

## ウェブサイトでのご報告

当社グループのCSRの取り組みの詳細情報は、  
当社のホームページのCSRサイトでご紹介しています。

ホームページのCSRサイト

CSR統合報告書2017(HTML版)



Annual Report 2017



有価証券報告書2017



# 2017

## フジクラグループ CSR統合報告書 ダイジェスト版

### 国連グローバル・コンパクト

当社は、2013年9月3日、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」への  
支持を表明し、国際的な枠組み作りの活動に参加しました。



### 社外からの評価

■FTSE4Good Global Index  
組み入れ(2016年6月～)



■モーニングスター社会的責任  
投資株価指数構成銘柄  
組み入れ(2016年1月～)



■年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)  
ESG指数構成銘柄組み入れ(2017年7月)  
・FTSE Blossom Japan Index  
・MSCI 日本株女性活躍指数



生きた創業の記念物・珊瑚樹

フジクラと共に130年  
今も私たちは大切にしています



この印刷物で使用している用紙は、森を元気にするために間伐した木材の有効活用に役立っています。

トップメッセージ	2
事業概要・経営理念とCSR	4
藤倉学園・フジクラ 木場千年の森	6
環境長期ビジョン2050	8
<b>特集 働き方改革</b>	9
社会課題解決への取り組み	14

環境(Environment)	16
社会とのかかわり(Social)	18
ガバナンス(Governance)	20
2016年度 CSR目標・実績・評価	21
財務情報	22

## お客様に感謝され、社会からは高く評価される 企業グループを目指してまいります。

### フジクラグループのCSRの考え方について

私たちフジクラグループのCSRは、グループの経営理念MVCVを基軸に、“人にやさしい、地球環境にやさしい”企業活動を通じて、“サステナビリティ社会の実現”と“私たちグループの継続的な発展”の両方を実現させていくことが、企業としての社会的責任(Corporate Social Responsibility: CSR)であると考えています。この考え方は、当社が本格的にCSR活動を開始して以来、一貫して変わらない方針であり、これからも活動のベースとして引き継いでまいります。

### 働き方改革への決意 ～社員が財産～

私たちは、昨今、社会課題として注目されている「働き方改革」について取り組みを進めております。日本国内の少子高齢化、事業のグローバル化が進む環境の中、企業競争力を高めるためには、国籍・人種・性別・宗教・年齢・出身会社などを問わず、多様な人財が活躍できる組織づくりが重要になっています。私は「社員が財産」であると常に考えております。フジクラグループ社員が心身ともに健康で、創造性の高い、活気ある人財集団となるために、ダイバーシティ推進により一層取り組んでまいります。

### 地球環境保護へのチャレンジ ～2050年の未来に向けて～

経済協力開発機構(OECD)等の国際機関は、地球環境は危機的な状況に向かいつつあると予測し、警告して

います。グローバルに事業を進めるフジクラグループは、2050年の未来を見据えた「フジクラグループ環境長期ビジョン2050」を制定しました。このビジョンでは4つのチャレンジを掲げており、その中でも工場CO<sub>2</sub>排出総量ゼロへのチャレンジは、最も厳しい挑戦ではありますが、果敢に取り組んでまいります。

### 「社会福祉法人 藤倉学園」への支援 ～社会貢献活動の「原点」～

今から約100年前に、創業者の実弟である中内春吉が私財を投じて創設した知的障がい者施設「藤倉学園」は、私たちの社会貢献活動の「原点」として、社員と会社が寄付やボランティアなどで支援を続けてきました。本年の株主総会では、永年にわたる私たちの取り組みをステークホルダーの皆様にもお伝えしたいと考え、株主様に、藤倉学園が運営する自立支援施設「フジカフェ」で製作したお菓子をお配りしました。私たちはこれからも藤倉学園への支援を継続するとともに、社会貢献活動に注力してまいります。

### 営業利益は前年度比増加を確保

2016年度の売上高は前年度比3.6%減少の6,537億円、営業利益は同4.9%増加の342億円となりました。2017年度の連結の事業計画は、売上高7,000億円(前年度比7.1%増)、営業利益380億円(同11.0%増)を計画しております。また、コーポレートガバナンスでは、「監査等委員会設置会社」へ移行するとともに、社外取締役を増員するなど、更なる強化を図りました。

私たちフジクラグループは、コーポレートガバナンスを確立し、環境、社会側面での評価を高め、事業継続性を確固たるものにしていきたいと考えております。社員一人ひとりが高い目標と強い意志を持ち、社会に対する責任ある取り組みを進めて、“お客様に感謝され、社会からは高く評価される企業グループ”を目指してまいります。ステークホルダーの皆様には、当社グループへのより一層のご理解と、今後とも変わらぬご支援ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社フジクラ 取締役社長

伊藤 雅彦



WE SUPPORT

当社は、2013年9月3日、「国連グローバル・コンパクト(UNGC)」への支持を表明し、国際的な枠組みづくりの活動に参加しました。





# 事業概要

## 創業から現在まで

当社グループは、1885年(明治18年)の創業以来、電線、ケーブルの研究、開発、製造で培ってきたDNA“つなぐ”テクノロジーを通じて、エネルギー・情報通信といったインフラ関連事業、電子部品を中心としたエレクトロニクス事業、自動車用ワイヤハーネスを中心とした自動車電装事業など4つの事業分野で高い信頼の製品、サービス

をお客様にお届けし、わが国ならびに世界中の国や地域の発展に寄与してきました。

現在、当社グループは24の国と地域においてグローバルに事業を展開し、連結子会社97社(国内22社、海外75社)、従業員数56,961名(2017年3月31日現在)を有する企業グループに成長しました。

## 事業内容 4つのカンパニー概要

### エネルギー・情報通信事業

より早く、高品質で大容量の“つなぐ”を求めて、ネットワークはNGN(次世代基盤ネットワーク)へと進化。それを支える光ファイバで当社グループは常に世界トップレベル。その光ファイバを極低損失で接続する光融着接続機では、“世界No.1”。私たちは、光のトータルソリューションをご提供しています。社会の基盤を支える電力エネルギーの安定供給に貢献することは、創業以来の私たちの原点です。電力会社向け電力ケーブル、架空送電線から汎用低圧ケーブル、産業用ケーブルまで、電力インフラに必要な不可欠な製品をグローバルにお届けする当社グループは、世界のトップランナーとして高い評価をいただいています。

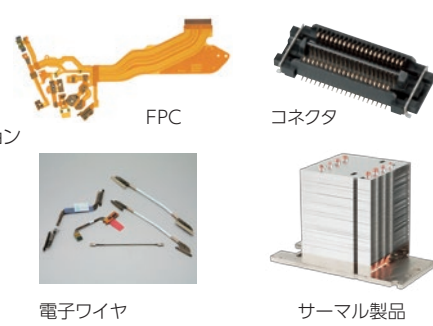
- 光ファイバ・光ファイバケーブル
- 光融着接続機
- コネクタ付光ケーブル
- ネットワーク関連製品
- 送電線
- 産業用電線
- エコ電線
- エンジニアリング



### エレクトロニクス事業

小型・高集積化するエレクトロニクス製品にとって、プリント回路や電子ワイヤ、コネクタなどの電子部品は繊細な“神経”にあたります。当社グループは、この分野でも長年蓄積した技術力を発揮し、スマートフォンやデジタルカメラなどの最先端機器に、小型・軽量化に最適なFPC(フレキシブルプリント配線板)をはじめ、多様な電子部品、モジュールをトータルにご提供するワンストップソリューションを実現しています。また、グローバルに展開する当社グループは、高密度実装を含めたこれらの高難度電子部品を設計からマスタブダクションまで多様化するお客様のご要望にお応えし、現在のエレクトロニクスの世界を支えています。

- FPC
- コネクタ
- 極細同軸ケーブル
- サーマルソリューション
- HDD関連製品



### 自動車電装事業

グローバルに発展を続ける自動車産業。電子情報化が進むカーエレクトロニクスの世界で自動車の安全、安心、快適を支えているのは自動車用ワイヤハーネスです。私たちは、自動車用ワイヤハーネス、車内LAN、シートセンサ、環境対応で需要増が見込まれる電気自動車用給電コネクタなど、トータルな配線システムで車の進化を加速させています。当社グループは、グローバルな生産拠点で車の総合配線システムをお客様にご提供し、進化を続けるカーエレクトロニクスの世界を“つなぐ”テクノロジーでリードしています。

- ワイヤハーネス
- 電装品
- シートセンサ



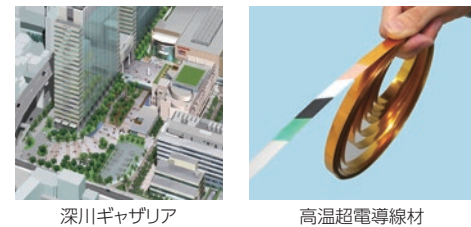
### 不動産事業、研究開発

#### 不動産事業

オフィス・ショッピング・レストランなど、人々が集い憩う街・深川ギャザリアの運営によるビル賃貸事業を行っています。

#### 研究開発

色素増感太陽電池(DSC)、次世代光ファイバ、ミリ波デバイス、リチウムイオンキャパシタ、高温超電導線材 など



# 経営理念とCSR

## 経営理念MVCV

### フジクラグループ経営理念MVCV

#### ミッション Mission

フジクラグループは“つなぐ”テクノロジーを通じ顧客の価値創造と社会に貢献する

私たちは“つなぐ”テクノロジーの分野であくなく挑戦を続け価値ある商品及びソリューションの提供により顧客の信頼に応え社会に貢献します

#### ビジョン Vision

- “つなぐ”テクノロジーの分野で顧客に最も信頼されるパートナーになる
- 先進的で有用性の高い商品とソリューションを継続的に開発し、“つなぐ”テクノロジーの分野でリーダーになる
- 「一人ひとりが主役」として行動し、世界で通用する有能な人財集団になる

#### 基本的価値 Core Value

- カスタマーサティスファクション (Customer Satisfaction) “それでお客様は満足ですか?”
- 変革(Change) “進歩への意欲を持って取り組んでいますか?”
- 共創(Collaboration) “それぞれが十分に能力を発揮するために協力し合っていますか?”

## CSRマテリアリティ(重要課題)とCSR20中期目標

### 1. 誠実な企業活動

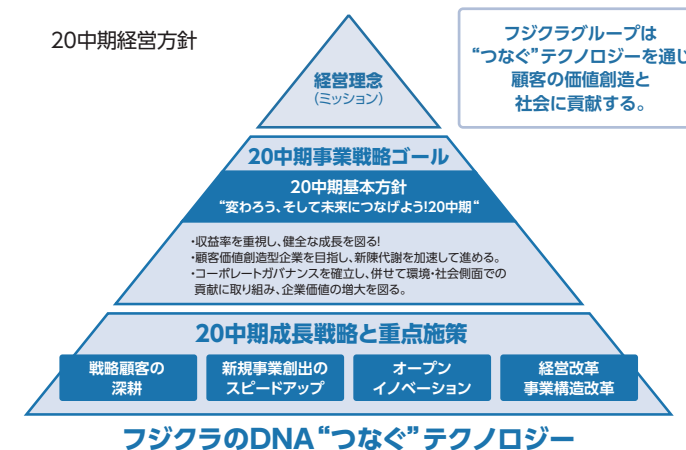
### 2. 環境への配慮

### 3. 人間の尊重

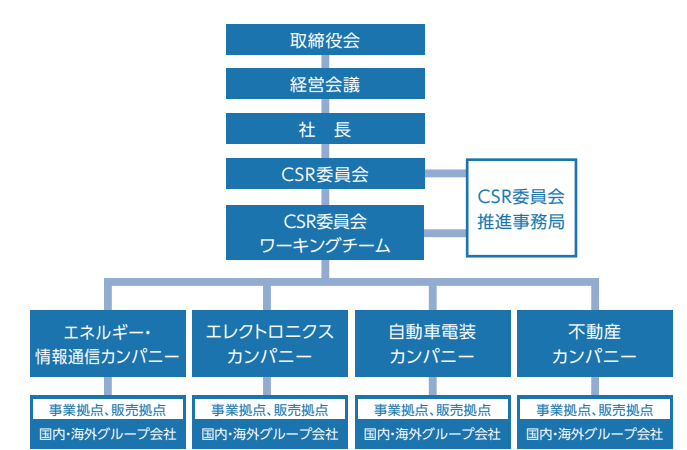
### 4. 社会との調和

分類	環境(E)	社会(S)	ガバナンス(G)
CSR重点方針 (12項目)	1. CO2の排出量削減 2. 水リスク 3. 生物多様性確保の活動	4. 人権の尊重 5. ダイバーシティ 6. グローバルな人財育成 7. ワーク・ライフ・バランス 8. CSRサプライチェーン・マネジメント 9. 地域コミュニティとの連携と貢献	10. グループ経営理念MVCV 11. 「社会」との連携 12. 情報開示とコミュニケーション
フォロー項目 (11項目)	●グループ環境管理活動指針 ●法令遵守と環境監査 ●環境教育の徹底・充実 ●完全ゼロエミッション ●環境配慮型製品の充実	●安全・衛生・健康 ●お客様満足品質	●コーポレート・ガバナンス ●コンプライアンス ●リスクマネジメント ●国際的な枠組み作り活動

## 20中期経営計画



## CSRマネジメント体制





# 藤倉学園

～フジクラグループ社会貢献活動の「原点」～

## 藤倉学園とは

社会福祉法人「藤倉学園」は、約100年前の1919年6月7日に創業者・藤倉善八の実弟・中内春吉(元監査役)が、知的障がい者・児童のために多額の私財(現在の金額に換算すると約20億円)と伊豆大島の土地4万坪、学園の土地・建物を寄贈し、伊豆大島元町に創設されました。現在、伊豆大島と多摩(八王子市)に施設があり、約130人の園生に100名程の職員が24時間体制で教育・厚生を行っています。私たちは、創設以来、歴代社長や役員が理事として経営を支援し、また会社の寄付とともに社員個人からの寄付を今日まで続けてきました。また、新入社員によるボランティア活動や、藤倉学園が運営する自立支援施設「フジカフェ」で作られる製品の即売会なども、支援の主な活動です。

私たちは、「藤倉学園」への支援を社会貢献活動の「原点」として、これからも大切に守っていきたくと考えています。



藤倉学園創設者 中内春吉 自立支援施設「フジカフェ」



大島藤倉学園

## 主な支援活動

### 新入社員1日ボランティア活動

毎年、新入社員は研修の一環として、多摩藤倉学園でのボランティア活動を行っています。今年は施設内の「雑草抜き」「窓の拭き掃除」「ペンキ塗り」を行いました。ボランティア活動で社員同士の絆を深めるとともに、先人たちの志の高さを実感し、フジクラのDNAを継ぐ者として藤倉学園への支援の重要性を認識しました。



新入社員ボランティア

### フジカフェ製品即売会

伊豆大島にある「フジカフェ」は、藤倉学園入所者が自立のために職業訓練などを受ける、生活介護事業所です。フジカフェで製造された製品(パウンドケーキやクッキーなど)を社員に販売する「藤倉学園製品即売会」を当社本社で開催し、支援を継続しています。



### 事業所の募金を贈呈

当社の佐倉事業所では、毎年末に藤倉学園支援のための募金を集める活動を行っています。今年も集まった募金を大島藤倉学園の学園長に届けました。今後も事業所の支援活動を継続していきます。



# フジクラ 木場千年の森

～生物多様性確保への決意～

## 経緯

当社グループは、本社敷地の再開発にあたり、地元の学校や地域の皆様からの緑化への要望や、生物多様性への注目が高まったことを受け、2010年11月に、自然空間であるビオガーデン「フジクラ 木場千年の森」を本社敷地内に創設しました。

## 名前に込めたおもい

「フジクラ 木場千年の森」の名前には、江東区木場の地で地域の皆様と一緒に「豊かな自然が遙か一千年先の未来まで続いていくように」との願いを込めています。

## コンセプト

広さ2200m<sup>2</sup>、2つの池とそれをつなぐ小川、浮島、遊歩道などがあり、生きものたちが優先される空間として、数百年前の武蔵野地帯の豊かな森や林を再現するために、在来種にこだわり設計しました。現在では、カルガモやカワセミの雛が巣立つほどに森が成長しています。



<p><b>植物</b></p> <p>○関東在来80種、高中木500本、 低木2千本 ○草類・コケ・水草類65種 約1万5千株</p>	<p><b>魚</b></p> <p>○荒川流域の魚・エビ・貝類に限定 ○10種 約800匹を放流し、 現在、数千匹に</p>	<p><b>鳥</b></p> <p>○カワセミ、ヒヨドリ、カルガモ など約20種類</p>	<p><b>昆虫</b></p> <p>○トンボ、チョウ類など 50種類以上を確認</p>
--	---	--	---

## 地域の皆様とのコミュニケーション

私たちの取り組みを地域の皆様にご説明する機会として、年2回、ビオトープ説明会を開催し、地域の皆様との交流を図っています。また、地元小学校の自然教育活動や行政主催のエコツアーなどにもご利用いただいています。

東京都が官民連携で取り組む在来種植栽プロジェクト「江戸のみどり復活事業」へ参画し、また、公益財団法人 都市緑化機構によって「都市のオアシス」に認定されました。



当社は「フジクラ 木場千年の森」を通じ、未来に向けた生きものたちの豊かな生態系確保の活動を進めるとともに、地域の皆様とのコミュニケーションを大切にしていきます。

「フジクラ 木場千年の森」のホームページ  
<http://www.forest1000.fujikura.jp/>



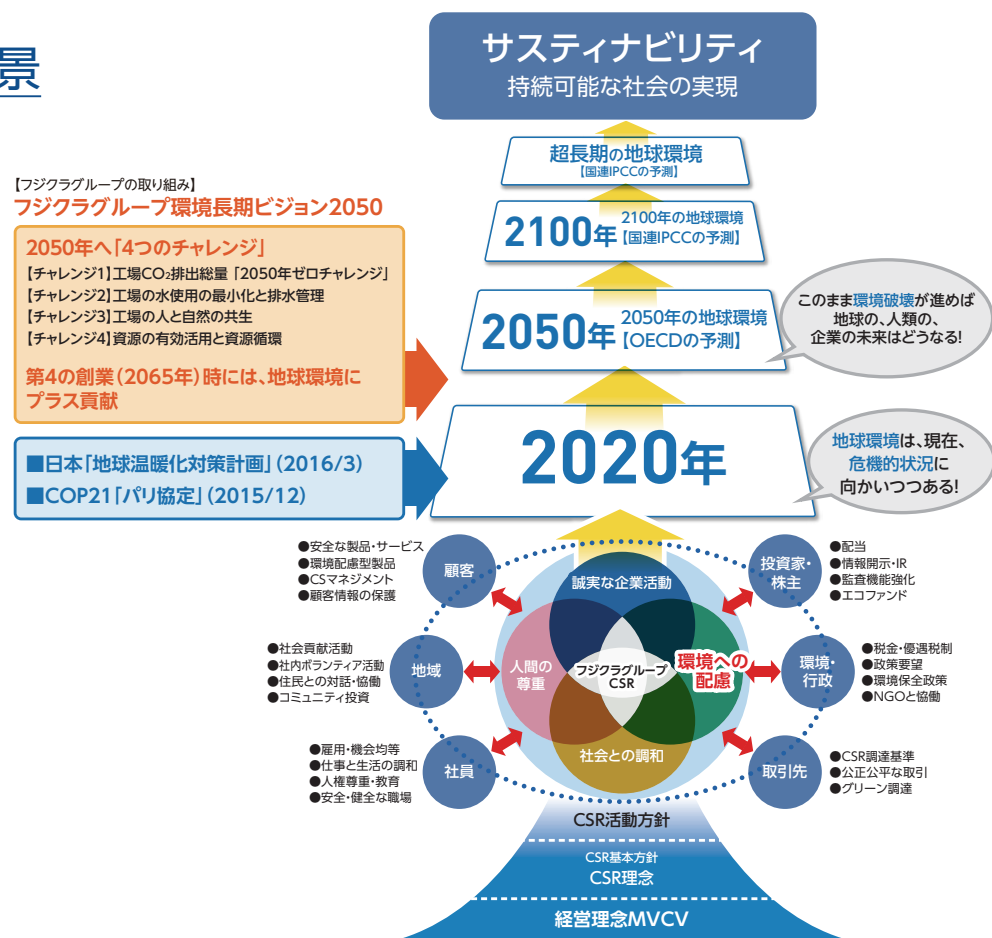
# 環境長期ビジョン2050

～未来の地球環境保護への挑戦～

## ビジョン策定の背景

経済協力開発機構（OECD）等の国際機関の予測では、地球環境は今、危機的な状況に向かいつつあります。温室効果ガスによる気候変動に起因する異常気象は、私たちの日常生活への脅威となり、また人口増加や経済活動の増大とともに水不足や資源枯渇、深刻な大気汚染、生物多様性の劣化など、環境問題は広範囲にわたり、地球規模で深刻化しています。

このような現状を踏まえ、グローバルに事業を進める当社グループは、2050年の未来を見据え、環境負荷の最少化に向けた「4つのチャレンジ」に取り組めます。



### チャレンジ1

#### 工場CO<sub>2</sub>排出総量「2050年ゼロチャレンジ」

2030年は、わが国が産業界に求めるCO<sub>2</sub>削減目標以上にチャレンジ（2013年度比）

- 【主な活動】 ①製品の環境性能向上 ②再生可能エネルギーの活用 ③水素エネルギー活用 これら3本の柱によりCO<sub>2</sub>を削減する。

### チャレンジ2

#### 工場の水使用の最小化と排水管理

使わない、くり返して使う、きれいにして自然にもどす

- 【主な活動】 ①生産工程の水使用の最小化と再利用 ②雨水利用を含む工場排水のリサイクル ③自然に良い水質で排水 他

### チャレンジ3

#### 工場の人と自然の共生

- 【主な活動】 ①全グローバル拠点でピオトープ「千年の森」の充実と活用 ②地域の自然環境保全活動を推進 ③未来世代への自然環境教育を推進 他

### チャレンジ4

#### 資源の有効活用と資源循環

- 【主な活動】 ①エコ素材活用 ②環境対応とロングライフな製品づくり ③リサイクル技術開発 他

## 第4の創業（2065年）に向けたチャレンジ

“第4の創業”を迎える2065年には、地球環境への負荷をゼロから、さらにマイナスへのチャレンジ（地球環境にプラス効果）を進めます。

## 働き方改革の実現へ

ワーク・ライフ・  
バランス

ダイバーシティ

健康経営

Special feature

# 特集 働き方改革

当社グループは、社会課題として注目され、国を挙げて推進している働き方改革の実現に向けて、社長の考えである社員が財産との言葉を重視し、人にやさしい企業グループを目指し、多種多様な取り組みを進めています。

その基本となる考え方は、フジクラグループCSR基本方針に重点分野として位置づけている人間の尊重です。人間の尊重では、人権が最も尊いものであるとの認識のもと、  
 ・すべての社員が自主性と創造性を十分発揮できる、差別のない、明るい職場作りを目指す  
 ・社員の機会均等及び仕事と私生活との調和に努める  
 ことを目標として掲げています。

当社グループは、目標の実現を目指し、専門家とのダイアログを通じ、ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスの観点から活動を実施するとともに、その基礎となる社員の健康を考える健康経営への取り組みを進めています。





## 第5回 ステークホルダー・ダイアログ

開催日：2017年2月23日(木)

会場：株式会社フジクラ 本社会議室

有識者：中央大学大学院 戦略経営研究科教授 佐藤 博樹 様

# テーマ フジクラグループの働き方改革への取り組みについて

当社は、毎年、自らが解決すべき課題について、ステークホルダーや有識者の方々からご意見をいただき、企業活動に活かすことを目的に、ダイアログを実施しています。5回目となる今年は「フジクラグループの働き方改革への取り組みについて」をテーマに、人事分野の専門家である中央大学大学院の佐藤博樹教授をお招きし、役員からライン長、さらに担当者までの幅広い層の社員とのダイアログを行いました。

**【今野】** 私の目標は、会社にしっかりとしたアウトプットを出し、働き方(タイムマネジメント)をコントロールして、仕事もプライベートも充実させていくことです。そのためには上司とトップが自分の部署と私個人にどのような目標を設定しているかを明確にして、それをアウトプットとして提示できるようにマネージメントするモデルケースになりたいです。また、業務を進めるうえで、時差のある国とのやり取りではテレワークがとても効果的です。

**【佐藤教授】** 働き方改革を進める際に提案しているのは、例えば残業ゼロの日を作らせて、定時で帰らなくてはいけない日を作ることで制約を課すことです。また、どこの会社もそうですが、担当職の時に仕事ができる人が管理職になります。仕事ができる人を管理職にするのではなく、仕事ができつつ部下をマネージメントできる人を管理職にしなければいけません。テレワークは自己管理なので、これができない人がテレワークをやると、うまくいきません。

**【佐藤】** 採用の仕事をしていると、学生の方から、入社後のキャリアの組み立てや、将来のキャリア形成について不安に思うとの意見が聞かれます。その方が入社した後に、人事としてどのようにサポートしたらよいでしょうか。

**【佐藤教授】** 大事なのは初任配属先の上司であり、部下育成のできる管理職のところに配属することがポイントです。部下一人ひとりのポテンシャルを見て育成できるような管理職のいるところに配属するとよいでしょう。

**【横山】** 私も入社した時は事業所勤務で、残業をしたり、休日に働いている時期もありました。それが意味評価された時代でもあり、自分でもそれが正しいと勘違いしていました。残業している全員が頑張っている人、イコール評価される人という間違った考え方になってしまっているのも事実だと思います。

**【佐藤教授】** 今までの自分がやってきた働き方がおかしいと思うならば、グループ長以下、定時に帰る日を黒板に書き、決めた日は断固帰れるように週の初めに段取りを考えましょう。変更しなくてはならなくなった場合は理由を説明させ、制約を課すことで、1週間の仕事の仕方を考えるようになります。

**【藤巻】** 事業所では年間350日、24時間体制なので、残業を減らすために人員を増やして対応していますが、土日に休暇を取るのが交代になり、社員が望むような休暇が取れないのが実態です。

**【佐藤教授】** 本来なら現場の方が、シフトを組むから有休が取りやすかったり、あまり残業も発生しないのですが、シフトを変えるのは難しい問題です。ただし、こういう制度のままですと人が採れなかったり、定着率も上がらないので、トータルで考えることが必要です。

**【西出】** 研究員の残業時間は、平均すればそれほど多くないのですが、特定のキーマンの技術員の残業が多いのが特徴です。理系の女性を増やすような活動も去年から始めてはいますが、研究所の女性比率はおそらく2%くらいです。女性から見ても魅力的な会社になるように、アピールをする必要があると思います。

\*肩書きは開催時のものです。本文中の敬称は省略。

### 当社参加者 (ステークホルダー)



執行役員  
先端技術総合研究所長  
西出 研二



常務取締役  
和田 朗



常務取締役  
滝沢 功



執行役員 人事部長  
中山 幸洋



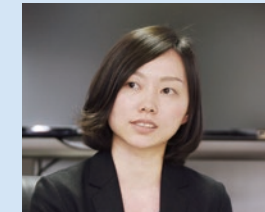
光ファイバ事業部 事業部長  
藤巻 宗久



エネルギー・情報通信カンパニ  
製造業務部 MC生管グループ長  
横山 功司



自動車電装カンパニー  
グローバル調達企画部グループ長  
今野 明子



人事部採用・キャリア開発グループ  
(ダイバーシティ推進チーム)  
佐藤 理恵



CSR推進室長  
宮田 裕之



【有識者】  
中央大学大学院 教授  
佐藤 博樹 様

#### 【略歴】

一橋大学大学院社会学研究科博士課程終了後、雇用職業総合研究所(現、労働政策研究・研修機構)研究員、東京大学社会科学研究所教授を経て、2014年10月より中央大学大学院戦略経営研究科教授。国が進める人的資源政策への参画が多く、内閣府・男女共同参画会議議員、内閣府・ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議委員、経産省・新ダイバーシティ企業100選運営委員会委員長、厚生労働省・イクメン・プロジェクト顧問、中央大学大学院ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト代表などを歴任。関係著書・論文多数。

**【佐藤教授】** まず、女性が採りにくいというのはご指摘の通りです。できる社員に残業が集中するというのは、技術者以外でもよくある話ですが、問題は、この仕事はこの社員には難しいと思った時に、その社員にもできるような育成をやっているのかどうかです。本当に「この仕事は彼しかできない」のでしょうか。社員全体のレベルアップを考えることはとても大事です。

**【中山】** 今は働き方にメリハリがなくなっているの、風土を変えたいと思っています。組織の長が働き方改革について考えを持っていないところがあります。

**【佐藤教授】** 仕事の仕方、職場風土を変えるには時間がかかります。事務・技術系の仕事の仕方を変えるには、最低でも10年はかかります。そういう意味では、トップが働き方改革を進め、事業部長たちもそれを理解し、現場で働き方改革を進め続けていくことが大事です。現場の小集団活動と同じで、小さな成功をみんなで共有して、「やればできるね、働き方が変わるね」を続けていきましょう。

**【和田】** 研究開発では、1年経ってみないと結論が出ないものがあり、それを管理するのは難しいです。物事に興味を持ってやっている人間というのは、どこまででもやりたいものなので、そういう人にはどのように対応すべきでしょうか。

**【佐藤教授】** 仕事をするなどと言っているわけではありません。家で仕事をするなどと言ってもパソコンがあればできてしまうので、会社に残るのではなく、帰宅して家族との時間を過ごした後にやればいいのです。仕事と家庭を切り替えた方が、いい仕事ができると思います。

**【滝沢】** 働き方改革を進めるためには、社員や管理職の教育を継続することで、文化を変えていかなければなりません。それには時間がかかりますので、地道にプログラムを作っていく必要があります。

**【佐藤教授】** ダイバーシティ経営は、多様な価値観を認めるといことであり、仕事仕事が悪いというのではなく、仕事仕事の価値観を持った社員しか受け入れられないというのが問題なのです。

#### <主なご意見>

- 仕事ができる社員に残業が集中することを防ぐには、社員の育成が大事であり、社員全体のレベルアップを図ることが大事。
- 残業が多い部署は、あらかじめ定時で帰宅する日を定め、断固帰るように段取りを考えることで、1週間の仕事の仕方を考えるようになる。
- 新入社員を育てるには初任配属先が大事であり、部下のポテンシャルを見て育てられる管理職の下に配属すべき。
- ダイバーシティ経営は、多様な価値観を認めることである。ワークワーク社員が悪いのではなく、そのような価値観を持った社員しか認めないのは良くない。

### ダイアログを終えて 常務取締役 滝沢 功

本日は大変学びの多い時間でした。また、社員の皆さんの意見も非常に参考になりました。佐藤教授がおっしゃっていたように、働き方改革には時間がかかるという覚悟を持って、着実に取り組むべきであると認識しました。本日は貴重なお話をいただき、ありがとうございました。



# ダイバーシティの推進

## トップメッセージ

### フジクラグループ『ダイバーシティ推進』

当社グループ2020中期経営計画では「高い収益力」と「強い新陳代謝力」を持つ企業となるべく、グループ一体・チームアプローチで取り組むことを経営方針として掲げています。この方針に沿った施策の一環として「ダイバーシティ推進」に取り組めます。

日本国内の少子高齢化、事業のグローバル化が進む環境の中、企業競争力を高めるためには、国籍・人種・性別・宗教・年齢・出身会社

などを問わず、多様な人材が活躍できる組織づくりが重要になってきています。

「社員が財産」であるとの考えのもと、フジクラグループ社員が心身ともに健康で、創造性の高い、活気ある人財集団となるために、ダイバーシティ推進により一層取り組んでいきます。

### フジクラグループ ダイバーシティ推進宣言

私たちは国籍・人種・性別・宗教・年齢・出身会社などを問わず、多様な人材が活躍できる組織づくりを推進していきます。

色々な背景や考え方をもつ人々が  
多様な意見を出し合いぶつかりあうことで、  
ブレイクスルーとなるような創造的・先進的アイデアが  
生まれると信じているからです。

### フジクラグループにとっての ダイバーシティ推進の意義

- ライフイベントとキャリアを両立しやすい環境整備を行うことで、優秀な人材の採用・定着強化を図り「収益力」の強化に貢献する。
- 多様な人材が協働できる、新しい発想を歓迎する風土、創造的なアイデアが生まれやすい文化を醸成し「新陳代謝力」の強化に貢献する。



## えるぼし

### 女性活用促進『えるぼし』三ツ星獲得

当社グループは、2017年3月24日付で、厚生労働大臣から「女性活躍推進法」\*に基づく女性の活躍推進が認められた企業に与えられる「えるぼし」の最高段階の認定(3つ星)を受けました。

\*「女性活躍推進法」：自らの意思によって職業生活を営む女性の個性と能力が十分に発揮されるため、女性の活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図ることを目的とした法律。



## 特例子会社フジクラキューブ 障がい者雇用の促進

2016年6月14日、フジクラキューブは、木場公共職業安定所(東京都江東区)において、「特例子会社」の認定証を受領しました。

現在9名の知的障がい者が働いています。(2017年6月現在)

フジクラキューブは、今後、障がい者の雇用を一層進めつつ、業務内容を拡大して、グループの業務効率化を図り、当社グループの発展に貢献するとともに、地域コミュニティにおいて、誰もが活躍できるような社会の実現を目指していきます。

# ワーク・ライフ・バランス

## 労働時間適正化への取り組み

当社グループにおいて労働時間の適正化は、人材価値・企業価値の向上にもつながる極めて重要な経営課題と認識し、グループを挙げて取り組んでいます。『フジクラグループ労働時間適正化活動方針』を制定し、多種多様な取り組みを推進しています。

### フジクラグループ 労働時間適正化活動方針

フジクラグループは、多様な人材がその能力を最大限発揮できる環境を創出し、企業価値の向上を実現するために、制度改革・組織風土改革など労働時間適正化活動に積極的に取り組んでいきます。

## 健康経営

当社グループは、2013年1月より当社社員を対象とした「社員は生き活きと仕事をしている」企業グループを目指した健康経営を推進するための「健康増進・疾病予防プログラム」を開始しました。

2014年1月1日に「フジクラグループ健康経営宣言」を行い、現在は、当社グループ各社への活動の拡大を図っており、グループ全体での健康経営の実現を目指しています。

また、社員の健康増進のために、歩数計を配付し、会社で用意した体組成計や血圧計などを利用して、日々の健康情報をパソコンやスマートフォンで「見える化」をしています。



## 育児制度の充実

管理職に対し部下の育児への理解を進めることを目的に、NPO法人ファザーリング・ジャパンの「イクボス宣言」に、当社社長が署名しました。

また、育児制度の充実している会社として、厚生労働省より「くるみん」の認定を受けました。



### フジクラグループ健康経営宣言

フジクラグループは、社員の健康を重要な経営資源の一つであると捉え、個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進で、「お客様からは感謝され、社会から高く評価され、社員は生き活きと仕事をしている」企業グループを目指します。

## ホワイト500

当社グループ独自の活動が認められ、経済産業省より健康経営を進める法人として「ホワイト500」に認定されました。



# 社会課題解決への取り組み

## 国連持続可能な開発目標(SDGs)

現在の世界には、まだ解決にはほど遠い社会的な課題が多く存在しています。たとえば、CO<sub>2</sub>による地球環境の悪化や、途上国では貧困などが原因で年間約600万人もの子どもが5歳になる前に命を失っています。また、多くの動植物が絶滅危惧種となり、存続が危ぶまれています。

このような社会課題に手を打たなければ、私たち人間はこのままの生活を続けることはできなくなります。喫緊の社会課題を解決し、私たちの生活や地球が今後も継続できるようにするために、多くの国が賛同し、国連が2015年にまとめた中期目標が「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals : SDGs エス・ディー・ジーズ)」です。

2030年までに世界が達成すべき目標が、貧困、健康、環境、教育などの17の大目標と169の小目標で構成されています。この目標は、企業だけが取り組むものではなく、先進国も発展途上国も、行政も学校も、そして私たち個人も取り組むものとして定められています。全世界が取り組むことによって「誰も取り残されない」世界を実現しようという壮大なチャレンジです。当社グループも、SDGsへの取り組みを進め、貢献していきます。



## 当社グループが取り組みを進める6項目

- 目標5 ジェンダー平等を実現しよう
- 目標6 安全な水とトイレを世界中に
- 目標8 働きがいも経済成長も
- 目標13 気候変動に具体的な対策を
- 目標16 平和と公正をすべての人に
- 目標17 パートナースhipで目標を達成しよう

## CSV=Creating Shared Value (共通価値の創造)

経済価値(Economic Value)と社会価値(Social Value)を同時に追求して実現

CSV(共通価値との創造)とは、外部からの要請に応えるだけでなく、事業と関連して内発的にテーマを選び社会的な価値と同時に自社の利益にも結びつける活動です。当社グループは2017年をCSV元年とし、CSVへの検討を開始しました。

## 当社の社会課題解決への取り組み

### 環境配慮型製品 (環境配慮型製品)

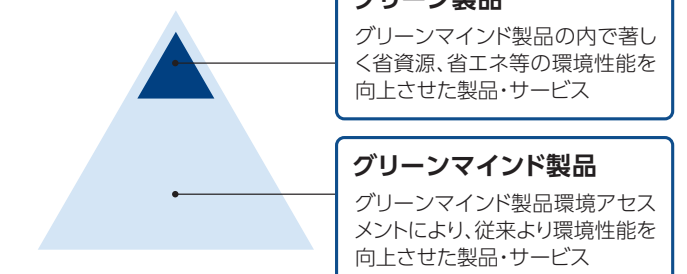
当社グループは、企画・開発・設計の段階で、製品の環境配慮性をライフサイクルにおいて評価する製品環境アセスメントを実施し、環境性能の向上に取り組んでいます。

### 光ケーブルリングシステム (24心少心架空ケーブル)

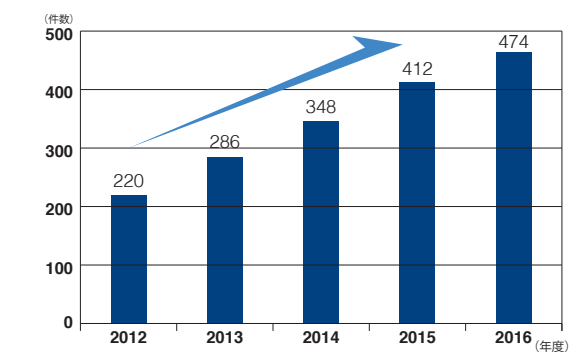


用途：FTTHアクセス網の光配線システム  
 特長：従来品と比べ、細径軽量化、延線作業の容易化  
 新工法により移転作業性が向上、さらに部材費低減の効果  
 中間分岐時のケーブル解体が容易で、初期導入コストの低減も可能

### 環境配慮型製品 (グリーン関連製品)



### グリーン関連製品の累積登録数



## 途上国への国づくり支援

### ミャンマーの理工系大学4校に奨学金授与

当社グループでは、2013年にミャンマー事務所を設立後、2015年にBarons Machinery & Engineering Co., Ltdとの合併会社であるBarons & Fujikura EPC Co., Ltd.(以下、BFE)を設立し、ミャンマーの電力・通信インフラの発達に貢献してきました。

以来、BFEのメイン事業である送変電網・配変電網・通信網整備のみならず、2015年にはミャンマーの首都ネピドーにて、ミャンマーの配電工事エンジニア計160名に安全で先進的な配電工事方法の研修実施などを通して、ミャンマーの国づくりに貢献しています。このたび、ミャンマーの国づくり支援をより強化する目的で、2015年からミャンマー理工系大学および関係省庁の訪問、ニーズの調査を経て「フジクラ奨学金制度」の設立および「フジクラ技報」の寄贈に至りました。

今後も、当社グループはミャンマーの国づくりに貢献できるよう、最大限の努力をしていきます。





## 温暖化防止

当社グループは、日本政府がCOP21「パリ協定」に準じ設定した「地球温暖化対策」の温暖化ガス排出量削減目標に基づき、2030年度のCO<sub>2</sub>排出量を当社国内グループの長期目標としたうえで、2020年度の削減目標を設定しました。2016年度はグループ全体で省エネを推進しCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しましたが、国内の事業再編等が影響し、CO<sub>2</sub>排出量は微増となりました。今後は更なる削減に向けた対策を進めていきます。

### 光ファイバ工場の空調用熱源の更新による省エネ

当社鈴鹿事業所は、クリーンルーム用空調熱源設備を省エネタイプに更新して、使用電力を削減しました。更新後は、空調負荷に応じて熱源設備の運転台数を自動制御することにより省エネ効果を高め、これにより2016年度は、年間350トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。



### 環境省の「COOL CHOICE (クール・チョイス)」に参加

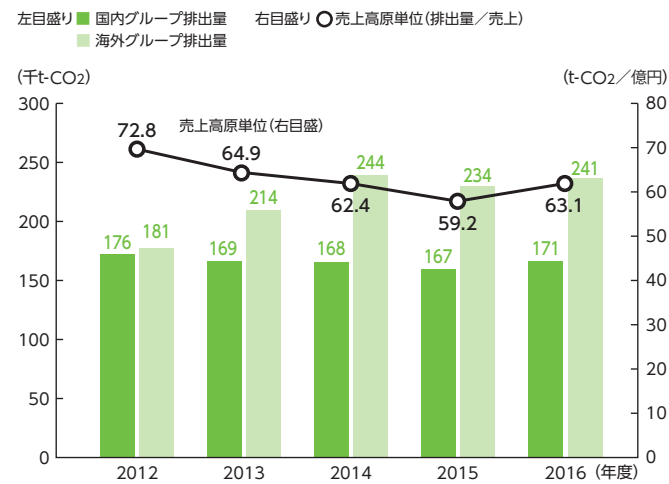
当社グループは、地球環境にやさしい企業グループとして、政府・環境省の進める2030年に向けた温暖化防止の新国民運動「COOL CHOICE (クール・チョイス)」に参加・登録を行い、取り組みを進めています。



## 環境パフォーマンスデータの第三者検証

当社グループは、CSR統合報告書の信頼性を高めるために、毎年、独立した第三者による環境パフォーマンスデータの検証を行っています。2017年6月には、当社佐倉事業所及び鈴鹿事業所における、事業活動に伴うエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量及び水使用量、及びScope3の温室効果ガス排出量を対象範囲として審査を受けました。審査ではデータ管理システムや管理状況等を詳細に確認され

### 国内外CO<sub>2</sub>排出量と売上高原単位の推移



国内電気のCO<sub>2</sub>排出量は、各電力会社排出係数を使用。海外の排出係数はIEA排出係数を使用。

### 工場・事務所照明のLED化による省エネ

当社鈴鹿事業所は、2014年度から計画的に電線工場の天井に設置された水銀灯をLED照明へ交換することを進めています。これにより2016年度は年間140トンのCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。また当社グループ各拠点でも同様に、工場の天井水銀灯、事務所等の蛍光灯からLED照明への交換を計画的に進めています。2016年度は、LED照明への交換により、国内グループ全体で年間220トン(前述の鈴鹿分を含む)のCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。



問題ないことが検証されました。さらに次年度の検証に備え、グループ会社の沼津熔銅のレビュー審査を受け、検証内容の充実と拡大を図っています。



## 生物多様性保全への取り組み

当社グループは、2012年度に『フジクラグループ生物多様性確保ガイドライン』を制定し、その運用をスタートしました。グループ社員一人ひとりが生物多様性保全の重要性をしっかりと認識するとともに、

に、「フジクラ 木場千年の森」への取り組みを通じ、私たちの事業活動の中で『フジクラグループ生物多様性確保ガイドライン』の実践を進めていきます。

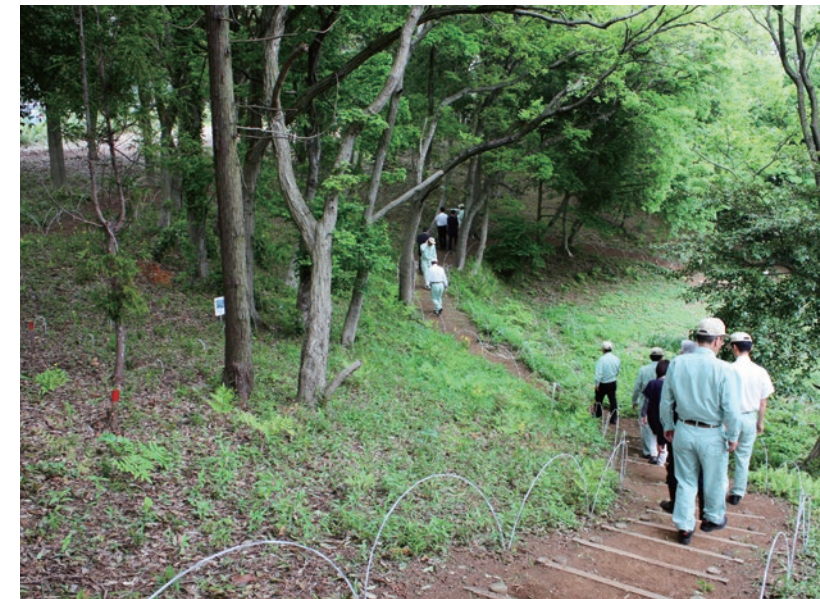
### フジクラグループ生物多様性確保ガイドライン

- 1 事業計画等の策定などにあたっては、関係する国内外の生態系、地域社会に及ぼす影響に配慮します。
- 2 製品・工事・サービスなどにあたっては、生態系の保全に配慮した原材料調達・環境配慮 (LCA・環境負荷物質削減など) 等に努めます。
- 3 事業活動で排出する廃棄物、廃油、排水等は適正処理、リサイクルに努めるとともに、環境美化活動を通じて地域社会の生態系保全に努めます。
- 4 NGO/NPO、教育・研究機関、地方自治体等とのコミュニケーションを通じて、生物多様性の拡充、連携、協力を努めます。
- 5 生物多様性を育む社会づくりに向けて、全社員に自然環境教育を行い、意識の向上に努めます。

### 佐倉千年の森プロジェクト

当社佐倉事業所は、フジクラグループ地球環境委員会の策定した「フジクラグループ生物多様性長期ビジョン・ロードマップ2030」に基づく活動と、当社グループの健康経営宣言に基づく社員の健康マネジメントの活動などの観点から、同事業所内に広がる自然豊かな緑地の活用の検討を進めています。

2016年11月には「佐倉千年の森プロジェクト」を設立し、3年間の活動計画を立て本格的な活動を開始しました。今後、幅広く意見をとり入れ、緑地の配置や設計、活用方法等の検討を進めていきます。



佐倉千年の森



緑地に自生するキンラン



ウッドチップを敷設した遊歩道



# 社会とのかかわり (Social)

## 人権の尊重

### フジクラグループ人権方針の策定

当社グループは、グローバルに事業を展開しており、拡大するさまざまな人権課題に対して、人権に係わる方針・ガイドライン等を定めながら取り組みを進めてきましたが、「人権」への取り組みのステージをさらに高めるために、これらの規定類を一元化し、新たな「人権方針」の策定と人権リスクを特定し、対処し、評価し、開示するための「人権デューデリジェンス」の導入が必要になってきました。フジクラグループCSR委員会では、2017年1月に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011年6月)を基軸とした、「フジクラ

グループ人権方針」を策定しました。今後は、人権デューデリジェンスを継続的に実施していきます。

### フジクラグループ人権方針

- |            |                |
|------------|----------------|
| 1. 国際規範の尊重 | 5. 人権デューデリジェンス |
| 2. 人権尊重の責任 | 6. 教育          |
| 3. 適用の範囲   | 7. 対話・協議       |
| 4. 適用法令の遵守 | 8. 情報の開示       |

## 労働慣行

### 安全衛生活動

「安全はすべての基本であり、大切な企業基盤である」との安全衛生基本方針に基づき、グループ全体での安全衛生活動を推進しています。社長は「二度と災害を起こさない」とのメッセージを発信するとともに、安全に対する強い気持ちを持ち続けるために「安全の誓い」リーフレットを配付し、社員は携行しています。

#### <安全の誓い>

- 一、私たちは、決して同じ災害を繰り返しません！
- 一、私たちは、全てにおいて安全を最優先に行動します！
- 一、私たちは、働く仲間と家族の為に災害の無い職場を実現します！



## 消費者課題

### 品質管理・品質保証

当社グループは、「お客様の信頼に応える」品質管理、さらなる製品の安全と調達品・外注品の品質の確保を強化することを目的に全社品質方針「フジクラ クオリティ方針」を2016年6月に改定しました。

当社グループの品質管理活動は「日々の生産プロセスにおいて、製品を生み出す業務の質そのものが製品の品質として作り込まれていく」という品質管理のポリシーにより、製品品質だけでなく業務プロセスの質をも対象にしています。

品質に関するKPI (Key Performance Indicator、重要経営指数)を設定し、監査基準の統一化を図り、月次のフォローアップにも活用しています。

当社グループは、品質は企業の総合力としてとらえ、営業・開発・設計・製造・間接部門が一体となって「お客様の視点に立った」活動を進めています。

### フジクラ クオリティ方針

- お客様の信頼に応え、本質安全を備えた最高のクオリティの製品とソリューションを提供する。
- 自社生産品はもとより、調達品・外注品の高いクオリティを確保する。
- 社員一人ひとりが、自己の仕事のクオリティの継続的な改善を目指す。

## 社会貢献活動

### 福島復興支援活動

#### 南相馬で被災地支援ボランティア活動

当社グループは、昨年に引き続き、福島県南相馬市での復興支援ボランティア活動を行いました。

社員11名が参加し、南相馬市小高地区にある南相馬市ボランティア活動センターに入りました。参加者は、空き家の草刈りや庭木の伐採、仮設住宅の家具の搬出や室内清掃などを行いました。



#### 『福島へ行こう!』キャンペーンの継続

福島県は、県を挙げて観光産業の復興を目指した活動に取り組んでいます。

私たちは、原発事故に伴う風評被害で苦しむ福島県の復興キャンペーンを応援するために、グループ社員に向けた「福島へ行こう!」キャンペーンを続けています。

佐倉事業所では、「福島復興即売会」を行いました。また石岡事業所では、事業所のある工業団地で毎年行っているバスツアーの行き先を福島県いわき市にしました。これは、工業団地の皆様に当社グループの「福島へ行こう!」キャンペーンをご理解いただいたものです。



### 熊本地震支援活動

熊本にあるフジクララインテック西日本では、熊本地震の影響により建屋の一部が破損し、機械設備の横転等の被害がありました。これに対し、当社グループは寄付などの支援を行いました。

また、多くの社員の自宅が被災したフジクララインテック西日本には、グループ会社の西日本電線(大分市)が支援物資として食糧200食分を届け、自宅の片づけにも社員ボランティアが駆けつけました。また、中国のグループ会社13社及びその社員から、合わせて61,555元(約100万円)の義援金が集まり、上海総領事館を通して日本政府宛に送金しました。



## 地域コミュニティとのかかわり

### タイ国でマングローブの植林

タイ国のFETL社(Fujikura Electronics Thailand Ltd.)は、環境保全に向けた活動を推進するため、マングローブの植林を行いました。政府の環境部門の協力の下、ナワナコンやアユタヤなどFETL社の多くの工場がこの活動に参加しています。

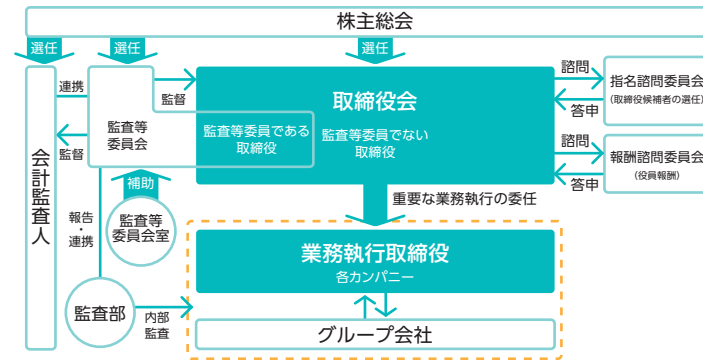




# ガバナンス (Governance)

## 監査役等委員会 設置会社への移行

コーポレートガバナンスの取り組みとして、「監査役等委員会設置会社」へ移行するとともに、社外取締役を4名に増員するなど、組織統治の更なる強化を図りました。



## 国連グローバル・コンパクト

- 当社は2013年9月3日に、国連グローバル・コンパクトに署名しました。
- 国際的なCSRの枠組み作りに参加し、世界が抱える国際課題への取り組みを進めています。



**10原則**

- 人権**
  - 1: 人権擁護の支持と尊重
  - 2: 人権侵害への非加担
- 労働**
  - 3: 結社の自由と団体交渉権の承認
  - 4: 強制労働の排除
  - 5: 児童労働の実効的な廃止
  - 6: 雇用と職業の差別撤廃
- 環境**
  - 7: 環境問題の予防的アプローチ
  - 8: 環境に対する責任のイニシアティブ
- 腐敗防止**
  - 9: 環境にやさしい技術の開発と普及
  - 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

## サプライチェーン・マネジメント (CSR調達)

### CSR調達ガイドライン制定

グローバル化が進む企業活動の中では、自社のみならず、サプライチェーン全体での社会への責任が問われています。当社グループでは、お取引先の皆様に対して、CSR調達へのより一層の理解と実践を求め、[「フジクラグループCSR調達ガイドライン」]を作成しました。

### パートナーズ・ミーティング (日本、中国、タイ)

CSR調達の推進と浸透には、お取引先の皆様との直接対話が欠かせません。当社グループでは、「フジクラグループ・パートナーズ・ミーティング」を毎年開催し、お取引先の皆様のご理解とご協力を得て、サプライチェーン全体でCSR調達に取り組んでいます。また、グローバルに展開するサプライチェーンに対応するため、2016年度は、前年に引き続き、国内だけでなく、中国(上海)、タイ国(バンコク)でも開催しました。



## 2016年度 CSR目標・実績・評価

当社グループは、専門家のご提言を踏まえ、2016年度をスタート年とし、2020年までの5年間に重点的に取り組む「CSR重点方針2020」を策定しました。

初年度である2016年度の活動結果と自己評価は以下のとおりです。一部課題があることを認識し、次年度の取り組みを進めていきます。

[評価] ◎…目標以上に進んだ ○…目標通りに進んだ △…目標未達項目あり ×…目標未達

ESG分類	CSR重点方針	2020年度目標	2016年度推進計画	活動実績	評価
環境 (E)	1. CO <sub>2</sub> の排出量削減	1. CO <sub>2</sub> 排出量削減 ①国内連結子会社: 3%以上削減(2013年比) (長期目標2030年度: 2013年比▲6.5%以上) ②海外連結子会社 (中期目標: 検討中)	1. CO <sub>2</sub> 総排出量削減 ・国内連結子会社: 0.6%以上削減(2013年比) ・海外連結子会社: 目標値: 検討中	(国内) 2016年度は、2013年度(基準年)対比、1.2%増加。省エネ活動は確実に実績を上げていますが、国内生産拠点の再編で対象範囲が拡大し、それによるCO <sub>2</sub> 排出量の増加分をカバーしきれなかった(再編分を除けば、国内CO <sub>2</sub> 総排出量2015年度比2.7%減少)	△
	2. 水リスク	1. 水の使用量の改善目標の設定と改善実施 2. 水リスク評価実施、リスク低減実施 3. 「CDPウォーター」に回答、評価されている	1. 1%以上改善(2015年度比) 2. 水リスクの内容調査	(国内) 水使用量原単位(売上高対比) 2016年度は、2015年度比25%増加 国内生産拠点の再編により、使用方法及び売上の内訳が大きく変化したため(再編分を除けば国内水使用量2015年度比1.1%減少)	△
	3. 生物多様性確保の活動	1. 構内緑地活用で木場千年の森、佐倉千年の森、鈴鹿千年の森が従業員に親しまれる 2. 佐倉、鈴鹿の近隣住民へ開放準備完了し、近隣住民とのコミュニケーション計画が完了	1. 20中期目標設定と推進 2. ロードマップ2030の周知 3. 事業所の里山構想推進	社内に「佐倉千年の森」プロジェクトを立ち上げ、3年間の整備計画を設定、活動を推進中	○
社会 (S)	4. 人権の尊重	1. 国籍・人種・性別・宗教・年齢・出身会社など、多様な人財が活き活きと働く会社になる 2. グループ全体でハラスメントの正しい認識を持ち、ハラスメントをしない、させない風土を醸成	1. 人権の方針の策定 2. 人権啓発活動	1. 人権方針を策定。英語でも配信 2. 新任総合職研修・Eラーニング実施 社内報でハラスメント記事配信	○
	5. ダイバーシティ	1. 「フジクラグループHRMビジョン」が国内外全グループに共有、ゴールに向かい共創している 2. 「一人一人が主役」の高い当事者意識の多様な人財が「つながり」、独自のアイデアを生み出し顧客ニーズに応える会社になる	1. HRMビジョン作成、制度構築 2. 多様な人財を採用 3. 女性活躍推進 4. 障がい者雇用推進 ※HRM: 人材マネジメント	1. ダイバーシティ推進ポリシーを策定 2. 多様な人財を採用 3. 意識調査、面談、意識改革研修実施 4. 特定子会社(フジクラキューブ)認定 法定雇用率達成	○
	6. グローバルな人材育成	1. 「フジクラグループHRMビジョン」が全グループで共有され共通ゴールに向かって共創している 2. 社員が尊重され、魅力的な人財をグローバルで創出し、「夢がある会社」になっている	1. 海外トレーニング制度継続 2. ナショナルスタッフ支援	1. 海外トレーニング制度継続 (フィリピン、タイなど) 2. 教育支援研修を実施	○
	7. ワーク・ライフ・バランス	1. 多様な人材がそれぞれに合った勤務体系で、それぞれの役割を果たし、会社に貢献している 2. 限られた時間で、生産性高く働くことで、会社に貢献する風土が醸成されている	1. 柔軟な勤務体系の実現 2. ワークスタイル変革	1. テレワークの全社トライアルを実施 2. 36協定時間外労働時間の上限の見直し マイホリデー取得推進、テレワーク環境整備	△
	8. CSRサプライチェーン・マネジメント	1. カンパニー、主要グループ会社でパートナーズ・ミーティングを開催し、適切に運営されている 2. パートナーへのアンケートの実施、評価が適切に行われている 3. グループCSR調達ガイドラインが遵守されている 4. リスクが認識され、カンパニー、グループ会社で管理ができています	1. パートナーズ・ミーティングのグループ展開 2. パートナーCSR推進 3. グローバル・サプライチェーン人権確保促進 4. サプライチェーンフェイズ別リスク抽出とPDCA	1. 日本、タイ、中国で実施 2. 日本、中国でアンケートを実施 3. CSR調達ガイドラインを策定し、日本とタイのパートナーズ・ミーティングで遵守要請 4. CSR部門と協働	○
ガバナンス (G)	9. 地域コミュニティとの連携と貢献	1. 「フジクラがあつてよかった」と地域の誇りになる 2. 地域を代表する企業になり高く評価される 3. 社員はフジクラグループ社員を誇りに思う	1. 地域と連携促進 2. ボランティア体制の検討	1. 新たに地域文化センターイベントへ参加 2. 地域ボランティアセンターとの連携 江東区企業との連携	○
	10. グループ経営理念 MVCV	1. 全グループで情報共有化(和・英文) ①イントラにMVCV資料書+海外のアクセス ②グループ会社へフジクラオプティセグ紹介 2. MVCV研修の充実: 浸透調査と活動の活性化 3. フジクラブランドとのリンク	1. 職場伝道師の育成 2. 階層別研修のMVCV研修 3. 全員参加のMVCV啓発 4. 海外グループ会社への展開	1. 理念研修や情報交換会を実施 2. 階層別の研修を実施 3. 啓発強化月間を実施 4. 地域統括会社と打合せ実施	○
	11. 「社会」との連携	1. イニシアティブ等の情報にCSRの対応が迅速 2. 国や省庁等の規制、方針に迅速に対応 3. 関連団体や顧客等の情報に迅速に対応 4. SDGs等の要請に迅速に取り組み情報を開示	1. 「社会」の変化に対応 2. 国内、国際社会と連携	1. クイックESG研究所サービスに加入 2. 国連主催セミナー(SDGsなど)に参加	○
	12. 情報開示とコミュニケーション	1. 国際社会が高く評価する情報開示ができる 2. グローバルインデックス銘柄に安定的に選定 3. ステークホルダーの期待に応える情報開示 4. ステークホルダーとコミュニケーションが定期的に行える	1. 投資家のESG情報対応 2. 統合報告書の内容充実	1. FETS4GOODインデックス分析、銘柄組み入れ 2. 報告書をESG項目に整理して公表	○



## 円高の影響があるも、光関連製品の増収等により増益

2016年度の当社グループの業績は、売上高は前年度に比べ3.6%減少の6,537億円、営業利益は同4.9%増加の342億円となりました。前年度にたいして円高基調で推移した為替の影響は売上、利益両面で下押し圧力となりました。

売上高は、光ファイバケーブル及び光接続部品が北米と中国において前年度に比べ大幅な増収となりましたが、産業用電線は原材料である銅価格の下落の影響を受け減収となりました。FPC(フレキシブルプリント配線板)を中心とするエレクトロニクス事業と、自動車用ワイヤハーネスを中心とする自動車電装事業は、ほぼ横ばいとなりました。

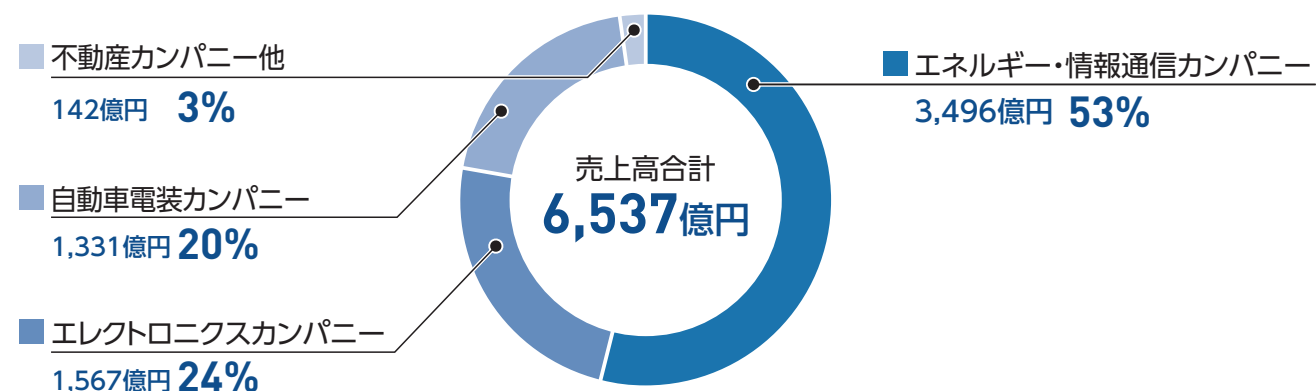
利益面では、光ファイバケーブル及び光接続部品が売上の増加を受けて前年度に比べて大幅な増益となりました。また、産業用電線は事業再編により承継した事業があり大幅な増益となりました。自動車用ワイヤハーネスは前年度に中国で行った構造改革の効果で増益となりました。一方、FPCは価格競争の激化と品種構成の変化に加えて円高の影響で材料価格が上昇したこと等により大幅な減

益となり、光融着接続機は競争激化で大幅な減益となりました。経常利益は、営業外収益40億円及び営業外費用57億円を計上し、前年度に比べ32.2%増加の325億円となりました。前年度は古河電気工業株式会社との合併事業である株式会社ビスカスの業績悪化により多額の持分法投資損失を計上しましたが、本年度に合併を解消したこと等でこの損益が大幅に縮小しました。特別利益としては投資有価証券の売却益等合計6億円を計上し、特別損失としては株式会社ビスカスの合併解消などに伴う事業構造改善費用及び自動車用ワイヤハーネスのカルテルに係る民事訴訟の和解金等合計48億円を計上しました。また、税金費用として総額113億円を計上しました。これには、タイ王国所在製造子会社の法人税に関して、未確定であった同国税務当局の見解が示されたことによる過年度法人税等27億円が含まれています。これらの結果、親会社株主に帰属する当期純利益は前年度から15億円増加の129億円となりました。

## 主要財務データ

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
売上高	5,909	6,615	6,785	6,537
経常利益	138	210	246	325
当期純利益	33	122	113	129
1株当り当期純利益(円)	9.99	37.93	36.98	44.61
純資産	2,072	2,345	2,179	2,245
総資産	5,372	5,775	5,526	5,886

## セグメント別売上高(連結)



## 設備投資

当社グループ(当社及び連結子会社)では「成長分野への経営資源の集中」、「ものづくり体質の強化」の基本戦略の下、456億円の設備投資(有形及び無形固定資産受入ベース数値)を実施しました。

### 2016年度設備投資額

エネルギー情報通信カンパニー	114億円
エレクトロニクスカンパニー	150億円
自動車電装カンパニー	75億円
不動産カンパニー	85億円
その他	31億円
<b>合計</b>	<b>456億円</b>

## B/S 主要項目

	2016年3月末	2017年3月末	増減
<b>〈資産〉</b>	5,526	5,886	359
流動資産	2,824	2,965	140
現金及び預金	349	317	▲31
受取手形及び売掛金	1,438	1,489	51
たな卸資産	792	925	132
固定資産	2,702	2,921	218
有形固定資産	1,799	1,952	153
無形固定資産	212	170	▲42
小計	2,012	2,123	111
投資その他の資産	689	797	107

	2016年3月末	2017年3月末	増減
<b>負債純資産合計</b>	5,526	5,886	359
<b>〈負債〉</b>	3,346	3,640	293
支払手形及び買掛金	737	772	34
有利子負債	1,996	2,259	262
その他流動負債	398	413	15
<b>〈純資産〉</b>	2,179	2,245	65
株主資本	1,936	1,960	24
その他の包括利益累計額	49	67	17
非支配株主持分	194	218	24

## 有利子負債、金融収支、フリーキャッシュフロー

	2015年度			2016年度		
	上期	下期	年度	上期	下期	年度
有利子負債	1,972	1,996	1,996	2,297	2,259	2,259
金融収支	▲8	▲5	▲13	▲6	▲6	▲12
フリーキャッシュフロー	76	62	138	▲185	42	▲143

フリーキャッシュフロー = 営業活動によるキャッシュフロー + 支払利息 + 投資活動によるキャッシュフロー