



サステナビリティマネジメント

持続可能な社会の実現に向けた考え方や取り組みをご紹介します。

富士通グループのサステナビリティ経営

方針・推進体制・定期レビュー

富士通グループは、これまでも責任ある企業として、製品やサービスの提供を通じて社会からの信頼を獲得してきました。しかし、変化が大きく先の見通しが難しい VUCA（注 1）時代と言われる現在こそ、経営トップ主導の下、地球社会の一員として環境・社会・経済の視点から課題解決に向けた事業活動を行い、社会に対する有益なインパクトを生み出していくことが重要です。そのため、取締役会、経営会議の監督・指示の下、サステナビリティに配慮した経営を主導する「サステナビリティ経営委員会」を、2020 年 4 月に設置しました。2023 年度現在、代表取締役社長が委員長を、代表取締役副社長が副委員長を務め、取締役執行役員 CFO を含むメンバーで構成されています。

本委員会では、環境・社会・経済に与える影響を考慮し、ステークホルダー（注 2）に配慮したうえで企業を長期的に繁栄させていくという、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。具体的には、Fujitsu Way の刷新により新たに定めたパーパスや大切にしている価値観に基づいて、人権の尊重、多様性および公平性の受容、人材の育成、地球環境保全、地域社会の発展への貢献などの非財務分野の取り組みを強化することにより、グループの企業価値について持続的かつ長期的な向上を目指しています。

委員会の開催は半期に一度、また必要に応じて臨時開催を計画しており、非財務分野の活動進捗や非財務指標の目標達成状況の確認・討議、またサステナビリティビジネスを含む新規活動の審議などを行い、その結果は経営会議と取締役会に報告されます。委員長は社長とし、サステナビリティ経営の視点から委員長が指名する役員が委員に任命されます。（2023 年 5 月時点、委員長含め 13 名）。2020 年 4 月に第 1 回をキックオフし、その後半年に 1 回のペースで開催しており、直近では 2023 年 3 月に開催しました。これまでに新型コロナウイルス感染症をはじめ、世界で加速するカーボンニュートラルへの動きなどを踏まえ、富士通グループの目指すべき姿や本委員会のミッション、非財務指標やグローバルレスポンシブルビジネスの活動概要および目標に対する進捗などについて活発な議論を行いました。

(注1) VUCA：(Volatility (変動性), Uncertainty (不確実性), Complexity (複雑性), Ambiguity (曖昧性))

(注2) 富士通グループのステークホルダー：富士通グループは、「社員」「お客様」「パートナー（お取引先）」「コミュニティ（国際社会・地域社会）」「株主」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「コミュニティ（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。



体制図

グローバルレスポンシブルビジネス

富士通グループは 2010 年に CSR 推進委員会に設置された基本戦略ワーキンググループにて、グローバルな CSR 規範や社会課題を認識したうえで当社への期待と要請について外部有識者よりヒアリングを行い、CSR 基本方針の「5 つの重要課題」を制定し、重要課題に基づく活動を推進してきました。

しかし、持続可能な開発目標（SDGs）の採択や気候変動問題に関するパリ協定の発効など、近年、地球規模の課題解決に向けた取り組みがより一層強く求められるようになりました。そこで、ここ数年の富士通におけるビジネスの変化も反映させるべく改めてグループ横断でのマテリアリティ分析を実施し、その結果を踏まえて、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business: GRB）」という新たな名称で、グローバル共通のサステナビリティ重要課題を再設定しました。

グローバルレスポンシブルビジネス

グローバルレスポンシブルビジネスの目的は、重要課題に基づく具体的な活動を行うことで Fujitsu Way の実現に必要なマインドセットとカルチャーを醸成すること、そして、グローバルな事業活動の前提となる社会的信用を獲得・維持していくことです。全グループ社員が「企業は社会の一員である」と常に意識し、利益追求のみではなく、事業活動から生じるサステナビリティの負の影響を低減し、正の影響を最大化していくことを目指しています。

その実現に向けて、重要課題ごとに 2023 年 3 月期末を達成期限とする目標を定めて、活動を進めてまいりました。今後は 2026 年 3 月期末を達成期限として定めた新たな目標の達成に向けて、各国国内法や労働市場など国・地域ごとの違いを踏まえつつ、グローバルでより高いレベルの活動が実施できるよう、本社の担当部署を中心に海外の各地域担当者も含めて目標を設定し、目標達成に向けた具体的アクションについて検討を進めていきます。



社内外への啓発活動・情報発信


パーパスの実現に向けて、社会課題の解決に有益なインパクトを生むビジネスに取り組むとともに、全ての事業活動において責任あるビジネスを行うために、社員の GRB への理解を促進する様々な啓発を実施しています。また、富士通グループのサステナビリティ経営の姿勢や取り組みをステークホルダーに伝えるため、社外に情報を発信しています。

- 社内外のイベント・講演において、富士通のサステナビリティ経営における非財務の枠組みとしての紹介や、各重要課題に役員からリーダーを設定しグローバルに施策を実行していることなどを発信しています。
- イントラサイトを日英の二言語で作成し、GRB の実務担当者と連携しながらコンテンツを随時掲載することで社員の理解を促進しています。
- 社内報で各重要課題の概要と具体的な取り組みを紹介する連載記事（全 10 記事）を日英の二言語で掲載しました。本連載に関するアンケートでは、記事を読んだ社員の約 9 割が GRB への理解が深まったと回答し、約 6 割が考え方・行動が変わったと回答し、理解・共感につながりました。
- サステナビリティに関する社員意識調査を実施し、得られた回答を社内外の施策立案・実施に活かしています。
- ビジネスの現場では、お客様のサステナビリティに関する経営課題解決につながることを目指し、商談プロセスの中に GRB の視点を取り入れています。お客様への提案資料に、環境、ウェルビーイングなど GRB の取り組みを紹介する素材を盛り込むなどして、実際のビジネスにおける活用、展開を進めています。

- > [2025 年度 GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標](#)
- > [2022 年度 GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績](#)

2025 年度 GRB (Global Responsible Business) の目標


ありたい姿と 2025 年度に向けた目標 (KPI)	
 <p>人権・多様性</p>	<p>◆人権 実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 <目標> 当社バリューチェーン全体における人権リスクの予防・軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> 継続的な人権教育の実施 (受講率 90%以上を維持) 有識者ダイアログの実施 (毎年) パートナー、お客様、NGO と連携し、富士通の知見・テクノロジーで人権尊重の促進と保護へ貢献 <p>◆ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 多様性を尊重した責任ある事業活動 (レスポンシブルビジネス) に取り組む。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成する。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指す。 <目標> 年齢、性別、文化、民族、性的指向、アイデンティティ、能力に関係なく、すべての社員がサポートされ、尊敬されていると感じられるようにする</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント・サーベイの「個人の尊重」に関する質問に対する回答結果の平均を 7 ポイント向上 (80 ポイント) <p>誰もが一体感をもって、自分らしくいられるインクルーシブで公平な企業文化を構築する</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント・サーベイの「機会の均等」に関する質問に対する回答結果の平均を 4 ポイント向上 (74 ポイント) <p>リーダーシップの役割にも重点を置き、女性の参画を同等にする</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーシップレベルの女性比率を 20%に向上 <p>文化に配慮した偏見のない職場環境を実現するために、尊敬と寛容を促進し、私たちが働く社会の中で経営者レベルから下位層へと反映する</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域やグローバルな取り組みをしつつ、グローバルに通用する文化・民族の総合戦略を構築 <p>LGBTI+を受け入れるベストプラクティスを推進し、富士通のすべての拠点で社員とその家族をサポートする</p> <ul style="list-style-type: none"> LGBTI+の社員に平等な機会と一体感をもたらすため、FWEI (富士通ワークプレイス平等指数) を導入 <p>すべての社員、お客様、および社会のステークホルダーが、当社のソリューション、製品、サービス、システムを使用し、当社のコミュニケーションを理解できるようにする</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタルアクセシビリティをブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスを含む企業戦略の一つとして推進および提唱
 <p>ウェルビーイング</p>	<p>仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている。 <目標> 社員一人ひとりが自分の Well-being を理解し、語る事ができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ウェルビーイング <ul style="list-style-type: none"> 理解浸透に向けて、Global に Well-being に関するメッセージの発信 Well-being に関しての指標開発

	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生 <ul style="list-style-type: none"> 重大な災害発生件数：ゼロ
 <p>環境</p>	<p>グローバルな SX リーディング企業として社会的責任を果たす。自らのカーボンニュートラル実現に加え、お客様との共創により、革新的なソリューションを提供することで様々な環境課題を解決する。</p> <p><目標> (注1)</p> <p>社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 自社・サプライチェーンにおける SBT ネットゼロを目指した GHG 排出削減 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献
 <p>コンプライアンス</p>	<p>富士通グループ内の役職員が高いコンプライアンス意識をもって、事業活動を行うことにより、社会の規範としての役割を果たしつつ、ステークホルダーから投資や取引、就業の対象として選択される、信頼される企業グループである。</p> <p><目標></p> <p>コンプライアンスに係る Fujitsu Way [行動規範] の組織全体の周知徹底を図るために、グループ全体に Global Compliance Program を展開することで、高いコンプライアンス意識を根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土 (Zero Tolerance) を醸成する。また富士通のビジネスに携わるすべての人に活動を広げ、理解を求める</p> <ul style="list-style-type: none"> 社長を含めた富士通本社の経営層や各国グループ会社の社長等からコンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして毎年発信 コンプライアンス教育を取引先 100 社以上を対象に毎年提供 贈賄、カルテルを起こさせない
 <p>サプライチェーン</p>	<p>富士通グループは、人権・安全衛生、環境に配慮し、多様性を確保した責任あるサプライチェーンを実現する。</p> <p><目標></p> <p>サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減</p> <ul style="list-style-type: none"> 調達指針の遵守要請と並行して、取引先の可視化・課題の特定を推進し、問題を起こさない仕組みを構築 <p>サプライチェーンにおける GHG 排出削減の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> GHG 排出削減を取引先とともに推進するため、主要取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を要請 (主要取引先において、SBT WB2° 相当の排出削減目標が設定されることを目標とする) <p>サプライチェーン多様性の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 各リージョン・国での社会要請に基づき、多様性の指標を定め活動 日本での活動を女性活躍とし、取引先の取組状況を測定する仕組みを構築
 <p>コミュニティ</p>	<p>社員一人ひとりが幅広いステークホルダーとの共働・共創を通して社会課題への共感性を高めて活動に取り組み、社会にスケールあるインパクトをもたらすことで、富士通の成長機会を創出し、パーパス実現に貢献している。</p> <p><目標></p> <p>コミュニティ活動 (注2) に対する社員のマインドセット変革・組織風土醸成、及び社会へのインパクト創出</p> <ul style="list-style-type: none"> コミュニティ活動に参加した社員 (従業員数の 20%)



(注1) 具体的な目標は、第 11 期環境行動計画で作成

(注2) コミュニティ活動とは：重要なステークホルダーの一つである地域社会とグローバルで協力し、社会が抱える課題解決に取り組み価値創造をめざす活動。

2022 年度 GRB (Global Responsible Business) の目標と実績

	ありたい姿と 2022 年度に向けた目標 (KPI)	2022 年度の主な実績
 <p>人権・多様性</p>	<p>◆人権 実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮が全ての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。</p> <p><目標> 「人権尊重」の社内浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> グローバルな人権に関する全従業員向け教育の受講率：80% 	<ul style="list-style-type: none"> グループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを 16 か国語でグローバルに実施 受講率：92%
	<p>◆ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 多様性を尊重した責任ある事業活動 (レスポンシブルビジネス) に取り組みます。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成します。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。</p> <p>私たちは、インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指します。</p> <p><目標> インクルーシブな企業文化の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率向上： 連結 66% (2019 年度) →69%/ 単体 59% (2019 年度) →63% リーダーシップレベルにおける女性比率増： 連結 8% (2019 年度) →10%/ 単体 6% (2019 年度) →9% 	<ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率 連結：73%/ 単体：69% リーダーシップレベルにおける女性比率 連結：10.8%/ 単体：9.1% ※従来、リージョン毎にリーダーシップレベルの基準を決めていたが、2023 年度からは基準をグローバルで統一しており、新基準における連結の比率は 15%
 <p>ウェルビーイング</p>	<p>すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。</p> <p><目標> いきいきと働くことができる職場環境の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査「ワークライフバランス」[Well-being] (注 1) に対するグローバル共通平均スコア：71 成長の実現と力を発揮できる機会の提供 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：70 	<ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査「ワークライフバランス」[Well-being] (注 1) に対するグローバル共通平均スコア：67 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：71
 <p>環境</p>	<p>グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の 1.5°C 目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用含めた環境課題解決に貢献する。</p> <p><目標> 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業拠点の温室効果ガス (GHG) 排出量を基準年比 37.8% 以上削減する (2013 年度実績の毎年 4.2% 削減) 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 	<ul style="list-style-type: none"> GHG 排出量の削減 <ul style="list-style-type: none"> 目標 37.8% 以上削減、478 千トン以下に対し実績 47.5% 削減、403 千トン (2013 年度比 毎年 4.2% 削減) 再生可能エネルギー使用率：目標 16% 以上に対し実績 30.0% 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化

	<ul style="list-style-type: none"> • ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 	<p><事業所></p> <ul style="list-style-type: none"> • データセンターの PUE 改善：目標 1.54 に対し実績 1.57 • 水の使用量：目標 3 万 m³ 以上の削減に対し実績 8.8 万 m³ 削減 • 製品の省資源化・資源循環性向上：新製品の資源効率目標 10% 以上に対し実績 11.2% 向上 (2019 年度比) <p><サプライチェーン></p> <ul style="list-style-type: none"> • 製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量：目標 17%削減に対し実績 25%削減 (2013 年度比) • サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減及び水資源保全：主要取引先への取組依頼を 100%完了 <p>• ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> • カーボンニュートラルに関する知見のビジネス部門、事業部門へのスキルトランスファー • セミナーやワークショップ、e ラーニングなどを通じた社内教育の実施による社員の専門スキル向上 • 環境課題解決に繋がるお客様提案に向けた支援
 <p>コンプライアンス</p>	<p>富士通グループ内の役職員が、高いコンプライアンス意識を持って事業活動を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、ステークホルダーから信頼される企業グループである。</p> <p><目標></p> <p>コンプライアンスに係る Fujitsu Way 「行動規範」の組織全体への周知徹底をさらに図るために、グループ全体にグローバルコンプライアンスプログラムを展開することで、高いコンプライアンス意識を組織に根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（ゼロ・トレランス）を醸成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社長、部門長またはリージョン長からコンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして発信：1 回以上/年 	<ul style="list-style-type: none"> • 国際腐敗防止デーに合わせた Fujitsu Compliance Week において、社長・各リージョン長・各国グループ会社社長等の経営層から従業員に対し、コンプライアンス遵守徹底のメッセージを発信
 <p>サプライチェーン</p>	<p>富士通グループは自社サプライチェーンにおいて、人権や環境、安全衛生に配慮した責任ある、かつ多様性に富む調達を実現する。</p> <p><目標></p> <ul style="list-style-type: none"> • 自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現 <p>当社主要取引先による責任ある調達の国際基準への準拠へ向け、当社主力製品の主要な製造委託先・部品取引先より、下記文書のいずれかを入手する。(目標 KPI=100%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ RBA (注 2) 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 	<ul style="list-style-type: none"> • 下記文書いずれかの入手率：100% <ul style="list-style-type: none"> - RBA 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 - 当社 CSR 調達指針への誓約書 実績：100%取得済み • UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業 (SME)・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達 KPI を達成

	<p>➢ 当社 CSR 調達指針 (=RBA 行動指針) への誓約書</p> <ul style="list-style-type: none"> • サプライチェーン多様性の推進 従来の取り組みと並行して、サプライチェーンの多様性確保を Responsible Business の目標に位置づけ、グローバルに推進。 • サプライチェーンにおける GHG 排出削減 GHG 排出削減を取引先とともに推進するため、主要物品取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を依頼する。 	<p>実績：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 各リージョン/国での主目標を達成 • 日本における多様性の観点と目標を女性活躍に決定 • 293社あてに目標設定のための説明会への参加を要請 <p>実績：取引先の実態把握、対応要請および支援を、目標通り実施</p>
 <p>安全衛生</p>	<p>富士通グループは全ての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情にあわせた、安全で健康的な職場環境を提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 • 全ての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 • 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。 <p><目標> グループ会社を含むすべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生件数：ゼロ • 安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回/年 	<ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生件数：1 • 各国/Region にてマネジメントレビューに代わる会議体を設定（中央安全衛生委員会・Europe, GD and Americas OH&S Leadership Forum 等）
 <p>コミュニティ</p>	<p>地球社会への帰属意識を有する社員が、社会課題への共感性を高めて活動を共創することで、社会のみならず経済/ビジネスによいインパクトをもたらしている。</p> <p>創出したインパクトを評価/分析・発信し、更なる価値を社会に提供している。</p> <p><目標> 企業文化および社員のマインドセット変革への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社会課題に関連した社会貢献活動に参加した従業員数の増加率/ニューノーマル下において、2019年度比 +10% 	<ul style="list-style-type: none"> • 2019年度比+38%

(注1) 22年度より「職場環境」から「Well-being」へ変更

(注2) RBA : Responsible Business Alliance 電子機器メーカーや大手サプライヤーなど、約 140社が加盟する国際イニシアチブ。行動規範を定め、サプライチェーン上の環境や労働者の人権および労働条件や、倫理・安全衛生などの改善を進めている。

SDGs への取り組み

SDGs への取り組み

2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）は、世界全体が2030年までに達成すべき共通の目標です。富士通のパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGs達成への貢献を社内外に約束するものです。富士通は、長年にわたりテクノロジーを通じて社会に価値を提供してきたグローバル企業として、社会の変革に主体的に貢献する責任があります。世界をより持続可能にするために、社会に対して、より良い、かつスケールの大きなインパクトを与え、自社も持続的に成長していくことを目指しています。富士通は、2023年5月に発表した中期経営計画において、2030年に向けた**価値創造**の考え方を示しました。必要不可欠な貢献分野（マテリアリティ）の「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」への取り組みを通じ、SDGsへの貢献を目指します。

富士通は、SDGsの本質を、2050年に90億人を超える人類が、地球の限界内で良い生活を営めるよう、2030年までに成し遂げるべきシステムトランスフォーメーションであると捉えています。SDGsに掲げられる課題は、環境・社会・経済の要素が複雑に連鎖して構成されており、その解決には、社会全体を捉えたデジタルトランスフォーメーション（DX）が鍵となります。富士通は、デジタルテクノロジーを駆使して、業種の壁を越えたエコシステムを形成し、自社やお客様の経営、社会の在り方を変革し、社会課題の解決に貢献していきます。

SDGsは、グローバルな社会ニーズを包括的に示したものであり、ステークホルダーとの共通言語です。富士通は、SDGs達成への取り組みを、国際機関や各国・地域政府、民間企業、NGO、NPOといった幅広いステークホルダーとの共創の機会とし、社会課題に多面的にアプローチすることで、より大きなインパクト創出とその最大化を図ります。

> [価値創造モデル](#)

社内における実践

富士通では、商品企画・商談の検討やプレスリリース発行時に、サービスやソリューションがSDGsの169ターゲットのうちどのターゲットと関連するか社員に考えてもらう仕組みを構築しています。社員がSDGsの目標達成への貢献を日頃から意識し、社会課題起点でビジネスへ取り組むようにしていくことを目的としています。

当社のSDGsへの貢献について



2015年に国連で採択された持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)は、世界全体が2030年までに達成すべき共通の目標です。
当社のパーパス(存在意義)である「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGsへの貢献を約束するものです。

デジタルテクノロジーとサービスを活用した SDGs 貢献例

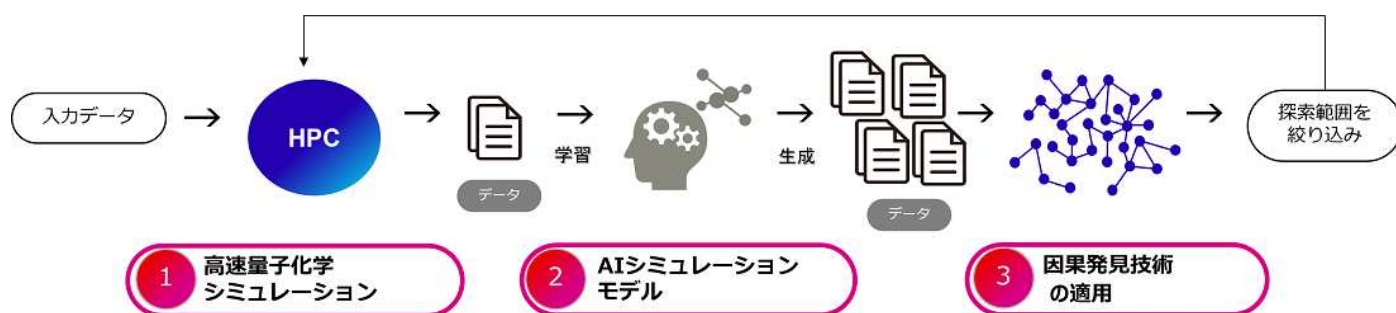
クリーンなアンモニア合成に向けた触媒候補探索期間を大幅に削減し、ゼロエミッションに貢献

燃焼による CO₂ の排出が無く水素に比べて輸送が容易であることから、アンモニアはゼロエミッションに向けた次世代エネルギーとして注目されています。しかし、現在主流のアンモニア合成手法では、天然ガスや石油などの化石燃料から原料の水素を作るため CO₂ が大量に排出されるという課題がありました。

2022 年 4 月、富士通は Atmonia ehf. (注 1) と CO₂ 排出量の削減につながるアンモニアをクリーンに合成するための触媒探索の共同研究を開始し、2023 年 2 月、HPC と AI を活用した材料探索効率化技術の開発によって、触媒候補の探索期間を従来の半分以下に削減することに成功しました。

富士通の HPC で、Atmonia のアンモニア合成シミュレーションデータを基に様々な量子化学シミュレーションを行い、そこから得られた膨大なデータを AI に学習させ、触媒候補を短期間で絞り込むシミュレーションモデルを開発。さらに、1 万ケース以上のアンモニア合成触媒候補データから、富士通独自の AI である因果発見技術を適用し、合金触媒として適した材料の絞り込みを行いました。

今後、HPC と AI を活用した材料探索効率化技術を活用し、触媒物質を早期に発見してクリーンなアンモニア合成を実現することで、カーボンニュートラルへの貢献を目指します。



開発・適用した技術の概要

(注1) Atmonia ehf. : 本社 アイスランド レイキャビク、CEO グズビョルグ リスト。アンモニア生成を効率よく行うための触媒開発を、コンピュータシミュレーションと実験を用いて行うベンチャー企業。

- > [富士通と Atmonia、カーボンフリーな物質であるアンモニアの触媒探索を HPC と AI で加速する共同研究を開始し、ゼロエミッションに貢献](#)
- > [HPC と AI を活用した量子化学シミュレーション高速化技術を開発し、クリーンなアンモニア合成に向けた触媒候補探索期間の大幅な削減に成功](#)

本件に関連する主な SDGs



(7.a)

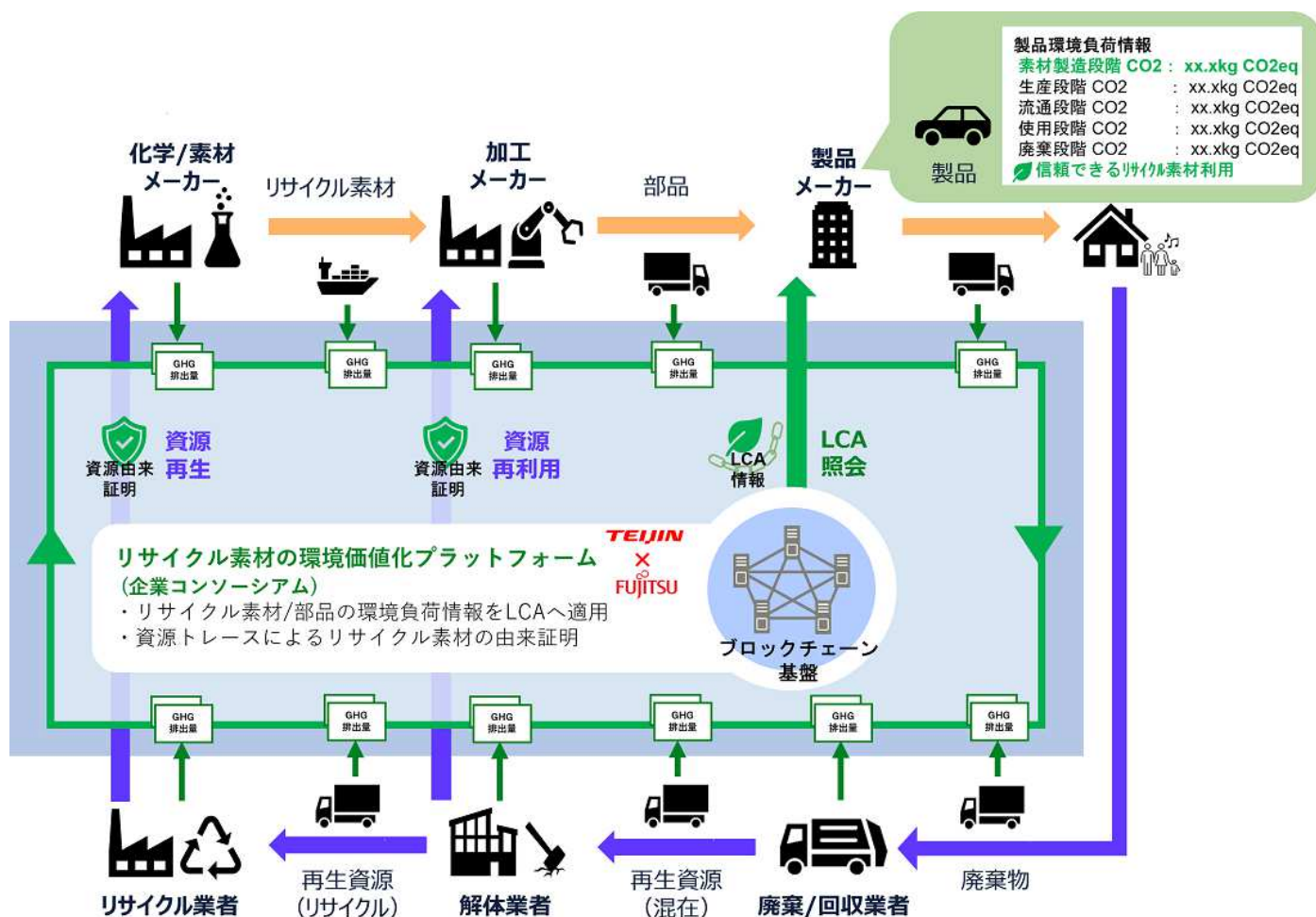


(9.1、9.5)

帝人と富士通の共同プロジェクト、リサイクル素材・環境配慮設計（注 2）による持続可能なライフサイクルの実現への取り組み

帝人（株）と富士通は、世界共通の目標であるカーボンニュートラルの実現に向け、素材産業起点でのサーキュラーエコノミーおよび信頼できるリサイクル素材の普及を目標とした、「リサイクル素材の環境価値化（注 3）プラットフォーム実現プロジェクト」を 2022 年 7 月より開始しました。

帝人と富士通は共同で「Fujitsu Uvance」として初のサーキュラーエコノミー型のビジネスを具体化、市場適用を目指しています。



リサイクル素材の環境価値化プラットフォームのイメージ

帝人および富士通は「リサイクル素材の環境価値化プラットフォーム」を活用し、2023 年 1 月から自転車フレームを対象とした実証を開始しました。資源の移動によるエネルギー消費（注 4）の問題や製品回収スキームの未確立、グリーンウォッシュの回避といった自転車の資源循環に関する課題に対し、自転車フレームに使用される材料の資源および環境負荷情報のトレースを行い、データを収集するプロセスの実現性評価とトレースデータを可視化して、その価値を検証することに取り組みました。リサイクルによって生み出される環境的な価値を、信頼性を担保・提供するビジネスモデルとして実践し、自転車業界の資源循環における環境価値化の道筋を生み出し、今後は、自転車ユーザーへのトレースデータの開示、カーボンマネジメントの証明などに活用して価値を提供することを目指します。

将来的に賛同したパートナー企業や団体との実証を進め、自転車フレームのみならず、他産業でもリサイクル市場の発展に取り組み、素材産業起点でのサーキュラーエコノミーの実現に貢献します。

- (注2) 環境配慮設計：製品の全ライフサイクルを考慮し、環境負荷低減を目的とした設計。
- (注3) 環境価値：製品の製造や輸送に関わるカーボンフットプリントの低減などの環境に貢献する付加的な価値のこと。
- (注4) 資源の移動によるエネルギー消費：
 輸送による CO₂ 排出：90%以上の自転車フレームがアジア（中国）で生産され世界に出荷される移送時における課題。
 廃棄物埋立による環境問題：90%以上の自転車フレームがアジアに戻されたうえで埋立等による廃棄となる課題。

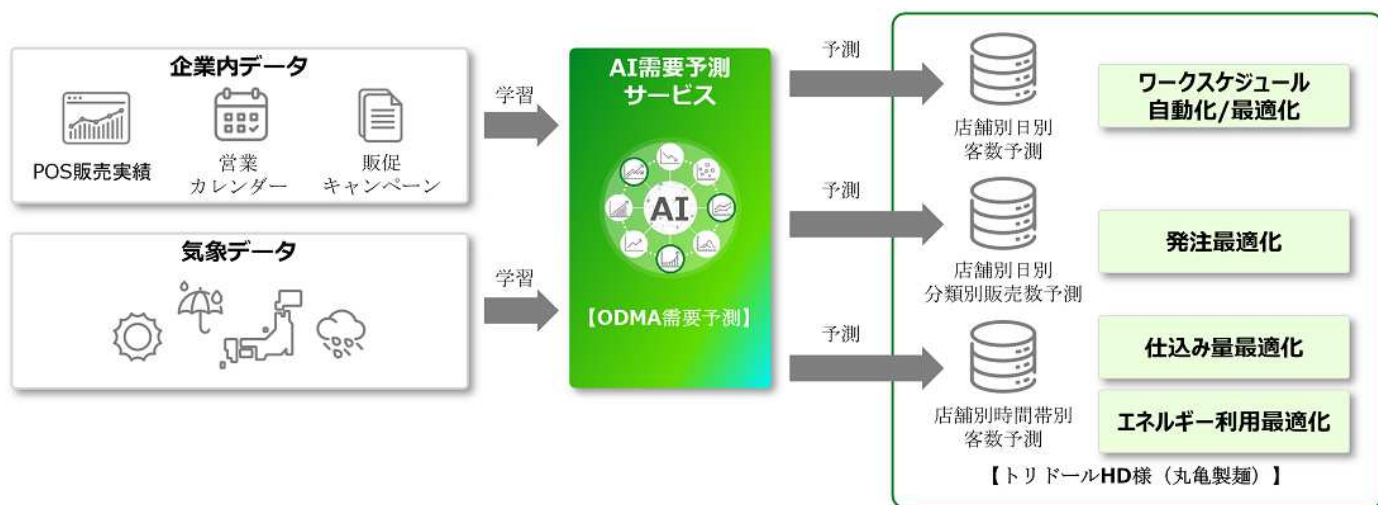
- > [帝人と富士通、リサイクル素材利活用における信頼性向上に向けた共同プロジェクトを開始](#)
- > [帝人と富士通、自転車フレームに用いられるリサイクル炭素繊維の「資源循環における環境価値化実証プロジェクト」を開始](#)
- > [帝人×富士通の共同プロジェクト。持続可能なライフサイクルの実現へ](#)

本件に関連する主な SDGs



需要予測によるサステナブルな社会への貢献

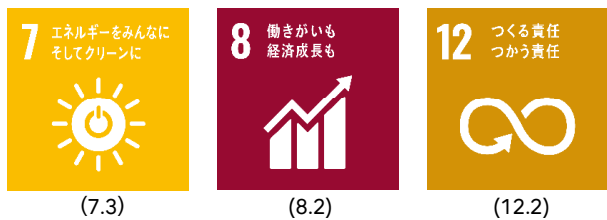
富士通は、サステナブルな世界の実現を目指す「Fujitsu Uvance」のもと、ニューノーマルへの変革をアジャイルに推進する「Digital Shifts」のデータドリブンマネジメントの取り組みを進めています。2022年11月、食の感動体験を探求し続け、真のグローバルフードカンパニーになるためのトランスフォーメーションとして「DX ビジョン 2028」を策定した（株）トリドールホールディングスと富士通は、富士通研究所の特許登録技術「動的アンサンブルモデル」を活用し、「丸亀製麺」の店舗ごとの日別、時間帯別の客数や販売数を予測する「AI 需要予測サービス」の有効性を評価する実証を2021年6月から段階的に実施しました。また、この実証結果を受けて国内の丸亀製麺全店舗で採用も決定しています。データ特性から人が予測する思考プロセスをAI、機械学習技術により実装した「動的アンサンブルモデル」は、複数の需要予測モデルを自動チューニングで最適に組み合わせることができます。富士通の需要予測技術は、周期、外的要因、トレンドなど様々な要因で変化する予測対象ごとの特性を的確に捉えた学習が期待でき、安定かつ高精度な需要予測を提供します。また、受発注業務、生産計画業務、レイバースケジュール策定業務などの計画策定業務で予測データの利活用を促進します。



「AI 需要予測サービス」の概要

> トリドールホールディングス、富士通の AI 需要予測の活用により真のグローバルフードカンパニーを目指す DX を推進

本件に関連する主な SDGs

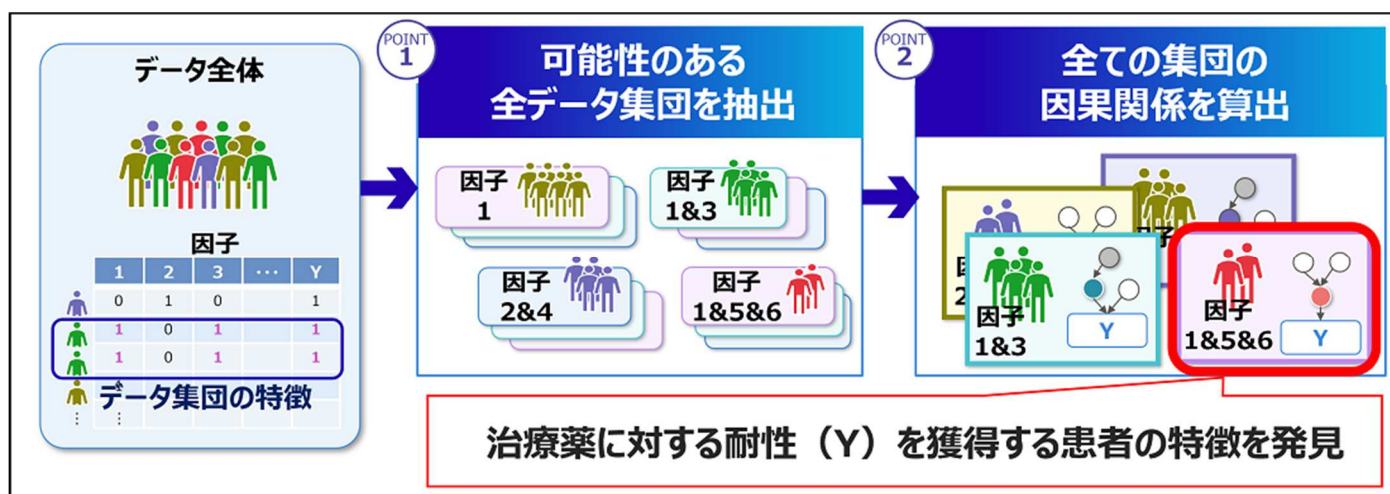


スーパーコンピュータ「富岳」と「発見する AI」で、がんの薬剤耐性に関わる未知の因果メカニズムを高速に発見する新技術を開発

がんの分子標的薬（注 5）は、患者への投与を続けると、その薬剤に対して耐性を獲得したがん細胞が増殖し、再発することがあります。がん耐性獲得のメカニズム解明には、精緻なデータと解析技術が不可欠です。富士通は、判断根拠の説明が可能な「Wide Learning」（注 6）などの「説明可能な AI」を発展させ、未知の因果関係の発見を可能とする「発見する AI」を開発しました。

開発にあたっては、ヒトの全 2 万個の遺伝子を対象とした網羅的な探索に通常の計算機で 4,000 年以上かかる試算であったため、処理の高速化が課題となっていました。そこで、スーパーコンピュータ「富岳」上にヒトの全遺伝子を実用的な時間で分析できるよう、条件探索と因果探索を行うアルゴリズムを並列化し、実装することで、計算性能を最大限引き出しました。さらに、「発見する AI」を活用し、薬剤耐性を生み出す条件となりうる有望な遺伝子の組み合わせを抽出することで、一日以内で網羅的な探索を実現する技術を開発しました。これにより、ヒトの全遺伝子に対して条件と因果関係を一日以内で網羅的に探索し、肺がんの治療薬に耐性を持つ原因となる遺伝子を特定することに成功しました。

今後は、複雑に交錯する因子を発見して意思決定を行うようなマーケティングやシステム運用、生産現場など、活用分野の拡大に取り組んでいきます。



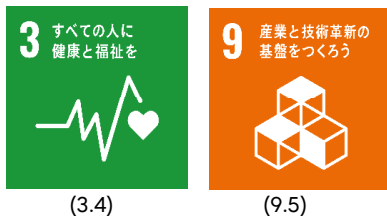
「発見する AI」の概要

(注5) 分子標的薬：病気の原因となっている分子（タンパク質や遺伝子等）だけに作用するように設計された治療薬。

(注6) 公式サイト [\[Hello, Wide Learning!\]](#)

- > [東京医科歯科大学と富士通研究所、「富岳」を用いてがんの遺伝子ネットワーク分析を1日以内に実現](#)
- > [スーパーコンピュータ「富岳」と「発見するAI」で、がんの薬剤耐性に関わる未知の因果メカニズムを高速に発見する新技術を開発](#)

本件に関連する主な SDGs



EV の充電に関わる CO₂ 排出削減の可能性をデジタルコラボレーションで実証

交通の脱炭素化を目指し、車両の EV (Electric Vehicle) 化が欧州や中国を中心に飛躍的に成長しています。しかし、EV の需要増加に伴い、エネルギー事業者にとっては充電時の電力網の負担、運輸事業者にとっては充電に関わる CO₂ 排出抑制が課題であり、グリーン電力による充電でなければ CO₂ 排出削減の効果は減少してしまいます。

富士通は、EV 充電の CO₂ 排出削減の課題に取り組むため、World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための世界経済人会議:WBCSD)、オランダのコンサルティング会社 Arcadis NV、および英国の電力会社

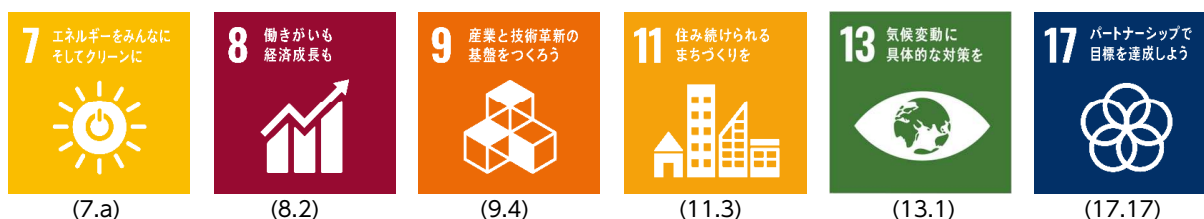


National Grid plc.と共同で、配送事業の稼働率の最大化を図る富士通のサービス「Fleet Management Optimization (FMO)」を活用したデジタルコラボレーションで実証を行いました。グリーン電力には、天候等の条件により発電量が変動するという課題があります。本実証では、グリーン電力が豊富な時間帯での充電が、CO₂ 排出の削減とエネルギー需要・供給バランスの安定に繋がることに着目し、Arcadis からは配達車 (EV) のデータ、National Grid からは電力のグリーン度に関するデータの提供を受け、FMO によりシミュレーション分析を行いました。この結果、運輸業界の配達車の充電スケジュールを最適化し、充電に関わる CO₂ 排出量を 15%削減できる可能性を実証しました。本実証を踏まえ、EV 充電時のグリーン電力活用と CO₂ 削減をサポートするソリューション「Fleet CO₂ Reduction」を開発中です。

富士通は、今後もクロスインダストリーによるデータ連携や各国政府との協業を通して、物流・交通全体の最適化を図るサービスを提供し、脱炭素化に貢献していきます。

- > [富士通、脱炭素交通実現に向けたデジタルコラボレーションの有効性を実証](#)
- > [EV 事業車の充電時の CO₂ 排出量 15%削減を実証: カギは企業間データ連携](#)

本件に関連する主な SDGs



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サステナビリティ推進活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバル ICT 企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの 10 原則>

国連グローバル・コンパクトは、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したものです。

人権

- 原則 1. 人権擁護の支持と尊重
- 原則 2. 人権侵害への非加担

労働

- 原則 3. 結社の自由と団体交渉権の承認
- 原則 4. 強制労働の排除
- 原則 5. 児童労働の実効的な廃止
- 原則 6. 雇用と職業の差別撤廃

環境

- 原則 7. 環境問題の予防的アプローチ
- 原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ
- 原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

- 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み







「[サステナビリティ](#)」サイトおよび「[富士通グループ サステナビリティデータブック](#)」に記載のサステナビリティ推進活動と国連グローバル・コンパクトとの関連は「[GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト \(GC\) 対照表](#)」をご参照ください。

(注) 2012 年度より当社の COP (Communication on Progress) は Advanced Level として提出しています。

外部評価・表彰

富士通は、社会・環境分野の取り組みに対して世界的に高い評価を継続して頂いており、以下の株価指標への組み入れや、外部団体・組織からの表彰や認定を受けています。

主な ESG 指標における評価

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices (Asia Pacific)	当社は世界的な社会的責任投資（SRI）指標である Dow Jones Sustainability Index（以下、DJSI）の Asia Pacific（2022）の構成銘柄に選ばれております。DJSI は、米国 S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社による株式指標で、ガバナンス・経済・環境、社会の 3 つの側面から企業を分析し、企業の持続可能性（サステナビリティ）に優れた会社を選定するものです。	 <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>
FTSE4Good Index Series	ロンドン証券取引所の出資会社である FTSE 社によって作成された世界の代表的な社会的責任投資（SRI）指標の 1 つで、「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。当社は継続して選出。	 <p>FTSE4Good</p>
CDP	国際的な非営利組織である CDP が、運用資産総額 100 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界 5,000 社以上に対して、環境分野に関する調査を実施。当社は「気候変動対策」と「水セキュリティ」で最高評価の A を獲得。また、「サプライヤー・エンゲージメント評価（SER）」においても最高評価の A を獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定。	 <p>CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2022 CLIMATE WATER</p> <p>CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2022</p>
MSCI ESG Select Leaders Indexes (World)	世界的な株式指数会社である MSCI 社が開発した世界的に著名な ESG（環境・社会・ガバナンス）指標。ESG への取り組みに優れた銘柄を選出。当社は継続して組み入れ。	 <p>2023 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent</p>
MSCI ESG RATINGS	MSCI 社の ESG 調査で、業界固有 ESG リスクに対するエクスポージャーと、同業他社と比較したリスクマネジメント能力に応じて評価。当社は最上位の「AAA」を獲得。	 <p>MSCI ESG RATINGS AAA</p> <p>CCC B BB BBB A AA AAA</p>
ISS ESG Corporate Rating	ドイツに拠点を置く CSR 評価会社であるアイエスエス・イーコム社（iss-oekom）による、「環境的側面」「社会的・文化的側面」からの企業責任の格付け。当社は 2011 年より「Prime」に認定。	 <p>Corporate ESG Performance RATED BY ISS ESG Prime</p>

当社は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）で採用している、以下 6 つの ESG 指標のすべてに選定されています。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



FTSE Blossom
Japan



外部団体・組織からの主な表彰や認定（2022 年度以降）

内容	年代	詳細	ロゴ
第 4 回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」	2023 年	ESG 金融または環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた機関投資家、金融機関、仲介業者、企業等について、その先進的取組等を表彰する、環境省主催の第 4 回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」環境サステナブル企業部門において、銅賞を受賞しました。また、情報開示の充実度が一定の基準を満たしている企業を選定する「環境サステナブル企業」にも選ばれています。	
EcoVadis	2023 年	EcoVadis 社が運営する企業のサステナビリティ評価の世界的コラボレーションプラットフォーム。会員企業がサプライヤ企業のサステナビリティ評価を行うツールとして利用。登録されている約 90,000 社のサプライヤ企業を「環境」「労働慣行と人権」「公正取引」「持続可能な調達」の 4 分野 21 のサステナビリティ指標で評価し、スコア化しています。	
PRIDE 指標ゴールド表彰	2016～2022 年	任意団体 work with Pride より、日本初の LGBT に関する企業などの取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ました。	