

サステナビリティ マネジメント

地球社会・デジタル社会の双方で、富士通を取り巻くビジネス環境は大きく変化しています。その変化を敏感に捉え、企業としての持続性を高めていくためには、より多くのステークホルダーの声に耳を傾け、自らの変革につなげていく必要があります。このセクションでは、その概略をご紹介します。

環境・CSR担当役員からのメッセージ

**お客様や社会の発展を起点に
社内外の資本強化への循環を生み出し、
持続的な成長を目指していく**



執行役員専務
佐々木 伸彦

CSO グローバル戦略、グローバルマーケティング、
コーポレートコミュニケーション、環境・CSR担当

グローバル企業としてビジネスを展開するにはお客様のその先に広がる社会・世界を常に視野に入れる必要があります。近年の温暖化対策に対するパリ協定や持続可能な開発目標 (SDGs) といったグローバルアジェンダへの関心の高まりは、企業に対して、製品・サービスを通じた世界的な課題解決により積極的に取り組むよう求めています。あわせて、環境への配慮やサイバーセキュリティ、サプライチェーン管理など、バリューチェーン全体でのサステナビリティを企業経営に組み込むことも必須となりました。

P22-23の図で示している通り、富士通の核となるビジネスモデルは、最新のテクノロジーとデジタルイノベーションを通じてお客様のデータを可視化・分析し、それを新たな価値に変えて提供することで、そして、お客様や社会の発展を起点に社内外の様々な資源に再投資するという循環を作り出して、

自らも持続的な成長を果たしていくことを富士通は目指しています。そのために、サービス中心のビジネス変革に重要となる人的資本、ビジネスのエコシステム構築に不可欠な社会関係資本、さらには、技術力の源泉である知的資本などについては継続的に強化を図っていきます。また、これらをグローバルレベルで最適に組み合わせることで、その能力の最大化を図ります。

ICTを通じて世界中の人々に幸せをお届けするためには、その大前提として、当社のいかなる活動も社会を毀損するようなことがあってはなりません。したがって、グローバルレベルでのステークホルダーとのエンゲージメントを通じて常に自らを振り返り、企業としての透明性を高めることは必要不可欠です。富士通がより高い意識を持った組織であり続けるために、常に必要な手立てを考え、社会の構成員としての義務と責任を果たしていきます。

人材マネジメント

富士通の人材に対する考え方

富士通グループの最も重要な資産は人材です。私たちは、社員一人ひとりが可能性を最大限に発揮し、自己の成長を実現することが大切と考えており、様々な個性や考え方を尊重・受容し、一人ひとりがいきいきと活躍できる環境づくりを目指しています。

富士通の人員・組織構成

2017年3月現在、富士通グループは全世界で約155,000人、平均年齢43.1歳、女性社員比率は16.1%。2018年3月期の採用数は約750名を予定しています。

多様な人材の活躍—ダイバーシティ&インクルージョン

富士通グループでは、新たなイノベーションの創出がビジネス成長の鍵となる中で、多様な人材が異なる価値観に基づき、様々な意見を闊達に議論できる環境を整えることが重要と捉えています。

女性活躍推進のための施策としては、数値目標として掲げた新任幹部社員女性比率20%の達成に向け、リーダー研修やキャリア形成支援のためのセミナー等を開催しています。また、女性が活躍できる社会への貢献のため、2018年3月期にはUN WomenによるWomen Empowerment Principles（女性のエンパワーメント原則）に賛同の意思を表明しました。また、ニューヨーク科学アカデミーの「1000 Girls, 1000 Futures」プログラムに参画し、理系を志す女子学生のメンターとして、富士通国内外拠点より女性リーダーが自ら手を挙げ、各メンティーの育成を支援しています。

加えて、育児や介護等の事情がある社員に対して、様々な情報提供やイベントの開催、各種制度の整備等の両立支援施策を実施し、自身が望むキャリアを築いていくための支援を行っています。

また、任意団体work with Prideより、日本初のLGBTに関わる企業等の取り組みの評価指標である「PRIDE指標」に関し、すべての指標を満たす企業としてゴールド表彰を受けています。具体的な活動としては、特定の属性を対象とした施策が中心となっていますが、当社におけるダイバーシティ&インクルージョンの推進にあたっての根本的な考え方は、「我々は皆異なり多様である」というものであり、富士通の人材一人ひとりが異なる価値を認めて成長し合う組織風土の醸成を強化していきます。



健康経営の推進

富士通グループは、社員が心身ともに健康であることが個人の成長や能力の最大化につながるという考えから、社員とその家族の健康を経営の重要課題と捉えています。

この健康経営に関する取り組みが認められ、富士通株式会社、株式会社PFU、株式会社富士通マーケティングは、経済産業省および日本健康会議より、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。



これを受け、さらに社員一人ひとりの自律した健康管理を支援し、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら健康経営に取り組んでいくため、新たに「富士通グループ健康宣言」を制定しました。

また、最高健康責任者：CHO（Chief Health Officer）を任命し、社員とその家族の健康の保持・増進を組織的に進めていきます。さらに、ICTで社会を豊かにするという私たちの経営理念の体現として、健康経営に資するICTの提供を通じて、社員、お客様、および社会全体の健康づくりや生産性の向上に貢献していきます。

変革をリードするリーダーの育成

富士通グループは、グローバルなビジネスの成長を戦略的に牽引し、チャレンジを促す組織風土を創るリーダーが重要と考えています。このようなリーダーを育成するため、ポテンシャルが高い人材を早期に見極め、多様な経験を促すことで育成を加速しています。

その一環として、共通のタレントマネジメント施策を日本を含む全リージョンで実施しています。この施策の中では、経営リーダーのサクセッションプランや育成計画の立案・実

行を進めており、富士通の未来を託せるタレントを把握、育成するため、社長と部門長などの経営幹部が真摯な議論を重ねています。

また、次世代のリーダー候補の選抜、育成にも力を入れており、個々人のポテンシャルと特性を社内外の目を通して見極め、各々に最適な育成計画を策定し、実行しています。さらに、選抜された全員に対して、変革をリードするためのスキルやコンピテンシーの研修を提供しています。

次代を担う若手人材の育成

富士通グループは、次代を担うミレニアル世代の若手人材を支援していくことが重要だと考えており、一人ひとりが高いエンゲージメントを保ち、成長を実感しながらキャリアを実現できるように取り組みを続けています。

若手人材の自律的なキャリア形成を支援するために、コーチング・メンタリングなどの手法を通じた「個」の成長を促進する取り組みを進めています。加えて、今と違った仕事にチャレンジしたい社員が通年で手を挙げられる社内ポ

スティング制度やローテーション制度の拡充など、富士通社内でのキャリア実現に向けた取り組みも強化していきます。

また、グローバルビジネスを遂行するために必要なマインドセットや能力の底上げのため、年間300名規模の若手人材を対象に研修を実施しています。さらに、海外への派遣によるOJTプログラムなど、若手人材のグローバルでのキャリア開発や活躍を支援しています。

マーケティング活動のデジタルシフトを支える人材

富士通は、デジタル活用が進むBtoB企業のお客様のマーケティング変革に力を入れています。そのため、Human Centricの思想を持って、お客様に寄り添うデジタルソリューションを企画、導入できる専門人材を社内外より集結させ、プロフェッショナル職として育成に着手しています。具体的には、業務プロセスや組織づくりまで含めたマーケティング戦略の企画・実行を支援する「ビジネスプ

ロデューサー」、アジャイル型の開発にも対応できるSE集団「データエンジニア」、データサイエンティストのプロ集団「キュレーター」、お客様の業務課題を吸収し、ソリューションの企画や開発を行う「サービスプロデューサー」など、IT領域にとどまらない専門家たちが、マーケティングのデジタルシフトを加速しています。

働き方改革

当社グループは、社員一人ひとりの成長や専門性の向上を通じて生産性向上を図っていくことを目的とし、2018年3月期より働き方改革に本格的に取り組んでいます。2017年4月よりテレワーク勤務制度を全社的に展開し、サテライトオフィスの設置拡大など、インフラ面からも多様な働き方を支援できる体制を整えています。

働き方改革の本質は組織風土改革であり、労働時間削

減ばかりに着目するのではなく、本来にあるべき姿や課題を組織単位で議論しています。このような活動を通じて、ビジネス現場のマネジメント改革や一人ひとりの意識改革につなげていきたいと考えています。

また、ICTツールを活用した富士通らしい働き方を創造し、ここで培ったナレッジを、グローバルなお客様に対しても競争力あるソリューションとしてお届けしていきます。

リスクマネジメント

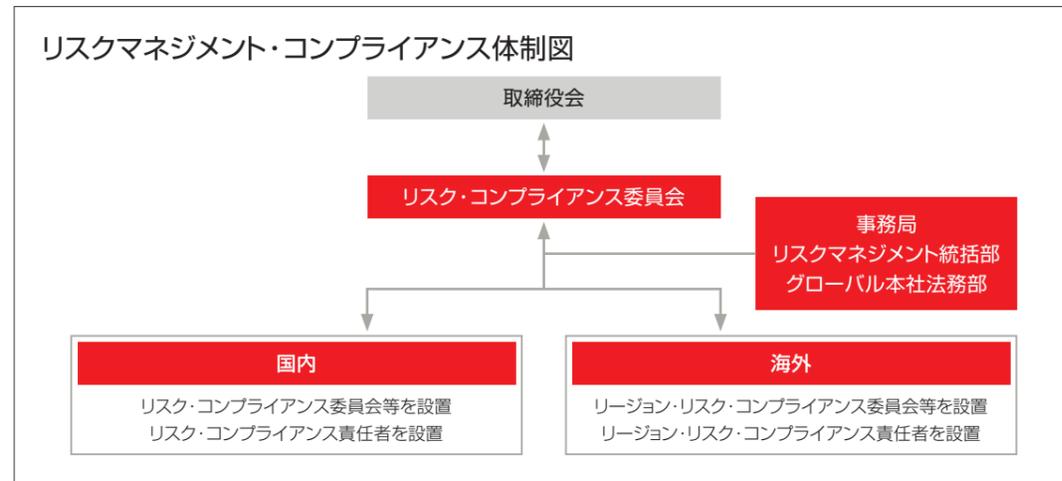
リスクマネジメントの考え方

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に貢献することを目指しています。この目的の達成に影響を及ぼす様々なリスクを適切に把握し、その未然防止および発生時の影響最小化と再発防止を経営における重要な課題と位置付けています。そのうえで、グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスの体制を構築し、その実践を推進するとともに継続的に改善しています。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制の構築

富士通グループでは、事業遂行上生じ得る一定の損失の危険の顕在化を防止し、顕在化した損失の危険に的確に対応するとともに再発の防止を行うため、取締役会に直属するリスクマネジメントおよびコンプライアンスに関わる最高決定機関として、「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。

リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社へのリスク・コンプライアンス責任者配置に加え、2016年4月より新たにリージョン・リスク・コンプライアンス委員会を設置しており、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プロセス

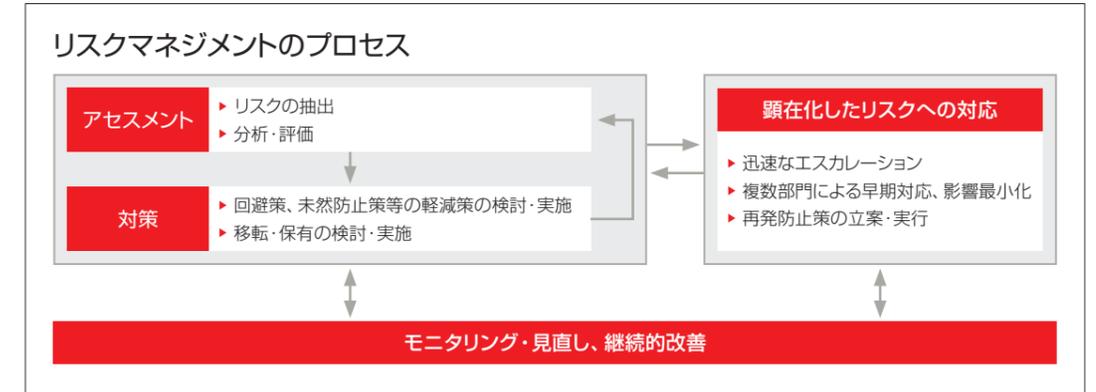
リスク・コンプライアンス委員会は、リスク・コンプライアンス責任者との定期的な連携を図りながら、事業活動に伴うリスクの抽出・分析・評価を行い、重要なリスクに対する回避・軽減・移転・保有などの状況を確認したうえで、対策の策定、見直しなどを実施しています。抽出・分析・評価された重要リスクについては、定期的に取り締役に報告しています。

また、様々な対策の実行にもかかわらずリスクが顕在化した場合に備え、対応プロセスを整備しています。自然災

害・事故、製品の事故・不具合、システムやサービスのトラブル、不正行為などのコンプライアンス違反、情報セキュリティ事故、環境問題などの重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門や各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。リスク・コンプライアンス委員会は現場や各関連部門などと連携し、対策本部を設置するなど、適切な対応によって問題の早期解決を図るとともに、原因究明に努め、再発防止策を立案・実行します。加

えて、顕在化したリスクが重大な場合は取締役会に随時報告を行います。

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。



当社グループの事業等のリスク

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、影響の回避や軽減に努めるとともに、万一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。

事業活動に伴うリスクに関する詳しい情報は、以下で開示している有価証券報告書をご参照ください。

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

主なリスク*	
1. 経済や金融市場の動向	・ 主要市場の景気動向の変化に伴うリスク ・ 市場変化を的確に予想できない、または市況が想定以上に大きく変動するリスク ・ 為替レートの変動による輸出入取引への影響リスク、および資産が目減り／負債が増加するリスク ・ 金利変動による資金調達コストの増加リスク ・ 株式市場の低迷による運用資産の毀損リスク
2. お客様	・ お客様のICT投資動向の変化に伴うリスク ・ お客様との信頼関係や取引・契約関係が継続できないリスク
3. 競争／業界	・ 市況環境の変化、競争環境の変化などにより競争力が低下するリスク ・ 技術開発競争において優位性が低下するリスク
4. 調達先、提携等に関するリスク	・ 購入品の品質不良に起因する障害リスク ・ 自然災害やその他不測の事態による部材調達の逼迫リスク ・ 提携、アライアンス、技術供与において協力関係を継続できない、または成果を得られないリスク
5. 公的規制、政策、税務に関するリスク	・ 事業展開する国における、政策・規制等の強化や変更に伴う対応コストの増加リスクやビジネス機会の喪失リスク
6. その他事業遂行上のリスク	・ 製品・サービスの欠陥や瑕疵等が発生するリスク。納期遅延や不採算プロジェクトの発生リスク ・ 研究開発投資および設備投資、事業買収、事業再編の結果、投資から十分なリターンを得られないリスク ・ 第三者の知的財産権の侵害に伴うライセンス料や和解金、訴訟等のリスク ・ 経営者、技術者等、必要な人材を採用・育成することができないリスクや人材流出を防ぐことができないリスク ・ 工場における土壌・地下水の汚染リスク、有害化学物質の不適切な取り扱いに関するリスク ・ 国内外の事業所、工場、データセンター等の施設における地震、水害、火災、デモ、運用ミスなどの発生リスク ・ 当社の収益計画の未達や財務状況の悪化等の理由により当社格付けが引き下げられるリスク ・ 国内外の関連法令、規制等に抵触するリスク。事業を遂行するうえで訴訟等を提起されるリスク
7. 自然災害や突発的事象発生のリスク	・ 地震、台風、水害等の自然災害や事故、感染症の流行など（気候変動による発生頻度や影響の拡大を含む）により事業継続できないリスク ・ 事業展開する国や地域における紛争、テロ、デモ、ストライキ、政情不安などが事業に影響を及ぼすリスク

* 有価証券報告書の「事業等のリスク」を抜粋、再構成

コンプライアンス

コンプライアンスの推進

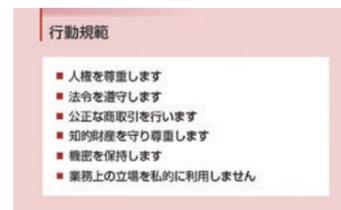
富士通グループでは、リスク・コンプライアンス委員会がグループ全体のコンプライアンスをグローバルに統括しています。当委員会では、Chief Risk Management & Compliance Officer (CRCO) を任命し、コンプライアンスに関する方針や決定の実行にあたらせるとともに、グローバルコンプライアンスプログラム (GCP) を整備し、リージョン・リスク・コンプライアンス委員会とも連携することで、グループ全体でのFUJITSU Way「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

FUJITSU Way「行動規範」

FUJITSU Way*において、富士通グループの全社員が遵守する事項である「行動規範」を右のとおり示しています。

また、富士通では、FUJITSU Wayの「行動規範」を詳細化し、富士通グループに所属する全世界の社員が法令を遵守し行動する手引きとして作成したGlobal Business Standards (GBS) を20カ国語で展開し、富士通グループで統一的に運用しています。

*FUJITSU Wayについては、P2-3「FUJITSU Way」をご参照ください。



FUJITSU Way「行動規範」



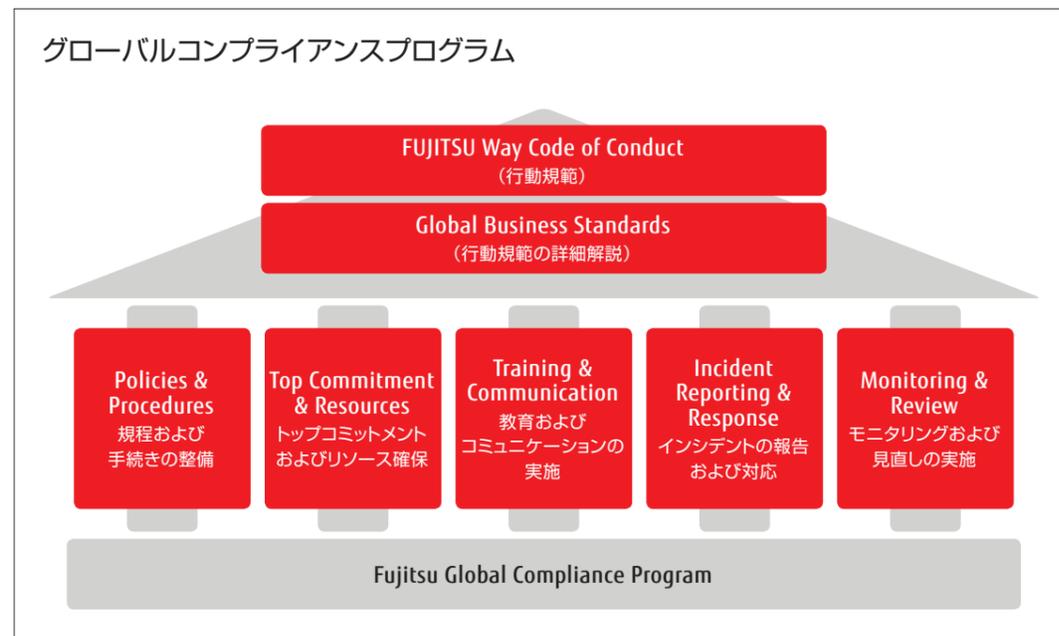
Global Business Standards

グローバルコンプライアンスプログラム

富士通では、FUJITSU Way「行動規範」およびGBSの浸透・実践を図るために、GCPを策定し、グループ全体のグローバルな法令遵守体制の維持・向上に取り組んでいます。

GCPでは、様々なコンプライアンスに関する活動を5つの柱に体系的に整理し、富士通が継続的に取り組むべき事項

を明確化するとともに、富士通のコンプライアンス体制・活動への理解促進を対外的にも図っています。各リージョンでは、これに基づき各国・地域の法制度、政府機関の指針などを踏まえ、様々な施策・取り組みを実施しています。



コンプライアンスに関する活動状況

1. 規程および手続きの整備	<ul style="list-style-type: none"> 富士通と国内グループ会社においては、コンプライアンスの徹底と企業価値の持続的向上を図るため、コンプライアンス規程を制定し、特に、ビジネスに与える影響が大きい独占禁止法、贈収賄、反社会的勢力の分野については、上記規程の下、より具体的な細則とガイドラインを制定。 海外グループ会社においても、上記コンプライアンス規程に相当する海外グループ会社向けGeneral Compliance Guidelinesを発行するとともに、競争法や贈収賄防止に関する各種ガイドラインも発行。また、取引先デューデリジェンスの徹底を図るために、手続きのオンライン化を行い、主要な海外グループ会社において運用。
2. トップコミットメントおよびリソース確保	<ul style="list-style-type: none"> 社員へのメッセージ発信など、経営者がコンプライアンスに取り組む意思を積極的に発信。また、各リージョンにコンプライアンス責任者を配置し、グループ各社のリスク・コンプライアンス責任者とグローバルなネットワークを形成してGCPの実行体制を確保。 海外グループ会社のコンプライアンス責任者向けには「Global Compliance Forum」、富士通と国内グループ会社のリスク・コンプライアンス責任者向けには「リスク・コンプライアンスセミナー」を年に一度開催し、リスクマネジメントおよびコンプライアンスに関する最新状況やノウハウ、GCPに関する本社の方針等を共有のうえ協議。
3. 教育およびコミュニケーションの実施	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループの役員・従業員に対し、年一回のe-Learningを含む様々な教育や周知活動を継続的に実施。 2017年3月期は、富士通および国内グループ会社向けのe-Learningに当社の独占禁止法違反の再現ドラマを導入するなど、臨場感あるプログラムとすることで、教育効果を向上。また、公共ビジネスの担当部門を中心とする営業部門向け集合教育を延べ3,700人超に対して実施。 海外グループ会社の社員に対しても、各国の法律や慣習・ビジネスの実態を踏まえ、GBSの周知徹底とカルテル防止に関する理解を深めるためのe-Learningを20カ国語で51カ国の海外グループ会社に提供。また、2016年9月に韓国で公職者の不正・腐敗を防止するための法律が新たに制定されたことから、韓国のグループ会社向けに贈賄に関する集合教育を実施。リスクの高い拠点や部門を対象とした集合教育も適宜実施。
4. インシデントの報告および対応	<ul style="list-style-type: none"> グループ全社員（退職者、出向者、契約社員、嘱託社員、派遣社員などを含む）からの内部通報・相談を受け付ける窓口を社内外に設置し、「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」として運用。加えて、一部の国内外グループ会社においても個々に内部通報制度を整備し、運用。海外からの通報については、20カ国語で24時間365日受付。「お取引先コンプライアンスライン」も設置し、富士通と国内グループ会社が直接、物品・サービス・ソフトウェアなどを調達しているお取引先からの通報を受付。 これらの内部通報窓口においては、通報を理由として通報者に対する不利益な取り扱いを行うことを一切禁止するとともに、通報者が特定されることのないよう、情報の取り扱いには細心の注意を払っている。調査の結果、問題が認められた場合には是正し、再発防止策を講じている。 また、重要なコンプライアンス問題の対応状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会や取締役会に報告している。
5. モニタリングおよび見直しの実施	<ul style="list-style-type: none"> リスクアセスメントや監査などの活動を通じてGCPの実効性を定期的に確認し、継続的な改善を実施。 富士通においては、独占禁止法の遵守状況確認のための監査計画を検討開始。社外専門家の意見も採り入れながら、より効果的な監査プログラムとして実行していく予定。 海外においては、腐敗リスクが高い国・地域のグループ会社を主に、本社コンプライアンス部門が現地を訪問。役員や社員へのインタビュー、社内規定や業務プロセスの確認などを通じて、現地ビジネスに内在するコンプライアンス上のリスクを分析。リスクの内容や程度に合わせた対策の立案と実行支援を行うリスクアセスメントを継続的に実施。

コンプライアンス問題への対応

富士通は、2016年7月に東京電力株式会社様向けの電力保安通信用機器の受注調整に関し独占禁止法違反が認定され、排除措置命令および課徴金納付命令を受けました（以下、東京電力事案）。また、東京電力事案の発覚を契機として実施した社内調査において、中部電力株式会社様との取引においても同様の受注調整があることを発見し、取締役会の承認を得て、直ちに課徴金減免申請を行いました。この結果、課徴金の全額免除を受けるとともに、排除措置命令も免れましたが、2017年2月、中部電力株式会社様との取引についても独占禁止法違反の認定を受けました。

このような事態を招いたことを改めて深く反省し、皆様に多大なご心配をおかけしていることをお詫び申し上げます。

富士通では、違反に関与した社員を懲戒に処するとともに、取締役会の決議に基づき、会長および社長を含む関係

役員7名に対し役員報酬の減額処分（月額報酬10～30%を3カ月減額）を行いました。

また、東京電力事案の発覚後直ちに、社長から、全役員・従業員に対し、談合・カルテルの根絶を宣言しており、以降も、社長や担当役員がメッセージを全社員に繰り返し伝えるとともに、前述のようなコンプライアンス教育も実施しています。

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

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

情報セキュリティ管理

情報セキュリティの推進

富士通グループでは、ICTを事業の根幹としていることに鑑み、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上に積極的に努めることにより、「FUJITSU Way」の企業理念に掲げる「快適で安心できるネットワーク社会づくり」に貢献しています。

情報セキュリティ基本方針と関連規定

富士通グループ各社は、「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」に基づき、国内外のグループ会社において情報管理やICTセキュリティに関する社内規定を整備し、情報セキュリティ対策を実施しています。グループ共通の

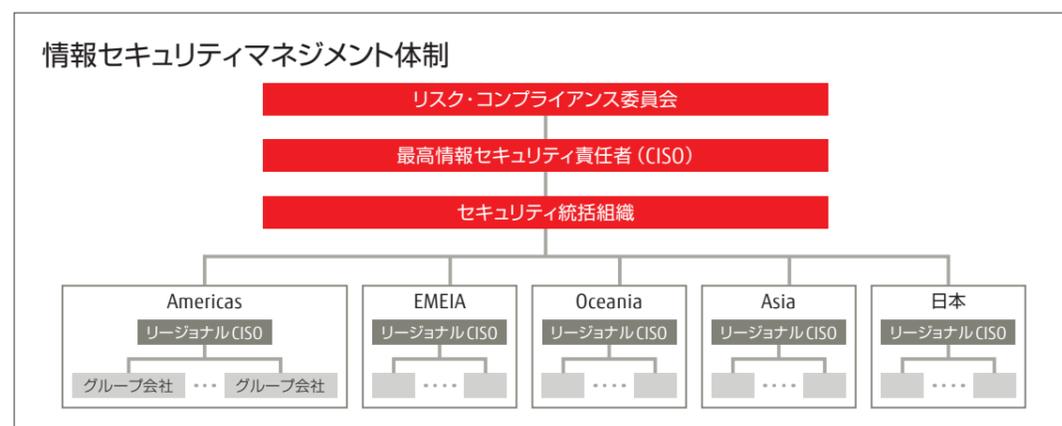
「富士通グループ情報セキュリティ基本方針」の下、グループ会社向けの情報管理関連規定と情報セキュリティ規定を用意しています。また海外では、その国の制約に合わせて会社ごとに規定、ポリシーを独自に作成・整備しています。



情報セキュリティマネジメント体制

富士通グループでは、昨今のサイバー攻撃の増加を受けて、グループ内のセキュリティ対策を一層強化するために、リスク・コンプライアンス委員会の下に最高情報セキュリティ責任者 (CISO: Chief Information Security Officer) を設

置するとともに、世界各地域にリージョナルCISOを設置し、グローバルなICTビジネスを支えるグローバルな情報セキュリティガバナンスの強化を図っています。



「多層防御」の考え方を取り入れた3つの情報セキュリティにおける重点施策

「標的型攻撃」に代表される近年のサイバー攻撃は、これまで以上に巧妙化・多様化・複雑化しており、従来型の単一のセキュリティ対策では防御しきれない状況になっています。富士通グループでは情報セキュリティ対策の基本コンセプトとして、複数の異なる施策で多層化して防御する、「多層防御」の考え方を取り入れています。

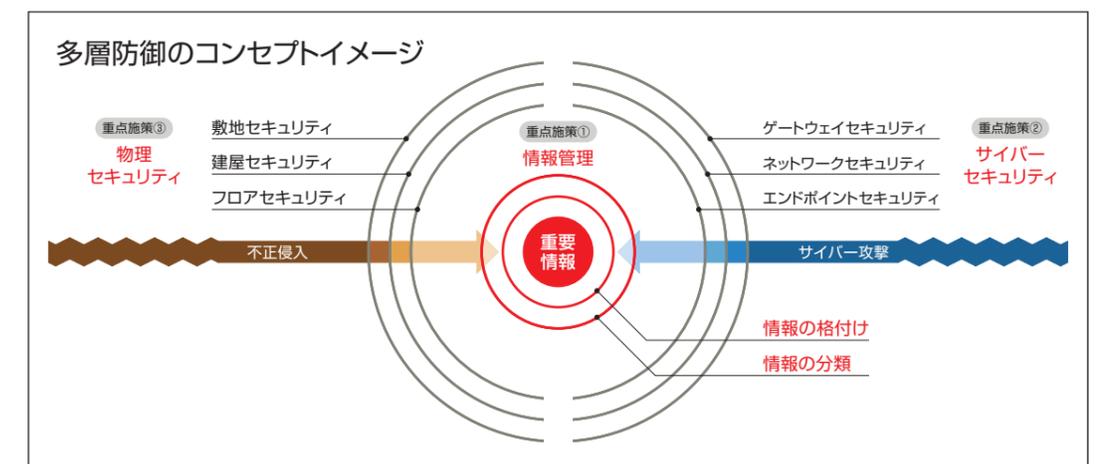
富士通グループでは、情報の保護を目的とする「情報管理」、サイバー攻撃に対するシステムの防御施策を中心とする「サイバーセキュリティ」、そしてオフィス・工場などのファシリティにおける不正アクセスを予防する「物理セキュリティ」の3つを情報セキュリティにおける重点施策として取り組んでいます。

「情報管理」としては、社内に流通する情報に関する取り扱いのルールを定め、それらの情報を分類し、適切に管理、

運用しています。さらに、法的な要求事項、価値、重要性など取り扱いをどの程度慎重に行うのかという観点から格付けを行い、どのように保護するかについて規定で定めています。

「サイバーセキュリティ」としては、ファイアウォールや標的型攻撃対策などの「ゲートウェイセキュリティ」、不正アクセス検知などの「ネットワークセキュリティ」、マルウェア対策やセキュリティパッチ管理などの「エンドポイントセキュリティ」を組み合わせた多層防御を行っています。

「物理セキュリティ」としては、オフィスの入口に限らず、工場などの敷地およびオフィス内のフロアのセキュリティについて、セキュリティカードや監視カメラにより、入退場管理を行っています。



個人情報の保護

個人情報の保護として、富士通では、2007年8月にプライバシーマークを取得し、毎年、個人情報の取り扱いに関する教育や監査を実施するなど、継続的に個人情報保護体制の強化を図っています。国内グループ会社も、必要に応じて各社でプライバシーマークを取得し、個人情報管理の徹底を図っています。海外グループ会社の公開サイトにおいては、各国の法律や社会的な要請に応じたプライバシーポ

リシーを掲載しています。グローバルなデータの流通がますます進展していく中で、個人情報の保護をより安全に、より円滑にしていくために、富士通グループは各社の個人情報保護体制の強化に取り組んでいきます。



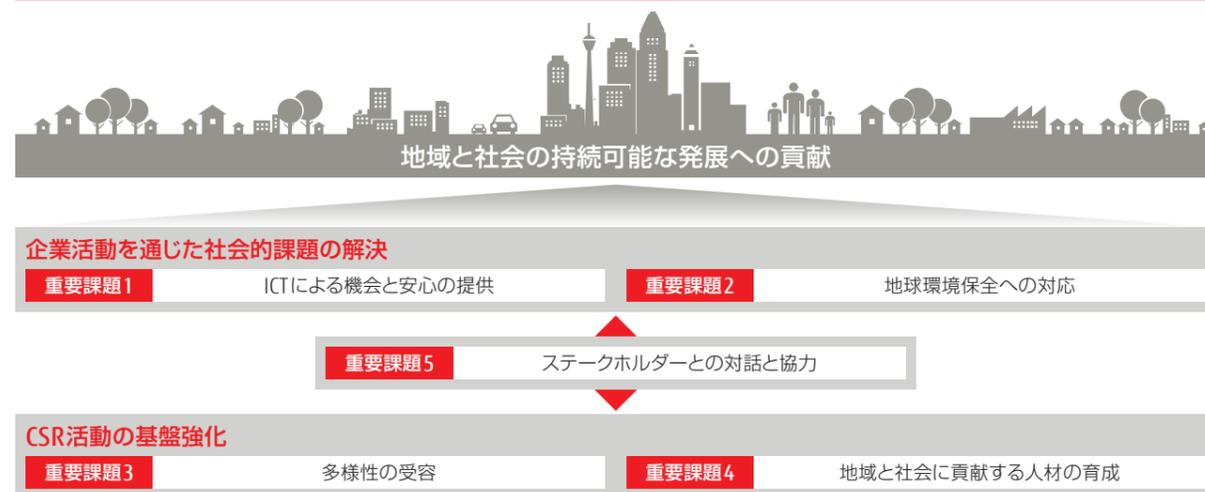
情報セキュリティ管理に関する詳細は、「富士通グループ 情報セキュリティ報告書 2017」をご覧ください。
<http://www.fujitsu.com/jp/about/resources/reports/securityreport/2017-securityreports/index.html>

富士通グループのCSR

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、富士通グループCSR基本方針の5つの課題に重点的に取り組み、これらの課題への対応を通して、グローバルICT企業として責任ある経営を推進します。

富士通グループの社会・環境分野への取り組みの詳細はこちらをご参照ください。
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/>

富士通グループ CSR基本方針



CSR推進体制

グローバルなCSRガバナンス体制の強化

富士通グループのグローバルなCSR活動の推進・浸透のため、「CSRボード会議」で世界4拠点のリージョン長の意見や地域別の課題を討議し、審議された方針や施策を各地域実務代表と各事務所レベルで実践しています。さらに関連部門と連携したテーマ別施策やグループ内優良事例の共有など、地域横断的に推進しています。

CSR基本方針—重要課題の見直しに向けて

国際社会やビジネス環境の変化を踏まえ、2012年に制定したCSR基本方針の「5つの重要課題」の見直しを実施しています。2017年3月期は、最新の国際動向などから作成した課題リストを基に社内アンケートを行い、グループの共通課題を抽出。あわせて外部有識者との意見交換から当社への期待と要請を把握し、社内・社外双方の視点を踏まえた重要分野の特定を行いました。

今後は重要課題としての最終化およびグループ全体での統一化と、企業価値向上に向けて実効性のあるKPIの選定に取り組んでいきます。

サプライチェーンにおける取り組み

CSR調達方針

富士通グループは「お取引先との共存共栄」「お取引先の公平・公正な評価・選定」「CSRに配慮した調達活動の推進」を調達方針として掲げ、グローバルに調達活動を行っています。

具体的には、関連する国際規範を尊重して人権尊重、労働、安全衛生、公正取引などに関する要請事項をまとめた「富士通グループCSR調達指針」を制定し、すべてのお取引先に遵守を依頼しています。指針の内容をより具体化した「富士通グループ サプライチェーンCSR推進ガイドブック」も定め、お取引先と理解を共有しています。

EICCへの加盟

2017年3月、電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス「EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition)」*に加盟し、お取引先と共に当社のサプライチェーンにおけるCSRに関する取り組みを強化しています。

* 電子業界のサプライチェーンから影響を受けている世界中の労働者および地域の権利を支援することを目的として2004年に設立された非営利団体。

環境への取り組み

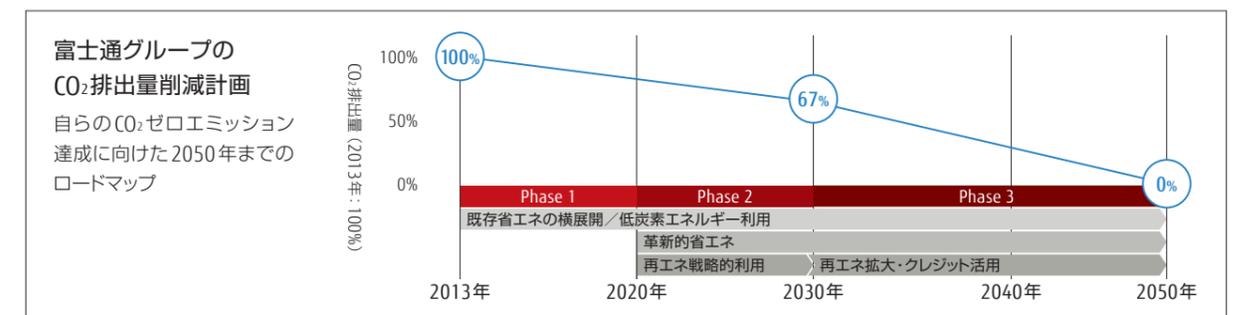
富士通グループの中長期環境ビジョン

当社グループは中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を2017年5月に発表し、①2050年に自らの事業活動におけるCO₂排出量ゼロ、②脱炭素社会の実現に向け、お客様、社会のCO₂排出量削減への貢献、③気候変動の悪影響を最小化する適応策への貢献を目標に掲げました。

自らのCO₂排出量ゼロの実現に向けては、2030年までに33%削減(2013年比)、2050年までに100%削減するロード

マップを策定しました。今後、AIやIoTなどの先端テクノロジーを活用した革新的省エネ、再生可能エネルギーの利用拡大を環境行動計画に落とし込み、確実に実現していきます。

お客様、社会への貢献については、様々な分野で、エコシステムによるイノベーションを生み出し、社会全体のエネルギーの最適利用と脱炭素化に、さらに、HPCによる災害シミュレーションやAI活用による高度な予測技術でレジリエントな社会インフラの構築や農産物の安定供給を実現するなど、気候変動による被害の最小化に取り組めます。



グローバルな人権尊重への取り組み

人権に対する考え方

富士通グループは、人権尊重の取り組みは、グローバル企業が社会的責任を果たしていくために不可欠な要素であると認識しています。この人権尊重の取り組みを推進するため、以下のステートメントや指針を定めています。

- ・富士通グループ 人権に関するステートメント
- ・富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針

ステートメント・指針の全文はこちらをご参照ください。
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/humanrights/>

人権デューデリジェンスの構築

前述のステートメントに従い、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェンス」の構築に取り組んでいます。

2017年3月期は、国内外の関係者とワークショップを実施して富士通グループの人権課題について議論を行い、事業活動によってもたらされる影響が大きいと考えられる人権課題に対して下記の活動を実施しました。

領域	人権課題	2017年3月期の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、紛争鉱物	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外の主要なお取引先約500社に対し、人権尊重と紛争鉱物の対応を含むCSR活動の取り組み状況を確認する書面調査を実施 ・お取引先の海外取引先12社に対し、CSR実地監査を実施 ・富士通グループ調達関係者によるCSR調達ワークショップを開催し、理解と連携を促進 ・グローバルなCSRアライアンス「EICC」に加盟
社員	差別・ハラスメント、労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社100社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 ・人権に関するステートメントの浸透を図るため、国内外拠点にポスターを配布 ・全社員向け「ビジネスと人権」に関するe-learningを開始し、全世界での受講者が10万人を突破
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> ・社内関連部門とWGを結成し、検討を開始

SDGsへの取り組み

2030年までの世界のマスタープランともいえる持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）。ICTはその特性から17の目標すべてにポジティブな影響を与える可能性を有します。富士通グループは、独自のICTの力を活かして、より事業への結びつきが強い目標を中心にSDGsの達成に向けた取り組みを進めています。

SDGsの達成に向けて

SDGsの理解と活用

2015年に国連で採択されたSDGsは、先進国を含めた世界全体が2030年までに達成すべき共通の目標であり、その目標達成に向けては、民間企業の技術やイノベーション力を積極的に役立てていくことが強く求められています。

富士通グループは、グローバルICT企業として常に技術革新に取り組み、それを人の幸せにつなげることを目指しています。しかし、より一層大きな視点で自分たちの技術をどのように世の中に適応させていくかを考えるときに大きな指針となるのが、これからの世界の共通言語である「SDGs」だと認識しています。

そのため、富士通グループはSDGsへの取り組みを国際機関や各国政府、民間企業、NGOといった他組織との幅広い協働の機会と捉えています。成長戦略である「つながるサービス」実現のためのエコシステムの要素の1つとしてSDGsを位置付け、社会課題の解決を事業における新たなビジネスチャンスと認識し、多くのパートナーとの協働を通じて多面的にアプローチすることで、より大きな規模での社会価値の創造とその最大化を図ります。あわせて、国際社会共通の目標と富士通が果たすべき役割を重ね合わせて考えることで、既存のやり方にとらわれず自らの経営やビジネスを柔軟に変容していきます。このように、社会からの期待と要請に応じて自らを見つめ直し、持続的に成長していくための経営戦略のツールとして、SDGsを積極的に活用していきます。

富士通のビジネスモデルは、「ICT基盤をはじめとする様々な技術の提供を通して、お客様にイノベーションを創出し社会の発展に貢献する。さらには、お客様や社会の成長を起点に、様々な資源を再投資する好循環を作り出し、自らも持続的に成長する」ことです。本格的にSDGsの達成に貢献するためには、このビジネスモデルにSDGsの要素を組み入れられるかが鍵になります。

そのための第一歩として、17の目標と自社事業、外部環境を照らし合わせて戦略的に取り組むべき目標を抽出しました。事業の中心であるデジタル技術を活用することでより大きな価値をもたらすことができる分野として、富士通グループはSDGsの目標2、3、9、11に注力して、ビジネスを進めていきます。

推進体制

SDGsへの取り組みをより大きな規模での価値創造と自らのビジネスの変革に確実に結び付けていくために、富士通では、コーポレート部門・営業部門・事業部門の各役員を含むメンバーを中心に、富士通研究所や富士通総研などの関連部門も一体となった全社横断プロジェクトを推進しています。コーポレート部門は主に持続可能性や社会的責任の視点、営業部門はビジネス化の視点、事業部門はソリューションの視点から、社会課題解決を起点とするビジネスの検証と推進を連携して行い、社会価値と経済価値の共創という新たな形に結び付けていきます。



SDGs浸透に向けた活動

社外向けの取り組み

富士通フォーラムでのSDGsカンファレンス

お客様や社会を支える最新の取り組みと技術を紹介する富士通最大のイベント「富士通フォーラム2017」で、SDGsカンファレンスを開催。日本企業が国際社会の一員としてSDGsを達成し、自らも持続的に成長していくためには何が必要か、有識者の方々と議論を行いました。

各社が持つ技術をSDGs達成に活かすためには、画期的なイノベーションに対して法規制など既存の枠組みに縛られない対応が必要であること、また、社会課題に対してより大きなインパクトをもたらすために、従来の発想を超えた大きなパートナーシップが必要になることを確認しました。

なお、各有識者のご発言詳細など当日の様子は、下記URLよりご覧いただけます。

<http://journal.jp.fujitsu.com/2017/08/25/01/>



「富士通フォーラム2017」でのSDGsカンファレンス

WBCSDとの意見交換

WBCSD (The World Business Council for Sustainable Development) のマネージングディレクターであるフィリップ・ベグリオ氏と、ソーシャルインパクトマネージャーのジェームズ・ゴム氏を招き、「SDGsへの貢献に向けて富士通が取り組むべきポイント」というテーマで議論を行いました。SDGsは自らの革新のツールとして、また、異業種企業が同じ目標に向かってパートナーシップを生み出すツールとして活用できるため、ビジネスにスケールとインパクトをもたらすことが可能であり、富士通として取り組む分野を検討し、具体的な活動に落とし込んでいくように、というアドバイスをいただきました。



意見交換会でのディスカッション

社内への浸透策

社内セミナー「SDGsを知る」

富士通では、SDGsを社員一人ひとりが理解・実践していくことを目的に社内セミナーを開催し、元NHKキャスターの国谷裕子氏より「SDGsの重要性」、株式会社大和総研主席研究員の河口真理子氏より「SDGsに関する企業動向」についてご講演いただきました。

国谷氏は、SDGs策定の背景やその内容、問題を直視した対策実行の重要性に加え、欧州での食品廃棄規制の効果や、食品廃棄の削減が温室効果ガス削減にもつながるといったSDGsの各目標の「相互関連性」に言及されました。

河口氏は、SDGsの達成に向けては「あるべき姿」から落とし込んで何をやるべきか考える「バックキャスト」と、社内事情ではなく社外のステークホルダーの視点で何ができるか検討する「アウトサイド・イン」という2つの発想が不可欠であり、SDGsへの適切な対応は今後の企業競争力の鍵になると話されました。これらのお話を踏まえ、富士通はSDGsを事業戦略に取り込んでいくよう検討していきます。

富士通のSDGsへの考え方は「ICTで取り組むSDGs」という動画でご紹介しています。

https://www.youtube.com/watch?v=Cv9tGB7qj_l&feature=youtu.be



国谷裕子氏

河口真理子氏

グローバルリーダー育成研修でのSDGs講義

2017年3月期より富士通グループのグローバルリーダー育成研修の一部として、SDGsの説明とその取り組みの重要性について社内外より講師を招いた講義を行っています。また、研修課題である新規ビジネス検討に際し、SDGs達成への貢献を視野に入れた検討を促進しています。なお、本講義は2017年8月までに富士通グループ内約230人が受講しました。



研修での講義の様子

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

グローバル経営を変革させる起点としてのSDGs

富士通グループでは、様々なステークホルダーの意見を経営に活かすため、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。SDGs達成への貢献を起点としてICT企業が認識すべき機会とリスク、グローバル経営にとって必要なブレイクスルー、そして、それらを企業の持続的な成長に向けた経営戦略にどう結び付けるかについて、活発な議論が交わされました。



有識者			富士通			
スコット キャロン様	平野 拓也様	横地 晃様	田中 達也	谷口 典彦	塚野 英博	佐々木 伸彦

ダイアログを終えて

有識者



日本マイクロソフト株式会社
代表取締役社長
平野 拓也様

グローバルICT企業として、社会により大きなインパクトを与える活動を

企業として重要なのはミッションやトップの強い思い。この2つを一貫性を持って体現していけば、会社の文化も変えられる。技術の発展にはプラスとマイナス側面がつきものであり、クラウドでも、信頼性、アカウントビリティ、インクルーシブへの配慮が重要だと考えている。

富士通はグローバル展開の規模も大きくICTを生業とする企業として様々な分野に関わるのだから、世界中の社員と喜びを共有できるような大きなインパクトのある活動を、多くの企業や業種を巻き込んで実施してほしい。また、その際には安心と安全の提供をベースラインとして、ICTへの信頼性を高めていくことを期待している。



いちごアセットマネジメント株式会社
代表取締役社長
スコット キャロン様

企業の存在意義は社会への貢献であり、富士通のグローバルにおける貢献に期待している

富士通が本業を通じてSDGsに積極的に貢献することは株主として大いに賛成する。プラスの活動に取り組むとともに、17の目標と自らの事業活動を照らし合わせて、社会を毀損している点がないか、マイナス面を十分にチェックしてほしい。

また、世界への貢献を目指すためには、まずは足元から行動することも重要だと考えている。SDGsを事業に組み込んで正当な利益を上げられるよう、浅く広くではなく選択と集中を行って世界中の富士通グループ社員が「自分事」としてぜひ取り組んでほしい。



外務省
国際協力局 地球規模課題総括課
課長
横地 晃様

社会を変えていく動きを富士通が後押しするよう期待する

SDGsは先進国も取り込んだ世界全体の目標で、キーワードは「誰一人取り残さない」。子供の貧困など、日本の現状に当てはまる目標も多く、我々の日常生活に深くかかわっている。また、相互関連性という特徴もあり、1つの目標に取り組むことでほかの複数の目標にも影響を及ぼすようになっている。

富士通にはグローバルな事業活動による貢献を期待するとともに、目の前のことから変えていくという姿勢にも期待したい。マイナスを減らしプラスを増やすという富士通の活動に触発されて同じ動きを取る企業が業界内外で増える、といううねりを官民一体となって一緒に作ってほしい。

富士通



代表取締役社長
田中 達也

グローバルスケールを活かし、全社員がベクトルを合わせてSDGs達成に貢献する

ICTは空気や水と同様、今や人々の生活や企業活動に必要不可欠であるため、富士通はSDGsのすべてのゴールと関連を持つことができる。これこそ私がSDGsを支持する理由であり、ICTによって「人を幸せ」にしたいと考えている。SDGsの理念を理解したうえで世界と連携して、SDGsの中でも「この領域は富士通だ」と言える分野を確立したい。富士通が具体的に貢献する分野を定め、富士通全社員がベクトルを合わせて取り組んでいけるよう、シンプルなメッセージとして発信していきたい。

また、座談会を通じて、改めて外部の方から意見を頂戴し、その声を自らの変革につなげていく必要性を痛感した。安心・安全をベースに、他社や社会を巻き込んで社会により大きなインパクトをもたらす活動を積極的に立ち上げて推進していく。そして、その結果に対してさらなるご意見を頂戴することで、社会の期待に応える企業として変革に継続的に取り組み、事業を通じたSDGsの達成に積極的に貢献していく。



代表取締役副社長
(事業部門担当)
谷口 典彦

SDGsを起点に、より柔軟なイノベーションの検討を

富士通が持つ各分野でのシステム構築の知見をつなぎ合わせることで、新たなものを生み出し、社会を変革する力に変えていくナレッジインテグレーションを進めているが、SDGsとして17の目標が設定されたことで、社会への貢献と事業を一致させやすくなったと感じている。

Goal9の「イノベーション」に対してはすでに多種多様な取り組みを行っているが、今日の議論から、ほかの16のゴールについて身近な点から柔軟に考えることで、他者を巻き込んだ「イノベーション」につながるのではないかとヒントを頂いた。ぜひ実践を検討したい。



代表取締役副社長 / CFO
(グローバルコーポレート部門長)
塚野 英博

SDGsは世界市民としての義務であり、そうなるためのチケット

富士通のDNAであると同時に会社のイデオロギー（理念）、つまり当社の本業の本質は社会に貢献することであり、それはSDGsの17の目標のどこかに必ずつながるものと考えている。よって、目標があるから取り組むのではなく、17の目標を理解し、本業で努力した結果が自然につながっているという姿を目指したい。

SDGsは、富士通が社会への貢献というイデオロギー（理念）を全うするうえで、活動への取り組みそのものが世界市民としての義務であり、チケットであると考えている。広くコンプライアンスという意味におけるマイナスチェックやブームにならないよう真の目的である持続性の維持、ダイバーシティへの取り組み強化など、頂戴したご意見に対して取り組んでいきたい。



執行役員専務 / CSO
(グローバル戦略、環境・CSR担当)
佐々木 伸彦

ビジネスモデルの中核にSDGsの目標を取り込んでいく

富士通としてSDGsに本格的に取り組めるかどうかの分水嶺は、ビジネスモデルの中核にSDGsの目標を重ね合わせられるどうか。SDGsをグループ15.5万人が総合力を発揮する共通言語とすることで、全員で同じ目標に向かって走っていくことができる。

SDGsへの取り組みは目標と各事業のタグ付けから始まるのだろうが、これだけでは自分の仕事の正当化にしかならない。各事業と大目標であるSDGsの間に置く中目標・小目標を考えることで欠けている活動を把握し、大目標への貢献分野を見出す。加えて、足元からできる小さな取り組みも重視していく。

今回の対話を通じて、改めてSDGsと企業の責任や行動を、多くの方々と一緒に考えていく重要性を認識しました。SDGsという2030年に向けた未来像を前にして、私たちは何を考えなくてはいけないか、特にマイナスをしっかりと捉えて社内制度を整え、より大きく社会に対してインパ

クトを与えていくにはどうしたら良いか、よりスケールのある貢献の実現に向けて、頂戴したご意見を基に、さらなるテクノロジーの革新と自らの変革に挑んでいきます。

ダイアログの詳細は、当社Webサイト(企業情報/社会・環境分野の取り組み/お客様・お取引先とともに/ステークホルダーダイアログ)をご覧ください。
<http://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/dialog/>