



# CSR Report 2014

富士通グループ CSR報告書

詳細版

shaping tomorrow with you

社会とお客様の豊かな未来のために

## 目次

The Power of ICT for sustainability and beyond .....	02
Top Message .....	07
Case of Human Centric Innovation .....	09
～都市・医療・環境問題・自然災害への対応	
6人のKey Person が語る ～様々な経営資本の活用について .....	17
5つの重要課題とCSR活動の中期目標.....	20
CSR に対する考え方 .....	21
CSR に対する考え方 .....	21
CSR 基本方針および推進体制 .....	22
国連グローバル・コンパクト .....	24
SRI（社会的責任投資） .....	25
ISO26000 を活用した CSR 活動 .....	25
ICT による機会と安心の提供 .....	27
地球環境保全への対応 .....	29
多様性の受容 / 地球と社会に貢献する人材の育成 .....	31
多様性の受容（ダイバーシティ&インクルージョン） .....	33
人権尊重への取り組み .....	35
働きやすい職場環境の提供 .....	37
労働安全衛生・健康管理 .....	40
人材育成 .....	41
ステークホルダーとの対話と協力 .....	43
ステークホルダーダイアログ .....	45
お客様とともに .....	48
品質への取り組み .....	50
お取引先とともに .....	53
株主・投資家とともに .....	55
社会貢献活動 .....	57
マネジメント体制 .....	62
コーポレート・ガバナンス .....	63
リスクマネジメント .....	65
コンプライアンス .....	68
情報セキュリティ .....	70
知的財産の保護 .....	72
ブランドマネジメント .....	74
イノベーションマネジメント .....	75
富士通グループ概要 .....	77
財務・非財務ハイライト .....	78
編集方針 .....	78
第三者検証報告 .....	79
CSR 報告書 2014 GRI ガイドライン対照表 .....	81
「富士通グループ社会・環境報告書 2013」アンケート集計結果 .....	94



## The Power of ICT<sup>(注)</sup> for sustainability and beyond

多様なモノや社会インフラなどあらゆるモノがネットワークでつながる時代。  
一人ひとりがスマートデバイスでつながり、  
クラウドを通じて知見を得ることができるようになった今、  
ICTは、人を中心にした、ヒューマンセントリックな時代を迎えました。  
富士通グループは、これらデジタルワールドに集まる膨大な情報を  
「人の活動」を起点にリアルタイムに分析し、新たな知恵を生み出すことで、  
社会に変革をもたらします。  
そして、「ICTの力」を様々な社会課題の解決に立ち向かう人々の  
行動や意思決定に役立てていきます。

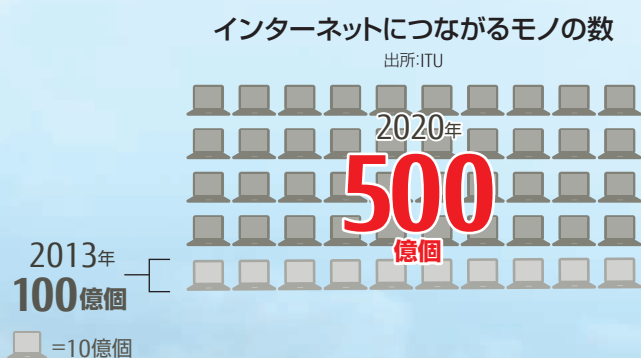
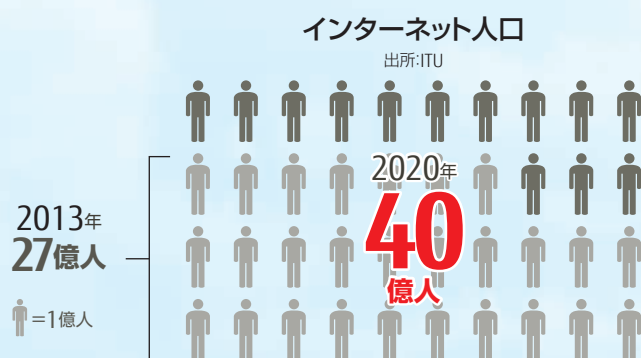
(注) ICT：Information and Communication Technology の略。情報通信技術



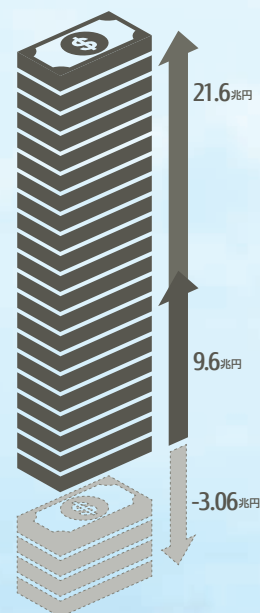
## 2020年の社会

### あらゆるモノが、インターネットでつながる ハイパーコネクテッドな世界で。

世界のインターネット利用者は27億人を超え、家電や車などインターネットに接続されるモノの数は100億を超えてさらに広がっています。また、道路や橋、電力設備などの社会インフラにもセンサーが設置され、インターネットを通じて様々なモノやコトの状況がリアルタイムに把握でき、人と人がより深い絆でつながるハイパーコネクテッドな世界が広がりつつあります。



2020年までに、  
ICTイノベーションが  
もたらす経済価値  
**9.6~21.6兆**  
米ドル



2020年までに、  
サイバー社会の脅威により  
損なわれる可能性のある経済価値

**最大 3.06兆**  
米ドル

出所:世界経済フォーラム  
Risk and Responsibility in a Hyperconnected World  
(2014年1月発行版)



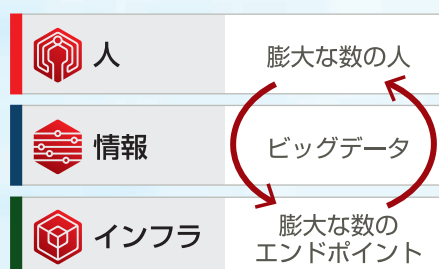
# We create Human Centric Innovation

富士通は、人々の創造力や問題解決力をエンパワーし、  
新たなイノベーションを創出するICT環境を提供します。

ハイパーコネクテッド・ワールドにおいて、イノベーションを生み出すための重要な要素は、「人・情報・インフラ」という3つの経営資源です。これからの時代におけるイノベーションへの新たなアプローチは、この3つを融合させるソリューションやサービスを通じてビジネス・社会の価値を実

現していくことです。富士通は、これを「ヒューマンセントリック・イノベーション」と呼びます。富士通は、お客様のイノベーション・パートナーとして、必要なテクノロジーとサービスのポートフォリオを提供し、その実現をお手伝いしていくことに企業活動を集中していきます。

## 3つの視点でヒューマンセントリック・イノベーション環境を実現

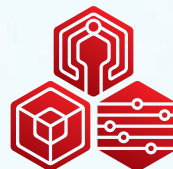


### ヒューマン・エンパワーメント

人をつないで、力づける

### コネクテッド・インフラストラクチャー

あらゆるものをつなぎ、  
ビジネス・社会基盤全体を  
最適化



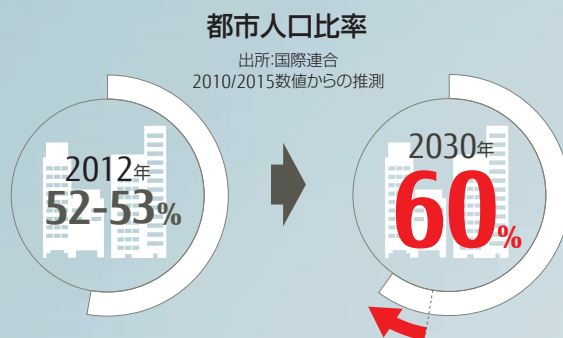
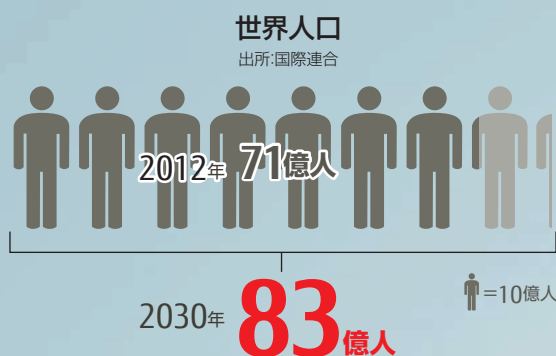
### クリエイティブ・インテリジェンス

情報からの知の創造

## 2030年の社会

### 地球社会の持続可能性を阻害する課題が 山積する現代社会で。

ICTの普及は世界の人々を緊密に結びつけ、グローバル経済の成長や人々の豊かさの向上の原動力となりました。しかしその一方で、気候変動や自然災害の大型化、人口増加に伴う食糧や水、エネルギー不足など、現代社会には多くの連鎖した成長の歪みが顕在化しているのも事実です。



### 2030年までに必要な資源 出所:グローバルトレンド2030、米国NIC(2012年比)



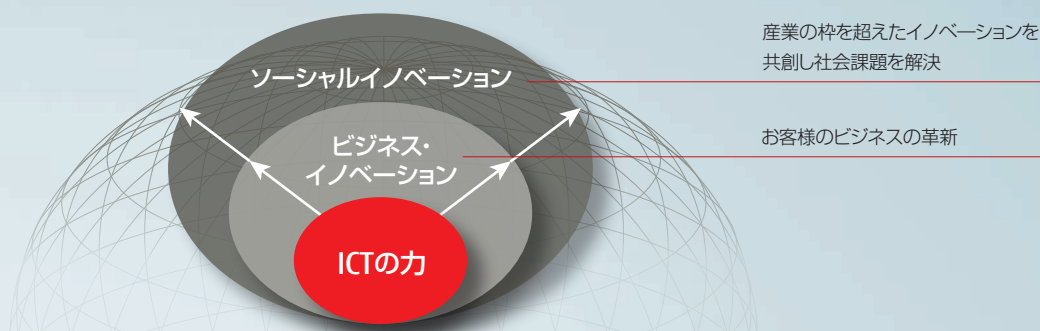
# We create Social Innovation

富士通は、「ICTの力」を社会課題の解決に活用する  
ソーシャルイノベーションをお客様とともに推進していきます。

山積するグローバルな社会課題に対して、多くの政府、NPO・NGOや国際機関が連携してその解決に取り組んでいます。富士通は、企業もつ人材や技術・ノウハウ、情報インフラなどを有効に活用していけば、よりスピーディに社会課題の解決に貢献できると考えます。ICTの力は、ビジネスの効率化やプロセスの改革を超えて、社会を変革する力を持ち始めています。

ビジネスのイノベーションは、業種を超えたバリューチェーン構築へと発展し、より良い社会の実現へとつながっていきます。富士通は、「ICTの力」を起点に、誰もが安全で豊かな持続可能な社会づくりに主体的に参加できる——「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現を目指しています。

## ヒューマンセントリック・イノベーションのイメージ





# ヒューマンセントリックな イノベーションの実現に向けて挑戦していきます。

## 経営者の使命として「持続可能性」を追求

社会の構成員である企業は、健全な地球や社会が維持されなければビジネスを展開することができません。その意味で経営者に課せられた究極の使命は、「持続可能性」を追求することです。この具現化にあたって、企業は、人権尊重や法令遵守など社会で操業するために必要な諸制度を整えること、事業を通じて地球規模の問題解決に貢献しながら適正な利益を生み出し続けることが不可欠です。

持続可能性を追求していくためには、今起きているテクノロジーの変化の本質を見極めることが重要です。ICTの進化により地球上の多くの地域で、人々やモノがいつでも「つながる」ハイパーコネクテッドな世界が生まれました。例えば富士通のスマートフォンは10数年前の「スパコン」に匹敵する性能を有し、7種類のセンサーを搭載しています。こうした端末を含めて、今後数年でネットワークにつながるモノは、家電や自動車を含め500億とも1兆とも言われています。これらがクラウドコンピューティングを介して膨大なデータを生み出し、高度に処理され、「新たな知」が生まれる時代となっています。

ICTの進化は速く、遅かれ早かれ人間の能力を超えていきます。そのとき、私たちは、ICTに支配されるのではなく、ICTを「人間中心」(ヒューマンセントリック)の視点で、人類の平和や繁栄のために活用できるかが問われます。富士通は、人々がより良く生きるために、その判断や行動を助けるICTを追求していきます。この前提があって初めて、より安全で、豊かな、持続可能な社会「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」が実現すると考えます。

## 構造改革から一歩前へ踏み出し 「ソーシャルイノベーション」事業の創造へ

2013年度までに会社の構造改革のめどが立ち、本年からは、企業として持続可能な成長を追求していくための新たな一歩を踏み出します。

そのためのアプローチが、ICTの力を社会の課題解決に役立てていくことです。ICTはビジネスや、そのプロセスの

変革(ビジネスイノベーション)を超えて、社会を変革する力を持ち始めました。人類が食糧や資源を持続的に確保し繁栄していくためには、水や土壌、エネルギーなどのマネジメントのあり方を根本的に変革する必要があります。ICTには、このような課題解決を主導する力があると考えます。その力を今後の成長に活かしていくために、農業、医療、教育など地球規模の課題解決に取り組む「ソーシャルイノベーション」事業の創造にチャレンジしていきます。そして「人間中心」のヒューマンセントリックなイノベーションを実現すべく、投資や人材、技術といった経営資源を再配分していきます。

もちろん、ICTの活用を進めるだけで人類が皆幸せになるというほど単純には考えていません。データセンターの効率的な運用を含めてICT自身のエネルギー消費の低減も進める必要があります。また人々がつながることで、良いことも悪いことも世界同時に生じるようになりました。例えばサプライチェーンやデジタル社会における人権・労働問題、サイバーアタック、風説の流布や知的財産権の侵害などの社会的リスクが飛躍的に高まっています。富士通はICT企業の社会的責任として、これらのリスクの存在を前提に政府や関係機関と連携し、人々がICTを自由に安全に、平等に利用できる環境づくりに貢献していきたいと考えます。

## ステークホルダーの皆様の 期待に応えるために

富士通は、持続可能なビジネスを実践するため、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。また、2014年3月からスタートしたグローバルマトリクス体制の下、ISO26000の枠組みを活用して、国内外のグループ122社にCSRマネジメントサイクルの導入を進めています。

これからも富士通は、ブランドプロミスである「shaping tomorrow with you」に基づき、ステークホルダーの皆様の期待と要請を踏まえた事業活動を通じて、持続可能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

山本正巳



世界の急激な人口増加によって、人口1,000万人以上が居住する“メガシティ”の都市人口は、現在の32億人から2030年までに50億人に増加すると予想されています。都市化は、人々に豊かさや利便性を、まちに賑わいをもたらしますが、一方で大気汚染やごみ・騒音の発生、エネルギー不足などの環境問題や、渋滞や交通事故などの交通問題、住宅・医療施設の不足など様々な問題を惹き起こします。

こうした中、富士通は、都市で活動する人々の活動が生み出すビッグデータを活用して、より安全で快適な、地域の人々のニーズに即した未来のまちづくりを国内外で推進しています。

### 川崎市とまちづくりに関する包括協定を締結

現在、世界人口の半数以上が都市に居住し、2030年には60%に増加すると予測される中、交通渋滞や環境・エネルギーなど都市に関わる諸問題を解決することが、地球規模のサステナビリティを実現するために重要となっています。

145万人以上の人口を有する川崎市は、高度なものづくり技術と、公害を克服してきた世界有数の環境技術を併せ持つ産業都市です。富士通は1935年の設立以来、市内に約16,500名のグループ社員を擁するなど、発祥の地である川

崎市と共に歩んできました。「日本一幸せの溢れる最幸のまち」づくりを推進する川崎市と、「ICTの力」を通じて人々が安心して暮らせる社



山本社長(左)と川崎市の福田市長

会を目指す富士通は、世界をリードするコミュニティ・エンゲージメントとして包括連携協定を締結し、「持続可能な川崎のまちづくり」を推進しています。

川崎市の持つ地域資源や人材と、富士通の持つグローバルな技術、ノウハウなどを相互に活用して先進的な取り組みを実施し、その成果を日本、国際社会に展開することを視野に入れています。両者はこの協定に基づき、社会経済環境の変化や人々の動向などに関わるビッグデータの活用、先端技術を用いた国際的な環境貢献や産業振興など、様々な取り組みを強化していきます。

#### 連携・協定の主な対象分野

- (1) ICTを活用したまちづくり
- (2) 世界に飛躍する次世代への多様な人材育成
- (3) 活力あるコミュニティの形成
- (4) 環境にやさしいまちづくり
- (5) 最先端技術を活用した国際貢献と産業振興

Case of Human Centric Innovation 1 都市問題への対応

# 過密化する都市の諸問題を解決する「持続可能なまちづくり」を。



## 日本一幸せの溢れる 川崎のまちづくりを目指して

川崎市長 福田 紀彦 様



川崎市にとって富士通は産業界を代表するパートナーであり、今回の包括協定の締結は光栄なことです。昨年11月に市長に就任して以来、対話をする事の重要性を強く感じています。悩みを発信することで解決策や知恵が集まってくるからです。できないという思い込みを新しい技術でブレークスルーし、富士通とあらゆる問題の解決にチャレンジして川崎を日本一幸せの溢れる「最幸(さいこう)のまち」にしていきたいと考えます。

川崎市では1960-70年代の公害問題を、企業と一緒に環境技術を磨くことで解決しており、この成功物語は急成長を続ける中国や東南アジア諸国にとって良い参考事例になると思います。富士通とはICTを活用してサウジアラビアへ環境モニタリングを輸出するなど先駆的な取り組みも行っています。

今後川崎市では、新たな総合計画を策定していきますが、その際には、富士通のビッグデータ技術を活用し、人口動態なども踏まえた長期的施策の検討も進めたいと考えています。今回の包括連携を機に、ICTを活用したまちづくりや課題解決など、いろいろなことを相談していきたい。そして、富士通と共創する成果を、「川崎モデル」として他の都市に向けて発信し、世界の人々の幸せに貢献していきます。

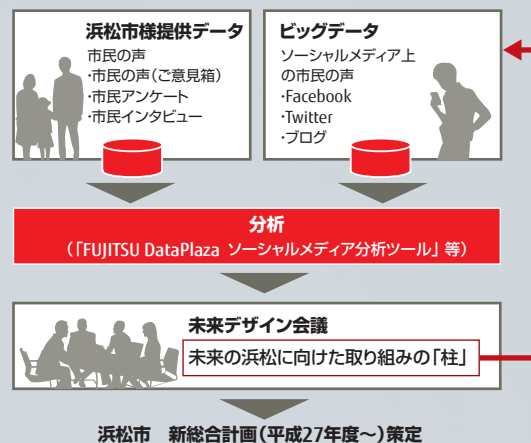
## 静岡県浜松市で

### 「まちの30年後」を描く ビッグデータ解析プロジェクトを推進

ビッグデータの活用注目が集まる中、静岡県浜松市は全国の自治体に先駆けてビッグデータを活用した未来のまちづくりを推進しています。

富士通は、浜松市と共同で2013年9月から2014年3月まで、浜松市が保有する公共データのほか、市民アンケートや市民インタビューを通じた市民の声や、ウェブ記事やソーシャルメディアで交わされる浜松に対する声を収集。分析ツールを活用することで、市民の浜松市に対する期待や思いを発掘していきました。浜松市は、これら情報を日々の市政に活かしていくと共に、浜松市の30年後の姿を定める浜松市未来デザイン会議にて活用しました。

#### 分析の全体像とプロセス



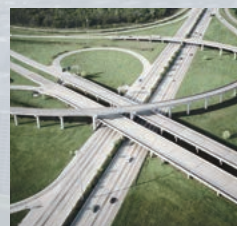
## 中国で

### 通信キャリア様と連携して 車両管理サービスを提供

世界の新车販売台数の約23%を占めている中国では、車両数の急激な増加に伴い、特に都市部における大気汚染と交通事故多発が社会問題化しています。

福建富士通は、中国の通信キャリア様との連携により、大手物流企業に向けて、エコ運転や車両安全などに関わるワンストップでスマートな車両管理サービスを提供しています。このサービスにより、リアルタイムでの車両情報捕捉と、走行のコントロールなどが可能になりました。この結果、燃費効率を20%以上向上すると共に、事故件数が約50%減少する事例も確認されています。

富士通は今後も、ICTを活用し、中国をはじめとする世界の都市交通の環境改善と安全性向上を実現していきます。



中国都市交通のイメージ

# 「先端医療」を支えるICT環境の構築へ、 「心の健康」をケアする 新たなサービスの創造へ。

日本では65歳以上の高齢者の総人口に占める割合は、2030年には31.6%に達すると予想され、それに伴い医療を含む社会保障費の抑制が喫緊の課題となっています。このため、健康で長生きできる社会の実現に向けて、国民一人ひとりの健康を支える医療連携や健康医療産業の育成が求められています。また、精神的な健康を維持し増進していくことも重要であり、企業では従業員の心理的な負担をチェックする取り組みを一層充実させることが求められています。

こうした中、富士通は、豊富な実績を有する電子カルテシステムをはじめ、予防医療や個別化医療を支えるICT基盤の提供を目指すと共に、スーパーコンピュータを活用した創薬支援、被災地における心の健康を維持するサービス創造などに挑戦しています。

## 医療革新と健康な社会づくりを目指す 「未来医療開発センター」を設立

富士通は、日本社会が抱える医療に関わる様々な問題に取り組むべく、2013年12月に未来医療センターを設立しました。同センターのミッションは、ICTを最大限活用し、最先端

の研究機関や医療現場と連携することで、「健康増進」「疾患の早期発見」「重症化予防」「新薬創出」「個別化医療」などにおける新たな事業を創出することです。

特に、国内の医療機関における電子カルテシステムの導入シェア1位という実績・ノウハウを活かし、今後は、これまでの診療情報に加え、ゲノム情報や日々の生活情報を統合した、次世代電子カルテシステムの構築や個別化医療の実現を目指します。また、国内外の製薬企業や研究機関などと連携し、スーパーコンピュータを活用した「IT創薬」にも取り組んでいます。シミュレーションの活用により、発病原因に効く物質の特定までの時間を大幅に短縮できることが示されています。

今後は、先端技術はもちろん、これまでのビジネスで培った技術・ノウハウを活かし、革新的な医療の実現や、人々の健康を支える社会の形成に貢献していくことを目指します。

## VOICE

### 新しい医療はICTなしでは生まれない

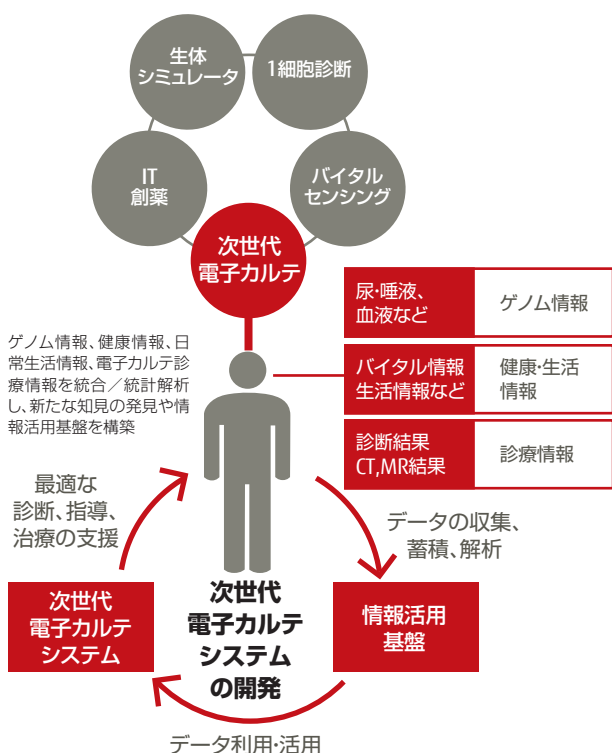


東京医科歯科大学 難治疾患研究所  
生命情報学 教授

田中 博 様

私は主に、生命情報学(バイオインフォマティクス)と医療情報学の2軸で研究を進めてきました。富士通が未来医療開発センターを立ち上げるということで、2年前くらいからこれまで研究してきた様々なゲノム関連の情報と富士通のICTを合わせて、ゲノムや健康情報を電子カルテに反映し、環境要因・遺伝(ゲノム)要因をトータルで診断や治療に役立てることを目標に、新しい統合データベースの構築に取り組んでいます。なぜ富士通との共同開発を決めたのか。もちろん、付き合いのある企業はほかにも多数ありますし、ゲノム活用など皆さん着眼点や考える方向性は似ています。ただし、考えることから一歩踏み出し、それを社長直下の組織としていち早くカタチにしたのは富士通だけでした。富士通には挑戦する精神と、変化を受け入れる柔軟性を感じています。また、電子カルテシステム、地域医療連携、スパコンを活用した臓器シミュレーターなどヘルスケアの幅広い分野で強力なICTの実績と基盤を持っています。

そういう意味で、富士通には今後、「日本のゲノム医療の主役」としてほかの企業を牽引してほしいと思います。新しい医療はICTの力なしでは生まれません。日本医療の発展に向けて富士通には大きな期待を寄せています。







## 岩手県・福島県で

### 震災復興支援～防災・防犯システムと 仮設住宅見守りサポートシステム～

東日本地域の復興においては、インフラの整備のみならず、人と人とのつながりにより孤立を防ぐことの重要性が改めて認識されています。

富士通は、自治体の情報配信力強化や被災者の心のケアなどをICTで支援することにより、この課題に取り組んでいます。

岩手県では、奥州市様と連携し、防災・防犯情報の一元管理と多様なメディア（携帯電話やSNSなど）を活用した配信の仕組みを構築し、自治体の適切な意思決定と住民への確実な情報配信を支えています。

また福島県では、いわき市様・いわき明星大学様と連携し、健康情報管理とストレスチェック機能からなる見守りサポートシステムを構築し、仮設住宅などで生活している市民の心の健康をICTで支えています。



福島県いわき市の仮設住宅

## アイルランドで

### 高齢化社会の安全・安心で豊かな自立生活を センシング技術で支援

高齢化社会がもたらす社会課題への対策としてICTの利活用が検討されています。

富士通は日常生活での健康支援をテーマに、センシング技術やその活用で先進的な取り組みを実施しているアイルランドの2研究機関（TRIL、CASALA<sup>（注1）</sup>）と共同で、アイルランドのスマートハウスに居住する高齢者や患者のモニタリングと自立生活支援を行う「KIDUKUプロジェクト<sup>（注2）</sup>」を開始しました。

本研究では様々なセンサーを用いて高齢者や患者の日常生活からデータを収集し、専門医の知見とデータ可視化・分析技術を合わせた健康管理・日常生活支援システム開発とソリューション構築を目指します。それによって、システムでの病気の経過観察による治療計画適正化支援と、関係者間の容易なコミュニケーションの実現が期待されます。

富士通は、本プロジェクトを通じて高齢化社会における自立生活支援へのICTの活用を目指します。

（注1）アイルランドの2研究機関：

●TRIL (Technology Research for Independent Living)  
医療研究機関としてセンシング技術の応用研究に従事。

●CASALA (Centre for Affective Solutions for Ambient Living Awareness)  
センシング環境を備えた実験用スマートハウスを運営し、各種試験を実施。

（注2）「KIDUKU」：状態の変化に「気付く」、ソリューションを「築く」、そしてアイルランドと日本の良好な関係を「築く」という思いが込められています。



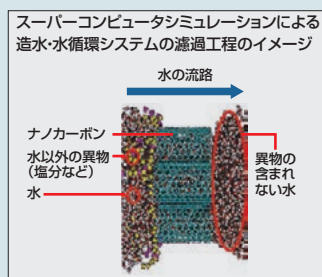
# 環境負荷削減から 自然エネルギーの有効利用へ、 自然資本の再生へ。

経済のグローバル化は世界に新しい豊かさをもたらす一方で、地球規模の環境破壊や資源・エネルギー・食糧・水不足などのグローバルな課題を顕在化させ、国際社会の持続可能な発展を脅かしつつあります。これらの問題を解決するためには、企業が率先して自社の活動が自然環境に与える負の影響を正しく把握し、抑制に努めると共に、太陽光や風力など再生可能エネルギーや、非枯渇資源・廃棄物などを有効活用していくことが求められます。

富士通は、ICTを活用して環境負荷を正確に把握するシステムや、自然エネルギー活用最適化システムを提供しているほか、大学・研究機関と共にスーパーコンピュータのシミュレーション技術を活かした造水・水循環システムの開発などに取り組んでいます。

## スーパーコンピュータを用いて サステナブルな水資源を創造

人口増や都市化・工業化の進展により、2030年までに世界の水需要は供給を40%上回ると予測されます。そのため、私たちの豊かな生活環境を形成・維持するために必要な生活用水や、工業・農業用水などを確保することは重要な課題となります。



信州大学様は、この問題に取り組むべく、ナノカーボンなどの革新的材料を用いた水分離膜や、それらを利用した造水・水循環利用のためのシステム化技術の開発に取り組んでいます。

特に、水分離膜の開発においては、複雑な解析作業や

## VOICE

### 世界の豊かな生活環境に貢献する 水の創出を目指して



信州大学 特別特任教授  
カーボン科学研究所 遠藤特別研究室  
遠藤 守信 様

世界では11億人余りが安全な飲料水にアクセスできず、200万人以上の子どもが汚染水で命を落としています。こうした問題に取り組むため、信州大学が中心となって提案した『世界の豊かな生活環境と地球規模の持続可能性に貢献するアクア・イノベーション拠点』構想がCOI (Center of Innovation) 中核拠点として、文部科学省より2013年10月末に選定されました。

本事業では、多様な水源から水を造り出し、また資源の生産と環境保全に寄与して、広く地球規模で安全、安心な水を提供できる、革新的な「造水・水循環システム」の実用化を、オールジャパンの研究チームで目指します。これまでは炭素膜による造水機能発現の成果が出ましたが、今後は革新的機能創成が課題となっています。そのためメカニズム解析の研究においては、富士通のスーパーコンピュータシステムを導入することで、これまで不可能であった水分子の動的分析ができるようになることを期待します。地域新産業の創出と、世界中の人々にとって魅力的かつ必要とされる科学研究と応用による社会貢献を果たす拠点を創り上げていきたいと思っています。



原子レベルのシミュレーションが不可欠であり、より高い計算能力を持ったスーパーコンピュータが必要とされます。そこで富士通は、信州大学様のニーズに応えるべく、「PRIMERGY RX200 S8」16台によるPCクラスタ、および「FUJITSU Supercomputer PRIMEHPC FX10」1台から

成るスーパーコンピュータシステムを提供しました。この研究により、将来的には、海水や油からも生活用水や工業・農業用水を抽出できるような成果が期待されます。

富士通は、ICTの力により、水問題をはじめとする地球規模の社会変革に貢献していきます。

#### カナリア諸島で

##### 最適なエネルギー管理を実現し 離島にエネルギーを安定供給

200万の人々が暮らすカナリア諸島は、アフリカ西岸サハラ沖に東西に浮かぶ7つの島からなる自治州です。中央部は高い山岳地帯を形成しており、常に北西貿易風を受けるといった地理的特性を活かし、豊富な太陽光や風力を利用した再生エネルギー発電が盛んです。しかし、すべての電力を島内で賄うことはできず、気象予測の精度や電力マネジメントなどの問題から、電力供給の一部を1,100kmも離れたスペイン本土に頼っていました。

富士通は、ITER様<sup>(注)</sup>にHPC(High Performance Computer)を核とするシステムを提供し、島内の発電量予測と本国からの供給量予測のバランスを最適化することで、本土からの買電に関するコストを約75%削減することに成功しました。

再生エネルギーの活用は持続可能な発展の基盤であり、今後も富士通は、ICTを活用し、カナリア諸島のさらなる経済成長と繁栄を支えています。

(注) The Technological Institute of Renewable Energies  
テネリフェ島政府管轄の自然エネルギー研究施設(1990年設立)



ITER様データセンター



風力発電(イメージ)

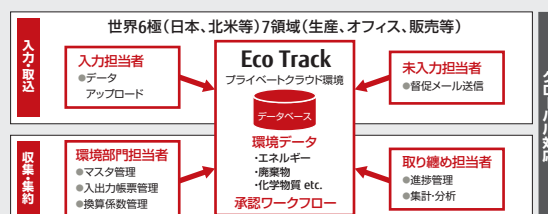
#### 世界6極で

##### グローバルな環境データマネジメントを 環境経営ソリューションで支援

地球環境問題の深刻化に伴い、企業に対して環境に関する情報開示要請は日増しに高まる一方、経済のグローバル化は加速し、多国籍化した事業所間の統合された環境マネジメントの実現が大きな課題となっています。

富士通は、世界6極で多様な事業を展開しその正確な環境負荷データの収集・集計に課題を抱えていた本田技研工業様にSaaS型環境経営情報サービス「Eco Track」を提供。Excelベースの柔軟性の高いソリューションは、帳票作成や依頼ルート設定、集計作業などの簡素化とデータ精度の飛躍的向上を実現し、データの短期共有や分析も実現し始めています。本田技研工業様ではSaaSの利用からプライベートクラウド上での運用に切り替え、さらなる機能の改善・強化を進めていく方針です。

「自由な移動の喜び」と「豊かで持続可能な社会」の実現に向けて取り組まれる本田技研工業様の環境経営を、富士通はこれからも支え続けます。





日本や東南アジアの島国は、その地理的特性などから、台風や洪水、地震・津波といった自然災害が発生する危険度が高い地域です。こうした地域では、過去の災害に関わる様々なデータを活用して、建築物や堤防などを強化する「防災」対策に注力しています。また、東日本大震災以降は、被害を最小限に食い止め、人命を確実に救う「減災」というアプローチにより、1,000年に1度の災害に備える動きも増えています。

富士通は、過去の膨大な情報を蓄積・活用して「防災」に役立つシステムを構築すると同時に、センサーなどを活用して気象状況や自然環境の変化をリアルタイムで把握し、被害を予測する「減災」の仕組みを提案しています。

### 日本の災害対策ノウハウを、 インドネシアの災害情報管理システムに

島国であるインドネシアは、日本と同様に地理的に自然災害が発生しやすい国土であり、なかでも同国の政治経済の中心であるジャカルタ州の災害対策は喫緊の課題となっています。

富士通は、手作業で時間を要する災害情報管理の改善に向けてシステム導入を検討していたジャカルタ州防災局様に、日本で培った災害対策支援ノウハウを活用した災害情報管理システム（DIMS）を構築。現地事情に合わせたSMSでの情報発信対応や防災局様のポータルサイト開発を行い、河川水位の集中管理や警報の自動発信、リアルタイムでの現地情報収集と一括表示などを実現し、避難指示など災害現場での迅速な意思決定を可能にしました。

今後も、関連機関との情報連携といったシステム強化やサポート対応改善を図り、富士通はジャカルタ州の災害対策に貢献していきます。



防災センターの様子

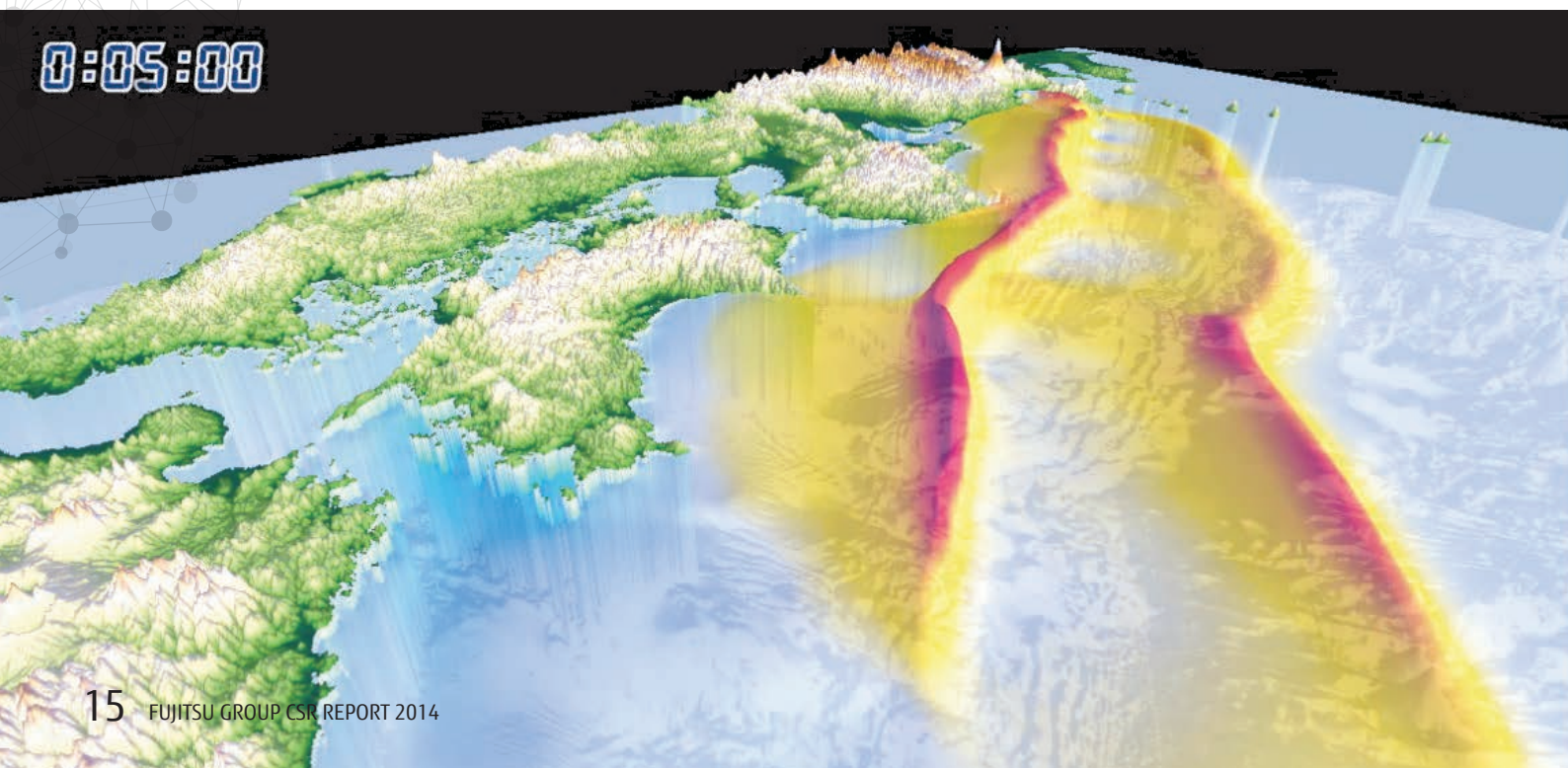


洪水発生時の市内の様子

#### Case of Human Centric Innovation 4 自然災害への対応

# 防災と減災の視点を併せ持つ 「安心・安全な社会の実現」へ。

0:05:00





## 確実かつ効果的な減災活動に向けて

富士通のソリューションは、特に、大規模な洪水が発生した際、被害軽減活動における情報収集に役立っています。2012年の洪水の際には、手作業で行っていたため、洪水地点や浸水地域などを集約した情報を入手するのに5日かかり、その間、市民向けの情報提供ポータルサイトは効果的に機能しませんでした。しかし、2014年1月の洪水では、災害情報管理システムを利用したことで、リアルタイムでの情報入手と迅速な情報配信が可能となり、確実に、かつ効果的に、減災活動全体をコーディネートすることができました。



ジャカルタ州防災局  
Head of Informatics Section

Bambang Surya Putra 様

### 日本で

#### 気象情報および特別警報・警報・注意報の発表を 高信頼システムで実現

日本はその地理的特性から、世界でも台風や地震など自然災害の発生する割合が高い国であり、常にその脅威に晒されています。

このような自然災害の被害を低減させるためには、気象、海洋や地震・火山など、災害をもたらすおそれのある現象を常に監視・予測し、的確な情報を24時間365日絶えず提供することが求められます。

富士通は「地域気象観測システム(アメダス)センターシステム」、「気象情報伝送処理システム(アデス)」の構築を通じて、気象庁様による観測・監視・予測・発表などの業務を支えています。アメダスやアデスにより観測・提供される気象情報および警報・注意報は、日々の暮らしを豊かなものにすると共に、自然災害に対する防災・減災、交通安全や産業発展に貢献する情報として幅広く活用されています。

富士通は、これからも、高い信頼性で本システムの成長を支えると共に、最先端のICTで安心・安全な社会の実現に貢献していきます。



◎ 気象庁  
予報現業室の様子

### 中国で

#### 中国の洪水・渇水化対策を支える 水源管理システムを構築

中国の自然災害による直接的経済損失は、年間平均で2,000億元余(約3兆円)に上り、特に水害や干害による被害が深刻になっています。

江蘇省水利庁様では、州の水資源管理に加え、洪水・渇水対策のための情報化整備が最優先の課題となっていました。このような課題に対応するため、富士通は江蘇省水利庁様と「水資源監視制御/早期警告システム」を構築し、洪水・渇水時の水位を正確かつ迅速に水利部などの行政機関に伝送するだけでなく、州全体の水資源の安全保障などのニーズにも対応しています。

今後、国際協力が必要と思われる自然災害への取り組みに対し、富士通はICTを通じ、世界の安心安全な社会の実現に向けて貢献していきます。



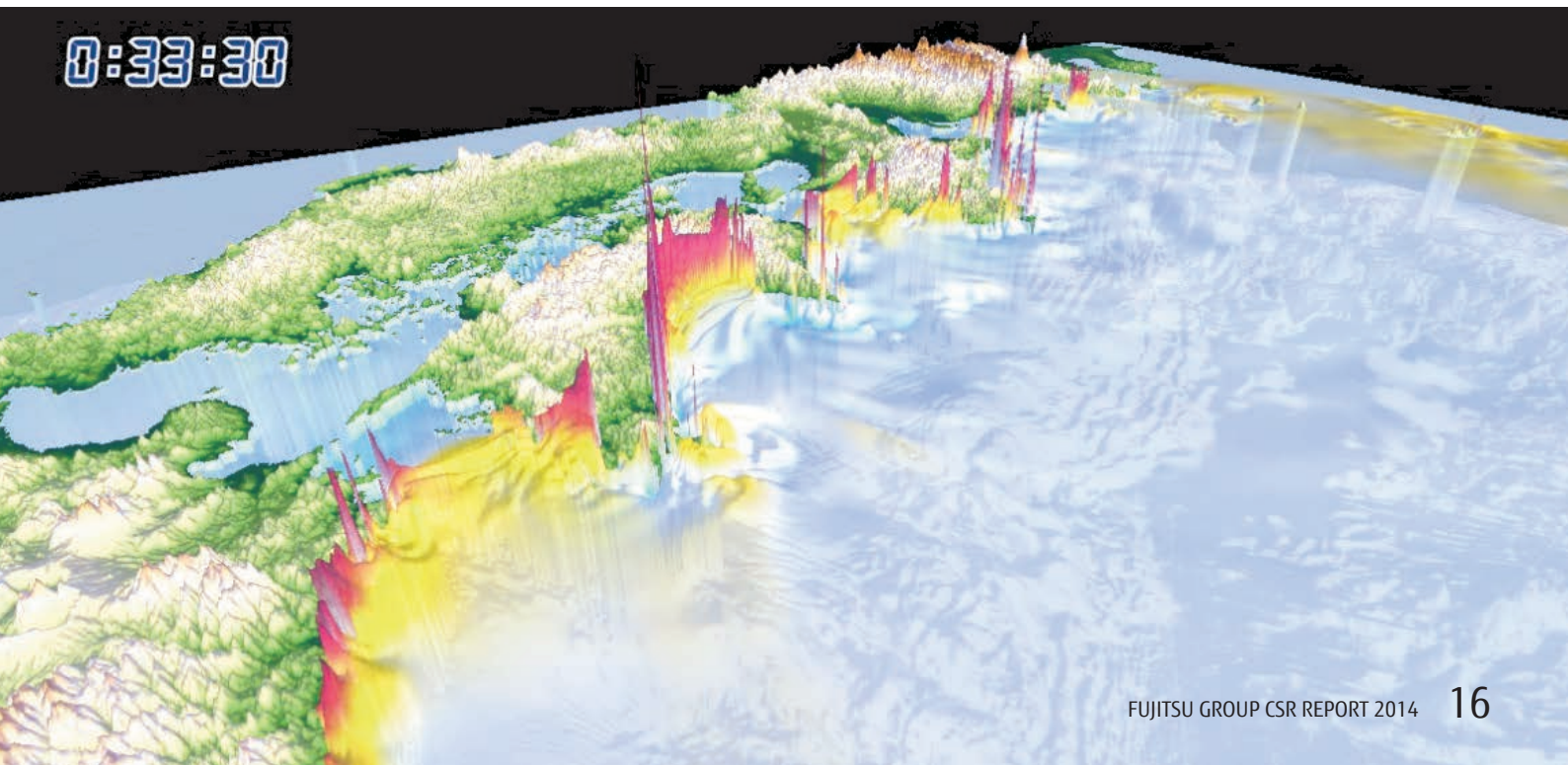
長江下流



干ばつ(イメージ)

南海トラフ巨大地震の津波シミュレーション  
画像提供: 海洋研究開発機構 馬場俊孝様

0:33:30



# 6人のKey personが語る ～様々な経営資本の活用について

富士通グループは「ICTの力」を活用して、より安全で、豊かな、持続可能な社会「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現を目指しています。その実現のためには、様々な経営資本を組み合わせ、社会的価値と経済的価値を創造していくことが不可欠です。富士通はお客様や投資家をはじめとする社会の多くのステークホルダーと、より良い未来を共創するため、わかりやすく統合的な情報発信を進めていきたいと考えます。ここではグローバルな経営を担うキーパーソンが、様々な取り組みについて語ります。

## 財務会計

詳細は<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/annual/>

### IFRSの適用により、グローバルスタンダードに合わせた情報開示に取り組みます。



財務経理本部副本部長  
湯浅 一生 常務理事

富士通は、中期経営計画の柱の1つに「グローバルでのビジネス領域の拡大」を掲げ、今後グローバルに、人材開発、拠点の整備・拡充、M&Aなどを強化していくことを表明しました。

2014年度第一四半期から、富士通では連結財務報告について、国際会計基準(以下、IFRS)を任意適用し、グローバルスタンダードに即した情報開示を行います。IFRSにより、国内外で一貫した経営管理の実現を目指しています。近年、企業には「財務情報」のみならず、環境対応や社会との関わりなど、中長期的な観点から企業の成長性を測る「非財務情報」の開示がグローバルに求められてきています。富士通もこうした動向に対応して、投資家をはじめとするステークホルダーの皆様への適切な情報開示を検討していきます。

### 新中期計画 業績ターゲット (億円)

	2013年度 実績	2014年度 予想
営業利益	1,472	1,850
当期利益	1,132	1,250
フリー キャッシュ フロー	466	800

### 中期目標

2016年度 2014年度比

**2,500** +650

**1,500** +250  
以上 以上

**1,300** +500  
以上 以上

## テクノロジー&サービスビジョン

詳細は<http://jp.fujitsu.com/vision/>

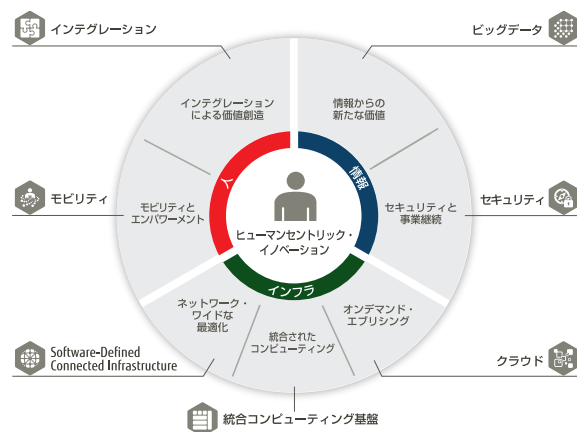
### 「人間中心のICT社会」を支える技術と商品、サービスのコンセプトを明示して、企業活動の起点としています。



グローバルマーケティング本部  
ポートフォリオ戦略統括部  
高重 吉邦 統括部長

富士通グループは、2013年4月に当社が目指す「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現に向けた技術とサービスのコンセプトや、具体的な商品ポートフォリオを体系化して紹介した「Fujitsu Technology and Service Vision (FT&SV)」を発表しました。本年4月に改版・発行した2014年度版では、新たなイノベーションへのアプローチとして「人・情報・インフラ」の3つの経営資源を融合することによって新たな価値を創出する「ヒューマンセントリック・イノベーション」を提案しました。富士通は、このFT&SVをグローバルな企業活動の起点と位置づけ、研究開発の推進や営業・生産体制の強化など、グローバルな実行体制・リソースの強化をグループ体となって進めていきます。

### 富士通が提供する価値







## グローバルな事業基盤

富士通は世界で100カ所以上のデータセンター、188カ国をカバーするオンサイトサービス、31言語に対応したサービスデスクを通じてグローバルな事業を展開するお客様をサポートしています。

- グローバルデータセンター
  - グローバルデリバリーセンター
- (2014年7月現在)

## 環境

詳細は<http://jp.fujitsu.com/about/eco/>

「温室効果ガス排出削減」を事業を通じてお客様・社会に広げていくことを最重要課題に、環境行動計画を推進しています。

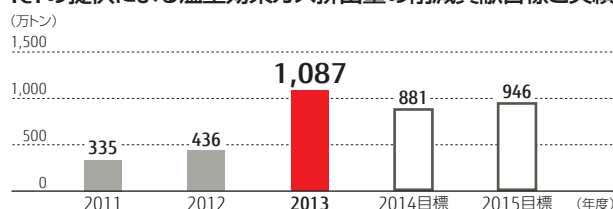


環境本部グリーン戦略統括部  
山口 泰弘 統括部長

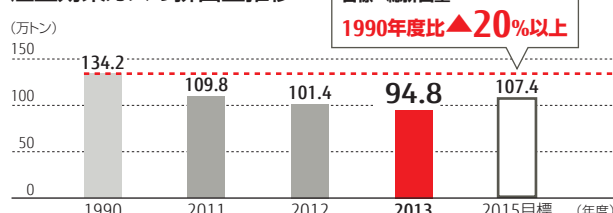
創業以来、「自然と共生するものづくり」を追求してきた富士通グループは、地球環境保全を経営の最重要課題の1つと位置付けています。ICTを賢く活用することは、資源やエネルギーをより効率的に使うことを可能にし、温室効果ガスの削減に貢献できることから、ICTの利活用を社会全体に広げていくと共に、エネルギー効率にすぐれた製品の開発・提供にも力を入れ、お客様・社会への貢献を拡大していきます。

また、これまで取り組んできた自らの環境負荷低減はコストダウンにもつながるので、今後のクラウドビジネスの伸長で環境負荷や運用コストが大きくなるデータセンターにも対象を広げて、活動を推し進めています。「社会の環境負荷低減」と「自らの環境負荷低減」を両輪とする第7期環境行動計画を2015年に向けて推進していきます。

### ICTの提供による温室効果ガス排出量の削減貢献目標と実績



### 温室効果ガスの排出量推移



## 人材

詳細は<http://jp.fujitsu.com/about/csr/employees/education/>

ビジョン実現に向けた「人材戦略」を立案すると共に「グローバル人事基盤」の構築を開始しています。

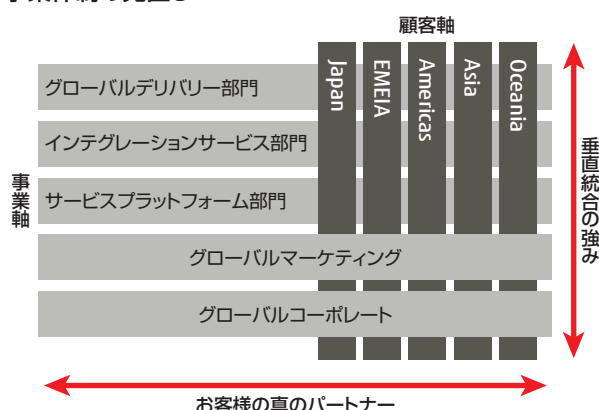


人事本部  
林 博司 本部長

富士通グループは、2014年4月から、グローバル事業の強化に向けて社長直轄の5リージョン体制を構築し、地域ごとのマーケット戦略の深耕や連携に関わる意思決定の迅速化を進めています。富士通はこれら事業戦略やビジョンを実現していく「人材戦略」を策定するために、専務以上が参加する「全社人材戦略委員会」においてグローバル人材や教育プログラムのあり方などをテーマに討議しています。

今後は、世界の人材の適材適所を実現するために、人事処遇制度のベースを統一する「グローバル人事基盤」の構築にも取り組んでいます。また、ダイバーシティを推進して、多様な人材が、国籍、性別、年齢、障がいの有無、価値観にかかわらず、活躍できる環境を整えています。

### グローバルビジネス強化に向けた事業体制の見直し



# 6人のKey personが語る ～様々な経営資本の活用について

## 研究開発

詳細は<http://jp.fujitsu.com/group/labs/>

ビジョン実現に向けた4つのイノベーション領域ごとにロードマップを策定して研究開発に取り組んでいます。



富士通研究所R&D戦略本部  
加藤 雅之 本部長

富士通が掲げるビジョン「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現に向けて、富士通研究所はICTによる人の判断や行動の支援（ヒューマン・エンパワメント）、情報の利活用による知識の創造（クリエイティブ・インテリジェンス）、人・モノ・社会インフラをつないで最適化（コネクテッド・インフラストラクチャー）の3つのアプローチで研究開発に取り組んでいます。それらを支える共通な基盤を加えた4つのイノベーション領域ごとに研究開発ロードマップを策定し、国内外の大学・研究機関とのオープンイノベーションを推進活用しながら、事業化や標準化などでの活用を見据えて研究成果を蓄積し、技術優位性の確保に努めています。

### 先行研究テーマ領域

富士通グループ  
イノベーションへのアプローチ

ヒューマン・  
エンパワメント

クリエイティブ・  
インテリジェンス

コネクテッド・  
インフラストラクチャー

共通な基盤

富士通研究所の体制  
4つのイノベーション領域

ユビキタスイノベーション  
人、情報、インフラをつなぐ  
フロント技術の開発とサービスの創出

ソーシャルイノベーション  
情報・データの利活用により  
ソーシャルビジネスを拡大

ICTイノベーション  
新たな価値をもたらす、  
新規統合ICTプラットフォームを開発

ものづくりイノベーション  
テクノロジー・バリューチェーンに  
欠かせないハードウェア、  
ソフトウェア技術を開発

## 情報セキュリティ

詳細は<http://jp.fujitsu.com/about/csr/management/security/reports/2014.html>

安全性・信頼性の高いクラウドを実現するために専門のセキュリティチームを組織化しています。



セキュリティテクノロジーセンター  
奥原 雅之 センター長

ハイパーコネクテッドワールドは、ビジネスや社会を変える機会を生み出すと同時に、サイバー攻撃の脅威や個人のプライバシーが漏えいするおそれも増加させます。富士通は、快適で安心なネットワーク社会の実現に向けて、ICTを支える情報セキュリティに注力しています。その代表的な取り組みが、お客様の大切な資産を扱うクラウドサービスをセキュリティ事故から守るために設立したクラウド専門のセキュリティチーム、「富士通クラウドCERT<sup>(注)</sup>」です。同チームは、米カーネギーメロン大学によって公式にCERTの名称使用を許諾された、世界で最初のクラウドCERT組織です。2014年1月には「セキュリティイニシアティブセンター」を新設、お客様の中長期的セキュリティ戦略の立案と具体的な対策実施に向けた支援をワンストップで実施しています。富士通は、今後も組織面と技術面の両面から高度なセキュリティを維持し続けるICT環境を実現していきます。

### 富士通クラウドCERTの活動



(注) CERT: Computer Emergency Response Teamの略で、コンピュータ環境で発生する緊急事態に迅速かつ的確に対応するための専門チームを意味します。

## 5つの重要課題とCSR活動の中期目標

富士通グループは、5つの重要課題に沿ったCSR活動を推進しています。重要課題の選定にあたっては、GRIガイドラインなど国際的に認められたCSRの規範やグローバルな社会課題を考慮しつつ、富士通が優先的に取り組むべき事項について議論を重ねました。

また、5つの重要課題についてそれぞれ中期・短期目標を設定し、PDCAサイクルを運用することで着実に取り組みを前進させています。こうした取り組みを通じて、ステークホルダーの皆様の要請や期待に一層力強く応えていくと共に、地球と社会の持続的な発展への貢献を目指しています。

基本方針	項目	中期目標(2020年度)
CSR基本 マネジメント	全グループ横断的なCSR活動の推進	●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	●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	●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 ▶ P.23	●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	●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	●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 ▶ P.25	●テクノロジーおよびソリューションの提供により、2020年に国内で年間3,000万トンのCO <sub>2</sub> 排出量削減、世界全体の温室効果ガス排出量の削減に貢献している。
	自らの事業活動	●「ビジネスと生物多様性イニシアチブ」のリーダーシップ宣言において掲げられたすべての項目を推進し、具体的な取り組みを行っている。
重要課題 3	組織風土の改革	●人権啓発やダイバーシティ推進の取り組みを通して、誰もが働きやすい職場となっている。
	個人の活躍支援	●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。
	ワークライフバランスの 促進	●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 ▶ P.27	●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。
重要課題 5	ステークホルダーとの 対話と協力 ▶ P.29	●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。
	ステークホルダー・コミュニケーション	●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	●社会が必要とする価値を提供するにあたり、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	●社員の多くが、自社の強みを活かした社会貢献活動に参加している。



## CSR に対する考え方

### FUJITSU Way の実践を通じて

富士通は、1935 年に公共性の高いインフラの発展に先端技術をもって貢献する会社として出発しました。以来、その歩みを支えてきた歴代の経営層の思想や精神を「FUJITSU Way」として凝縮・明文化し、富士通グループの経営の軸に据えています。

富士通グループにとっての CSR は、この FUJITSU Way の実践を通して様々な社会課題に対応し、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)

富士通は 2008 年 4 月 1 日に富士通グループの理念・指針である FUJITSU Way を改定しました。FUJITSU Way は、富士通グループが一層の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、日々の活動において実践することで、グループとしてのベクトルを合わせ、さらなる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 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、各部門・会社ごとにその部門長・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、経営層と協力して、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、対話を図るなどして、社員の気づきややりがいを喚起するように努めています。

### FUJITSU Way ツールの拡充

富士通グループでは、国内外の全社員に FUJITSU Way を記載した携帯用のスモールカードおよび解説書を配布すると共に、職場ではポスターを掲示しています。さらに FUJITSU Way に対する理解を深めるため、国内外の全グループ社員を対象とした 16 の言語による e-Learning を実施しています。2013 年度においても 1000 名を超える社員が受講し、これまでに国内外のべ 15 万人が学習しています。(2014. 3 月末現在)

また、イントラネット上では、山本正巳社長が FUJITSU Way に込める想いを語る動画を配信し、本業を通じた社会への貢献についてのメッセージも発信しています。

さらに、集合研修でも FUJITSU Way に立ち返る機会を設けています。



FUJITSU Way  
スモールカード

#### 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	

## CSR 基本方針および推進体制

### 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、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。

### 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、ステークホルダーの皆様の様々な要請や期待に一層力強く応えていくと共に、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。さらに、重要課題への取り組みについては、中期・短期目標を設定し、PDCA サイクルの運用を通じて着実に取り組みを前進させていきます。また、その

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 活動を展開していきます。

重要課題の選定にあたっては、社内の関連部門の責任者で構成される CSR 推進委員会のもとに設置された基本戦略ワーキンググループで、GRI ガイドラインなど国際的に認められた CSR の規範やグローバルな社会課題を考慮しつつ、富士通が優先的に取り組むべき事項について議論を重ねました。また、外部の有識者を招いたステークホルダーダイアログも開催し、富士通への期待と要請について理解を深めました。



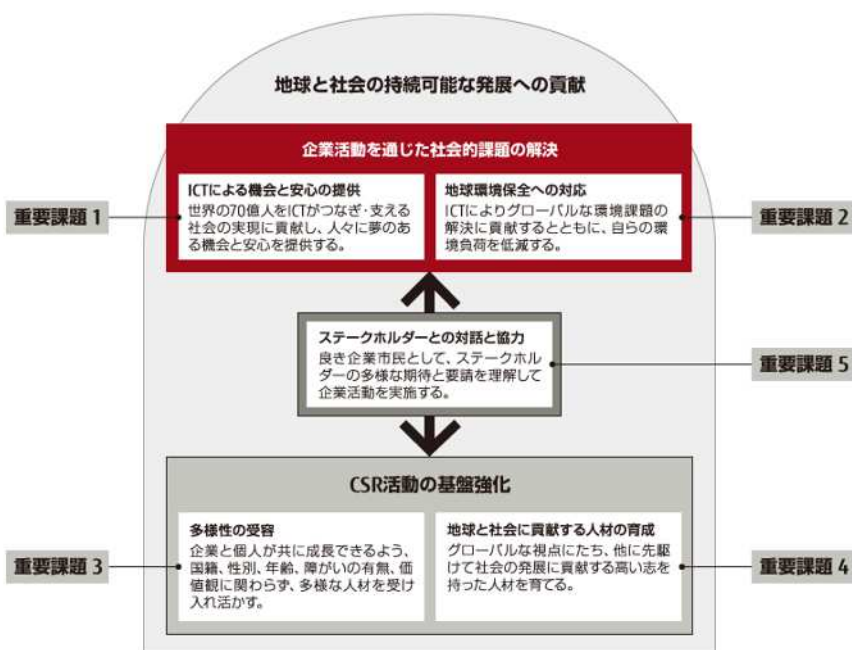
代表取締役副社長  
(グローバルコーポレート担当)  
藤田 正美

(注) 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。

### 5 つの重要課題

CSR の実践にあたっては、下図の 5 つの課題に重点的に取り組みます。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ます。



## CSR活動の目標と実績

達成度の基準: ◎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

	2013年度の目標	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標
全グループ横断的なCSR活動の推進	●2012年度に抽出した課題に関し、改善プロセス案の策定とグループ会社への展開。	●サプライチェーンを含む「人権」「労働慣行」を近々に取り組むべき課題として設定し、人権については人権デューデリジェンス活動に向けた施策に着手。	◎	●CSR活動の推進に向けて、グループ横断的なガバナンスに着手。
ビジョンに基づくPDCA推進	●事業を通じた社会課題の解決に取り組む分野を、富士通のビジネスビジョンに反映。 ●ガイドライン活用への促進に向けた施策を実施。	●富士通のテクノロジー&サービスビジョンにおいて目指すべき社会を「より安全で豊かな持続可能な社会」と定義。 ●ガイドライン内の説明を更新。	◎	●経営トップのビジョンをグローバルに唱道し、社内外で理解を醸成するためのプラットフォームの強化。 ●国際規範に基づいたビジョン設計の見直し。
社内浸透	●SNSを活用した社内外への情報配信を開始。 ●グローバルなCSR基準の浸透へ向けた勉強会、ワークショップを実施。 ●社内アンケートで挙がった意見をCSR活動に反映。	●社内報や富士通FacebookにCSR活動に関する取り組みを掲載。 ●国内外の各階層に対し、リモートアクセスを含めた説明会を実施。 ●報告書の見やすさを改善。	○	●社内外サイトやSNSを利用した情報発信をさらに強化。 ●海外拠点を含めたCSRコミュニティの開設。 ●講演会など浸透策の継続実施。

### CSR 推進体制

#### ■ 全社委員会

富士通グループのCSR活動の基軸となるFUJITSU Wayの浸透、定着を一層推進していくための「FUJITSU Way 推進委員会」、また「リスク・コンプライアンス委員会」「環境経営委員会」の3つの委員会を、経営会議直属として設置しています。



#### ■ 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代表取締役副社長（グローバルコーポレート担当）を委員長、CSR推進部を事務局として「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や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。

### CSR 浸透活動

#### ■ 社会・環境報告書 2013 講演会・説明会

2013年9月25日、「富士通グループ 社会・環境報告書 2013」の発行に伴い、富士通グループ社員および役員を含む約300名に対し、グローバルなCSR経営をテーマにした講演会ならびにCSR浸透活動の一環として報告書による説明会を開催しました。



国連グローバル・コンパクト・ボードメンバー（同ジャパン議長）有馬 利男様

講演会には、講師として国連グローバル・コンパクト・ボードメンバー（同ジャパン議長）有馬利男様をお招きし、「国連グローバル・コンパクトとCSR経営」と題して「CSRの必要性と必然性」「CSRの浸透と発展」「CSR経営のあり方」などについてご講演いただきました。



会場の様子

また、説明会では、できるだけ多くの社員に聴講してもらうため、聴覚に障がいを持つ社員に対するパソコン要約筆記を実施したほか、遠方の社員には社内イントラネットを通じて



ライブ配信しました。説明会後の社員アンケートでは、「自社の CSR の取り組みについて理解を深められた」など多数の意見が寄せられました。

## 世界の貧困撲滅キャンペーン「スタンド・アップ活動」

国連が主導する「ミレニアム開発目標(MDGs)」(注 1)に賛同し、「スタンド・アップ」(注 2)活動を開始しました。

本活動は、世界貧困デー(10月17日)の前後に、MDGs 達成に賛意を示すために立ち上がり、その写真を各国リーダーに届け政策強化を訴求するものです。これまでに世界で約3億6,000万人が参加しています。

(注 1)ミレニアム開発目標(MDGs)：

極度の貧困と飢餓の撲滅など、2015年までに達成すべき8つの目標、21のターゲット、60の指標を掲げる開発分野における国際社会共通の目標。

(注 2)スタンド・アップ：

世界の貧困解決を求める意志を示すために「立ち上がり」(STAND UP)、「行動する」(TAKE ACTION)ことを呼びかける運動。



「STAND UP TAKE ACTION 2013」(世界の貧困撲滅キャンペーン)の様子

## 世界人権デーに呼応した人権講演会

12月10日の世界人権デー(注 3)に合わせて富士通の汐留本社にて、「企業で働くことと人権」をテーマに講演会を開催し、約100名を超える社員が参加しました。

財団法人アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)所長の白石理様を講師としてお招きし、日本と世界の人権に対する考え方の違い、グローバル企業としての人権尊重責任など、国連の「ビジネスと人権の指導原則」(注 4)を通じ、人権の視点から見た企業のあり方について参加者一人ひとりが理解を深めました。



アジア・太平洋人権情報センター(ヒューライツ大阪)所長 白石 理様



会場の様子

(注 3)世界人権デー：

1948年12月10日の第3回国際連合総会において世界人権宣言が採択されたことを記念し、1950年の同総会にて毎年12月10日に記念行事を行うことが決議された。

(注 4) ビジネスと人権の指導原則：

「ラギー・フレームワーク」と言われる「企業と人権」に関する国連の枠組みを具体化するための「原則(Principles)」運動。

## 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・賄賂等の腐敗防止の取組み

2013年7月31日時点

「富士通グループ CSR 報告書(詳細版)」に記載の2013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 社会・環境報告書 GRI ガイドライン対照表」をご参照ください。

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。

## SRI (社会的責任投資)

富士通は、以下の SRI に関する株価指標に組み入れられています。2013 年には、新たに設立された国連グローバル・コンパクトストック・インデックスの構成銘柄に、優良企業 100 社のうちの 1 社(日本企業は 6 社)として組み入れられました。

SRI に関する株価指標への組み入れ状況

名称	設定会社名
 <p>Dow Jones Sustainability Indexes (World, Asia Pacific)</p>	ダウ・ジョーンズ社 (米国) SAM Group (スイス)
 <p>FTSE4Good</p>	FTSE インターナショナル社 (英国)
 <p>oekom research</p>	oekom research 社 (ドイツ)
 <p>モーニングスター 社会的責任投資株価指数</p>	モーニングスター株式会社
 <p>Ethibel Sustainability Index (ESI) (Excellence Register)</p>	フォーラム・エティベル社 (ベルギー)
 <p>UN Global Compact 100</p>	国連グローバル・コンパクト 100 (米国)

## ISO26000 を活用した CSR 活動

### グローバルなCSR マネジメントの強化

富士通グループの CSR 活動の取り組みは、2009 年 12 月、国連グローバル・コンパクトへの参加に始まり、2012 年度からは毎年、国内外のグループ会社に対して、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、各社の取り組み状況を確認しています。

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・是正プロセスを整備します。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、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がる活動を促進します。

ISO26000 推進プロジェクト体制図 (事務局: CSR 推進部)

ISO26000 (7 つの 中核主題)	主管部門
組織統治	FUJITSU Way 推進室 総務・リスクマネジメント統括部 海外ビジネスマネジメント本部
人権	人事労政部
労働慣行	人事労政部
環境	環境本部
公正な事業慣行	法務・コンプライアンス・知的財産本部 海外ビジネスマネジメント本部 購買本部
消費者課題	品質保証本部
コミュニティ 参画および発展	総務・リスクマネジメント統括部 CSR 推進部

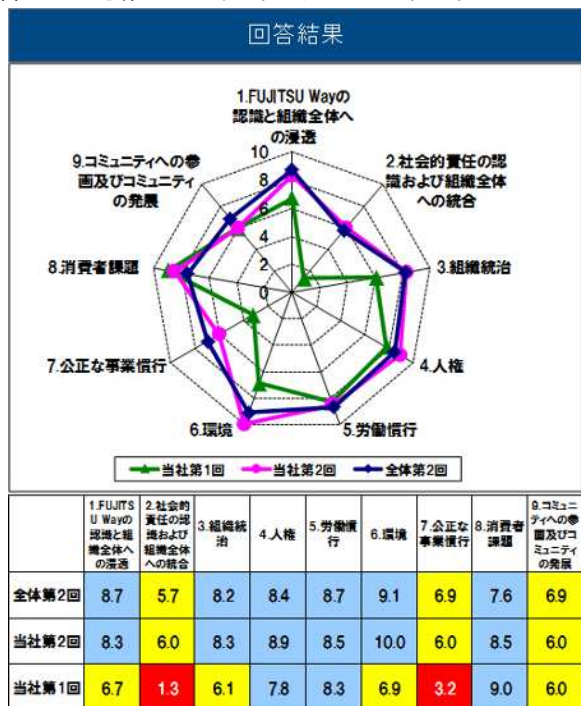


## グループ会社（122 社）に第 2 回調査と調査結果のフィードバックを実施

第 2 回 CSR 調査となる 2013 年度は、昨年度に引き続き、富士通グループ国内外関係会社 122 社（国内 78 社、海外 44 社）を対象に実施しました。

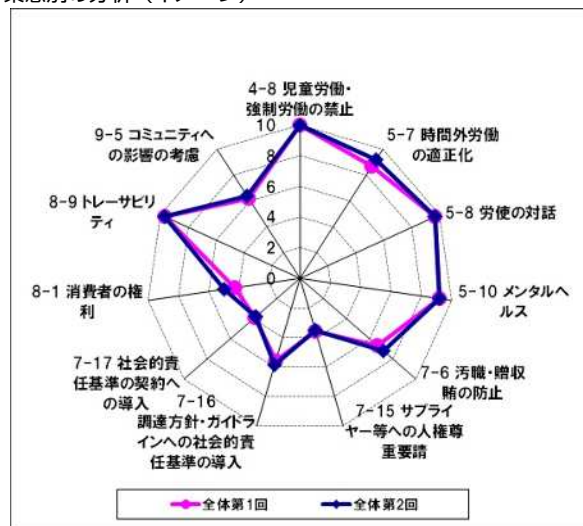
今回の調査にあたっては、「設問シート」および「調査票の集計・分析プロセス」の改善を図りました。まず、「設問シート」では、グループ・ガバナンス強化に向けた取り組みに関して、コンプライアンスを中心に「組織統治」「公正な事業慣行」などの設問（グループ行動規範の浸透、贈収賄・不正競争防止に関する取り組み等）を見直しました。また、各グループ会社から回収された「設問シート」を活用し、個社ごとに強み・弱みを分析するとともに、今後の課題を各グループ会社にフィードバックしています。

各グループ会社へのフィードバック・シートのイメージ

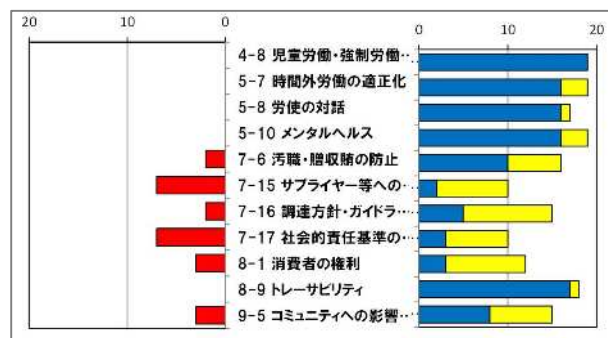


「調査票の集計・分析プロセス」では、各グループ会社から回収した回答結果を、欧州委員会の「ICT セクターガイダンス」などの国際規範に照らし合わせて、ICT 業界特有のデジタル社会のリスクを含め、グループ内の「業態別（製造／非製造）」に分析しました。このプロセス改善を通じて、業態による特徴・傾向の把握が可能となり、グループのリスク低減に向けた改善施策に活用しています。

業態別の分析（イメージ）



レーダーチャート



横棒グラフ

## 今後の展開

今後の CSR マネジメントについては、2012 年度と 2013 年度の調査結果から富士通グループの重要課題として抽出した「人権」「労働慣行」「公正な事業慣行」を、具体的かつ横断的に実践していきます。

実践にあたっては、サプライヤーを含めた人権課題に対し、国際基準と整合のとれた方針や文書の作成・公開および予防・是正プロセスの策定に取り組みます。特にサプライチェーンに関しては、外部からの糾弾や法的なリスクなど取引先に内在する潜在リスクを把握し、予防・是正するプロセスを運用する仕組みを整備していく予定です。

また、2014 年度より 100 社を超えるグループ会社の CSR 責任者で構成する「CSR グローバルコミュニティ」を立ち上げ、CSR に関するグループ共通の課題や優良事例の共有、グループ横断的な重要施策を議論するなど、グループガバナンス強化のための基盤として活用していきます。

# ICTによる機会と安心の提供

富士通グループは、ICTの本質は「人類の持続可能な進歩を実現すること」にあり、そのICTを通じて「世界の一人でも多くの人々に機会と安心をもたらすこと」を企業の社会的責任であると考えています。

2012年に策定したCSRの中期目標（達成年度2020年）で

は、企業活動を通じた社会的課題の解決に向け、重要課題1「ICTによる機会と安心の提供」を制定しました。富士通グループではこの達成に向け「ICTによる新たな価値の提供」「ICTへのアクセス拡大」「ICTによる信頼と安心の確保」の3つの領域で、毎年目標を設定して活動レビューを実施しています。

## CSR活動の目標と実績

達成度の基準: ◎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

	2013年度の目標	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標
ICTによる新たな価値の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国内外における、スーパーコンピュータを活用したスマートシティ事業の推進（大気汚染、エネルギー管理、交通）。</li> <li>●社会課題解決ビジネスの拡充。</li> <li>●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複数創出。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●アジアや中東地域での、スーパーコンピュータを活用したスマートシティ事業の継続。</li> <li>●防減災システムや社会インフラ管理システムなどの推進。</li> <li>●未来医療開発センター設立や農業分野へのクラウド導入など各分野における取り組みを推進。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●コンピュータの活用による社会課題解決に向けた事例の拡充。</li> <li>●社会課題解決ビジネスのさらなる拡充。</li> <li>●中核分野におけるソリューション事例の積極展開。</li> </ul>
ICTへのアクセス拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ユニバーサルデザインの取り組みを強化。</li> <li>●新興国（インド、ラオス、ミャンマーなど）における課題解決型ビジネスの事業化へ向けた取り組みを強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ユニバーサルデザインを取り入れた開発事例の創出（UWB測位システムを利用した視覚障がい者歩行支援システム、聴覚障がい者コミュニケーション支援会議システムの開発など）。</li> <li>●ラオス（医療関連）、ヤンゴン（電子政府）など、数か国での案件進行。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ユニバーサルデザインの実用化に向けた取り組みの強化。</li> <li>●新興国における課題解決型ビジネス取り組みの強化。</li> </ul>
ICTによる信頼と安心の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役員を含む富士通全社員に対するセキュリティ教育の実施。</li> <li>●世界経済フォーラム（WEF）におけるサイバーセキュリティ強化に向けた活動を支援。</li> <li>●コミュニケーション基盤の統一。</li> <li>●トータルなセキュリティ確保とプライバシー確保に向けたソリューションの拡充。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役員を含む富士通社員にセキュリティ教育を実施（受講率99.5%）。</li> <li>●サイバーセキュリティに関するWEFワークショップへの参画。</li> <li>●日本国内の富士通、および富士通グループ会社137社、約9万4,900名へのコミュニケーション基盤導入を完了。</li> <li>●お客様のセキュリティ強化の取り組みを継続的に支援するセキュリティニシアティブセンターを開設。</li> <li>●グローバル統一の社内セキュリティ運用を開始。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●セキュリティ教育の継続。</li> <li>●政府や国際機関とのセキュリティに関する連携強化。</li> <li>●海外のグループ会社へのコミュニケーション基盤導入を推進。</li> <li>●社内実践を基にしたソリューションの拡充。</li> </ul>

### TOPICS

#### 会津若松Akisaiやさい工場の低カリウムレタス販売開始

日本国内で腎臓を患う方は、透析患者が30万人、慢性腎臓病患者が1,330万人とされています。透析患者の方はカリウムの摂取量に制約があり、これを多く含む野菜の生食が厳しく制限されています。

腎臓疾患のある方々の「生食の喜び」に少しでも貢献したい。ICTを使った先端的な農業で「東北の産業活性化」に貢献したい…。そんな思いで食農クラウドAkisaiの技術を活用した低カリウムレタスの水耕栽培に取り組んでいます。



会津若松Akisaiやさい工場産まれのレタス

## 人にやさしい社会システムの提供に向けて

富士通の目指している安全で豊かな、持続可能な「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現に向けて、様々な分野でのソーシャルイノベーションにチャレンジしていきます。そのためには、人工知能や次世代ユーザーインターフェースなどの最先端の研究所技術をインテグレートして提供するとともに、例えば「マイナンバー」制度時代に向けたプライバシー保護や生物多様性などの環境保全にも配慮した人にやさしい社会システムの提供を目指していきます。



ソーシャルイノベーション  
研究所長

原 裕貴

## 持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)への参加

富士通は2013年11月、「産業界こそが、事業を通じて環境や社会問題に良いインパクトを与えることができる」というWBCSDの考えに賛同し、同団体に加盟しました。WBCSD活動の一環として、富士通は、世界を代表する自動車、石油、タイヤに関する会社(計15社)と共に、「サステナブル・モビリティプロジェクト(SMP)2.0」に参加し、持続可能な交通社会のビジョンづくりを推進しています。SMP2.0では、世界の6都市で、交通事故、環境負荷、渋滞などについて実証実験を行い、その成果を将来のより良い交通社会の実現に向け、各国政府などに提言する予定です。

また当社はWBCSDにおいて、CSR視点で企業価値を向上させるため、「社会経済的影響測定の戦略的活用」、「インクルーシブ・ビジネス」などについての啓発活動にも従事しています。



## ソーシャルイノベーション研究所を設立—新しいICT領域の開拓—

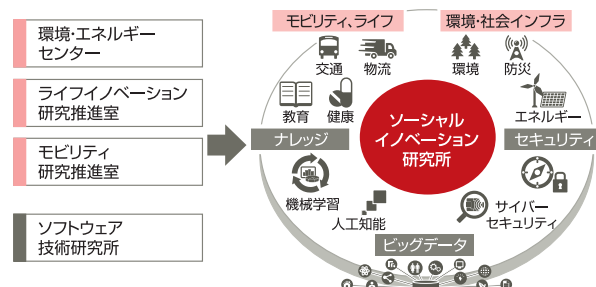
ICTはビジネスの効率化を超えて、社会を変革する力を持ち始めました。富士通は、ICTの活用領域を農業や健康や防災など、地球規模の問題解決に広げ、「ソーシャルイノベーション」の実現にチャレンジしていきます。

ソーシャルイノベーション研究所は、それまでの環境・エネルギーセンター、ライフイノベーション研究推進室、モビリティ研究推進室、そしてソフトウェア技術研究所を2013年12月に統合し、各専門分野を融合させることによる異種データの連携、利活用により新しい「価値」を提供する社会基盤の構築を目指して設立されました。

「ソーシャルイノベーション」の実現に向けては、社会現場でのフィールドワークや関係者とのワークショップなどにより社会の現状と解決すべき課題を把握し、課題の解決に向けたビジョンと具体的なICT施策を導入していきます。これは、富士通が企業や組織の現場を対象に取り組んでいるフィールドイノベーションの考え方を社会領域に展開したものであり、従来のICTが浸透していなかった社会領域での富士通の新しいビジネス創造と社会貢献を目指します。

また社会問題の解決には法律・制度面への対応や、人間の心理に配慮したシステムの設計も重要になります。このため制度設計や社会心理学など社会科学系の研究にも取り組んでいます。

## 情報による新しい「価値」を供与する社会基盤を目指して





# 地球環境保全への対応

地球温暖化に対する抜本的な対策が求められる中、富士通グループは、事業を通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献、自らの環境負荷低減の徹底という2軸で環境経営に取り組んでいます。

ICTの利活用をより社会全体に推し進め環境への貢献を拡大すると共に、お客様やステークホルダーの皆様との対話を重ね、ICTによるグリーンイノベーションの創出を図ります。

環境活動の詳細は「富士通グループ環境報告書2014」をご覧ください。

<http://jp.fujitsu.com/about/eco/>

## CSR活動の目標と実績【主要目標】

達成度の基準:

◎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

	2013年度の目標	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標
社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年度末までにICTの提供によりお客様や社会の温室効果ガス排出量を累計2,600万トン以上削減。</li> <li>●2015年度末までに生物多様性などの社会・環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1,087万トン削減 (国内:668万トン、海外:419万トン)</li> <li>●資金、技術、人材の支援を実施。 (具体例は環境報告書P.24参照)</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ICTの提供によりお客様や社会の温室効果ガス排出量を2013年度からの累計1,699万トン以上削減。</li> <li>●2015年度末までに生物多様性などの社会・環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材などを支援。</li> </ul>
自らの事業活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を1990年度比20%以上削減。</li> <li>●輸送における売上高当たりのCO<sub>2</sub>排出量を2011年度比4%以上削減。</li> <li>●再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●1990年度比29.4%削減</li> <li>●2011年度比32%削減</li> <li>●太陽光発電設備の新規導入:210kW グリーン電力の購入:約23,000kWh</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2015年度末までに事業所における温室効果ガス排出量を1990年度比20%以上削減。</li> <li>●輸送における売上高当たりのCO<sub>2</sub>排出量を2013年度比年平均1%以上削減。</li> <li>●再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大。</li> </ul>

※第7期富士通グループ環境行動計画の全項目は右ページをご参照ください。

### TOPICS

#### 【社会への貢献】

#### 生命保険会社の営業職員向けに タブレット端末を導入し CO<sub>2</sub>排出量を43.1%削減

富士通は生命保険の営業職員が利用する契約管理システムの中核となるタブレット端末ソリューションを2013年12月に提供しました。数千万枚の大幅なペーパーレスにつながるほか、人の移動量(出張費・交通費の削減)とオフィススペース(照明や空調などの省エネ)の削減にも顕著な効果が表れ、CO<sub>2</sub>排出量の削減効果は43.1%(当社試算)となりました。

タブレット  
活用シーン  
(イメージ)



### TOPICS

#### 【自らの事業活動】

#### 外気活用による環境配慮型データセンターとして 「明石システムセンター」に新棟を開設

明石システムセンターに開設した2棟のモジュール型の新棟は、富士通国内初の外気の活用をメインとした空調方式を採用しています。冬期や中間期、また夏期においても可能な限り外気を取り入れ、不足部分のみを電気式冷却で補完することで、空調効率を最大限まで向上させています。また、夏期の補助冷却装置として汎用的な電算室用パッケージエアコン(PAC)を組み合わせて、温暖な地域でも通年の外気冷却を可能とする新たな空調技術(特許出願済)を開発・導入しました。

この技術は、データセンターの規模や建物仕様を問わず容易に導入できます。明石システムセンター新棟では、フル稼働時の設計PUEとして1.2以下を目標としています。



明石システムセンターの外観



新棟(免震データセンター)

## 2015年度末までの 目標達成に向けて順調に進捗

事業を通じたお客様・社会への貢献の拡大とバリューチェーン全体で地球環境課題に対応していくことを目指し、第7期環境行動計画を推進しています。

2013年度は、ICTの提供によりお客様・社会のGHG排出量削減に1,087万トン貢献、事業所におけるGHG排出量を前年度比6.6万トン削減するなど2015年度末までの目標の達成に向かって順調に進捗しています。さらに、第7期から新たに設定した、ICT製品の資源効率率は、主にスマートフォン、パソコン、サー

バなどの小型化、軽量化を推進した結果、21.3%を達成しました。その他、社員による社会貢献活動の支援は、フィリピンでの小学校への出前授業や岩手県での復興の森づくりなど、世界各国の社員が積極的に活動しています。

2014年度は、お客様にご提供するソリューションのGHG排出量削減効果の拡大や、主要データセンターのパフォーマンス向上、事業所の設備投資・運用改善などの施策を展開していきます。



環境本部長  
竹野 実

## 「第7期富士通グループ環境行動計画」 (2013～2015年度)の目標と実績

達成度の基準: ●2013年度目標達成 ✕2013年度目標未達成

	第7期環境行動計画の目標(2015年度末までの目標)	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標・計画
社会への 貢献	<b>ICTの提供による温室効果ガス(GHG)排出量の削減</b> お客様や社会の温室効果ガス排出量の削減に累計2,600万トン(注1)以上貢献する。	1,087万トン(国内:668万トン、海外:419万トン)	●	2013年度からの累計 1,699万トン
	<b>サステナビリティソリューションの提供</b> 社会の持続可能性に貢献するソリューションの提供を拡大する。	推進体制の整備 定義・基準と、事例抽出	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>環境配慮製品の開発と提供(エネルギー効率)</b> 新製品の50%以上をエネルギー効率トップレベル(注2)にする。	39.0%	✕	45%以上
	<b>環境配慮製品の開発と提供(資源効率)</b> 新製品の資源効率を2011年度比20%以上向上する。	21.3%向上	●	15%以上向上
	<b>先端グリーンR&amp;Dの推進</b> ソリューションとプロダクトの環境負荷低減に貢献できる革新的技術を開発する。	18件の重点グリーン技術 の発表	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>社会との協働</b> 生物多様性などの社会・環境課題の解決に取り組む活動に対し、資金、技術、人材 などを支援する。	資金、技術、人材の支援を 実施	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>良き企業市民としての活動</b> 社員が社会とともに取り組む社会貢献活動を支援する。	社員の社会貢献活動時間 12.9万時間	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>温室効果ガス(GHG)排出量の削減</b> 事業所における温室効果ガス排出量を1990年度比20%以上削減する。	29.4%削減	●	2015年度末までの 目標を継続
自らの 事業活動	<b>エネルギー効率の改善</b> 事業所におけるエネルギー消費原単位を年平均1%以上改善する。	(2014年8月以降公開予定)	—	2015年度末までの 目標を継続
	<b>環境配慮データセンターの推進</b> 主要なデータセンターの環境パフォーマンスを向上する。	グリーンデータセンター委員会を設立 内部目標を設定	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>物流・輸送時のCO<sub>2</sub>排出量の削減</b> 輸送における売上高当たりのCO <sub>2</sub> 排出量(注3)を2011年度比4%以上削減する。 (目標を達成したため、2014年度より目標変更)	32%削減	●	輸送における売上高当たりのCO <sub>2</sub> 排出量を2013年度 比年平均1%以上削減する
	<b>お取引先とのCO<sub>2</sub>排出量削減の推進</b> すべての領域のお取引先にCO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組みを拡大する。	CO <sub>2</sub> 排出削減・抑制の取り組みを 実施するお取引先の比率95.9%	●	100%
	<b>再生可能エネルギーの利用量の拡大</b> 再生可能エネルギーの発電容量および外部からの購入を拡大する。	●太陽光発電設備の新規導入210kW ●グリーン電力の購入約23,000kWh	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>水資源の有効利用</b> 水の再利用や節水など、水資源の有効利用を継続する。	水使用量1,862万m <sup>3</sup> (2012年度比6.3%減)	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>化学物質排出量の抑制</b> 化学物質の排出量を2009～2011年度の平均以下に抑制する。(PRTR:21t、VOC:258t)	PRTR:21t、VOC:246t	●	2015年度末までの 目標を継続
	<b>廃棄物排出量の抑制</b> ●廃棄物の発生量を2007～2011年度の平均以下に抑制する。(廃棄物発生量:31,134t) ●国内工場におけるゼロエミッション活動を継続する。	●廃棄物発生量23,522t ●国内事業所でゼロエミ ッション達成	●	2015年度末までの 目標を継続
継続管理 目標(注4)	<b>製品リサイクルの推進</b> 富士通リサイクルセンターにおける事業系ICT製品の資源利用率90%以上を継続する。	92.7%	●	2015年度末までの 目標を継続

(注1) 累計2,600万トン: 環境貢献ソリューションとして認定した約300の事例から、売上高あたりのCO<sub>2</sub>削減量原単位を求め、その原単位とソリューションのカテゴリ別年間売上高より、年間削減量を算出。  
(注2) エネルギー効率トップレベル: エネルギー効率においてトップランナー製品(世界初、業界初、世界最高、業界最高など)をはじめとした、市場の上位25%以上に相当するような基準を満たす製品。  
(注3) CO<sub>2</sub>排出量: エネルギー使用量をCO<sub>2</sub>排出量に換算。(注4) 継続管理目標: すでに高いレベルに達しており、継続して取り組んでいく目標。

# 多様性の受容 / 地球と社会に貢献する人材の育成

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共に成長したいと考えています。

また、富士通グループが目指す真のグローバルICTカンパニーに向けた次世代リーダーの育成により、事業戦略の実現と社会課題の解決を両立させ、地球・社会の持続的な発展に貢献していきます。

## CSR活動の目標と実績

達成度の基準: ◎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

		2013年度の目標	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標
多様性の受容	組織風土の改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人権啓発推進委員会を起点に、富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取り組みをさらに推進。</li> <li>●人権マネジメント体制（人権デューデリジェンス）構築のプロセスを推進。</li> <li>●本部長インタビューから明らかになった課題を踏まえ、職場での展開における新たな施策を実施。</li> <li>●2012年度調査で、社員満足度向上との関連が強かった要因に関する取り組みを強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●E-learning「富士通のグローバルコンプライアンス」を国内外の全社に実施。また、昇格時の人権に関するトレーニングのほか、国連人権デーに合わせて各地で人権に関する研修会・ワークショップを開催。</li> <li>●人権デューデリジェンス構築に向けたワーキンググループを立ち上げ、課題分析を実施。</li> <li>●職場での展開支援。 <ul style="list-style-type: none"> <li>●職場独自の様々なダイバーシティ推進活動を支援。</li> <li>●国内グループ会社の人事部長会議にて各社のダイバーシティ推進に関する取り組みを共有。</li> <li>●様々な取り組みが評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞。</li> </ul> </li> <li>●2012年度調査結果から最も社員満足度と相関が見られた「チャレンジングで興味深い仕事の機会提供」について、全社に結果を共有し、各組織での取り組みを推進。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●人権啓発推進委員会を起点に富士通および国内グループ会社に対する研修・啓発の取り組みをさらに推進。</li> <li>●人権デューデリジェンス構築に向け、富士通グループ人権方針を策定。</li> <li>●海外グループ会社も含めた、イノベーション創出に向けた職場でのダイバーシティ推進の支援強化。</li> <li>●「チャレンジングで興味深い仕事の機会の提供」に向けた各組織での取り組みを推進し、各組織で社員満足度の向上を推進。</li> </ul>
	個人の活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>●富士通での女性向けポジティブアクションを拡充（研修やダイバーシティメンターの充実、若手女性社員の活躍支援を検討）。</li> <li>●各種属性向けのネットワークイベントを、より効果的に実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●富士通での女性向けポジティブアクションとして、女性リーダー育成プログラムを実施（受講者47名）。</li> <li>●障がい者や外国人、育児中および介護中の社員の活躍に向けた属性別イベントを開催。（国内グループ会社も対象）</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性の幹部社員等の輩出に向けた若年時からの継続的なタレントマネジメントを拡充。</li> </ul>
	ワークライフバランスの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ダイバーシティに関する意識調査にて、ワークライフバランスに関して深掘した結果を踏まえ、施策を検討。</li> <li>●多様なワークスタイル実現に向け、ICTを活用したテレワークを推進。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●富士通における各種制度の利用実績。 <ul style="list-style-type: none"> <li>●育児休職取得者：248名/妻の出産休暇取得者：503名</li> <li>●仕事と介護の両立に向けた働き方改革に関するフォーラムを関東・関西地区にて開催。（国内グループ会社も対象）</li> </ul> </li> <li>●グローバルコミュニケーション基盤の国内導入完了。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社員一人ひとりの働き方改革に向けた支援策の拡充。</li> </ul>
地球と社会に貢献する人材の育成	「真のグローバルICTカンパニー」を支える人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グローバルなビジネスリーダーの育成に向けた、「人材戦略に基づく選抜系プログラムの整備」と「日本国内の若手を対象としたグローバルコンピテンシー養成プログラム」の継続実施。</li> <li>●役職および役割に応じて体系化されたベースライン教育の順次開始。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グローバルなビジネスリーダーの育成。 <ul style="list-style-type: none"> <li>●次世代ビジネスリーダー育成プログラム（全受講者83名）のうち、イノベーション創出の観点から若手幹部社員の選抜プログラム体系を見直し。</li> <li>●日本国内の若手を対象としたグローバルコンピテンシー養成プログラムの実施（受講者49名）。</li> </ul> </li> <li>●新しい体系による昇格者研修の実施。</li> <li>●業務遂行の基礎を知識と実践力の観点から体系的に見直し、マネジメント力、リーダーシップ（発信力）、ビジネス実践力の強化を目的に再編成。</li> </ul>	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>●次世代ビジネスリーダー育成プログラム効果の事業への反映に向けた実施体制の強化。</li> <li>●グローバルなビジネス感覚と経験を備えたビジネスリーダーを育成する、若手幹部社員層向けプログラムの見直しと実施。</li> </ul>



## 3つの重点施策でダイバーシティを推進

富士通では多様性の受容(ダイバーシティ&インクルージョン)を経営の最重要事項の1つとして位置づけています。2013年度はダイバーシティ推進活動の第2期「理解と実践」の最終年として、第1期の施策に加え、2011年度から実施している3つの重点施策についても継続して取り組みました。



ダイバーシティ推進室長  
塩野 典子

2014年度以降の第3期では、「多様性をイノベーションへ」をテーマに、従来の取り組みに加え、以下の3つの重点施策に取り組んでいく予定です。

- 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
- 多様なリーダー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の拡充(特に女性)
- 国内外グループ会社への展開

これまでの、多様性の受容に関する全社的な取り組みや職場での様々なイノベーション事例が評価され、経済産業省主催の「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞しました。



### TOPICS

#### 障がい者雇用の促進に向けた特例子会社<sup>(注)</sup>を設立

富士通グループでは、従来より、様々な職種で障がいのある方が活躍しています。2013年12月、富士通では、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、「富士通ハーモニー株式会社」を川崎工場内に設立しました。

2014年2月から事業を開始し、5月末現在、8名の障がいのある社員が働いています。現在の主な業務は、書類の封入/発送・PDF化・シュレッダーなどですが、今後、業務を拡大しながら、社員数も増やしていきます。

同社では、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。

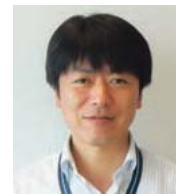


富士通ハーモニーでのPDF化業務の風景

**(注) 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

## 次世代リーダーの育成とグローバル人材活用に注力

富士通グループが目指す「真のグローバルITカンパニー」をリードする次世代リーダーの育成/グローバルタレントマネジメントに特に注力しています。



人事本部  
シニアディレクター  
平松 浩樹

次世代リーダーの育成では「優秀な人材を選抜」、「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教育の柱としています。また、今後の成長分野である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きます。

これらのプロセスを一貫性を持って実行できるよう、「グローバル人事基盤」の構築にも取り組んでいます。具体的には、グローバル共通の「職責のレベリング」や「リーダーシップコンピテンシー」を導入し、世界中のキーポジションやタレント人材を把握し、国や地域を超えて人材活用することを目指しています。

### TOPICS

#### 聴覚障がい者向け会議支援システムの研究開発<sup>(注)</sup>

富士通は、会議参加者の発話を音声認識ソフトでテキストに変換し、参加者のPCへリアルタイム転送することで、聴覚障がい者も会議での発話内容を読み取ることができ、キーボード入力・手書き入力・スタンプ入力によって、自らの発言も可能にするアプリケーションを開発しています。

本会議支援システムによって、聴覚障がい者の会議への参加を容易にし、これまでの情報保障の問題点を改善して、ユニバーサルデザイン会議を実現します。

**(注)** 総務省平成25年度情報通信利用促進支援事業補助金(デジタル・ディバイド解消に向けた技術等研究開発)による研究・開発



発話のテキスト化のため会議参加者がマイクを使用して発言する様子

## 多様性の受容 (ダイバーシティ&インクルージョン)

### ダイバーシティの尊重と受容

富士通は、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、「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に、毎年、すべての役員、社員、派遣社員を対象としたアンケート調査を実施しています。この調査結果を踏まえ、主に「組織の風土改革」「個人の活躍支援」「働き方改革」に取り組んでいます。

#### 第 1 期：2008 年度～2010 年度（認知・理解）

ダイバーシティ推進の土壌づくりを目的に、ダイバーシティの「認知・理解」醸成に向けた施策に取り組みました。社内報やイントラネット（日本語・英語）で、トップメッセージや調査結果、ロールモデル（注 1）、各種取組内容などを紹介しました。さらに、全社ダイバーシティ推進フォーラムや各種ネットワークイベント、テーマ別のフォーラムなどを開催したほか、役員や幹部社員など様々な階層向けの研修を実施しました。2010 年度末には、すべての役員、社員および派遣社員を対象に、ダイバーシティ推進の職場内での実践に向けた e-Learning 「一人ひとりがいきいきと働く職場を目指して」を実施しました。

#### 第 2 期：2011 年度～2013 年度（理解・実践）

ダイバーシティの「理解・実践」を目的に、第 1 期の活動に加え、これまでの活動を通じて明らかになった個別の課題を踏まえ、以下、3 つの重点施策に取り組みました。

1 つ目は、職場でのダイバーシティ推進活動の支援です。本部ごとに代表幹部社員を選出し、勉強会や情報提供を行うと共に、各職場での活動を支援しました。また、各職場の実態やトップの想いを把握するために、本部長インタビューを実施しました。

2 つ目は、女性社員のさらなる活躍支援です。2011 年度に設定した目標値（2020 年度女性社員比率 20%、新任女性幹部社員比率 20%）を目指し、女性社員を対象とした選抜研修など、ポジティブアクションに取り組みました。

3 つ目は、国内グループ会社への展開です。2011 年度にダイバーシティ推進に関する説明会を各社推進責任者に対して実施しました。富士通主催の各種イベントやアンケート調査、e-Learning などの対象を国内グループ会社に広げました。

（注 1）ロールモデル：

一般的には、自身の行動の規範となる（お手本となる）存在のこと。

#### ダイバーシティの目標と施策

期	時期	目標	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 ・女性、障がい者、外国人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	・経営層へのヒアリングと有識者会議の開催 ・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

## 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。2011 年度からは、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。

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。

女性幹部社員比率推移（富士通）

単位：%	2009	2010	2011	2012	2013
女性幹部社員比率	3.1	3.5	3.7	4.0	4.3

## 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。ダイバーシティメンターがチーム活動のアドバイザーとして、またロールモデルとしてアドバイスや指導を行い、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。



チーム活動の様子

## 障がい者雇用の促進と活躍支援

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、障がいのある方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ある方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するほか、障がいのある社員を受け入れた職場向けのマニュアルやロールモデルをイントラネット上で公開しています。

なお、2013 年度の障がい者雇用率は、1.96%でした。

障がい者雇用率推移（富士通）

単位：%	2009	2010	2011	2012	2013
障がい者雇用率推移	1.90	2.01	2.05	2.00	1.96

## グローバルな人材の採用

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 2014 年 3 月末時点で 261 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

富士通は、外国籍社員が能力を最大限に発揮できるよう、2007 年に支援プロジェクト「Integr8」を発足させ、人脈形成やコミュニケーションの活性化を支援してきました。

6 年を経て、同プロジェクトは、異なった国籍の従業員間での異文化交流を促進し、富士通の職場を国際的に統合（インテグレート）する取り組みを支援する場へと広がり、コミュニティは 400 名規模となっています。現在では同プロジェクトのミッションも拡大し、富士通グループにおけるグローバルソサエティの形成支援、異文化を許容し、多様性を活かすマインドを育てる仕組みづくり、外国籍従業員



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な支援、の3つとなっています。

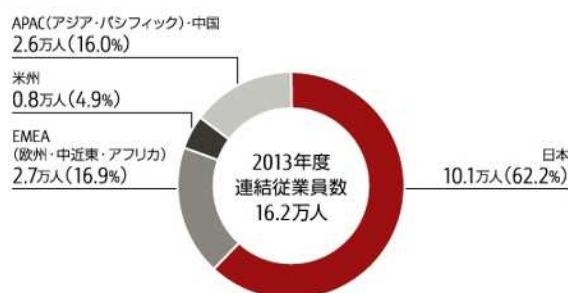
2013 年度は、富士通のグローバル化について熱く議論を交わす場や、外国籍社員の上司を対象としたディスカッションの場を提供するなど、ネットワーキングの促進にとどまらない活動にも取り組みました。

さらに、外国籍社員が業務や生活に関する基本的な情報を取得・共有できるよう、イントラネットにおいて、業務に関する規則・規定、出張の手引き、ビザの取得方法、衣食住などについて解説するほか、英語での質問や相談を受け付ける体制も整えています。

従業員数/平均年齢



地域別従業員数



## シニア層人材の活躍支援

富士通は、60歳の定年以降も勤務を希望し、自己の能力発揮に高い意欲を持つ退職者に対して、活躍の機会を提供することを目的とした「定年後再雇用制度」を設けています。

## 人権尊重への取り組み

### 人権の尊重

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。

FUJITSU Way の行動規範を社員の行動ベースまで詳細化したガイドラインとして、統一的に「GBS」(Global Business Standards) を運用し、人権尊重の考え方についても全世界の富士通グループで共有しています。また、「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。これらの方針はウェブサイトに掲載すると共に、あらゆる研修啓発の機会を捉えて理解・浸透を図っています。

富士通では、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原則を示したものです。

### 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。

## 人権啓発活動の推進

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。

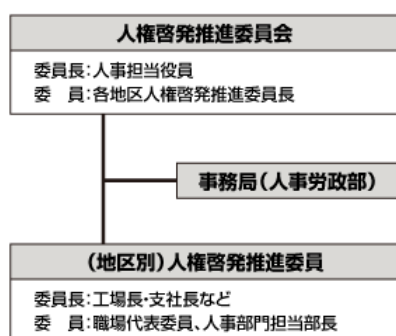
各地区やグループ会社での活動状況や課題は、全社委員会事務局で定期的に確認しており、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会で年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。

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な課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。昇格時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様々な人権問題を取り上げています。

2013 年度は、人権の尊重と、健全な職場環境維持を取り上げた e-Learning「富士通のグローバルコンプライアンス」を全社に展開し、富士通およびグループ会社社員のほぼ 100%が受講しました。

さらに、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、人権啓発リーフレットの配付を行うなど、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。

### 人権啓発活動推進体制



## 社員相談窓口の設置とモニタリング

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共に、窓口担当者には適切な対応を可能にするトレーニングを定期的に実施しています。

相談者は、個人情報やプライバシーが確保された中で、職場の人間関係やハラスメント、人権に関わる悩み・疑問などを相談し、環境改善を図る場として活用することができます。相談窓口に寄せられた内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

### 社員相談窓口の体制



相談担当者名・連絡先を明示し、社員が相談先を選択できる

## 人権デューデリジェンスの構築

富士通グループでは、FUJITSU Way の下、人権啓発推進委員会を中心に、PDCA サイクルに沿ったプロセスを通じて人権課題への認識と対応レベルを高めています。2012 年度より、グローバルなバリューチェーン全体を含め、事業への人権の影響を精査する「人権デューデリジェンス」の構築を進めています。

2013 年度は、社内の人権に関する文書および業務のレビューを行い、課題と今後の方策について検討しました。また、有識者を招き、「ビジネスと人権に関する国連の指導原則（ラギーフレームワーク）」をはじめ、国際人権基準の理解と浸透を目的とした講演会を開催し、イントラネットを通じて社内各事業所で視聴しました。

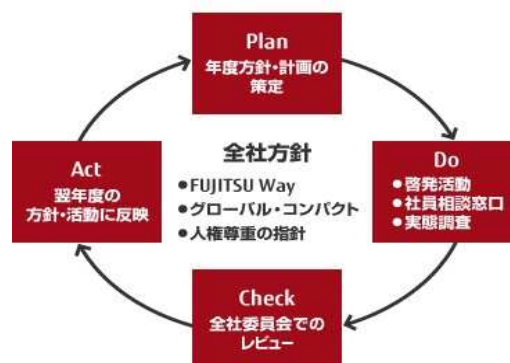
また ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社計 122 社に対して実施し、グループ全体の人権尊重への取り組み状況についても確認しました。

人権デューデリジェンスの構築に向けて、2014 年度はグローバルな方針策定や、人権へのさらなる理解促進などに取り組んでいきます。

・ ISO26000 を活用した CSR 活動

<http://jp.fujitsu.com/about/csr/philosophy/iso26000/>

### 人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



## 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。2013年度は、国内外関係会社122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。2013年度は、主要取引先約600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。

## 雇用・処遇機会の均等に向けた取り組み

富士通は、採用にあたって年齢・性別・国籍などに左右されない採用を行うと共に、入社後の昇給・昇格に関しても、コンピテンシーおよび成果と連動した処遇を行っています。

また、育児・介護などの理由で退職した社員の再雇用や女性社員の登用推進など、機会均等に向けた取り組みを強化しています。

新卒採用者推移／平均勤続年数推移（富士通）

	2009	2010	2011	2012	2013
新卒採用者（名）	440	540	540	540	540
平均勤続年数					
男性	18.8	19.0	18.8	18.9	20.0
女性	16.4	16.7	16.4	16.3	17.3

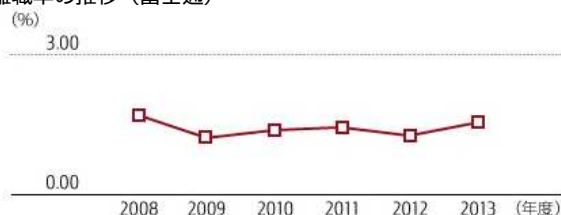
雇用契約別の従業員数

（単位：人）	正規従業員	非正規従業員	合計
連結会社	162,393	17,448	179,841
富士通単独	25,616	1,068	26,684

年齢層別の従業員数（富士通）

（単位：人）	男性	女性	合計
30歳未満	2,309	819	3,128
30～50歳未満	14,113	2,491	16,604
50歳超	5,280	604	5,884
計	21,702	3,914	25,616

離職率の推移（富士通）



## 働きやすい職場環境の提供

### 仕事と育児・介護などの両立を支援する環境の整備

富士通は、あらゆる社員が能力を十分に発揮できるように、仕事と育児・介護などを両立できる働きやすい環境づくりや、多様な働き方ができる労働環境の整備を推進しています。

### 出産・育児に向けた各種制度の整備

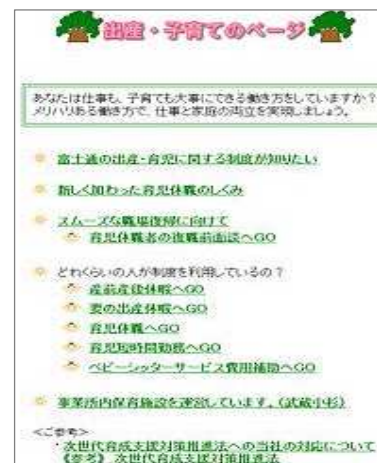
出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注1）」を策定し、実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度を整備するとともに、事業所内保育施設を設置・運営しています。また、育児休職中や育児休職から復帰直後の社員を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的に、フォーラムを実施しています。

（注1）行動計画：

2005年から2015年までの10年間で4期に区分し、現在は第4期行動計画（2013年4月1日～2015年3月31日）を実行中です。



次世代育成支援対策推進法第14条第1項の厚生労働大臣の定める表示（次世代認定マーク）※第1期～第3期について厚生労働大臣の認定を受けています。



### 介護に関する社員調査を実施

介護については、まずは社員の介護の実態やニーズなどを把握するため、2012年度に調査を実施しました。調査は富士通とグループ会社2社の40歳以上の社員を対象としました。調査の結果を踏まえ、ニーズの多かった公的介護サービスや社内の介護に関する情報などの提供を目的としたフォーラムを開催し、イントラネット上で、調査結果を含め情報を公開しています。なお、グループ会社の社員も対象としています。

そのほか、リフレッシュ休暇制度、ボランティアなどを目的とした休暇制度を整備しています。



## 制度利用者数（2013 年度：富士通）（単位：名）

	利用者数 (注 2)	男性	女性
育児休職	248	5	243
介護休職	7	5	2
短時間勤務(育児)	567	20	547
短時間勤務(介護)	5	0	5
妻の出産休暇	503	503	-

(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（2013 年度：富士通）

	復職率	定着率（注 3）
育児休職	98%	100%
介護休職	100%	100%

(注 3) 定着率：

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

## 働き方改革の実践に向けた取り組み

## 各種フォーラムの実施

「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。2013 年度は、仕事と介護の両立に向けた働き方改革に関するフォーラムを、グループ会社も対象として関西地区(11 月)と京浜地区(12 月)で開催しました。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、仕事と介護を両立し、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共に、明日からの行動につなげる契機としています。

## 多様なワークスタイルの推進

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、在宅勤務のほかサテライトオフィス型、モバイルワーク型のテレワークを導入しています。

また、多様な社員の活躍を目指して、グローバルコミュニケーション基盤を活用したワークスタイルの推進に取り組んでいます。

## 富士通におけるテレワーク

種類	勤務場所の定義
在宅勤務型	自宅
サテライトオフィス型	メインオフィスとは別のオフィス ・富士通および富士通グループ会社事業所 (自席のある事業所を除く)
モバイルワーク型	メインオフィスとは別の場所 ・ユーザー先、出張先ホテルの部屋 など

## 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。

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、育児支援など様々な制度があり、社員の自助努力を支援しています。

## 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 75.8%（注 4）

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 4) 労働組合員比率：

75.8%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

## 中国で派遣社員の直接雇用化を実施

中国では、2013 年 3 月の全国人民代表大会(注 5)において、年間 GDP 成長率の目標値が、2012 年に引き続き前年並みに設定されるなど、成長の持続性と安定性を重視する姿勢が鮮明になっています。また 2013 年 7 月には派遣労働を制限する改正労働契約法が施行され、雇用の面においても、労働者の地位安定化を目指す動きが加速されています。

こうした動きに合わせ、中国の富士通グループ会社においても雇用形態を見直し、これまで派遣雇用となっていた社員の直接雇用化を行いました。また、グループ会社を横断して組織する人事ワーキンググループでも、持続可能な雇用のあり方について議論を行うなど、労使が協調して働くことのできる環境づくりに継続して取り組んでいます。

（注5）全国人民代表大会：

日本の国会に相当する中国の立法機関であり、憲法では「最高国家権力機関」と規定される。

## 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。

2013 年度の回答率は 77%で、「富士通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ては、平均で回答者の 63%が肯定的に回答しました（「どちらとも言えない」24%、「否定的な回答」13%）。毎年、各組織は前年度の結果を踏まえてアクションプランの策定・実行・進捗確認を行います。2013 年度も、各組織でワークショップなどを通して従業員エンゲージメント向上に積極的に取り組みました。

2014 年度も、社員のコミットメントをより引き出せる環境や自発的なアクションを推進する仕組みづくりに向け、この調査を実施・活用していきます。

（注6）旧海外ビジネスグループ：

2014 年 3 月の組織変更により廃止、現在はグループ内拠点は各リージョン配下。

## 社員満足度調査

富士通グループは、2004 年から毎年「社員満足度調査」を行い、「組織の活性化の状態」と「個人の充実感・満足感」について多面的に把握しています。

2013 年度は、調査を希望する国内グループ会社 85 社を含めた約 8 万 2 千人（うち富士通社員約 3 万人）を対象に実施しました。グループ全体の回答率は 9 割を超え、約 8 割が「富士通グループで働くことを誇りに思う」と回答しています。

調査結果に基づいて、各部門では ES（従業員満足度）向上施策を実行するとともに、社員満足度が向上した組織の取り組み事例をグループ全体で共有しています。また、調査結果は人事制度などの全社施策の検討にも活用しています。社員満足度調査を起点として、部門別施策と全社施策の両面から、「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」であり続けるための取り組みを推進しています。

## 海外での取り組み

富士通グループでは、2011 年度から、旧海外ビジネスグループ（注6）全社員（国内・海外計約 4 万 7 千人）を対象に、「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。社員が組織や経営に積極的にコミットしているか（エンゲージメント）、またそのコミット度合いにはどのような要素が関係しているかに重点を置いて調査しています。一般的に、社員のエンゲージメント度合いが強い会社ほど、業績・生産性・顧客満足度が高くなるという評価があります。

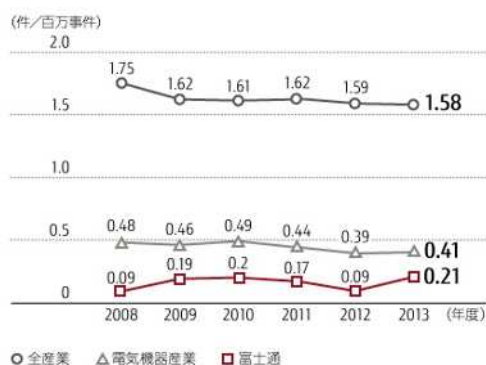
## 労働安全衛生・健康管理

### 労働安全衛生の向上への取り組み

富士通では、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。労使で安全衛生規程を定め、さらに法定を上回る項目を実施する健康診断、海外駐在員へのサポートなどの規程を定め活動を推進しています。

国内では、毎年労使で設置する「中央安全衛生委員会」を開催し、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、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、職場巡視などを行い、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。

2013 年度は、富士通グループ全体で類似災害防止と転倒災害防止に取り組みました。すべての社員が安全・快適に安心して働くことのできる職場環境づくりに向けて、今後も事業所の特性に合わせた安全衛生教育・訓練などの活動を推進していきます。



度数率（災害発生率）推移

### 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。

#### 健康診断の実施

毎年、定期健康診断を実施し、この結果を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、婦人科健診や脳・肺の簡易ドックの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

健康管理については、全社員を対象とした「健康増進活動」を展開しています。生活習慣病やメンタル疾患の予防を目的とした面談を実施するとともに、心身の健康増進を目的とした階層別教育や健康講話などを実施しています。

同時にセルフケア意識の醸成を図り、ウォークラリーなどの運動推進、ヘルシーランチセミナーなど、食育推進、禁煙支援、女性健康教育などの活動を実施しています。

### メンタルヘルスケアの充実

富士通は早期から社内カウンセラーによるカウンセリング体制を整備しています。2013 年度は、10 人のカウンセラーが各事業所に赴きました。加えて、全社員を対象としたストレス診断を取り入れるなど、セルフケアの充実を図っています。ストレス診断の結果を基に、個人の支援にとどまらず各部門のストレス診断を行い、職場環境を改善する活動も支援しています。

### 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診断ツールを活用し、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。



ストレス診断の問診表

### 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://jp.fujitsu.com/facilities/kawasaki/clinic/>



## 人材育成

### 富士通グループの人材戦略

富士通グループでは、専務以上をメンバーとする「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。

### グローバル・ビジネスリーダーの育成

富士通の人材育成においては、下記の4つのテーマに重点を置き、人材育成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。

1. グローバルレベルのリーダーシップを発揮できる「ビジネスリーダーの育成」
2. 企業理念を理解し、理念に基づいた行動ができる人材としての「ベースライン(全員が共有するバリュー、スキル)」の強化
3. お客様に高い付加価値を提供できる「プロフェッショナル」人材の育成
4. 多様な“個”を支援する「ワークライフデザイン支援」

今後も継続して、大学・外部教育機関や高度 ICT 人材育成を担う NPO などと積極的に連携し、富士通グループのプレゼンスを高めていきます。

### 人材育成の基本方針

富士通グループは 1999 年に人材育成機関「Global Knowledge Institute (GKI)」を設立し、「社会にとって善いこととは何か」という共通善(Common Good)を追求する、グローバルなビジネスリーダー育成プログラムを体系的に実施しています。次世代ビジネスリーダー候補者を対象に、集中的な知的鍛錬を実施しており、その修了者数は、2013 年度末現在で累計 1,077 名(うち、海外人材は 378 名)に達しています。2013 年度は、若手マネージャークラスの幹部社員選抜プログラム体系を見直しました。

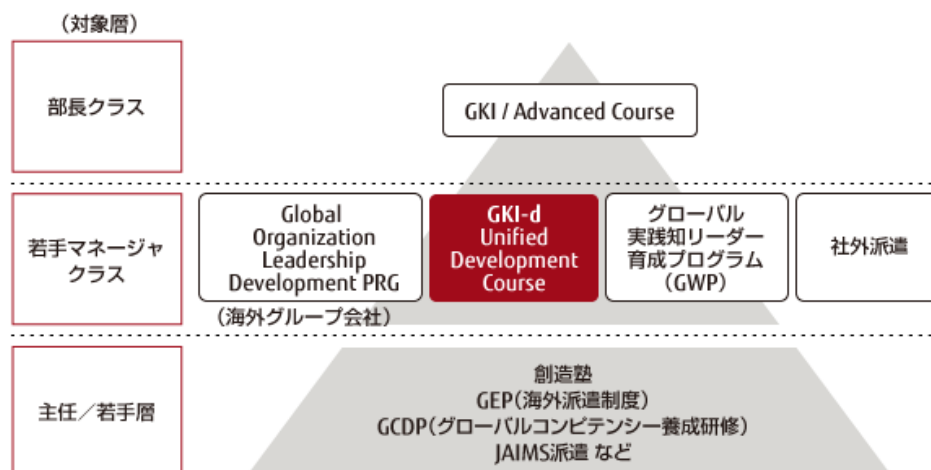
### 若手マネージャー選抜プログラム「GKI-d」の開催

2012 年度までは、国内の若手マネージャークラス向けに、「GKI/D」(目的：事業家マインドを持ったリーダーの育成)と「GBIT」(目的：次世代技術経営人材の育成)の2つのプログラムを設けていました。

それぞれ「ビジネス」「テクノロジー」の領域においてイノベーションを創造する人材の育成を図ってきましたが、イノベーションに境界はないという考えの下、2つのプログラムを統合して「GKI-d」と改称し、カリキュラムを見直したうえで 2013 年度から新制度をスタートさせました。

これにより、より広い視野を持ち、ビジネスモデルの成長シナリオを牽引できるビジネスリーダーの育成を図っています。また、受講者数も 2014 年度から年間 100 名規模に拡大し(従来は GKI/D、GBIT 合わせて合計 55 名)、プログラムの効果がより事業の運営に反映される形とします。

### 新しいビジネスリーダー育成体系





GKI-d プログラム・キックオフセッション（東雲）

## キャリア開発の支援

### ■ 経験を通じた若手社員のグローバル人材化

2008 年度から、若手社員を海外に派遣する海外ローテーション制度を設けています。また、グローバル・マインドセット、コミュニケーション能力開発、短期海外経験という 3 つのプログラムで構成される「グローバルコンピテンシー養成研修」を継続的に実施しており、2013 年度は 20 代を中心とした若手社員約 50 名を対象に実施しました。

日本国内では、英語を中心とした語学力の向上に継続的に取り組んでいます。入社段階では、全員が TOEIC スコアで 600 点の水準に到達することを目指して、集中的な語学訓練を行うだけでなく、語学学習の方法を学び、自己啓発による継続的な能力向上につなげています。加えて、語学スキルだけでなく異文化を受容するという考え方やコミュニケーション、マネジメント・スキルの向上を様々なトレーニングに取り入れています。

また、日本人社員への研修だけでなく、日本で働く外国籍社員に対しても、語学力（日本語）の向上および生活支援のプログラムを整え、本人だけでなく上司など周囲のメンバーを含めて支援しています。



グローバルコンピテンシー養成講座・TATA モーターズ工場見学（インド）

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、「キャリアカウンセリング（個別相談）」、「キャリアセミナー」を実施しています。また、社員自ら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、延べ約 3,000 名（2013 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、現在までに延べ約 600 名（2013 年度末現在）が異動しています。

# ステークホルダーとの対話と協力

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、地域社会などのステークホルダーの皆様との確かな信頼関係を築くため、それぞれに応じたコミュニケーション方法の整備を進めて対話の機会を設けています。

また、CSR活動基盤の強化に向けて、富士通グループが取り組むべき課題に応じて社外の有識者との対話を行うことで、ステークホルダーからの多様な期待と要請を理解して、CSR活動と企業活動に反映しています。

## CSR活動の目標と実績

達成度の基準: ●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

	2013年度の目標	2013年度の実績	達成度	2014年度の目標
ステークホルダー・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●アンケートでいただいたご意見の分析結果を踏まえたCSR活動の実施。</li> <li>●近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの継続的实施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「社会・環境報告書」に関するアンケートを実施し、消費者、株主様などからのご意見(78件)を把握、分析。</li> <li>●コミュニティとのダイアログとして以下を実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>●主要拠点設置地域において、近隣住民との定期的なダイアログを実施(82回)。</li> <li>●複数の自治体首長等との継続的なダイアログ実施。</li> <li>●富士通の知的財産とテクノロジー活用に向けたコミュニティとのダイアログ実施。</li> </ul> </li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「CSR報告書」を通じたコミュニケーションに対する様々なステークホルダーからのご意見を、実際の企業活動へと落とし込む。</li> <li>●近隣地区の発展へ向けた、地域住民・企業とのダイアログの継続的实施。</li> </ul>
ステークホルダーとのコラボレーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本業を通じた、NGO、NPO、国際機関など多様なステークホルダーとの関係構築と社会課題解決の拡充。</li> <li>●多様なステークホルダーからのご意見の企業活動への反映による、社会との持続可能な共生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●NGOと共同開発したタブレットPCを活用する「エコロジカル・フットプリント<sup>(注)</sup>」啓発コンテンツの開発と普及促進。</li> </ul>	●	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本業を通じた、自治体、NGO、国際機関など多様なステークホルダーとの関係構築と社会課題解決のさらなる拡充。</li> </ul>
社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内表彰制度を活用した社会貢献活動の促進。</li> <li>●社会貢献プログラムとして、下記を実施。               <ul style="list-style-type: none"> <li>●富士通グループの強みを活かした次世代人材育成プログラムの策定。</li> <li>●社内データベースを活用した地域社会貢献活動の改善と促進。</li> <li>●ボランティア活動の活性化に向けた制度の拡充。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●総務部門内に社会貢献活動表彰制度を設置。</li> <li>●社会貢献プログラムに関して下記を実施。               <ul style="list-style-type: none"> <li>●ICTを活用したイノベーション・コラボレーション教育を策定し、トライアル授業を実施。</li> <li>●地域社会貢献活動に関する社内データベース活用。                   <ul style="list-style-type: none"> <li>・2013年度登録件数:約950件(参加グループ会社ごとに集計)</li> <li>・社会貢献活動のマニュアル共有スキームの構築。</li> </ul> </li> <li>●グループ会社を含む地域横断のワーキンググループにて、活動活性化施策として表彰基準を策定。</li> </ul> </li> </ul>	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社内表彰制度を活用した社会貢献活動のベストプラクティス共有と活動浸透による活性化。</li> <li>●社会貢献プログラムに関して下記を実施。               <ul style="list-style-type: none"> <li>●富士通グループの強みを生かした次世代人材育成プログラムの実施。</li> <li>●グローバルな地域社会貢献活動拡充に向けた、情報共有機能の強化。</li> <li>●ボランティア活動の活性化に向けた制度の拡充。</li> </ul> </li> </ul>

(注)エコロジカル・フットプリント:

私たちの生活がどれだけ地球環境に負荷を与えているかを表す指標。現在、地球1.5個分の資源が必要とされるまで、負荷が大きくなっている。

## 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、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。

社会貢献活動の詳細は<http://jp.fujitsu.com/about/csr/community/>をご参照ください。





# ステークホルダーダイアログの開催

第1回 統合的に考える  
財務・非財務情報の開示について

第2回 長期的に考える  
長期のビジネスモデルについて

第3回 持続可能な社会  
企業が継続的に繁栄し続けるには

## ダイアログにご参加いただいた皆様

※出席者の所属/肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



新日本有限責任監査法人  
統合報告推進室長  
市村 清様



コモンズ投信(株)  
取締役会長  
渋澤 健様



ソニーコンピュータサイエンス  
研究所 代表取締役社長  
北野 宏明様



経済産業省  
ものづくり政策審議室長  
平塚 敦之様



川崎市市長  
福田 紀彦様



シンクタンク  
ソフィアバンク代表  
藤沢 久美様



トヨタ自動車(株)顧問  
渡邊 浩之様

## 第3回ダイアログを終えて

### 有識者の方々からのメッセージ

1960～70年代の環境汚染や公害問題を解決するために、川崎市では企業と共に環境技術を磨き解決してきました。富士通には、包括協定をベースにICTを活用して持続可能な新しい「川崎モデル」を一緒に作ってほしいと考えます。そして、世界の都市にもノウハウを展開し、世界の人々の幸せに貢献していきます。



川崎市市長  
福田 紀彦様

経営者がサステナビリティについて語ることは必然です。その実現に向けて、企業内外が連携し、各所の声を汲み取りながら柔軟に対応できる企業統治体制をつくり、長期投資可能な経営を実践していただきたい。トップダウンと現場目線の両方が重要ですので、大きな課題に川崎市と富士通が具体的に取り組むことにも期待します。



シンクタンク  
ソフィアバンク代表  
藤沢 久美様

持続可能な発展にはイノベーションの実践が求められます。例えば自動車産業では、自動運転で事故をゼロにするなどの大きな価値創造が必要でしょう。富士通と連携して、2020年にバンコクの渋滞を解消する実証実験に着手しました。持続的な経営に必要なことは、チャレンジを推奨し失敗を許すことだと考えます。



トヨタ自動車(株)顧問  
渡邊 浩之様

### 富士通側出席者のメッセージ

企業経営にとって「持続的」というのは最重要テーマです。ICTは、エネルギーや食糧などの世界的な問題を解決する潜在力を有しています。本日のご指摘を踏まえ、富士通のCSRとしては「The Power of ICT for sustainability and beyond」というテーマを掲げて、持続可能な社会づくりを進めていきます。



代表取締役社長  
山本 正巳

企業が事業を通じて社会に貢献するには様々な方法がありますが、最適解が初めから得られるわけではありません。いろいろな方のご意見をうかがって多くの施策を実施し、上手くいかないものは早く切り上げてより良いものを残すような、これまでとは違った形でのイノベーションの創造が重要と感じました。



代表取締役副社長  
藤田 正美

社会の皆様とイノベーションを共創することは重要であり、経営者として、事業活動はもちろんだが、社員のボランティアのような社会とのつながりを奨励・応援することも重要と考えます。グローバル企業として、より広い社会的価値を見据えなければサステナビリティの実現は難しいからです。



取締役執行役員専務  
浦川 親章

第1回、第2回ダイアログの詳細は<http://jp.fujitsu.com/about/csr/society/dialog/>をご参照ください。

## ステークホルダーダイアログ

### 外部有識者との対話を経営に活かす

富士通グループでは、様々なステークホルダーからの意見を経営に活かすため、定期的に外部有識者と社内幹部によるダイアログを開催しています。2013年度は、外部とのコミュニケーションのあり方について意見交換を行いました。

### 第1回ダイアログ「統合的に考える」

有識者：

新日本有限責任監査法人 統合報告推進室長 市村 清様  
 コモンズ投信株式会社 取締役会長 渋澤 健 様

富士通：

藤田副社長  
 松本執行役員（兼統合マーケティング本部長）  
 環境本部 竹野本部長  
 財務部 湯浅統括部長  
 政策渉外室 河野室長

出席者の所属・肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



新日本有限責任監査法人  
 統合報告推進室長  
 市村 清 様



コモンズ投信（株）  
 取締役会長  
 渋澤 健 様

渋澤：私は長期視点での投資を行っているが、「企業30年説」は正しくは「事業30年説」だと考えている。事業環境が変化中、企業が継続するためには進化し続ける必要がある。財務情報が示すのは過去の「成果」であり、環境・社会・ガバナンスなどの非財務情報には、企業にとって将来の「進化の可能性」が含まれている。

市村：統合報告においては、財務・非財務情報を一体的に捉え「戦略・ガバナンス・実績・見通し」をキーワードに長期的な企業の価値創造能力について簡潔に報告することが求められる。これは企業の重要な情報を集約した「企業戦略報告書」とも言うことができる。先日、IIRC（国際統合報告委員会）（注

1）から統合報告の枠フレームワークが公表されており、グローバル企業の対応が注目されている。

松本：これまで富士通の商品群や技術についてのコミュニケーションは体系立てられていなかったが、昨年、当社がお客様に届けたい価値を、FT&SV（注2）としてまとめた。様々なステークホルダーの方々と対話しフィードバックを頂いており、それらを踏まえてよりわかりやすい富士通の Value Proposition（価値訴求）ができるよう改版していきたい。

渋澤：ICTについて、アナログからデジタルへの進化は情報伝達の効率化だった。そしてさらにその先の進化は、アナログとの融合ではないかと思う。なぜなら最後のラストワンマイルならぬラストワンタッチは人間につながる部分だから。御社の言う Human Centric の狙いもまさにそこにあるのではないか。

竹野：環境分野では、100年という長期視点での持続可能性を議論しているが、そのためには事業を通じた価値創造により貢献することが重要だと考えている。また、社会・環境報告書を担当しているが、報告書を作成するだけでなく、社員一人ひとりが環境やサステナビリティについてお客様に語れるようにすることを目指している。

市村：統合報告において大事なのは、事業部やコーポレートを含めた全社の組織が統合されており、戦略を実行できるガバナンスになっているかどうかである。その意味で、もっとも長期的なステークホルダーである従業員に、企業のビジョンや戦略を理解してもらうツールとしても重要だ。

湯浅：報告書において、取り組んでいる内容を記述するためには、まずはきちんと実践することが大切だ。働き方の意識を変えて、特に女性にもっと活躍してもらうことや財務関連業務のシステム化など、積極的に取り組み変えていく必要があると感じる。

河野：富士通は現時点の市場の捉え方をベースに組織をセグメント化しているが、10年後は市場の捉え方自体が変わるだろう。統合報告に向けたシナリオ検討の意義は、10年後の社会のあり方からビジネスや組織のあり方考えることにあるのではないか。

藤田：社内の人材戦略の検討では、現状をベースにした議論になりがちだが、本来は将来のあるべき姿をベースとして考えることが必要であると思う。その場合は、社外から有識者を集めてアドバイザリーボードのような形で議論できると良い

のではないかとと思う。

渋澤：未来は誰もわからないが、こうなしてほしいという将来を描ければそこに焦点を当てることができる。2020年のオリンピックが開催される頃には何をしているかなと考えることで、ピンボケしていた将来が少しははっきり見えるようになる。2020年以降はこういう社会にしたいとビジョンを描くことも、メッセージとして重要ではないか。

#### 【第一回総括】

藤田：統合的なコミュニケーションにおいては、情報を取捨選択し、将来のストーリーを簡潔に伝えなければなりません。企業としての価値観が表れることとなりますので、本日、有識者の方々よりいただいた意見を踏まえ、10年後の会社のありべき姿や戦略について議論を継続していきます。

（注1）IIRC（International Integrated Reporting Council: 国際統合報告委員会）：2010年8月に設立された民間の任意団体で、企業の財務情報と非財務情報を統合した新たな情報開示のフレームワークを開発することを目的とする。

（注2）FT&SV（FUJITSU Technology & Service Vision）  
<http://jp.fujitsu.com/vision/>



第1回ステークホルダーダイアログの様子

## 第2回ダイアログ「長期的に考える」

有識者：

ソニーコンピュータサイエンス研究所(ソニーCSL)

代表取締役社長 北野 宏明 氏

経済産業省 ものづくり政策審議室長 平塚 敦之 氏

富士通：

藤田副社長

花田執行役員常務

合田執行役員

ソーシャルイノベーション研究所 原所長

ものづくりビジネスセンター 永嶋センター長

政策渉外室 河野室長

出席者の所属・肩書きはダイアログを開催した当時のものです。



ソニーコンピュータ  
サイエンス研究所  
代表取締役社長  
北野 宏明 様



経済産業省  
ものづくり  
政策審議室長  
平塚 敦之 様

藤田：富士通では「ICTの力で持続可能な社会を実現する」ことをCSRの中核的なメッセージとしており、本日は「長期的に考える」をテーマにいろいろとご意見を伺いたい。

花田：我が国の産業構造を長い目で考えると「Made in Japan」への回帰を視野に入れるべき。日本が再び世界から注目されるよう、お客様の価値向上のためにICTを活用していきたい。

永嶋：当社ではその具体的活動として「ものづくり革新隊」を組織し、150人体制で中小企業向けの製造受託を含め、ものづくり支援サービスを提供中である。

合田：ヘルスケア分野では2020-2030年の情報化社会を見据えて「未来医療開発センター」を設立した。今後は個人のライフレコードを起点とした健康社会のあり方を示していくつもりだ。

北野：ソニーCSLでは、応用可能な基礎研究により、人類・



社会・ソニーの事業への貢献するためクレイジーな人間を集めて研究させている。テーマを選ぶポイントは「世のための人のための研究か」「500年後に歴史に残る研究か？」などで、根源的な問いかけを行っている。

原：富士通研究所では、ICTを活用した長期的な社会課題（環境、社会インフラなど）への対応を研究するため、昨年、ソーシャルイノベーション研究所を設立した。継続的に社会課題を解決するには基礎研究とビジネスを結び付けることが鍵となる。

河野：安倍政権になってから2020年や2030年をターゲットとした政策パッケージができてきており、富士通としても政策動向も意識をして長期的視点で経営やビジネスを考えていかなければならない時代だ。

平塚：一般に欧米人は日本人に比べ、長期のビジョンを描くのが得意で、業界レベルでも、いつの間にか世界標準として決めてしまう。ビジョンは描くだけでは駄目で、実現に向けた努力を伴わなければ絵に描いた餅で終わる。標準化や規制環境などの活用までをスコープに含むべき。

花田：あるお客様から「100年後の我が社の製品計画を考えてほしい」と言われたが、将来を予測することは難しい。例えば、自動車は移動手段から居住空間が重要となった。100年は無理でも10～20年先を考えてビジネス戦略を考えていきたい。

藤田：経営においては、技術革新のような短期に結果を出し続ける課題と、人材育成のような長期に捉える課題のバランスを取ることが重要。人材について伺いするが、研究者の忠誠心を高めるために心がけていることはあるか？

北野：当社の研究者は各分野で世界トップ3のレベルばかり。彼らを引き留め得る可否かは、社長としての私の見識に掛かっている。彼らの人生成功と、ソニーの成功のバランスをうまく取ることが重要だ。

平塚：例えばダイバーシティは、社会的な義務と捉えるべきではない。長期的な企業価値向上の基礎。チャンス。それをどうシステム化し、投資家に説明していくか。評価のあり方ひとつとっても、チームプレーと個人プレーのどちらに重点を置くか、多くの企業が苦労している。米国などでは、職務区分と能力評価がはっきりしている。マネジメントをする人材と、プレイヤーとして優秀な人材を分けて考える。真に経営威力を高めるダイバーシティを実現するためには、若い人や外国人を

登用するような環境も時間をかけて作っていくべき。能力評価、報酬体系も含めた体系的な対応が前提として必要となる。

藤田：経営や社会的責任を長期で考えることは、四半期決算は相容れない部分がある。長期保有の株主には、財務情報だけでなく、技術や人材戦略も含めた財務以外の情報を提供していくことが重要と考える。

平塚：そのとおり。四半期会計制度は企業の短期志向を助長している。欧州には原則存在しない制度でもあり、グローバルスタンダードではない。CSRは長期視点の取り組みであり、「長期経営計画」と言うべきもの。その説明責任の向上には経済価値を考慮に入れ、将来のシナリオやビジョン全体を描いたうえで、プライオリティ、達成プロセスを明確にすべき。また、有価証券報告、中期系計画等との報告の一貫性が重要。これを意識し、また、この取り組みを横串で監査することができるになれば、投資家への説得力が増すはず。

北野：ガーナや沖縄で電化プロジェクトを進めているが、JICAや国連開発計画と連携し、CSR部門と共同実施したサッカー・ワールドカップのパブリックビューイングがきっかけ。長期視点で途上国の課題と向き合い、ビジネスの機会を発掘できた好事例である。

#### 【第二回総括】

藤田：議論を通じて、幅広いステークホルダーに長期的なビジョンを提示し説明責任を果たしていく重要性を再認識しました。頂いたご意見を参考に、将来的に統合報告書の作成やグローバルな人事施策などに活かしていきたいと思います。



第2回ステークホルダーダイアログの様子

## 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く的確に捉え、“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共に、お客様の变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。

### お客様と共に「フィールド・イノベーション」を推進

富士通グループが取り組んでいる「フィールド・イノベーション」は、「ICTは、人の作業を支援し、プロセスを効率化するための道具である」という原点に立ち返って「人」と「プロセス」に着目した活動です。お客様の業務現場で「人」と「プロセス」と「ICT」を見える化し、本質的な経営課題を明らかにしたうえで、現場の知恵を結集し、ICTの利用価値を高めていきます。

こうして経営課題を見える化することで、トップの意思の下、お客様の継続的な経営革新につなげています。また、これまで携わった多数の実践例から学んだ経験を基に富士通グループも自らを革新し続けています。

#### フィールド・イノベーション事例

2011年8月、株式会社三越伊勢丹ホールディングス様は、生産性向上のための全社プロジェクトをスタートさせました。優秀な販売員の売上は、一般的な販売員の何倍にもなりますが、接客販売力は経験やノウハウなど個人の力量に依存しがちです。そのため、その能力差がどこにあるかを解明することは非常に難しく、優秀な販売員のノウハウの体系化を幾度となく実施してきたものの、できることには限界がありました。

そこで、「従来アナログで表現していたノウハウを富士通の知見と技術を使って客観的に可視化できないか」と考え、富士通の「フィールド・イノベーション」を使って優秀な販売員と一般的な販売員の行動を徹底的に解析しました。その結果、立ち位置や接客時の動き方の違いが、接客回数や

接客時間の差につながっていることがわかり、接客販売力向上に向けた施策に活用することができました。

・お客様事例：株式会社三越伊勢丹ホールディングス様

<http://jp.fujitsu.com/fieldinnovation/casestudies/case24/>

### ショールーム「富士通トラステッド・クラウド・スクエア」

人々がICTの力を活用して、ビジネス・社会のイノベーションを起こし、豊かな社会を築いていく—富士通は、こうした新たな社会を「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」と名付けています。このビジョンの実現へ向けて、様々な取り組みを行っています。

その一環として、富士通トラステッド・クラウド・スクエアでは、お客様がビジネスの成長や社会課題解決に向けたイノベーションを作り出すための様々なプログラムを提供しています。

・富士通トラステッド・クラウド・スクエア

<http://jp.fujitsu.com/facilities/tcs/>



### 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

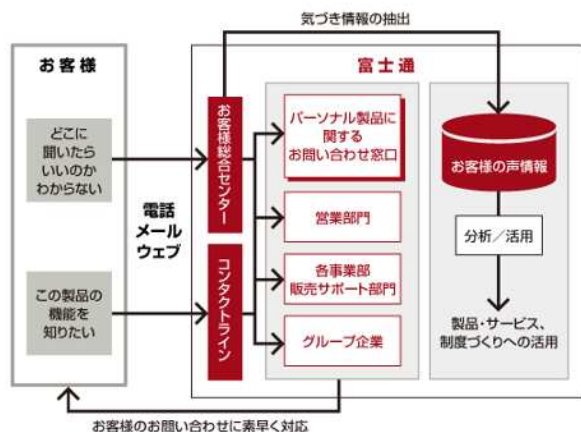
2003年に開設した「お客様総合センター」は、製品・サービスの問い合わせ先が不明な時や特定できない時、その他お困りの時などにご相談いただける窓口です。また、購入前に製品の機能や価格を知りたいとお考えのお客様に迅速にお答えできるように、2005年からはお問い合わせ窓口を「富士通コンタクトライン」に統一し、専用の電話を開設しています。電話番号はホームページやカタログ、プレスリリース、宣伝広告に掲載しています。

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」は、お客様のお問い合わせを最適な部門に素早くつなぐ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。

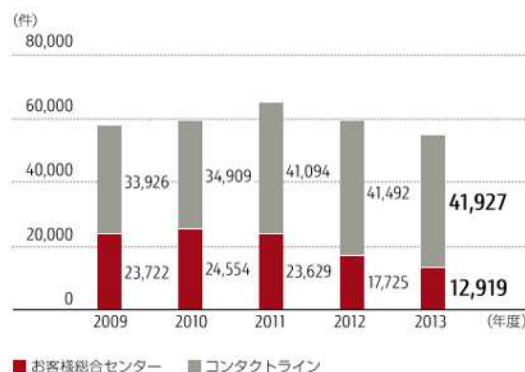
・富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン

<http://jp.fujitsu.com/contact/customer/>

## 富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン



## お客様総合センターに寄せられた問い合わせ件数の推移



## 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

薄型ノート PC (LIFEBOOK UH シリーズ) は、持ち運びやすいよう軽さと薄さを追求したことから、有線 LAN を利用するためのコネクタ (標準添付) は外付けで接続する仕様としていました。

これに対し、お客様から「有線 LAN コネクタを PC 本体に内蔵してほしい」というご意見をいただきました。そこで、2013 年 6 月/10 月発表のモデルでは、薄型 PC にも搭載可能な引き出し式の有線 LAN コネクタを採用して内蔵化を実現し、幅広い利用シーンへの対応と一層の利便性向上を図ることができました。

## 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」は、富士通の法人のお客様を会員とするユーザー団体として 1964 年に誕生しました。2014 年には創立 50 周年を迎えます。2013 年度末現在で約 3,500 会員が参加しており、国内最大の情報通信システムのユーザー団体です。また、本部および全国 11 支部と LS 研究委員会 (注 2) があり、会のスローガンである「語りあう夢、きそいあう知恵」の下、それぞれ活動を展開し、会員の皆様から高い評価を得ています。

活動内容は異業種交流・人材育成・情報収集の 3 分野にわたり、2013 年度は ICT に関してだけでなく、地域活性化をテーマにしたグループ研究活動なども実施しました。また広報も充実させ、会員向けの会報「Family」を年 5 回、「e ふぁみり」(Web 版)やメールマガジンなどを随時発行しました。

・ FUJITSU ファミリー会

<http://jp.fujitsu.com/family/>

(注 2) LS 研究委員会：

1978 年に、会員の発展に貢献する ICT の有効活用と先進コンセプト、先進技術の研究活動を目的に「ラージシステム研究会」として設立。2007 年に「FUJITSU ファミリー会」と統合し、LS 研究委員会として発足。

## 宣伝・広告の方針

富士通グループのあらゆる宣伝・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。

主な宣伝・広告活動

- ・番組提供：「世界の車窓から」「ファイト！川崎フロンターレ」
- ・テレビ CM／新聞広告：「あなたの未来に。富士通の技術」シリーズ (クラウド農業篇、医療篇、ビッグデータ篇＝交通篇、デジタルマーケティング篇)

## 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。2013 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

### 品質と製品安全に対する考え方

FUJITSU Way の企業指針に掲げた「お客様と社会の信頼を支えます」に基づき、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使って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」を新たに制定し、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。

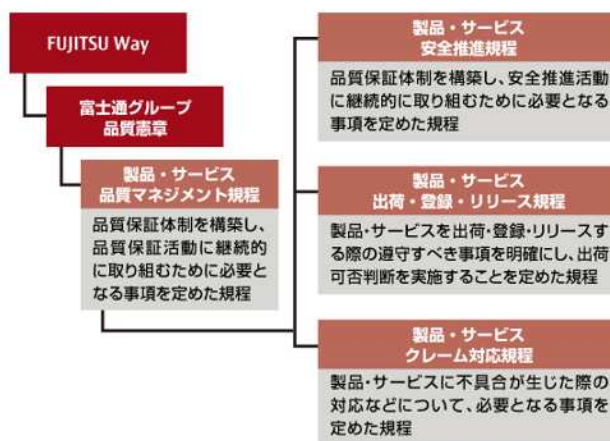
お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、設計から評価・生産・販売・サポートまでのすべての過程で、「富士通グループ品質憲章」に定める次の指針に基づいた品質保証活動を実施しています。

#### 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。

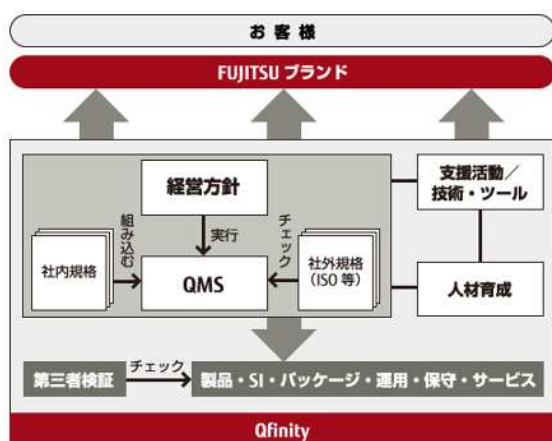
## 品質保証体制の確立

### 品質マネジメントシステム

富士通グループは、ICT がもたらす恩恵を誰もが等しく安心して享受できるよう、すべての製品・サービスにおいて、お客様が満足するレベルの品質を実現することを目標としています。

そのために、品質マネジメントシステム（Quality Management System:QMS）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。

#### QMSを中心とした品質保証活動



### ISO9001 認証取得状況

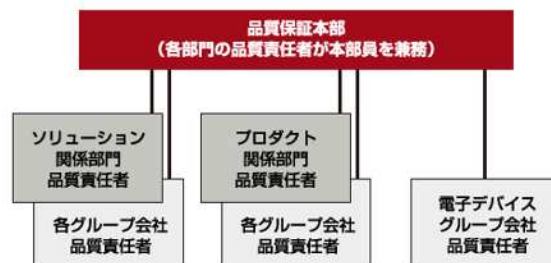
富士通は、QMSの下で継続的なプロセス改善に取り組んでおり、2013年度末現在、24本部が、ISO9001認証を取得しています。

### 品質保証の推進体制

富士通は、品質の高い製品・サービスをお客様に提供できるよう、各部門およびグループ会社に、品質改善業務の専門部署を設置しています。

また、専門部署の代表者で構成する品質保証本部では、組織の枠を越えた情報共有や対策などの施策立案、仕組みの改善を行うことで、お客様への付加価値を生み出す品質マネジメントシステムの確立に努めています。

#### 品質保証推進体制



### 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顕末・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。

2013年度も、製品・サービスの重大な品質問題は発生していません。

#### 品質改善に向けた取り組み

### 品質改善活動「Qfinity」

富士通は2001年度から、独自の品質改善活動「Qfinity」を全部門で実践しています。「Qfinity」とは、Quality（質）とInfinity（無限）を合体させた造語で、「無限に品質を追求する」という富士通の姿勢を表現しています。社員各人がお客様に満足して頂くためのCV（Customer Value）を追求し、「製品・サービス・お客様対応の品質でNo.1」「世界トップの仕事の質の達成」を目指します。

社員は、各部門・職場のテーマごとにグループで活動する「プロジェクト活動」、もしくは各人が気づいたことを提案して改善につなげる「改革・改善提案活動」のいずれかに参加しています。

- ・2013年度 プロジェクト活動件数：5,947件
  - ・2013年度 改革・改善提案件数：69,421件
- （2014年3月31日現在）

また、Qfinityにおける改善レベルの引き上げに向けた教育を実施しており、2013年度は延べ3,771名が受講しました。各職場のQfinity推進者にも継続して教育を実施し、推進者同士の情報共有や横展開などを通じて、Qfinityが形骸化しないための取り組みを進めています。

さらに、目標・プロセスのベンチマーキングや技術・ノウハウの共有を目的として、イントラネット上に「Qfinityシステム」を構築し、すべての活動を公開すると共に、グループ全体の活動事例を発表する「Qfinity全社大会」を毎年開催。加えて、優秀な活動は創立記念日に表彰するほか、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を富士通グループ内に配布しています。これらの取り組みを通じて、個人の「技能」を可能な限り全社で共有できる「技術」に置き換え、各人が「仕事の質」の向上を図っています。



Qfinity全社大会の様子



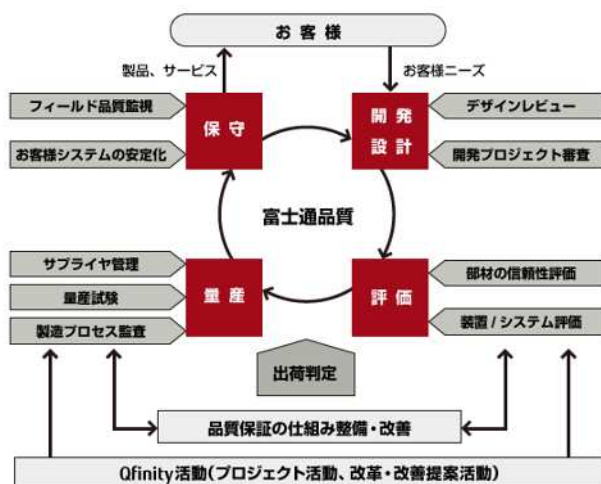
Qfinityハンドブック

### 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基づき、開発時のデザインレビューだけでなく、開発・製造プロセスにおいても、「お客様のニーズ・期待への適合性」を評価基準とした審査を実施しています。

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をお届けできるよう努めています。

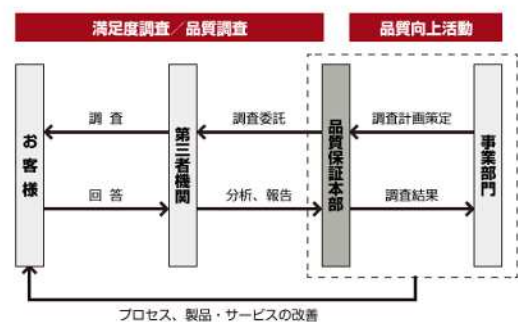
#### 品質保証活動の流れ



### 第三者機関による満足度調査および品質調査

製品・サービスについては、第三者機関によるお客様の満足度調査および品質調査を実施し、特に「信頼性満足度」では高い評価を頂いています（2013年度は3製品の調査を実施。回収数は1,520）。これらの結果は、社内関連部門に通達し、次の製品・サービスの開発に反映させています。

#### 満足度調査、品質調査



### 安全な製品づくりを支える専門家の育成

富士通では、製品の安全性を確保するため、2003年度から「安全規格エキスパート」という独自の認定制度を設けています。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、2013年度末で207名を登録しています。

安全規格エキスパートは、デザインレビュー時（開発初期から出荷判定までの各プロセス）に、製品の安全性を確認します。安全が確認できない場合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。レビューにあたっては、国内・海外・富士通独自の安全要求事項への適合性に加え、過去の製品における障害の再発を防ぐ観点から確認しています。なお、安全規格エキスパートは、年2回のフォローアップ教育と年1回の資格更新テストを受けることで、スキルの維持・向上を図っています。

また、製品設計においては、製品固有の潜在リスクや利用形態によるリスクなど、使用者の視点に立ったリスクアセスメントが求められています。そこで富士通は、2010年度に、製品安全リスクアセスメントを実施するための社内基準を整備すると共に、「製品安全リスクアセッサ」の育成を開始しました。2013年度末現在137名の製品安全リスクアセッサを登録しています。



安全規格エキスパートの教育風景



## お取引先とともに

### お取引先に関する基本的な考え方

富士通グループのビジネスは、国内外の多くのお取引先に支えられており、それらのお取引先と相互に切磋琢磨を積み重ねることで、長期的な信頼関係を構築し、良きパートナーとしてお互いが自己の力を一層発揮できるよう、共存共栄の関係を築いています。

### CSR 調達の推進

#### CSR 調達への取り組み

富士通は、「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」をその調達方針に掲げて、グローバルな調達活動を行っています。調達にあたっては、サプライチェーン全体において CSR の推進を図るという観点から、お取引先と共に CSR を踏まえた調達活動に取り組んでいます。

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「CSR 調達指針」を 2006 年 3 月に公表し、書面で遵守を依頼しました。また 2011 年 11 月には、紛争鉱物（注 1）問題への対応を明確にするため改定を実施しました。

なお、2007 年からは、お取引先の CSR 活動の体制や進捗状況を確認するための書面調査を毎年実施しています。2013 年度は約 600 社に対して実施し、このうち主要なお取引先約 200 社については、約 9 割が CSR 活動に積極的に取り組んでいるという結果でした。

（注 1）紛争鉱物：

紛争鉱物とは、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、労働問題など密接に関連している鉱物のこと。米国の「金融規制改革法」では、コンゴ民主共和国および隣接国において産出される鉱物のうち、タンタル、錫、金、タングステン、その他国務省が判断する鉱物を紛争鉱物として、米国上場企業に対し、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。

・富士通調達方針・富士通 CSR 調達指針

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

・富士通 CSR 推進ガイドブック（398KB / A4・20 ページ）

<http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jcsr/csr-guidebook1111.pdf>

#### 調達担当者への周知・徹底

富士通では、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。

2013 年度は、引き続き 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、調達活動における情報セキュリティ・個人情報保護などをテーマに集合研修を実施しました。2014 年度においても同様の教育を継続し、調達担当者の CSR に対する意識のさらなる向上を目指します。

### お取引先と連携した CSR の推進

#### 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、お取引先と共にグリーン調達活動を推進しています。

具体的には、すべてのお取引先に、環境負荷低減活動を継続的に実践するための仕組みである「環境マネジメントシステム（EMS）」（原則として第三者認証）の構築をお願いします。加えて、部材系のお取引先には「製品含有化学物質管理システム（CMS（注 2））」の構築をお願いしています。

また、「お取引先の CO2 排出量削減の推進」にも取り組んでいます。具体的には、活動事例や活動方法などを記載した資料の提供や説明会などで、お取引先に本テーマの重要性をご理解いただき、目標を持った活動を開始していただくようお願いしています。今後も富士通グループは、サプライチェーンにおける環境負荷低減に取り組んでいきます。

（注 2）CMS：

Chemical substances Management System の略。製品に含有する化学物質を適正に管理するための仕組み・体制のこと。

・グローバル調達体制によるグリーン調達

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

・お取引先の CO2 排出量削減の推進

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

・富士通グループ グリーン調達基準

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

## 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、富士通は 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。

毎年実施しているお取引先への BCM 取り組みに関するアンケート調査について、2013 年度は、主要お取引先約 750 社（約 2,140 拠点）に対して実施しました。アンケート調査で集められた延べ約 2,080 拠点（9 月 30 日時点）については分析を行い、お取引先へのフィードバックを実施しています。

このアンケート調査について、富士通では独自に内容を策定していましたが、2013 年度に JEITA（電子情報技術産業協会）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が参画し、業界として標準化に向けた取り組みが始まりました。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アンケート調査フォームの策定が進められ、2014 年 9 月には JEITA 資材委員会から一般公開されました。富士通もこの分科会活動へ積極的に参画しており、2014 年度のアンケート調査より活用しております。

そのほか、2013 年度はソリューション関連の主要お取引先 144 社延べ 212 名に対し、BCP（事業継続計画）策定／BCM 運用研修会や BCM 机上検証研修会を 6 回開催しました。

## コンプライアンスの徹底

富士通グループでは、サプライチェーン全体におけるコンプライアンスの徹底に努めています。毎年、お取引先のサプライチェーンにおけるコンプライアンス体制構築の状況や実態を把握するための書面調査を実施し、コンプライアンスの徹底状況を確認しています。また、労働問題などリスクの高い地域や物品を特定し、当該地域からの調達有無を把握すると共に、リスク評価を踏まえた取引を推進しています。

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。

## 情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、お取引先と共に「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・ネットワークワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向に

あります。あわせて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。こうした ICT 環境の変化により発生する新たな情報漏えいリスクを抑止するために、お取引先に業務を委託する際には、お取引先においても富士通と同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報情報の取り扱いを行うことを契約書に明記するよう、ルール化しています。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や改善が見られない場合には、取引の見直しや新規発注の停止などを実施しています。

また、海外のお取引先と連携したオフショア開発においても、国内と同様の情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

### 2013 年度の主な取り組み

- ・情報セキュリティ研修会（2013 年 10～11 月）  
約 1,000 社／約 1,200 名受講  
（東京、大阪、名古屋、福岡など）
- ・出前研修会（2013 年 6 月～2014 年 3 月）  
約 40 社／約 1,200 名受講
- ・お取引先新卒者向けワークショップ（2013 年 6 月）  
約 40 社／約 200 名受講（東京、大阪）
- ・お取引先リーダ向けワークショップ  
（2013 年 7 月～2014 年 2 月）  
約 50 社／約 60 名受講（東京、大阪）
- ・お取引先の情報セキュリティ対策状況の書面調査  
（2014 年 2 月～3 月）  
約 1,500 社に対し実施
- ・情報セキュリティ対策状況の監査（立入調査）  
（2013 年 4 月～2014 年 3 月）  
約 130 社に対し実施

## お取引先コンプライアンスラインの運用

富士通は、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。

- ・お取引先コンプライアンスライン

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

## お取引先とのパートナーシップ

富士通は、1997 年にお取引先評価制度を定め、部材関連のお取引先のうち主要なお取引先約 200 社に対して、「品質」「技術」「価格」「供給」「環境／信頼」などの観点から評価する総合評価プログラムを運用しています。

また、2008 年度からは、「CSR」「情報セキュリティ」「BCM」に関する書面調査の結果を含めて評価しています。ソリューション関連のお取引先に対しても、2004 年に同様の評価制度を定め、約 1,200 社の評価を実施しています。中でも主要なお取引先約 200 社については、その結果をフィードバックしています。

また、主要なお取引先を対象とするビジネスミーティングを開催しており、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共に、ビジネス展望や調達戦略を説明しています。

## お取引先懇親会の開催

富士通は、1997 年からお取引先懇親会を開催しています。懇親会では、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すると共に、社長メッセージや購買担当執行役員からのプレゼンテーションを通じて、富士通の事業計画に基づく調達方針などを共有するなど、パートナーシップの強化に努めています。

2013 年度は 2014 年 1 月に懇親会を開催し、国内外のお取引先約 320 社から、約 600 名にご参加いただきました。



お取引先懇親会

## 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關しては、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共に、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。

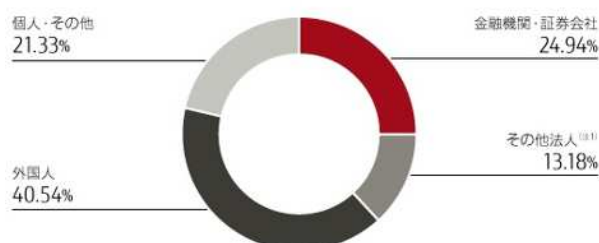
2012 年度に関係会社株式の評価損および事業構造改善費用として多額の損失を計上したことにより、個別決算における利益剰余金がマイナスとなったため、2012 年度末の期末配当と 2013 年度の間配当を無配とさせていただきます。

2013 年度におきましては、諸施策の実施により、個別決算における財務内容が復配できる水準まで回復しましたが、今後の配当の継続性も考慮し、1 株当たり 4 円としました。

2013 年度の年間配当は、中間配当を無配としましたので、期末配当のみとなり、1 株当たり 4 円となります。



所有者別出資比率（2014.3.31 現在）



(注1)富士電機株式会社およびその連結子会社が退職給付信託として信託銀行に信託している当社株式 118,892 千株は、「その他法人」に含めております。

## 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 カ所設けており、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。

## 2013年度の主要IR活動実績

		2013年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2014年 1月	2月	3月
国内	株主総会				●株主総会								
	経営方針説明会						●社長スモール <sup>(注1)</sup>			●野村IF <sup>(注2)</sup>			
	決算説明会		●本決算			●1Q決算			●2Q決算			●3Q決算	
	事業説明会	●R&D					●公共	●沼津工場	●農業クラウド			●ヘルスケア	
海外	ロードショー		●英国	●欧州			●アジア		●英国	●米国			

2013年度の国内・海外機関投資家・証券アナリスト個別取材件数：約1,000件(海外約55%、国内約45%)

(注1)社長とのスモールミーティング。(注2)野村インベストメントフォーラム。

## 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、定期的に欧州と北米で海外ロードショー（投資家向け説明会）を開催するほか、現地のスタッフが投資家に対する個別訪問を行っています。2013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、約 970 件（海外約 57%、国内約 43%）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。

・国内 IR サイト

<http://pr.fujitsu.com/jp/ir/>

・海外 IR サイト（英語）

<http://www.fujitsu.com/global/about/ir/>

## 社会貢献活動

### 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。

2013年度、全世界約17万人の社員が実施したボランティア活動の合計時間(注1)は、12.9万時間でした。

(注1) ボランティア活動の合計時間：

就業時間内外でのボランティア活動を含む。

#### ボランティア活動支援制度

- ・ 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、非営利な教育活動を目的に2012年に設立された一般財団法人です。その母体



である「JAIMS」 GLIKの参加者たち

(1972年ハワイに設立)の活動を含め、約40年間に55カ国・約2万3,000人の卒業生を輩出しました。ミッションは、ハワイ、アジアのパートナーと共に「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」ことにあります。

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された国際マネジメントプログラム「Global Leaders for Innovation and Knowledge：GLIK」であり、アジアからイノベーションを起こし、世界を変えるグローバルリーダーの育成を目的としています。富士通は同財団と一体となり、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

<http://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、「富士通奨学金制度」を創設しました。日本の文



富士通奨学金受給者たち

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ことを目的としています。現在、対象者は日本以外のアジア太平洋地域18カ国のビジネスパ

ーソンへと広がり、累計受給者は 468 名を数えます（2014 年 4 月 1 日現在）。

アジア太平洋諸国のグループ会社との連携の下、自国や自コミュニティへの貢献を考える人々に奨学金を授与することにより、ビジネスリーダーの育成および国際地域社会に根付いた教育機会の提供を通して社会に貢献しています。

・ 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。



第 13 回日本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



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、企業賞「富士通特別賞」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。

受賞チームは川崎工場に招待し、技術部門社員とのディスカッションの場を提供するなど、若き ICT 技術者の育成を支援しています。



第 24 回全国高等専門学校プログラミングコンテストにて「富士通特別賞」を受賞された広島商船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」



子どもたちの「理数離れ」が懸念される中、富士通グループでは、2007 年から小学校高学年の子どもたちを対象とする「富士通キッズプロジェクト」を実施し、「ものづくりの楽しさ、技術のすばらしさ」を次世代に伝える取り組みを推進しています。



富士通キッズイベント 2013

## 文化・協賛活動



富士通は、様々な文化・芸術活動への協賛を通じて、豊かな感性と情緒が育まれることを願うと共に、チャレンジする精神を応援し、日本の科学技術発展を担う若き人々の育成に貢献しています。

### 協賛事例


- ・ 富士通コンサートシリーズ  
<http://jad.fujitsu.com/event/2013/czech/>
- ・ FUJITSU Presents Special Concert N 響「第九」  
<http://jad.fujitsu.com/event/daiku/>
- ・ 富士通杯将棋達人戦  
<http://jad.fujitsu.com/event/shogi/>
- ・ JSEC 高校生科学技術チャレンジ  
<http://jad.fujitsu.com/event/jsec/>
- ・ 職業体験テーマパーク「カンドゥー」  
<http://jad.fujitsu.com/event/kandu/>



## 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 1990 年に創部し、1992 年のバルセロナから 2012 年のロンドンまで 6 大会連続でオリンピック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するなど日本陸上界をリードすると共に、全国各地で行われる陸上教室に積極的に参加し、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。


・富士通陸上競技部

<http://sports.jp.fujitsu.com/trackfield/>



©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 年の創部以来、社会人東日本選手権である「パールボウル」での 3 度の優勝、社会人日本一を決める「JAPAN X BOWL」での 5 度の準優勝を果たすなど、X リーグの強豪チームとして活躍しています。また、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

の小学校で新球技フラッグフットボールを指導するなど地域貢献活動にも積極的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/>



© Fais un reve

### 女子バスケットボール部「レッドウェーブ」

 1985 年創部の富士通女子バスケットボール部は、2006 年から 2008 年の全日本総合バスケットボール選手権で 3 連覇を達成し、2007 年度には W リーグで悲願の初優勝を果たしたほか、2005 年以降は 9 年連続でプレーオフに進出しています。

また川崎市の「かわさきスポーツパートナー」として、市内の小学校で「ふれあい教室」を開催して実技指導するなど、地域のスポーツ振興とバスケットボール界の裾野拡大に寄与しています。

・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/>



©NANO Association

## 川崎フロンターレの活動を支援



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。

・川崎フロンターレ

<http://www.frontale.co.jp/>



© KAWASAKI FRONTALE

## 協賛活動



挑戦の支援



地域との共生

富士通は、スポーツ活動への協賛を通じて、健やかでチャレンジングな社会づくりに貢献しています。

### 協賛事例

・富士通レディースゴルフトーナメント

<http://jad.fujitsu.com/event/golf/>

・出雲全日本大学選抜駅伝競走

<http://jad.fujitsu.com/event/ekiden/>

## 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



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2013年度末までの累計で約193万本を売り上げ、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



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。

## 自然災害による被害への支援



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。

2013年度は5月に発生した中国・四川省地震、11月に発生したフィリピン台風30号の被災地に向けた義捐金をグループ各社が拠出すると共にグループ社員から募り、大使館や国際人道支援組織などを通じて寄付しました。

## 2013年度の活動事例

## 英国における若年者雇用促進への支援



挑戦の支援



地域との共生

若年失業率<sup>(注1)</sup>の改善は、とりわけ欧州をはじめとした先進国で社会的な課題となっています。英国においても約20%の高い水準に達し、若年者の雇用促進に向けた様々な取り組みが推進されています。



富士通 UK and Ireland の実習生 (Apprentice)

富士通 UK and Ireland では、こうした取り組みを支援するため、約140人の若者を実習生 (Apprentice) として受け入れています。2013年度も英国の National Apprenticeship Week に賛同し、CEOを含む経営幹部によるキャリアアドバイスや寄付を行ったほか、各種イベントに参加しました。

また社員がボランティアとして学校を訪問し、延べ 800 人を超える中高生に、履歴書の書き方や面談のアドバイス、プレゼンテーションスキルを指導しました。

(注 1) 若年失業率：

15～24 歳の失業率。ただし、英国においては 16～24 歳を対象に集計。

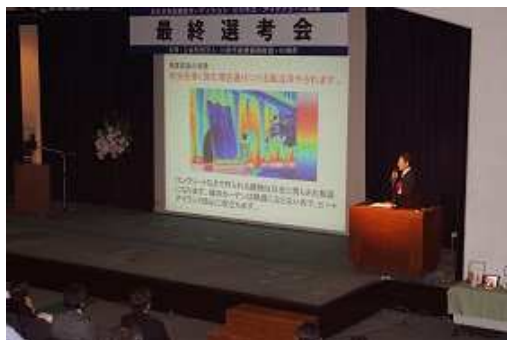
## 社会活力を育む起業家創出を支援



日本における起業率(注 2)は、先進国最低水準の 4%程度となっています。社会に多様な活力と成長をもたらすために、その底上げが政策的な課題ともされる中、富士通は技術とリソースを活用し、様々な場面で起業活動を支援しています。

この一例として、神奈川県川崎市では産業振興財団が主催する「かわさき起業家オーディション ビジネス・アイデアシーズ市場」に協賛し、受賞者向けにクラウドコンピューティングを無償で利用可能なサービスを提供するなど、起業と事業創造を支援しています。

また「川崎市知的財産戦略策定モデル事業」として、市内の中小企業向けに富士通の開放特許を活用する方法をアドバイスするなど、新規ビジネス創出や商品開発に貢献しています。



かわさき起業家オーディション

(注 2) 起業率：

18～64 歳までの人口 100 人あたりに占める起業活動を行っている者の割合。

## 震災復興支援 ～震災の教訓を未来に 『仙台市 震災記録誌』の発行を支援～



富士通は、仙台市様と共に、東日本大震災の教訓を未来の人々に伝え、災害に強く安心して暮らせる社会づくりの糧とするため、『仙台市 震災記録誌～発災から 1 年間の活動記録』の発刊を支援しました。

震災直後の混乱の中、寝食も忘れ奮闘した仙台市職員の復旧活動の様子と共に、市民生活の復旧状況を時系列で整理することにより、表出化した様々な課題や改善策が記録されています。これらを後世に伝えることは、今後いつ起こるかわからない災害への有効な備えとなります。

富士通は、この活動を通じて得た経験や教訓を基に、被災地および全国自治体の防災対策、そして防災意識の醸成に ICT を通じて貢献していきます。



仙台市 震災記録誌

## 子どもたちに ICT の学びと体験の場を提供



富士通は、デジタル新時代を担う子どもたちに、安全でより良い社会を作るための学びと体験の場を提供しています。

その 1 つとして、子ども向け職業体験テーマパーク「カンドゥー」(千葉市)に「富士通テックラボ」を出展し、エンジニアの仕事を体験できる機会を提供しています。

本ラボでは、子どもたちが新人エンジニアに扮し、ゲーム感覚で楽しみながらサイバーウイルス退治やセキュリティシステム開発を体験することができ、ICT のチカラで課題を解決する富士通の取り組みと技術をわかりやすく訴求しています。

このような体験の場以外にも、富士通では子ども向けウェブサイト「富士通キッズ」を開設し、ICT に関する楽しくてわかりやすい情報を提供しています。



「富士通テックラボ」での楽しい学びと体験



## マネジメント

富士通グループとしての全体最適を追求するためグループ全体の価値創出プロセスにおけるそれぞれの役割・位置づけを明確にし、企業価値の持続的向上をめざしたグループ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

富士通のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、監査役設置会社制度を採用しつつ、取締役会において「非執行取締役による業務執行取締役の業務執行に対する監督と助言」に力点を置くというものです。

具体的には、取締役相互の監視と取締役会による取締役の監督を前提としつつ、執行と監督の役割分担を明確にし、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ことで、監督の実効性を高めています。

また、非執行取締役候補者の選定にあたり、出身の属性と当社事業への見識を考慮することで、多様な視点から実効性のある助言が得られるよう配慮しています。

さらに、監査役による取締役会の外からの監査・監督と、任意に設置している指名委員会、報酬委員会により取締役会を補完することで、全体としてコーポレート・ガバナンスの整備を通じた株主価値の向上を目指します。

### コーポレート・ガバナンス体制の概要

#### <取締役会の概要>

富士通は社外取締役を積極的に採用しており、取締役会は、業務執行取締役 5 名、非執行取締役 6 名（内、社外取締役 4 名）の合計 11 名で構成されています。

また、取締役の経営責任を明確にするため、取締役の任期を 1 年にしているほか、社外取締役 4 名全員を、富士通と重要な利害関係を持たない独立役員として、東京証券取引所に届け出しています。

#### <監査役（会）の概要>

富士通は、監査機能として監査役（会）を設置しており、監査役会は常勤監査役 2 名、社外監査役 3 名（内、女性 1 名）の合計 5 名で構成されています。

また、社外監査役 3 名全員を富士通と重要な利害関係を持たない独立役員として、東京証券取引所に届け出しています。

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の監査を行っています。

#### <指名委員会・報酬委員会>

富士通は、役員の選任プロセスならびに役員報酬の決定プ

ロセスの透明性・客観性および役員報酬体系・水準の妥当性を確保するため、取締役会の諮問機関として、指名委員会および報酬委員会を設置しています。

指名委員会と報酬委員会は、非業務執行役員 3 名（内、非執行取締役 2 名、社外監査役 1 名）で構成されています。

富士通の役員報酬は、報酬委員会の答申を受けて 2011 年 4 月の取締役会で改定された「役員報酬支給方針」に基づき決定されます。

#### 【ご参考】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、業績と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、役職および職責に応じ、月額で定額を支給する「基本報酬」と、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「株式取得型報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」から構成する体系とする。

#### <基本報酬>

「基本報酬」は、すべての取締役および監査役に対して、経営監督を担う職責、および業務執行を担う職責に対する対価として、役職および職責に応じて支給する。

#### <株式取得型報酬>

- ・「株式取得型報酬」は、業務執行を担う職責のある取締役を支給対象とし、長期インセンティブとして、中長期的取り組みを定性評価し、支給額を決定する。
- ・「株式取得型報酬」は、自社株式取得のための報酬を支給し、自社株式は役員持株会を通じて取得する。なお、取得株式については在任期間中は保有するものとする。

#### <賞与>

- ・「賞与」は、業務執行を担う職責のある取締役を支給対象とし、短期インセンティブとして、1 事業年度の業績を反映し、支給額を決定する。
- ・「賞与」の具体的な算出方法として、連結営業利益および連結純利益を指標とした「プロフィットシェアリング型」を導入する。ただし、単独決算において当期純利益がマイナスの場合は支給しない。

なお、「基本報酬」、「株式取得型報酬」、「賞与」の合計額は、株主総会の決議により、取締役は年額 6 億円以内、監査役は年額 1 億 5 千万円以内とする。

（役員報酬項目と支給対象について）

対象	基本報酬		株式取得型報酬	賞与
	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・浸透を図ると共に、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、以下の体制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。

#### ・リスク管理体制

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。

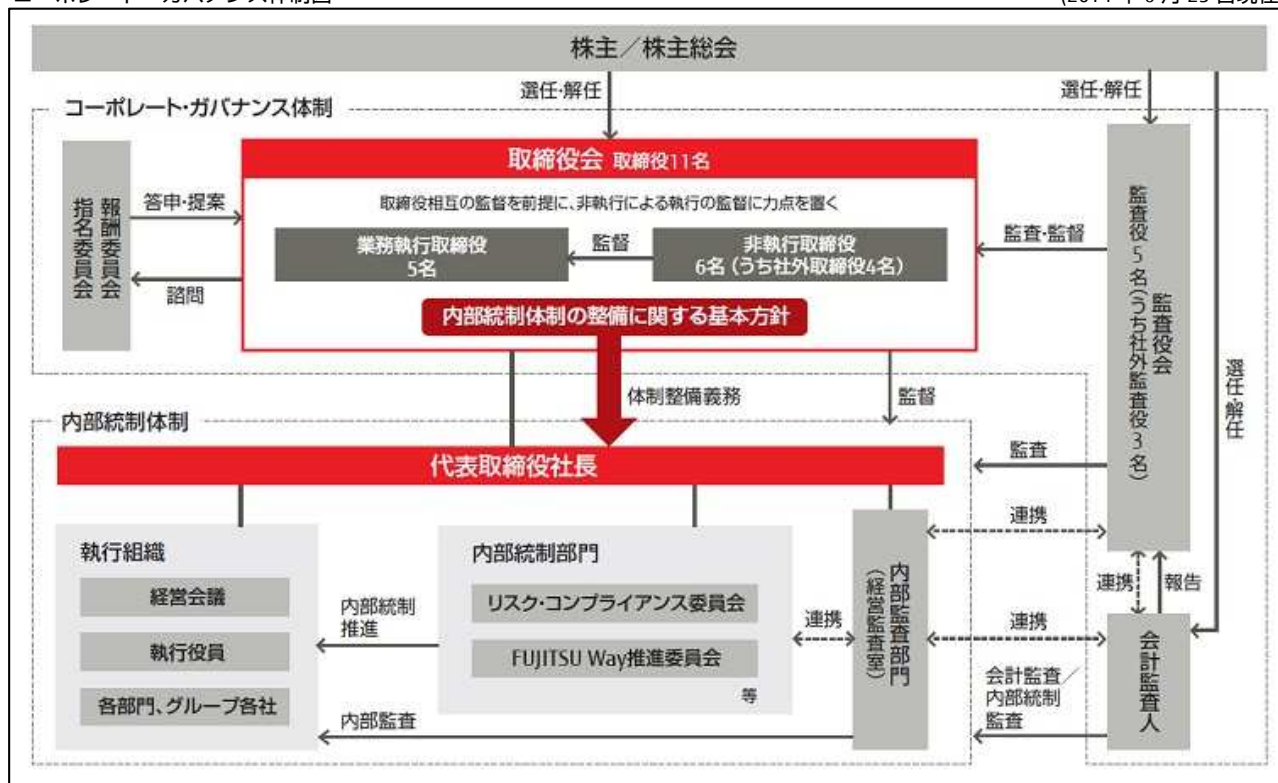
#### ・コンプライアンス体制

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。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2014年6月23日現在)



コーポレート・ガバナンス報告書 (2014年6月24日付)

(1,108KB/A4・14ページ)

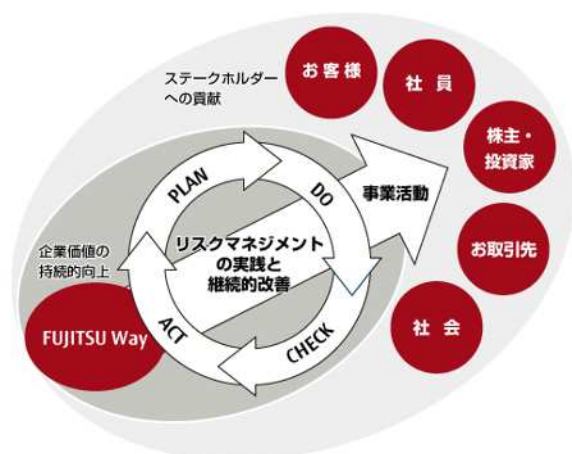
<http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jcsr/csr/management/governance/governance20140624.pdf>



## リスクマネジメント

### リスクマネジメントの考え方

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へ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共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共に、万一発生した際には迅速に対応するよう努めています。

#### 事業活動に伴うリスクの例（注1）

- ・ 経済や金融市場の動向
- ・ お客様における ICT 投資動向変化、お客様との関係継続
- ・ 競合他社や業界の動向
- ・ 調達、提携、アライアンス、技術供与
- ・ 公的規制、政策、税務
- ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵、情報セキュリティ、プロジェクト管理、投資判断、知的財産、人材、環境、信用リスクなど
- ・ 自然災害や突発的事象

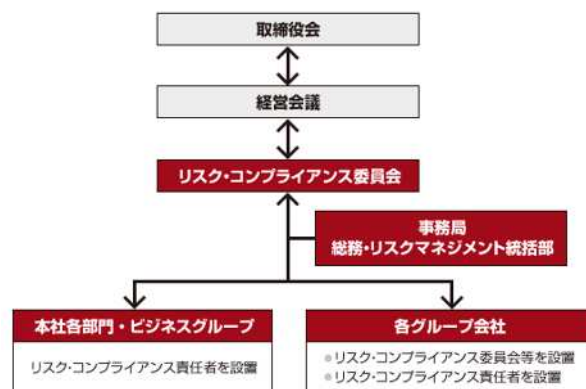
（注1）事業活動に伴うリスクの例：

記載例は一部であり、詳細は決算短信、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、グローバルなリスクマネジメントとコンプライアンスの推進のため、経営トップ直属の内部統制部門の一委員会として、「リスク・コンプライアンス委員会」を設けています。

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リスク・コンプライアンス責任者を配置し、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、実践すると共に、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管理ガイドラインを定め、実践すると共に、それらを定期的に見直し、改善しています。

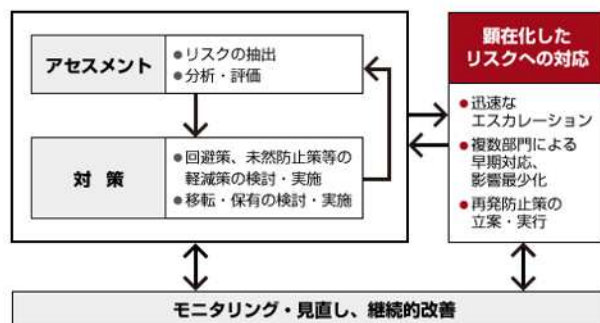


## リスクマネジメントのプロセス

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、主なリスクに対する回避・軽減・移転・保有などの対策内容を確認し、対策の策定、見直しなどを実施するとともに、重大なリスクの状況について経営会議に報告しています。

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共に、原因究明に努め、再発防止策を立案・実行します。加えて、重大なリスクは経営会議や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。



## 全社防災

富士通グループでは、防災に関する強固な連携体制の構築と事業継続対応能力強化を図るため、大規模な災害の発生を想定した全社防災組織を編成し、毎年9月1日の「防災の日」に合わせて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。

これまでも首都直下地震や東南海地震を想定した訓練等を計画的に行っており、19回目となる2013年度は、富士通本社を含む80社で実施しました。富士通では、首都直下地震によって経営機能が集中する首都圏が被災したこと

を想定し、関西地区に臨時中央対策本部を設置のうえ被災した各事業所と連携して初動を確認する訓練を実施しました。このほか、全国の事業所では、災害発生直後の従業員安否確認や事業所建屋への被害確認に関する初動対応の訓練を行いました。

## 各事業所における防災自主点検の実施

災害時の人的・物的被害を最小限にとどめるために、富士通グループ事業所において定められたチェック項目に従って自主的に点検を行う防災自主点検を実施しています。

2013年度の点検結果では、社屋を共有するグループ会社間の夜間・休日における連絡体制に課題がある事業所が多かったため、地域ごとの災害対策本部体制の見直しや効果的な訓練方法を共有すると共に、2014年度も引き続き防災自主点検を実施する計画です。

## 専門チームによる合同検証活動の展開

事業継続上重要な拠点については、富士通グループ合同検証活動を実施しています。この活動は、環境マネジメント、ファシリティマネジメント、リスクマネジメントの社内専門部署により構成されるチームが赴き、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・指導を行うというものです。

自主点検結果の検証、その改善のための施策の指導、進捗状況のチェックに至る過程を活動範囲としており、対象拠点は約30拠点です。2013年度までの4年間で対象30拠点の合同検証活動を実施した結果を通じ、防災対策などの優秀事例や改善事例について、当社グループ全拠点に情報共有を図っていきます。

## 事業継続マネジメント（BCM）

近年、大規模地震や水害などの自然災害、事件・事故、新型インフルエンザなどの感染症の流行など、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。

富士通グループは、これらのリスク発生時にも、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、このBCPに対する継続的な見直し、改善を実施するための事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。東日本大震災やタイの洪水で得られた教訓は、BCM推進の中でBCPに反映しています。

## サプライチェーン全体の BCM 強化

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 強化が不可欠であるという考えの下、富士通は 2007 年度から、お取引先における BCM 能力向上を継続的に支援しています。2013 年度は、BCP の策定フェーズから運用フェーズへと内容を見直したアンケートを実施すると共に、BCM 強化に向けたお取引先説明会を実施しました。

また、サプライチェーンリスクの可視化も積極的に進めました。一例として、災害などが発生した場合にサプライチェーンへの影響範囲を見える化するリスク管理システム「SCRKeeper」(注 2)を活用しています。

(注 2) SCRKeeper :

富士通グループが開発し 2013 年度から提供開始したサプライチェーンリスク管理サービス。取引先の事業継続能力の評価・分析に加え、災害ごとの取引先所在地の被害予測・評価が可能。

## BCM に関するスペシャリストの育成

富士通グループでは、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く予定です。2013 年度は各部門の BCM 担当者に対し、自部門 BCP の理解とともに、実際の BCM 活動を習得するトレーニングを実施するなどしました。

今後はスペシャリストを中心に、富士通グループ内の物流や生産などのサプライチェーンのみならず、お取引先の BCM 構築を支援するなど、サプライチェーン全体での BCM を推進していく計画です。

## リスクマネジメント教育の実施

富士通は、グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、体系的な教育カリキュラムを整備・運用しています。

このカリキュラムを通じてリスクマネジメントの基本的な考え方やルールを周知すると共に、具体的な事例を紹介し、社員の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。また、情報セキュリティや環境問題、自然災害に関する教育および訓練・研修も、適宜開催しています。

## 新型インフルエンザ対策

富士通グループは、「生命の安全確保」「感染拡大の防止」「事業継続」の 3 つを柱とした新型インフルエンザ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、蔓延時や強毒性の新型インフルエンザが発生した際にも、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、訓練を実施しています。



## 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、FUJITSU Way「行動規範」に則ってコンプライアンスの徹底を図っており、トップマネジメントのコミットメントの下、コンプライアンス意識を浸透させるための様々な活動に取り組んでいます。

富士通グループのグローバル・コンプライアンス基準としては、FUJITSU Way の行動規範を詳細化し、個々の社員の行動ベースにまで落とし込んだガイドライン「GBS」(Global Business Standards) を、2013 年 1 月からグループで統一的に運用しています。

国内においては、グループ全体のガバナンス体制構築に向けて決裁された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。特に、ビジネスとの関わりが深い主要な法律（独占禁止法、不正競争防止法、下請法など）については、わかりやすく解説したコンプライアンス・マニュアルをイントラネット上に掲載し、富士通およびグループ会社の社員への周知を図っています。また、国内法だけでなく、グローバルなビジネスを展開するうえで関わりの深い米国輸出管理規則（EAR）に関するマニュアルも作成し、周知徹底を図っています。

海外においては、グループ各社にて GBS を規定化すると共に、E-mail やウェブサイトを利用して社員への周知徹底を図っています。

・「GBS」(Global Business Standards) (754KB / A4・22 ページ)  
[http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards\\_V20.pdf](http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards_V20.pdf)

### コンプライアンス教育の実施

富士通グループでは、全社員に対して様々なコンプライアンス教育を実施しています。

2013 年度は GBS を再確認すると共に、カルテルや贈賄の防止に関する理解を深めるため、国内の全社員に対して e-Learning「富士通のグローバルコンプライアンス」を実施しました。また、リスクの高いグループ会社に対し、集合教育「リスク・コンプライアンス研修～独占禁止法・贈賄について」を実施しました。海外においても、GBS、反トラスト、贈収賄、輸出管理、利益相反などに関する e-Learning や集合教育を実施しました。

役員に対しては、毎年、社外弁護士によるコンプライア

ンス教育を実施し、支社長・支店長に対しては入札関連法令や独占禁止法に関する社内研修を実施しています。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に開催しています。

2014 年度はこれらの活動に引き続き取り組んでいくと共に、国内外のリスクの高い部門に対して、カルテルや贈賄の防止などに重点を置いた集合教育をさらに充実させていく予定です。

また、グループ全社員に、FUJITSU Way の行動規範を記したスモールカードを配布し、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。スモールカードは 3 カ国語の外国語版を作成し、外国籍社員にも配布しています。



e-Learning「行動規範の  
実践に向けて」画面



スモールカード（日本語

### 内部通報制度の運用

#### コンプライアンスライン/ FUJITSU Alert (旧ヘルプライン)

富士通は、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、2004 年 9 月から「ヘルプライン」を運用してきました。2014 年 2 月からは「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」に名称を変更し、内部通報・相談への取り組みをさらに強化しています。

この制度は、業務を遂行する際、社員が FUJITSU Way に定められた行動規範に照らして判断に迷った場合や違反の疑いがあると思った場合に利用するものであり、ハラスメントから国内外の法令違反まで幅広く通報・相談を受け付けています。

また、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。

#### お取引先コンプライアンスライン

富士通は、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、富士通が直接、物品・サービス・ソフ

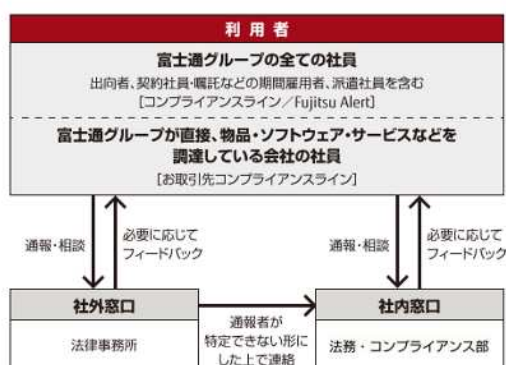
トウェアなどを調達しているお取引先の社員の方からの通報を受け付けています。2014年2月からは、富士通グループ会社のお取引先の方からの通報も受け付けています。

・ お取引先コンプライアンスライン

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

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共に、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当該行為を停止させ、再発防止策を講じています。

#### 内部通報制度



## 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。わが国もその枠組みの中で安全保障輸出管理規制を実施しています。

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、外国為替及び外国貿易法（外為法）および米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理を基本方針とする「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整備し、すべての輸出貨物・技術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、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教育を実施しています。

国内外のグループ各社に対しても、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。2013年度は、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5社を訪問して安全保障輸出管理教育を実施しました。また、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ました。

## 情報セキュリティ

### 情報セキュリティの基本的な考え方

富士通グループでは、FUJITSU Way「行動規範」に基づく社内規定を遵守し、情報の適正な管理および活用を行っています。社会的責任の重要な側面としての「機密保持」を実践するために、国内外共通の「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティを推進しています。

#### 富士通グループ 情報セキュリティ基本方針

##### 1. 目的

富士通グループは、事業の遂行において情報が基礎となること、また、情報の取扱いにおけるリスクを深く認識し、次の事項を目的として情報セキュリティに取り組むことにより、FUJITSU Way に示す「お客様のかけがえないパートナーとなり、お取引先と共存共栄の関係を築く」との企業指針を実現し、社会的責任の重要な側面として、行動規範で定める「機密保持」を実践いたします。

- (1) 富士通グループは、その事業において、お客様およびお取引先の個人や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、その事業において、情報を適切に管理し、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その社会的機能を維持します。

##### 2. 取組みの原則

富士通グループは、次の事項を情報セキュリティへの取組みの原則とします。

- (1) 取り扱う情報について、機密性、完全性、可用性の維持を情報セキュリティの目的とし、これを達成するための情報セキュリティ対策を立案します。
- (2) 情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、体制と責任を明確にします。
- (3) 情報セキュリティ対策を適切に実施するため、情報の取扱いに伴うリスクおよび対策のための投資を勘案します。
- (4) 情報セキュリティ対策を維持するため、計画、実施、評価および改善の各段階のプロセスを整備し、

情報セキュリティの水準を維持・向上させます。

- (5) 情報セキュリティ対策を適切かつ確実に実施するため、役員および従業員に対し情報セキュリティに関する啓発と教育を行い、その重要性を認識させ、行動させます。

### 3. 富士通グループの施策

上記目的および取組みの原則に基づく情報セキュリティ対策を確実に実施するため、富士通グループは、関連規定を整備し、これを実施します。

## 情報セキュリティ関連規定体系

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」の下に関連規定を整備し、情報セキュリティ対策を実施しています。



※PKI: Public Key Infrastructureの略。本人認証や暗号化の仕組みの利用に関する規定

## 情報セキュリティ強化に向けた取り組み

### 情報セキュリティに対する意識啓発・教育

富士通グループでは2008年度から、「情報管理徹底宣言! ~情報管理は富士通グループの生命線」を共通のスローガンとして掲げています。そして、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、全社員の業務用PCにシールを貼付するなどの施策を行い、社員一人ひとりの情報セキュリティに対する意識の高揚を図っています。

これに加え、電子メールの社外誤送信による情報漏えいを防止するために、株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリが開発した対策ツール「SHieldMailChecker (シールドメールチェッカー)」を国内グループ全社に導入するなど、ICTの活用によるセキュリティ強化を行っています。



業務用PCに貼付したシール



また、富士通では、情報セキュリティに対する意識を定着するために、役員を含む全社員を対象として、毎年 e-Learning を実施しています。

## ■ お取引先に対する情報セキュリティ説明会を開催

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まっていることから、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。

・ 2013 年度に実施した説明会の詳細

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

## ■ サイバー攻撃への対応

昨今のセキュリティリスクとして脅威が高まっている標的型メール攻撃や、マルウェア（注 1）感染の対応には、専門のインシデント対応チームを配置し、中央省庁などと連携しながら、早期発見・解決を目指し取り組んでいます。

新たなシステムを構築する場合は、情報セキュリティ関連規定に従い、事前にセキュリティ統制部門による審査を受け、サイバー攻撃への対策が十分であるかについて確認し、問題点を解消しています。

（注 1）マルウェア：

コンピュータウイルスやスパイウェアなど、悪意のこもったソフトウェアのこと。

## ■ ビジネスグループ単位での情報セキュリティ体制の強化

富士通グループでは、情報管理の徹底とセキュリティ強化を図るために、情報セキュリティ管理体制を構築しています。

富士通グループは、幅広い分野にわたるビジネスを展開するにあたって、個々のビジネスをビジネスグループ単位で推進していることから、情報セキュリティ管理においてもビジネスグループの特性に応じた施策を実施しています。

また、富士通内の複数の部門および一部の国内グループ会社では、ISMS（情報セキュリティ・マネジメントシステム）（注 2）認証を取得し、お客様情報など機密情報の管理徹底を図っています。

（注 2）ISMS（Information Security Management System）：

国際標準化された情報リスクマネジメント体系（ISO/IEC27001）への適合を認証する制度。

## 個人情報保護体制の強化

富士通では、「個人情報保護ポリシー」と「個人情報管理規程」を定めています。この規程に基づき、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。



また、2007 年 8 月に富士通全社でプライバシーマーク（注 3）を取得し、2 年ごとに更新しています。さらに、国内グループ会社でも必要に応じて各社でプライバシーマーク認証を取得し、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主な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。

（注 3）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。

## 知的財産の保護

### 知的財産に対する基本的な考え方

富士通グループでは、FUJITSU Way の行動規範の 1 つに「知的財産を守り尊重します」と掲げ、グループ全社員に対して、「知的財産が、重要な経営資産として富士通グループの事業活動を支えていること、そのことがお客様にパートナーとして安心していただけること」を常に意識して行動するように求めています。

また、知的財産権の適切な取り扱いを促進するために、1995 年 10 月、「知的財産権取扱規程」を定めました。この規程では、当社の知的財産権を創造・保護・活用する場合だけでなく、他社の知的財産権を尊重するために社員が遵守すべき事項を示しています。

### 富士通グループの知的財産戦略

富士通グループは、経営戦略に基づき、知的財産戦略を、常に事業戦略、研究開発戦略、スタンダード(標準化)戦略と一体的に実施しています。そのために、事業活動の早い段階で、知的財産の側面から多面的な分析を行い、その分析に基づく活動につなげています。

知的財産戦略の実施によって、富士通グループ全体の知的財産の価値を最大化するように努めています。

知的財産戦略の位置付け



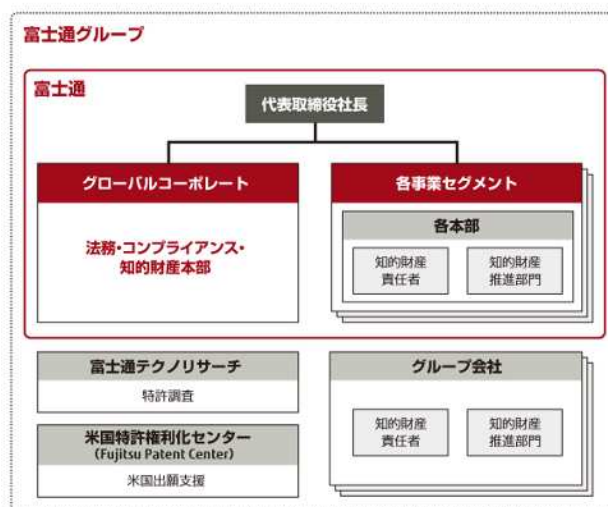
### 知的財産権の管理体制

富士通は、コーポレート部門の 1 つとして法務・コンプライアンス・知的財産本部を設置し、知的財産に関する法務・コンプライアンス問題全般に対応しています。同本部では、富士通グループの知的財産戦略の企画・立案から知的財産の権利化、ライセンス契約などを含む知的財産の活用、ならびに戦略的な標準化活動を主導しています。

さらに、各セグメントの事業本部ごとに知的財産戦略責任者を置き、事業部門・研究開発部門と知的財産部門とが連携できる体制を構築しています。

また、グローバルビジネスを円滑に推進するために、それぞれの国および地域で適切な知的財産の取得・維持・活用を図っています。例えば米国では、米国出願の権利化を推進するために 2008 年に設立した米国特許権利化センター (Fujitsu Patent Center) を拡充することで、特許の質の向上に取り組んでいます。

体制図



### 国際標準化への取り組み

共通の規格を定めて技術を普及させる「標準化」がグローバルに進展することで、消費者には質の高い製品・サービスの低価格化や利便性の向上をもたらし、業界には標準製品・技術に関する市場の創出・拡大や開発投資の効率化といった効果をもたらします。

富士通は、消費者の利益を高め、業界の発展に貢献するため、ICT 分野を中心に ITU (国際電気通信連合)、ISO (国際標準化機構)、IEC (国際電機標準会議) など、国際標準化団体での活動を積極的に推進しています。

## 地球環境保護への貢献

富士通グループは、FUJITSU Way の企業指針「社会に貢献し地球環境を守ります」に則り、知的財産の側面からも地球環境保護に貢献しています。「地球環境保護に貢献する技術」を重要なテーマと位置付け、発明の発掘時点から関連部門と連携し積極的に取り組んでいます。

また、環境保全に対する社内意識啓発のため、地球環境保護に関する知的財産の創出または活用において著しい貢献をした社員を表彰する制度を設けています。

## 地域社会への貢献

富士通グループが保有している特許の中には、事業戦略の変化に伴い実施しなくなったものや、社外で活用いただくことで高い価値を創造できるものがあります。このような特許をノウハウと共に技術シーズとしてライセンスすることによって研究開発成果を広く社会で活用いただくことに積極的に取り組んでいます。こうした取り組みを全国の自治体、地域銀行、大学と連携して推進することにより、中小企業による新ビジネスの創出をはじめとして多数の成果を生み、地域活性化に貢献しています。

例えば、富士通の本店のある神奈川県川崎市では、大企業等が保有する開放特許等の知的財産を中小企業に紹介し、中小企業の製品開発力等を高める支援事業を行っています。富士通は、この事業に積極的に参加し、2007 年より川崎市内の中小企業との間でライセンス契約を 15 件締結しています（2014 年 6 月現在）。

## 知的財産教育・啓発

知的財産戦略が、常に事業戦略、研究開発戦略、スタンダード戦略と一体として実施されるために、人材育成を重要視しています。社員個々人の立場やキャリアに応じられるように知的財産に関する教育体系を整備したうえで、多数の教育プログラムを取り揃え、戦略的な人材育成を行っています。教育にあたっては、「e-Learning」と「集合教育」を組み合わせ効果的かつ効率的な実施を図っています。

これにより、知的財産の重要性を理解し、事業戦略、研究開発戦略、スタンダード戦略と知的財産戦略を一体にして活動するという意識作りを推進しています。

## 知的財産報告書の発行

富士通では、富士通グループの知的財産における活動を積極的に開示することを目的に、2006 年から毎年、「知的財産報告書」を発行しています。富士通の知的財産戦略の目的と位置付けをはじめ、各種の取り組みや統計情報など、多くの情報を開示しています。

・ 知的財産報告書

<http://jp.fujitsu.com/about/ip/ipreport/>



## ブランドマネジメント

### ブランドに対する考え方

富士通グループがさらなる成長を遂げるためには、お客様や社会から「質の高い ICT ソリューションをグローバルにデリバリーできる日本発のグローバルブランド」として認められる必要があります。真のグローバルブランドの確立を目指して、グローバルに一貫した情報発信を強化するとともに、全社を通じてブランド価値向上のための評価指標を設定し、PDCA を回していくことで、企業価値の向上に努めています。

・富士通ブランドについて

<http://jp.fujitsu.com/about/brandmanagement/>

### 富士通のブランドプロミス

## shaping tomorrow with you

富士通は、ICT の力を通じてお客様・社会の豊かな未来創造に貢献することを目指しています。富士通のブランドプロミス「shaping tomorrow with you」は、私たちがこれをどのように実現していくのかという姿勢を表した、お客様と社会への約束です。ブランドプロミスを社員一人ひとりが体現していくことでお客様や社会との信頼関係を築くとともに、すべての企業活動を通じて実行していきます。

### ブランド管理体制

コーポレートブランド室が中心となって、海外のグループ会社を含む全社のブランド戦略の企画立案、実施およびコーポレートブランドを管理しています。さらに、各部門にブランドマネージャーを配置し、各ビジネス領域における施策の展開および各種商品ブランドの企画・開発・管理を推進しています。

コーポレートブランド室では、グローバル共通のブランドガイドラインを策定し、社名、ロゴ、商品ブランド、ビジュアル・アイデンティティ (VI)、コミュニケーションに関する規定を全社に展開しています。また、マーケティングの全社意思決定機関として Global Marketing Board を設置し、各部門との協力の下、グローバルコミュニケーションにおける一貫性の強化、ブランド認知向上の施策推進に努めています。さらに、知的財産管理部門と協力して、グローバル市場におけるレピュテーションリスクへの対策およびブランドに関する知的財産の保護対策に取り組んでいます。

### 社員の理解・一体感の強化

富士通では、全グループ社員がブランドの考え方を深く理解し、実践していくために、e-learning によるブランド教育や、各種ブランド研修プログラムを展開しています。また、FUJITSU ブランドに関する社員向けニュースレターを毎月発信するほか、全グループ社員を対象としたブランド意識調査を定期的の実施しています。

### 製品／サービスにおける取り組み

富士通は、お客様の事業にどう貢献するのかをお客様とともに考えながら、製品開発、サービス提供、営業活動を行っています。製品デザインにおいても、この考え方の下、ユーザーフレンドリーで、高い信頼性を持ち、先進的な製品づくりに取り組んでいます。

### コミュニケーションにおける取り組み

#### ウェブコミュニケーション

富士通では、ウェブを活用したコミュニケーションを重要な手段と考え、グローバルポータルサイトおよび 62 の国・地域でポータルサイトを運営しています。

また、利用者が急増しているソーシャルメディアについては、社員が適切に利用するための指針（ルールとマナー、ガイドライン）を定めたうえで、積極的な活用を促しています。

#### グローバルなブランドプロモーションの展開

特設キャンペーンサイトやソーシャルメディアなどのオンラインコンテンツを活用したグローバルブランドキャンペーンを積極的に展開し、FUJITSU ブランドの認知・理解の向上に努めています。2013 年度は 9 カ国を中心として全世界でウェブとソーシャルメディアを使って広告キャンペーンを実施しました。

### ブランド施策の評価指標

外部機関によるグローバルブランド認知度調査 (Global Brand Awareness Survey) を実施しています。これは、世界 10 カ国の IT/ビジネス意思決定者による企業認知度調査です。このほか、各種指標 (KPI) を活用したブランド評価を定期的の実施しています。

2014 年は、Interbrand 社の「Japan's Best Global Brands」で 26 位にランクイン、また米フォーチュン誌の 2013-2014 年度版「世界で最も称賛される企業」の 1 社として選出されました。

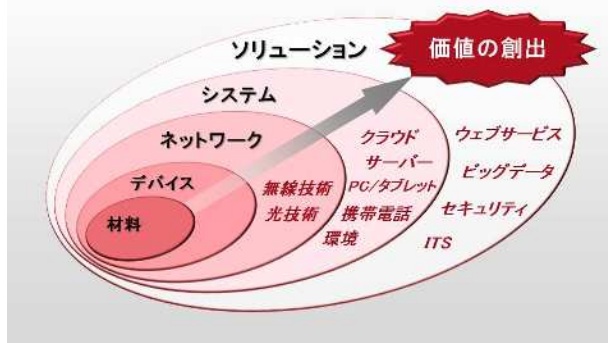
## イノベーションマネジメント

### イノベーションマネジメントの基本的な考え方

富士通のビジョンであるヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティは、ICTの力を活用して、人々が可能性を最大限に発揮することによりイノベーションを生み出し、安心・安全で豊かに暮らせる持続可能な社会を実現していくことです。あらゆるものがネットワークでつながる世界「ハイパーコネクテッド・ワールド」では、クラウド、モバイル、ビッグデータ、ソーシャル、IoT（Internet of Things）などの技術を融合したヒューマンセントリックなICTを活用することにより、新しいアイデアを生み出し、イノベーションのスピードを加速しています。このような世界では、イノベーションを創出する新たなアプローチとして「ヒューマン・エンパワーメント」、「クリエイティブ・インテリジェンス」、「コネクテッド・インフラストラクチャー」が導き出されます。富士通研究所では、このアプローチに沿って研究活動を実施しています。

### ミッション

#### ■ 基盤となる技術力、ビジネスモデルの実践

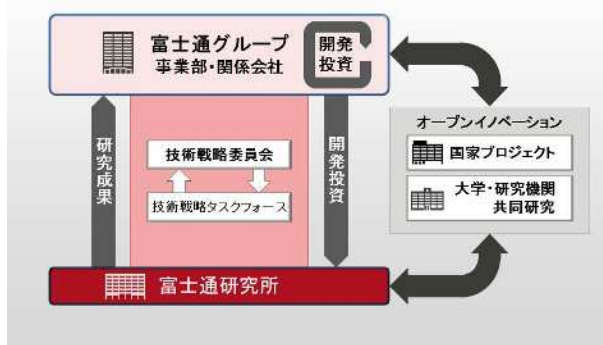


富士通研究所のミッションは、ICTの基盤となる技術開発と新たなビジネスモデルの実践によりイノベーションを創出し、富士通グループの成長を牽引することです。

富士通研究所は富士通および関係会社から投資を受けて研究開発を行っています。富士通グループから選出されたメンバーによる技術戦略委員会、技術戦略タスクフォースにおいて、富士通グループが進むべき方向性を議論し、中長期的なスパンで研究とビジネスが目指すところの同期をとりながら技術戦略を策定しています。さらに、オープンイノベーションを活用し、国内外の大学や研究機関との協業、国家プロジェクトへの参画により、長期的な視野で研究開発を進めています。

### 研究開発スキーム

#### ■ 技術・ビジネスの方向性を明確にし、技術戦略を策定・推進



### 研究テーマ

富士通研究所の研究テーマは、ビジネスの時間軸に応じて、事業化研究、先行研究、シーズ研究の3つに分類され、それぞれの資源配分はトップダウンで決定しています。その中で先行研究は、事業拡大や競争力強化に向けた研究として重点を置いており、全資源のおよそ半分を充当しています。先行研究の内容は技術戦略委員会と技術戦略タスクフォースで同意を得て決定しています。

先行研究テーマは、イノベーション創出への3つのアプローチとそれを支える共通な基盤に対して4つのイノベーション領域を設定し、研究開発を進めています。

#### 1) ユビキタスイノベーション

人・情報・インフラをつなぐフロント技術の開発とサービスの創出。

#### 2) ソーシャルイノベーション

情報・データの利活用によりソーシャルビジネスを拡大。

#### 3) ICTイノベーション

新たな価値をもたらす、新規統合ICTプラットフォームを開発。

#### 4) ものづくりイノベーション

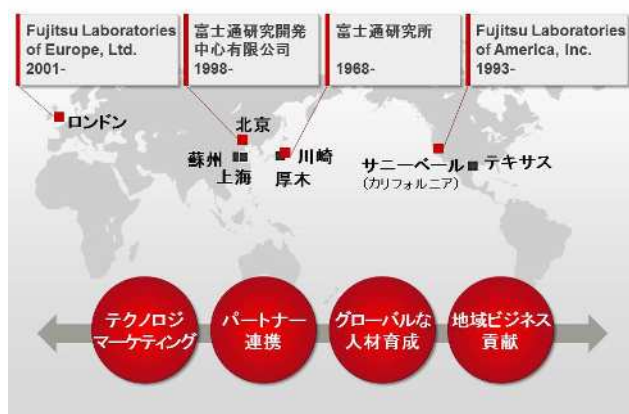
テクノロジーバリューチェーンに欠かせないハードウェア・ソフトウェア技術の開発。

マネジメント	63 コーポレート・ガバナンス	70 情報セキュリティ	75 イノベーションマネジメント
	65 リスクマネジメント	72 知的財産の保護	
	68 コンプライアンス	74 ブランドマネジメント	

## グローバル連携

富士通研究所は、現在、国内2カ所、海外3カ国に拠点を置き、世界16カ国で107のプロジェクトを実施し、オープンイノベーションを推進しています。また、海外の研究所では、現地でのテクノロジーマーケティング、パートナー連携、人材育成や各地域に応じた研究活動を推進し、地域ビジネスに貢献することを目標としています。

## グローバル連携



### ■ 世界16カ国、107のプロジェクト



・富士通研究所ホームページ

<http://jp.fujitsu.com/group/labs/>



## 富士通グループ概要 (2014年3月31日現在)

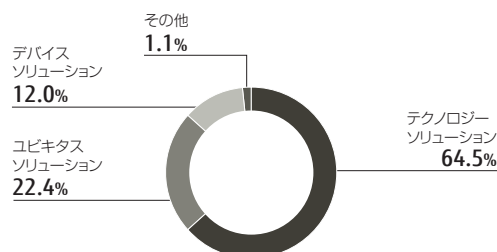
商号	富士通株式会社 FUJITSU LIMITED
所在地	●本店 神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1 ●本社事務所 東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター
代表者	代表取締役社長 山本 正巳
設立	1935年(昭和10年)6月20日
事業内容	通信システム、情報処理システムおよび 電子デバイスの製造・販売ならびに これらに関するサービスの提供
従業員数	連結 162,393名／単独 25,616名

売上高	連結 4兆7,624億4,500万円
資本金	3,246億2,500万円
総資本	3兆795億3,400万円 (負債 2兆3,770億8,500万円、 純資産7,024億4,900万円)
決算期	3月31日
取締役数	11名(うち女性1名、社外取締役4名) (2014年6月23日現在)
連結子会社数	512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共に、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。

#### 2013年度事業セグメント別売上高比率



#### 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。



UNIX サーバ  
SPARC M10



富士通トラステッド・クラウド・スクエア

#### 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。



ARROWS Tab QH77



ARROWS NX F-05F

#### 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。



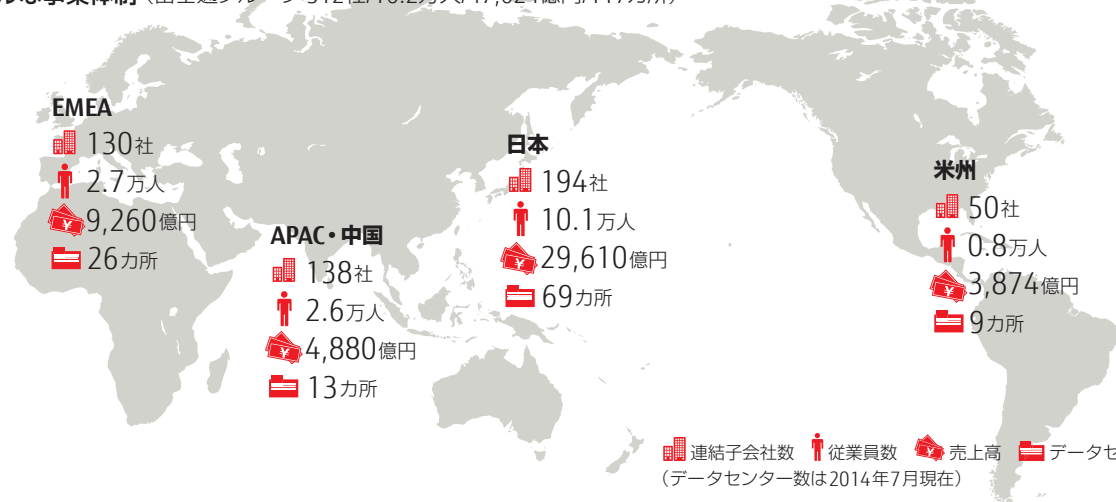
Bluetooth® low energy  
モジュール



不揮発性メモリ 4M ビット  
FRAM「MB85R4M2T」

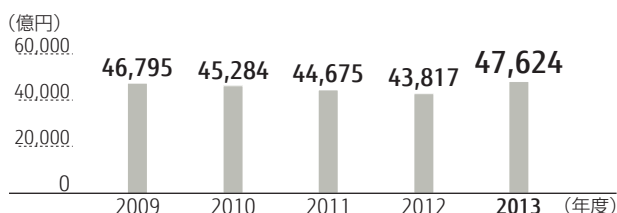
Bluetooth®ワードマークは、Bluetooth SIG, Inc. が所有する登録商標です。

### グローバルな事業体制 (富士通グループ:512社/16.2万人/47,624億円/117カ所)

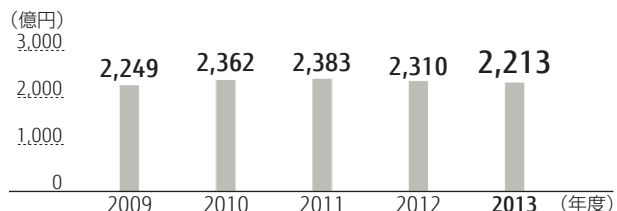


## 財務・非財務ハイライト

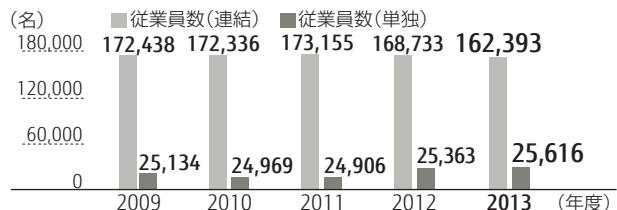
### 売上高推移



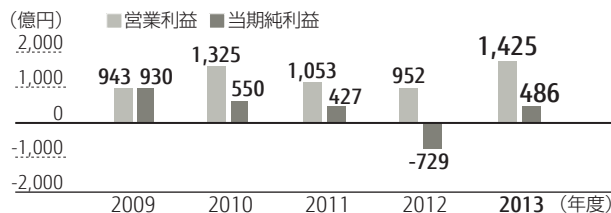
### 研究開発費



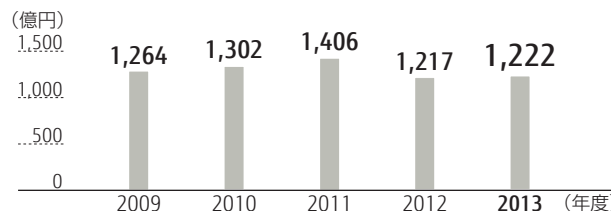
### 従業員数



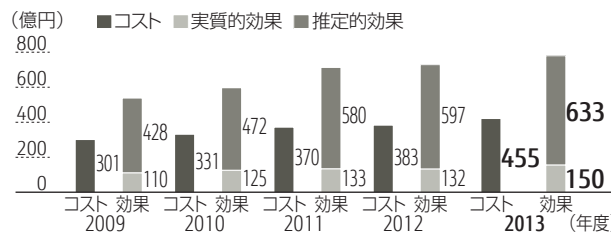
### 営業利益／当期純利益



### 設備投資費



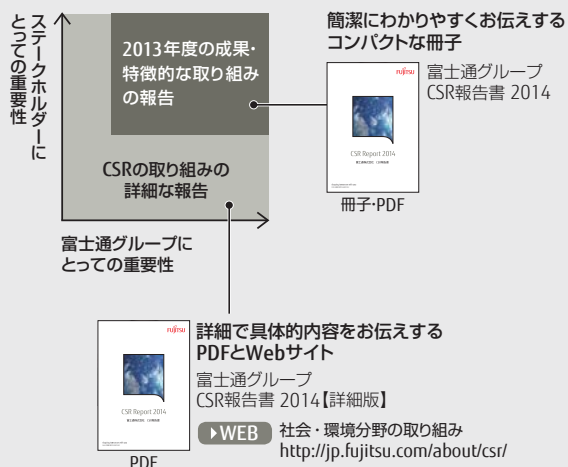
### コストと経済効果の推移(環境会計)



## 編集方針

「富士通グループ CSR報告書2014」では、富士通グループのCSR基本方針に沿って、特にステークホルダーの皆様の関心が高いと思われるCSRの取り組みを報告しています。より詳細な内容につきましては、WebサイトにPDFで掲載しております「富士通グループ CSR報告書2014【詳細版】」をご覧ください。

### 富士通グループのCSRの取り組みに関する報告



### ●報告体系

富士通グループの取り組みは、左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、「社会、ステークホルダーにとっての重要性」と「富士通グループにとっての重要性」の両面を考慮し、一般の方にも読みやすい報告書とすることを基本としました。

### ●使用したガイドライン

- GRI「サステナビリティレポートガイドライン第3.1版(G3.1)」に準拠
- ISO26000社会的責任に関する手引き

### ●報告期間

2013年度(2013年4月1日から2014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。

なお、環境報告の報告対象は、「富士通グループ環境報告書2014」をご参照下さい。

### ●第三者検証について

富士通グループ CSR報告書2014【詳細版】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検証を受けています。

### 発行人

富士通株式会社

発行責任者 代表取締役社長 山本 正巳

発行 2014年7月(次回:2015年7月予定 前回:2013年7月)

## 第三者検証報告

「富士通グループ CSR 報告書 2014 (詳細版)」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2014(詳細版) 富士通グループ環境報告書2014 第三者検証報告

富士通株式会社 御中



2014年7月17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 2014(詳細版)」「富士通グループ環境報告書 2014」(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、富士通から提示された情報に基づき GRI のアプリケーションレベルのチェックを実施した。

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証拠に基づき評価し、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証拠に基づき評価し、独立した立場からレビュー意見を示すことである。GRI のアプリケーションレベルに関するチェックの目的は、富士通が行う GRI のアプリケーションレベルに関する自己宣言について、独立した立場から意見を示すことである。

#### 1. 検証、レビュー及びチェックの概要

##### 1) 2013 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 本社事務所 ・富士通 本店 ・富士通 長野工場 ・FDK 鳥取株式会社 ・株式会社しなの富士通 ・FUJITSU TECHNOLOGY SOLUTIONS (HOLDING) B.V.	・富士通本社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 ・データの計測方法に関する現場査察 ・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。

##### 2) GRI のアプリケーションレベルに関するチェック

ビューローベリタスは、以下の手続きによりチェックを実施した。

- ・富士通によって作成された資料の確認
- ・富士通の関連する担当者への質問

#### 2. 検証、レビュー及びチェックの結果

##### 1) 2013 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及びレビュー

上述した手続きと活動によれば、検証又はレビューの対象となったパフォーマンス指標が、著しく正確性を欠いている、及び富士通が策定した基準に従って報告されていないと認められる事項は発見されなかった。

##### 2) GRI のアプリケーションレベルに関するチェック

上述した手続きと活動によれば、レポートにおける GRI のアプリケーションレベルに関する自己宣言「B+」が、GRI が定める基準に適合していないと認められる事項は発見されなかった。

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なく、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
ISO26000 を活用した CSR 活動	26
ISO アンケート対象範囲(グループ会社数等の数値)の実績	
女性リーダー育成プログラム受講者数	31
グローバルなビジネスリーダーの育成 関連教育プログラム受講者数	31
富士通における各種制度の利用実績 育児休職取得者、妻の出産休暇取得者の実績	31
女性幹部社員比率	34
障がい者雇用率	34
従業員数、平均年齢	35
新卒採用者数	37
地域別従業員数	37
平均勤続年数	37
制度利用者数	38
度数率(災害発生率)	40
報告書アンケート実施状況(回答者数)の実績	43
近隣住民との定期的なダイアログ実施状況(回数)の実績	43
地域社会貢献活動に関する社内データベース登録件数	43
お取引先とともに『CSR 調達の推進』(書面調査社数)	53
従業員数、取締役数	77

## GRI ガイドライン対照表

### 1. 戦略および分析

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>1 戦略および分析</b>			
1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する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	トップメッセージ	
1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	都市問題への対応 医療問題への対応 環境問題への対応 自然災害への対応 地球環境保全への対応 リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」	

## 2. 組織のプロフィール

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>2.組織のプロフィール</b>			
2.1	組織の名称	富士通グループ概要「商号」	
2.2	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」	
2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の 経営構造	富士通グループ概要「事業内容」 編集方針「報告対象組織」 【参考】組織図	
2.4	組織の本社の所在地	富士通グループ概要「所在地」	
2.5	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サステナビ リティの課題に特に関連のある国名	都市問題への対応 医療問題への対応 環境問題への対応 自然災害への対応 富士通グループ概要「グローバルな事業体制」	
2.6	所有形態の性質および法的形式	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス 体制の概要」 富士通グループ概要「商号」 【参考】WEB(Worldwide)	
2.7	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客/受益者の 種類を含む)	富士通グループ概要「事業内容」「事業セグメント別 売上高比率」「地域別売上高」	
2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 ・従業員数 ・事業数 ・純売上高(民間組織について)あるいは 純収入(公的組織について) ・負債および株主資本に区分した総資本 (民間組織について) ・提供する製品またはサービスの量	富士通グループ概要「従業員数」「事業内容」 「売上高」「資本金」「総資本」  【参考】プロフィール	
2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して 報告期間中に生じた大幅な変更 ・施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地 または運営の変更 ・株主資本構造およびその資本形成における維持 および変更業務(民間組織の場合)	編集方針「主な報告範囲の変更」	
2.10	報告期間中の受賞歴	SRI(社会的責任投資)関連の評価	



## 3. 報告要素

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>3.報告要素</b>			
報告書のプロフィール			
3.1	提供する情報の報告期間 (会計年度/暦年など)	編集方針「報告期間」	
3.2	前回の報告書発行日(該当する場合)	編集方針「発行人」	
3.3	報告サイクル(年次、半年ごとなど)	編集方針「発行人」	
3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	裏表紙「お問い合わせ先」	
報告書のスコープおよびバウンダリー			
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・重要性の判断 ・報告書内のテーマの優先順位付け ・組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 編集方針「富士通グループの CSR 基本方針に 沿って...報告しています」	
3.6	報告書のバウンダリー[国、部署、子会社、リース施設、共同 事業、サプライヤー(供給者)など]	編集方針「報告対象組織」	
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限 事項を明記する	編集方針「報告対象組織」	
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業 務および時系列でのおよび/または報告組織間の比較可能 性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関 する報告の理由	編集方針「報告対象組織」	
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用 された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測 定技法および計算の基盤	編集方針「使用したガイドライン」	
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの 効果の説明、およびそのような再記述を行う理由(合併/買 収、基本となる年/期間、事業の性質、測定方法の変更な ど)	編集方針「報告体系」	
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定 方法における前回の報告期間からの大幅な変更	編集方針「報告対象組織」	
GRI 内容索引			
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表	
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣 行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記 載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。ま た、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	第三者検証報告	

## 4. ガバナンス、コミットメントおよび参画

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>4.ガバナンス、コミットメントおよび参画</b>			
ガバナンス			
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特定の業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」	1～10
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す）	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」 コーポレート・ガバナンス「内部統制体制の整備に関する基本方針」	
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関におけるメンバーの社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数および性別を明記する	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」 グループ概要「取締役数」 【参考 URL】アニュアルレポート（役員一覧） <a href="http://jp.fujitsu.com/about/corporate/management/">http://jp.fujitsu.com/about/corporate/management/</a>	
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	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」の概要 コンプライアンス「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」	
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的および環境的パフォーマンスを含む）との関係	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」	
4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」	
4.7	性別やその他のダイバーシティ指標へのあらゆる考慮を含む最高統治機関および委員会メンバーの構成、適性および専門性を決定するためのプロセス	コーポレート・ガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」	
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）およびバリュー（価値）についての声明、行動規範および原則	CSRに対する考え方「富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way）」 CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 地球環境保全への対応	
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	国連グローバルコンパクト コーポレートガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」 リスクマネジメント「事業活動に伴うリスクについて」	
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	CSR 活動の目標と実績 コーポレートガバナンス「コーポレート・ガバナンス体制の概要」	

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
外部のイニシアティブへのコミットメント			
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	CSR に対する考え方「FUJITSUWay 浸透活動の展開」 国連グローバルコンパクト ISO26000 を活用した CSR 活動 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」「リスクマネジメントのプロセス」	1 ~ 10
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	国連グローバルコンパクト ISO26000 を活用した CSR 活動	
4.13	組織が以下の項目に該当するような、（企業団体などの）団体および / または国内外の提言機関における会員資格 ・統治機関内に役職を持っている ・プロジェクトまたは委員会に参加している ・通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・会員資格を戦略的なものとして捉えている	国連グローバルコンパクト	



GRI 指標		記載箇所 (タイトル)	国連 グローバル コンパクト原則
ステークホルダー参画			
4.14	組織と関わっているステークホルダー・グループのリスト 市民社会、顧客、従業員その他の労働者と労働組合、地域コ ミュニティ、株主および資本提供者、サプライヤー (供給者)	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」	
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	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」 ステークホルダーダイアログ	
4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の 頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	ステークホルダーダイアログ  <お客様および国際社会・地域社会> 都市問題への対応 医療問題への対応 環境問題への対応 自然災害への対応 お客様とともに 品質への取組み 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・災害支援 2013 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> ダイバーシティ (多様性) の受容 人権尊重への取組み 働きやすい職場環境の提供 労働安全衛生・健康管理 人材育成	1 ~ 10
4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じ て浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに 対して組織がどのように対応したか	ステークホルダーダイアログ お客様のために「お客様の声に基づく改善事例」	

## 5. マネジメントアプローチおよびパフォーマンス

## ○経済

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>5. マネジメントアプローチおよびパフォーマンス 経済</b>			
	マネジメントアプローチに関する開示	CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針 (FUJITSU Way) CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 編集方針「アニュアルレポート」	
<b>経済パフォーマンス</b>			
EC1	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値		
EC2	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会		7,8,9
EC3	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	[参考] 有価証券報告書	
EC4	政府から受けた相当の財務的支援		
<b>市場での存在感</b>			
EC5	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した性別ごとの標準的新入社員賃金の割合		
EC6	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合		
EC7	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合		
<b>間接的な経済的影響</b>			
EC8	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	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・災害支援 2013 年度の活動事例	8,9
EC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述		

## ○労働

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>労働慣行と公正な労働条件</b>			
	マネジメントアプローチに関する開示	CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way） CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 多様性の受容「ダイバーシティの尊重と受容」 人権尊重への取り組み「富士通グループ雇用における人権尊重に関する指針」 お取引先とともに「富士通 CSR 調達指針」	1,2,3,4,5,6,10
<b>雇用</b>			
LA1	性別ごとの、雇用の種類・雇用契約および地域別の総労働力		
LA2	従業員の新規雇用者総数および雇用率、及び総離職数と離職率の、年齢・性別および地域による内訳		
LA3	主要事業拠点ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	働きやすい職場環境の提供「福利厚生制度」	
LA15	性別ごとの出産・育児後の復職率および定着率	働きやすい職場環境の提供「制度利用者数」	6
<b>労使関係</b>			
LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	働きやすい職場環境の提供「労使関係」	1,3
LA5	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間		
<b>労働安全衛生</b>			
LA6	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	働きやすい職場環境の提供「労使関係」 労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生の向上への取り組み」	1
LA7	地域別および性別ごとの、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数		
LA8	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	労働安全衛生・健康管理「労働安全衛生の向上への取り組み」 リスクマネジメント「新型インフルエンザ対策」	1
LA9	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ		



GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
研修および教育			
LA10	性別ごとおよび従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間		
LA11	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	多様性の受容「シニア層人材の活躍支援」 人材育成「キャリア開発の支援」	6
LA12	定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の性別ごとの割合		
多様性と機会均等			
LA13	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成および従業員カテゴリーごと従業員の内訳	多様性の受容「3つの重点施策でダイバーシティを推進」 多様性の受容「ダイバーシティ推進の取り組み」 「女性社員の活躍支援」	1,6
男女同一報酬			
LA14	従業員のカテゴリー別および主要事業拠点別の、基本給とおよび報酬の男女比		

## ○人権

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>人権</b>			
	マネジメントアプローチ	CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way） CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 多様性の受容「ダイバーシティの尊重と受容」 人権尊重への取り組み「富士通グループ雇用における人権尊重に関する指針」 お取引先とともに「富士通 CSR 調達指針」	1,2,4,5,6,10
<b>投資および調達の慣行</b>			
HR1	人権への懸念に関するを含むあるいは人権についての適性審査を受けた、重大な投資協定および契約の割合とその総数		
HR2	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）、請負業者及びその他のビジネスパートナーの割合と取られた措置	お取引先とともに	1,2,3,4,5,6,10
HR3	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	CSR に対する考え方「FUJITSUWay ツールの拡充」	1
<b>無差別</b>			
HR4	差別事例の総件数と取られた是正措置		
<b>結社の自由と団体交渉権</b>			
HR5	結社の自由および団体交渉の権利行使が侵害され、またはもしくはこれらを支援する措置が妨害されるリスクが高いと判断された業務および主なサプライヤーと、それらの権利を支援するための措置。		
<b>児童労働</b>			
HR6	児童労働の事例もしくは児童労働の事実上の廃止に貢献するための対策に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤーと、児童労働の有効な廃止に貢献するための対策。		
<b>強制労働</b>			
HR7	強制労働の事例もしくは強制労働の撲滅に貢献するための対策に関して著しいリスクがあると判断された業務および主なサプライヤーと、あらゆる強制労働の防止に貢献するための対策。		
<b>保安慣行</b>			
HR8	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合		

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
先住民の権利			
HR9	先住民の権利に関する違反事例の総件数と取られた措置		
評価			
HR10	人権に関する審査および/または影響アセスメントの対象となっている業務の割合とその総数。		
改善			
HR11	公式の苦情処理メカニズムを通して取り扱われ、解決された人権に関する苦情の件数		



## ○社会

GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>社会</b>			
	マネジメントアプローチに関する開示	CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way） CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 社会貢献活動の考え方 コンプライアンス	10
<b>地域コミュニティ</b>			
SO1	地域コミュニティとのエンゲージメント、影響アセスメントおよび コミュニティ振興プログラムが実施された事業の割合		8
SO9	潜在的だが著しい、または実際に、マイナス影響を地域コミュニティに与える事業		7,8
SO10	潜在的だが著しい、または実際に、マイナス影響を地域コミュニティに与える事業で実施された予防策および緩和策		7,8
<b>不正行為</b>			
SO2	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と 総数	リスクマネジメント「リスクマネジメントのプロセス」	10
SO3	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	CSR に対する考え方「FUJITSUWay ツールの拡充」	10
SO4	不正行為事例に対応して取られた措置		
<b>公共政策</b>			
SO5	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動		
SO6	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額		
<b>非競争的な行動</b>			
SO7	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果		
<b>遵守</b>			
SO8	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数		

## ○製造責任

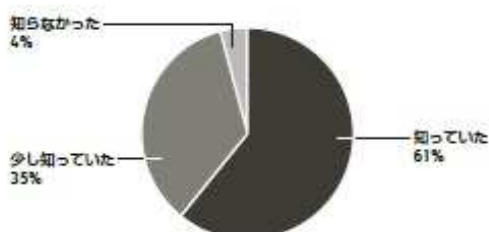
GRI 指標		記載箇所（タイトル）	国連 グローバル コンパクト原則
<b>製品責任</b>			
	マネジメントアプローチに関する開示	CSR に対する考え方「富士通グループの理念・指針（FUJITSU Way） CSR 基本方針および推進体制「CSR 基本方針」 品質への取り組み 情報セキュリティ「個人情報保護体制の強化」	
<b>顧客の安全衛生</b>			
PR1	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	品質への取り組み「客観的な視点による製品・サービスの品質保証活動」 お取引先とともに「グリーン調達の推進」	9
PR2	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載		
PR3	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合		
PR4	製品・サービスの情報ならびにラベリングに関する規制・自主規範に対する、違反の件数を結果別に記載	お客様とともに「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」	
PR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	品質への取り組み「第三者機関による満足度調査および品質調査」	
<b>マーケティング・コミュニケーション</b>			
PR6	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	お客様のために「宣伝・広告の方針」	10
PR7	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載		
<b>顧客のプライバシー</b>			
PR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数		
<b>遵守</b>			
PR9	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額		

## 「富士通グループ 社会・環境報告書2013」アンケート集計結果

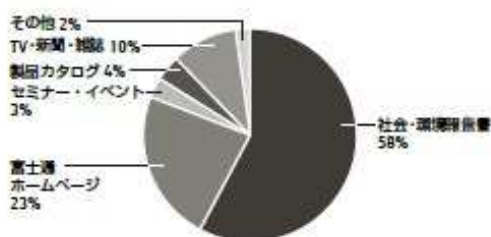
(2014年7月末現在)

### アンケート集計結果 回答者数=78

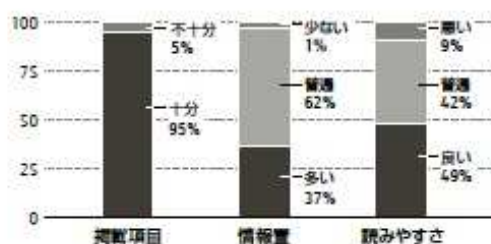
#### Q1 富士通の社会・環境活動について ご存じでしたか?



#### Q2 (Q1で「知っている」「少し知っていた」と回答いただいた方へ) 何を通じて知りましたか? (複数選択可)



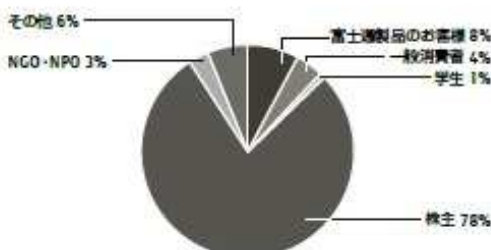
#### Q3 本報告書をご一読いただいた どのように感じましたか?



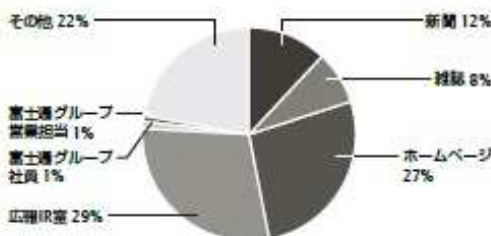
#### Q4 本報告書で関心を持ったパートを 教えてください(複数選択可)。

上位項目	回答数
富士通グループのCSR	41
5つの重要課題とCSR活動の目標・実績	34
富士通グループ概要	32
ChapterI 地球環境保全への対応	28
ChapterI ICTによる機会と安心の提供	22
コーポレートガバナンス・リスクマネジメント・コンプライアンス	22
ChapterII 地球と社会に貢献する人材の育成	21
Top Message	19
The Power of ICT	17
ChapterII 多様性の保全	16

#### Q5 本報告書をどのような立場で お読みになられているか教えてください。



#### Q6 本報告書の存在は、 何を通じて知りましたか?



報告書2014の作成にあたり、アンケートでいただいたご意見を基に以下の改善をしました。

- ・富士通の具体的企業活動についてより詳細な情報をご提供するため、「Business Cases」で事例紹介を拡充しました。
- ・環境に関する情報提供を拡充するため、分冊しました。