



Sustainability Data Book 2020

富士通グループ サステナビリティデータブック

shaping tomorrow with you

社会とお客様の豊かな未来のために

目次

トップメッセージ	2	財務・非財務ハイライト	9
Fujitsu Way	3-1	サステナビリティ報告に関する考え方	10-1
サステナビリティマネジメント	4	第三者保証報告書	11
富士通グループのサステナビリティ経営	4-1-1	GRI スタンダード／国連 GC 対照表	12-1
Global Responsible Business の目標と実績	4-2-1		
国連グローバルコンパクト	4-3-1		
SDGs への取り組み	4-4-1		
グローバルレスポンシブルビジネス	5		
人権・ダイバーシティ&インクルージョン	5-1		
人権	5-1-1-1		
ダイバーシティ&インクルージョン	5-1-2-1		
ウェルビーイング	5-2		
評価・処遇と職場環境整備	5-2-1-1		
健康管理	5-2-2-1		
人材育成・キャリアデザイン	5-2-3-1		
環境	5-3		
コンプライアンス	5-4		
サプライチェーン	5-5		
安全衛生	5-6		
コミュニティ	5-7		
ガバナンス	6		
コーポレートガバナンス	6-1-1		
リスクマネジメント	6-2-1		
情報セキュリティ	6-3-1		
品質への取り組み	6-4-1		
お客様とともに	6-5-1		
データ・資料	7		
外部評価・表彰	7-1-1		
社会データ	7-2-1		
富士通グループ概要	8-1		

トップメッセージ



富士通株式会社 代表取締役社長

時田 隆仁

わたしたちは、新型コロナウイルスの脅威によって、社会システムの持続可能性が、これほどまでに脆弱であったことを思い知らされました。そして同時に、この感染症によって影響を受けられたすべてのみなさまに深い共感を覚えます。

このさなかにも、気候変動問題の深刻さは増大し、格差の拡大など社会の様々な歪みも顕在化し続けています。企業としても、これらの社会課題の解決と経済性を両立させなければ、もはや事業を継続できないという認識が世界中で高まっています。

こうした中、私は今、「他者に対する共感」を持って、全てのステークホルダーに貢献することが必要だと考えます。当社は今年、社会における存在意義（パーパス）を「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おくこと」と定め、これを起点に Fujitsu Way を 12 年ぶりに改訂しました。グローバル 13 万人の社員が、One Fujitsu として同じ価値観を共有し、社会の持続可能性の向上に主体的に貢献していくことを目指します。

パーパスに基づく行動は、SDGs への貢献そのものです。私は、SDGs の本質とは、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、国際社会が 2030 年までに成し遂げるべきシステム変革だと捉えています。SDGs に掲げられる課題は、多くの要素が複雑に連鎖して構成されています。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が不可欠です。当社には、グローバルに幅広い業種・業務の蓄積があり、様々な垣根を越えたデジタルエコシステムの形成をリードしたいと考えます。

この実現に向け、当社自身のマインドセットや企業カルチャーも変革していきます。今年度の経営方針では、従来の財務指標に加え、社会やお客様、社員など多様なステークホルダーを考慮した非財務面の活動を評価する指標を新たに設定しました。非財務の重要課題については、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の枠組みで、人権・ダイバーシティ & インクルージョン、環境、責任あるデリバリー体制の拡充などに取り組んでいます。財務・非財務の両面で、すべてのステークホルダーに長期的で安定した貢献を行い、その結果が再び当社自身の成長へつながるような、ポジティブな循環を描いてまいります。

最後に、富士通は国連グローバル・コンパクトの署名企業として「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する 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（ゼロトレランス）の浸透を推進することをお約束します。

Fujitsu Way

Fujitsu Way 改訂

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、当社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」を当社グループの「パーパス」と定め、その実現に向け、2020年7月1日に、12年ぶりに「Fujitsu Way」を刷新しました。刷新した「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。それぞれが表すものは以下のとおりです。さらに、「大切にする価値観」は「パーパス」を実現していくために当社が実行すべき「挑戦」「信頼」「共感」の3つの行動の循環を示しています。

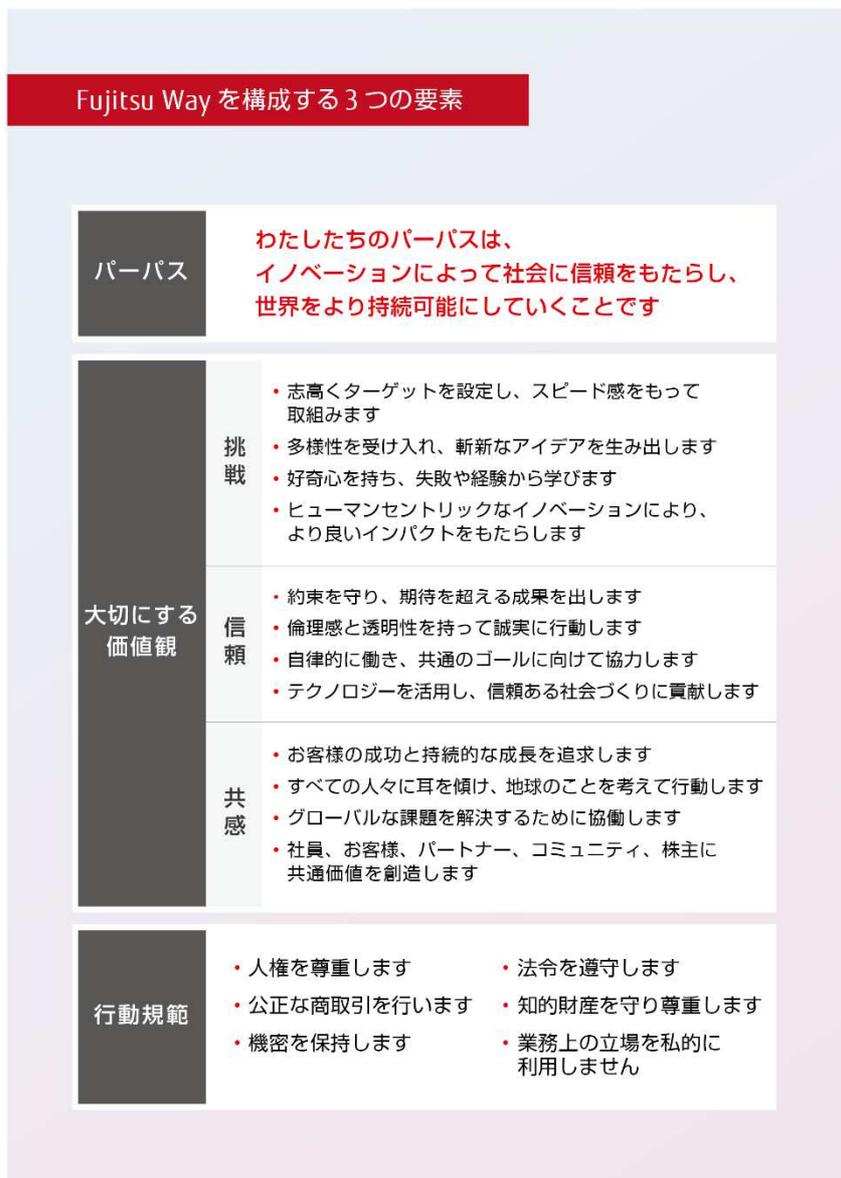
- 「パーパス」社会における当社の存在意義
- 「大切にする価値観」社員一人ひとりが持つべき価値観
- 「行動規範」社員として遵守すべきこと

当社グループは、新たな「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。詳細はこちらをご覧ください。

- Fujitsu Way について
<https://www.fujitsu.com/jp/about/philosophy/>

Fujitsu Way の構成





Fujitsu Way の浸透活動

7月1日の改訂以降、Fujitsu Wayの社員への浸透を図るため、全社員に向けて様々な形で説明会を行うなどコミュニケーション施策の展開を企画しています。また、着実な浸透に向けて、Fujitsu Way 推進責任者を富士通本体およびグループ会社に配置する準備を進めており、推進責任者が主体となって、年間を通じ Fujitsu Way の推進を主導する体制の構築を目指しています。

社内向け Fujitsu Way 解説書の展開

7月1日の改訂にあわせて、改訂内容についての理解浸透・行動変容を促すため、社員に対してわかりやすく解説した解説書を作成し社内向けに公開しました（日本語版・英語版）。作成にあたっては、社長をはじめと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）を、言葉ひとつひとつに込めました。今後は、社員全員が、パーパスの実現に向けて、Fujitsu Way を実践していくよう、説明会等を通じて活用していきます。



解説書のイメージ



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に信頼を届けてきました。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、そのような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、新たに設置しました。

この委員会では、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 の改版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、企業活動を通じたグループの価値の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を計画しており、非財務分野の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、そして非財務指標の討議などを行い、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。（2020年4月現在、委員長含め13名）。2020年4月、および10月に開催した委員会では、委員会のミッションや非財務指標の内容、グローバルレスポンシブルビジネスの活動概要や目標値の設定などについて活発な議論を行いました。

体制図



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。

非財務指標

Fujitsu Way に定めるパーパスの実現には、富士通グループ自身の持続的な成長が必要であり、それには、すべてのステークホルダーと信頼関係を構築し強化することが不可欠です。この考えに基づき、2020年度より、従来の財務指標に加え、お客様からの信頼を示す「顧客ネット・プロモーター・スコア (NPS)」と社員のマインドセットや組織のカルチャーへの共感を示す「従業員エンゲージメント」を新たに非財務指標として設定しました。当社グループは、サステナビリティの重要課題を「グローバルレスポンシブルビジネス」と定め取り組んでいますが、こうした取り組みがお客様や従業員からの

信頼獲得につながり、その結果が非財務指標に表れると考えています。今後は、2つの非財務指標のデータをグローバルかつ継続的にモニタリングする仕組みづくりを進め、そこから得た洞察を様々な活動に反映していきます。

詳細は、「富士通グループ 統合レポート 2020」の P22~23「特集「DX 企業に向けた進展」経営指標とグローバルレスポンシブルビジネス (GRB)」をご参照下さい。

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、国連での持続可能な開発目標 (SDGs) の採択や COP21 でのパリ協定の発効など、近年、地球規模で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。そこで、ここ数年の富士通の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

人権・D&I	AI 時代の人権尊重とグローバルな多様性の追求
ウェルビーイング	従業員の成長の実現とその力を最大限に発揮できる機会の提供
環境	脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献
コンプライアンス	あらゆる事業活動における高いレベルの企業倫理の意識と誠実な行動
サプライチェーン	サプライチェーンにおける責任ある調達の実現
安全衛生	安全で健康的な職場環境の提供
コミュニティ	豊かで夢のある社会の構築に役立つ社会貢献活動の推進

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。

そのため、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、目標達成に向けて実効力のあるマネジメント体制を構築していきます。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なアクションについて検討を進めていきます。

なお、グローバルレスポンシブルビジネスの進捗状況は、サステナビリティ経営委員会で定期的に確認し、経営方針レビューや各種媒体を通じて公表していきます。重要課題ごとの活動詳細は、サステナビリティトップページより「グローバルレスポンシブルビジネス」の各項目をご覧ください。

グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の目標と実績

GRB の目標と 2019 年度の主な実績

項目	ありたい姿と 2022 年度に向けた目標（KPI）	2019 年度の主な実績
人権・D&I	<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% 	<p>◆人権 サプライチェーン、社員、顧客・エンドユーザーの領域における人権デューデリジェンスの実施</p>
	<p>◆ダイバーシティ&インクルージョン（D&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、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。 個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。</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 D&I 関連設問の肯定回答率向上： 連結 66%→69% / 単体 59%→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% 	<p>◆ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）</p> <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ全社推進フォーラムの実施：2019 年度参加者 465 名
ウェルビーイング	<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」「職場環境」に対する肯定回答率：71% <p>成長の実現と力を発揮できる機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：70% 	<ul style="list-style-type: none"> テレワーク・デイズおよびテレワーク月間の実施 健康教育の実績 全社 e ラーニング、階層別教育など 社員一人当たりの年間平均学習実績：45.3 時間、年間教育金額：82.3 千円

<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"> 事業所における GHG 排出量の SBT (注 1) 1.5°C 相当の削減 (注 2) 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 	<ul style="list-style-type: none"> 事業拠点の GHG 排出量：2013 年度比 24%削減
<p>コンプライアンス</p>	<p>富士通グループは、企業価値の維持・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および運用を経営の最重要事項の 1 つと認識し、Fujitsu Way の「行動規範」を組織全体に周知徹底する。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、誠実に行動する。</p> <p><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。</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"> 全社員 13 万人を対象に e-ラーニング実施 (20 か国語で提供) 安全保障輸出管理に関する定期内部監査の実施：富士通社内 30 部門
<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。 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 (注 3) 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。 従来の取組と並行して、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。 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外主要取引先に CSR 調査実施：107 社 取引先の CSR 監査実施：3 社

<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> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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> <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 	<p>環境に合わせた健康教育の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 入社者向け安全衛生教育（約 1,600 名/年） 事業所における安全衛生教育（約 3,300 名/年）
<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"> 持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）への参画 世界経済フォーラム（WEF）への参画

注1 SBT：Science Based Targets

世界の平均気温上昇抑制に向けた、企業の温室効果ガス削減目標に関する国際イニシアチブ

注2 2020年度内に1.5℃相当のGHG削減量の数値目標値を算定

注3 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。

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り組み



「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 2019 年度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。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/guideline/>

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。

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

富士通グループは、かねてより、共創を通じて持続的に社会にインパクトを与える成果を生み出す、「ヒューマンセントリック・インテリジェントソサエティ」の実現を目指して、テクノロジーを活用するとともに新たなイノベーションを創造してきました。この活動と、国際社会がSDGsの達成に向けて取り組む方向性は、一致していると認識しています。

そのため、成長戦略である「つながるサービス」実現に向けたエコシステムの要素の1つとしてSDGsを位置付け、SDGsから導き出される社会課題の解決を新たなビジネスチャンスと捉えています。そして、世界の“共通言語”であるSDGsへの取り組みを、国際機関や各国政府、民間企業、NGOといった様々な組織との幅広い協働の機会とし、多くのパートナーとの協働を通じて多面的にアプローチすることで、より大きな規模での社会価値の創造とその最大化を図ります。

また、国際社会共通の目標と富士通グループが果たすべき役割を重ね合わせて考えることで、既存のやり方にとらわれず自らの経営やビジネスを柔軟に変容していきます。このように、社会からの期待と要請に応じて自らを見つめ直し、持続的に成長していくための経営戦略のツールとして、SDGsを積極的に活用していきます。

推進体制

SDGsへの取り組みをより大きな規模での価値創造と自らのビジネスの変革に確実に結び付けていくために、富士通では、コーポレート部門・ビジネスプロデュース部門の各役員を含むメンバーを中心に、富士通研究所などの関連部門も一体となり推進しています。コーポレート部門は主に持続可能性や社会的責任の視点、ビジネスプロデュース部門はビジネス化およびソリューションの視点から、社会課題解決を起点とするビジネスの検証と推進を連携して行い、富士通自身の成長とつなげるとともに、社会価値と経済価値の共創という新たな形に結び付けていきます。



デジタルテクノロジーとサービスを活用した貢献例

新型コロナウイルス感染症に関する対応

～業界の垣根を越えて、困難な状況に立ち向かう～

新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、富士通は、お客様、お取引先、従業員とその家族の安全確保・感染予防と感染拡大の防止・事業継続に向けた対応を進めてきました。今後も、富士通はお客様への製品・サービス提供の継続と、感染拡大により生じる様々な社会課題に対して、当社の強みであるAIやIoT、5G、セキュリティ、クラウドなどのテクノロジーを積極的に活用し、解決に向けて取り組んでいきます。

- 新型コロナウイルス感染症に関する当社の対応について
<https://www.fujitsu.com/jp/covid19/>



- ニューノーマル時代を支えるソリューションについてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/dx/newnormal/>

想像力を働かせ、
新しいビジネスの姿を再構想する
ニューノーマル時代を支えるソリューション

Reimagine

早期より現場対策を AI チャットボットで支援

新型コロナウイルス感染症を早期に封じ込めることが緊急最重要課題となっているなか、富士通は新型コロナウイルス感染症対策チームを2月に立ち上げました。「未知なるウイルスの感染傾向を把握するための情報収集」と「保健所を中心とした支援者支援」を実現する情報インフラの整備が急務であると考え、富士通の AI チャットボット「CHORDSHIP」で必要なサービスを短時間で構築・提供し、自治体や保健所の施策実行に貢献してきました。

まず、感染者や濃厚接触者自身がモバイル端末で必要な情報を入力し、自治体や保健所の職員の感染を防ぎながら、情報の収集・管理ができる「健康観察システム」サービスを4月より提供し、宮城県の導入を機に、10日間で20自治体と60保健所が導入展開しました。さらに長

崎市におけるクルーズ船のクラスター緊急対応にて、船内の感染拡大を防ぐためにも活用されました。また、自治体や保健所、医療機関への問い合わせが急増する中、24時間自動応答で対応ができる「新型コロナ相談チャット」を構築しました。導入した東京都港区等の自治体では、問い合わせの約8割で自動応答での対応が可能となり、職員の負荷軽減と住民サービスの向上を実現しました。富士通は、今後も感染状況に応じた対策実行に必要な情報をデジタル化し、感染拡大の防止に貢献していきます。



クラスターが発生した大型クルーズ船

- 宮城県、「健康観察チャット」で現場のひっ迫を救う
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-13/01/>
- 自治体・保健所の最前線へ「健康観察チャット」の活用が広がる
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-13/02/>
- 東京都港区、「相談チャット」で区民の不安に24時間応える
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-15/01/>
- 長崎県、クルーズ船クラスターに英語版「健康観察チャット」で緊急対応
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-20/01/>

「富岳」の前倒し、早期活用を支援

スーパーコンピュータ「富岳」は、2021年度の共用開始に向け、理化学研究所（理研）と富士通が共同で開発しています。理研は文部科学省と連携し、地球のサステナビリティに対する脅威である新型コロナウイルスへの対処に貢献していくため、2020年4月から「富岳」の一部の設備・機能を前倒しで提供開始しました。これは有効な新薬の開発や対策の研究開発に対してできる限りの技術的サポートを行おうという試みです。富士通は、理研との協力体制の下、「富岳」の前倒し利用を実現するために、迅速な環境構築をサポートしました。「富岳」は、医療だけでなく様々な社会課題解決、新発想のものづくり、宇宙や生命の謎の解明、AIやロボット研究など、多くの分野に活用が期待されており、富士通はそれらの取り組みを支援していきます。



「富岳」（提供：理化学研究所）

- 新型コロナウイルスに、次世代スパコン「富岳」が挑む（前編）
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-28/01/>
- 新型コロナウイルスに、次世代スパコン「富岳」が挑む（後編）
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-28/02/>
- 未来を引き寄せる力「富岳」
<https://www.youtube.com/watch?v=tEKc-iMhpg>

世界の米取引の変革をブロックチェーン技術で支援

米は、何千年にも渡って人々の主食であり続け、現在でも毎日何百万トンも消費されています。市場での取引規模は年間約 4,500 億ドルにのびますが、取引の仕組みは不透明で煩雑、非常に手間がかかるビジネスとなっています。その結果、生産者の収益は目減りし、消費者は高値で買物を強いられ、関係するすべての業者は利幅を減らしていました。

米取引のためのデジタル・プラットフォームを運営するライスエクスチェンジ（Ricex）は、ブロックチェーン導入と取引プロセス自動化によってこの問題を解消しようと考えました。富士通は戦略的な IT パートナーとしてプロジェクトに参加し、グローバルな米取引向けとして世界初となる統合デジタル・プラットフォームの試作版を構築しました。

年内には四半期あたり約 2,500 万ドルの取引が見込まれており、取引 1 回あたりの所要時間はわずか 6 分、取引コストの 20%削減、手続き時間の 90%短縮が期待されています。このプラットフォームは、米取引に関する全てのプロセスの効率性と信頼性を高めると同時に、米がサステナブルに栽培されているかなど取引に関する重要な情報も提供されます。Ricex は、小規模農家へのより大きな利益の提供や廃棄の削減等、サステナブルな米市場の実現を目指した変革に取り組んでおり、富士通も共に貢献していきます。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて、富士通は、お客様、お取引先、従業員とその家族の安全確保・感染予防と感染拡大の防止・事業継続に向けた対応を進めてきました。今後も、富士通はお客様への製品・サービス提供の継続と、感染拡大により生じる様々な社会課題に対して、当社の強みである AI や IoT、5G、セキュリティ、クラウドなどのテクノロジーを積極的に活用し、解決に向けて取り組んでいきます。



- 45 兆円の米の取引市場を変革
<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/case-studies/vision/ricex/index.html>

5G を活用した遠隔校外学習で、すべての人々へ質の高い教育の提供を目指す

すべての人々へ質の高い教育を提供することは世界的な重要課題の一つですが、外出機会や校外学習等に恵まれない病気の子どもたちにとって、学習の基礎となる「体験」が不足してしまうことは大きな課題となっています。特別支援学校の学習指導要領(文部科学省)においても、「疑似体験」「仮想体験」等を取り入れ、指導方法を工夫することが求められています。

この課題解決に向け、関西学院大学と富士通は、5G による高精細映像伝送、VR や Web 会議システム等の技術を活用し、国立成育医療研究センター内の東京都立光明学園そよ風分教室と国営沖縄記念公園沖縄美ら海水族館をネットワーク接続し、遠隔教育・仮想体験学習の実証

を行いました。水族館職員によるジンベエザメの解説や餌やりの様子、水中映像などをリアルタイムに伝送することにより、院内学級で学ぶ生徒は遠く離れた教室内にいながら水族館の遠隔校外学習・VR水族館鑑賞を体験することができました。

今後も富士通は、5G・ローカル 5G や高精細映像伝送などの ICT 技術を活用し、すべての人々へ質の高い教育の提供を目指し貢献していきます。



遠隔授業の様子

- 関西学院大学と富士通、5G を活用した遠隔教育の実証実験を実施
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2020/02/28.html>
- 5G 時代に向けた遠隔教育、水族館と院内学級をつなぎ VR と水中ドローンで体験学習
<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-03-04/01/>

社内浸透に向けた活動

富士通では、社会課題起点のビジネスを推進していく中で、社員が自分自身の業務で SDGs を意識し、提案活動を展開していけるように、SDGs と自らの取り扱うサービスとのつながりを理解する取り組みを推進しています。

具体的にはワークショップを通じて、ロジックモデルを用い、事業活動を経済的・環境的・社会的な影響に置き換え、SDGs 達成に求められる要素から、サービスの訴求ポイントを論理的に整理し、社会課題起点でビジネスを発想する思考を身につけるための浸透活動を実施しています。



ワークショップの様子



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、グローバルな実効性をさらに高めていくために、マテリアリティ分析に基づいてグループ横断で重要課題の見直しに取り組み、下記7分野に整理、「グローバルレスポンシブルビジネス」という名称の枠組みを確立しました。



グローバルレスポンシブルビジネス

－ 人権・ダイバーシティ&インクルージョン －

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13万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

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。

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従業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」を公表しました。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、雇用における人権尊重を徹底するため「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」も定めています。

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、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

注1 国連グローバル・コンパクトの 10 原則：「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の 4 分野において、企業が遵守すべき 10 原則を示したものの。

- 富士通グループ 人権に関するステートメント
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-human-rights-statement_ja.pdf
- 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-principles-of-respect-for-human-rights-in-employment_ja.pdf

推進体制・定期レビュー

富士通グループでは上記の「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」の構築に取り組んでいます。

その活動の中で幅広い社内部門へのヒアリングや国内外の専門家との意見交換を通じて、特に事業活動によってもたらされる影響が大きい 3 つの領域として「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」を定め、これらに対する人権課題の解決に向けた活動を実施しています。

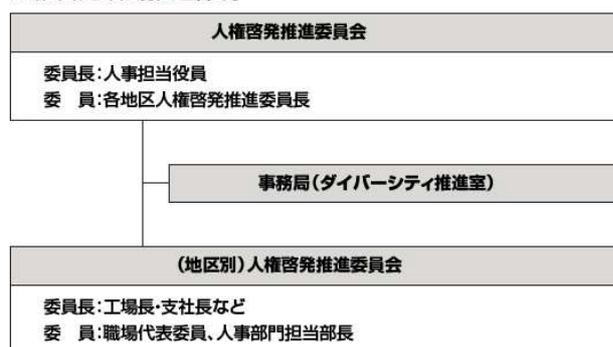
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標と KPI の達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

人権に関する啓発活動

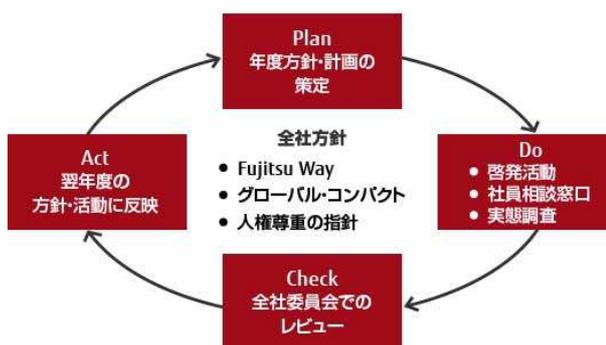
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。啓発活動の実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を国内 24 事業所に設置し、国内グループ各社約 80 社においても同様の委員会を設置しています。

各地区やグループ会社での活動状況や課題は、人権啓発推進委員会事務局に定期的に報告され、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「富士通グループ人権に関するステートメント」の社内浸透を図るため、「ビジネスと人権」ポスターを制作し、国内外約 230 拠点にて掲示しています。

人権啓発活動推進体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



人権に関する教育

富士通および国内グループ会社は人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ、LGBT への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題など、様々なテーマを取り上げています。また、人権尊重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認識から、富士通および国内グループ会社は役員就任時に、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を学ぶ研修を実施しています。また、社員一人ひとりの人権課題に対する意識向上を図るため、富士通グループは全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを開発。2019 年度末までに国内外のグループ社員の約 10 万人が受講しています。

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 16 箇所に設置し 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。

- 富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/compliance/#anc-03>

強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働を行わないことを定めています。毎年、富士通グループにおける強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みを確認するために ISO26000 に基づいた CSR 書面調査を実施しています。

また、お取引先に対しては、「富士通 CSR 調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しており、強制労働・児童労働の排除を含む CSR への取り組み状況を確認する書面調査も実施しています。

- サプライチェーンマネジメント
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/procurement/>

AI 倫理に関する取り組み

富士通グループは、2019年3月に「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、お客様のビジネス変革を支えるとともに、社会のステークホルダーとの対話を重ねながら、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
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-ai-commitment-201903_ja.pdf

このAI コミットメントを踏まえて、社内においては、AI に携わる従業員向けにAI 倫理に関する研修を実施するほか、実際のビジネスにおいて生じた人権、プライバシーや倫理などに関する懸念や疑問を解決する場として「『人間中心の AI』推進検討会」を開設するなど、AI にまつわる倫理的な問題を未然に防止する努力を重ねています。

また、2019年9月には、社外のAI やその他の分野の専門家からなる「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置し、富士通グループにおけるAI 倫理への取り組みについて客観的な評価を受け、その結果を取締役会で共有する仕組みを構築しました。これによって、AI 倫理への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
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2019/09/30.html>

2019 年度実績

人権デューデリジェンスにおける 3 つの領域の人権課題に関する取り組み (富士通)

領域	人権課題	2019 年度の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、 高リスク鉱物	<ul style="list-style-type: none"> お取引先の RBA 規範適応を確認する「CSR 調査」およびその結果フィードバックを実施(主要な物品購入先及び製造派遣/請負元の 107 社) 「部材取引先」「製造請負会社」および「製造派遣会社」に対する CSR 調達指針の通知ならびに指針への同意書提出の要請 お取引先 3 社に対し、RBA 規範適応監査を実施 グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認 グループ内の国内外 3 製造拠点に対し、RBA 規範適応模擬監査を実施 富士通の購買部門員に「責任ある調達」の e ラーニング実施
社員	差別・ ハラスメント、 労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社 97 社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 国内法改正 (労働施策総合推進法) を機に、LGBT 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 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修および全国各地でも地区別人権研修を継続実施 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリアフリー」研修を全社で実施 (集合研修および e ラーニング) 長時間労働を前提としない多様で柔軟な働き方のために、社内制度の見直し、ICT 活用、マネジメント改革を推進 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&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「無意識の偏見」e ラーニングを実施し、国内グループ会社にも展開 RBA 行動規範に合わせた社内規則・書類などの見直し
顧客・ エンドユーザー	プライバシー・ データセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 「富士通グループ AI コミットメント」公表と合わせ、AI に関する人権影響評価を実施。AI ビジネス推進に際して業種別に留意すべき点や、職種別業務として検討すべき点などを整理し、具体的施策の検討に結び付けていく

人権課題に関する教育

- 富士通および国内グループ会社各拠点・各社主催社員向け e ラーニング：受講者 58,394 名
誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくりのために～職場のハラスメント防止～
- 富士通および国内グループ会社各拠点・各社主催社員向け研修：受講者 21,171 名
同和問題、職場のハラスメント、性の多様性への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題
- 富士通および国内グループ会社
新入社員向け研修：受講者 1,130 名 (富士通実績)
昇格者向け研修：受講者 2,768 名 (富士通実績)
新任役員向け研修：受講者 50 名

人権課題に関する啓発活動

- 富士通および国内グループ会社従業員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰：応募数 4,102 件
- 2019 年 12 月 4 日～10 日の人権週間に合わせ、富士通および国内グループ会社従業員に人権メッセージを配信
- 富士通および国内グループ会社の事業所に啓発ポスター掲示

ダイバーシティ&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）に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。

個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにする。

2022 年度目標

インクルーシブな企業文化の醸成

KPI：・社員意識調査での D&I 関連設問の肯定回答率向上。連結 66%→69% / 単体 59%→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%

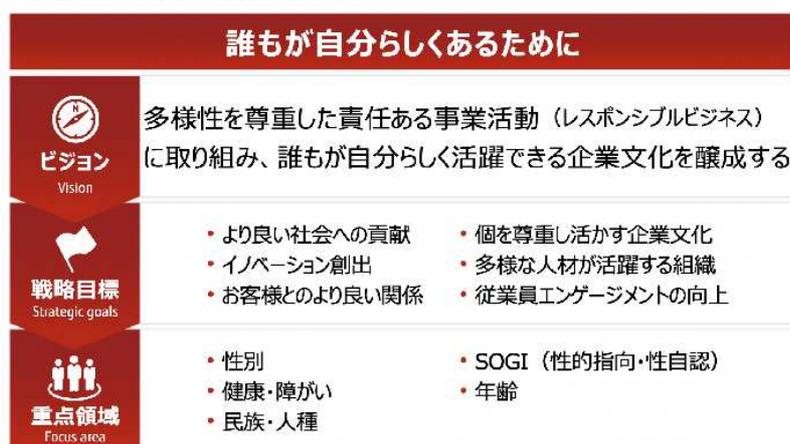
方針

富士通グループでは、Fujitsu Way の企業指針「多様性を尊重し成長を支援します」に基づき、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」の取り組みを進めてきました。今やダイバーシティは、「性別」「障がい」「国籍」などの属性だけでなく、働き方、コミュニケーション、多文化共生など、様々な場面や切り口で語られています。

こうした広がりを反映させ、個々の多様性を活かす「インクルージョン」に向けた取り組みを、より力強く推進するための指針として、「Global D&I Vision & Inclusion Wheel」を策定しました。

これは、D&I に関する富士通グループの総合的な取り組みを表現するとともに、当社にとって D&I が何を意味するかを表しています。Global D&I Vision では、「誰もが自分らしくあるために」を目指す姿として掲げ、それを実現するためのビジョン・戦略目標・重点領域を定めています。また、Inclusion Wheel では、重点領域を中心として、多様な属性・領域を対象として推進を図ることを明記しています。

Global D&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室を設置し、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 D&I の推進を行っています。

定期的に全リージョンのダイバーシティ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。国内においては、グループ会社各社からダイバーシティ推進責任者を選出し、推進責任者会議などで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、ダイバーシティ推進を行っています。

また、ダイバーシティ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社員意識調査の中にダイバーシティに関する設問を設けています。

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。

性別に関する取り組み

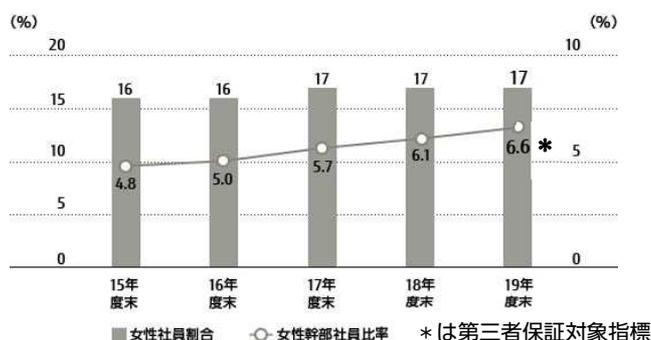
富士通グループでは、リーダーシップレベルの女性社員比率の増加を目標に掲げ、目標達成および企業文化変革のための取り組みを推進しています。

富士通では、リーダー層から管理職登用候補を選出し、職場・経営層・人事・ダイバーシティ推進室が連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。また、直接的に管理職登用候補となるリーダー層だけでなく、その他の層に対してもキャリアの振り返りや今後のキャリア形成につながるワークショップや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。

主な女性活躍推進施策

階層別施策		職場環境関連施策	
経営層	女性管理職ネットワーク	所属長向け 職場マネジメント研修	
幹部社員層	各種施策のメンター/ アドバイザー/ロールモデル	育児中社員向け ネットワークイベント	
	女性リーダー育成プログラム	育児事情の部下を持つ 上司向けセミナー	
中堅社員層	女性社員キャリアワークショップ	働き方改革（ワークライフ バランス）に関するセミナー	
若手社員層	キャリア形成支援セミナー		
女性全体向け施策		女性社員向け ネットワークイベント	異業種交流会 (営業や関西地区など)

女性に関する数値目標の設定と進捗(富士通)



女性リーダー育成プログラム

富士通および国内グループ会社では、2011年度より、女性社員の長期的なキャリア継続の支援を目的としてリーダー職を担える人材、さらには将来の幹部社員の育成プログラムを実施しています。このプログラムでは、各部門から選出されたメンバーを対象にチーム活動を主体とした集中講義と OJT を約半年間にわたって実施し、キャリア意識の向上やマネジメント能力の開発を図ります。最終的には各チームが経営層に提言します。

本プログラムは、修了者のうちすでに 6 割以上が昇格しており、女性活躍推進において着実な効果を生んでいます。



プログラム参加者によるプレゼンテーション

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、リーダークラスの若手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に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行っています。受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に対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などを図っています。

キャリア形成支援セミナー

富士通および国内グループ会社では、女性社員のキャリア形成に向けて、広く全女性社員を対象としたセミナーを実施しています。このプログラムでは、社内外のロールモデルの講話やグループディスカッションなどを通して、日々のチャレンジにつながるマインドの醸成や、自身の持続的な成長に向けた、中長期的なキャリア意識の醸成を目指しています。

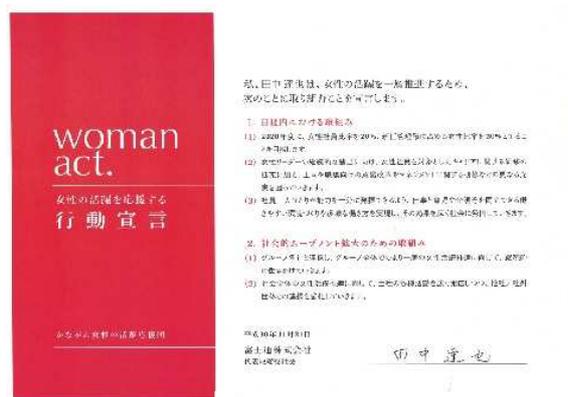
国際女性デーの取り組み

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、世界各国で活躍する女性社員や活動を支援する社員からのメッセージの共有などを行うとともに、リージョンごとに様々な取り組みを行っています。

富士通および国内グループ会社では、2018年度より社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ています。(2019年度は中止) 海外リージョンにおいても、Webinarなどを開催し、企業文化の変革を加速させています。

かながわ女性の活躍応援団への賛同

「かながわ女性の活躍応援団」は、神奈川県内に本社または主要な事業所を有する女性活躍推進に積極的な著名企業や行政、大学などの男性トップで結成され、各応援団員が行動宣言を発信することにより、女性活躍を応援するムーブメントを創出する取り組みです。富士通は2015年11月より応援団企業となり、女性活躍推進のムーブメント拡大に向けた行動宣言を行いました。現在も、本活動に賛同する他の団員企業と連携して、活動の活性化に取り組んでいます。



- 女性の活躍を応援する行動宣言
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/diversity/Woman_act.pdf

健康・障がいに関する取り組み

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、新入社員導入時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

職場向けのマニュアル「ワークスタイルガイドライン」を作成し、障がいのある社員とともに働くにあたって双方が考慮

障がい者雇用率の推移(富士通)



すべき点について障がいの状況ごとに記載しています。

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。

- FUJITSU Software LiveTalk
<https://www.fujitsu.com/jp/group/ssl/products/livetalk/>

さらに、グローバルに障がい当事者のコミュニティが自主的に発足しており、障がいのある社員が働きやすい環境づくりに向けた活動がより活発化しています。

障がいをテーマとするダイバーシティ推進フォーラム

富士通では、障がい者の職場での活躍支援に向けて、フォーラムを開催しています。障がいのある方に対する合理的配慮やユニバーサルデザインへの学び、目に見えにくい発達障がいなど毎年様々なテーマを設定しており、2019年度は「パラリンピックはD&Iを変えるか?」と題して、障がいのある社員と健常者の社員がともにディスカッションやパラスポーツ体験などを行いました。

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、テーマカラーをパープルに設定しています。各リージョンにおいて、障がい者理解促進のためのイベント開催や、建物のパープルライトアップをはじめとしたテーマカラー一色にすることによる従業員への意識付けなど、リージョンごとの様々な取り組みをグローバルで共有することを通して、障がいに関しての意識を高めています。



UK オフィスの Purple Light UP

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	37名	ATM・パソコン・プリント版のリペア、富士通の保守サービスに関する各種業務	別府
富士通ハーモニー株式会社	2013年	156名	リサイクル業務、オフィス環境業務、ヘルスキーピング業務、ノベルティ作成会議・イベントの運営サポート、仕出し弁当の注文・販売、健診サポート	川崎、沼津、品川、横浜、新子安、青森、札幌、長野、仙台、新潟、大宮、沖縄、幕張、関西、那須
株式会社 富士通 SSL ハーモニー	2017年	14名	社内配達関連、オフィスサポート、オフィス環境維持・管理、リサイクル関連	川崎

民族・人種に関する取り組み

富士通グループは、民族や人種に関わりなく活躍できる企業風土づくりを進めています。

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、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用しています。その結果として2020年3月末時点で436名の外国籍社員が富士通で働いています。2007年からはインターナショナルな従業員が能力を最大限に発揮できるよう支援するネットワーク「Integr8」を発足させ、働きやすい職場づくりに取り組んでいます。インターナショナルな従業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、規則・規定、出張などの人事手続き、ビザの取得方法、衣食住などを解説するイントラネットを整備し、英語での質問や相談を受け付ける体制を整えています。さらに、職場の国際的な統合（インテグレート）を支援する場へと活動範囲を広げ、富士通グループにおけるグローバルソサエティの形成支援や、社員の意見収集・情報交換のためのワークショップ、ネットワーキングイベントなどを開催しています。

また、海外リージョンにおいては、特定民族の歴史の理解を深める取り組み、少数民族支援のための取り組みなども行われています。

SOGI に関する取り組み

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、富士通では性の多様性（LGBT など）への理解を深める取り組みを進めています。2016年、D&Iに向けて、LGBT+も働きやすい職場環境を作っていく旨、富士通グループ全社員にトップメッセージを発信しました。日本では、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。

人権研修やリーフレット配付、経営幹部向け講演会、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 LGBT 当事者と一緒に話し合う「LGBT+Allly 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。これまでに、LGBT とアライをテーマとした映画上映会などを開催しました（2017:「ジェンダー・マリアージュ」、2018:「ランコエの花」）。参加者が、オフィス PC やカードケースに LGBT の尊厳を象徴するレインボーカラーのシールを貼り、自然な“アライ宣言”をする動きも出始めています。

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。

2019年には、富士通はそれまで以上に世界中の Pride イベントに参加しました（日本の東京、UK のロンドンおよびバーミンガム、UK の Black Pride、Bi Pride、トランスジェンダーPride、米国のダラスおよびシリコンバレー、ポルトガルのリスボン ほか）。

2019年には富士通グループにおいて各リージョンの LGBT+の当事者とアライの従業員ネットワークをグローバル連携させ、グローバルでの従業員ネットワークの活動を支援しています（Fujitsu Pride）。

さらに、東京オリンピック・パラリンピックを契機として、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」に、富士通はゴールド・パートナーとして協賛・参画します。

- 「プライドハウス東京」

<http://pridehouse.jp/>



社内有志にてパレード参加
(Tokyo Rainbow Pride)



SOGI のグローバル共通ロゴ

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、介護などの両立のための仕組みの整備を進めています。

出産・育児については、「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注1）」を策定し実行しているほか、ベビーシッター費用補助制度の整備や事業所内保育所の設置・運営をしています。また、テレワーク制度の導入・浸透に加え、フレックス勤務体制の拡充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。さらに、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。

注1 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第6期行動計画（2018年4月1日～2021年3月31日）を実行中です。

- 第6期行動計画書（96KB）

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-6-action-plan.pdf>

介護については、2017年度より「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しており、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。

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・表彰は以下をご覧ください。

- 外部評価・表彰

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/evaluation/index.html>

2019年度実績

企業文化変革に関する取り組み

- ダイバーシティ全社推進フォーラム：2019年度参加者 465名（富士通および国内グループ会社）
 - アンコンシャスバイアスに関するeラーニングの実施：受講者 48,266名（富士通および国内グループ会社）
- ※2018年度・2019年度累計

性別に関する取り組み

- 女性社員比率：17.4%、女性幹部社員比率：6.6%*、新任女性幹部社員比率：13.3%（富士通）
- 女性リーダー育成プログラムの実施：2019年度参加者 84名（富士通および国内グループ会社）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2018年度参加者 100名（富士通）
- キャリア形成支援セミナーの実施：2回 参加者 334名（富士通および国内グループ会社）
- 自尊感情の醸成を目的とした複数国でのイベント開催：参加者 200名（NWEリージョン）
- 女性のキャリアアップ支援のためのWebinar：参加者 150名（NWEリージョン）
- お客様との合同による国際女性デーWebinar（GDC）
- *は第三者保証対象指標

健康・障がいに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.23%*（2019年6月時点）（富士通）

- ・ 障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラムの実施：参加者 114 名（富士通および国内グループ会社）
- ・ 聴覚障がい者向けダイバーシティ・コミュニケーションツール「LiveTalk」の全社および国内グループ会社展開（富士通および国内グループ会社）
- ・ 新人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）
*は第三者保証対象指標

民族・人種に関する取り組み

- ・ Integr8 ワークショップ・イベント開催：2 回（富士通）
- ・ メンタリングプログラムの実施（富士通）
- ・ Black History Month（Americas リージョン）
- ・ 少数民族支援（Oceania リージョン）

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）

- ・ 育児中社員向けダイバーシティ推進セミナー：2 回 参加者 95 名
保健師からの健康アドバイス、育児経験のある女性幹部社員の講話、外部講師講演、グループディスカッション
- ・ 育児中社員の上司向けダイバーシティマネジメントセミナー：2 回 参加者 93 名
育児中女性社員の特徴に関する講演、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
- ・ 仕事と介護の両立支援セミナー：4 回 参加者 324 名
- ・ 出産・育児制度利用者数および育児休職からの復職率・定着率（富士通）

制度利用者数（2019 年度：富士通）（単位：名）

	利用者数	男性	女性
育児休暇	541*	110	431
介護休暇	12*	9	3
短時間勤務(育児)	883*	26	857
短時間勤務(介護)	13*	4	9
出産育児サポート休暇	554*	554	-

*は第三者保証対象指標

育児・介護休職からの復職率・定着率（2019 年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休職	97.7%	98.3%
介護休職	100%	64.7%



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。

評価・処遇と職場環境整備

目標

ありたい姿

すべての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をつくりだす。
また従業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。

2022 年度目標

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」に対する肯定回答率 71%

評価・処遇

考え方

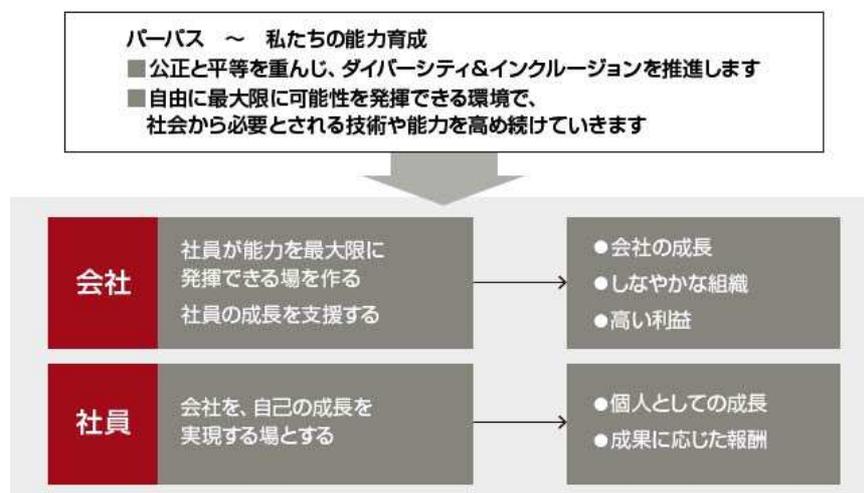
富士通の行動指針・Values では、「高い目標を設定して、スピード感をもって達成する」「好奇心を持ち、失敗や経験から学んで成長する」など、「挑戦」するマインドを大切にすることが謳われています。パーパス・ステートメントにおいても表明しているとおり、会社は「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進」するとともに、「自由に最大限に可能性を発揮できる環境」を整備し、社員の「社会から求められる技術や能力を高め続ける」ための支援を行います。具体的には、以下3つの点に重点的に取り組んでいます。

1. すべての社員が、魅力的な仕事に挑戦できること
2. すべての社員が常に学び成長し続けられること
3. 多様・多才な人材が国や組織を超えてコラボレーションできること

これらの実現に向けて、グローバルかつグループワイドな人事基盤を整備し、富士通グループ全体の組織風土改革、社員のエンゲージメント向上に向けた環境を整備しています。

上記の方向性のもと、評価・処遇の考え方に関して会社は、社員が最大限に能力を発揮できる場を作り、社員の成長を支援します。これと同時に、社員は会社を自己の成長を実現する場と捉えて個人としての成長を遂げるとともに、成果に応じた報酬を受け取ります。この考え方に則って、富士通の人材に関する評価・処遇は行われます。

評価・処遇の考え方



方針

当社の目指す人事制度はフェアな人事制度、すなわち「どれだけ会社に貢献したか」、「どれだけ成果を出したか」で処遇を決定する「質的」な公正さを追求しています。このため、人事に関する情報を開示しています。

1. どうすれば高い処遇が得られるかを示す	⇒ 人事制度のルールのオープン化
2. 会社が自分をどう評価しているかを示す	⇒ 個人の評価のフィードバック、貢献に対する報酬
3. チャレンジする機会を示す	⇒ 人材育成、社内ポスティング、FA 制度

具体的な取り組み

【一般社員】

富士通および国内グループ会社では「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」を導入しています。これは、人事処遇のベースとなるもので、社員が担うべき機能を「Function 区分」、業務において成果に結びつけることができる具体的に発揮できる能力を「コンピテンシー」と定義しています。

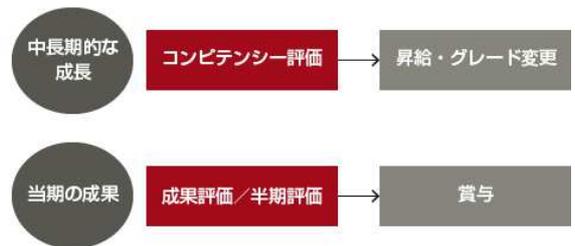
「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」では、社員に求められるコンピテンシーグレードの要件を Function 区分ごとに要件定義書（job description）として明確にしたうえで、各人が発揮するコンピテンシーに対する定期的なレビューを通じて、社員全員の中長期的な成長を支援することを狙いとしています。

「中長期的な成長に向けた取り組み」と「当期における成果の最大化」という要素をそれぞれ評価し、処遇に反映させるため、評価を「コンピテンシー評価」（昇給やグレード変更に反映）と「成果評価」（賞与に反映）の2本立ての仕組みとしています。

「マインド」「業務遂行力」「専門性」の発揮度を行動ベースで評価し、上位グレードへの相対的な距離感を踏まえて総合的に評価を決定します。中長期的な要素を切り離すことにより、半期成果の大きさをベースとしたメリハリのある評価を実施しています。

また、社員一人ひとりの中長期的な成長に向けた取り組みを継続的に支援し、上司との間でキャリア目標を起点とした行動変革や中長期的な成長を視野に入れた双方向のコミュニケーションが図れるよう、キャリア面談を年1回期初に実施しています。

評価の体系とねらい



【幹部社員】

2020年4月より、幹部社員については、ジョブ型人事制度を導入しました。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）の大きさや重要性を格付けし、報酬に反映します。より大きな職責にチャレンジすることを促し、そこで成果を挙げた人にタイムリーに報いることを目的としています。

「ジョブ」（職責）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、職責の大きさ/重要性の観点から格付けされます。これを FUJITSU Level と呼んでいます。報酬についてはこの FUJITSU Level に基づいた金額で支給する仕組みで統一されます。

賞与については FUJITSU Level により仕組みが異なっており、

FUJITSU Level15 以下のポジションについては組織評価および個人評価を実施し賞与を支給します。VP 以上のポジション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・LTI の仕組みを導入しています。

ジョブ型人事制度



推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

職場環境整備

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、新型コロナウイルス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

テレワーク勤務制度

対象者／対象職場	組織単位の適用とし、 自律的・計画的に働ける社員を対象
利用回数	利用回数の制限は設けない。 ただし、終日テレワークで勤務する場合は、 原則2回／週まで (業務の内容や質問、育児・介護事情、個別の事情などにより、多様な働き方が必要であると所属長が認めた場合には、週2回を超えて終日テレワークを実施することができる)
利用時のルール	上司への事前連絡の徹底 始業時／終業時の業務予定・実績の報告
時間外のルール	休日や深夜勤務時間帯はテレワークは原則禁止 終日テレワークの場合は8時間以内

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。例えば本社事業所では、毎週水曜日を定時退社日と設定しています。定時退社日は 18 時にフロアの消灯を行うことで退社を促進しています。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とともに、テレワーク勤務のさらなる拡大を図り、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。加えて、メリハリある働き方を推進すると同様、しっかりと余暇時間を確保するため、大型連休とは別に連続5日の有給休暇取得を推奨する「休み方改革」にも取り組んでいます。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- フレックスタイム、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
- 所定労働時間外に会議を設定しない
- 年次休暇取得促進日を設ける
- 週1回定時退社を徹底する
- 毎日1時間早く帰る
- マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- 多様な働き方を旨としたテレワーク勤務制度の利用促進
- 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。グローバル化やダイバーシティが進展し、時代とともに従業員のニーズが変化していることに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな福利厚生制度としてカフェテリアプラン（注1）「FLife+」（エフライフプラス）を導入しました。

そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、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、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児支援など、自助努力を支援するための様々な仕組みを設けています。

注1 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。

コミュニケーション活性化への取り組み

労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員は全員、富士通労働組合員となります。

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。

社員意識調査

富士通グループは、行動指針・Valuesで定義しているように「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」企業であり続けるため、社員がモチベーション高く挑戦することが大切であり、そのモチベーション向上・維持について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員意識調査を行っています。

国内では2002年度より順次導入され、日本以外でも2011年度より「社員エンゲージメント調査」として海外グループ共通の調査を実施しています。本調査で富士通グループ内での地域間比較のほか、各国・地域における他社とのベンチマークも行っています。分析結果に基づいて国や地域、あるいは部門や職種ごとに課題を抽出し、マネジメントの改善や組織風土の改革に取り組んでいます。

2019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 74%（富士通および国内グループ会社）

働き方改革

テレワーク・デイズおよびテレワーク月間の実施（富士通）

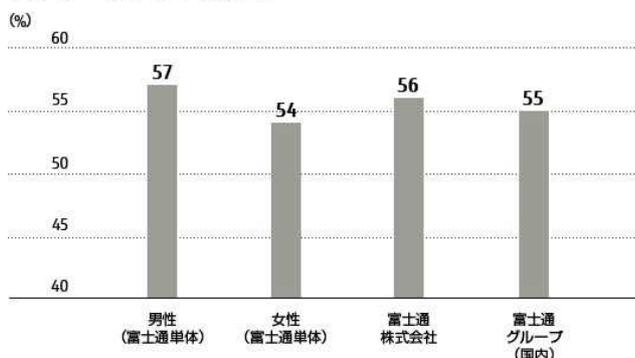
多様な働き方を実現するため、テレワーク勤務制度のさらなる活用促進に向けた取り組みとして、テレワーク・デイズ（7月22～26日、7月29日～8月2日、8月19日～23日、8月26日～30日）では、全社員を対象にテレワークの積極的な活用を呼びかけ、約50%（15,000人）の社員が週1回以上のテレワークを実践しました。また、11月の「テレワーク月間（11月1日～30日）」でも全社員を対象にテレワークの積極活用を呼びかけるなど、多様で柔軟な働き方の実践を積極的に行っています。

労働組合員比率

富士通単独労働組合員比率 75.0% (富士通)

社員意識調査

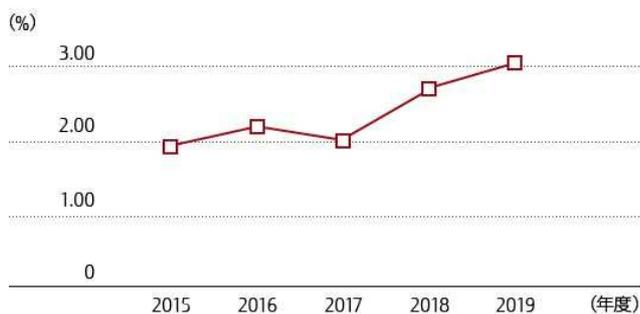
エンゲージメント肯定率



- 調査対象従業員数：国内グループ会社 120 社を含めた約 8.9 万人、海外 3.6 万人、合計 12.5 万人
- 回答率：国内 89%、海外 73%、合計 84%
- エンゲージメント肯定率：56% (富士通単体)

離職率

離職率の推移 (富士通)



健康管理

目標

ありたい姿

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。

2022 年度目標

いきいきと働くことができる職場環境の提供

KPI：社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率 71%

方針

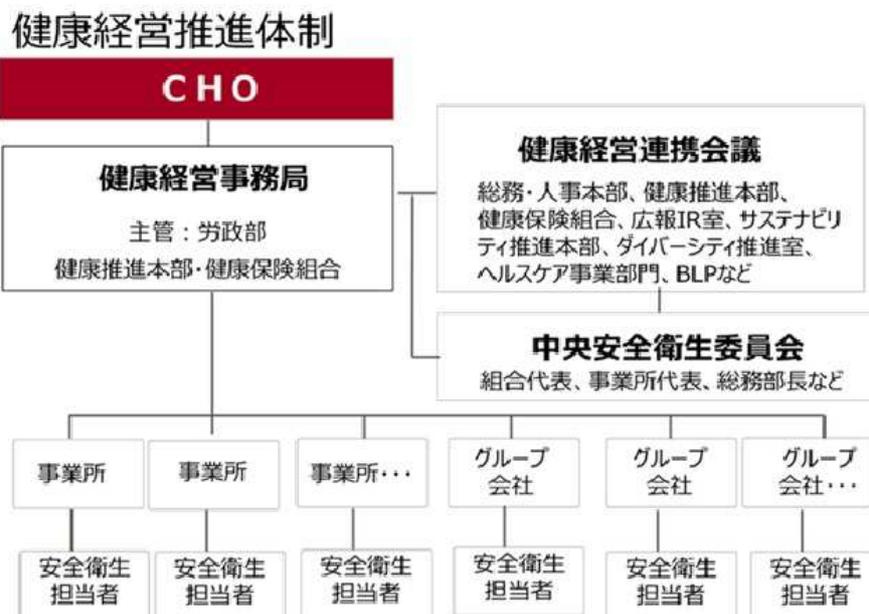
Fujitsu Way の企業理念の実現を目指し、働き方改革やダイバーシティマネジメントと連動しながら「健康経営」に取り組んでいくため、「富士通グループ健康宣言」を制定し、社員の健康を経営の基盤として位置付けることを明確にするとともに、これまでの社内実践を踏まえてさらに戦略的に、社員とその家族の健康の保持・増進を推進しています。

- 富士通グループ健康宣言・重点施策

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/fujitsu-group-health-statement.pdf>

国内の推進体制・レビュー

富士通および国内グループ会社の健康経営推進体制は、経営トップが健康経営推進最高責任者（CHO）となり、人事部門、健康推進部門、健康保険組合が連携し、一体となって事業所、グループ会社への施策の実施、強化・拡充を推進しています。ヘルスケア関連事業部をはじめとした社内関係部門を含めた会議を定期開催し、データに基づいた PDCA サイクルを回す取り組みを国内グループ一体となって実施しています。



目標と実績

富士通および国内グループ会社は重点施策に数値目標を設定（富士通健康保険組合のデータヘルス計画と同期）し、目標達成のため様々な取り組みを行っています。

重点施策	評価指標	2015年度 実績	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 目標	2023年度 目標
生活習慣病 対策	高リスク者率 (注 1)	-	-	1.3%	1.1%	1.3%	0.9%	0.6%
	メタボ該当率	15.4%	15.3%	15.5%	16.3%	17.5%	13.2%	12.9%
がん対策	婦人科健診率	53.2%	55.6%	55.4%	56.2%	59.4%	57.5%	60.0%
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス 長欠休職率(注 2)	0.83%	0.76%	0.70%	0.74%	0.71%	0.66%	0.60%
喫煙対策	喫煙率	21.6%	22.6%	22.0%	21.1%	20.6%	22.0%	20.0%
健康意識の 向上	ウォーキング イベント参加率	-	-	-	15.2%	25.1%	30.0%	36.0%

対象：国内グループ会社員、メンタルヘルス長欠休職率のみ富士通株式会社正規社員

注1 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2 年度内のメンタルヘルス疾患による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

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に検査を追加した健康診断を実施、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が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。



PCやスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

- 重症化予防事業

[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/Project to Prevent Diseases from Becoming Severe.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/health/Project%20to%20Prevent%20Diseases%20from%20Becoming%20Severe.pdf)

がん対策

富士通のがん対策は、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。また、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が、女性社員全員を対象として実施しています。

2019年度には、社員の高年齢化や女性社員の増加によって、今後がん罹患者が増加することが予測されることに対応し、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・早期治療につなげるため、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、その取り組みが社外から高く評価されました。

メンタルヘルス対策

富士通では社内にメンタルヘルス支援室を設置し、常勤の精神科医・カウンセラーが、相談・カウンセリング、メンタルヘルス疾患者の就業支援、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ています。職場には職場づくり支援スタッフと呼ばれる幹部社員のサポートスタッフを配置し、社員の勤務状況や普段のコミュニケーションから不調者を早期発見、健康管理部門と連携して早期対応につなげています。

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、集団分析結果を社員意識調査など他の社内調査と統合して経営層・組織長にフィードバック、働き方改革などと連携させ、職場環境の改善につなげています。また、健康総合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。



ストレスチェックの問診票と個人結果

喫煙対策

富士通および国内グループ会社では、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の低減を図るため2020年10月から事業所内での完全禁煙を実施します。その準備期間として、2020年7月から就業時間内禁煙を実施しています。

一方、禁煙をサポートするため、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・費用補助などを行い、喫煙率低減のため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、喫煙者而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。

健康意識の向上

富士通および国内グループ会社では、健康診断の事後措置、eラーニング、階層別教育、各種セミナーなどの健康教育、運動・食事・喫煙に関する各種イベントの実施などを通して、社員の健康意識の向上を図っています。

健康教育

- 全社eラーニング：年1回、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ラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。
- 階層別教育：一般社員 入社時・グレード昇格時にセルフケアに関する教育をeラーニングで実施しています。幹部社員 幹部昇格時および3年に1回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開催。会場参加の他、国内グループ全社員が視聴できるように映像配信を行っています。
- 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。

イベント

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」
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・個人で競うイベント。平均歩数上位者、1日平均8,000歩達成、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。同様の取り組みは、グローバルでも「Global Challenge」として実施されていて EMEA（Europe, Middle East, India and Africa）を中心に毎年2,000名以上の社員が参加しています。
- 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。禁煙を達成したチームには達成インセンティブの進呈があります。
- 食育イベント「みんなで食育 DAY」
- 毎月19日を「食育 DAY」とし、旬の食材を用いた健康レシピや健康効果をメールマガジンで紹介するとともに、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。

*詳細は、[2019年度実績 イベント](#)をご覧ください。

女性の健康への取り組み

富士通および国内グループ会社では、女性特有の健康問題に関するセミナー開催やメールマガジン配信を行っています。セミナー参加・メールマガジン配信対象者は、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ています。

ダイバーシティ推進・女性のキャリア支援施策として、育児休職から復職した社員と育児事情を持つ所属長を対象に行われるセミナーの中で、健康面からの注意点などの教育を行っています。

- 育児事情のある社員向けダイバーシティ推進フォーラム ～仕事と育児の両立にあたり健康面から注意すること～
対象：育児休職復職者
- 育児事情のある部下を持つ所属長向けマネジメントセミナー ～妊娠・出産・育児中の女性の心身の変化とマネジメント上の注意点～ 対象：幹部社員

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考え方、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「療養期間の過ごし方」を提供しています。

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行うほか、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

新型コロナウイルス感染症の拡大をうけて、社員自身やそのご家族の健康に不安のある場合の電話相談・メール相談の専用窓口を設置し、不安の解消、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。

新型コロナウイルス感染症の流行、テレワークを中心とした新しい働き方へのメンタルヘルス面での対応としては、ストレスチェックシステムを用いた社員自身のセルフチェックによるセルフケアを促すとともに、相談やカウンセリングを希望する人には、産業保健スタッフが対応する体制を整備しています。

また、新型コロナウイルス感染症、快適テレワークの過し方（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社内ホームページで提供しています。

働き方については、新型コロナウイルスの感染拡大防止のためテレワークを徹底し、対面の会議を Skype 会議や電話会議へ切り替えています。一方で、テレワーク勤務が増えることに起因した社員の心身の健康面への配慮、加えて学校・保育園の休校・休園、介護施設の閉鎖などに伴う勤務困難者からのニーズ等への対応として、時限的措置として次の特別休暇を新設しています。

1. 特別休暇：全社員に対して、年次休暇・積立休暇とは別に、10日の特別休暇（賃金100%補償）を付与
2. 家族支援休暇：小学生以下の子や介護を必要とする家族の世話により勤務が困難な社員に対して、特別休暇に加えて、家族支援休暇（賃金80%補償）を付与

社外評価

健康経営優良法人 2020 ～ホワイト 500～

「健康経営優良法人制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度です。富士通は、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業として、「健康経営優良法人（上位500法人「ホワイト500」）」に、2017年から4年連続で認定されました。

国内グループ会社においても、「ホワイト500（上位500法人）」に1社、「大規模法人部門」に12社、「中小規模部門」で4社が認定されました。

- ・ 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通ソフトウェアテクノロジーズ
- ・ 大規模法人部門：PFU、富士通エフサス、富士通コミュニケーションサービス、島根富士通、富士通九州システムズ、富士通ラーニングメディア、富士通ワイエフシー、富士通マーケティング、新光電気工業、富士通エフ・アイ・ピー、富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ、富士通フロンテック
- ・ 中小規模法人部門：ベストライフ・プロモーション、モバイルテクノ、ジー・サーチ、富士通エフサス関西カスタマサービス



がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」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3）」の令和元年度がん対策推進企業表彰において「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」を受賞しました。受賞において評価を受けた取り組みは、国内グループ会社社員を対象に、「がん予防と治療と仕事の両立支援」をテーマとして、がん専門医（がん対策推進企業アクションの中川議長）の講義とeラーニングを組み合わせたがん教育を、企業におけるがん教育の先進的な取り組みと評価いただいています。

注3 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）。

女性からだ会議®大賞 2020 ノミネート優秀賞受賞

女性の健康教育と予防医療の推進を行う一般社団法人シンクパールより、国内グループ会社全社員を対象とした「がん予防と治療と仕事の両立支援」eラーニングの取り組みが、「女性からだ会議®大賞 2020」のノミネート優秀賞に選出され

ました。大賞・特別賞の発表は「第6回地球女性からだ会議®2020」授賞式にて行われます。

社会貢献の取り組み

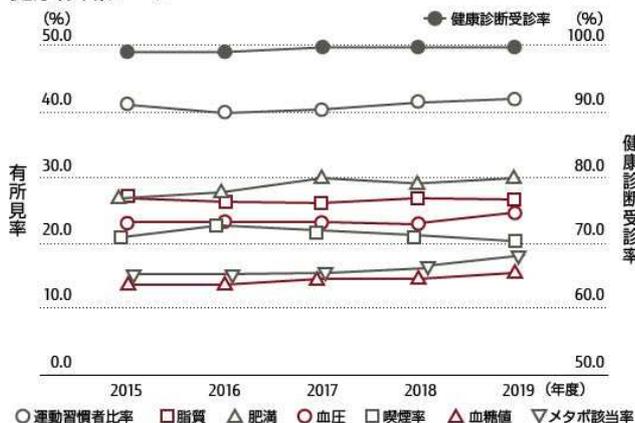
富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で、社外に提供・発表することで、社会全体の健康づくりや生産性の向上に貢献しています。また、産業界・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健スタッフの人材育成に貢献しています。

詳細は、[2019年度実績 社会貢献](#)をご覧ください

2019年度実績

健康診断

健康診断データ

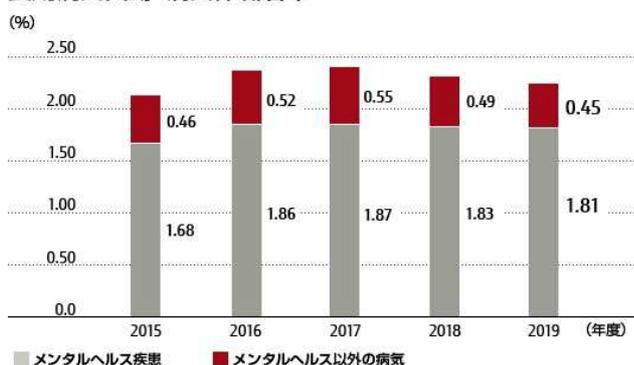


対象：年度末時点の富士通株式会社正規社員

- 運動習慣者比率：健診時間診で運動習慣ありと回答した者
- 脂質：中性脂肪 150mg/dl 以上, HDL コレステロール 40mg/dl 未満
- 肥満：BMI25 以上
- 血圧：収縮期 130mmHg 以上または拡張期 85mmHg 以上
- 喫煙率：健診時間診で喫煙ありと回答した者
- 血糖値：血糖 110mg/dl または HbA1c6.0%以上および各項目で治療中となっている者
- メタボ該当率：日本内科学会メタボリックシンドロームの定義と診断基準に基づく

長期病欠・病欠休職者率

長期病欠・病欠休職者率



対象：年度末時点の富士通株式会社正規社員

年度中に、連続 1 カ月以上欠勤または休職を経験した者の割合

健康教育の実績（富士通）

- 全社 e ラーニング：テーマ「がん予防と治療と仕事の両立支援」
 - がんの基礎知識／がん予防／がん検診（早期発見・早期治療）全社員対象 受講者数 30,466 名
 - 仕事とがん治療の両立支援 幹部社員対象 受講者数 6,472 名
- 階層別教育：
 - 入社時健康教育（e ラーニング） 受講者数 975 名（2019 年度入社者数）

- グレード昇格時教育（eラーニング）受講者数 2,882名（2019年度 G3G4 昇格者数）
- 新任幹部社員研修（集合教育）受講者数 457名（2019年度幹部昇格者数）
- 選択教育：
 - ストレスチェック後のセルフケア研修（eラーニング）受講者数 3,000名
- 全社セミナー：
 - 2019/5/21「受動喫煙防止法でどう変わる？知っておきたいタバコとの関係」松尾 邦功 先生（国立がん研究センター）37名（265名）
 - 2020/1/14「知っておきたい「がん講座」リスクを減らす行動学」中川 恵一 先生（東京大学）154名（1,167名）
 - 2020/2/23「時間栄養学が明らかにした食べ方の法則」柴田 重信 先生（早稲田大学）118名（2,424名）
- *（ ）内配信視聴者数
- 事業所セミナー：

セミナーテーマ	実施事業者数	受講人数
メンタルヘルス	22 事業所	1,809 名
運動	18 事業所	1,732 名
栄養・食事	10 事業所	1,092 名
生活習慣病	8 事業所	1,253 名
喫煙	8 事業所	741 名
その他（歯の健康・転倒防止・頭痛）	12 事業所	2,950 名

イベント

- **全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」**
 2019年春 参加者 3,456 チーム 19,463名 参加率 19.3%
 2019年秋 参加者 4,094 チーム 25,018名 参加率 25.1%
- **禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」**
 2019年 参加者 249 チーム（喫煙者 249名 サポーター 599名） 禁煙成功者 201名（80.7%）
 2018年 参加者 430 チーム（喫煙者 430名 サポーター 1,060名） 禁煙成功者 300名（69.8%）

社会貢献

- **がん eラーニング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ラーニング「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）を通じて公開することを予定しています。広く活用していただくことで、日本のがん対策の重要課題である「働く世代のがん教育」の解決に貢献につながることを期待しています。
- **片頭痛改善プログラムの GPAC（国際頭痛学会）との共同開発**
 富士通では、GPAC（国際頭痛学会）との共同事業として、社員の QOL の向上、企業の生産性の改善を図るため、①片頭痛の社員の疾患認知度の向上 ②職場での頭痛による支障・損失の実態把握と対策事業の推進など、企業内での片頭痛改善プログラムの開発に世界で初めて取り組んでいます。富士通で、開発・試行したプログラムは、国際頭痛学会などを通じて公開される予定です。

- **論文、学会発表、社外発表、雑誌掲載**
 - **論文発表**
 - 関塚宏光、三宅仁. 2019「現役労働世代における心房細動の有病率と生活習慣との関連」 心臓 Vol.51(No.12): 1261-1268, 2019.
日本循環器学会 第8回「心臓」賞 最優秀賞受賞
 - **学会発表**
 - 第92回日本産業衛生学会（口述発表1件、ポスター発表4件）
 - 第29回日本産業衛生学会全国協議会（ポスター発表4件）
 - **社外発表**
 - 2019/5/25 第92回日本産業衛生学会産業医フォーラム「産業医の勧告権について~事業主の立場から~」
 - 2019/10/18 神奈川健康づくり推進会議 産業保健フォーラム「富士通における“チームで取り組む産業保健活動”」
 - 2019/12/5 がん対策推進企業アクション 企業コンソーシアム「がん治療と就業の両立支援の事例」
 - 2020/2/20 厚生労働省 職場のメンタルヘルスシンポジウム「相談しやすい職場環境づくり」
 - **検討委員会などへの参画**
 - 厚生労働省 産業保健活動の多職種連携・チーム体制等に関する検討会委員
 - **産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れ**
 - 神奈川県医師会産業医部会研修会（50名）
 - 研修医地域医療研修（1病院3名）
 - 医学部早期体験実習（2校13名）
 - 医学部産業医現場実習（6校107名）
 - 看護学部地域看護学実習、統合看護実習（7校55名）
 - 企業における健康管理メンタルヘルス実習（1校17名）

人材育成・キャリアデザイン

目標

ありたい姿

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。

2022 年度目標

成長の実現と力を発揮できる機会の提供
KPI：社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率 70%

方針

富士通は、2020 年度より人材育成方針を大幅に見直し、会社から一律の研修を提供する形から、社員一人ひとりの自律的な学び・成長を支援する、という方向へと舵を切りました。「富士通で働くと、どこよりも成長できる」、社員一人ひとりがそう思える会社となることを目指し、多様な人材がそれぞれの思いをもって学び、成長し、目指すキャリアをつかむことを支援していきます。会社として学びやキャリア選択の機会を拡充し、それらを活用する仕組みや仕掛けを整えるとともに、マネジメントも含めて組織的に社員一人ひとりの特性に応じた成長の支援に取り組んでいます。

推進体制・定期レビュー

富士通では、経営層を中心とした「全社人材戦略委員会」を設置し、年に 2 回「富士通のビジョン／事業戦略の実現に向けた人材戦略」を討議することとしています。また、社員の声を反映する仕組みとして、年に 1 回グローバルで実施する社員意識調査に加えてより高い頻度でシンプルに声を聞くパルスサーベイやアンケートなどを定期的の実施しています。人材開発部は、「全社人材戦略委員会」の方針および「社員の声」、双方を踏まえて重点施策を検討・実行するとともに、ビジネスリーダー育成を行っています。各部門の人材開発部は、部門ごとの戦略、ビジネスニーズを踏まえて強化すべきスキルや専門教育の主査となり、それぞれの職種に対する部門横断的な人材育成を推進しています。教育の実行については、それを専門とするグループ会社である株式会社富士通ラーニングメディアが主に担っています。

人材育成体系

富士通および国内グループ会社は多様な社員一人ひとりが、自身のキャリア志向や強みに応じて学び、成長することを支援するため、いつでもどこでも学びたいことを選択して学ぶことを目指し、育成体系を刷新しています。従来は各階層を対象とした一律の必修研修を提供していましたが、基本的に必修研修は廃止とし、自身の特性や目指すジョブに応じて選択するかたちとしています。ただし、自律的な学び・成長の基礎となるキャリアオーナーシッププログラムや富士通パーソンとして重要となる知識や考え方については必修として受講を推進します。

人材育成体系



多様な“個”の成長支援

富士通および国内グループ社員を対象とし、多様な社員一人ひとりが、いつでもどこでも学び、成長していくことを支援するためのプラットフォームを2020年4月より提供しています。コンテンツは多種多様な社内外の情報・講座を随時更新し、例えば「Edge Talk」という動画では富士通および国内グループ会社の特定領域を極めた人材が実践知をストーリーとして語っており、組織の壁を超えた社内の学び合いを促進しています。また、個人の属性や目指すキャリアに応じたお勧めコンテンツやジョブのリコメンデーション、上司や本人に対する学びに関するデータ表示機能を搭載しており、社員一人ひとりが目指すキャリアやジョブに向けて何を学ぶかを計画したり、上司が部下の関心領域に応じて支援したりし易い環境を整えています。

ビジネスリーダー育成

富士通では、社員の中長期的な成長の観点から、若手からミドルクラスを対象に、ポテンシャルの高い人材が自らリーダーシップを発揮し、さらなる成長を目指せる仕組みがあります。特に、イノベーションを創出できるリーダーを育成するため、未来シナリオを描き、多様な人材を巻き込み、新たなビジネスモデルやエコシステムを構想する力を高める実践的なプログラムを実施しています。また、次世代ビジネスリーダー育成のフラッグシップであるGKI (Global Knowledge Institute) については、2000年の創設以来、現CEOの時田を含む、国内外で400名を超える卒業生がおり、グローバルに活躍する経営リーダーを輩出し続けています。



GKI 社長セッション

デジタル人材育成

デジタルトランスフォーメーション（DX）企業への変革を実現するため、富士通および国内グループ会社の全社員を対象として、DX や最新のテクノロジーに関連する知識・スキルの習得支援を強化しています。全社員へのガイドラインとしてDX 人材育成体系を策定し、各ロールに応じたDXリテラシー、テクノロジー、業種業務知識を提示し、多数の講座を提供することにより、社員が自らの業務に最も必要なDXスキルを習得することを支援しています。また、ビジネスへのインパクトをスピーディーにもたらすことを重視し、その日から業務に反映・活用可能なスキル習得のために、人材開発部門だけではなく、現場と連携して開発スキルの特定、講座開発に取り組んでいます。特にデザイン思考については、DXリテラシーの1つとして位置付け、スキルや行動の定着を図り、お客様のビジネス支援や富士通社内の改革に活用しています。

専門人材育成

富士通および国内グループ会社全体における取り組みに加え、各部門にてより専門性を重視した人材開発に取り組んでいます。各部門での人材開発については以下をご覧ください。

- 経営戦略に応じた人材開発の取り組み

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/education/Development_specialist.pdf

キャリアデザイン支援

富士通では、キャリアを大切にできる働きがいのある職場風土を醸成するとともに、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援しています。社員の思いに寄り添うキャリアオーナーシッププログラムやキャリア相談に加え、社内ポスティング制度、シニア層人材のキャリア支援など、キャリア選択の機会を拡充しています。2020 年度よりポスティング制度を大幅に拡大し、富士通グループ全体に募集ポジションを公開し、富士通グループ社員全員がそのポジションに応募・チャレンジすることができる仕組みとしています。これにより、社員は自身が実現したいキャリアプランを自律的に考え、本人の選択により異動や昇格を目指すことが可能となっています。上司は1on1による対話を通して、部下のキャリア志向や特性に応じて具体的なアドバイスや支援を行っています。これらを通じ、会社全体として人材の流動化や多様性の向上、適所適材の実現を目指しています。

2019 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、2018 年度 毎年 10 月集計）

	幹部社員	一般社員	全体平均
年間平均学習時間	34.8 時間	49.4 時間	45.3 時間
年間教育金額	61.1 千円	91.3 千円	82.3 千円



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中長期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脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献、2050年に自らのCO₂排出ゼロを目指します。

環境マネジメント

環境方針

富士通は、1935年の創業以来、「自然と共生するものづくり」という考えのもと、環境保全を経営の最重要事項の一つと位置づけ、富士通グループの事業の独自性を反映させた環境経営を推進するために「富士通グループ環境方針」を定めています。

リオ・デ・ジャネイロ地球サミットで「アジェンダ 21（注1）」が採択された1992年に、前年に経団連が発表した「地球環境憲章」に準じて「富士通環境憲章」を策定しました。また、アジェンダ 21のより効果的な実施を議論するヨハネスブルグ・サミットが開催された2002年10月には、環境問題が多様化し、環境経営が重要度を増している状況を踏まえ、富士通グループの事業の独自性を反映させた環境経営を推進するために、それまでの富士通環境憲章を「富士通グループ環境方針」へと改訂しました。

注1 アジェンダ 21：

アジェンダ 21「持続可能な開発」の実現のために各国・国際機関が実行すべき具体的な行動計画。人口、貧困、居住問題などの社会的・経済的問題、大気、土、森林、砂漠化、農業、生物多様性、水、有害廃棄物・化学物質など環境問題についての対応プログラムなどを示している。

理念

富士通グループは、地球環境保全への取り組みが重要な経営課題であると認識し、ICT企業としてその持てるテクノロジーと創造力を活かし、社会の持続可能な発展に貢献します。また、事業活動にかかわる環境法や環境上の規範を遵守するとどまらず、自主的な地球環境保全活動に努めます。さらに、豊かな自然を次の世代に残すことができるよう、すべての組織と一人ひとりの行動により先行した取り組みを継続して追求していきます。

行動指針

- 優れたテクノロジー、ICTプロダクト、ソリューションによる総合的なサービスの提供を通じ、お客様や社会の環境負荷低減と環境効率の向上に貢献します。
- 環境と経済の両立に貢献するビジネスを積極的に推進します。
- ICTプロダクトおよびソリューションのライフサイクル（注2）のすべてにおいて環境負荷を低減します。
- 省エネルギー、省資源および3R（リデュース、リユース、リサイクル）を強化したトップランナー製品を創出します。
- 化学物質や廃棄物などによる自然環境の汚染と健康被害につながる環境リスクを予防します。
- 環境に関する事業活動、ICTプロダクトおよびソリューションについての情報を開示し、それに対するフィードバックにより自らを認識し、これを環境活動の改善に活かします。
- 社員一人ひとりは、それぞれの業務や市民としての立場を通じて気候変動対策や生物多様性保全を始めとした地球環境保全に貢献し、更に広く社会へ普及啓発を図ります。

以上

2011年4月改定
富士通株式会社
代表取締役社長

注2 ライフサイクルとは、「調達」、「流通・ロジスティクス」、「開発・製造」、「使用（お客様）」、「リサイクル・廃棄」などを指しています。これらの関係者は、サプライヤー、外部委託先、顧客、パートナーなどを示します。

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 を取得したあと、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。

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。その中のひとつに「環境」があります。「環境」では、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」の中には課題別に、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課題別 WG 等が構成され、この推進体制によって、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。また、「環境マネジメントWG」を設け、グループ全体の情報伝達の一元化、および EMS 活動の強化を図っています。

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。

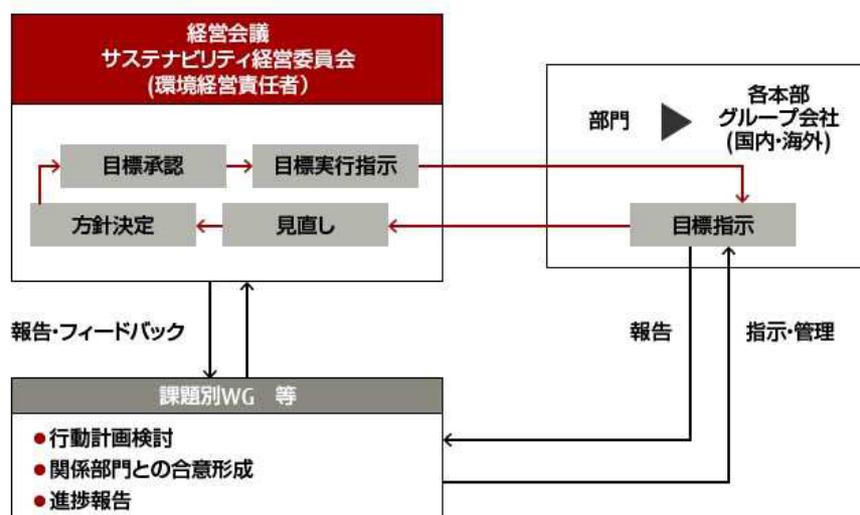
富士通グループは、2020 年 3 月現在、富士通および国内グループ会社の合計 61 社、海外グループ会社 7 社が、ISO14001 グローバル統合認証を取得しています。

行動実施フロー

「サステナビリティ経営委員会」は「環境」からの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について定期的な報告や、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。

「課題別 WG 等」は、特定の課題ごとに専門的に対応するため、「環境」の下部機関として設置されます。課題別 WG 等では、環境行動計画の目標の検討や、目標の進捗状況を確認します。課題別 WG 等からの進捗状況報告を受けて、「環境経営責任者」がその承認や指示を行います。

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) 各部門、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

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/ems/case-studies/>

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

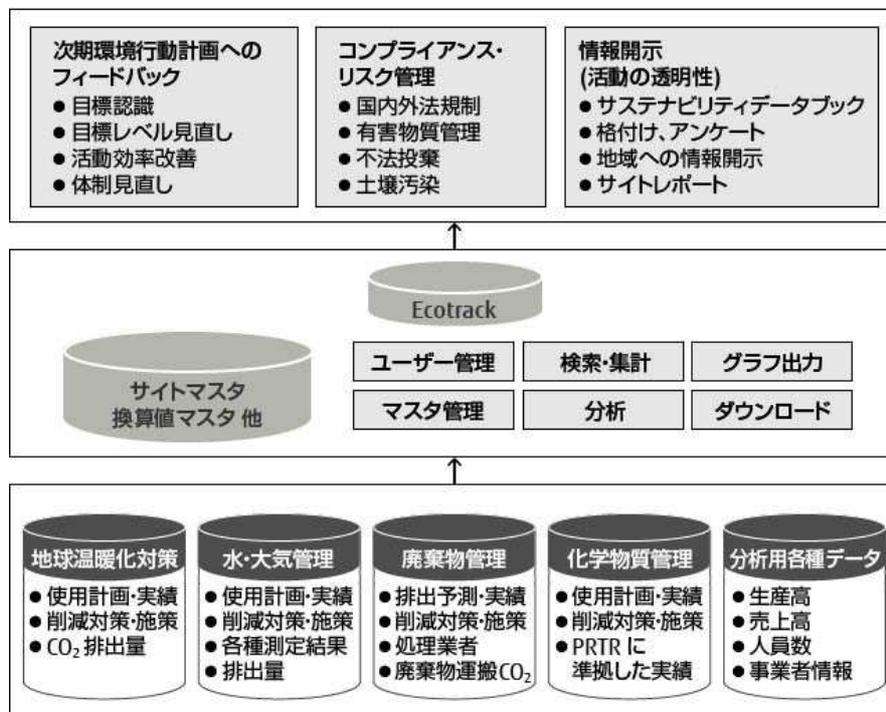
富士通グループでは、ICT を駆使した独自の環境マネジメントツールを活用しています。例えば、世界各地に点在する事業所において計画・実績・施策情報などを一元管理できる「環境経営統合 DB (Ecotrack)」、コンプライアンスやリスク管理の状況を一元管理して EMS の運用を支える「環境 ISO14001 運用支援システム (Green Management System : GMS)」などを駆使して、環境経営の効率化と可視化を図っています。

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、富士通グループ会社・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



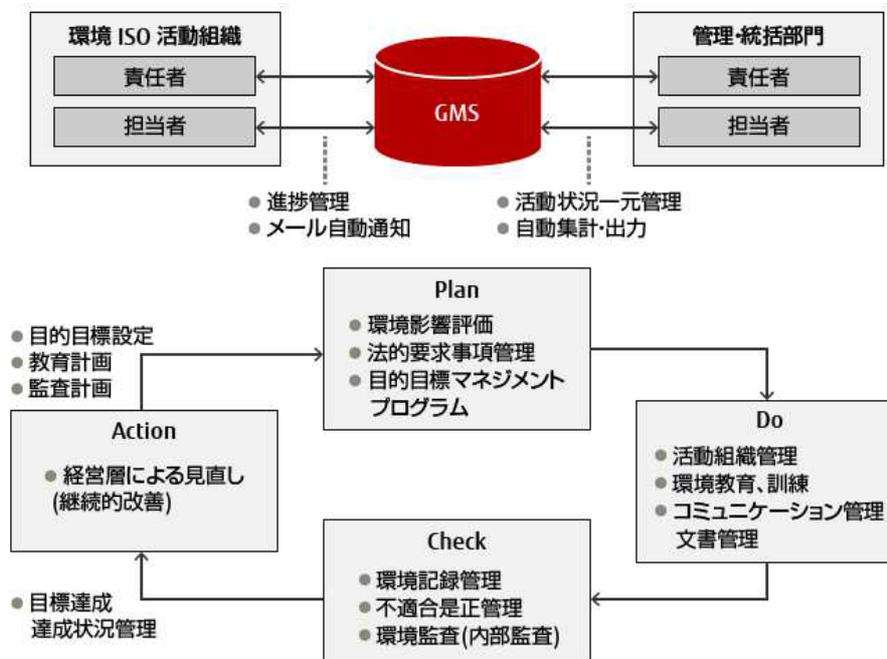
環境 ISO14001 運用支援システムの活用

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、環境目的・目標の設定状況など

の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。

2019 年度は、国内 188 力所・海外 11 力所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、2018 年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、「(1) コンプライアンス、(2) 運用管理、(3) 目標達成の資源」の 3 点に重点を置きました。

指摘件数は 30 件で、国内・海外の 23%が改正 ISO (ISO14001 2015) 関連を占め、そのほかに化学物質、廃棄物の管理方法などの指摘がありました。

法規制・運用を熟知している外部機関の専門家の協力を受け、コンプライアンス強化を目的とした内部監査を実施した結果、年々指摘件数が減少しています。

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。2019 年度、国内では株式会社日本環境認証機構 (JACO) の、海外は DNV GL ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社の審査をそれぞれ受けました。

その結果、改善が推奨される事項は、国内 36 件、海外 14 件ありました。指摘件数は、国内 2 件、海外 4 件で、是正対応済みです。また、この指摘された内容はグループ内で共有し、再発防止に努めています。

監査、審査の指摘等件数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度
内部監査 指摘件数	122	102	30
外部監査 指摘件数	8	3	6
改善の余地数	126	113	50

環境に関する順法状況

2019 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、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に報告をしています。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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/riskmanagement/>
- 環境マネジメントシステム
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/ems/>

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、温室効果ガスの排出規制強化や炭素税の導入は、当社グループのエネルギーコストや温室効果ガス削減施策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や入札で不利に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。さらに、「FUJITSU Climate and Energy Vision」に基づき、2050年までに自らのCO₂ゼロエミッションの達成、およびビジネスを通じた気候変動の緩和と適応への貢献に取り組んでいます。

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	温室効果ガスの排出やエネルギー使用に関する法規制の強化に伴い、対応コストが増加するリスク、及び違反した場合の企業価値低下のリスク。 【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。
-----------	---

技術リスク	脱炭素社会に向けた熾烈な技術開発競争で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア低下のリスク。 【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。
市場リスク	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。 【対応】 Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じて、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。
評判リスク	気候変動対策の対応状況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。 【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。

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	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。 【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。
サプライチェーン下流	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。 【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。

- 関連情報：気候変動質問書 2019 への当社グループ回答【リスク関連】
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/environment/risk/Fujitsu_Limited_CDP_Climate_Change_Questionnaire_2019.pdf

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、世界各地で水需給が逼迫し、事業リスクとな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、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：水セキュリティ質問書 2019 への当社グループ回答【リスク関連】
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/environment/risk/Fujitsu_Limited_CDP_Water_Security_Questionnaire_2019.pdf

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

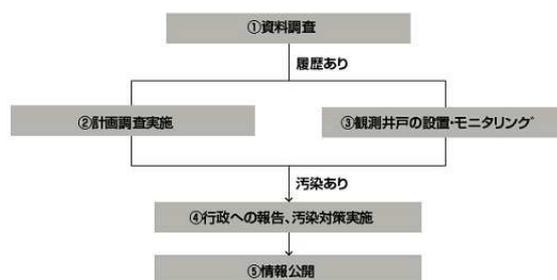
製造工程（部品洗浄や溶剤）におけるオゾン層破壊物質の使用については、精密水洗浄システムや無洗浄はんだづけ技術の導入により、全廃を完了しています。空調設備（冷凍機など）に使用されている冷媒用フロンについては、漏えい対策を行うとともに、設備の更新時に非フロン系への切り替えを進めています。

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、2019年度現在で3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	2.7	0.04
			クロロエチレン	5.4	0.002
小山工場	栃木県 小山市	VOC の揚水曝気等による浄化を継続中	テトラクロロエチレン	0.014	0.01
			トリクロロエチレン	0.597	0.03
			1,1-ジクロロエチレン	0.314	0.1
			1,2-ジクロロエチレン	3.658	0.04
			クロロエチレン	0.616	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	シス-1,2-ジクロロエチレン	0.45	0.04
			トリクロロエチレン	0.18	0.03
			テトラクロロエチレン	0.18	0.01
			クロロエチレン	0.0047	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。

- 第9期環境行動計画：化学物質排出量の抑制
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/chemical/>

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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/procurement-policy/>

廃棄物の適正処理

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、現地監査を定期的実施しています。また、高濃度ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物（トランス、コンデンサー）の処理については、国の監督の下で PCB 廃棄物処理を実施している中間貯蔵・環境安全事業株式会社（JESCO）に事前登録しており、JESCO の計画に基づいて確実に処理をしています。

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、2019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」27.7億円を、負債として計上しています。

生物多様性の保全

富士通グループは「事業活動が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えている」との認識の下、生物多様性の保全を重要な課題の1つと捉えています。2009年10月に「富士通グループ生物多様性行動指針」を策定し、「自らの事業活動における生物多様性への影響低減」、「生物多様性保全を実現する社会づくりへの貢献」を2本柱として推進し、生物多様性保全へのICTの活用などの施策を実施しています。

- **施策事例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。鳴き声を自動抽出できるようにし、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

- <https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/owl/>

- **施策事例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実施しました。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、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)

- <https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/environment/activities/global/SupportForConservationActivitiesInIndonesia.pdf>

- **施策事例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**

富士通株式会社主催で、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

- <https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/japan/ecotours/>

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、お取引先をお願いする事項を「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活動を実施し、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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/>

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、環境保全活動を自立的、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。

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、自社に関わりのある水リスクを調査、把握し、水質汚濁防止や水使用量削減などの、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た環境 e-ラーニングを実施し、環境経営に関する基本的な理解を促しています。また、新入社員教育、幹部社員教育のほか、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-ラーニング				
	階層別教育			階層別教育(新任)	
専門教育 (該当者のみ受講)	部門別教育(随時)				
	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				
	環境貢献賞				
	Web、SNSによるコミュニケーション				

社内表彰制度

「環境貢献賞」の実施

富士通グループでは、社員の環境意識の向上を図るため、グループ全組織と全社員を対象に、環境に貢献しているビジネスや活動を表彰する「環境貢献賞」を1995年から毎年実施しています。2019年度は従来の環境貢献に加え、「SDGs 特別賞」を設け、環境課題対応を通じた社会課題解決(SDGs)に貢献する活動についても広く募集し、多岐にわたる応募がありました。

- 2019年度環境貢献賞「環境大賞」受賞案件
燃料電池導入によるCO₂排出量削減に配慮した無停電システム構築と主要サービスのBCP対策の両立。
クリーンエネルギーの活用で、熊谷サービスソリューションセンターのCO₂排出量を約35%削減できる燃料電池発電システムを導入。合わせて、自然災害時等にも供給インフラに依存しない方式を選定することで無停電電源供給を確立、サービス継続のBCP対策としての仕組みも構築しました。
- 燃料電池発電システムを熊谷サービスソリューションセンターに導入
<https://www.fujitsu.com/jp/group/frontech/about/resources/news/press-releases/2020/0129.html>

その他に、デジタルアニーラを用いた輸送タイヤ最適化による CO₂ 削減も同賞を受賞し、大賞以外では、スパコンによる世界最高レベルの気象予測精度達成への貢献、ユーザー参加型の省エネ貢献クラウド BEMS、ディーブラーニングの世界最高速達成による電力の大幅削減、環境技術のコラボレーションを促す連携スキームの構築、サステナブルな米取引の実現をめざすブロックチェーン技術、新型コロナウイルス感染症対策支援チャットボット等が、各賞を受賞しました。

社内環境セミナー・ワークショップ

持続可能な社会実現への第一歩は、社会・環境課題や国際動向を知ることから始まると考え、社員を対象に環境セミナーを定期的に行っています。

環境貢献賞授賞式 特別講演 「駐車場シェアリングサービスが解決する社会・環境課題」(6月)

「なくてはならぬ」をつくる」を経営理念に持ち、世の中の困りごとを解決することを目指すベンチャー企業 akippa の金谷 CEO をお迎えし、駐車場のシェアリングを通じての価値創造や、社会・環境課題解決、今後のビジネスなどについてご講演いただきました。



akippa 株式会社 金谷 CEO

Web、SNS によるコミュニケーション

Web による情報発信のほか、SNS にて意見を活発に交換することで、社員が環境・社会問題を自分ごと化することを促進しています。

プラスチック廃棄物問題の社内浸透

従来の事業活動を通じたプラスチック廃棄物の削減に加え、2019年6月から、オフィスにおける使い捨てプラスチック削減活動を実施し、従業員の意識を喚起する活動を活発化しています。社内 Web や SNS を使い社内キャンペーンを展開し、多くの社員の声を聞きながら意識啓発と社内浸透に努めました。

- 6月に、レジ袋など使い捨てプラスチックごみの削減に向けて、社内 Web 上でマイバッグ宣言のキャンペーンを実施しました。社員 3,000 名以上からメッセージの投稿がありました。
- 12月には、社内 SNS Yammer に「サステナブルな消費活動」のグループを立ち上げ、マイボトルキャンペーンを実施しました。国内事業所の自動販売機におけるペットボトル飲料の切り替えや、社内カフェテリアにおけるプラスチック製ストローの撤廃などの活動に合わせてキャンペーンを実施したことで、日常のエコアイデアや、環境・社会問題について当社グループがどう貢献できるかなどについて活発な意見交換が行われました。



マイバッグ宣言のポスター

- 公開 Web においても、11 月に実施された海洋プラスチックごみ問題をテーマにした対馬エコツアーの報告のほか、YouTube に海洋プラスチック問題解説動画を掲載し、社内に限らず広く意識啓発に努めています。

(関連リンク)

- プラスチックごみによる汚染が深刻な島 対馬
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/japan/ecotours/>
- 【解説】海洋プラスチックごみ問題とは？
<https://www.youtube.com/watch?v=l0EbmdfhgqI>



Yammer コミュニティサイト
「サステナブルな消費活動」

気候変動問題に関する中長期ビジョン

富士通グループ中長期環境ビジョン

- FUJITSU Climate and Energy Vision -

富士通グループでは、デジタル革新を支えるテクノロジーやサービスの提供を通じて、脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献するとともに 2050 年に自らの CO₂ 排出ゼロエミッションを目指す中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定し、実現すべき未来の姿を示しました。

気候変動への対応の重要性

気候変動は国・地域を超えて長期間にわたり多大な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重要な課題です。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、部品調達や事業所におけるエネルギー調達を困難にします。温室効果ガス（GHG）排出の規制強化は、当社操業に影響を及ぼすと同時に、お客様に提供する ICT 製品・サービスも一層の省エネ化が必要とされます。規制や市場からの要求に対し、電力効率に優れた製品やサービスを提供できなければ、ビジネスの損失を招き、企業レピュテーションも低下する恐れがあります。その一方で、AI、IoT などの先端技術による革新で、お客様や様々なステークホルダーとエコシステムを形成し、お客様・社会の電力使用の削減やグリーン電力の普及拡大など社会の脱炭素化に貢献し、気候変動の適応に資するサービス・ソリューションを提供することは、大きなビジネスの機会となります。

富士通グループでは、気候変動への対応を重要課題（マテリアリティ）と捉え、従来から環境行動計画の目標に掲げ積極的に取り組んできました。さらに、課題解決にリーディング企業として貢献するには、長期的なビジョンを持って、富士通グループが一丸となって取り組むことが必要であると認識し、外部有識者へのヒアリングや外部団体などの活動を通じての知見収集や様々なステークホルダーとの対話を行いました。これらを踏まえて、社長を委員長とする環境経営委員会*で、気候変動に関する中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定し、2017 年 5 月に発表しました。

*2017 年当時。現在はサステナビリティ経営委員会。

Concept

2020 年以降の地球温暖化対策の国際的枠組みとして、「産業革命前からの平均気温上昇を 2℃未満に抑える」ことを掲げたパリ協定（注 1）が、2016 年 11 月に発効しました。この 2℃目標を達成するため、「今世紀後半に温室効果ガス（GHG）の排出と吸収のバランスを達成する」という目標も示され、2050 年以降の脱炭素社会への転換が求められています。

グローバル市場においても、CO₂ 排出規制の強化や炭素税等炭素価格付けの適用国の拡大、炭素税の高騰などが予測されています。また ESG（環境・社会・統治）投資の拡大も進み、マーケットルールにも大きな影響を与えつつあります。

こうした中、富士通グループは、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として、中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定しました。

このビジョンは、「自ら：富士通グループの CO₂ ゼロエミッション」「緩和：脱炭素社会への貢献」「適応：気候変動による社会の適応策への貢献」の 3 つの柱で構成されています。先進の ICT を効果的に活用して富士通グループ自らの脱炭素化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。

中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」

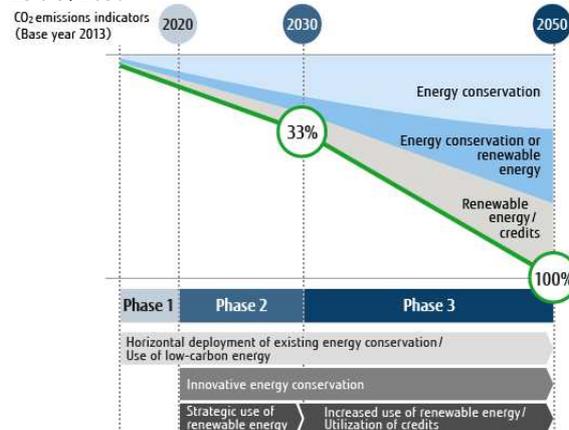


注1 パリ協定：
 国連気候変動枠組条約第 21 回締約国会議で採択された 2020 年以降の気候変動対策の新たな枠組み

Vision1 自らの CO₂ ゼロエミッションの実現

富士通グループは、グローバル ICT 企業として脱炭素社会に率先して取り組む意志を込めて、自社グループから排出される CO₂ 排出量を、2050 年までの期間を 3 つのフェーズに分けて段階的にゼロにする、というチャレンジングな CO₂ 排出量削減シナリオを定めました。このシナリオは、科学的に整合した目標を掲げるイニシアチブ (SBT: Science Based Target) が推奨するシナリオを参考に作成しており、2°C 目標にも整合しています (注 2)。
 現在、2018 年 10 月の「気候変動に関する政府間パネル (IPCC)」 「1.5°C 特別報告書」や、SBT1.5°C 基準への認定変更を元に 1.5°C 目標への見直しを検討しています。

The Roadmap to reduce the Fujitsu Group's CO₂ Emissions to Zero by 2050



Phase I

Phase I (2020 年まで) では、技術の利用可能性や経済性の観点から、国内では既存の省エネ技術を横展開するとともに、AI などを活用した新たな省エネ技術の検証、低炭素エネルギーの利用を進め、海外では、EU を中心とした再生可能エネルギーの積極的導入を推進します。

Phase II

Phase II (2030 年まで) は、排出削減を加速させるため、AI や ZEB (注 3) 化の普及拡大などに取り組みます。また、国内でも利用しやすくなっていることが期待される再生可能エネルギーについて、地域性や経済性を考慮し、戦略的に導入を拡大します。

Phase III

Phase III (2030 年以降) は、革新的省エネ技術の展開・深化と、脱炭素化を見据え、カーボンプレジットによるオフセットで補いつつ、再生可能エネルギーの導入を加速させます。また、当社グループは 2018 年 7 月、再生可能エネルギーの普及拡大を目指す国際的イニシアチブ「RE100」に加盟しました。事業で使用する電力における再生可能エネルギーの利用を 2030 年までに 40%以上、2050 年には 100%にすることを目指しています。

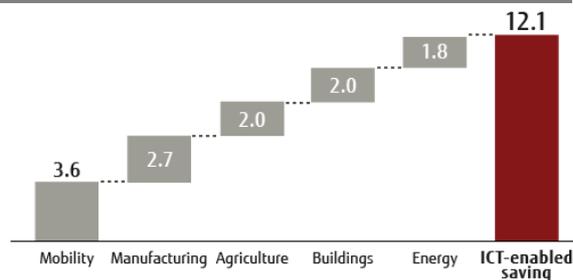
注2 当グループのカーボンプレジットを差し引いた GHG 削減目標は、SBT イニシアチブの承認を取得しています。

注3 ZEB :

ネット・ゼロ・エネルギービル。建築構造や設備の省エネルギーと太陽光発電等により創エネすることで、年間で消費する建築物のエネルギー量が大幅に削減されている建築物。

Vision2, 3 「脱炭素社会への貢献」と「気候変動による社会の適応策への貢献」

富士通グループでは、ICTには気候変動の「緩和」と「適応」に貢献するポテンシャルがあると考えています。そのため、中長期環境ビジョンの柱として「緩和：脱炭素社会への貢献」「適応：気候変動による社会の適応策への貢献」を掲げました。先進ICTを活用し、地球環境課題の解決に貢献するソーシャルイノベーションの創出を目指しています。



出展: #SMARTer2030, Global e-Sustainability Initiative

Vision2 脱炭素社会への貢献

様々な業種・業態のお客様とエコシステムを形成し、社会の脱炭素化に貢献します。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。

Vision3 気候変動によ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、AI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中長期ビジョン

中長期目標

富士通グループでは、中長期環境ビジョン「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) 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、産業革命前からの気温上昇を 2℃未満に抑えるために、科学的根拠に基づいた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。



目標

- 事業所における GHG 排出量を 2013 年度比、2030 年度までに 33%削減、2050 年度までに 80%削減
- 事業のバリューチェーンからの GHG 排出量（「購入した製品・サービス」、「販売した製品の使用」）を 2013 年度比、2030 年度までに 30%削減

「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。

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、社会全体の再エネの普及拡大に貢献していきます。

富士通グループ拠点における再エネ由来の電力利用目標

- 目標 : 2050年までに100%
- 中間目標 : 2030年までに40%



気候変動問題に関する中長期ビジョン

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、気候変動に係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、CDP（注 1）への回答を始め、提言に沿った開示に努めるとともに、富士通として 2019 年 4 月に TCFD 提言に賛同を表明しました。

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。

項目	対応状況	参照先
ガバナンス	環境経営の推進体制において、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ます。さらに、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、気候変動関連を含むグループ全体のリスク分析と対応が行われています。	富士通グループのサステナビリティ経営環境マネジメントシステム リスクマネジメント
戦略	中長期（2030～2050 年）の気候変動に関連するリスクと機会の分析を踏まえ、2050 年までの中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定しました。 社会が脱炭素化に向かう中、取り組みの遅れはリスクと認識し、ICT を活用した自らの CO ₂ ゼロエミッションを推進するとともに、得られるノウハウのサービス化も含め、脱炭素社会の構築と気候変動への適応にデジタル革新を支えるテクノロジーやサービスで貢献することをビジョンの狙いとしています。	中長期環境ビジョン
リスク管理	当社グループでは、委員会やマネジメントシステムにより、リスクを管理しています。リスク管理のプロセスにおいては、最初にリスクの識別・評価を行い、発生頻度やインパクトから優先順位付けしたうえで、関連する委員会等で回避・軽減・移転・保有などの対策を決定し、進捗管理を行います。重要リスクについては定期的に取り締役に報告しています。	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
指標・目標	気候変動の中長期的な対応として中長期環境ビジョンを、短期的な目標として環境行動計画を定めています。これらに定めた指標をモニタリングすることで、戦略の進捗を管理しています。	中長期環境ビジョン 富士通グループ環境行動計画

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「コピ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に取り組んでいます。

責任あるグローバル企業として

国連での持続可能な開発目標（SDGs）の採択やCOP21でのパリ協定の発効など、ここ数年の間に地球規模で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、グループ横断での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、7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での活動を通じて、非財務分野で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期および第8期（2013～2018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ています。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9期環境行動計画

気候変動と資源課題に重点を置き中長期目標の達成を目指す

現在、脱炭素社会の実現に向けて、SBT (Science based targets)、RE100 といった国際イニシアチブから、温室効果ガス (GHG) 排出削減や再生可能エネルギー利用促進に対する要請が高まっています。また、アジア各国の廃プラスチック輸入規制や海洋プラスチック問題の顕在化により、プラスチック廃棄物の抑制が世界的な課題となっています。一方で企業のSDGsへの貢献に注目が集まり、事業戦略と合わせた取り組みが期待されています。

こうしたなか、富士通グループは第9期環境行動計画(2019~2020年度)を策定するにあたり、新たに社会課題(「気候変動」「資源循環」「SDGs」)やサプライチェーンといった、重要性が高いカテゴリを設定し合計11項目からなる目標を掲げました。

例えば、気候変動においては「FUJITSU Climate and Energy Vision (注1)」や、国際イニシアチブの目標をマイルストーンに位置づけ、その達成に向けた項目やKPI(注2)を設定しています。これらの取り組みを通じて、今後GHG排出量の大幅な増加が見込まれるデータセンターの電力使用効率の改善や、再生可能エネルギーの戦略的な利用拡大などを図っていきます。

資源循環においては、これまでの製造時に発生する廃棄物の削減や、ICT製品の省資源化、資源再利用などに加え、梱包材として使用されているプラスチックにも着目し廃棄物削減を目指します。

またサプライチェーンにおける気候変動や、資源保全に関する環境負荷やリスクの把握・削減を強化していくとともに、ICTサービスを通じたSDGs達成に貢献していきます。

注1 FUJITSU Climate and Energy Vision : 詳細は以下のURL参照

<https://www.fujitsu.com/jp/microsite/fujitsu-climate-and-energy-vision/>

注2 KPI : Key Performance Indicator の略。数値目標のこと

環境行動計画

	ビジネス上流(お取引先)	富士通のビジネス領域 (オフィス・工場・データセンター等)	ビジネス下流(お客様・社会・地球)
DX企業へ 進化する 富士通			
気候変動	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーン上流におけるCO₂削減 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業拠点のGHG排出削減 ■ データセンターの電力使用効率の向上 ■ 再生可能エネルギー使用量の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品使用時消費電力量削減によるCO₂排出量の削減
資源循環	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライチェーン上流における水資源の保全 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廃棄物発生量の削減 ■ 水使用量の削減 ■ 化学物質排出量の管理 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製品の資源効率の向上 ■ 事業系ICT製品の資源再利用率の管理
SDGs	ICTサービスを通じてSDGsの達成に貢献する		

気候変動

目標項目（2020年度末までの目標）	2019年度実績
① 事業拠点の GHG（温室効果ガス）排出量を 14%以上削減（2013年度比）かつ自助努力により前年度から 2.1%以上削減する。	2013年度比 24.7%削減 かつ 自助努力により 2.4%削減
② データセンターの PUE（電力使用効率）（注 3）を 2017年度比で 2%以上改善する。	1.9%改善
③ 再生可能エネルギー使用量を 2017年度比 20%以上拡大する。	19.6%拡大

注3 PUE：Power Usage Effectiveness の略。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値。1.0 に近いほど効率的とされる。

資源循環

目標項目（2020年度末までの目標）	2019年度実績
④ 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 25%以上向上する。（2014年度比）	23.9%向上
⑤ 廃棄物発生量を 2012～2014年度平均の 5%以上削減する。（目標値：14,226 t/年以下）	18.0%削減
⑥ 事業系 ICT 製品の資源再利用率 90%以上を維持する。	91.1%達成
⑦ 水使用量を累計で 2017年度比 1%削減する。（目標値：8.3 万 m ³ 削減）	0.9%削減（7.8 万 m ³ 削減）
⑧ 化学物質排出量（PRTR）を 2012～2014年度の平均以下に抑制する。（目標値：17.4 t/年以下）	8.7 t

サプライチェーン

目標項目（2020年度末までの目標）	2019年度実績
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 14%以上削減する。（2013年度比）	23%削減
サプライチェーン上流における CO ₂ 排出量削減、および水資源保全の取り組みを推進する。	<ul style="list-style-type: none"> CO₂ 排出量削減：富士通グループの主要お取引先（約 750 社）を通じ、2 次お取引先（57,000 社以上）に削減活動の実施を依頼 水資源保全：富士通グループの主要お取引先約 750 社への活動依頼を完了

SDGs

目標項目（2020年度末までの目標）	2019年度実績
ICT サービスを通じて SDGs の達成に貢献する。	<ul style="list-style-type: none"> 社内向け人材施策：講演、ワークショップなど 28 件実施 社外向けビジネスプロモーション施策：講演、イベントなど 27 件実施

環境行動計画

気候変動

外部動向

気温上昇 2℃未満抑制シナリオに沿った GHG 排出抑制が求められる

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℃未満にすること（以下、2℃目標）、また、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、脱炭素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、2℃目標等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、2℃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（以降、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。

当社の状況

GHG 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電力消費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 9 期環境行動計画のアプローチ

データセンターの効率化と再生可能エネルギー拡大に注力

富士通は、国内他社に先がけて SBT および RE100 に参加・登録し、SBT では「事業所における CO₂ 排出量を 2013 年比で 2030 年までに 33%、2050 年までに 80%削減」、RE100 では「使用電力における再エネ由来の電力利用率を 2030 年までに 40%、2050 年までに 100%」という中長期目標を掲げました。第 9 期環境行動計画においては、これらの中長期目標からバックキャストした目標・施策を定めています。

第 9 期環境行動計画で「事業拠点の GHG 排出量を 14%以上削減（2013 年度比）かつ 自助努力により前年度から 2.1%以上削減」と定めています。直近 2 年は自助努力による GHG 削減量として前年比 2.1%以上の削減を実現しました。ただし、

これは特定拠点の改善による割合が大きく、この先も継続していくためにはデータセンターの PUE（電力使用効率）改善と再エネ使用量の拡大が重要なポイントとなります。データセンターについては従来からのアイルキャッピングによる局所冷却の施策に加え、人工知能（AI）制御による外気導入を用いた空調設備の効率運転の拡大、また、国内だけではなく海外でもセンター内の片寄った熱分布をリアルタイムで可視化し、適正な熱分布となるように空調機の給気温度の最適化およびファンの速度調整を行うことで、さらなる消費電力量の削減につなげていきます。また、再エネ導入に関しては、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、再生可能エネルギーの普及・拡大にも貢献していきます。

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、半導体製造プロセスで使用するPFCs、HFCs、SF₆、NF₃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90%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
- ・ 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）、三フッ化窒素（NF₃）などを、半導体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。

2019年度実績

第9期環境行動計画 目標項目	2019年度実績
事業拠点のGHG排出量を14%以上削減（2013年度比）（注1）	24.7%削減（注2）
自助努力によりGHG排出量を前年度から2.1%以上削減	2.4%削減

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（MIFS※除く）。主要なデータセンターを含む。

※MIFS：三重富士通セミコンダクター株式会社の略（現：ユナイテッド・セミコンダクター・ジャパン株式会社）

注2 マーケット基準によるGHG排出量の削減率

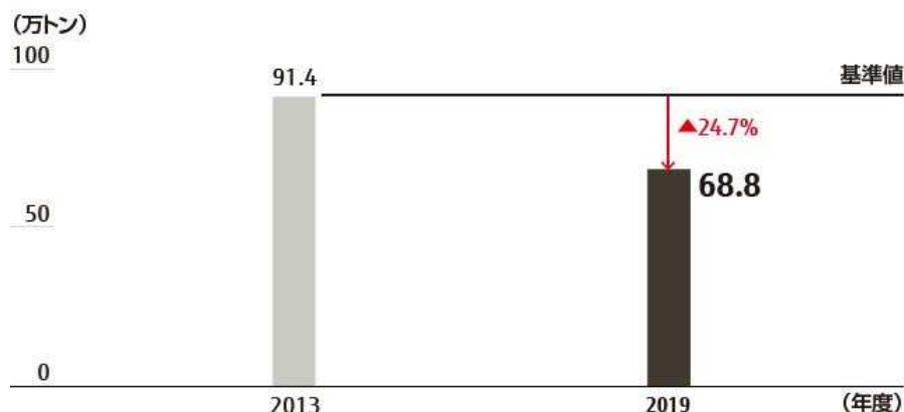
エネルギー消費に伴うCO₂排出量削減を推進

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2）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。

例えば館林システムセンターでは空調機の台数制御や運用見直し、ポンプや冷凍機の装置停止など施設運用の改善（2,180

トン) を実施しており、自助努力として合計約 2.2 万トン (前年度排出量比 2.4%) の削減施策を実施しました。こうした取り組みの結果、第 9 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 2013 年度比 24.7%削減となりました。

第9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。

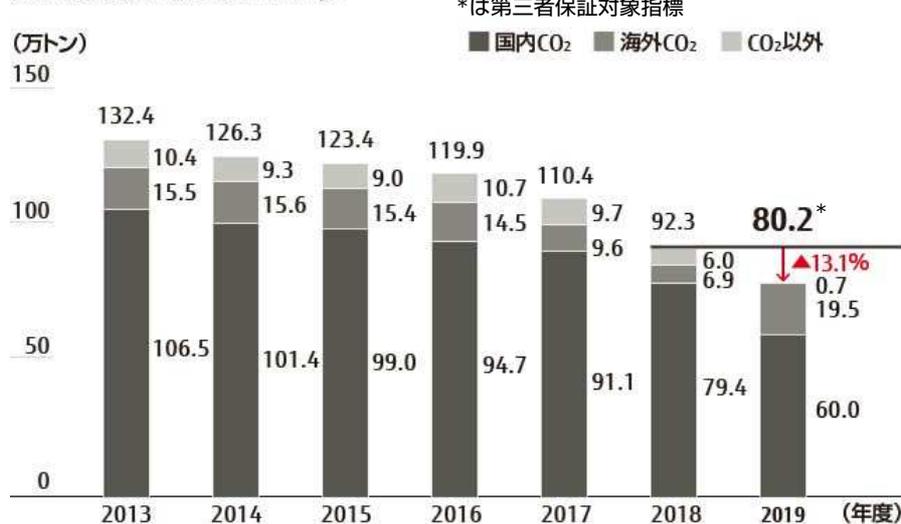
注4 第 9 期環境行動計画の基準年 (2013 年度)、2019 年度実績値は 9 期環境行動計画対象事業所集計値。

注5 購入電力の CO₂換算係数は基準年 (2013 年度)、2019 年度実績値ともに SBT によるマーケット基準。

2019 年度の総排出量は 80.2 万トン

2019 年度の GHG 総排出量は、海外はバウンダリ変更 (管理権原のある DC 追加) で増加しましたが、半導体部門の事業譲渡などにより 80.2 万トン* (売上収益当たりの原単位: 20.6 トン/億円) となり 2018 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買電力の CO₂ 換算係数は、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 国内 0.461 トン-CO₂/MWh、海外 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。

2019 年度の取り組み事例

燃料電池発電システムを熊谷サービスソリューションセンターに導入

富士通フロンテック株式会社では、環境配慮型発電システムである固体酸化物形燃料電池（SOFC）を、熊谷サービスソリューションセンター（埼玉県熊谷市 以下、熊谷 SSC）に導入、運用を開始しました。燃料電池の導入は国内の富士通グループで初めての事例となります。

熊谷 SSC では、金融機関向けアウトソーシングサービスや、流通店舗向けヘルプデスクサービスなど 24 時間 365 日稼働が必要なサービスを提供しています。主要サービスの BCP 対策と環境に配慮した電力確保の両立を検討した結果、自然災害などで電力供給が停止した場合にも安定した電力確保が可能であり、CO₂ 排出量削減が可能な Bloom Energy Japan 株式会社の燃料電池発電システムを導入しました。

本システム導入により、熊谷 SSC で消費される電力量の約 50%を燃料電池で賄え、必要電力量の全てを電力会社から調達した場合に比べ、CO₂ 排出量を年間約 35%削減（2018 年度比）できる見込みです。

今後も省エネの推進やクリーンエネルギーの活用で、CO₂ 排出量削減に取り組み、企業としての継続的な発展と持続可能な社会・環境の実現に貢献します。



富士通フロンテック 熊谷 SSC に設置された燃料電池発電システム



燃料貯蔵用タンク

- プレスリリース

<https://www.fujitsu.com/jp/group/frontech/about/resources/news/press-releases/2020/0129.html>

- 過去の取り組み（事例）紹介

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/ghg/case-studies/>

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、デジタル化の進展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（2019 年度）に占めるデータセンターの割合は約 3 割、国内外の主要 28 データセンターの CO₂ 排出量増加率は 2013 年度から 2019 年度の 6 年間で年平均約 2.0%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。

2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
データセンターの PUE（注 1）を 2017 年度比で 2%以上改善する。	PUE 1.56, 改善率 1.9%

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。2019 年度の第 4 四半期は新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大により一部活動の制約がありましたが、昨今の猛暑による影響も鑑み、第 1 四半期から計画的な投資や徹底的な運用改善の実施により、2019 年度は目標を達成することができました。主に空調設備の冷却効率改善に取り組み、コールドアイルキャッピングの設置追加や AI 制御空調エリアの拡大。ホットスポット対策や細かな空調チューニングなどで使用電力を継続的に削減しています。また運用改善については、ブランクパネルや床穴の塞ぎ状況など 9 項目を改めて調査し、各施策の実施率を 80%以上とする目標を立てて活動し、全体で約 90%を達成しています。さらに省エネ活動と同時に RE100（注 2）の達成に向けて、再生可能エネルギーの利用拡大にも取り組んでいます。

注2 RE100：
使用電力を 100%再エネ由来とすることを目指す国際的なイニシアチブ。NGO 団体である The Climate Group が CDP とのパートナーシップの下で運営。

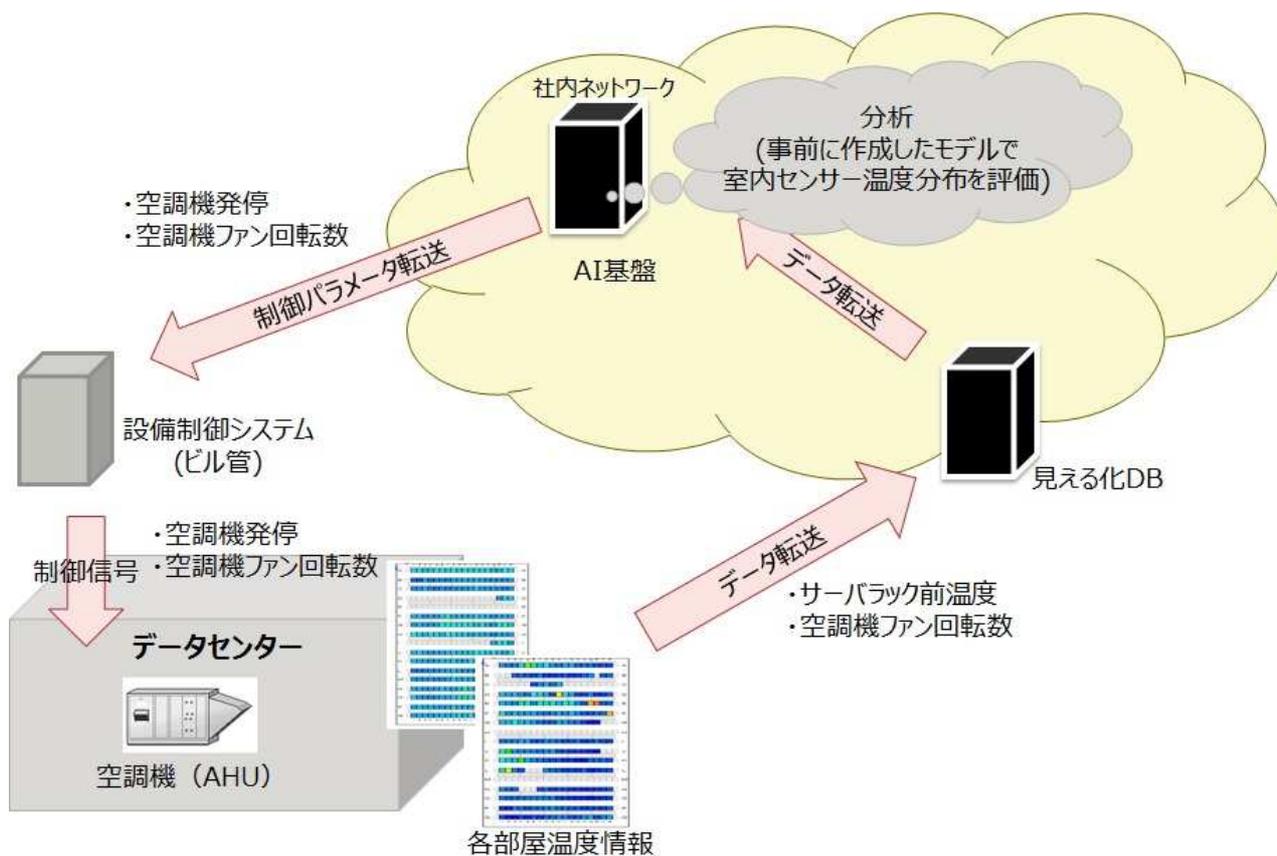
PUE 値と PUE 算出方法

PUE 値	PUE 算出方法、その他
レンジ：1.30～2.11 対象 DC 数：28	<ul style="list-style-type: none"> 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）

2019 年度の取り組み事例

AI 空調制御による冷却エネルギーの効率化

国内の主要な 1 拠点のデータセンターでは 2018 年度よりサーバー室内の IT 負荷の状況変化に対する空調制御最適化アルゴリズムの効果検証の結果、最適な機械学習アルゴリズムの開発に成功しました。2019 年度の上期からは本格的な運用をスタートし、2019 年度末には全サーバールームの約 60%を AI 制御でカバーしています。空調エネルギー全体の 15～20%を削減しており、今後も他のデータセンターを含めて展開して行く予定です。



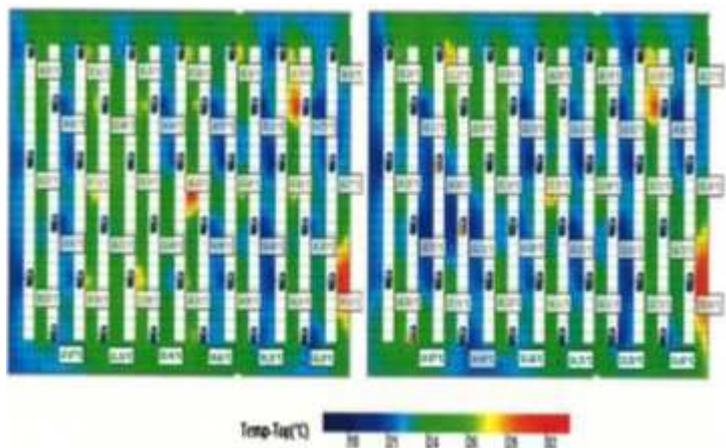
運用改善による空調エネルギーの効率化（施策実施率 80%以上の取組み）

国内および海外ともに空調機の細かなチューニングやホットスポット対策（アイルキャッピング、ブランクパネル設置など）を実施しており、2019 年度の PUE 改善目標達成に大きく貢献をしています。

- 改善施策例（Australia）
- 冷却温度とファンの速度調整によるサーバールームの最適化

環境データの見える化と省エネルギーツール（EMOS（注3））でホットスポットなどの改善ポイント解析に要する時間を大幅に短縮し、サーバールームの最適化を実施しています。また同様の診断で他の 2 つのデータセンターにおいて、コールドアイルキャッピングの追加設置も実施しています。

注3 EMOS：Environmental Monitoring and Optimization Solution の略。環境監視最適化ソリューションツールのこと。



ホットスポットの可視化

Unit	Electric Power	Electric Power (kW)	Optimized Power	Optimized Power (kW)
CRAC A07	95%	2.8	98%	2.8
CRAC A08	85%	6.2	97%	2.8
CRAC A09	89%	7.2	99%	2.8
CRAC A10	77%	5.1	98%	2.8
CRAC A11	94%	2.1	99%	2.8
CRAC A12	88%	3.8	97%	2.8
CRAC B13	93%	2.2	98%	2.7
CRAC B14	97%	0.7	97%	2.8
CRAC B15	88%	7.0	98%	2.8
CRAC B16	95%	1.8	99%	2.8
CRAC B17	94%	6.2	98%	2.8
CRAC B18	93%	2.2	98%	2.7
CRAC B19	98%	2.8	99%	2.8
CRAC B20	95%	2.8	98%	2.8
CRAC B21	85%	6.2	98%	2.2
TOTAL		62.1		38.9

空調機の調整結果（風量、電力）

- 改善施策例（UK、Germany、America）
- コールドアイルキャッピング追加設置と冷氣吹出しグリルの位置調整による空調効率化

ICT 機器の増減によるラック設置箇所の変更に合わせて、迅速な冷氣吹出しグリルの位置変更とコールドアイルキャッピング設置で冷却エネルギーの効率化を実施しています。また America のデータセンターは冷氣吹出しグリルの位置調整と合わせて風量も床下の可変ダンパーで調整し、より冷却エネルギーの効率化をしています。なおブランクパネルも追加設置しており、さらに効率化を実現しています。



コールドアイルキャッピングとブランクパネル
左 Germany、右 UK



America：冷氣吹出しグリル位置の最適化

海外データセンターとの情報関係強化による改善の促進

海外との改善活動の連携と強化のために、社内のイントラネットを活用した情報共有や定期的なリモート会議でのコミュニケーションを図っています。今後もより円滑な改善が図れるよう、改善効果の評価方法や各拠点で得たノウハウをガイドラインに集約して富士通グループ内に展開する計画です。

- その他の取り組み（事例）紹介
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/pue/case-studies/>

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、脱炭素化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。

2019 年度実績

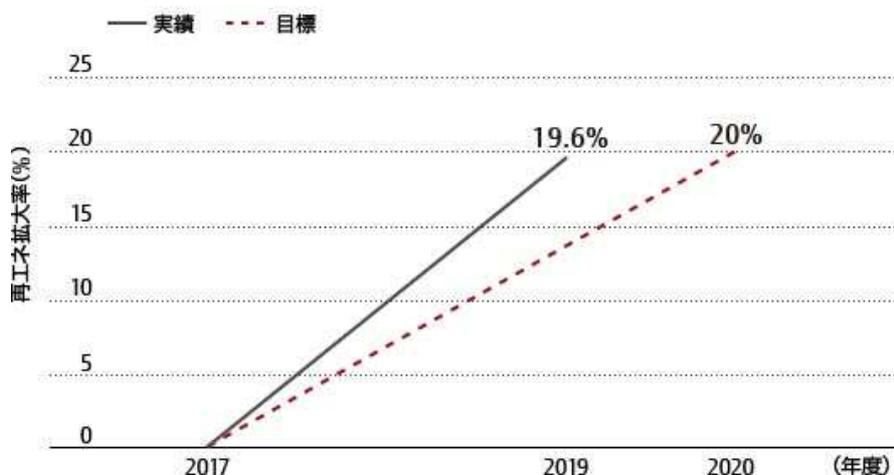
第9期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
再生可能エネルギー使用量を 2017 年度比 20%以上拡大する。	拡大率 19.6%

第9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量 40%以上」達成を目指して、第9期環境行動計画では、再生可能エネルギー使用量について 2020 年度に 2017 年度比で 20%拡大することを目標に設定しました。2019 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量は 2017 年度比で 19.6%の拡大となりました。

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。

再生可能エネルギー使用量の拡大推移



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せら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

2019 年度の取り組み事例

太陽光パネルの導入

インドにある Fujitsu Consulting India (FCI) Private Limited では、電力使用量の削減およびピーク電力抑制のため、発電容量 350kW の太陽光パネルを導入し、2019 年 1 月から発電を開始しました。



FCI 太陽光パネル外観

- その他の取り組み（事例）紹介
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/renewable-energy/case-studies/>

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。EU（欧州連合）では、持続可能な資源の利用やリサイクルの強化に加え、新規雇用の創出などを盛り込んだサーキュラーエコノミーパッケージを同年12月に採択し、環境負荷低減と経済成長の両立を目指した具体的な政策を始めています。リニア型の経済システムをサーキュラー型に転換するグローバルな動きの中、企業は、これまでより一層進んだ資源循環の取り組みが期待されています。

プラスチック廃棄物問題

経済協力開発機構（OECD）の報告書（2018年）によると、1980年に約5,000万トンだった世界のプラスチックごみの発生量は、2015年時点でその約6倍の3億トンにまで増加し、プラスチックの使用量増加や不適切な廃棄が環境に深刻な影響を及ぼしていることが指摘されています。近年、海に投棄されたプラスチックごみによる海洋汚染の問題もグローバルに対処すべき課題との認識が広まり、対策が講じられています。資源としてプラスチック廃棄物を受け入れていた中国等の輸入制限・禁止により、プラスチック廃棄物の受け入れ先の確保や処理コストの増加などのビジネス上のリスクにもつながっています。

当社の状況

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。具体的には、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。

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。

第9期環境行動計画のアプローチ

プラスチック廃棄物へのフォーカスと資源循環への貢献

第9期環境行動計画では、富士通グループ全体の廃棄物発生量の約20%を占めるプラスチックに重点をおいて削減に取り組めます。調達部品のプラスチック梱包材を主なターゲットに定め、マテリアルリサイクルや調達先も巻き込んだリコース化を推進していく計画です。

プラスチック以外の廃棄物発生量削減や製品の省資源化、資源再利用にも引き続き取り組むとともに、企業が継続的に対応すべき環境課題である水や化学物質についても使用量や排出量を厳しく管理し、削減を推進していきます。

環境行動計画

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「グリーンディール」の柱の一つとして新「サーキュラエコノミー行動計画（2.0）」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、ErP エコデザイン指令の整備や重点分野として循環電子機器イニシアティブを提案し、製品ライフサイクル全体での循環型経済を推進しており、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「3R 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。

2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
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 20%以上向上する。(2014 年度比)	23.9%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。

2019 年度も、自社設計により新規開発する製品（注 1）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。

注1 資源効率がお客様仕様や規格に依存する製品は除きます。

資源効率向上 23.9%を達成

主にパソコン、スマートフォン、基幹 IA サーバ、POS テナント端末、携帯電話無線基地局装置などにおいて小型化、軽量化を推進した結果、第 9 期の資源効率向上に向けた 2019 年度目標 20%に対して 23.9%を達成することができました。

目標の達成に向けて

行動計画目標の達成に向けて、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

$$\text{資源効率} = \frac{\text{製品価値}}{\left[\begin{array}{c} \text{資源の使用による環境負荷} \\ \parallel \\ \sum(\text{資源負荷係数} \times \text{資源使用量}) \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{資源の廃棄による環境負荷} \\ \parallel \\ \sum(\text{資源負荷係数} \times \text{資源廃棄量}) \end{array} \right]}$$

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：(PU)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。

2019 年度の取り組み事例

「事業所・オフィスにおける使い捨てプラスチック削減活動」

プラスチックごみ問題が世界的な環境・社会問題として深刻化するなか、当社グループでは事業活動に伴うプラスチック使用量の削減に向けて、製品・梱包材の省資源化、工場での廃棄物発生抑制などを従来グローバルに実施してきました。さらに、近年はオフィスで発生する使い捨てプラスチックの使用を削減することにも力を入れています。日本国内では、2019年6月に、社内コンビニエンスストア・売店におけるレジ袋や、社内カフェ・来賓コーナーのプラスチック製ストローの提供を廃止しました。また、飲料・自動販売機ベンダーのご協力のもと、グループ社内の飲料自動販売機 約1,500台において、ペットボトル飲料を撤廃し、缶ボトルなどの飲料への切り替えを行いました。約13万人を抱える当社グループの社員一人ひとりが環境・社会課題に関心を寄せ、自身の行動様式を変えることは、責任あるビジネスを行う企業として欠かせないことの一つです。今後も、「豊かでサステナブルな社会の構築に貢献する」という企業カルチャーの醸成に向け、使い捨てプラスチックの使用削減はもちろん、マイバッグ・マイボトルの持参などサステナブルな消費行動を推進していきます。

関連情報

- ▶ 社員への環境教育・啓発活動
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/education/>
- ▶ 海洋プラスチックごみ問題 解説動画
<https://www.youtube.com/watch?v=l0EbmDFHguI>
- ▶ プラスチックごみによる汚染が深刻な島、対馬（対馬エコツアー）
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/japan/ecotours/>
- その他の取り組み（事例）紹介
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/energy-efficiency/case-studies/>

環境行動計画

廃棄物発生量の抑制

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、廃棄物を貴重な資源として捉え、そこから資源を回収またはエネルギー源として利用する取り組みを継続しています。国内では、年々廃棄物の最終処分量は減少傾向にあるものの、新たな処分場の建設が困難であるため、残余年数に限界があるなど、廃棄物の処理を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあります。

循環型社会形成推進基本法で定められている①発生抑制、②再使用、③再生利用、④熱回収に従って、半導体やプリント基板の製造で発生する廃酸、廃アルカリ、汚泥の発生量を削減するため、設備導入や再利用などを積極的に進めています。また、廃棄物の処理を適正に行うために廃棄物の処理および清掃に関する法律に基づき、全社共通規格にて廃棄物処理委託基準を定めています。

処理委託業者に対する現地監査

処理委託業者とグループ共通の契約書を締結しています。処理委託している業者に対しては、定期的に適正処理の状況を確認するため、現地監査を実施しています。複数の事業所が同じ業者に処理委託している場合においては、代行監査規定に基づき、代表事業所がグループの代表として現地監査を実施し、それ以外の場合においては、事業所が個別に監査を実施し適正に処理されていることを確認しています。

2019 年度実績

第9期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
廃棄物発生量を 2012～2014 年度平均の 5%以上削減する。 (廃棄物発生量 目標値 14,226 t/年以下) (注1)	18.0% 削減

注1 対象組織：富士通および富士通グループの製造拠点（MIFSを除く）

廃棄物発生量の削減施策と廃プラスチック削減施策の推進

新光電気工業株式会社では、一部の露光工程における装置変更によるマスク削減に取り組み、40tの廃棄物発生量削減を達成しました。また、富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社では、今まで、部品リールが廃棄物となっていたが2020年1月より有価物化することにより、1.5tの廃棄物発生量を削減することが出来ました。こうした取り組みの結果、廃棄物発生量については、12,284 トン（売上高当たりの原単位：0.32 トン/億円）で目標を達成しました。

また、2018 年から施行された、中国による廃プラスチックの輸入禁止に伴い、新たな廃プラ削減施策として、調達部品納入時に使用されている部品トレーの一部を社外リユース事業者と連携しリユース化を始めています。

廃棄物発生量および有効利用率の推移



廃棄物発生量・有効利用量・最終処分量の内訳 (単位：トン)

廃棄物種類	廃棄物発生量	有効利用量	最終処分量
汚泥	1,414	1,358	56
廃油	813	798	15
廃酸	720	719	1
廃アルカリ	2,365	2,249	116
廃プラスチック	2,659	2,612	48
木くず	991	949	42
金属くず	461	461	0
ガラス・陶磁器くず	189	186	3
その他 (注1)	2,672	2,478	194
合計	12,284	11,810	474

注2 その他：一般廃棄物、紙くず、浄化槽汚泥、燃え殻、がれき類、繊維くず、動植物性残さ、感染性廃棄物を含みます。

環境行動計画

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。富士通グループにとって、IPR はビジネスを全世界に拡大するうえでの大きな挑戦ですが、EPR も含めてこれらへの対応を業界団体や各国政府と連携しながら進めることによって、すべての利害関係者の要件や要請を満たした資源循環型の社会づくりに貢献できると考えています。

この認識の下、富士通グループは、各国の廃棄物処理やリサイクルの法規制に添ったリサイクル活動を推進しています。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ています。さらに、回収が義務付けられていない国でも IPR の考えに添って、可能な限りの回収、再利用、リサイクルを進めています。

2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
富士通りサイクルセンターにおける事業系 ICT 製品の資源再利用率 90% 以上を維持する。	91.1%達成

ICT 製品のリサイクルを推進

富士通グループは日本国内において、全国をカバーするリサイクルシステムを構築。徹底したトレーサビリティとセキュリティを確保しながら、高い資源再利用率を達成するなど、安心・安全なサービスの提供を通じて、拡大生産者責任（EPR）を確実に実践しており、ICT 製品のリサイクルを推進しています。

資源再利用率 90%以上を達成

国内の法人のお客様から回収した ICT 製品（事業系使用済み ICT 製品）の処理量は 3,210 トン、資源再利用率 91.1%でした。また、個人のお客様の使用済みパソコンの回収台数は 58,560 台でした。

事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率の推移（国内）

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
資源再利用率（注 1）（%）	92.0	91.5	91.7	91.1
処理量（トン）	4,185	3,844	3,436	3,210

注1 資源再利用率：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。

個人のお客様の使用済み ICT 製品の回収台数の推移（国内）

	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年
使用済みパソコン回収台数（台）	61,435	59,144	53,481	58,560

- その他の取り組み（事例）紹介
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/recycle/case-studies/>

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。これまでに各工場において、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9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。

2019 年度実績

第9期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
水使用量を累計で 2017 年度比 1%削減する。(8.3 万 m ³) (注1)	2017 年度比 0.9%削減 (7.8 万 m ³ 削減)

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
：(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
：MIFS およびデータセンターを除く

2019 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廃水の見直し、高効率コンプレッサー導入による補給水削減など、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、第9期環境行動計画の目標である水使用量の削減は、初年度だけで 7.8 万 m³ となり、すでに目標の 8.3 万 m³ 削減の 94%に達しました。

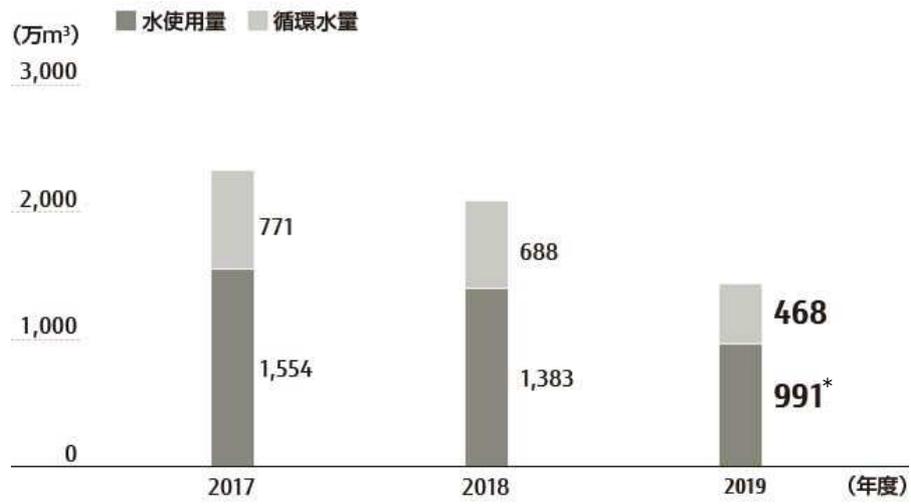
2019 年度の水使用量は 991 万 m³ (前年度比 28.3%減)

2019 年度の水総使用量は 991 万 m³* (売上高当たりの原単位：256.8m³/億円) であり、2018 年度に比べて 28.3%減となりました。また、循環水量は 468 万 m³ で、2018 年度に比べて 32.0%減となりました。総使用量自体が減っているため水使用量に対する循環水量の割合は 47.3%となり、2018 年度に比べて 2.5%低下しています。

*は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



- その他の取り組み（事例）紹介
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/water-use/case-studies/>

化学物質排出量の抑制

富士通グループのアプローチ

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につながるリスクを予防するため、富士通グループでは約 1,300 種の化学物質を管理しています。化学物質管理システム「FACE」を活用することで、各事業所での化学物質の登録・管理、化学物質等安全データシート（SDS）の管理、購買データや在庫管理と連携した収支管理を行い、化学物質管理の強化と効率化を実現しています。

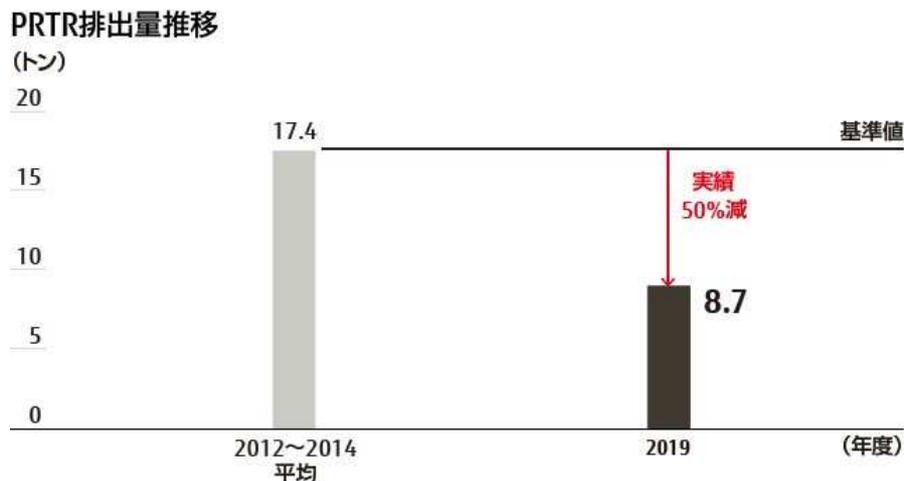
2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
化学物質（PRTR）の排出量を 2012～2014 年度の平均以下に抑制する。（目標値：17.4 トン／年以下）（注 1）	PRTR 8.7 トン

注1 対象組織：富士通および富士通グループの製造拠点（MIFS を除く）
ただし、対象 1 物質あたりの年間取扱量が 100kg 未満の拠点は除く

PRTR 排出量の継続目標を達成

2019 年度におけるグループ全体での化学物質（PRTR）の排出量は 8.7 トンとなり、第 9 期環境行動計画の基準値以下に抑制することができました。



- その他の取り組み（事例）紹介

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/chemical/case-studies/>

環境行動計画

サプライチェーン

外部動向

サプライチェーン全体での活動・報告への要請がますます高まる

温室効果ガス（GHG）排出について、企業が直接排出する「スコープ1（直接排出量：自社の工場・オフィスなど）」、「スコープ2（エネルギー起源間接排出量：電力など自社で消費したエネルギー）」の把握・削減が、従来、企業の責任として問われていました。それらが定着した後「スコープ3（その他の間接排出量）」の算定基準の発行とともに、調達・輸送・使用など事業活動の上流から下流まで含めて算定範囲とする動きが広まり、サプライチェーン全体でのGHG排出削減が求められています。現在、企業に対するESG評価や政府・公共機関の調達要件においても、サプライチェーン全体のGHG排出量を把握し、開示することを問われる機会が増えています。

また、TCFD提言（注1）では気候変動に関して異常気象の激甚化によってもたらされる大雨・洪水などのリスクに対する対応を求めており、自社のみならず、上流のサプライチェーンにおけるリスクについても対応および開示の必要性が高まっています。

注1 TCFD提言：

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6月に発行した提言書。気候変動に係る金融市場の不安定化リスクを低減するため、G20の要請で金融安定理事会がTCFDを設立。気候変動がもたらすリスクおよび機会についての情報を企業・団体等が自主的に把握、開示することを推奨する内容を盛り込んでいる。

当社の状況

サプライチェーン上流・下流のマネジメントが重要

富士通グループのGHG排出量は、事業活動のライフサイクルで考えるとScope3の比率が全体の約9割を占めます。Scope3の中でも「購入した製品・サービス」、「販売した製品の使用」のカテゴリにおける排出量が約9割を占め、当社の大きな排出源となっています。そこで、中長期目標であるSBTでは、この2つのカテゴリに注目した削減目標を掲げました。サプライチェーンの上流への対応についてはCO₂排出削減だけでなく、BCPの観点からお取引先の水リスク評価の実施状況も重視しています。素材や部品を製造するお取引先が洪水や水不足に見舞われた場合、代替品の準備によるコスト増加や販売機会の損失などの影響が生じる可能性もあります。

また、サプライチェーンの下流については、総務省が毎年発行する『情報通信白書 令和元年版』によると、世界のデータトラフィックは、年々増大し、2018年に比較して2021年には約2倍に増加すると予測されています。データ通信の需要増加に対して、製品のさらなる省エネ化が重要だと考えています。

第9期環境行動計画のアプローチ

サプライチェーンのCO₂排出量削減と水資源保全を推進

第9期環境行動計画のサプライチェーン上流においては、CO₂排出量削減と水資源保全の取り組みを強化します。CO₂排出量削減については、かねてから富士通グループの1次お取引先だけでなく、1次取引先を通じ2次お取引先へも削減活動の働きかけを拡大してきました。さらに、自社の削減取り組みノウハウをもとにお取引先への省エネアドバイスや直接支援を通じて、お取引先の削減活動を支援していきたいと考えています。また、水問題に関しては、まずはお取引先での水リスクの状況に応じた対応が必要だと考え、水リスク評価・分析をお取引先に働きかけていきます。また、当社独自の取り組みに加え、国際的に標準化された手法であるCDPサプライチェーンプログラム（注2）によるお取引先のCO₂およ

び水リスクや水使用量削減に関する情報収集や働きかけを 2018 年度より開始しています。一方、サプライチェーン下流では、最先端の省エネ技術を追求し、これまで以上に製品使用時の消費電力削減に取り組んでいきます。

注2 CDP サプライチェーンプログラム：

CDP が提供するサービスの一環で、企業や政府が指定した調達先に CDP が気候変動対策・水資源保護・森林保全の 3 分野で環境負荷に関する調査への回答を依頼し、回答結果をフィードバックするスキーム。

製品使用時の消費電力低減化による CO₂ 排出量の削減

富士通グループのアプローチ

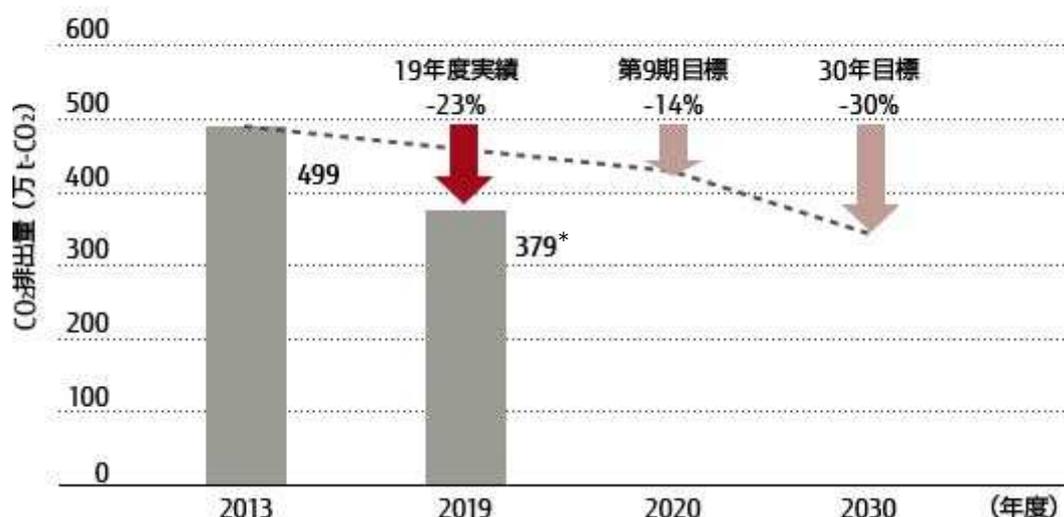
ICT の普及拡大および、サーバをはじめとする ICT 製品の高性能化・高集積化に伴いエネルギー需要の増加が見込まれる中、様々な国・地域において、ICT 製品のエネルギー規制の拡大が進むとともに、社会的にもエネルギーラベル適合やグリーン調達要件としてエネルギー効率が重要視されるようになっていきます。

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。

2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 2013 年度比 14%以上削減する。	削減率 23%

製品の使用時消費電力によるCO₂排出量推移 *は第三者保証対象指標



第 9 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 9 期環境行動計画ではその経過年として 2020 年度に 2013 年度比 14%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、2019 年度～2020 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ました。

CO₂ 排出量 2013 年度比 23%削減を達成

サーバ、パソコン、ネットワーク機器、イメージ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、2019 年度は 2013 年度に対して 23%削減を達成することができました。

目標の達成に向けて

行動計画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。

2019 年度の取り組み事例

拡張性と小型・省電力を両立した金融機関向け窓口業務用端末 UBT-SP FC400

UBT-SP FC400 は金融機関向け窓口業務用端末全体をコントロールする制御装置です。13 ポートの USB をはじめ豊富な外部接続インターフェースを備えることで、窓口で使用される通帳プリンタ、伝票スキャナ、現金処理装置など多数の周辺機器との接続を可能としています。縦置きと横置きどちらでも設置可能な構造・デザインにすることで、銀行の業務見直しによるレイアウト変更にも柔軟に対応しています。

高品質、かつ長期稼働・供給可能な部品を選定し、金融製品の特長である高信頼性および長期稼働を実現することで、製品の交換サイクルを長くすることにより環境負荷低減に貢献しています。

また、省電力化を実現できる最新アーキテクチャを採用し、かつ放熱フィンの配置や内部構造の最適化設計により冷却ファンの数を削減し、従来機種に比較し消費電力を 15%低減しています。

さらに、豊富なインターフェースによる拡張性を維持しつつ、設計の工夫により内部プリント板のワンボード化や内部ケーブルの廃止を追求することで部品点数を徹底的に削減しました。これにより従来機種と比較し約 19%の軽量化を達成し、シリーズトップレベルの小型・軽量化を実現しています。



UBT-SP FC400

- その他の取り組み（事例）紹介

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/energy-efficiency/case-studies/>

環境行動計画

サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減と水資源保全の取り組み

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、グリーン調達活動の 1 つとして、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。その結果、主要なお取引先すべてにおいて、CO₂ 排出量削減活動が実施されるようになりました。

2016 年度からは、お取引先への取り組み依頼に、自社のお取引先（富士通グループから見た 2 次お取引先）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。

2019 年度は、CO₂ 排出量削減に加えて水資源保全も取引先をお願いすべき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できるよう、環境調査票の設問を見直し、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、来るべき脱炭素社会、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。

2019 年度実績

第 9 期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
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（約 750 社）を通じ、2 次お取引先（57,000 社以上）に削減活動の実施を依頼
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約 750 社への活動依頼を完了

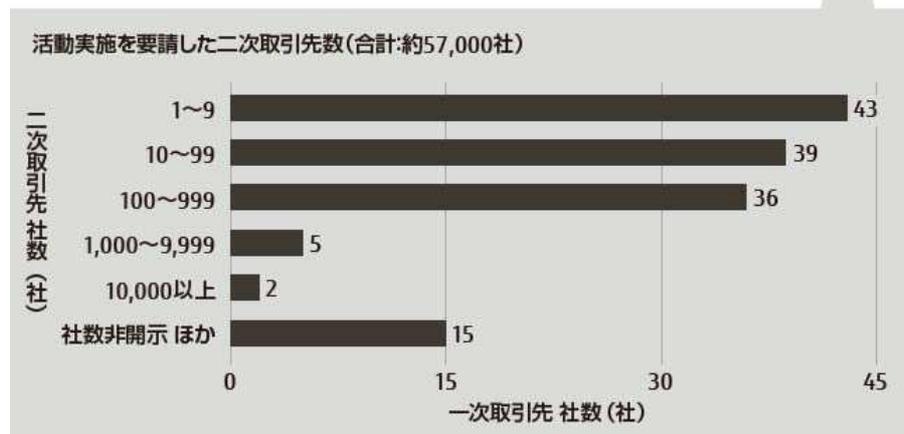
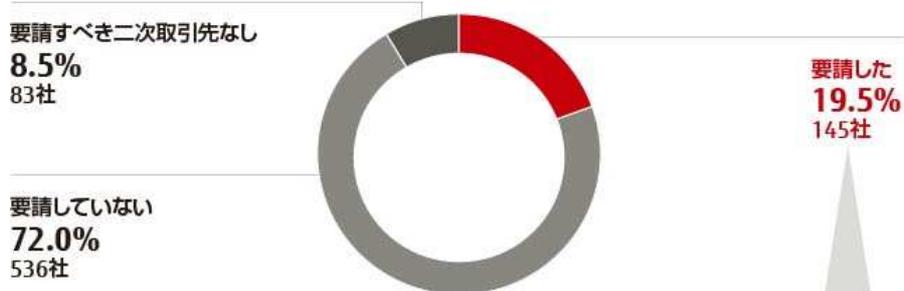
CO₂ 排出量削減：2 次お取引先への活動展開を要請・支援

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自社のお取引先（2 次お取引先）への活動展開を富士通グループの要請としてお伝えしました。また、独自の環境調査票でお取引先の活動状況を確認しました。調査にご協力いただいたお取引先には、今後の活動の参考としていただけるよう、お取引先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、自社お取引先への活動展開を依頼しました。

2019 年度末の時点で、自社のお取引先に活動を依頼したとご回答いただいたお取引先は約 2 割の 145 社ですが、活動実施を依頼された 2 次お取引先はのべ 57,000 社に上っており、大きな啓発効果が期待できます。

一次取引先から二次取引先へのCO₂排出削減活動の実施要請状況

貴社お取引先に、CO₂排出量削減活動の実施を要請していますか？



「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、お取引先への提供を開始しました。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、自社のお取引先への活動依頼・支援にもご活用いただくことを目的にしています。資料を掲載した当社ウェブサイトには2017年11月末公開以来、1,700件を超えるアクセスをいただくなど、大きな反響がありました。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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/index.html>
- グローバル
<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/green/>

お取引先向け説明資料

FUJITSU

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/活動単
*数値目標設定!

ゴール

② 活動実践(2/3) 活動内容と進捗指標の選定

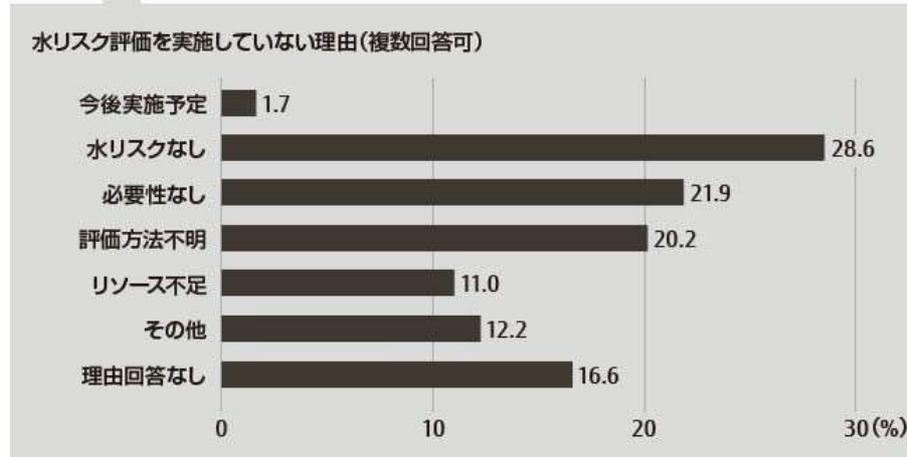
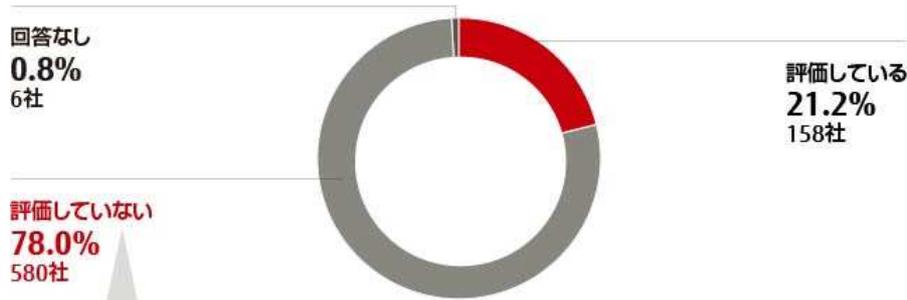
自社の取り組むべき活動と、進捗を管理する指標を選定する

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 受付/会議室の利用時間制限	部署ごとの実施率 利用時間/省エネ率
省エネルギー (空調電力の削減)	エアコンの適正な温度設定	実施率/実施期間
	屋上緑化/壁面緑化	建屋ごとの実施率/緑化面積
省エネルギー (再生可能エネルギー)	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/ 樹林面積・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

水資源保全：重点的な取り組みテーマとして水資源保全の取り組みを追加

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期環境行動計画から継続のCO₂排出削減に加え、第9期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い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しました。

水リスク評価を実施しているか



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。しかし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 2 割程度に留まり、実施していないお取引先からは「リスクなし」「評価必要なし」など自社との関わりがないとの回答や、評価方法が分からないなどの回答が多く寄せられました。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」のご提供を開始しました。今後、さらに多くのお取引先に水リスク評価を実施いただき、水資源保全に取り組んでいただけるよう取り組んでいきます。

「企業と水リスク」は下記 URL からダウンロードできます。

- 国内
<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/index.html>
- グローバル
<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/green/>

「水の惑星」でも貴重な水資源
地球の水総量: 約14億Km³ (= 1.4兆リットル)
海水(塩水) 97.5%
淡水 2.5%
70% 南極、北極などの氷山/氷床
30% 地下水など
約10% 飲料水
約1% 農業用水/工業用水/生活用水などに使用

企業はなぜ水リスクと無関係でられないか
2015年9月に国連が採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」水と衛生、水関連災害や水環境の保全などの目標が盛り込まれ、企業及び、企業などの民間セクターも取り組むことが求められ、水リスクが事業継続性に直結 → 投資家の行動に影響(環境投資の増加など) → 各種環境活動評価で、水資源に関する設問増加・強化
社内の工程が安全でも、サプライチェーン全体の水リスクが事業に影響 → 取引先や顧客との連携が必要
気象の「極端現象(洪水、渇水など)の発生頻度増加」 → 世界的に水リスクが増大傾向 → 今だけでなく、将来も顕著な水リスクの監視が必要
参考: 大雨や暴風白など(極端現象)の長期変化(国士文通(気象庁) https://www.data.jma.go.jp/cas/inf/infex_extreme.html)
参考: Weather and Climate Extremes (The World Climate Risk Index) <https://www.wcirp.climate.org/jp-extremes-issues>

水リスク分析ツール(例)
WRI Aqueduct Water Risk Atlas <https://www.wri.org/aqueduct>
・住所(日本語)や緯度・経度などで地域を指定して、リスク表示
・12の評価指標で、リスクの「詳細な内訳」分析が可能
・気候変動、世界経済発展、人口増加等を考慮した、10年、20年後などの「将来的リスク」の算出可能
WRF-DEG Water Risk Filter <https://www.fujitsu.com/procurement/wrf-deg/>
・詳細と住所(日本語)可、業務情報(省略可)の入力でリスク表示
・CDPOーターの顧客様式で詳細結果の出力可能
・高リスクと評価された指標については、リスク軽減策を提示
・水に関する機会(ビジネスチャンス)分析機能も追加予定
WBCSD Global Water Tool
・2007年、水リスク分析用公開ツールの先駆者として提供開始
・Aqueduct Water Risk Atlas/WRF-DEG Water Risk Filterにその際を譲り、現在は提供終了
ご参考: 提供されているその他の評価ツール、データベース
「水リスク分析」の公開ツール一覧 <https://www.waterforpeople.com/resources/>
IPCC Climate Change Projection <https://www.ipcc.ch/report/ar4/wg1/global-climate-projections/>
McGraw-Hill Global Water Security Risk Index <https://www.mcgraw-hill.com/>
自国及び国際的な水リスク評価に関する各種機関のウェブサイト

「企業と水リスク評価」の資料より一部抜粋

ICT サービスを通じた SDGs 達成への貢献

富士通グループのアプローチ

富士通グループは、第9期環境行動計画の目標の1つに「ICT サービスを通じて SDGs の達成に貢献する」を掲げています。2015年、「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals。以下、SDGs）」が国連で採択され、国際目標として明確化されたことを機に、これまで以上にお客様・社会の持続可能性に貢献していくことを目指しています。

持続可能な社会を実現するためには、温室効果ガス（GHG）排出量の削減による地球温暖化対策のみならず、省資源化や生物多様性の保全、食糧供給の安定化や都市化対策、防災など、様々な社会・環境課題に対処していく必要があります。幅広い分野において“最適化”“効率化”“自動化”などをもたらす情報通信技術（ICT）は、社会・環境課題の解決に大いに貢献できる可能性を持っています。富士通グループは、ICT サービスの提供を通じて、お客様とともにグローバル規模でSDGsに貢献することを目指します。

2019 年度実績

第9期環境行動計画 目標項目	2019 年度実績
ICT サービスを通じて SDGs の達成に貢献する	55 件

活動内容

2019 年度は目標達成に向けた施策として、以下を実施しました。

- 各種プロモーションへの SDGs 要素の組み込み、発信
- 全社およびターゲット事業部門への SDGs セミナーの実施、ワークショップの開催
- SDGs 起点でのビジネスアプローチのワークショップ 等

強化ポイントは以下の通りです。

1. 人材施策（社内向け活動）
 - 実施件数（講演・ワークショップ）：28 件
 - 「SDGs を知る」から「SDGs 起点のビジネスの考え方の意識付け」に活動をシフト
 - 活動の波及効果および実効性を高める観点から、トップレベルを巻き込んだ勉強会、講演を意識的に実施
 - 講演(SDGs 理解促進)に加えて、ビジネス掘り起こしに結びつくワークショップを実施
2. ビジネスプロモーション施策(社外向け活動)
 - 実施件数（講演・イベント）：27 件
 - 積極的な情報発信による当社の取り組みのアピールと、顧客コミュニケーションの支援
 - FT&SV や統合レポートにて、SDGs の捉え方や SDGs に向けた姿勢や取り組みを媒体により発信
 - 富士通フォーラム、世界経済フォーラム、WBCSD 等当社主催イベントおよび他団体主催イベントへの参画による取り組み発信

2019 年度の取り組み事例

ワークショップの開催

社員の意識向上のため、富士通では、社会課題起点のビジネスを推進していく中で、社員が自分自身の業務で SDGs を意識し、提案活動を展開していけるように、SDGs と自らの取り扱うサービスとのつながりを理解する取り組みを推進しています。

具体的にはワークショップを通じて、ロジックモデルを用い、事業活動を経済的・環境的・社会的な影響に置き換え、SDGs 達成に求められる要素から、サービスの訴求ポイントを論理的に整理し、社会課題起点でビジネスを発想する思考を身につけるための浸透活動を実施しています。



ワークショップの様子

媒体やイベントを通じた情報発信

富士通では、他団体も含めた様々な媒体やイベントを通じて、情報発信を行っています。

「サステナブル・ブランド国際会議 2020 横浜」において登壇し、「企業がサステナビリティに求められること」「最新の ICT を活用した防災・減災の取り組みについて」をテーマに富士通の SDGs の取り組みについて説明しました。

- 「サステナブル・ブランド国際会議 2020 横浜」
以下は「FUJITSU JOURNAL」特集記事です。
 - SDGs の企業実践で重要なのは、社会課題の「自分事化」
(前編) <https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-04-08/01/>
(後編) <https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-04-08/02/>
 - 「防災・減災」の意識向上に向け、地域に求められる対策とは
(前編) <https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-14/01/>
(後編) <https://blog.global.fujitsu.com/jp/2020-05-14/02/>
- SDGs への取り組み
その他、SDGs に関する取り組みはこちらをご覧ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/sdgs/index.html>

地球温暖化防止

GHG プロトコルスタンダード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	2016年度 (注1)	2017年度 (注2)	2018年度	2019年度
上流 (Scope3) (千トン)				
購入した製品・サービス	2,432	2,169	1,840	1,436*
資本財	31	13	6	9
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	76	72	71	133
輸送、配送 (上流)	99	80	69	64
事業から出る廃棄物	8	7	5	非該当
出張	107	86	93	155
雇用者の通勤	87	69	68	52
リース資産 (上流)	373	288	281	115
自社 (Scope1, 2) (千トン)				
直接排出 (Scope1)	208	198	147	87*
エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	1,021	939 (注3) 912 (注4)	808 (注3) 771 (注4)	715* (注3) 663* (注4)
下流 (Scope3) (千トン)				
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	21	27	23	14
販売した製品の使用	4,566	3,460	3,649	3,791*
販売した製品の廃棄	非該当	非該当	非該当	非該当
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	当社事業は 非該当

注1 非該当およびその他項目について試算を実施：

輸送・配送 (下流)：5.4千トン。パソコン等を個人のお客様が購入する際の、移動に伴う排出量
その他項目：311トン。展示会の来場者の移動等による排出量

注2 非該当の項目について試算を実施：

輸送・配送 (下流)：6千トン
販売した製品の廃棄：1千トン

注3 ロケーション基準による排出量

注4 マーケット基準による排出量

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

INPUT

	項目名	単位	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度
設計・調達・ 製造・開発	原材料					
	金属	万トン	2.5	1.6	1.5	1.9
	プラスチック	万トン	1.1	0.9	0.7	0.7
	その他	万トン	1.5	1.3	1.2	1.3
	化学物質（注 1）					
	VOC	万トン	0.14	0.13	0.11	0.06
	PRTR	万トン	0.98	0.95	1.04	0.96
	水					
	合計	万 m ³	1,687	1,554	1,383	991*
	エネルギー					
	合計	万 GJ	2,038	1,925	1,735	1,630*
	購入電力	GWh	1,899	1,800	1,614	1,477
	重油、灯油など	kL	10,118	10,100	6,822	3,570
	LPG、LNG	トン	3,059	2,954	2,222	2,115
天然ガス、都市ガス	万 m ³	2,999	2,976	2,801	2,893	
地域熱供給 (冷暖房用)	万 GJ	4.3	4.3	4.1	3.7	
物流・販売	エネルギー					
	燃料（軽油・ガソリン他）	万 GJ	146	118	102	95
使用	エネルギー					
	電力	GWh (万 GJ)	8,111 (8,087)	6,680 (6,660)	7,356 (7,334)	8,224 (8,199)
再資源化	資源再利用率	%	92	91.5	91.7	91.1
	処理量	トン	4,185	3,844	3,436	3,210

OUTPUT

	項目名	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
設計・調達・ 製造・開発	原材料					
	CO ₂ 排出量	万トン -CO ₂	64	52	41	45
	化学物質（注1）					
	VOC	トン	245	228	178	161*
	PRTR	トン	11	10	9	8*
	大気排出					
	温室効果ガス排出量 合計	万トン -CO ₂	122.9	113.7	95.5	80.2*
	CO ₂	万トン -CO ₂	112.2	104.0	89.5	79.5*
	CO ₂ 以外の温室効果ガ ス（PFC、HFC、SF ₆ な ど）	万トン -CO ₂	10.7	9.7	6.0	0.7*
	NOx	トン	104	63	32	47
	SOx	トン	30	11	4	1
	排水					
	合計	万 m ³	1,528	1,461	1,265	906
	BOD	トン	391	290	270	274
	COD	トン	179	94	55	35
	廃棄物					
	廃棄物発生量	万トン	2.24	2.19	1.90	1.57*
	サーマルリサイクル	万トン	0.47	0.48	0.40	0.30*
	マテリアル リサイクル	万トン	1.56	1.60	1.43	1.20*
廃棄物処理量	万トン	0.21	0.11	0.07	0.06*	
物流・販売	大気排出					
	CO ₂	万トン -CO ₂	9.9	7.6	6.9	6.4
使用	大気排出					
	CO ₂	万トン -CO ₂	457	346	365	379*

*は第三者保証対象指標

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。

環境パフォーマンスデータ算定基準

対象期間：2019年4月1日～2020年3月31日

第9期富士通グループ環境行動計画

※集計範囲については、各目標項目の詳細ページ（当データブックの5-3-3）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14%以上削減(2013年度比)かつ自助努力により前年度から2.1%以上削減する。	温室効果ガス排出量	トン-CO ₂	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量： Σ [(電力、燃料油、ガス、地域熱供給の年間使用量) × エネルギー毎のCO₂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」による電力の換算係数 ロケーション基準： <ul style="list-style-type: none"> 国内：2019年度0.461トン-CO₂/MWhを使(出所「電気事業低炭素社会協議会」基礎排出係数) 海外：IEA EMISSION FACTORS 2019 DATABASE DOCUMENTATION マーケット基準： <ul style="list-style-type: none"> 国内：電力事業者ごとの2018年度排出係数を使用(調整後排出係数(残差))(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(国別) CO₂以外の温室効果ガス排出量： 半導体2工場(三重富士通セミコンダクター(株)、会津富士通セミコンダクターウェハソリューション(株))における、HFC類、PFC類、SF₆、NF₃の年間排出量。 Σ [各ガスの年間排出量*1×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率	%	(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2017年度比で2%以上改善する。	PUE改善率	%	<ul style="list-style-type: none"> PUE = Σ (DC総消費エネルギー) ÷ Σ (IT機器の総消費エネルギー) Σ：主要な28拠点のDCのエネルギー合計 改善率% = (基準年度PUE - 当該年度PUE) ÷ 基準年度PUE × 100 基準年度：2017年度
再生可能エネルギー使用量を2017年度比20%以上拡大する。	再生可能エネルギー利用拡大率	%	2017年度を基準とした、当該年度までに新規に増加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)による自社発電量または外部からの購入量の積上量の比率

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 25%以上向上する。(2014 年度比)	新製品の資源効率の向上率	%	製品*の資源効率の向上率 (2014 年度比) の平均値 *2016~2020 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
廃棄物発生量を 2012~2014 年度平均の 5%以上削減する。 (目標値 14,226 t 以下)	廃棄物発生量	トン	工場・事業所において発生した産業廃棄物量と一般廃棄物量(サーマルリサイクル量+マテリアルリサイクル量+廃棄物処分量) の合計値
	有効利用率 (国内のみ)	%	(有効利用量 (サーマルリサイクル・マテリアルリサイクル) / 廃棄物発生量) ×100
事業系 ICT 製品の資源再利用率 90%以上を維持する。	事業系 ICT 製品の資源再利用率	%	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
水使用量を累計で 2017 年度比 1%削減する。 (8.3 万 m ³ 削減)	水使用削減量	m ³	各事業所の施策による水削減効果 (実績量または想定量) を積上げ、当該年度の削減量を集計する
化学物質排出量 (PRTR) を 2012~2014 年度の平均以下に抑制する。 (目標値 17.4t/年以下)	PRTR 対象物質排出量	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が 100 kg 以上の物質の排出量合計値
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 2013 年度比 14%以上削減する。	製品使用時 CO ₂ 排出量の削減率	%	「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

GHG プロトコルスタンダード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	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))
	資本財	トン	資本財の価格×価格当たりの排出原単位 (出典：同上)
	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	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温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインおよびカーボンフットプリントコミュニケーションプログラム基本データベース Ver.1.01)
	輸送・配送 (上流)	トン	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))
トン		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	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温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン)
	出張	トン	(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 Ver2.1 および排出原単位ベース Ver2.6)
	雇用者の通勤	トン	公共交通機関利用分については、(移動手段別) Σ (交通費支給額×排出原単位) (出典：同上) ・ 自家用車利用分については、 Σ (輸送人・キロ×排出原単位) ・ 輸送人・キロは、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	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 2018)
自社 (Scope1,2)	直接排出	トン	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 9 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、CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量)」を参照
	エネルギー起源の間接排出	トン	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 9 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。
下流 (Scope3)	販売した製品の加工	トン	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上 *2 加工量当たりの排出原単位：自社の 2015 年度組立工場のデータより算出
	販売した製品の使用	トン	製品使用時の電力消費量×電力当たりの排出原単位 (出典：電気事業低炭素社会協議会 2018 年度実績) ※ 製品使用時の電力消費量は、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
	販売した製品の廃棄	トン	(販売した全製品の重量/弊社リサイクルセンターの年間処理量) ×弊社リサイクルセンターの年間電力使用量×電力当たりの排出原単位 (出典：“算定省令に基づく電気事業者ごとの実排出係数及び報告命令に基づく電気事業者ごとの調整後排出係数”平成 23 年度版～27 年度版)

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

※集計範囲：「[環境活動に関する報告対象組織の一覧表](#)」もしくは、本データブックの 5-3-4-10 を参照。

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 [(電力、燃料油、ガス、地域熱供給の年間使用量) × 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	MWh	電力年間使用量
		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 GJ	当該年度に出荷した主要製品（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）
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）。
	化学物質	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 100 kg 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 100 kg 以上の物質の排出量合計値。
	大気汚染	CO ₂ 排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第 9 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	※算出方法は第 9 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
		NOx 排出量	トン	NOx 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
		SOx 排出量	トン	SOx 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	※算出方法は第9期環境行動計画「廃棄物発生量」を参照
		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 プロトコルスタンダードに基づく温室効果ガス排出量の報告「輸送・配送（上流）」を参照。
使用	大気排出		トン-CO ₂	2017 年度より電力当たりの排出原単位を変更。算出方法は GHG プロトコルスタンダードに基づく温室効果ガス排出量の報告「販売した製品の使用」を参照。

- 注1 主要製品：パソコン、携帯電話、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、スキャナ、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、電子デバイス。
- 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（JBMIA）。

環境データ

2019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 135 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2020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

- Scope1,2,3 : GHG プロトコルスタンダードに基づく温室効果ガス排出量の報告の算定元となる組織
- 水 : (国内) 富士通及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) 富士通及び富士通グループの製造拠点
- 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）及び富士通グループの製造拠点
(海外) 富士通及び富士通グループの製造拠点
- 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、対象1物質あたりの年間取扱量 100kg 未満の拠点は除く
- 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	Scope 1,2,3	水	廃棄物	化学物質	EMS
1	富士通株式会社	✓	✓	✓	✓	✓

国内グループ会社（95社）

No.	会社名（注1）	Scope 1,2,3	水	廃棄物	化学物質	EMS
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	富士通トラベランス株式会社	✓				✓
4	富士通テクノリサーチ株式会社	✓				✓
5	富士通 CIT 株式会社	✓				✓
6	株式会社富山富士通	✓	✓			✓
7	富士通ファシリティーズ株式会社	✓				✓
8	株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング	✓				✓
9	デジタルプロセス株式会社	✓				✓
10	株式会社 PFU	✓	✓	✓	✓	✓
11	株式会社富士通バンキングソリューションズ	✓				✓
12	株式会社滋賀富士通ソフトウェア	✓				✓

13	株式会社富士通ビー・エス・シー	✓				✓
14	株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ	✓				✓
15	株式会社富士通ワイエフシー	✓				✓
16	株式会社富士通新潟システムズ	✓				✓
17	株式会社富士通北陸システムズ	✓				✓
18	株式会社富士通九州システムズ	✓				✓
19	株式会社富士通鹿児島インフォネット	✓				✓
20	富士通エフ・アイ・ピー株式会社	✓				✓
21	富士通クラウドテクノロジーズ株式会社	✓				✓
22	株式会社ジー・サーチ	✓				✓
23	株式会社富士通エフサス	✓				✓
24	富士通コミュニケーションサービス株式会社	✓				✓
25	富士通ネットワークソリューションズ株式会社	✓				✓
26	富士通フロンテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
27	株式会社富士通システム統合研究所	✓				✓
28	富士通特機システム株式会社	✓				✓
29	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	✓				✓
30	富士通アプリケーションズ株式会社	✓				✓
31	株式会社富士通ラーニングメディア	✓				✓
32	株式会社富士通総研	✓				✓
33	株式会社富士通マーケティング	✓				✓
34	富士通エフ・オー・エム株式会社	✓				✓
35	富士通コワーコ株式会社	✓				✓
36	株式会社ツー・ワン	✓				✓
37	富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
38	エコリティサービス株式会社	✓				✓
39	株式会社富士通アドバンストエンジニアリング	✓				✓
40	株式会社富士通ソフトウェアテクノロジーズ	✓				✓
41	富士通ミドルウェア株式会社	✓				✓
42	富士通九州ネットワークテクノロジーズ株式会社	✓				✓
43	富士通テレコムネットワークス株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
44	株式会社富士通コンピュータテクノロジーズ	✓				✓
45	株式会社富士通 IT プロダクツ	✓	✓	✓	✓	✓
46	富士通アイソテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
47	富士通周辺機株式会社	✓	✓	✓	✓	✓

48	株式会社富士通パーソナルズ	✓				✓
49	富士通化成リサイクル株式会社	✓				✓
50	富士通インターコネクトテクノロジーズ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
51	富士通クオリティ・ラボ株式会社	✓	✓			✓
52	富士通オプティカルコンポーネンツ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
53	富士通関西中部ネットテック株式会社	✓				✓
54	富士通ミッションクリティカルソフトウェア株式会社	✓				✓
55	FDK 株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
56	株式会社トランストロン	✓	✓	✓		✓
57	新光電気工業株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
58	株式会社富士通研究所	✓	✓	✓	✓	✓
59	富士通セミコンダクター株式会社	✓				✓
60	富士通デザイン株式会社	✓				✓
61	富士通アドバンステクノロジー株式会社	✓				✓
62	富士通キャピタル株式会社	✓				✓
63	ユナイテッド・セミコンダクター・ジャパン株式会社 (旧 三重富士通セミコンダクター株式会社)	✓	✓	✓	✓	✓
64	会津富士通セミコンダクター株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
65	会津富士通セミコンダクターウェハーソリューション株式会社	✓	✓	✓	✓	✓
66	富士通 IT マネジメントパートナー株式会社	✓				✓
67	富士通 IS サービス株式会社	✓				✓
68	株式会社富士通クオリティ&ウィズダム	✓				✓
69	株式会社富士通パブリックソリューションズ	✓				✓
70	株式会社富士通アドバンスシステムズ	✓				✓
71	株式会社富士通システムズアプリケーション&サポート	✓				✓
72	株式会社富士通山口情報	✓	✓			✓
73	株式会社富士通四国インフォテック	✓				✓
74	株式会社富士通システムズウェブテクノロジー	✓				✓
75	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	✓				✓
76	富士通ソーシャルライフシステムズ株式会社	✓				✓
77	株式会社モバイルテクノ	✓				✓
78	株式会社ケアネット	✓				✓
79	富士通アドバンス・アカウントティングサービス株式会社	✓				✓
80	富士通ハーモニー株式会社	✓				✓
81	株式会社ユーコット・インフォテクノ	✓				✓

82	株式会社 AB システムソリューション	✓				✓
83	ジスインフォテクノ株式会社	✓				✓
84	株式会社富士通山形インフォテクノ	✓				✓
85	バンキングチャンネルソリューションズ株式会社	✓				✓
86	株式会社 IT マネジメントパートナーズ	✓				✓
87	株式会社 YJK Solutions	✓				✓
88	株式会社ベストライフ・プロモーション	✓				✓
89	株式会社富士通交通・道路データサービス	✓				✓
90	フューチャーシティソリューションズ株式会社	✓				✓
91	テックショップジャパン株式会社	✓				✓
92	富士通エンジニアリングテクノロジー株式会社	✓				✓
93	株式会社スマートアグリカルチャー磐田	✓				✓
94	株式会社グランブーケ大多喜	✓				✓
95	FITEC 株式会社	✓				✓

海外グループ会社 (39 社)

No.	会社名 (注 1)	Scope 1,2,3	水	廃棄物	化学物質	EMS
1	江蘇富士通通信技術有限公司 (Jiangsu Fujitsu Telecommunications Technology Co., Ltd.)	✓	✓	✓		✓
2	Fujitsu Electronics Pacific Asia Limited	✓				✓
3	Fujitsu Electronics (Shanghai) Co., Ltd.	✓				✓
4	FUJITSU HONG KONG LIMITED	✓				✓
5	FUJITSU DO BRASIL LIMITADA	✓				✓
6	FUJITSU ASIA PTE LTD	✓				✓
7	FUJITSU NETWORK COMMUNICATIONS INC.	✓	✓	✓	✓	✓
8	Fujitsu America, Inc.	✓				✓
9	Fujitsu (Thailand) Co., Ltd.	✓				✓
10	FUJITSU BUSINESS TECHNOLOGIES ASIA PACIFIC LIMITED	✓				✓
11	FUJITSU AUSTRALIA LTD.	✓				✓
12	Fujitsu Technology Solutions GmbH	✓	✓	✓		✓
13	Fujitsu Electronics Europe GmbH	✓				
14	南京富士通南大軟件技術有限公司	✓				✓
15	FUJITSU SERVICES HOLDINGS PLC	✓				✓
16	FUJITSU KOREA LTD.	✓				✓
17	台湾富士通股分有限公司 (FUJITSU TAIWAN LIMITED)	✓				✓

Fujitsu Group Sustainability Data Book 2020

18	Fujitsu Telecommunication Asia Sdn. Bhd.	✓				✓
19	富士通(中国)信息系統有限公司 (Fujitsu (China) Holdings Co., Ltd.)	✓				✓
20	Fujitsu Technology and Business of America, Inc.	✓				✓
21	富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co.,Ltd.)	✓				✓
22	北京富士通系統工程有限公司 (Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.)	✓				✓
23	Fujitsu Glovia, Inc.	✓				✓
24	FUJITSU AUSTRALIA SOFTWARE TECHNOLOGY PTY. LTD.	✓				✓
25	FUJITSU Enabling Software Technology GmbH	✓				✓
26	Fujitsu Electronics America, Inc	✓				
27	Fujitsu Electronics Korea Ltd.	✓				
28	富士通研究開発中心有限公司 (Fujitsu Research and Development Center Co., LTD.)	✓				✓
29	Fujitsu Computer Products of America	✓				✓
30	Fujitsu Consulting India	✓				
31	富士通(中国)有限公司 (FUJITSU (CHINA) Co., Ltd.)	✓				✓
32	Fujitsu Finance America, Inc.	✓				✓
33	FUJITSU EMEA PLC	✓				✓
34	Fujitsu RunMyProcess SAS	✓				✓
35	UShareSoft, SAS	✓				✓
36	Fujitsu Greenhouse Technology Finland Oy	✓				✓
37	Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.	✓				✓
38	Fujitsu Sweden AB	✓				
39	Fujitsu New Zealand Limited	✓				



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

目標

ありたい姿

富士通グループは、企業価値の維持・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および運用を経営の最重要事項の1つと認識し、Fujitsu Wayの「行動規範」を組織全体に周知徹底する。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、誠実に行動する。

2022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（ゼロトランス）を醸成する。
KPI：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、「内部統制体制の整備に関する基本方針」（注1）に基づき、取締役会に直属するリスク・コンプライアンス委員会（委員長：代表取締役社長）が、グループ全体のコンプライアンスをグローバルに統括しています。リスク・コンプライアンス委員会は、Chief Risk Management & Compliance Officer（CRCO）を任命し、コンプライアンスに関する委員会の方針決定とその実行に当たらせるとともに、グローバルコンプライアンスプログラムを整備しました。また、下部委員会として各リージョンに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、リスク・コンプライアンス委員会、リージョン・リスク・コンプライアンス委員会で定期的に確認し、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
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2019/n120.pdf> (P.3-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。



Fujitsu Way の行動規範

注2 Global Business Standards
http://img.jp.fujitsu.com/downloads/jp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards_V20.pdf (P.22)

経営者の取り組み

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営者がコンプライアンスに取り組む意思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しています。海外においても、リージョン長やグループ会社の経営層より、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 Fujitsu Compliance Week を定め、コンプライアンスについて改めて考え、対話を促すメッセージのグループ一斉発信などを行っています。

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、グループ内の規定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（注3）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、直ちにリスク・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。

グローバルコンプライアンスプログラムの推進については以下の PDF をご覧ください。

- グローバルコンプライアンスプログラムの推進について
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/compliance/2020_Promoting_GCP_jp.pdf



注3 内部通報窓口：
 富士通グループにおいては、グループ全社員（退職者、出向者、契約社員、嘱託社員、派遣社員などを含む）からの内部通報・相談（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、「コンプライアンスライン／Fujitsu Alert」として運用しています。

注4 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、富士通および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、20言語で24時間365日受け付けています。

- Fujitsu Alert
<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/en/gui/102834/index.html>
- お取引先コンプライアンスライン
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/compliance/complianceline/>

安全保障輸出管理への取り組み

国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。わが国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、法務・知財・内部統制推進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、財務報告の有効性およ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。

運用状況

富士通では、リスク・コンプライアンス委員会の指揮の下、内部統制および内部監査を担当する組織が EAGLE Innovation と呼ぶ体制を構築し、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」の原則に基づいて規程を整備しています。これに基づいて、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、最高財務責任者およびリスク・コンプライアンス委員会等に報告しています。

税務に対する考え方

富士通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。
- 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ます。それにより事業活動が行われていないタックスヘイブン国や軽減税国への租税回避を意図した利益移転行為はいたしません。

また、税務当局との関係においては、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します。

上記を踏まえ、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。

2019 年度実績

コンプライアンス教育

- 富士通グループの全役職員を対象としたコンプライアンス e-ラーニング（約 13 万人を対象に、20 言語で実施）
- 各リージョン・会社別、階層別、部門別の e-ラーニング・対面研修
（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）

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 61 社
- 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社 26 社、海外グループ会社 7 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

目標

ありたい姿

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。

2022 年度目標

- 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%)
KPI：
 - ・ 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。

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)
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/03/29.html>

- 富士通グループ調達方針
<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/policy/>
- 富士通グループ CSR 調達指針 (RBA Code of Conduct)
<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

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。活動の推進にあたっては、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ご回答

CSR 調達の推進と改善プロセス



をお願いしています。

ご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。

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、JEITA（電子情報技術産業協会）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の確保と責任ある鉱物調達の推進のために「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

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/procurement/Fujitsu_Group_Policy_on_Responsible_Minerals_jp.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・ディ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）」、「コバルト報告テンプレート（CRT）」を使用しています。

- 調査で確認した製錬業者

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/procurement/Smelter%20and%20Refiner%20List_2020.pdf

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。活動テーマの一つである CO₂ 排出量削減については、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。また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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/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。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情報漏えい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、オフショア開発などの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

ビジネスミーティング

富士通グループでは、お取引先評価制度（SPR（注2））において、主要なお取引先約70社を中心に、経営層が対話形式で評価結果をダイレクトにフィードバックするとともに、ビジネス展望や調達戦略を説明するビジネスミーティングを開催しています。ビジネスミーティングでは他の評価項目と合わせてCSRの項目についてもフィードバックし、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

お取引先懇親会

富士通グループは、1997年からお取引先懇親会を開催しています。懇親会では、社長から富士通グループの事業概況説明、購買担当役員から調達戦略を説明しています。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お取引先に感謝状を贈呈し、パートナーシップの強化に努めています。

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、毎年教育にて周知・徹底しています。2019 年度は、CSR 調達、グリーン調達のほか、下請法や派遣法などのコンプライアンスやリスク管理（BCM 活動）の教育を実施し、調達担当者の意識向上を図りました。

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

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/compliance/complianceline/>

2019 年度実績

CSR 調査／監査の実施

- 国内外の主要取引先に CSR 調査実施 107 社* *は第三者保証対象指標
 - 回答の結果から、9 割以上の主要お取引先が CSR 活動に積極的に取り組んでいることを把握
- お取引先の CSR 監査実施 3 社
 - 重大な違反事項は認められなかったが、法定残業時間を超えた就業、機器設備の不備、廃棄物施設の管理不十分など細かな部分において是正を要する事項を確認
 - 当該お取引先には、是正措置計画書の提出と是正の実施を要求し、是正完了までフォローを実施

高リスク鉱物調査実績

- 2019 年度の調査につき、調査対象の 67%のお取引先より回答を受領
- 321 社の製錬業者を確認し、そのうち 239 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

- 情報セキュリティ研修（集合／WEB 配信：2019 年 11 月）会場参加 約 300 名 ※WEB 配信の参加者除く
- 情報セキュリティ対策状況の WEB 調査（2019 年 8 月～2020 年 3 月）約 1,400 社
- 情報セキュリティ対策状況監査（自主点検）（2019 年 9 月～2020 年 3 月）275 社
※お取引先に対し、状況調査／教育／監査を繰り返し実施することが、無事故を維持する活動の根幹です。

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（2019年5月～9月） 約840社、約2,200拠点
- フィードバックの実施（2019年10月） 約840社、約2,200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>

- ビジネスミーティングの実施 27回
- フィードバックの実施（2019年10月） 約840社、約2,200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



グローバルレスポンシブルビジネス

－ 安全衛生 －

企業指針「安全・快適に働くことのできる職場環境を提供します」に基づいて、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に、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していきます。

安全衛生

目標

ありたい姿

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。

- 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。

2022 年度目標

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。

KPI：・重大な災害発生がゼロである

- ・安全衛生に関するマネジメントレビューをグローバルレベルで年1回実施する

方針

富士通グループでは、「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。

＜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・定期レビュー

富士通グループでは、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。

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、労働安全衛生マネジメントシステム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安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。一部の国内グループ会社では、国際規格の「OHSAS18001」「ISO45001」の認証を取得しています。また、現在、グローバルでの推進体制を構築しています。

安全衛生推進体制



安全衛生の向上への取り組み

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、安全衛生活動に取り組んでいます。労働災害防止意識の向上を図るため、部門別安全衛生教育や転倒防止のための運動習慣推奨などを実施しています。また、2014 年度より、製造現場の災

害リスク低減のために自主点検および専門スキル保有者による第三者検証を行っています。

労働安全衛生教育

富士通および国内グループ会社では、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。

感染症対策

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、グローバルで社員が安全かつ安心して働けるようにテレワーク勤務を基本とする働き方を徹底するほか、対面の会議をオンラインや電話へ切り替え、海外出張、国内遠地出張は原則禁止とするといった取り組みを実施しています。また、どのような環境においても円滑に業務が遂行できるよう、テレワーク勤務に関するガイドラインを作成し提供するとともに、社内業務の見直しや社会的責任の遂行に向けた対策を講じています。一方で、テレワーク勤務の増加に起因した社員の心身の健康面への配慮、加えて学校・保育園の休校・休園や介護施設の閉鎖などに伴う勤務困難となる社員と家族への対応として、時限的措置として次の特別休暇を新設しました。

- ・ 特別休暇：全社員に対して、年次休暇・積立休暇とは別に、10日の特別休暇（賃金100%補償）を付与
- ・ 家族支援休暇：小学生以下の子や介護を必要とする家族の世話により勤務が困難な社員に対して、特別休暇に加え、家族支援休暇（賃金80%補償）を付与

オフィス環境は、出勤率を適正にコントロールするとともに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、感染症対策に関する相談窓口の設置や感染拡大防止・予防に関する各種情報がわかるよう社員へ周知しています。

海外における取り組みについて

各リージョンのOccupational Health and Safetyグループでは、各国法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。

EMEIAリージョンにおいては、2018年度以降、労働災害の予防促進を目的とした労働災害の発生データの収集、活用に注力しており、2019年度にはEMEIAリージョンの横断的なインシデント管理システムの構築をしました。

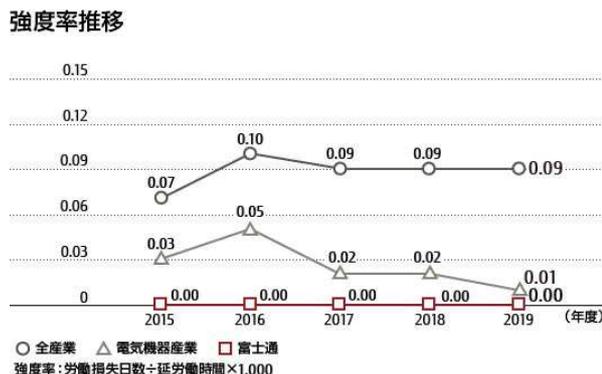
このような具体的な施策を含め、EMEIAリージョンとして目指す中長期的な目標を定め、労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、ガバナンスの強化、マネジメントシステムの確立、人材やスキル開発に鋭意取り組んでいます。

今後、グローバルに統一された労働安全衛生の活動にレベルアップしていくため、「グローバルOH & S Committee」を設立し、この活動にドライブをかけていく予定です。なお、その先駆けとして、ILO（国際労働機関）が主催する「労働安全衛生世界デー」の趣旨に賛同し、グローバル横断で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を進めています。

2019年度実績

労働災害の発生状況（富士通ならびに国内グループ会社）

富士通および国内グループ会社では、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。



OHSAS18001 取得グループ会社

PFU テクノワイズ株式会社
 Fujitsu Australia Limited

ISO45001 取得グループ会社

FDK 株式会社 (高崎工場・鳥取工場)
 Fujitsu Services Ltd
 Fujitsu Technology Solutions SA

教育訓練の実績

入社者向け安全衛生教育 (約 1,600 名/年) (富士通ならびに国内グループ会社)

- 労働災害防止の基礎知識と、自身の健康管理に役立てるための基本的な事項を習得する

事業所における安全衛生教育 (約 3,300 名/年) (富士通ならびに国内グループ会社)

- 交通安全教育: 事例を含めた講習会による交通事故防止を図る
- 実験室の安全教育: 実験室に関わる法令や実験時の注意事項、化学物質の管理等を習得する



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。

コミュニティ活動

目標

ありたい姿

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・ビジネスによりインパクトをもたらしている。

創出したインパクトを評価・分析、発信し、さらなる価値を社会に提供している。

2022 年度目標

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

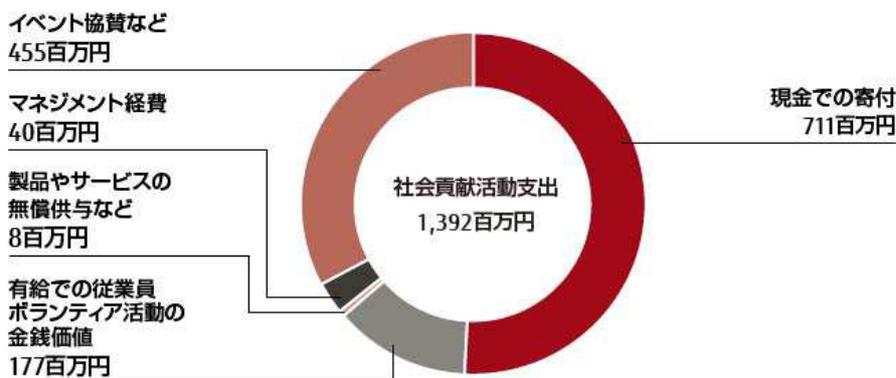
富士通グループは、我々にとって重要なステークホルダーの1つである地域社会と協力しながら、特色ある活動を国内外の各地で展開してきました。これからは、2020 年に新たに定めたパーパスの実現のため、富士通グループの国内外の活動をより一体的に推進し、これまでに地域で築いてきた信頼をグローバルなものに高めていきます。そして、社会が抱える課題の解決のために、我々のビジネスの強みを最大限に発揮できる分野を中心に、より大きな価値創造を進めていきます。さらに、国内外での活動が創出したインパクトを定量的に把握する体制を整備・拡充し、活動を見直し改善するサイクルを実現することで、大きな価値を創出し続けます。

2019 年度実績

社会貢献活動に関わる支出

富士通が 2019 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。

社会貢献活動支出グラフ



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/シニア海外ボランティア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の休暇制度を設けています。2019年度には、112名が積立休暇を取得し（延べ220日）、ボランティア活動を行いました。

社会課題に向けた活動

スポーツを通じた地域貢献

富士通グループでは国内5箇所の工場および事業所における地域社会貢献活動として、従来より地域住民および従業員とその家族向けに様々なイベントを実施しており、その中で「健康増進」「子供たちの運動能力向上」を目的とした富士通所属選手によるスポーツの体験会を開催しています。これらに加え近年では、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下、東京2020大会）の機運醸成を目的として、富士通所属のオリンピックとの交流会や、各地域で活躍するパラアスリートチームの皆さんをお招きしたパラスポーツ体験会を行なっております。

富士通は東京2020大会への協賛に加え、日本障がい者スポーツ協会、日本パラ陸上競技連盟、日本身体障がい者水泳連盟への協賛を行っており、さらなる障がい者スポーツの普及とすそ野拡大、理解促進に寄与していきます。



パラスポーツ体験会の様子

バリアフリーマップによるスポーツ観戦支援

富士通は、ラグビーワールドカップ2019日本大会で、下肢に障がいのある方や高齢の方などが段差なく競技会場まで移動できるよう経路と街中のバリア情報を可視化したバリアフリーマップを配布しました。

このバリアフリーマップは、誰もが暮らしやすい社会の実現を目的に、富士通がオリンピック・パラリンピック等経済界協議会（注1）の幹事会社の一つとして、地域・経済界・自治体・学生と連携して日本語と英語で作成しました。今回の日本大会では総計20万部を全12競技場のほか成田空港などの主要な交通機関でも配布し、障がいのある方から高齢の方のほか海外からの観戦者にとっても、誰もが不安なく楽しめる大会の実現に貢献しました。

富士通は、来るべき東京2020大会の競技会場においてもこの活動を継続し、大会の機運醸成に努めるとともに誰もが暮らしやすい共生社会の実現に貢献していきます。

注1 オリンピック・パラリンピック等経済界協議会：東京2020大会等に向けた機運醸成と経済界におけるレガシー創出を目的に、経済三団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、公益社団法人経済同友会）が母体となり設置された協議会。



バリアフリーマップの製作過程



完成したバリアフリーマップ



バリアフリーマップの配布の様子

先住民の知識と文化の保護（オーストラリア）

アボリジニとトレス諸島先住民の知識と文化を保護・継承に向けて文化財のデジタル保存を実施しているパウラ財団に対し、富士通オーストラリアはスキャナーである ScanSnap とクラウドでのホスティングサービスを提供しました。これにより大量の資料が高画質で財団のデジタルライブラリーに保存され、すでに 1300 人以上の子供たちの学習に役立てられています。この活動を通じ、先住民の文化的価値観や風習、哲学の継承を支援していきます。



スキャナーを利用したデジタル保存活動

環境に関する社会貢献活動

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こと」を当社グループのパーパスと定めています。持続可能で豊かな社会の実現のため、本業を通じて社会へ貢献していくとともに、社員一人ひとりが企業市民として社会に貢献していきます。環境に関する社会貢献活動は、以下をご覧ください。

- 日本での活動
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/japan/>
- 海外での活動
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/activities/global/>

自然災害による被災への支援

富士通グループは、自然災害による被害の復興に役立てていただくため、義捐金寄付などの支援を行っています。2019 年度は 9 月と 10 月に発生した「令和元年台風 15 号および 19 号」による被災者の方々の救援や被災地の復興に向け、義捐金を拠出しました。

- 2019 年度
 - 令和元年台風 15 号および 19 号」被害への支援について
- 2018 年度
 - 北海道胆振東部地震」被害への支援について
 - 「7 月豪雨」被害への支援について
- 2017 年度
 - 九州北部の豪雨による被害への支援について
- 2016 年度
 - 熊本地震 震災復旧・復興支援に向けてクラウドサービスを提供
 - 熊本地震被害への支援について
- 東日本大震災 復旧・復興支援活動についてはこちらをご覧ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/recovery/>

スポーツを通じた社会貢献活動

富士通グループでは、スポーツを通じた健全な社会貢献活動を展開しています。陸上競技部、アメリカンフットボール部「フロンティアーズ」、女子バスケットボール部「レッドウェーブ」からなる富士通のスポーツ活動は、スポーツを通じて感動を共有し、より豊かな社会の創造と、人々の「心」と「身体」の健康増進に貢献します。

また、その他にスポーツへの協賛やスポーツを通じた心のバリアフリーに向けた取り組みを進めています。

- スポーツへの協賛、スポーツでの貢献活動はこちらをご覧ください。
<https://sports-topics.jp.fujitsu.com/activity/>
- スポーツを通じた心のバリアフリー活動はこちらをご覧ください。
<https://sports-topics.jp.fujitsu.com/accessibility/>

寄付活動

グループ従業員による活動

富士通グループでは、多くの事業所でプリペイドカード、切手、本、CDなどを回収し、それらの収益金をポリオワクチンや緑化の苗木、国際協力への寄付に活用するなど、グループ各社の社員が身近な社会貢献活動に自主的に取り組んでいます。

南アジアでボランティア活動を展開する国際NGO「シャプラニール」(市民による海外協力の会)を支援する活動として、書籍・DVDを回収・売却する「ステナイ生活」を継続的に実施しています。

文化・協賛活動

富士通グループでは、2019年10月発生の火災により大部分が焼失する被害が出た沖縄県の首里城の復旧に役立てていただくため、沖縄県に義捐金を拠出しました。

- 首里城の復旧に向けた支援について
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2019/11/5-2.html>
- そのほかの富士通の文化・協賛活動についてはこちらをご覧ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/>

ICT を活用した活動

「数学オリンピック」「情報オリンピック」の支援（日本）

富士通は、公益財団法人「数学オリンピック財団」および特定非営利活動法人「情報オリンピック日本委員会」の活動を支援し、将来の社会の発展を担う貴重な人材の発掘・育成に寄与しています。

数学オリンピック財団は、国際数学オリンピック（IMO）への日本代表選手の選抜、派遣を通じて数学的英才の発掘および伸長を図るとともに、国際的視野での数学教育発展に貢献することを目的として、1991年に設立されました。富士通は、同財団の設立にあたって、他2社・1個人とともに基本財産を拠出しました。

一方、情報オリンピック日本委員会は、日本の数理工学分野を支える人材養成に寄与することを目的として2005年に設立され、中高生を対象としたプログラミングコンテストである国際情報オリンピック（IOI）への参加および協力事業を展開しています。富士通は賛助会員として、その運営を支援しています。



第18回情報オリンピック表彰式

Wabi Sabi プロジェクト（ポーランド）

グローバルデリバリー部門のポーランド拠点は、富士通の経験豊富な技術者とデザイナー、それに現地の大学のIT専攻の学生たちによる“Wabi Sabi”プロジェクトを行っています。プロジェクトは地域や世界の課題の革新的な解決方法を探ることを目的としており、ハッカソンのほか長いもので半年にわたる協働を通じてアプリケーションの開発などを行います。

このほかポーランド拠点では、地域社会や環境に貢献する風土を育もうと、従業員の子供たちが参加するボランティアチームを構成しています。

これまでに、コンピューターの構成理解の教室や、親子を対象にしたインターネット安全教室のほかそろばんの授業など、地域社会の理数教育のすそ野拡大に向けた様々な活動を行っています。



参加者の皆さん

スマホアプリによる社会参加支援（イギリス）

イギリスでは、ノッティンガム・トレント大学と協力し、お客様、社員、学生の健康と安全の向上に取り組んでおり、その一環で共同して Buddy Connect というスマホ向けアプリを設計・開発しました。アプリは自閉症の方と健常者が共に働きやすい職場の実現しようと、使いやすいシンプルな技術ソリューションのマッピング、フレーミング、デザイン、プロトタイピングのブレインストーミングを経て作られました。このアプリで障害のある方とほかの同僚を繋げ、自閉症の方が助けが必要な際に同僚にわかりやすく伝えることで、自閉症のある方にとっても働きやすい職場環境の実現を支援します。この活動を通じ、誰もが暮らしやすい社会の実現へ貢献していきます。

富士通 JAIMS の運営

富士通 JAIMS は、富士通の提唱により非営利な教育活動を目的に設立された財団法人で、大学院レベルの教育を提供しています。その母体である「JAIMS」は、1972年に日米の架け橋となる人材の育成を目的として、ハワイに設立されました。設立以来、55カ国約23,000名の卒業生を輩出しています。

2012年には、アジアとの連携を強化するために「一般財団法人富士通 JAIMS（以降、富士通 JAIMS）」を日本に設立し、「アジア・パシフィック地域において、社会のために新しい価値を創造（イノベーション）できるひとを育み、豊かで夢のある未来創りに貢献する」というミッションを実現していきます。

富士通は、運営資金の拠出に加えて活動を支援する組織を社内に設置し、富士通 JAIMS の活動を全面的にバックアップするだけでなく、富士通の実践知・技術・ノウハウを活動に織り込むことで、富士通 JAIMS と一体となって、学術・教育の振興、国際交流を通じた社会貢献活動を推進しています。

- 一般財団法人富士通 JAIMS についてはこちらをご覧ください。

<https://jaims.jp/>



GLIK の参加者たち

富士通奨学金制度の運営

富士通は、日本の文化・社会・経営手法を深く理解し、将来にわたり日本と世界をつなぐビジネスエリートを育成する目的に、1985年に「富士通奨学金制度」を創設しました。累計受給者は571名に上っています（2020年4月1日現在）。

現在では日本以外のアジア太平洋地域18カ国のビジネスパーソンを対象に、富士通 JAIMS の GLIK プログラムに参加する機会を提供しています。

富士通は、ビジネスリーダーの育成、文化交流や相互理解の促進を通して、自国や自コミュニティへの貢献を考える人たちに奨学金を授与し、国際地域社会に根付いた教育の提供を通して社会に貢献しています。



富士通奨学金受給者たち

- 富士通奨学金制度（Fujitsu Scholarship）についてはこちらをご覧ください。（英文サイトのみ）

<https://www.fujitsu.com/global/about/csr/activities/community/scholarship/>

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、従業員やサプライヤー、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。

持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）への参画

WBCSD (The World Business Council for Sustainable Development、持続可能な発展のための世界経済人会議) は、グローバル企業約 200 社の CEO が率いる団体で、ビジネス活動を通じて持続可能な社会を実現することを目的としています。WBCSD では、ピープル・サーキュラーエコノミー・価値の再定義・都市とモビリティ・食と自然・気候とエネルギーの 6 つの経済システムの変革を提唱しています。富士通は 2013 年より参画し、複数のテーマでの活動を続け、2018 年からは理事および副会長企業に就任しています。

2019 年中は下記の活動に参画し、多業種の参加企業とともに、多様な社会課題の解決への議論を進めてきました。

- ピープル：志を同じくする企業とともに「人権に関する CEO ガイド」に署名し、全ての企業活動において人権尊重が果たされるよう呼び掛けました。
- 都市とモビリティ：都市が抱える交通課題の解決に向けたワーキンググループに ICT の知見を活かすべく参画しています。
- Vision2050：WBCSD の活動の中核となる長期ビジョン「Vision2050」の改訂に取り組んでいます。本プロジェクトでは、2050 年までに持続可能な社会の実現に必要なシステム変革と変革に向けて企業が果たすべき役割を議論しています。



WBCSD ラウンドテーブルの開催

2019 年 11 月、WBCSD の CEO であるピーター・バックー氏が来日し、日本企業会員向けにラウンドテーブルを開催しました。バックー氏からは、2020 年から 2030 年は持続可能な社会実現に向けて実践が求められる 10 年であり、民間企業による積極的な取り組みへの期待が示されました。参加企業間では、サステナビリティの取り組みは個社での活動に限定せず、他社との連携・業種を跨いだ協働が必要であるとの認識を共有しました。そして、持続可能な発展を続けていくために、民間企業が社会的課題の解決を主導していくことで一致しました。



- WBCSD
<http://www.wbcasd.org/>

世界経済フォーラムへの参画

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。

毎年1月には、スイス・ダボスで年次総会（通称：ダボス会議）が行われ、多国籍企業経営者や各国の政治指導者、知識人、ジャーナリストなど3,000名を超えるトップリーダーが一堂に会し、世界が直面する重大な問題について議論しています。富士通は2001年より本フォーラムに参加し、経営トップによる年次総会参加をはじめ、事業部門長による分科会への参加など、広く様々な活動に参画しています。

「ステークホルダーがつくる、持続可能で結束した世界（Stakeholders for a Cohesive and Sustainable World）」をテーマとした2020年年次総会においては、時田社長及び古田副社長が参加し、企業トップや有識者ととも「デジタルによる新たなビジネス創造とデータ流通の信頼性の両立」や「環境や社会との調和のとれた持続可能な市場への変革」といったグローバルな課題について活発に意見を交わしました。

今後これらの議論をもとに、社会課題の解決へ貢献していきます。

- 世界経済フォーラム（World Economic Forum）
<https://www.weforum.org/>



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。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、コーポレートガバナンスがより良い経営を行うためのものである以上、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し、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ます。

当社は、コーポレートガバナンスを、パーパス（Fujitsu Way）のもとに、目先の利益のみを追いかけるのではなく、お客様やお取引先様の信頼に応え、社員が生き生きと誇りを持って働き、社会に貢献するような経営を行うために必要不可欠な仕組みとして位置づけ、以下の基本的考え方のもとに設計しております。

- 基本的な考え方

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/governance/approach-j/pdf/approach-j.pdf>

下記 URL では 2020 年 6 月改定の最新版を掲載しております。

- コーポレートガバナンス基本方針

<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-b-jp.pdf>

コーポレートガバナンス体制（2020年6月22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、独立性が高く、多様な視点を有する社外取締役を積極的に任用することにより、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、2020年6月22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。

2019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、2020年6月22日現在において、監査役4名（内、常勤監査役2名、社外監査役2名）で構成されております。2019年度においては、監査役会を9回開催し、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。

<独立役員会議>

当社は、中長期の収益性の向上に資する「攻めのガバナンス」の強化を図るための取り組みの一つとして、全ての独立役員（独立社外取締役5名、独立社外監査役2名）で構成する、独立役員会議を設置しております。

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、同会議では、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各役員の見識形成を図ります。

2019年度においては、独立役員会議を8回開催し、経営方針や人材育成、当社および当社グループの業容などを議題として取り上げ、独立役員への情報共有と意見交換を踏まえた各役員の見識形成を図りました。

＜指名委員会・報酬委員会＞

当社は、役員を選任プロセスの透明性及び客観性の確保、役員報酬決定プロセスの透明性及び客観性、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「役員を選任手続きと方針」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することとしております。役員ごとの基本報酬ならびに業績連動報酬における業績目標設定及び個人別支給額については、報酬委員会の承認を条件に、代表取締役が決定いたします。

2020年7月に選任された両委員会の委員は共に以下のとおりであり、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、当社の人事部門および法務部門が担当しております。

指名委員会

委員長：横田 敦（独立社外取締役）
委員：向井 千秋（独立社外取締役）、古城 佳子（独立社外取締役）

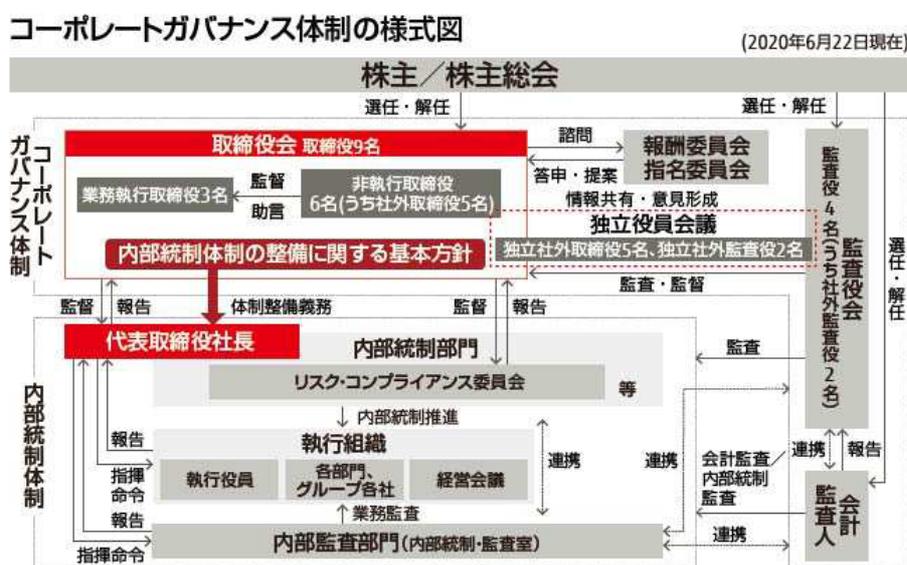
報酬委員会

委員長：向井 千秋（独立社外取締役）
委員：横田 敦（独立社外取締役）、古城 佳子（独立社外取締役）

なお、2019年7月の両委員会の委員選任後から2019年度期末までに、指名委員会を2回、報酬委員会を3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および取締役候補者の選任案等、報酬委員会においては役員報酬、賞与等について検討し、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）
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-jp.pdf>

当社のコーポレートガバナンス体制の様式図は次のとおりです。（2020年6月22日現在）



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、非執行取締役の員数を、業務執行取締役と同数以上としております。非執行取締役の中心は独立性の高い社外取締役とし、さらに当社の事業分野、企業分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「役員報酬支給方針」に基づき決定されております。

- 役員報酬支払方針（p15）

<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2019/report120.pdf>

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。

- 事業報告・計算書類の一部インターネット開示について

<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2019/n120.pdf>

コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役（2020年6月22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、CDX0、リスク・コンプライアンス委員会委員長	○	
	古田 英範	副社長、CTO	○	
	磯部 武司	執行役員専務、CFO		
非執行	山本 正巳	シニアアドバイザー		
	横田 淳			○
	向井 千秋			○
	阿部 敦	取締役会議長		○
	古城 佳子			○
	スコット・キャロン			○

2019 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	100%
監査役会	9 回	97.8%*

*監査役 5 名のうち、4 名は 100%出席、初川浩司氏のみ 9 回中 8 回出席。

リスクマネジメント

方針

富士通グループは、グローバルな ICT 事業活動を通じて企業価値を持続的に向上させ、お客様や地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様への貢献を目指しています。この目的の達成に影響を及ぼす様々なリスクを適切に把握し、その未然防止や発生時の影響最小化と再発防止を経営の重要な課題と位置付けています。そのうえで、グループ全体のリスクマネジメントやコンプライアンスの体制を構築し、その実践を推進するとともに継続的に改善しています。

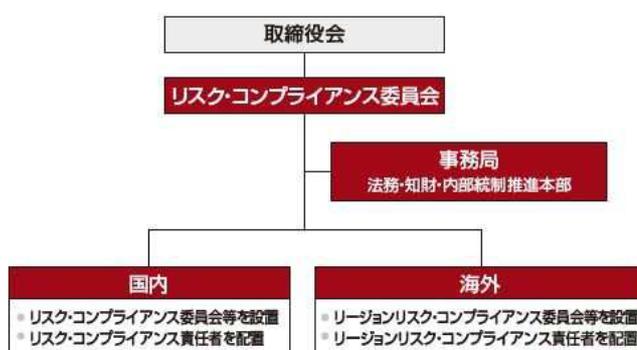
推進体制

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

リスク・コンプライアンス委員会は国内外の富士通の各部門や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、2016年4月よりリージョンリスク・コンプライアンス委員会を設置し、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。

また、国内外の富士通の各部門や各グループ会社のリスクマネジメントとコンプライアンスの状況を把握し、方針やプロセスなどを決定し、その実践と、継続的な改善（例：リスクマネジメント規程やリスクマネジメントガイドラインの策定、その実践と随時見直しなど）を図っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制



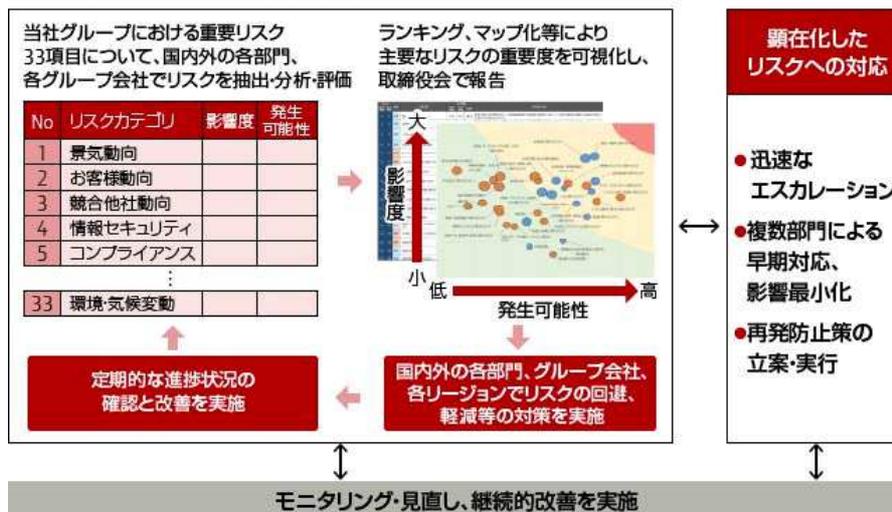
定期レビュー

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、ランキング化やマップ化等により可視化し定期的に取締役会に報告をしています。

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、各担当部門や各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。

リスク・コンプライアンス委員会は現場や各関連部門などと連携し、対策本部を設置するなど、適切な対応によって問題の早期解決を図るとともに、原因究明に努め、再発防止策を立案・実行します。加えて、顕在化したリスクが重大な場合は取締役会に随時報告を行います。リスク・コンプライアンス委員会は、これらの各プロセスについても、実行状況を確認し、随時改善を図っています。

リスクマネジメントのプロセス



事業活動に伴うリスク

富士通グループは、事業活動に伴うリスクを抽出・分析・評価したうえで、影響の回避や軽減を図る対策に努め、万一リスクが顕在化した際には迅速に対応するよう努めています。

事業活動に伴う主なリスク（注1）

- 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に関するリスク
- 財務に関するリスク
- 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
- 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。

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

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、以下のページもご参照ください。
「環境リスクへの対応」

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/risk/>

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、新任幹部社員およびリスク・コンプライアンス責任者を対象に、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トラブル事案を共有し、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。2019年度の教育実績については、文末の「2019年度の実績」欄をご参照ください。

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系統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・施策を推進し、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、2019 年度の活動実績は、文末の「2019 年度の実績」欄をご参照ください。

- 全社防災体制と合同防災訓練、検証活動
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/riskmanagement/Disaster_Prevention.pdf

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。

2020 年 1 月以降世界的に感染が拡大し、大きな影響を与えている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、お取引先様、従業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。具体的には、従業員に対する在宅勤務や時差出勤の推奨、社内会議や当社主催イベントのウェブ会議・ウェブ配信への切り替え、国内外の政府当局およびお客様と連携した諸施策の実行などにより、感染流行期にも重要な事業を継続維持し、社会的責任を遂行することを目指しています。

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、2019 年度の活動実績は文末の「2019 年度の実績」欄をご参照ください。

- BCM 活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンの BCM
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/riskmanagement/2020_RiskManagement_BCM.pdf

2019 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：64 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：約 700 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。
- リスク・コンプライアンスセミナー：193 名
リスク・コンプライアンス委員会活動の最新状況をリスク・コンプライアンス責任者/責任者補佐で共有し、各部門・各グループ会社における対応や教育等に活用することを目的に実施。
- 防災フォーラム：227 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。
- 富士通および国内グループ会社海外赴任者向け研修：10 回
海外赴任者に対し、海外リスクとその対応ポイントや当社の危機管理体制について、情報提供と事前教育を実施。

防災・BCM 訓練

- 合同防災訓練：2019 年度のテーマ「首都直下地震」
毎年 9 月の「防災週間」に、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（「首都直下地震」と「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

方針

ICT を基幹事業とする富士通グループでは、「快適で安心できるネットワーク社会づくり」への貢献を理念に掲げ、グループ全体の情報セキュリティの確保とそのレベルアップに努めています。

2016年4月には、こうした考えを共有し、従業員一人ひとりが行動していくことを目指し、「富士通グループ情報セキュリティ基本方針（注1）」を策定しました。本基本方針に基づき、国内外のグループ会社において情報管理やICTセキュリティに関する社内規定を整備し、情報セキュリティ対策を実施しています。

注1 富士通グループ情報セキュリティ基本方針

<https://www.fujitsu.com/jp/images/gig5/InformationSecurityPolicy.pdf>

また、一般社団法人日本経済団体連合会（以下：経団連）が2018年3月に公表した「経団連サイバーセキュリティ経営宣言」について、「富士通サイバーセキュリティ宣言」（2016年11月公表）と理念を同じくするものとして、富士通グループはこの経団連の宣言を支持しています。

- 経団連サイバーセキュリティ経営宣言
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/018.pdf>
- 富士通サイバーセキュリティ宣言
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/security/Cyber_Security_Declaration.pdf

マネジメント体制

富士通グループでは、近年のサイバー攻撃の増加を受けて、グループ内のセキュリティ対策を一層強化するために、リスク・コンプライアンス委員会の下に最高情報セキュリティ責任者（Chief Information Security Officer: CISO）（注2）を設置するとともに、世界各地域にリージョナル CISO を設置し、グローバルな情報セキュリティガバナンスの強化を図っています。

情報セキュリティマネジメント体制 (2019年8月1日現在)



注2 富士通グループの情報セキュリティ CISO メッセージ (P2)

<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/reports/securityreport/>

リージョナル CISO は、グループ各社のセキュリティチームが実施する情報セキュリティ施策の実行報告を CISO に行っています。CISO はその状況をリスク・コンプライアンス委員会に定期的に報告するほか、必要に応じて随時報告を行います。

セキュリティ統制

機能

富士通グループは、情報セキュリティ対策を強化するためにCISO直轄にセキュリティ統括組織を設け、セキュリティ統制機能、セキュリティ施策実施機能、セキュリティ監視・分析・評価機能、インシデント&レスポンス機能を担い、統制を行っています。

セキュリティ統括組織の機能



※ SOC：セキュリティオペレーションセンター

情報管理教育

情報漏えいを防ぐためには、規程類を従業員に周知するだけでなく、従業員一人ひとりのセキュリティに対する意識とスキルを向上させることが重要です。そこで富士通グループでは、従業員を対象とする情報管理教育を実施しています。具体的には、毎年、役員を含む全従業員を対象としたe-Learningを実施し、さらに新入社員や昇格・昇級者にはそれぞれの研修の際に情報セキュリティ教育を実施しています。海外グループ会社は、従業員に対する情報セキュリティ教育を毎年実施しています。

また、情報セキュリティ管理者には、管理者向けのセキュリティ教育を実施しています。



e-Learning 画面

セキュリティ施策

「多層防衛」の考え方を取り入れた3つの重点施策

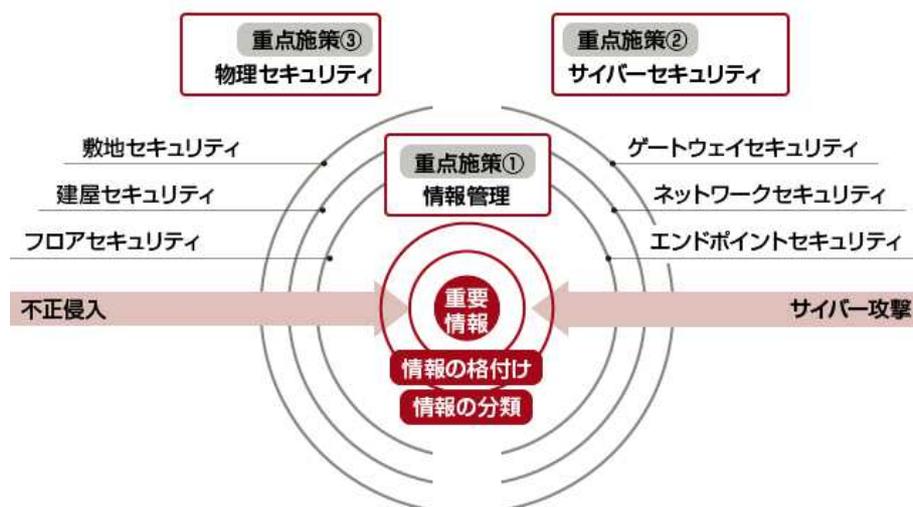
「標的型攻撃」に代表される近年のサイバー攻撃は、これまで以上に巧妙化・多様化・複雑化しており、従来型の単一のセキュリティ対策では防御しきれない状況になっています。

富士通グループは、情報セキュリティ対策の基本コンセプトとして、1つの施策で防ぐのではなく、複数の異なる施策で多層化し防衛する「多層防衛」の考え方を取り入れています。多層防衛には「防御壁を多重に配置し攻撃を防ぐ」、「多重に検知機能を配置し攻撃を早期に発見する」、「侵入されたとしても被害を最小限に抑える」という3つの目的があります。このように組み合わせることで攻撃を未然に防ぎ、被害を最小限にすることが可能となります。

情報の保護を目的とする「情報管理」、サイバー攻撃に対するシステムの防御を中心とする「サイバーセキュリティ」、そ

してオフィス・工場などのファシリティにおける不正アクセスを予防する「物理セキュリティ」の3つを重点施策として、社内の情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

多層防御のコンセプトイメージ

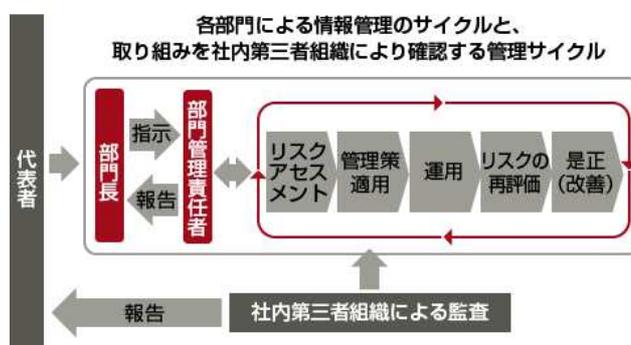


情報管理

<情報保護マネジメントシステムによる情報の保護>

富士通と国内グループ各社では、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に、現場での自律した情報保護活動、具体的には、業種・業態による規制等、お客様、お取引先様に応じた適切な管理を設定し情報を保護する取り組みと、社内第三者組織による監査の実施により、取り組み状況を確認する「情報保護マネジメントシステム」を構築し、情報保護の改善に努めています。

情報保護マネジメントシステム



<個人情報の保護>

富士通は、個人情報の保護を目的として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3）の付与認定を受けており、毎年、個人情報の取り扱いに関する教育や監査を実施するなど、継続的に個人情報保護体制の強化を図っています。

国内グループ会社では、必要に応じて各社でプライバシーマークを取得し、個人情報管理の徹底を図っています。海外グループ会社の公開サイトにおいては、各国の法律や社会的な要請に応じたプライバシーポリシーを掲載しています。



注3 プライバシーマークは、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。

<GDPR（注4）対応>

富士通は、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組織と法務部門主導の下、欧州子会社などと連携し、GDPRに対応するための権利保護に関するガイドラインや社内規定、ルールの整備、設

計・初期設定時のチェックシートの作成、運用プロセスへの反映や従業員教育を実施しています。

個人データの EU 域外移転規制への対応として、お客様から処理の委託を受けた個人データの取り扱いに関する富士通グループ共通ルールを定めた、個人データ処理者のための拘束的企業準則（Binding Corporate Rules for Processors:BCR-P）を 2017 年 12 月にオランダの欧州データ保護機関に申請しました。

また、欧州委員会によって 2019 年 1 月 23 日に発効された日本と EU 間の十分性認定に基づき域外移転を行った個人情報の取り扱いに関する社内ルールも整備・周知しています。

注4 General Data Protection Regulation（一般データ保護規則）の略。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。

その他のセキュリティ施策の詳細は「富士通グループ情報セキュリティ報告書 2019」（P.8-P.13）をご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/reports/securityreport/>

サイバーセキュリティ

富士通グループでは、サイバー攻撃に備えて、ネットワークの特性に合わせて対策を複数層に分けて実施しています。ファイアウォールや標的型攻撃対策などの「ゲートウェイセキュリティ施策」、不正アクセス検知などの「ネットワークセキュリティ施策」、マルウェア対策やセキュリティパッチ管理などの「エンドポイントセキュリティ施策」を組み合わせた多層防御により、巧妙化・多様化・複雑化するサイバー攻撃への対策を講じています。

物理セキュリティ

敷地、建物、フロアの 3 層において「人的警備」と「機械警備」を組み合わせた物理セキュリティ環境を構築しています。さらにより高度な物理セキュリティ環境を構築するために、なりすましを防ぐことが可能な静脈認証装置を組み合わせたセキュリティゲートを社内展開しています。

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。

<https://www.fujitsu.com/jp/solutions/industry/public-sector/government/confidence/license/>

- 第三者評価・認証

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/security/InfoSecurity_third_party_certification.pdf

2019 年度実績

情報管理教育

- 全社情報管理教育 e-Learning（富士通）：35,400 人
- 新任幹部社員向け e-Learning（富士通）：640 人
- 新入社員向け導入教育および e-Learning（富士通）：1,200 人

富士通グループの情報セキュリティに関する詳細は下記をご参照ください。

- 「情報セキュリティ報告書 2019」

<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/reports/securityreport/>

- 「情報セキュリティへの取り組み」

<https://www.fujitsu.com/jp/solutions/business-technology/security/secure/concept/>

品質への取り組み

方針

富士通では、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などに合わせて守る規定・標準類を整備しています。

「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。

富士通グローバル品質指針

1. お客様起点で品質を追求します
2. 安全・安心を支える品質を確保します
3. ビジネスパートナーと共に品質向上に取り組みます
4. 品質管理・品質保証体制を構築し、品質向上活動に継続的に取り組みます

富士通グローバル品質指針を実践するために、国内では富士通グループ品質憲章および、品質関連5規定（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。

お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けるために、企画・計画、設計から評価、生産、販売、サポートまでのすべての過程で、これら憲章・規定に基づいた活動を展開しています。

品質規定・規格体系



製品・サービスの安全に関する実践方針

富士通グループは、安全・安心な社会を構築するという社会的責任を認識し、富士通グループの事業活動のあらゆる面において製品・サービスの安全性を常に考慮し、次の方針の下で実践しています。

1. 法令等の遵守
製品・サービスの安全に関する法令を遵守します。
2. 安全確保のための取り組み
製品・サービスの安全を確保するため、さまざまな利用態様を踏まえて製品・サービスの安全化を図り、必要に応じた対策を行います。さらに法令で定められた安全基準に加え自主安全基準を整備、遵守し、継続的な製品・サービスの安全性向上に努めます。
3. 誤使用等による事故防止
お客様に製品・サービスを安全に利用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を適切に実施します。
4. 事故情報等の収集
製品・サービスの事故情報および事故につながり得る情報等の安全性に関する情報をお客様等から積極的に収集します。
5. 事故への対応
製品・サービスに関して事故が発生した場合、直ちに事実確認と原因究明を行い適切に対応します。製品・サービスの安全性に問題がある場合、お客様等に情報提供を行うとともに、製品回収、サービスの修復、その他の危害の発生・拡大の防止等の適切な措置を講じます。富士通グループは、重大製品事故が発生したときは、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

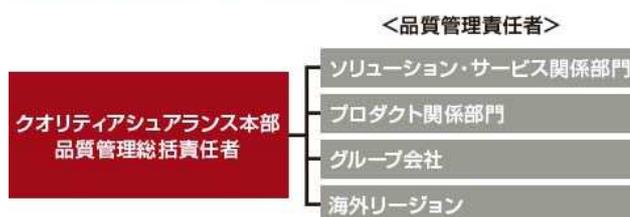
推進体制

富士通は、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るとともに、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。

この活動を確実に推進するため、全社連携活動に常時参画し運営する組織要員を、日本、海外の関連部門より選定、品質管理責任者として人事発令し、各事業部門より独立した組織であるクオリティアシュアランス本部が牽引しています。

品質管理責任者による推進体制



製品・サービスの重大な品質問題発生時の対応体制

富士通では、製品・サービスに重大な品質問題が発生した場合には、リスク管理規程に従い、役員および社員は直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告することとしています。リスク・コンプライアンス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内容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、富士通全社で品質問題の再発防止に努めます。

製品安全に関する情報の開示

富士通では、製品安全に関する問題が発生した場合は、速やかにお客様にお知らせするために、富士通ホームページの「製品安全に関する重要なお知らせ」に情報を開示しています。

- 製品安全に関する重要なお知らせ

<https://www.fujitsu.com/jp/support/safety/>

製品・サービスの品質および安全性に関する表示とラベリング

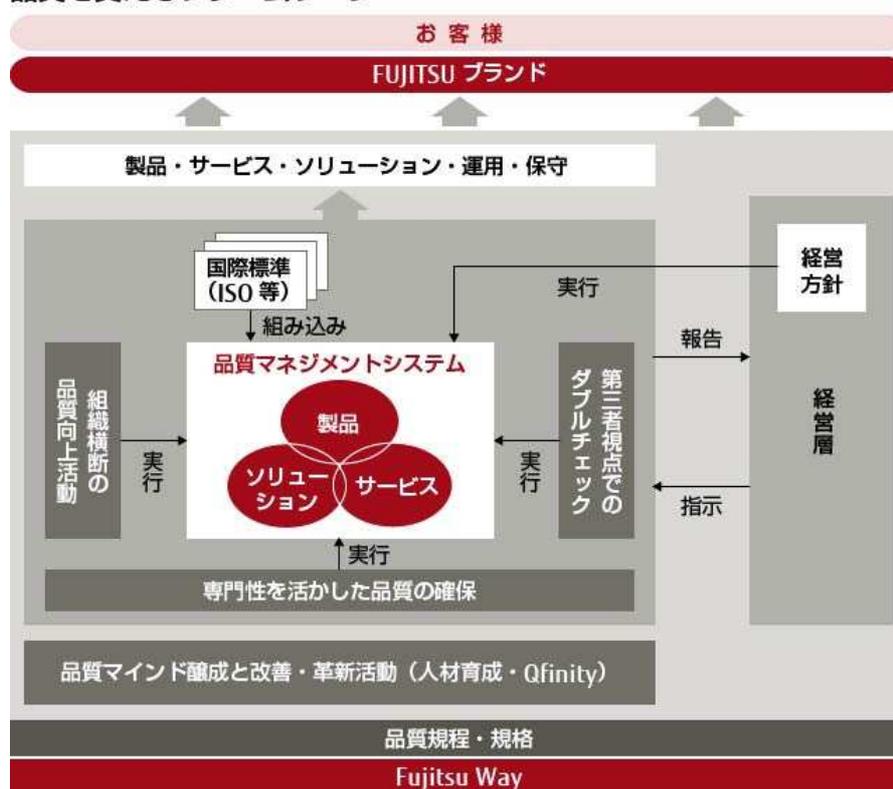
富士通では製品・サービスの品質および安全性に関する表示やラベリングについて、関連法令や社内規定の遵守を徹底しています。

改善プロセス ～品質マネジメント～

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、営業部門、ビジネスパートナー、共通部門などの社内外の様々な組織との連携が必要であり、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PDCAサイクルの進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。

品質を支えるフレームワーク



Qfinity

富士通グループでは 2001 年度から、より高いカスタマー・バリュー (CV) の実現に向け、社員一人ひとりが主役となり、製品やサービスの品質、あらゆる仕事のクオリティを向上し続ける改善・革新活動「Qfinity」(注 1) に取り組んできました。

近年のビジネスモデル変革やデジタルトランスフォーメーション (DX) 企業への変革が進む中、お客様が求められる「品質」は様々な要素へと広がっています。一方、製品やサービスの品質に関するトラブルにより、お客様にご迷惑をおかけしている現状を踏まえ、2020 年度の「Qfinity」は改善活動の原点である「製品・サービスの品質」に立ち返り、取り組んでいきます。また、様々な品質要素である「あらゆる仕事のクオリティ」に対する取り組みは、柔軟に対応できるよう、各組織にて継続して取り組んでいきます。

注1 「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。

2019 年度実績

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 (ノートパソコンのバッテリー発火) ※
※本件については、適切に関連法令 (消費生活用製品安全法) に従い、消費者庁へ報告すると共に、同内容をホームページに掲載しました。
- 製品安全に関する重要なお知らせ
<https://www.fujitsu.com/jp/support/safety/>

- 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。

製品・サービスの品質および安全性に関する表示とラベリング

- 品質および安全性に関する表示とラベリングの違反：0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。

- ISO9001：36本部 認証
- ISO20000：14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。

お客様とともに「フィールド・イノベーション」を推進

フィールド・イノベーションは、お客様の現場でセンサーや動画など最新のデジタル技術を活用して「人」の行動や意識を観察・分析し、気づかなかった「プロセス」の無駄や改革のヒントを発見。富士通の先進テクノロジーをお客様の価値最大化のために最適化して、お客様のビジネスの進化・拡大を支援します。

お客様とともにフィールド・イノベーションを進めるのは、各業務領域でキャリアを積み“改革推進力”や“可視化技術”、“合意形成力”などのスキルを身につけた「フィールド・イノベータ (Fler)」です。Fler がチームを組みお客様のビジネスの現場でトップの意思を確認し、現場でのインタビューや可視化などから課題を明らかにします。そしてお客様の課題解決をお客様とともに第三者の視点でサポートします。

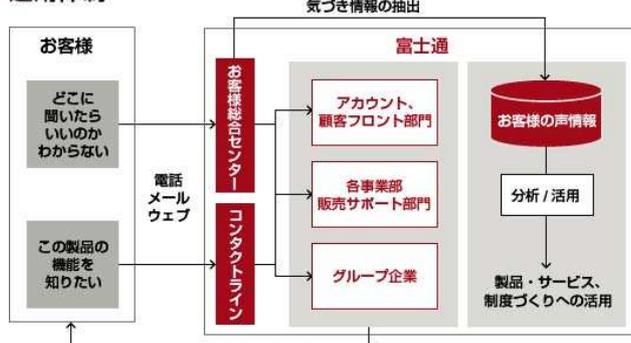
- 2019年度 フィールド・イノベーション活動実績：315件
- フィールド・イノベーション
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/fieldinnovation/>
- フィールド・イノベーション事例
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/fieldinnovation/case-studies/>

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

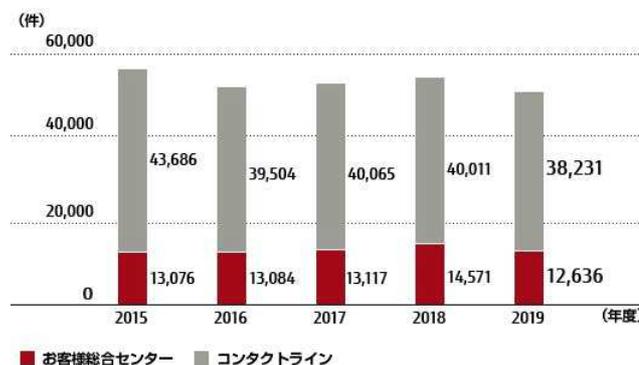
「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」では、お客様のお問い合わせ内容を把握し、適切な部門に素早くつなぎ、問い合わせ状況の監視による回答漏れ・回答遅延の防止の役割を果たしています。また、迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく、「お客様の声情報」を分析し、製品・サービスの開発や品質向上に活用しています。国内のみならず、国をまたがる問い合わせにもスムーズに対応できるよう、海外拠点との連携体制を確立し、運営しています。

- 富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン
<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/contact/others/customer/>

運用体制



お問い合わせ件数推移



ユーザー団体「FUJITSU ファミリー会」の活動

「FUJITSU ファミリー会（以下、ファミリー会）」は、富士通の製品・サービスを導入されている約 4,250 の企業・諸団体で構成する国内最大の ICT ユーザー団体として、会員と富士通双方にとって価値ある情報交換や交流機会を提供し、持続的な関係構築に大きく寄与しています。ICT に対する思いや価値観を共有するとともに「人材育成」、「情報収集」、「異業種交流」を柱に、会員各社の抱える問題を解決する場の提供を目的に活動しています。活動は会員による自主運営を原則としており、富士通は運営支援に参画しています。ファミリー会活動の柱は、北海道から沖縄まで全国 11 支部の活動です。各々に工夫を凝らしながら、ICT に関するセミナーや人材育成、地域に密着した交流行事など年間約 500 回の活動を展開し、延べ約 3 万人のご参加をいただいています。

- FUJITSU ファミリー会
<https://jp.fujitsu.com/family/>

宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規定を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2020 年度は、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
<https://jad.fujitsu.com/>

ユニバーサルデザイン

富士通は、人々がそれぞれの能力を十分に発揮でき、安心、快適、そして豊かに生活できる社会を目指して、製品やサービスのユニバーサルデザインを推進しています。

富士通の役割

持続可能な世界の実現を目指して国連で定められた開発目標 SDGs は、世界の共通認識・共通課題です。この SDGs の背景の 1 つには、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方があります。富士通は、誰もが使える製品やサービス、それらを支える技術と ICT 基盤の提供を通して、この持続可能で多様性のある豊かな社会の実現に貢献します。

ユニバーサルデザイン 5つの視点

- 1. 五感をおぎなう Aiding the five senses**
視覚・聴覚などの違いによって、製品やサービスの利用が制限されないよう五感を補助し、多様な利用方法を提供します。
- 2. 身体をいたわる Reducing physical stress**
体格・筋力・運動・姿勢などの身体能力や、車いすなどの利用の有無によらず、少ない負荷で利用できるように寸法・配置・操作方法を設計します。
- 3. 経験や文化を気づかう Caring about experience and culture**
多様な経験や文化を持つ利用者が理解でき、誤解を生じないよう、言葉や表現方法に配慮した情報を提示します。
- 4. 利用状況にそなえる Ensuring availability**
時間や場所・天候・利用者自身や周囲の状況などを考慮し、状況の変化に対応します。
- 5. 使いやすさを極める Maximizing usability**
安全性・安心感・効果・効率・満足感を高めるために、使いやすさを追求します。

- 富士通のユニバーサルデザイン
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/tech/design/ud/>
- 2019 年度のユニバーサルデザイン活動事例
「一般社団法人 国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD)」が、「一人でも多くの人が快適で暮らしやすい UD 社会の実現」に向けて、特に顕著な活動の実践や提案を行っている団体・個人を表彰する「IAUD 国際デザイン賞 2019」にて、富士通グループは大賞 1 件、金賞 1 件を含めた各賞を 5 件受賞しました。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/tech/design/awards/>
- 受賞の詳細 IAUD 国際デザイン賞 2019
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/tech/design/awards/#2019-05>
- よりインクルーシブな DX を実現するためのお客様ワークショップ
富士通では、お客様との共創を通じて、一人ひとりが豊かになるサービス、組織、社会を目指し、多角的な視点から生まれたビジョンやサステナブルな解決策を対話で創出する共創ワークショップを提供しています。
2019 度は、ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けた、「交通機関における車いす利用者のエクスペリエンス向上」をテーマにお客様とワークショップを実施しました。2020 年度以降、具体的な施策実現に向けて取り組んでいきます。
<https://www.fujitsu.com/cocreating-program/>



データ・資料

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。

SRI に関する主な株価指標への組み入れ状況

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices (World, Asia Pacific)	社会的責任投資 (SRI) の世界的なインデックスとして高く評価されており、経済、環境、社会面での取り組み実績において、世界 2,500 社のうち上位 10%の企業を DJSI World として認定。当社は 8 年連続 20 回組み入れ。	 MEMBER OF Dow Jones Sustainability Indices In collaboration with SAM
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 10 年連続で選出。	 FTSE4Good
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。	 CDP A LIST 2019 CLIMATE CDP A LIST 2019 WATER
MSCI ESG Select Leaders Indexes (World, Japan)	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 9 年連続で組み入れ。	 MSCI 2019 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes
STOXX® Global ESG Leaders	ドイツ証券取引所の子会社である STOXX 社が開発した ESG 指標。ESG 調査会社である Sustainalytics (オランダ) による調査結果をベースに、評価基準を満たした企業を選定。当社は 5 年連続で組み入れ。	 Member 2018/2019 STOXX ESG LEADERS INDEXES
oekom research	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。	 Corporate Responsibility Prime rated by ISS-oekom
Ethibel Sustainability Index (ESI) (Excellence Register)	Ethibel Excellence Investment Register はベルギーの非営利組織フォーラム・エティベル運営の投資ユニバースで、企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示す企業でインデックスを構成。当社は 2013 年から 2016 年と 2018 年に組み入れ。	 member of the INVESTMENT REGISTER ETHIBEL EXCELLENCE
Euronext Vigeo Index - World 120	世界最大の証券取引グループ NYSE Euronext 社と企業の社会的責任の実績評価を手掛ける欧州の Vigeo Eiris 社による持続可能性評価指標で、環境・社会・企業統治の面で優れた企業上位 120 社を構成銘柄に採用。当社は 2013 年から 2015 年と 2017 年、2018 年に組み入れ。	 EURONEXT vigeo eiris INDICES WORLD 120

外部団体・組織からの主な表彰受賞（2019年度以降）

内容	年度	詳細	ロゴ
「エコ・ファースト企業」として認定	2010年度から継続	2010年9月、富士通グループは、環境省の「エコ・ファースト制度」における「エコ・ファースト企業」として認定されました。ITサービス業界では初の認定です。「エコ・ファースト制度」は、業界のトップランナー企業の環境保全に関する行動をさらに促進するため、各企業が環境大臣に対して、地球温暖化対策や生物多様性の保全など、環境保全に関する取り組みを約束する制度です。	

外部団体・組織からの主な認定

内容	年度	詳細	ロゴ
ダイバーシティ経営企業100に選定	2013年度	経済産業省から、ダイバーシティを推進し、多様な人材を活かし、イノベーションを生み、価値創造につなげる経営をしている企業として選定されました。	
なでしこ銘柄に認定	2015年度	経済産業省と東京証券取引所より、積極的に女性活躍推進に取り組む企業として平成27年度「なでしこ銘柄」に選定されました。	
えるぼし（3段階目）認定	2016年度	女性活躍推進に関する状況等が優良な企業として、女性活躍推進法に定められた厚生労働大臣の認定を受けました。	
PRIDE 指数ゴールド表彰	2016年度・2017年度	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。	
健康いきいき職場認定制度～スターター認証～	2014年度	日本生産性本部と東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野が協同して設立した「健康いきいき職場づくりフォーラム」（注）が制定した「健康いきいき職場認定制度～スターター認証～」を取得しました。	

社会データ

*は第三者保証対象指標

従業員構成（富士通グループ）

		2017年度	2018年度	2019年度	GRI 対応項目
地域別従業員数 (人) (注1)	合計	140,365	132,138	129,071*	G102-7,8,
	日本	92,476	85,347	82,232	
	アジア	12,376	10,488	10,794	
	オセアニア	3,137	2,926	2,734	
	米州	5,867	5,262	4,988	
	EMEIA	26,509	28,115	28,323	
雇用形態別従業員 数 (人)	正規	140,365	132,138	129,071	
	非正規 (注2)	15,883	12,990	12,750	

注1 在籍人員ベース

注2 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

		2018年6月末	2019年6月末	2020年6月末	GRI 対応項目
取締役数 (人)	合計	10	10	9	G405-1,
	うち男性数	8	8	7	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数 (人)		4	4	5	
外国籍取締役数 (人)		1	0	1	

多様性（富士通）

		2017年度	2018年度	2019年度	GRI 対応項目
従業員数（人）	合計（注1）	32,969	31,827	32,568*	G405-1,
平均年齢（歳）	（注2）	43.3	43.2	43.6*	
年齢層別従業員数（人）	30歳未満	4,337	4,432	4,503*	
	30-50歳未満	17,655	16,287	15,549*	
	50歳超	10,977	11,108	12,516*	
男女別従業員数（人）	男性	27,462	26,397	26,919	
	女性	5,507	5,430	5,649	
女性社員比率（%）		16.7%	17.1%	17.3%	
女性幹部社員比率（%）		5.71%	6.15%	6.64%*	
新任女性幹部社員比率（%） （年度末有資格者）		11.3%	11.5%	13.3%	
外国人従業員数（人）		383	391	436	
障がい者雇用率（%） （毎年6月集計）（注3）		2.15%	2.28%	2.23%*	

注1 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2 年度末（3月31日）時点

注3 富士通および富士通ハーモニー（特例子会社）

雇用（富士通）

		2017年度	2018年度	2019年度	GRI 対応項目
平均勤続年数（年） （注1）	全平均	19.4	19.2	19.5*	
	男性	20.0	19.9	20.3	
	女性	16.4	16.0	16.1	
新卒採用比率（%）		84.1%	83.3%	72.3%	

注1 年度末（3月31日）時点

制度利用（富士通）

		2017 年度	2018 年度	2019 年度	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人） （注 1、注 2）	合計	425	442	541 *	G401-3,
	男性	42	60	110	
	女性	383	382	431	
育児休職後の 復職率（%）	合計	98.4%	99.5%	97.7%	
	男性	100%	100%	100%	
	女性	98.3%	99.4%	97.3%	
育児休職後の 定着率（%）	合計	98.3%	97.8%	98.3%	
	男性	93.3%	83.3%	95.5%	
	女性	98.8%	98.8%	98.7%	
介護休職 利用者数（人） （注 1）	合計	7	17	12 *	
	男性	4	12	9	
	女性	3	5	3	
介護休職後の復職率（%）		100%	95.0%	100%	
介護休職後の定着率（%）		92.3%	71.4%	64.7%	
短時間勤務 （育児）（人） （注 1）	合計	871	841	883 *	
	男性	21	19	26	
	女性	850	822	857	
短時間勤務 （介護）（人） （注 1）	合計	13	9	13 *	
	男性	6	3	4	
	女性	7	6	9	
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注 1）		652	585	554 *	

注1 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2 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。

安全衛生（富士通）

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 1）	0.18	0.28	0.14 *	G403-2,
強度率	0.000	0.000	0.000	

注1 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

人材開発

		2017 年度	2018 年度	2019 年度	GRI 対応項目
平均学習時間 （時間／年）	合計	45.3	49.9	12 月更新	G404-1
	幹部社員	34.8	31.9	12 月更新	
	一般社員	49.4	53.8	12 月更新	

※富士通および国内グループ会社

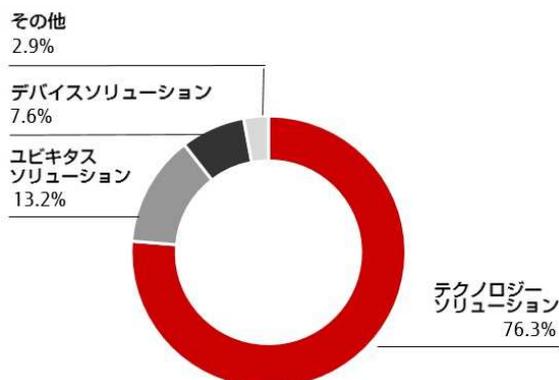
富士通グループ概要（2020年3月31日現在）

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	3兆1,874億4,500万円 (負債 1兆8,390億1,000万円、 純資産 1兆3,484億3,500万円)
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 (2020年6月22日)	従業員数	連結 129,071名 / 単独 32,568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)
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	391社
		持分法適用関連会社数	25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。

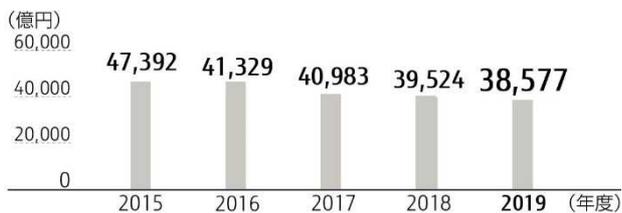
グローバルな事業体制



財務・非財務ハイライト

* 第三者保証対象指標

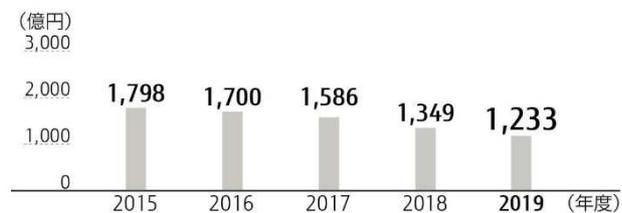
売上高推移



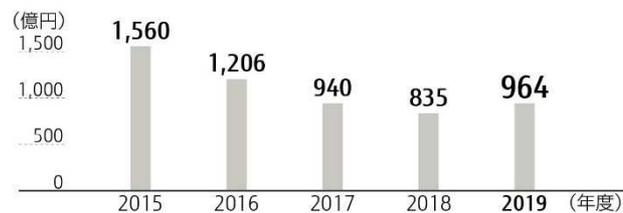
営業利益 / 親会社所有者帰属当期利益



研究開発費



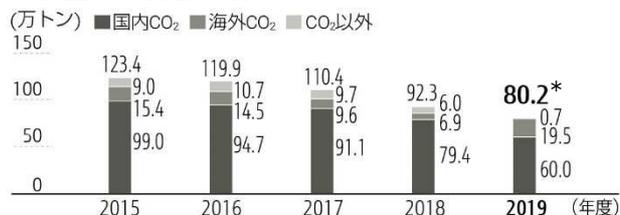
設備投資費



従業員数



温室効果ガス排出量の推移

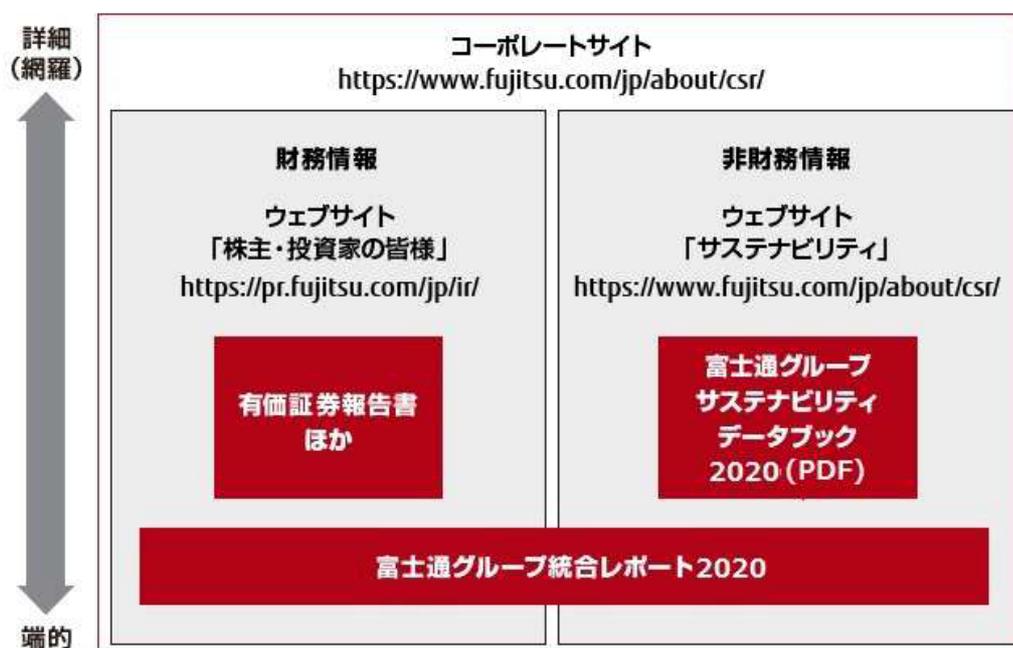


サステナビリティ報告に関する考え方

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 月末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
- 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（GRI、国連グローバルコンパクト）対照表

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/sustainabilityreport/2020-report/fujitsudatabook2020-12.pdf>
(P.12-1～P.12-12)

報告期間

本ウェブサイトでは、2019年度（2019年4月1日から2020年3月31日）の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。ただし、サステナビリティに関連する重要な報告については、一部、2020年10月末日までの情報を含みます。

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
https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/editingpolicy/social_j.pdf
- 環境パート一覧 ※以下の対象組織一覧表を参照。もしくは当データブック 5-3-4-10～5-3-4-14 を参照。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/organization/>

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 2020 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
<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/sustainabilityreport/2020-report/fujitsudatabook2020-11.pdf>

問い合わせ先

- 富士通株式会社 サステナビリティ推進本部 レスポンシブルビジネス統括部
<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 2020」は、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。



独立した第三者保証報告書

2020年10月14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1丁目9番5号

代表取締役

衛藤 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、会社が作成した富士通グループ サステナビリティデータブック 2020(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2019年4月1日から2020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・報告基準(以下、「会社の定める基準」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基準の検討
- 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
- 会社の定める基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小山工場に対する現地往査の代替的な手続としての質問及び証拠等の文書の閲覧
- 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、会社の定める基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管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、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及び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、国際品質管理基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト（GC）対照表

GRI Standards 一般標準開示項目（*…中核指標）		掲載箇所（タイトル）	国連 GC 原則
G102：一般開示事項			
1. 組織のプロフィール			
102-1*	組織の名称	◆ 富士通グループ概要	—
102-2*	主要なブランド、製品および／またはサービス	◆ 富士通グループ概要	—
102-3*	組織の本社の所在地	◆ 富士通グループ概要 【参考】 組織図	—
102-4*	組織が事業展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称	◆ 富士通グループ概要	—
102-5*	組織の所有形態や法人格の形態	◆ コーポレートガバナンス ◆ 富士通グループ概要 【参考】 WEB (Worldwide)	
102-6*	参入市場 (地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類)	◆ 富士通グループ概要	
102-7*	組織の規模 <ul style="list-style-type: none"> ● 総従業員数 ● 総事業所数 ● 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ● 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ● 提供する製品、サービスの量 	◆ 富士通グループ概要 ◆ 人材関連データ 【参考】 プロフィール	
102-8*	雇用形態、性別ごとの人員 <ol style="list-style-type: none"> a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用契約別の地域別総従業員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 組織作業の相当部分を担う者が法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者以外の者であるか否か e. 雇用者数の著しい変動（観光業や農業における雇用の季節変動） f. データ集計方法についての説明 	◆ 富士通グループ概要 ◆ 「人材関連データ」	
102-9*	組織のサプライチェーン	◆ サプライチェーンマネジメント	—
102-10*	組織の変更 <ul style="list-style-type: none"> ● 提供する製品、サービスの量規模・構造・所有形態またはサプライチェーンに関し報告期間中に生じた大幅な変更 	◆ サステナビリティ報告に関する考え方 ◆ 有価証券報告書	—
102-11*	予防的アプローチ、原則の適応 <ul style="list-style-type: none"> ● 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み。 	◆ Fujitsu Way ◆ 国連グローバル・コンパクト ◆ 人権 ◆ リスクマネジメント ◆ 環境方針 ◆ 環境リスクへの対応	—
102-12*	組織が支持するイニシアティブ <ul style="list-style-type: none"> ● 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものの。 	◆ 国連グローバル・コンパクト ◆ 人権	—

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連GC原則
102-13*	外部団体での資格 <ul style="list-style-type: none"> ● (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるもの ● ガバナンス組織において役職を有しているもの ● プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ● 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ● 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	◆ 国連グローバル・コンパクト	—
2. 戦略			
102-14*	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者 (CEO、会長またはそれに相当する上級幹部) の声明	◆ トップメッセージ	—
102-15	主要な影響、リスクおよび機会の説明	◆ リスクマネジメント ◆ 中長期環境ビジョン ◆ 環境リスクへの対応	—
3. 倫理と誠実性			
102-16*	組織の価値、理念および行動基準・規範 (行動規範、倫理規定など)	◆ Fujitsu Way ◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ コンプライアンス	—
102-17	ヘルプライン・内部告発制度 <ul style="list-style-type: none"> ● 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項についての助言のため組織内外に設けてある制度 (電話相談窓口) ● 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度 (ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど) 	◆ コンプライアンス ◆ 人権	—
4. ガバナンス			
102-18*	組織のガバナンス構造 (最高ガバナンス組織の委員会を含む) <ul style="list-style-type: none"> ● 経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定。 	◆ コーポレートガバナンス ◆ 環境マネジメントシステム	—
102-19*	経済・環境・社会に関する権限委譲 <ul style="list-style-type: none"> ● 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ経済・環境・社会テーマに関し権限委譲を行うプロセス 	◆ コーポレートガバナンス	—
102-20	経済・環境・社会に関する報告ライン <ul style="list-style-type: none"> ● 組織が、役員レベルの地位にある者を経済・環境・社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か 	◆ コーポレートガバナンス	—
102-21	ガバナンス機関とステークホルダー <ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダー／最高ガバナンス組織間で、経済・環境・社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述。 	◆ コーポレートガバナンス ◆ コンプライアンス	—
102-22	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告。 <ul style="list-style-type: none"> ● 執行権の有無 ● 独立性 ● ガバナンス組織における任期 ● 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数およびコミットメントの性質 	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連 GC 原則
	<ul style="list-style-type: none"> ● ジェンダー ● 発言権の低いグループのメンバー ● 経済・環境・社会影響に関する能力 ● ステークホルダーの代表 		
102-23	<p>ガバナンス機関議長の執行との兼務</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か。(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書 	—
102-24	<p>指名プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 最高ガバナンス組織とその委員会の指名・選出プロセスを報告。 ● 最高ガバナンス組織メンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告。 <ul style="list-style-type: none"> ・ ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか。 ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済・環境・社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書 	—
102-25	<p>利益相反回避プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除されマネジメントされていることを確実にするプロセス。 ● ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか。最低限、次の事項を開示しているか報告。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在 ・ 関連当事者の情報 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書 	11—
102-26	<p>目的・方針・戦略策定における最高ガバナンス組織の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経済・環境・社会影響に関わる組織の目的、価値観、ミッションステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 	—
102-27	<p>経済・環境・社会に関する知識強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 	—
102-28	<p>経済・環境・社会側面からの評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 最高ガバナンス組織の経済・環境・社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価プロセス。(独立性が確保、評価の頻度、自己評価か否か) 最高ガバナンス組織の経済・環境・社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応して講じた措置。(メンバー変更、組織実務慣行の変化) 	<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 ◆ コーポレートガバナンス報告書 	—
102-29	<p>経済・環境・社会側面の影響リスク機会の同定</p> <ol style="list-style-type: none"> 経済・環境・社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割(デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含む)。 ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済・環境・社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンス ◆ リスクマネジメント 	—
102-30	<p>経済・環境・社会側面のリスク管理上の役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 組織の経済・環境・社会的テーマに関わるリスク・マ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ コーポレートガバナンス ◆ リスクマネジメント 	—

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連GC原則
	ネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割。		
102-31	経済・環境・社会側面の影響リスク機会の見直し ● 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度。	◆ リスクマネジメント	
102-32	報告書の最高位の承認機関 ● 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職。	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-33	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	◆ コーポレートガバナンス ◆ リスクマネジメント	—
102-34	報告された重大な懸念事項 ● 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段。	—	—
102-35	ガバナンス機関、上位管理者の報酬 a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告。 ● 固定報酬と変動報酬 (パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式、権利確定株式) ● 契約金、採用時インセンティブの支払い ● 契約終了手当 ● クローバック ● 退職給付 b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか。	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-36	報酬の決定プロセス ● 報酬コンサルタントが報酬決定に関与しているか、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか。報酬コンサルタントと組織の間はこの他の関係がある場合には、報告する。	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与 ● 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述。	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-38	最高報酬と従業員平均報酬の比率 ● 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値 (最高給与受給者を除く) に対する比率。	—	—
102-39	最高報酬と従業員平均報酬の増加率 ● 組織の重要事業所がある其々の国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値 (最高給与受給者を除く) の増加率に対する比率。	—	—
5. ステークホルダーエンゲージメント			
102-40*	組織がエンゲージメントしたステークホルダーグループの一覧	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-41*	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	◆ 評価・処遇と職場環境整備	1, 3
102-42*	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ ステークホルダーダイアログ	—

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連 GC 原則
102-43*	<p>エンゲージメントの頻度、回数</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法 (種類別、ステークホルダーグループ別のエンゲージメント頻度など)、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かの報告 	<p>◆ステークホルダーダイアログ</p> <p><お客様、国際社会、地域社会></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆お客様とともに ◆品質への取り組み ◆コミュニティ活動 <p><お取引先></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆サプライチェーンマネジメント <p><社員></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ダイバーシティ&インクルージョン ◆人権 ◆評価・処遇と職場環境整備 ◆安全衛生 ◆健康管理 ◆人材育成・キャリアデザイン 	1~10
102-44*	<p>指摘された話題・関心事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ステークホルダーエンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダーグループを報告。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ステークホルダーダイアログ ◆お客様とともに 	—
6. 報告実務			
102-45*	<p>組織の事業体一覧</p> <ol style="list-style-type: none"> 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている全ての事業体 (一覧表示)。 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることの有無。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆富士通グループ概要 ◆サステナビリティ報告に関する考え方 ◆有価証券報告書 【参考】組織図 	—
102-46*	<p>報告内容と境界条件の確定方法</p> <ol style="list-style-type: none"> 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス 組織が「報告内容に関する原則」の適用状況 	<ul style="list-style-type: none"> ◆富士通グループのサステナビリティ経営 	—
102-47*	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	<ul style="list-style-type: none"> ◆富士通グループのサステナビリティ経営 	—
102-48*	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、その影響および理由	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-49*	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-50*	提供情報の報告期間 (会計年度、暦年など)	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-51*	最新の発行済報告書の日付 (該当する場合)	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-52*	報告サイクル (年次、半年ごとなど)	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-53*	報告書またはその内容に関する質問の窓口	<ul style="list-style-type: none"> ◆サステナビリティ報告に関する考え方 	—
102-54*	<p>準拠オプション</p> <p>組織が選択した「準拠」のオプションを報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表 (本表) ◆第三者保証報告書 	—
102-55*	選択したオプションの GRI 内容索引を報告	<ul style="list-style-type: none"> ◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表 (本表) ◆第三者保証報告書 	—
102-56*	<p>外部保証に対する方針、実践</p> <ol style="list-style-type: none"> 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の 	<ul style="list-style-type: none"> ◆第三者保証報告書 	—

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連GC原則
	実務慣行 b. 報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か		
7 マネジメント手法			
103-1*	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーの報告	◆富士通グループのサステナビリティ経営 ◆サステナビリティ報告に関する考え方	—
103-2*	マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置 (プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど)	◆人権 ◆ダイバーシティ&インクルージョン ◆人材育成・キャリアデザイン ◆安全衛生 ◆コミュニティ活動 ◆サプライチェーンマネジメント ◆品質への取り組み ◆環境方針 ◆中長期環境ビジョン ◆環境マネジメントシステム	—
103-3	マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告 ● マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ● マネジメント手法の評価結果 ● マネジメント手法に関連して調整を行った場合、その内容	◆人材育成・キャリアデザイン ◆サプライチェーンマネジメント ◆環境マネジメントシステム	—
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	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	◆人を大切にする社会貢献活動 ◆科学技術の発展に資する社会貢献活動	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

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連 GC 原則
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	◆ Fujitsu Way ◆ コンプライアンス	10
205-3	確定した腐敗事例、および実施した措置	—	—
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を受けた事例の総件数および結果	—	—
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	—	
301-3	再生利用された製品と梱包材	—	
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			
303-1	水源別の取水量	—	
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	—	
303-3	リサイクル・リユースした水	—	
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	—	
304-3	生息地の保護・復元	◆ 人を大切にする社会貢献活動	
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	—	

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連 GC 原則
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 : 排水および廃棄物			
306-1	排水の水質および排出先	◆ マテリアルバランス	
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	◆ 廃棄物発生量の抑制 ◆ マテリアルバランス	
306-3	重大な漏出	—	
306-4	有害廃棄物の輸送	—	
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—	
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	—	
GRI 401 : 雇用			
401-1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)	◆ 人材関連データ ◆ 評価・処遇と職場環境整備	—
401-2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付	◆ 評価・処遇と職場環境整備	—
401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	◆ 人材関連データ	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	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	◆ 安全衛生	1
403-2	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数 (地域別、男女別)	◆ 人材関連データ	—
403-3	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	◆ 安全衛生 ◆ リスクマネジメント	1
403-4	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	◆ 安全衛生	—
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)	◆ 人材育成・キャリアデザイン	—
404-2	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	◆ 人材育成・キャリアデザイン	6
404-3	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率 (男女別、従業員区分別)	—	—
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等			
405-1	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳 (性別、年齢、マイノリティーグループ、その他の多様性指標別)	◆ 人材関連データ	1, 6

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連GC原則
405-2	女性の基本給と報酬総額の対男性比 (従業員区分別、主要事業拠点別)	—	—
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行使が侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、及び当該権利を支援する為に実施した対策	◆ 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と特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	◆ 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と特定された業務やサプライヤー、および、あらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	◆ 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	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	◆ 人権	—
412-2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間 (研修を受けた従業員の比率を含む)	◆ Fujitsu Way ◆ 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	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—
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)	—	—
GRI 416 : 顧客の安全衛生			
416-1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	◆ 品質への取り組み ◆ サプライチェーンマネジメント	9

GRI Standards 一般標準開示項目 (*…中核指標)		掲載箇所 (タイトル)	国連 GC 原則
416-2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆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	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、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規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆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 (広告、プロモーション、スポンサー活動を含む) に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 (結果の種類別)	◆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実証された不服申立の総件数	◆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	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額。 法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	◆コンプライアンス	—