

Sustainability Data Book 2023

富士通グループ
サステナビリティ
データブック



目次

トップメッセージ	2-1	ガバナンス	
Fujitsu Way	3-1	コーポレートガバナンス	6-1-1
企業カルチャーの変革	3-2-1	リスクマネジメント	6-2-1
価値創造モデル	3-3-1	情報セキュリティ	6-3-1
マテリアリティ	3-4-1	品質への取り組み	6-4-1
非財務指標	3-5-1	お客様とともに	6-5-1
パーパスの実現を支える知財戦略	3-6-1		
サステナビリティマネジメント		社会・ガバナンスデータ	7-1
富士通グループのサステナビリティ経営	4-1-1	富士通グループ概要	8-1
2025 年度 GRB*の目標	4-2-1	財務・非財務ハイライト	9
2022 年度 GRB*の目標と実績	4-2-3	サステナビリティ報告に関する考え方	10-1
SDGs への取り組み	4-3-1	第三者保証報告書	11-1
国連グローバル・コンパクト	4-4	GRI スタンダード / 国連グローバル・コンパクト対照表	12-1-1
外部評価・表彰	4-5-1	SASB スタンダード対照表	12-2-1
グローバルレスポンシブルビジネス			
人権・多様性	5-1		
- 人権	5-1-1-1		
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	5-1-2-1		
ウェルビーイング	5-2		
- ウェルビーイング	5-2-1-1		
- Career & Growth Well-being	5-2-2-1		
- Financial Well-being	5-2-3-1		
- Social Well-being	5-2-4-1		
- Health Well-being	5-2-5-1		
- 安全衛生	5-2-6-1		
環境	5-3		
コンプライアンス	5-4		
サプライチェーン	5-5		
コミュニティ	5-6		

GRB*: グローバルレスポンシブルビジネスの略

トップメッセージ

世界は地政学、地球環境、格差拡大などの危機に直面しています。資源価格高騰やエネルギー問題は国際社会の分断により深刻さが増し、気候変動の観点では、極端な異常気象や甚大な自然災害が多発しています。これらの危機は長期化・複雑化の様相を呈し、世界経済や私たちの生活に少なからぬ影響を与えています。多くの企業が今、サステナビリティを経営の中心に据え、事業を通じて持続可能な社会に貢献する具体的な取り組みを進めていく転換期にあると捉えています。デジタルテクノロジーは産業や人々の生活を支えるうえで大きな役割を担っており、デジタルトランスフォーメーションは人々にとって身近でより重要なものとなりました。テクノロジー企業である富士通グループは、課題解決に貢献する大きな責任を負っていると認識しています。



代表取締役社長 CEO

時田 隆仁

当社グループは、「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」をパーパスに定めています。パーパスの実現に向け、サステナビリティを事業成長の中核とすべく、2023年5月にマ

テリアリティを設定しました。「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」を必要不可欠な貢献分野として明確化し、この3分野を軸に、気候変動や情報セキュリティの確保、デジタル格差の解消、生活の質の向上に向けた医療・ヘルスケアの推進など、重点的に取り組むべき11の項目を設定しました。マテリアリティの設定においては、お客様や機関投資家をはじめ、社員を含めた幅広いステークホルダーにご協力をいただき、「富士通グループだからこそ取り組むべき分野は何か」という議論を重ねました。当社グループが注力する分野を明らかにしたことで、お客様やパートナーとのサステナビリティトランスフォーメーション(SX)への共創をより加速し、社会課題の解決、ひいては、当社グループの持続的な成長につなげていくことができると考えています。

また本年、2030年に向けたビジョンとして、「デジタルサービスによってネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニー」を掲げました。当社グループにおけるネットポジティブとは、財務的なリターンの最大化に加え、マテリアリティの3分野に取り組み、テクノロジーとイノベーションによって社会全体へのインパクトをプラスにすることと定義しています。財務・非財務の両面でアウトプット・アウトカムを生み出し、それをまた企業活動に投じるといったサイクルを継続することで、お客様や社会への価値を創出していきます。先端テクノロジーや技術力といった当社グループの強みを最大限に活用するとともに、業種や組織の垣根を越えたクロスインダストリーのアプローチを通して、ビジョンの実現を目指します。

当社グループの価値創造の源泉に深く関わる人権尊重、多様性・公平性の受容、人材育成、環境保全などの取り組みについては「GRB(グローバルレスポンシブルビジネス)」という枠組みでの取り組みを推進しています。人権に関し

では、2022年度に当社グループの人権尊重に対する考え方や取り組みを明示する「富士通グループ人権ステートメント」を8年ぶりに改定し、国際規範への支持を明記するとともに、これに即して事業活動におけるすべてのステークホルダーの人権を尊重することを約束しました。また環境においては、本年、当社グループのバリューチェーン全体（Scope 1、2、3）の温室効果ガス排出削減目標を2040年度にネットゼロとする目標を掲げ、SBTi（Science Based Targets Initiative）よりネットゼロ認定を取得しました。この目標達成に向けて、事業活動における使用電力を2030年度に100%再生可能エネルギーとすることを目指します。SXをリードする企業として当社グループ自身のサステナビリティ経営に取り組むとともに、取り組みを通じて得られた知見やノウハウを活用しながら、お客様・パートナーと共に社会課題の解決に貢献していきます。

最後に、富士通グループは国連グローバル・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、人々や社会へのマイナスの影響を最小化するあらゆる努力と、不正を許容しない企業風土の浸透を推進することをお約束します。

Fujitsu Way

Fujitsu Way の構成

富士通グループは、全社員の行動の原理原則として「The Fujitsu Way」を2002年に制定しました。その後、社会や事業を取り巻く環境の変化に合わせ、2008年に改訂するとともに「Fujitsu Way」へと名称を変更し、社員へのさらなる浸透を図ってきました。

昨今、世界はより複雑に結びつき、急速に変化する不確実な時代を迎えており、地球規模の持続可能性に関する様々な脅威が顕在化してきています。そのような中、2020年に富士通グループはテクノロジーを通じてお客様に価値を提供し、社会の変革に主体的に貢献していくため、「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」を「パーパス」と定め、その実現に向け、「Fujitsu Way」を刷新しました。

「Fujitsu Way」は、「パーパス」「大切にする価値観」「行動規範」の3つから構成されます。

- 「パーパス」 社会における富士通の存在意義
- 「大切にする価値観」 社員一人ひとりが持つべき価値観
- 「行動規範」 社員として遵守すべきこと

パーパス実現に向けた「大切にする価値観」は、「挑戦」「信頼」「共感」からなる、富士通グループが取るべき行動の循環を示しています。また、社会の一員として、わたしたちは「行動規範」を遵守していきます。

富士通グループは、「Fujitsu Way」を社員一人ひとりの行動の拠り所として企業活動を推進し、「パーパス」の実現を目指していきます。詳細は以下のサイトをご覧ください。

- > [Fujitsu Way について](#)
- > [企業カルチャーの変革](#)



Fujitsu Way の構成

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way

富士通は、社会における富士通の存在意義「パーパス」を軸とした全社員の原理原則である「Fujitsu Way」を掲げています。すべての富士通社員が、パーパスの実現を目指して、挑戦・信頼・共感からなる「大切にする価値観」「行動規範」をもって日々活動し、富士通の価値をお客様や社会に届けていきます。

- > [Fujitsu Way](#)
- > [Our Story](#)



Our Purpose

Fujitsu Way 推進に向けた取り組み 社内向けコミュニケーション施策の展開

Fujitsu Way の共感を高めるため社内向けコミュニケーション施策を展開しています。

グローバル全体で Fujitsu Way に取り組むべく、ガバナンス体制として現場への Fujitsu Way の推進を担う Fujitsu Way 推進責任者を任命するとともに、動機づけを図る場として、社長と Fujitsu Way 推進責任者による「Fujitsu Way ミーティング」を定期的で開催しています。

また、富士通社員一人ひとりが Fujitsu Way を理解するため、Fujitsu Way 解説書を作成し、グローバル全社員で共有しました。経営陣が心に描く富士通を変えていきたい思いや、歴代社長等が残した言葉（受け継ぐべきDNA）、そして言葉ひとつひとつに込められた背景を共有することで、Fujitsu Way を自分事として認識できるように展開しています。パーパスの実現に向け、ワークショップや Fujitsu Way に関する解説ビデオ等によるコミュニケーションを通じて、Fujitsu Way の実践に取り組んでいきます。



Fujitsu Way 解説書のイメージ

Purpose Carving®を通じた推進

富士通のパーパスを実現するには、社員一人ひとりの想いを結集させ、より大きな力を生んでいく必要があると考え、2020年より個人のパーパス (My Purpose) をかたちにする取り組み「Purpose Carving®」(注1)を進めています。

対話のプログラムである Purpose Carving®では、その人が歩んできた道のりや大切にしている価値観を振り返り、未来に向けて想いを馳せながら、個人のパーパスを彫り出します。2023年7月現在、グローバル含め70,000人の社員が実施し、富士通のパーパスとの重なり合いを変革の原動力としています。

また、日々の業務と My Purpose の重なり合いを振り返るパーパスリフレクションや、My Purpose を起点とした成長および関係性構築の取り組み、それらを支援するマテリアルやアプリの提供を行っています。

その一環として、社員が富士通の経営リーダーのパーパスを理解し、変革への想いを聴くライブ番組「フジトラ Radio with Leaders」を2021年より始めました。経営層38名が本ラジオに登壇し、のべ56,500人が視聴しています。これらのパーパスの推進策を通じて、社員一人ひとりが個人のパーパスを掘り出し、個人と会社のパーパスを摺り合わせることによって、個人や組織の行動変容が生まれることを目指しています。



フジトラ Radio with Leaders 経営リーダーのグラフィック

(注1) Purpose Carving®は、日本の人事部「HRアワード2022」(主催:「HRアワード」運営委員会、後援:厚生労働省)にて、企業人事部門優秀賞に選ばれました。

サステナビリティ貢献賞

サステナビリティ貢献賞は、パーパスの実現を推進するために設けた社内表彰です。富士通が考える持続可能な社会を作り上げるためには、組織全体が、パーパスや事業方針を基に、個人や組織が、変革を起こし新しい価値を生み出す必要があります。そこで、サステナビリティ貢献賞では社会へのアウトプットだけでなく、これまでのあり様を大きく変えることを推進するため、組織のカルチャー変革も表彰に加えています。審査では、Fujitsu Way の大切にしている価値観、パーパス・グローバルレスポンスブルビジネス (GRB) の実現を審査基準とし、富士通グループ内で公募により集まった一般審査員ほか、Fujitsu Way 推進責任者や CSuO (注2) が審査員として参加しています。

2023年度は、グローバルの富士通グループ各社から222件に及ぶ多数の応募がある中、大賞1件、優秀賞5件が選ばれました。受賞案件については以下の通りです。

(注2) CSuO : Chief Sustainability Officer

● 「大賞」受賞案件

<がん薬剤耐性に関わる未知の因果を富岳上で高速に発見>

国立大学法人東京医科歯科大学と連携し、新たな因果関係の発見を導く「発見する AI」を富岳上に実装、薬剤効果が期待される患者を特徴づける未知の因果を1,000兆通り以上の可能性の中から発見する技術を開発しました。患者一人ひとりに対応した効果的な抗がん剤創薬の実現に向けて本技術の活用が期待できます。

● 「優秀賞」受賞案件

<Mobility 社会のカーボンニュートラルを業界横断で推進>

ラストワンマイル・地域交通における Mobility 社会のカーボンニュートラルを実現するため、物流・タクシー・バス・地域交通などのフリート事業者や自治体をターゲットに車両の電動化支援と EV・エネルギー運用効率の向上から再エネ活用を促進し、排出量削減に貢献しています。

<クリーンアンモニア合成触媒候補探索期間の半減に成功>

CO₂ 排出量削減につながるアンモニアの合成手法を開発するベンチャー企業 Atmonia との共同研究において、新たな量子化学シミュレーションを開発し、富士通の因果発見技術と合わせ、アンモニアの触媒材料探索期間の半減に成功しました。

<リサイクル素材の環境価値化による資源循環の促進>

帝人（株）と共同し、帝人の炭素繊維やアラミド繊維のリサイクルに関する取り組みや富士通のブロックチェーン技術を活用した、リサイクル素材の利活用や環境配慮設計の実現に向けたプラットフォームの構築とその市場適用に取り組むプロジェクトです。

<マインド・カルチャー変革に向けたデザイン思考実践>

社会・お客様の課題解決に貢献するため、それに共感し自ら問いを立てそれを解くデザイン思考の実践および業務への適用を 1 年で 704 名に計 308 回実施しています。

他、1 件

価値創造モデル

富士通のパーパスを実現する価値創造モデル

社会課題を起点にパーパスドリブンで社会に価値を提供していきます。

私たちは、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す世界をより持続可能にしていくこと」を目指して、新たな価値を創造することで、お客様、社会と共によりよい未来をつくりたいと考えています。

新たに設定したマテリアリティへの対応を通じて、2030年に向けた Vision「デジタルサービスによってネットポジティブ（注1）を実現するテクノロジーカンパニーになる」ことを目指していきます。

富士通の価値創造モデルでは、インプットである資本の投入により、富士通の事業活動として「サステナブルな社会を築いていくために富士通が注力していく重点戦略」と「サステナビリティ経営の重要課題を特定したグローバルレスポンスビジネス（GRB）」を展開し、財務指標と非財務指標からなるアウトプットと、社会への価値提供につながるアウトカムを創出していきます。

これらの活動を通じて生み出されたアウトプットやアウトカムを、またインプットとして投じるということを継続しながら、ステークホルダーそれぞれへの価値提供の向上を図っていきます。

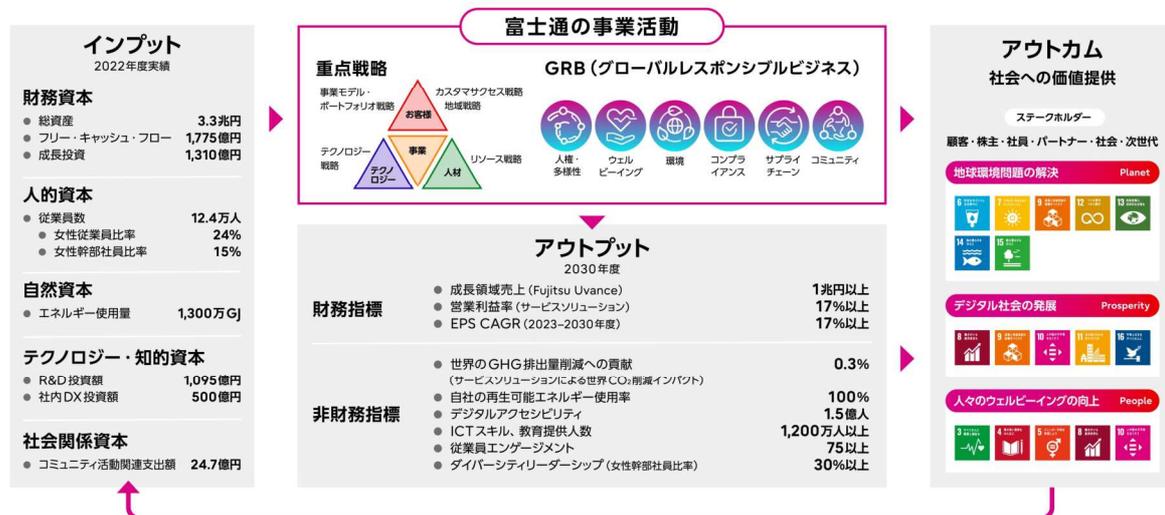
(注1) 富士通にとってのネットポジティブとは「社会に存在する富士通が、財務的なリターンの最大化に加え、地球環境問題の解決、デジタル社会の発展、そして人々のウェルビーイングの向上というマテリアリティに取り組み、テクノロジーとイノベーションによって、社会全体へのインパクトをプラスにする」と定義しています。

- > [Fujitsu Uvance](#)
- > [富士通グループのサステナビリティ経営](#)

わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらす、世界をより持続可能にしていくことです。



2030年に向けたVision：デジタルサービスによってネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーになる。



マテリアリティ

富士通グループのマテリアリティ

2023年、富士通グループでは、マテリアリティの改定を行いました。2018年に「CSR基本方針」の下、マテリアリティを特定していましたが、ビジネスを通じたお客様・社会への価値提供という観点をさらに取り入れた「経営におけるマテリアリティ」に更新しました。

中長期的な視点で2030年を見据え、「自社」および「ステークホルダー」の観点から評価を行い、持続的な成長に向けて解決すべき重要課題を、「必要不可欠な貢献分野」、「持続的な発展を可能にする土台」の2つのカテゴリーを特定しました。必要不可欠な貢献分野について、Fujitsu Uvanceを中心とした事業展開により、「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」に貢献する価値をお客様・社会に提供します。また、持続的な発展を可能にする土台について、富士通グループの価値創造の源泉として、「テクノロジー」、「経営基盤」、「人材」を強化し、新たなビジネスモデルやイノベーションの創出を支えます。

また、今回のマテリアリティの結果は、全社のリスクマネジメントにも活用しています。富士通グループ全社で行われる潜在リスクアセスメントにおいて、マテリアリティ分析から抽出された重要課題を重要リスク項目として報告するとともに、「気候変動」、「人材・人権」、「情報セキュリティ」などを、潜在リスクアセスメントとして特定する「事業活動に伴う主なリスク」として報告しています。

加えて、FUJITSU Level VP以上のエグゼクティブを対象にした評価制度「Executive Performance Management」において、マテリアリティ関連の取り組みを目標設定の推奨項目としています。マテリアリティを軸とした非財務指標については、役員報酬の評価指標（業務執行取締役の賞与）との連動も推進していきます。

今後、全社レベルでマテリアリティへの取り組みを推進し、経営における重要なリスクの低減・回避と事業機会の拡大を図り、富士通グループの企業価値向上と、地球環境問題、デジタル社会、人々のウェルビーイングにおいてネットポジティブの実現に貢献していきます。

マテリアリティ



必要不可欠な貢献分野（11 項目）

地球環境問題の解決 Planet 人と自然が共存・共栄し、 地球の未来を共に創る	デジタル社会の発展 Prosperity 世界の繁栄と安定が両立する、 信頼性のあるデジタル社会を共に 創る	人々のウェルビーイングの向上 People あらゆる人々のウェルビーイング に向けた、ヒューマンセントリック な生活基盤を構築する
気候変動（カーボンニュートラル）	情報セキュリティ確保	QoL（生活の質）向上に向けた
資源循環（サーキュラーエコノミ ー）	デジタル格差の解消	医療ヘルスケアの推進
自然共生（生物多様性の保全）	情報・AI 倫理の推進	生涯教育・リスクリングの推進
	働きやすい環境の推進と労働力不 足解消	顧客・生活者体験の向上
	責任あるサプライチェーンの推進	

持続的な発展を可能にする土台（7 項目）

テクノロジー Technology 最先端デジタル技術を創出し、持 続可能な社会システムに変革して いく機会を共創する	経営基盤 Management Foundation ビジネス環境に柔軟に対応し、高効 率・迅速な意思決定を図るデータ リブン経営を行う	人材 Human Capital 社内外の多才な人材が俊敏に集い、 社会の至るところでイノベーション を創出する
最先端技術の開発およびイノベー ションの創出	ガバナンス・コンプライアンス	DE&I
	リスクマネジメント	ウェルビーイング・人材育成
	経済安全保障対応	
	デジタルトランスフォーメーショ ン (DX)	

マテリアリティの特定プロセス

富士通グループでは、ダブル・マテリアリティの原則に基づき、企業と環境・社会の相互影響（環境・社会課題が当社に与える財務的な影響、当社活動による環境・社会に与える影響）を考慮しマテリアリティを特定しました。今後、年1回の定期レビューを行い、必要に応じた見直しを実施していきます。

なお、このプロセスは第三者保証を受けています。

Step1 社会課題の整理・抽出

- 下記を参考し、2030年の未来を見据えたメガトレンドを踏まえ、様々な社会課題を整理したロングリストを作成（163 課題）
 - SDGs
 - ESG 株価指数の評価項目（FTSE、MSCI、DJSI）
 - ESG 情報開示枠組み（GRI スタンダード、SASB スタンダード）
 - 世界経済フォーラム（WEF）「グローバルリスク報告書」
 - レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範

- 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）、Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI) 等の文献
- ロングリストから、類似項目の統合や、事業と関連性の少ない項目を削除し、最終的に 40 個の社会課題を抽出

Step2 優先順位付け

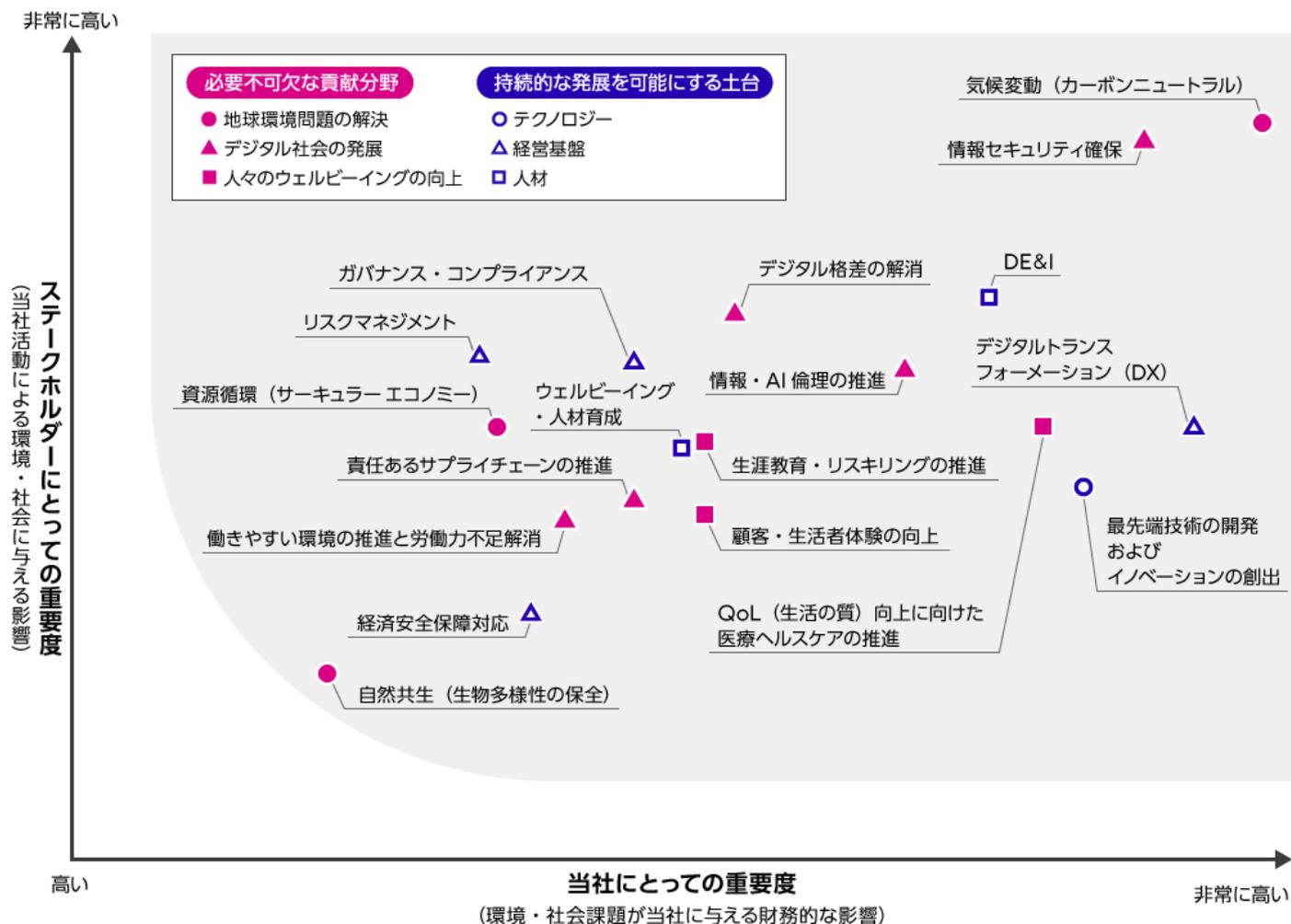
- 抽出された社会課題をもとに、幅広く社内外のステークホルダーに対するアンケートやインタビュー、およびデスクトップ調査を実施。2030 年の未来を見据え、各課題をリスク・機会両方の側面で、「当社にとっての重要度（環境・社会課題が当社に与える財務的な影響）」および「ステークホルダーにとっての重要度（当社活動による環境・社会に与える影響）」の視点から包括的に評価・採点を行い、社会課題の優先順位を示すマテリアリティ・マトリックス案（40課題から25課題に絞り込み）を作成
- 個別インタビュー、サステナビリティ経営委員会等を通じて、マテリアリティ・マトリックス案について富士通の独自性（富士通らしさ）といった観点から妥当性に関する評価・討議を実施（執行役員・執行取締役による評価・討議に加え、非執行取締役、監査役によるレビューを含む）マテリアリティ・マトリックスを最終化（25課題から18課題に集約）
- マテリアリティのコンセプト整理を行い、18 課題を 2 つのカテゴリー、6 つのテーマに分類・構造化

当社・ステークホルダー評価

	評価方法		詳細
当社	アンケート、インタビュー	役員	サステナビリティ経営委員会委員をはじめとした業務執行取締役、執行役員、エグゼクティブ計 43 名に対しアンケート、インタビューを実施
		Fujitsu Way 推進責任者	Fujitsu Way 推進責任者計 94 名に対しアンケートを実施
	デスクトップ調査		社内外のデータを活用し、売上・コスト・評判・コンプライアンス・事業戦略との整合性の観点で、社会課題が持つ当社への影響の大きさを定性・定量的に評価
ステークホルダー	アンケート、インタビュー	従業員	全社（グローバル）部門毎に従業員をランダム抽出し、計 1,160 名の従業員に対しアンケートを実施
		市場（お客様・お取引先） （注 1）	グローバルにおける当社のお客様・お取引先業界に属する企業の経営層、中間管理職に対しアンケート、インタビューを実施（ 9 国、 14 業界）
		投資家	当社の資本市場関係者に対し、アンケート、インタビューを実施
	デスクトップ調査		代表的な ESG 評価機関の調査票、各種外部文献・レポートを踏まえ、各ステークホルダーから見た重要性を定性・定量的に評価

(注1) 2022 年 8 月 富士通が Forrester Consulting に委託して実施した調査

マテリアリティ・マトリックス



Step3 マテリアリティの決定

- サステナビリティ経営委員会を経て、特定したマテリアリティおよび全社的な取り組み推進の方向性について審議、承認。マテリアリティを含む中期経営計画を取締役に審議、承認

Step4 レビュー、見直し

- 年1回のレビュー、中期経営計画検討のタイミングで討議を実施予定

マテリアリティへのアプローチ

マテリアリティに対するリスク・機会の認識を踏まえ、2025年度に向けたアプローチを検討・整理しました。リスクについては富士通自身の社内取り組みを中心に施策を実施し、機会については Fujitsu Uvance をはじめとしたビジネスを拡大することによって社会課題を解決し、お客様・社会に価値を提供していきます。マテリアリティへのアプローチの推進により、当社事業、社会に対するネガティブなインパクトの縮小、ポジティブなインパクトの拡大を促進し、ネットポジティブの実現に貢献します。

地球環境問題の解決 Planet：人と自然が共存・共栄し、地球の未来を共に創る



25 年度目標

- GHG 排出量 Scope1,2：50%削減（20 年度比）
- GHG 排出量 Scope3（Category11）：12.5%削減（20 年度比）

その他環境の目標一覧は[こちら](#)

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注 2）	2025 年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
気候変動 （カーボンニュートラル）	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 厳格化する省エネルギー・GHG 排出法規制への対応コスト増 激甚化する自然災害による操業コスト増 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業拠点の GHG 排出量の削減（省エネルギーの推進と再生可能エネルギー使用量の拡大） 製品の省電力設計の推進、およびサプライチェーンにおける GHG 排出量の削減
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含む GHG 排出量の可視化、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの導入拡大等に関する需要増 「緩和策」として GHG 排出量の削減に向けた社会全体のエネルギー最適利用の実現、「適応策」として災害に強い社会・産業づくり等に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの GHG 排出量の可視化・削減 工場等設備のエネルギー使用量の可視化（一次データの収集自動化） 災害、パンデミック、国際的な政治リスクなど、多面的なサプライチェーンリスク検出 クリーンアンモニア等新たなエネルギー資源・材料の開発、有効活用、トレーサビリティの高度化 社会インフラシステムへの自然エネルギーの統合と最適化 都市における有事へのレジリエンス強化 高精度な天気予報と防災シミュレーション
資源循環 （サーキュラーエコノミー）	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 資源枯渇からもたらされる資源制約、資源偏在からもたらされる希少資源をめぐる紛争の激化により、操業コストや評判リスクへの対応コスト増 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業拠点の水使用量削減、サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 製品の省資源化・資源循環性向上の推進 サーキュラーエコノミー指標・ビジネスモデル標準化活動へ参加、社会インパクト測定
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> 循環（再生）型社会の実現に向けた、資源の有効活用・廃棄ゼロの促進、持続可能な状態で循環させる経済の仕組み構築を支援する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> ブロックチェーン活用によるトレーサビリティの強化とロスの削減 生産品質等の可視化による材料の有効活用の促進 リサイクルによる環境価値創出に向けた、資源トレーサビリティの強化 企業間データ連携によるリサイクルスキーム確立とリサイクル資源の安定供給の実現

自然共生 (生物多様性の保全)	<リスク> <ul style="list-style-type: none"> 土地利用・情報開示関連規制厳格化の中で、生物多様性への対応遅れによる、資本調達が難しくなるリスク、評判リスク増 	<社内取り組み> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域における、生物多様性への負の影響低減、正の影響増加
	<機会> <ul style="list-style-type: none"> 環境・生物多様性影響度のアセスメント・可視化・モニタリング・削減、自然共生のまちづくり等に関する需要増 	<お客様・社会への事業展開> <ul style="list-style-type: none"> 生物多様性に配慮した事業活動において、事業計画シミュレーションによる環境保全と影響度の可視化 新たな生産方式の採用・材料開発による水、森林資源の保護・過剰消費の抑制

事業インパクト

- サプライチェーンを含む事業活動領域における環境への負荷最小化の活動（GHG 排出量の削減、省資源・資源循環、生物多様性の保全）推進により、法規制厳格化や評判低下等のリスク軽減・回避につながる
- 環境配慮型社会への移行に伴い、各産業のバリューチェーン全体で環境への負荷最小化に関する需要が増大。環境課題の解決や環境に対する価値の創出を目的とした事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

気候変動に関する事業インパクトの分析詳細は [TCFD 情報開示](#)にてご参照ください

社会インパクト

- デジタル技術を活用した環境フットプリントの可視化、トレーサビリティの向上などソリューションの展開により、サプライチェーン・お客様の環境負荷低減に加え、社会のカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、生物多様性の回復に貢献

デジタル社会の発展 Prosperity : 世界の繁栄と安定が両立する、信頼性のあるデジタル社会を共に創る



マテリアリティ	リスク・機会の認識 (注 2)	2025 年度に向けたアプローチ (主な取り組み)
情報セキュリティ確保	<リスク> <ul style="list-style-type: none"> 法規制が厳格化している中で、企業活動に関わる情報漏洩により個人の権利・利益を侵害した場合やお客様の情報を漏洩した場合には、信用の低下、法令違反による罰金や制裁金が科されるリスクがある 	<社内取り組み> <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス強化：経営の能動介入および現場セキュリティ体制強化による施策実行の迅速性・実効性の向上 サイバー脅威への対策強化：予兆を含むセキュリティリスク可視化・対処、情報管理の強化 サプライチェーンセキュリティの強化：セキュアな開発環境・データ管理環境への集約、教育展開によるセキュリティ成熟度の向上

	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> • 社会、企業、さらに個人レベルの情報セキュリティの確保に向け、トラストかつセキュアな情報基盤の高度化に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> • セキュアな Hybrid IT 基盤の提供により、顧客システム/事業の信頼性確保 • 公共/金融機関などミッションクリティカル領域に対し、レジリエントな Hybrid IT 基盤の提供と、IT ガバナンス、セキュリティガバナンスの強化 • データ保護指令などの規制強化や拡大に速やかに対応していくセキュリティマネジメント実現 • ゼロトラストセキュリティ技術などを組み合わせ、信頼性と利便性をともに強化した新たな高速/大容量ネットワークセキュリティ技術の実現
<p>デジタル格差の解消</p>	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> • 誰でも主体的かつ自由・自律にデジタル技術を活用できる「デジタルの民主化」が普及し、差別・偏見やヘイトを助長しないデジタル基盤に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> • 先端医療の民主化と、患者に合わせた最適化 • 原材料トレーサビリティ・証明に関する課題解決、意思決定の高度化 • 金融機関との共創による企業の IT コンサル、インテグレーション導入の推進 • 地方自治体におけるブロードバンドネットワークの構築（米国）
<p>情報・AI 倫理の推進</p>	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> • AI に投入されたデータなどに由来して倫理的問題などが生じた場合、社会的信用の低下や訴訟などのトラブルを招くリスクがある • 従業員やお客様の AI 倫理への理解や実践が不十分な場合、AI への信頼が高まらず、AI を活用したイノベーションや進歩が阻害されるリスクがある 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> • AI 倫理の社内実践の制度化や、従業員やお客様への AI 倫理教育の提供など、AI 倫理浸透に向けた活動 • AI 開発者やお客様自身による AI 倫理リスクの発見を容易にし、解決案を提示する技術・エコシステムの提供
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> • 信頼できる情報社会の発展が大きく期待されるなか、適切な AI 倫理が実装された AI 利用の需要増、および企業内の適切な AI 倫理実践に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> • AI 倫理ガイドラインを遵守した AI の提供や、説明可能な AI の提供による、AI への信頼性・透明性の確保（説明可能な AI を利用した企業の財務・非財務データから不正リスクの予測による、ビジネスにおける持続的な信頼性の向上） • AI の適切な使用に関する倫理ルールやガイドライン作成などのコンサルティングの提供

<p>働きやすい環境の推進と労働力不足解消</p>	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員モチベーション向上等に向けた、快適かつ安全・安心な労働環境の創出、および労働力不足の解決に向けた、生産性・品質向上と自動化・効率化に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> 自動化技術あるいは AR/VR およびリモートコミュニケーション技術を活用した、生産・配送・出荷・販売等の作業の効率化と安全性の両立 労働環境の変化に応じた、働く人を中心とした働き方の改革・エンゲージメント向上のための業務状況や社員の声の可視化、分析による戦略立案と実行 お客様の業務変革のための最適なワークスペースの計画立案とデジタル技術を活用した運用の効率化・高度化 AIOps や多言語対応、自動化技術を活用したデジタルタッチポイントの高度化による高いユーザビリティサービスの実現
<p>責任あるサプライチェーンの推進</p>	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおいて労働環境や紛争鉱物等の人権侵害や環境破壊、気候変動による被害など、問題が発生した場合、ビジネス機会の損失や、行政罰により企業の社会的信用の低下、事業活動の継続への影響等リスクがある 	<p><社内取り組み（サプライチェーンへの働きかけ）></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおける人権リスクの予防・軽減 サプライチェーンにおける GHG 排出量の削減の推進 サプライチェーン多様性の確保
	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> 環境・人権・鉱物資源（調達）をはじめとした環境・社会領域でのサプライチェーン管理の見える化・最適化・情報開示の強化とプラットフォーム構築に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンのトレーサビリティ向上による管理強化 災害、パンデミック、国際政治リスクなど、多面的なサプライチェーンリスクの検知 グローバル規模での複数企業を跨いだサプライチェーンのデジタル化、レジリエント化 エンドツーエンド・バリューチェーンの最適化による持続可能な消費、廃棄物削減の実現 店舗（OMO）運営およびロジスティクスの最適化 サプライチェーンを介した商品のデジタルトラックの実現 エシカル購買の拡大を支えるセキュアなプラットフォームにおける新たな価値創造・交換

事業インパクト

- 情報セキュリティ対策の不足、富士通が提供した AI にまつわる倫理トラブル、サプライチェーンにおける人権侵害等により、対応コストの増大、お客様・社会からの信頼失墜等の発生可能性があるが、強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、リスクの最小化につながる

- お客様・社会においてもこれらに加え、デジタル格差の加速、労働力不足の深刻化の課題があり、デジタル社会への移行に伴う課題解決を目的とした事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

社会インパクト

- セキュアな情報基盤、説明可能な AI 等の展開により、信頼されるデジタルテクノロジーを社会に実装し、より多くの人々がデジタルテクノロジーの恩恵を享受することができ、レジリエンスが向上した社会づくりに貢献

人々のウェルビーイングの向上 People：あらゆる人々のウェルビーイングに向けた、ヒューマンセントリックな生活基盤を構築する



マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
QoL（生活の質） 向上に向けた医療 ヘルスケアの推進	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療のデジタル化、AI や IoT を活用した予防医療など、地域・社会が日常生活に溶け込むヘルスケアに関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 医療機関と外部機関・サービスをつなぎ、生活者・患者の診療情報と生活情報の相互流通の実現 ● 予防、治療から予後までの End-to-end のヘルスケア・ジャーニーの個別化・最適化（パーソナルヘルスケアの実現）
生涯教育・リスク リングの推進	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人々が豊かで充実した人生を送るため、いつでも自由に学習でき、成果が適切に評価されるデジタル教育プラットフォームの構築等に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> ● AI による個人最適化された教育の提供や時間や場所を選ばないマイクロラーニング環境実現 ● DX 実現に向けて求められる人材像の定義、人財戦略・人財開発計画の策定支援、教育・研修プログラムの提供により、戦略的なリスクリングの実現
顧客・生活者体験 の向上	<p><機会></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人々の価値観が多様化し、新しい消費、繋がりや働き方への志向が向上。パーソナライズした消費体験の実現、個人や企業・社会の新たな価値交換の仕組み構築等に関する需要増 	<p><お客様・社会への事業展開></p> <ul style="list-style-type: none"> ● マーケティング／プロモーションのパーソナライズ化、新たなオンライン・オフライン購買の実現 ● あらゆるブランドチャンネルと消費者との接点における、一貫性ありかつ流動的でパーソナライズされたショッピング体験の実現 ● 店舗システムの監視・運用・保守の効率化 ● 消費者行動の予測を通じた消費者へのプロモーションの高度化

事業インパクト

- 物質的な豊かさから精神的な豊かさへの価値観の転換に伴い、医療・ヘルスケア、教育、お客様・生活者体験の高度化が求められるようになり、人々の安心・安全・高品質な暮らしを支えるヒューマンセントリックな事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

社会インパクト

- 一人ひとりのヘルスケア、キャリアプランに資するスキルアップや消費行動に対応したサービスの提供により、健康寿命を延ばすとともに、全ての人々が自身の可能性を最大化し、充実で幸せに生きる社会の実現に貢献

必要不可欠な貢献分野における共通指標	25 年度目標 <ul style="list-style-type: none"> • お客様 NPS : +20 (22 年度比)
--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

必要不可欠な貢献分野における共通施策： グローバル・地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> • 従業員が社会課題解決を通して視座と経験値を高め、エンゲージメント向上を図ることでの継続したコミュニティ活動への参画促進 • NPO、NGO、地域社会へのコミュニティ投資*を通じた社会課題解決および将来のビジネスにもつなげるようなパートナーシップの拡大 *人・モノ・カネ含む • 受益者の人数やインパクトのモニタリングによる活動成果を把握し、適切な社会貢献活動の取り組みを促進
---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

テクノロジー Technology : 最先端デジタル技術を創出し、持続可能な社会システムに変革していく機会を共創する



マテリアリティ	リスク・機会の認識 (注 2)	2025 年度に向けたアプローチ (主な取り組み)
最先端技術の開発およびイノベーションの創出	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> • 最先端技術の研究開発は企業の成長の源泉であり、技術開発が進まない場合、競争力を失うリスクがある • ビジネスの変革と持続可能な社会の実現に向け、DX・SXを支えるデジタルイノベーションが必要不可欠に 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> • 量子：量子 HPC ハイブリッド技術によるお客様とのアプリ開拓、世界をリードするエラー訂正技術の開発。1000 量子ビット機とさらなる大規模化技術の開発 • Computing：Computing Workload Broker 技術を強化し、グラフ AI を加速するフレームワークを開発し、HPC をデジタルツイン等の新領域に拡大 • AI:世界をリードするグラフ AI や AI トラスト等の AI 技術を搭載した AI プラットフォームで顧客価値をグローバルに提供。AI 領域の専門人材の戦略的獲得 • Data & Security：業界をリードする Web3/トラスト技術により、企業や個人が持つ分散されたデータを信頼性をもって流通/活用可能にし、エコシステムによるイノベーション創出を加速 • Converging Technologies：環境・社会・経済をトレードオンする施策を生み、SX を実現して社会を継続的に改善する世界初のソーシャルデジタルツイン・プラットフォームを確立し、グローバルにソリューションを展開

事業インパクト

- Computing、AI、Data & Security、Converging Technologies、Network の 5 つの技術領域における研究開発、およびデジタルイノベーションの創出によって、持続可能なビジネス変革の実現に貢献

社会インパクト

- 技術を組み合わせた包括的な価値提供により、お客様・社会の課題解決、サステナビリティトランスフォーメーションを支え続けていく

経営基盤 Management Foundation : ビジネス環境に柔軟に対応し、高効率・迅速な意思決定を図るデータドリブン経営を行う



22 年度目標
 • DX 推進指標 : 3.5

マテリアリティ	リスク・機会の認識 (注 2)	2025 年度に向けたアプローチ (主な取り組み)
ガバナンス・コンプライアンス	<リスク> <ul style="list-style-type: none"> • 強固なガバナンス体制の維持や情報開示、執行に対する監督機能の充実ができていない場合、健全な経営を損なうリスクがある • 国内外法令・規制に抵触する事態が発生する場合、社会的信用の低下や課徴金、損害賠償の発生などのリスクがある 	<社内取り組み> <ul style="list-style-type: none"> • コーポレートガバナンス : <ul style="list-style-type: none"> • コーポレートガバナンスの不断の見直し • 株主を含む全てのステークホルダーとの協働に資する会社情報開示の充実 • 株主との建設的な対話の促進 • コンプライアンス : <ul style="list-style-type: none"> • コンプライアンス意識向上 Global Compliance Program の展開 • お取引先へのコンプライアンス教育提供
リスクマネジメント	<リスク> <ul style="list-style-type: none"> • 強固なリスクマネジメントができていない場合、企業の事業継続に影響を及ぼすリスクがある 	<社内取り組み> <ul style="list-style-type: none"> • 潜在リスクに関するツールを活用した社内アセスメント検討、顕在化したデータを活用したインパクトの可視化、再発防止策の立案・実行等 • Data Driven Risk Management システムの構築 • 海外リスク情報が本社に遅滞なく報告・対応が行われるグローバルリレーション網の構築

<p>経済安全保障対応</p>	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 国際秩序の不安定化の中で、経済安全保障に基づく企業活動への規制が強化される傾向にあり、企業が対象としている市場やサプライチェーン等に影響を及ぼし、対応コストの増加や規制等の違反が認定された場合の制裁金等の負担が発生するリスクがある 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 経済安全保障や地政学上の観点によるビジネス継続リスクの評価と、BCP への反映等を通じたビジネス・レジリエンスの強化 重要な先端領域を含む技術の全社横断的な管理強化 各国の経済安全保障施策への対応
<p>デジタルトランスフォーメーション (DX)</p>	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーション (DX) を実現できない場合、生産性低下、外部環境への対応遅れ等が生じ、競争上劣後するリスクがある 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> OneFujitsu プログラム推進によるデータドリブン経営の実現、およびオペレーショナルエクセレンスの追求： <ul style="list-style-type: none"> 合理的・迅速な意思決定を支えるリアルタイムマネジメント 経営資源の End-to-end でのデータ化・可視化 グローバルでのビジネスプロセス標準化

事業インパクト

- 健全な経営基盤、経営効率の向上を維持できない場合、生産性低下、社会的信用の低下等重大リスクにつながる。強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、これらのリスクの最小化につながる

社会インパクト

- 健全な経営基盤、経営効率の向上を維持できない場合は、事業領域におけるお客様・お取引先にも損失を与える可能性があり、強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、上記リスクの最小化につながる

人材 Human Capital : 社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会の至るところでイノベーションを創出する



25 年度目標

- 従業員エンゲージメント：75
- リーダーシップレベルにおける女性比率：20%

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
DE&I	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員・サプライチェーン等のステークホルダーの人権侵害や多様性の軽視・配慮不足が発生する場合、ビジネス機会の損失や、行政罰により企業の社会的信用の低下、人材流出等、多面的なリスクがある 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 多様性： <ul style="list-style-type: none"> 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組織文化の構築 リーダシップにおける女性の参画強化 グローバルに通用する文化・民族の総合戦略の構築 FWEI（富士通ワークプレイス平等指数）の導入 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み企業戦略の1つとして推進および提唱 サプライチェーン多様性の確保 <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 国内サプライチェーンにおける主な活動を「女性活躍」の支援と定め、取引先の取り組み状況を測定する仕組みを構築 人権：バリューチェーンにおける人権リスクの予防・軽減（人権教育、有識者ダイアログ）
ウェルビーイング・人材育成	<p><リスク></p> <ul style="list-style-type: none"> 従業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づくり、従業員が自己成長を実現させる機会の提供ができない場合、人材流出、ブランド価値の低下等のリスクがある 	<p><社内取り組み></p> <ul style="list-style-type: none"> 人材基盤の強化：ジョブ型人材マネジメント、DX人材への進化 等 ウェルビーイング向上： <ul style="list-style-type: none"> ウェルビーイング理解・浸透策の展開 データドリブンな可視化と分析 安全衛生の予防的措置の徹底

事業インパクト

- 人材基盤、人材ポートフォリオの強化など人的資本投資の拡大により、人材の価値を最大限に引き出し、持続的な価値創造・企業価値向上に貢献

社会インパクト

- サプライチェーンにおける人権尊重、多様性の確保などの活動推進により、DE&I 関連サプライチェーンリスクの軽減・回避につながる

(注2) リスク・機会の認識は、マテリアリティ特定プロセスの Step1（社会課題の整理・抽出）における各種公開情報をもとに考察したもの。

非財務指標

はじめに

パーパスの実現に向けて長期かつ安定的な貢献を行うためには、すべてのステークホルダーと信頼関係を築き自らがサステナブルに成長していくことが必要です。そのため、非財務面での指標を事業活動の中核に組み込み、財務目標と合わせて達成に向けた取り組みを推進しています。富士通グループではこうした考え方に基づき、自らの改革の進捗を測る指標として、お客様からの信頼を表す「お客様ネット・プロモーター・スコア (NPS®) (注1)」、会社と社員との結びつきを表す「従業員エンゲージメント (EE)」、そして富士通グループの DX の進捗度を表す「DX 推進指標」の3つを非財務指標として設定しました。

さらに 2023 年 5 月に非財務指標を見直し、従来の NPS、EE を継続し、新たにダイバーシティリーダーシップの指標として女性幹部社員比率を、環境の指標として GHG 削減量を設定しました。

(注1) ネット・プロモーター、ネット・プロモーター・システム、ネット・プロモーター・スコア、NPS、そして NPS 関連で使用されている顔文字は、ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標又はサービスマークです。

お客様ネット・プロモーター・スコアSM (NPS®)

お客様 NPS®とは、お客様との信頼関係＝顧客ロイヤリティの客観的な評価を可能とする指標です。購入した商品やサービスに対する満足あるいは不満の度合いを示す顧客満足度と異なり、顧客ロイヤリティは、お客様の愛着度合いやリピート購入の見込みを判断できるという特徴があります。富士通グループがお客様 NPS を非財務指標の 1 つとしているのは、お客様中心の経営を実現するためです。お客様 NPS を通じてお客様の声を聴き、ニーズに的確に応えるサービスを提供する、あるいは、お客様のニーズの先を見越した提案をすることで、お客様の体験価値が向上し、お客様 NPS がより一層高まる。こうしたポジティブな循環をつくり出すことが、結果として富士通グループの企業価値向上につながると考えています。



2021 年度 (参考値) / 2022 年度 (実績) / 2025 年度 (目標値)

これを実現する推進体制として、現場レベルでタイムリーに改善活動をリードする CX (カスタマーエクスペリエンス) リーダーを各地域で任命して取り組んでいます。経営サイドでは、社長を議長として各地域の事業責任者が集う CX ステアリングボードを四半期ごとに開催しています。これによりお客様課題を現場レベルで確実に解決すると同

時に経営課題として取り上げ、改善アクション提案、投資領域検討、施策効果検証まで実施する「フィードバックループ」を回していく体制を取っています。

こうした中で 2022 年度は、2021 年度改善実績の+2.3 ポイントを参考に前期比+3.7 ポイントを目標値として設定し活動に取り組んだ結果、前期比+18.1 ポイントと大きく改善しました。具体的には、お客様の事業課題に対する深い理解に基づいた提案や富士通グループの DX 実践の経験値、社内変革の取り組みが評価されました。

一方で、お客様の事業課題に対してのコンサルティング力や変革の実行力は今後改善に注力すべき領域と認識しており、リスクリングや DX 実践事例を推進することで、総合的な事業支援ができる力を富士通グループ全体で高めていきます。

今後は、2022 年度にグローバルで実施したこのお客様アンケートの結果に基づき、評価された点は強みとして引き続き向上させつつ、注力すべき領域の改善を図ることで、中期経営計画の目標値として 2025 年度に 2022 年度比+20 ポイントを目指します。

従業員エンゲージメント (EE)

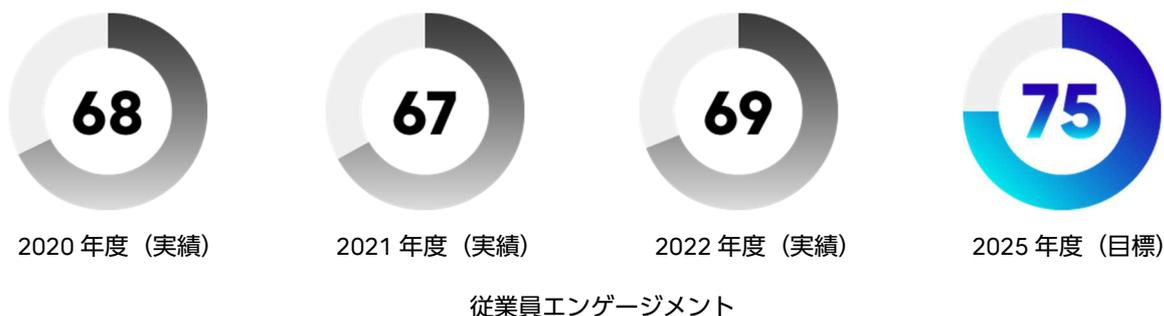
富士通グループにとって最大の経営資源は、お客様に提供する価値の源泉である社員です。エンゲージメントの高い社員は質の高いサービスをお客様に提供することができ、お客様からの良い評価は社員の仕事に対する手応えを高めるといふ相関関係があると、これまでの経験則から推測されるからです。社員一人ひとりのエンゲージメントの向上は、個人と富士通グループ両方の成長につながると考えています。

こうした考えに基づき、富士通グループの持続的な成長を測る 1 つの指標として、社員のマインドセットや組織文化への共感を示す「従業員エンゲージメント」を掲げています。富士通では、従業員エンゲージメントを、『会社の向かっている方向性・パーパスに共感し、自発的、主体的に働き貢献したいと思う意欲や愛着を表す指標』と定義しています。また、従業員エンゲージメントは、富士通グループが DX のパートナーとしてお客様の信頼を得るうえで求められる人的資源、あるいは組織文化も含めた「ケイパビリティ」を持っていることを示す指標とも言えます。

目標値である「75」は、グローバル企業をベンチマークとして割り出した数値です。実際の数値は、企業の業容、国や地域による事業環境や社員の出身国の多様性などにも影響を受けるため、大きなばらつきがあります。富士通グループにとっては「75」が高い目標であるのも確かですが、そうした条件を踏まえながらも、私たちはグローバル企業に比肩するという意思を持って目標の達成を目指しています。

推進体制として、エンゲージメントの高い組織づくりの専門チーム CoE (Center of Excellence) と各現場組織にとって人事戦略のパートナーとなるチーム HRBP (Human Resource Business Partner) が、国内外リージョンで連携しながら、エンゲージメント向上に取り組んでいます。具体的な取り組みとして、パーパスを明確にしたうえで、社員の働き方の選択肢を広げる施策を導入しています。施策の一環で、組織文化、社員の働き方や意見、意識の変化をタイムリーに把握し、その結果を経営にスピーディに反映させるべく、従業員エンゲージメントを測定するサーベイをグローバル共通で年 2 回実施しています。

これまでの調査により、エンゲージメント向上のためには、各組織のトップおよびミドル層が中心となり、メンバーと一緒に行動を起こすこと (Action Taking) が重要であるため、各組織において徹底を図っています。また、上司と部下の強い信頼関係も重要になってきます。Fujitsu Way やパーパスにも謳われている「信頼」は、日常的な業務の報告や相談だけでなく、お互いのパーパスを基点とし、ビジョンに共感しながら築いていくことで、強い信頼関係をもとに、様々な環境変化を乗り越えて、互いの成長が実現できます。調査の中で定期的にその関係性を測る設問を取り入れ、お互いの行動変容や成長の機会につなげ、エンゲージメント向上に向けた取り組みのきっかけにしていきます。今後は、エンゲージメントのデータを含み、非財務指標が非常に有効である、あるいは非財務指標それぞれを向上させるための取り組みをデータ分析によりリファレンスモデルとして公開できるとさらに良いと考えています。



DX 推進指標

パーパス実現に向けた過程において富士通グループがたどる変化を捉えるために、DX 推進指標（注 2）を非財務指標の 1 つに掲げており、グローバルのグループ全社に共通する形式で DX 推進の成熟度診断を実施しています。部門ごとに細かく診断することで、デジタル変革の進捗状況や施策の成果を把握してアクションにつなげています。指標設定のもう 1 つの狙いは、お客様の DX をリードし得るパートナーとしての知見の蓄積です。DX 推進指標に準拠した取り組みを富士通グループが自ら実践し、DX の成熟度を高めることで、その過程で得た知見を、事業を通じてお客様に提供できると考えています。

（注2） デジタル経営改革のための評価指標を 0 から 5 の 6 段階の成熟度で評価するもの。「DX 推進のための経営のあり方、仕組みに関する指標」7 項目と「DX を実現する上で基盤となる IT システムの構築に関する指標」の 2 項目から構成される。



2022 年度の DX 推進指標である 3.5 という数値目標を設定に対し、目標を上回る 3.56 という結果を達成することができました。経済産業省の「DX 推進指標」では、すべての定性指標において調査地点の平均が 3 以上をマークした企業は「DX 先行企業」に区分けされており、日本の DX 先行企業の中でトップクラスかつ世界水準に達したと言えます。

2021 年度の結果と比較して改善したポイントは、「マインドセット、企業文化」「事業への落とし込み」「IT ガバナンス体制」の 3 項目です。「マインドセット、企業文化」については、ジョブ型人事制度や事業創出プログラムである Fujitsu Innovation Circuit などの施策が全社的に定着したこと、そして「事業への落とし込み」は、Fujitsu Uvance、サービスデリバリー変革、業務プロセス変革をはじめとする施策が加速し、グローバル一体で推進してきた点が改善につながりました。また、IT ガバナンス体制については、OneERP、OneCRM をはじめとした OneFujitsu プロジェクトにより IT システムの統廃合が進みグローバルに標準化できたことも改善に大きく寄与しています。

DX 推進指標は、企業が自ら自己診断を行うことを前提に設定されています。富士通グループでは、年度末ごとに行う自己診断における客観性を担保するため、半年に 1 回集計する変革実感に関するサーベイに寄せられるグループ全社

員の声も採点の根拠とし、リッジラインズ（株）による第三者評価も織り込み、厳密に運用しています。また、ここで集めた社員の声は DX 推進指標の根拠だけではなく、全社 DX プロジェクト「Fujitsu Transformation=フジトラ」の中で、経営層、部門長、各部門の DX 推進責任者に共有、全社および各部門の進捗状況を把握し、そこから次に打つべき施策の意思決定や軌道修正をするためにも活用しています。

これまで DX 推進指標を活用して様々な施策を進めてきたことにより、グループ全社員の変革に対する取り組み姿勢の土台ができたこと、そして社外のステークホルダーからも富士通グループの変革を認知していただけたことは大きな成果であると考えています。

新しい指標

5 月に発表した中期経営計画にて、人材では従来の指標である従業員エンゲージメントに加えてダイバーシティリーダーシップの指標として女性幹部社員比率を、また環境では GHG 削減量を新しい指標として設定しました。

女性幹部社員比率

富士通グループの DE&I は「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」の実現をビジョンとして掲げており、Global DE&I Vision & Inclusion Wheel において、ジェンダーを 5 つの重点領域の 1 つに位置付けています。

価値観が多様化した社会のニーズをとらえたお客様への価値提供や、イノベーションの創出をサステナブルに行える会社になるためには、多様な人材一人ひとりが異なる価値観や能力を活かし合える環境・カルチャーを実現することが必要不可欠です。その実現に向けた第一歩として、女性幹部社員比率を非財務指標として新たに設定しました。目標値は「組織に占めるマイノリティの比率が 30%に達すると、組織内に連鎖的な変化が生じて組織文化が変わる」という研究結果に基づき、「2030 年度末時点で富士通グループ全体の女性幹部社員比率 30%」とし、その通過点として「2025 年度末時点の女性幹部社員比率 20%」を定めました。

上記目標の達成に加え、多様な人材一人ひとりが異なる価値観や能力を活かし合える環境・カルチャーを実現するため、「マインド改革」、「ポジティブアクション」、「Work Life Shift の推進を通じた働く環境の整備」等、多様な取り組みを推進していきます。



温室効果ガス（GHG）排出量削減率

2015 年 12 月に採択されたパリ協定（COP21）において、世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて 2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする目標が採択され 21 世紀後半にカーボンニュートラル（ネットゼロ=実質排出量ゼロ）にすることが世界共通の長期目標として掲げられました。その後、最新の科学的知見による気候変動の影響（損失・損害等）が見直され、COP26 のグラスゴー合意で、これまで努力目標であった 1.5℃目標が事実上の目標となり、

21 世紀半ば（2050 年頃）には実質ゼロにする必要があるとの宣言に世界が合意しました。この様な急速な動きの中、富士通グループも 2040 年度にサプライチェーンの温室効果ガス排出量ネットゼロの目標を掲げ、その通過点である 2030 年度には、自社の事業活動による温室効果ガス排出量を実質ゼロとすることを宣言しました。これらの目標を達成するために中間期である 2025 年度までの第 11 期環境行動計を設定しており、この活動の中で、カーボンニュートラルの実現に向け、足元を固めた取り組みを展開していきます。

SX リーディング企業である富士通は、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、提供価値の拡大・向上を図り、サステナブルな未来をお客様やパートナーとともに実現していく役割があります。そのため、気候変動問題の取り組みや、世界動向を確認することは必要であり、対応の遅れはビジネスチャンスの損失を招く恐れもあります。この様な背景から、温室効果ガス排出量の削減を重要課題と捉え、非財務指標の 1 つとして取り組んでいます。



富士通グループ Scope1,2*
*事業買収と売却を調整した値



サプライチェーン Scope3*
*製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量 (Category11) のみ

GHG 排出量 2025 年度目標 (2020 年度比)

パーパスの実現を支える知財戦略

方針（知的財産マネジメントと企業価値）

「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」という富士通グループのパーパスの実現に向けた知的財産マネジメントの目的は、技術、ブランド、意匠をはじめとする知的資本の戦略的な構築と活用を通じて、富士通グループのイノベーションと新たな価値創造に貢献することです。

知的財産マネジメントには、2つの側面があります。1つは、富士通グループが持つ知的資本の権利化をはじめとする知的財産ポートフォリオの構築・活用を通じた価値創造への貢献です。もう1つが、自社および他者の権利の尊重や侵害への対策をはじめとする企業価値・社会価値の毀損につながるリスクの発現を低減するリスク管理の側面です。

【価値創造への貢献】

富士通グループが開発した技術の権利化、それらの技術の社会実装にあたって生み出される意匠やブランドの権利化を進め、適切に管理することで、ライセンス収入の機会を拡大するほか、他者が提供する技術・サービスとの差異化、富士通グループが持つ技術やサービスの競争優位性の維持・強化につなげています。

また、富士通グループにとって戦略的な重要性を持つ領域における特許出願の状況など、グローバルな技術動向を広く調査、分析、発信し、成長機会の探索を支えています。さらに、デジタルサービスにとって不可欠なオープンソースソフトウェア（OSS）コミュニティにも積極的に参加し、知的財産を活用するルールの整備を通じた価値共創のエコシステム形成や、イノベーションを促す環境づくりにも寄与しています。

【価値毀損リスクの低減】

知的財産権の保護は、企業価値を毀損するリスクを低減するための重要な取り組みの1つです。富士通グループが保有する権利に対する他者による侵害は、事業戦略の遂行を妨げるだけでなく、競争環境やお客様からの富士通ブランドに対する信頼にもマイナスの影響を及ぼす可能性があります。このため、権利への侵害がないかを常時監視し、権利侵害の可能性がある事案を発見した場合は迅速かつ適切な対策を実行しています。

また富士通グループは、「パーパス」「大切にする価値観」とともに Fujitsu Way を構成する「行動規範」において、「知的財産を守り尊重します」と明記し、自社の知的資本の権利化と同様に他者の知的財産権を尊重しています。この行動規範を具体的な行動に結びつけるべく、「知的財産権取扱規程」を制定し、富士通および知的財産活動を実施する国内グループ会社に適用しています。さらに、特許侵害回避調査と OSS ライセンス管理の徹底、知的財産の契約条項に関する社内からの相談への対応などを通じ、他者が持つ権利侵害のリスク低減を図っています。

> [富士通の知的財産](#)



知財部門の体制

知的財産部門（知財グローバルヘッドオフィス）は、ゼネラルカウンセル配下のビジネス法務・知財本部に所属しており、研究所を支援し、フロント部門に IP ランドスケープを提供する「知財インテリジェンスサービス室」、経営層とのコミュニケーションを踏まえ全社の知的財産戦略を策定・推進する「知的財産戦略室」、知的財産ポートフォリオ構築を実行する「知的財産センター」から構成されています。部門内で連携するほか、グローバルビジネス法務部に所属しビジネスプロデューサーや SE を対象に知的財産活動を推進する「法務・知財ビジネス推進センター」、また、知的財産関連サービスを提供する「富士通テクノリサーチ（株）」とも協働し、知的財産マネジメントを遂行しています。

知的財産マネジメント戦略や知的財産部門の活動方針の策定にあたっては、部門内のみならず、CTO（Chief Technology Officer）兼 CPO（Chief Portfolio Officer）が率いる技術部門、および事業部門内で選任された知財戦略責任者と連携し、経営戦略や事業ポートフォリオ戦略と整合させています。また、社外取締役・社外監査役の参加する独立役員会議などの会議体にて、ビジネス法務知財本部長が知的財産マネジメントの戦略や進捗を報告し、経営層と議論する場を設けています。

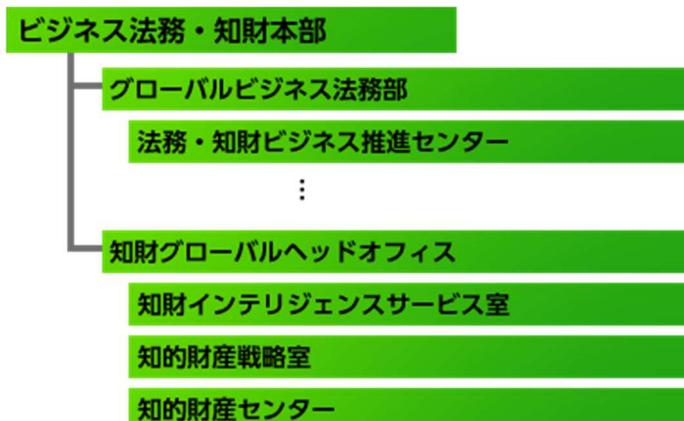
グループ・グローバル連携

富士通は、グループ全体の知的資本を最大限に発揮できるような知的財産ガバナンス体制を構築しています。国内では、知的財産活動を行うグループ会社と一体となった活動を実施しています。一部例外として独立して知的財産活動を行う会社については、レポートラインを構築し、密に連携した活動を実施しています。グローバルでは、レポートラインの活用も含め、欧州、インド、中国、オーストラリア、米国の 5 拠点の知財責任者と定期的な会合を実施するほか、世界 8 か国に設置した研究拠点への知的財産サポートを通じて、グローバルビジネスの実態に即した知的財産マネジメントを実行しています。



技術・事業ポートフォリオ戦略との連携

富士通は、「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」という自社のパーパスを定め、サステナビリティを起点とした重点戦略を実行しています。知的財産部門は、重点戦略の1つであるテクノロジー戦略において、AIを核にコアテクノロジーを強化し、技術・事業ポートフォリオ戦略と連携した知的財産活動を組織的に推進することで、富士通グループの競争優位性の維持・強化や新たな事業機会の獲得に貢献しています。知的財産活動にあたっては、権利行使によるライセンス収入の実現のみならず、開発時の特許発掘・権利化や商談時の特許表示などによる、富士通グループの技術力やオファリングの優位性訴求、他社オファリングとの差異化、新規顧客・商談開拓などに注力しています。



取り組み

富士通は、「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」というパーパスを定め、2023年5月の中期経営計画で公表したとおりサステナビリティを起点とした重点戦略を実行しています。知的財産への投資についても、重点戦略の1つであるテクノロジー戦略において、AIを核にコアテクノロジーを強化し、サービスビジネスの付加価値として創出すべく知財ポートフォリオの構築、SDGs達成を目的とするFUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGsを通じたコラボレーションなどの共創に向けた知財活用の取り組みを行っています。また、OSSの活用や、信頼・安心して先進技術を人のため、世界のために活用できるような社会のルール形成に取り組む国際標準化・ルールメイキング、さらに重要な経営資源であるブランドとデザインに関するグローバルでの権利保護活動など、Key Focus Areasをブランド・デザインの観点から戦略的に支える取り組みを行っています。

特に知財ポートフォリオの構築において重点を置いているKey Technologiesに関するオープンイノベーションの事例、社会課題解決に向けた知財活動、共創に向けた知財活用に関するオープンイノベーションの事例、世界のために活用できるような社会のルール形成に取り組む国際標準化・ルールメイキングの事例をご紹介します。

オープンイノベーション事例

コンピューティング：デジタルアニーラ（メルコインベストメンツ（株）との共創）

<株式ポートフォリオにおける最適化計算の実現>

富士通は、組合せ最適化問題を高速に解く仕組みとして、量子現象に着想を得て「デジタルアニーラ」を開発し、そのコア技術を中心に数多くの特許出願を行っています。特許に裏付けられた差異化技術をもとに、お客様とのトライアル、共創を行っており、メルコインベストメンツ（株）が運用する株式投資の分野においては、「デジタルアニーラ」を活用することで、リスクの少ない株式ポートフォリオの生成に成功しました。これをもとに、メルコインベストメンツ（株）では、2022年1月より金融資産の実運用業務の一部で「デジタルアニーラ」の活用を開始しました。

数百の株式銘柄について、組合せ最適化計算で最適な株式ポートフォリオを求めるには、従来のコンピューティングでは膨大な計算量と時間がかかり事実上不可能であったところ、今回、富士通の「デジタルアニーラ」を活用することで、数百銘柄の組合せ最適化計算が10分程度でできるようになり、より精度の高い計算に基づいた分析結果を、実際の資産運用業務に活用することが可能になりました。

- > [金融資産の運用に量子現象に着想を得た次世代アーキテクチャー「デジタルアニーラ」を活用](#)
- > [メルコインベストメンツ株式会社様／デジタルアニーラとともに挑戦する金融サービスのフロンティア](#)

ネットワーク：IOWN（NTT との戦略的業務提携）

<次世代「6G」の実現に向けた共同研究開発の推進>

NTT（日本電信電話（株））と富士通は、2021年4月「持続可能な未来型デジタル社会の実現」を目的とした戦略的業務提携に合意しました。この提携を通じて創出されるイノベーションにより、IOWN構想に賛同する幅広いパートナーとグローバルかつオープンに連携し、低エネルギーで高効率な新しいデジタル社会の実現を目的としています。

本業務提携では、両社が有する世界有数の特許数を誇る光技術をはじめとした通信技術や運用ノウハウと富士通が有する世界一のコンピューティング技術などを背景に、両社の強みが活かせる分野において共同研究を進め、その成果を活用したグローバルなオープンイノベーションを通じて、低エネルギーで高効率、かつ持続可能なデジタル社会を実現することで、両社で共有するビジョンの具現化を目指します。

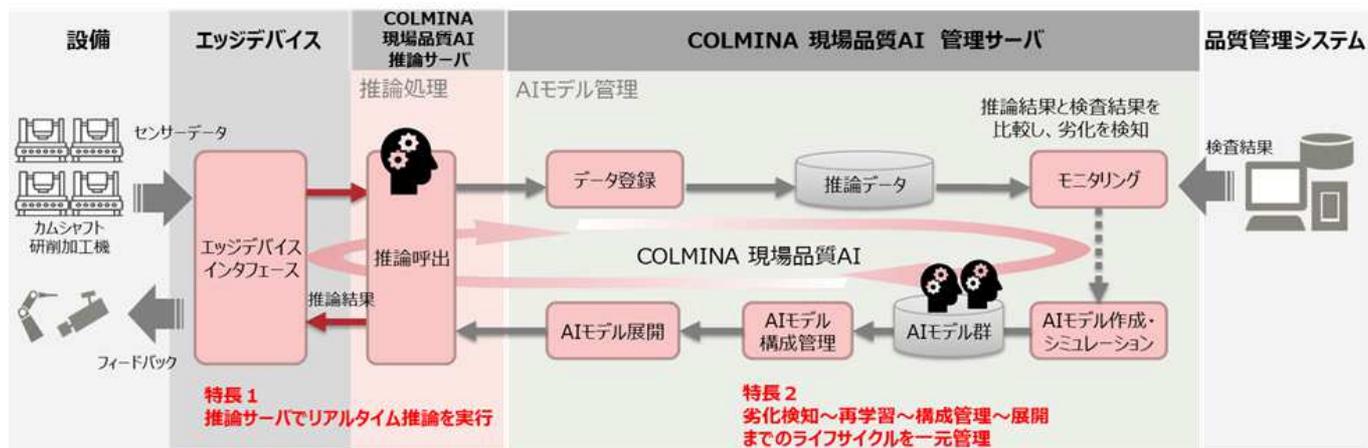
- > [NTTと富士通、「持続可能な未来型デジタル社会の実現」に向けた戦略的業務提携に合意](#)

AI：（株）SUBARU との共同開発

<AIモデルによる製造現場の品質保証の実現>

（株）SUBARUと富士通は、高精度AIモデルでエンジン部品研削加工工程での品質保証を実現するため、2019年以降、実証実験、開発・実証を通じて共創を行ってきました。その中で、エンジン部品の品質検査自動化、予測を実現する業界初のAI関連発明を創作・実用化し、特許の共同出願を行っています。さらに、両社は量産運用を想定し、本AIモデルの管理支援を行う「FUJITSU Manufacturing Industry Solution COLMINA 現場品質AI 運用管理パッケージ」の開発・実証を実施し、2022年2月に本格稼働に至りました。その結果、エンジン部品研削加工時の品質保証を高精度かつリアルタイムに実現したほか、効率的なAIモデルの運用や、AIモデルの品質を継続的に維持した運用を実現しました。併せて、大泉工場をはじめとしたSUBARUの群馬製作所全体でのリアルタイムデータを活用した品質保証レベル向上に向けたAI活用基盤を確立しました。

- > [高精度AIモデルでエンジン部品研削加工工程の品質保証を実現 SUBARUの量産ラインで本格稼働開始](#)



システムイメージ

社会課題解決：音をからだで感じるユーザインタフェース Otonna

<社会課題解決を支える知財ミックス戦略>

Otonna（オンテナ）は、髪の毛や耳たぶ、えり元やそで口などに身に付け、振動と光によって音の特徴をからだで感じる全く新しいユーザインタフェースです。ろう者と健聴者が共に楽しむ未来を目指し、ろう者と協働で開発しました。

Otonna は装着時の違和感をなくすため、丸みのある優しいフォルムでヘアピンのように装着できる形状となっています。本体部分、充電器、複数の Otonna を制御することができるコントローラの意匠出願および意匠登録を行い、さらに本体部分の形状は立体商標でも権利化を行っています。また、Otonna の充電方法や通信システムは特許出願、特許登録もっており、本体部分および周辺機器を知財ミックス戦略で保護しています。

また、Otonna は令和 4 年度全国発明表彰恩賜発明賞を受賞しました。2019 年度の GOOD DESIGN 賞の金賞、IAUD 国際デザイン賞大賞、地方発明表彰特許庁長官賞などを受賞し、社外からも高い評価を得ています。



Otonna の装着イメージ

- > [知財ミックス戦略での権利保護活動／音をからだで感じ、まわりの人と音と一緒に楽しむ「Otonna」](#)
- > [Otonna 《オンテナ》](#)
- > [音を振動や光で知覚する身体装着装置の意匠が「恩賜発明賞」を受賞](#)

共創：FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs（Haloworld（株））

<共創による 3D Scanner 「BeTHERE」の開発>

富士通は、イノベーションにより持続可能な世界を実現するため、SDGs 達成に貢献する特許やノウハウなどの知的財産を企業・学術機関に活用いただく取り組み「FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs」を推進しています。国や自治体、金融機関、大学における知的財産マッチング活動や、環境関連技術の技術移転の枠組み「WIPO GREEN」を通じたコラボレーションにより、富士通の技術を広く社会に普及させることで、COVID-19 収束・環境保全・地方創生などに貢献していきます。

知的財産マッチングの事例としては、2019 年に富士通からの特許技術の紹介とプロトタイプの実験をきっかけに、Haloworld（株）に特許のライセンスを行い、製品化が進められた、3D Scanner 「BeTHERE」があります。

「BeTHERE」は、現場で周囲 360 度を撮影し、その場で撮影データを確認できる 3D スキャナで、距離のわかる 3D 点群データに撮影画像のテクスチャマッピングを行えます。異なる場所で撮影した 3D 点群データの統合（位置合わせ）技術について富士通から実施許諾し、さらにユーザインタフェースの改善により操作性を向上したほか、防塵・防滴対応など量産化に向けた改善が行われました。また、対象物までの距離を測定する LiDAR（Light Detection and Ranging）センサも最新のものを適用し、測定精度を高められています。

- > [Haloworld 株式会社 様／3D Scanner 「BeTHERE」の開発](#)

BeTHERE (ビーゼア) ※「Like Being There (そこにいるような)」

<p>3D点群計測ユニット</p> 		<p>2D-LiDARを180° 旋回</p> 
<p>コンパクトで軽量・簡単設置 WiFiによる遠隔操作 計測データ送信機能付き</p>	<p>3D計測時間30sec 複数データを簡単統合 ビジュアライズ3Dモデル化</p>	<p>全方位で3D計測 測距半径max60m 最大277満点/計測</p>

[3D Scanner 「BeTHERE」]

データ&セキュリティ：日本版 e シールの普及のためのルール形成活動

<適正かつ円滑にデジタル文書を伴う取引を可能とする e シールの提言活動・業界活動>

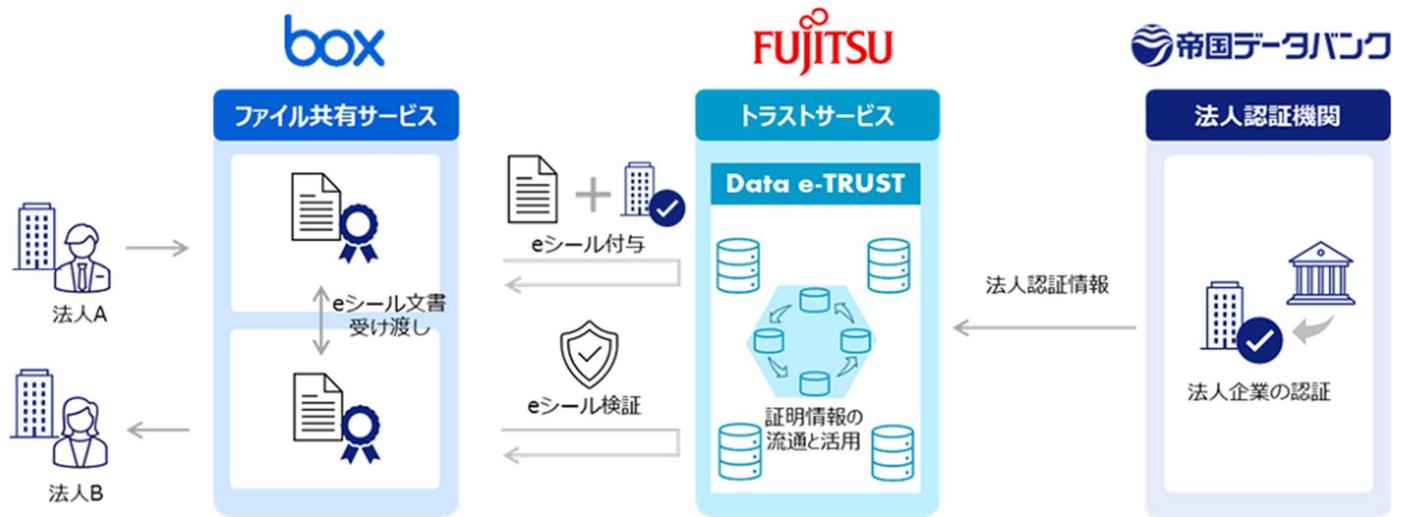
富士通は、(株) 帝国データバンクのほか複数社と 2022 年 4 月から 9 月まで「日本版 e シール (以下、e シール)」の社会実装に向けた実証実験を行いました。e シールとはデジタル上でやり取りされる文書等の発信元となる組織の正当性を保証する仕組みであり、総務省から「e シールに係る指針」が公表されています。

実証実験では、富士通のクラウドサービス「Fujitsu Computing as a Service Data e-TRUST」と(株) 帝国データバンクの保有する企業の存在証明に関するナレッジ等を用いて、実業務で想定される法人組織間のデジタル文書の受け渡しにおいて e シールを利用することによる有用性の確認等を行い、そこから導き出された基準・制度に関する提言等を報告書として公表しました。

なお、両社が加入している一般社団法人デジタルトラスト協議会では、データに係る信頼 (デジタルトラスト) の実現に資することを目的にルール形成や仕組みの構築に取り組んでおり、その一環として e シールの制度検討支援のほか、e シールがより広範に活用されるために必要な事項を技術的・運用上の観点から幅広く検討し、解説書として発行することも行っています。

富士通は、すべてのデジタル文書を伴う取引が適正かつ円滑に行われる社会の実現を目指し、パートナー企業との提言活動や業界団体での活動を含むルール形成活動も通じて e シールの普及に取り組んでいます。

> [富士通と帝国データバンク、「日本版 e シール」の社会実装に向けた実証実験結果の報告書を公表](#)



実証実験におけるサービスモデルイメージ



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

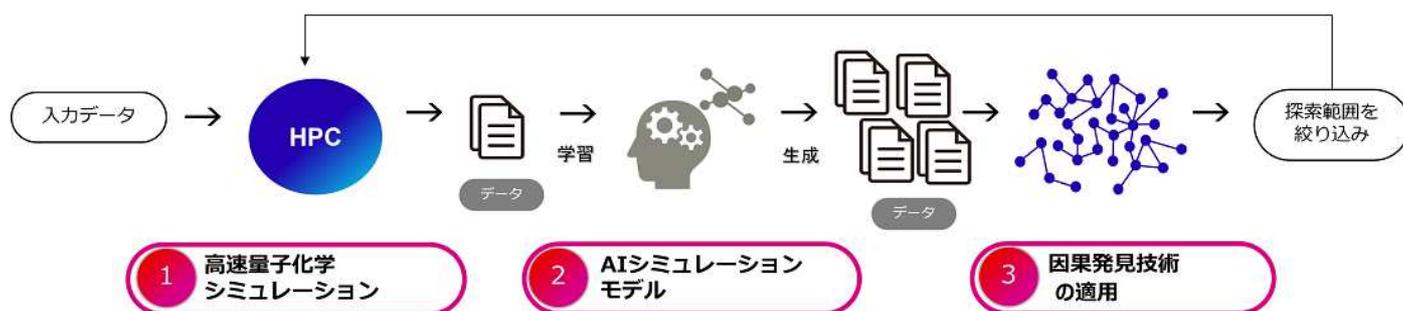
クリーンなアンモニア合成に向けた触媒候補探索期間を大幅に削減し、ゼロエミッションに貢献

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)

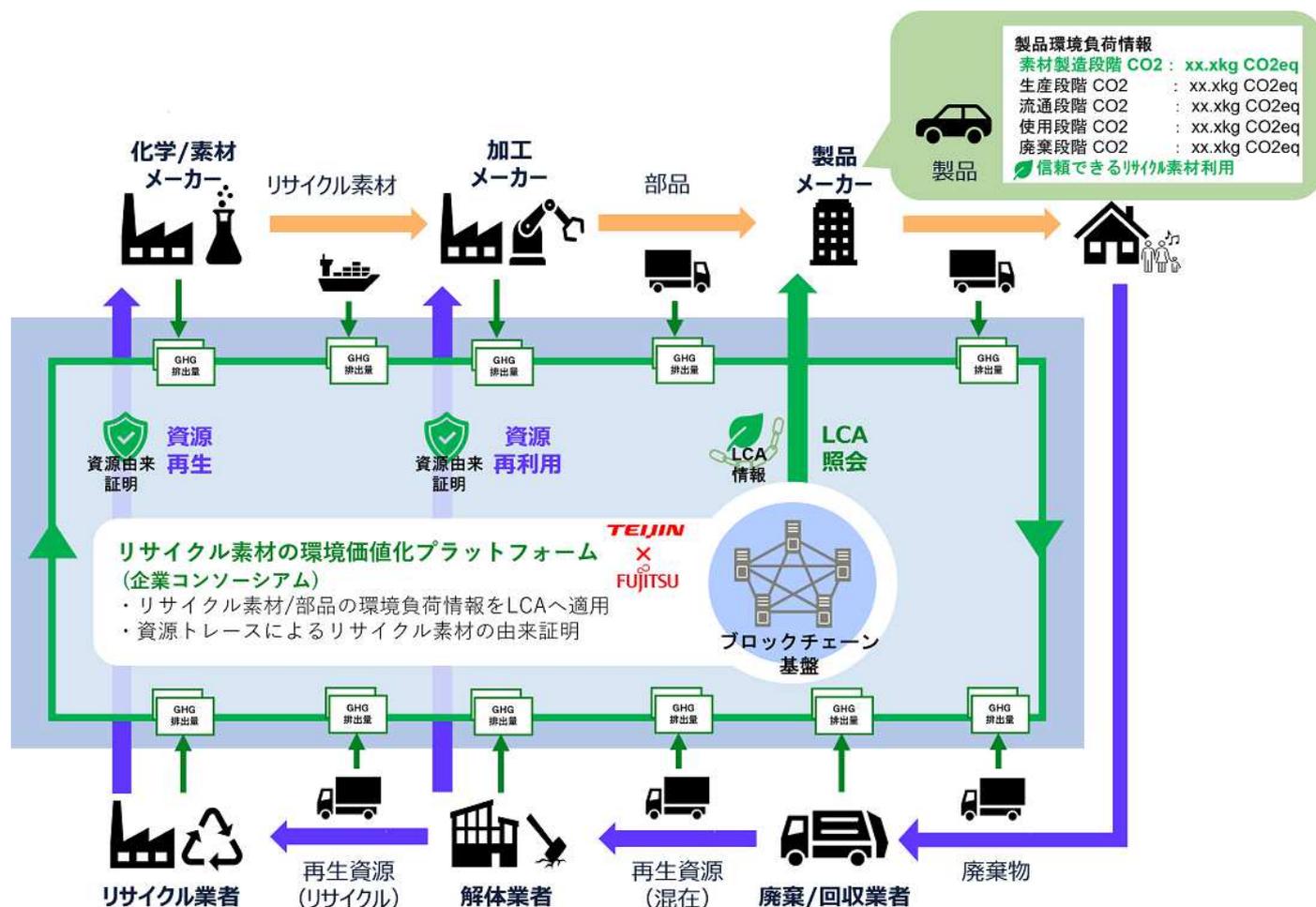


(9.1、9.5)

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。

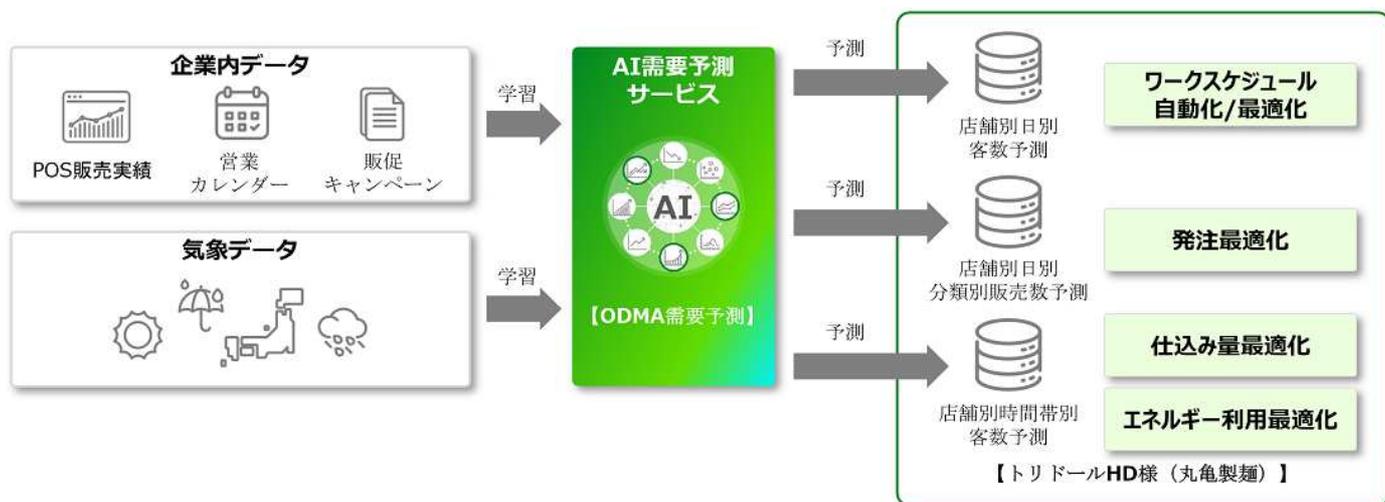
- > [帝人と富士通、リサイクル素材利活用における信頼性向上に向けた共同プロジェクトを開始](#)
- > [帝人と富士通、自転車フレームに用いられるリサイクル炭素繊維の「資源循環における環境価値化実証プロジェクト」を開始](#)
- > [帝人×富士通の共同プロジェクト。持続可能なライフサイクルの実現へ](#)

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

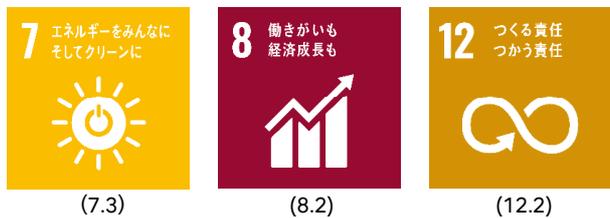
富士通は、サステナブルな世界の実現を目指す「Fujitsu Uvance」のもと、ニューノーマルへの変革をアジャイルに推進する「Digital Shifts」のデータドリブンマネジメントの取り組みを進めています。2022年11月、食の感動体験を探求し続け、真のグローバルフードカンパニーになるためのトランスフォーメーションとして「DX ビジョン 2028」を策定した（株）トリドールホールディングスと富士通は、富士通研究所の特許登録技術「動的アンサンブルモデル」を活用し、「丸亀製麺」の店舗ごとの日別、時間帯別の客数や販売数を予測する「AI 需要予測サービス」の有効性を評価する実証を2021年6月か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

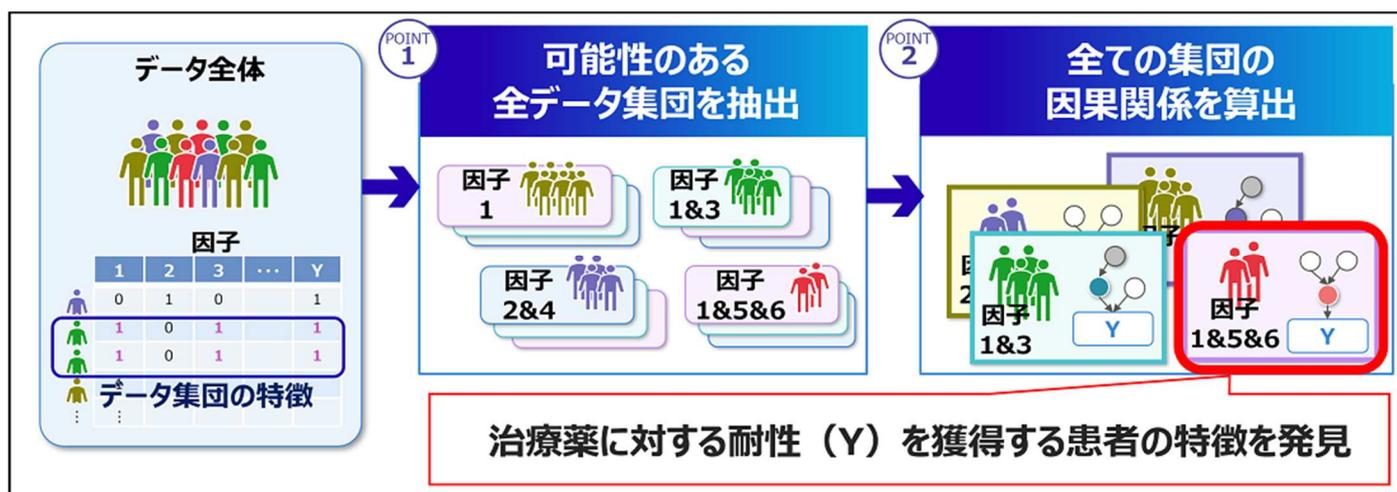


スーパーコンピュータ「富岳」と「発見する AI」で、がんの薬剤耐性に関わる未知の因果メカニズムを高速に発見する新技術を開発

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



(3.4)



(9.5)

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。

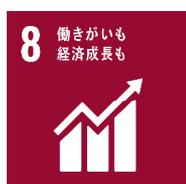
富士通は、今後もクロスインダストリーによるデータ連携や各国政府との協業を通して、物流・交通全体の最適化を図るサービスを提供し、脱炭素化に貢献していきます。

- > [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



(7.a)



(8.2)



(9.4)



(11.3)



(13.1)



(17.17)

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

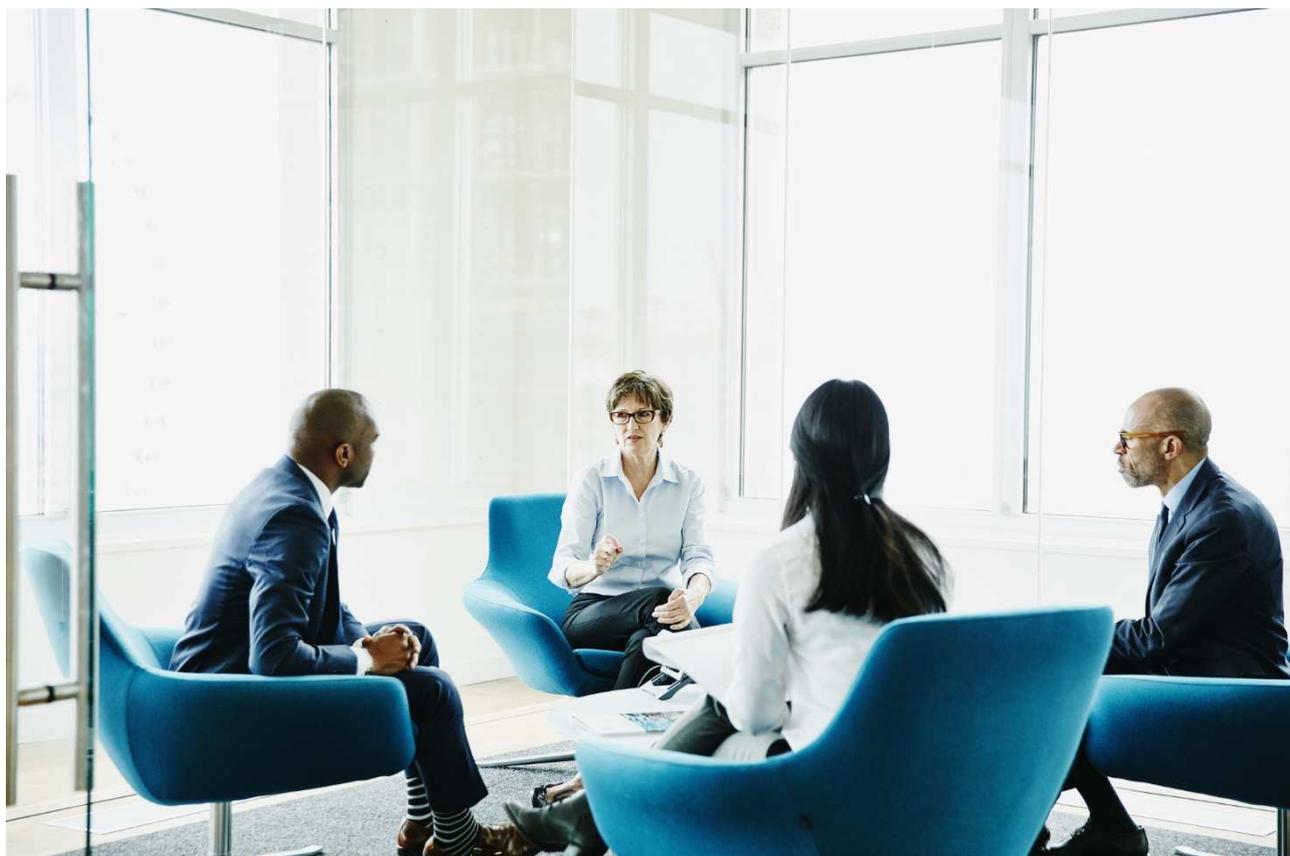


FTSE Blossom
Japan



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。	



グローバルレスポンシブルビジネス

地球規模でサステナビリティに配慮した企業経営が求められるなか、グローバルな視点で企業が社会的責任を果たしていくことは、より一層重要な課題となっています。富士通グループは Fujitsu Way に基づきサステナビリティ活動を推進していますが、実効性をさらに高めていくために、「グローバルレスポンシブルビジネス」という名称で、グローバル共通のサステナビリティ重要課題を設定しました。



グローバルレスポンシブルビジネス

— 人権・多様性 —

行動規範に基づき、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ことを徹底するとともに、グループ 12 万人の社員が世界中で国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などにかかわらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことを目指します。



人権

人権・多様性

目標

ありたい姿

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

2025 年度目標

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

- 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する

2022 年度目標

「人権尊重」の社内浸透

- グローバルな人権に関する全社員向け教育の受講率：80%

方針

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おり、人権を尊重した経営を推進しています。

こうした Fujitsu Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、富士通グループは 2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を制定し、2022 年 12 月に「富士通グループ人権ステートメント」として改定しました。これは日・英を含む 21 カ国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。また、主要なサプライヤーには改定を通知するとともに、本ステートメントに対するご理解と遵守をお願いしています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・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、英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法についての声明も開示しています。

富士通グループはグローバルな CSR アライアンス「Responsible Business Alliance(RBA)」に加盟しており、CSR 調達指針として、Responsible Business Alliance (RBA) の行動規範を「富士通グループ CSR 調達指針」として採用しており、お取引先とともにサプライチェーンにおける人権尊重の取り組みを推進しています。

(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 原則を示したものの。

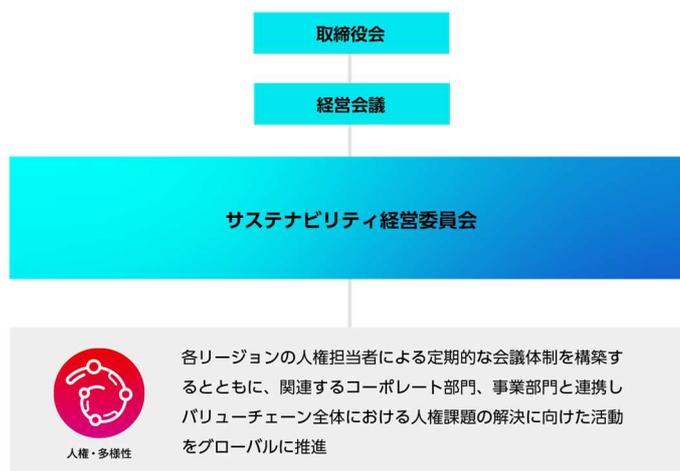
> [富士通グループ人権ステートメント](#)

- > [富士通グループ人権ステートメント APPENDIX](#)
- > [その他の言語はこちら](#)
- > [Modern Slavery Statement \(UK\)](#)
- > [Fujitsu Modern Slavery Statement September 2022 \(Australia\)](#)
- > [サプライチェーン方針](#)

推進体制・定期レビュー

人権尊重の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、そして非財務指標については、半期に一度開催している社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会で討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。また、グローバルレスポンシブルビジネスの重要課題である人権・多様性の活動において、各リージョンの人権担当者による定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。また各リージョン、コーポレート部門、事業部門と連携しバリューチェーン全体における人権課題の解決に向けた活動を実施しています。

人権課題解決に向けた活動の推進体制

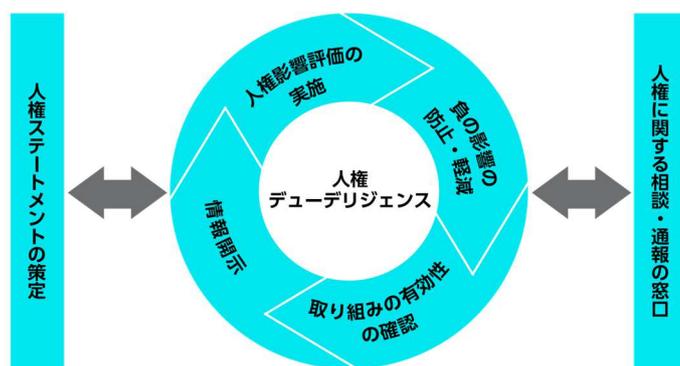


人権デューデリジェンスの推進

富士通グループでは、「富士通グループ人権に関するステートメント」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」を推進しています。

「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、人権影響評価の実施と、明らかになったリスクを予防・軽減する取り組みを行っており、取り組み状況は定期的なモニタリングにより有効性を確認し、結果は報告書等で情報開示しています。また、新規に企業買収を行う際には、人権を含むサステナビリティの観点からもデューデリジェンスを行い、人権侵害リスクを軽減し、人権に関する富士通グループの取り組みが浸透するように取り組んでいます。

人権尊重の推進フレームワーク



人権影響評価の実施

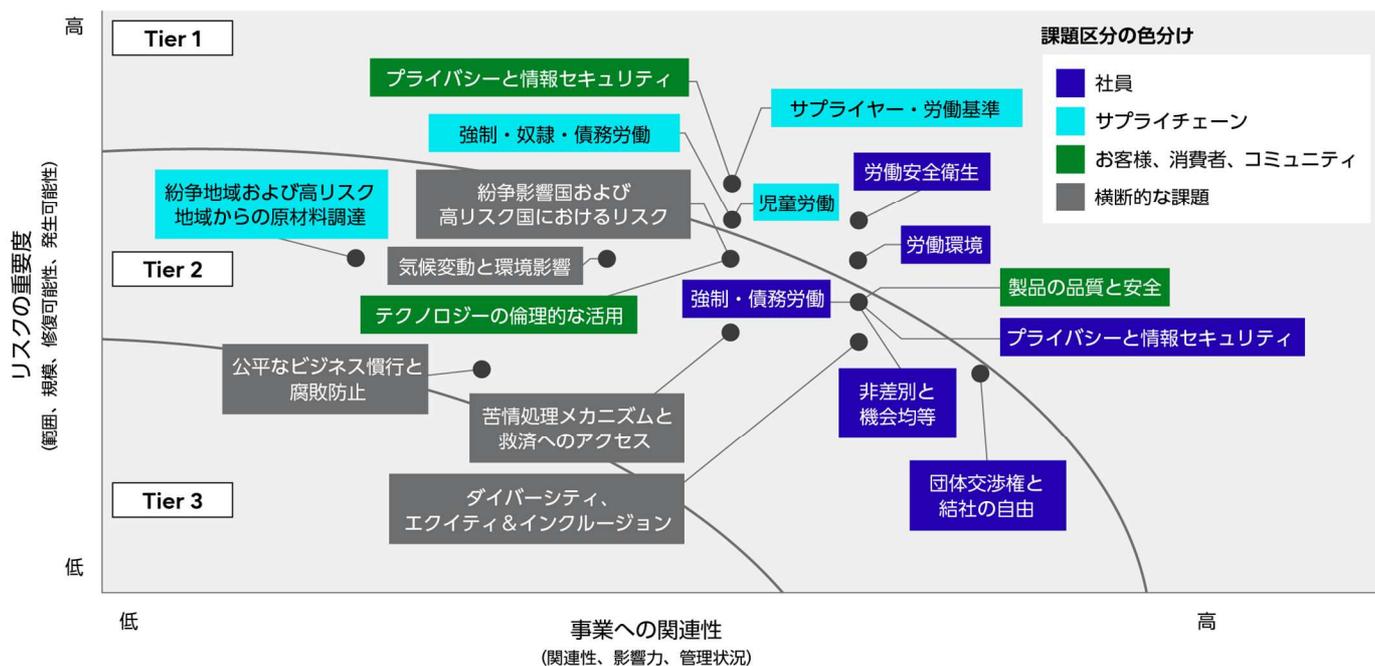
富士通グループでは人権デューデリジェンスの実効性を高めるため、定期的にも人権影響評価を実施しています。

2022年は国際NPOであるBusiness for Social Responsibility (BSR) に協力をいただき、第三者の立場から富士通グループの経営や事業に対する人権影響評価を行いました。BSRによる富士通グループの各リージョン、コーポレー

ト部門、事業部門へのインタビューに加え、デスクトップリサーチや提出資料（注 2）の分析から人権課題をリストアップし、重要度、発生可能性、事業への関連性という観点から優先順位付けを行いました。その結果として、「社員の労働環境や健康・安全」、「サプライチェーンにおける強制労働や児童労働」、また「事業におけるデータプライバシーやデータセキュリティ」などの優先課題を特定しました。

(注2) デスクトップリサーチ：Web サイトや資料を参照しデータを収集するリサーチ手法。今回は各部署から提出された資料、外部公開されている資料、その他 NGO/NPO など外部団体が発行する資料を元にリサーチを実施

人権影響評価によって特定した人権課題（2022 年実施）



人権の負の影響を防止・軽減する取り組み

サプライチェーン（人権課題：サプライヤー労働環境、強制労働・児童労働、高リスク鉱物）

富士通グループは、すべてのサプライヤーに対して「富士通グループ人権ステートメント」への支持を求めるとともに、人身売買・強制労働・児童労働・差別の禁止、結社の自由と団体交渉権の支持、賃金平等の促進を求めています。富士通グループのサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの取り組みは、RBA の行動規範に基づいています。

> [サプライチェーン](#)

CSR 調達活動の推進

富士通グループは、RBA の行動規範を尊重し、お取引先とともにサプライチェーンにおける CSR 調達に取り組んでいます。

「富士通グループ CSR 調達指針」を策定、公表し、お取引先にその内容のご理解と遵守をお願いしています。

また、富士通グループはその取り組み状況の確認のため、毎年定期的に国内外の主要取引先へ「CSR 調査」を実施しており、2022 年度は 533 社の回答を入手しました。製品に関わる部材、食堂、警備、製造派遣・請負等を含む富士通の主要取引先 77 社に対しては調査結果のフィードバックを行っています。

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・児童労働の禁止を定めています。お取引先に対しては、「富士通グループ CSR 調達指針」の中で強制労働・児童労働の排除を要請しており、それらの取り組み状況について書面調査で確認しています。

高リスク鉱物への対応

富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針とし、高リスク鉱物の調査を実施しています。

> [高リスク鉱物への対応](#)

社員（人権課題：労働環境、非差別と機会均等）

富士通グループは、ILO が定める中核的労働基準に則り、すべての社員の権利を尊重します。また、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・性自認、出身地、年齢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しません。

> [ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン](#)

人権に関する啓発活動

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、さまざまな機会をとらえて研修・啓発活動を実施しています。日本国内各エリアやグループ会社での活動状況や課題は、人権啓発推進委員会事務局に定期的に報告しており、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。また、任意団体「東京人権啓発企業連絡会」に参加し、人権尊重が企業文化として定着するよう、多くの参加企業と相互研鑽に努めるとともに、企業の立場から社会啓発につながる活動に取り組んでいます。

人権教育

研修・教育

- 2021 年度に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 ラーニングを実施し、全社員の 92%が受講
- 2022 年度に国内グループ全社員を対象とした「AI 倫理とビジネス」に関する e ラーニングを実施し、国内全社員の 94%が受講
- LGBTI+差別を含む、職場におけるハラスメント防止をテーマとした全社員対象 e ラーニングを実施



「ビジネスと人権」 e ラーニング表紙

- 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修およびマネジメント研修を対象者全員に継続的に実施
- 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、障がいのある社員のメッセージを含む「心のバリアフリー」研修を実施
- 日常の中に潜む構造的な差別について振り返るとともに、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンのさらなる推進を図るため、全社員対象の「アンコンシャス・バイアスを知ろう！ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて」eラーニングおよび動画コンテンツを展開

啓発・webinar

- 生理の貧困：世界中の女性の衛生状況を高めるために、生理の貧困とは何かを理解し、持続可能な解決策を見つけるにはどうすればよいか、社員がどのように貢献できるかの教育的議論をする webinar を実施
- 特権は本物か？(人権に焦点)：偏見、不平等、不可譲性に関する議論を行う webinar を実施。日常生活の事例を通して、社員は自分が持っている特権、自分の人生にその特権が大きな影響を与えていることを認識するためのセッション
- 共感と思いやり：困難な状況に対処するための様々な方法を学ぶ webinar を実施。他人の立場に立ち、他人を支え、自分自身を支える方法について考える
- LGBTQI+の人々の権利の歴史：世界の LGBTQI+の権利の歴史をたどる webinar を実施。ビシ・アリミ財団からの特別ゲストを迎え、ナイジェリアの反 LGBTQI+法と法律が LGBTQI+の人々の権利に与えている影響についての講義を受講

世界人権デー

世界人権デーに合わせ、社員一人ひとりが人権について考えるための社内グローバルイベントを開催しました(2022年12月)。CSuO、GRB 担当役員、部門長からメッセージの発信に加え、富士通グループの人権影響評価の結果を解説する動画を公開しました。また、外部 NPO である BSR の人権専門家と、社内の AI 倫理のリサーチャーを招き、人権を尊重する企業の重要性について議論する webinar を、日本語と英語の3つのタイムゾーンで開催しました。



CSuO、GRB 担当役員、部門長からのメッセージ動画

労働環境

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。Work Life Shift の推進により、テレワーク勤務を基本とし、また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用することで、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。

- > [Social Well-being](#)
- > [Work Life Shift](#)

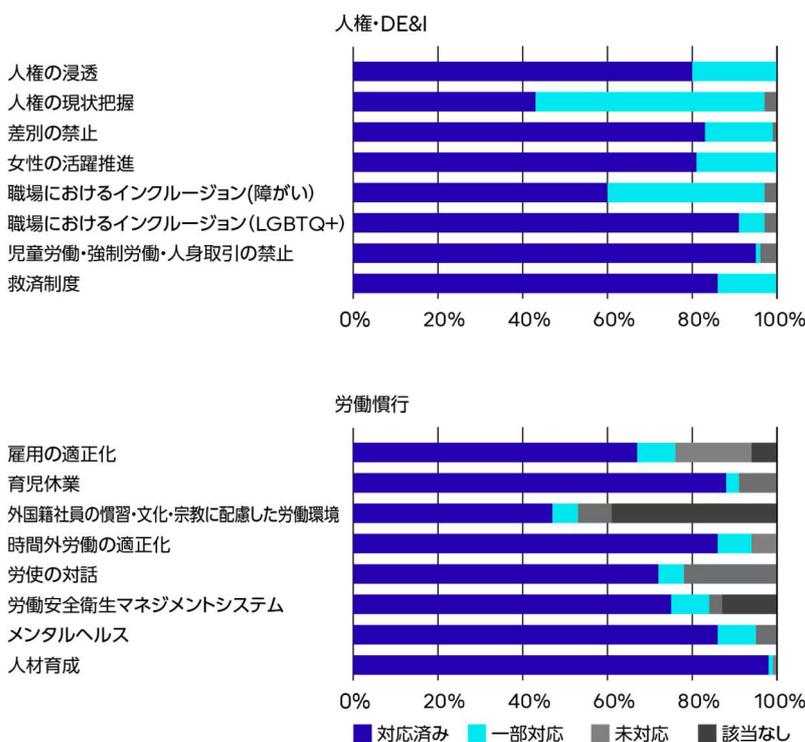
各リージョンの取り組み

- 英国：毎週の「Well-being」時間の設定、コアタイムでの労働機会、異なる国での年間最大4週間の労働制度（承認制）、打ち合わせをしない作業集中時間の保護などを含んだ「Work Your Way」のコミットメントを策定しました。
- ポルトガル：Portugal Global Delivery Centerには「Gimme 5」と「Me Time」というプログラムがあり、社員は1週間のうち、1日の勤務時間を1時間短縮したり、午後休みを取得することができます。

ISO26000に基づく書面調査

ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認しています。2022年度は、グローバル規模でグループ会社79社および6拠点を調査し、「人権」「労働慣行」に関する各社の取り組み状況を把握し、課題の抽出や全社施策の展開につなげています。また、海外のグループ会社21社については、労働時間、賃金、プライバシーならびに通報制度に関する調査を2020年度に実施しています。

グループ会社向け調査結果(人権・DE&Iならびに労働慣行)



お客様・エンドユーザー（人権課題：プライバシー・データセキュリティ、テクノロジーの倫理的な活用）

富士通グループは、ICTの開発者・提供者としての責任を果たすため、データ・セキュリティ、プライバシー保護、データの利活用における倫理などの観点から、AIなどICTの先進技術をめぐる様々な人権課題について、潜在的に生じうる負の影響への理解を深め、低減するように努めます。

AI倫理に関する取り組み

AIの急速な進歩は人々の生活やとりまく社会を劇的に変え、社会課題や環境課題に新たな解決方法をもたらす一方で、なぜその結果が導き出されたのかが人間にわからず、ブラックボックス状態に陥ることがあります。また、大量のデ

一夕のなかに潜んでいたバイアスを顕在化し、助長することもあります。気を付けて AI を使っていたとしても、人間の予期せぬ不都合を発生させるなど、AI の誤認識による負の判定から差別や不公平が生じるなどの倫理的問題がもたらされる事例も報告され、AI に対する信頼が棄損しかねない事態も生じています。そのため富士通グループは AI を開発・提供・運用するものの責務として、AI の便利さだけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。

富士通グループは、かねてから「ヒューマンセントリック」、すなわち情報技術が人間中心に利用されるべきであることを訴えてきました。2019 年 3 月には、近年の AI 技術の急速な発展を踏まえて「富士通グループ AI コミットメント」を策定、公表しました。これは、AI の研究・開発・提供・運用などのビジネスに携わる企業として、ユーザーや消費者を含む幅広い社会のステークホルダーとの対話を重視しながら、AI がもたらす豊かな価値を広く社会に普及させていくことを目指して、富士通グループが守るべき項目をお客様や社会に対する約束としてまとめたものです。

> [富士通グループ AI コミットメント](#)

富士通グループは、将来の事業に大きな影響を与えうるエマージングリスクへの対応として、AI 活用における倫理面のリスクについては以下のように内容を特定し、軽減策を講じています。

表 エマージングリスクについての詳細

AI を活用することによる倫理面のリスク	
リスクの内容	富士通は、1980 年代以前から AI の研究・開発・提供・運用をおこなってきた中で情報技術は人間中心に利用されるべきであることを訴えてきました。近年、プライバシー情報に AI を活用することで、AI の誤認識による負の判定から差別や不公平が生じるなどの倫理的問題がもたらされる不都合な事例が報告され、AI に対する信頼が棄損しかねない事態も生じています。そのため富士通は AI を開発・提供・運用するものの責務として、便利さだけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。
事業への影響	生成 AI が注目され AI 活用の浸透スピードがかつてないほど早まりを見せる一方で、富士通が提供した AI の動作によってユーザーや消費者に不都合な事態が生じた際、ユーザーや消費者から賠償請求などの訴えを起こされる恐れがあり、その結果富士通グループのレピュテーションが損なわれるリスクがあります。また、欧州委員会が発表した AI 規制案では、開発者や利用者などの関係者に対し、AI が人権に悪影響を与え得るリスクの大きさに基づいて厳格に対応することを求めています。違反すれば全世界の売上総額の最大 7% の制裁金を含む罰則が課せられる可能性があり、AI の開発・運用において適切なリスク管理を実施することが不可欠となります。(2023 年 6 月現在)
軽減策	富士通グループの AI 倫理指針である「富士通グループ AI コミットメント」へのフィードバックなど、安心・安全な AI の社会実装に向け、外部の識者を含めた社会のステークホルダーと対話を重ねていくことを目的として「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置、会合を定期的に開催しています。 また、AI4People 加盟等による AI 倫理の国際的議論への参加を通して日本をはじめ各国政府が提唱する AI の開発・利用に関する指針を調査、検討してまいりました。 これらのリスク軽減策により、富士通グループの経営陣と社員が AI 倫理のリスクを認識し、AI を研究開発実装運用する際の注意事項を理解し、ユーザーや消費者に不都合が生じる事態を最小限に軽減することで、AI に対する信頼を維持できると考えています。 AI の研究・開発・提供・運用をする企業として、ユーザーや消費者を含む幅広い社会のステークホルダーとの対話を重視しながら、AI がもたらす豊かな価値を広く社会に普及させていくことを目指しています。

AI 倫理の浸透・実践

富士通グループでは、「富士通グループ AI コミットメント」でお約束した方針の下、全社研修コンテンツに、喫緊の AI 倫理の具体的課題を加味しながら、研修・啓発活動を行っています。

人権尊重を踏まえた AI 倫理の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないとの認識から、グループ内における倫理実践について客観的な評価を受けるために、社外専門委員からなる「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置しています。委員会での議論は取締役会と共有する仕組みとなっており、AI 倫理に関する取り組みをコーポレートガバナンスの一環として位置付け、継続的に見直し・改善を図ることとしています。

- > [安心・安全な AI の社会実装に向け、「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置](#)
- > [「AI 倫理外部委員会」とともに創る、信頼できる AI と豊かな社会](#)

AI 倫理の活動に関する詳細は、以下の Web サイトもご参照ください。

- > [富士通の AI 倫理ガバナンス](#)
- > [AI など最先端テクノロジーの社会浸透・信頼確保の実現を目的とした、AI 倫理ガバナンス室の新設](#)
- > [AI 倫理技術：AI 倫理は原則から実践へ 信頼できる AI の設計・監査に向けて](#)
- > [AI 倫理ガイドラインに基づき AI システムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開](#)
- > [文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮する AI 開発手法 Fairness by Design を開発](#)

人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループは、世界中の様々な国や地域において社会と密接に関わりながら事業活動を行っています。それらの社会と関わっていくなかで、様々な立場からの意見に耳を傾け、理解するべく、社内外から人権に関わる相談や意見を収集するための仕組みを用意しています。

富士通グループ全社員からの相談や意見を受け付ける仕組みをイントラネット内に設けており、富士通としては「人権に関する相談窓口」を日本国内の 7 地域に設置し 1 つ 1 つの相談に対応しています。相談内容は、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。

「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」では、グローバルに、富士通グループ全社員およびお客様やお取引先等の第三者からの人権侵害を含むコンプライアンス違反行為に関する通報、相談を受け付けています。また、国内のお取引先向けには、「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。

- > [グローバルコンプライアンスプログラム](#)

社会の人権課題に対する活動

NGO・NPO への助成



チャモス：ベネズエラの子どもたちのためにベネズエラの子どもたち 55 人に教育を提供。詳細は [こちら](#)



IRC：人道支援、救援、開発の NGO イエメンの女性と少女のためのデジタルリテラシーカリキュラムの作成



The Pinnacle Foundation ベネズエラの子どもたち 55 人オーストラリアで LGBTI+ の若者に教育奨学金、メンタリングを提供

人権尊重を推進する活動

子どもへのアルコール販売を規制するためのデジタル年齢証明テクノロジー

Fujitsu Service Ltd は、児童へのアルコール販売を技術で制限し、児童を保護することを目的として、パートナー各社と協力して「デジタル年齢認証 (DPoA (注 3)) ソリューション」を開発し、UK Home Office のトライアル事業に参画しました。

現在、英国のアルコールの販売においては、販売スタッフが対面で年齢を確認していますが、これには費用と時間がかかるだけでなく偽の ID や借用した ID にだまされるという問題もあります。

「デジタル年齢認証ソリューション」は販売時点の購入者の年齢を匿名で推定する機能と、年齢を登録している購入者が携帯電話を使用して販売スタッフに年齢を証明する 2 つの要素を兼ね備えています。このソリューションにより購入者はアルコールを購入する際にスタッフを待つ必要がなくなり、利便性の向上につながります。また、小売店は生産性の向上とコスト削減を見込めます。そして一番のメリットは安全性の向上です。ソリューション技術を通じて児童を守るだけでなく、年齢確認時に販売スタッフに向けられることもある暴力行為を防ぐことができます。

(注3) DPoA：Digital Proof of Age

> [Fujitsu Digital Age Assurance](#)

オーストラリア・シェルブールの先住民コミュニティとの協働

富士通オーストラリアは本日、シェルブールのアボリジニ協会、クイーンズランド州政府 (イノベーション・観光・スポーツ省)、TAFE Queensland (クイーンズランド州立の職業訓練専門学校) と共に、シェルブールの先住民アボリジニのデジタル変革を支援するために First Nations サービスセンター (以下、サービスセンター) を設立しました。

初期の入植者により、オーストラリア・シェルブールの先住民族は、奴隷化や大量虐殺などの悲劇的な過去を経験しました。彼らは、現代においても科学技術の恩恵を



2022 年 4 月サービスセンターのオープニングセレモニーにて

受けることなく、教育、経済、デジタル・インクルージョンの点で取り残され、農村と都市の間に横たわる格差の中で苦闘してきました。

Fujitsu Australia Limited（富士通オーストラリア）は2022年から、地方の人々が自らの文化、仕事、教育を享受できるよう支援しています。

最近まで、現代的な技術の教育を受け、職業を得るためには地域社会を去る必要がありました。それは文化的なつながりを大切にす先住民にとって理想的な姿ではありませんでした。富士通オーストラリアは Cherbourg Aboriginal Shire Council、Deadly Innovation、TAFE Queensland、Australia Post と協力して、コミュニティの経済とデジタル・インクルージョンを促進するために、商業的に実現可能なイニシアチブである Cherbourg Digital Service Centre を開設しました。

富士通は、現在、このセンターと契約し、現地の人々をサービスデスクの代表者として雇用するとともに、TAFE を通じて質の高い技術教育を提供し、ICT スキルの向上と、働きがいのある仕事と雇用の機会を目指しています。また、コミュニティの経済発展とデジタルアクセスを支援するために、シェルブールに新しいインフラを整備しました。

コミュニティの目的実現に向けて、富士通が果たす役割を協議しながら一連の活動を進めてきました。

サービスセンターと富士通チームメンバーとの信頼関係を強化するために、プロジェクトに関わるすべての富士通スタッフが文化コンピテンシートレーニングを受講しました。

> [Australia Post: Driving digital inclusion in First Nations Communities](#)

子どものオンラインセーフティを啓発するイベントをカンボジアで開催

カンボジアで子どもたちを有害なオンラインコンテンツから守り、安全にオンラインで文化や遊びにアクセスできるようレクチャーを行いました。

ワークショップでは、様々な文化に適応しながらも、子どもたちに、特定の画像を共有しない、個人情報の詳細を過度に共有しない、どのような情報が個人情報となるのかなど、オンラインで安全にコミュニケーションする方法に加えて、オンラインで注意を払うことの重要性、有害なコンテンツが出現する可能性のある場所、有害コンテンツを見つけた場合の対処法についてレクチャーを行いました。



カンボジア ICT キャンプ 2022 ウェルカムパーティ
(シエムリアップ)

マレーシアの技術指向型総合リハビリテーション施設との協業

Fujitsu (Malaysia) Sdn. Bhd. (富士通マレーシア) はマレーシアの社会保障機関 (SOCSCO) との共創プログラムにより、患者の健康に寄与する「自動フードメニューセルフオーダーシステム」を実現しました。

SOCSCO は、国内の労働者に社会保障を提供する上で重要な役割を担っています。また、SOCSCO は、労働災害や疾病の影響を受けた有資格者に対して、金銭的支援や職業訓練を提供することで、失業の影響を軽減することにも貢献しています。

SOCSCO リハビリテーションセンターは、労働災害・疾病に苦しんだ労働者にリハビリテーションサービスを提供する医療施設です。負傷した労働者の回復と職場復帰を支援するとともに、以下のような他の機能も提供しています。

1. 労働災害・労働疾病の予防に関する教育プログラム
2. 労働者の障がいの程度及び適切な補償の水準を決定するための障がい評価サービス
3. リハビリテーションと労働衛生の意識と重要性を高めるためのアドボカシー活動 (注 4) とアウトリーチ活動 (注 5)

富士通マレーシアの SOCSCO リハビリテーションセンターとの共創プログラムは、テクノロジーを生活向上と社会改善に融合させることを目的としています。自動フードメニュー・セルフオーダー・システムは、このプログラムの成果の1つであり、患者に利益をもたらすものです。食事を注文するキオスクは従来とは異なり、患者が日々のリハビリの一環として使えるように設計されました。

(注4) アドボカシー活動：政治や経済、社会などの制度へと影響を与えるための個人やグループによる活動・運動

(注5) アウトリーチ活動：支援が必要であるにもかかわらず届いていない人に対し、行政や支援機関などが積極的に働きかけて情報・支援を届ける活動



静脈認証システムを使った食堂での注文の仕組み



人権・多様性

ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン

目標

ありたい姿

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。

2025 年度目標

全分野共通

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

- 従業員エンゲージメントの「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)

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

- 従業員エンゲージメントの「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)

ジェンダー

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

- リーダーシップレベルの女性比率を 20%に向上

健康・障がい・アクセシビリティ

すべての社員、お客様、及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、システムを利用し、当社のコミュニケーションを理解できるようにする

- 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 1 つとして推進および提唱

文化・民族

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

- 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

LGBTI+

LGBTI+包摂に関す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

- 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*

2022 年度までの目標

インクルーシブな企業文化の醸成

- 従業員エンゲージメントでの 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%

(*) FWEI は、ヒューマン・ライツ・キャンペーンによる企業平等指数、ストーンウォールによる職場平等指数、Pride in Diversity によるオーストラリア職場平等指数などの包括的な基準に基づいており、富士通が支持している「国連 LGBTI に関する企業行動基準」にも沿うものです。FWEI では最小基準と拡大基準を設定し、ビジネスを行う国々において法的・文化的に可能なものとしています。

方針

富士通グループでは、Fujitsu Way のパーパス・ステートメントに記載しているとおり、「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します」という考えに基づき、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の取り組みを進めてきました。

2022 年に、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、より誰もが一体感をもって自分らしく活躍でき、公平でインクルーシブな企業文化を目指すこととしました。新しいビジョンで示しているエクイティ (公平) は、全員に同じものを等しく提供する「平等」とは異なり、あらゆる人が異なる境遇にあること、状況に応じた多様なリソースや機会が必要となることを認識し、対応することを意図しています。こうした DE&I に対するより包括的・全体的なアプローチを通じて、自社のビジネスだけではなく、技術やソリューションが社会に与える良いインパクトについても視野に入れ、持続可能な社会の実現を目指しています。



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

推進体制

富士通では、2008 年にダイバーシティ推進のための部署を設置し、社長およびダイバーシティ担当役員の下、富士通グループの DE&I を推進しています。

定期的に全リージョンの DE&I 推進担当者が参加する会議を開催し、各リージョンにおける課題や施策の共有、グローバルで連携した推進施策の企画立案を行っています。また、推進の現状を認識するため、毎年、グローバルに実施しているエンゲージメントサーベイの中に DE&I に関する設問を設けています。加えて、重点領域ごとに支援者の代表としてエグゼクティブスポンサーを選任し、各領域における推進活動を支援しています。

日本国内においては、グループ会社各社の推進責任者と情報を共有するとともに、富士通との連携強化や施策の共有化などを図りながら、DE&I を推進しています。

さらに、2020 年度より上位の幹部社員の目標に DE&I に関連する項目を含めることができる制度としています。

企業文化の醸成に向けた取り組み

DE&I Session

2022 年度は「誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、DE&I について再認識し、新たなマインドセットや行動変容を喚起する」ことを目的に開催しました。様々な地域からの参加を可能とするため同日に開催し、「社長・DE&I 担当役員・CSO と社員との対話セッション」「社員や現場の好事例の共有」をグローバル全体で行いました。

East Asia はヒューマン・ライツ、DE&I ウィークを、Europe (CEE 地域) はインターカルチュラル・アウェアネス・セッション “日本人社員と働く” を、また、Europe (NWE 地域) はインクルージョン・ウィーク 2022 を開催するなどし、各リージョンが DE&I の包括的な浸透を図っています。



DE&I Session 2022

アンコンシャスバイアスに関する取り組み

2022 年度、富士通グループでは、「アンコンシャスバイアス」と上手く付き合い、コミュニケーション向上を目的とした、動画コンテンツを作成し、グローバルで展開しました。社外講師による事例を用いた対談を通じて、社員が自身の「アンコンシャスバイアス」に気づき、多様性を受け入れるインクルーシブな職場づくりにつなげていく内容となっています。



コミュニケーション向上を目的としたアンコンシャスバイアス動画コンテンツ

Europe と Global Delivery は共同で、アンコンシャスバイアスを理解し、それを解決するためにインクルージョンを意識（コンシャス）する新しいトレーニングを実施しました。

国際規範への賛同

富士通グループは、国連グローバル・コンパクトと UN Women が共同で作成した「女性のエンパワーメント原則」の CEO ステートメントに 2017 年度に署名し、同原則への賛同を表明しました。また、2018 年度には、同じく国連が公表した「LGBTI に関する企業行動基準」に日本企業として初めて賛同を表明するなど、グローバルなダイバーシティ推進の動きを積極的に取り入れています。

ジェンダーに関する取り組み

富士通グループでは、リーダーシップレベルの女性社員比率の増加を目標に掲げ、目標達成および企業文化変革のための取り組みを推進しています。

富士通では、各部門のリーダー層から管理職登用候補を選し、職場・経営層・人事・DE&I 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。また、管理職登用候補となるリーダー層だけでなく、全ての層に対してキャリアの振り返りや今後のキャリア形成につながるワークショップ、イベントを開催することで、女性社員の登用促進のためのパイプラインを拡充・整備するとともに、一人ひとりの女性社員の活躍を支援しています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じて戦略的な施策が果敢に実施されています。

女性社員比率・女性管理職比率



女性社員向けキャリアワークショップ

富士通および国内グループ会社では、リーダークラス的女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的とした外部講師による啓発や複数のロールモデルとの対話、経営幹部とのディスカッションを行っています。完全な手上げ方式による本ワークショップの受講を通じて、女性自身の管理職登用に對する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位ポジションに求められる広い視野の獲得、キャリアオーナーシップの育成などを図っています。

国際女性デーの取り組み

富士通グループでは、毎年 3 月 8 日の国際女性デーの機会をとらえ、経営トップからのメッセージ発信、ソーシャルメディアによる社外へのプロモーションを行っています。また、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつリージョンごとに Webinar や講演会など様々なイベントを開催し、企業文化の変革を加速させています。さらに、富士通および国内グループ会社では、2018 年度より社内外ゲストによる講演やネットワーキングイベントなどを開催し、他の各リージョンにおいても、この国際女性デーをジェンダー領域の重要な機会とらえ、イベントや施策を実施しています。

2022 年度は、富士通では、働き方が変化する中で、これまで以上に感謝の気持ちを伝え合い、文化として定着することを目的とした当社の「サンクスプロジェクト」と連動させ、国際女性デーをきっかけとし積極的に周囲の社員に感謝を伝える呼びかけ・取り組みなどを実施しました。

その他の取り組み

Americas では、女性をエンパワーするための社員ネットワーク（WIN）がチャレンジや成功を共有するシリーズを提供しました。East Asia と APAC（ASEAN+India）では、Asia Human Rights, DE&I Week にオンラインでコーヒーテーブル対話を開催。女性のキャリア支援にフォーカスし、ゲストとして迎えた2名の女性リーダーから女性社員にアドバイスを提供しました。Europe と Global Delivery は 11 月 19 日の国際男性デーを祝福し、男性に関する DE&I の理解と実現のための機会を提供しました。Europe(NWE 地域)と Global Delivery ではジェンダー・ペイ・ギャップ・プログラムに取り組んでいます。富士通ドイツはドイツの Girl's Day のイベントを開催し、女子生徒が AI を体験できる機会を提供しました。Global Delivery は女性リーダーにフォーカスした学びとメンタリングのプログラム、INSPIRE を提供しています。



Coffee Table conversation during the Asia Human Rights, DE&I Week

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

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社員が活躍しています。

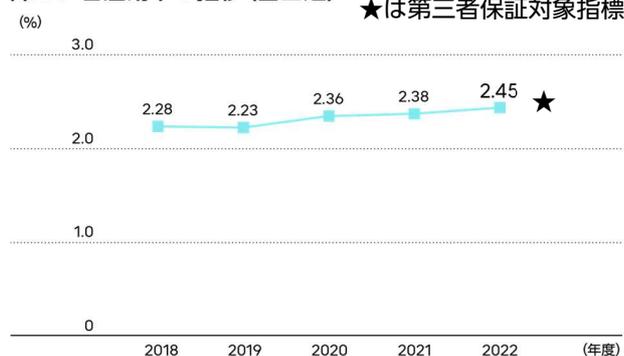
採用にあたっては、障がいのある求職者向けのパンフレットや WEB サイトを用意し、社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無にかかわらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消

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、入社時の教育や、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。

職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」では、障がいのある社員とともに働くにあたって双方が考慮すべき点について障がいの状況ごとに記載し、職場での理解に役立てています。

また、富士通および国内グループ会社の共通サービスとして、ダイバーシティ・コミュニケーションツール「FUJITSU Software LiveTalk」を展開し、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーションの円滑化と業務効率化をサポートしています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

障がい者雇用率の推移（富士通）



> [FUJITSU Software LiveTalk](#)

国際障がい者デーの取り組み

富士通グループでは、12月3日の国際障がい者デーに際し、富士通グループの健康・障がいのテーマカラーであるパープルでグループ内の一体感を持たせ、経営トップからのメッセージ発信を行いました。各リージョンにおいては、DE&I推進チームと社員ネットワークグループが協力して Webinar やラウンドテーブル等の障がい者理解促進のためのイベント開催や、社員への意識付けなどの様々な取り組みを行い、障がいに関する理解を高めています。

障がいのある社員の自主運営ネットワーク

富士通グループでは、各リージョンに障がいのある社員が中心となった自主運営ネットワークグループがあります。エグゼクティブスポンサーの支援のもと、グローバルネットワーク（Global Network of Persons with Disabilities）を形成しながら、障がいへの理解促進とインクルーシブな環境を創るための活動をしています。

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社の設置

富士通および国内グループ会社では、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、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がいの特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

	設立	障がい者	主な作業	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995年	31名	ATM・プリンタ関連・パソコンのリペア、富士通製品の保守サービスに関する各種業務、システムサービス業務	別府
富士通ハーモニー株式会社 (2023年3月31日時点)	2013年	197名	文書のPDF化、事業所内清掃、事務用品の補充、名刺作成、健診着のセッティング、ノベルティの作成、ヘルスキーピングサービス（社員向けマッサージ）	札幌オフィス 沼津オフィス 新潟オフィス 青森オフィス 仙台オフィス 川崎オフィス 長野オフィス 那須オフィス 幕張オフィス Kawasaki Tower 蒲田オフィス 新川崎オフィス 中原オフィス 福岡オフィス さいたまオフィス 大阪オフィス 那覇オフィス 名古屋オフィス 広島オフィス* 汐留オフィス* 神奈川オフィス* * ヘルスキーピングサービスのみ

アクセシビリティ

富士通グループでは、多様な特性をもつすべての人に開かれた、アクセスしやすいコミュニケーションを目指しています。

ブランドコミュニケーション、製品サービス、職場環境にわたるアクセシビリティの実現のために、関連部門がコラボレーションを進めています。

新たな企業ブランドでは、多様性を意識したデザインを適用するとともに、読みやすさに配慮した独自のコーポレートフォントを開発するなどアクセシビリティを重視しています。

- > [企業ブランド刷新で世界的デザイン賞を受賞！新ブランドアイデンティティに込めたSX企業への変革の決意](#)

その他の取り組み

富士通 UK では新たに開始した「Be Completely You パスポート」を活用して社員が職場に必要なサポートを共有し、職務が変わっても合理的配慮が継続的に得られることを社員ネットワークグループとともに実現しました。富士通タイランド、富士通ベトナム、富士通インドネシアおよび富士通シンガポールでは、障がいのある子供や、教育、テクノロジーおよび就労機会へのアクセスに恵まれない子供を支援するための寄付や奨学金を寄贈しました。



富士通タイランドの社員が学校を訪問しパソコンを寄贈し、設置

文化・民族に関する取り組み

富士通グループは、多様な文化や民族を尊重する企業文化づくりを進め、グローバルスケールで、民族・文化に関する活動を始動しています。各リージョンにおいては、多様な民族や文化を理解するための社員ネットワークグループの活動、国や地域の文化を理解するイベント、特定民族の理解を深める活動、少数民族支援活動などが行われています。

富士通 UK では自主的に民族ペイギャップを 2021 年より開始し、人種的平等を強化しています。Americas のアフリカ系社員のインクルージョンネットワーク (BEING) は、Black History Month の祝福や NPO とのパートナーシップを介して、文化について教育を提供しました。また、BEING は若者への STEM 領域のキャリアのために、影響を与え、社内戦略的コミュニティ投資 2022 を獲得しました。富士通オーストラリアはオーストラリアのシェルブールにある先住民が運営するデジタルサービスセンター (First Nations サービスセンター) を立ち上げ、8 名を雇用し、トレーニングやサポートを通じてキャリア形成を支援しています。富士通 NZ 法務コンプライアンスチームは、マオリと太平洋の人々のインクルージョンプランに関する、New Zealand Law Awards の D&I Initiative of the Year Award のファイナリストに選定されました。また、富士通では、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ています。その結果として 2022 年度末時点で 674 名の外国籍社員が富士通で働いています。インターナショナルな社員が富士通の組織環境や日本での生活に溶け込めるよう、メンタリングプログラム、社内情報の日英併記を進める社内推奨活動、イントラサイト・社内ソーシャルメディアによる情報共有を実施してきました。日本で創設された社員の自主活動グループである English Club (英語で交流する社員ネットワーク) には活動のオンライン開催を機に他リージョンからの参加者も加わり活発な交流活動に発展し、異文化理解に活力を与えています。



先住民アボリジニのデジタル変革を支援するための First Nations サービスセンターのメンバー



Americas のアフリカ系社員インクルージョンネットワークグループ (BEING) のロゴ

LGBTI+に関する取り組み

2018年6月、富士通は、日本企業として初めて「国連 LGBTI に関する企業行動基準」への支持を表明しました。誰もが働きやすく能力を存分に発揮できる環境づくりのために、全社員に向けたトップメッセージを継続的に発信しながら、性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。

国内では、同性パートナーについても、慶弔見舞金の支給、休暇、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。また性自認に基づく通称の使用など、職場環境への配慮を行っています。

人権研修やセミナー、イントラネットでのメッセージ発信などにより、全社的な認知を進める一方で、多様な LGBTI+ 当事者と一緒に話し合うアライミーティングを開催し、“アライ” (Ally=理解者、支援者) の輪を広げる取り組みも実施しています。2017年以降、LGBTI+ とアライをテーマとした映画上映会などを開催してきました (2017: 「ジェンダー・マリアージュ」、2018: 「カランコエの花」、2021、2022: 「私はワタシ」、2022: 「I am Here 私たちはともに生きている」)。社員が、オンラインミーティングに LGBTI+ の尊厳を象徴するレインボーカラーの背景を使用するなど、自然に“アライ宣言”をする動きも出始めています。

また、多様で持続可能な社会づくりに貢献する活動にも力を入れています。セクターを超えた団体・個人・企業が連携してセクシュアル・マイノリティに関する情報発信を行い、さらに次世代の LGBTQ の若者が安心して集える常設の居場所づくりを目指すプロジェクト「プライドハウス東京 (注1)」にパートナーとして協賛しています。これら一連の取り組みが評価され、任意団体 work with Pride による「PRIDE 指標」において、最高位の「ゴールド」を受賞しました。

(注1) 「プライドハウス東京」

- > [日本語サイト](#)
- > [英語サイト](#)



社内有志にてパレード参加 (撮影 2019年, 2018年)

Americas では、全てのジェンダーが使用できるトイレを設置し、トランスジェンダーに着目する4個のPRIDE (LGBTI+に関する施策) イベントを祝福しました。富士通アメリカは Best Places to Work for LGBTQ+ Equality 2022 に選定されました。Europe のCEE 地域では IDAHOBIT (国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日) を祝福し、また、富士通 UK は LGBTI+の社員にとって平等な職場として Stonewall Workplace Equality Index で上位50社に選定されました。

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

「Fujitsu Pride」は、富士通グループにおいて各リージョンの LGBTI+の当事者とアライの社員ネットワークグループの代表者が集まり、エグゼクティブスポンサーの支援のもとグローバルスケールで連携して取り組む活動です。2020年からは「Fujitsu Pride」が主催するオンラインイベント「Global Fujitsu Virtual Pride Week」を開催しています。富士通および国内外グループ会社から役員および社員が参加し、バーチャルパレード、オンラインセミナー、パネルディスカッション、小さなグループ単位で LGBTI+について語るイベントを開催するなど、活発な活動を行っています。

世代間

富士通グループでは、すべての年齢層が尊敬されていると感じ、成功する機会を持てる企業文化を目指しています。その一環として、富士通では、世代を越えた社員の対話の場を設定し、それぞれの価値観や働き甲斐を語り合う中で、相互理解を深めました。



世代を越えた社員の対話フォーラム

Americas では退役軍人である社員によるネットワークグループの活動が行われています。富士通ベトナムでは、負傷や疾病のある退役軍人に、ギフトと寄付を寄贈し、退役軍人を勇気づけました。Global Delivery はサンドイッチ世代 (高齢の家族のケアと子供のケアを必要とされる世代) のためのウェビナーを開催しました。その他、各リージョンでも様々な取り組みを行っています。

仕事とプライベートの両立支援

富士通は、仕事と出産・育児、介護などを両立するための仕組みの整備を進めています。テレワーク制度の導入・浸透に加え、コアタイムなしのフレックス勤務体制の拡充や男性が取得できる当社独自の育児休暇取得可能日数の拡大など勤務体制の整備により、育児・介護との両立を促進しています。

出産・育児

「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注2）」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の整備や事業所内保育所の設置・運営をしています。また、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に、職場復帰支援やネットワークの構築を目的としたセミナーを毎年複数回実施し、ダイバーシティマネジメントの推進を図っています。さらに、産休・育休を控えた社員を対象とした支援セミナーに加え、将来的に産休・育休取得を踏まえたキャリアプランを考える社員や配偶者の出産を控える社員、当事者を部下に持つ上司などを対象としたセミナーも開催し、育児との両立を全面的に支援しています。

(注2) 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第7期行動計画（2021年4月1日～2024年3月31日）を実行中です。

> [第7期行動計画書 \(76.2KB\)](#)

介護

介護については、社内外の支援制度や介護に対する心構え、介護に向けた事前準備などの基礎知識を学ぶ機会を設けています。また、2020年度には仕事と介護の両立への活用を目的に、介護のステージごとに押さえておきたい知識・行動や、利用できる社内制度についてまとめた介護ハンドブックを発行しました。さらに、富士通グループの介護サービス会社「株式会社ケアネット」と連携して「介護相談窓口」開設し、富士通全グループ社員一人ひとりの抱える介護の悩みに対応することで社員のウェルビーイング実現を目指しています。

社外表彰・認定

富士通のダイバーシティ活動に対して社外からいただいた過去の評価・表彰は[こちら](#)をご覧ください。

リージョン名	2022年度の表彰・認定
Americas	<ul style="list-style-type: none"> “Best Place to Work for LGBTQ+ Equality 2022”（人権キャンペーン） 富士通アメリカは、アフリカ系社員ネットワークにより、Girls Who Code（富士通がコミットする女性のためのSTEM領域の教育をサポートするNPO）を支援するための社内戦略的コミュニティ投資2022に選定

<p>APAC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fujitsu オーストラリアは LGBTI+のインクルージョンのためのオーストラリアのワークプレイスインデックスにてゴールドレベルアワードを受賞 • 富士通ニュージーランドは Rainbow Tick による LGBTI+のインクルージョンに関して認定 • Fujitsu オーストラリアと Camp Quality が共同制作した Kids' Guide to Cancer App (がんに関する子供むけアプリ) が 2023 ISG Paragon Awards™ ANZ を受賞 • Fujitsu オーストラリアと Camp Quality が共同制作した Kids' Guide to Cancer App (がんに関する子供むけアプリ) が The Best Not-for-profit Project at 2023 iNews Benchmark Awards を受賞 • Fujitsu Asia の社員 2 名が、それぞれ Women in ICT Awards (WIICTA) の Innovation (Partner) カテゴリーで受賞、Achievement (Partner) カテゴリーでファイナリストに選出
<p>Europe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 富士通 UK は 2022 年 Black Tech Achievement Award を受賞 • 富士通 UK は 2022 年 Social Mobility Employer Index で上位企業に選定 • 富士通 UK は英国政府により、2017 年から 3 年連続で Disability Confident Leader に選定 • 富士通 UK はタイムズ紙によりジェンダー平等を実現する上位 50 社に選定 • 富士通ドイツは Women Career Index (FKi) を 3 度目として受賞
<p>Global Delivery</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 富士通サービスの INSPIRE (女性リーダーの学びとメンタリングのプログラム) が社内の 2022 年度サステナビリティ貢献賞の Fujitsu Way 共感賞を受賞 • インド Global Delivery Center は BW Businessworld により、ベスト・DEI・エンプロイヤー・アンド・チャンピオン・オブ・チェンジに選出 • インド Global Delivery Center は LGBTI+のインクルージョンについて India Workplace Equality Index のブロンズ賞を受賞



Fujitsu UK's Black Tech Achievement Award 2022

2022 年度実績

(注) ★は第三者保証対象指標

企業文化の醸成に向けた取り組み

- DE&I Session (旧：ダイバーシティ全社推進フォーラム)：2022 年度参加者 516 名 (富士通、国内グループ会社および海外各リージョン)
- 毎年実施の従業員エンゲージメントに関するグローバル共通調査への DE&I に関する設問の組込

- ヒューマン・ライツ、DE&I ウィークを開催 (East Asia)
- インターカルチュラル・アウェアネス・セッション “日本人社員と働く”を開催 (Europe リージョン(CEE 地域))
- インクルージョン・ウィーク 2022 の祝福 (Europe リージョン (NWE 地域))
- インクルーシブな採用のためのトレーニングを提供し多様性のあるタレントの採用を目指す(Europe リージョン (NWE 地域))
- インクルーシブ・リーダーシップ・トレーニングの実施 (Global Delivery)
- 見方に関するリバースメンタリングプログラムはリーダーが多様なバックグラウンドの若手社員であるリバースメンターと参加し、1 対 1 の環境でインクルーシブなリーダーの行動を養成 (Europe)
- 「ミステリーコーヒー」は、職場のインクルーシブな雰囲気と一体感を創るために Europe リージョンで開始し社内グローバルに拡大 (Europe (CEE 地域))

ジェンダーに関する取り組み

- 女性社員比率：19.5%、女性幹部社員（管理職）比率：9.1%★、新任女性幹部社員（管理職）比率：25.8%（富士通）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2022 年度参加者 356 名（富士通および国内グループ会社）
- 国際女性デーを祝福する施策の実施（各リージョン）
- 国際男性デーを祝福する施策の実施（Europe, Global Delivery）
- 社外研修派遣（富士通）
- ジェンダーエンパワーメント・ダイバーシティネットワークグループの活動（各リージョン）
- ジェンダー・ペイ・ギャップ・プログラムの実施（Europe (NWE 地域)、Global Delivery）
- ドイツの Girl's Day のイベントを開催（富士通ドイツ）
- 女性リーダーのためのプログラム（INSPIRE）を提供（Global Delivery）

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.45%★（2022 年 6 月時点）（富士通）
- 国際障がい者デーイベントの実施（Japan リージョン）：当事者による DE&I への想いに関するインタビュー動画の掲載
- 国際障がい者デーを祝福する施策を実施（各リージョン）
- 「LiveTalk」の社内展開（富士通および国内グループ会社）
- 新入社員研修における障がいのある社員による講話の実施（富士通）
- 障がいへの理解促進に関するセミナーの開催（2022 年度：2 回実施）
- 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループの活動（各リージョン）
- 障がい者を支えるペットの写真コンテストを実施（Americas）
- ケアラーを支えるための #CaringforCarers キャンペーンを実施（Global Delivery）
- 障がい者の雇用・働き方を改善するための横断的プロジェクトによる当事者へのアンケート実施

文化・民族に関する取り組み

- 多様な文化や特定民族を理解するための社員ネットワークグループの活動（各リージョン）

- アフリカ系社員インクルージョンネットワークグループの活動 (BEING) (Americas)
- ラテン系社員インクルージョンネットワークグループの活動 (LatinX Link) (Americas)
- 外国人社員のメンタリングプログラムの提供および English Club (英語で社員が交流する社員ネットワークグループ) の支援 (富士通)
- 富士通 NZ の法務コンプライアンスチームが、マオリと太平洋の人々のインクルージョンプランに関し、New Zealand Law Awards の D&I Initiative of the Year Award のファイナリストに選定
- ナショナル・リコンシリエーション・ウィーク (オーストラリアの文化や歴史などを理解し先住民とより良い関係を創るための 1 期間) を祝福 (APAC (オセアニア地域))
- マオリ族と太平洋の人々のインクルージョンプランの一環として、初めてマオリ族の新年を祝う星マタリキを祝福 (富士通 NZ)
- 日本を母国としない社員による日本での異文化体験のストーリーを共有

LGBTI+に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2022 の開催 (富士通グループ)
- LGBTI+とアライによる社員ネットワークグループの活動 (各リージョン)
- オンライン映画上映とディスカッションを開催 (映画「私はワタシ -Over the rainbow-」、[I am Here 私たちはともに生きている])
- 日本における婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business For Marriage Equality」参加 (2020 年 11 月 ~)
- プライドハウス東京「LGBTQ+ユース EXPO」にてキャリア・ワークショップに登壇
- ナショナル・カミングアウト・デーおよびトランスジェンダー・アウェアネス・ウィークの祝福 (Americas)
- Stonewall Workplace Equality Index で上位 50 社に選定 (富士通 UK)
- IDAHOBIT (国際反ホモフォビア/トランスフォビア/バイフォビア・デー) の祝福 (Europe (CEE 地域))
- The PRIDE Champion Audit により Pride Champion Silver 2022 を獲得 (富士通ドイツ)

世代間に関する取り組み

- 退役軍人の社員ネットワークグループの活動 (Americas)
- サンドイッチ世代 (高齢の家族のケアと子供のケアを必要とされる世代) のためのウェビナーを開催 (Global Delivery)
- 子供の日に、障がいのある子供や孤児のためにアグリカルチャー・ホスピタルやチャリティ団体へギフトや寄付を寄贈 (富士通ベトナム)
- 負傷や疾病のある退役軍人に、ギフトと寄付を寄贈し、退役軍人を勇気づけた (富士通ベトナム)
- 障がいのある子供や、教育、テクノロジーおよび就労機会へのアクセスが無いか少ない子供を支援するための寄付や奨学金を寄贈 (富士通タイランド、富士通ベトナム、富士通インドネシアおよび富士通シンガポール)

仕事とプライベートの両立支援に関する取り組み（富士通）

イベント名	回数	参加者	内容
DE&I/育児中社員向けセミナー	2回	114名	保健師からの健康アドバイス、外部講師講演、役員クラスとの対話、グループディスカッション
DE&I/育児中社員の上司向けセミナー	2回	314名	保健師からの健康アドバイス、外部講師によるマネジメントに関する講演、グループディスカッション
産休・育休取得前準備セミナー	2回	412名	制度説明、保健師からの健康アドバイス、産後ドゥーラによる講義、パネルディスカッション、グループディスカッション

- 育児・介護制度利用者数および育児・介護休職からの復職率・定着率（富士通）
制度利用者数（2022年度：富士通）（単位：名）（注3）

	利用者数	男性	女性
育児休職（注4）（注5）	518★	286	232
介護休職	18★	10	8
短時間勤務（育児）	670★	21	649
短時間勤務（介護）	11★	8	3
出産育児サポート休暇（注6）	549★	549	-

（注3） 年度末（3月20日）時点に在籍している正規従業員を対象とします。

（注4） 出産後8週間以内に取得した短期育休とその後の再取得（いわゆるパパ休暇）はそれぞれ1名とカウントしています。

（注5） 年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）（育休との併用含む）をカウントしています。

（注6） 年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。

- 育児・介護休職からの復職率・定着率（2022年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休職	100%	96.6%
介護休職	100%	85.7%



グローバルレスポンシブルビジネス

－ ウェルビーイング －

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作りだします。そして、その働きがいのある職場風土のもと、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・支援していきます。



ウェルビーイング

ウェルビーイング

目標

ありたい姿

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。

2025 年度目標

社員一人ひとりが自分の Well-being を理解し、語るができる

- ウェルビーイング
 - ・ 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 に関する指標開発
- 安全衛生
 - ・ 重大な災害発生件数：ゼロ

2022 年度までの目標

いきいきと働くことができる職場環境の提供

- 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」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

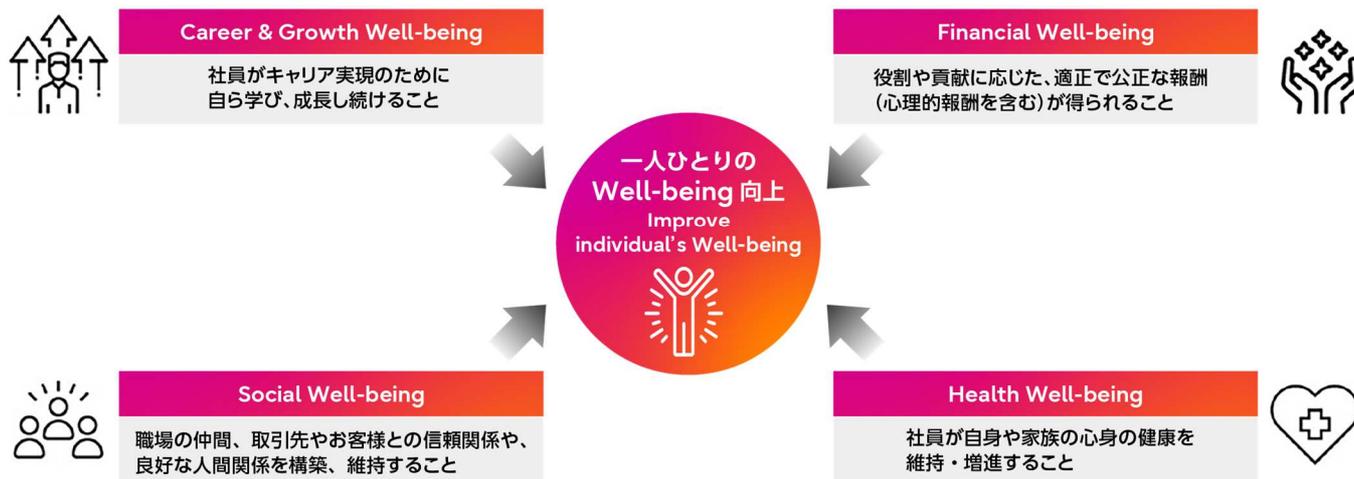
※ 効果的な活動を実践できるように安全衛生ピラーとウェルビーイングピラーを統合しました。

富士通グループが考える Well-being とは

当社では、事業活動の源泉である人に焦点を当てた Well-being を、経営における最重要課題の 1 つと位置づけています。富士通グループが考える Well-being とは『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状態』としています。瞬間的に幸福を感じる Happy に対して Well-being はより持続的な幸福としており、また、Well-being は個人の視点で「幸せである」と実感できることが大切であると考えています。

社員が Well-being の状態にあるために重要と考える 4 つのカテゴリーを設けています。置かれている状況は人それぞれであることから、どのカテゴリーに重きを置くかは一人ひとり異なりますが、これらの要素が満たされているとき、私たちは Well-being が実現されている状態に近づくことができると考えています。

富士通の考える Well-being を構成する 4 つのカテゴリ

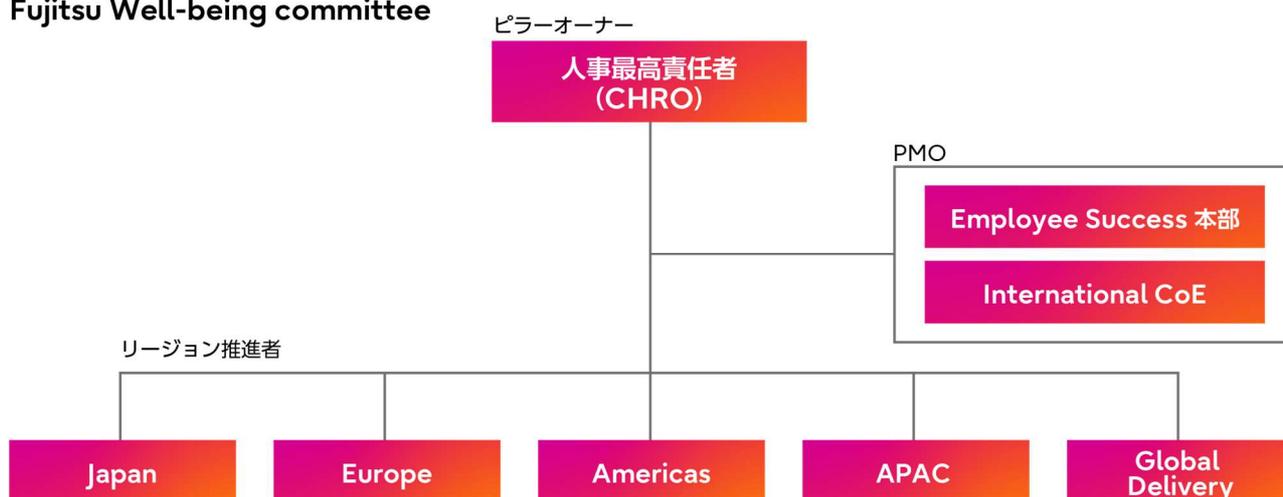


※ 当社の Well-being 活動のテーマカラーは「マゼンタ・オレンジ」です。マゼンタは深い温かさと創造性を、オレンジは新たな展望に向かい常に前進することを表しています

推進体制・レビュー

Well-being の取り組みは、半期ごとに開催している「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者 (CHRO) がピラーオーナーとなり、PMO (Employee Success 本部・International CoE) が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策／活動を推進しています。

Fujitsu Well-being committee

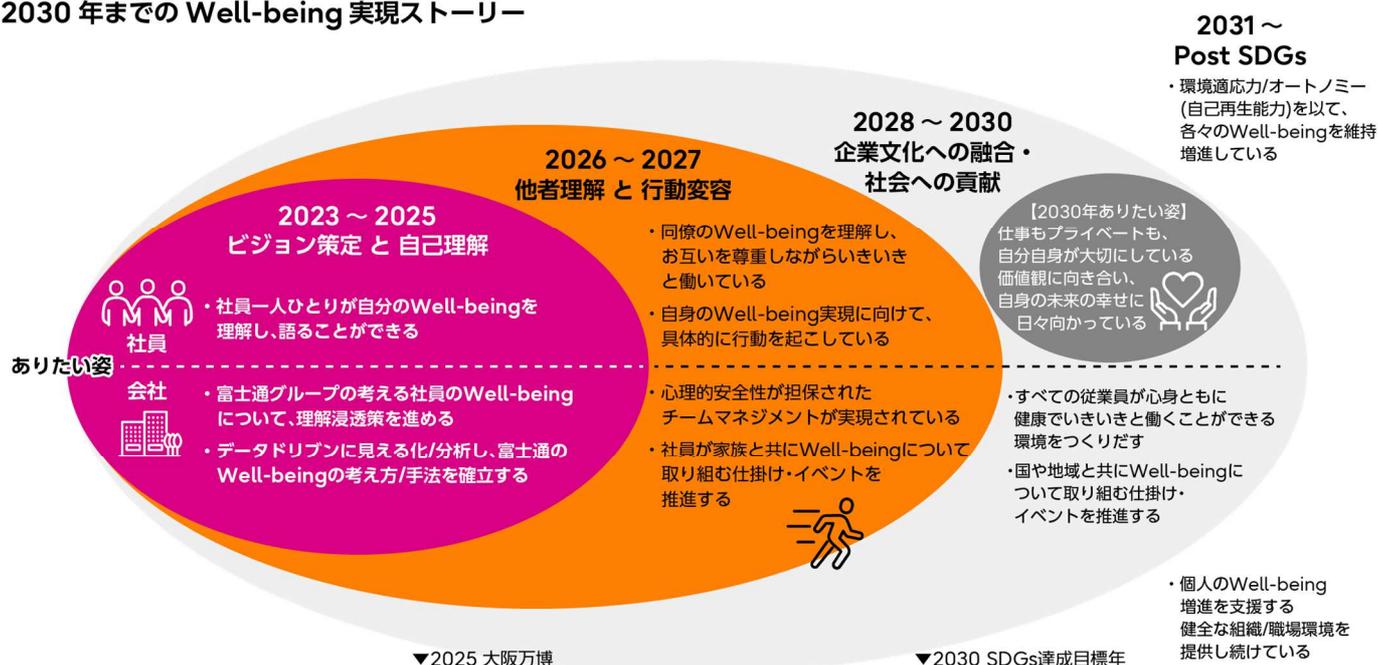


目標と実績

2030年までのストーリー（目標）

当社では、Well-being が人々にとって一般的な価値観と受け止められる時代が、SDGs 目標達成年である 2030 年以降に到来すると考え、2030 年に向けたありたい姿として、Well-being 実現ストーリーを 3 ステップで描いています。現在は第一段階にあり、2025 年までには「社員一人ひとりが自分の Well-being を理解し、語るができる」ことを目指しています。また、その実現に向けて「Well-being 理解・浸透策の展開」と「データドリブンな可視化と分析」の取り組みを推進しています。

2030年までの Well-being 実現ストーリー



2022 年度実績

1. Well-being 理解・浸透策の展開

● Well-being メッセージのグローバル発信

富士通における Well-being を理解し、浸透を図ることを目的に、2023 年 1 月 30 日にピラーオーナーである CHRO から富士通グループグローバル全社員に対し「富士通グループにおける Well-being の定義」や「Well-being 向上に向けた会社としての姿勢」について、メッセージを発信しました（約 12 万人向け）。



- Well-being for Planet Earth 石川 善樹氏による講演
世の中における Well-being の位置づけを理解し、浸透をはかることを目的に、2023 年 2 月 22 日に Fujitsu Transformation Now において、Well-being for Planet Earth 石川 善樹氏による講演・質疑応答・対談セッションを実施しました（約 1200 人が視聴）。



- 国際幸福デー
自身の Well-being に向き合うきっかけを作ること
を目的に、2023 年 3 月 20 日の国際幸福デーに富士通グループグローバル全社員に対し CHRO からメッセージを発信しました（約 13 万人向け）。
日本においては、社内向けに感謝をアプリで伝え合うサクスイベントを開催しました（対象：富士通本体約 3 万人向け / イベント期間中のサクスポイント件数：約 1 万 2 千件）。
また、社外向けには Well-being Initiative（注 1）メンバー企業として、19 社の合同イベントを開催、当社の Well-being の取り組みの情報発信やウォーキングイベント等を通じた他社交流を行いました。



（注1） Well-being Initiative
日本経済新聞社が公益財団法人 Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して 2021 年に発足した Initiative。富士通グループは初年度から参画。

2. データドリブンな可視化と分析

Well-being 実感を定量的に測るための指標開発を目的に、2023 年 2 月 27 日～3 月 10 日に Well-being トライアルサーベイ（対象者数：約 2,500 名）を実施しました。今後、第 2 四半期に国内全従業員を対象（約 8 万人）に、第 4 四半期にはグローバルを含む全従業員を対象（約 12 万人）に、トライアルサーベイを実施する予定です。

各カテゴリーにおける取り組み

[Career & Growth Well-being](#)

[Financial Well-being](#)

[Social Well-being](#)

[Health Well-being](#)

[安全衛生](#)

Career & Growth Well-being

方針

「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」という当社のパーパス実現に向け、社内外の多彩な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとした学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、社員一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月より、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押しする「ジョブ型人材マネジメント」の考え方に基づく新たな人事制度を、国内グループに導入しました。これに伴い、社員のキャリアオーナーシップに基づく挑戦・成長の支援に向けて、各個人に着目した施策を実施しています。

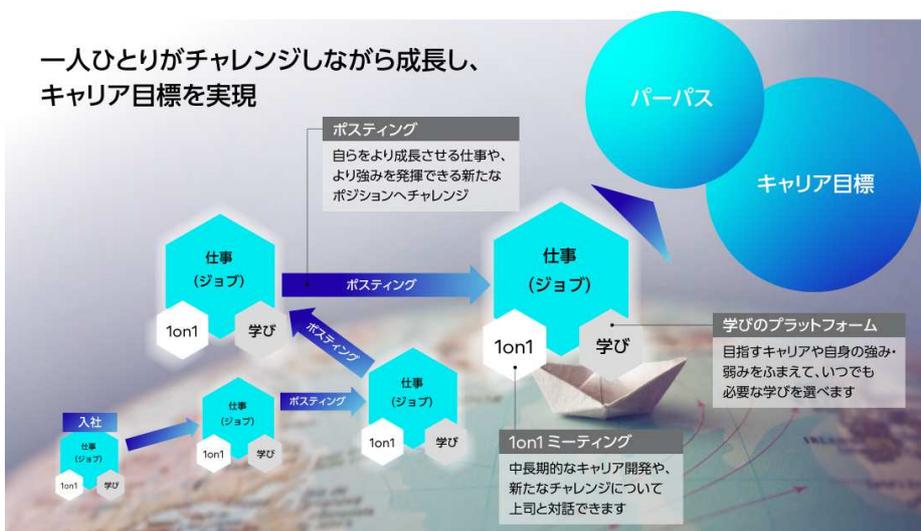
富士通のパーパス実現に向けて、社員と会社の関係を、ともに成長しながらパーパスを実現する「自律と信頼」に改めるとともに、社員のチャレンジを後押しする「ジョブ型人材マネジメント」を中心とした、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジを実現しました。

社員のキャリアオーナーシップを支援するプログラム群を「FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)」と名付け、全社員のキャリアオーナーシップの醸成を推進しています。

キャリアオーナーシップ診断や年代別ワークショップによる自身のキャリアのフェーズを把握するための「キャリアオーナーシップの理解と浸透」、キャリアカウンセラーや上司との1on1による対話などの「キャリア相談」、学びのプラットフォーム上で社内外の多様な学習コンテンツをいつでもどこでも受講できる「学びの機会提供」、グローバルでの社内ポスティング制度により富士通グループ社員全員が自身の目指すポジションへの異動や昇格にチャレンジすることができる「挑戦の機会提供」など、一気通貫したキャリア施策を提供しています。これにより、社員と会社の関係は「自律と信頼」をベースとし、ともに成長しながらお互いのパーパスの実現を目指します。



社員と会社の関係



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

Fujitsu Uvance を支える取り組み

当社がサステナブルな世界の実現を目指して掲げている事業ブランド「Fujitsu Uvance」を進めるために、社会やお客様の課題に向き合い解決することができる専門性と変革実行力を備えた人材が求められています。様々な取り組みにより「Fujitsu Uvance」と当社パーパスの実現を人材面から支えています。

Fujitsu Innovation Circuit

Fujitsu Innovation Circuit は、誰もが挑戦の舞台に立つことができる会社になること、挑戦から何を学んだのかという会話や、挑戦している人たちへの応援が当たり前になされる会社になること、これからの富士通を牽引し、Uvance で目指す世界を実現していくイントラプレナーを誕生させることを目標としています。

2021 年 11 月より開始した Academy、Challenge の 2 つのプログラムでは米国バブソン大学のアントレプレナーシップ准教授山川恭弘氏の全面監修の下、アントレプレナーシップの学習と実践により、イントラプレナーを育成しており、第 3 期までに 571 名が参加して起業のマインドセットを学習しました。さらに 2022 年 7 月には Challenge Program から生まれた事業アイデアの中で見込みの高いプロジェクトをインキュベートする実践的な Growth Program を新設し、2022 年度は全部で 7 組のプロジェクトを推進しています。

Global FDE

「Global Fujitsu Distinguished Engineer」(以下、「Global FDE」)は、当社の技術の顔として、その卓越した技術力の活用によりお客様のビジネス課題を解決する先鋒を担います。富士通グループのエンジニアの最高峰としてグローバル共通の基準で認定され、当社の事業戦略や技術戦略の策定に参画します。

当社において将来の重要な技術領域である「ネットワーク」「サイバーセキュリティ」「AI」「データ」「コンピューティング」「ハイブリッド IT」「プロジェクトマネジメント」の 7 つの認定領域を設定し、2022 年度までにグローバル全体で 33 名の「Global FDE」を認定しました。さらには、ジョブ型人事制度と連動させる形でビジネス戦略やお客様の価値創造に貢献しているエンジニアの処遇とキャリアパスとして位置付けていきます。

リスキル研修

Fujitsu Uvance における「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」の一つである Business Application のビジネス拡大に向けた要員強化のため、リスキル対象者のレベルに応じたプログラムを展開。

その中の 1 つのプログラムとして Global Strategic Partner Academy を提供。本プログラムは、当社の戦略的なテクノロジーパートナーであり、世界中で活用されている最先端の IT サービスを提供している ServiceNow, Inc.、SAP SE、Microsoft Corporation の 3 社の協力のもとで実施され、3 社のサービスのスキルや知識を含む、最先端のデジタル技術やノウハウと習得可能な共通のプログラムをグローバルに展開し、専門性の高い知識やノウハウを身に付けた人材の増加を図っています。2021 年 12 月より開始し、これまでに 57 名の社員が本プログラムで身に付けた知識をもとにお客様に専門性の高い IT サービスを提供しています。

技術革新による持続可能な社会の実現を目指して長期的に人材へ投資するとともに、誰もがデジタル関連の業務へ挑戦可能な環境を創出し、当社やパートナー企業、お客様が一体となることで、デジタル技術の可能性を最大限に引き出すことを目指します。デジタル技術に長けた人材の連携をグローバル規模で強化することで、お客様や社会における課題解決を支援していきます。

キャリアオーナーシップを支える取り組み

社員一人ひとりが目指すキャリアの実現に向けて行動ができるように、多様な選択ができるキャリア施策や研修群を整備し成長を支援しています。

FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)』を展開しています。対話中心の参加型ワークショップ『キャリア Cafe』を開催し、同世代の参加者と意見を共有することで新たなキャリアのヒントを得る機会を提供しています。

また、自身のキャリアオーナーシップ状況を自己理解するためのツールとしてキャリアオーナーシップ診断を活用できます。16の簡単な質問に答えることで、自身の「今」のキャリアオーナーシップ状況と行動につながるヒントを提供し、蓄積された統計データは、組織のキャリア自律の状態やキャリア課題を掴む貴重な人的資本データとして可視化し、活用しています。

さらには、社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談を拡充し、社員一人ひとりが自分らしく活躍し、輝き続けるために第三者の視点からキャリア相談を行っています。社内キャリアカウンセラーは現場経験のあるマネージャー職が担い、相談者のありたい姿の実現に向けた支援により相談者数が1,000名を超えています。

Purpose Carving

「Purpose Carving」は、ともに働く仲間との対話を通じて社員自身のパーパスを言語化するプログラムです。富士通では「社員個人のパーパス」に注目し、プログラム開始から2年弱で社員の半数強にあたるおよそ70,000人の「マイパーパス」を彫り出し、DX企業への変革のエンジンとなっています。個人、組織、企業の変革実感との相関性が高く推移しており、組織変革プログラムとして外部向けサービスへの展開も検討しています。

推進体制

パーパスの実現に向け、グローバル一体となった人材育成施策を推進するための体制を構築しています。全社人材育成を Engagement & Growth 統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成は各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織として Skill Ownership Office (SOO) を新設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし Fujitsu Uvance 実現への貢献を目指します。

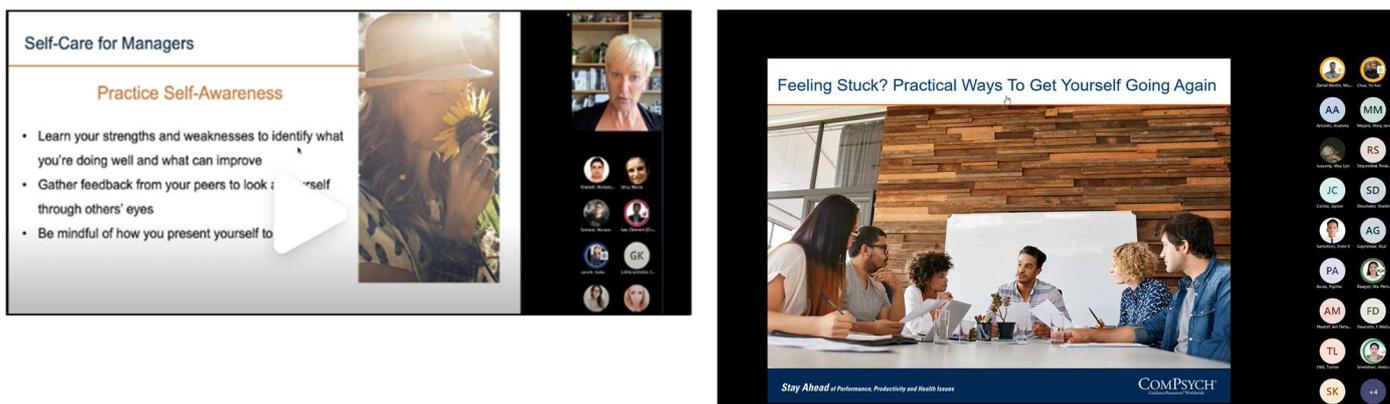
また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながらナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながらあらゆる社員が学び、成長できるための支援を実施しています。

なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルをまわしています。

リージョンの主な取り組み

従業員支援ワークショップ in Global Delivery

Global Delivery では、2022 年第 2 四半期に、在任中、新規、および将来のマネージャーを対象としたワークショップを開始し、参加者から大きな反響を得ています。これまでに、グローバルトレーナーによる計 6 回のトレーニングを行い、各回には 100 人以上の従業員が参加しています。トレーニング内容には、管理職のためのセルフケアのアドバイス、ストレスの多い状況下でのスタッフ管理、共感力の強化、アンコンシャス・バイアス（無意識バイアス）、タイムマネジメントの原則などのテーマが含まれます。



Work Life Balance 向上のためのワークショップ in 台湾

Fujitsu Taiwan Limited (FTL) は、社員、特に女性が仕事と人生・家庭を両立するためのコミュニケーションスキル向上を支援するオンラインワークショップを開催しています。Well-being とワークライフバランスの向上を支援し、エンゲージメントを高めることを目的としています。社員がそれぞれコミュニティやグループに所属し、それらを調和させて管理することが、社員のエンパワーメントと Well-being の向上につながると考えています。



2022 年度実績

- 一人当たりの年間平均学習実績、年間教育金額（富士通および国内グループ会社）

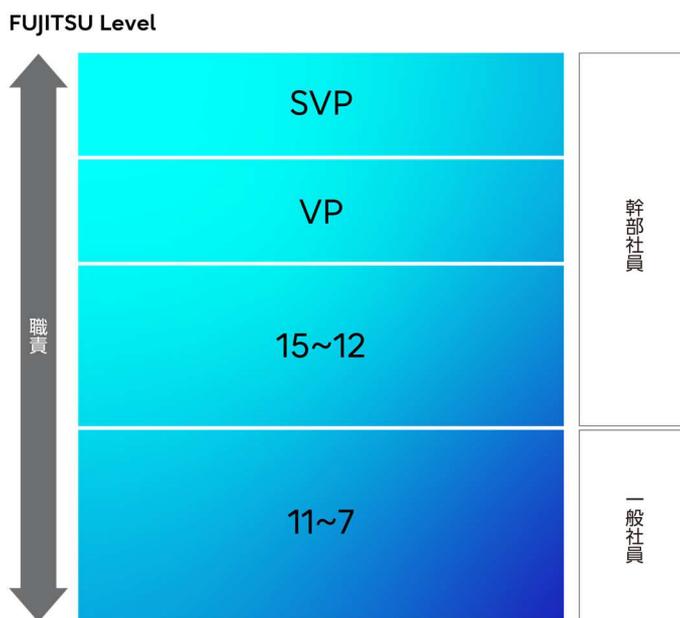
	全体平均
年間平均学習時間 ※グローバル全体	46.5 時間
年間教育金額 ※グローバル全体	75.4 千円

Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントへの変革とジョブ（職責）に基づく処遇

富士通および国内グループ会社ではジョブ型人材マネジメントへの変革に向けて人事制度改革を進めています。2020年4月より、幹部社員ポジションを対象に、Job Description（職務記述書）を作成し、ジョブの明確化を行いました。2022年4月からは一般社員にまで対象を拡大しています。新しい制度では、「人」ではなく、グローバルに統一された基準により「ジョブ」（職責）の大きさや重要性等を格付けし、報酬に反映しています。また報酬については、2023年4月に月額賃金を平均で約10%引き上げるなど、多様で多才な人材の獲得および定着を目指し、グローバル企業のベンチマークに基づき競争力ある水準へと見直しています。これらの施策は、社会やお客様の抱える課題が次々と変化する中で、社員一人ひとりが高い意欲をもって価値創出に挑戦し、成長することを後押ししていくことを目的としています。あわせて、所属長からの推薦



による昇格、異動ではなく、社員が自らのキャリア志向に沿って目指すべきジョブやポジションにエントリーするポスティングの仕組みを大幅に拡大するとともに、ポジションに最適な人材を社内のみからではなく社外からも適所適材の考え方にに基づき登用するキャリア採用も積極的に行っています。

「ジョブ」（職責）の大きさや重要性は、売上などの定量的な規模の観点に加えて、レポートライン、難易度、影響力、専門性、多様性等の観点から格付けします。これを FUJITSU Level と呼んでおり、この FUJITSU Level に応じて月俸を決定する仕組みとしています。

賞与については、FUJITSU Level 15 以下においては評価に基づく賞与を支給します。VP 以上のエグゼクティブについてはさらに業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されている STI(注 1)・LTI(注 2)の仕組みを導入しています。

(注 1) Short Term Incentive：単年度業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

(注 2) Long Term Incentive：中長期業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

グローバル共通の評価制度の導入

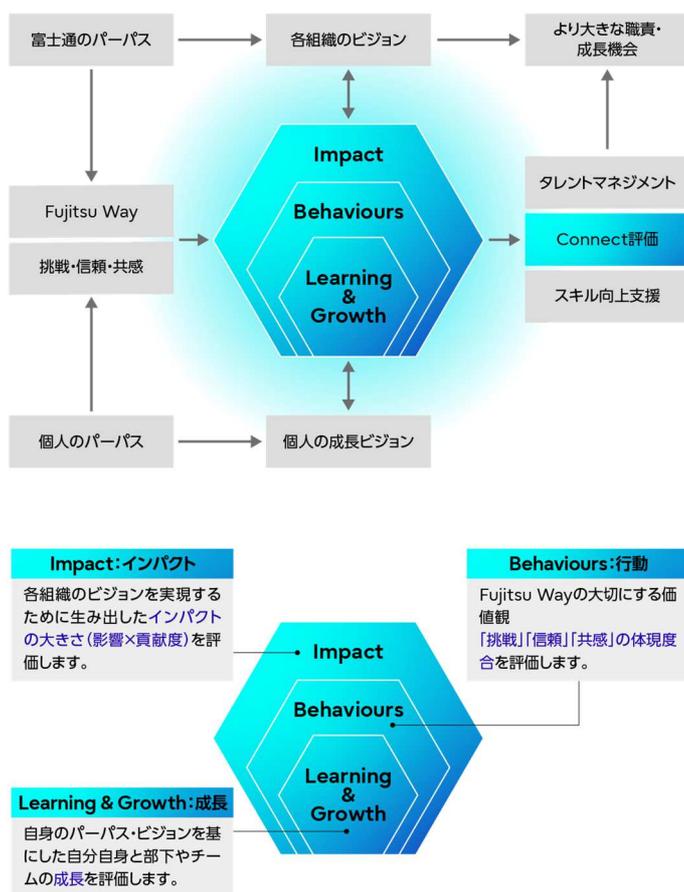
グローバル共通の評価制度として FUJITSU Level VP 以上のエグゼクティブを対象に「Executive Performance Management」、全 FUJITSU Level 15 以下の社員を対象に「Connect」を導入しています。本評価制度を導入した目的は一人ひとりのチャレンジを促し、組織と個人の成長につなげるためです。そのためにまず富士通のパーパス実現に向けて各組織で実現したい未来である「組織ビジョン」を描くことで、パーパスと社員の距離を縮め、社員一人

ひとりのチャレンジを促します。また Fujitsu Way の「大切に
する価値観」の体現度合を評価項目の1つとすることで、
パーパス実現に向けた行動変容につなげます。

「Executive Performance Management」では Balanced Scorecard の手法を用い、「財務指標」「重点指標」「行動指標」の観点から評価をします。「財務指標」だけでなく、従業員エンゲージメントやお客様 NPS、女性幹部社員比率といった「非財務指標」、マテリアリティへの取り組みについても、「重点指標」や「行動指標」の枠組みの中で、バランスよく評価をします。

「Connect」では富士通のパーパス、組織ビジョン実現に向けた「インパクト」「行動」「成長」を評価します。(右図参照)

上司部下間での毎月もしくは四半期に1回程度の定期的なコミュニケーションの中でフィードバックを行うことで、行動変容や成長、インパクトの増大へつなげ、また信頼関係を構築することによって評価の納得性へと繋がります。評価結果は賞与のみでなく組織の人材マネジメントに活用し、高評価の人にはより大きな職責や成長機会へのアサインを行います。



福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が Well - Being の実現のために、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。

働き方の多様性や柔軟性が進む中で社員自身が選択可能なカフェテリアプラン(注3)「F Life+」(エフライフプラス)をはじめ、社員一人ひとりがいきいきと働き、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、医療支援、健康支援、育児や介護への支援などのための様々な制度を導入しています。

(注3) カフェテリアプラン 企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。従業員は、企業から付与された"福利厚生ポイント"を消化する形で利用する。

リージョンの主な取り組み

Financial Well-being サポート in UK

UKでは、4つの方法でファイナンシャル・ウェルビーイングのサポートを行っています。

- 金融教育 - 年金、負債、貯蓄などのテーマを扱い、お金に関する知識を得るためのサポートを充実
- 従業員支援プログラムによる1対1の独立した財務サポート
- 人生の優先順位の違いをサポートし、自分に最も適したオプション（保険や医療など）を選択できるようにするための様々な金融特典
- 様々な社員割引が利用可能



24 時間年中無休の傷害保険制度 in ドイツ

富士通にとって、全社員が勤務時間中だけでなく、24 時間保険に加入していることは重要なことです。

そのため、ドイツで働く富士通の全社員を対象に、ユニバーサル傷害保険制度を開始しました。2022 年 8 月以降は全従業員が 24 時間、プライベートな事故でも全方位の事故保障を享受できるようになりました。



シェアバーク・デジタルサービスセンター in オーストラリア

Fujitsu Australia は、Cherbourg Aboriginal Shire Council とコミュニティ、クイーンズランド州イノベーション・観光・スポーツ省、および TAFE クイーンズランドと共同で、シェアバークコミュニティのデジタル変革を支援する First Nations Service Centre を開設しました。ブリスベンの北西 260km に位置するアボリジナル・コミュニティの町、シェアバークの Wakka Wakka Country にあるこのサービスセンターは、デジタルスキルのトレーニングや雇用機会を通じて、クイーンズランド州の先住民コミュニティの経済発展を促進することを目的とした 3 年間のパイロットプログラムの一環です。



Social Well-being

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。

「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、ウェルビーイングを実現するコンセプトです。

場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

約8万人の国内グループ社員（製造拠点やお客様先常駐者などは除く）の勤務形態はテレワーク勤務を基本とし、業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用できる最適な働き方を実現。

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

固定的なオフィスに縛られる従来の働き方の概念を変え、各々の業務内容に合わせて自宅やハブオフィス、サテライトオフィスなどから自由に働く場所を選択できる勤務形態に。

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

社員の高い自律性と信頼に基づいたピープルマネジメントにより、チームとしての成果の最大化や生産性向上を実現。

Work Life Shift 2.0 の発表 ～ 一人ひとりのウェルビーイングに向き合う DX 企業としての働き方へ ～

2021年10月、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた真の Hybrid Work の実現や、Life のさらなる充実などを目指し、「Work Life Shift 2.0」を発表しました。「Work Life Shift」を実施する中で見えてきた課題や社員の声を反映したもので、より進化した施策を展開しています。

1. Hybrid Work の実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

オフィスをこれまでのワークプレイスから、そこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスへ進化させ、リアルでのコミュニケーションを通じたコラボレーションをより多く生み出すような新たなオフィスの活用を実践し、リアルとバーチャルを組み合わせた真の Hybrid Work へ推進

2. DX 企業としての働き方の進化

Hybrid Work を実践して得た様々な経験値をデータとして見える化し、プロダクティビティの向上に加えてクリエイティビティを高める働き方を追求。また、「Work Life Shift」のコンセプトに共感いただける企業や地方自治体とのコラボレーションをより一層加速させ、お客様や社会課題解決に貢献。

3. Work と Life のシナジー追求

柔軟な働き方になったことを活かして Life の側面もより充実させることで、相乗効果を生み出し、新たな価値創造につなげるとともに、社員一人ひとりの Well-being に向き合い、エンゲージメント向上の実現へ。

テレワーク勤務制度

富士通全社員 35,000 人を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を 2017 年 4 月より正式導入しました。

テレワーク勤務制度は、感染症の流行や自然災害などのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

制度のねらい

- 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
- 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
- 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。Work Life Shift の推進により、テレワーク勤務を基本とし、また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用することで、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- コアタイムのないフレックスタイム制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の採用
- 時間外労働のアラームメール送信
- 年次休暇取得促進日を設ける
- マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

Work と Life の両立支援に向けた取り組み

富士通および国内グループ会社では、Work と Life のシナジーによる新たな価値の創出をめざし、社員一人ひとりが育児や介護など Life も含めて考えることで、キャリアを充実させるための支援を進めています。

1. 育児

- 出産育児サポート休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間取得可）
- 育児休職期間中の有給休暇利用
- 子の看護休暇（小学校6年生の3月31日まで）
- 育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- 事業所内保育所の設置
- ベビーシッターサービス費用補助

2. 介護

- 介護・介護準備休職制度
- 介護短時間勤務制度
- 遠隔勤務
- 相談窓口の設置

VOICE プログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループの従業員12万人の「声」を拾い上げて経営に生かすことができないか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。

職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベ이를定期的に実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX (Employee Experience)、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、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。

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。

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。

社内 SNS の活用

富士通グループでは、グローバルでの人と人のつながりを強化するために社内 SNS を活用し、多様・多才な社員が組織を超えたコミュニケーションを取ることを可能としています。コミュニティは多岐にわたっており、組織内コミュニケーション、新規ビジネスの企画、副業やワーケーションの促進、育児や介護などの Life を含めたキャリアに関する情報交換等、社員が自発的に参加して、組織を超えてコミュニケーションをとっています。

また、コミュニティで寄せられた意見・要望については、社員の声として人事施策や環境整備等の検討に活かしています。

リージョンの主な取り組み

農村地域への技術提供支援 in タイ

Fujitsu (Thailand) Co., Ltd ではタイの農村地域における技術教育の機会を提供し、将来の就労機会へのアクセスを支援しています。具体的には、パソコンへのアクセスを向上させる取り組みの一環として、ペッチャブリー県の学校の子もたちにパソコン、教育ツール、給食を寄贈しました。デジタルインクルージョンの重要性はますます高まっており、富士通は、よりインクルーシブな世界的デジタル社会のため、教育格差の縮小に貢献したいと考えています。



マインドフルネス・ラボ in Americas

Americas の Well-being リードが主催するマインドフルネスのウェビナーを支援し、参加者の要望に応える形で、アメリカ地域はマインドフルネス・ラボを立ち上げました。マインドフルネス・ラボでは、隔週 30 分のセッションのなかで、穏やかさ、集中力、つながりをサポートするためのエクササイズを提供します。Mastermind Mindfulness 認定のファシリテータである Americas の Well-being リードがこれらのセッションを主催しています。セッションには、ディスカッショントピック、マインドフルネスの指導、さまざまなマインドフルネスに関するエクササイズが含まれます。

Mindfulness Lab Series



Curious about how mindfulness can help you navigate life – both work and home – with calm, focus, and connection? Please join Michele Studer, Mastermind Mindfulness Facilitator and Americas Responsible Business Wellbeing Lead, for the Mindfulness Lab, a biweekly mindfulness session. In these sessions, we'll explore the various facets of mindfulness and its practice. The general structure will include a mindfulness topic, a relevant practice, and time for discussion. Add the series to your calendar and join when you can. The second session is Tuesday, March 28 at 12 pm CT and will continue every two weeks until August 1.

[Add the series to your calendar](#)

Moving your Well-being dial in オーストラリア・ニュージーランド

著書に『Finding Calm: Managing fear and anxiety in an uncertain world (やすらぎを見つける：不透明な世の中における恐れと不安のマネジメント)』等を持つベストセラー作家、ブロードキャスターなど、多方面で活躍されている心理学者の Sarb Johal 博士をお招きし、オーストラリアとニュージーランドの社員を対象としたセッションを開催しました。最近のグローバルおよび地域的な課題について考え認識し、ウェルビーイングの取り組みをより良い方向へ推進するためのツールや実践的なヒントを探りました。



2022 年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者 17%、フレックスタイム勤務適用者 78% (富士通)

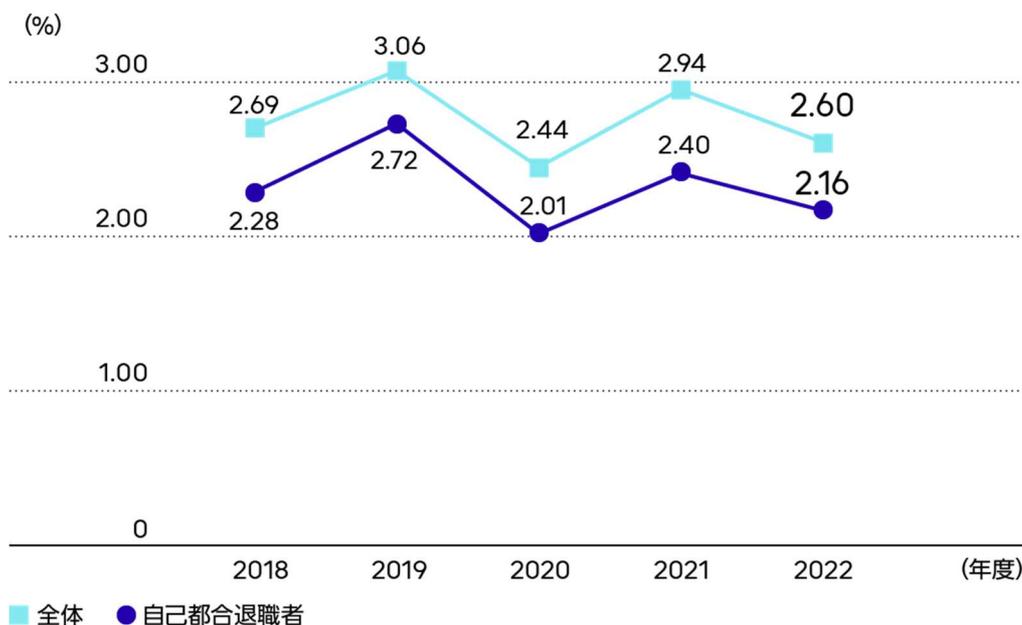
テレワーク実施率

テレワーク実施率は約 75%

労働組合員比率

労働組合員比率 75.4% (富士通) ※非組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率

離職率の推移 (富士通)



Health Well-being

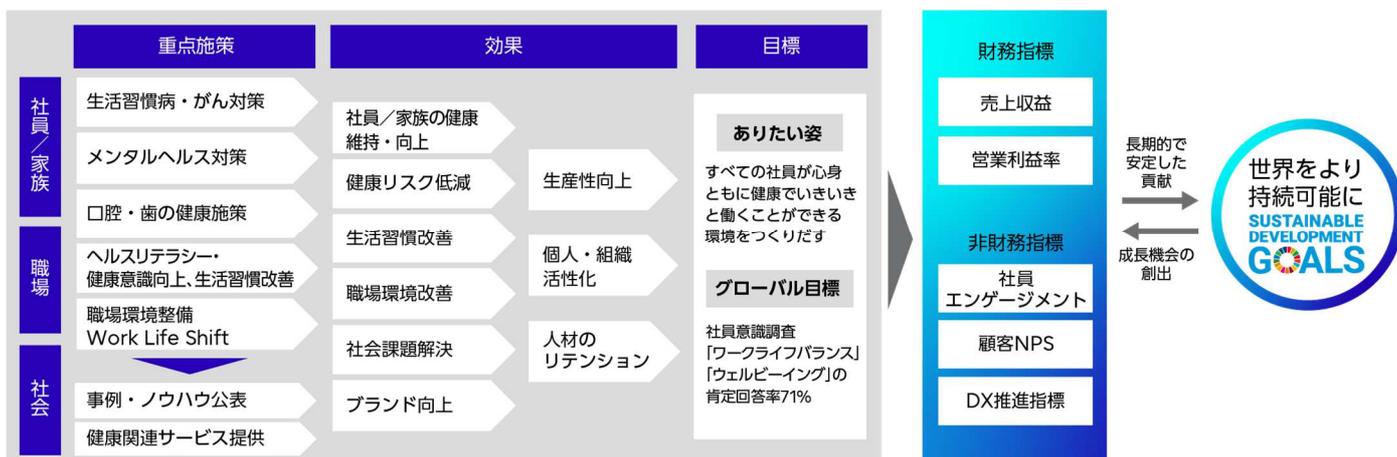
方針

テクノロジー企業である富士通にとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、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」ことをグローバル共通のサステナビリティ重要課題として設定し、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business）以下: GRB」の「ウェルビーイングーHealth Well-being」の取り組みとして、「安全衛生」の活動と連携して推進しています。

国内では、「富士通グループ健康宣言」を制定し「健康経営の取り組み」として、GRB「ウェルビーイングーHealth Well-being」の活動を推進しています。社員と家族の健康の保持・増進、職場環境の整備に取り組むことで、生産性の向上、個人・組織の活性化、人材リテンション力の向上を図り、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境づくりを目指すことが、パーパスの実現につながるものと考えています。また、富士通の健康経営の取り組みによって得られた成果は、広く社会に公表するとともに、ICT の提供を通じて、社会課題の解決に貢献していきます。

> [富士通グループ健康宣言](#)

健康経営の位置づけ



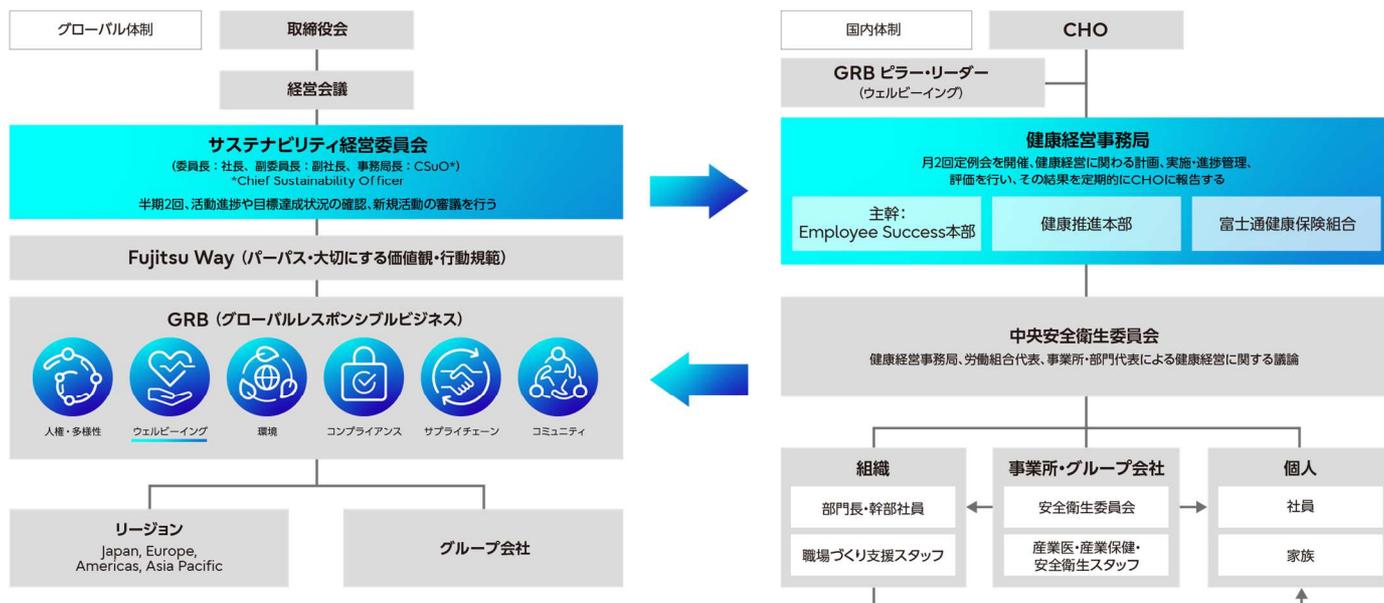
推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイング-Health Well-being」の活動は、各リージョン・グループ会社が、現地の法令・実態に合わせて取り組み、半期に1回開催する「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行っており、その結果は経営会議と取締役会に報告しています。

国内においては、経営トップが健康経営推進最高責任者(CHO)となり、その配下に健康経営事務局を設置、Employee Success本部・健康推進本部・富士通健康保険組合が事務局メンバーとなり、月2回定例会を開催して健康関連データ・健康課題の分析、目標・指標の設定、計画立案、施策実行、進捗管理、評価・改善を行っており、その結果は、CHOに定期的に報告しています。施策の実行については、健康経営事務局が中心となり、事業所・グループ会社の安全衛生委員会、産業医、産業保健・安全衛生スタッフと一体となって、組織(部門長・幹部社員・職場づくり支援スタッフ)、個人(社員・家族)への働きかけを行っています。

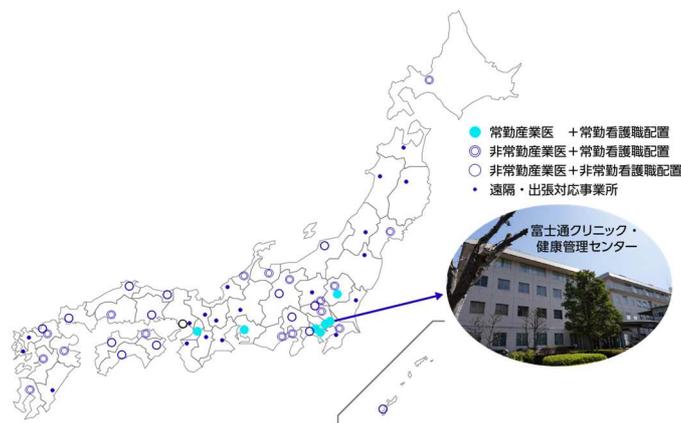
健康経営の取り組みを推進する会議体としては、「中央安全衛生委員会」「健康経営連絡会議」の2つを設置し、「中央安全衛生委員会」では、労働組合代表と事業所・部門代表が情報共有と議論を行うことで、社員の意見を反映させています。また、「健康経営連絡会議」では、健康経営事務局とコーポレート部門、研究部門、事業部門が、当社の健康経営の取り組みや研究部門、事業部門の健康経営に関するビジネスへの取り組みについて双方向での情報共有を行い、健康経営をビジネスに反映するとともに、ICT技術の活用(実証実験など)を推進しています。

Health Well-being推進体制



国内の産業保健スタッフの配置状況

	健康管理部門		
	常勤	非常勤	合計
産業医	17	98	115
診療医他	1	35	36
保健師	87	24	111
看護師	17	15	32
心理士	6	0	6
その他医療職	1	1	2
事務職	41	5	46
合計	170	178	348



目標と実績

Health Well-being の取り組みは、「Career & Growth Well-being」「Financial Well-being」「Social Well-being」の取り組みと連携し、ありたい姿「すべての社員が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。」を目指して、2022 年度目標を社員意識調査の「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71 に設定し、各リージョン・グループ会社が取り組んでいます。

国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」、「個人・組織活性化」、「人材リテンション強化」に関わる 5 つの指標を設定して、それぞれの指標を改善・向上させるため健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の 5 つの重点施策領域において、PDCA サイクルを回しながら取り組んでいます。

最終的な目標指標		2020 年度	2021 年度	2022 年度
生産性向上	アブセンティーズム(注 1)の改善	0.84%	1.32%	1.24%
	プレゼンティーズム(注 2)の改善	—	1.27%	1.34%
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメント(注 3)の向上	2.48	2.41	2.47
	総合健康リスクの改善	99	99	96
人材リテンション強化	離職率の改善	2.44%	2.94%	2.60%
(参考指標)	一人当たり医療費	296,521 円	317,483 円	339,472 円
	内 被保険者	188,265 円	200,056 円	215,860 円

(注1) アブセンティーズム：(傷病および外傷休業延日数 ÷ 在籍労働者の延所定労働日数) × 100 で算出 [測定人数:35,092 名 (年度末在籍者数) の就業データより算出]

(注2) プレゼンティーズム：ストレスチェックに追加した質問票による過去 3 ヶ月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1 年間の損失割合を算出 (2021 年度より算出方法変更のため、2020 年度はデータなし) [測定人数:34,974 名、回答率:92.8%]

(注3) ワーク・エンゲージメント：ストレスチェックに追加した新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点 [測定人数:34,974名、回答率:92.8%]

健康経営戦略マップ



健康経営の効果_プロセス指標

重点施策	指標	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標
生活習慣病・がん対策	定期（生活習慣病）健康診断受診率	99.9%	100%	100%	100%
	定期健診後精密検査受診率	78.8%	88.8%	89.6%	90.0%
	特定保健指導 実施率（注4）（注5）	38.5%	32.8%	33.5%	55.0%
	がん検診（乳がん・子宮頸がん）受診率（注4）	56.8%	59.0%	63.6%	63.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	84.4%	85.7%	92.8%	94.0%
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率（注4）	38.4%	37.8%	39.9%	52.0%
ヘルスリテラシー・健康意識向上	全社 e-learning 受講率	89.2%	(注10)	92.9%	100%
	健康イベント（ウォーキングイベント）参加率（注4）	22.8%	30.4%	33.5%	35.0%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	18.0%	16.0%	17.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	77.0%	79.0%	78.0%	—

健康経営の効果_アウトカム指標

指標		2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 実績	2023 年度 目標
在籍死亡の状況	在籍者死亡率（人口 10 万人対）	103.0 人	98.5 人	50.7 人	—
	標準化死亡率(SMR)（注 6）	64.4	55.3	28.4	—
疾病による休業の状況	メンタルヘルス不調による欠勤・休職者率（注 7）	1.63%	2.09%	2.22%	1.50%
	その他の疾患による欠勤・休職者率（注 8）	0.39%	0.35%	0.23%	0.30%
健康診断結果	メタボ該当率（注 4）	19.4%	19.9%	22.9%	12.9%
	高リスク者率（注 4）（注 10）	1.3%	1.5%	1.5%	0.6%
ストレスチェック結果	仕事や生活の満足度	21.2%	22.7%	24.1%	25.0%
	高ストレス者率	10.0%	9.9%	10.0%	8.0%
生活習慣・健康行動の状況	喫煙率	18.5%	16.5%	16.3%	20.0%
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	43.6%	43.8%	45.4%	55.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	23.4 時間	22.0 時間	21.0 時間	—
	年次有給休暇取得率	65.4%	69.4%	74.8%	—

(注4) 富士通健康保険組合被保険者を対象、それ以外は、富士通株式会社社員を対象

(注5) 前年度健康診断結果に基づく特定保健指導対象者に対して、当年 10 月までに特定保健指導を実施した率

(注6) 標準化死亡率(SMR)：日本全体の死亡数に対して、死亡数がどの程度であったかを 100 を基準に指標化したもの

(注7) 年度内のメンタルヘルス不調による 1 カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合

(注8) 年度内のメンタルヘルス不調以外による 1 カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合

(注9) 健康診断データで、[高血圧](#)、[糖尿病](#)、[慢性腎臓病 \(CKD: Chronic Kidney Disease\)](#) の高リスク者と判定された者の割合

(注10) 2021 年度は新型コロナウイルスワクチン職域接種実施のため、全社 e-learning は延伸

> [その他の健康診断結果・生活習慣状況](#)

健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投下された取組みの費用は、1,452 百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

費用区分別

	費目	金額 (百万円)
ア	外注費	491
イ	人件費	809
ウ	設備関連費	80
エ	間接経費	72
	合計	1,452

主な施策別の費用

- 健康診断実施費用 472 百万円
- ストレスチェック実施費用 9 百万円
- eラーニング実施費用 7 百万円
- 全社セミナー実施費用 1 百万円

指標の検証事例

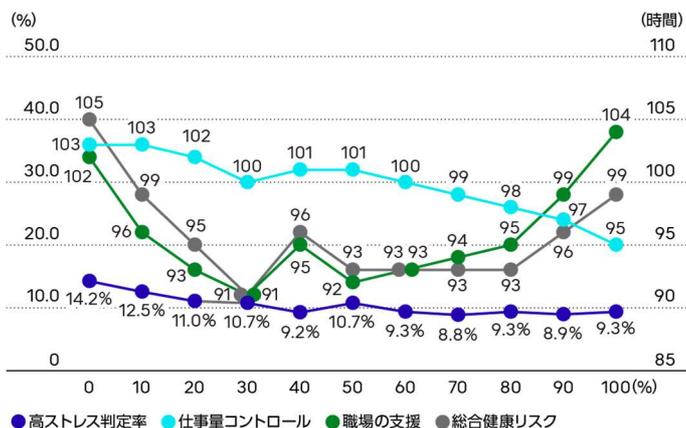
働き方「Work Life Shift」とストレス、健康リスクの関係

ストレスチェックによる総合健康リスクは、2021 年度 99、2022 年度 96 と改善傾向にあります。テレワークの実施率と高ストレス者率、健康リスクの分析を見ると、テレワークの実施率が高くなると高ストレス者率が低くなっていることがわかります。一方、総合健康リスクを見るとテレワーク実施率との関係は U 字型となっており、テレワーク実施率が低いグループでは、仕事の量・コントロールリスク、職場の支援リスクともに高くなっていて、テレワーク実施率が高くなると仕事の量・コントロールリスクは低くなりますが、テレワーク実施率が 90% を超えると職場の支援リスクが高くなっています。(グラフ 1)

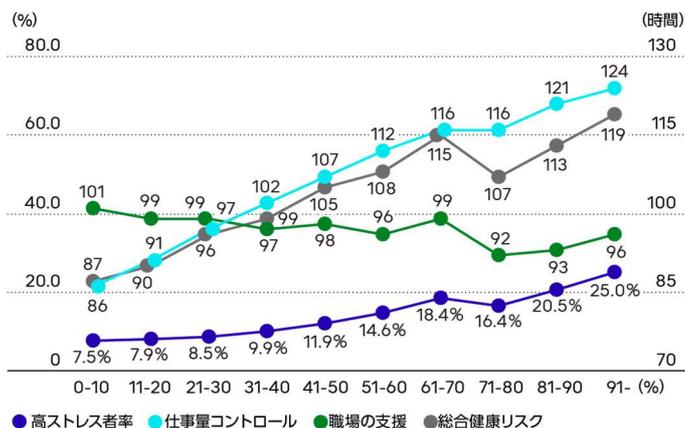
長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析を見ると、残業時間が長くなるほど、仕事の量・コントロールリスクが高くなり、総合健康リスクが高くなることが示されています。(グラフ 2)

この分析結果は、テレワークの活用による業務の内容や目的、ライフスタイルに応じて時間や場所をフレキシブルに活用する最適な働き方、オフィスでのリアルなコミュニケーションの効果的な活用を組み合わせた Hybrid Work の実現し、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態の積極的な活用により長時間残業を削減することで、ストレス、健康リスクを低減できることを示唆しており、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」をさらに推進しています。

グラフ1 テレワーク実施率と高ストレス者・健康リスクの分析



グラフ2 長時間残業と高ストレス者・健康リスクの分析



このような分析結果は、健康動態データ（健康診断データ、休業状況など）、ストレスチェック結果とともにポータルサイトや社内報を通じて、全社員に公開しています。

リージョンの主な取り組み

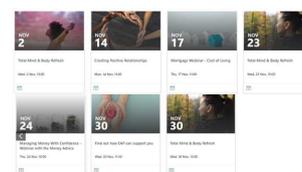
メンタルヘルス・ウェビナー in Global Delivery

Global Delivery では、社員向けのライブウェビナーを開催し、マインドフルネス、レジリエンス（回復力）、思いやりの実践による個人や職場への影響という観点から、ゲストスピーカー（社内外の業界リーダー）による講演を行っています。発足以来、すべての人への思いやり、感情・メンタル Well-being のマネジメント、DE&I リーダーの視点、職場での不安、ビジネス風水等をテーマに、計 5 回のセッションを開催し、1750 名の社員が参加しました。



Well-being Week in オランダ・ヨーロッパ

ヨーロッパでは、健康に関する活動を定期的に行っています。オランダでは、Well-being Week に日替わりのテーマを設定し、社員に対してそれぞれの Well-being 活動に参加するよう啓発しました。UK では、ハブ拠点全体で無料のヘルスチェックを提供し、300 名以上が参加しました。また、職場でのメンタルヘルスに関する障壁を取り除くため、燃え尽き症候群、レジリエンスの管理、不安の兆候の発見など、様々なテーマで定期的にウェブキャストを配信しています。さらに、ヨーロッパの社員に向けたバーチャルヨガセッションを開催しました。



社外との取り組み in UK

Fujitsu UK は、National Forum for Health and Wellbeing at Work の活動の一環として、「Managing Workplace Health and Wellbeing in a crisis」（2022 年 1 月出版）に社員支援の取り組みやウェルビーイング測定方法についての情報を掲載し、UK での富士通の事業目標との結びつきを紹介しています。

カラー・キッチン in ドイツ・オーストリア・スイス

Siemens 社の健康保険プログラムとともに提供した 2022 年秋の富士通レシピキャンペーン「カラー・キッチン」の一環として、ドイツ、オーストリア、スイスの社員による健康的なお気に入りの料理を社内のデジタルレシピブックに掲載しました。このキャンペーンを通して、同僚にも料理を作って楽しんでもらい、職場における健康へのモチベーション向上につながる機会となりました。また、多くの投稿の中から、最も健康的な 21 のレシピを選定しました。



10,000 歩チャレンジ in ドイツ・オーストリア・スイス

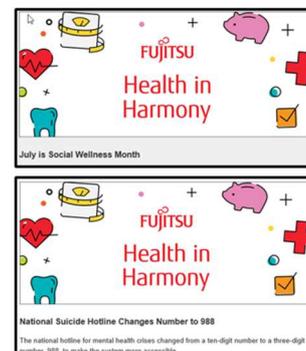
“10,000 Steps! - Every step counts” キャンペーンでは、ドイツ、オーストリア、スイスの 47 チームで合計 3,000 万歩以上歩いた実績を、スマホアプリを活用して集めました。これは同じ距離を自動車で移動した場合と比較すると約 362 トンの CO₂ を削減した



ことに相当します。2022年7月の3週間に渡って開催したキャンペーンは、日常生活でより多く歩くことへの動機付けとなりました。また、キャンペーン終了後も、多くの社員がアプリの利用を継続しており、運動の習慣化につながっています。

Well-beingのためのコミュニケーションプラン in Americas

Americasでは、従業員への健康教育と活動の奨励・定着を目的としたコミュニケーションプランを立ち上げました。全社員を対象に、社内報を通じて26件のコミュニケーションを行いました。26のテーマには、健康を維持するためのヒント、精神的な助けを後押しするためのヒント、Well-beingの課題が含まれます。



国内の主な取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施し、WEBシステムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人の受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後3カ月間のレセプトで



PC やスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

チェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。また、社員の家族（富士通健康保険組合加入者の配偶者、40歳以上の家族）は、社員同様の健康診断（がん検診含む）が受診できるようになっています。

> [重症化予防事業](#)

がん対策

がん対策としては、生活習慣の改善による予防と健診による早期発見・早期治療を基本施策とし、法定の健康診断実施時に年齢別に胃がん、大腸がん、前立腺がん検診を追加して定期的な受診を推進しています。婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）については富士通健康保険組合と連携し、女性全員を対象として実施・費用補助をしています。また、胃がん検診としては、35歳時にピロリ菌抗体検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。

また、グループ全社員に e-learning 「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にも e-learning 教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。また、健康保険組合においても電話、Webでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。



ストレスチェックの問診票と個人結果

富士通グループの独自制度として、健康でいきいきと働ける職場づくりを推進するため、職場ごとに「職場づくり支援スタッフ」を任命・配置し、幹部社員と一体となって、職場マネジメント課題の解決、社員の勤務状況や日常のコミュニケーションからの不調者の早期発見、健康管理・人事部門との連携による早期対応を行っています。

ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果をエンゲージメント調査など他の社内調査と統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shift の取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。

> [Work Life Shift](#)

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じたQOL (Quality of life) に大きく影響することから、重要な健康課題の1つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。

- 歯科検診**
 25、30、35、40歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー**
 JOF（注11）と連携して、予防歯科セミナー「令和時代の予防歯科」を開催し、むし歯（う蝕）・歯周病の病因論、歯科受診の方法、セルフケアの方法など、KEEP28（注12）を目指した知識普及を行っています。

(注11) [社団法人 JOF@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#)

(注12) 「KEEP28」は、JOF が推進している歯が生えそろってから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導や e-learning・幹部社員研修・全社セミナーなどの各種健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベント、そして社内報やポータルサイトを通じた情報提供などを通して、社員のヘルスリテラシー・健康意識の向上、健康行動の定着を図っています。

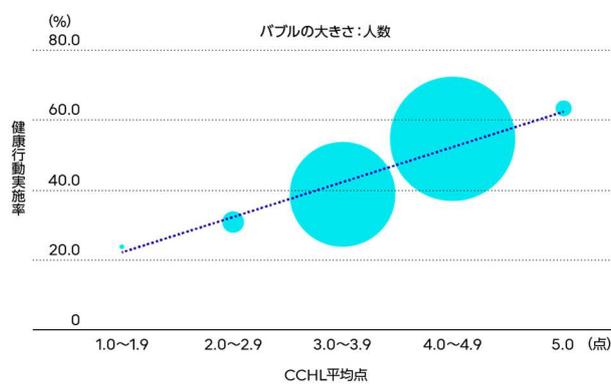
ヘルスリテラシーの測定

Communicative and Critical Health Literacy (CCHL) 尺度を使用し、「情報収集力：新聞、本、TV、ネットなど種々の情報源から情報を集められる」「情報選出力：沢山の情報から自らが求める情報を選び出せる」「情報伝達力：情報を理解し人に伝えられる」「情報判断力：情報の信頼性を判断できる」「意思決定力：情報を元に健康改善のための計画や行動を決められる」の 5 項目を「全く思わない」～「強く思う」の 5 段階で調査し、5 項目の平均を尺度得点として測定しています。

CCHLR 度



CCHL 点数別行動変容ステージ (健康行動実施率)



健康教育

- 全社 e-learning：年 1 回、富士通および国内グループ全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげて e-learning により知識の習得と健康意識の向上を図っています。2022 年度は「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」というテーマで実施し、国内社員 34,359 名が受講し、事後アンケートにおいて 90%が有益であると回答しました。
- 一般社員：入社時・ジョブ変更時にセルフケアに関する教育を e-learning で実施しています。
- 幹部社員：幹部社員登用時および 3 年に 1 回、ピープルマネジメント教育の一環として、部下のメンタルヘルスケア教育を実施しています。
- 全社セミナー：「運動」「休養」「食事」「禁煙」「女性の健康」などに関してセミナーを国内グループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。2022 年度のセミナーは平均 1,200 名の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて 94%が有益であると回答しました。
- 事業所セミナー：事業所ごとの課題に則して、メンタルヘルス、健康づくりなどのテーマでセミナーを実施しています。

※ 詳細は、[2022 年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

健康イベント

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
- 日常生活の中に運動習慣を定着させ、健康意識の向上を図るため、春と秋の年 2 回、スマートフォンアプリなどを活用して 1 カ月間の平均歩数をチーム・個人で競う全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」を富士通および国内グループ会社全体で実施しています。平均歩数上位者、1 日平均 6,000 歩達成のチーム、毎日 8,000

歩達成などのチーム・個人にインセンティブが進呈されます。また、Fujitsu Learning Festival2022 において、Festival 期間中はグローバル一体で日常生活の中で歩くことを意識し、一步一步が SDGs 貢献のための寄付につながるグローバルウォーキングイベントを行っています。

- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」
- 喫煙者 1 名に対し非喫煙者 2~5 名がサポーターとなり、チームで 3 カ月間の禁煙にチャレンジするイベントを実施し、禁煙を推進するとともに、喫煙者も非喫煙者も喫煙・健康について考える機会を提供しています。禁煙を達成したチームには達成インセンティブが進呈されます。
- 食育イベント「みんなで食育 DAY」
- 毎月 19 日を「食育 DAY」として食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。
- オンライン運動プログラム「1日5分のちよいトレチャレンジ」
- Work Life Shift によって在宅勤務が主体となっている中で、社員の健康維持を推進するためオンラインサービスを活用し、心身のリフレッシュや運動習慣の定着、運動習慣がない方へのアプローチとして、RIZAP と Fujitsu Sports のアスリートがリードして、楽しく参加できるイベントを富士通健康保険組合と展開しています。



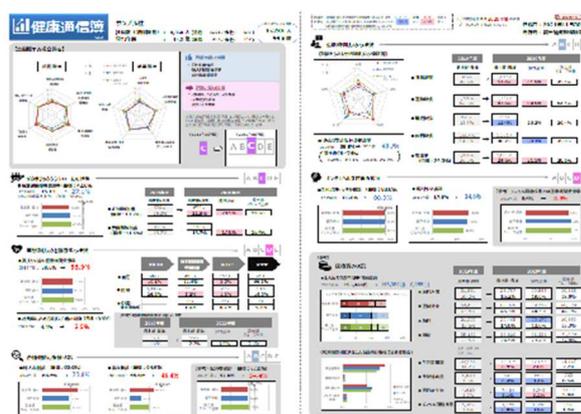
「ちよいトレチャレンジ」イメージ

※ 詳細は、[2022 年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

職場環境整備

富士通グループでは、所属・会社単位での社員の健康状態や健康づくりへの取り組み状況等をグループ全体と比較したデータを見える化した「健康通信簿」を作成しました。エンゲージメント調査、ストレスチェックの集団分析結果と併せて経営層にフィードバックし、社員の健康状況についての課題を共有するとともに経営層、職場と一体となった職場環境整備に取り組んでいます。

また、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのワークライフバランスと生産性の向上を目指しています。Work Life Shift の推進により、テレワーク勤務を基本とし、また、フレックスタイム制や裁量労働制など柔軟な勤務形態を積極的に活用することで、多様な働き方をサポートする仕組みを充実させています。



「健康通信簿」サンプル

喫煙対策

受動喫煙による健康被害から社員を守り、喫煙者の健康リスク低減を図るため、2020 年 10 月から事業所内において完全禁煙を実施しています。

また、喫煙者の禁煙をサポートするために、喫煙の健康への影響を正しく理解するためのセミナー開催、禁煙治療の支援・費用補助などの取り組みを推進しています。また、年 1 回の「みんなで禁煙チャレンジ」という国内グループの全体イベントでは、喫煙者と非喫煙者がチームとなって禁煙に取り組むことで、グループ全体・職場全体の禁煙への意識向上、喫煙対策への風土の醸成につなげています。

女性の健康への取り組み

女性特有の健康課題に対して、女性の健康に関する知識向上や女性を取り巻く健康課題に対する理解・関心の醸成を図るため教育・情報提供、専用の相談窓口の設置、女性特有のがん検診の実施・費用補助などを行い、女性がいきいきと働くことができる職場づくりを推進しています。

- イン트라ネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- 毎年10月のピンクリボンデー、3月の女性の健康週間に合わせて、女性の健康に関するセミナーをグループ全員に対してオンライン形式で配信しています。対象者を女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進し、女性社員の活躍を支援しています。
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策と連携し、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に開催している育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。
- 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、女性社員全員を対象として、自己負担なしで受診することができます。会社の法定健康診断とセットでの受診や契約医療機関での受診、かかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。



女性の健康ポータルサイト

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、「きちんと治療して治してから仕事に復帰する」を基本的な考え方として、安心して治療に専念できるよう各種休暇制度、収入補償の仕組みを整えています。休業からスムーズに復帰ができるように、休業中から医療職による支援を行い、復帰に際しては、産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長、本人が合同面談を行い、復帰後の業務や就業上の配慮を検討しています。

休業中の療養、休業からの復帰を支援するため、社員およびサポートする所属長やご家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の方針、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



富士通グループ
「職場復帰の手引き」

職場復帰の手引き

留意事項

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフ、並びに休職

者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。

著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

[「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから](#)

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など積極的な対策を講じています。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が拡大している風しんは自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

新型コロナウイルスへの対応

富士通グループでは、社長を本部長とする中央感染症対策本部を設置してすべての情報を一元管理し、総務部門、人事部門、健康管理部門が一体となって、新型コロナウイルス感染症の対策を講じています。

- 相談
オンライン相談・メール相談の専用窓口を設置し、社員自身やその家族が健康に不安を感じている場合の不安解消、適切な対処・医療について指示を行っています。また、富士通クリニック（神奈川県川崎市）では、感染不安のある人の診療対応を保健所、地域専門医療機関と連携して行っています。
- 情報提供・教育
新型コロナウイルス対策サイト（中央対策本部／健康推進本部）を設置し、新型コロナウイルス感染症に関する対応方針、新型コロナウイルス感染症に関する知識・最新情報、テレワークにおける健康上の留意点（快適なテレワークの過ごし方、運動、食事、喫煙、メンタルヘルス、作業環境）などの社員とその家族の心身の健康に必要な情報提供を提供しています。
- 働き方
働き方については、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとられないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務を徹底し、新型コロナウイルスの感染防止に努めています。

FUJITSU 頭痛プロジェクト

～世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定～

富士通は、2022年3月、国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）（注13）より企業として世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定されました。

労働現場では、周囲からの理解不足により頭痛は軽視される傾向があります。そのため、片頭痛をはじめ緊張型頭痛などの慢性頭痛を持つ社員が頭痛発作に耐えながら就労を続けるケースが多く、生産性や Quality of Life（以下、QOL）の著しい低下が起きています。当社はこれらの問題を解決するために、頭痛による支障度の正しい理解およびその改善に向けた社員教育を行っているほか、頭痛に悩んでいる社員への頭痛対策プログラムを開発し、実施しています。これらの取り組みが、企業における頭痛対策のモデルケースとして、国際頭痛学会に評価されました。



図1 国際頭痛学会の世界患者支援連合からの「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定証

<背景>

日本全体でも片頭痛は有病率が高く、多くの方がその痛みで悩む、その痛みは生産性や QOL の低下を引き起こしています。一方、患者本人も含め、世間では頭痛は軽視されている傾向があり、適切な対処や治療が行われていないことが大きな問題であると言われています。

そこで、2018年6月に当社は、国際頭痛学会、世界保健機関（以下、WHO）、日本頭痛学会との4者共同研究として、当社社内において「職場における慢性頭痛による就業への支障度調査」を実施しました。その結果、調査対象の約2,500人のうち、85%が頭痛を自覚していました。

また、頭痛を自覚している社員のうち、84%は治療を受けた経験がありませんでした。さらに、頭痛による休業やパフォーマンス低下における当社が受ける経済的損失は、慢性頭痛のある社員1人当たり平均年間10万円（片頭痛では年間26万円）、全社員に換算すると年間26億円と、社員全体の年間給与支給総額の約1%に相当することが判明しました。また、慢性頭痛のある社員の健康関連 QOL 尺度（注14）は、日本全体の標準よりも低下していることが明らかになり、頭痛による仕事や生活への支障度は予想以上に深刻で、当社が頭痛対策プログラム「FUJITSU 頭痛プロジェクト」に取り組むきっかけとなりました。

<「FUJITSU 頭痛プロジェクト」概要>

2018年の共同研究結果（職場における慢性頭痛による就業への支障度調査）を踏まえ、2019年度から国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）、日本頭痛学会との3者共同で、「FUJITSU 頭痛プロジェクト」のプログラムを開発しました。e-learning 受講による国内の当社グループ社員への頭痛に関する正しい知識の習得を起点に、頭痛患者へのビデオセミナー、専門医とのオンライン頭痛相談、頭痛体操などを実施しました。本取り組みを通じて、

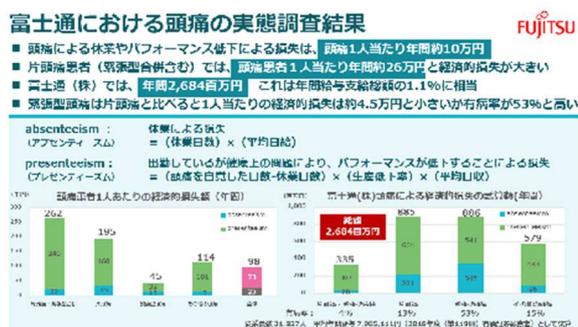


図2 慢性頭痛による休業やパフォーマンスの低下による経済的損失を試算した結果

頭痛改善による、仕事の生産性や QOL の向上を図るとともに、頭痛患者が安心して働きやすい職場づくりを推進しています。

1. プロジェクト実施期間：2019年7月～2022年2月
2. 対象者：国内の当社グループ社員 約7万人
3. 実施内容：e-learning およびオンデマンド形式のビデオセミナー、オンライン頭痛相談など

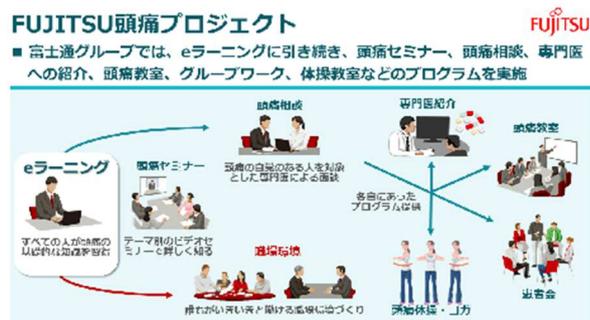


図3 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の概要

<今後の展開>

- 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」のプログラムの海外リージョンへの展開として、e-learning 教材（英語版）の公開、頭痛セミナーのグローバル全社員への提供を行っています。
- 当社と国際頭痛学会、日本頭痛学会は「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の実施結果をもとに、本プロジェクトを分析し、慢性頭痛への理解と認知度がいかに向上したか、さらに頭痛による負担や生産性の低下にどの程度の改善が見られたかについて検証していきます。
- 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」において開発した頭痛対策プログラムは、IHS-GPAC を通じて公開しています。

(注13) 国際頭痛学会の世界患者支援連合 (IHS-GPAC)

国際頭痛学会は頭痛の研究、臨床、教育のために1981年に設立された英国に事務局をもつ学術団体。

世界患者支援連合は世界および地域の頭痛学会、神経学会、疼痛学会と共同で患者支援活動を行う。また行政、患者会、頭痛専門医とも連携して活動。

(注14) 健康関連 QOL 尺度：疾患や治療が、患者の主観的健康感（メンタルヘルス、活力、痛みなど）や、毎日行っている仕事、家事、家庭生活、レジャー、社会活動にどのようなインパクトを与えているか、これを定量化したもの。

<関連資料>

- > [「FUJITSU 頭痛プロジェクトについて」](#)
- > [YouTube 「富士通 認定証授与式・記者会見」](#)

社外評価

健康経営優良法人 2023～ホワイト 500～

富士通は経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～ホワイト 500～」に7年連続で認定されています。これらは、当社が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題の1つと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。

国内グループ会社においては、「ホワイト 500（上位 500 法人）」に4社、「大規模法人部門」に6社、「中小規模部門」で6社が認定されました。

※社名は認定時のもの（2023年4月26日時点）

- 大規模法人部門（ホワイト 500）：富士通 Japan（株）、富士通コミュニケーションサービス（株）、富士通ネットワークソリューションズ（株）、（株）島根富士通
- 大規模法人部門：（株）富士通エフサス、（株）富士通ラーニングメディア、新光電気工業（株）、富士通フロンテック（株）、（株）ジー・サーチ、富士通 IT マネジメントパートナー（株）
- 中小規模法人部門：（株）モバイルテクノ、（株）富士通バンキングソリューションズ、（株）ベストライフ・プロモーション、（株）富士通フロンテックシステムズ、（株）ツー・ワン、（株）FTIS



2023 年 3 月がん対策推進優良企業表彰受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション（注 15）」の令和四年度がん対策推進優良企業表彰を 3 年連続で受賞しました。

（注15）がん検診受診率の 50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指す国家プロジェクト（厚生労働省委託事業）

令和 4 年度 体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」を受賞

富士通健康保険組合は、スポーツ庁より、令和 4 年度 体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」を受賞しました。（注 16）

（注16）体力づくり運動の普及及び充実を図ることを目的に、地域や職場における保健・栄養の改善などの普及運動を推進し、顕著な成果を上げている組織を表彰するもの

健康経営普及の取り組み・社会貢献

富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で社外に提供・発表することで、健康経営の普及、社会全体の健康課題の解決に貢献しています。また、産業医・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健人材の育成に貢献しています。

- **がん e-learning 教材の社外への提供**
2019 年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施した e-learning 「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しており、2022 年度末現在で、44,100 名が受講しています。
- **がん検診の効果測定への協力**
東京大学病院の中川特任教授および国立がん研究センターと連携し、「レセプト分析によるがん検診の効果測定」のための、実証に協力しています。本実証においては、初期がんと進行がんでは 4 年間の総医療費で約 750 万円の差があることがわかっています。2021 年度富士通では、大腸がん検診として便潜血検査を 2.2 万名が受検、4%が精密検査を実施し、そのうち 12 名に初期がんが発見されました。大腸がん検診と精密検査にかかった総額は 43 百万円でした。検診によって発見された 12 名が進行がんであった場合は約 90 百万円の 4 年間総医療費がかかる計算ですが、がん検診により初期がんが発見されたことで、47 百万円の医療費が削減できていることになり、経済的なメリットがあることがわかりました。費用面だけでなく、がん検診による早期発見・早期治療によって、休業による生産性の損失も最小限に抑えられています。

- [片頭痛改善プログラムの国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）との共同開発](#)
 ※その他の社外発表等については、[2022 年度実績 健康経営の普及・社会貢献](#)をご覧ください。

健康経営関連サービス

富士通グループでは、社会全体の「健康」に対して、病院向け、診療所向け、介護事業者向けソリューション、健康情報ソリューション、地域医療ネットワークなど[ヘルスケアソリューション](#)の提供を通じて貢献しています。

また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、一人ひとりの意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

2022 年度実績

健康教育

- 表 1 研修・教育の区分別受講者数

区分	テーマ	実施形態	対象者	受講者数
全社 e-learning	「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」	e-learning	国内社員全員	34,359 名
一般社員教育	入社時 健康教育	e-learning	国内新入社員全員	1,200 名
選択教育	ストレスチェック後のセルフケア研修	e-learning	国内社員全員	3,000 名

- 表 2 全社セミナーの名称および視聴者数

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2022 年 4 月 22 日	予防歯科セミナー 「令和時代の予防歯科 2.0」～今からでも間に合います～	アップルデンタルセンター 歯科医師 畑 慎太郎先生	3,000 名	237 名
2022 年 6 月 21 日	健康保険組合セミナー 「西川の快眠セミナー」		1	22,950 名
2022 年 10 月 9 日	ピンクリボンセミナー 乳がんについての最新の知見と乳がん検診の正しい知識 ～AYA 世代から親世代まで「わからない」を聞きたい	聖マリアンナ医科大学ブレスト&イメージングセンター 院長 福田護先生	420 名	103 名
2022 年 11 月 7 日	メンタルヘルスセミナー 「あなたのこころ、元気ですか？」～レジリエンスを高めるメソッド～	富士通株式会社 健康推進本部 精神科産業医 南雲智子先生	375 名	587 名

2022年12月	健康保険組合セミナー RIZAP オンライン LIVE セミナー 「正月太り解消編」「筋力低下予防編」		158名	4,684名
2023年3月8日	女性健康セミナー 「教えて高尾美穂先生！女性納得・男性知ってク！人生100年のWellbeing」	イーク表参道副院長 高尾美穂先生	1,420名	1,376名
2023年3月2日	食育セミナー 「時間栄養学2」～体質改善・体調管理・パフォーマンスの向上に繋がる食べ方の法則～	早稲田大学時間栄養学研究所 招聘研究員 古谷 彰子先生	233名	214名

健康イベント

● 表3 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

実施時期	参加チーム数	参加者数	参加率
2022年秋	5,507チーム	30,852名	33.5%
2022年春	5,423チーム	30,322名	32.7%
2021年秋	5,205チーム	29,589名	30.4%
2021年春	4,283チーム	24,863名	25.0%
2020年秋	3,866チーム	22,463名	22.8%
2020年春	新型コロナウイルス感染症流行のため中止		
2019年秋	4,094チーム	25,018名	25.1%
2019年春	3,456チーム	19,463名	19.3%
2018年秋	2,662チーム	15,589名	15.2%
2018年春	1,476チーム	7,328名	7.0%

● 表4 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」

実施時期	参加チーム数	喫煙者数	サポーター数	成功者数(率)
2022年	61チーム	61名	134名	39名(63.9%)
2021年	65チーム	65名	177名	50名(76.9%)
2020年	193チーム	193名	441名	141名(73.1%)
2019年	249チーム	249名	599名	201名(80.7%)
2018年	430チーム	430名	1,060名	300名(69.8%)

● 表5 オンライン運動プログラム「1日5分のちょいトレチャレンジ」

実施時期	プログラム数	参加者数 (ライブ)	視聴者数 (アーカイブ)
2022年	10プログラム	2,164名	4,061名

健康経営の普及・社会貢献

● 表6 社外発表 (講演・学会発表・記事投稿)

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
講演	2022年6月17日	健康開発科学研究会 2022 フォーラム	岐路に立つ産業保健
学会発表	2022年9月29-10月1日	第32回日本産業衛生学会全国協議会	新型コロナウイルス職域ワクチン実施と保健師活動 他3件
学会発表	2022年11月25日-26日	第50回日本頭痛学会総会	IT企業社員における健康教育としての頭痛 e-learning 他3件
学会発表	2022年12月17日-18日	第11回日本公衆衛生看護学会学術集会シンポジウム	ポストコロナ社会における企業の健康管理～過去・現在・未来～ 他1件
論文	2022年6月9日	Blood Pressure Monitoring, 09 Jun 2022, 27(6):391-396	Relationship between salt reduction readiness and salt intake in hypertensive patients: a single nonspecialized hypertension clinic case study.
論文	2022年12月12日	Hypertension Research volume 45, pages772-774 (2022)	Uric acid, xanthine oxidase, and vascular damage: potential of xanthine oxidoreductase inhibitors to prevent cardiovascular diseases.
論文	2023年3月27日	Cephalalgia 2023, Vol. 43(4) 1-14	Diagnosis, knowledge, perception, and productivity impact of headache education and clinical evaluation program in the workplace at an information technology company of more than 70,000 employees.
寄稿	2022年8月26日	「産業保健と看護」第14巻5号第1特集 Web 座談会	企業が産業保健看護職に望んでいること

● 表7 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	タイトル
2023年3月8日	プレスリリース	富士通、7年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

● 表8 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

主幹	委員会・検討会名	役職等
公益社団法人 Well-being for Planet Earth 株式会社日本経済新聞社	Well-being Initiative	Gold plan メンバー
厚生労働省	産業保健のあり方に関する検討会	検討委員

公益社団法人日本看護協会	保健師の活動基盤に関する基礎調査	検討委員
令和4年度厚生労働科学研究費補助金 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病 対策総合研究事業	新しい生活様式における適切な健診実施と受診に向けた研究	研究班員
がん対策推進企業アクション	がん対策推進企業アクション アドバイザリーボード会議	オブザーバー
一般社団法人日本産業保健師会		代表理事
一般社団法人 東京公認心理師協会	産業領域委員会	協力委員
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

● 表9 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

対象者	研修・実習の目的	受入れ人数
研修医	地域医療研修・保健医療行政研修	1病院 12名
医学部生	早期体験実習・学習	2校 10名
医学部生	産業保健現場実習・見学	5校 81名
看護学部生	統合看護実習	6校 26名
看護学部生	公衆衛生看護実習	7校 136名

安全衛生

労働安全衛生基本方針

富士通グループでは、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「労働安全衛生基本方針」を定め、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。この基本方針については経営会議にて承認のうえ、各リージョンに展開しています。

<富士通グループ 労働安全衛生基本方針>

社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、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」ことを最優先とする。

推進体制・レビュー

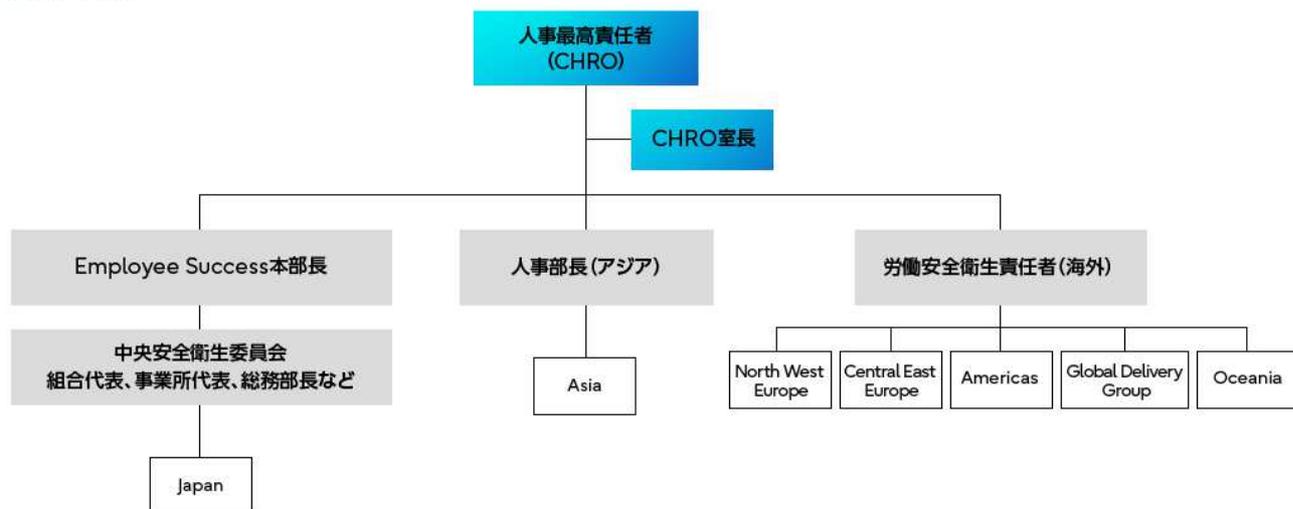
富士通グループでは、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、各国法や方針（厚生労働省、ILO 等）に則った労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

日本においては、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事部門、健康管理部門の担当役員および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認状況および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。

また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される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、労働安全衛生に関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において職場巡視を行い、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、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどの様な場面で事故が発生したのか、社員から情報収集をするワークフローを用意し、迅速な対応を実施しています。

欧州・グローバルデリバリー・アメリカ地域においては、各地域で目指す中長期的な目標を定め、労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、ガバナンスの強化、安全衛生体制の整備、人材・安全衛生チーム育成、労働災害に強い風土づくりに取り組んでいます。具体的には、各地域の社員に向けて、労働災害の報告、職場アセスメント、および専門チームによる労働安全衛生に関するサポートサービスを利用できるツールを提供しています。さらに、地域および国レベルでの安全衛生活動を監視・検討することを目的に、労働安全衛生リーダーシップフォーラムを定期的に開催しています。当該フォーラムでは、ビジネスにおける主要な情報を共有し、これに関連する安全衛生活動の改善に向けたレビューを継続的に行っています。

安全衛生推進体制



安全衛生の向上への取り組み

富士通では、「労働災害ゼロ」を目指し、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣を身に着けるなどの行動実践や予防的行動の推奨、さらには、国際認証の取得による活動品質の保持と向上等が挙げられます。そしてこの安全衛生の向上への取り組み内容は、半期に一度開催するサステナビリティ経営委員会にて報告・共有しています。

労働安全衛生教育

安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育をグループ全体、および事業所ごとの職場環境に合わせて実施しています。特に、社員の気づきを促す情報として、COVID-19（ワクチン接種の効果等）、心身の健康維持などについて、産業医・カウンセラーから随時メッセージを発信しています。

感染症対策

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、社員がグローバルに安全かつ安心して働くことができるよう、テレワーク勤務を基本とする働き方を推奨しています。また、テレワーク勤務に関するガイドラインを提供し、どのような環境においても円滑に業務を遂行できるよう、従来の業務の在り方を見直すことや、社会の一員としての適切な行動・実践を促す対策を講じています。

オフィス環境は、出勤率を随時確認し、ソーシャルディスタンスを考慮した席の配置、アルコール消毒薬の設置、フリーアドレスにおける座席の記録管理などを行い、安全で安心できる職場環境を提供しています。

その他、各リージョン・各国の社員向けサイトを通じて、感染症対策に関する相談窓口の案内、感染拡大防止・予防に関する各種情報の提供、各国での取り組みを紹介するなどの取り組みを行っています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格である ISO45001 について、一部の国内グループ会社で認証を取得しているほか、グローバルには、イギリス、アイルランド、フランス、スペイン、オーストラリア、ドイツ、ポルトガルで認定を取得し、2023年1月には、インドでも認証を待っている状況です。

また、欧州・グローバルデリバリーグループ・アメリカ・オセアニア地域では、ISO45001 認証を取得した安全管理システムを導入しており、今後も分野を特定しながら、適用範囲を拡大していく予定です。

その他 ILO（国際労働機関）および IOSH（イギリス労働安全衛生協会）との継続的な連携や、RoSPA Gold Award（3年連続受賞）、Risk Excellence Award、OHRIS など、安全衛生に関する認証、表彰、会員資格を保持することで、労働安全衛生の取り組みの品質保持と向上に取り組んでいます。



その他

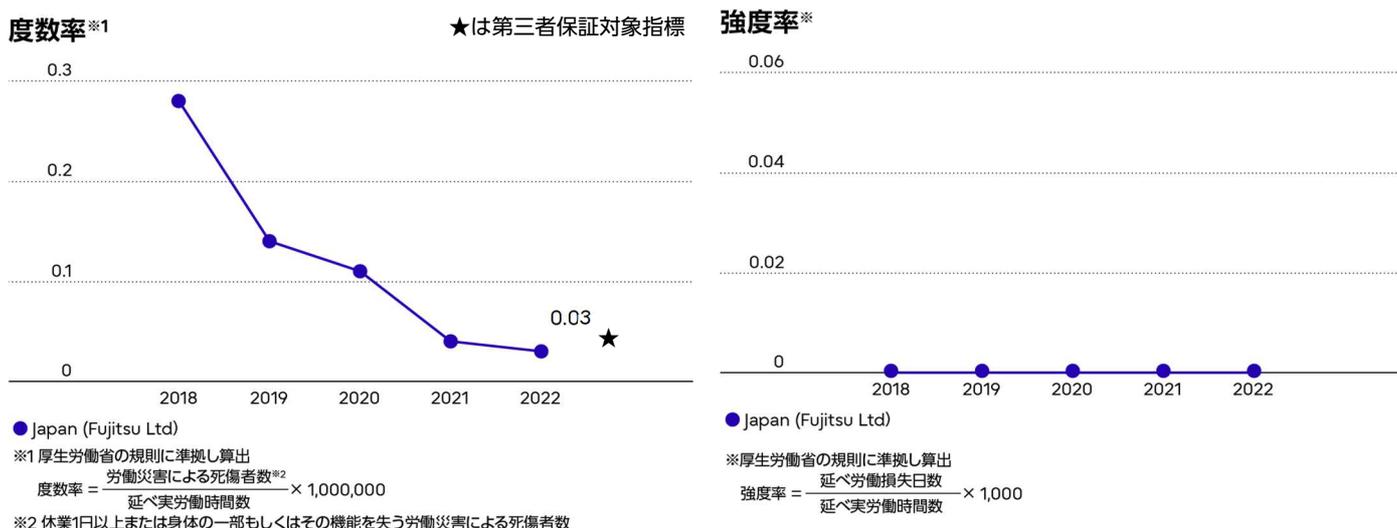
ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。

2022 年度実績

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

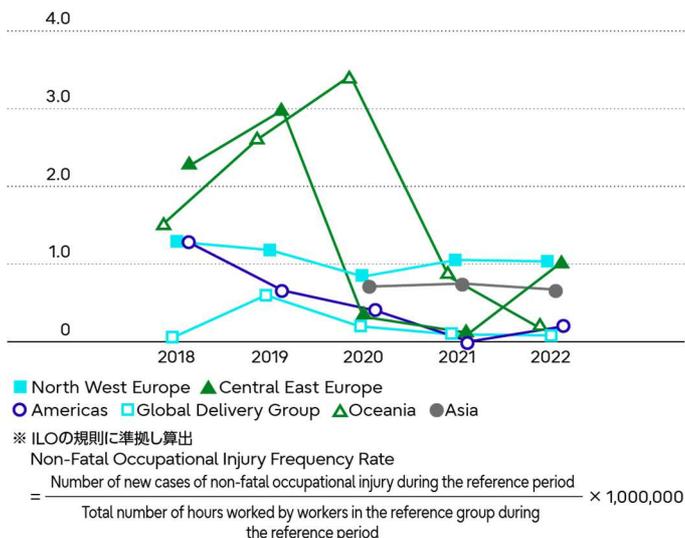
富士通およびグループ会社では、安全衛生教育や健康への意識を高めるための健康教育を実施しています。また、職場環境に合わせた教育を事業所ごとに実施しています。

Japan

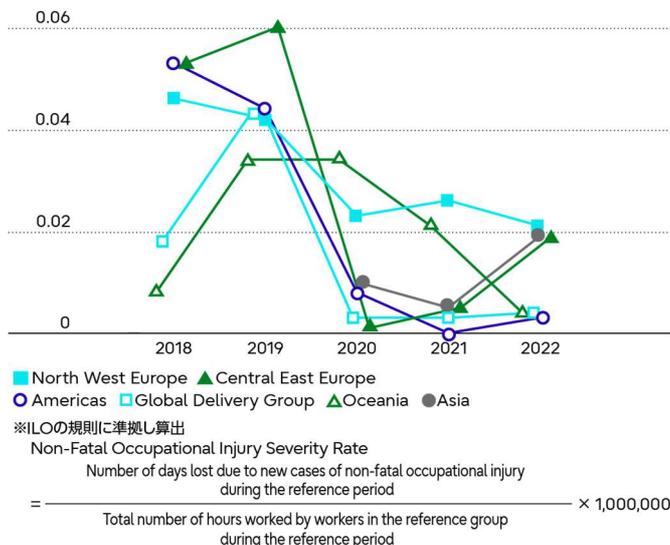


International

Non-Fatal Occupational Injury Frequency Rate*



Non-Fatal Occupational Injury Severity Rate*



労働災害による死亡件数（2022年）

1件（FUJITSU PHILIPPINES）

ISO45001 取得グループ会社

FDK 株式会社（高崎工場・鳥取工場・湖西工場・鷺津工場）

Fujitsu Australia limited

Fujitsu Services Ltd

Fujitsu Services GmbH

Fujitsu Technology Solutions GmbH

Fujitsu Technology Solutions SA

Fujitsu Technology Solutions SAS

Fujitsu Technology Solutions LDA

Fujitsu Consulting India Pvt Ltd（※認証待ち）

労働安全衛生教育

Fujitsu Learning Experience を活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しています。また、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育を実施しています。（約 1,300 名/年）。

欧州とグローバルデリバリーグループ地域では、社員が基本的な安全衛生スキルを身につけるための GSA コンプライアンス研修を毎年実施し、各国の研修実施状況をゲーム感覚で競い合うなど、楽しく学ぶ工夫を取り入れています。

香港では職業ストレスとメンタルヘルスをテーマとしたトークセッションを開催（2022年11月）、また台湾では、職場の健康に関するワークショップを実施（年3回）したほか、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、

Health Promotion Administration(MOHW-HPA)の Healthy Workplace Certification-Health Promotion Mark の認証を取得しました。

感染症対策

新型コロナウイルス感染対策として、日本をはじめ、インドやフィリピン、ドイツなどアジア・ヨーロッパの一部地域でワクチン接種を推進しています。日本では3回目接種を2022年3月14日～6月上旬まで実施し、2022年11～12月にはオミクロン株対応接種を実施しました。

フィリピンでは、余剰ワクチンを地域へ寄付することで、地域社会におけるワクチン接種率の向上に貢献し、PEZAのInvestor's Recognition Dayではフィリピン政府よりCovid 19 Response Awardを受賞しました。

グローバルデリバリーグループ地域ではグローバルでの感染者数の推移を追う国別のダッシュボードを開発しました。また、社員向けにCovid-19に関するガイドラインを公開し、定期的なガイドラインの見直しを行っています。

欠勤率（注1）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2022年度 (目標)
従業員欠勤率 (注2)	1.004%	0.857%	1.012%	1.315%	1%
従業員数	68,100人	67,614人	66,022人	63,318人	—

(注1) 富士通および国内グループ会社（一部対象会社除く）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）

(注2) 年間予定就業日数に占める欠勤日数の比率%



グローバルレスポンシブルビジネス

— 環境 —

気候変動対策において果たすべき役割や実現すべき未来の姿を明確にした富士通グループ環境ビジョンに基づき、デジタル革新を支えるテクノロジーを活用することで、カーボンニュートラル社会の実現および気候変動への適応に貢献、2040年にネットゼロを目指します。



環境

目標

ありたい姿

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。

2025 年度目標

社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献（注 1）

- 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

2022 年度目標

社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献

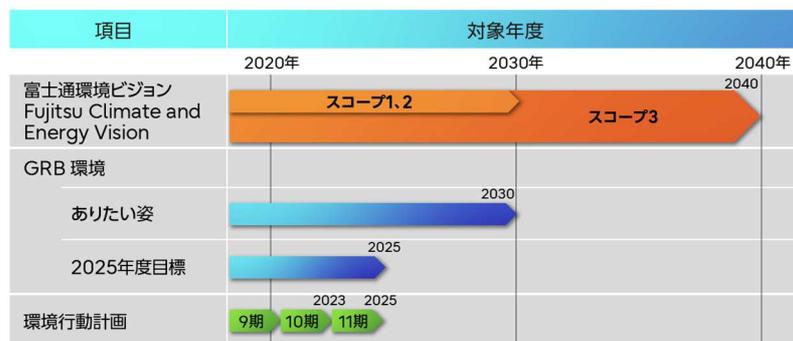
- 事業拠点の GHG 排出量を基準年比 37.8%以上削減（2013 年度実績に対して毎年 4.2%削減）
- 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化
- ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献

(注1) 具体的な目標は、第 11 期環境行動計画で策定

はじめに

気候変動は社会の持続可能性に影響を及ぼす地球規模の課題で、水や資源循環の課題とも密接に関連します。パーパスを実現するうえで地球環境保全に取り組むことは欠かせません。富士通グループは、バリューチェーン全体で環境負荷低減とリスク最小化を徹底し、またお客様と共に環境課題を解決していくことで持続可能な社会の実現に貢献します。

環境に関するビジョン、目標などの達成年度のイメージ



1.5°C目標に沿った GHG 排出量抑制活動

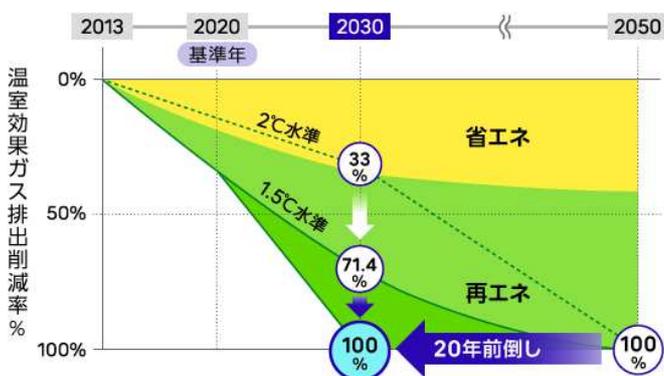
目標の引き上げ

富士通グループは、2017年5月に環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、同年8月には、2030年までの削減水準について SBT 認定（2°C水準）を取得しました。カーボンニュートラルに向けた動きが加速する中、改めて富士通グループが果たすべき役割を検討し、2021年4月に2030年のGHG排出削減目標を2013年度比33%削減から71.4%削減に引き上げました。この削減目標は、SBTiから「1.5°C水準」との認定を受けました。

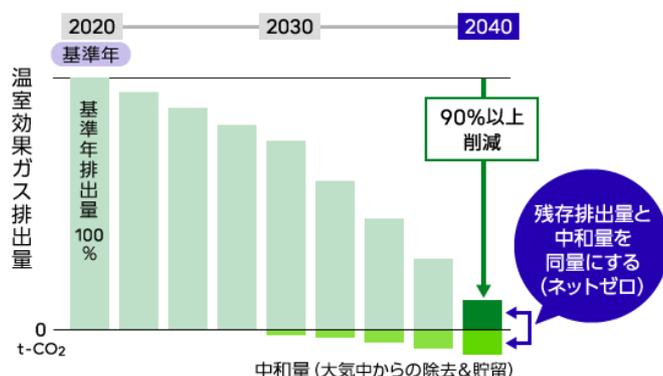
グローバル社会でのサプライチェーンを含めた脱炭素の動きを加速するため、これまで2050年度に100%削減としていた目標を20年前倒し、2030年度としました。さらに、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体（スコープ3）では2040年度にネットゼロを目指すこととしました。

この目標を確実なものにするため、2025年度までの活動として、第11期環境行動計画を策定し、展開していきます。

（なお2020年度を基準年として2040年度にネットゼロとする目標は、2023年6月にSBTiよりネットゼロ認定を取得しています。）



事業活動(スコープ1,2)の温室効果ガス排出削減



バリューチェーン全体(スコープ3)の温室効果ガス排出削減

ネットゼロの実現に向けたロードマップ

目標達成に向けた取り組み

富士通グループは、再生可能エネルギー（以下：再エネ）の普及・拡大を目指す国際イニシアチブ「RE100」に、2018年より加盟しています。これまでは、欧米の拠点を中心に進めていましたが、今後の国内での本格導入を見据え、富士通のフラッグシップモデルとして、富士通グループで最大規模の川崎工場で使用する電力量を2021年4月よりすべて再エネに切り替えました。なお、この取り組みは国内グループ電力使用量の約5%に相当します。さらに2022年4月には、富士通オーストラリアで、グループ内最大規模の再エネ電力購入契約(PPA)を締結し、年間消費電力量の約38%を再エネとしています。

- > [富士通グループサステナビリティデータブック 2021 \(p.5-3-3-12\)](#)
(2020年度の取り組み事例：グリーン電力の事例)
- > [RE100の達成に向け、富士通グループで最大規模の川崎工場で再生可能エネルギー100%調達を開始](#)
- > [富士通、汐留本社事務所で再生可能エネルギーの全量導入を開始](#)
- > [富士通オーストラリアがグループ内で最大の再エネ電力購入契約を締結](#)



川崎工場



Sapphire Wind Farm

CWP Renewables社が運用するニューサウスウェールズ州最大の風力発電所

事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化

富士通沼津工場「令和5年緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰」を受賞

富士通グループは、環境負荷の最小化に向け、生物多様性への負の影響を低減し正の影響を増加させる活動を推進しています。例えば、富士通沼津工場では、1976年の工場開設時より、積極的に工場緑化を進めており、敷地内には、芝生庭園・ビオトープ・茶畑等の管理庭園のほか、生態系も含め自然のままの樹林地等の緑地があり、自然環境を継続的に維持しています。また、広範囲を憩いの場として地域住民に開放し、「茶摘みフェスティバル」や「自然体験ウォーキング」など、季節ごとにイベントを開催して、緑地を活用した多くの地域交流を実施しています。環境面では、ヤギの放牧による除草や特定外来種の駆除、ビオトープでの日本古来種である「ミナミメダカ」の育成など、生物多様性保全についても積極的に取り組んでいます。このような継続した緑化への取り組みが評価され、2023年4月に、緑化活動の推進、緑化思想の普及啓発に顕著な功績のあった個人または団体に対して内閣総理大臣が表彰する「令和5年緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰」を受賞しました。



沼津工場（航空写真）



茶畑（茶摘みフェスティバル）



ヤギの放牧による除草



ビオトープ

ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献事例

環境価値取引の市場活性化を目指し、新たに「簡易創出基盤」の取り組みを共同事業プロジェクトで開始

富士通と（株）IHI（注1）（以下IHI）は、2022年度よりカーボンニュートラルへの貢献と環境価値取引を支える「環境価値流通プラットフォーム」の実現に向けて共同事業プロジェクトを進めており、このたび、J-クレジット（注2）発行に向けた環境価値創出プロセス（CO₂排出量などのデータ収集、検証、報告）を簡易化する「簡易創出基盤（注3）」の取り組みを2023年6月より開始しました。

この取り組みの一環として両社は、環境省の「令和5年度J-クレジット制度に係るデジタル技術活用に向けた調査検討委託業務」の実証事業の協力者として応募し採択され、2023年6月から2024年3月まで本事業に取り組みます。

両社は、「簡易創出基盤」を「環境価値流通プラットフォーム」の機能として2024年度中に提供開始予定です。

【共同事業プロジェクトの概要】

富士通とIHIはこれまで、IHIのIoT基盤「ILIPS」（アイリップス/IHI group Lifecycle Partner System）（注4）を通じて収集されたデータから算出したCO₂削減量を環境価値としてトークン（注5）化し、異なるブロックチェーン同士を安全に相互接続する富士通の「ConnectionChain（コネクションチェーン）」（注6）を活用して環境価値取引市場に流通させるプラットフォーム「環境価値流通プラットフォーム」の実現に向けた共同事業プロジェクトを2022年度より進めてきました。

「環境価値流通プラットフォーム」にJ-クレジット「簡易創出基盤」を追加することで、企業などの環境価値創出者がCO₂削減量などの環境価値を、容易にJ-クレジット化できるようになります。併せてJ-クレジット取引へのデジタル技術の適用促進を図ることで、CO₂排出量削減などの環境貢献に取り組む企業や団体（環境価値創出者）が創出した環境価値を、購入者がJ-クレジットとしてスムーズに取引できる持続可能な価値連鎖モデルの構築を目指します。

また両社は、J-クレジット「簡易創出基盤」を起点として製品カーボンフットプリントなどの多様な環境価値のデジタル検証にビジネスを拡張し、カーボンニュートラルの実現に向けて貢献していきます。

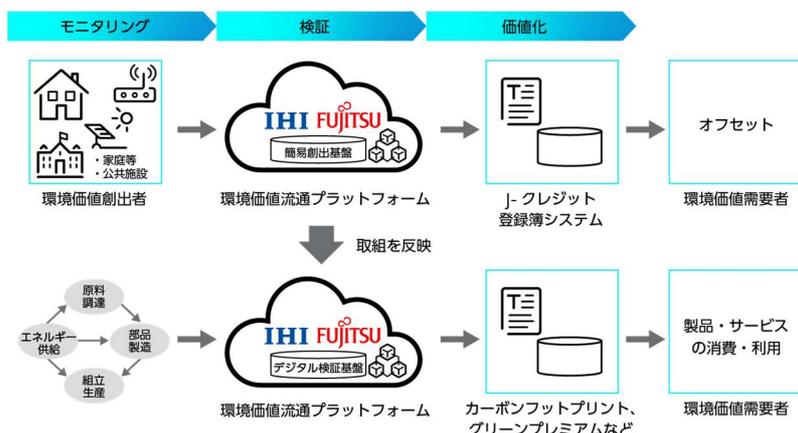


図1 「多様な環境価値のデジタル検証」のイメージ

【環境省のJ-クレジット「簡易創出基盤」実証事業の概要（公募概要より）】

「太陽光発電設備の導入（EN-R-002）」方法論を用いて、IoT およびブロックチェーン技術を活用し、J-クレジットのモニタリングから発行に係るプロセスの簡素化を検討するために行うものです。本実証は以下の3フェーズに基づいて実施される予定です。

1. 2023年6月～2023年8月 実証の計画・論点整理
2. 2023年9月～2023年12月 実証実施
3. 2024年1月～2024年3月 実運用に向けた最終調整



図2 「簡易創出基盤」実証のイメージ

- (注1) (株) IHI：本社 東京都江東区、代表取締役社長 井手 博
- (注2) J-クレジット：温室効果ガスを削減・吸収した量を、国がクレジットとして認証する制度の1つ。
- (注3) 簡易創出基盤：IoT やブロックチェーン技術を用いて、J-クレジットの環境価値創出プロセスを簡素化する仕組み。
- (注4) ILIPS：IHI グループ製品・サービスの高度化を目的に、装置や設備のデータをクラウドサーバに集積し、ライフサイクルビジネスに活用するIHI グループ製品共通のプラットフォーム。
- (注5) トークン：ブロックチェーン技術を用いて、企業や団体などが独自に発行するデジタル化された権利、資産。

(注6) ConnectionChain：異なるブロックチェーン同士を安全に相互接続し、取引の透明性を保証するブロックチェーン技術。

> [ブロックチェーン技術を活用した新たな環境価値流通プラットフォームの実現に向けた共同事業プロジェクトを開始](#)

中国電力ネットワークと富士通、再生可能エネルギーの導入拡大および送電設備の保全業務高度化に向けた実証試験を実施

富士通と中国電力ネットワーク（株）（注7）（以下、中国電力ネットワーク）は、再生可能エネルギーの導入拡大のために次世代電力ネットワーク技術として期待されているダイナミックレーティング（注8）の実現、および送電設備の保全業務高度化におけるドローンの活用に向けて、中国電力ネットワークの送電設備を活用して取得・変換した風況などの環境データ（注9）の実用性について2021年9月から1年間の実証試験を実施しました。

送配電事業者は、再生可能エネルギーの導入拡大のため、電力系統（注10）の増強や系統制御技術の開発などによる電力ネットワークの次世代化を目指しており、中国電力ネットワークにおいても積極的に取り組んでいます。また、中国電力ネットワークは、設備の巡視点検業務や故障発生箇所の特特定などの保全業務にドローンを活用していますが、ドローンの飛行は風に大きく左右されるため、さらなる活用には広範囲に設置された送電線近傍の環境データ（風況）をリアルタイムかつ正確に把握する必要があります。

本実証試験では、送電線の光ファイバー複合架空地線（以下、OPGW（注11））に、光ファイバーセンシング技術（注12）を用いて取得したOPGWの振動データを富士通独自のデータ変換技術で変換し、送電線近傍の環境データを推定するとともに、現地の実測データと比較検証した結果、概ね一致していることが確認できました。これにより、広範囲に設置されている送電線近傍の環境データ（風況）を効率的かつ正確に取得できるため、ダイナミックレーティングやドローンを活用した巡視点検への適用拡大が可能になり、再生可能エネルギーの導入拡大や送電設備の保全業務のさらなる高度化が実現できます。

両社は今後、ダイナミックレーティングによる送電容量の弾力的な運用、およびドローンを活用した保全業務の高度化に向けて、環境データ（風況）や送電線温度のデータが活用できる送電網高度運用支援システムの早期構築に向けた開発を進めるとともに、デジタルトランスフォーメーション（DX）をさらに進展させ、保全業務の改革やサステナブルなエネルギー供給などの社会課題解決を目指します。

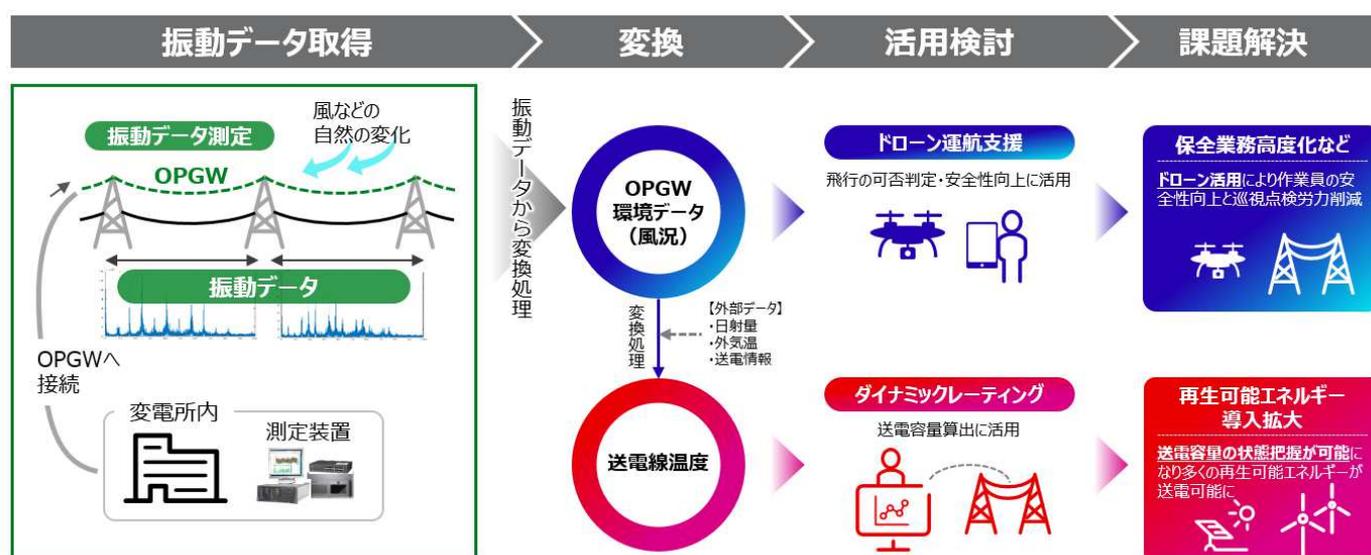


図1 実証試験の概要イメージ

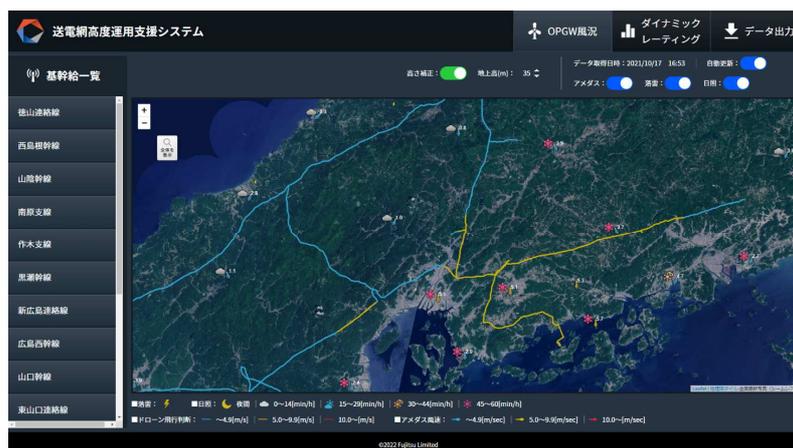


図 2 送電網高度運用支援のプロトタイプシステムの画面イメージ

- (注7) 中国電力ネットワーク（株）：本社 広島県広島市、代表取締役社長：長谷川 宏之
- (注8) ダイナミックレーティング：送変電設備の送電容量を弾力的に運用する技術。
- (注9) 環境データ：光ファイバー複合架空地線（OPGW）およびそのごく近傍の環境状態（風況など）を推定したデータ群。
- (注10) 電力系統：発電所から需要家まで電気を届けるための、「送電」「変電」「配電」からなる一連の電力設備・システムのこと
- (注11) Optical Ground Wire（光ファイバー複合架空地線）の略。送電線を落雷から保護するための架空地線に光ファイバーケーブルを内蔵した設備。
- (注12) 光ファイバーセンシング技術：通信用光ファイバーケーブルに特定のレーザーパルス光を入力し、後方散乱光などの光の変化や成分を測定することで、光ファイバーケーブルがどのように振動しているのかをリアルタイムに測定できる技術。測定には専用の測定装置とデータを処理する計算用コンピューターを用いる。

> [中国電力ネットワークと富士通、再生可能エネルギーの導入拡大および送電設備の保全業務高度化に向けた実証試験を実施](#)

富士通データセンターをご利用いただいているお客様へご利用電力を再生可能エネルギー最大 100%で提供するサービスを販売開始

富士通は、お客様のサプライチェーン全体での温室効果ガス（以下、GHG）排出量削減活動の加速に貢献することを目的とし、富士通データセンター（以下、DC）をご利用いただいているお客様へ環境価値（注 13）を提供する「環境価値提供サービス（注 14）」を 2022 年度より販売開始しました。

カーボンニュートラル達成に向け、企業は自らの GHG 排出量削減に加えて、利用する他社サービス等の間接的な GHG 排出量削減が必要となります。一方で、約 8 割以上の企業がカーボンニュートラル達成に対し課題を抱えていることが明らかになっています。富士通はグローバルな環境リーディング企業として社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献を目標に掲げており、DC 事業においてもこの目標に貢献するべく新たな視点でのサービスとして「環境価値提供サービス」の提供を開始しました。

【環境価値提供サービスの概要】

富士通 DC（館林・横浜・明石）をご利用のお客様に対し、契約電力を再生可能エネルギー最大 100%で提供するものです。再生可能エネルギーを使って DC サービス利用をしている証拠として、富士通から証明書を発行しているため、お客様自身が GHG 排出量削減に貢献している（注 15）ことを公的に証明することが可能です。

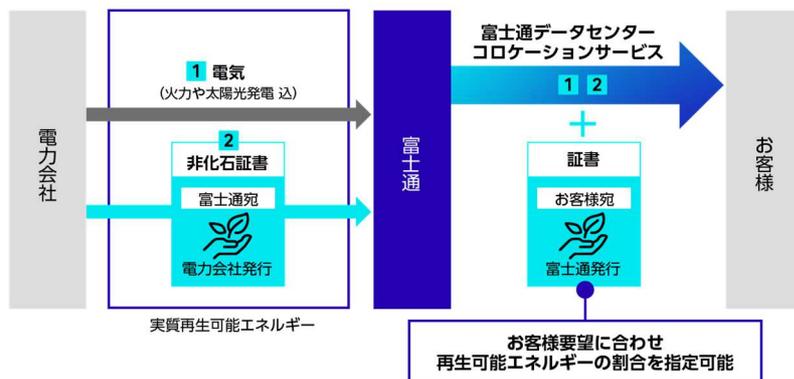


図1 環境価値提供サービス概要

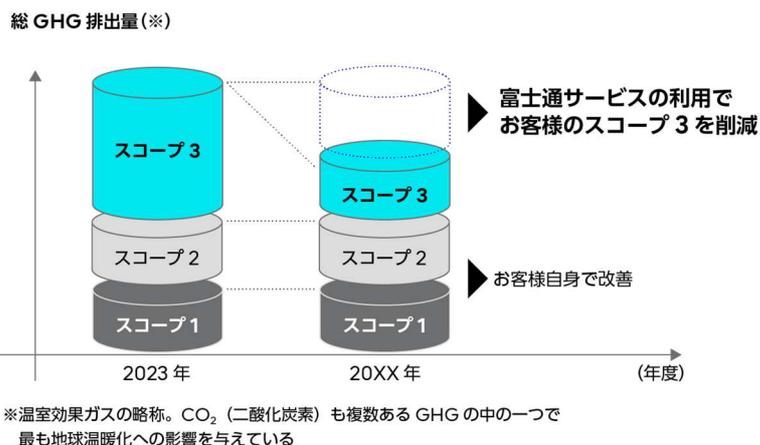


図2 環境価値提供サービスで実現できること

(注13) GHG を排出しない方式で発電されたエネルギーは「GHG を排出しない」という、環境活動上で認められる価値

(注14) FUJITSU Hybrid IT Service コロケーションサービス 環境価値提供サービス

(注15) お客様のスコープ3削減が対象

> [環境価値提供サービス](#)

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

ISO14001（注1）に基づく環境マネジメントシステムの継続的改善に努め、グループ一体となった環境マネジメントを推進しています。

（注1） ISO14001：ISO（International Organization for Standardization, 国際標準化機構）が定めた環境マネジメントシステム（EMS：Environmental Management Systems）に関する規格。環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというもの。

富士通グループの環境マネジメントシステム（EMS）

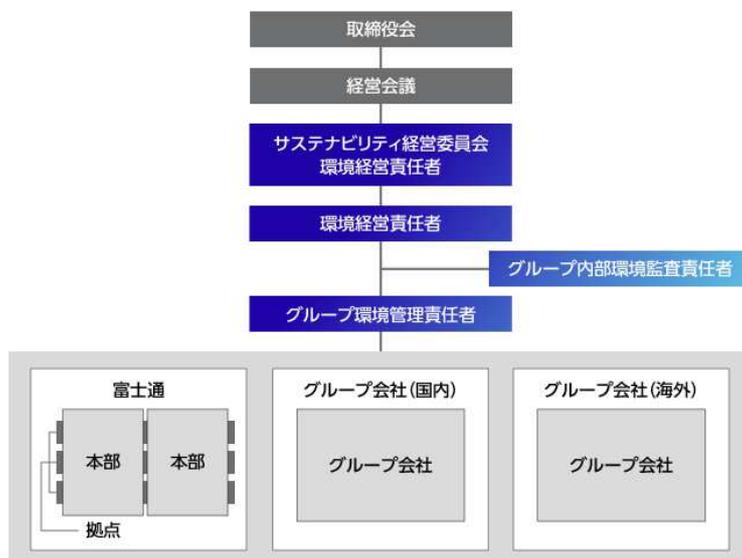
富士通グループでは、国際規格 ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、グループ一体となった環境改善活動を推進しています。2004 年度末に国内の連結子会社を対象に ISO14001 を取得、対象を海外の連結子会社に拡大し 2005 年度末にグローバル統合認証を取得しました。その後海外グループ会社は個別認証に切替えています。

環境経営推進体制

富士通グループは、2020 年 4 月に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」を設置しました。サステナビリティ経営委員会では、グローバルに共通なサステナビリティ重要課題（Global Responsible Business: GRB）」を設定し取り組んでいますが、その中の 1 つに「環境」があります。環境活動の推進として、EMS の高度化やガバナンス強化に向けて、中長期的な課題の検討や方針の策定、気候変動による事業リスク・機会の共有や対応方法の検討などを実施し「サステナビリティ経営委員会」に定期的に報告します。それを受けて、富士通グループにおける環境経営の最終的な意思決定が「経営会議」で行われます。

環境活動の推進では課題別に、ビジネスグループや本部の枠を越えた関係者で構成される目標主幹組織があり、下の図のような推進体制によって環境課題への取り組みをグループ内に素早く浸透させています。

環境経営推進体制



EMS の構築・運用

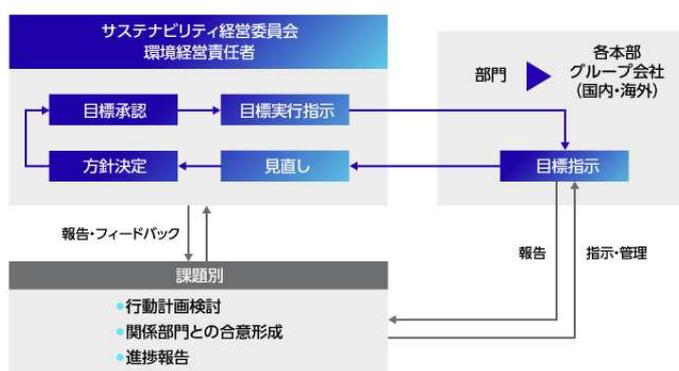
富士通グループでは、国際規格 ISO14001 に基づく EMS を構築し、グループ一体となった環境経営を推進しています。グローバルでの EMS 構築により、グループガバナンスの一層の強化を実現し、活動状況の把握をはじめ、順法や緊急事態への対応など、より効率的で実効性の高い環境経営を可能にしています。富士通グループは、2023 年 3 月現在、富士通および国内グループ会社 29 社が、ISO14001 グループ統合認証を取得しています。なお、グループ全体では、統合認証 30 社を含め 62 社が ISO14001 の認証を取得しています。

行動実施フロー

「サステナビリティ経営委員会」は、環境活動の推進組織から定期的に報告されるグループ全社に関わる環境関連事項の活動状況や目標達成状況および新規活動の審議などを行います。例えば、エネルギー使用量や CO₂ 排出量の削減、環境リスクへの対応など、環境経営全般における中長期的な課題の方向性を決定し、環境マネジメントレビューの実施や富士通グループ環境行動計画の承認を行っています。

「目標主幹組織」は、特定の課題ごとに専門的に対応し、環境行動計画の目標の検討ならびに目標の進捗状況を確認します。目標主幹組織からの進捗状況報告を受けた「環境経営責任者」は、活動状況および今後の方向性等の示唆を含め承認し、環境管理責任者にて必要な取り組みを実施することをすべての組織へ指示します。

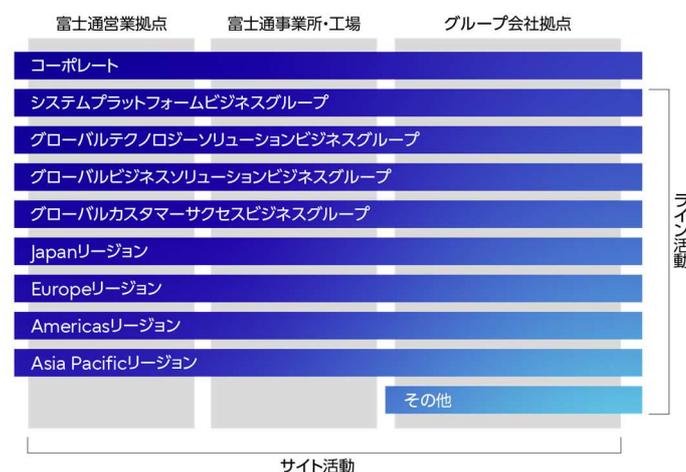
行動実施フロー



ライン（事業） + サイト（事業所） のマトリクス構造によるマネジメント

富士通グループでは、(1) 各ビジネスグループ、各社のビジネスに直結した「ライン活動（環境配慮製品の開発、環境貢献ソリューションの拡大など）」と、(2) 工場や事業所などの拠点ごとに共通のテーマに取り組む「サイト活動（省エネ・廃棄物削減など）」を組み合わせたマトリクス構造による環境マネジメントを実施しています。これにより、経営と同じ枠組みでの環境マネジメントを実践し、事業活動に伴う環境負荷および製品・サービスの販売を通じた環境負荷の低減を推進しています。

ラインサイトのマトリクス構造



> [環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介](#)

環境マネジメント

環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介

ICT を活用した運用

富士通グループでは、環境経営の効率化と可視化を目指して、ICT を駆使した独自の環境マネジメントツールを積極的に活用しています。

ICT を活用した EMS の運用

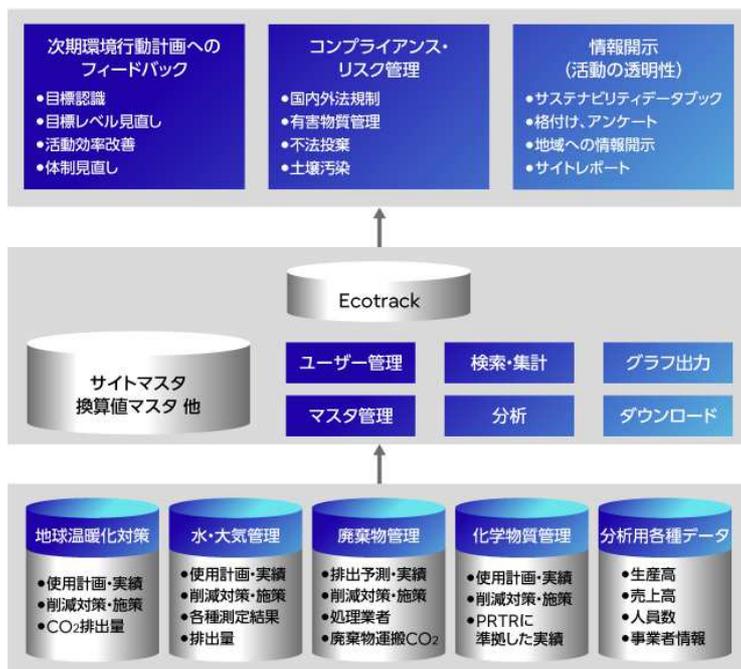
世界各地に点在する事業所において計画・実績・施策情報などを一元管理できる「環境経営統合 DB (Ecotrack)」、コンプライアンスやリスク管理の状況を一元管理して EMS の運用を支える「環境 ISO14001 運用支援システム (Green Management System : GMS)」などを駆使して、環境経営の効率化と可視化を図っています

また、富士通グループ全社のコミュニケーション基盤を EMS 運用に活用しています。例えば、EMS 説明会にリモート会議システムを活用するなど、EMS 運用におけるスマートなコミュニケーションを図っています。

環境経営統合 DB の活用

「環境経営統合 DB (Ecotrack)」を活用して富士通グループ各社・各事業所の環境負荷（パフォーマンス）情報を収集し、計画・実績・施策情報などを一元管理しています。

環境経営統合 DB



環境 ISO14001 運用支援システムの活用

富士通グループでは、「環境 ISO14001 運用支援システム (GMS)」を活用し、内部監査における指摘事項の改善状況や順法の状況、コミュニケーション活動の状況、環境影響評価による直接的・間接的影響と環境目標の設定状況など、環境マネジメントシステムの運用状況を一元管理しています。GMS によって是正対策と目標管理を確実に実行することができ、活動の継続的な改善とリスク低減に効果をあげています。

環境 ISO14001 運用支援システム



環境監査の実施

内部監査の実施と結果

富士通グループでは、ISO14001 の要求事項に則り、内部監査を実施しています。内部監査は、その客観性や独立性を確保するために、内部統制・監査室が中心となり、富士通およびグループ会社から監査員を集めて内部監査を実施しています。なお、2022 年度の内部監査につきましても引き続き、働き方改革による在宅ワーク推進を考慮する一方で、製造拠点やデータセンターなど環境負荷の高い拠点を対象として、現地監査を実施しました。

2022 年度は、国内 72 組織の富士通およびグループ会社の工場、オフィスなどを対象に実施しました。監査にあたっては、2021 年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、「(1) 環境マネジメントシステム遂行状況、(2) 第 10 期環境行動計画の達成可能性、(3) 環境をビジネスチャンスと捉えた取り組みの状況、(4) 事業転換に伴う解体工事など環境リスクへの対応状況」の 4 点に重点を置きました。指摘件数は、軽欠点 (不適合) 1 件、観察 (適合) 11 件となりました。観察のうち 2 件は現地監査を再開したことによる効果と捉えられる事象でした

外部審査の実施と結果

ISO14001 認証維持のため、認証機関による外部審査を実施しています。2022 年度は株式会社日本環境認証機構 (JACO) の審査を受けました。その結果、改善が推奨される事項は 36 件、指摘件数は 0 件、改善が推奨される事項はグループ内で共有し、対応と改善に努めています。

表 監査、審査の指摘等件数

	2020年度（国内）	2021年度（国内）	2022年度（国内）
内部監査 指摘件数	13	7	12
外部監査 指摘件数	0	0	0
改善の余地数	52	33	36

環境に関する順法状況

2022年度、富士通グループでは重大な法規制違反や環境に重大な影響を与える事故の発生はありませんでした。

環境マネジメント

環境リスクへの対応

環境リスクマネジメント体制

富士通グループは、気候変動問題や環境汚染などを含む様々な潜在的リスクの把握、未然防止および発生時の影響最小化と再発防止のため、グループ全体のリスクマネジメント体制を構築・運用しています。取締役会直属のリスク・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て、リージョン・リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。これらの組織が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・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の事業活動に伴う重要リスクの抽出・分析・評価（当社グループにおいて重要と考えられる33項目のリスクを中心に実施）を行い、これらに対する回避・軽減・移転・保有などの対策状況を確認したうえで、対策の策定や見直しを図っています。また、抽出・分析・評価された重要リスクについては、影響度と発生可能性を考慮したランキング化やマップ化等により可視化し、定期的に取り締役会へ報告しています。さらに、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、各担当部門および各グループ会社は、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。

また、ISO14001に基づく富士通グループ環境マネジメントシステム（EMS）を通じて、環境リスク最小化に向けた継続的な改善を図っています。

- > [リスクマネジメント](#)
- > [環境マネジメントシステム](#)

環境リスク最小化に向けた取り組み

気候変動関連リスクへの対応

近年の気候変動に伴う自然災害の発生頻度・影響度増大は事業継続に大きな影響を与える恐れがあります。そのため、富士通グループは事業継続計画を策定し、継続的な見直し・改善を図っています。また、温室効果ガス排出量の規制強化や炭素税導入などのリスクもあることに加え、お客様や社会のカーボンニュートラルへの貢献が求められています。これらは当社グループのエネルギーコストや温室効果ガス排出量削減施策に対し、規制等へ適合するために必要なコストを増加させるリスクがあります。加えて、気候変動対策が不十分な場合には、企業レピュテーションの低下によるビジネス機会の逸失、入札に参加できなくなるというリスクもあります。

こうしたリスクを最小化するため、全社のリスクマネジメント体制の中で短・中・長期的なリスク分析・対応を実施しています。気候変動対策としてグローバル社会におけるカーボンニュートラル化への流れが加速する中、SBTi（Science Based Targets initiative）によるネットゼロ目標認定を取得しました。2021年度に取得した「1.5°C水準」をさらに引き上げ、2040年度でのネットゼロを目指していきます。

富士通グループでは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）が2017年に公表した提言に沿って、気候変動に伴って事業・財務戦略に影響が生じる懸念があるリスクについて、分析と情報開示を進めています。現在認識している主要な潜在的リスクおよび対応については、以下の表を参照ください。

低炭素経済への移行に伴うリスクとその対応

政策・法規制リスク	<p>温室効果ガス排出量やエネルギー使用に関する法規制の強化（炭素税等）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合の企業価値低下のリスク。</p> <p>【対応】EMSを通じた法規制順守の徹底。Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた温室効果ガス排出量の継続的な削減</p>
技術リスク	<p>カーボンニュートラルに向けた熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア、利益率低下のリスク。</p> <p>【対応】Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発の強化。</p>
市場リスク	<p>製品やソリューション・サービスに対する省エネ性能のニーズを満たせなかった場合の、ビジネス機会を逸失するリスク。</p> <p>【対応】Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発の強化。</p>
評判リスク	<p>気候変動対策の対応状況（再エネ導入比率等）に対するステークホルダーからのネガティブな評価に伴い、企業価値低下、対応コスト増大などが生じるリスク。</p> <p>【対応】当社グループのScience Based Targets および環境行動計画の着実な達成を通じた、気候変動対策の強化と環境負荷低減の推進。</p>

サプライチェーンにおける気候変動関連リスクとその対応

サプライチェーン上流	<p>大規模な水害・ゲリラ豪雨・落雷などの急性的な自然災害の発生により、お取引先の事業活動が一時的に中断され、部材調達に影響が生じるリスク。</p> <p>【対応】お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの対策を実施。</p>
サプライチェーン下流	<p>お客様のグリーン調達要件である環境ラベルを取得できず、事業機会を逸失するリスク。</p> <p>【対応】環境ラベリング制度の動向調査とリスク評価の実施。Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じたエネルギー効率トップレベル製品の開発と提供。</p>

関連情報

 [CDP 気候変動質問書 2022 への当社グループ回答【リスク関連】\(PDFリンク\)](#)

潜在的な水リスクの評価とモニタリング

近年、人口増加や気候変動など様々な要因に伴い、世界各地で発生している洪水などの水害や渇水による水需給逼迫によって、事業リスクが生じる懸念が強まっています。富士通グループは、直接操業拠点およびサプライチェーンを対象に、潜在的な水リスクの評価とモニタリングを実施しています。

具体的には、NGO や国・自治体が発行するツールやデータベースを活用しながら、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が提唱する排出シナリオのうち「RCP4.5（中位安定化シナリオ）」に沿う形で、事業所が立地する地域の水

ストレス状況や自然災害リスクを確認しています。そして、各拠点の事業活動における水利用の重要度を分析するとともに、取水量の削減活動や排水の水質汚濁対策、事業継続マネジメント（BCM）などの実施状況を確認し、各拠点の水リスクを総合的に評価します。サプライチェーンについても、サプライチェーン BCM 調査による洪水などへの対応の確認や、Responsible Business Alliance（責任あるビジネスアライアンス：RBA）行動規範に基づく実地調査、さらに CDP Supply Chain Program を活用し、お取引先の水リスクを把握しています。これらにより、事業活動に実質的な影響を及ぼしうる重大なリスクはないことを確認しています。

関連情報

 [CDP 水セキュリティ質問書 2022 への当社グループ回答【リスク関連】\(PDF リンク\)](#)

ハザードマップによる浸水被害影響評価・対策について

富士通および国内グループ会社では、事業への影響の大きさ別に 1~2 種類の降雨規模による浸水被害影響評価を以下のとおり行い、影響度の高い事業所を特定しランク付けしています。影響度 4 に該当した場合には、各種対策を実施しています。

【評価 1 [計画規模](#)（10~100 年に 1 回程度の降雨規模）】

- 評価対象：富士通 169 物件、グループ会社 280 物件 富士通グループにおける全所有物件および主な賃借物件（営業拠点・データセンター等）
- 評価方法：付近の河川について国土交通省または都道府県が定めた、「洪水浸水想定区域（計画規模）」に該当するか、敷地内・外でどの程度の影響があるか、建屋浸水の影響があるか、の評価を実施。
評価から影響あり、となった事業所を、影響度 1（影響度小）から 4（影響度大）までの 4 段階でランク付け。

【評価 2 [想定最大規模](#)（1000 年に 1 回程度の降雨規模）】

- 評価対象：事業影響が大きい 国内データセンターおよび事業所（富士通ソリューションスクエア(SS)、川崎工場等）
- 評価方法：「洪水浸水想定区域（想定最大規模）」に判定基準を格上げして再評価を実施。影響度を 4 段階でランク付け。

【評価 1、2 の結果 ※影響度 4 の事業所のみ表示】

	事業所	評価 1 (計画規模での評価)	評価 2 (想定最大規模での評価)	最終影響度
富士通	富士通 SS	影響度 4	影響度 4	影響度 4
富士通	川崎工場	影響なし	影響度 4	影響度 4
グループ会社	影響度 4 に該当する事業所なし			

【主な対策】



(a) 擁壁+盛土

富士通 SS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御



(b) スライド式ゲート



(a) 脱着式止水板

川崎工場：周囲の出入り口を止水板で防御



(b) 起伏式ゲート

水質汚濁防止への取り組み

周辺水域（河川・地下水・下水道）における水質保全のため、関連法律・条例などの排水基準よりも厳しい自主管理値を設定し、定期的な測定監視を実施しています。また、製造工程で使用した薬品は排水に流さず、個別に回収・再資源化しています。そのほか、薬品類の使用適正化や漏えい浸透の防止、排水処理設備・浄化槽の適正管理などによって、有害物質やその他の規制項目（COD・BODほか）の適正管理および排出削減に努めています。

大気汚染防止への取り組み

大気汚染の防止や酸性雨の抑制に向けて、関連法律・条例などの排出基準よりも厳しい自主管理値を設定し、定期的な測定監視を実施しています。また、ばい煙発生施設の燃焼管理や硫黄分の少ない燃料の使用、排ガス処理設備の運転管理などによって、ばいじん、SOx、NOx、有害物質の適正処理および排出削減に努めています。VOCなどを含む有機溶剤の排ガスについては、活性炭による吸着処理装置を導入し、大気への排出を抑えています。

また、2015年4月の「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」（フロン排出抑制法）の施行を受け、社内規定を定めるとともに、第一種特定製品（業務用エアコン、冷蔵・冷凍機器）の適正管理とフロン類漏えい量の把握に努めています。

なお、2000年1月までに社内における焼却設備の使用を停止（焼却炉全廃）し、ダイオキシンの発生を防止しています。

オゾン層破壊の防止

フロン類は、オゾン層の破壊だけではなく、地球温暖化の原因にもなることから、製造工程（部品洗浄や溶剤）におけるオゾン層破壊物質の使用については、精密水洗浄システムや無洗浄はんだづけ技術の導入により、全廃を完了しています。一方、空調設備（冷凍機など）に使用されている冷媒用フロンについては、設備の更新時に非フロン系への切り替えを進めるとともに、フロン排出抑制法に基づく第一種特定製品の適正な管理、廃棄処分に取り組んでいます。

また、毎年実施しているフロン類算定漏えい量の確認では、2022年度について1,000t-CO₂未満（事業所管大臣への報告対象外）となっています。

オゾン層破壊物質全廃実績

オゾン層破壊物質	全廃時間
洗浄用フロン (CFC-113, CFC-115)	1992 年末
四塩化炭素	1992 年末
1, 1, 1-トリクロロエタン	1994 年 10 月末
代替フロン (HCFC)	1999 年 3 月末

土壌・地下水汚染防止

富士通グループでは、「土壌・地下水の調査、対策、公開に関する規定」を定め、法改正や社会情勢に合わせて適宜見直しています。土壌・地下水は規定に基づき計画的に調査し、汚染が確認された場合は、事業所ごとの状況に応じた浄化・対策を実施するとともに、行政と連携して情報を公開しています。

過去の事業活動に起因して土壌・地下水汚染が確認されている事業所は、2022 年度現在で 4 事業所です。それらの事業所では、揚水曝気等による浄化対策と併せて、地下水の汚染による敷地外への影響を監視するための観測井戸を設置し、監視を行っています。

地下水による汚染の敷地外への影響を監視※



※土壌・地下水汚染の最大のリスクである、地下水による汚染の敷地外への影響を監視

土壌・地下水汚染が確認されている事業所

事業所名	所在地	浄化・対策状況	観測井戸最大値 (mg/L)		規制値 (mg/L)
			物質名	測定値	
川崎工場	神奈川県 川崎市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	1,2-ジクロロエチレン	2.4	0.04
			クロロエチレン	6.8	0.002
小山工場	栃木県 小山市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	トリクロロエチレン	0.58	0.01
			1,2-ジクロロエチレン	3.8	0.04
			クロロエチレン	1.6	0.002
長野工場	長野県 長野市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	クロロエチレン	0.033	0.002
FDK 鷺津工場	静岡県 湖西市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	テトラクロロエチレン	0.033	0.01
			トリクロロエチレン	0.34	0.01
			1,2-ジクロロエチレン	0.61	0.04
			クロロエチレン	0.015	0.002

化学物質の管理

有害な化学物質の使用による自然環境の汚染と健康被害を防ぐため、独自の化学物質管理システム「FACE」を活用して約 1,300 種の化学物質を管理し、各事業所において適正管理や排出量削減に取り組んでいます。

一方、製品に含有される化学物質についても、国内外の規制に基づいて含有禁止物質を定めています。グループ内はもとより部材や製品を納入いただくお取引先も含めて、管理の徹底を図っています。

> [グリーン調達](#)

廃棄物の適正処理

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づき、事業所から発生する廃棄物を適正に保管管理し、適正処理が可能な廃棄物処理業者を選定し処理を委託しています。また、廃棄物処理を委託している業者が適正に処理しているかを確認するために、現地監査を定期的を実施しています。廃棄物削減の一環として、プラスチックトレイのリユースや有価物化に取り組んでいる業者と連携し、一部のプラスチックトレイについてリユースを推進しています。

環境債務

富士通グループは、将来見込まれる環境面の負債を適正に評価するとともに、負債を先送りしない企業姿勢や会社の健全性を理解いただくために、2022年度末までに把握している「次期以降に必要となる国内富士通グループの土壌汚染浄化費用および高濃度 PCB 廃棄物の廃棄処理費用、施設解体時のアスベスト処理費用」29.2 億円を、負債として計上しています。

生物多様性の保全

近年、自然関連リスクが重大なグローバルリスクとして認識されてきています。そのため、企業による自然関連の情報開示の重要性が求められており、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）で情報開示の枠組みが検討されています。

富士通グループが、TNFD に準じた情報開示に適切に対応できなかった場合、企業のレピュテーションが低下し資金調達に影響を与える可能性があります。今後、TNFD フレームワークに沿った開示を実施していきます。

環境マネジメント

グリーン調達

富士通グループは、お客様に環境負荷の少ない製品・サービスを提供するために、お取引先とともにグリーン調達を推進しています。

グリーン調達基準に基づく調達活動

富士通グループは、環境に配慮した部品・材料や製品の購入に関して、お取引先にお問い合わせする事項を「富士通グループグリーン調達基準」にまとめています。同基準は、お取引先への浸透を図るため、多言語化（3カ国語）のうえで掲載、また、必要に応じて説明会や個別の打合せなど、様々な手段でのコミュニケーションに努めています。このような活動を通じ、国内外のお取引先とともにグリーン調達を実施し、グリーン調達の要件（下表）を満たすお取引先からの調達を推進しています。

また、富士通グループの環境調査票により、お取引先における環境マネジメントシステム、CO₂排出量削減、生物多様性保全、水資源保全などの環境活動の実施状況を毎年度モニタリングするとともに、取り組みの推進をお願いしています。お願いに際しては、CO₂排出量削減活動の手引きや水リスクに関する説明資料、水リスク情報ツールであるAQUEDUCTなどの各種情報を提供し、お取引先に役立てていただいています。

> [富士通グループグリーン調達基準](#)

お取引先に求めるグリーン調達の要件

要件	部材系のお取引先（注1）	部材系以外のお取引先
①環境マネジメントシステム（EMS）の構築	○	○
②富士通グループ指定化学物質の規制遵守	○	-
③製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築	○	-
④CO ₂ 排出規制／削減の取り組み	○	○
⑤生物多様性保全の取り組み	○	○
⑥水資源保全の取り組み	○	○

（注1） 部材系のお取引先：富士通グループ製品の構成部材または OEM／ODM 製品等を納入するお取引先

環境マネジメントシステム（EMS）の構築

お取引先に、環境保全活動を自律的、継続的に改善しながら推進いただくためのバックボーンとして、EMS（注 2）の構築をお願いしています。第三者認証の EMS を原則としていますが、それが不可能な場合はお取引先の状況に応じて、PDCA を回せる EMS の構築をお願いしています。

(注2) EMS：環境マネジメントシステム（Environmental Management System）の略。

CO₂ 排出量削減の取り組み

富士通グループは、気候変動問題への対応として、お取引先にも CO₂ 排出量削減に向けた取り組みをお願いしています。

具体的には、取り組み意志を明確に表明し、自社で設定した目標に向けた取り組みを推進していただいています。さらに、可能な範囲で外部組織と連携した活動の実施や、お取引先の調達先にも働きかけるなど、外部への取り組み拡大を推進するよう依頼しています。また、毎年度のサプライチェーン事業継続調査で、津波、洪水、豪雨など、気候変動に関わるリスクに対するお取引先の対応状況を確認しています。

さらに新たな試みとして、主要お取引先に対して、国際基準である SBT（Science Based Targets）に沿った CO₂ 削減目標の設定を要請し、地球温暖化抑制をより強力に推進していきます。

水資源保全の取り組み

急激な人口増加、水源汚染の進行等に伴い、世界的な水需要量の増大や水資源の不足が国際的課題になっており、事業活動においても、水資源保全への取り組みが求められています。富士通グループでは、お取引先に対して水リスク調査の実施とリスクの把握を要請するとともに、水質汚濁防止や水使用量削減など、水資源保全の取り組みをお願いしています。

含有化学物質情報の入手と管理

RoHS 指令（注 3）、REACH 規則（注 4）など、製品含有化学物質を規制する法規制が各国で制定され、また規制の対象となる化学物質や製品、用途なども日に日に拡大していく傾向にあります。

富士通グループは、chemSHERPA（注 5）を標準フォーマットとして、製品の含有化学物質情報を調査、入手しています。また、関係者が必要に応じていつでも確認できるよう、社内システムを活用して富士通グループ内で情報を共有し、法規制の改訂や新たな法規制の制定などにも迅速に対応できる体制を構築しています。

(注3) RoHS 指令：電気・電子機器における特定有害物質の使用制限指令（Restriction of the use of certain Hazardous Substances）。

(注4) REACH 規則：化学物質の登録、評価、認可及び制限に関する規則（Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals）。

(注5) chemSHERPA：製品含有化学物質情報伝達の共通スキーム（Chemical information SHaring and Exchange under Reporting Partnership in supply chain）。

製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築

富士通グループでは、製品含有化学物質に関する法規制をより確実に遵守するため、含有情報をお取引先から入手するだけでなく、業界標準である JAMP（注 6）の「製品含有化学物質管理ガイドライン」に基づく CMS（注 7）構築をお取引先をお願いしています。

また、CMS の適切な構築と運用状況を確認するために CMS 監査を実施しています。具体的には、当社の監査員がお取引先の製品含有化学物質の管理状況を直接確認し、不十分な場合は是正の要請と構築の支援を行っています。さらに CMS 構築後も、定期監査により運用状況を継続的に確認しています。

(注6) JAMP：アーティクルマネジメント推進協議会（Joint Article Management Promotion consortium）の略。

(注7) CMS：化学物質管理システム（Chemical substances Management System）の略。

環境マネジメント

社員への環境教育・啓発活動

富士通グループでは、「環境経営を推進していくためには、全社員の環境意識の向上と積極的な取り組みが必要不可欠である」という考えの下、様々な環境教育・啓発を実施しています。

包括的な環境教育の実施

すべての社員を対象として、全社教育体系のプログラムにおいて環境 e-learning の機会を提供し、環境経営に関する基本的な理解を促しています。また、部門別の教育も実施しています。さらに、環境業務を担当する社員に対しては、内部監査員教育や廃棄物実務担当者教育などの専門教育を実施しています。

環境教育体系		新入社員	一般社員	幹部社員	経営層
一般教育		環境e-learning			
		部門別教育(随時)			
専門教育 (該当者のみ受講)		内部監査員教育			
		廃棄物実務担当者教育			
啓発		セミナー、ワークショップなど			
		サステナビリティ貢献賞			
		Web、SNSによるコミュニケーション			

環境 e-learning

『富士通グループの環境経営と社員一人ひとりの役割』をテーマとして、「環境に関わるグローバル動向」、「富士通グループの環境経営」、「社員一人ひとりの役割」に関して、包括的に学ぶことのできる教育機会を提供しています。この教育は、全社社員教育体系の下、富士通社員が持つべき基本知識として位置付けられています。

<環境 e-learning のイメージ>

富士通グループ
環境講座

**富士通グループの環境経営と
社員一人ひとりの役割**

富士通株式会社



Fujitsu Restricted © 2023 Fujitsu Limited

持続可能な社会に向けた「環境」の役割

■ SDGs（持続可能な開発目標）と「環境」

- ◆ 環境に係りの深い、Goal6（水）、Goal13（気候変動）、Goal14（海域保全）、Goal15（陸域保全）は、社会基盤を支える目標。
- ◆ 自然環境が土台になり、人々の社会生活や経済活動が支えられている。
（下記SDGs Wedding Cake Model参照）



持続可能な社会を実現し、人々が豊かに暮らしていくためには、『人間活動が自然環境に与える負荷を、地球の許容範囲以下に抑制』することが必須

企業には、環境に係る活動により、上記の負荷の抑制に貢献することが求められている。このような取り組みは、企業の中長期的な成長/持続的発展に不可欠

出典：Azote Images for Stockholm Resilience Centre, Stockholm University
(<https://www.stockholmresilience.org/research/research-news/2014-06-14-how-food-connects-all-the-sdgs.html>)

Fujitsu Restricted © 2023 Fujitsu Limited

富士通のパーパスと環境活動

● パーパス実現のため、財務・非財務両面の経営目標を設定

パーパスに基づく経営

財務指標		
事業成長収益力	コアFCF	EPS
非財務指標		
環境	お客様	生産性 人材

GRB(グローバルレスポシブルビジネス)

人権・多様性、環境、お客様、生産性、人材、社会貢献

長期的で安定した貢献
成長機会の創出

**世界をより持続可能に
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

Fujitsu Restricted © 2023 Fujitsu Limited

富士通 環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」

90億人を超える人々が、エネルギー・水・食糧などの制約を克服し、豊かに暮らす社会を実現

- お客様・社会のカーボンニュートラル実現に貢献
- バリューチェーン全体で2040年にネットゼロ*を目指す

- ①バリューチェーンでのネットゼロ
- ②カーボンニュートラル社会への貢献
- ③気候変動による社会の適応策への貢献



カーボンニュートラルに向けた動きを加速
最先端テクノロジーによる革新的省エネ
再生可能エネルギーや
炭素クレジットの戦略的活用

社会の中でエコシステムを繋ぎ
社会システム全体としての
エネルギーの最適利用を実現

レジリエントな社会インフラの構築
農作物の安定供給や
食品ロス削減を実現

*CO₂を排出を実質ゼロにすること（出典：環境省）

Fujitsu Restricted © 2023 Fujitsu Limited

富士通グループ環境ビジョン

Fujitsu Climate and Energy Vision

グローバル社会におけるカーボンニュートラルへの取り組みが加速する中、富士通グループが果たすべき社会的役割を再検討し、「2050年度に富士通グループ自らが排出するCO₂をゼロエミッション」としてきたこれまでのビジョンを20年前倒しして2030年度にゼロエミッション達成を目指すこととしました。さらにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を2040年度にネットゼロ（注1）とする目標を定めました。

(注1) 温室効果ガス排出量ネットゼロ：温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

気候変動対応の重要性

気候変動に関する政府間パネル（IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change）の特別報告書において、産業革命以前からの気温上昇を1.5°C以下に抑制することや、2050年までにカーボンニュートラルを実現することの必要性について言及されました。企業における気候変動対策に向けた社会的な要請や役割もより拡大し、2021年10月には、科学的に整合した目標を掲げることを推奨するイニシアチブ（Science Based Target Initiative (SBTi)（注2））より、企業の温室効果ガス排出ネットゼロ目標の策定に向けた、新たな基準が発表されました。

富士通グループとして気候変動に関する諸課題を解決するためには、このような社会動向のさらに先を見据え、SXリーディング企業としてあるべき姿を体現してカーボンニュートラルの実現を自らけん引し、「2050年度CO₂ゼロエミッション」としてきた従来のビジョンを、ネットゼロ水準よりも野心的なものへ刷新することが必要と判断したものです。

新ビジョンは、「バリューチェーンでのネットゼロ」「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「適応：気候変動に対する社会の適応策への貢献」という3つの柱で構成されています。先進のDX技術を効果的に活用して富士通グループ自らのネットゼロにいち早く取り組むとともに、そこで得られたノウハウを富士通グループのソリューションとしてお客様・社会に提供します。それにより、ビジネスを通して気候変動の緩和と適応に貢献することを目指しています。

(注2) SBTi (Science Based Target Initiative)：2015年に国連グローバルコンパクト、世界資源研究所（WRI：World Resources Institute）などの団体が共同で設立したイニシアチブ。SBTiは、パリ協定が求める水準に科学的根拠に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけており、自社だけでなくサプライチェーンにおける間接排出を含め、基準に準拠した目標を認定する。

Concept



バリューチェーンでの
ネットゼロ



カーボンニュートラル
社会への貢献



気候変動に対する
社会の適応策への貢献

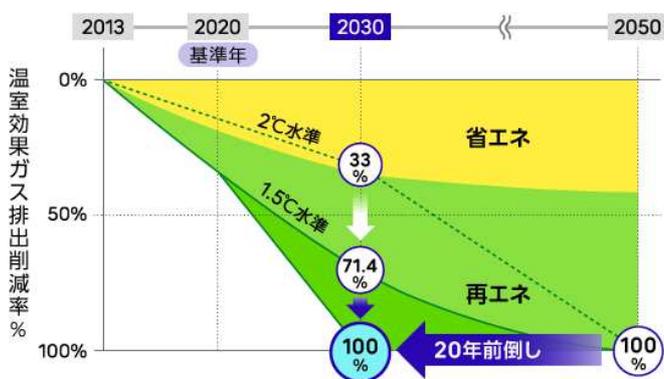
Fujitsu Climate and Energy Vision の3つの柱

バリューチェーンでのネットゼロ

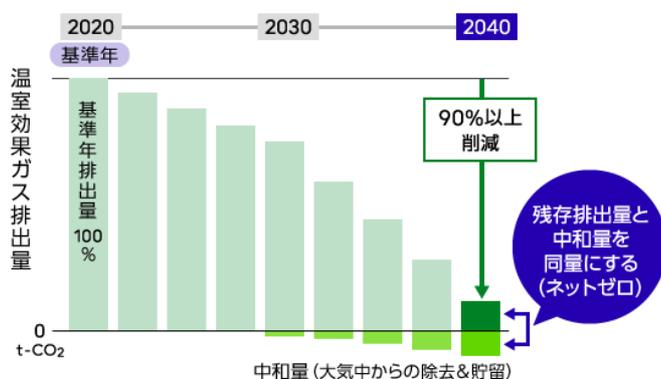
2017年8月、富士通グループは温室効果ガス排出削減目標について、SBTiより「2℃水準」の認定を取得し、2021年4月には、2030年度の事業所における排出削減目標を2013年度比33%削減から71.4%削減に引き上げ、「1.5℃水準（注3）」の認定を取得しました。

カーボンニュートラルに向けた動きを加速するため、自社事業活動における排出量を2030年度に、またバリューチェーン全体の排出量を2040年度にネットゼロとする新たな目標を策定し、2023年6月にSBTiより「ネットゼロ」の認定を取得しました。

(注3) 1.5℃水準：気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の報告では、平均気温の上昇が1.5℃になると、異常気象、海面上昇、健康への悪影響、食料不足、水資源の不足などのリスクが大きくなるとしている。国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）において、世界の平均気温上昇を産業革命前に比べて1.5℃未満に抑え、気候変動がもたらす最悪の事態を回避するとしている。



事業活動(スコープ1,2)の温室効果ガス排出削減



バリューチェーン全体(スコープ3)の温室効果ガス排出削減

ネットゼロの実現に向けたロードマップ

カーボンニュートラル社会への貢献

様々な業種・業態のお客様とエコシステムを形成し、社会のカーボンニュートラル化に貢献します。緩和策のポイントはエネルギー効率の最適化を図るためにAIなどの先進デジタル技術を活用することです。そうした技術を企業間、業界間、地域間を越える仕組みに組み込むことで、社会システム全体としてのエネルギーの最適利用を実現します。

気候変動に対する社会の適応策への貢献

適応策のポイントは、センシング技術やHPC（High Performance Computing）によるシミュレーション、ビッグデータやAIの活用などによる高度な予測技術です。これらの活用を通じて、レジリエントな社会インフラ基盤や農作物の安定供給、食品ロスの最小化に向けたソリューションを創出し、気候変動によるお客様・社会への被害の最小化に貢献します。

気候変動問題に関する環境ビジョン

環境目標

富士通グループでは、環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」の実現に向けて、以下のイニシアチブに参加しています。

Science Based Targets (SBT) ネットゼロ認定を取得

2017年8月、富士通グループが設定した、事業所およびバリューチェーンから排出される温室効果ガス(以下、GHG)の削減目標が、科学的根拠のある水準として、「Science Based Targets (SBT) イニシアチブ」に認定されました。SBT イニシアチブは、2015年に国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)などの団体が共同で設立したイニシアチブで、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけています。



2021年4月には、2030年度に基準年度比33%削減としていた目標を、71.4%削減に更新し、SBT イニシアチブより1.5°Cシナリオに整合する認定を受けました。

このたび、これまでの目標をさらに強化して2040年度にネットゼロを目指すこととし、2023年6月にSBT イニシアチブよりネットゼロ認定を受けました。

ネットゼロ目標

事業所におけるGHG排出量(Scope1、2)および、バリューチェーン全体からのGHG排出量(Scope3)を2040年度までに2020年度比90%以上削減(注1)

(注1) 残存排出量の10%以下は、大気中のCO₂を直接回収する技術の活用や、植林などによる吸収で除去・貯留

「RE100」に日本初のゴールドメンバーとして加盟

2018年7月、富士通グループは、グローバル規模で再生可能エネルギー(以下、再エネ)の大幅な普及拡大を目指す「RE100」に日本初のゴールドメンバーとして加盟し、国内外の当社グループ拠点で使用する電力における再エネの利用を2030年までに40%以上、2050年までには100%にする目標を策定しました。

RE100は、国際的に活動するNGO団体であるThe Climate GroupがCDPとのパートナーシップの下、運営するイニシアチブで、使用電力を100%再エネ由来とすることを目指す企業で構成されています。

さらにカーボンニュートラルに向けた取り組みを加速するため、これまでの2050年に再エネ率100%としていた目標を20年前倒し、2030年に100%とする目標を策定しました。今後、目標達成のため、実行計画に基づいた活動を展開していきます。

富士通グループは、海外のデータセンターをはじめ国内外の拠点において、各地域に応じた最適な手段を検討し、再生エネ由来の電力調達を拡大します。また、エネルギーマネジメントや貯蔵などの研究開発や技術実証にも取り組み、社会全体の再生エネの普及拡大に貢献していきます。

RE100

CLIMATE
GROUP



TCFD に基づく情報開示

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD; Task Force on Climate-related Financial Disclosures）は、気候変動に関わる金融市場の不安定化リスクの低減を目的に、G20 の要請で金融安定理事会により設立されたタスクフォースで、気候変動がもたらすリスクおよび機会について企業等が把握、開示することを推奨する提言を 2017 年 6 月に発表しました。富士通グループでは、2019 年 4 月に TCFD の提言に賛同し、有価証券報告書、CDP（注 1）質問書、統合レポート、Web サイトなどの開示媒体において、投資家をはじめとする様々なステークホルダーに対し積極的な情報開示に取り組んでいます。

(注1) CDP：運用資産総額 136 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界の 18,700 以上の企業に対して、環境分野に関する調査を実施する国際的な非営利組織（2023 年 8 月時点）。

項目		対応状況	参照先
ガバナンス (Governance)	気候関連のリスクと機会に対する取締役会の監督体制	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループでは、サステナビリティ経営委員会において、気候変動に係るリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討および方針の策定を行っています。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。2021 年 10 月に、1.5°C を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果を、サステナビリティ経営委員会にて報告・討議しています。 気候リスクを含むグループ全体で特定された重要リスクについて、リスク・コンプライアンス委員会より定期的に取締役会に報告されます。さらに、ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。 	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループのサステナビリティ経営 コーポレートガバナンス 環境マネジメントシステム リスクマネジメント
	気候関連リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長は、サステナビリティ経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、最高位の意思決定の責任と業務執行の責任を担っています。取締役は、経営会議を通じた報告をもとに監督する責任を有します。また、CSuO（Chief Sustainability Officer）はサステナビリティの最高責任者として、取締役、経営幹部への変革提案とサステナビリティ関連業務執行を推進しています。 2022 年度以降、業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含む ESG 指標を追加しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境リスクへの対応 環境ビジョン
戦略(Strategy)	短期・中期・長期の気候関連リスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析を踏まえ、気候変動関連リスク・機会を特定し、対応策も検討・推進しています。気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスや ICT 製品の提供は売上拡大の機会をもたらす、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与えます。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境リスクへの対応 環境ビジョン

	<p>事業・戦略・財務計画に及ぼす影響</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">主なリスク</p> <p>炭素税等の法規制強化、低炭素技術の競争激化、顧客ニーズへの対応不足等</p> </div> <div style="font-size: 2em;">➔</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">リスク対策</p> <p>温室効果ガス排出量の継続的な削減、再生可能エネルギーの利用拡大、気候変動戦略の透明性確保に向けた情報開示 等</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">主な機会</p> <p>気候変動対応の製品・サービスの提供、デジタルテクノロジーを活用した新規提案等</p> </div> <div style="font-size: 2em;">➔</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">機会対策</p> <p>気候変動緩和・適応に向けたサービス、(CO₂排出量算定・可視化等)、高エネルギー効率製品 (HPC、5G 仮想化基地局等)</p> </div> </div> <p>(注) 詳細は CDP 回答 (C2.3、2.4) を参照</p>	
	<p>2°C以下シナリオを含む、様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた組織戦略のレジリエンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021年、富士通グループは、1.5°C、4°Cシナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。 富士通にとってのリスク対応および顧客の課題解決支援による機会獲得の面で分析した結果、中長期的な観点から富士通の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。 	
<p>リスク管理 (Risk Management)</p>	<p>気候関連リスクを識別・評価するプロセス</p> <p>気候関連リスクを管理するプロセス</p> <p>組織の総合的リスク管理への統合状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> リスク・コンプライアンス委員会にて、全社のリスクマネジメントを推進。各部門のリスクアセスメント結果をもとに、影響度・発生可能性の2側面でマトリクス分析を行い、リスクを選別・評価し、結果を取締役に報告します。 ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを用いて、リスクモニタリングを実施しています。気候変動対策の進捗管理は、サステナビリティ経営委員会が担当しています。 リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携してリスクの抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境リスクへの対応 環境マネジメントシステム リスクマネジメント
<p>指標と目標 (Metrics and Targets)</p> <p>★：第三者保証対象指標</p>	<p>組織が戦略・リスク管理プロセスに即して気候関連リスクおよび機会を評価する際に用いる指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループは、気候関連のリスク対応において、GHG 排出量の削減および再生可能エネルギーの導入が重要であると認識しています。また、自社で実現した革新的省エネ技術の展開は、気候関連の機会獲得にもつながると考えています。従って、GHG 排出量および再生可能エネルギー使用率を指標としています。中長期的な目標として「SBTi の認定目標」「RE100 目標」を短期的な目標として「環境行動計画」を定め、指標をモニタリングし、戦略の進捗管理およびリスク管理を実施しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境ビジョン 富士通グループ環境行動計画

	Scope 1、2 および該当 する Scope 3 の GHG 排出量	GHG 排出量				
		項目		GHG 排出量実績 (2022 年度)		
		Scope 1		65 千トン-CO ₂		
		Scope 2 (Location-based)		476 千トン-CO ₂		
		Scope 2 (Market-based)		341 千トン-CO ₂		
		Scope 3 (Category 1)		1,361 千トン-CO ₂ ★		
		Scope 3 (Category 11)		3,693 千トン-CO ₂ ★		
	気候関連リ スクおよび 機会の管理 上の目標、 および目標 に対する実 績	気候関連目標・実績				
		項目	目標		実績 (2022 年度)	
		自らの GHG 排 出量削減 *1	中期	2030 年までに 100%削減*2	SBT ネットゼロ 認定	34%削減
		バリュー チェーン の GHG 排出量削 減*3	長期	2040 年までに 90%削減		4%削減
		再生可能 エネルギー 一使用率	中期	2030 年までに 100%導入	RE100 加盟	30.0%導入★
		*1 2020 年度比 *2 Scope 1 + Scope 2 *3 Scope 1 + Scope 2 + Scope 3				

ガバナンス (Governance)

富士通グループでは、代表取締役社長を委員長とした「サステナビリティ経営委員会」を設けています。同委員会は、中長期的な課題の検討や方針の策定、気候変動による事業リスク・機会の共有や対策を決定し、進捗管理を行っています。また、それらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されています。2020 年 10 月の委員会においては、重要決定事項として富士通グループの GHG 削減目標の SBT について「2.0℃」から「1.5℃」基準に目標引き上げを行うことを決議し、2021 年 4 月に SBTi から 1.5℃基準の認定を受けました。また、2021 年 10 月には、「1.5℃」、「4℃」の 2 つの外部シナリオを用いたシナリオ分析の結果について、サステナビリティ経営委員会で報告し、各委員によって経営戦略討議での議論の必要性、注力ソリューションの選定、ソリューション提供後のインパクト測定などに関して活発な議論を行いました。

また、全社レベルのリスクマネジメント体制において、取締役会の監督の下、代表取締役社長を委員長としたリスク・コンプライアンス委員会が、気候変動関連を含むグループ全体のリスク分析と対応を行っています。同委員会は、リスクマネジメントに関わる最高意思決定機関であり、抽出・分析・評価を行った重要リスクについて、定期的に取り締役に報告しています。さらに、富士通グループは ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム (EMS) を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告しています。

気候変動関連ガバナンスのさらなる強化に向け、業務執行取締役を対象とした役員報酬の基本報酬、賞与、業績連動型株式報酬のうちの賞与について、2022 年度以降、第三者評価として「ESG 関連第三者評価 (DJSI (注 2)、CDP 気候変動 (注 3))」を評価指標に追加しました。

(注2) DJSI : Dow Jones Sustainability Index の略。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。
 (注3) CDP 気候変動 : CDP が企業の「気候変動」への取り組みに対して調査、評価を実施し、その結果を公表するもの。

戦略 (Strategy)

気候変動のリスクおよび機会

2018年度に「2℃」シナリオ、2021年度に「1.5℃」および「4℃」の外部シナリオを用いて、気候変動による事業インパクトを分析することにより、富士通グループの気候関連リスク・機会を特定し、対応策を検討しました。富士通グループでは、自社オペレーション、サプライチェーンにネガティブな影響を及ぼす移行・物理リスクに対応するとともに、お客様の気候関連リスクを理解することで価値創造の提案につなげ、ビジネス機会の獲得を目指します。

<リスク>

リスク分類		対象期間	内容	主要な対応策
移行	政策/規制	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出やエネルギー使用に関する法規制強化(炭素税、省エネ政策等)に伴い、対応コストが増加 上記法規制に違反した場合の企業価値低下のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量の継続的な削減(再生可能エネルギーの積極的な利用拡大、省エネルギーの徹底) EMSを通じた法規制遵守の徹底
	市場	中～長期	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルの推進(電動化などの普及)に伴った電力価格の高騰 	<ul style="list-style-type: none"> 社内基準の策定、革新的な技術開発などによる電力消費量の削減
	技術	中～長期	<ul style="list-style-type: none"> 熾烈な技術開発競争(省エネ性能、低炭素サービス等)で劣勢になり、市場ニーズを満たせなかった場合、ビジネス機会を逸失するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の気候変動課題解決に対応する製品・サービス開発、イノベーション推進
	評判	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 投資家・顧客等のステークホルダーからの要請へ対応することによるコストの増加 外部要請への対応遅れによる評価・売上に対するネガティブ影響が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 中長期環境ビジョン、環境行動計画の策定・推進 気候変動戦略の透明性確保に向けた積極的な情報開示
物理(自然災害等)	慢性、急性	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 降水・気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇、渇水などへの対応コストが増加 異常気象の激甚化によるサプライチェーンを含む操業停止、復旧コストが増加 	<ul style="list-style-type: none"> BCP対策強化、お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの対策実施 潜在的な水リスクの評価とモニタリングの実施

<機会>

機会分類	対象期間	内容	主要な対応策
製品・サービス	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 高エネルギー効率製品・サービスの開発・提供による売上増加 	<ul style="list-style-type: none"> 高性能・低消費電力の5G仮想化基地局、高性能・省電力のスーパーコンピュータの開発・提供
市場	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> ICT活用により創出される気候変動対策に向けた新規市場機会の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンのCO₂排出量算定・可視化、ゼロエミッションに向けた新材料探索を効率化するシステム等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じた売上の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 防災情報システム、洪水時の河川水位を予測するAI水管理予測システム等の開発・提供

シナリオ分析

前提

2021 年度、富士通グループは、1.5℃、4℃シナリオを用いて、気候変動の影響を受けやすい事業（Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス）、Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス）、Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)に対し、2050 年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。

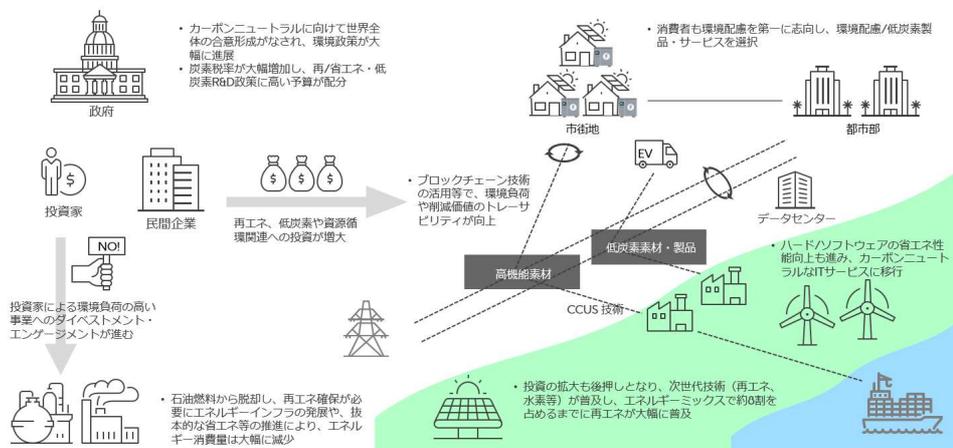
シナリオ選択	<ul style="list-style-type: none"> 1.5℃シナリオ、4℃シナリオ ※IPCC、IEA、環境省・気象庁等政府機関、各種民間調査機関の公開情報を参考して設定。主な参照シナリオについて、物理シナリオとして RCP8.5 および RCP2.6 シナリオ、移行シナリオとして IEA NZE 2050 (Net Zero Emissions by 2050 Scenario) および IEA STEPS (Stated Policies Scenario) シナリオを採用
対象事業	<p>「機会」を中心とした分析：顧客業界の気候関連リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス） Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス） <p>「リスク、機会」両面で分析：自社事業および顧客業界の気候関連リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)
対象期間	<ul style="list-style-type: none"> 2050 年

分析ステップ・内容

リスク重要度の評価、シナリオ群の定義、事業へのインパクト評価、対応策の検討という 4 つのステップで分析を実施しました。

最初に、TCFD 提言、外部レポートなどを踏まえ、対象事業に関するリスク・機会項目を整理しました。また、それにより起こりうる事業インパクトの定性的な考察を、自社および業界の観点でワークショップを通じて実施し、リスク・機会項目ごとの重要度を「大・中・小」で評価しました。そして、「大」と評価した重要項目別の将来変化を考察し、IPCC、IEA、環境省等の機関、各種論文の科学的根拠等に基づくデータを活用し、シナリオ群を定義しました。具体的には、まず 1.5℃、4℃の 2050 年世界観について、役員インプットセッションを通じて議論し、それを踏まえた対象事業別の世界観をファイブフォース分析などにより検討しました。(1.5℃の世界観は下記参照)

1.5℃の世界観「2050 年のカーボンニュートラルの世界」



その後、事業へのインパクトについて、既存戦略・計画と各シナリオの世界観のギャップをリスク・機会の観点で定量的に試算しました。Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)について、気候変動がもたらす事業インパクトが自社のP/L(損益計算書)のうち、どの財務指標にどのように影響を及ぼすかを討議し、影響項目とそれぞれの試算ロジックを整理しました。社内外の各種データ・情報を用いて、2050年の営業利益に対するポジティブ(機会)およびネガティブな影響(リスク)を確認しました。例えば、1.5°Cシナリオの試算結果では、電力価格等の変化に伴うコスト増加が発生、一方で、カーボンニュートラルなデータセンターの需要増およびスマート化促進による通信量増大によりデータセンターの需要が拡大することがわかりました。総合的な試算結果からは、機会によるポジティブな財務影響がリスクによるネガティブな財務影響を上回り、最終的に営業利益に対しポジティブな財務影響を及ぼすことが導出されました。

また、Sustainable Manufacturing(検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス)、Trusted Society(検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス)については、気候変動がもたらす事業機会を中心に分析を行い、新規に開拓可能な気候変動関連市場を推定し、2050年の売上に対するポジティブなインパクトを考察しました。

最後に、ワークショップを開催し、シナリオ群定義の際に整理した各業界の動向と重視すべき事業インパクトに対する対応策の方向性を整理しました。具体的には、グループワークを通じて、現時点での取り組みを確認した上で、中長期的な視点からの富士通への期待の観点を踏まえ、今後の取り組み方向性に関する意見を収集しました。

分析結果

シナリオで分析した機会について事業部のオフリングの検討・開発方向とアラインしていること、また、リスクについても対応策を整備できていることが確認できたため、中長期的な観点から富士通の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。

現在、Sustainability Manufacturingにおいては「Carbon Neutrality」、「Resilient Supply Chain」、Trusted Societyにおいては「Sustainable Energy & Environment」、「Sustainable Transportation」の取り組みテーマ/領域を掲げており、オフリングの展開を推進していきます。

<機会面の分析>

重要なリスク・機会項目

政策/規制、市場、技術、評判関連

自然災害関連

対象事業	検討領域	リスク重要度の評価(1.5, 4°C共通)		シナリオ群の定義	対応策の検討(一部抜粋)
		政策/規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
Sustainable Manufacturing	石油化学関連ビジネス	カーボンニュートラルに向けた資源循環型のビジネス基盤としてのICT技術が普及	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	1.5°Cシナリオ	
				<p>炭素価格、排出目標、省エネ政策、重要商品/製品価格増減</p>	<p>降水・気象パターンの変化、異常気象の激甚化</p>
				4°Cシナリオ	
				<p>自然災害の激甚化によりレジリエントな工場・サプライチェーンに対する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処(製造体制や調達先、SCMの見直し)

自動車関連ビジネス	<p>内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む</p> <p>炭素価格、排出目標、重要商品/製品価格の増減、次世代技術の普及、投資家評判変化</p>	<p>自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加</p> <p>降水・気象パターンの変化</p>	1.5℃シナリオ	
			<p>ライフサイクル全体での環境負荷低減に向け、サプライチェーンのトレーサビリティ強化や MaaS 等に対する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 EV 需要に向けた支援 (例 EV バッテリーのサーキュラマネジメント) データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行 デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス
			4℃シナリオ	
			<p>内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し) エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化
食品関連ビジネス	<p>エシカル消費の意識が高まり、資源循環や生物多様性等が推進される</p> <p>重要商品/製品価格の増減、次世代技術の普及</p>	<p>自然災害、気温上昇リスクの増大による農業被害が増大</p> <p>平均気温の上昇、異常気象の激甚化</p>	1.5℃シナリオ	
			<p>消費者意識の変容で、包装材環境配慮、産地証明やスマート農業、フードロス等への対応に関する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 バリューチェーン全体のトレーサビリティ強化支援 (需給の最適化、消費者行動変容支援) データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ	
			<p>自然災害による食糧安定供給が課題になり、「レジリエントな農業」に対する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し等)
電子機器関連ビジネス	<p>工場の省エネ化や電気自動車向け製品市場が拡大。地産地消・3Dプリンター等の抜本的な製造改革可能性が高まる</p> <p>炭素価格、排出目標、重要商品/製品価格の増減、次世代技術の普及、投資家評判変化</p>	<p>自然災害、水不足リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加</p> <p>降水・気象パターンの変化</p>	1.5℃シナリオ	
			<p>省エネ/省人化関連技術が普及。デマンドチェーン等ビジネスモデルが抜本的に変革する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ	
			<p>自然災害リスクにも耐える、工場やサプライチェーンの構築、生産現場の労働生産性の向上に関する需要が増加</p>	<ul style="list-style-type: none"> デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し等)

Trusted Society	公共、交通、エネルギー関連ビジネス	カーボンニュートラル化が進み、環境配慮等が都市やサービスを選択する価値観となる	自然災害リスクの増大による都市・建物やインフラへの被害が増大	1.5℃シナリオ	
				都市・エネルギーインフラのデジタル化、環境配慮等の新たな価値の定量化・可視化ニーズが増加	グリーンエネルギーによるカーボンニュートラル社会に向けたリアルタイム・データを活用したエネルギー需要・供給バランスの予測・制御
		炭素価格、排出目標、重要商品/製品価格の増減	降水・気象パターンの変化、異常気象の激甚化	4℃シナリオ	
				レジリエントな都市基盤に対する需要増加	デジタルツイン基盤の構築とシミュレーション活用強化や人流/個人を考慮した都市インフラの最適化、あらゆる人へのレジリエントな移動・輸配送手段の提供、防災減災支援

<リスク・機会面の分析>

対象事業	検討領域	リスク重要度の評価(1.5, 4℃共通)		シナリオ群の定義	対応策の検討 (一部抜粋)
		政策/規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
Hybrid IT	データセンター関連ビジネス	環境価値のトレーサビリティやデータセンターの電化・スマート化が進む	自然災害リスクの増大によるデータセンターへの被害が増大	1.5℃シナリオ	
				省エネ・環境配慮がお客様によるサービス選定の基準となり、データセンター自体のカーボンニュートラル化が競争力の源泉に	エネルギー効率に優れたデータセンター
		排出目標、重要商品/製品価格の増減、次世代技術の普及、顧客の評判変化	平均気温の上昇、異常気象の激甚化	4℃シナリオ	
				レジリエントなデータセンターに対する需要が増加。また、自社保有データセンターに対する災害リスクも高まり対応が必要	災害に備えたディザスタリカバリセンターサービス 地震対策、セキュリティ対策が万全に整った堅牢なデータセンター

※上記シナリオ分析は、想定された仮説を踏まえ、富士通の事業戦略のレジリエンスを検証するものであり、将来の不確実性を考慮した1シミュレーションと位置づけています。

リスク管理 (Risk Management)

全社レベルのリスクマネジメント体制において、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を行っています。同委員会は全社共通のリスクアセスメントを定期的を実施するため、ツールを作成して各リスク・コンプライアンス責任者に配付し、回答を収集します。全社横断的な各リスクの所轄部門は、このツールを用いてリスクの脅威に関する影響度および発生可能性、対策状況等の項目についてアセスメントを実施し、リスクの脅威を回答します。気候変動関連のリスクアセスメントは、すべての関係部門が全社から収集した情報を用い、政策、評判、自然災害、サプライチェーン、製品・サービス等の各部門の専門性をもとに実施しています。リスク・コンプライアンス委員会は、各部門が回答したアセスメントの結果を影響度および発生可能性の2側面で一元的にマトリクス分析し、全社レベルでの優先順位の高いリスクを抽出します。この結果は取締役会に報告しています。

サステナビリティ経営委員会では、気候変動による事業リスク・機会や対策を共有し、進捗管理を行っています。また、富士通グループは ISO14001 に基づく環境マネジメントシステムを構築しており、この体制の下で法令遵守等のリスクのモニタリングを行っています。

指標と目標 (Metrics and Targets)

富士通グループは、温室効果ガス排出削減目標について、SBTi より 2017 年には「2°C水準」の認定を取得、2021 年には「1.5°C水準」の認定を取得しました。2023 年 8 月にはカーボンニュートラルに向けた動きを加速するため、自社事業活動における排出量を 2030 年度に、またバリューチェーン全体の排出量を 2040 年度にネットゼロとする新たな目標を策定し、SBTi より「ネットゼロ」の認定を取得しました。加えて、SBT の更新に合わせ、再生可能エネルギー目標である RE100 についても、再生エネ率 100%目標を 2050 より 20 年前倒し、2030 年度までに 100%とする目標を策定しました。

当該年度の実績として、2030 年度までに自ら(Scope1+2)の GHG 排出量削減率 (基準年度: 2020 年度) を 100%削減する目標に対し、2022 年度には 34%の削減を実現しています。また、2040 年度までにバリューチェーン全体 (Scope1+2+3)の GHG 排出量削減率 (基準年度: 2020 年度) を 90%削減する目標についても、2022 年度に 4%削減しました。

再生可能エネルギーの目標については、2030 年度に再生可能エネルギー使用率 100%の目標に対し、2022 年度は 30%まで拡大しました。

自然共生（生物多様性の保全）

あるべき姿と短中期目標

生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、喫緊の重大な問題であると認識され、その問題の解決には「ネイチャーポジティブ」の達成が必須と考えられています。そこで、2021年6月に開催されたG7サミットでは「2030年までに生物多様性の損失を停止し回復させる」を含む「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。また、2022年12月に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（以下：CBD-COP15）第二部では、2030年の国際目標を含む「昆明・モンリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030年グローバルターゲットが設定されました。

富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モンリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年中期目標、2025年短期目標（第11期環境行動計画）を2022年に策定しました。このあるべき姿の達成は、富士通グループのパーパス「わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらす世界をより持続可能にしていくことです。」の実現に寄与します。

あるべき姿 (2050年)	持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。
中期目標 (2030年)	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を25%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。
短期目標 (2025年)	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）への対応

富士通グループは、今後、TNFDフレームワークに沿った開示を実施していきます。エコロジカル・フットプリントを指標とした包括的な企業活動全体の評価に加え、地域性に係る評価に関して、TNFDガイドライン等を参考に実施していきます。地域性に係る評価としては、まず、自社拠点の土地利用および水資源利用に関する評価を行い、評価対象をその他の企業活動やバリューチェーンに拡大する予定です。これらの評価結果は適宜、公開していきます。2025年度までを目安に、TNFDフレームワークに沿った開示全てに対応する予定です。

生物多様性保全活動

富士通グループは、あるべき姿と目標の達成に向け、様々な生物多様性保全活動を実施しています。

活動事例 1：「企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する」 環境行動計画目標への対応

第 10 期環境行動計画目標の 1 つとして、自然共生（生物多様性の保全）に係る目標を設定し、企業活動における生物多様性への依存と影響を評価し低減を図る活動を実施しています。

> [自然共生（生物多様性の保全）](#)

活動事例 2：30by30（注 1）への貢献（環境省 自然共生サイト認定取得に向けた活動）

富士通沼津工場は、約 53ha の工場敷地の 80%弱を工場緑地が占め、地域の貴重な生物多様性を育む場となっており、自然環境保全と景観整備、従業員と近隣住民が自然環境を学ぶ場の提供を目的とした緑地管理を実施しています。沼津工場緑地は、2022 年、環境省の「自然共生サイト」として認定する仕組みの検討に向けた審査プロセスの試行・検証に参加し、『試行結果として「認定」に相当』との判定を得ています。「自然共生サイト」に認定された場合、認定区域は、保護地域との重複を除き、「OECM（注 2）」として国際データベースに登録されることとなり、30by30 の達成に貢献できます。富士通沼津工場は、2023 年度中の「自然共生サイト」認定取得を目指しています。この活動は、自社短中期目標の「生物多様性の正の影響を増加させる」活動に位置付けています。

(注1) 30by30：2030 年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030 年までに陸と海の 30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標

(注2) OECM：企業有林や里地里山など保護地域以外の生物多様性保全に貢献している場所

> [環境省 自然共生サイト（仮称）試行前期協力サイトの概要（環境省 Web サイト）](#)

> [富士通沼津工場「令和 5 年緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰」を受賞](#)

活動事例 3：資金、技術、人材提供による生物多様性保全の支援

富士通グループは、生物多様性保全を推進する団体の活動の支援を実施しています。これらの活動は、自社短中期目標の「生物多様性の正の影響を増加させる」活動に位置付けています。

① シマフクロウの音声認識プロジェクト

絶滅危惧種であるシマフクロウの生息域調査のため、音声認識ソフトウェアを提供しています（提供先：公益財団法人日本野鳥の会）。シマフクロウの保全に向けては、生息域の調査結果に基づいた施策の展開が重要となります。調査は、鳴き声の録音データを解析することで行いますが、人手による判断では、膨大な解析時間を要することが課題でした。音声認識ソフトウェアの提供により、鳴き声を自動抽出できるようになり、解析時間は大幅に削減され効率的な調査に役立っています。

> [シマフクロウの音声認識プロジェクト](#)

② 熱帯雨林 ハラパンの森（Forest of Hope）への支援

インドネシア・スマトラ島の熱帯雨林「ハラパンの森(Forest of Hope)」における森林再生活動への支援を継続的に実施しています（支援先：一般社団法人 バードライフ・インターナショナル東京）。ハラパンの森では、森林火災や違法伐採への対処が喫緊の課題になっています。本活動では、ICT の導入により森林パトロールの効率を大幅に向上させることで、森林保全に貢献しています。

- > [ハラパンの森\(Forest of Hope\)への支援を実施（インドネシア）](#)
- > [富士通株式会社の支援がハラパンの森でスタート（バードライフ・インターナショナル東京 Web サイト）](#)

③ プラスチックごみによる汚染が深刻な島「対馬」での海岸クリーンアップ活動

グローバルな環境課題である「海洋プラスチックごみ問題」について、社員一人ひとりが実体験を通して問題認識を深め解決に向けたアクションにつなげるために、富士通株式会社主催（協力：一般社団法人 JEAN）で、富士通グループ社員による対馬エコツアーを実施し、海岸クリーンアップや地域の課題解決に向けたアイデアソンを行いました。

- > [プラスチックごみによる汚染が深刻な島、対馬](#)

活動事例 4：外部団体（経団連、WIPO、JBIB）と協働した取り組みの推進

富士通グループは、様々な外部団体と協働し、生物多様性保全に向けた取り組みを推進しています。例えば、経団連の「経団連生物多様性宣言」に賛同し、経団連生物多様性宣言イニシアチブに参画しています。また、環境省と経団連の「生物多様性ビジネス貢献プロジェクト」ではプロモーション動画に、プロジェクト事例として「シマフクロウの音声認識プロジェクト」が取り上げられています。さらに、世界知的所有権機関（WIPO）が運営する環境技術やサービスの移転マッチングの枠組みである「WIPO GREEN」にパートナーとして参画し、自然資本・生物多様性保全に関する技術に関して、学術機関と知財ライセンス契約を締結しました。そして、一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）に参画し、ワーキング活動を通して、企業と生物多様性に関する研究および実践等を目的に活動を実施しています。

- > [経団連生物多様性宣言イニシアチブ（経団連 Web サイト）](#)
- > [生物多様性ビジネス貢献プロジェクト（環境省 Web サイト）、プロモーション動画（環境省 動画）](#)
- > [「WIPO GREEN」活動で知財ライセンス契約を締結](#)
- > [企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）（JBIB Web サイト）](#)

活動事例 5：社員向け e-learning の実施

富士通グループは、社員の環境への取り組み向上に向け、全社員向けの環境 e-learning を提供しています。その中には、生物多様性に係るグローバル動向や、企業活動と生物多様性の関係等の内容も含まれています。e-learning を通じて、自らの業務と生物多様性の関りの理解を深めることを目的にしています。

ネイチャー（生物多様性）に係るグローバル動向

■ 世界経済フォーラムの発表した「グローバルリスク報告書2022」で、「生物多様性の喪失」が、世界規模のリスクの3位に位置付け

■ リスクへの対処：ネイチャー・ポジティブ

- ◆ G7 2030年自然協約：「2030年までに生物多様性の損失を止めて反転させる」という世界的な使命にコミット
- ◆ 生物多様性COP15 第一部 昆明宣言：「2030年までに生物多様性の現在の損失を回復させる」
- ◆ 「A Nature-Positive World: The Global Goal for Nature」：ネイチャー・ポジティブを目指す目標を発表

■ 生物多様性の損失を減らし、回復させるアクション・ポートフォリオ

- ◆ ネイチャー・ポジティブの達成には以下**全てのアクション**が必要
 - ① 生態系の保全と回復の強化
 - ② 気候変動の緩和
 - ③ 汚染/侵略的外来種/乱獲に対する行動
 - ④ 財とサービス（特に食品）のより持続可能な生産
 - ⑤ 消費と廃棄物の削減

生物多様性の喪失は深刻なリスク、ネイチャー・ポジティブが必須

今後10年間で最も深刻な世界規模のリスク

1位	気候変動への適応（あるいは対応）の失敗
2位	異常気象
3位	生物多様性の喪失

出典：The Global Risks Report 2022 (WEF) (https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2022/)

出典：Global Biodiversity Outlook5 (CBD) (https://www.cbd.int/gbo5)

© 2022 Fujitsu Limited

企業活動とネイチャー（生物多様性）の関係

■ 企業活動は、ネイチャー（生物多様性）に依存し、また、影響を与えている。

【補足】

人間社会は、食料や水の供給、気候の安定など、自然生態系から得られる恵み（生態系サービス）によって支えられている。

生態系サービス	生態系サービスの損失	生態系サービスの回復
・食料 ・淡水資源 ・原材料 ・遺伝子資源 ・薬用資源	・大気汚染 ・気候変動 ・局所的な乾燥 ・水質汚濁 ・水資源不足 ・土壌侵食 ・地方の維持 ・気候変動	・生態系サービスの保全 ・文化的・長期的なレジリエンス ・持続可能な消費 ・科学や教育に関する知識

出典：生態系サービスの分類（環境省）

【補足】

生物多様性を基礎とする自然生態系は、生態系サービスを生み出す源

■ 企業活動に係る、ネイチャー・ポジティブに向けての目標・ルール等

- ◆ 「ポスト2020生物多様性枠組」（2030年国際目標）：COP15第二部（2022.12）にて決定済み。
- ◆ TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）：枠組み策定中、ネイチャー・ポジティブ経済への移行を目指す。
- ◆ SBTs for Nature（科学的根拠に基づく自然関連目標設定）：目標設定手法策定中。
- ◆ 経団連「経団連生物多様性宣言」に236社・団体が参加（2020.6現在）。

© 2022 Fujitsu Limited

図 環境 e-learning 資料イメージ

富士通グループ生物多様性行動指針

2009年10月、より具体的に生物多様性に取り組んでいくために「生物多様性行動指針」を策定しました。

> [富士通グループ生物多様性行動指針](#)

環境行動計画

富士通グループ環境行動計画

事業環境と成長戦略

ビジネスモデル変革に伴って環境活動も変化

通信機器メーカーとして誕生した富士通は、ITを活用したサービス・ソリューションを提供する「テクノロジーソリューション」、PC・携帯電話などの開発・製造を行う「ユビキタスソリューション」、半導体事業を展開する「デバイスソリューション」の3分野にわたる垂直統合型の事業を展開しながら、ICTグローバル企業へと成長を遂げてきました。2015年度以降は事業構造改革を進め、テクノロジーソリューションをコア事業として経営資源を集中させています。さらに2019年度からは「デジタルトランスフォーメーション（DX）企業」を標榜し、デジタル技術を駆使して革新的なサービスやビジネスプロセスの創出を追求しています。

こうしたビジネスモデルのシフトとともに、富士通グループの環境負荷のありようも変わってきました。たとえばエネルギー消費量は、以前はその大半が半導体や電子部品、PCなどの製造に伴うものでしたが、現在それらは大幅に減少しています。一方、クラウドコンピューティングやIoTが進展する中、データセンターにおける消費電力量は増加傾向にあり、今後も増え続けていく見込みです。そこで現在は、データセンターの省電力化や高効率化、再生可能エネルギー利用に注力しています。このように富士通グループは、社会の要請に応えながら、成長戦略とリンクした環境活動を推進しています。

責任あるグローバル企業として

国連における持続可能な開発目標（SDGs）の採択やCOP21のパリ協定発効など、ここ数年の間に地球規模の持続可能な社会への取り組みがより一層強く求められるようになりました。富士通グループも、持続可能な発展への貢献に向けた活動の実効性を高めていくため、グループ横断でマテリアリティ分析を実施し、環境をはじめ、人権・多様性、ウェルビーイング、サプライチェーンなど、6つの重要課題からなる「グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）」を設定しました。GRBの活動を通じて非財務分野の取り組みを強化し、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。

環境行動計画のあゆみ

自社の環境配慮からお客様・社会の環境貢献へ

富士通グループは、1993年から環境行動計画を策定し、環境活動を継続的に拡大してきました。第1期から第5期（1993～2009年度）では、工場やオフィスにおける環境配慮を徹底し、CO₂排出量や化学物質排出量、廃棄物発生量など、富士通グループ自らの事業活動に伴う環境負荷を大きく低減しました。第6期（2010～2012年度）は、自らの環境負荷低減の強化に加えて、お客様・社会全体への貢献、生物多様性保全という3本柱に取り組みました。そして第7期から第9期（2013～2020年度）では、ICTの利活用によって、お客様や社会の環境課題解決に貢献する姿勢を鮮明に打ち出しました。自らの環境負荷低減としては、お取引先などを含めたサプライチェーン全体へと対象を広げ活動を展開しました。第10期（2021～2022年度）では、CPPAなどを通じた自社事業所の再生可能エネルギー導入拡大やブロックチェーン技術など富士通グループならではの先端ICT技術を活用し、お客様・社会の再生可能エネルギーの普及・拡大にも努めました。

これからも富士通グループは時代の変化をとらえ、持続可能で豊かな社会の実現を目指して環境活動を深化・発展させていきます。

第11期 富士通グループ環境行動計画

Sustainability Transformation(SX)リーディング企業としての社会的責任

当社グループは、サプライチェーンを含む自社グループの環境負荷低減の実現と共に、SXリーディング企業として、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、提供価値の拡大・向上を図ってまいります。そして、サステナブルな未来をお客様やパートナーとともに実現していきます。

第11期富士通グループ環境行動計画の概要

環境・社会課題の解決に向け、「お客様・社会」および「自社・サプライチェーン」の2つの軸で、世界経済フォーラムのグローバルリスクである「気候変動」「資源循環」「自然共生」の3つにおいて8項目の目標を設定しました。お客様・社会へのデジタル技術貢献に向けた取り組みや、自社の再生可能エネルギー使用率拡大など、当社グループの環境ビジョンの実現に向け足元を固めた取り組みを展開していきます。

(参考：[Global Risks Report 2023](#))

目標期間

2023年度から2025年度までの3年間

お客様・社会

富士通のビジネスは、2030年にESG貢献およびSXを重点テーマとしたポートフォリオ、オフリングへの変革を目指します。特に、気候変動（カーボンニュートラル）、資源循環（サーキュラーエコノミー）、生物多様性の環境領域の課題解決に向け、企業と社会をつなぎお客様と社会のSXに貢献します。2023年度は、お客様にサービスを提供した際に環境への貢献を価値として訴求できるよう、その貢献量を測る指標を策定します。そして、2024年度以降、その貢献量を測定し公開していきます。さらに、誰ひとり取り残さない持続可能な社会の実現のために、グローバルのさまざまなお客様・社会の皆様へ、SXのリーダーとして信頼いただけるよう客観的評価の獲得を目標として、SXに資するソリューション開発や取り組みを推進してまいります。

自社・サプライチェーン

気候変動

自社の事業活動における温室効果ガス排出量およびバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をネットゼロ（注1）とするため、2025年度に向けて削減目標を設定しました。これらは、再生可能エネルギーの戦略的な導入と先進的なICTの活用による省エネの展開を行うと同時に、サプライヤーの環境負荷の把握や削減の推進、自社製品の更なる省電力化などで実現してまいります。

(注1) 温室効果ガス排出量ネットゼロ：温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術(DAC)の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

資源循環

製品の省資源設計、資源循環率の向上を図り、資源制約から脱却したサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築のため、2025年度に、その製品・サービスの開発を目指します。また水リスクについても、使用量の削減やサプライチェーンへの水資源保全意識の強化などを継続していきます。

自然共生

ネイチャーポジティブの達成に向け、昆明-モンテリオール生物多様性枠組みの2030年国際目標15に対応する活動として、サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を低減し、正の影響を増加させる活動を実施します。

環境行動計画

第11期環境行動計画 イメージ

	お客様・社会	自社・サプライチェーン		
	ビジネス領域	上流	自社領域	下流
				
気候変動	SXに資するソリューション開発や取り組みを推進	お取引先のGHG削減 (well-below 2°C目標)	<ul style="list-style-type: none"> 事業拠点のGHG排出削減 (1.5°C目標) 再生可能エネルギーの使用率拡大 	製品使用時の消費電力削減によるGHG排出量削減
資源循環		お取引先の水資源保全意識の強化	水使用量の削減	製品の省資源化・資源循環性向上と資源効率の向上
自然共生 (生物多様性の保全)		企業活動による生物多様性への負の影響低減		

第 11 期環境行動計画 目標

目標			基準年度	2025 年度目標	
お客様・社会			—	SX に資するソリューションの提供	
自社・SC	気候変動 (注 2)	スコープ 1,2	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度：環境への貢献を測る指標を策定。 2024・25 年度：貢献量を測定し公開 SX のリーダーとして客観的評価の獲得 	2020 年度	50% 以上削減
		スコープ 3 (カテゴリ 11)	製品の使用时消費電力による CO ₂ 排出量を 12.5%以上削減	2020 年度	12.5% 以上削減
		スコープ 3 (カテゴリ 1)	サプライチェーンにおける GHG 排出削減の推進 <ul style="list-style-type: none"> 主要取引先において、排出削減目標が設定されること (SBT WB2°C相当) GHG 削減データ収集・仕組みの構築・展開 	—	目標設定完了
	資源循環	サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発		—	CE ビジネス製品・サービスの開発
		水削減施策を積み上げ、水使用量を 57,000m ³ 以上削減		—	57,000m ³ 以上
		サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 <ul style="list-style-type: none"> 主要取引先へ水資源の重要性など、意識強化の取り組みを依頼 		—	依頼完了
	自然共生	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を 12.5%以上低減する。 加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進。		2020 年度	2.5%以上低減

(注2) 気候変動：スコープ 1,2,3 が対象。事業買収と売却を調整した値。

環境行動計画

第 10 期富士通グループ環境行動計画 (2021 - 2022 年度)

富士通グループでは、働き方改革や事業構造の変化を踏まえつつ、グローバルな社会課題である「気候変動」、「資源循環」、「自然共生（生物多様性の保全）」の3つの軸ごとに目標をそれぞれ設定し、2021年度から2022年度までの2年間で、サプライチェーンを通じた環境負荷低減に努めてきました。

以下に結果をご報告します。

目標項目（2022年度までの目標）		2022年度結果
気候変動		
①	事業拠点のGHG排出量を毎年基準年の4.2%以上削減（基準年：2013年度）	10.5%削減（基準年比47.5%削減）（注1）
②	データセンターのPUE（電力使用効率）を3%以上改善（2017年度比）	PUE 1.57, 改善率 1.2%
③	電力における再生可能エネルギー使用率を16%に拡大	30.0%
④	製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を17%以上削減（2013年度比）	25%削減
⑤	サプライチェーン上流におけるCO ₂ 排出量削減の取り組みを推進	主要取引先（676社）を通じ、2次取引先（61,000社以上）に削減活動の実施を依頼
資源循環		
⑥	製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を10%以上向上（2019年度比）	11.2%向上
⑦	水資源施策を積み上げ、水使用量を3万m ³ 以上削減	3.1万m ³ 削減
⑧	サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化	主要取引先676社への活動依頼を完了
自然共生		
⑨	企業活動による生態系・生物多様性への影響が見える化し低減	企業活動による生物多様性への影響の見える化手法として、「エコロジカル・フットプリント」を指標とした算定方法を確立

(注1) マーケット基準によるGHG排出量の削減率

環境行動計画

気候変動

外部動向

カーボンニュートラルに向けて GHG 排出量抑制の加速が求められる

2015年12月に採択されたパリ協定において、産業革命前の水準から平均気温の上昇を2℃よりかなり低くし、できれば1.5℃に抑える目標に加え、今世紀後半にカーボンニュートラル（実質の排出をゼロ）にすることが世界共通の長期目標として掲げられました。これを機に、カーボンニュートラル社会の実現に向けた動きが世界規模で加速しています。

主要国の中央銀行、金融監督当局、財務省等の代表が参加する金融安定理事会が2015年12月に設立した「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」では、複数の気候シナリオを用いて自社の気候関連リスク・機会を評価し、財務上の影響を把握、開示することを求めています。また、1.5℃目標に合致した削減目標を求めるSBTi（Science Based Targets initiative）や、自社の事業活動で使用する電力の100%再生可能エネルギー（以下：再エネ）化を目指すRE100といった国際イニシアチブが発足しています。さらに、ESG投資の指標となるCDP（注1）も、企業の自助努力でGHG排出を少なくとも年率2.1%以上削減することを求めています。

（注1） CDP：企業や都市の重要な環境情報を測定、開示、管理し、共有するための唯一のグローバルなシステムを提供する国際的な非営利団体。企業が環境や天然資源に及ぼす影響を開示するように、またその影響を軽減する対策を取るように、世界の主要な機関投資家と共に働きかけている。

富士通グループの状況

GHG 排出量削減は富士通グループの重要課題

気候変動は国・地域を超えて世界に影響を与える問題であり、グローバルに活動する当社にとっても重要な課題であると認識しています。例えば、気候変動によりもたらされる災害は調達・物流・エネルギー供給網を寸断し、各事業所への部品調達やエネルギー調達を困難にします。また、GHG排出量に関する法規制は、製品・サービスの製造、開発等に影響を与え、対応への遅れはビジネスチャンスの損失を招く恐れもあります。

このように富士通グループでは、GHG排出量の削減を重要課題と捉え、環境行動計画の当初から目標に掲げて取り組んでいます。

富士通グループが排出するGHGは、石油やガスなどの燃焼由来は少なく大部分は購入電力の使用によるものです。とりわけ、クラウドコンピューティング、IoTや移動体通信における5Gが進展するなか、データセンターにおける消費電力量は増加傾向にあり、今後も増え続けていくと予想されます。そのため、国内外の工場や生産ラインに加え、データセンターにも省エネ診断や消費電力量の定期チェックを行い消費電力の抑制を進めています。

第 11 期環境行動計画のアプローチ

カーボンニュートラルの取り組み強化

富士通グループは、2017年5月に中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定し、同年8月には、GHG排出削減目標についてSBTi認定（2℃水準）を取得しました。SBTiは、企業が自主的に定めるGHG削減目標で、「IPCC（注2）」などがまとめた科学的知見に基づき、中長期で大幅にGHGを減らすことを目指しています。グローバル社会におけるカーボンニュートラルへの流れの中、富士通グループが果たすべき役割を再検討し、2030年度の事業所におけるGHG排出削減目標を2013年度比で33%削減から71.4%削減に引き上げ、2021年4月15日付でSBTiより「1.5℃水準」として認定を取得しました。さらにグローバル社会でのサプライチェーンを含めたカーボンニュートラルを加速させるために、再エネの利用を拡大し、事業活動におけるGHG排出量を2030年度に、バリューチェーン全体（スコープ1,2,3）のGHG排出量を2040年度にネットゼロ（注3）を目指すこととしました。なお2040年度にネットゼロとする目標は、2023年6月にSBTiより「ネットゼロ認定」を取得しています。

これらのGHG排出削減目標をバックキャストし、2023年度から2025年までの環境目標の実行計画として、「第11期富士通グループ環境行動計画」を策定しました。カーボンニュートラル達成に向け、事業で使用する電力における再エネ利用を2025年度に50%以上、2030年度には100%を目指します。併せてバリューチェーン全体のGHG排出量を、サプライヤーの環境負荷の把握や削減の推進、自社製品のさらなる省電力化などで削減し、ネットゼロを実現していきます。

富士通グループは今後の国内での本格導入を見据え、フラッグシップモデルとして、富士通グループで最大規模の川崎工場（本店）で使用する電力量を2021年4月よりすべて再エネに切り替えました。この取り組みは、富士通および国内グループ会社の電力使用量の約5%に相当します。さらに2022年4月には、富士通オーストラリアで、グループ内最大規模の再エネ電力購入契約（PPA）を締結し、年間消費電力量の約4割を再エネとしています。

引き続き、地域性および経済合理性を踏まえグリーン電力・再エネ証書の購入、オンサイトによる導入を拡大していきます。また、ブロックチェーン技術など富士通グループならではの先端ICT技術を活用した再エネの普及・拡大にも貢献していきます。

(注2) IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) : 「国連気候変動に関する政府間パネル」の略称で、人為起源による気候変化、影響、適応及び緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988年に国連環境計画 (UNEP) と世界気象機関 (WMO) により設立された組織。

(注3) ネットゼロ : 温室効果ガス排出量を目標年度までに基準年度の90%以上削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術 (DAC) の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、地球温暖化防止を重要課題と捉え、中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、2050年までに事業活動に伴うCO₂ゼロエミッションを目指しています。

自らの事業所（工場、オフィスおよびデータセンター）から排出する主なGHGとしては、エネルギー（電力・燃料油・ガス）の消費に伴うCO₂排出、製造プロセスで使用するPFCs、HFCs、SF₆、およびフロン漏えいによるPFCs、HFCsの排出があります。これらについて、関連法律を遵守するとともに削減目標を設定し、使用量および排出量の削減・抑制に努めています。

エネルギー消費に伴うCO₂排出量の削減

富士通グループにおけるGHG総排出量のうち、エネルギー消費に伴うCO₂排出量が約99%を占めています。そこで富士通グループでは、CO₂排出量の削減に向けて以下の省エネルギー対策を継続的に推進しています。

- 原動施設を中心とした設備の省エネ対策（フリークーリング、インバーター、省エネ型設備の導入、燃料転換など）、設備の適正運転、管理向上
- 製造プロセスの見直しによる効率化（生産革新活動、グリーン生産技術開発）
- オフィス空調温度の適正化、照明・OA機器の節電、照明のLED化
- エネルギー消費の計測による「見える化」と、測定データの活用推進

CO₂以外の温室効果ガス排出量の削減

CO₂以外の温室効果ガスとして、富士通グループでは主にパーフルオロカーボン類（PFCs）、ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）、六フッ化硫黄（SF₆）、などを、製造部門において使用しており、地球温暖化係数（GWP）の低いガスへの切り替えや、新規・既存の製造ラインへの除害装置の設置などを継続的に実施しています。また空調機器のフロンの漏えいによるPFCs、HFCsの排出については関連法律を遵守するよう点検整備を実施しています。

2022年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2022年度結果
事業拠点のGHG排出量を毎年基準年の4.2%以上削減 (基準年比33.6%以上削減) (基準年：2013年度) (注1)	10.5%削減 (基準年比47.5%削減) (注2)

(注1) 対象組織：富士通および富士通グループの自社事業所。主要なデータセンターを含む。

(注2) マーケット基準によるGHG排出量の削減率

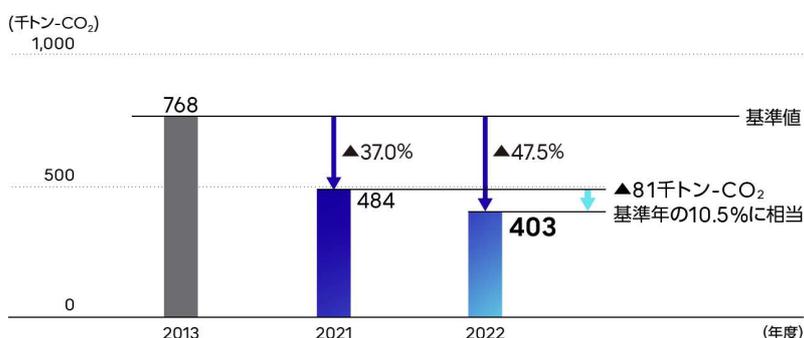
エネルギー消費に伴う CO₂ 排出量削減を推進

各事業所における施設の省エネ設備投資（空調設備や照明設備を中心とした BAT（注 3）対象機器の導入更新）や運転適正化、製造プロセスの効率化、オフィスの空調・照明・OA 機器の節電、エネルギー消費の「見える化」と計測データの活用などに継続して取り組んでいます。

例えば、照明の設備投資においては高効率 LED 照明の継続的導入により 1,423 トン-CO₂ の削減に貢献しました。また、空調機器においては高効率機器への更新や台数制御などの運用条件の見直し、ポンプや空調機の停止など施設運用の改善（7,532 トン-CO₂）を実施しており、自助努力として合計約 13 千トン-CO₂（前年度排出量比 2.6%）の削減施策を実施しました。

こうした取り組みの結果、第 10 期環境行動計画の目標である、SBT に準じたマーケット基準による GHG 排出量の削減は基準年の 10.5%pt 削減（2013 年度比 47.5%削減）となりました。

第10期環境行動計画 GHG排出量削減



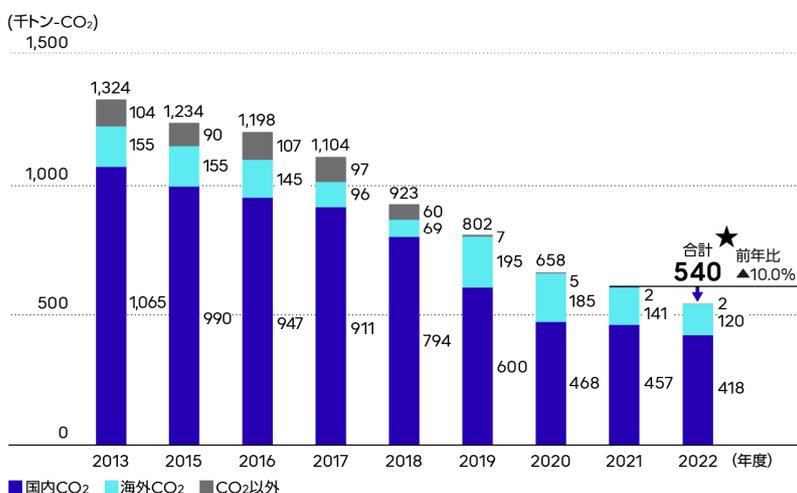
- (注3) BAT (Best Available Technologies)：温室効果ガス削減のための利用可能な最先端技術。
- (注4) 基準年（2013 年度）～2022 年度実績値は行動計画対象事業所の最新バウンダリー反映による集計値。
- (注5) 購入電力の CO₂ 換算係数は基準年（2013 年度）、2022 年度実績値ともにマーケット基準。

2022 年度の総排出量は 540 千トン-CO₂ ★

★は第三者保証対象指標

2022 年度の GHG 総排出量は、540 千トン-CO₂（売上収益当たりの原単位：14.5 トン-CO₂/億円）となり 2021 年度と比べて 13.1%減となりました。

温室効果ガス排出量の推移



- (注6) 国内/海外 CO₂ 排出量の実績報告における購入電力の CO₂ 換算係数は、国内 2013～2015 年度 0.570 トン-CO₂/MWh、2016 年度 0.534 トン-CO₂/MWh、2017 年度 0.518 トン-CO₂/MWh、2018 年度 0.497 トン-CO₂/MWh、2019 年度

0.461 トン-CO₂/MWh、2020 年度 0.444 トン-CO₂/MWh、2021 年度 0.441 トン-CO₂/MWh、2022 年度 0.436 トン-CO₂ 海外 2013～2018 年度 国内と同じ係数使用、2019 年度以降は該年度の IEA 最新値（国別）で算出。

(注7) CO₂以外の排出量：地球温暖化（GWP）による CO₂相当の排出量に換算。

> [その他の取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

データセンターの PUE（電力使用効率）改善

富士通グループのアプローチ

データセンターのエネルギー消費量は、クラウドコンピューティングの普及拡大などで増加傾向にあり、データセンターの環境パフォーマンスに対する社会の関心が高まっています。

富士通グループの事業別 CO₂ 排出量（2022 年度）に占めるデータセンターの割合は約 3 割となっています。今後も、デジタル化の伸長に伴い、データセンターの CO₂ 排出量は増加していくことが予想されるため、環境配慮型データセンターの推進は、富士通グループにとって社会的責任であるとともに、ビジネス基盤の強化の面でも長期視点で取り組むべき重要テーマとなっています。

2022 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
データセンターの PUE（注 1）を 2017 年度比で 3%以上改善する。	PUE 1.57, 改善率 1.2%

（注1） PUE（Power Usage Effectiveness）：データセンターの電力使用効率を示す指標。データセンター全体の消費電力を、サーバなどの ICT 機器の消費電力で割った数値。1.0 に近いほど効率的とされる。

目標達成に向けた活動の推進

富士通環境行動計画に基づき、国内外のデータセンターで PUE の改善活動を進めています。2021 年に引き続き、空調設備の更新や IT 機器の発熱量と冷却能力の適切なバランス調整など、運用面による施策の拡大を実施しました。2021 年までは順調に改善が進み、目標を達成できましたが、2022 年度の夏季は、グローバル全体で 2021 年度より外気温度が高かった影響もあり（ヨーロッパの一部地域では 4℃上昇）目標の改善率に至りませんでした。しかしながら、基準年度からは 1%以上向上しており、継続的な改善は図られています。さらに省エネ活動に加えて、カーボンニュートラルの実現に向け、国内データセンターの Fjcloud サービス 100%再エネ化や、富士通オーストラリアにおけるグループ内最大規模の再エネ電力購入契約（PPA）締結など、再生可能エネルギーの利用拡大にも取り組んでいます。

PUE 値と PUE 算出方法

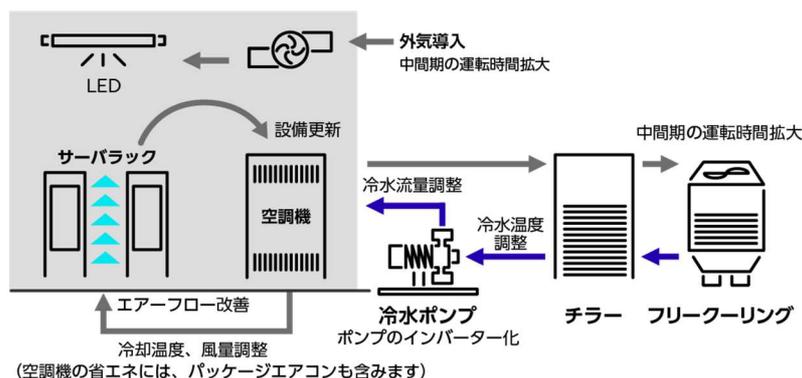
PUE 値	PUE 算出方法、その他
レンジ：1.31～2.11 対象 DC 数：23	The Green Grid を適用 DCMM を活用した改善活動の実施 DCMM：Data Center Maturity Model（DC 成熟度モデル）

2022 年度の取り組み事例

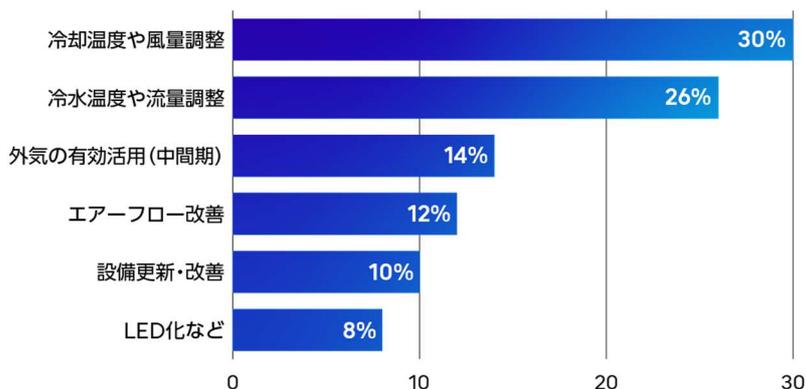
空調電力の削減

IT 電力量（発熱量）に合わせた空調チューニングを全体的に実施しており、ファンの回転数や空調温度の調整、冷水温度の緩和、冷却設備の稼働台数調整など、対象フロアーを拡大して実施しました。さらに外気冷房やフリークーリングを有する拠点では、中間期における運転時間を拡大させて、空調電力の削減に努めました。また一部の拠点では空調機の更新や冷水ポンプのインバータ化も実施するなど、投資を伴う設備改善による省エネ効果も出ています。

PUE 改善状況



PUE改善施策(全50件)の実施状況



海外データセンターとの情報連携強化による改善の促進

PUE 改善活動のさらなる強化を図るため、海外のデータセンターと PUE 改善活動を連携し、定期的なリモート会議における改善の進捗状況や各拠点で得た改善施策のノウハウなどの情報共有を通じてコミュニケーションの充実を図っています。今後は社内ポータルサイトによる関連情報の共有や進捗状況の可視化を進め、より円滑な改善活動を目指していきます。

環境行動計画

再生可能エネルギーの利用拡大

富士通グループのアプローチ

社会における再生可能エネルギーの普及拡大は、地球温暖化対策、エネルギー源多様化による安定供給の確保、エネルギーを基軸とした経済成長などの観点から、より一層重要となっています。

富士通グループでは、カーボンニュートラル社会の実現に向けて環境ビジョンを制定し、省エネの徹底に加え再生可能エネルギーの積極的な導入を大きな柱としています。これを受けて環境行動計画では定量目標を設定し、太陽光発電設備の自社事業所への導入設置や、グリーン電力（100%再生可能エネルギーで発電された電力）の購入・利用拡大を積極的に推進しています。

2022 年度実績

★は第三者保証対象指標

第 10 期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
再生可能エネルギー使用率を 16%に拡大する。(注 1)	30.0% ★ (注 2)

(注1) 対象組織：富士通および富士通グループの自社事業所。主要なデータセンターを含む

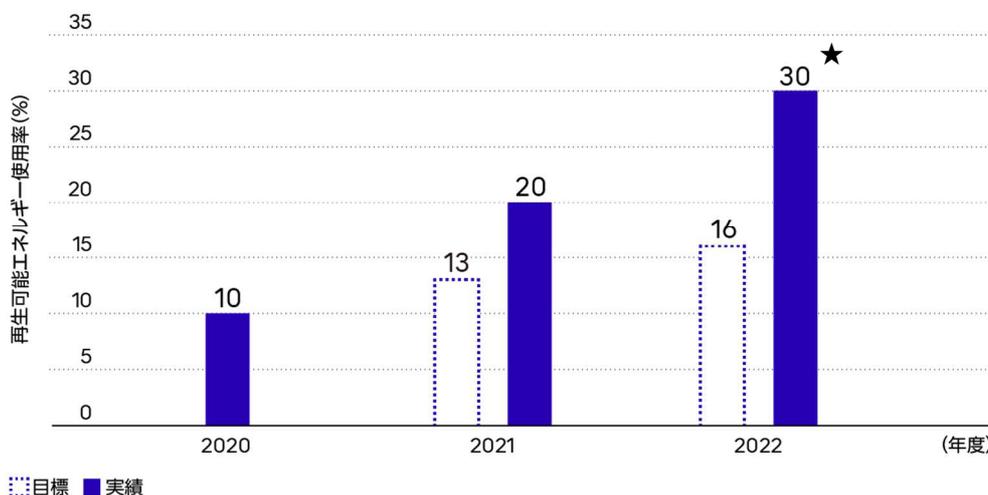
(注2) 算定基準：[環境パフォーマンスデータ算定基準](#)を参照

第 10 期環境行動計画の取り組み

富士通グループの中期環境目標「2030 年度の再生可能エネルギー使用率 40%以上」達成を目指して、第 10 期環境行動計画では、再生可能エネルギー使用率を 16%に拡大することを目標に設定しました。2022 年度は、グリーン電力の購入や太陽光パネルの発電などにより再生可能エネルギー使用率が 30.0%★に拡大しました。

今後もさらなる購入・利用拡大に向けて、国内外事業所への導入検討を推進していきます。

第10期環境行動計画 再生可能エネルギー使用率



再生可能エネルギー調達原則

必須要件

- RE 100 活動で報告できる再生可能エネルギーであること
 - 電源は、太陽光、風力、地熱、バイオガス、小型水力等とする
 - 環境価値（電力属性）は追跡・確認が可能であること
 - 環境価値が二重計上されていないこと
- 例) 再エネ電力の環境価値の償却は公の機関のシステムを通じて行われている、など

推奨要件

- 使用電力と環境価値が組み合わされた電力であること
 - 系統電力と環境価値証明がセットになっている電力であること（同一系統内で発電された再エネ）
 - 同時同量の実現、電力消費と環境価値の発生時期のズレができるだけ小さいこと（一年以内など）
- 地域社会に貢献できるような再エネ電源を選択すること
 - 例えば、使用する電力の再エネ電源を立地する地域の電力網から選択することにより、電力の地産地消を可能とする
 - あるいは、再エネ電力の拡大に努めている発電事業者を支援する、など
- 比較的、新規設備からの調達を優先することで、再エネ電力の拡大に貢献できること
 - 新規プロジェクトの組成を促進し、そこから購入することにより、社会全体における再エネ電力の容量増加に貢献する
- 地域が賛同して開発・建設した発電設備であること
 - 発電設備のある地域に著しい環境影響を与えていないこと

2022 年度の取り組み事例

オーストラリアでの再エネの取り組み

富士通オーストラリアにおいて、CWP Renewables 社が運用する Sapphire Wind Farm を通じて再生可能エネルギーを調達する電力購入契約を締結しました。2022 年 6 月以降、富士通オーストラリアは、データセンターで使用する電力の約 40%を再エネでまかさないです。これは、富士通オーストラリア全体で年間に消費する電力量の約 30%に相当します。これにより、富士通オーストラリアの年間温室効果ガス排出量のうち、約 30 千トンを相殺します。

- > [脱炭素および温室効果ガス低排出サービスの提供に向け、富士通オーストラリアがグループ内で最大の再エネ電力購入契約を締結](#)
- > [その他の取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

製品使用時の消費電力による CO₂排出量の削減

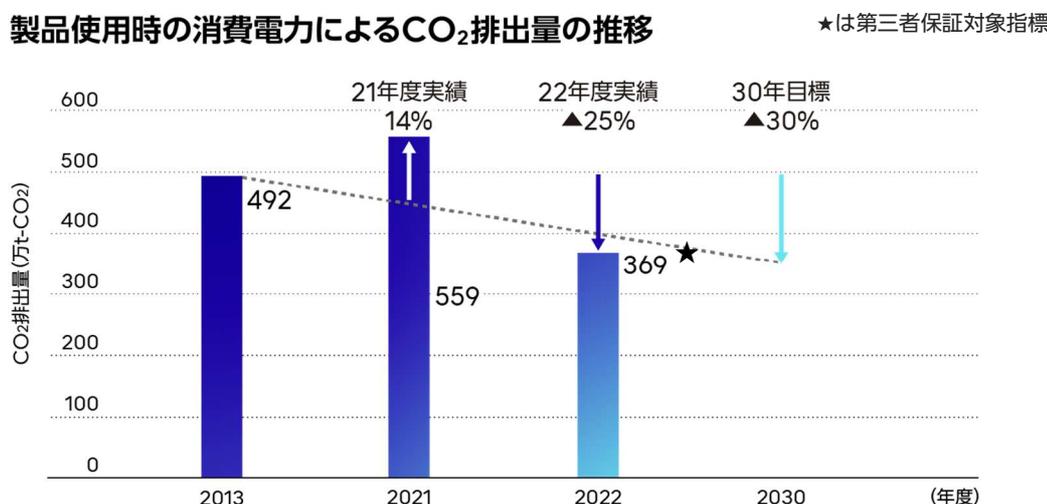
富士通グループのアプローチ

ICT の普及拡大および、サーバをはじめとする ICT 製品の高性能化・高集積化に伴いエネルギー需要の増加が見込まれる中、様々な国・地域において、ICT 製品のエネルギー規制の拡大が進むとともに、社会的にもエネルギーラベル適合やグリーン調達要件としてエネルギー効率が重要視されるようになっていきます。

温室効果ガス排出量削減に向け、富士通グループの製品においても、製品使用時のエネルギー効率向上を図っていく必要があると考えています。こうした中、省エネ技術を積極的に採用し、さらなるエネルギー効率の向上に継続的に取り組むことで、お客様における製品使用時の消費電力の低減化に貢献できる製品の開発を推進していきます。

2022 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 2013 年度比 17%以上削減する。	削減率 25%



第 10 期環境行動計画の取り組み

富士通グループの中期環境目標「製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量を 2030 年度に 2013 年度比 30%以上削減する」に基づき、第 10 期環境行動計画ではその経過年として 2022 年度に 2013 年度比 17%以上の削減を目標に設定しました。この目標達成に向けて、事業部門ごとに、2021 年度～2022 年度に開発が見込まれる製品のエネルギー効率改善を目標として設定し取り組みました。適用した省エネ技術としては、省エネ性能の高い新型マイクロプロセッサや高効率電源、省電力ディスプレイの採用、省電力制御の最適化、パワーマネジメント機能の強化があります。そのほか LSI の集約や部品点数の削減、省電力デバイスの採用などを積極的に推進しています。

CO₂排出量 2013 年度比 25%削減を達成

サーバ、ストレージ、パソコン、ネットワーク機器などにおいて省エネ技術を横断的に適用・拡大した結果、2022年度は2013年度に対して25%削減を達成することができました。

目標の達成に向けて

中期環境目標の達成に向けて、各部門において、エネルギー効率を改善した製品の開発を一層進めていきます。また、エネルギー効率の改善施策として、優れた省エネ技術を横断的に展開し、適用製品を拡大していきます。さらに、将来に向けて、エネルギー効率の革新的向上に貢献する省エネデバイスの先端技術開発を進め、早期の製品適用を目指します。

2022 年度の取り組み事例

新たなタッチポイントとしての機能と省エネルギーを実現した FACT-X

FACT-X は、キャッシュレス時代における次世代の ATM として、従来のキャッシュポイントとしての役割に加え、銀行の窓口業務にも対応可能な ATM です。「寄り添うすべての人に」をコンセプトに、ATM を利用されるお客様向けには、シンプルな操作性とアクセシビリティ、およびセキュリティを考慮したデザインで、機械操作に慣れない方や車いすの方など、どなたでも安心して利用いただける工夫が施されています。ATM を運用する企業には、リモート機能や遠隔保守サービスなど運用を支えるためのサービスを提供します。また、窓口業務を軽減するための機能など、お客様のニーズに合わせた機能も継続的に提供していきます。

環境面では、従来機種より採用している利用者不在の時間に電源をオフにする「スーパーエコモード」機能に加え、紙ジャーナルから電子ジャーナルへの完全移行や SSD の採用など、機能や部品レベルでの見直しを行い、従来機種※と比較して使用時の消費電力を約 15%削減しました。（※FACT-V X200 との比較）

新たなタッチポイントとして FACT-X を活用いただくことで、お客様サービスの向上とチャネル改革をご提供するとともに、サステナビリティ・トランスフォーメーションの実現に貢献していきます。



FACT-X

> [取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、地球温暖化抑制のため、自社の排出量削減に加え、グリーン調達の一環として、お取引先に CO₂ 排出量削減活動の実施を継続的にお願いしています。

2016 年度からは、お取引先への依頼に、自社のお取引先（富士通グループから見た 2 次お取引先：以下、2 次お取引先）への働きかけ実施を盛り込み、サプライチェーン上流に活動を展開しています。

また上記の活動と並行して、2018 年度より CDP サプライチェーンプログラムに参画し、国際的な環境調査活動に基づき、主要お取引先の CO₂ 排出削減および水資源保全の活動をより深く掘り下げ、課題や施策を検討しています。

さらに新たな取り組みとして、国際基準である SBT(Science Based Targets)に沿った CO₂ 削減目標の設定を主要お取引先に要請しました。2022 年度からは従来 CO₂ 排出量削減活動の対象としていた製造に関わる部材のお取引先に加えて、役務、サービス分野のお取引先にも対象を拡大し、地球温暖化抑制をより強力に推進していきます。

SBT に沿った削減目標の設定に関して説明会を開催し、2022 年度は対象となるお取引先の約 90%にご参加いただきました。

加えて、目標設定までの手順説明や FAQ 等を共有する勉強会（ウェビナー）を実施しています。自社の CO₂ 排出量（SCOPE1,2）の可視化と SBT 水準目標設定の適合が判定できる簡易ツールを提供し、お取引先の CO₂ 排出量削減活動を支援しています。

サプライチェーン全体で活動に取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、来るべきカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきたいと考えています。

2022 年度実績

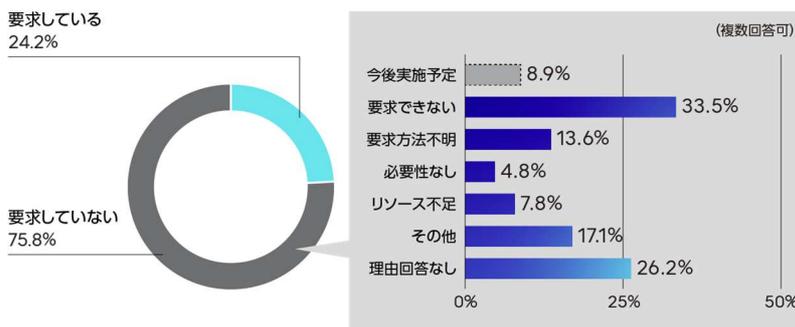
第 10 期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
CO ₂ 排出量削減：サプライチェーンにおける CO ₂ 排出量削減の取り組みを推進する。	富士通グループの主要お取引先（676 社）を通じ、2 次お取引先（61,000 社以上）に削減活動の実施を依頼

CO₂ 排出量削減：2 次お取引先への活動展開を要請・支援

調達額上位 80%を占める主要お取引先すべてに対し、CO₂ 排出量削減活動の実施と 2 次お取引先への活動展開を富士通グループとして要請しています。また、独自の環境調査票でお取引先の活動状況を確認し、調査に協力いただいたお取引先には、今後の活動の参考として調査票の回答を分析した活動傾向をレポートとしてフィードバックし、さらなる活動の推進と 2 次お取引先への活動展開を依頼しました。

2022 年度末の時点で、2 次お取引先に活動を依頼したと回答いただいたお取引先は 24.2%(150 社)で、活動実施を依頼された 2 次お取引先はのべ約 61,000 社に上っており、大きな啓発効果が期待できます。

お取引先から2次お取引先への活動実施要求状況



※回答なしおよび2次お取引先なしとの回答除く

「CO₂ 排出量削減活動の手引き」の提供

CO₂ 排出量削減活動をサプライチェーン全体に押し広げていくため、富士通グループでは独自の説明資料を作成し、2017年11月末から当社ウェブサイトにて公開してお取引先に提供しています。サプライチェーンで活動に取り組む重要性をお取引先により一層ご理解いただくとともに、2次お取引先への活動依頼・支援にも活用していただくことを目的としています。今後も富士通グループは、グローバル企業としての役割を果たすため、地球温暖化抑制のために何が必要かを常に考え、取り組んでいきます。

「CO₂ 排出量削減活動の手引き」は下記 URL からダウンロードできます。

- > [国内](#)
- > [グローバル](#)

お取引先向け説明資料

② 活動実践(1/3) 目標設定までの流れ

1. **活動内容の設定**
 - (1) 自社で実施可能な取組み候補を抽出する
 - (2) 抽出した取組の中から、活動を決定する
2. **進捗指標の選定** (活動の進捗を測る数値データ)
 CO₂排出量、またはCO₂排出量に直結するデータを選定する(電力使用量、燃料消費量等)
*上記が把握困難な場合、照明消灯時間、社内教育の実施率等、CO₂排出に間接的に関わるデータを選定する
3. **数値目標の設定**
 期間/活動範囲
*数値目標設定法

② 活動実践(2/3) 活動内容と進捗指標の選定

自社の取り組むべき活動と、進捗を管理する指標を選定する

活動設定の視点	活動内容(例)	進捗管理指標(例)
省エネルギー (照明電力の削減)	照明間引き/LED導入	実施率・導入率/省エネ率
	休憩時間の照明オフ	消灯時間/実施率
省エネルギー (共用部電力の削減)	休日のサーバー停止	停止時間/停止率
	残業削減/一斉退社日設定	部署ごとの実施率
省エネルギー (空調電力の削減)	受付/会議室の利用時間制限	利用時間/省エネ率
	エアコンの適正な温度設定	実施率/実施期間
省エネルギー (再生可能エネルギー)	屋上緑化/壁面緑化	建屋ごとの実施率/緑化面積
	グリーン電力導入	導入率
省エネルギー (ライフスタイルの変革)	自転車通勤の奨励	実施社員数/実施率
	エコドライブなど	実施率/ELV導入率
生物多様性保全 (CO ₂ 吸収源の保全)	森林保全活動の実施	実施回数/参加者数/植林面積・本数
紙資源	ペーパーレスの推進	削減枚数/実施率
環境意識の喚起	社内教育による意識啓発	出席者数/出席率/テスト合格率

環境行動計画

資源循環

外部動向

グローバルな資源循環の強化

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、目標12に「つくる責任 つかう責任」を掲げ、天然資源の効率的な利用、製品ライフサイクルを通じた化学物質・廃棄物の適正管理および大気・水・土壌への排出の大幅削減、などが謳われています。また、欧州委員会が、2020年3月に策定した新サーキュラーエコノミーアクションプランの要となる「持続可能な製品イニシアチブ」(SPI)を第一弾政策パッケージとして2022年3月に公表しました。さらに2022年11月には第二弾政策パッケージとしてバイオベース、生分解性等含むプラスチック循環政策枠組みや包装・包装廃棄物指令改正案、2023年3月には持続可能な環境訴求規則案や製品の持続可能性について発表されました。今回発表されたEU市場における持続可能な製品の標準化に関する一連のパッケージに対し、企業は今後の動向を注視していく必要があります。

プラスチック廃棄物問題

経済協力開発機構(OECD)の新報告書によると、世界全体におけるプラスチック廃棄物の量は2019年の353 Mtから2060年には3倍に増加すると予測されています。また、2022年2月に開催された第5回国連環境総会再開セッション(UNEA5.2)では、プラスチックの有用性については認識しつつも、海洋を含むプラスチック汚染が地球規模の課題であることから、国際約束の作成に向け2022年後半に政府間交渉委員会を設立し、2024年末までに妥結を目指すことが決定されました。こうしたことを踏まえ、企業はライフサイクル全般でプラスチック資源循環に取り組む必要があります。

富士通グループの状況

資源循環に向けて

富士通グループは、従来からプラスチックをはじめとして資源の3R(Reduce: 使用量削減、Reuse: 再利用促進、Recycle: 再生資源利用促進)に取り組んでいます。製品の資源循環においては、特に世界の動きが活発であり、上述のとおり2020年3月に欧州で新サーキュラーエコノミーアクションプランが公表され、再利用、リサイクル性、再生材の利用などの議論が進んでいます。このような動きを考慮して、従来からの取り組みであるICT製品への再生プラスチック利用、梱包材のプラスチックから紙材料への転換のほか、製品の部品点数削減、小型・薄型・軽量化をより一層推進しています。また、使用済みICT製品や事業所から発生する廃棄物の資源再利用にも注力しています。なお、使用済みICT製品の資源再利用については、これまで環境行動計画の目標の1つとして取り組んできましたが、事業系使用済みICT製品の資源再利用率は90%以上を達成したため、現在は管理目標として取り組みを継続しています。さらに上述のようにプラスチック廃棄物の課題解決のための対策が急務となっているため、包装材をはじめとしたプラスチック廃棄物へフォーカスした取り組みを進めていきます。事業構造の変化により、廃棄物の発生量は減少傾向にあるものの循環型社会へのさらなる貢献を目指し、廃棄物の削減と資源の循環利用を強化していきます。

プラスチック資源循環法への対応

国内外におけるプラスチック使用製品の廃棄物をめぐる環境の変化に対応して、プラスチック製品使用の合理化をはじめ、市区町村による再商品化、事業者による自主回収と再資源化を促進するための制度の創設などを行うことにより、プラスチック製品の資源循環を推進することが求められています。こうした考えを踏まえ、多様な製品に利用されているプラスチック素材に着目し、製品の設計からプラスチック廃棄物の処理に至るまでの各段階において、プラスチックの資源循環の取り組み（3R+Renewable）を促進するため、2021年6月に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が制定されました。

富士通は、法律の定める「多量排出事業者」として、プラスチック廃棄物の排出抑制および再資源化の目標を設定し活動を推進していきます。

- 目標：プラスチック廃棄物のゼロエミッション活動およびリターナブル化の推進
- 2022年度廃プラスチックの排出量：1,347t

環境行動計画

製品の省資源化・資源循環性向上と資源再利用

製品の省資源化・資源循環性向上

富士通グループのアプローチ

資源の枯渇や過度な採掘による自然破壊、国際的な資源価格の高騰・下落、レアメタルの供給不安など、社会や企業の持続可能性を脅かすリスクが高まる中、欧州委員会は成長戦略である「欧州グリーンディール」の柱の1つとして新サーキュラーエコノミーアクションプランを掲げ、「資源の効率化」をより社会実装において加速させるための施策を進めています。例えば、エコデザイン指令の整備、循環電子機器イニシアティブの提案、製品ライフサイクル全体での循環型経済の推進が挙げられ、世界全体でこの動きが高まっています。また、富士通グループが提供するICT製品においても、資源循環の視点に立ち、資源を効率良く使用していくことが重要と考えています。その実現に向けて、これまでも3R（Reduce・Reuse・Recycle）を意識した設計を推進し、省資源化に有効な技術を製品に展開してきました。製品の小型・軽量化、再生プラスチックの使用、部品点数削減、解体性・リサイクル性の向上などを通じて、資源効率向上による環境負荷低減を推進することはもとより、小型・軽量・省スペースなど、お客様にもメリットをもたらす優れた製品の提供を目指しています。

2022 年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を10%以上向上する。(2019年度比)	11.2%向上

新規開発製品の資源効率向上を追求

従来、資源効率の向上を総合的・定量的に評価する仕組みがなく、資源効率に関する公的な指標も存在していなかったことから、2012年度に富士通グループ独自の「資源効率」を定義しました。

2022年度も、自社設計により新規開発する製品について、この指標を用いた評価を実施し、製品の部品点数削減、部品の小型・薄型・軽量化、高密度実装による小型化などの取り組みを推進しました。

資源効率向上 11.2%を達成

サーバ、ストレージ、パソコン、ネットワーク機器などにおいて小型化、軽量化を推進した結果、2022年度は2019年度に対して11.2%向上を達成することができました。

今後に向けて

2023年度以降もこれまでの取り組みを継続していくとともに、軽量高剛性の新規材料開発や再生材の使用拡大にも取り組んでいきます。

また、環境性能を広く訴求することで認知度向上を図り、拡販にもつなげていきます。

参考情報

資源効率の定義と算出式

資源効率：製品を構成する個々の素材（資源）の「使用・廃棄による環境負荷」を分母、「製品価値」を分子として算出するもの

$$\text{資源効率} = \frac{\text{製品価値}}{\frac{\text{資源の使用による環境負荷}}{\Sigma(\text{資源負荷係数} \times \text{資源使用量})} + \frac{\text{資源の廃棄による環境負荷}}{\Sigma(\text{資源負荷係数} \times \text{資源廃棄量})}}$$

各項目の定義

製品価値	資源の使用や廃棄による環境負荷そのものの削減の評価に重点を置くため、製品価値は資源の使用に関係のあるものに限定し製品ごとに設定。 (対象外の例：CPUの性能向上など)
資源負荷係数	枯渇性、希少性、採掘時や廃棄時の環境影響などを考慮した、資源ごと固有の環境負荷重み係数。 すべての資源の負荷係数を1として活動を開始する。
資源使用量	製品の各資源の質量（再生プラスチック使用量を引く）。
資源廃棄量	製品使用後に再資源化されず廃棄される各資源の質量（設計値）。 資源廃棄量は0として活動を開始する。

2022 年度の取り組み事例

同等サイズのノート PC 並みの性能と資源効率向上を両立した ARROWS Tab Q7312

ARROWS Tab Q7312 は、あらゆるシーンで活躍する大画面ハイスペックタブレットです。ビジネスで利用可能な高性能、高拡張性を実現するとともに、セキュリティチップ TPM2.0、タッチ式指紋センサー（オプション）などのセキュリティ機能を搭載しています。また、高性能であるにもかかわらず、専用のスリムキーボードと一緒に持ち歩いても約 1.2kg と軽量化も図られています。



ARROWS Tab Q7312/KB

環境面では、再生プラスチック部品の採用などにより、資源効率を 2.1% 向上しました。また、消費電力の面でも国際エネルギースタープログラムに適合しています。

高性能、高拡張性と資源効率向上を実現した ARROWS Tab Q7312 の展開を通じて、環境と人、どちらにもやさしい社会の実現に貢献していきます。

> [その他の取り組み（事例）紹介](#)

製品の資源再利用

富士通グループのアプローチ

富士通グループのリサイクル活動は、製品の設計・製造段階だけでなく廃棄やリサイクルの段階まで生産者が責任を負うという「拡大生産者責任（EPR）」の考え方、および自社の製品に対して責任を負う「個別生産者責任（IPR）」の考え方に基づいています。この考え方の下、日本では「資源有効利用促進法」に基づき、産業廃棄物広域認定制度の

認定業者である富士通が、国内各地の富士通りサイクルセンターで産業廃棄物の適正処理を受託し「事業系 ICT 製品の資源再利用率 90%以上を維持する」を自主管理指標として活動しています。

事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率

項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
資源再利用率 [%]	91.6	92.9	93.6

> [取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

水使用量の削減

富士通グループのアプローチ

気候変動や森林破壊、新興国・途上国の人口増加や経済成長などに伴い、世界的な水不足リスクが拡大しています。企業にとっても、水不足はビジネス継続に影響を及ぼしかねないリスクであり、水の使用量削減や再利用が重要な課題となっています。

富士通グループでは、とりわけ半導体やプリント基板の製造において水を大量に使用することから、特にそれらの水使用量の削減が必要と考えています。これまでも各工場において、節水はもとより純水リサイクルや雨水利用をはじめとする水の循環利用・再利用に継続的に取り組んできました。第10期環境行動計画でも、水資源の有効利用に関する取り組みを継続しています。

2022年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2022年度結果
2022年度末までに水削減施策を積み上げ、水使用量を3万m ³ 以上削減する。(注1)	3.1万m ³ 削減(2022年度目標 1.9万m ³)

(注1) 対象組織：(国内) 富士通および富士通グループの自社事業所(但しデータセンターを除く)
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点

2022年度の水使用量の削減施策として、めっき・洗浄工程での水使用量の削減、スクラバー補給水適正化など給排水の見直し、空調機の水冷から空冷への更新など、各事業所や工場で様々な水資源の有効利用の取り組みを行いました。その結果、施策で削減できた水使用量は2022年度で3.1万m³となり、第10期環境行動計画の目標値である3万m³削減に対して合計11.4万m³(380%)に達しました。

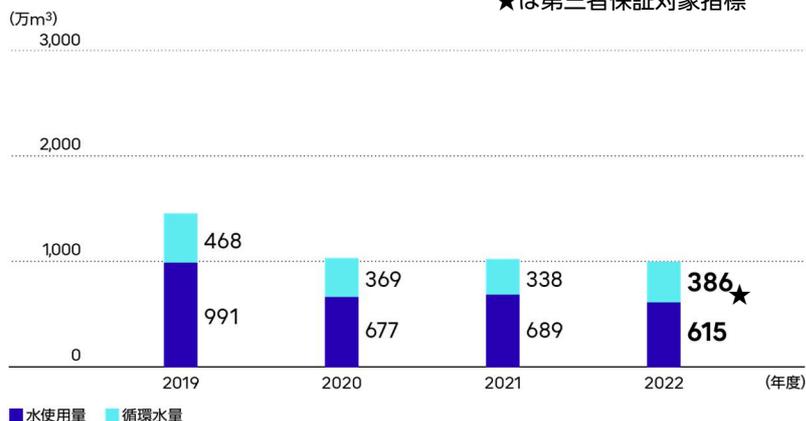
2022 年度の水使用量は 615 万 m³★（前年度比 11%減）

2022 年度の水総使用量は 615 万 m³（売上高当たりの原単位：166m³／億円）であり、2021 年度に比べて 11%の減少となりました。また、循環水量は 386 万 m³ で、2021 年度に比べて 14.3%増となりました。総使用量自体が減少しているため水使用量に対する循環水量の割合は 62.8%となり、2021 年度に比べて 13.8%pt 改善しています。

（★：第三者保証対象指標）

水使用量および循環水量の推移

★は第三者保証対象指標



環境行動計画

サプライチェーン上流における水資源保全

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、水資源保全を CO₂ 排出量削減等と同様に、お取引先にお願すべきグリーン調達活動の重点テーマと位置づけ、お取引先の活動状況や実情を把握し、また水資源保全活動の第一歩となる水リスク評価の実施を推進しています。

上記の活動と並行して、2018 年度より CDP サプライチェーンプログラムに参画し、国際的な環境調査活動に基づき、主要お取引先の CO₂ 排出削減および水資源保全の活動をより深く掘り下げ、課題や施策を検討しています。

サプライチェーン全体で取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、持続可能な水環境の実現に貢献していきたいと考えています。

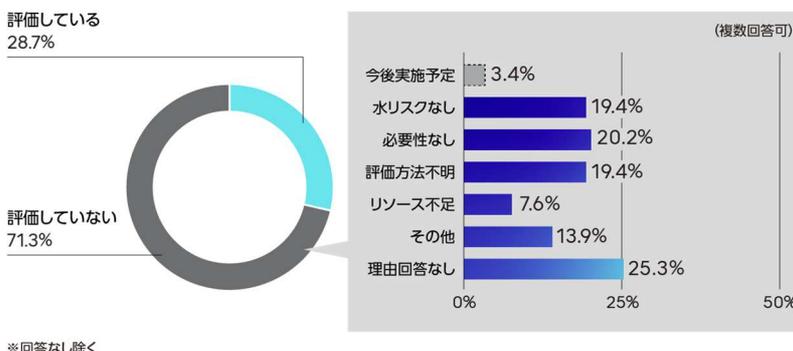
2022 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2022 年度結果
水資源保全：主要お取引先への活動依頼を実施する。	富士通グループの主要お取引先 676 社への活動依頼を完了

水資源保全：お取引先にお願すべき重点テーマとして水資源保全の取り組みを依頼

水資源問題が深刻化し、国際的な関心が高まってきていることを背景に、第 8 期環境行動計画(2016～2018 年度)から継続している CO₂ 排出削減に加え、2019 年度からは水資源保全をお取引先に対して重点的な取り組みをお願すべきテーマと位置づけ、お取引先の活動状況や実情を把握できるよう調査票の設問を見直し、今後の活動を展開する上での課題を明確にする取り組みを行っています。

お取引先の水リスク評価実施状況



水資源保全是、多くの企業がサプライチェーンでグローバルにつながる中、どの企業にとっても無関係ではられません。また水資源保全に取り組むには、自社が関わる水リスクを正確に把握することが第一歩になります。2022年度に実施した当社の環境調査では、水リスク評価を実施しているお取引先は28.7%で、2021年度の25.7%からさらに増加しています。また2021年度と比べて未実施理由は、リスクがない(23.6→19.4%)、必要ない(22.7→20.2%)など、課題と捉えていないとの回答が減少し、代わりに評価方法がわからないとの回答が17.2→19.4%に増加しており、企業が取り組むべき課題として意識されるようになった結果と考えられます。

富士通グループでは、水資源保全をより身近な課題として考えていただくため、水リスク評価の重要性や公開評価ツールの紹介等をまとめた資料「企業と水リスク評価」を提供しています。今後、さらに多くのお取引先に対し、水リスク評価を実施するとともに水資源保全に取り組んでいただけるよう要請していきます。

「企業と水リスク評価」は下記 URL からダウンロードできます。

- > [国内](#)
- > [グローバル](#)

「企業と水リスク評価」の資料より一部抜粋

環境行動計画

自然共生（生物多様性の保全）

富士通グループのアプローチ

生物多様性の喪失は重大なグローバルリスク

カーボンニュートラルとネイチャーポジティブに向けた統合的対応が重要

世界経済フォーラム（WEF）の「Global Risks Report 2023」では、深刻度の高い長期的なグローバルリスクの4位に「生物多様性の喪失や生態系の崩壊」を挙げており、生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、喫緊の重大な問題であると認識されています。その問題の解決には「ネイチャーポジティブ」の達成が必須と考えられ、2021年6月に開催されたG7サミットでは「2030年までに生物多様性の損失を停止し回復させる」を含む「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。また、2022年12月に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（以下：CBD-COP15）第二部では、2030年の国際目標を含む「昆明・モンリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030年グローバルターゲットが設定されました。さらに、ビジネス団体（WBCSD等）や国際環境NGO（WWF等）の共同提案として、2030年のネイチャーポジティブ実現という目標が発表されています。このように、気候変動対応である「カーボンニュートラル」のみならず、「ネイチャーポジティブ」の達成に向けた統合的対応が重要と考えられています。

ネイチャーポジティブ達成に向け、国際目標に沿った、あるべき姿と中期目標を策定

富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モンリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年中期目標、2025年短期目標（第11期環境行動計画）を2022年に策定しました。

2050年あるべき姿：持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。

2030年中期目標：サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を25%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

2025年短期目標：サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

今後、生物多様性への負の影響を低減する活動、および正の影響を増加させる活動を実施していきます。

2022年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2022年度結果
企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する	企業活動による生物多様性への影響の見える化手法として、「エコロジカル・フットプリント」を指標とした算定方法を確立

企業活動による生物多様性への影響の見える化手法として、「エコロジカル・フットプリント」を指標とした算定方法を確立

CBD-COP15 で採択された昆明・モンテリオール生物多様性枠組の 2030 年グローバルターゲットでは、ビジネスセクタに関係が深い目標として、目標 15「生物多様性への負の影響を徐々に低減し、正の影響を増やし、事業者（ビジネス）及び金融機関への生物多様性関連リスクを減らすとともに、持続可能な生産パターンを確保するための行動を推進するために、事業者（ビジネス）に対し以下の事項を奨励して実施。事業活動、サプライチェーン、バリューチェーン及びポートフォリオにわたって生物多様性に係るリスク、生物多様性への依存及び影響を定期的にモニタリングし、評価し、透明性をもって開示する。（抜粋）」が含まれています。そして、生物多様性条約第 24 回科学技術助言補助機関会合（以下：SBSTTA24）では、各目標の評価指標に関しても議論され、目標 15 の指標候補の 1 つとして、「エコロジカル・フットプリント」が提案されました。

2022 年度は、生物多様性への負の影響を評価する指標として選定した「エコロジカル・フットプリント」を用いた、企業活動全般を包括的に評価可能な算定方法を確立し、富士通グループの企業活動に関し、エコロジカル・フットプリント評価における重大な負の影響要因を特定しました。

2022 年度の取り組み詳細

企業活動における生物多様性への負の影響の評価指標「エコロジカル・フットプリント」を用いた、算定方法の確立

富士通グループは、以下の理由により「エコロジカル・フットプリント」を評価指標として選定しました。

- ① 2030 年グローバルターゲットの目標 15 の指標として、SBSTTA24 から提案された、科学的知見から選定された指標であること。
- ② 企業活動全体を包括的に評価可能であること。

CO-CHAIRS' SUMMARY AND PROPOSED LIST OF INDICATORS FOR CONSIDERATION IN DEVELOPING THE MONITORING FRAMEWORK FOR THE POST-2020 GLOBAL BIODIVERSITY FRAMEWORK

Goal/Milestone/Target ⁵	Headline indicator	Summary of the assessment	Component indicator	Complementary indicators
Target 15. All businesses (public and private, large, medium and small) assess and report on their dependencies and impacts on biodiversity, from local to global, and progressively reduce negative impacts, by at least half and increase positive impacts, reducing biodiversity-related risks to businesses and moving towards the full sustainability of extraction and production practices, sourcing and supply chains, and use and disposal.	15.0.1 [Number of companies assessing and reporting on their][Quantified volumes of] Dependencies [and] impacts[, risks and opportunities] of businesses on biodiversity [and related human rights]	Relevance: Green Nationally feasible: Yellow Globally feasible with national disaggregation: Yellow Readiness: Red Summary: Relevant, not fully operational Most Parties felt that an indicator on dependencies and impacts was relevant; however, such an indicator would need to be further defined and elaborated. Parties suggested a number of adjustments to the indicator and/or alternative indicators	Tbc (will align with the Task Force for Nature-related Financial Disclosures) 15.4.1 Ecological footprint 15.4.2 Recycling rate	t15.1. CO ₂ emission per unit of value added (SDG indicator 9.4.1) t15.2. Change in water-use efficiency over time (SDG indicator 6.4.1)

出典：CBD/SBSTTA/REC/24/2 27 March 2022

算定方法の検討にあたって、生物多様性への影響項目と依存項目を「企業と生物多様性の関係性マップ®」(JBIB)を参考に抽出し、各項目に対応する活動量項目を以下の通り設定しました。

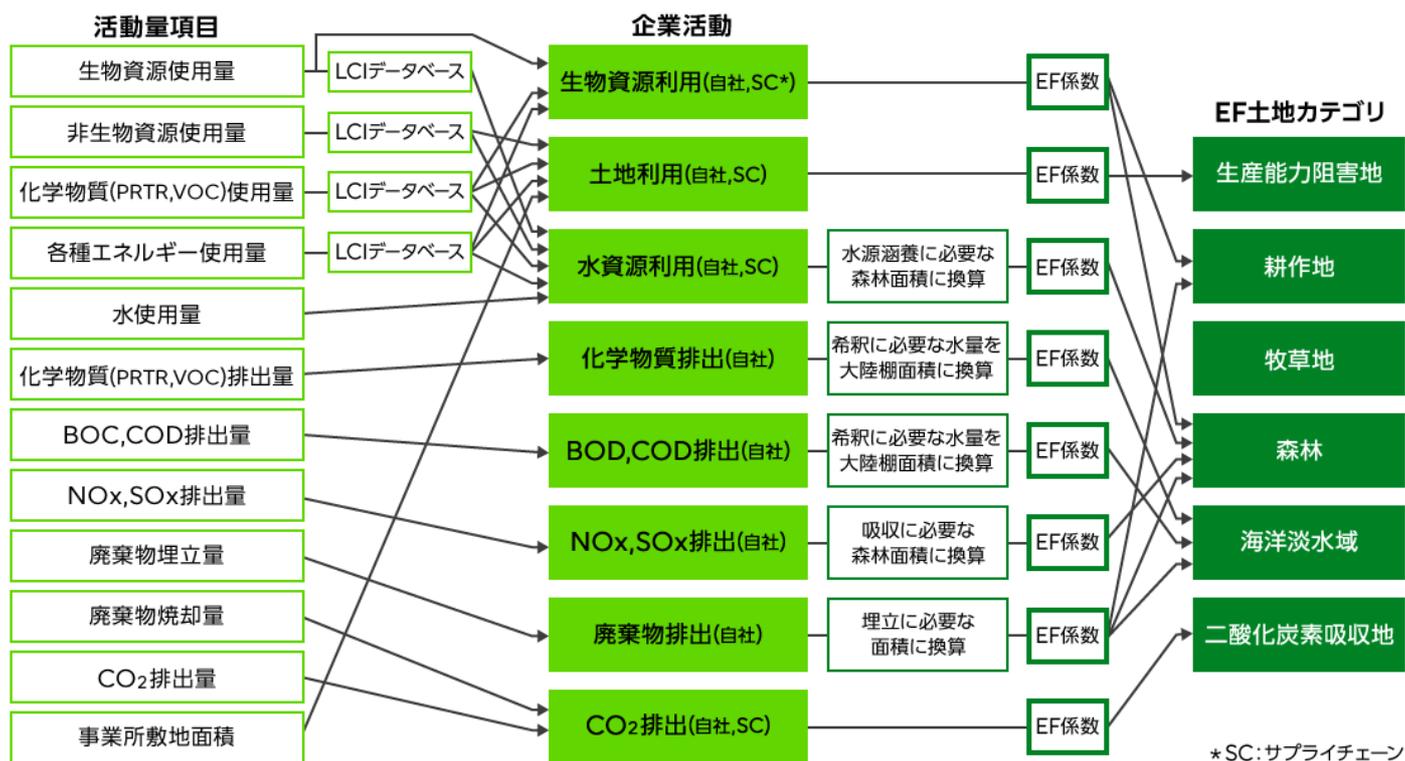
表 富士通グループにおける自然への依存および影響項目と、対応する活動量データ

ライフサイクル	自然への依存	自然への影響	活動量項目	
調達	原材料利用	—	資源使用量 (生物、非生物)	
	—	大気への排出	CO ₂ 排出量	
設計開発・製造	水資源利用	—	水使用量	
	化学物質利用	—	PRTR,VOC 使用量	
	エネルギー利用	—	—	購入電力量
				A 重油使用量
				灯油使用量
				ガソリン使用量
				軽油使用量
				天然ガス使用量
				都市ガス使用量
				LPG 使用量
				LNG 使用量
	地域熱供給使用量			
	—	大気への排出	—	CO ₂ 排出量
NO _x , SO _x 排出量				
PRTR, VOC 排出量				
廃棄物焼却量				
—	水域への排出	—	BOD, COD 排出量	
			PRTR 排出量	
—	土壌への排出	—	廃棄物埋立量	
物流・販売	エネルギー利用	—	エネルギー使用量	
	—	大気への排出	CO ₂ 排出量	
使用	—	大気への排出	CO ₂ 排出量	
その他	—	事業所土地利用	事業所敷地面積	

そして、これらの活動量項目をインプットとする、エコロジカル・フットプリント (以下: EF) 算定方法を確立しました。

資源使用量等の一部の活動量項目は、ライフサイクルインベントリ (LCI) データを用い、EF 係数に対応する「企業活動」項目に変換しています。また、水資源利用等の一部 EF 係数が直接使用できない「企業活動」項目は、科学的知見に基づいた追加的な変換ロジックを用い、本来の EF から拡張して EF 算定に反映しています

富士通Gにおけるエコロジカル・フットプリント (EF) による企業活動の統合的評価

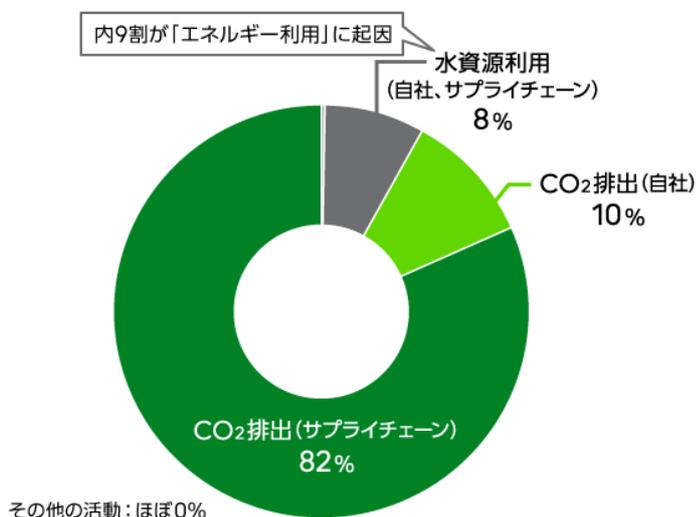


エコロジカル・フットプリント評価における重大な負の影響要因の特定

富士通グループの企業活動におけるエコロジカル・フットプリント評価の結果、自社およびサプライチェーンにおける「CO₂排出」が要因の92%を占めることが分かりました。また、「水資源利用」が残りの8%を占めますが、これは主に「エネルギー利用」に起因していることが分かり、「CO₂排出」と「エネルギー利用」で要因の99%を占めることが特定できました。このことは、すなわち、省エネルギーや再生可能エネルギー導入等のGHG排出の削減に向けた活動によって、エコロジカル・フットプリントも低減できることを意味します。つまり、富士通グループの場合、生物多様性への負の影響を低減するためには、気候変動対策が有効であることが明確になりました。2022年度実績では、2020年度に比べ4%低減していました(注1)。

(注1) エコロジカル・フットプリント係数は固定して比較

富士通GにおけるEF算定結果(2020年度) - 企業活動別割合 -



環境データ

地球温暖化防止

GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量

★は第三者保証対象指標

項目名	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
上流 (Scope3) (千トン-CO ₂)				
購入した製品・サービス	1,551 (注 3)	1,192 (注 3)	1,304 (注 3)	1,361★
資本財	9	15	13	11
スコープ 1, 2 に含まれない燃料および エネルギー関連活動	133	99	94	85
輸送、配送 (上流)	64	53	71	44
事業から出る廃棄物	非該当	非該当	非該当	非該当
出張	155	27	23	48
雇用者の通勤	52	5	6	5
リース資産 (上流)	115	88	64	72
自社 (Scope1, 2) (千トン-CO ₂)				
直接排出 (Scope1)	87	75	70	65★
エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	715 (注 1) 663 (注 2)	583 (注 1) 540 (注 2)	530 (注 1) 428 (注 2)	476 (注 1)★ 341 (注 2)★
下流 (Scope3) (千トン-CO ₂)				
輸送・配送 (下流)	非該当	非該当	非該当	非該当
販売した製品の加工	14	12	16	16
販売した製品の使用	3,791	3,899	5,588 (注 3)	3,693★
販売した製品の廃棄	非該当	非該当	9 (注 3)	5★
リース資産 (下流)	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当
フランチャイズ	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当
投資	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	27
Scope3 合計 (千トン-CO ₂)	5,884	5,390	7,157	5,367

(注 1) ロケーション基準による排出量

(注 2) マーケット基準による排出量

(注 3) 集計精度の向上に伴い、遡及して修正

環境データ

マテリアルバランス

事業活動における環境負荷

★は第三者保証対象指標

INPUT

事業活動における環境負荷の INPUT

	項目名	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
設計 調達 製造 開発	原材料					
	金属	千トン	19	12 (注 5)	11	11
	プラスチック	千トン	7	4 (注 5)	5	3
	その他	千トン	13	8 (注 5)	9	7
	化学物質 (注 1)					
	VOC	千トン	0.6	0.3	0.3	0.3
	PRTR	千トン	9.6	9.8	9.5	7.9
	水					
	合計	百万 m ³	9.91	6.77	6.89	6.15★
	エネルギー (注 2)					
	合計	PJ	6.89	5.88	5.57	5.09★
	購入電力	GWh	1,477	1,240	1,165	1,062
	重油、灯油など	kL	3,570	2,898	2,593	2,440
	LPG、LNG	トン	2,115	2,078	1,982	1,929
	天然ガス、都市ガス	百万 m ³	28.93	25.24	24.99	22.89
地域熱供給 (冷暖房用)	TJ	37	52	42	39	
物流・ 販売	エネルギー					
	燃料 (軽油・ガソリン他)	PJ	0.95	0.77	1.03	0.63
使用	エネルギー					
	電力	GWh (PJ) (注 6)	8,224 (29.61)	10,171 (注 5) (36.61)	12,672 (注 3) (45.62)	10,455 (37.64)
再資源化	資源再利用率	%	91.1	91.6	92.9	93.6
	処理量	トン	3,210	2,991	2,393	1,996

OUTPUT

事業活動における環境負荷の OUTPUT

	項目名	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
設計 調達 製造 開発	原材料					
	CO ₂ 排出量	千トン-CO ₂	450	305 (注 5)	312 (注 3)	201
	化学物質 (注 1)					
	VOC	トン	161	135	157	161★
	PRTR	トン	8	6	6	5★
	大気					
	温室効果ガス排出量 合計	千トン-CO ₂	802	658	600	540★
	CO ₂ (注 4)	千トン-CO ₂	795	653	598	538★
	CO ₂ 以外の温室効果ガス (PFC、HFC、SF ₆ など)	千トン-CO ₂	7	5	2	2★
	NOx	トン	47	26	10	33
	SOx	トン	1	1	0.3	0.3
	排水					
	合計	百万 m ³	9.06	6.48	6.68	5.13
	BOD	トン	274	303	301	219
	COD	トン	35	9	15	12
	廃棄物					
	廃棄物発生量	千トン	15.7	11.0	12.5	11.6★
	サーマルリサイクル	千トン	2.8 (注 3)	1.5 (注 3)	1.8 (注 3)	1.7★
マテリアルリサイクル	千トン	12.3 (注 3)	9.0 (注 3)	10.0 (注 3)	9.4★	
廃棄物処理量	千トン	0.6	0.5	0.7	0.5★	
物流・ 販売	大気排出					
	CO ₂	千トン-CO ₂	64	53	71	44
使用	大気排出					
	CO ₂	百万トン-CO ₂	3.79	3.90	5.59 (注 3)	3.69★

- (注 1) 化学物質：PRTR 対象物質と VOC の重複する物質については VOC に含める。
- (注 2) これまで省エネ法が定める熱量換算係数 9.97MJ/kWh を用いて、電力使用量を一次エネルギー換算した値を開示していましたが、当期より一次エネルギー換算を行わない値を開示する方法に変更しています。
- (注 3) 集計精度の向上に伴い、数値を遡及して修正しています。
- (注 4) ロケーション基準
- (注 5) 事業領域の変更に伴い、数値を遡及して修正しています。
- (注 6) これまで省エネ法が定める熱量換算係数を用いて、電力使用量を一次エネルギー換算した値を PJ 単位で開示していましたが、当期より一次エネルギー換算を行わない値を開示する方法に変更しています。

環境データ

環境パフォーマンスデータ算定基準

対象期間：2022年4月1日～2023年3月31日

第10期富士通グループ環境行動計画

集計範囲：各目標の詳細ページを参照

目標項目	指標	単位	算出方法
事業拠点のGHG(温室効果ガス)排出量を毎年基準年の4.2%以上削減する(基準年：2013年度)	温室効果ガス排出量	トン-CO ₂	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量： <ul style="list-style-type: none"> ① 燃料、ガス及び供給された熱 $\Sigma [(燃料油、ガス及び供給された熱の年間使用量) \times エネルギー毎のCO_2換算係数^*]$ [*]CO₂換算係数：「地球温暖化対策の推進に関する法律」による換算係数 ② 電力 電力の年間使用量×CO₂換算係数(ロケーション基準算出用およびマーケット基準算出用) ロケーション基準： <ul style="list-style-type: none"> 国内：2021年度0.436トン-CO₂/MWhを使用(出所「電気事業低炭素社会協議会」2023年2月13日公表の調整後排出係数) 海外：IEA最新値(IEA Emissions Factors 2022) マーケット基準： <ul style="list-style-type: none"> 国内：電力事業者ごとの2021年度排出係数を使用(調整後排出係数)(出所：温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度 電気事業者別排出係数一覧) 海外：電力会社の値もしくはIEA最新値(IEA Emissions Factors 2022)
	自助努力による温室効果ガス削減率	%	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス排出量：富士通(株)厚木研究所および新光電気工業(株)における、エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス(非エネルギー起源CO₂、CH₄、N₂O、HFC類、PFC類、SF₆、NF₃)の年間排出量。 $\Sigma [各ガスの年間排出量^{*1} \times 各ガス毎の温暖化係数^{*2}]$ ^{*1} 電機・電子業界の算定式に基づく：各ガスの使用量(購入量)×反応消費率×除去効率など ^{*2} 温暖化係数(GWP)：IPCC(気候変動に関する政府間パネル)「2007年第四次評価報告書」 (自助努力による温室効果ガス削減量合計値/前年度温室効果ガス総排出量) × 100

データセンター (DC) の PUE を 3%改善する (2017 年度比)	PUE 改善率	%	<ul style="list-style-type: none"> • $PUE = \sum (\text{DC 総消費エネルギー}) \div \sum (\text{IT 機器の総消費エネルギー})$ Σ : 主要な 23 拠点の DC のエネルギー合計 • 改善率% = $(\text{基準年度 PUE} - \text{当該年度 PUE}) \div \text{基準年度 PUE} \times 100$ 基準年度 : 2017 年度
電力における再生可能エネルギー使用率を 16%に拡大する	再生可能エネルギー使用率	%	当該年度の使用電力量に対する当該年度に利用した再生可能エネルギー (太陽光、風力、水力、バイオマス、地熱等) による自社発電量および外部からの購入量の合計の比率
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 17%以上削減する (2013 年度比)	製品使用時 CO ₂ 排出量の削減率	%	<ul style="list-style-type: none"> • 「下流 (Scope3) 販売した製品の使用」で算出された温室効果ガス排出量の、2013 年度排出量を基準として求めた減少率
製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を 10%以上向上する (2019 年度比)	新製品の資源効率の向上率	%	<ul style="list-style-type: none"> • 製品*の資源効率の向上率 (2019 年度比) の平均値 *2021,2022 年度に新規開発する富士通ブランドのハード製品ただし、自ら設計しない製品 (OEM 製品) および顧客仕様製品を除く ※資源効率の算出方法は「製品の資源効率向上」を参照
水資源施策を積み上げ、水使用量を 3 万 m ³ 以上削減する	水使用削減量	m ³	<ul style="list-style-type: none"> • 各事業所の施策による水削減効果 (実績量または想定量) を積み上げ、当該年度の削減量を集計する

地球温暖化防止 : GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量

指標		単位	算出方法
上流 (Scope3)	購入した製品・サービス	トン-CO ₂	年度内の部材の調達量×調達量当たりの排出原単位 (出典 : 国立研究開発法人国立環境研究所 地球環境研究センターの産業連関表による環境負荷原単位データブック (3EID)) 調達量は富士通グループの集中購買を対象とし、各グループ会社による自主調達は含まない
	資本財	トン-CO ₂	当該年度の建設工事物件の検収総額×排出原単位 (出典 : 環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2)
	スコープ 1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連	トン-CO ₂	主に自社が所有する事業所において購入 (消費) した、燃料油・ガス、電気・熱の年間量×排出原単位 (出典 : 環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2、国内の排出原単位データベースより、[IDEAv2.3 (サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用)])
	輸送・配送 (上流)	トン-CO ₂	国内輸送 : 富士通グループを荷主とする国内輸送に関わる CO ₂ 排出量 (出典 : 「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」(省エネ法) に基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わる CO ₂ 排出量、燃費法 (一部車両) および改良トンキロ法 (車両、鉄道、航空、船舶))
		トン-CO ₂	国際輸送 / 海外域内輸送 : 輸送トンキロ×排出原単位 (出典 : GHG プロトコル排出係数データベース)
事業から出る廃棄物	トン-CO ₂	主に自社が所有する事業所が排出した廃棄物種類・処理方法別の年間処理・リサイクル量×年間処理・リサイクル量当たりの排出原単位 (出典 : 環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2、国内の排出原単位データベースより、[IDEAv2.3 (サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用)])	

	出張	トン- CO ₂	(移動手段別) Σ (交通費支給額×排出原単位) (出典：環境省・経済産業省サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 および排出原単位ベース Ver3.1)
	雇用者の通勤	トン- CO ₂	・ 公共交通機関利用分：(移動手段別) Σ (交通費支給額×排出原単位) (出典：同上) ・ 自家用車利用分：Σ (輸送人・キロ×排出原単位) ・ 輸送人・キロ：交通費支給額・ガソリン価格および燃費から算出
	リース資産 (上流)	トン- CO ₂	賃借事業所における、燃料油・ガス、電気・熱の年間消費量×燃料油・ガス、電気・熱消費量当たりの排出原単位 (出典：日本：地球温暖化対策の推進に関する法律－温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度、海外：IEA CO ₂ Emissions from Fuel Combustion 2021)
自社 (Scope1, 2)	直接排出	トン- CO ₂	主に自社が所有する事業所における、燃料油・ガスの消費 (燃焼) による CO ₂ 排出量、および CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量の合計 ※算出方法は第 10 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を毎年基準年の 4.2% 以上削減する」を参照
	エネルギー起源の間接排出	トン- CO ₂	主に自社が所有する事業所における、電気・熱の消費 (購入) による CO ₂ 排出量 ※算出方法は第 10 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を毎年基準年の 4.2% 以上削減する」を参照。
下流 (Scope3)	販売した製品の加工	トン- CO ₂	中間製品の販売量*1×加工量当たりの排出原単位*2 *1 中間製品の販売量：弊社デバイスソリューション売り上げ *2 加工量当たりの排出原単位：自社の 2015 年度組立工場からのデータより算出
	販売した製品の使用	トン- CO ₂	製品使用時の電力消費量*3×電力当たりの排出原単位*4 *3 製品使用時の電力消費量：当該年度に出荷した主要製品 (注 1) における各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×対象年度出荷台数にて算出。各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量は、消費電力 (kW) ×使用時間 (h/日) ×使用日数/年×使用年で算出。この内使用時間 (h)、使用日数/年、使用年は社内独自シナリオで設定 *4 排出原単位： ・ 国内：2021 年度 0.436 トン-CO ₂ /MWh を使用 (出所「電気事業低炭素社会協議会」2023 年 2 月 13 日公表の調整後排出係数) ・ 海外：IEA 最新値 (IEA Emissions Factors 2022)
	販売した製品の廃棄	トン- CO ₂	Σ (年度内に販売した主要製品 (注 1) の種類別重量(t) ×処理先における*5 廃棄物種類・処理方法別の割合 (%) ×廃棄物種類・処理方法別の排出原単位 (tCO ₂ e/t) (出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出量原単位ベース Ver3.3 排出原単位には廃棄物の輸送段階を含む) *5 廃棄物種類・処理方法別の割合は、販売した製品のうち、弊社リサイクルセンター一回収分については同センターにおける前年度の廃棄物処理実績に基づき算出、それ以外の回収分については一般社団法人パソコン 3R 推進協会の当年度の廃棄物処理実績に基づき算出

環境リスクへの対応：環境債務

指標	単位	算出方法
環境に関する債務額	円	1. 資産除去債務（施設廃止時のアスベスト除去費のみ） 2. 土壌汚染対策費用 3. 高濃度 PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物の廃棄処理費用

環境リスクへの対応：土壌・地下水汚染防止

指標	単位	算出方法
地下水汚染の測定値	mg/L	過去の事業活動を要因として敷地境界の観測井戸で当該年度に土壌汚染対策法等を超える測定値が確認された物質の最大値

マテリアルバランス：事業活動における環境負荷

集計範囲：富士通および富士通グループ（詳細は [「環境活動に関する報告対象組織の一覧表」](#) 参照）

指標		単位	算出方法	
INPUT				
設計・調 達・製造・ 開発	原材料	トン	当該年度に工場から出荷した主要製品（注 1）への材料投入量（各製品 1 台当たりの原材料使用量×当該年度出荷台数）	
	化学物質	VOC 排出抑制対象物質の取扱量	トン	電機・電子 4 団体（注 2）の環境自主行動計画にて定めた VOC（揮発性有機化合物）20 物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の取扱量合計値 PRTR 法対象物質と VOC 排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC 排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物質取扱量	トン	PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の取扱量合計値
	水使用量	m ³	上水、工業用水、地下水の年間使用量（融雪用の地下水および浄化対策で揚水した地下水は含めない）	
	循環水量	m ³	製造工程などで一度使用した水を回収・処理し、再度製造工程などで利用する水の年間利用量。	
	エネルギー消費量（熱量換算）	Gj	Σ〔購入電力+地域熱供給+（燃料油、ガスの年間使用量）×エネルギー毎の熱量換算係数*〕 * 熱量換算係数（単位発熱量）：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」による。都市ガスは供給会社毎の値、または 44.8Gj/千 m ³ を使用	
	購入電力	購入電力	MWh	電力年間購入量
		A 重油・灯油・軽油・揮発油・ガソリン	kL	燃料油年間使用量（または購入量）
		天然ガス	m ³	天然ガス年間使用量（または購入量）

		都市ガス	m ³	都市ガス年間使用量（または購入量）
		LPG	トン	LPG 年間使用量（または購入量）
		LNG	トン	LNG 年間使用量（または購入量）
		地域熱供給	GJ	地域熱供給（冷暖房用の冷水・温水）年間使用量（または購入量）
物流・販売	輸送エネルギー消費量		GJ	富士通 ^{*1} および富士通グループ会社 ^{*2} の輸送エネルギー消費量の合計値 ^{*1} 富士通（国内輸送）：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）ロジスティックスに基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるエネルギー消費量 ^{*2} 富士通グループ会社：富士通（国内輸送）の輸送エネルギー消費量と輸送CO ₂ 排出量の比率を用いて、OUTPUT（物流・販売）の輸送CO ₂ 排出量から算出
使用	エネルギー	電力	GWh	当該年度に工場から出荷した主要製品（注1）の消費電力量（各製品1台当たりの想定使用時間における使用電力量×当該年度出荷台数） [*] 単位換算係数：電力量のエネルギー換算は物理量を用いる（3.6MJ/kWh）
			PJ	
再資源化	資源再利用率		%	一般社団法人電子情報技術産業協会によって示された算定方法に基づく、日本国内での使用済み製品の処理量に対する再生部品・再生資源の重量比率。ただし、使用済みの電子機器製品以外の回収廃棄物は除く
	処理量		トン	
Output				
設計・調達・製造・開発	原材料	CO ₂ 排出量	トン -CO ₂	当該年度に工場から出荷した主要製品（注1）へ投入された材料が、資源採掘され、原材料になるまでのCO ₂ 排出量（各製品1台当たりの原材料使用量をCO ₂ 排出量に換算した値×当該年度出荷台数）
		VOC 排出抑制対象物質の排出量	トン	電機・電子4団体（注2）の環境自主行動計画にて定めたVOC（揮発性有機化合物）20物質のうち、海外事業所を含めた対象1物質あたりの年間取扱量100kg以上の物質の排出量合計値 PRTR法対象物質とVOC排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物排出量	トン	PRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象1物質あたりの年間取扱量100kg以上の物質の排出量合計値。なお、大気排出と水域排出の合算値である。

設計・調 達・製造・ 開発	大気汚染	CO ₂ 排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第 10 期環境行動計画「事業拠点における温室効果ガス排出量 (CO ₂ 排出量)」を参照
		CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第 10 期環境行動計画「事業拠点における温室効果ガス排出量 (CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量)」を参照
		NO _x 排出量	トン	NO _x 濃度 (ppm) ×10 ⁻⁶ ×乾きガス排出ガス量 (m ³ N/hr) ×運転時間 (hr/年) ×46/22.4×10 ⁻³
		SO _x 排出量	トン	SO _x 濃度 (ppm) ×10 ⁻⁶ ×乾きガス排出ガス量 (m ³ N/hr) ×運転時間 (hr/年) ×64/22.4×10 ⁻³
	排水	排水量	m ³	公共用水域および下水道への年間排水量 (融雪用の地下水は含めない、浄化対策で揚水した地下水で水量が把握できる場合は含める)
		BOD 排出量	トン	BOD 濃度 (mg/l) ×排水量 (m ³ /年) ×10 ⁻⁶
		COD 排出量	トン	COD 濃度 (mg/l) ×排水量 (m ³ /年) ×10 ⁻⁶
	廃棄物	廃棄物発生量	トン	有効利用量 (サーマルリサイクル・マテリアルリサイクル) の合計と廃棄物処理量を加算した合計値
		サーマルリサイクル量	トン	有効利用量すべての廃棄物種類におけるサーマルリサイクル量の合計値 ※サーマルリサイクル：廃棄物を焼却する際に発生する熱エネルギーを回収し利用すること
		マテリアルリサイクル量	トン	有効利用量すべての廃棄物種類におけるマテリアルリサイクル量の合計値 ※マテリアルリサイクル：廃棄物を利用しやすいように処理し、新しい製品の材料もしくは原料として使用すること
廃棄物処理量		トン	埋立処分や単純焼却等により処分されている産業廃棄物量と一般廃棄物量	
物流・販売	大気排出	トン- CO ₂	※算出方法は GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「輸送・配送 (上流)」を参照	
製品使用	大気排出	トン- CO ₂	算出方法は GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「販売した製品の使用」を参照	

- 注1 主要製品：パソコン、サーバ、ワークステーション、ストレージシステム、プリンター、金融端末、流通端末、ルータ、アクセス LAN、アクセスネットワーク製品、携帯電話用基地局装置。
- 注2 電機・電子 4 団体：一般社団法人日本電機工業会 (JEMA)、一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA)、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会 (CIAJ)、一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会 (JBMAI)。

環境データ

2022 年度の環境活動に関する報告対象組織の一覧表

報告対象組織

環境報告は、富士通と環境マネジメントシステムを構築している連結子会社を中心とした合計 82 社を対象としています。個別のパフォーマンスデータの対象組織（注 1）は下記表に記載しています。

(注1) 一部の会社名が現在と異なっておりますが、ここでは 2023 年 3 月 31 日時点での会社名を表示しております。

指標別の対象組織

- ① GHG 排出量 : 富士通グループの全事業所
- ② Scope1, 2 : 富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
- ③ エネルギー : 富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
- ④ 水 : (国内) 富士通および富士通グループの自社事業所（但し、データセンター除く）
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
- ⑤ 廃棄物 : (国内) 富士通の自社事業所（但し、データセンター除く）および富士通グループの製造拠点
2021 年度より富士通の賃貸オフィスの廃プラスチック類を集計対象に含む。
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
- ⑥ 化学物質 : 富士通および富士通グループの製造拠点。ただし、1 物質ごとの年間取扱量 100 kg 未満の拠点は除く。
- ⑦ EMS : 環境マネジメントシステム(EMS)を構築している組織。自主 EMS を含む。

本社

No.	会社名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

国内グループ会社（58 社）

No.	会社名（注 1）	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通ホーム&オフィスサービス株式会社	✓						✓
2	株式会社川崎フロンターレ	✓						✓
3	富士通テクノロジーサーチ株式会社	✓						✓
4	デジタルプロセス株式会社	✓						✓
5	株式会社 PFU	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

6	株式会社富士通バンキングソリューションズ	✓						✓
7	株式会社滋賀富士通ソフトウェア	✓						✓
8	株式会社富士通鹿児島インフォネット	✓						✓
9	富士通クラウドテクノロジーズ株式会社	✓						✓
10	株式会社ジー・サーチ	✓						✓
11	株式会社富士通エフサス	✓						✓
12	富士通コミュニケーションサービス株式会社	✓						✓
13	富士通ネットワークソリューションズ株式会社	✓						✓
14	富士通フロンテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	富士通 Japan 株式会社	✓	✓		✓			✓
16	株式会社富士通システム統合研究所	✓						✓
17	富士通特機システム株式会社	✓						✓
18	株式会社富士通ディフェンスシステムエンジニアリング	✓						✓
19	株式会社富士通ラーニングメディア	✓						✓
20	株式会社富士通総研	✓						✓
21	富士通コワーコ株式会社	✓						✓
22	株式会社ツー・ワン	✓						✓
23	富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	富士通テレコムネットワークス株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	株式会社富士通 IT プロダクツ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	富士通アイソテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	株式会社富士通パーソナルズ	✓						✓
28	富士通クオリティ・ラボ・環境センター株式会社	✓						✓
29	富士通オプティカルコンポーネンツ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	FDK 株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	株式会社トランストロン	✓	✓	✓	✓	✓		✓
32	新光電気工業株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
33	富士通セミコンダクター株式会社	✓						✓
34	富士通キャピタル株式会社	✓						✓
35	富士通データセンターサービス株式会社	✓						✓
36	富士通セミコンダクターメモリソリューション株式会社	✓						✓
37	富士通 IT マネジメントパートナー株式会社	✓						✓
38	富士通 IS サービス株式会社	✓						✓
39	株式会社富士通アドバンストシステムズ	✓						✓
40	株式会社富士通四国インフォテック	✓						✓

41	Ridgelinez 株式会社	✓						✓
42	富士通ネットワークサービスエンジニアリング株式会社	✓						✓
43	富士通ソーシャルライフシステムズ株式会社	✓						✓
44	株式会社モバイルテクノ	✓						✓
45	株式会社ペルテ	✓						✓
46	株式会社ケアネット	✓						✓
47	富士通アドバンス・アカウンティングサービス株式会社	✓						✓
48	富士通ハーモニー株式会社	✓						✓
49	株式会社 AB システムソリューション	✓						✓
50	ジスインフォテクノ株式会社	✓						✓
51	株式会社富士通山形インフォテクノ	✓						✓
52	バンキングチャンネルソリューションズ株式会社	✓						✓
53	株式会社 IT マネジメントパートナーズ	✓						✓
54	株式会社 YJK Solutions	✓						✓
55	株式会社ベストライフ・プロモーション	✓						✓
56	株式会社富士通交通・道路データサービス	✓						✓
57	富士通エンジニアリングテクノロジーズ株式会社	✓						✓
58	FITEC 株式会社	✓						✓

海外グループ会社 (23 社)

No.	会社名 (注 1)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	江蘇富士通通信技術有限公司 (Jiangsu Fujitsu Telecommunications Technology Co., Ltd.)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
2	FUJITSU HONG KONG LIMITED	✓						✓
3	FUJITSU DO BRASIL LIMITADA	✓	✓	✓				✓
4	FUJITSU ASIA PTE LTD	✓						✓
5	FUJITSU NETWORK COMMUNICATIONS, INCORPORATED	✓	✓	✓	✓	✓		✓
6	Fujitsu North America, Inc.	✓	✓	✓				✓
7	FUJITSU BUSINESS TECHNOLOGIES ASIA PACIFIC LIMITED	✓						✓
8	FUJITSU AUSTRALIA LIMITED	✓	✓	✓				✓
9	Fujitsu Technology Solutions GmbH	✓	✓	✓				✓
10	南京富士通南大軟件技術有限公司	✓						✓
11	FUJITSU SERVICES LIMITED	✓	✓	✓				✓
12	FUJITSU KOREA LIMITED	✓						✓
13	台湾富士通股分有限公司 (FUJITSU TAIWAN LIMITED)	✓						✓

Fujitsu Group Sustainability Data Book 2023

14	富士通(中国)信息系統有限公司 (Fujitsu (China) Holdings Co., Ltd.)	✓						✓
15	富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co., Ltd.)	✓						✓
16	北京富士通系統工程有限公司 (Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.)	✓						✓
17	FUJITSU Enabling Software Technology GmbH	✓						✓
18	富士通(中国)有限公司 (FUJITSU (CHINA) Co., Ltd.)	✓						✓
19	Fujitsu Finance America, Inc.	✓						✓
20	FUJITSU EMEA PLC	✓						✓
21	Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.	✓						✓
22	FUJITSU CONSULTING INDIA PRIVATE LIMITED	✓	✓	✓				
23	FUJITSU CONSULTING COSTA RICA, S.A	✓						



グローバルレスポンシブルビジネス

－ コンプライアンス －

企業価値向上の観点から、コンプライアンスを含む内部統制体制の整備と運用を経営の最重要事項の一つと認識し、Fujitsu Wayの「行動規範」を組織全体に周知徹底します。さらに、あらゆる事業活動において、社会的な規範を含むより高いレベルの企業倫理を意識し、誠実に行動します。

コンプライアンス

ありたい姿

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こと

2025 年度目標

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。

1. 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
2. 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
3. 贈賄、カルテルを起こさせない

2022 年度までの目標

- 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。
 - ・ 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/年以上）

方針・推進体制

富士通グループでは、ゼネラルカウンセル配下にコンプライアンス担当組織があり、各リージョンに置いた担当と連携してグローバルコンプライアンスプログラム（GCP）に基づく施策を実行し、従業員一人ひとりがいかなる不正をも許容しない企業風土を醸成するとともに、取引先など富士通のビジネスに関わるすべての人に高いコンプライアンス意識を根付かせるための活動を展開しています。活動結果は「内部統制体制の整備に関する基本方針」（注 1）に基づき設置されたリスク・コンプライアンス委員会に報告するほか、取締役会や監査役とも連携し、グループ全体での Fujitsu Way の「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

各リージョンにおいては、リスク・コンプライアンス委員会の下部委員会として設置されたリージョン・リスク・コンプライアンス委員会と連携し、グループ全体での Fujitsu Way の「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

グローバルコンプライアンスプログラムの運用状況については、定期的にはリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。経営層による実践および監督の下、富

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、監視体制の整備と運用を推進しています。

(注1) [内部統制体制の整備に関する基本方針](#) (P.5-P.8)

Fujitsu Way の行動規範の内容

Fujitsu Way において、富士通グループの全社員が遵守すべき原理原則である「行動規範」を右記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) (注2) を 20 言語で展開し、富士通グループで統一的に運用しています。

(注2) [Global Business Standards \(GBS\)](#)

なお、従業員の評価制度には、Fujitsu Way の「大切にする価値観」の体現度合いが評価基準として組み込まれています。「大切にする価値観」には、「倫理感と透明性を持ち誠実な行動すること」が含まれており、行動規範の遵守が従業員の評価および報酬に反映されています。



Fujitsu Way の行動規範

- > [Fujitsu Way](#)
- > [Financial Well-being](#)

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 の「行動規範」および GBS の浸透・実践を図るために、グローバルコンプライアンスプログラム (Fujitsu Global Compliance Program : 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 つの柱として体系的に整理し、当社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。各リージョンにおいては、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。

GCP の実行にあたっては、グループ内の規程を整備し各リージョンにおけるコンプライアンス業務の責任者を配置して体制を確保しています。社員に対しても様々な教育を継続的に実施し、Fujitsu Way の「行動規範」および GBS の浸透を図っています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口を設置しているほか、コンプライアンス違反が発見された場合は、直ちにコンプライアンス部門に報告することが定められています。その他、リスクアセスメントや監視、外部専門家のレビューなどを通じて、GCP の実効性の確認を定期的に行い、GCP の継続的な改善を図っています。



1. 規程および手続の整備

富士通では、富士通グループ各社が整備すべき最低限の社内ルールを「富士通グループグローバルポリシー」として示し、そのもとで各国の法律、文化、慣習等を踏まえた規範、ルール等を整備しています。

富士通および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持続的な企業価値の向上を図るため、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、「コンプライアンス規程」を制定し、国内グループ会社へ展開しています。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しています。

海外グループ会社においては、「富士通グループグローバルポリシー」に加えて、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、「グローバルガイドライン」を作成し、海外グループ各社の社内規程に取り入れています。国内の「コンプライアンス規程」に相当する「General Compliance Guidelines」を発行するとともに、競争法に関するグローバルガイドラインや、贈収賄防止に関する各種ガイドラインも発行しています。

贈収賄・利益相反については、GBSに規定されている原則のほかに、公務員への贈答・接待、取引先等から当社社員が受ける贈答・接待、政治団体を含む各種団体への寄付・協賛、献金、ファシリテーションペイメント（円滑化のための支払）等を行う際の事前申請・承認プロセスを定めた各種社内規程を設けるとともに、寄付・協賛先となる団体のコンプライアンスチェックを実施しています。また、腐敗リスクが高い地域および分野での取引リスクを事前に調査・評価するための一策として、新規取引開始時の取引先デューデリジェンスを実施しています。リスクレベルに応じてサプライヤーに質問票の提出を求めるなどして取引先のスクリーニングを行っています。また取引先には、契約等で法令等の遵守を義務付けています。

なお、2022年度には、利益相反に関するGBSの原則を詳細化したグローバル共通ルールを新たに制定し、具体的に対応すべき事項や判断基準を明確にしました。

2. トップコミットメントおよびリソース確保

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営陣がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的かつ継続的に行うことにより、富士通グループ全体における行動規範およびGBSの浸透・実践を図っています。

社長自らが国内外の全社員向けに、談合・カルテルをはじめとするコンプライアンス違反からの決別を宣言するメッセージを繰り返し発信するとともに、海外においても、リージョン長やグループ会社の経営陣より、コンプライアンスと不正を許容しない企業文化（ゼロ・トレランス）の重要性を説くメッセージを継続的に発信しています。

さらに、国連が提唱する「国際腐敗防止デー」（12月9日）にあわせて毎年12月9日から15日までをFujitsu Compliance Weekと定め、その期間中には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社員に対して一斉にコンプライアンス・メッセージを発するとともに、毎年更新されるコンプライアンスeラーニングを全グループ会社社員対象にリリースし、さらにリージョンごとに企画されたコンプライアンス関連活動を提供しています。

また、各リージョンにコンプライアンス業務に従事する責任者を配置し、富士通グループ各社におけるリスク・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た上でグローバルコンプライアンスプログラムの実行体制を確保しています。2022年度は、各リージョンからコンプライアンス責任者が来日し、今後のグローバルなコンプライアンス施策について議論しました。



コンプライアンス責任者会議

3. 教育およびコミュニケーションの実施

富士通グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」やGBS、および社内規程の浸透・実践を図るために、富士通グループの役員・社員に対して、様々な教育およびコミュニケーションの実施を継続的に実施しています。

富士通グループの全役員・全社員を対象に、毎年コンプライアンスe-learningを実施しています。このe-learningには、贈賄、談合、不正会計、安全保障輸出管理等のリスク分野が含まれており、リスクアセスメントの結果や社会情勢を反映するよう富士通本社のコンプライアンス部門および各リージョンのコンプライアンス責任者により毎年見直されます。2022年度にはコンプライアンスe-learningが富士通グループの全役員・全社員約12万人を対象に14言語で実施され、2023年4月時点で96.8%が受講済みです。

上記に加え、各国の法律や慣習・ビジネスの実態を踏まえ、各階層、各リージョン、または各部門のリスクレベルに合わせたオンライン研修およびeラーニングも適宜実施しています。富士通および国内グループ会社の新任役員に対しては、毎年、社外弁護士や法務・コンプライアンス部門によるコンプライアンス教育を実施しています。また、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開催しています。新入社員教育にもコンプライアンス教育を導入してFujitsu Wayの「行動規範」やGBSの重要性を理解してもらうとともに、営業部門や法務部門など特定のリスクに重点を置いた教育も継続して実施しています。また、2022年度はパートナー企業約1,300社に対し、コンプライアンス教育を実施しました。

また、上述のとおり毎年12月9日～15日にFujitsu Compliance Weekを設定したり、社員へのトップメッセージを社長、各リージョンの責任者等から発信したり、また各リージョンでコンプライアンスに関するニュースを配信する等の活動を実施しています。

4. インシデントの報告および対応

内部通報窓口の設置

富士通グループにおいては、グループ全社員（役員、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（匿名によるものを含む）を受け付ける窓口を社内外に設置し、「Fujitsu Alert」として運用しています。加えて、グループ会社でも個別に内部通報制度を整備して運用しています。

Fujitsu Alert では富士通グループの社員に加えて、お客様やお取引先を含む富士通グループに関係のある外部の方々（場合により、匿名）も不正行為の疑いや懸念事項を通報することができるよう Web フォームまたは電話にて通報を受け付けています。Fujitsu Alert は 24 時間 365 日、14 カ国語で利用可能であり、内容に関する通報者との連絡（追加情報の提供やコンプライアンス部門からのコメントの受領）にも使用しています。

国内においては、「お取引先コンプライアンスライン」を設置し、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け付けています。また、海外においては、お客様やお取引先等の第三者からの通報も含め、Fujitsu Alert で受け付けています。

- > [Fujitsu Alert](#)
- > [お取引先様の通報窓口について](#)

Fujitsu Alert については、定期的なメッセージ発信やコンプライアンス教育、Web サイトやポスターにより社員に周知を図っており、加えて、富士通では Fujitsu Alert の利用動向を定期的に確認することによって社員の認知度および信頼性の向上を図っています。

通報者の保護

社員はコンプライアンス違反またはそのおそれに基づいた場合に通報することを推奨されており、また、取るべき正しい行動について確信がない場合には所属長または法務部門等に助言を求めることとなっています。

Fujitsu Alert では、匿名による通報も可能であり、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。仮に調査等の過程で間接的に通報者が特定された場合であっても、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しており、そうした不利益な取扱いをすることは、それ自体が社内規範の重大な違反とみなされます。

通報への対応

Fujitsu Alert にコンプライアンス違反に関する通報がなされた場合、弁護士有資格者である責任者の監督の下で、必要に応じて外部弁護士と連携した上で、内部調査を実施します。富士通では、内部調査の結果を通報対象となった事項に関与する部門・関係会社からは独立して、取締役会およびリスク・コンプライアンス委員会に直接報告します。なお、通報内容によっては、適切と判断される場合に、コンプライアンス部門から権限のある他部門に調査を委託することもあります。

コンプライアンス部門は、適用される法律と専門的な基準に沿って事実関係を把握し、是正措置を検討するために適切な内部調査を行います。内部調査には、適用される法律の検討、適切な調査手順の検討、収集された証拠の評価、調査結果の文書化、報告・エスカレーションを含みます。調査の結果必要に応じて、またデータ保護法やビジネス法などの適用法令に従って報告者にフィードバックを行います。

調査の結果、行動規範や GBS、その他社内規程に照らして問題が認められた場合にはしるべきレベルの懲戒処分などの是正を行い、結果として人事評価にも反映しています。また、将来同様の不正が行われることを回避するために、ルールのリマインドや制度の見直し、監視監督の強化などの再発防止策を講じています。

これらの調査プロセス等は、グローバルコンプライアンスプログラムの毎年の計画立案時や法律制定・改正時を含め、少なくとも年に一度見直し・改善をしています。

富士通は、法令によって義務付けられている場合や経営判断に基づき、コンプライアンス違反に関する情報を政府の捜査機関や裁判所などの特定の政府機関や司法機関に提供するように決定する場合があります。これらの決定は、コンプライアンス部門の責任者が必要に応じて経営者や他の関連部門と調整して行います。

なお、Fujitsu Alert 以外の窓口が届いた投書やメールなどの通報に関しても、コンプライアンス違反が疑われる内容については調査を行い、必要に応じて是正や対処を実施しています。

Fujitsu Alert への通報件数とその内訳

2022年度の「Fujitsu Alert」への通報件数は88件でした。そのうち、汚職（贈賄を含む）の事例や係争案件は確認されていません。富士通グループでは、腐敗防止に関して「贈収賄および汚職防止に関するグローバルポリシー」（注3）に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。

	2022年度	
	通報件数	懲戒処分件数
全体通報件数	88	9
人権侵害（ハラスメント、差別など）	24	2
法令または社内規則違反	9	2
違反なし(注4)	15	-
競争法違反（談合、カルテルなど）	0	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	0	-
贈賄	0	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	0	-
利益相反規程違反	6	3
法令または社内規則違反	3	3
違反なし	3	-
当社またはお客様の秘密情報・個人情報保護に関する違反	9	0
法令または社内規則違反	4	0
違反なし	5	-
インサイダー取引・マネーロンダリング	0	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	0	-
その他	49	4
法令または社内規則違反	13	4
違反なし	36	-

(注3) [贈収賄および汚職防止に関するグローバルポリシー](#) (P.16-P.18)

(注4) 図表内の「違反なし」には年度末時点で調査中の案件を含む

リスク・コンプライアンス委員会への報告

コンプライアンス違反が現実には発生した、または発生する兆候を認知した役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告し、かつ、部門長があらかじめ定めた報告体制に従い報告を行うようリスクマネジメント規

程にて定めています。また、内部通報・相談の状況や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、取締役会および監査役に報告しています。リスク・コンプライアンス委員会および取締役会の開催回数は、統合レポートをご参照ください。

5. モニタリングおよび見直しの実施

富士通グループにおいては、リスクアセスメントや内部監査などの活動、および弁護士事務所等外部の専門家によるレビューを通じて、グローバルコンプライアンスプログラムの実効性の確認を毎年行っています。また当該レビューおよび監査結果、ならびに社会情勢を踏まえた上で、グローバルコンプライアンスプログラムの継続的な改善を図っています。リスクアセスメントについては、リスクマネジメントのページもご参照ください。

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などを主な対象として、本社コンプライアンス部門が、役員・社員へのインタビュー、社内規程および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し、実際の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しています。

なお、リスクアセスメントおよびグローバルコンプライアンスプログラムの実施状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。これらの会議での議論および決定を、グローバルコンプライアンスプログラムにおける活動に適時反映し、実行しています。

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。我が国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。

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、外為法だけでなく「域外適用」される米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理推進を基本方針とする「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、ガバナンス・コンプライアンス法務本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供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、法令違反発生時には速やかな報告を行うことを「安全保障輸出管理規程」において定めています。業務遂行に際しては、輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。

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役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。国内外のグループ各社に対しては、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。また、2013年度より全世界の海外グループ会社に対し、20言語によるeラーニングで安全保障輸出管理基礎教育を展開しています。

財務報告の適正性を確保するための体制

富士通では、取締役会において決議された「内部統制体制の整備に関する基本方針」で以下のことを定めています。

1. 当社は、最高財務責任者のもと、財務報告を作成する組織のほか、財務報告の有効性及び信頼性を確保するため、富士通グループの財務報告に係る内部統制の整備、運用および評価を統括する組織を設置する。
2. 当該各組織において、富士通グループ共通の統一経理方針ならびに財務報告に係る内部統制の整備、運用および評価に関する規程を整備する。
3. 富士通グループの財務報告に係る内部統制の整備、運用及び評価を統括する組織は、内部統制の有効性に関する評価結果を定期的に取り締役会等に報告する。

運用状況

富士通では、内部統制および内部監査を担当する組織が体制を構築し、企業会計審議会の「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」の原則に基づいて富士通グループ全体の財務報告に係る内部統制の評価を実施しており、活動状況および評価結果等については、代表取締役社長、最高財務責任者および取締役会に報告しています。

税務に対する考え方

税務コンプライアンス

富士通グループにおける税務コンプライアンスは、Fujitsu Way の「行動規範」に則り、遂行されています。

各国の租税法令・条約等、OECD が主導する BEPS（税源浸食と利益移転）等のガイドラインをその趣旨・精神を理解したうえで遵守し、適正な申告や納税に努めています。

税務ガバナンス

取締役である最高財務責任者は、適切な申告・納税義務の履行、税務リスクの管理、税金費用の適正化に関する責任を負います。税務に関する重要な事象および重大な税務リスクについては、経営会議、取締役会に適時適切に報告し、承認を得ています。

移転価格

関係会社間の取引においては独立企業間価格の原則を遵守し、適切な利益配分を行います。商取引により利益を創出した国・地域から、商取引のない低税率国・地域に対して利益移転は行いません。

タックスプランニング

事業目的や事業実体の伴わない、租税回避のみを目的とする税務プランニングは行いません。同様にタックスヘイブンを利用した租税回避を意図する利益移転行為は行いません。

税務当局との関係

Fujitsu Way の大切にしている価値観に則り、倫理観と透明性をもって誠実に行動することによって、各国の税務当局と健全な関係構築に努めています。

上記を踏まえたうえで、企業価値を継続的に向上させるため、適正な税務管理の実現を目指しています。

税務情報

地域別納税額（2021年度）

（単位：億円）

	国内	海外（注6）					合計
			欧州	アメリカ	アジア パシフィック	東アジア	
納付税額 （注5）	549	54	11	14	21	7	603

（注5） 日本の税務当局へ提出している「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

（注6） 欧州には中近東、アフリカが含まれております。中国、台湾、韓国の合計を東アジア、東アジア以外のアジア、オセアニアをアジアパシフィックとして区分表示しております。

従業員数については、[こちら](#) をご参照ください。

企業名と主な事業（2022年3月末現在）

	企業名	主な事業
日本	富士通（株） 富士通Japan(株) (株)富士通エフサス (株)P F U 富士通テレコムネットワークス(株) 富士通フロンテック(株) 富士通ネットワークソリューションズ(株) 富士通アイソテック(株) (株)トランストロン 富士通アイ・ネットワークシステムズ(株) Ridgelinez(株) (株)富士通パーソナルズ 新光電気工業(株) F D K(株) 等	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ・ ネットワーク機器およびネットワークシステム等の製造 ・ ネットワークシステムの企画、コンサルティング、設計・施工管理・運用・保守・サービスの提供 ・ デジタルトランスフォーメーションに関するコンサルティングおよび調査研究活動 ・ PC サーバの製造およびプリンタの開発、製造、販売 ・ ATM、店舗システム等の開発、製造、販売、サービスの提供 ・ 半導体パッケージの開発、製造、販売 ・ 各種電池および電子部品の開発、製造、販売

欧州	Fujitsu Technology Solutions (Holding) B.V. Fujitsu Technology Solutions GmbH Fujitsu Services Holdings PLC Fujitsu Services Limited Fujitsu Finland Oy 他	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売
アメリカ	Fujitsu Network Communications, Inc. Fujitsu America, Inc Fujitsu Consulting (Canada) Inc. SHINKO ELECTRIC AMERICA, INC. Fujitsu do Brasil Ltda. 他	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク機器・システムの開発、製造、販売、工事、関連するサービスの提供 ・ コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ・ 半導体パッケージの販売
アジアパシフィック	Fujitsu Australia Limited FUJITSU ASIA PTE. LTD. Fujitsu Consulting India Private Limited Fujitsu New Zealand Limited Fujitsu Thailand Co. Ltd. 他	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売
東アジア	Fujitsu Korea Ltd. FUCHI ELECTRONICS CO., LTD 富士通（中国）情報システム有限公司（Fujitsu (China) Holdings Co., Ltd.) XIAMEN FDK CORPORATION 北京富士通系统工程有限公司（Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.) 他	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ・ 電子製品の製造、販売 ・ 電池製品および電子製品の製造、販売

2022 年度実績

コンプライアンス教育

- 富士通グループの全役員・全社員を対象としたコンプライアンス e-learning（約 12 万人を対象に、14 言語で実施）：2023 年 4 月時点 受講率 96.8%
- 各リージョン・会社別、階層別、部門別の e-learning・オンデマンド研修
（例：新任役員向け教育、管理職向け教育、海外赴任者向け研修、新入社員教育、営業部門向け教育など）
- パートナー企業約 1,300 社を対象に、公正な商取引に関する教育を実施

安全保障輸出管理

- 定期内部監査：富士通社内 30 部門
- グループ会社輸出管理責任者向けセミナー：国内グループ会社 39 社
- 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社 18 社、海外グループ会社 19 社



グローバルレスポンシブルビジネス

－ サプライチェーン －

「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てグローバルに調達活動を行っており、企業の社会的責任の観点からリスクのない、責任ある調達の実現を目指しています。

サプライチェーン

ありたい姿

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。

2025 年度目標

サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減

- 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する

サプライチェーンにおける GHG 排出削減の推進

- 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する（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）

サプライチェーン多様性の確保

- 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
- 国内サプライチェーンにおける主な活動を「女性活躍」の支援と定め、取引先の取り組み状況を測定する仕組みを構築

2022 年度までの目標

- 自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現
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%）
 - 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（=RBA 行動指針）への誓約書
- 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

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。

CSR 調達に関しては、2005 年に「CSR 調達指針」を制定し、国内外のお取引先に指針の遵守をお願いしてきました。2018 年には、RBA（注 1）の行動規範を「富士通グループ CSR 調達指針」として採用しました。

(注1) 【PRESS RELEASE】 グローバルな CSR アライアンス「EICC」に加盟（2017年10月にEICCからRBAに名称変更）
 日：<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/03/29.html>
 英：<https://www.fujitsu.com/global/about/resources/news/press-releases/2017/0329-01.html>

- > 富士通グループ調達方針
 日：<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/policy/>
 英：<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/policy/>
- > [富士通グループ CSR 調達指針（RBA Code of Conduct）](#)
- > [富士通グループ CSR 調達指針ガイドブック](#)

CSR 調達活動・定期レビュー

富士通グループでは、全社方針のもと、関連部門が連携して CSR 活動を推進しています。調達分野においては、グローバルサプライチェーン本部が関連部門と連携し、お取引先への CSR 調達活動を推進しています。なお、調達金額上位や継続取引のあるお取引先を主要お取引先として、CSR の働きかけ対象としています。

まず、CSR 調達指針により遵守項目を明確に示すとともに、お取引先に CSR 活動を要請します。次に、お取引先における CSR 活動の包括的な実施状況を確認するため、CSR 調査票をはじめ、グリーン調達、情報セキュリティ、BCM 等に関わる各種調査票への回答をお願いしています。

回答いただいた調査票は内容を診断のうえ結果をお取引先にフィードバックしており、基準に満たなかった場合は、改善に取り組んでいただきます。特に、実地確認が必要であると判断させていただいたお取引先には、CSR 監査を実施しています。監査での指摘事項については改善計画の提出を要請し、改善に向けお取引先と一緒に取り組みます。最終的に、お取引先において CSR 活動が適切に実施され、根付くことを目的に CSR 調達の推進と改善プロセスを継続して実施しています。

CSR 調達の推進と改善プロセス



業界標準のイニシアチブへの参画／活動の推進（RBA への加盟）

富士通グループは、グローバルな CSR アライアンス「Responsible Business Alliance(RBA)」に加盟しており、RBA の行動規範を尊重し、お取引先とともにサプライチェーンにおける CSR 調達に取り組んでいます。

また、電子情報技術産業協会（JEITA）などの団体やイニシアチブに積極的に参加・協力し、業界における CSR 調達の推進に努めています。

高リスク鉱物への対応

富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針としています（高リスク鉱物として、タンタル・錫・金・タングステンおよびコバルトを特定）。また、調達活動におけるサプライチェーンの透明性確保と責任ある鉱物調達を推進するために「サステナビリティ経営委員会（委員長：代表取締役社長）」を主管とする社内関連部門による体制を構築しています。

責任ある鉱物調達対応の体制



- > 富士通グループ責任ある鉱物調達対応方針

日：

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/procurement/Fujitsu_Group_Policy_on_Responsible_Minerals_jp.pdf

英：

https://www.fujitsu.com/global/documents/about/csr/procurement/Fujitsu_Group_Policy_on_Responsible_Minerals_Sourcing_v01.pdf

高リスク鉱物調査

富士通グループは、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドライン」を参考に、デューデリジェンスとして高リスク鉱物の調査を実施しています。調査では、Responsible Materials Initiative（RMI）の「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」、「拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）」を使用しています。

- > [調査で確認した製錬業者](#)

調査において、回答期限を過ぎても未回答のお取引先には、回答の督促を行い、回答内容に不備がある場合には再提出を依頼しています。また、お客様より「リスクのある製錬所」に関する指摘を受けた場合には、その製錬所を使用しているお取引先に、取引実態の再調査を依頼しています。

現時点では、武装勢力と関わりのある情報は確認されていませんが、引き続き製錬業者特定やサプライチェーン透明化への取り組みを行っていきます。

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、お取引先とともにグリーン調達活動を推進しています。活動テーマの1つであるCO₂排出量削減については、お取引先に対し、CO₂削減目標を設定したうえで削減活動を推進いただくよう、呼びかけています。また、お取引先に対して自社と取引のあるサプライヤーへCO₂排出量削減を呼び掛けていただくよう要請しています。水資源保全に関しては、活動の第一歩として、水リスク評価の実施をお願いしています。今後も環境負荷低減活動をサプライチェーン一体となって推進していきます。

> 富士通グループ グリーン調達への取り組み

日：<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/>

英：<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/green/>

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、2015年12月に経済産業省および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が公表した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づき、お取引先とともに「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継続的に実施しています。

近年では、クラウドなどの外部サービスやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向にあり、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。また、2020年度より新型コロナウイルス感染拡大防止による在宅勤務（在宅テレワーク）が急増し、勤務場所も従来から変化してきています。情報漏えいリスクについても、メール誤送信、PC やスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たなリスクも抑止する必要があります。こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外のお取引先も含め、富士通グループと同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、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は、直ちに是正活動を実施し、改善が見られない場合には取引の見直しなどの対策を行います。

サプライチェーン BCM の強化

富士通グループでは、「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」、という考えのもと、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。

また、そのような BCM 取り組みに関する調査を、お取引先に対して毎年実施しています。回収した回答については分析を行い、お取引先へフィードバックしています。この調査には、JEITA の資材委員会が標準化したフォームを 2014 年度の調査から活用しています。

また、ソリューション関連の主要お取引先に対しても毎年調査を実施しており、分析のうえフィードバックしています。

お取引先とのコミュニケーション

お取引先評価制度（SPR）における評価結果のフィードバック

富士通グループでは、お取引先評価制度（SPR（注2））において、主要なお取引先を中心に、評価結果をダイレクトにフィードバックし、当社の基準に満たないお取引先には、改善を要請しています。また、ソリューション関連のお取引先に対しても評価を実施しており、中でも主要なお取引先については、その結果をフィードバックしています。

(注2) Suppliers' Performance Review：調達品のパフォーマンスや企業の基本姿勢を「品質」「技術」「価格」「供給」「CSR」の5項目で評価する当社の独自制度

Fujitsu ActivateNow Partner Summit

富士通グループは、1997年度からお取引先懇親会を開催しており、2020年度からはグローバルフラッグシップイベント「Fujitsu ActivateNow Partner Summit」(注3)をオンラインで開催しています。同イベントでは部門長、BG長から事業方針説明、購買担当役員からパートナーとの取り組み共有を行います。

また、富士通グループの事業に対して顕著な貢献のあったパートナーに感謝状を贈呈し、パートナーシップの強化に努めています。

(注3) Fujitsu ActivateNow Partner Summit：従来開催していた「富士通 お取引先懇親会」、「富士通グループ コアパートナーフォーラム」を再編

調達コンプライアンスの徹底

調達部門教育

富士通グループでは、調達部門がお取引先に対してCSRに配慮した調達活動を実施するよう、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およびリスク管理(BCM活動)の教育を実施し、調達担当者の意識向上を図っています。

お取引先コンプライアンスライン

富士通グループは、お取引先コンプライアンスラインにより、富士通グループの調達活動におけるコンプライアンス違反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、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。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。

> [お取引先コンプライアンスライン](#)

2022年度実績

CSR調査の実施

- 国内外の主要取引先にCSR調査実施(グループ会社調査を含む)：533社

高リスク鉱物調査実績

- 調査対象の87.3%のお取引先より回答を受領
- 617社の製錬業者を確認し、そのうち265社がRMI認定の「責任ある鉱物保証プロセス(評価プロトコル) Responsible Minerals Assurance Process (RMAP)」に準拠

情報セキュリティ対策の推進

- 情報セキュリティ対策状況のWEB調査（2022年10月～2022年12月） 2,383社
- 情報セキュリティ対策監査実施 15社

サプライチェーン BCM の強化

<プロダクト関連>

- アンケート調査の実施（2022年7月～10月） 約600社、約1,700拠点
- フィードバックの実施（2022年12月） 約600社、約1,700拠点

<ソリューション関連>

- 評価のフィードバックの実施 約270社

お取引先とのコミュニケーション

<プロダクト関連>

- フィードバックの実施（2022年12月） 約600社、約1,700拠点

<ソリューション関連>

- 4半期ごとにパートナーシップミーティングを開催し、年間で165社が参加



グローバルレスポンシブルビジネス

－ コミュニティ －

様々なコミュニティと協働し、地域社会の発展につながる社会貢献活動を推進します。また、事業活動との相乗効果を重視し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供するとともに、社会への貢献を通じて、社員自らのスキル開発や富士通で働くことへの誇りを向上させていきます。



コミュニティ

コミュニティ

目標

ありたい姿

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。

2025 年度目標

コミュニティ活動に対する社員のマインドセット変革・組織風土醸成、および社会へのインパクト創出

- コミュニティ活動に参加した社員 従業員数の 20% (実人数)

2022 年度までの目標

企業文化および社員のマインドセット変革への貢献

- 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%

コミュニティ活動の考え方

富士通グループでは、我々にとって重要なステークホルダーの1つである地域社会とグローバルで協力し、コミュニティ活動を推進しています。社会が抱える課題の解決のために、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、我々のビジネスの強みを最大限に発揮できる分野を中心に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ます。

さらに、これらの活動が創出したインパクトを定量的に把握していくとともに、活動を見直し改善するサイクルを実現することで、より大きな価値を創出し続けます。

重点注力分野

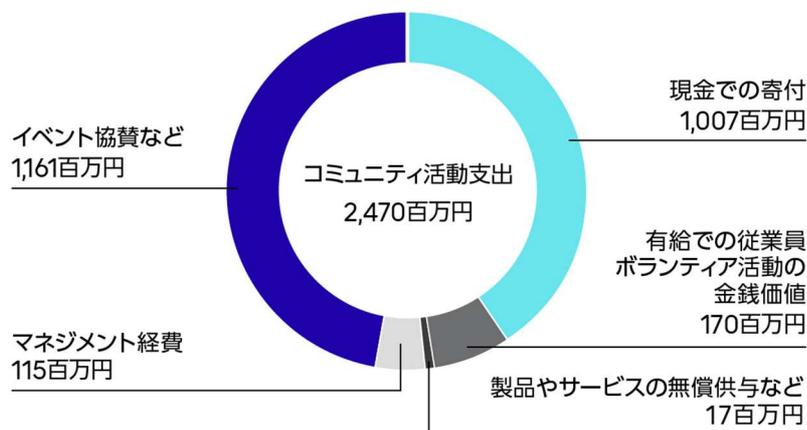


2022 年度実績

社会貢献活動に関わる支出

富士通が 2022 年度に社会貢献活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。

コミュニティ活動支出



※富士通および国内外グループ各社の活動支出をもとに算出

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の発展に貢献するため、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。

富士通は青年海外協力隊／シニア海外協力隊参加のための休職制度（最高 3 年間）や、年 5 日・最高 20 日まで積立可能なボランティアのために活用できる休暇制度を設けています。2022 年度には、39 名が積立休暇を取得し（延べ 100 日）、ボランティア活動を行いました。（富士通単体）

富士通グループの取り組み（活動事例）

コミュニティ活動

富士通は、GRB の 6 つの重要課題のうち、コミュニティ活動に連動する人権・多様性、ウェルビーイング、環境に教育を加え、関連する 6 つの SDGs を重点領域と定め活動を推進しています。2022 年度の各地域における活動をいくつかご紹介します。

● Americas



小学校の植樹活動を支援（米国）

– Texas Trees Foundation –



活動に参加した富士通社員

富士通は、[Texas Trees Foundation](#) を通じて、L.O.Donald 小学校 (米国テキサス州ダラス)において 92 本の植樹を行い、近隣に住む方々にも 50 本の苗木を寄贈しました。L.O.Donald 小学校の児童 289 名が、木について学び、木を植え、植えた木の根覆いまで行いました。児童たちは一本一本の木に名前をつけ、これから全ての木を大切に世話していくことを約束しました。

悪天候の可能性が高く、イベント期間が短縮されたにも関わらず、富士通の社員 5 名が、教師と Texas Trees Foundation のスタッフとともにボランティアを行いました。このイベントは関係者全員に、期待を超えるポジティブなインパクトを与えました。これから木が成長するにつれて、この地域では日陰と酸素の量が増え、鳥や他の生物が生活するための安全な避難場所が提供されることとなります。

> 本活動のプレスリリース (外部サイトヘリンク) :

[“Dallas ISD’ s L.O. Donald Elementary School Becomes Greener and Healthier with 92 New Trees Planted.”](#)

●活動に参加した社員数：5

● Asia Pacific



若者の未来の可能性を支援 (オーストラリア)

- Australian Business and Community Network -



プログラム修了を祝う富士通オーストラリアのメンターと Elevation Secondary College の学生達 (2022)



対面でのメンタリングの様子



若い女性のリーダーシップスキル構築のためのオンラインプログラムの修了を祝う富士通オーストラリアのメンターと Colo High School の生徒たち (2022 年)

ABCN のメンタリングは、組織を代表してコミュニティに貢献することができ、また、さまざまな業界で働く人と出会うなど自分に変化をもたらすことができる素晴らしい機会となります。資格や経験は必要なく、人の話に耳を傾け、自分の経験を共有する意欲さえあれば誰でも参加できます。富士通では、社員のコミュニティでの積極的な活動を支援するために、ボランティア休暇 (正式名称「Volunteering with Purpose leave」: 3 日間の有給休暇に相当) を利用して参加することを奨励しています。

2023 年も、このパートナーシップとメンターをさらに成長させていきたいと考えています。

富士通のメンター達のコメント

「素晴らしい経験であり、未来の社会に恩返しができます。」 -GOAL メンター、Fujitsu Australia (2022)

「この活動を通じて学びの旅を続け、自分の洞察を他の人と共有する機会を得ることができました。」 - Focus メンター、Fujitsu Australia (2022)

- 活動に参加した社員数：32 名
32 名の個人ボランティアが参加し、その多くが複数回参加
- 直接の受益者数：93 名
6 校、93 名の生徒へメンタリング



あらゆる人々に健康と福祉を実現するための医療サービス（インド）

- HelpAge India とのパートナーシップによる Mobile Healthcare Unit の設立 -



毎回女性スタッフが在籍し女性により身近なサービスを提供



無料のカウンセリングや治療を実施

インド・プネの農村地域に住む人々の医療ニーズに応え健康と福祉を実現するため、富士通は HelpAge India とパートナーシップを組み Mobile Healthcare Unit (MHU) を設立しました。MHU は、農村地域に幅広い重要な医療サービスを提供する移動救急車です。高齢者向けの無料相談と治療（自宅訪問を含む）、一般的な病気や健康上の不安などに対する医療サービスを提供します。

MHU はインド政府の既存プログラムとも連携し、長期的な視点で地域社会に良い結果をもたらす包括的なサービスを提供します。MHU には医師、薬剤師、地域活動家がスタッフとして配置されています。富士通の社員もボランティアとして参加し、患者の登録や MHU が提供するサービス内容の説明など追加支援を行っています。女性により親しみやすいサービスを提供するために、富士通からは女性社員 3 名も活動しています。

2022 年 4 月から 2023 年 3 月には、26 人の従業員が 70 時間以上の活動を行い、17,201 人を支援しました。すべてのサービスは無償で提供しています。MHU は、SDG 3「健康と福祉」にポジティブなインパクトを与えていく取り組みの一環として、農村地域のすべての人に基本的かつ必要なヘルスケアを提供するために挑戦を続けていきます。

このプログラムは、これからも大きくポジティブな変化をもたらしていきます。現在は、コミュニティの人々が健康状態や健康的な生活習慣の重要性についてより多くの情報を得ることができるようになり、無料の医療アドバイスや薬、フォローアップ治療へのアクセスにより人々の生活環境はさらに改善されました。今後 MHU は、メンタルヘルスに関するカウンセリングや、健康と栄養の啓発、予防医療についても取り組んでいきます。これらの活動により、予防プログラムなど健康に関する問題への認知を促進し、医療へのアクセスにおける男女平等を推進します。

- 活動に参加した社員数：26
- 直接の受益者数：17,201



FTH フットボールデー 2022 (タイ)



開会の挨拶 Head of Fujitsu Thailand, Ms. Kanokkamon Laohaburanakit



Pakkret Home for Boys の子供たちとボランティアとして参加した富士通社員たち

FTH（富士通タイランド, Fujitsu Thailand Co., Ltd.）は、日本のサッカークラブである川崎フロンターレと協力して、健康の促進とウェルビーイング向上により多くの機会を必要とする Pakkret Home for Boys の子どもたちを対象としたサッカークリニックを開催しました。このサッカークリニックは、子供たちがプロサッカー選手からサッカーのスキルやテクニックを学ぶことを目的としています。私たちは、この活動が人々と社会の建設的な変化と持続可能な発展につながるものと考えています。

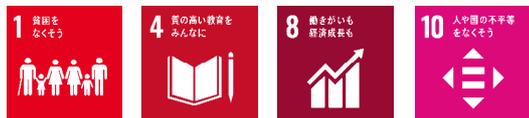
孤児の社会的な発達を支援するこのサッカークリニックをタイで提供するの、今回で3回目です。サッカーの試合を通じて、孤児たちはライフスキルとして役立つフェアプレーやチームワーク、規律について学びました。これらの学びは、将来孤児たちが地域のリーダーとなり、自立した強い地域を育てるために重要なものとなります。

FTH フットボールデー 2022 は、2022年11月12日土曜日に半日のセッションで開催しました。この活動には、FTH 職員 28 名と 6 歳から 18 歳までの子供たちを合わせて約 150 名が参加しました。川崎フロンターレのメンバーがコーチを務め、初心者向けにサッカーの基礎スキルセッションが1時間行われ、その後1時間のサッカーゲーム大会が行われました。

また FTH は、より多くの子供たちがサッカーの試合を経験したり、継続的に練習できるよう新しいサッカーゴールを2台寄付しました。お昼にはお弁当を提供し、キャラクターショーやゲームなどで自由時間を過ごしました。

- 活動に参加した社員数：28
- 直接の受益者数：150

● Europe



QUEREMOS GRADUARNOS! (卒業したい!) 南米最大のスラム街に住む若者たちの教育支援 (イギリス)

- Chamos - *イギリスに本拠地を置く NGO。この団体がベネズエラの子供たちを支援しています。



バーチャルワークショップでプログラミングを紹介



コーディングについて学習する生徒たち

南米最大のスラム街の一つであるベネズエラのペタレに住む多くの若者にとって、勉強したり教育を優先したりすることは、ほぼ不可能です。学校中退率は高く、麻薬や犯罪に手を染める機会は日常の中に存在し、高等教育に進む若者はほとんどいません。

富士通は Chamos を支援し、地元の非営利団体 Queremos Graduarnos (QG) と協力して、子どもたちや若者に登校の意欲を起こさせるための活動をしています。富士通の支援により、2022-2023 年度にこのプログラムへ参加した 55 人の生徒に奨学金を提供することができました。この奨学金は、生徒の学費や教材費、食料や交通費として活用されました。生徒は学校に通う上での障壁を取り除くとともに費用管理についても学ぶことができました。

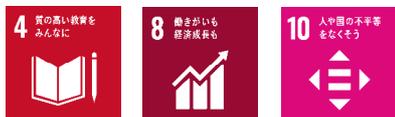
Queremos Graduarnos のプログラムの一環として、生徒たちは月に2回、自己啓発ワークショップに参加できる他、他のプログラムのボランティアとして支援活動をすることもできます。例えば、他の生徒のメンターとなったり、地元の小学校に新しい Chamos の遊び場を建設することで Chamos を支援しています。

富士通は、一部の生徒にバーチャルワークショップを提供し、コーディングスキルの重要性や将来のキャリアにおける役割について紹介しました。この活動は参加した生徒から高い評価を受けています。生徒が得た知識とインスピレーションは大変貴重であり、Chamos は将来に向けてこの分野をさらに学びたいという思いを持つ生徒をサポートする最善の方法を検討中です。

富士通の資金提供により、学校に通うための資金とサポートを必要としていた 55 人の生徒に、現実的かつ目に見える支援を提供できました。さらに、富士通の社員 4 名は、約 25 名の生徒に対してプログラミングを紹介しました。富士通は、Chamos とのパートナーシップを通じて、SDG 1 (貧困をなくそう)、SDG 4 (質の高い教育をみんなに)、SDG 8 (働きがいも経済成長も)、SDG 10 (人や国の不平等をなくそう) に、直接貢献する活動を展開することができ

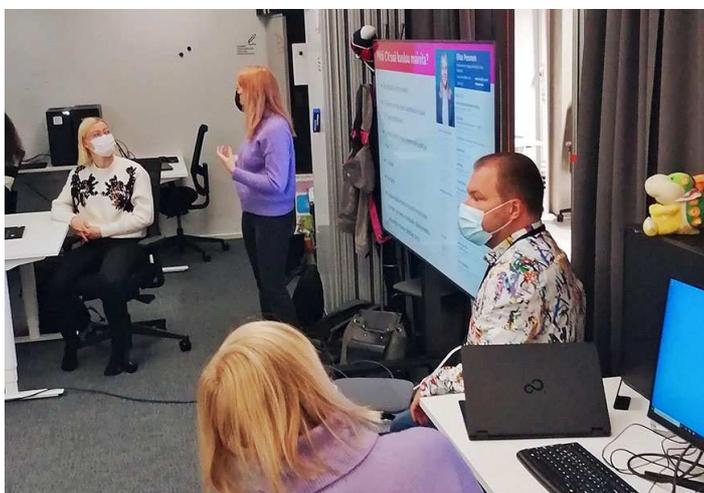
ました。これからも、ベネズエラの子どもたちや若者が、尊厳を持って成長し、その可能性を実現する機会を持つことができるよう活動を推進します。

- 活動に参加した社員数：4名
- 直接の受益者数：80名

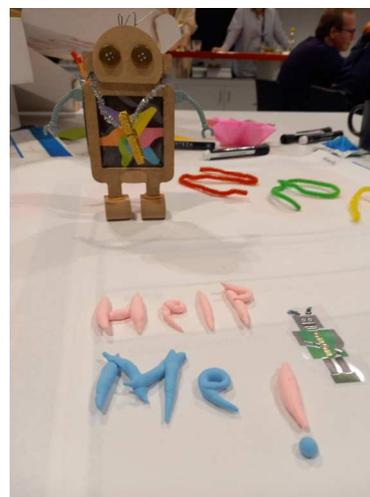


富士通フィンランドが若者のデジタルインクルージョンを支援する革新的なトレーニングコンセプトを開発（フィンランド）

- Deaconess Foundation -



ワークショップの様子



ワークショップでの制作物

ヘルシンキを拠点に活動する Helsinki Deaconess Foundation と富士通は、若者のデジタルスキルを向上させ、社会的な孤立を防ぐことを目的とした革新的なトレーニングコンセプトを共同で開発しました。このプロジェクトは、16～29歳の若者が、教育と就労の機会を見つけることを支援する Helsinki Deaconess Foundation が提供する Vamos という活動の1つです。

2年間のプロジェクトでは、企業の社員がボランティアとしてワークショップを実施し、若者がテクノロジーへの興味を持ち、必要なデジタルスキルを習得できるように指導します。プロジェクト終了後は、プロジェクトで開発されたトレーニングコンセプトが、若者と関わる人々にさらに広く普及することを目指しています。

富士通のボランティアは、グラフィックデザインに焦点を当てたトレーニングセッションを企画し、参加者に視覚的な訴求力がある履歴書の作成方法を教えました。また若者たちの日常生活を支援するデジタルソリューションについて考える共創ワークショップや、若者が富士通の社員と関わり、ICT業界でのキャリアについて学ぶディスカッションイベントも開催しました。さらに、富士通のボランティアは、他のパートナー企業や Vamos と協力して企画されたサイバーセキュリティに焦点を当てたハッカソンにも貢献しました。

富士通のボランティアは、Vamos で働く専門家のほか、ワークショップで約60人の若者と関わりました。このプロジェクトは、富士通に加えて、ESR React 基金と他のパートナー企業3社が共同で資金を提供しています。

Helsinki Deaconess Foundation と富士通は、若者の社会的な孤立を防ぐために長年協力してきました。 Helsinki Deaconess Foundation は、富士通のグローバル・レスポンシブル・ビジネス（GRB）の取り組みの一環として、コミュニティを活性化するための富士通の主要なパートナーの1つです。

- 活動に参加した社員数：4名
- 直接の受益者数：15名

● Japan



次世代を担う人材の育成（日本）



高校生との対話
（「未来の語り場」プロジェクト）



共に未来を考える
（「未来の語り場」プロジェクト）

富士通は、学びを通して一人ひとりが夢に挑戦できる未来の実現を目指し、様々な教育関連機関と連携して、創造的思考力や探究力の育成、子どもたちの原動力の発見から始めるキャリア教育、山間部や島しょ部等の地方に開かれた教育機会を支援しています。

一例として、「デザイン思考」を学校現場で求められる「社会とのつながる学び」に活かし、富士通のソリューション事例と連携しつつ、社会課題へのアプローチや実現したい社会を考えるプログラムを、複数校が参加できる形態で高校生向けに実施しています。また、自らのパーパスを心にとどめている富士通社員が、未来を担う世代と同じ目線で対話し、共に未来へ踏み出す一歩を考える「未来の語り場」プロジェクトに取り組んでいます。

- 活動に参加した社員数：573名
- 直接の受益者数：7477名

その他の日本における活動は「[社会貢献サイト](#)」をご覧ください。（日本語のみ）

災害・人道支援

富士通グループは、災害、紛争等で緊急支援を必要とする国々の方を、寄付を通じて支援を行っています。富士通グループは、「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」というパーパスを掲げています。この実現で目指す社会は「誰一人取り残さない」というSDGsの精神とも一致するものです。

2022年度は、社員からの寄付に会社としての寄付をマッチングし、以下に対する支援を目的として UNHCR と Save the Children に義援金を拠出しています。

主な災害・人道支援についてはプレスリリースをご覧ください。

1. 人道支援：[富士通グループのウクライナ情勢に関する人道支援について](#)

ウクライナおよびその近隣地域において被災された方々への人道支援のために、国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）へ 100 万米ドル（約 1.15 億円）の義援金を拠出しました。

2. 災害支援：[トルコ・シリア大地震による被害への支援について](#)

当社グループは、トルコ・シリア大地震で被災した方々の救援や被災地の復旧に役立てていただくため日本赤十字社を通じて 1,000 万円の義捐金を拠出しました。また、社員から募集している公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンへの寄付について、寄付期間終了後に、社員から集まった金額と同額を会社として上乗せして寄付する「マッチング寄付」も実施しました。

外部団体との協業

社会や環境において様々な課題が山積する昨今、企業は、お客様や投資家の皆様へはもちろんのこと、社員やサプライヤー、大小様々なコミュニティなど、あらゆるステークホルダー（利害関係者）に対し責任を持つべきという考え方が国際的に広まりつつあります。

富士通はこの考え方に共鳴し、国際団体や志を同じくする様々な企業と連携しながら、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）への参画



World Business Council for Sustainable Development（WBCSD、持続可能な開発のための世界経済人会議）は、世界 200 社以上の企業が加盟する団体で、Vision 2050「90 億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられる世界」（注 1）を実現すべく、ビジネスを通じた変革の加速に向けて活動しています。当社は 2013 年より同団体へ参画しており、現在、社長の時田が理事を務めています。

2022 年は、「The era of sustainability: how to lead the transformation and thrive」をテーマに東京で Council Meeting が開催され、250 名を超える世界の経営層が一堂に会しました。当社からは、Opening Plenary に社長の時田が、そして、ゼロエミッションに向けた道路交通に関するセッションに執行役員 SEVP の高橋美波が登壇しました。また、日本での Council Meeting 開催にあたり、当社は、同じく理事企業であるトヨタ自動車（株）と日本における WBCSD 認知度向上等を目的として、国内経営層を対象に Japan Session「サステナブル経営に向けた変革の時—日本企業への期待—」を共催しました。30 社を超える企業の参加の下、気候変動、自然破壊や格差拡大等のグローバルな諸課題への対応と情報開示の要請に対して、経営者がどのように取り組み、サステナブルなビジネスの成功に導くか、日本企業に期待される役割について議論を深めました。会期最終日には、本社のエグゼクティブブリーフィングセンター「Fujitsu Uvance Rooftop」に総会参加者十数名をお招きし、サステナビリティ関連のビジネスや先進技術の紹介と意見交換を行いました。



Japan Session にて挨拶する社長 時田

当社は引き続き、当社グループのパーパスと方向性を同じくする WBCSD との協働に積極的に取り組み、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

（注1） WBCSD が掲げている長期 Vision 『Vision2050: Time to Transform』： <https://timetotransform.biz/>

> [WBCSD](#)

世界経済フォーラム（WEF）への参画



世界経済フォーラム（WEF: World Economic Forum）は、経済学者であるクラウス・シュワブ氏により設立された非営利財団で、グローバル・シチズンシップの精神に則り、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、世界情勢の改善に取り組んでいます。そして、あらゆる主要国際機関や経済界、政界、学界、そして社会におけるリーダーと緊密に連携し、世界・地域・産業のアジェンダを形成しています。

2023年1月、WEF年次総会がダボスで開催されました。「分断された世界における協力の姿」をテーマに、インフレーションや物価上昇といった経済課題、地政学的リスク、エネルギーや食料などの資源問題、社会の脆弱性について議論されました。総会では、社長の時田と副社長の古田が、政財界のリーダーとサステナビリティやDX、レジリエンスの強化、デジタル・ディバイドなどのグローバル・アジェンダを共有し合うとともに、解決に向けた具体的なアクションについて、それぞれの立場から意見を交わすことができました。また、現地において、当社として初めてかつ日本企業として唯一の自社ブース「Fujitsu Uvance House」を設置し、SEVPの大西と堤、EVPの山本、Paul、Graemeの5名が、各国政府関係者や企業のトップとの間に構築したネットワーキングやFinancial Timesと共催したラウンドテーブルを通じて、重要顧客の経営層と関係性を深めました。

富士通グループは、フォーラムメンバーシップの一員として今年の年次総会のテーマの実現に向けて、グローバル・アジェンダと当社グループのマテリアリティと連動し、ネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーとして、グローバルコンセンサスの形成をリードしていくよう取り組んでいきます。



年次総会参加中の社長 時田 (右)と副社長 古田 (左)



Fujitsu Uvance House

> [世界経済フォーラム（World Economic Forum）](#)



ガバナンス

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

当社は、2015年12月の取締役会決議によって、コーポレートガバナンスに関する当社の考え方を整理した基本方針（「コーポレートガバナンス基本方針」）を制定いたしました。2023年9月に改訂した当基本方針は、現在の当社にとって最善のものと考えて作られていますが、硬直化し、形骸化することのないよう不断に見直し、適宜取締役会で議論するなどして、常に最善のコーポレートガバナンス体制を維持できるよう努めています。

- [コーポレートガバナンス基本方針](#)

コーポレートガバナンス体制（2023年6月26日現在）

当社は、コーポレートガバナンス基本方針に則り、監査役会設置会社制度の長所を生かしつつ、取締役会における非執行取締役（独立社外取締役および社内出身の業務を執行しない取締役をいう。以下、同じ）による業務執行取締役の業務執行に対する監督の実効性と多様な視点からの助言の確保を実現しております。

<取締役会>

当社は、経営の重要な事項の決定と監督を行う機関として取締役会を設置しております。取締役会は、法令及び定款に反せず、妥当と考える最大限の範囲で、業務執行に関する意思決定権限を代表取締役及びその配下の執行役員以下に委譲し、取締役会はその監督及び助言を中心に活動を行います。また、取締役会は、業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう非執行取締役を中心に構成し、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数とすることで監督機能及び助言機能を強化しております。なお、取締役の経営責任をより明確化するため、2006年6月23日開催の株主総会決議により、取締役の任期を2年から1年に短縮しました。

取締役会は、2023年6月26日現在において、業務執行取締役3名、非執行取締役6名（内、社外取締役5名）の合計9名で構成されております。

2022年度においては、取締役会を13回（内 臨時取締役会1回）開催し、経営方針の策定やその実現に向けた施策について議論し、指名委員会の答申に基づく新経営体制等について決議しました。

<監査役（会）>

当社は、監査機能及び監督機能として監査役（会）を設置しております。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会及び業務執行機能の監査・監督を行います。監査役会は、2023年6月26日現在において、監査役5名（内、常勤監査役2名、社外監査役3名）で構成されております。2022年度においては、監査役会を10回開催（内 臨時監査役会1回）し、主に、監査の方針及び監査計画、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性並びに監査上の主要な検討事項等の検討を行うとともに、内部監査部門からの報告聴取、常勤監査役から社外監査役への重要な事項の報告及び検討等を行いました。また、全ての回において全監査役が出席しております。

<独立役員会議>

当社は、独立役員の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えつつ、取締役会において中長期の会社の方向性に係る議論を活発化させるためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、全ての独立役員（独立社外取締役 5 名、独立社外監査役 3 名）で構成する独立役員会議を設置しております。同会議では、中長期の当社の方向性の議論を行うとともに、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各役員の意見形成を図ります。2022 年度においては、独立役員会議を 12 回開催し、経営方針、M&A を含む当社及び当社グループの事業再編に伴う経営上の重要な事項などについて、情報共有と意見交換を行いました。

<指名委員会・報酬委員会>

当社は、役員選任プロセス及び役員報酬決定プロセスの透明性及び客観性を確保し、効率的かつ実質的な議論を行うこと並びに役員報酬の体系及び水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である指名委員会及び報酬委員会を設置しております。

指名委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「コーポレートガバナンス体制の枠組み」と「役員の選解任手続きと方針」に基づき、役員候補者について審議し、取締役会に答申または提案しております。また、報酬委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「役員報酬の決定手続きと方針」に基づき、基本報酬の水準と、業績連動報酬の算定方法を取締役に答申または提案することとしております。

2023 年 6 月に選任された両委員会の委員は以下のとおりであり、指名委員会につきましては非執行役員 3 名（内、独立社外取締役 2 名）、報酬委員会につきましては独立社外取締役 3 名で構成されております。また両委員会の事務局は、当社の人事部門及び法務部門が担当しております。

●指名委員会

委員長：阿部 敦（独立社外取締役）

委員：古城 佳子（独立社外取締役）、山本 正巳（取締役シニアアドバイザー）

●報酬委員会

委員長：向井 千秋（独立社外取締役）

委員：佐々江 賢一郎（独立社外取締役）、バイロン・ギル（独立社外取締役）

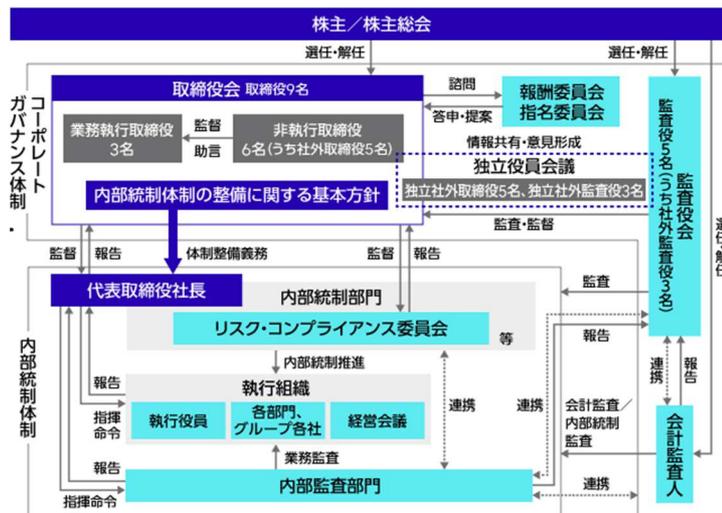
なお、2022 年度は、指名委員会を 8 回、報酬委員会を 6 回開催し、指名委員会においては社長を含む代表取締役の選定案、取締役候補者の選任案及び役員のスキルマトリックス等、報酬委員会においては役員報酬の内容改訂や個人別報酬決定プロセスの変更等について検討し、それぞれ取締役会に答申しました。

●[コーポレートガバナンス報告書](#)

業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレートガバナンス体制の概要）

当社のコーポレートガバナンス体制の模式図は次のとおりです。（2023 年 6 月 26 日現在）

コーポレートガバナンス体制の模式図



現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社は、非執行取締役による業務執行に対する直接的な監督と、業務の決定に関与しない監査役による、より独立した立場からの監督の両方が機能することで、より充実した監督機能が確保されるものと考えております。このような考え方から、独任制の監査役で構成される監査役会を設置する「監査役会設置会社」を採用しております。

また業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう、取締役会は、非執行取締役を中心に構成するものとし、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数としております。非執行取締役の中心は独立性が高く、多様な視点を有する社外取締役とし、さらに当社の事業分野、企業文化等に関する知見不足を補完するために社内出身の非執行取締役を1名以上置くことで、非執行取締役による監督の実効性を高めております。

役員報酬の決定方針

取締役および監査役の報酬は、報酬委員会の答申を受けて取締役会で決定した「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針（役員報酬決定方針）」に基づき決定されています。

- [コーポレートガバナンス報告書](#)

「取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 P10 / 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 P11」

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・浸透を図るとともに、経営の効率性の追求と事業活動により生じるリスクのコントロールのための体制整備の方針として、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」の全文ならびに業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要については、以下をご覧ください。

- [第123 回定時株主総会電子提供措置事項（交付書面非記載事項）](#)

コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役（2023年6月26日現在）

	氏名	役位および担当	代表権	独立社外役員
業務執行	時田 隆仁	社長、CEO、リスク・コンプライアンス委員会委員長	○	
	古田 英範	副社長、COO	○	
	磯部 武司	執行役員 SEVP、CFO		
非執行	山本 正巳	シニアアドバイザー		
	向井 千秋			○
	阿部 敦	取締役会議長		○
	古城 佳子			○
	佐々江 賢一郎			○
	バイロン ギル			○

2022年度 取締役会・監査役会の出席状況

会議体	開催回数	出席率
取締役会	13回	99.1%
監査役会	10回	100%

* 取締役9名のうち、8名は100%

取締役および監査役のスキル

当社は、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グローバル企業として、取締役および監査役が助言または監督機能を有効に発揮するのに必要と考えられる多様性およびスキルをそれぞれ特定し、スキルマトリックスとして開示しています。

取締役（2023年6月26日現在）

	取締役 氏名	独立 社外	多様性		スキルマトリックス				
			ジェン ダー	国籍	企業経営	財務・ 投資	グロー バル	テクノ ロジー	ESG・ 学識・ 政策
代表取締役 社長	時田 隆仁		男性	日本	○		○	○	
代表取締役 副社長	古田 英範		男性	日本	○		○	○	
取締役執行 役員	磯部 武司		男性	日本	○	○	○		

取締役シニアアドバイザー	山本 正巳		男性	日本	○		○	○	
取締役	向井 千秋	○	女性	日本			○	○	○
取締役	阿部 敦	○	男性	日本		○	○	○	
取締役	古城 佳子	○	女性	日本			○		○
取締役	佐々江 賢一郎	○	男性	日本			○		○
取締役	バイロンギル	○	男性	米国		○	○		

監査役（2023年6月26日現在）

	監査役氏名	独立社外	多様性		スキルマトリックス		
			ジェンダー	国籍	法務・コンプライアンス	財務会計	業務プロセス
常勤監査役	広瀬 陽一		男性	日本		○	○
常勤監査役	山室 恵		男性	日本	○	○	
監査役	初川 浩司	○	男性	日本		○	○
監査役	幕田 英雄	○	男性	日本	○	○	
監査役	キャサリンオーコネル	○	女性	ニュージーランド	○		

なお、非執行の取締役の中で、企業での業務経験者である山本取締役シニアアドバイザー、阿部取締役の2名については、リスクマネジメントの専門知識を有している。

リスクマネジメント

方針・推進体制

富士通グループは、事業継続性、企業価値の向上、企業活動の持続的発展を実現することを目標とし、その実現に影響を及ぼす不確実性をリスクと捉え、これらのリスクに対処するために、取締役会が決定した「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき、取締役会に直属し、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を統括する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。

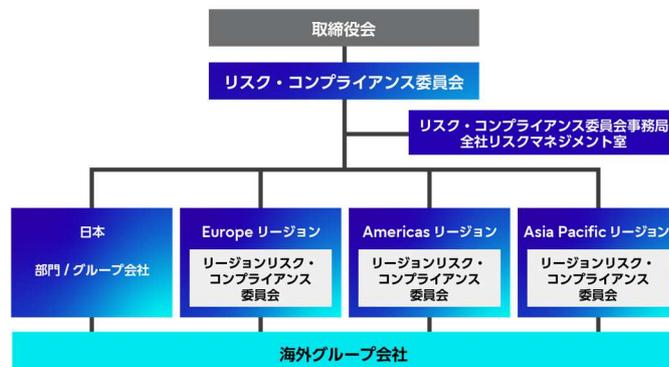
リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長（CEO）を委員長として業務執行取締役等で構成しており、富士通グループに損失を与えるリスクを常に評価、検証し、認識された事業遂行上のリスクについて、未然防止策の策定等リスクコントロールを行うとともに、リスクの顕在化により発生する損失を最小限に留めるため、顕在化したリスクを定期的に分析し、取締役会等へ報告を行い、再発防止に努めています。

また、リスク・コンプライアンス委員会はグローバルな地域に基づく業務執行体制の区分であるリージョンごとに、下部委員会としてリージョンリスク・コンプライアンス委員会を設置し、国内外の部門やグループ会社、リージョンにリスク・コンプライアンス責任者を配置するとともに、これらの組織が相互に連携を図りながら、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。

内部統制体制における
リスク・コンプライアンス委員会の位置づけ



リスクマネジメント・コンプライアンス体制



さらに、グループ全体のリスク管理機能強化のため、事業部門から独立した代表取締役社長直下の組織である全社リスクマネジメント室にリスク・コンプライアンス委員会事務局機能を設置し、CRMO (Chief Risk Management Officer) の下、リスク情報全般の把握と迅速かつ適切な対応を行っています。

これまでの取り組みを踏まえ、さらなる施策強化と実効性の担保を図るためには、これまで以上に経営者主導による全社的、組織横断的な対応が必須であると考え、富士通グループ全体の品質責任者として最高品質責任者（Chief Quality Officer : CQO）を新たに任命しました。さらに、CEO が委員長を務めるリスク・コンプライアンス委員会の体制・機能を拡充し、恒常的・全社的な対応を実現する体制に強化しました。

具体的には、これまで富士通グループに関する重要なリスク・コンプライアンスについての審議の場であった同委員会のメンバーに新たに任命した CQO を加えるとともに、情報セキュリティ、システム品質に関する全社的な施策および個別事象への対応も含め、具体策まで踏み込んで決定し、迅速に実行する体制としています。こうした体制を構築することで、CISO・CQO に対してこれまで以上に強化した権限を付与し、人事制度や投資リソース等その他の各

CxO の領域を含む全体を統括する、CEO 主導によるリスクマネジメント経営を徹底しています。また、施策実行の迅速性と実効性を担保するため、同委員会を毎月開催しています。

事業活動に伴う主なリスク（注1）	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済や金融市場の動向に関するリスク ・ お客様に関するリスク ・ 競合・業界に関するリスク ・ 投資判断・事業再編に関するリスク ・ 調達先・提携等に関するリスク ・ 公的規制・政策・税務に関するリスク ・ 自然災害や突発的事象発生のリスク ・ 財務に関するリスク 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク ・ コンプライアンスに関するリスク (人権に関するリスク含む) ・ 知的財産に関するリスク ・ セキュリティに関するリスク ・ 人材に関するリスク ・ 当社グループの施設・システムに関するリスク ・ 環境・気候変動に関するリスク

(注1) 事業活動に伴うリスクの例：記載例は一部であり、[有価証券報告書](#)などに掲載。

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿ったリスク関連情報の詳細は、以下の Web サイトもご参照ください。
[「環境リスクへの対応」](#)

プロセス

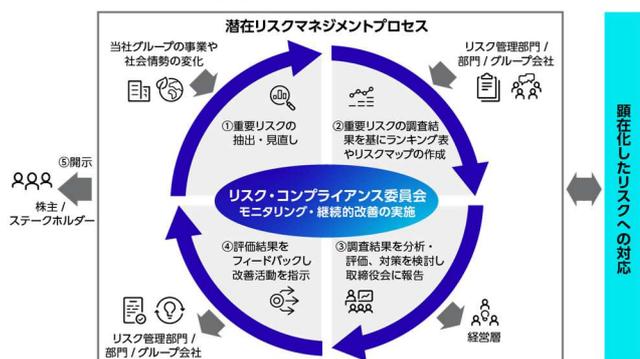
富士通グループを取り巻く様々なリスクから、事業活動に伴う重要リスクの抽出・見直しをしたうえで、毎年、重要リスクの発生可能性・影響度・対策状況等について調査・分析・評価し、可視化を行っています。

評価結果を基に、リスク・コンプライアンス委員会において重要リスクを確認し、さらなる対策等を指示するとともに、取締役会に報告しています。リスク・コンプライアンス委員会が決定した方針、対策等をグループ全体にフィードバックし、重要リスクごとに定めたリスク管理部門がグループにおける対策等を適切に管理することでリスクの低減を図っています。

なお、潜在リスクマネジメントプロセスにおいて得られた情報は、ステークホルダーに開示する有価証券報告書やサステナビリティデータブック等に反映しています。また、リスクが顕在化した際には、リスクマネジメントに関する規程に基づき、迅速にリスク・コンプライアンス委員会へエスカレーションを実施するなどのルールを義務化し、従業員に周知することにより、リスクマネジメントの意識向上を図っています。

このようなプロセスを回すとともに四半期ごとにリスク管理部門による確認を行うことで、グループ全体のリスクの低減と顕在化した際の影響の極小化に努めています。

リスクマネジメントプロセス



重要リスクの可視化

重要リスクの調査シート

No	リスクカテゴリー	影響度	発生可能性
1	景気動向		
2	お客様動向		
3	競合・業界の動向		
4	情報セキュリティ		
5	コンプライアンス		
...			
32	環境・気候変動		

重要リスクランキング・マップ



リスクマネジメント教育の実施

富士通グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、階層別に各種教育・研修を実施しています。

具体的には、新任役員、新任幹部社員などを対象に、リスクマネジメントの基本的な考え方やリスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーションなどのルールの周知、製品・サービス、情報セキュリティに関する事案を共有し、継続的なリスクマネジメントの意識向上と対応能力の強化を推進しています。

2022年度の教育実績については、「2022年度実績」をご参照ください。

全社防災

富士通および国内グループ会社は、災害発生時の安全確保、被害の最小化と二次災害の防止に努め、操業の早期再開とお客様・お取引先の復旧支援の推進を基本方針として、社内組織の強固な連携体制の構築と事業継続対応能力の強化を図っています。

特に、各事業部やグループ各社の職制システムによる対応に加えて、地域ごとに所在するグループ各事業所が協力する「エリア防災体制」の構築を進めています。

また、防災体制の実効性を検証し、対応力強化を図るために、全社、対策本部、事業所、個人など各階層に応じた訓練を行うとともに、被害の最小化、事故の未然防止のため自主点検や検証活動を行っています。これにより課題を把握し、改善に向けた検討・施策を推進することで継続的な防災・事業継続能力の向上を図っています。

全社防災体制と合同防災訓練、検証活動については以下のPDFを、2022年度の活動実績は、「2022年度実績」をご参照ください。

> [全社防災体制と合同防災訓練、検証活動](#)

事業継続マネジメント

近年、地震や水害などの大規模な自然災害、事件・事故、各種感染症の流行など、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。富士通および国内グループ会社は、不測の事態発生時にも、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）を策定しています。また、このBCPの継続的な見直し、改善を実施するために事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。

新型コロナウイルス感染症について、富士通グループでは、お客様、お取引先、社員およびその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、お客様への製品・サービス提供の継続および感染拡大により生じる様々な社会課題の解決に資する取り組みを進めています。

BCM活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンのBCMについては以下のPDFを、2022年度の活動実績は「2022年度実績」をご参照ください。

> [BCM活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンのBCM](#)

2022 年度実績

リスクマネジメント教育

- 富士通グループ新任役員向け研修：26名

リスクマネジメントに関する事項のほか、内部統制体制、コンプライアンスに関する事項など、新任役員として留意すべき点について具体的な事例の紹介を交えて実施。

- 富士通グループ新任幹部社員向け研修：1,257名

リスクマネジメントに関する基本的な考え方や幹部社員としてのリスクマネジメントにおける役割などについて、e-learningにて実施。

- 防災フォーラム：450名

大規模災害に向けた現場の対応力向上を目的に、富士通グループの防災・事業継続担当者を対象とした知見共有のためのフォーラムを開催。

重大インシデント対応訓練

- 情報セキュリティインシデント対応訓練：70名

情報セキュリティインシデント発生時の初動対応の一連の流れを実践し、検証することでインシデント対応の迅速化を図る。

- 製品・サービストラブル対応訓練：95名

製品・サービストラブルが発生した際の影響の把握や社外向けの対応を模擬的に実施し、組織間の連携プロセスの確認および検証を行い、課題を抽出、継続的改善を図る。

防災・BCM 訓練

- 合同防災訓練：2022年度のテーマ「南海トラフ巨大地震」

年に1回、災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施。富士通および国内グループ会社が連携して大規模災害（「首都直下型地震」、「南海トラフ巨大地震」などを想定）に対処するための要領の習熟とその検証を行う。

情報セキュリティ

基本方針

富士通グループでは、2021年10月に専任のCISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を任命し、新たな情報セキュリティ体制の下で、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・向上に努めています。

マネジメント体制

CISOの下、日本および海外の3リージョン（Americas、Europe、Asia Pacific）にそれぞれリージョンCISOを設置し、グローバルに一貫したセキュリティポリシーおよび施策を展開しています。リージョンCISOは、本社方針と各国特有のセキュリティ要件をアラインメントし、グローバル体制による情報セキュリティ強化を図っています。

また、富士通本社および日本・海外リージョンのグループ会社については、各部門の自律的な情報セキュリティ強化を担う、セキュリティ責任者を配置し、情報セキュリティのあるべき姿の実現に向け、CISOによる関連部門の統率を強化するための体制を構築しています。

具体的なセキュリティ責任者体制については、情報の管理・保護を統率する「情報管理責任者」、情報システムセキュリティの維持・管理を統率する「情報セキュリティ責任者」、製品に関する脆弱性管理を統率する「PSIRT(※1)責任者」を各部門に配置し、CISOと連携して情報セキュリティの各施策を推進しています。

(※1) PSIRT：Product Security Incident Response Team

CISO と情報セキュリティ責任者による情報セキュリティマネジメント体制



情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティの目指す姿

より高度化・巧妙化したサイバー攻撃が急増する中、情報セキュリティの強化が、国の経済安全保障や企業の経済活動における喫緊の課題となっています。当社では、＜情報セキュリティの目指す姿＞を以下のように考え、これを実現するため“進化し続ける高度な情報セキュリティによるサイバー攻撃への対応”とともに、成功の鍵となる“従業員一人ひとりの意識改革や組織の風土改革”を進め、社内関連部門や従業員とともに、情報セキュリティ対応のプロセス・ルール・推進体制を整備し、お客様やパートナー企業との安全なビジネス環境および、富士通グループ全体の情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

＜情報セキュリティの目指す姿＞

- 攻めの情報セキュリティ
 - DX 時代の多様な働き方を支える情報セキュリティの継続的な進化
 - 従業員や組織の自律的な情報セキュリティ対応
- 守りの情報セキュリティ
 - 脆弱性対応によるサイバー攻撃の未然防止
 - 監視強化による有事のサイバーリスク極小化

取り組み

＜再発防止策の横展開とセキュリティリスクの可視化＞

当社では、専任 CISO 体制の下、プロジェクト情報共有ツール「ProjectWEB」およびクラウドサービス「Fjcloud-V / ニフクラ」の情報セキュリティ事案を受け、再発防止策の横展開を推進しています。2022 年には、主な再発防止策

の一つである“WEB システムの多要素認証化”について、国内展開を完遂しています。さらに、全社セキュリティ点検によって、セキュリティリスクの可視化を実施し、継続して是正対策を推進しています。

2023 年も引き続き <情報セキュリティの目指す姿> の実現に向け、下記の主要テーマに基づき、セキュリティリスクの可視化による適切な是正とともに、情報セキュリティの進化に取り組んでいきます。

<セキュリティリスクの可視化によって実現すること>

- 社内関連部門が自律的にリスクをコントロール

情報管理や情報システムセキュリティに関するリスクを客観的に可視化します。社内関連部門は可視化された自部門のリスクを確認し、スピーディーに対応しています。重要なシステムや情報に関しては CISO 直轄組織による直接検査を実施し、対応内容の客観的な確認により精度を高めています。

また、従業員自身や組織の情報管理リテラシー（内的要因）、サイバーリスクの実態（外的要因）についても可視化し共有します。（見える化）

従業員一人ひとりがこれを理解・共感することで（自分ごと化）、自律的な情報セキュリティ対応（行動化）を促し、組織の風土を醸成します。

- デジタル化したリスクを的確に是正

CMDB（注 1）や、情報管理ダッシュボード（注 2）を導入し、情報システムの脆弱性や情報管理不備などのリスクをデジタルに可視化します。可視化されたリスクを人手に頼らず機械的に是正することで、的確かつスピーディーにセキュリティリスクを極小化します。

(注1) CMDB：Configuration Management Database / 構成管理データベース

情報システムの構成情報（ハードウェア、ソフトウェア、ネットワークなどの構成情報）を自動収集し一元管理するためのデータベースです。

収集した構成情報は、セキュリティ点検・監査、脆弱性対応、セキュリティインシデント対応に活用されます。

(注2) 情報管理ダッシュボード：デジタル化された情報管理台帳

富士通グループでは情報管理台帳（秘密情報の管理者、管理場所、共有範囲などを管理する台帳）をデジタル化し管理運用しています。さらに実際の情報管理の状態（ストレージサービスの監査ログなど）と整合性チェックを行い、不備などを検出した場合は、是正をチケット化（ワークフロー化）し早急な対応を可能としています。

- テクノロジーを活用した情報セキュリティの進化

2023 年からの取り組みとして、認証基盤の統一による、利用者 ID・認知情報・証跡ログの集中管理と見える化を推進します。

この認証基盤では、証跡ログを利用した行動解析や、解析結果と連動した認知情報の最適化などにもチャレンジしていきます。

<主な施策について>

各テーマに紐づく主な施策について、以下 3 つの観点で紹介します。

- サイバーセキュリティ

情報システムセキュリティ（情報システムおよびネットワークに対する安全性・信頼性の確保・維持）に加え、当社製品・サービスのセキュリティ維持活動に関する施策の紹介

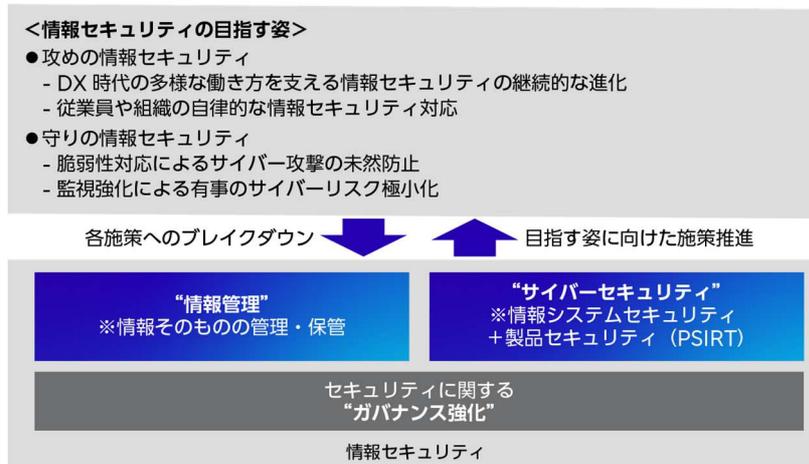
- 情報管理

重要情報（秘密情報、個人情報）を含む情報そのものの機密性・完全性・可用性の維持管理に関する施策の紹介

- ガバナンス強化

各セキュリティ施策を浸透・定着化させ、組織全体のセキュリティ強化を図るための、ガバナンス強化施策の紹介

目指す姿とセキュリティ施策全体像について



サイバーセキュリティ

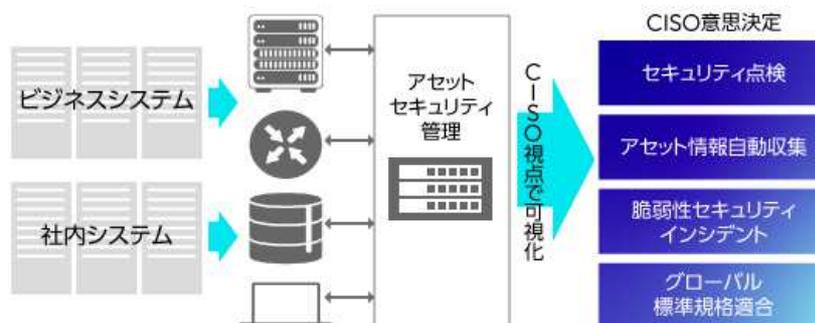
富士通の所有するシステムのITアセット管理情報を基軸に、攻撃者からの侵入の防御に加え、侵入された際の検知・防御の両面にて、境界防御とゼロトラストセキュリティを具備していくことで、セキュリティ侵害を未然に防ぐ対応を強化していきます。

ITアセットの一元管理と連動した施策

<ITアセット一元管理・可視化による自律的な是正>

当社では、お客様の安心安全でサステナブルな事業活動を支えるため、グローバルに展開しているお客様向けのITシステムおよび、社内ITシステムのITアセット管理を一元化し可視化することで、グループ全体のセキュリティリスクの特定と是正を速やかに実施しています。平時からのリスク管理を強化するとともに、CISO直轄組織によるリスク監査と結果が見える化し、社内関連部門における適切な現状把握と自律的な是正を促進しています。

グローバルITアセット管理

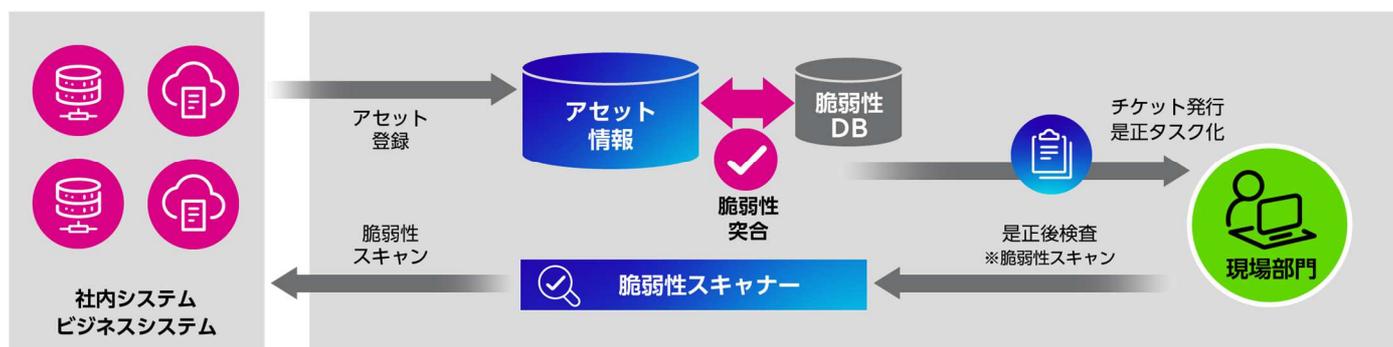


<インターネット表出システムの脆弱性スキャン>

IT アセット管理情報を基軸に、外部からインターネット表出のシステムに脆弱性スキャンをかける仕組みを提供することで、システムを管理する社内関連部門による、自律的な定期スキャンと脆弱性の検知をトリガーとした是正対応を可能としています。この仕組みを利用した定期的検査を毎年1回行うことで、脆弱性対応が確実に実施されていることを確認し、さらに重要システムに関しては、CISO 直轄組織による第三者監査で精度を高めています。2023 年は、このプロセスの自動化・機械化についても実現に向け推進していきます。

なお、インターネットに表出していないシステムの脆弱性についても、IT アセット管理情報を定期的に最新化し、脆弱性データベースと突合することで、重要な脆弱性について、対象部門へチケット（是正タスク）を発行し、確実な対処を徹底する仕組みを実現しています。

インターネット表出システムの脆弱性スキャン



<脅威インテリジェンスの活用とアタックサーフェスマネジメント>

インターネット表出システムの脆弱性検知と対応を迅速化するため、脅威インテリジェンスの活用を積極的に進めています。脅威インテリジェンスでは、世の中の脅威動向や脆弱性に関する情報、富士通グループの表出システムにおける脆弱性の情報など、攻撃者の視点に立って実際に攻撃を行う初期段階の情報収集を行うことが可能であり、入手した脅威インテリジェンスに対し、インパクトを分析し、迅速な是正対応を実現しています。

さらに、IT アセット管理情報を基軸とした、インターネット表出システムの脆弱性スキャンと組み合わせ、攻撃者の視点からシステムの脆弱性をモニタリングする、アタックサーフェスマネジメントを実施しています。

監視の徹底

サイバーセキュリティを取り巻く環境は常に変化し、攻撃の手口は複雑かつ巧妙化の一途を辿っています。富士通グループではこのような状況下においても、「サイバー攻撃による侵入は100%防ぐことはできない」というゼロトラストな考え方を前提としたセキュリティ監視の強化に取り組んでいます。

セキュリティ監視に対する社内のガイドラインを整備し、定期的なシステム点検を行うことで現状把握と可視化を行うとともに、サイバー攻撃に対する検知能力向上と早期対応に向けた監視の健全化に取り組んでいます。さらに重要システムに関しては、CISO 直轄組織による第三者点検を実施することで監視を徹底するように進めています。

インシデント対応

お客様の安心安全な事業活動を支える企業として、巧妙化・高度化していくサイバー攻撃に対して即応していく必要があります。そのために、有事が起こることを前提としたインシデント対応プロセスを策定し、有事の際には組織としてエスカレーション・対応・復旧・通知という一連のプロセスを迅速に実施できるよう取り組んでいます。

① エスカレーションプロセス

インシデントによるリスクインパクトを算出し、その結果に応じてエスカレーションを実施するプロセスを標準化し、継続的に改善することで、有事の際の組織としての対応力を強化しています。

② インシデント対応・システム復旧プロセス

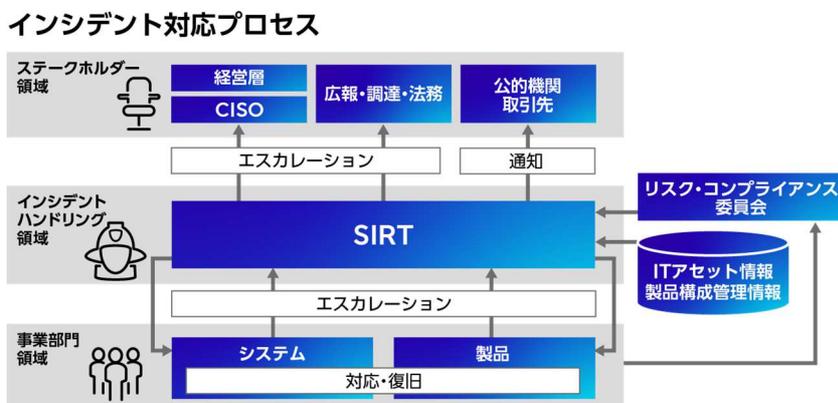
攻撃情報や脆弱性情報を入手後、該当する製品・システムに対して、適切なインシデントハンドリングに加え、パッチ適用計画や BCP を含めたシステム復旧計画を策定し、迅速な復旧に向けた対応を行います。

③ 通知プロセス

ステークホルダーに対する説明責任を果たすべく、インシデント情報の共有・報告の適切な実施に努めています。

④ プロセス定着化活動

富士通グループでは、インシデント対応に関する定期的な教育・訓練を実施することで、社員への啓発と意識徹底を図り、インシデント対応プロセスの定着化に向けた活動を実施しています。



<インシデント対応の高度化>

セキュリティインシデントに対応するには、ログ分析・マルウェア解析・ディスクフォレンジックなど技術的観点で事象を正確に理解する必要があります。加えて迅速かつ適切に対応するにあたり、全体の対象方針を決め社内外関係者と連携し、インシデント対応を行う必要があります。

当社では、技術的な専門家と、解決までの道筋をリードするメンバーが連携し、エスカレーションプロセスなど各種プロセスに則り、セキュリティインシデントに対応しています。

さらに、攻撃者のツール、プロセス、アクセス手法などの情報を蓄積するとともに、継続的な対応メンバーのトレーニングにより技術的な知識やスキルを向上させています。また、グローバルを含めた対応インシデントの振り返りを行い、体制・ルール・プロセスの改善やノウハウ蓄積を含め、インシデント対応力を継続的に改善していくことで、迅速な対応と影響の極小化ができるよう取り組んでいます。

当社製品・サービスにおけるリスクの未然防止

<PSIRT 責任者体制>

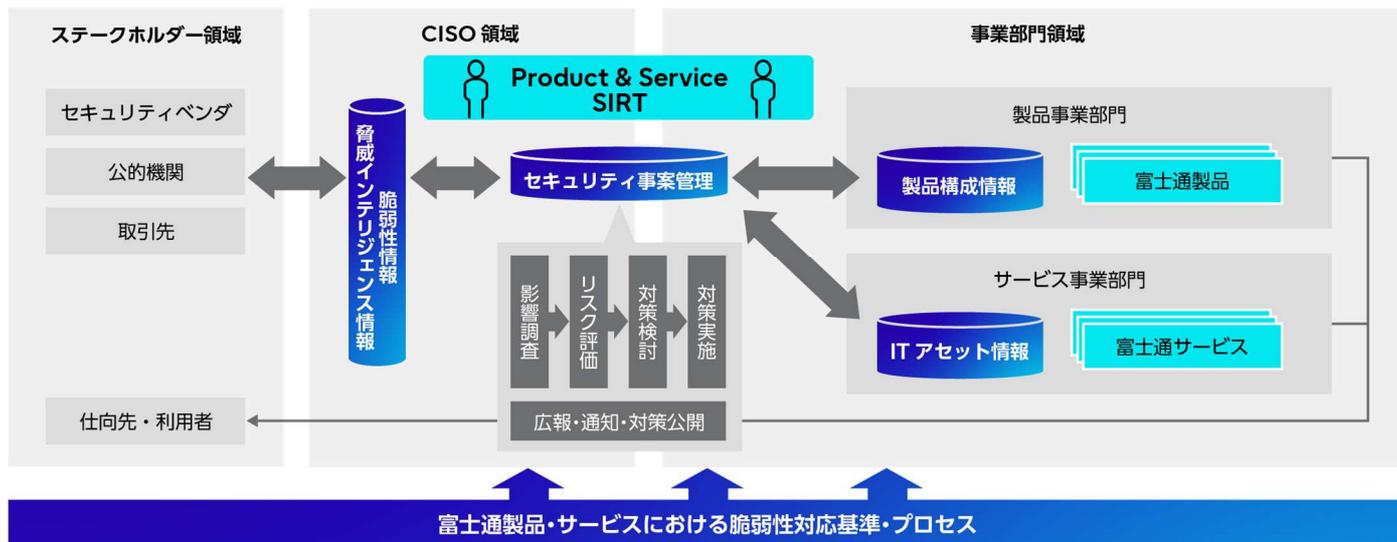
当社の製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、製品構成情報、IT資産情報、および脆弱性情報を含む脅威インテリジェンス情報の一元的な管理に加え、社内関連部門において脆弱性対応を担当する PSIRT 責任者を配置することにより、製品やサービスの脆弱性に起因するリスクに対してスピーディーでプロアクティブな対応が可能となる体制を構築しています。

<プロセス策定>

製品やサービスに与えるリスクの見積り、および製品やサービスに対するリスクを踏まえた脆弱性への対策検討・実行を迅速に遂行するために、脆弱性を起因とするリスクに対する対応基準やプロセスを策定し、データサイエンティストによる統計解析や対応実績を基に、プロセスの継続的な改善を実施しています。

これらの体制やプロセスに基づいて、迅速な脆弱性対応を実現することにより、脆弱性対応に係る期間を短縮し早期解決を図ることで、お客様における二次被害を防止し、お客様の事業継続への影響を最小限にすることができます。

富士通製品・サービスにおける脆弱性対応体制



情報管理

富士通および国内グループ会社では、個人情報を含む他社秘密情報および、当社秘密情報を適切に保護するため、情報保護マネジメントシステムによる運用を行うとともに、①役割の定義 から ⑦見直し に至るPDCA を回しています。守るべき情報資産を明確にするために、情報の分類をグローバルで統一しつつ、部門ごとの自律した情報保護活動（業種・業態による規制等）において、お客様、お取引先の状況に応じた適切な管理を設定し、情報を保護する取り組みを実施しています。

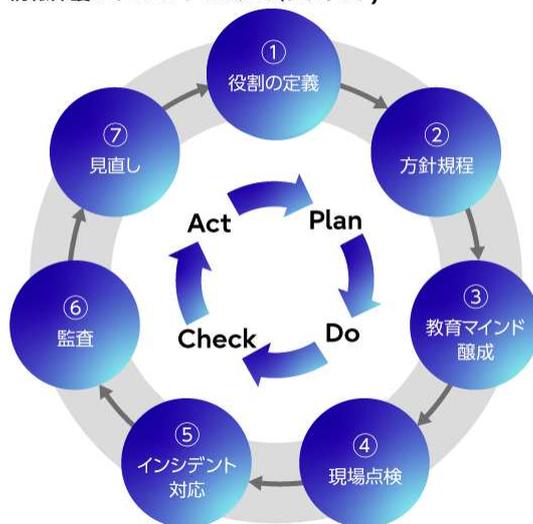
また、適切な情報管理を支援するため、情報管理ダッシュボードなどを活用した様々な自動化支援ツールを提供し、実効性と安全性を兼ね備えた運用の実現に向け、改善も随時行っています。

情報保護マネジメントシステムにおける主な活動内容は以下の通りです。

①役割の定義

代表取締役社長の下、CISO を中心としたグローバルなネットワークで、情報を管理保護する体制を構築し、各部門においては、部門ごとの管理責任者を任命するとともに役割を明確化し、適切な情報の取り扱いを推進しています。

情報保護マネジメントシステム(7ポイント)



②方針・規定

情報を正しく取り扱うため、必要な規程や手順を定め、年間の活動計画を立てています。

また、法改正への対応を含め方針・規程の見直しを定期的に行っています。

③教育・マインド醸成

社員一人ひとりの意識とスキル向上のため、立場や役割に応じて必要な情報を提供するとともに、テレワーク等の環境変化に応じた様々な教育や情報発信を行っています。

毎年、役員を含む全社員を対象とした情報管理教育（e-Learning）の実施と、いつでも受講可能な情報管理の教材を社内に公開しています。

※2022年受講者実績：37,343名

④現場点検

保有している情報資産を特定、分類し、さらにリスク分析を行い、定期的な棚卸しを行っています。

⑤情報管理インシデント対応

情報管理インシデントへの対応を迅速かつ適切に行うための体制や、エスカレーションルート、手順等をグローバルで整備しています。

⑥監査

部門ごとの情報管理の状態を情報管理推進部門が第三者観点で確認し、是正や改善の指示・提案を行っています。

⑦見直し

監査結果・インシデント・苦情を含む外部からの意見、法改正、環境の変化等を考慮し、情報保護マネジメントシステムの改善・見直しを図っています。

個人情報の保護

当社では、グローバルでの個人情報保護体制を構築し、個人データ保護の強化を図っています。CISO 直轄組織と法務部門主導の下、各リージョンおよびグループ会社と連携し、GDPR（注 3）を含む各国の法令に準ずる対応を行っています。個人情報の取り扱いに関しては各国の公開サイトにてプライバシーポリシーを掲載し公表しています。

（注3） GDPR：General Data Protection Regulation（一般データ保護規則）

2018年5月25日に施行された個人データ保護を企業や組織・団体に義務づける欧州の規則で、個人データの欧州経済領域外への移転規制やデータ漏えい時の72時間以内の報告義務などが規定されています。

日本では個人情報の保護を目的とし、2007年8月に一般財団法人日本情報経済社会推進協会よりプライバシーマーク（注 4）の付与認定を受け、現在も継続的に更新し、個人情報保護体制の強化を図っています。国内グループ会社でも、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。また、部門ごとの情報管理の状態を情報管理推進部門が第三者観点で確認し、是正や改善の指示・提案を行っています。2022年度は全部門にて内部監査を実施しています。

情報保護管理体制および役割



(注4) プライバシーマーク

JIS Q 15001 : 2017 に適合した個人情報保護マネジメントシステムの下で、個人情報を適切に取り扱っている事業者に付与されるものです。

なお 2022 年度、当社に設置した「富士通お客様相談センター個人情報保護総合窓口」へ寄せられたお客様プライバシーに関する相談・苦情はありませんでした。また、個人情報保護法令に基づいた政府や行政機関へのお客様情報の提供実績もありませんでした。

情報システムの認証取得

富士通グループは、情報セキュリティの取り組みにおいて、第三者による評価・認証の取得を積極的に進めています。

> [第三者評価・認証監査結果 \(リンク\)](#)

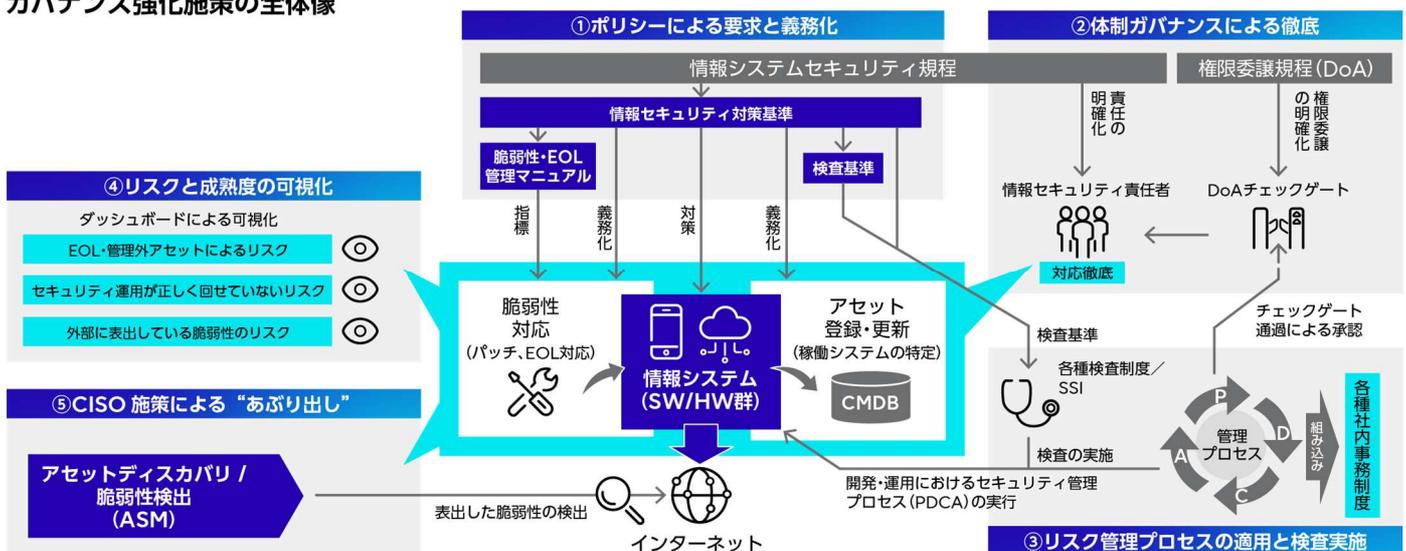
ガバナンス強化

当社では、グローバルでセキュリティガバナンスを強化するため、複合的なアプローチによりセキュリティリスクの極小化に取り組んでいます。

グローバル共通でのガバナンスを徹底させるため、「①ポリシーによる要求を義務化」することで対応すべきことを明確化し、さらに、情報セキュリティ責任者体制による「②体制ガバナンスによる徹底」で対応を徹底、冒頭の「サイバーセキュリティ」に関する対策である「③検査と監査の実施」「④ASMによる”あぶり出し”」を有機的に組み合わせることで、各部門が自律的に行う確実なセキュリティ対策を実現しています。

また、次項「セキュリティ成熟度のメータリング」などの施策も加え「⑤リスクと成熟度の可視化」をすることで、自律的にセキュリティ対策を講じる風土を醸成し、サイバーセキュリティ対応の自浄作用を促進しています。

ガバナンス強化施策の全体像

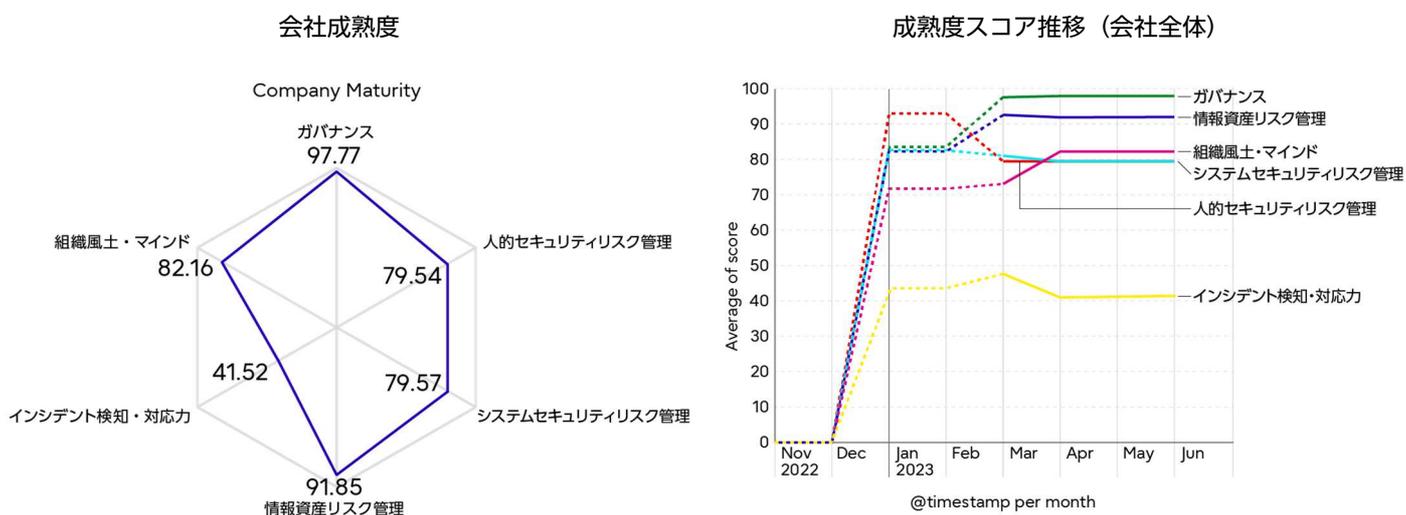


セキュリティ成熟度のメータリング

当社では、組織におけるセキュリティの成熟度をインフラの設定値やセキュリティログ、監査データなどを自動収集してスコアリングすることで、セキュリティ成熟度の評価を実施しています。富士通本社、各グループ会社の各部門の成熟度を月単位で可視化することで、現在の状態や目標との差異の把握による、具体的な施策や是正対応を自律的に講じる風土を醸成し、各部門のサイバーセキュリティ対応の自浄作用の促進を図ります。

セキュリティ成熟度評価の指標は、国内外で実績のあるサイバーセキュリティ能力成熟度モデル C2M2（注 5）や、セキュリティインシデントマネジメントの成熟度モデル SIM3（注 6）を参考にした上で、成熟度スコアをセキュリティ施策におけるデータから機械的にスコアリングする方法を独自に取り入れて評価しています。評価スコアは 100 点を上限とし、ガバナンス、人的セキュリティリスク管理、システムセキュリティリスク管理、情報資産リスク管理、インシデント検知・対応力、組織風土・マインドのカテゴリ別に 6 軸で成熟度をスコアリングしています。2023 年は対外組織連携およびサプライチェーンリスク管理を加え 8 軸で評価を行います。

(注5) C2M2：Cybersecurity Capability Maturity Model
 (注6) SIM3：Security Incident Management Maturity Model



セキュリティ成熟度の可視化グラフ (サンプル)

フレームワーク・ルール・プロセスの周知・浸透

当社では、グローバルでセキュリティ対策レベルを統一し、底上げするため、主に 2 つの取り組みを行っています。

<富士通グループ情報セキュリティ対策基準>

1 つ目は、富士通グループにおけるセキュリティ対策の基準となる「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」の策定です。グローバルスタンダードである NIST（注 7）の「CSF」（注 8）、「SP800-53」（注 9）および「ISO/IEC27002」を参考に 200 以上の管理策から構成されており、情報システムの重要度等に応じた管理策の適用がルール化されています。また、これら管理策の適用を支援するマニュアルまたはガイドラインといった資料を整備しています。

<リスクマネジメントフレームワーク>

2 つ目は、富士通グループにおけるセキュリティリスク管理の枠組みである「リスクマネジメントフレームワーク」の策定です。グローバルスタンダードである NIST の「SP800-37」(注 10) を参考に、各組織および各情報システムが持つセキュリティリスクを識別し、組織的かつ適切に管理するためのプロセス群が規定されており、各組織における定期的なリスクマネジメントと、各情報システムの開発フェーズおよび運用フェーズにおけるリスクマネジメントをルール化するとともに、これらプロセス群を富士通グループの各種業務プロセスに組み込むことで周知・浸透を図っています。

これら 2 つの取り組みを富士通グループ内に展開し、「リスクマネジメントフレームワーク」プロセス群の実行を通じて、「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」に基づく管理策を各組織および各情報システムに適用するとともに、継続的な改善プロセスを回していくことにより、セキュリティ対策の効果的な実装とセキュリティ・バイ・デザインの実現に努めています。

(注7) NIST : National Institute of Standards and Technology

(注8) CSF : Cybersecurity Framework

(注9) SP800-53 : NIST SP800-53 Rev.2 Security and Privacy Controls for Information Systems and Organizations

(注10) SP800-37 : NIST SP800-37 Rev.2 Risk Management Framework

セキュリティ訓練・マインド醸成・人材育成・責任者成熟化

上記で述べたセキュリティ成熟度の向上を下支えする施策の 1 つとして、セキュリティ教育・訓練に取り組んでいます。近年発生したインシデントの再発防止にとりわけ注力しています。具体的には全社必修教育としている情報セキュリティ教育において、最新のセキュリティ脅威の動向やインシデント事例を共有するとともに、事案対応から学んだ教訓と必要とされる施策の周知徹底を行い、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成とスキル強化に取り組んでいます。

また、CISO および CISO 直轄組織による定期的な社内への情報発信やセキュリティ責任者コミュニティの活性化により、富士通グループ全体における情報管理やセキュリティ施策が、業務上の利便性やコスト削減に劣後しない風土づくりを目標として、下記に取り組んでいます。

<セキュリティ教育、訓練>

情報管理およびサイバーセキュリティに関する基本的な教育に加え、最新動向や事案対応から学んだ教訓を周知徹底しています。また、システム管理者向けにはシステム監視のガイドラインを発行するなどして、専門人材のスキルアップにも取り組んでいます。インシデントを完全に防ぐことは難しいため、「有事を起こさないための取り組み」から「有事が起こることを前提とした取り組み」に見直し、全社のインシデント対応力強化に取り組んでいます。その 1 つとして、富士通グループでは、役員・社員を対象にしたインシデント対応訓練を年 2 回実施しています。具体的には、ビジネスや社内業務に携わる SE、ビジネスプロデューサーを対象にインシデントの発生を想定して、実践的な訓練を年 1 回実施しています。また社会的インパクトのあるインシデントが発生した際にも、迅速な対応と影響を最小限にする目的で、役員や社内関連部門が参加するインシデント訓練を年 1 回実施しています (合計年 2 回)。

2022 年度にはさらに標的型メール訓練も 2 回実施し、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成を促進しています。こちら年 1 回以上継続的に行っていきます。

<セキュリティ体制強化と人材育成>

富士通グループとして、CISO および CISO 直轄組織からの定期的な社内への情報発信を行うとともに、各部門を支援するため、セキュリティ責任者体制を任命しセキュリティ責任者コミュニティの活性化を行い、各部門のセキュリテ

ィに関する考え方、行動の変革に取り組んでいます。

また、2023年より、セキュリティ人材像、特に現場のセキュリティ責任者の人材像を再定義し、プロフェッショナル認定制度の見直しを行いました。現場のセキュリティ責任者の役割と責任を明確化したうえで報酬制度を含めた見直しを行い、2023年1月より先行して国内から現場組織のセキュリティ体制を強化しています。

なお、セキュリティに関する経験が不足している部門に対しては、組織のセキュリティ成熟度向上を前述の「セキュリティ成熟度のメータリング」による可視化によって部門の実態を共有するとともに、セキュリティ責任者コミュニティを通じた定期的コミュニケーション実施などを通じて、各部門とともに改善に取り組んでいます。

品質への取り組み

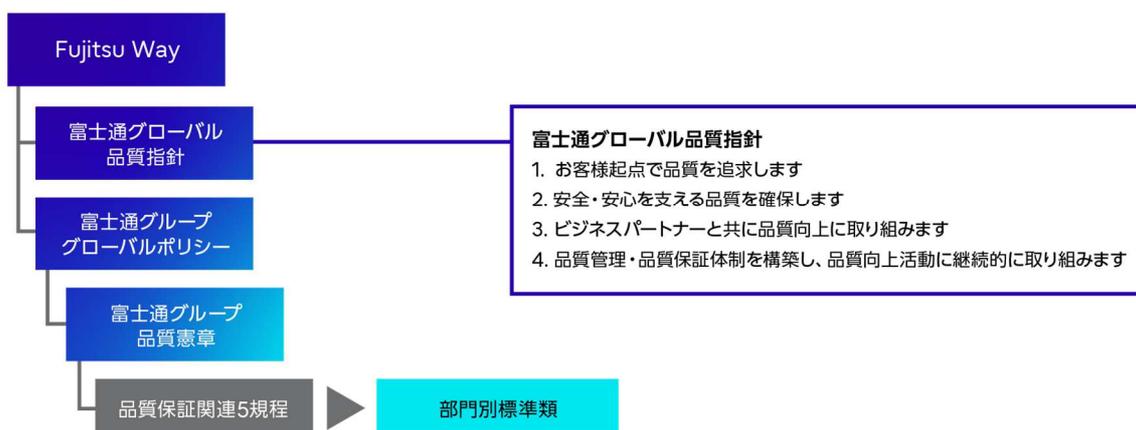
方針

富士通グループでは、Fujitsu Way の下に、どの製品・サービスであっても共通して守る指針・憲章と、製品・サービスの特性やお客様の要求事項、法令・規制などに合わせて守る規程・標準類を整備しています。これにより、富士通グループの各事業において、安心・安全な製品・サービスを提供し、発展する社会の基盤をはじめ、多様なお客様の事業や生活を支えています。

「富士通グローバル品質指針」は、Fujitsu Way の大切にしている価値観「信頼：テクノロジーを活用し、信頼ある社会づくりに貢献します」を実践するための富士通グループ共通の考え方を示したものです。

お客様に安心してお使いいただける製品・サービスを提供し続けるためにも、「品質」を我々の根幹として捉え、グローバルでの共通認識を持てるよう、本指針を定めています。

品質規程・規格体系



「富士通グローバル品質指針」を実践するために、富士通グループグローバルポリシーの下、国内では「富士通グループ品質憲章」および、品質保証関連 5 規程（出荷・登録・リリース規程や、安全推進規程等）を定めています。

企画・計画、設計から検証、生産、販売、サポートまでのすべての過程で、これら憲章・規程に基づいた活動を展開し、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ています。

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、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。

品質マネジメント体制

富士通グループでは、2023年6月に専任のCQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）を任命し、グループ全体で製品・サービスの品質強化を図っています。

各事業部門・リージョン・グループ会社に品質管理責任者を設置し、CQOのもとグループ全体での品質管理を統制しています。CQOの意思決定に従い、ヘッドクォーターとしてグローバル品質マネジメント本部がグループ共通の活動方針や標準化・品質向上施策を策定し、品質管理責任者を通して展開・適用することで、世界中のお客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービス提供に努めています。

また、個々の部門や地域での品質保証活動に加えて、組織の枠を超えたノウハウや情報の共有、利活用や共通課題の解決を図る全社連携活動にも取り組んでいます。

これによりトラブルの再発防止や未然防止、効果的な品質活動の共有により富士通の品質レベルの底上げを図っています。

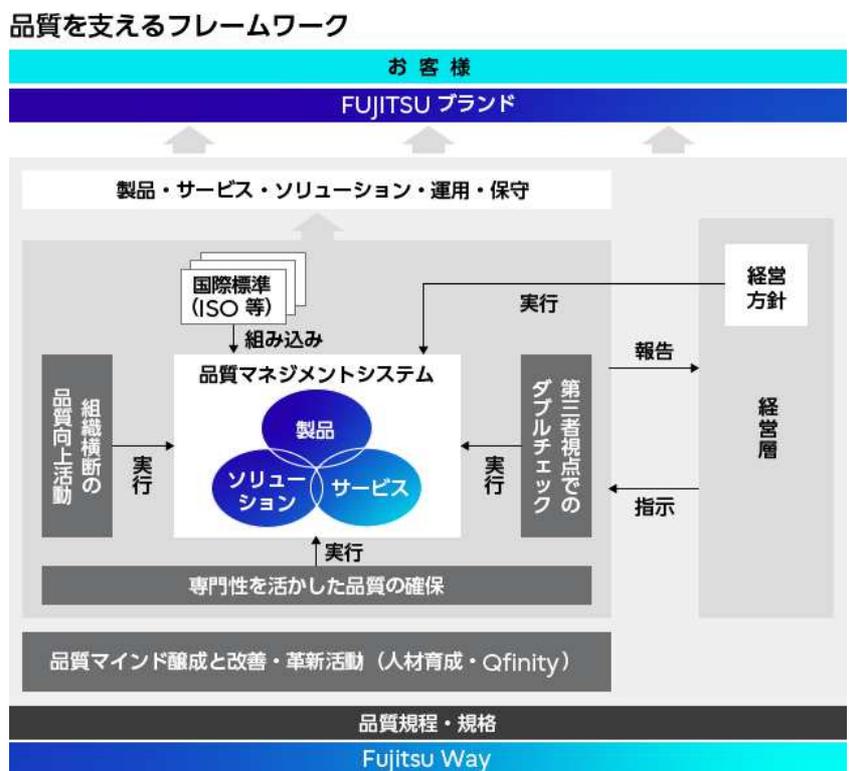
品質マネジメント体制



品質を支えるフレームワーク

お客様のニーズや期待に応えられる製品・サービスの品質を一貫して提供するためには、企画・計画から開発、製造、試験、販売、運用・保守までに事業部門、共通部門、ビジネスパートナーなど社内外の様々な組織と連携が必要であり、これら組織が一体となる体制や仕組みが基盤として必要不可欠です。

そのため富士通は、製品・サービスに応じ、これら関連部門と連携しながら品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）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も照らして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。



全社品質向上サイクル

富士通グループでは、各組織にて品質マネジメントシステムの整備・実践を行うとともに、全社共通の方針・施策の策定から評価・判断に至るサイクルを回すことで、グループ全体で戦略的に品質向上に取り組んでいます。

① 方針・施策

目標の設定・見直しを行い、その実現のための品質施策を立案し、富士通グループ全体に展開しています。また、規程やルール等での統制のほか、品質プロセスの標準化を行い、安定した品質の確保を図っています。

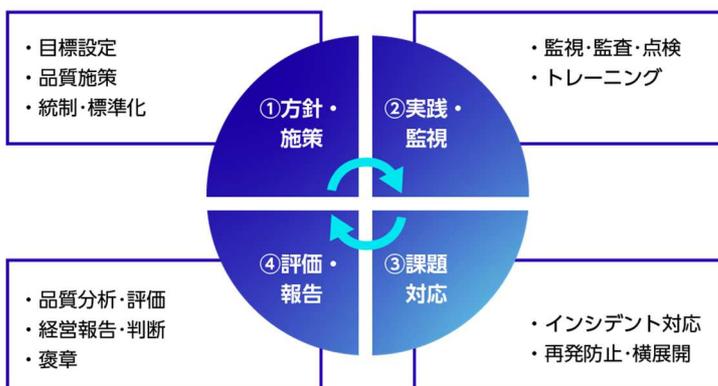
② 実践・監視

品質施策やルール、標準プロセスに従い事業を遂行するよう、各事業のプロジェクトを監視し、品質懸念がある場合は監査や点検を通して、是正・改善しています。また、トレーニングにより、人材のスキルアップを図っています。

③ 課題対応

製品・サービスに品質問題が発生した場合は、インシデントとして管理し、迅速に対応・対策を行います。重大な品質問題の場合、リスクマネジメント規程に従い、現場から直ちに本社リスク・コンプライアンス委員会へ報告が行わ

全社品質向上サイクル



れ、当委員会からの指示の下で、関連部門が共同で品質問題への対応と再発防止策を検討します。立案した再発防止策は品質管理責任者を通じて他部門へも横展開し、富士通グループ全社で品質問題の再発防止に努めています。

④ 評価・報告

定期的に品質状況を整理・分析し、必要に応じて追加の施策を検討します。経営層にも定期的に報告のうえ、経営層の判断・指示に従い、対応を実施します。当サイクルを短い単位で繰り返し、経営層や事業部門長も含め、全社一丸となり、品質改善に努めています。

また、Qfinity（注 1）の活動を通して、優れた成果を出した活動を表彰するとともに、富士通グループ全体に横展開し、グループ全体の品質向上につなげています。

（注 1） Qfinity：「Qfinity」とは、Quality（質）と Infinity（無限）を合体させた造語（インナーブランド）で、「一人ひとりが無限にクオリティを追求する」という富士通グループの DNA を表しています。

Qfinity は、2001 年度から富士通グループ全体で開始した「社員一人ひとりが主役となり、製品やサービスの品質を向上し続ける改善・革新活動」です。Qfinity を通して、各職場での品質向上活動を推進し、製品・サービスの品質向上に取り組んでいます。

品質ガバナンス

新たに任命した CQO の下、富士通グループ全体に品質ガバナンスを強化し、重大インシデントの再発防止と製品・サービスの品質強化に取り組みます。

品質ガバナンスの強化にあたっては、リスク評価の基盤や意思決定モデルを富士通グループ内に展開することで、リスクを正しく評価し、対策を徹底します。

品質統制・リスクモニタリングを支える設計・運用基盤の強化

開発プロジェクトの進捗やテスト密度・不具合検出率等、開発現場で発生する品質に関わる情報を共通プラットフォームである Fujitsu Developers Platform 上に乗せて EVM (Earned Value Management) や品質指標と組み合わせることでタイムリーに解析することにより、開発現場の品質や出荷の判定を、より客観的に評価する仕組みを構築します。

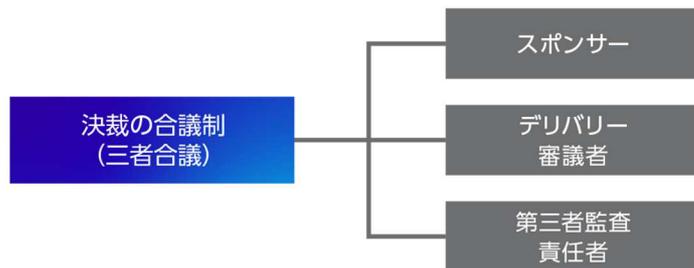
現場の判断を客観的に評価する仕組み



意思決定モデル

商談・プロジェクトの推進にあたっては、ステークホルダーによる合議制を取り入れています。従来の BG /リージョン（スポンサー）の判断に加えて、開発部門（デリバリー審議者）、グローバル品質マネジメント本部（第三者監査責任者）による、複数の目で審議を行います。この三者での合議により、ビジネス観点だけでなく、品質・テクノロジー・リソースの観点も踏まえ、多角的に判断しています。

合議による意思決定モデル



商談や開発のフェーズごとにチェックゲートを設け、

三者合議で意思決定することで、誤ったプロジェクトの推進や品質問題の発生を抑止し、お客様によりよい提案ができるよう努めています。

日本や世界のつながりがより拡大・発展する中、富士通グループへの期待も大きく変わりつつあります。初めての事業や取り組みに挑戦することが増える中で、これらの仕組みをベースに、素早く適切な判断を行い、さまざまなリスクに備えています。

2022 年度実績

製品の安全性に関する法令違反

- 製品の安全性に関する法令違反：0 件

製品安全に関する情報の開示

- 情報開示件数：0 件の重大製品事故
- [製品安全に関する重要なお知らせ](#)
- ノートパソコンのバッテリー発火の未然防止策

当社は、バッテリーパック製造過程におけるバッテリー内部への異物混入に起因した発火事故の拡大防止のため、これまで3回にわたり、バッテリーパックの交換・回収のお願いをしています。しかしながら、すでに交換・回収を実施しているバッテリーパック以外にも、発生率は非常に低いものの発火事故が発生しています。

これらの発火事故に対する未然防止策として、バッテリーの内圧が上昇する現象を抑制することが効果的であると判明しており、当社では、2017年2月9日より、2010年から2016年に販売開始したノートパソコンを対象にバッテリー充電制御機能のアップデートを当社 web サイトにて提供させていただいています。

さらに、アップデート対象のパソコンをご使用いただいているすべてのお客様に適用していただくため、「バッテリー充電制御機能アップデート」を、Microsoft 社の Windows Update により対象の皆様のノートパソコンに配信させていただく施策を2018年11月より実施しています。

また、お客様の適用をサポートするため、ご相談窓口をご用意しています。

製品の安全性に関する法令以外の違反、情報とラベリングの違反

- 製品の情報とラベリングの違反：0 件

- 製品の電波法違反に関する不具合：1件
- 欧州電磁界曝露規制に対する不具合：1件

ISO9001／ISO20000 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います。

- ISO 9001：22本部 認証
- ISO 20000：9本部 認証

お客様とともに

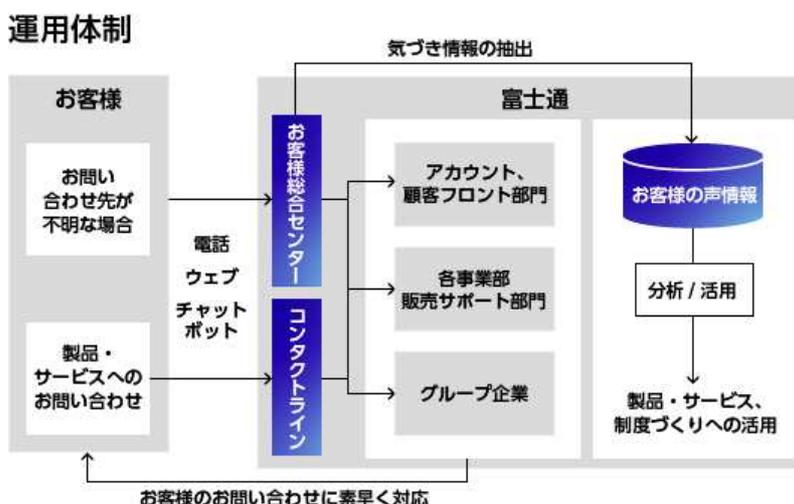
お客様の満足度向上のために

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。

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」では、年間約4万件のお客様からのお問い合わせに対して迅速かつ的確にご回答できるよう、複数の部門との連携やAI、チャットボットを活用し対応に当たっています。さらに、対応状況の監視による回答漏れ・回答遅延の防止の役割も果たしています。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・サービス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](#)



宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2022年度も、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当社の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。

なお、富士通はビジネスモデルの変更により、景品表示法の対象となる製品・サービスは2018年度以降保有していません。

また、富士通で導入しているお問い合わせ対応システムにて、随時広告に対するご意見を承っています。いただいたご意見は真摯に受け止め、対応すべき件に関しては丁寧にお応えするなど、さらなるコミュニケーションを図っています。

> [広告宣伝](#)

社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

★は第三者保証対象指標

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
地域別従業員数 (人) (注 1)	合計	126,371	124,216	124,055★	G102-7,8
	日本	81,425	76,845	72,641	
	東アジア (注 2)	15,527	18,842	4,966	
	アジアパシフィック (注 2)	2,670	2,575	20,440	
	米州	4,205	3,942	3,891	
	欧州 (注 2)	22,544	22,012	22,117	
雇用形態別従業員数 (人)	正規	126,371	124,216	124,055	
	非正規 (注 3)	12,580	12,324	12,005	

注1 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注2 2020年度、2021年度の数値はそれぞれ「アジア」「オセアニア」を指しております。2022年度より地域区分の見直しを行っております。NWE(北欧・西欧)、CEE(中欧・東欧)、NWE・CEE以外の欧州を合計し「欧州」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国を合計して「東アジア」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国以外の国とオセアニアを合計して「アジアパシフィック」に変更しております。

注3 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含まれておりません。

取締役会構成

		2021 年 6 月末	2022 年 6 月末	2023 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数 (人)	合計	9	9	9	G405-1
	うち男性数	7	7	7	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数 (人)		5	5	5	
外国籍取締役数 (人)		1	1	1	

多様性（富士通グループ）

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
女性社員比率 (%)	グループ	-	-	24.8	G405-1
	単体	18.2	18.7	19.5	
女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	15.01	
	単体	7.37	8.03	9.12★	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	17.79	
経営層 女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	13.8	
売上創出部門における女性幹部社員（管理職）比率 (%)	グループ	-	-	15.5	
STEM*（注 5）関連部門における女性社員比率 (%)	グループ	-	-	20.4	

注4 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注5 STEM 関連部門：Science, Technology, Engineering and Mathematics に関連した部門。

		男性	女性	GRI 対応項目	
男女別年間平均報酬金額（2022 年度）	役員	ベース給与	31,320,000 円★	31,650,000 円★	G405-2
		ベース給与+インセンティブ	89,862,624 円★	90,969,880 円★	
	幹部社員（管理職）	ベース給与	8,112,568 円★	7,696,818 円★	
		ベース給与+インセンティブ	12,582,705 円★	11,948,550 円★	
一般社員	ベース給与+賞与	7,583,881 円★	5,971,525 円★		

注6 男女別年間平均報酬金額は国内グループ会社のうち従業員数が 300 人以上の会社を対象としています。

注7 ベース給与については、基本給および各種手当（通勤手当、退職手当は除く）を対象としています。

注8 インセンティブについては、賞与と株式報酬を含んだ金額としており、一部役員に対しては理論値を使用しています。なお、株式報酬については、2022 年度付与確定額に基づく金額ではなく、2022 年度プラン<2022~2024 の 3 年間で付与額確定>の付与見込額に基づく金額を使用しています。

多様性（富士通）

		2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
従業員数（人）	合計（注 9）	32,026	34,430	35,092★	G405-1
平均年齢（歳）	（注 10）	43.8	43.6	43.7★	
年齢層別従業員数（人）	30 歳未満	4,577	5,063	5,126★	
	30-50 歳未満	14,713	16,240	16,523★	
	50 歳以上	12,736	13,127	13,443★	
男女別従業員数（人）	男性	26,202	27,995	28,248	
	女性	5,824	6,435	6,844	

男女の賃金の差異 (%) (男性の賃金に対する女性 の賃金の割合) (注 11)	全社員	-	-	76.9	G405-2
	正規社員	-	-	76.5	
	パート・有期社員	-	-	84.5	
新任女性幹部社員 (管理職) 比率 (%) (年度末有資格者)		13.9	18.2	25.8	G405-1
外国人従業員数 (人)		475	585	674	
障がい者雇用率 (%) (毎年 6 月集計) (注 12)		2.36	2.38	2.45★	

注9 年度末 (3 月 20 日) 時点の就業人員ベース、執行役員を含み非正規従業員は含まれておりません。

注10 年度末 (3 月 31 日) 時点

注11 対象期間: 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日

賃金は、基本給、賞与、各種手当等を含む、社員に支払った金額 (ただし、退職手当および通勤手当は除きます) としています。

注12 2020 年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー 2021 年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー、富士通 SSL パワードサービス、富士通 SSL ハーモニー 2022 年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーを対象とします。

雇用 (富士通)

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	GRI 対応項目
平均勤続年数 (年) (注 13)	全平均	19.5	19.6	19.2	19.1★	
	男性	20.3	20.4	20.0	20.0	
	女性	16.1	16.1	15.8	15.5	
新規採用者数 合計		1,193	1,165	1,220	1,583	
新卒採用比率 (%) (注 14)		72.3	71.2	67.2	48.3	
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率 (%)		89.9	81.7	87.1	79.3	

注13 年度末 (3 月 31 日) 時点

注14 算出方法の見直しに伴い、2020 年度及び 2021 年度の数字を訂正いたしました。

制度利用（富士通）

		2020年度	2021年度	2022年度	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人） （注 15、注 16、注 18）	合計	617	300	518★	G401-3
	男性	157	139	286	
	女性	460	161	232	
育児休職後の 復職率（%）	合計	97.4	100	100	
	男性	100	100	100	
	女性	96.7	100	100	
育児休職後の 定着率（%）	合計	98.1	99.2	96.6	
	男性	97.4	95.9	95.8	
	女性	98.3	100	96.9	
介護休職 利用者数（人） （注 15）	合計	11	7	18★	
	男性	8	7	10	
	女性	3	0	8	
介護休職後の復職率（%）		100	100	100	
介護休職後の定着率（%）		100	90.0	85.7	
短時間勤務 （育児）（人） （注 15）	合計	803	703	670★	
	男性	21	20	21	
	女性	782	683	649	
短時間勤務 （介護）（人） （注 15）	合計	11	10	11★	
	男性	4	5	8	
	女性	7	5	3	
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注 15、注 17）		458	497	549★	
男性育児休職取得率（注 19）		-	-	85.1	

注15 年度末（3月20日）時点に在籍している正規従業員を対象とします。

注16 出産後8週間以内に取得した短期育休とその後の再取得（いわゆるパパ休暇）はそれぞれ1名とカウントしています。

注17 年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。算定方法を統一するため、2021年度を遡及修正しています。

注18 2020年度は「年度内出産かは問わず、年度内に育児休職を取得した社員」2021年度は「年度内出産、かつ育児休職を取得した社員」2022年度は「年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）」（育休との併用含む）をカウントしています。

注19 育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性従業員の割合（育児・介護休業法に基づく）

安全衛生（富士通）

	2020年度	2021年度	2022年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 20）	0.11	0.04	0.03★	G403-2
強度率（注 21）	0.000	0.000	0.000	

注20 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

注21 労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

人材開発（富士通グループ）

	2019年度 （注 22）	2020年度 （注 22）	2021年度 （注 23）	2022年度 （注 23）	GRI 対応項目
平均学習時間（時間／年／人）	47.6	39.0	42.0	46.5	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）	114.8	118.4	81.7	75.4	
人材投資収益（ROI）（注 24）	1.20	1.20	1.21	1.24	

注22 対象範囲：「富士通および国内グループ会社」

注23 対象範囲：「富士通グループ」

注24 人材投資収益（ROI）：[売上高－(営業費用－従業員関連費用)] / 従業員関連費用 で算出

2022年度 学習時間に関する内訳

年齢別	20代以下	30代	40代	50代以上	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	115	38.3	29.2	23.3	

レベル別	幹部社員（管理職）	一般社員	GRI 対応項目
平均学習時間（時間）	29.7	49.9	

政治献金やその他の支出（注 25）

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
地元、地域、全国レベルの政治キャンペーン／政治組織／政治家	18.0	17.2	17.1	20.2
業界団体、非課税組織 (シンクタンクなど)	127.9	102.5	134.9	130.4
その他	0	0	0	0
合計	145.9	119.7	152.0	150.6

[百万円]

注25 政治献金に関しては、政治資金規正法に則り適正に行っています。

サステナビリティ課題別の支出

課題	対応の説明	2022 年度支出額 [百万円]
IT 等の産業政策への提言	当社は、「一般社団法人 電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、IT 等の産業政策に関する提言を行っています。	126.6
世界規模の持続的な発展	当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、「WEF」(注 26) などの団体に加入し、活動しています。	56.0
気候変動をはじめとした環境課題への対応	当社は、産業を通じた気候変動への対応を目的として、「WBCSD」(注 25) の環境に関するプロジェクトなどに加入して取り組んでいます。	5.5

注26 WEF、WBCSDについては、[こちら](#)を参照

従業員エンゲージメント

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2025 年度 目標
エンゲージメントスコア (%) (注 27)	63	68	67	69	75

注27 なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2019 年度: 56% 2020 年度: 66% 2021 年度: 64% 2022 年度: 66% 2025 年度 目標: 74%

富士通グループ概要 (2023年3月31日現在)

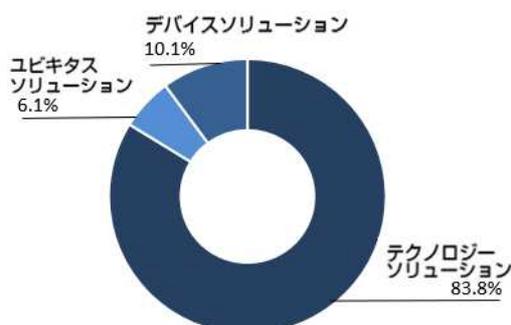
商号	富士通株式会社 Fujitsu Limited	資本金	3,246億2,500万円
所在地	本店 〒211-8588 神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1	総資本	3兆2,655億7,900万円 (負債 1兆5,287億5,600万円、 純資産 1兆7,368億2,300万円)
本社事務所	〒105-7123 東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター	決算期	3月31日
代表者	代表取締役社長 時田 隆仁 (2023年6月26日)	従業員数	連結 124,055名/単独 35,092名
設立	1935年(昭和10年)6月20日	取締役数	9名(うち女性2名、社外取締役5名) (2023年6月26日現在)
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	連結子会社数	291社
		持分法適用関連会社数	19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ともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質の製品の開発、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。

セグメント別売上収益比率

(注) 売上収益はセグメント間の内部売上収益を含みます。



ユビキタスソリューション

法人向けパソコンを提供しています。

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。

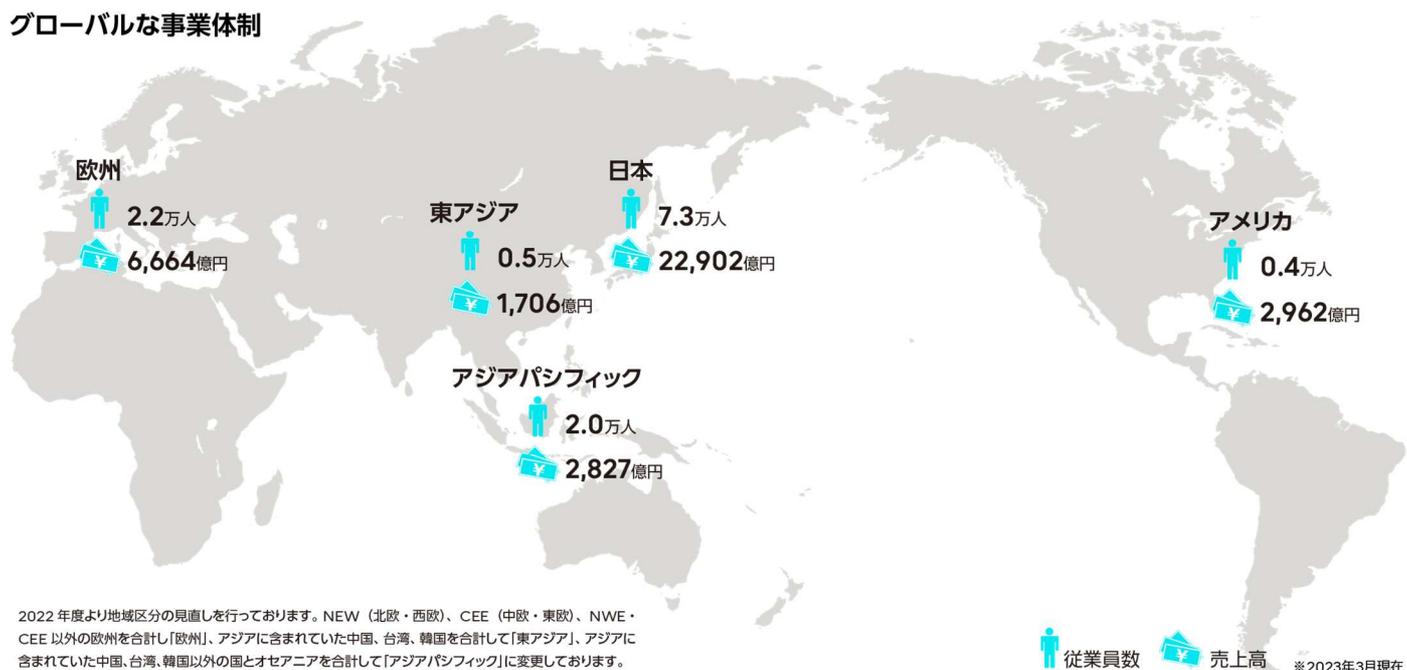


データセンター(館林)

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、電池等を提供しています。

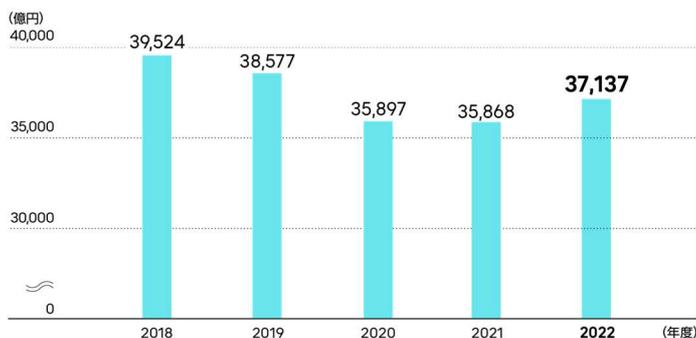
グローバルな事業体制



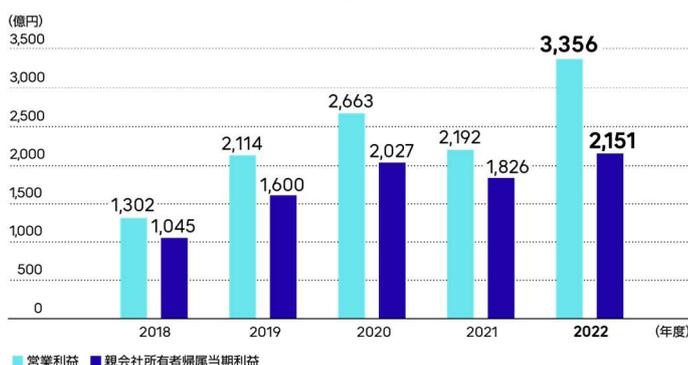
財務・非財務ハイライト

★ 第三者保証対象指標

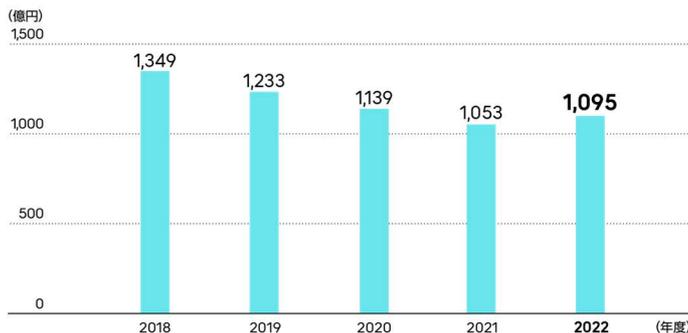
売上高推移



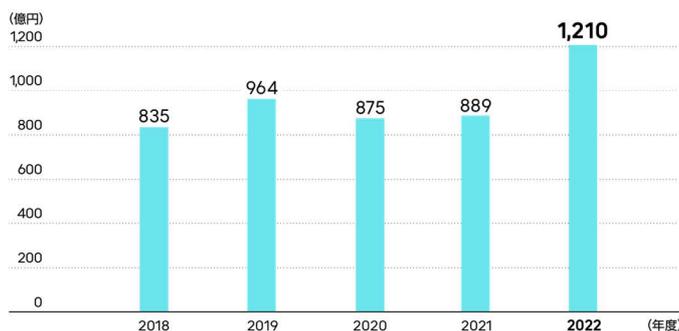
営業利益 / 親会社所有者帰属当期利益



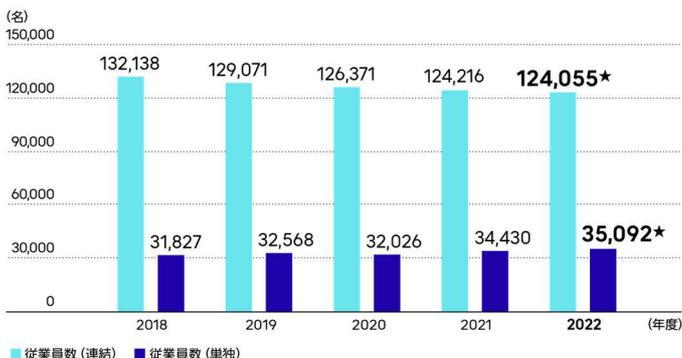
研究開発費



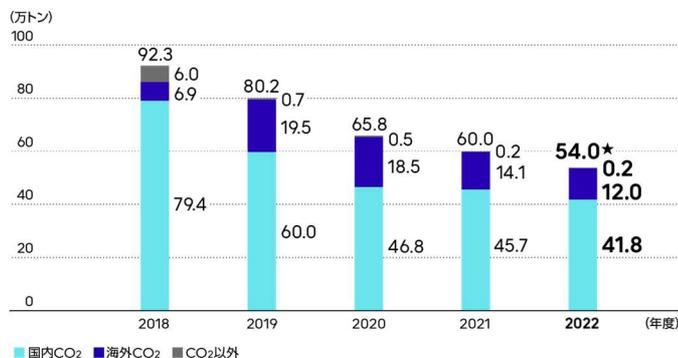
設備投資費



従業員数



温室効果ガス排出量

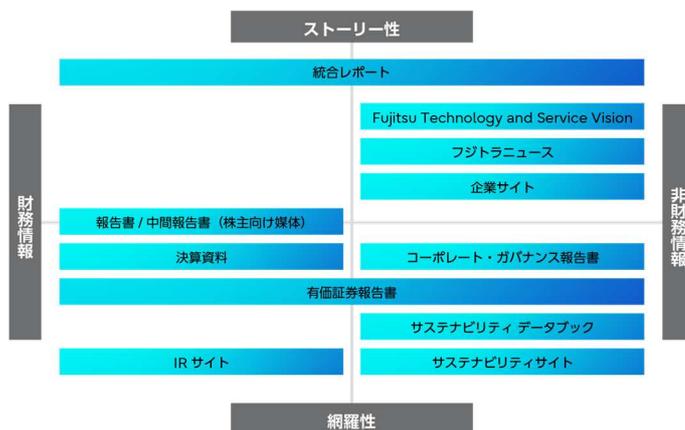


サステナビリティ報告に関する考え方

サステナビリティサイトと同データブックについて

富士通は 2019 年度より、「富士通グループ統合レポート」の非財務情報をより詳細にお伝えするために「サステナビリティ」サイトを作成し、サステナビリティ情報のアップデートに対するニーズに迅速に対応しています。

なお、公開した情報を記録する目的で、毎年 10 月にウェブサイトの内容を纏めた PDF ファイル「サステナビリティデータブック」を発行いたします。



参考ガイドライン

- GRI スタンダード
- SASB スタンダード
- 環境報告ガイドライン (環境省 2012 年・2018 年版)
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000

参考ガイドライン対照表

- > [GRI スタンダード / 国連グローバル・コンパクト](#)
- > [SASB](#)

報告期間

本ウェブサイトでは、2022 年度 (2022 年 4 月 1 日から 2023 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。

本ウェブサイトの想定読者

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。

対象報告組織

社会パートの対象報告組織については、主に富士通グループ全体を対象としています。

なお文中では「富士通」は富士通株式会社、「富士通グループ」は富士通株式会社および国内外の連結子会社、「富士通および国内グループ会社」は富士通株式会社と国内連結子会社を指します。

その他上記にあてはまらない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

- > [社会パート一覧](#)
- > [環境パート一覧](#) ※左記の対象組織一覧表を参照。もしくは当データブック 5-3-5-10～5-3-5-13 を参照。

第三者保証について

富士通グループ サステナビリティデータブック 2023 において、開示情報の信頼性確保のために KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

- > [第三者保証報告書](#)

問い合わせ先

- 富士通株式会社 CEO 室 CSuO Division
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/contact/>

第三者保証報告書

「富士通グループ サステナビリティデータブック 2023」では、開示情報の信頼性確保のために、特定の環境・社会指標の 2022 年度実績に対して KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

独立した第三者保証報告書

2023 年 10 月 6 日

富士通株式会社

代表取締役社長 時田 隆仁 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

代表取締役 齋藤 和彦 

当社は、富士通株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Data Book 2023 富士通グループ サステナビリティデータブック（以下、「サステナビリティデータブック」という。）に記載されている 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までを対象とした★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティデータブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティデータブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討

- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した明石システムセンターにおける現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティデータブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

独立した第三者保証報告書

2024年2月27日

富士通株式会社

代表取締役社長 時田 隆仁 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役 齋藤 和彦 (印)

当社は、富士通株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Data Book 2023 富士通グループ サステナビリティデータブック（以下、「サステナビリティデータブック」という。）に記載されている「マテリアリティの特定プロセス」（以下、「主題情報」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が実施したマテリアリティの特定プロセスに従って主題情報を作成し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティデータブックの作成・開示方針についての質問
- 主題情報に関する質問及び関連文書の閲覧
- 主題情報の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティデータブックに記載されている主題情報が、すべての重要な点において、会社が実施したマテリアリティの特定プロセスに従って作成され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の

公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以 上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

GRI スタンド／ 国連グローバル・コンパクト（GC） 対照表

ご参考：SASB スタンド対照表につきましては、以下の URL をご覧ください。

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

利用に関する声明	富士通株式会社は、GRI スタンドを参照し、2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までの期間について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告する。
利用した GRI 1	GRI 1： 基礎 2021

GRI Standards 一般標準開示項目		掲載箇所（タイトル）	国連 GC 原則
GRI 2：一般開示事項 2021			
1. 組織と報告実務			
2-1	組織の詳細 a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業展開している国を報告する	◆ コーポレートガバナンス ◆ 富士通グループ概要 【参考】 WEB (Worldwide)	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項や マテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	

	<ul style="list-style-type: none"> b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する 		
2-4	<p>情報の修正・訂正記述</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する <ul style="list-style-type: none"> i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 社会・ガバナンスデータ ◆ サステナビリティ報告に関する考え方 	—
2-5	<p>外部保証</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 <ul style="list-style-type: none"> i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める。 iii. 組織と保証提供者の関係を記載する 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 第三者保証報告書 	
2.活動と労働者			
2-6	<p>活動、バリューチェーン、その他の取引関係</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する <ul style="list-style-type: none"> i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの 2-6-a、2-6-b、2-6-c の重大な変化を記載する 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 富士通グループ概要 	
2-7	<p>従業員</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する <ul style="list-style-type: none"> i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 社会・ガバナンスデータ 	

	<ul style="list-style-type: none"> c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する (報告された数値が次のいずれに該当するかを含む) i. 実数、フルタイム当量 (FTE)、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の 平均値、または別の方法 d. 2-7-a および 2-7-b で報告されたデータを理解する ために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重 要な変動を記載する 		
2-8	<p>従業員以外の労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管 理されている者の総数を報告し、次の事項を記載す る i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。 従業員以外の労働者数が報告されているかどうか も記載する i. 実数、フルタイム当量 (FTE)、または別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の 平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外 の労働者数の重大な変動を記載する 	◆ 社会・ガバナンスデータ	
3.ガバナンス			
2-9	<p>ガバナンス構造と構成</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構 造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジ メントに関する意思決定およびその監督に責任を負 う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成につい て、以下の項目別に記載する i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメ ントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 発言権が低いグループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量 (コンピ テンシー) viii. ステークホルダーの代表 	◆ コーポレートガバナンス報告書	

<p>2-10</p>	<p>最高ガバナンス機関における指名と選出</p> <p>a. 最高ガバナンス機関 およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する</p> <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する (以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む)</p> <p>i. ステークホルダー (株主を含む) の意見</p> <p>ii. 多様性</p> <p>iii. 独立性</p> <p>iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量 (コンピテンシー)</p>	<p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	
<p>2-11</p>	<p>最高ガバナンス機関の議長</p> <p>a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する</p> <p>b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反 防止とそのリスクを軽減する方法について説明する</p>	<p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	
<p>2-12</p>	<p>インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割</p> <p>a. 持続可能な発展 に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部 が果たす役割を記載する</p> <p>b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する</p> <p>i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか</p> <p>ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか</p> <p>c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する</p>	<p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	
<p>2-13</p>	<p>インパクトのマネジメントに関する責任の移譲</p> <p>a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する</p> <p>i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか</p> <p>ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の従業員に移譲しているか</p>	<p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p>	

	<p>b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する</p>		
2-14	<p>サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割</p> <p>a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する</p> <p>b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する</p>	<p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> <p>◆ 富士通グループのサステナビリティ経営</p>	
2-15	<p>利益相反</p> <p>a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する</p> <p>b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する</p> <p>i. 取締役会メンバーへの相互就任</p> <p>ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高</p>	<p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p>	
2-16	<p>重大な懸念事項の伝達</p> <p>a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する</p> <p>b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する</p>	<p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p>	
2-17	<p>最高ガバナンス機関の集会的知見</p> <p>a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集会的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する</p>	<p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p>	
2-18	<p>最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価</p> <p>a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する 最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する</p> <p>b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する</p> <p>c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する</p>	<p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p>	

<p>2-19</p>	<p>報酬方針</p> <p>a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 <p>b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する</p>	<p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	
<p>2-20</p>	<p>報酬の決定プロセス</p> <p>a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか iv. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合） 	<p>◆コーポレートガバナンス報告書</p>	
<p>2-21</p>	<p>年間報酬総額の比率</p> <p>a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する</p> <p>b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する</p> <p>c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する</p>	<p>◆有価証券報告書</p>	
<p>4. 戦略、方針、実務慣行</p>			
<p>2-22</p>	<p>持続可能な発展に向けた戦略に関する声明</p> <p>a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関 または最上位の上級経営幹部の声明について報告する</p>	<p>◆トップメッセージ</p> <p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p>	

<p>2-23</p>	<p>方針声明</p> <p>a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか <p>b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー <p>c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する</p> <p>d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する</p> <p>e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する</p> <p>f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する</p>	<p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p> <p>◆富士通グループ人権ステートメント</p>	
<p>2-24</p>	<p>方針声明の実践</p> <p>a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修 	<p>◆サプライチェーン</p>	
<p>2-25</p>	<p>マイナスのインパクトの是正プロセス</p> <p>a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する</p> <p>b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する</p> <p>c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは</p>	<p>◆コンプライアンス</p>	

	<p>是正に協力するその他のプロセスについて説明する</p> <p>d. 苦情処理メカニズムの想定利用者である ステークホルダー が、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する</p> <p>e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する</p>		
2-26	<p>助言を求める制度および懸念を提起する制度</p> <p>a. 個人が以下を行うための制度を記載する</p> <p>i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める</p> <p>ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する</p>	◆ コンプライアンス	
2-27	<p>法規制遵守</p> <p>a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <p>i. 罰金・課徴金が発生した事案</p> <p>ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案</p> <p>b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する</p> <p>i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</p> <p>ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金</p> <p>c. 重大な違反事例を記載する</p> <p>d. 重大な違反に該当することを、どのように確定したかを記載する</p>	◆ コンプライアンス	
2-28	<p>会員資格を持つ団体</p> <p>a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する</p>	◆ 国連グローバル・コンパクト	
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	<p>ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ</p> <p>a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する</p> <p>i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリ、およびその特定方法</p> <p>ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的</p> <p>iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか</p>	<p>◆ 富士通グループのサステナビリティ経営</p> <p>◆ ステークホルダーダイアログ</p> <p>◆ ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン</p> <p>◆ サプライチェーン</p>	1~10

2-30	<p>労働協約</p> <p>a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する</p> <p>b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する</p>	◆ Social Well-being	1,9
------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-----

GRI 3 : マテリアルな項目 2021

3-1	<p>マテリアルな項目の決定プロセス</p> <p>a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する</p> <p>i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか</p> <p>ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか</p> <p>b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する</p>	◆ マテリアリティ	
3-2	<p>マテリアルな項目のリスト</p> <p>a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する</p> <p>b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する</p>	◆ マテリアリティ	
3-3	<p>マテリアルな項目のマネジメント</p> <p>a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する</p> <p>b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する</p> <p>c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する</p> <p>d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する</p> <p>i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置</p> <p>ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む</p> <p>iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置</p> <p>e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報</p>	◆ マテリアリティ	

	<p>告する</p> <ul style="list-style-type: none"> i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f. 講じた措置の決定 (3-3-d) または措置の有効性の評価 (3-3-e) で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する 		
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

GRI 201：経済パフォーマンス			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—	—
201-2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	◆ 環境リスクへの対応 ◆ TCFDに基づく情報開示	7, 8, 9
201-3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	【参考】有価証券報告書	—
201-4	政府から受けた財務援助	—	—
GRI 202：地域経済での存在感			
202-1	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	—	—
202-2	重要事業拠点における地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト			
203-1	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	◆ SDGs への取り組み ◆ コミュニティ	8, 9
203-2	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	—	—
GRI 204：調達慣行			
204-1	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—	—
GRI 205：腐敗防止			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	—	10
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	◆ 企業カルチャーの革新 ◆ コンプライアンス	10
205-3	確定した腐敗事例の総数と性質、および実施した措置	◆ コンプライアンス	—
GRI 206：反競争的行為			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置	—	—
GRI 207：税			
207-1	税務へのアプローチ	◆ コンプライアンス	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	◆ コンプライアンス	

207-3	税務に関連するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処	◆ コンプライアンス	
207-4	国別の報告	◆ コンプライアンス	
GRI 301：原材料			
301-1	使用原材料の重量または体積	◆ マテリアルバランス	
301-2	使用したリサイクル材料	◆ マテリアルバランス	
301-3	再生利用された製品と梱包材	◆ マテリアルバランス	
GRI 302：エネルギー			
302-1	組織内のエネルギー消費量	◆ マテリアルバランス	
302-2	組織外のエネルギー消費量	◆ マテリアルバランス	
302-3	エネルギー原単位	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
302-4	エネルギー消費量の削減	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	◆ 製品使用時の消費電力低減化による CO₂ 排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準	9
GRI 303：水と廃水			
303-1	共有資源としての水との相互作用	◆ マテリアルバランス ◆ 水使用量の削減	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—	
303-3	取水	◆ マテリアルバランス ◆ 水使用量の削減	
303-4	排水	—	
303-5	水消費	◆ マテリアルバランス	
GRI 304：生物多様性			
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—	
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	◆ 自然共生（生物多様性の保全）	
304-3	生息地の保護・復元	◆ 環境リスクへの対応	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	
GRI 305：大気への排出			
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	◆ 地球温暖化防止	

305-2	間接的な GHG 排出量 (スコープ 2)	◆ 地球温暖化防止	
305-3	その他の間接的な GHG 排出量 (スコープ 3)	◆ 地球温暖化防止	
305-4	GHG 排出原単位	◆ 事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	
305-5	GHG 排出量の削減	◆ 事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	—	
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	◆ マテリアルバランス	
GRI 306：廃棄物			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	◆ マテリアルバランス	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	◆ 廃棄物 ◆ マテリアルバランス	
306-3	発生した廃棄物	◆ 廃棄物	
306-4	処分されなかった廃棄物	◆ 廃棄物	
306-5	処分された廃棄物	◆ 廃棄物	
GRI 307：環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	◆ 環境マネジメントにおける取り組み (事例) 紹介	
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	◆ サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減	
GRI 401：雇用			
401-1	従業員の新規雇用者と離職者 (年齢、性別、地域による内訳)	◆ 社会・ガバナンスデータ ◆ Social Well-being	—
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	◆ Financial Well-being	—
401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	◆ 社会・ガバナンスデータ	6
GRI 402：労使関係			
402-1	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)	—	—
GRI 403：労働安全衛生			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	◆ 安全衛生	1
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	◆ 社会・ガバナンスデータ	—
403-3	労働衛生サービス	◆ 安全衛生 ◆ リスクマネジメント	1
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	◆ 安全衛生	—

403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	◆ 安全衛生	—
403-6	労働者の健康増進	◆ Health Well-being	—
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和		—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者		—
403-9	労働関連の傷害	◆ 安全衛生 ◆ Health Well-being ◆ 社会・ガバナンスデータ	—
403-10	労働関連の疾病・体調不良	◆ 安全衛生 ◆ Health Well-being ◆ 社会・ガバナンスデータ	—
GRI 404：研修と教育			
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	◆ Career & Growth Well-being	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	◆ Career & Growth Well-being	6
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—	—
GRI 405：ダイバーシティと機会均等			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	◆ 社会・ガバナンスデータ	1, 6
405-2	基本給と報酬総額の男女比	◆ 社会・ガバナンスデータ	—
GRI 406：非差別			
406-1	差別事例の総件数と実施した是正措置	—	—
GRI 407：結社の自由と団体交渉			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 408：児童労働			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 409：強制労働			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 410：保安慣行			
410-1	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—	—
GRI 411：先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	—	—
GRI 412：人権アセスメント			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした業務	◆ 人権	—

412-2	人権方針や手順に関する従業員研修行った総時間 (研修を受けた従業員の比率を含む)	◆ 企業カルチャーの変革 ◆ 人権	1
412-3	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、 人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—	—
GRI 413：地域コミュニティ			
413-1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、 影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したもの の比率	—	8
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、 潜在的なもの）を及ぼす事業	—	7, 8
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤーの比率	◆ サプライチェーン	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクト と実施した措置	—	—
GRI 415：公共政策			
415-1	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	◆ ステークホルダーエンゲージ メント	—
GRI 416：顧客の安全衛生			
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生イン パクトの評価	◆ 品質への取り組み ◆ サプライチェーン	9
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反 事例)	◆ 品質への取り組み	—
GRI 417：マーケティングとラベリング			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事 項、このような情報要求事項の対象となる主要な製品お よびサービスの比率	—	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事 例	◆ 品質への取り組み	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	◆ お客様とともに	—
GRI 418：顧客プライバシー			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関し て具体化した不服申立	◆ 情報セキュリティ	—
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス			
419-1	社会経済分野の法規制違反	◆ コンプライアンス	—

SASB スタンダード対照表

サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

トピック	コード	会計メトリクス	関連情報掲載
ハードウェアインフラの環境評価指標			
	TC-SI-130 a.1	(1) 総エネルギー消費量、(2) グリッド電力の割合、(3) 再生可能エネルギーの割合	<ul style="list-style-type: none"> • マテリアルバランス • 地球温暖化防止
	TC-SI-130 a.2	(1) 総取水量、(2) 総使用済水量、ベースライン水ストレス (BWS) が高い地域または非常に高い地域の個々の割合	<ul style="list-style-type: none"> • マテリアルバランス • 水資源
	TC-SI-130 a.3	データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討	<ul style="list-style-type: none"> • 気候変動 • データセンターの PUE 改善
データプライバシーおよび表現の自由			
	TC-SI-220 a.1	行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明	<ul style="list-style-type: none"> • 個人情報保護ポリシーについて • 情報セキュリティ
	TC-SI-220 a.2	情報が二次目的で使用される利用者の数	—
	TC-SI-220 a.3	利用者のプライバシーに関する法的手続きに起因する金銭的損失の総額	—
	TC-SI-220 a.4	(1) 利用情報に関する法執行機関からの要請件数、(2) 情報が要求された利用者数、(3) 開示に至った割合	<ul style="list-style-type: none"> • 情報セキュリティ
	TC-SI-220 a.5	主要製品またはサービスが、政府が要求する監視、ブロック、コンテンツフィルタリングあるいは検閲の対象となる国のリスト	—
データセキュリティ			
	TC-SI-230 a.1	(1) データ漏洩件数、(2) 個人を特定できる情報 (PII)に関する割合、(3) 影響を受けた利用者数	<ul style="list-style-type: none"> • プロジェクト情報共有ツールへの不正アクセスについて (第六報)
	TC-SI-230 a.2	第三者のサイバーセキュリティ基準の使用を含む、データセキュリティリスクを特定して対処するアプローチの説明	<ul style="list-style-type: none"> • 情報セキュリティ • 情報セキュリティ報告書

グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理			
	TC-SI-330 a.1	(1) 外国籍、(2) 海外に所在する従業員の割合	<ul style="list-style-type: none"> • 社会・ガバナンスデータ
	TC-SI-330 a.2	従業員エンゲージメントの割合	<ul style="list-style-type: none"> • 非財務指標 • 社会・ガバナンスデータ
	TC-SI-330 a.3	(1) 管理職、(2) 技術職員、(3) その他すべての従業員における性別および人種・民族グループの代表性割合	<ul style="list-style-type: none"> • 社会・ガバナンスデータ
知的財産の保護および競争行為			
	TC-SI-520 a.1	反競争的行為の規制に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	—
テクノロジーの混乱によるシステムリスクの管理			
	TC-SI-550 a.1	(1) パフォーマンスの問題の数と (2) サービスの中断の数 (3) 顧客の総ダウンタイム	—
	TC-SI-550 a.2	事業の中断に係る事業継続リスクの説明	<ul style="list-style-type: none"> • リスクマネジメント

アクティビティメトリクス

アクティビティメトリクス	関連情報掲載
(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合	—
(1) データ処理能力、(2) 外部委託の割合	—
(1) データストレージ量、(2) 外部委託の割合	—



FUJITSU

富士通株式会社

〒105-7123

東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター

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

記載されている製品名などの固有名詞は、各社の商標または登録商標です。

©富士通株式会社 All rights reserved.
2023年10月