



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。

富士通グループの CSR マネジメント	05 CSR に対する考え方	18 人権尊重への取り組み	30 外部評価・表彰
	09 CSR 基本方針および推進体制	26 SDGs への取り組み	
	12 CSR 活動の目標と実績	29 国連グローバル・コンパクト	

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	

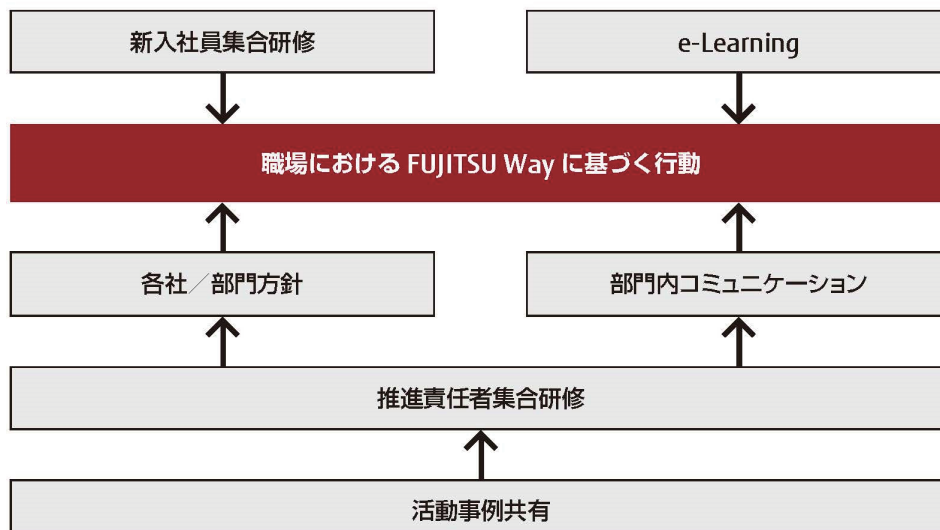
FUJITSU Way 浸透活動の展開

富士通グループでは、FUJITSU Way の確実な浸透を図るために、各社の社長や組織長が 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。

2018 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 新入社員向け教育

2018 年 4 月、富士通は約 950 名の新入社員を迎え、25 クラスに分けて FUJITSU Way 研修を実施しました。富士通グループの存在意義、価値観を共有するとともに、富士通社員としての行動原則の周知を図りました。

国内グループ各社においては、入社式などで FUJITSU Way カードと解説書を配布し、個社に応じた教育を実施しています。

FUJITSU Way 推進責任者研修

2017 年度、新しく任命された約 60 名の推進責任者を集め、沼津工場内の富士通の歴史展示施設である池田記念室（注 1）、富士通アーカイブズ（注 2）、富士通 DNA 館（注 3）で富士通グループの歴史を振り返り、FUJITSU Way の根底に流れる考え方を理解した後、職場で抱える課題解決に向けた研修を実施しました。研修では、従業員満足度調査結果データから各職場の課題を分析し、FUJITSU Way に基づき組織風土の改善について検討しました。また、各組織内での浸透事例の紹介や活動の活性化に向けた意見交換も行いました。

（注 1）池田記念室：

富士通のコンピュータの黎明期をけん引した池田敏雄の功績をたたえ、沼津工場の開設と同時に設置された記念室。1959 年製造のリレー式計算機、FACOM128B が動態保存されているほか、池田の活動を示す資料や古くからのコンピュータの素子を見ることができる。

（注 2）富士通アーカイブズ：

1875 年の古河グループの創業から 2010 年までの年表を中心に、各年代の富士通に関連した歴史的資料や製品を展示した見学施設。

（注 3）富士通 DNA 館：

沼津工場内の社内研修施設（約 3,000m²）。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。



池田記念室



富士通アーカイブズ



富士通 DNA 館



研修会の様子

FUJITSU Way ワークショップ

2017 年度は、要請があった職場に FUJITSU Way 推進室が訪問し、組織風土改善活動への取り組みを支援しました。従業員満足度調査結果や事前のアンケートを基に、各職場の課題を明確化し、現実を直視し、特に FUJITSU Way の行動指針の観点から改善活動を検討しました。



国内グループ会社



海外グループ会社

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 カードと解説書を配布し、職場に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 言語に翻訳され、いつでも誰でも受講できるようになっています。また、電子版の FUJITSU Way カードも提供しています。電子版は FUJITSU Way に続けて組織長のメッセージを記載することができ、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 について語る田中社長



電子版 FUJITSU Way カード

イントラネット上では、田中社長が自らの経験に基づき FUJITSU Way の大切さを語るビデオメッセージの配信を始めました。現在、日本語を含め 18 言語で公開されています。

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

CSR 基本方針および推進体制

経営と一体になった CSR 活動を推進するために

富士通グループは、ステークホルダー^(注1)の皆様の様々な要請や期待に力強く応え、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 企業を目指しています。そのため、2010 年 12 月に「CSR 基本方針」と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、2020 年を達成年度とした中期目標を掲げて取り組みを進めてきました。

しかし、国連での持続可能な開発目標 (SDGs) の採択や COP21 でのパリ協定の発効など、ここ数年の間に地球規模での持続可能な社会への取り組みがより一層強く求められるようになりました。そこで、富士通グループも持続可能な発展への貢献に向けたグローバルな CSR 活動の実効性を高めていくために、来年度からの運用を念頭に重要課題の見直しとグローバルな CSR マネジメント体制の構築を検討しています。今後もこれらの進捗状況を社内外に開示または共有しながら、経営と一体となった CSR 活動を推進していきます。

(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。



執行役員副会長
佐々木 伸彦

CSR 基本方針

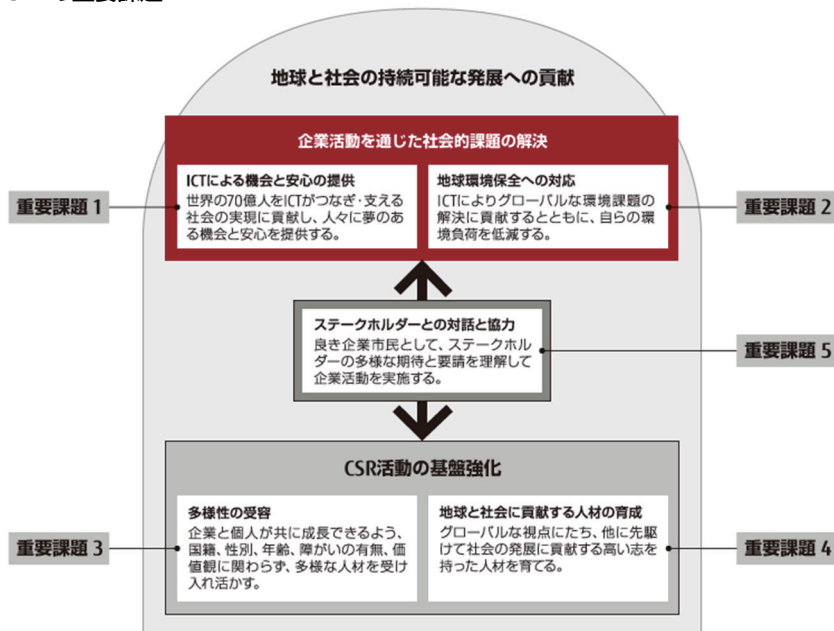
富士通グループの CSR は、FUJITSU Way の実践です。すべての事業活動において、マルチステークホルダーの期待と要請を踏まえ FUJITSU Way を実践することにより、地球と社会の持続可能な発展に貢献します。CSR の実践にあたっては、重要課題を制定してこれらの課題への対応を通じて、グローバル ICT 企業として責任ある経営を推進しています。

CSR の重要課題とその見直し

2010 年、富士通グループは 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」を制定し、重要課題に基づく活動を推進してきました。

しかし、海外を含めた CSR マネジメントをより一層充実させるために、グループ横断で重要課題の見直しに取り組んでいます。2017 年度は、前年に特定した重要分野をベースに各リージョンの担当者と議論を重ね、「Global Responsible Business Strategy (レスポンシブル・ビジネス戦略、以下 GRBS)」という名称のもと、6 つの重要課題^(注2)を抽出しました。また、グローバル共通の活動推進・マネ

5 つの重要課題



富士通グループの CSR マネジメント	05 CSR に対する考え方	18 人権尊重への取り組み	30 外部評価・表彰
	09 CSR 基本方針および推進体制	26 SDGs への取り組み	
	12 CSR 活動の目標と実績	29 国連グローバル・コンパクト	

ジメント体制の構築について、GRBS 全体および課題ごとに検討を深めました。今後は、2030 年を最終達成期限とする実効性のある KPI を設定するとともに、進捗確認・改善のスキームを確立し、来年度より新たな重要課題としてグローバルに運用を始める予定です。

(注 2) 6 つの重要課題：

ビジネスによる社会課題解決、環境、倫理（コンプライアンス・サプライチェーンマネジメント・労働安全衛生）、人権およびダイバーシティ＆インクルージョン、福利厚生と人材開発、社会貢献

CSR 推進体制

環境経営委員会

2017 年 6 月末の組織変更に伴い、社長を委員長とする「環境経営委員会」で、富士通グループのグローバルな環境・CSR 活動を推進・浸透させるためのガバナンスを実施しています。年 2 回の会議では、部門長、海外リージョン長をはじめ、ビジネスグループを横断した活動の責任者が、環境・CSR に関する活動方針や施策を審議・承認するほか、さらなる高みを目指すための改善に向けた指導・助言を行っています。なお、2018 年度より、同委員会は「環境・CSR 経営委員会」となります。

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。「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、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用してグローバル・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

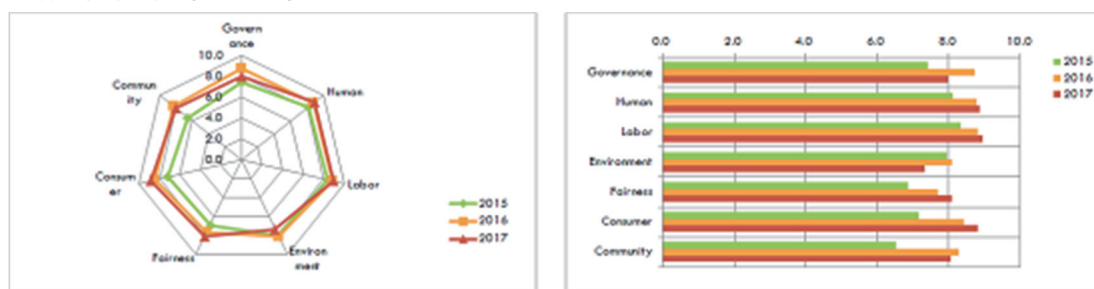
ISO26000（7 つの中核主題）	主管部門
①組織統治	FUJITSU Way 推進室、環境・CSR 本部、総務・リスクマネジメント本部
②人権	ダイバーシティ推進室
③労働慣行	人事本部
④環境	環境・CSR 本部
⑤公正な事業慣行	法務・コンプライアンス・知的財産本部、購買本部
⑥消費者課題（お客様のために）	マーケティング戦略本部、総務・リスクマネジメント本部、品質保証本部
⑦コミュニティへの参画および発展	総務・リスクマネジメント本部

なお、今後は Global Responsible Business Strategy と ISO26000 を組み合わせる形で設問内容を見直し、調査を通じて富士通グループの CSR 課題をより明確化できるように改善していきます。

ISO26000 に基づく CSR 調査の継続的な取り組み

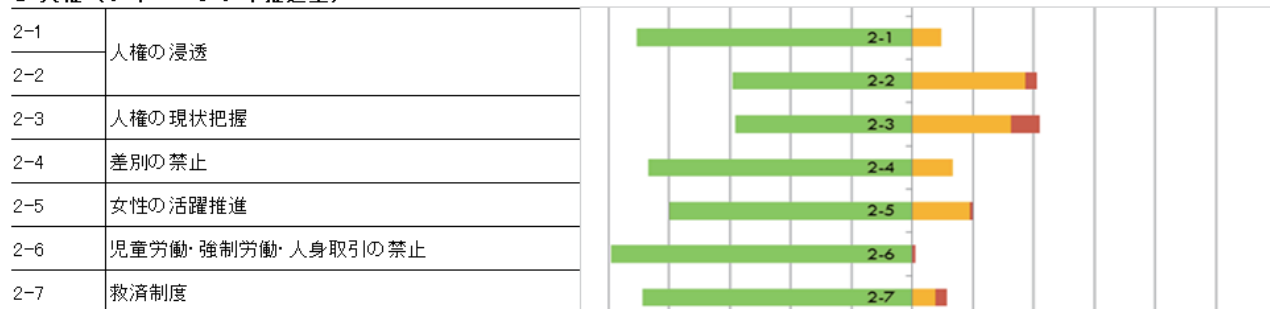
2017 年度は、富士通グループにおいて重要性が高い国内外関係会社 101 社（国内 75 社、海外 26 社）に対して、第 5 回 CSR（ISO26000）／ガバナンス調査を実施しました。調査の準備段階で前述の主管部門と議論を重ね、CSR 活動の実態把握や今後取り組むべき課題がより明確となるよう設問内容を見直し、「組織統治」「環境」の分野で新たな設問を定めました。それらの分野ではスコア自体は低下したものの、より詳細な課題について把握することができました。本調査に基づいて各関連会社の課題確認を進め、各主管部門の個別施策と同期した CSR 活動の強化を図っています。

グループ全体の経年変化（イメージ）

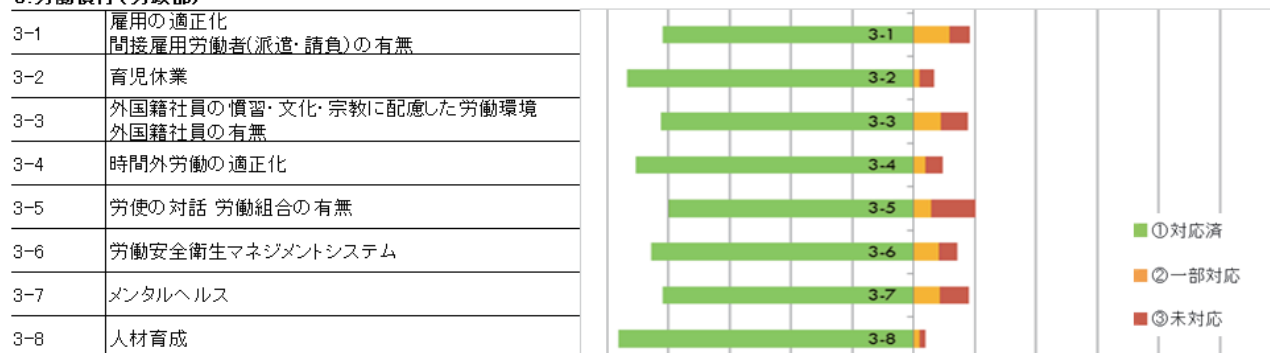


テーマ別調査結果のイメージ（以下は「人権」「労働慣行」の例）

2. 人権（ダイバーシティ推進室）



3. 労働慣行（労政部）



CSR 活動の目標と実績

CSR 基本マネジメント

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 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	● 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。	● 新 CSR 方針に基づくグローバル目標策定に向けた、グローバル拠点意見の集約。 ● 「責任あるビジネス」を推進する新たなグローバルマネジメント体制を発足。	○	● 新 CSR 方針に基づくグローバル目標および実行計画の策定。 ● 責任あるビジネスの推進体制によるグローバル CSR マネジメントの定着。	● 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 2017 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。 ● RBA(EICC)行動規範に基づく、サプライチェーン管理を開始。規範に合わせた社内規則の見直し。	◎	● 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。	● 「責任あるビジネス」を推進するグローバルリーダーチームの立上げ。 ● SDGs への取り組みや統合レポートの内容について社内理解を拡大する社内講演会の開催。 ● SDGs の解説や取り組みを紹介するポータルサイトの立上げ。	◎	● 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

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 年度目標	中期目標 (2020 年度)
ICT による 新たな 価値の提供	● 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。	● 当社が保有する環境技術を広く社会に普及させ、地球環境保全に貢献することを目指し、世界知的所有権機関（WIPO）が運営する WIPO GREEN^{*1} にパートナーとして参画。 ● ICT を活用し、障がいの有無によらずともに学べることを目指す「ともに学ぶプロジェクト」	◎	● 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

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 年度目標	中期目標 (2020 年度)
		ト」を香川県教育委員会・小豆島教育委員会・国立香川大学と共同開発。			開している。
ICT による 新たな 価値の提供		●国内外における農業や健康・福祉、スマート製造、防減災、交通問題へのソリューション導入拡大。	◎		
ICT への アクセス 拡大	●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。	●高齢者や障がい者ニーズ対応機能を搭載した「FACT-V 現金自動取引装置シリーズ」、子供と保護者をとりまくニーズ対応機能を備えた「キッズケータイ F-30J」の販売。 ●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さらなる徹底。 ●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。	●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 99.1%) ●WBCSD に加盟し社会インパクトセクター・持続可能な都市リーダーシッププロジェクトのボード企業として活動。世界経済フォーラム (WEF) における国際プロジェクトに参画。またフランスの「デジタル革新創出プロジェクト」をフランス政府と連携し推進。 ●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コミュニケーション基盤を中心としたサービスの提供。	◎	●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さらなる拡充。	●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。

*1 WIPO GREEN：環境関連技術やサービスの提供者と革新的な解決策を求める者を結びつけることにより、環境関連技術の普及とイノベーションを推進するためのプラットフォームとグローバルなネットワーク。100 か国以上で 3,100 件を超える環境技術やニーズがデータベースに登録されており、WIPO GREEN ネットワークには世界 170 か国で 6,000 以上の個人や組織が参加

重要課題2 地球環境保全への対応

	2017 年度目標 (注1)	2017 年度実績	達成度	2018 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。	- 気候変動対策に貢献するソリューションを 28 件選定し、8 件を外部公開。 - エネルギー効率トップレベル 68.3%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/microsite/fujitsu-climate-and-energy-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。 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。	2013 年度比 16.6%削減 - 前年度比 10%削減 - 利用割合 7.3%	◎	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

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 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醸成に向け、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。 - 障がいの有無にかかわらず活躍できる組織風土作りに向け「心のバリアフリー」研修を全社展開 - 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	◎	- 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醸成に向け、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。

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 年度目標	中期目標 (2020 年度)
		ント」の公表（21 か国語）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、各組織で活動を実施。			
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拡大実施。(受講者 76 名) - 女性社員の中長期的な育成に向け、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 27 名) - キャリア形成支援セミナーの実施。(3 回)	◎	● 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。
個人の活躍支援		● 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) ● 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：5.71% - 障がい者雇用率：2.15%	◎		
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：425 名・出産・育児サポー	◎	● 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。

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 年度目標	中期目標 (2020 年度)
		ト休暇取得者：652 名 ●テレワークデイ／テレワーク月間を契機とした制度活用促進セミナーの開催。			

重要課題 4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2017 年度の目標	2017 年度の実績	達成度	2018 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をさらに加速するため、新たに 2 コースを新設。各研修プログラムを計画的に実施。(受講者 309 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。

要課題 5 ステークホルダーとの対話と協力

	2017 年度目標	2017 年度実績	達成度	2018 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 (58 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) 達成への貢献に向けた具体的な取り組みの強化。	●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。 - 世界経済フォーラムの第 48 回年次総会 (通称ダボス会議) にて企業トップや学識経験者を招き、意見交換を実施。 - 富士通フォーラム 2017 にて外部の有識	◎	●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。

	2017 年度目標	2017 年度実績	達成度	2018 年度目標	中期目標 (2020 年度)
		者を招いたSDGsカンファレンスを開催。 - 顧客・NGO・従業員などを対象に、SDGsに関する取り組みの説明会や講演を実施(18回)。			
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。 - 2017 年度登録件数：708 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。

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、2018 年 6 月には、企業の LGBT に対する差別解消の取り組みを支援するために国連が定めた「国連 LGBTI に関する企業行動基準」（注 2）に、日本企業として初めて支持を表明しました。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 原則を示したものです。

（注 2）国連 LGBTI に関する企業行動基準：

<https://www.unfe.org/standards/>

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。

2017 年度は、富士通のグローバルオフショアサービス部門およびグローバル調達部門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、それぞれの部門における人権課題について議論を行いました。また、今後のデューデリジェンス推進に向けて、社内の幅広い部門の担当者にヒアリングを行い、グループ内に潜在する人権課題についての詳細調査を実施しました。事業活動によってもたらされる影響が大きい次の 3 つの領域の人権課題については、それぞれ下記の活動を実施しました。

領域	人権課題	2017 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	・ RBA 行動規範を富士通グループ CSR 調達指針として採用 ・ 富士通グループ紛争鉱物対応方針を制定 ・ 国内外の主要なお取引先約 440 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 9 社に対し、CSR 実地監査を実施 ・ 米国 NGO「Shift」の協力の下、サプライチェーンの人権に関する社内ワークショップを開催 ・ グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認
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 101 社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 ・ 全社人権啓発推進委員会において、アムネスティ・インターナショナル日本 前事務局長 若林秀樹氏を招いて、グローバルレベルの人権問題と企業の役割について講演会を実施 ・ 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修および全国各地でも地区別人権研修を継続実施 ・ 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリアフリー」研修を全社で実施（集合研修および e-Learning） ・ 長時間労働を前提としない多様で柔軟な働き方のために、社内制度の見直し、ICT 活用、マネジメント改革を推進 ・ RBA 行動規範に合わせた社内規則の見直しを実施
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	・ 顧客に提供する製品・サービスの開発や営業部門へヒアリングを実施し、今後の対応に向けて、潜在する課題について情報を整理

2018 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。

富士通グループの CSR マネジメント	05 CSR に対する考え方	18 人権尊重への取り組み	30 外部評価・表彰
	09 CSR 基本方針および推進体制	26 SDGs への取り組み	
	12 CSR 活動の目標と実績	29 国連グローバル・コンパクト	

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、「ビジネスと人権」ポスターを制作し、国内外約 230 拠点にて掲示しています。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、全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e-Learning を開発。2017 年度末までに国内外のグループ社員の約 10 万人が受講しています。

田中社長からのメッセージ



富士通株式会社
代表取締役社長
田中 達也

皆さん、こんにちは。今日は人権について少しお話しします。

富士通は事業の中心に人を置いて、人を幸せにする会社です。

富士通のビジネスは、お客様、お取引先、地域社会、そして社員まで、あらゆる場面で多くの人と関わりを持っています。

ビジネスを通じて「人を大切にする」、すなわち人権尊重の姿勢を貫くことは、FUJITSU Wayにも示される通り、社員一人ひとりが実践しなければなりません。

グローバルにビジネスを推進するためには、世界共通の人権に関する原則を理解し、国や地域の文化や習慣を尊重する必要があります。

このe-learningを通じて、みなさんが人権尊重の概要を理解し、今後の業務に役立てていくことを期待します。

「ビジネスと人権」 e-learning 社長メッセージ

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。2017 年度は、国内外関係会社 101 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。2017 年度は、国内外の主要取引先約 440 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

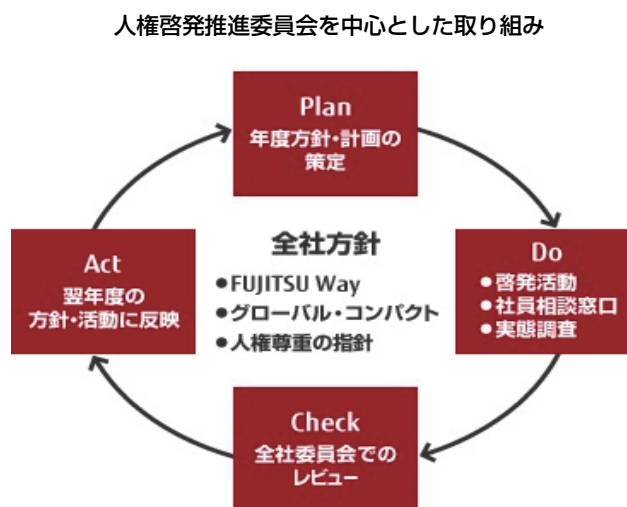
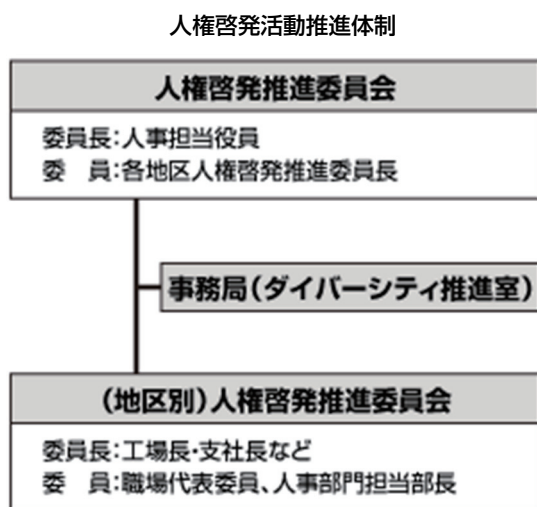
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/procurement/index.html>

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。2017 年度には、延べ 17,082 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。2017 年度も、グループ会社を含む役員約 90 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。2017 年度は全社で 6,483 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、2017 年度応募総数 553,015 件の中から優秀賞を受賞しました。

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

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、イントラネットでのメッセージ発信などにより、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。

さらに 2017 年には、「汐留ダイバーシティ映画会」として同性婚を扱った映画の上映会を開催し、任意参加ながら約 60 名の社員が参加しました。

これらの取り組みに対し、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、2016 年、2017 年と最高位の「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・日本において「ビジネスと人権」のワークショップを開催

2017 年 11 月に英国にてグローバルオフショアサービス部門の関係者を対象に、2018 年 3 月には日本の拠点においてグローバル調達部門の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。欧州ワークショップではシニアマネジメント層を中心に約 25 名がテクノロジーの誤用による人権への影響やグローバルオフショアサービス部門における人権課題について、日本ワークショップではグローバル調達部門のマネジメント層約 10 名が富士通グループのサプライチェーンにおける人権課題について、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、議論を交わしました。

2018 年度も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」欧州ワークショップ



「ビジネスと人権」日本ワークショップ

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す。その目標達成に向けて、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、かねてより、共創を通じて持続的に社会にインパクトを与える成果を生み出す社会、「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現を目指して、テクノロジーを活用するとともに新たなイノベーションを創造してきました。この活動と、国際社会が SDGs の達成に向けて取り組む方向性は、一致していると認識しています。

そのため、成長戦略である「つながるサービス」実現に向けたエコシステムの要素の 1 つとして SDGs を位置付け、SDGs から導き出される社会課題の解決を新たなビジネスチャンスと捉えています。そして、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。

また、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、富士通グループが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可能な分野として、以下の 5 つの分野を検討しています。



社会へのインパクト	富士通の取り組み(例)
SDG2 持続可能な食と農業 食料の生産性を向上し、レジリエントに変革	●富士通の食・農クラウドサービス「Akisai」を日本国内400以上の事業者が活用して生産性を向上、ベトナムなど海外にも展開 ●富士通自身が植物工場を運営する他、様々な業界のパートナーと共にスマート農業を実践
SDG3 全ての人に健康と福祉を実現 高齢化社会において全ての人が質の高い生活を実現 革新的な医療により困難な病気を根絶	●日本国内7,000の病院、クリニック、介護施設、薬局をネットワークでつなぎ、一人ひとりの健康と福祉の向上を支援 ●センサーを活用した患者や高齢者の見守りサービスをオランダやシンガポールなどで共創 ●HPCやAIなどの先端技術を提供し、遺伝子医療や創薬の領域で様々な学術研究機関と共創
SDG8 持続可能な経済成長と働き甲斐のある人間らしい雇用 イノベーションを促進し、ヒューマンセントリックな働き方を実現	●ヒューマンセントリックAIなどのデジタル技術を活用し、人によりクリエイティブにかつ人間らしく働くワークスタイル変革を促進 ●音声認識と19か国語のAI自動翻訳を活用し、聴覚障がい者を含むダイバーシティ・コミュニケーションを支援 ●スタートアップ企業などとのオープンイノベーションを促進
SDG9 持続可能な産業化 産業のイノベーションを通じてインテリジェントな産業化を実現	●ものづくりのデジタル化を促進するプラットフォームを提供し、共創を通じてインテリジェントな産業化を実現 ●中国やシンガポールでのスマート製造や、フランスでのデジタル革新創出に協力 ●デジタルビジネスカレッジ運営を始め、デジタル革新を担う人材育成を促進
SDG11 持続可能な都市 インテリジェントなモビリティを実現 安心・安全で災害に対してレジリエントな都市を実現	●富士通の位置情報クラウドサービス「SPATIOWL」をモビリティサービスの基盤として活用し、日本・海外の様々な事業者と革新的なサービスを共創 ●シンガポールにおいて都市問題を解決するソリューションを共同開発 ●HPCを活用した災害予測や地震・津波・洪水などへの防災ソリューションをグローバルに提供 ●国連開発計画、東北大学、富士通による自然災害のグローバルデータベース構築

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。

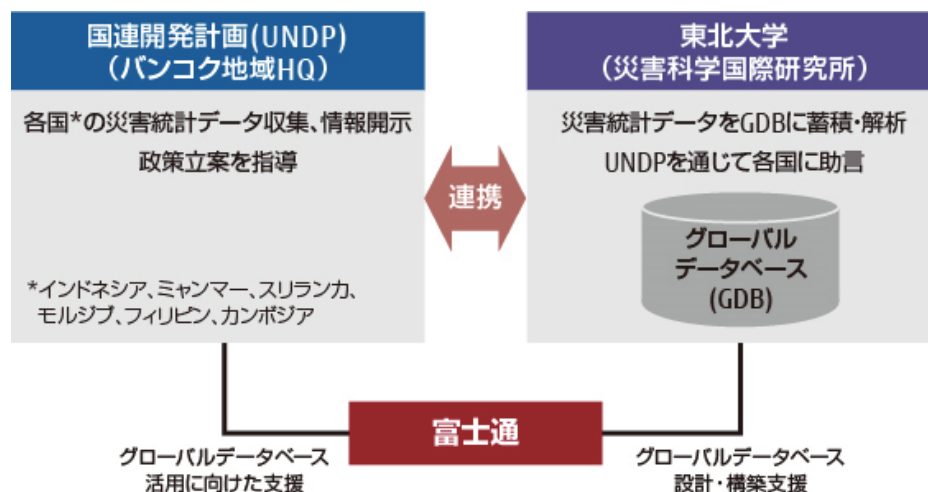


具体的な活動

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。

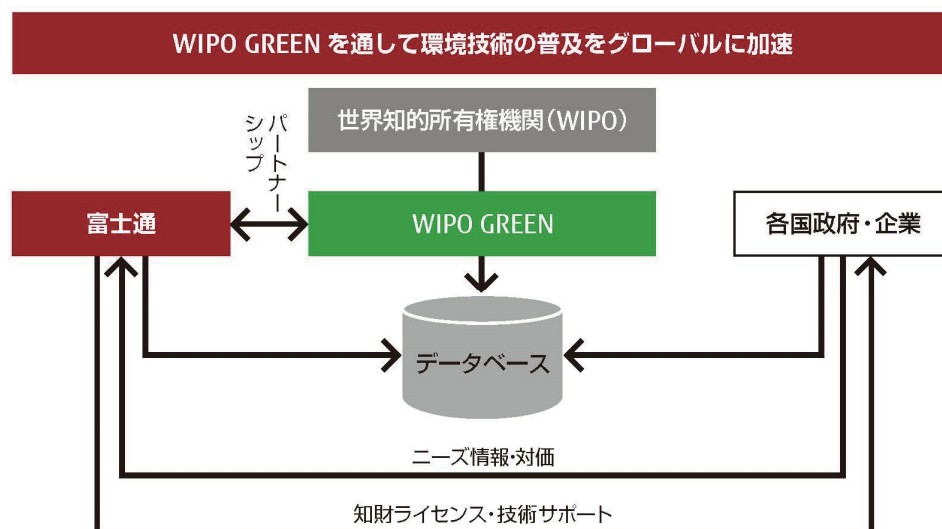


WIPO GREEN への参画

富士通は、自社の保有する環境技術を広く社会に普及させ、地球環境保全に貢献することを目指しています。その一環として、国連の専門機関である世界知的所有権機関（以下、WIPO）が運営する、環境技術やサービスの移転マッチングの枠組み「WIPO GREEN」に、パートナーとして 2017 年 9 月より参画しています。

富士通は、環境技術に関連する特許やノウハウなどの知的財産を多数保有しています。これらの知的財産を自社の製品やサービスに活用するだけでなく、広く社会に普及させ、地球環境への負荷低減に一層貢献するためには、技術移転などのオープンイノベーションに他者を巻き込んで、様々な形で活用できるようにしていくことが重要です。WIPO GREEN のデータベースには富士通の知的財産 200 件以上をすでに登録しており、今後も追加登録を予定しています。また、富士通の技術を登録するだけでなく、マッチング活動を通して、様々な国の社会課題に基づくニーズ情報を入手し、当社の技術開発にフィードバックすることで、SDGs 達成への貢献を目指していきます。

プレスリリース <http://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/09/19-1.html>



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 2018 Book 1 P.41～43 「ヒューマンセントリック・インテリジェント・ソサイエティ」

<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

WE SUPPORT



「富士通グループ サステナビリティレポート」に記載の 2017 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 サステナビリティレポート 2018 GRI スタンダード対照表」をご参照ください。

<http://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/sustainabilityreport/2018-report/fujitsu-gri-2018.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。

富士通グループの CSR マネジメント	05 CSR に対する考え方 09 CSR 基本方針および推進体制 12 CSR 活動の目標と実績	18 人権尊重への取り組み 26 SDGs への取り組み 29 国連グローバル・コンパクト	30 外部評価・表彰
---------------------	---	---	------------

外部評価・表彰

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、以下の株価指標への組み入れや、外部からの表彰を受けております。

SRI に関する主な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 7 年連続 19 回組み入れ。	
RobecoSAM 社 Sustainability Award 世界大手約 2,500 社から、「経済」・「環境」・「社会面」の持続可能性を評価し、上位 10%に相当する CSR 優良企業の中で特に優秀な企業を「Gold Class」「Silver Class」「Bronze Class」に格付け。当社は Bronze を受賞。	
FTSE4Good Index Series ロンドン証券取引所の出資会社である FTSE 社によって作成された世界の代表的な社会的責任投資 (SRI) 指標の 1 つで、「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。当社は 9 年連続で選出。	
CDP 国際的な非営利組織である CDP が、運用資産総額 100 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界 5,000 社以上に対して、環境分野に関する調査を実施。当社は「気候変動対策」「水資源管理」の調査で最高評価 A を獲得。	
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 5 年連続で組み入れ。	
oekom research ドイツに拠点を置く CSR 評価会社であるアイエスエス・イーコム社 (iss-oekom) による、「環境的側面」「社会的・文化的側面」からの企業責任の格付け。当社は 2011 年より “Prime” に認定。	
Ethibel Sustainability Index(ESI) (Excellence Register) Ethibel Excellence Investment Register はベルギーに拠点を置く非営利組織フォーラム・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 2016 年と 2018 年に組み入れ。	
Ethibel Euronext Vigeo Index - World 120 世界最大の証券取引グループ NYSE Euronext 社と企業の社会的責任の実績評価を手掛ける欧州の Vigeo Eiris 社による持続可能性評価指標で、環境・社会・企業統治の面で優れた企業上位 120 社を構成銘柄に採用。当社は 2013 年から 2015 年と 2017 年、2018 年に組み入れ。	

モーニングスター社会的責任投資株価指数

モーニングスター株式会社が国内上場企業約 4,000 社のうち「企業統治」「環境」「社会性」「人材活用」の観点から優れていると評価する 150 社を選定。国内初の社会的責任投資株価指数であり、当社は 2004 年から連続して組み入れ。(2018 年 5 月 1 日現在)



主な外部表彰受賞状況（2017 年度以降）

内容	年月	主催	対象
環境人づくり企業大賞 2017 で「優秀賞」を受賞	2018 年 5 月	環境省、環境人材コンソーシアム	環境人材育成の優良な取り組み
第 21 回環境コミュニケーション大賞で「環境報告書部門 地球温暖化対策報告大賞（環境大臣賞）」を受賞	2018 年 2 月	環境省、地球・人間環境フォーラム	富士通グループ環境報告書 2017
生物多様性アクション大賞 2017 に入賞	2017 年 12 月	国連生物多様性の 10 年日本委員会	マレーシアボルネオ島での熱帯雨林再生活動 ICT を活用した絶滅危惧種シマフクロウの生息保全支援
第 18 回グリーン購入大賞で「優秀賞」を受賞	2017 年 12 月	グリーン購入 ネットワーク (GPN)	環境配慮型製品・サービスの拡大による「脱炭素社会」への貢献
平成 29 年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰「技術開発・製品化」部門 環境大臣表彰を受賞	2017 年 12 月	環境省	PRIMERGY CX600 開発 ～水冷システム活用による CO2 削減～
第 6 回川崎市 スマートライフスタイル大賞で「優秀賞」を受賞	2017 年 11 月	川崎市	工場見学を通じた次世代教育（出前授業、保全活動など）
第 26 回地球環境大賞で「大賞」を受賞	2017 年 4 月	フジサンケイグループ	窒化ガリウムを活用した世界最小・最高効率の AC アダプター開発 ー温室効果ガス削減への貢献ー