



富士通グループの CSR マネジメント

持続可能な社会の実現に向けた考え方や取り組みをご紹介します。

FUJITSU Way と浸透活動

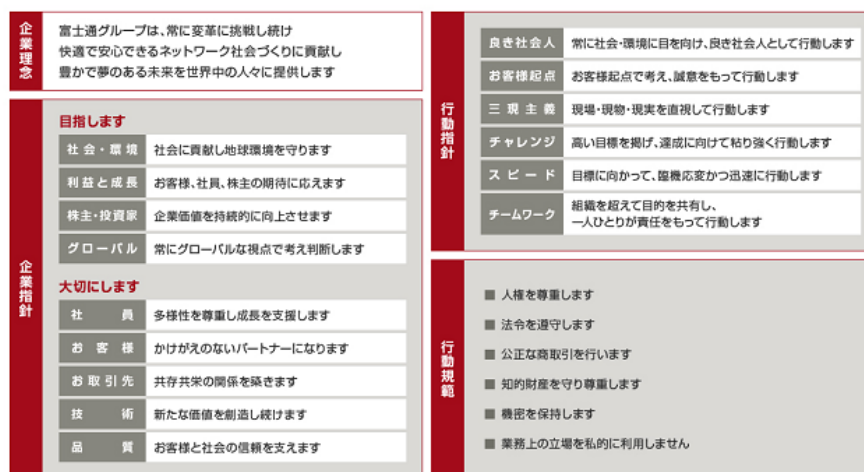
↓ [富士通グループの理念・指針](#) ↓ [FUJITSU Way 浸透活動の推進体制と実施状況](#) ↓ [2018 年度の実績](#)

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。

富士通グループのすべての社員は、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 には、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神が凝縮されています。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が、富士通グループとしての CSR であると考えています。



FUJITSU Way

FUJITSU Way 浸透活動の推進体制と実施状況

富士通グループでは、FUJITSU Way の確実な浸透を図るために、本部等の組織長や各グループ会社の社長が FUJITSU Way 推進責任者を任命しています。FUJITSU Way 推進責任者は、組織長や社長と協力し、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、各組織の方針や目標と FUJITSU Way と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

2019 年 3 月現在、富士通グループ国内外の子会社を含め、約 270 名の FUJITSU Way 推進責任者が各組織において浸透活動を行っています。この各組織での活動状況は、海外を含めた年一回の調査で報告を受け、定期的に推進責任者間での情報共有を図っています。



新入社員向け教育

富士通では2018年4月、約950名の新入社員に対してFUJITSU Way 研修を実施しました。国内グループ各社では、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。また中途採用者163名にも、計11回に分けて実施しています。

全社員向け浸透活動

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 を解説した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、FUJITSU Way に続けて組織長のメッセージが記載できるため、社内ポータルサイトへの掲示など積極的に活用している組織も多数あります。

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を配信しています。現在、日本語を含め18言語で公開され、富士通グループが目指す姿、その実現に向け、全社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。



FUJITSU Way について語る田中社長

推進責任者研修

新たに任命された約40名の推進責任者に対し、社内の研修施設および展示施設にて計3回に分けて研修を実施しました。主な内容として、FUJITSU Way の成り立ちや推進責任者としての役割について理解を深めるとともに、推進責任者が抱える職場での浸透活動の課題について、浸透事例等を踏まえながら、グループ単位で討議することによって、FUJITSU Way に基づいた組織活性化のための施策の立案・検討を行いました。



FUJITSU Way 推進責任者研修会の様子

ワークショップ

2018年度は、要請があった国内外グループ会社3社に対し、FUJITSU Way 推進室のスタッフが訪問し、組織風土改善活動への取り組みを支援しました。社員満足度調査結果や事前のアンケートを基に、各社の経営層ならびに幹部社員とともに、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。



国内外グループ会社でのワークショップの様子

2018 年度の実績

- 社員教育
 - 新入社員向け：新入社員約 950 名を対象に集合研修を実施
 - 中途採用者向け：163 名を対象に 11 回に分けて実施
 - 全社員向け：e-Learning の実施
- 推進責任者研修：3 回
- ワークショップ：3 社

CSR 基本方針および推進体制

- [⇩ CSR 基本方針](#) [⇩ 重要課題のグローバル統合](#) [⇩ 推進体制・定期レビュー](#)
[⇩ ISO26000 を活用した CSR 活動の実践](#) [⇩ ISO26000 に基づく CSR 調査](#)

CSR 基本方針

富士通グループは、ステークホルダー（注 1）の皆様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そ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 活動を推進しています。



執行役員常務
山守 勇

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。

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。

重要課題のグローバル統合

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

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、マテリアリティ分析に基づきグループ横断で重要課題の見直しに取り組み、「グローバルレスポンシブルビジネス(Global Responsible Business：GRB)」という名称のもとに重要課題を統合しました。

グローバルレスポンスビジネス

ICTによる社会・経済インパクト	ICTを活用したSDGsを初めとする社会課題解決への貢献
人権・多様性	AI時代の人権尊重とグローバルな多様性の追求
ウェルビーイング	従業員の成長の実現とその力を最大限に発揮できる機会の提供
環境	脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献
コンプライアンス	あらゆる事業活動における高いレベルの企業倫理の意識と誠実な行動
サプライチェーン	サプライチェーンにおける責任ある調達の実現
安全衛生	安全で健康的な職場環境の提供
コミュニティ	豊かで夢のある社会の構築に役立つ社会貢献活動の推進

あわせて、グローバル共通の活動推進・マネジメント体制の構築について検討を深め、重要課題ごとに2030年度末を最終達成期限とする長期目標を設定しました。また、必要に応じてその他の短期指標の設定も検討しています。今後はGRBのフレームワークを活用し、グローバルでの目標達成に向けた進捗確認や課題ごとの活動改善を進めていきます。

推進体制・定期レビュー

富士通グループでは、社長を委員長とする委員会を設け、サステナビリティに関する活動をグローバルに推進・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、サステナビリティ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。

GRBの推進に際しては、重要課題ごとに本社と各海外地域の担当者が目標達成に向けた活動について日常的に対応を行うほか、本社と各海外地域の代表者が参加する定期報告会議を設け、GRB全体での進捗確認と情報共有を行います。また、年2回、重要課題の担当役員が集まる会議を開催し、GRBの実行責任者である副社長とコーポレート部門の担当役員に対して報告を行う予定です。

ISO26000を活用したCSR活動の実践

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つの中核課題)	主管部門(注2)
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(お客様とともに)	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

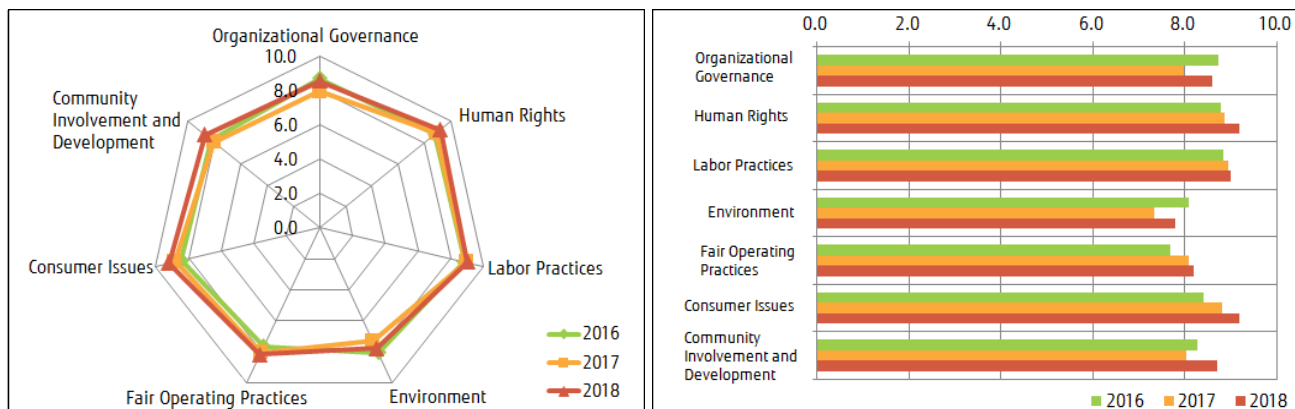
注2 部門名は調査実施当時

なお、今後は GRB 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。

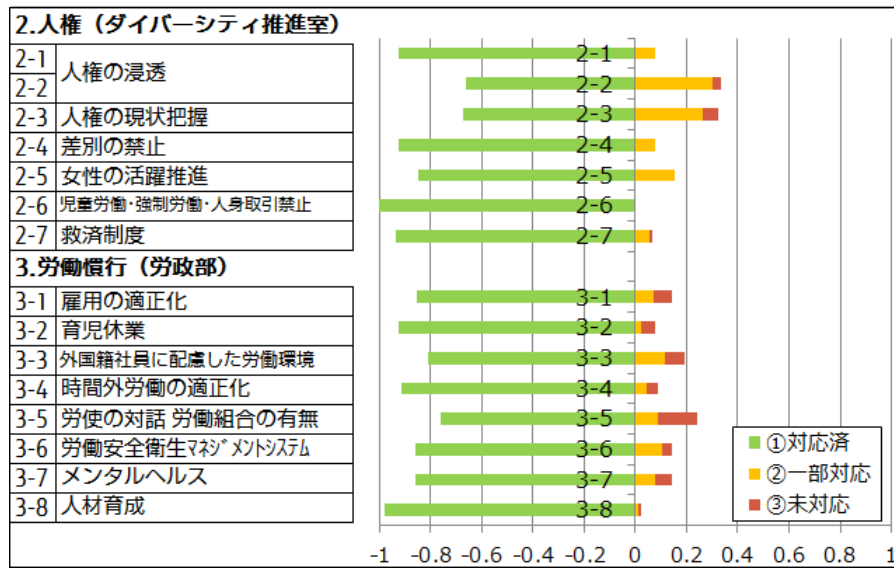
ISO26000 に基づく CSR 調査

2018 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 89 社(国内 63 社、海外 26 社)に対して、第 6 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協議を行い、前年度からの経年変化を明確となるよう前年度と同様の設問内容にて調査を実施いたしました。本調査の結果については関係会社各社にフィードバックを行い、また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）



CSR 活動の 2018 年度目標と実績

[↓ CSR 基本マネジメント](#)
[↓ 重要課題 1](#)
[↓ 重要課題 2](#)
[↓ 重要課題 3](#)
[↓ 重要課題 4](#)
[↓ 重要課題 5](#)

CSR 基本マネジメント

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度 (注 1)
全グループ横断的な CSR 活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> CSR 重要課題を見直し、グローバルレスポンシブルビジネス (GRB) と称するグローバル共通の新しい CSR 活動目標と実行計画を策定。 GRB を本社および各リージョンが連携し検討、決定。活動の管理・推進体制として定着。 	◎
ビジョンに基づく PDCA 推進	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 統合レポート 2018 の発行。 AI (人工知能) と倫理への取り組みに関して「富士通グループ AI コミットメント」を発表 RBA 行動規範に基づいて社内規則を見直し。 	◎
社内浸透	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> CSR 重要課題毎に社内グローバルコミュニティを構築、社内活動を推進。 SDGs への取り組みについて社内理解を拡大する社内講演会を開催。 SDGs への取り組みや自社ビジネスとの関係を紹介するサイトの充実。 	◎

重要課題 1 ICT による機会と安心の提供

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度 (注 1)
ICT による新たな価値の提供	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 富士通自身が植物工場を運営するほか、様々な業界のパートナーと共にスマート農業を実践。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の支援や、HPC、AI などの先端技術を提供 	◎

2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度 (注 1)	
	<p>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。また、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への協力のほか、都市、教育に関する様々な課題解決に向けて ICT を活用したソリューションをグローバルに展開。</p> <ul style="list-style-type: none"> 国内外における中核分野に関するソリューション案件増加。 		
<p>ICT へのアクセス拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 災害対策本部から住民まで一貫したユニバーサルな「総合防災ソリューション」、より多くの利用者に自然な ICT システムとの対話を提供する 「CHORDSHIP」、ノートパソコン[はじめての「じぶん」パソコン(LIFEBOOK LH series)]など人々の暮らしや社会を豊かにする新たなビジネスやサービスを創出。 南アフリカでのシズエ・アフリカ IT グループと協力した自己完結型の教室「エデュスマート・グリーン・センター」の導入推進をはじめ、東南アジア・中東など各国における、防災・交通問題に対するビジネスや実証実験などの案件増加。 	◎
<p>ICT による信頼と安心の確保</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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%) 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)の副会長に 2018 年 1 月、当社取締役会長の山本が就任および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。国連の専門機関である世界知的所有期間(WIPO)が運営する、環境技術やサービスの移転マッチング枠組み「WIPO GREEN (注 2)」にパートナーとして参画。400 件以上の知的財産を登録。 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 	◎

2018 年度の目標		2018 年度の実績	達成度 (注 1)
		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。	

重要課題 2 地球環境保全への対応

2018 年度の目標 (注 3)		2018 年度の実績	達成度 (注 1)
社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な社会に貢献するソリューションを 25 件選定し、18 件を外部公開。 エネルギー効率トップレベル 67.9%達成。 	◎
自らの事業活動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2013 年度比 30.3%削減。 前年度比 6.2%削減。 利用割合は、7 月中旬公開予定。 	◎

重要課題 3 多様性の受容

2018 年度の目標		2018 年度の実績	達成度 (注 1)
組織風土の改革	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	◎

	2018年度の目標	2018年度の実績	達成度 (注1)
		<p>通グループ「人権に関するステートメント」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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 	
<p>個人の活躍支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 階層別の女性活躍支援施策の推進。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性リーダー育成プログラムを拡大実施。（受講者 78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 48名） ・ キャリア形成支援セミナーの実施。（2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） • 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： <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性幹部社員比率：6.1% ・ 障がい者雇用率：2.28% 	<p>◎</p>
<p>ワークライフバランスの促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。 	<ul style="list-style-type: none"> • 富士通における各種制度の利用実績。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休職取得者：442名 ・ 出産・育児サポート休暇取得者：585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。 	<p>◎</p>

重要課題 4 地球と社会に貢献する人材の育成

	2018年度の目標	2018年度の実績	達成度 (注1)
	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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317名) ※長期研修は受講中の者を含む。 	◎

重要課題 5 ステークホルダーとの対話と協力

	2018年度の目標	2018年度の実績	達成度 (注1)
ステークホルダー・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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(107回)。 	◎
ステークホルダーとのコラボレーション	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとともに、SDGs達成に向けて以下の活動を実施。 <ul style="list-style-type: none"> 世界経済フォーラムの第49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2018にて外部の有識者を招いた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。(33回) 	◎
社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動に関する社内データベースの拡充、精度 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> 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。2018年度登録 	◎

	2018 年度の目標	2018 年度の実績	達成度 (注 1)
	向上。 ・ ボランティア活動の活性化 に向けた諸施策の推進。	件数：612 件 ・ ボランティア活動の活性 化に向けた諸施策の推 進。	

注1 ◎：当初の計画を達成, ○：当初の計画の一部が未達成で一部に課題が残る, ×：当初の計画を達成できていない

注2 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、

注3 第 8 期富士通グループ環境行動計画全項目：

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/>

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・コンパクトの 10 原則>

国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働」「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. 結社の自由と団体交渉権の承認
- 原則 4. 強制労働の排除
- 原則 5. 児童労働の実効的な廃止
- 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. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



「富士通グループ サステナビリティレポート」に記載の 2018 年度の CSR 活動と国連グローバル・コンパクトとの関連は「GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト（GC）対照表」をご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/guideline/>

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。