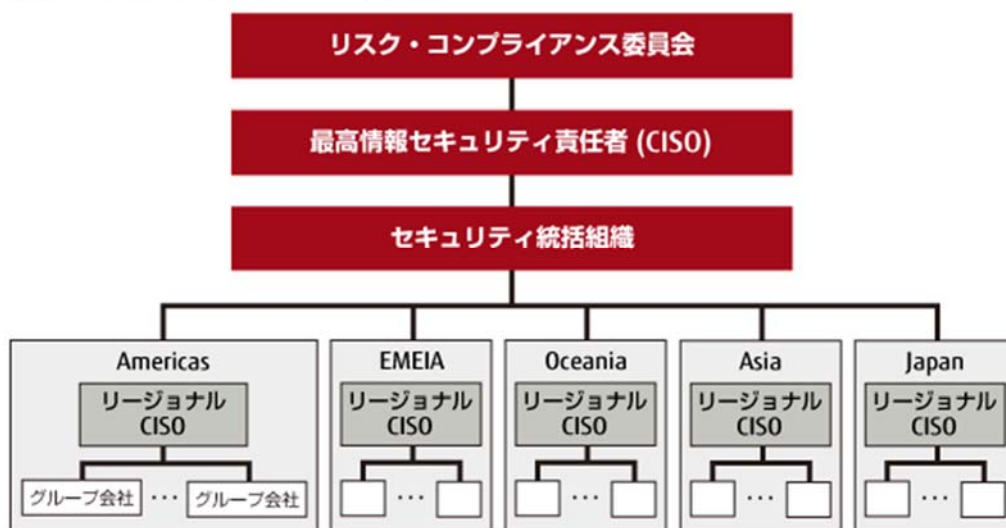
・富士通グループ情報セキュリティ基本方針（全文）

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

情報セキュリティマネジメント体制

富士通グループでは、昨今のサイバー攻撃の増加を受けて、2015 年 8 月にリスク・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: Chief Information Security Officer）を設置しました。また、グローバルな情報セキュリティマネジメント体制の強化を目指して、CISO の傘下に世界各リージョン最高情報セキュリティ責任者（リージョナル CISO）を設置しました。米州・EMEIA・オセアニア・アジア・日本の 5 つのリージョンにおいてグローバルな ICT ビジネスを支えるグローバルな情報セキュリティガバナンスの強化を図っています。

情報セキュリティマネジメント体制



セキュリティ統制機能

■ 全社セキュリティポリシー策定

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。グローバル共通の富士通グループ情報セキュリティ基本方針の下、グループ会社向けの情報管理関連規定と情報セキュリティ規定を用意しています。また海外では、その国の制約に合わせて、会社ごとに規定、ポリシーを独自に作成・整備しています。

情報セキュリティ関連規定体系



■ セキュリティ審査・監査

富士通グループでは、国内外の事業部門を対象に情報セキュリティ監査を実施しています。この監査は、事業部門から独立した監査部門が行います。監査は、事業部門の特性や事業戦略、推進中の情報セキュリティ施策などを踏まえた方法で行われます。例えば、国内においてはイントラネット敷設時に規定通りに設置されているかの現地調査を実施し審査しているほか、インターネット公開しているサーバは開設時の監査と定期的な脆弱性監査を実施しています。

また海外では ISO27001 準拠のセキュリティ要件に従い、管理状況についてアセスメントツールを使用して監査しています。監査を受けた事業部門は、この監査結果を踏まえて、情報セキュリティ対策の改善に努めます。

情報セキュリティ教育

情報漏えいを防ぐためには、規程類を従業員に周知するだけでなく、従業員一人ひとりのセキュリティに対する意識とスキルを向上させることが重要と考えています。そこで、富士通および国内グループ会社の従業員 16 万人を対象として、新入社員研修や昇格・昇級時研修の際に、併せて情報セキュリティ教育を実施するとともに、役員を含む全従業員を対象とした e-Learning を日本語と英語で毎年実施しています。

海外グループ会社の従業員に対しても、年 1 回のセキュリティ教育を約 10 カ国語で実施しています。また、海外の情報セキュリティ管理者には、管理者として必要なセキュリティ教育も実施しています。

情報セキュリティに対する意識啓発

国内富士通グループでは、2007 年に「情報管理 徹底宣言! ~情報管理は富士通グループの生命線」という国内グループ共通のスローガンを策定して掲げています。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、全従業員の業務用パソコンにシールを貼付するなどの施策を行い従業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。

これ以外にも、イントラネットを利用し、世の中で多発している情報漏えい事件を紹介することによる注意喚起や、毎月 1 回のセキュリティチェックデーを設け、幹部社員が自部門のセキュリティ対策状況を確認する活動を行っています。



業務用 PC に貼付したシール

お取引先との連携

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はなく、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。詳細はこちらをご参照ください。

- ・「お取引先とともに」：情報セキュリティ対策の推進

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

- ・「情報セキュリティ報告書 2017」 P.10：お取引先との連携

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/securityreport/security-2017-07.pdf>

セキュリティ施策実施機能

富士通グループでは、全社セキュリティポリシーに則り、以下のような全社セキュリティ施策をグループ全体で実施しています。詳細は、「情報セキュリティ報告書 2017」 P.11 をご参照ください。

- | | | |
|----------------|-----------------|-----------------|
| ・ ネットワークセキュリティ | ・ ウェブアクセスセキュリティ | ・ エンドポイントセキュリティ |
| ・ メールセキュリティ | ・ リモートアクセス | ・ 認証セキュリティ |

監視・分析・評価機能

セキュリティ監視

全世界に配備したセキュリティ監視機器から1日約10億件のログが集められます。情報セキュリティマネジメントを行ううえでこのログを効率的・効果的に管理することが重要です。

富士通グループでは、24時間365日体制のセキュリティオペレーションセンター（SOC）を設置し、迅速・的確なインシデント対応、セキュリティアラート対応を可能にする仕組みを構築しています。社内ネットワークの各所に組み込まれた「セキュリティ監視機器」で生成されたログは、「ログ統合管理システム」に集約・一元管理され、そこからログ自動化・管理ツール「Systemwalker Security Control」に送られ、脅威が確認された場合アラート通知メールがSOCに送られる仕組みになっています。

SOCは「ローカルオペレーター」「インシデントマネージャー」「セキュリティアナリスト」というスタッフで構成され、受信したアラート通知メールの内容を分析し、脅威の質・範囲・重度を見極め、対応優先順序を付けて、迅速・的確に対処します。

ホワイトハッカーによるインターネット動向調査

変容するサイバー攻撃の脅威に対応するため、ホワイトハッカーによる世の中のインシデントや脆弱性を調査、またサイバーインテリジェンスを駆使し不正アクセスやマルウェアを解析した結果のリスク情報を基にログを調査し、新しい脅威からのリスクを最小限に抑えてインシデントの発生を防ぎます。

個人情報の保護

富士通では、2007年8月にプライバシーマークを取得し、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。国内グループ会社も、必要に応じて各社でプライバシーマークを取得し、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。国内グループ各社の取得状況については、「情報セキュリティ報告書2017」P.37の第三者評価・認証を参照してください。



（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。

・2017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/about/resources/reports/securityreport/2017-securityreports/>



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。

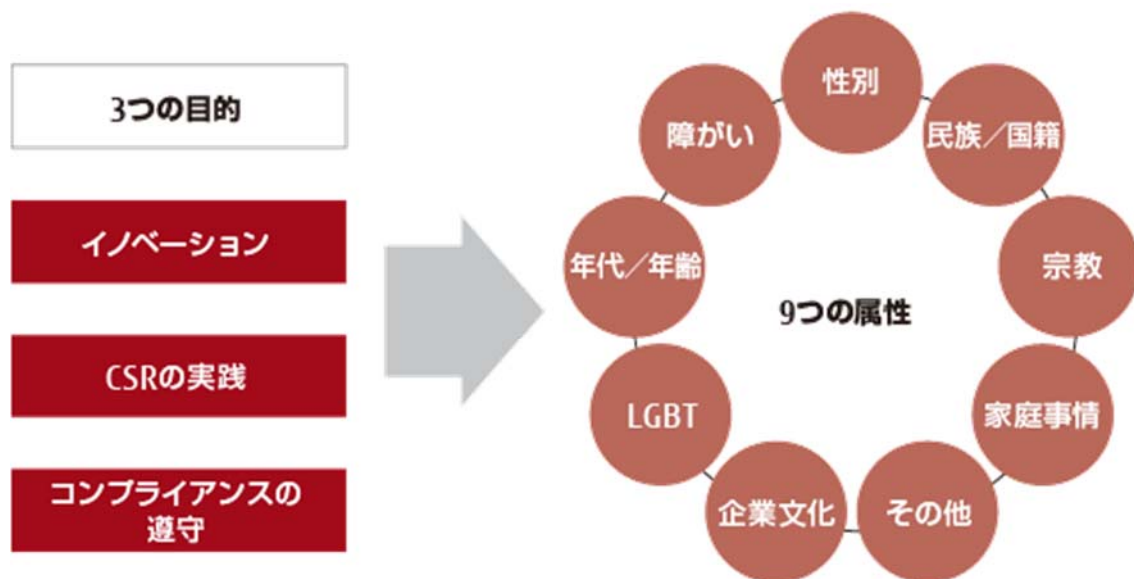
ダイバーシティ&インクルージョンの方針

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、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。

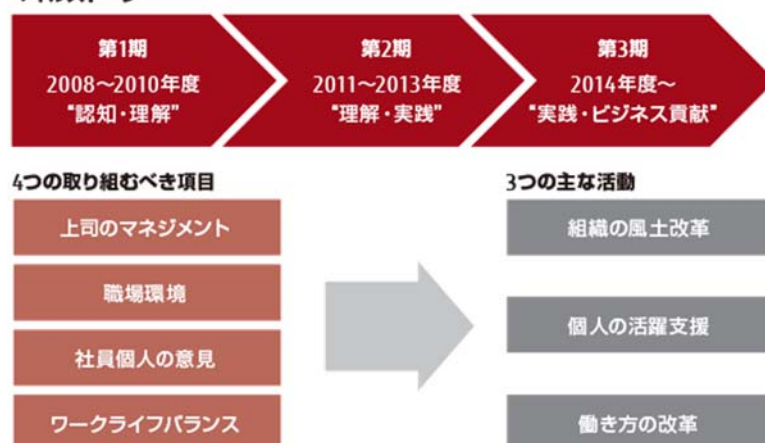
国内においては、各社から選出された推進責任者が、国内グループ会社推進責任者会議などで情報を共有するとともに推進しています。海外においては、CSR ボード会議、グローバル人事部長会議などで情報を共有しつつ、4つのリージョンごとに推進しています。

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。

ここの調査結果などから見えてきた4つの取り組みべき項目「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



重点課題と主な施策

期	時期	重点課題	重点課題に対する主な施策
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 ・マイノリティ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	・部門や職種ごとの事情／ニーズに対応した個別の推進支援活動の実施 ・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

これまで実施してきた具体的な施策

第1期～第3期の重点課題に対する期ごとの取り組みに加え、各期を通じて以下のような様々な施策を展開しています。

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 ・経営層へのヒアリング実施と有識者会議の開催 ・職場マネジメント研修（全部課長約 5,000 名を対象） ・e-Learning の実施（現在は国内グループ会社に展開中） ・各職場での取り組みへの支援 ・国内外グループ会社への展開
個人の活躍支援	[女性活躍推進施策] ・女性リーダー育成プログラム（女性リーダー層対象） ・女性社員向けキャリアワークショップ（女性リーダー層対象） ・キャリア形成支援セミナー（全女性社員対象 ※若手層中心） ・ダイバーシティメンター（GM クラス） ・異業種交流会（職種別／地区別に実施）
	[障がい者支援施策] ・障がいのある社員向けフォーラム ・特例子会社の設立 ・ワークスタイルガイドラインの拡充／公開
	[外国籍社員向け] ・外国籍社員向けフォーラム ・外国籍社員を部下に持つ所属長向けセミナー ・外国籍社員の就業支援ホームページの整備
	[時間制約のある社員への支援] ・育児中社員向けフォーラム ・育児中社員の上司向けフォーラム ・乳幼児と乳幼児を抱える社員を理解するセミナー ・仕事と介護の両立への備えセミナー
	[LGBT] ・社内制度の適用範囲拡大 ・LGBT に関するセミナーの開催
働き方改革	・働き方改革に関するセミナー（育児／介護、イクボスなど） ・デジタル化による働き方改革ワークショップ

社外からの評価

ダイバーシティ経営企業100選に選定（2013年度） 経済産業省から、ダイバーシティを推進し、多様な人材を活かし、イノベーションを生み、価値創造につなげる経営をしている企業として選定されました。	
プラチナくるみん認定（2015年度） 厚生労働大臣から子育てサポート企業として、「特例認定」を受けました。	
なでしこ銘柄に選定（2015年度） 経済産業省と東京証券取引所より、積極的に女性活躍推進に取り組む企業として平成27年度「なでしこ銘柄」に選定されました。	
えるぼし（3段階目）認定（2016年度） 女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業として、女性活躍推進法に定められた厚生労働大臣の認定を受けました。	
PRIDE指標ゴールド表彰（2016年度） 任意団体work with Prideより、日本初のLGBTに関する企業等の取組みの評価指標である「PRIDE指標」に関し、すべての指標を満たす企業としてゴールド表彰を受けました。	

女性社員の活躍支援

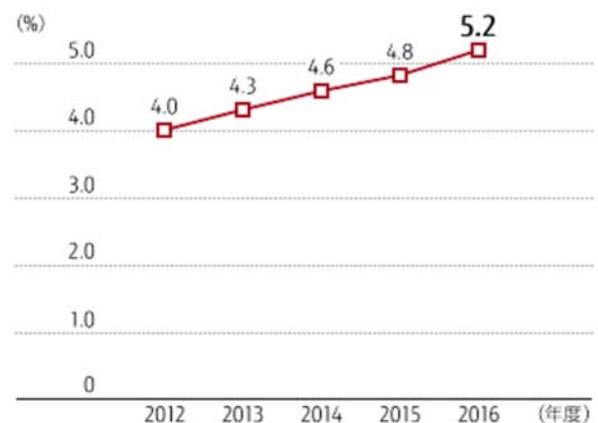
富士通では当面の優先課題として、女性幹部社員の確実な輩出に向けた数値目標を設定しており、この目標を達成するための活動を推進しています。

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。

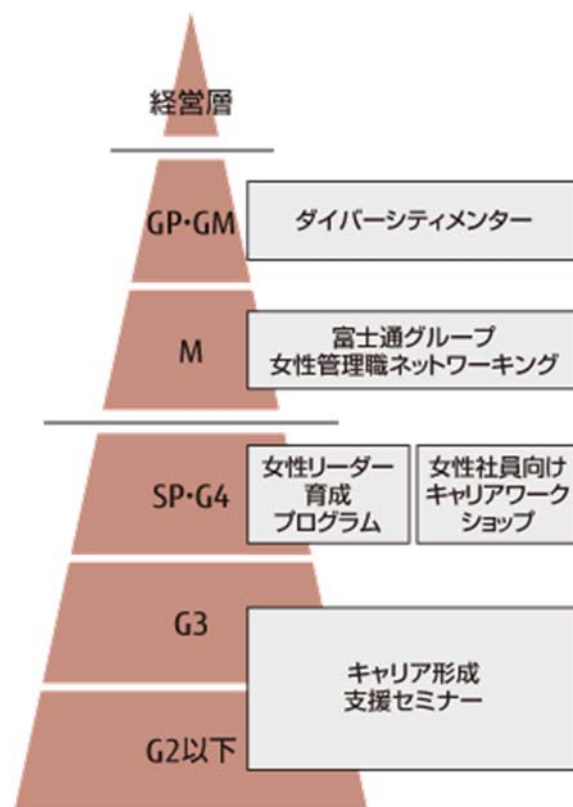
なお、富士通の幹部社員の昇格にあたって、性別に関係した基準はありません。

女性幹部社員比率（富士通）

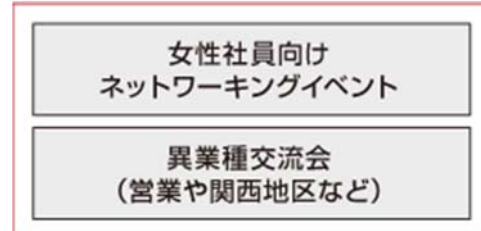


女性活躍推進に向けた施策

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。

本プログラムは、修了者のうちすでに 6 割以上が昇格しており、女性の活躍推進において着実な効果を生んでいます。



チーム活動の様子

女性社員向けキャリアワークショップ

2016 年度の新規施策として、少人数の選抜者による「女性社員向けキャリアワークショップ」を実施しました。

このプログラムは、各職場におけるリーダークラスの女性社員を対象としており、女性社員のさらなる登用促進を目的に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行いました。本プログラムの受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に對する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位のポジションに求められる広い視野の獲得などを図っています。

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。

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。

2016 年度からは、新たに 10 社の団員企業が参画し、さらなる活動の活性化に取り組んでいます。



行動宣言

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な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しています。また、障がいのある社員を受け入れる際の職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」では、障がいのある社員とともに働くにあたって双方が考慮すべき点について障がいの状況ごとに記載し、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）



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。2016年度は「だれもが活躍できる職場を創るために」をテーマに、グループ対抗でゲームを楽しみながら、様々な気づきを得ることのできるワークショップを実施しました。ワークショップ終了後のネットワーキングタイムは、お互いの悩みや課題を共有し、課題解決のための情報交換会の場となりました。

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

富士通グループの特例子会社

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	33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	44名	データ管理、リサイクル、清掃、構内配送、ヘルスキューピング	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	32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

※2017年4月1日付にて富士通ハーモニーが存続会社となり、富士通システムズ・アクトおよび富士通 FMCS チャレンジドを統合しました。

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。

働きやすい職場環境の提供

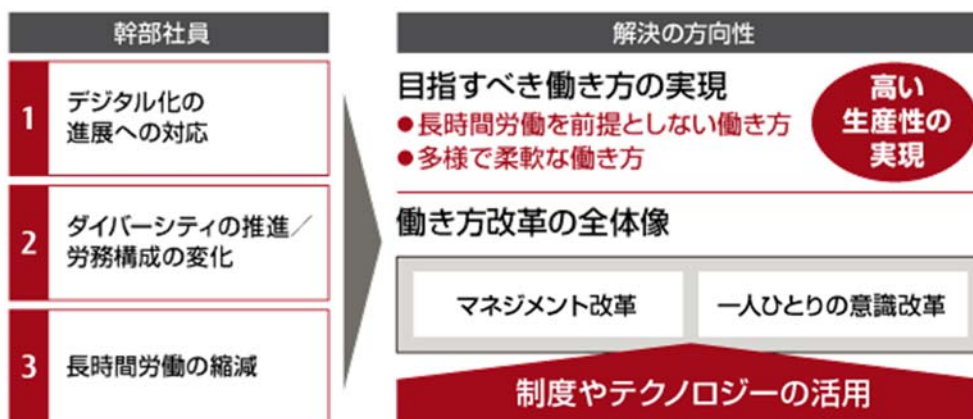
働き方改革

方針、目的

現状の働き方に関する課題として、デジタル化の進展やダイバーシティの推進、労務構成の変化、長時間労働の縮減などが挙げられます。これらの働き方に関する課題の解決の方向性として、「長時間労働を前提としない働き方」や「多様で柔軟な働き方」を通して、高い生産性を実現していきます。

そのために、社内制度の見直しや最新のテクノロジーを使った ICT 活用、またマネジメント改革や一人ひとりの意識改革を進めていきます。

現状の働き方に関する課題と解決の方向性



推進体制

1. 経営トップのコミットメント

働き方改革に関する社長メッセージを発信し、働き方改革をトップダウンで推進しています。また、経営レベルでの「働き方改革推進委員会」を設置し、富士通としての改革を推進します。

2. 部門／本部ごとの働き方改革実行計画の策定

部門長や本部長が主導して働き方改革に取り組んでいます。具体的には、すべての部門／本部が、業務特性、顧客事情などを踏まえたうえで、主体的、前向きに働き方改革の計画を立てて取り組んでいます。

また、職場の働き方改革を支援するために、コーポレート部門が制度面の見直しや ICT ツールなどの環境整備を図っています。

環境整備

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、テレワーク勤務制度の導入や、育児や介護などの事情を持つ社員をはじめ、多様な社員が活躍できる職場環境づくりなどに取り組んでいます。

離職率の推移（富士通）



1. テレワーク勤務制度

全社員 35,000 人を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を 2017 年 4 月より正式導入しました。

順次説明会を実施したうえで導入しています。

テレワーク勤務制度

対象者／対象職場	組織単位の適用とし、自律的・計画的に働ける社員を対象
利用回数	利用回数の制限は設けない ただし、終日テレワークで勤務する場合は、2回／週からスタート
利用時のルール	上司への事前連絡の徹底 始業時／終業時の業務予定・実績の報告
時間外のルール	休日や深夜勤務時間帯はテレワークは原則禁止 終日テレワークの場合は8時間以内

制度のねらい

- 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
- 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
- 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

2. 出産・育児

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。

2016年度は、以前から実施している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および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継続開催しました。復職後の社員向けフォーラムは、2016年度より対象者の受講を必須化し、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。

育児中の社員を部下に持つ上司を対象としたフォーラムは、開催回数を増やし、ダイバーシティマネジメントの推進を図っています。フォーラムでは、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。

また、2016年度の新たな取り組みとして、現役の小児科医をゲストに迎え、乳幼児の病気やけがをテーマとして「乳幼児と乳幼児を抱える従業員のことを理解するためのセミナー」を開催しました。本セミナーでは、育児中の社員とその上司のペアでの参加を推奨し、職場内における相互理解の促進を図りました。

（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く行動計画を策定し、「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「ブラチナくるみん」の認定を受けました。



3. 介護

介護については、2016年4月に従来の介護休職制度の名称を「介護・介護準備休職」に変更し、「継続就業のための準備期間としての休職」という制度の目的・位置づけの明確化を図りました。

また、従来実施していた「仕事と介護の両立への備えセミナー」の内容をリニューアルし、2016年度は介護の基礎知識習得のための基本編セミナーをトライアル開催しました。次年度以降は本セミナーを広く本格展開するとともに、多様なニーズに合った情報提供の場を提供していきます。

制度利用者数（2016年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 ^{（注2）}	男性	女性
育児休職	336	38	298
介護休職	14	10	4
短時間勤務(育児)	789	16	773
短時間勤務(介護)	17	7	10
出産育児サポート休暇	482	482	—

（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（2016年度：富士通）

	復職率	定着率 ^{（注3）}
育児休職	98.5%	98.2%
介護休職	100%	97.1%

（注3）定着率：

育児休職・介護休職から復職し、復職後12か月の時点で在している従業員の比率。

4. 各種フォーラム

「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。

2016 年度は、最新の ICT を活用しながらワークショップを実施できる当社の「FUJITSU Digital Transformation Center」にて、デジタル化による働き方改革をテーマとしたワークショップを開催しました。属性の異なる様々なメンバーが参加し、多様な働き方の実現により、一層の生産性向上を目指すための議論が行われました。

・ FUJITSU Digital Transformation Center

<http://www.fujitsu.com/jp/about/corporate/facilities/dtc/>

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テレワーク勤務制度の利用促進
- ・ 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

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。

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「二人っ子政策」実施に伴う課題と対応

2015 年 10 月、中国共産党会議において、「人口発展戦略を完備し、全面的に『二人っ子』政策を実施し、積極的に高齢化対応活動を展開する」という方針が提出され、2016 年 1 月 1 日付で「中華人民共和国人口と計画出産法」が改正されました。大きな変更点としては、1970 年代から推進されてきた「一人っ子政策」を廃止し、二人の子供を持つことを奨励するようになったことです。そのために、女性従業員の産前産後休暇の待遇を手厚くしつつ、同時に配偶者にも立会い休暇を付与することになりました。

このような環境の中、産前産後休暇復帰後の社員のモチベーションの維持・向上やキャリア形成が課題となっています。また、産前産後休暇により社員が不在の期間、当該ポジションにおける人員配置をマルチタスクの推進、新規採用の必要性などの観点から検討しなければなりません。

これらの課題を受け、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、法律改正の主旨や対応上の注意点などを外部専門家に講演いただくとともに、問題点や対応方法に関して議論・意見交換を行い、対応方法を検討しています。今後も、社員が働きやすい環境の整備と社員教育・キャリア育成の両輪から、モチベーションの維持・向上に取り組んでいきます。

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。

国内では 2002 年度より順次導入され、日本以外では 2011 年度より「社員エンゲージメント調査」として海外グループ共通の調査を開始しています。

2016 年度は、初めて本格的に国内と海外の調査を共通化しました。国内ではグループ会社 79 社を含めた約 7 万 1 千人（うち富士通社員約 2 万 6 千人）、海外でも主要なグループ会社を中心に 4 万 1 千人を対象として実施し、国内と合わせて計 10 万 4 千人の回答がありました。回答率は国内で 88%、海外で 71%、グローバル全体で 82%でした。

このグローバル共通化によって、富士通グループ内での地域間比較ができるようになったほか、各国・地域における他社とのベンチマークが行えるようになりました。分析結果に基づいて国や地域、あるいは部門や職種ごとに課題を抽出し、マネジメントの改善や組織風土の改革に取り組んでいます。

回答傾向

「富士通グループ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、肯定的に回答した社員は 60%でした。（「どちらともいえない」28%、否定的な回答 12%）

海外では、前年度より向上した項目として「良い仕事をしたときに互いに褒め合う雰囲気がある」「所属する組織で一個人として尊重されている」などで肯定的回答者が増えており、各職場において組織風土の改善が進んでいることがうかがえます。

国内でも「所属する組織で一個人として尊重されている」などの項目に向上が見られます。

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

富士通グループでは、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事部門、健康管理部門の担当役員および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認状況および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、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。

【中期計画（2013 年度～2018 年度）】

現状の課題を踏まえ、第12次労働災害防止計画（厚生労働省策定）も考慮し、以下施策について富士通グループ全体で重点的に取り組む。

（1）労働災害防止施策

- ①労働災害防止対策の推進
- ②製造現場における労働災害防止検証の実施

（2）健康維持・増進施策

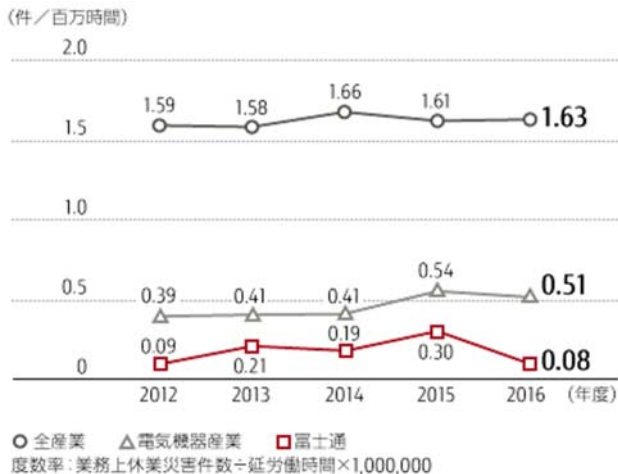
- ①メンタルヘルス対策の推進
- ②生活習慣病等の予防対策の推進
- ③受動喫煙防止対策の推進

労働災害の発生状況

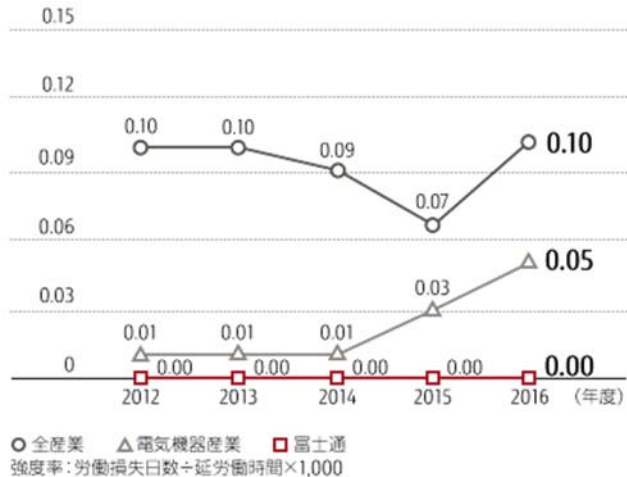
災害度数率、強度率は全国平均を大きく下回る水準で推移しています。

なお、2016 年における主な労働災害は転倒による災害でした。また、業務上死亡者数は 0 でした。

度数率推移（富士通）



強度率推移（富士通）



海外における取り組みについて

EMEIA リージョンの Occupational Health and Safety グループでは、労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

例年、ILO（国際労働機関）が主催する「労働安全衛生世界デー」の趣旨に賛同し、広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を進めています。さらに、2017 年度は労働災害の予防促進を目的とした労働災害の発生データの収集、活用に注力しており、EMEIA リージョンの横断的なインシデント管理システムの構築を、年度内の導入を目標に準備しています。

このような具体的な施策を含め、EMEIA リージョンとして目指す中長期的な目標を 2016 年度より定め、労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、ガバナンスの強化、マネジメントシステムの確立、人材やスキル開発に鋭意取り組んでいます。

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。

安全衛生、健康教育の実施

富士通グループの社員を対象として、安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育を実施しています。また、職場環境にあわせた教育を事業所ごとに実施しています。

教育訓練の例

- ・ 入社者向け安全衛生教育（約 1,200 名/年）
- ・ 昇格者向けメンタルヘルス教育（約 1,300 名/年）
- ・ WEB を利用したメンタルヘルス e-Learning 研修（約 800 名/年）
- ・ 幹部社員向けの職場マネジメント研修（約 1,800 名、3 年に 11 回）
- ・ 事業所における安全衛生教育（約 800 名/年、京浜地区主要事業所の例）

健康診断の推進

法定の健康診断項目に年齢別に検査項目を追加した定期健康診断を実施し、この結果を産業医・産業保健スタッフが受診者にフィードバックするとともに、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、婦人科健診の無料化や脳・肺のドック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

ヘルスリテラシーを高めるべく、生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談や電話相談とともに、心身の健康増進を目的とした各種セミナーや健康講話などを実施しています。

同時に、ウォークラリーなどの運動推進、健康づくりイベント補助、ヘルシーランチセミナーなど、「運動」「食」「睡眠」「禁煙」に加え女性健康教育などにも取り組んでいます。

メンタルヘルスケアの充実

富士通は社内にメンタルヘルス支援室を設置し、常勤の精神科医・カウンセラーが、相談・カウンセリング、メンタルヘルス疾患者の就業支援、再発防止や各種メンタルヘルス教育を行っています。

法制化に先駆けてストレスチェックを導入、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、組織診断の結果を経営層にフィードバック、ES 調査とも連携させ、組織風土の改善、活性化に活かしています。ストレスチェックの事後措置として、専門職による、ラインケア・セルフケアの教育やワークショップを開催しています。最近では、調査結果を積極的に活用する職場も増えてきており、自主的な職場改善のきっかけになっています。

感染症への対策

富士通においては、新型インフルエンザや結核、HIV などの様々な感染症から社員を守るため、健康相談を受け付ける健康相談窓口を設置するとともに、社員への適時の情報提供を行っています。なお、健康診断では HIV 抗体検査は実施しておらず、感染者のプライバシーは厳守しています。

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進めていく予定です。

(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

2017 年 2 月には経済産業省および日本健康会議より、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として「健康経営優良法人～ホワイト 500～」に認定されました。



2017
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

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>

人材開発・キャリアデザイン

目標

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革に挑戦できるよう、様々なアプローチで計画的・継続的に人材開発に取り組んでいます。

人材開発方針

富士通の人材開発においては、右記の4つのテーマに重点を置き、人材開発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。

人材開発の重点4テーマ

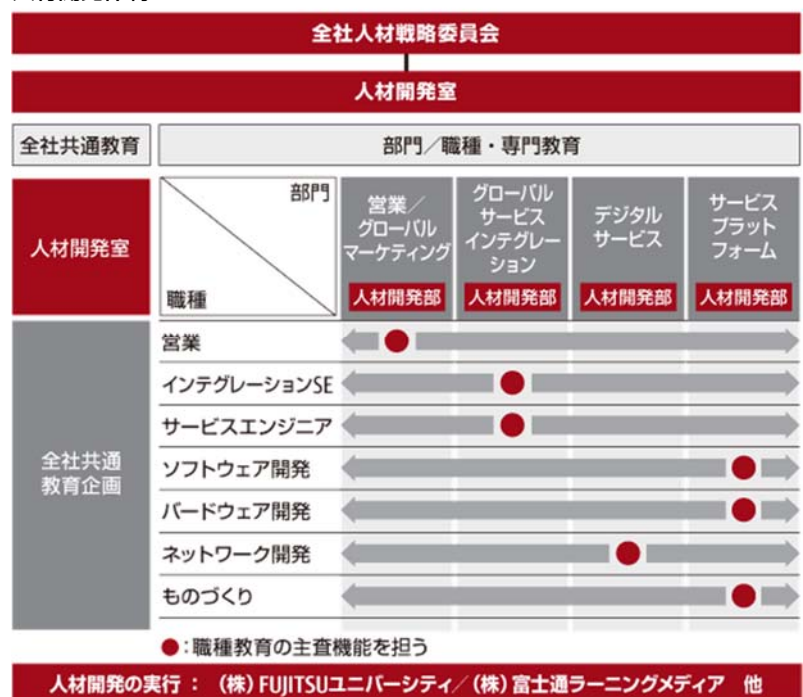


推進体制

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、「全社人材戦略委員会」の方針の下、重点施策や実施体制などを検討するとともに、全社共通教育の企画を行っています。各部門の人材開発部では、部門のビジネスに必要な専門性を強化する人材開発を、関連する国内グループ会社も含めて実施しています。

教育の実行については、それ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。

人材開発体制



取り組みと実績

教育体系

富士通国内グループ全社員を対象とする「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。

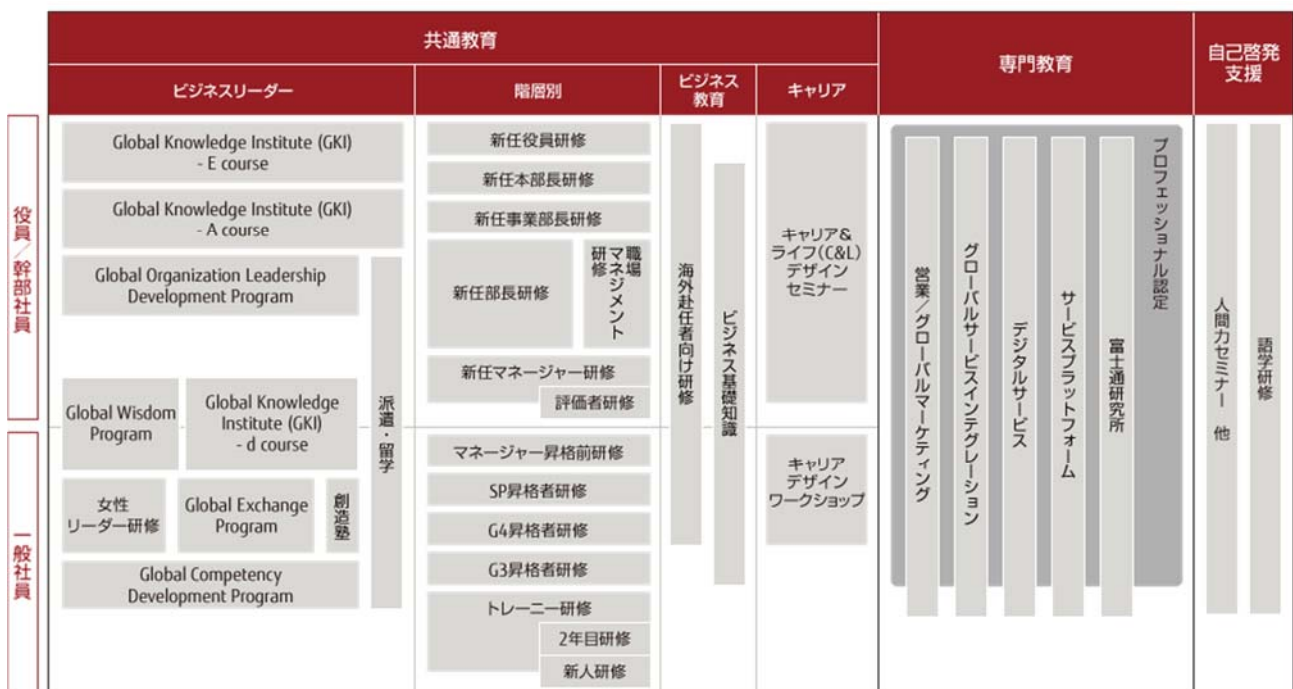
共通教育の大きな位置付けとなる階層別教育では、全階層に「思いのマネジメント（MBB）」^(注)の考え方を取り入れ、一貫性を持った研修を行っています。

人材開発の実行部門では、各研修のアンケートや最新の教育手法など様々な情報を活用し、常に個々の研修の向上を図っています。

(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。

人材開発体系



2015年度 一人当たり 年間平均学習時間（富士通）

幹部社員	一般社員	全体平均
36.3 時間	55.2 時間	50.8 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 -A course」と「Global Knowledge Institute -d course」は、2000年にスタートし、2016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。

修了者は、富士通グループの経営をリードする役員や、お客様と一緒に新たなビジネスを創出し続けるビジネスリーダーなど、様々な分野で変革を牽引しています。



GKI-A 社長セッション

経営戦略に応じた人材開発の取り組み

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人材開発に取り組んでいます。

営業部門	世界各国の営業との連携を促進するため、以下の取り組みを行っています。 ① 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 2016 年度 25 名、2017 年度 40 名予定】 【海外拠点営業向け国内研修プログラム 2016 年度 35 名、2017 年度 40 名予定】 ② 国内営業部門には、実践的なコミュニケーションスキル（プレゼン、会議・メール、異文化）向上のプログラムを提供しています。【2016 年度 147 名 2017 年度 150 名予定】 ③ アジアリージョンの営業スタッフに対しては、アジアリージョンの人材開発部門と連携して富士通の営業と同じ営業力強化研修を展開していきます。【2016 年度 Fujitsu Philippines, Inc. にてトライアル実施】
グローバルマーケティング部門	FUJITSU Digital Business College ^(注) で提供される内容を利活用し、技術がわかるマーケティングの専門家を育成します。 (注) FUJITSU Digital Business College：お客様のデジタルビジネス推進人材育成を目的とした長期プログラム。2017 年 7 月開講予定。
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を実践できるグローバル SE を育成するため、以下の取り組みを行っています。 ① コミュニケーション力、グローバルマインドセット強化の各種研修を実施しています。 【2016 年度 1,384 名】 ② 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実践研修（Global Workshop Training 略称 GWT）を実施しています。【2016 年度 38 名 2017 年度 50 名予定】 ・デジタルビジネスを牽引する人材を早期に育成するため、2017 年度より「デジタルイノベーター育成プログラム」を開始します。初年度は 200 名受講予定となっており、5 年後をめどに 1,200 名の育成を目指しています。
デジタルサービス部門	新たなマーケット創出に向けて、付加価値サービスの開発を加速し、既存のインフラビジネスサービスの強化を進めていきます。そのための第一弾として、富士通グループ全社員に対して、方針と技術の共有を e-Learning にて進めています。（受講予定者数はいずれも 2017 年度） 【デジタル革新 / AI：各講座 9.9 万人】 【MetaArc / K5：15.6 万人】
サービスプラットフォーム部門	デジタルビジネス時代に向けたエンジニアの早期育成のため、以下の取り組みを行っています。 ① 若手のビジネスリーダー育成 若手エンジニアの早期選抜研修の実施【2016 年度 25 名 2017 年度 30 名予定】 ② 骨太のエンジニアの早期育成 新しい時代に対応できるエンジニアの早期育成に向け、2017 年度より教育を強化します。 ③ グローバル感覚を磨く海外実務プログラム 海外短期留学への派遣【2016 年度：9 名】 海外出張プログラムの実施【2016 年度：18 名】
グローバルコーポレート部門	各機能の専門性を高めるため、海外拠点や海外大学院などへの派遣を行っています。
富士通研究所	若手研究員を対象とした海外派遣制度（1 年間）を、1970 年代より継続的に実施しています。派遣先は本人の専門知識を高め世界的な仲間作りを行えるハイレベルな大学院や研究機関となっています。直近の 5 年間では、北米を中心に 19 名を派遣しています。

■ 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（2016年度、国内グループ会社含む）

- ・ **営業：認定者数 487 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 2,010 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 527 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

キャリアデザインの支援

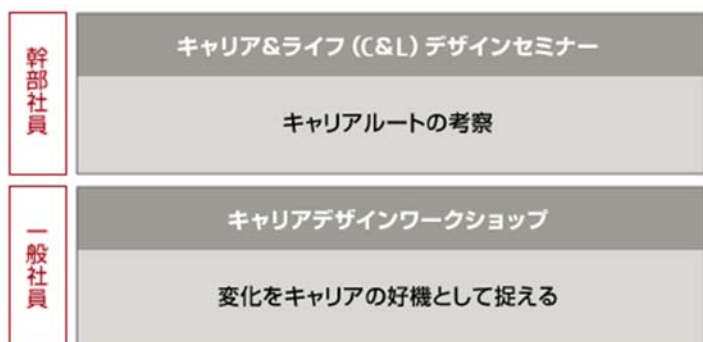
キャリアを大切にできる働きがいのある職場風土を醸成するとともに、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を様々な側面から支援し、組織・人材の活性化を促進していきます。そのためにキャリアデザイン支援の専門組織を設置し、活動しています。本活動は、2016年4月施行の職業能力開発促進法の改正の趣旨に沿っています。

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これからのキャリアを考えるための支援としてキャリア研修を実施しており、毎年約2,000名が受講しています。

受講後のアンケートでは「自分の価値観や、強みについて再認識する機会になった」「今後のキャリアについて早めに取り組むことの重要性が理解できた」「自分らしい生き方・働き方を実現していくために、何をすればいいのかに気づき、能力開発の意識が高まった」などの回答が寄せられています。

キャリア研修体系（必須受講）



キャリア相談

キャリアデザイン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、自律的なキャリアの推進、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。広く社内に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（2016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（2016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）

		2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
地域別従業員数（人）*	合計	158,846	156,515	155,069	G102-7, 8
	日本	99,355	98,905	98,447	
	アジア	17,956	17,668	17,209	
	オセアニア	4,145	3,662	3,422	
	米州	7,903	7,573	7,821	
	EMEIA	29,487	28,707	28,170	
雇用形態別従業員数（人）	正規	158,846	156,515	155,609	
	非正規*	17,103	16,871	16,307	

※ 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）

		2015 年 6 月末	2016 年 6 月末	2017 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数（人）*	合計	12	10	10	G405-1
	うち男性数	10	8	8	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数（人）		4	4	4	
外国籍取締役数（人）		1	1	1	

多様性（富士通）

		2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
従業員数（人）*		25,627	24,112	33,095	G405-1
平均年齢（歳）*		43.3	43.3	43.1	
年齢層別従業員数 *	30 歳未満	3,114	2,978	4,281	
	30-50 歳未満	15,900	14,174	18,875	
	50 歳超	6,613	6,960	9,939	
男女別従業員数（人）*	男性	21,668	20,248	27,754	
	女性	3,959	3,864	5,341	
女性社員比率（%）		15.4%	16.0%	16.1%	
女性幹部社員比率（%）*		4.60%	4.82%	5.24%	
新任女性幹部社員比率（%）（年度末有資格者）		6.6%	9.5%	10.1%	
外国人従業員数（人）		240	248	343	
障がい者雇用率（%）*（毎年 6 月集計）		1.94%	2.04%	2.00%	

雇用（富士通）

		2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
採用（人）*	合計	500	500	740	G401-1
	男性	359	344	490	
	女性	141	156	250	
平均勤続年数（年）*	全平均	20	20.3	20	
	男性	20.4	20.7	20.6	
	女性	17.8	18.1	17.2	

制度利用（富士通）

		2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人）*	合計	259	272	336	G401-3
	男性	10	23	38	
	女性	249	249	298	
育児休職後の復職率（%）		100%	97.5%	98.5%	
育児休職後の定着率（%）		97%	95.7%	98.2%	
介護休職 利用者数（人）*	合計	10	13	14	
	男性	0	4	10	
	女性	10	9	4	
介護休職後の復職率（%）		100%	93.8%	100%	
介護休職後の定着率（%）		100%	100%	97.1%	
短時間勤務（育児）（人）*	合計	585	556	789	
	男性	18	10	16	
	女性	567	546	773	
短時間勤務（介護）（人）*	合計	4	11	17	
	男性	0	2	7	
	女性	4	9	10	
妻の出産休暇 取得者数（人）*		496	463	482	

労働安全衛生（富士通）

	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）*	0.19	0.30	0.08	G403-2
強度率	0.000	0.000	0.000	

人材開発（富士通）

	2014 年度 (2015 年 3 月期)	2015 年度 (2016 年 3 月期)	2016 年度 (2017 年 3 月期)	GRI 対応項目
平均学習時間（時間/年）	43.8	50.8	10 月更新	G404-1



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かつ的確に捉え、“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、お客様の変化に合わせて革新し続ける企業風土を作り上げるために様々な取り組みを実施しています。

(注1) 経営品質向上プログラム：

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

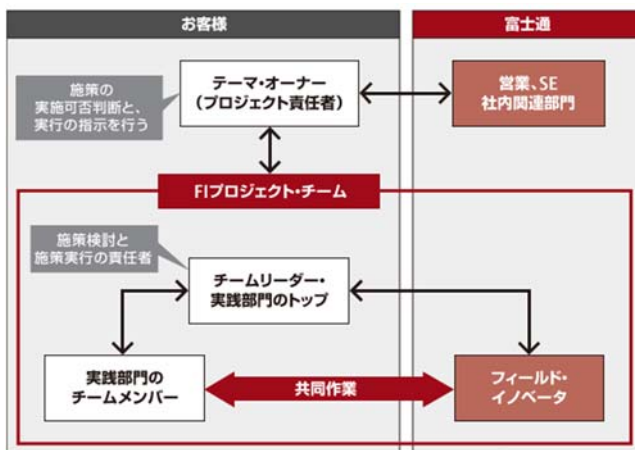
お客様とともに「フィールド・イノベーション」を推進

フィールド・イノベーションは、お客様の現場に密着して「人」の行動や意識を観察し、気づかなかった「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・拡大を支援します。

富士通は、業種にとらわれず様々なお客様と2007年からフィールド・イノベーションを開始し、2016年度は384件の活動を実施しました。

お客様とともにフィールド・イノベーションを進めるのは、富士通の各業務領域でキャリアを積んだ幹部社員から選抜され、“改革推進力”や“可視化技術”、“合意形成力”などのスキルを身につけた「フィールド・イノベータ (Fler)」です。Flerがチームでおお客様のビジネスの現場に入り、トップの意思を確認し、現場でのインタビューや、可視化などから課題を明らかにします。そしてお客様の課題解決をお客様とともに第三者の視点でサポートします。

推進体制



フィールド・イノベーションのプロセス



・フィールド・イノベーション事例

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

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「富士通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・サービスの機能や価格などを知りたい法人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、宣伝広告に掲載しワンストップで対応することで、お客様の満足度向上を強化しています。

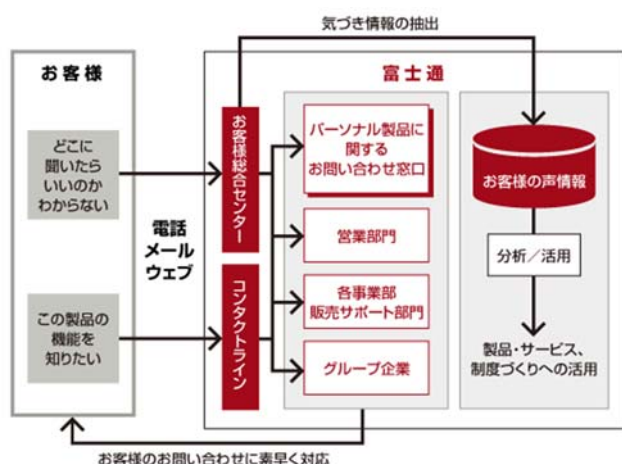
「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」では、お客様のお問い合わせ内容を把握し、適切な部門に素早くつなぎ、問い合わせ状況の監視による回答漏れ・回答遅延の防止の役割を果たしています。また、迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく、「お客様の声情報」を分析し、製品・システムの開発や品質向上に活用しています。

さらに、2014 年からは、国内のみならず、国をまたがる問い合わせにもスムーズに対応できるよう、海外拠点との連携体制を確立し、運営しています。

・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/>

運営体制



お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

お客様から「電話相談や修理申込に必要な『製品型名』や『製造番号』が、製品本体の離れた箇所に貼ってあり、文字も小さいので、探し難く読みづらい」というご意見を頂きました。これに対し、2016 年 1 月発売モデルよりこれらの情報を同一レベル内に記載し、大きく読みやすい文字にしました。

事例②

「パソコンの内蔵 Web カメラの保護シートが透明で気づき難いため、はがし忘れて映像が白く濁ってしまう」というお客様の声を受け、2017 年 1 月モデルより、保護シートに青色のタブ（つまみテープ）を追加することで、すぐに気づいて簡単にはがせるようになりました。

事例③

「タブレット型パソコンにキーボード付カバーを装着すると、microSD カードスロット端子が隠れてしまい、カードが挿入できなくなってしまう」というお客様の声を受け、2017 年 1 月発売モデルより、側面の外部接続端子が隠れない構造に変更しました。

・その他事例

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

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・革新の活動「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・革新の活動は、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・革新を通じて、社員一人ひとりに FUJITSU Way の行動指針（良き社会人、お客様起点、三現主義、チャレンジ、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・革新の基礎、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。

2016 年度には海外にも Qfinity を展開するため、アジアでの基礎教育をスタートしました。

・情報発信や事例共有

それぞれの活動事例を Qfinity（Team Challenge）システムで一元管理し、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、グループ社員が一堂に会した「Qfinity 全社大会」で発表・共有しています。

2014 年度までは海外グループ会社にあまり浸透していなかったため、2015 年度からは全海外グループ会社も表彰対象とし、大会での発表も行っています。

このような「Qfinity」の活動を通じて、国内グループ会社（2014 年度：51 社→2015 年度：55 社→2016 年度：63 社）や、海外グループ会社からの表彰エントリー数が増えています（2014 年度：2 件→2015 年度：13 件→2016 年度：17 件）。これからも、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

「FUJITSU ファミリー会（以下、ファミリー会）」は ICT に対する思いや価値観を共有化し、会員各社の抱える問題を解決する場の提供を目的に活動しています。主に会員による自主運営を原則としており、富士通はその活動の運営支援に参画しています。ファミリー会は、会員数約 3,800 の企業・団体のユーザーで構成している国内最大の ICT ユーザー団体として、会員企業と富士通双方にとって価値ある情報交換や交流機会をもたらし、持続的な関係構築に大きく寄与しています。

ファミリー会の活動の柱である支部活動としては、ICT に関するセミナーや人材育成、地域に密着した交流行事など年間 400 回を超える活動を展開しています。また、ファミリー会の特別委員会である LS 研究委員会（LS 研）は、研究分科会活動を柱に、会員企業と富士通が切磋琢磨する研鑽の場として活動を行い、異なる業種業態企業が企画・情報システム部門の将来像について共同研究し、その研究成果を会員内で共有することにより、各社の発展に寄与することを目指しています。

2016 年度は、100 社 227 名の研究分科会メンバーに加えて、富士通から SE・事業部門がテクニカルアドバイザーとして参画し、最新 ICT に関する高いレベルの研究を行いました。これらの成果は、新製品開発やソリューション提案など、各種活動を通じて、会員や富士通の経営やビジネスにも大きな影響を与え、ファミリー会支部活動と合わせてユーザー企業から広く評価されており、会員拡大を続けています。

・ FUJITSU ファミリー会
<http://jp.fujitsu.com/family/>

■宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・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。2016 年度、富士通での「景品表示法」違反事例はありません。また、2017 年度は、デジタル革新における当社の取り組みについて認知いただくよう、ブランディングを推進していきます。

宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標を設定し PDCA サイクルを回しながら効果測定を行い、検証しています。

また、全社で導入しているお問い合わせ対応システムにて、随時広告に対するご意見を承っています。頂いたご意見は真摯に受け止め、対応すべき件に関しては丁寧にお応えし、コミュニケーションを図っています。

・ 広告宣伝
<http://jad.fujitsu.com/>

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、多様な人を理解し、環境の変化に対応し、ICT技術を活用し、社会課題を解決する新しい未来を切り開くイノベーションを起こします。国籍、年齢、性別、障がいのあるなしによらず、誰もが活き活きと個性を発揮できる社会の実現をICTの力で目指します。

ユニバーサルデザインの理念を浸透させるために、専門組織がシステム開発のユニバーサルデザインガイドラインを作成し、ガイドライン遵守を推進しています。



2016年度のユニバーサルデザイン活動事例

IAUD アワード 2016

国際ユニバーサルデザイン協議会が、「一人でも多くの人が快適で暮らしやすいUD社会の実現」に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行っている団体・個人を表彰する「IAUD アワード 2016」にて、以下4件の富士通の取り組みが大賞を含めた各賞を受賞しました。

- ・大賞 FUJITSU GUI Next Plus (FGNP) 「誰もが公平にソフトウェアを使える社会に向けた新しいGUI^(注1) デザイン基盤」
- ・金賞 多様な人々の活躍を後押しする地域・会社・社員で実現する創造の連環
- ・銀賞 らくらくホンシリーズ「らくらくスマートフォン」
- ・銀賞 日本の農業再生に向けた食・農クラウドサービス「農業生産管理 SaaS 生産マネジメント」

(注1) GUI: Graphical User Interface



授賞式



大賞「FUJITSU GUI Next Plus」

- ・IAUD アワード 2016 受賞結果 <https://www.iaud.net/award/8109/>
- ・FUJITSU GUI Next Plus <http://www.fujitsu.com/jp/group/fdl/fgnp/>

大賞を受賞した FUJITSU GUI Next Plus (FGNP) は、文化・身体・性別・働き方の違いをカバーし、より多くの方に使っていただけるソフトウェアを開発するための GUI デザイン基盤です。富士通はソフトウェア全体の品質を高めることで、社会全体におけるシステム・インフラの発展や安定性を高め、誰もが公平・安心・安全にソフトウェアを使える社会の実現を目指しています。

2016 年度グッドデザイン賞

・グッドデザイン特別賞【未来づくり】 Ontenna

髪の毛で音を感じる新しいユーザーインターフェース『Ontenna』は、ヘアピンのように髪の毛に装着し、内蔵したセンサーで検知した音の特徴を、振動と光によってユーザーに伝える新しいユーザーインターフェースです。「まるで、ねこのヒゲが空気の流を感じるように、髪の毛で音を感じることでできる装置」をコンセプトに、現在、聴覚障がい者と協働しながら開発を進めています。



GOOD DESIGN AWARD 2016
特別賞【未来づくり】

多様性のある社会の実現に向けた取り組み

富士通は、オープンなイベントや支援活動などを通じて共生社会を作るための活動を行っています。川崎工場での春祭り、川崎ボールフェスタ、IMAGINE『多様性』2020 などのイベントを通じて、地域の方々とのオープンな場での取り組みを推進しています。そのほかにも、障害のある学生を ICT で支援する DO-IT 活動や、障害者と学生が共に過ごしてデザインを生み出す 24 時間デザインマラソンなどにも協力しています。



富士通春祭りでの車いすバスケットボール体験



IMAGINE『多様性』2020 多様性と ICT について考えるオープンイベント
公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会
東京 2020 参画プログラム

社内知見の社外展開

ユニバーサルデザインやダイバーシティの知見は、社内のワークスタイルや製品サービス開発のために活用するとともに、社外への活動にも活かしています。

一例として 2020 年に開催される東京オリンピック・パラリンピックを契機とした経済界の横断活動に「オリンピック・パラリンピック等経済界協議会」があります。この中に「誰もが暮らしやすい社会の実現」というテーマがあり、その取り組みの一環として「心のバリアフリー」の啓発を目的とした冊子を作成しました。この冊子では、富士通が持つノウハウより、多様な人が働く職場におけるコミュニケーションのポイントなどを提供しました。

「心のバリアフリー」について、詳しくは「外部団体との協業」の「東京オリンピック・パラリンピックを通じた社会価値創出」をご覧ください。

・富士通のユニバーサルデザイン

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



品質への取り組み

品質への取り組みにおける方針

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。

富士通グローバル品質指針

- ① お客様起点で品質を追求します
- ② 安全・安心を支える品質を確保します
- ③ ビジネスパートナーと共に品質向上に取り組みます
- ④ 品質管理・品質保証体制を構築し、品質向上活動に継続的に取り組みます

・品質への取り組み「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。

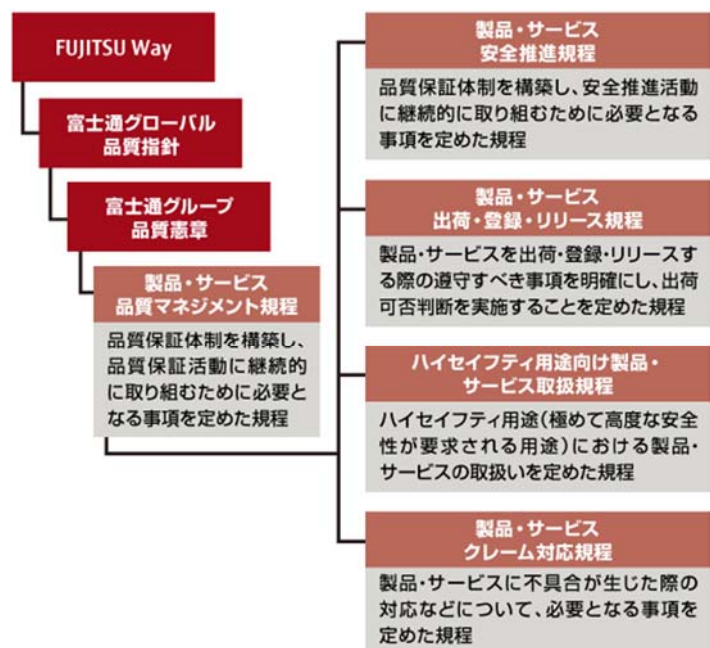
お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、設計から評価・生産・販売・サポートまでのすべての過程で、「富士通グループ品質憲章」に定める次の指針に基づいた品質保証活動を実施しています。

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。

ISO9001／ISO20000 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、2016 年度末現在、25 本部が ISO9001 認証を取得し、6 本部が ISO20000 認証を取得しています。

品質保証体制

品質マネジメントシステム

お客様のニーズや期待に応えられる製品・サービスの品質を一貫して提供するためには、製品・サービスの企画・計画、開発、製造、試験を行う事業部門、運用・保守を行うフィールド部門、これらの部門を支える共通部門、営業部門・拠点、ビジネスパートナーなど社内外の様々な組織との連携が必要であり、これら組織が一体となる体制や仕組みが基盤として必要不可欠です。

そのため富士通は、製品・サービスに応じ、これら関連部門と連携しながら品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）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も照らして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。

品質を支えるフレームワーク



品質保証の推進体制

富士通は、個々の部門や地域での品質保証活動に加えて、組織の枠を超えたノウハウや情報の共有、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。

これによりトラブルの再発や未然防止、効果的な品質活動の共有により富士通の品質レベルの底上げを図るとともに、世界中のお客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービス提供に努めています。

この活動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、日本、海外の関連部門より選定、品質管理責任者として人事発令し、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、富士通グローバル品質指針に基づき、品質に関する全社共通ルールや品質指針策定、第三者視点でのダブルチェック、コンプライアンスやトラブルに関するエスカレーション、人材育成、各部門 QMS 構築支援、共通ノウハウや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。2016年度は、富士通製品で2件の重大製品事故（感電原因の可能性）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/>

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。2016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。

品質への取り組みの改善プロセス

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に基づき、企画・設計から第三者を含めた様々なレビューを規定しており、これらを実施することで、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、お客様がご採用・ご利用するにあたってふさわしい品質であるかを第三者を交えた広い視点、スキルやノウハウをもってダブルチェックを行い、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

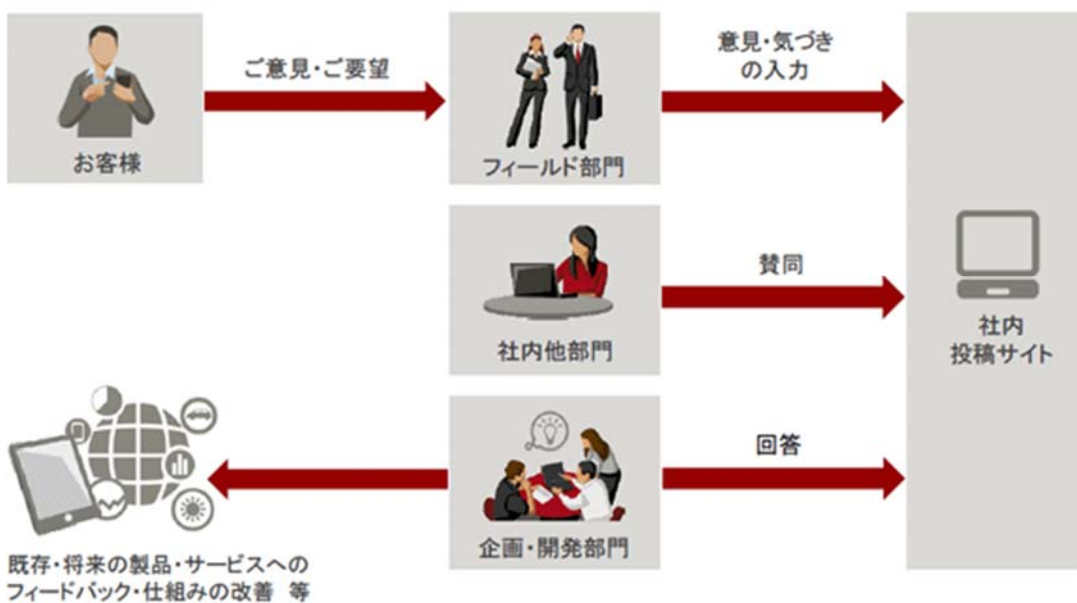


フィードバック活動

富士通では、お客様の期待やニーズを製品・サービスの企画・開発部門が調査あるいは直接お話を伺いながら製品・サービスの開発を行っています。これに加え、営業、システムエンジニア（SE）、カスタマーエンジニア（CE）等の、直接お客様と接する機会の多い部門（フィールド部門）から、製品・サービスの企画・開発部門に対して意見を伝える仕組みを構築しています。社内ウェブサイト上に意見を投稿する場を設け、また、他者の意見に対してコメントしたり、賛同を表したりすることもできます。

お客様から直接頂いたご意見やご要望はもちろん、担当者が不便に感じたことや改善提案などを収集し、今後の製品・サービス企画へのインプットや、既存の製品・サービスの改善に活用しています。

フィードバックの流れ



品質への取り組みにおける活動の実施内容

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

富士通では、製品の安全性確保のために、国際的な安全規格への適合はもちろんのこと、過去の経験や市場の事故情報などを考慮し、富士通独自の安全設計基準を設けています。さらに、「安全規格エキスパート」「製品安全リスクアセッサー」と名づけた独自の認定制度を設け、安全設計基準に精通した資格者を育成しています。これらは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、2016年度末で205名（安全規格エキスパート）、194名（製品安全リスクアセッサー）を登録しています。

登録された有資格者が開発初期からデザインレビューに参加し、製品の安全性を確認します。有資格者による安全性が確認できない場合、当該製品は最終的な出荷判断を受けることができない仕組みとしています。

また、お客様に安心して当社製品をお使いいただくため、万が一、当社製品が原因の怪我や、発火・人身傷害といった安全性に関わる事故が発生した場合、担当事業組織だけでなく、グループ会社を含めた専門知識を持つエキスパートが素早く集結し、問題解決・再発防止に着手するとともに、重大事故情報は速やかに経営トップへエスカレーションし、当社ホームページで公開する体制を整え運用しています。

経営トップは安全確保を経営課題の1つと捉え、自ら舵取りを行っています。具体的には、現場に対して根本原因分析、問題の再発・未然防止の徹底を指示します。それを品質保証本部が第三者の視点で評価・検証し、経営トップへ報告することで、より安全な製品を提供できるようPDCAサイクルを回しています。



安全規格エキスパートの教育風景

お取引先とともに

CSR 調達への取り組み

富士通グループは、企業のサプライチェーンに対する責任が高まっている状況を認識し、サプライチェーンにおける 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 調達方針

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。

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」を制定し、遵守を依頼しています。本指針は、国連グローバル・コンパクトが掲げる 10 原則等の国際的に認められた規範を尊重した内容となっています。さらに、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」を制定しています。「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なっているほか、「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。

「富士通グループ CSR 調達指針」制定・改訂の経緯

年度	内 容
2005	・富士通 CSR 調達指針の制定 ・ガイドブックの制定
2007	お取引先向けの CSR 調査を開始
2011	富士通 CSR 調達指針の改訂（紛争鉱物対応の追記）
2015	・富士通グループ CSR 調達指針の制定 ・富士通グループ サプライチェーン CSR 推進ガイドブックの制定

・富士通グループ調達方針、富士通グループ CSR 調達指針

<http://procurement.fujitsu.com/jp/kihon.html>

・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>

富士通グループは、企業の競争力向上および製品の安定供給のためには、自社のみならずサプライチェーン上のお取引先における CSR 活動の浸透が必要であると考えます。当社とお取引先の両経営層による密なコミュニケーションを通じて、CSR の重要性や必要性について理解を求め、サプライチェーン全体の CSR のレベルを向上させることを目標に活動しています。

業界標準のイニシアチブへの参画／活動の推進（EICC への加盟）

富士通グループは、2017年3月電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス「Electronic Industry Citizenship Coalition」に加盟しました。EICCは、2004年に、電子業界のサプライチェーンから影響を受けている世界中の労働者および地域の権利を支援することを目的として設立された非営利団体です。現在、電子機器メーカーやその他のICT企業を中心に小売、自動車、玩具関連企業も含む110社を超えるグローバル企業が加盟しています。EICCは、サプライチェーンにおける、労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムに関する遵守事項を定めた行動規範を規定しています。富士通グループはグループの理念・指針であるFUJITSU Wayの実践を通じてグループ全体でCSR活動に取り組んでいますが、今後はさらにEICCの行動規範を尊重し、お取引先とともに当社のサプライチェーンにおけるCSRに関する取り組みを強化していきます。

また、国内においてはJEITA（電子情報技術産業協会）などの団体やイニシアチブに積極的に参加・協力し、業界全体におけるCSR調達の推進に努めています。

・【PRESS RELEASE】グローバルなCSRアライアンス「EICC」に加盟

<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/03/29.html>

CSR 調達の推進体制

富士通グループでは、本社CSR推進室が立てた全社的な方針の下、人事・労政、環境、品質保証、総務ほかの関連部門が連携してCSR活動を推進しています。CSR調達については、購買本部内のCSR推進部が上記関連部門などと連携し、お取引先との公正な取引およびサプライチェーンへのCSR調達を推進しています。推進に当たっては、国内外の購買拠点が一体となって、サプライチェーンを遡ったCSR活動を推進しています。

CSR 調達の推進と改善プロセス

富士通グループは、サプライチェーンにおけるCSRの実施状況を向上させるため、お取引先に対してCSR調達を推進しています。

まず、CSR調達指針とサプライチェーンCSR推進ガイドブックにより、遵守項目を明確に示すとともにお取引先にCSR活動を要請します。次に、お取引先におけるCSR活動の包括的な実施状況を確認するため、CSR調査票をはじめ、グリーン調達、情報セキュリティ、BCM等に関わる各種調査票へのご回答をお願いしています。

さらに、ご回答いただいたCSR調査票は内容を診断します。診断の結果は当社のお取引先評価制度により、ほかの評価項目と合わせてお取引先にフィードバックしており、当社の基準に満たなかった場合は、改善に取り組んでいただきます。特に、重大な問題が見受けられたお取引先には、CSR監査を実施しています。そして、監査での指摘事項については改善計画の提出を要請し、改善に向けお取引先と一緒に取り組みます。最終的に、お取引先においてCSR活動が適切に実施され、根付くことを目的にCSR調達の推進と改善プロセスを継続して実施しています。

CSR 調達の推進と改善プロセス



CSR 調査／監査の実施

お取引先の CSR に関する取り組み状況を確認するため、毎年 CSR 調査を実施しています。2016 年度は、海外グループ会社と共通の CSR 調査票を使用し、国内外の主要取引先約 500 社に調査を実施しました。回答の分析結果から、9 割以上の主要取引先が CSR 活動に積極的に取り組んでいることを把握しています。また、お取引先の実態把握と実施レベル向上のため、お取引先の工場で実地監査を実施し、取り組みの不十分なお取引先には是正を求めています。2016 年度は 12 社のお取引先に監査を実施しました。



お取引先の監査

評価、是正／改善依頼

富士通グループでは 1997 年にお取引先評価制度（SPR:Suppliers' Performance Review）を導入し、主要お取引先に対して、調達品のパフォーマンスや企業としての基本姿勢を「品質」「技術」「価格」「供給」「CSR」の 5 項目で評価する総合評価プログラムを運用しています。評価結果は、両社の経営層によるビジネスミーティングなどでフィードバックし、課題改善を図るほか、パートナーシップの強化に取り組んでいます。

CSR 調査や監査で判明した課題についても、本評価プログラムにおいて確実にフィードバックし、是正・改善を依頼しています。

お取引先の活動改善への支援

お取引先への支援として、CSR 調査の分析結果を基にお取引先を CSR 説明会に招いています。2016 年度は 9 社 14 名のお取引先が参加し、CSR への対応の重要性や取り組み事例について説明しました。参加いただいたお取引先は、「CSR 調達について、サプライヤーとしての責任を感じた」「説明会の内容を速やかに社内に展開します」など、活動への理解を深めました。



お取引先向け説明会

紛争鉱物への対応

富士通グループは、紛争鉱物^(注1)にかかる企業の責任を重要なCSR課題の1つととらえ、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。2016年度は、お取引先に対する調査、新たなお客様からの問い合わせに対する回答、コンゴの紛争資源問題研究者との情報交換、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1) 紛争鉱物：

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「金融規制改革法」では、コンゴ民主共和国および隣接国で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、米国上場企業に対して、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。

グリーン調達、情報セキュリティ、BCM

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。また、「サプライチェーンにおけるCO₂排出量削減の取り組み」にも取り組んでいます。具体的には、お取引先に自社のお取引先（富士通グループから見て2次のお取引先）へCO₂排出量削減を呼び掛けていただくよう要請しています。富士通グループは、サプライチェーン一体となった環境負荷低減活動を推進しています。

・富士通グループ グリーン調達基準、サプライチェーンにおけるCO₂排出量削減の取り組みの推進

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

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、オフショア開発などの海外のお取引先も含め、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は、直ちに是正活動を実施し、改善が見られない場合には、取引の見直しなどの対策を行います。

2016 年度の主な取り組み

取り組み	参加社、実施社数
情報セキュリティ研修会（2016 年 10～11 月） （開催地：仙台、東京、川崎、千葉、名古屋、大阪、高松、福岡、沖縄）	約 900 社／約 1,200 名
情報セキュリティ対策状況の書面調査（2017 年 2 月～3 月）	約 1,600 社
情報セキュリティ対策状況の監査（立入調査）（2016 年 4 月～2017 年 3 月）	約 190 社

※お取引先に対し、状況調査／教育／監査を繰り返し実施することが、無事故を維持する活動の根幹です。

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、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 BCM 取り組みに関する調査について、2016 年度は、一部グループ会社の自己調達分を含むお取引先 854 社（2,203 拠点）に対して実施しました。回収した延べ 2,194 拠点分（9 月 30 日時点）の回答については分析を行い、お取引先へフィードバックしています。当初、この調査には当社独自フォームを使用していましたが、2013 年度に JEITA の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による業界としての標準化が始まりました。当社も当分科会に参画し、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調査フォームの策定を進めました。2014 年 9 月に完成したフォームが一般公開され、当社も 2014 年度の調査から活用しています。

また、ソリューション関連の主要お取引先約 250 社に対しても毎年調査を実施しており、分析のうえフィードバックしています。

お取引先とのコミュニケーション

ビジネスミーティング

富士通グループでは、前述のお取引先評価制度（SPR）において、主要なお取引先約 200 社を中心に、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います。2016 年度は 51 回実施しました。ビジネスミーティングでは他の評価項目と合わせて CSR の項目についてもフィードバックし、当社の基準に満たないお取引先には、改善を要請しました。

また、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 250 社については、その結果をフィードバックしました。

お取引先懇親会

富士通グループは、1997 年からお取引先懇親会を開催しています。懇親会では、社長から富士通の事業概況説明、購買担当役員から調達戦略を説明しています。また、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し、パートナーシップの強化に努めています。

2016 年度は 2017 年 1 月に懇親会を開催し、国内外のお取引先約 340 社から、約 630 名にご参加いただきました。本お取引先懇親会におきまして、お取引先のお取引先に遡った CSR 活動の展開についても要請しました。



お取引先懇親会

調達コンプライアンスの徹底

■ 調達部門教育

富士通グループは、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。2016 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。2017 年度においても同様の教育を継続し、調達担当者の CSR へのさらなる意識向上を目指します。

■ お取引先コンプライアンスライン

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。

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。

・ お取引先コンプライアンスライン

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

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。

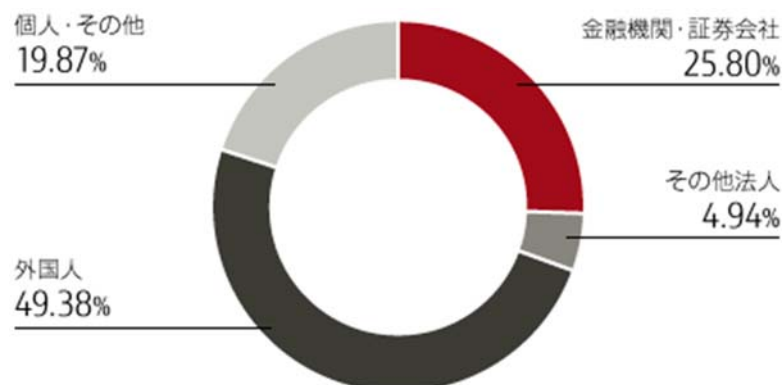
また、法令や規則で開示を要求されていない情報であっても、株主や投資家などステークホルダーの皆様にとって、当社に対する理解を深めていただくために有効であると当社が判断したものに関しては、積極的に開示していく方針です。

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。

2016 年度の連結業績は、2015 年度に実施したビジネスモデル変革の効果があらわれるとともに、国内サービスビジネスが好調だったことなどから、前期に比べ増益となりました。こうした実績や財務状況、今後の経営環境などを総合的に勘案し、期末配当を 1 株当たり 4 円から 5 円に増配し、年間配当金を 9 円とします。2017 年度は、この 2 年間で実行したビジネスモデル変革の効果を活かしつつ、成長へ向けて大きく舵を切り、経営方針で掲げた連結業績目標である営業利益率 10%へとつながる年にしたいと考えています。2017 年度の配当金については、中間配当を 1 株当たり 4 円から 5 円、期末配当を 1 株当たり 5 円から 6 円に増配し、年間配当金を 11 円とする予定です。

所有者別出資比率（2017.3.31 現在）



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 か所設けており、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、欧州、北米、アジアで海外ロードショー（投資家向け説明会）を開催するほか、海外の IR スタッフが、投資家に対する個別訪問を行っています。2016 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、899 件（海外 642 件、国内 257 件）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。

2016 年度の主要 IR 活動実績

		2016 年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2017 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)				
	決算説明会	●本決算			●1Q決算			●2Q決算			●3Q決算		
	事業説明会			●セキュリティ ●MetaArc				●R&D ●スパコン ●債券IR				●AI	●ESG
海外	ロードショー		●北米 ●欧州				●アジア		●アジア ●欧州 ●北米				●アジア

(注) 野村インベストメントフォーラム。

外部団体との協業

富士通は、国内外の産業団体やフォーラム、行政、国際機関などと連携し、社会課題の解決に向けた具体的な提案や施策の検討、法制度の制定や見直し、公共政策にかかわる活動を推進しています。

東京 2020 オリンピック・パラリンピックを通じた社会価値創出

日本では、2019 年ラグビーワールドカップ、2020 年、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、東京 2020 大会）、そして 2021 年関西ワールドマスタースゲームズと大規模な国際スポーツイベントの連続開催が予定されており、イベント成功に向け、産官学を挙げての取り組みが活発化しています。

こうした中、富士通は、2015 年 2 月に東京 2020 スポンサーシッププログラムの国内最高水準に位置づけられる「東京 2020 ゴールドパートナー」のデータセンターハードウェアパートナーとなり、東京 2020 大会成功に向けたサポートを行っています。

富士通は、人を中心とした ICT とスポーツを融合させることにより、誰もが幸せに暮らせる豊かな社会に貢献することを目指しています。スポーツが持つ真の力を理解し、富士通がお客様・お取引先や地域住民とともに、スポーツを通じた社会の ICT 化を押し進め、社会的課題を解決していくことは、日本によりよい未来への「成長」をもたらし、ひいては富士通自身の新たなビジネス創造と企業価値の向上につながると考えているからです。



《スポーツを通じた社会課題の解決》

- ・異文化との交流／相互理解
- ・健康寿命の延伸
- ・地域コミュニティの活性化
- ・新たなビジネスや技術の創出
- ・高齢者や障がい者に優しい社会づくり



「心のバリアフリー」と誰もが暮らしやすい社会づくり

東京 2020 大会では、10 万人の募集が計画されるボランティアの活躍や、パラリンピックを通じた障がい者の社会参加促進が成功の鍵となります。大会を実践の場と捉え、富士通も「企業ボランティア文化の醸成」や「ダイバーシティの推進」に向けた社会貢献活動を強化しています。

高齢者や障がい者が暮らしやすい社会にするためには、施設整備（ハード面）だけではなく、心のバリアを取り除き、その社会参加に積極的に協力する「心のバリアフリー」が重要です。

富士通では、「オリンピック・パラリンピック等経済界協議会」と連携し、車椅子バスケットボールや車椅子・介助の体験会、高校生・大学生と協力してのバリアフリーマップづくりなど、各種ボランティア活動に取り組んでいます。バリアフリーマップは、主に車椅子やベビーカーで移動する際に参考となるよう、道路の段差や坂道の傾斜角度などが表記されています。こうしたユニバーサルデザインの取り組みも、心のバリアフリーを目指した活動の一環です。



バリアフリーマップづくりの様子

富士通とスポーツに関する取り組みは下記 URL をご参照ください。

・富士通×スポーツ <http://sports-topics.jp.fujitsu.com/index.html>

持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）への参加

WBCSD（The World Business Council for Sustainable Development、持続可能な発展のための世界経済人会議）は、グローバル企業約 200 社の CEO が率いる団体で、ビジネス活動を通して持続可能な社会をつくることを目的としています。富士通は、同イニシアティブのメンバーに加盟し、「社会インパクトクラスター」および「持続可能な都市リーダーシッププロジェクト」において、ボード企業として活動しています。「社会インパクトクラスター」では、ビジネスと人権に関する取り組みを推進し、また、「持続可能な都市リーダーシッププロジェクト」では、持続可能な都市交通のあり方をテーマとする SMP（Sustainable Mobility Project、持続可能なモビリティプロジェクト）を推進しています。富士通はこれらの活動を通じて、国際社会における様々な課題の解決に取り組んでいます。

・ WBCSD

<http://www.wbcd.org/>

■ WBCSD 持続可能な開発目標（SDGs）ワークショップの開催

2016 年 7 月、WBCSD と富士通が共催し、「SDGs 時代のビジネスリスクと機会」をテーマとしたワークショップを東京にて開催しました。本ワークショップでは、WBCSD が培ってきた知見や取り組みなどを紹介しながら、有識者を交えて、社会課題の解決者として持続的な企業競争力を強化していくための考え方や、具体的な手法及び課題などについて議論を行いました。

・ WBCSD 持続可能な開発目標（SDGs）ワークショップ

「SDGs 時代のビジネスリスクと機会」

<http://www.fujitsu.com/jp/group/fri/resources/events/other/wbcd-20160714.html#prog>



ワークショップの様子



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。

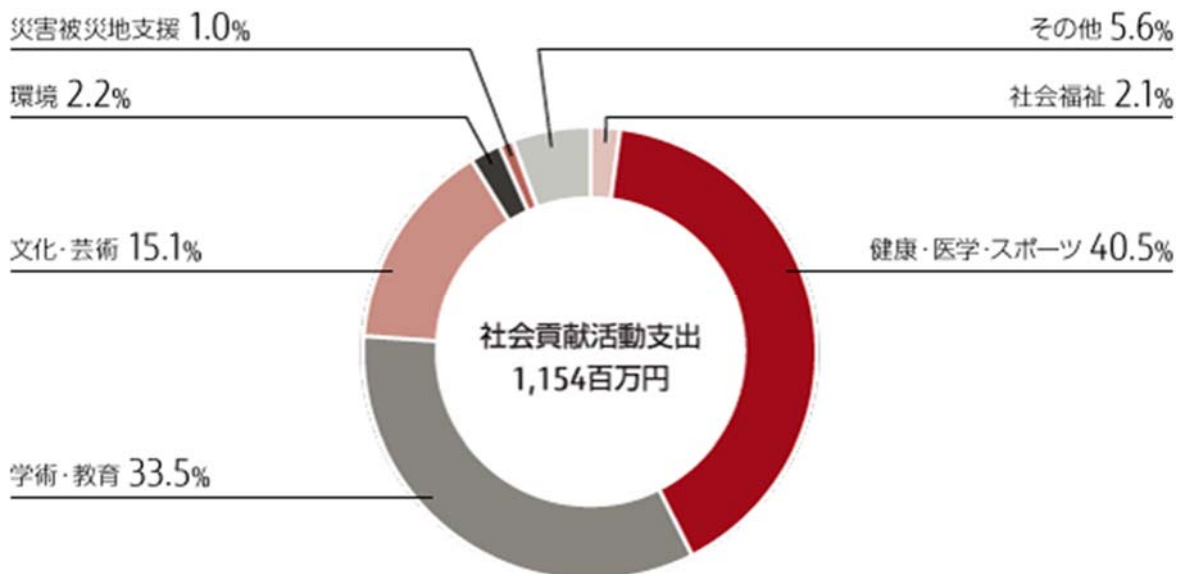
社会貢献活動においては、「ICT の裾野の拡大」「挑戦の支援」「地域との共生」「環境」の4つを柱に、多種多様なステークホルダーと連携し、グループ全社員が積極的に参加して活動を展開しています。

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。



社会貢献活動に関わる支出

富士通が 2016 年度に社会貢献活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。



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。

富士通では、2016 年度、40 名が積立休暇を取得し（延べ 118 日）、ボランティア活動を行いました。

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角的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。本プログラムは、2013年4月に開講して以来、年2回開催し、日本、米国、アジア・パシフィック諸国等、15カ国から、140名の修了生を輩出しています。

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。

・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521名に上っています（2017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、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16回情報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。

2016 年度は縄跳びにセンサーをつけて音楽と連動させることで、楽しく運動を続けられるシステムを開発した茨城工業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 27 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」を受賞された茨城工業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 1992 オリンピックから 2016 年のリオデジャネイロ 2016 オリンピックまで 7 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、「実業団陸上 of The Year」最優秀チーム賞「経団連会長杯」を 2016 年・17 年と 2 年連続で受賞するなど、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。

2016 年は、リオデジャネイロ 2016 オリンピックに 4 名の日本代表選手を輩出し、男子棒高跳で澤野大地選手が 7 位に入賞。ニューイヤー駅伝には 26 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



2017年2月に参加した「富士通スタジアム川崎スポーツフェスタ」の様子

© Nano Association

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。2016 年には 2 度目の優勝を果たし、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



挑戦の支援



地域との共生



2016 年度に川崎市内の小学校で実施された「ふれあい教室」

© Nano Association

に取り組んでいます。

・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 12 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。2017 年は全日本総合選手権で 10 年ぶりに決勝戦に進出、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。リオデジャネイロ 2016 オリンピックではチームから初めて 2 名の代表選手を送り出し、8 位入賞に貢献しました。

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 12 年間継続しており、2016 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



2016 年度に川崎市内の小学校で実施された「ふれあい教室」

© Nano Association

川崎フロンターレの活動を支援



地域との共生

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合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/>



2016 年度に実施した陸前高田サッカー教室

©KAWASAKI FRONTALE

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



地域との共生

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2016年度末までの累計で約293万本を売り上げ、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



地域との共生

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



地域との共生

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。

2016年度は4月・10月にそれぞれ発生した熊本地震、2017度は7月に発生した九州北部の豪雨によって被害を受けた被災地に向け、国や地方自治体に義捐金を寄付しました。

2017年度

- ・九州北部の豪雨による被害への支援について

<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/07/14-2.html>

2016年度

- ・熊本地震 震災復旧・復興支援に向けてクラウドサービスを提供

<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2016/05/2-1.html>

- ・熊本地震被害への支援について

<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2016/04/19-1.html>

2015年度

- ・関東地方、東北地方の豪雨による被害への支援について

<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2015/09/11-1.html>

2014 年度

- ・広島市土砂災害による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2014/08/22-1.html>
- ・中国雲南省地震による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2014/08/13-1.html>

2013 年度

- ・フィリピン台風 30 号被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2013/11/15-1.html>
- ・中国四川省地震による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2013/05/1-1.html>

2011 年度

- ・タイ洪水による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2011/10/27-3.html>
- ・東日本大震災による当社グループの対応について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2011/04/20-1.html>

2010 年度

- ・東北地方太平洋沖地震の支援と対応について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2011/03/13.html>
- ・ニュージーランド大地震による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2011/03/2-1.html>
- ・中国青海省大地震による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2010/05/25.html>
- ・宮崎県口蹄疫による被害への支援について
<http://pr.fujitsu.com/jp/news/2010/05/24-1.html>

2016 年度の活動事例

「食と農業」の出前授業



農村の過疎や農業従事者の高齢化、後継者不足が恒常化してきており、日本の食を守る農業の担い手が昨今の5年間で2割減少^(注)しています。このような課題に対し、富士通では日本の農業の活性化、そして豊かな食の未来のためにICTの力で貢献したいと考えています。

例えば、未来を担う小中学生などを対象とした次世代教育支援の一環として、ICTと農業の融合で誕生した「食・農クラウド Akisai」を活用した「会津若松 Akisai やさい工場」の取り組みについて、工場見学の受け入れや出前授業を行っています。授業では、様々な高付加価値野菜を開発し、場所や環境を選ばない野菜作りを広げていくこと、また食糧生産に従事する人々の工夫や努力、ICTの力によって食の喜びや未来の農業を支えていけることを子どもたちに学習してもらっています。授業を通じて「農業に関心が高まった」「こんな農業ならやりたい」「こんな野菜を作りたい」と様々な子どもたちの感想が寄せられました。当社は、今後もこのような未来に夢を感じられる次世代教育支援を続けていきます。

(注) データ出典元：農林水産省「2015 年農林業センサス報告書」より



出前授業の様子

聴覚障がい者向けパソコン教室「Deaf-PC カフェ」の開催



ICTの裾野拡大



挑戦の支援



地域との共生

国内における障がい者の民間企業実雇用率は、現在、1.92%^(注)であり、法定雇用率 2.0%に届いていません。そのような中、株式会社富士通ソフトウェアテクノロジーでは 2006 年から公益社団法人静岡県聴覚障害者協会様と協働し、聴覚障がい者向けに「Deaf-PC カフェ」を開催しています。

「Deaf-PC カフェ」は、昨今の就労においてパソコン技術が重要になっていることから、聴覚障がい者のICTに関する疑問を解決する場として公開しているものです。参加者がお茶やお菓子を気軽に持ち寄りながらカフェ形式で「楽しく学べる」ことをモットーとしており、手話サークルなどの手話関係者も参加し、手話でコミュニケーションができる場としても活用されています。今後も「Deaf-PC カフェ」の活動を通じて、聴覚障がい者のデジタルデバイドの解消を目指し、貢献していきます。

(注) データ出典元：厚生労働省「平成 28 年障害者雇用状況の集計結果」より



「Deaf-PC カフェ」の様子

貧困地域でのデジタルアクセス普及



ICTの裾野拡大



挑戦の支援



地域との共生

富士通南アフリカは、南アフリカ共和国の中でも最も貧しい地域に住む人たちが、生活を豊かにするテクノロジーに接することができるよう、全力をあげて取り組んでいます。約 3 万 5,000 人が住むヨハネスブルグのクリップタウンにおいて、弱い立場にある子供たちにデイケア・サービスを提供している慈善団体リトル・ローズ・センター (Little Rose Centre) とともに支援を行っています。

貧困と劣悪な生活環境のために、クリップタウンの人々は高い失業率など多くの問題に直面しています。同センターと富士通

南アフリカは、主に募金活動や寄付金集めなど短期的な支援を提供するために協力していますが、富士通南アフリカは IT ハブの設置など、デジタルアクセス普及の長期的かつ持続的な支援も行っています。IT ハブがあれば、地域の人々がコンピュータやインターネットにアクセスできるようになります。富士通南アフリカの社員たちもボランティアの IT 講師として、クリップタウンの子供たちに大切なオンライン・スキルを教えています。そこではグレード 11 と 12 の生徒を対象とした訓練プログラムをはじめ、住民向けの求人情報などのサービスも提供されています。富士通南アフリカはこれからも、地域住民のデジタルアクセスを確保するために、リトル・ローズ・センターと協力していきます。



IT ハブ

難民の受け入れ活動を支援

富士通フィリピン・グローバル・デリバリ・センターは、フィリピンの貧困地域を対象とした援助活動に積極的に取り組んでいます。ホームレスや親に捨てられた子どもたちに家を提供しているツロイ財団（Tuloy Foundation）との協力関係の下、実践的な訓練と技能習得を中心としたカリキュラムによる教育を提供しています。ツロイ財団の財源は寄付によって賄われていますが、富士通フィリピン・グローバル・デリバリ・センターは資金と教育の両面で同財団の有力なドナーとなっています。

過去 3 年間に 30 人以上の富士通フィリピン・グローバル・デリバリ・センター社員がツロイ財団の活動に参加しており、毎年 3 回以上現地を訪問するほか、各地で数多くの資金調達活動を行っています。富士通の社員たちは募金活動を通じて資金を集めるほか、学用品や衣類、食べ物などの寄付も行っています。これまで多くの社員がツロイ財団で誕生パーティを開き、子供たちに楽しい時間とケーキをプレゼントしています。また技術部門に実習生を受け入れる職業体験も提供しており、現地で高く評価されています。



子供たちへの支援

アフリカでデジタル学習を広めるためのソリューション開発

富士通オランダは、デジタルアクセスおよびデジタルワーキングの支援に力を入れています。オランダには、ケニアとタンザニアにおいて、デジタル学習を通じて生徒たちに将来の準備をさせる事業に取り組んでいる慈善団体バイアフリカ（Viafrica）の拠点がおり、富士通オランダはその活動を支援しています。

バイアフリカは教育プロジェクトで使用するタブレットの数を増やす予定ですが、アフリカの多くの地域では電力供給やインターネット接続が不安定であり、その活用がうまくいくとは限りません。そのため富士通オランダでは、この課題を解決するために IT スペシャリストやアーキテクトたちがタブレットに Wi-Fi アクセスポイントや Android ソフトウェア配信、ウェブサーバー、メール機能を搭載した Raspberry Pi ミニサーバーを開発しました。そして現地に配備される 100 台のタブレット端末でそのプロトタイプが使えるようにしました。これは SD カードを替えることで新機能を実装することができるため、タブレットをインターネットに接続しなくてもインストールしたり使ったりすることができます。このソリューションは、スワヒリ語で「教育」を意味する「Elumi Pi」と呼ばれています。



Elumi Pi

富士通グループ概要 (2017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 3兆1,914億9,800万円
(負債 2兆1,722億9,600万円、
純資産 1兆192億200万円)

決算期 3月31日

従業員数 連結 155,069名/単独 33,095名

取締役数 10名(うち女性2名、社外取締役4名)
(2017年6月26日現在)

連結子会社数 502社

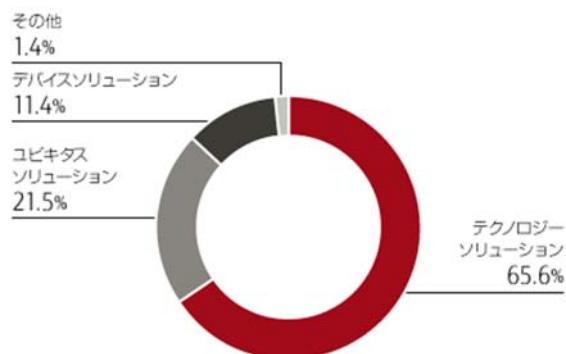
持分法適用関連会社数 24社

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。

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-01J」

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)

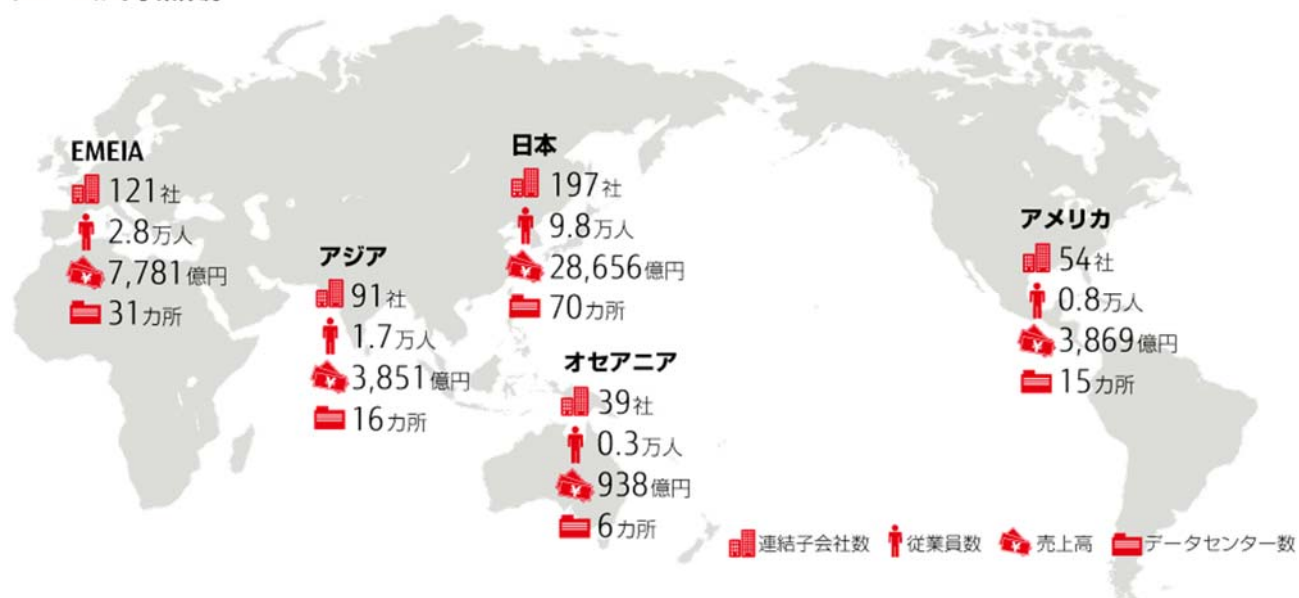
デバイスソリューション

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。



車載向けメモリ 256Kビット
FRAM「MB85RS256TY」

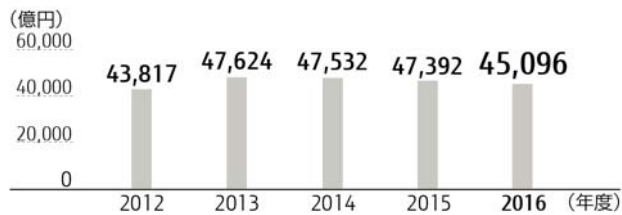
グローバルな事業体制



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



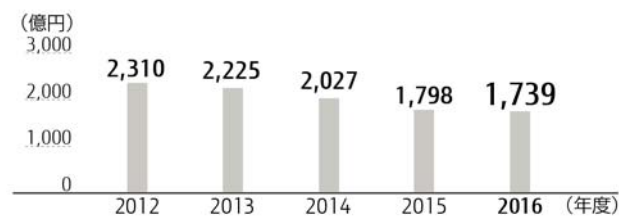
営業利益／親会社所有者帰属当期利益

※2012年度まで日本基準、2013年度からIFRS



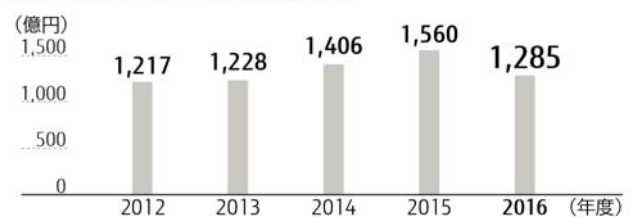
研究開発費

※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

(名) ■従業員数(連結) ■従業員数(単独)



環境会計

(億円) ■費用 ■実質的效果 ■推定效果



編集方針

「富士通グループ CSR 報告書 2017」では、富士通グループの CSR 基本方針に基づく様々な活動を、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。

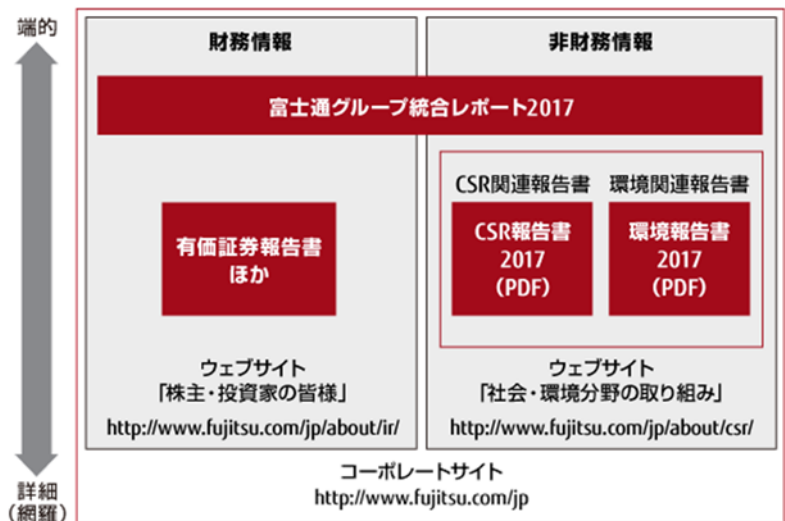
編集にあたっては、前年度版に対する読者・ステークホルダーの皆様からのご意見、報告書の動向などを参考にし、より網羅的な内容を一般の方にも読みやすくお伝えすることを心がけています。

使用したガイドライン

- ・ GRI スタンダード
- ・ ISO26000 社会的責任に関する手引き

報告期間

2016 年度(2016 年 4 月 1 日から 2017 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、お取引先・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 2017 において、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 2017 年 7 月

(次回：2018 年 7 月予定 前回：2016 年 7 月)

第三者検証報告

「富士通グループ CSR 報告書 2017」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2017 富士通グループ環境報告書2017 第三者検証報告

富士通株式会社 御中



2017年7月25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 2017」「富士通グループ環境報告書 2017」(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に検証に基づき評価し、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。

2016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き合わせ
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 ・富士通 明石工場 ・富士通 館林システムセンター ・FDK 株式会社 湖西工場 ・三重富士通セミコンダクター株式会社	・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 ・現場調査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き合わせ

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だけであり、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	13
女性幹部社員比率	14, 57, 77
障がい者雇用率	14, 59, 77
制度利用者数	14, 63, 78
グローバルなビジネスリーダーの育成	14
次世代ビジネスリーダー育成プログラム受講者数	14
近隣住民との定期的なエンゲージメント実施状況(回数)の実績	15
地域社会貢献活動に関する社内データベース登録件数	15
ISO26000 を活用した CSR 活動	18
ISO アンケート対象範囲(グループ会社数等の数値)の実績	18
取締役数	33, 77, 116
度数率(災害発生率)	68, 78
従業員数、平均年齢	77, 116, 118
年齢層別従業員数	77
新卒採用者数	78
地域別従業員数	77, 117
平均勤続年数	78
お取引先とともに『CSR 調達の推進』(書面調査社数)	95

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		26
新製品の資源効率の向上率		28
事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率		30
事業所における温室効果ガス(CO ₂ ・CO ₂ 以外)の排出量		32
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		37
水使用量		38
PRTR および VOC の排出量		39, 52
廃棄物発生量		40
廃棄物有効利用率		
INPUT(設計・調達・製造・開発)	水	52
INPUT(再資源化)	エネルギー	
	資源再利用率	
	化学物質	
	大気排出 温室効果ガス合計	
	大気排出 CO ₂	
OUTPUT(設計・調達・製造・開発)	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		53
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		54

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		23
PUE 改善率		33
輸送における売上高あたりの CO ₂ 排出量の削減率		37
輸送 CO ₂ 排出量 ※海外グループ会社		
水使用量の削減量		38
環境会計		51
INPUT(設計・調達・製造・開発)	化学物質	52
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		
Scope3(上流) 輸送・配送 ※海外グループ会社		53

GRI スタンド／ISO26000／国連グローバル・コンパクト対照表

GRI Standard 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
組織のプロフィール				
G102-1	※	組織の名称	◆富士通グループ概要「商号」	—
G102-2	※	主要なブランド、製品および／またはサービス	◆富士通グループ概要「事業内容」	—
G102-3	※	組織の本社の所在地	◆富士通グループ概要「所在地」 【参考】組織図	—
G102-4	※	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	◆富士通グループ概要「グローバルな事業体制」	—
G102-5	※	組織の所有形態や法人格の形態	◆コーポレートガバナンス「コーポレートガバナンス体制(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆富士通グループ概要「本社事務所」 【参考】WEB (Worldwide)	—
G102-6	※	参入市場 (地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の種類)	◆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」	—
G102-7	※	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	◆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」 ◆人材関連データ「従業員構成 (富士通グループ)」 【参考】プロフィール	—
G102-8	※	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)	◆富士通グループ概要「従業員数」 「グローバルな事業体制」 ◆「人材関連データ」	6.4 6.4.3
G102-9	※	組織のサプライチェーン	◆お取引先とともに	—
G102-10	※	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	—

GRI Standard 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
G102-11	※	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 「 <u>FUJITSU Way 浸透活動の展開</u> 」 ◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u> ◆ <u>ISO26000 を活用した CSR 活動の実践</u> ◆ <u>リスクマネジメント「リスクマネジメントのフレームワーク」</u> ◆ <u>リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」</u> 【参考】 <u>環境方針・行動計画</u>	6.2	—
G102-12	※	組織が支持するイニシアティブ ・外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの。	◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u> ◆ <u>ISO26000 を活用した CSR 活動の実践</u>	6.2	—
G102-13	※	外部団体での資格 ・（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるもの ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u>	6.2	—
戦略					
G102-14	※	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	—
G102-15		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	—
倫理と誠実性					
G102-16	※	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「 <u>富士通グループの理念・指針 (FUJITSU Way)</u> 」 ◆ <u>CSR 基本方針および推進体制「CSR の重要課題」</u> ◆ <u>コンプライアンス「行動規範の内容」</u>	—	—
G102-17		ヘルプライン・内部告発制度 ・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） ・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）	◆ <u>コンプライアンス「4. インシデントの報告及び対応」</u> ◆ <u>人権尊重への取り組み「人権尊重の取り組みにおける意見収集の仕組み」</u>	—	—

GRI Standard 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
ガバナンス				
G102-18	※ 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	—
G102-19	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」	—	—
G102-20	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」	—	—
G102-21	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コンプライアンス「4. インシデントの報告及び対応」	6.2	—
G102-22	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G102-23	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G102-24	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—

GRI Standard 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
G102-25	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G102-26	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の役割。	◆CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」	—	—
G102-27	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」	—	—
G102-28	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(2017 年 6 月 26 日現在)」 ◆コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
G102-29	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	—
G102-30	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」	—	—

GRI Standard 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
G102-31		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。	◆ <u>リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」</u>	6.2	
G102-32		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。	◆ <u>CSR 基本方針および推進体制「CSR 推進体制」</u>	—	—
G102-33		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	◆ <u>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」</u> ◆ <u>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」</u> ◆ <u>リスクマネジメント「感染症対策」</u>	6.2	—
G102-34		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。	—	—	—
G102-35		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 ・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。	◆ <u>コーポレートガバナンス「役員報酬の決定方針」</u> ◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	6.2	—

GRI Standard 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
G102-36		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	—	—
G102-37		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(2017年6月26日現在)」	6.2	
G102-38		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と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（最高給与と受給者を除く）に対する比率。	—	—	—
G102-39		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と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（最高給与と受給者を除く）の増加率に対する比率。	—	—	—
ステークホルダー・エンゲージメント					
G102-40	※	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	—
G102-41	※	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

GRI Standard 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
G102-42	※	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 <u>「富士通グループのステークホルダー」</u> ◆ステークホルダーダイアログ	6.2	—
G102-43	※	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・災害活動 ◆2016 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 <u>「ダイバーシティ & インクルージョン」</u> ◆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 ◆人材開発・キャリアデザイン	6.2 6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9	1~10
G102-44	※	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	—
報告実務					
G102-45	※	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	—
G102-46	※	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 <u>「CSR 推進体制」</u>	—	—

GRI Standard 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
G102-47	※	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 「CSR の重要課題」	—
G102-48	※	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」	—
G102-49	※	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」	—
G102-50	※	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」	—
G102-51	※	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」	—
G102-52	※	報告サイクル (年次、半年ごとなど)	◆編集方針「発行人」	—
G102-53	※	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」	—
G102-54	※	準拠オプション 組織が選択した「準拠」のオプションを報告	◆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	—
G102-55	※	選択したオプションの GRI 内容索引を報告	◆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	—
G102-56	※	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 —

GRI Standard 特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
マネジメント手法				
G103-1	※	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「CSR の重要課題」 ◆編集方針「報告対象組織」	—
G103-2		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 a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	◆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」 ◆多様性の受容「ダイバーシティ & インクルージョンの方針」 ◆多様性の受容「ダイバーシティ推進の取り組み」 ◆人材開発・キャリアデザイン「人材開発方針」 ◆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」 ◆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」 ◆お取引先とともに「CSR 調達方針」 ◆品質への取り組み「品質への取り組みにおける方針」 ◆品質への取り組み「品質保証体制」	—
G103-3		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	◆人材開発・キャリアデザイン「取り組みと実績」 ◆お取引先とともに「CSR 調達の推進と改善プロセス」	

GRI Standard 特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
◎経済				
経済パフォーマンス				
G201-1	創出、分配した直接的経済価値	—	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	—
G201-2	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
G201-3	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	—	—
G201-4	政府から受けた財務援助	—	—	—
地域での存在感				
G202-1	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	—
G202-2	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	—
間接的な経済的影響				
G203-1	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・災害支援</u> ◆ <u>2016 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
G203-2	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				
G204-1	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	—

GRI Standard 特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
腐敗防止				
G205-1	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
G205-2	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 のコミュニケーション」 ◆コンプライアンス「3. 教育及びコミュニケーションの実施」		10
G205-3	確定した腐敗事例、および実施した措置	—		—
反競争的な行動				
G206-1	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	—
◎労働慣行と公正な労働条件				
雇用				
G401-1	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）	◆人材関連データ「雇用（富士通）」 ◆働きやすい職場環境の提供「離職率の推移」	6.4 6.4.3	—
G401-2	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	◆働きやすい職場環境の提供「福利厚生制度」	6.4 6.4.3 6.4.4	—
G401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	◆人材関連データ「制度利用（富士通）」	6.4 6.4.3	6
労使関係				
G402-1	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				
G403-1	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	◆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	1
G403-2	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）	◆人材関連データ「労働安全衛生（富士通）」		—
G403-3	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
G403-4	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	—

GRI Standard 特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
研修および教育				
G404-1	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）	◆人材開発・キャリアデザイン「一人当たり年間平均学習時間」	6.4 6.4.7	—
G404-2	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	◆人材開発・キャリアデザイン「キャリアデザインの支援」	6.4 6.4.7 6.8.5	6
G404-3	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				
G405-1	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別）	◆人材関連データ「取締役会（株主総会後）」 ◆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				
G405-2	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	—
◎人権				
無差別				
G406-1	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				
G407-1	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「4. 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				
G408-1	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「4. 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	—

GRI Standard 特定項目		記載箇所（タイトル）	ISO 26000	国連 GC 原則
強制労働				
G409-1	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	<u>◆お取引先とともに「CSR 調達への取り組み」</u> <u>◆お取引先とともに「調達コンプライアンスの徹底」</u> <u>◆コンプライアンス「4. インシデントの報告及び対応」</u>	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	—
保安慣行				
G410-1	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				
G411-1	先住民族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				
G412-1	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	<u>◆人権尊重への取り組み「人権デューデリジェンスの構築および活動内容」</u>	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5	—
投資および調達の慣行				
G412-2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	<u>◆CSR に対する考え方「FUJITSU Way のコミュニケーション」</u> <u>◆人権尊重への取り組み「人権に関する教育・研修」</u>	6.3 6.3.5	1
G412-3	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	—
◎社会				
地域コミュニティ				
G413-1	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
G413-2	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

GRI Standard 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				
G414-1	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	—	—	—
G414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—	—	—
公共政策				
G415-1	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	—		—
◎製品責任				
顧客の安全衛生				
G416-1	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 の強化」	6.3.9 6.6.6 6.7	9
G416-2	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	—
マーケティングとラベリング				
G417-1	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	—
G417-2	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）	◆品質への取り組み「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	—
G417-3	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 6.7.3 6.7.6 6.7.9	—
顧客のプライバシー				
G418-1	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	—
コンプライアンス				
G419-1	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。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	—