



サステナビリティマネジメント

持続可能な社会の実現に向けた考え方や取り組みをご紹介します。

富士通グループのサステナビリティ経営

方針・推進体制・定期レビュー

富士通グループは、これまでも責任ある企業として、製品やサービスの提供を通じて社会からの信頼を獲得してきました。しかし、変化が大きく先の見通しが難しいVUCA（注1）時代と言われる現在こそ、経営トップ主導の下、地球社会の一員として環境・社会・経済の視点から課題解決に向けた事業活動を行い、社会に対する有益なインパクトを生み出していくことが重要です。そのため、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（注2）に配慮したうえで企業を長期的に繁栄させていくという、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。具体的には、Fujitsu Wayの改訂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。（2021年5月時点、委員長含め16名）。2020年4月に第1回を開催し、その後10月、3月と会議はすべてリモートで行い、新型コロナウイルス感染症の感染拡大や世界で加速する脱炭素への動きなどを踏まえ、富士通グループの目指すべき姿や本委員会のミッション、非財務指標やグローバルレスポンシブルビジネスの活動概要および目標に対する進捗などについて活発な議論を行いました。

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

注2 富士通グループのステークホルダー：富士通グループは、「社員」「お客様」「パートナー(お取引先)」「コミュニティ(国際社会・地域社会)」「株主」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「コミュニティ(国際社会・地域社会)」の中の重要なステークホルダーと考えています。

体制図



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。こうした取り組みがお客様や社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。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ます。

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、ここ数年の富士通におけるビジネスの変化も反映させるべく改めてグループ横断でのマテリアリティ分析を実施し、その結果を踏まえて、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business: GRB）」という新たな名称で、グローバル共通のサステナビリティ重要課題を再設定しました。

- 関連リンク：マテリアリティ
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/materiality/>

グローバルレスポンシブルビジネス

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

そのため、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。

- 関連リンク：グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の目標と実績
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/grb/>

マテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

富士通グループでは、GRI ガイドライン、ISO26000、SASB スタンダードや、SDGs、パリ協定などのグローバルな動向を踏まえ、従来の5つの重要課題を見直し、Step1 から Step3 のプロセスを経て、7つの重要課題（マテリアリティ）を決定しました。決定した重要課題は個々の目標の達成に向け、グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business：GRB）という枠組みの中で、グローバルに活動を推進していきます。

Step1 課題の抽出

- GRI ガイドライン、ISO26000、SASB スタンダードや、SDGs、パリ協定などのグローバルな動向を踏まえ、課題を網羅的にリストアップしたロングリストを作成
- ロングリストから、類似項目の統合や、事業と関連性の少ない項目を削除し、最終的に約30個の課題を抽出

Step2 重要度の把握

- 抽出された課題をもとに、全本部を対象とした社内アンケートを行い、課題に対する重要度を評価
- 有識者などの社外ステークホルダーから、当社に対する期待と要請を意見交換し、課題に対する社外からの重要度を評価
- 社内・社外双方の視点を踏まえた課題の重要度を分析、把握

Step3 マテリアリティ決定

- 課題に対する重要度を認識したうえで、事業構造の変化を踏まえた最新の経営方針、グローバル・グループ横断で共通に取り組む普遍性などを考慮して課題を再調整
- 環境・CSR 経営委員会（現在のサステナビリティ経営委員会）、経営会議、取締役会を経て、長期的視点で財務指標の向上につながる非財務の取組みとして、7つのサステナビリティ重要課題を決定し、同時に Global Responsible Business（GRB）という枠組みでグローバルに活動を推進していくことに合意

表 決定したマテリアリティ（重要課題）とその概要

重要課題	概要
人権・D&I	全企業活動で人間の尊厳に配慮し、人を中心として価値創造を行う。多様性を尊重し、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。
ウェルビーイング	すべての社員がいきいきと働くことができる環境をつくり、社員が自己の成長を実現させて、力を最大限に発揮できる機会を提供する。
環境	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提供による環境課題解決に貢献する。
コンプライアンス	Fujitsu Wayの「行動規範」を組織全体に周知徹底し、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。
サプライチェーン	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。
安全衛生	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合わせた、安全で健康的な職場環境を提供する。
コミュニティ	社会課題への共感を高めて活動し、社会経済に良いインパクトをもたらす。創出したインパクトをさらなる価値につなげる。

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way 改訂

2020年の改訂以降、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の説明会を行うなどコミュニケーション施策を実施しています。また、着実な浸透に向けて、Fujitsu Way推進責任者を富士通および国内外グループ会社に配置しています。推進責任者が主体となって、年間を通じFujitsu Wayの推進を主導するガバナンス体制を構築しています。



Fujitsu Way 推進に向けた取り組み

社内向けコミュニケーション施策の展開

Fujitsu Wayの改訂にあわせて、改訂内容について社長からのメッセージや社内報での発信をはじめ、社内向けに公開しました。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、社内メディアを通じて言葉ひとつひとつに込められた背景を含めてFujitsu Wayを自分事として認識できるように発信しています。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、説明会やワークショップ等を展開するとともに、Fujitsu Wayに関する解説ビデオにより浸透を図っていきます。



Fujitsu Way 解説書のイメージ

Fujitsu Way ミーティングによるグローバルガバナンス体制

経営陣の想いを直接伝え、かつFujitsu Wayの浸透やFujitsu Way推進責任者のモチベーションを図る場として、社長とFujitsu Way推進責任者によるFujitsu Wayミーティングを半年ごとに開催しています。2021年度では「Fujitsu Way推進責任者主導による現場レベルの実践に向けて」をテーマとし、約400名のFujitsu Way推進責任者が参加しました。社長とのタウンホールの実施および経営陣からのパーパス起点の技術戦略やFujitsu Way浸透に係る人事部門の施策の紹介を実施しています。また、今回のテーマである「現場レベルでのFujitsu Way実践」に向けた取り組みを現場部門からグッドプラクティスとして全社的な共有を展開する等、グローバル全体でFujitsu Wayに取り組むべくガバナンス体制を構築しています。

Purpose Carving®を通じた浸透

富士通のパーパスの実現のためには、社員一人ひとりの想いを集集させて、より大きな力を生んでいく必要があります。そのため富士通では社員一人ひとりのパーパスをかたちにする取り組みを進めています。

自分自身のパーパスを言葉にする対話プログラムであるPurpose Carving®を、全社的に展開しています。Purpose Carving®では、働くことや生きることの意義を見つめなおし、個人のパーパスを彫り出しつつ、富士通のパーパスとの重なり合いを変革の原動力に



していきます。経営陣が先駆けて実践し、各部門への展開を進行しています。また 2021 年度に国内の富士通グループに入社した新人社員約 1,600 人には、新人研修プログラムの一環として Purpose Carving®を実施しました。

サステナビリティ貢献賞

富士通グループでは、1995 年から実施してきた「環境貢献賞」を改め、Fujitsu Way を推進することを目的に、「社会をより持続可能にする活動（社会へのアウトプット）」と、そのための「マインドセットやカルチャーの醸成（組織のカルチャー変革）」を表彰するサステナビリティ貢献賞を、グループ全組織と全社員を対象に実施しました。審査では、Fujitsu Way の大切にしている価値観、パーパス・グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の実現を審査基準とし、Fujitsu Way 推進責任者や CSO（注 1）が審査員として参加しています。

富士通グループ各社から 127 件と多数応募がある中、大賞 2 件、優秀賞 6 件が選ばれました。「大賞」受賞案件については以下の通りです。

注1 CSO：Chief Sustainability Officer

- 「大賞」受賞案件

＜機械学習処理ベンチマーク MLPerf HPC にて最高レベルの速度を達成＞

コンピュータの消費電力は年々増加しており、エネルギー削減のためプログラムの高効率化が強く求められています。2020 年 11 月、国立研究開発法人産業技術総合研究所の ABCI と国立研究開発法人理化学研究所の富岳において計測した結果が、スパコンのベンチマークである MLPerf HPC において、それぞれ世界最高レベルの性能を達成し上位を独占しました。このベンチマークは、異常気象や宇宙物理に関する大規模な機械学習処理の実行時間を競うものです。本件は、富士通のプログラム高効率化の高い技術レベルを示すとともに、機械学習処理の消費エネルギー削減へ貢献するものです。

＜誰よりも速く。新型コロナウイルス感染症対策チーム＞

新型コロナウイルス感染症の国内流行前に問題を察知し、富士通では「新型コロナウイルス感染症対策チーム」を立ち上げました。適切な対処方法が未知となるウイルスへの緊急対応のため、現場でも仕様が示せない中、つくれるコンサル方式で課題を解決しました。チームの活動は、医療・介護・学校・企業・検疫所等で日本初の各種感染対策システムとして実績を上げています。さらに、ワクチン接種予約管理システムにもいち早く対応し、混乱する地方自治体や職場におけるワクチン接種の円滑予約に貢献しました。

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 2020 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）	2020 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% 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員教育の実施に向け、コンテンツを作成・準備中（2021年7月から開始）
	<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% 	<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連結：67% / 単体：61% リーダーシップレベルにおける女性比率連結：9.3% / 単体：7.4%
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"> 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：66% 社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：67%

<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℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による資源の有効利用含めた環境課題解決に貢献する。</p> <p><目標> 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業拠点の GHG 排出量を基準年比 37.8%以上削減する（2013 年度実績の毎年 4.2%削減） 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 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"> GHG 排出量削減（2013 年度比） 2020 年度目標：29.4%以上削減 実績：25.3%削減 （単年では 2013 年度実績の 4.4%削減） リスク回避と環境負荷最小化 <p><事業所></p> <ul style="list-style-type: none"> 水使用量を累計で 2017 年度比 2.2%削減（18.0 万 m³） 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 27.5%向上（2014 年度比） 廃棄物発生量を 2012～2014 年度平均から 34.1%（9,867 t）削減 <p><サプライチェーン></p> <ul style="list-style-type: none"> 製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量を 37%削減(2013 年度比) サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減及び水資源保全：富士通グループの主要取引先約 750 社に削減活動の実施を依頼 <ul style="list-style-type: none"> 社会課題解決への貢献（事例） ICT サービス提供を通じた SDGs 貢献の理解・浸透を目的に社内外でイベント・ワークショップを 39 件実施
<p>コンプライアンス</p>	<p>富士通グループ内の役職員が、高いコンプライアンス意識を持って事業活動を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、ステークホルダーから信頼される企業グループである。</p> <p><目標> 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"> 社長、リージョン長から従業員に向けた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
<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。（目標 KPI=100%）</p> <p><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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 下記文書いずれかの入手率：60% <ul style="list-style-type: none"> RBA 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 当社 CSR 調達指針への誓約書 UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業（SME）・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達 KPI を達成

	<ul style="list-style-type: none"> • RBA（注 1）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 <p>○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。</p>	
<p>安全衛生</p>	<p>富士通グループは全ての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情にあわせた、安全で健康的な職場環境を提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 • 全ての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 • 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。 <p><目標> グループ会社を含むすべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生件数：ゼロ • 安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回／年 	<ul style="list-style-type: none"> • 重大な災害発生件数：ゼロ • マネジメントレビュー実施に向け関係者の意見交換を実施
<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> 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</p> <ul style="list-style-type: none"> • ニューノーマル下において、2019 年度比 +10% 	<ul style="list-style-type: none"> • 実績集計スキームを整備中 (2021 年上期に集計開始予定)

注1 RBA：Responsible Business Alliance

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

SDGs への取り組み

SDGs への取り組み

2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）は、世界全体が2030年までに達成すべき共通の目標です。富士通のパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGsへの貢献を社内外に約束するものです。富士通は、長年にわたりテクノロジーを通じて社会に価値を提供してきたグローバル企業として、社会の変革に主体的に貢献する責任があります。世界をより持続可能にするために、共創による規模を追求したビジネスを通じて、社会に対して、より良い、かつスケールあるインパクトを与え、自社も持続的に成長していくことを目指しています。富士通は、SDGs 貢献のため、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の枠組みによって私たち自身の経営をサステナブルに変容させること、およびビジネスを通じて社会課題を解決することの両面に取り組んでいます。

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

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

推進体制

富士通のパーパスに基づく経営では、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）を通じた企業活動全体でのサステナビリティ推進およびビジネスを通じたインパクト創出によって、SDGsの示す社会課題の解決と持続可能な世界の実現に貢献し、富士通自身の持続的成長につなげていくことを目指しています。

私たち自身の活動や提供するソリューションはすべてSDGsと密接な関わりを持つことから、コーポレート部門、ビジネスプロデュース部門、各リージョン（Japan、Northern and Western Europe（NWE）、Central and Eastern Europe（CEE）、Americas、Asia、Oceania）、グループ会社が連携しながら、経営とSDGsの融合を進めています。



推進体制図

社内浸透へ向けた活動

ビジネスを通じてSDGsへ貢献するためには、目先の問題解決ではなく、お客様のさらに先に存在する社会課題へ共感し、富士通とお客様がともに将来像を描くことが重要です。富士通では、社会課題起点のビジネスを推進するため、SDGsの社内浸透へ向けた活動を行っています。

2020年は、社内に設置されたオンデマンド型の学びのプラットフォーム「Fujitsu Learning EXperience」上で、研修教材として、富士通のパーパスとSDGsの関係を解説するビデオを公開しました。社員1人ひとりが自らの仕事の先につながる社会課題への共感を持つことで、SDGsを共創ツールとして活用したお客様の価値創造支援につなげていくことを狙いとしています。

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パンデミックにより、SDGsが示す諸課題がより顕在化しました。感染症や気候変動などの課題それぞれが環境・社会・経済にまたがる多くの要素を抱えながら、複雑に連鎖しています。私たちは、アフターコロナを見据えて、社会課題への共感を持ちながら、想像力を働かせて新しい社会とビジネスの姿を“Reimagine”、再構想することが、SDGs貢献の上で重要であると考えています。

- 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/>



- Reimagine (リイマジン) –ニューノーマル時代を支えるソリューション

<https://www.fujitsu.com/jp/reimagine/>

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

感染症流行時の安全なイベント運営—テクノロジーを通じた信頼の構築

新型コロナウイルス感染症は我々の暮らしを一変させ、スポーツを含む広範な活動が制限を受けてきました。一方、様々な対応策がとられ、ワクチン接種が少しずつ広がり、「ニューノーマル」の世界が構築されつつあります。スポーツ競技を含むイベント開催の再開が検討される中、安全性と経済的利益の両方を担保した観戦のあり方や、衛生面のルール管理と順守の徹底が課題となっています。これに対し、富士通は量子コンピューティング技術「デジタルアニーラ」を応用した独自のソリューションを構築し、安全を担保したうえでの参加可能な観客数を最大化することを可能にしました。ドイツのベルリンオリンピック



クスタジアムやモータースポーツの複合施設「ニュルブルクリンク」(注 1) と協働して、既存システムでチケット販売を行った実データと比較するという初期検証を行い、座席割り当て数を最大 60%増加させ収益の大幅な向上につながることを確認しました。現在、競技場やイベント運営者とともにさらなるデジタル化を進めています。今後も富士通は、AI や IoT 等の先進的なテクノロジーを活用し、スポーツや文化的イベントに安全・安心の環境を提供することを通じて、信頼ある社会の実現へ貢献していきます。

注1 公式ウェブサイト (英語) : <https://nuerburgring.de/>

- コロナ禍のスポーツイベントの安全運営と収益性向上に寄与、座席配置を「デジタルアニーラ」で高速に最適化する検証で有効性を確認
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2021/06/17.html>
- 本件に関連する主な SDGs



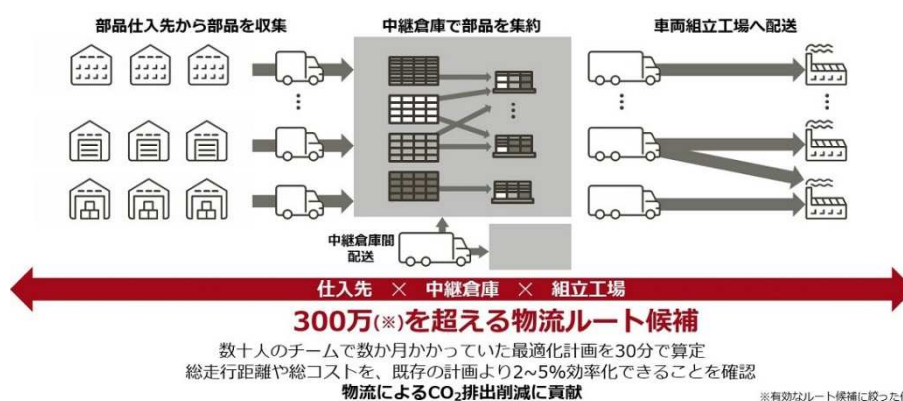
大規模物流ネットワークの最適化により、CO₂ 削減問題等へ貢献

近年、物流は社会を支えるインフラとして重要度が増している反面、ドライバー不足や交通渋滞、大気汚染、CO₂ 排出量の増加などの課題を抱えています。

株式会社トヨタシステムズと富士通は、大規模な物流ネットワークの最適化を目指し、「デジタルアニーラ」を活用した実証実験を行い、実用化に向けて取り組んでいます。実証実験では、数百を超える仕入れ先から部品を仕入れ、中継倉庫を通り、工場へ配送する 300 万以上のルート候補から最適なルートを探る問題に対して「デジタルアニーラ」で計算し、トラック数、総走行距離、仕分け作業などを含めた物流コストの最適化を行いました。

その結果、大量の最適化計算を非常に短時間で実施できることが確認でき、これまで見つけられなかった有効な物流ルートの発見や積載効率の向上、トラック数や総走行距離効率化などにより、物流に関わるコストを約 2%~5%削減できる可能性があることを実証しました。さらに配送計画そのものだけでなく、総走行距離の削減による CO₂ 削減問題へ大きく貢献する可能性も実証できました。

今後も富士通は、トヨタシステムズの活動を支援するとともに、「デジタルアニーラ」による様々な業種・業務領域の社会課題解決を目指します。



- トヨタシステムズと富士通、「デジタルアニーラ」を活用し大規模物流の効率化を共同で実証
<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2020/09/10-1.html>

- 本件に関連する主な SDGs



輸送ダンボール破損判断の標準化により、食品廃棄ロスの削減へ

飲料輸送の現場において輸送ダンボールが破損した場合、製品に不備がなくとも廃棄となるケースがあります。製品である中身が毀損していなければ、包装資材に傷や汚れがあっても販売は許容されるべきという業界基準の考え方はありますが、ダンボールの良品・不良品は受取り担当者の属人的判断で曖昧なのが現状です。特に、消費者の目や各店舗での荷崩れを意識する受取り担当者の判断は厳しくなる傾向があり、返品の高率化が懸念されます。返品された製品は、再出荷しても製造日が古くなるため、廃棄せざるを得なくなってしまうのです。

サントリー食品インターナショナル株式会社と富士通は、業界全体における段ボール破損判断基準の標準化が必要と考え、工場、卸、小売店への配送の過程で破損や汚れたダンボールをスマートフォンやタブレットから撮影して AI で画像解析することで、返品の対象か否かを判断するシステムを開発し、実証実験を通して課題解決に取り組んでいます。食品廃棄については大幅な改善効果が期待され、将来的にはこのフレームワークを他飲料メーカー、卸・小売の流通分野も含めて展開し、返品の判断基準を標準化することで「食品ロス削減」という業界の課題解決を目指します。



- 経済産業省サプライチェーンイノベーション大賞 2020 優秀賞（サントリー食品インターナショナル株式会社）
https://www.meti.go.jp/policy/economy/distribution/sci_2020.html

- 本件に関連する主な SDGs



レジなし店舗の実証実験で、コロナ禍の非対面・非接触ニーズに貢献

新型コロナウイルス感染症の拡大以降、小売業や接客業で非対面・非接触へのニーズが高まっており、購入者と店員双方の安全性確保が課題となっています。500 を超える病院内でコンビニエンスストア・レストランなどを運営し、こうした課題に直面していた株式会社光洋ショップ・プラスでは、富士通のレジレスシステムを一部店舗に導入し、非接触・非対面の店舗運営に取り組んでいます。来店客は事前にスマートフォンアプリ「GreenLeaves+アプリ」をダウンロードしてクレジットカードの情報を登録した後、アプリに表示された QR コードで入店します。入店後は、店内に設置されたカメラや棚センサーなどの IoT とクラウド上の AI を組み合わせることにより来店客の動きや購入商品を判別。来店客はそのまま退店することで自動的に決済が完了し、スマートフォンに送られ



る電子レシートで購入履歴を確認できる仕組みです。さらに、手のひら静脈と顔情報のみで本人を特定できるマルチ生体認証技術を活用し、情報をスマートフォンアプリと紐づけて事前に登録することで、手ぶらでも入店が可能という画期性を備えたシステムとなっています。

今後も富士通は、社会情勢に即した高質なサービスの提供を通じ、人々の健康と社会の安全・安心に貢献していきます。

- 光洋と富士通、生体認証を使った日本初の一般向けレジなし店舗の実証実験を開始

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2021/01/14.html>

- 本件に関連する主な SDGs



スーパーコンピュータ富岳を用いて、新たながん治療法の発見を AI で実現

医学の世界では、がんがどのように発生し多様性を獲得していくかを解明することが極めて重要な課題になっています。従来、がんに関連する可能性の高い遺伝子ネットワークを分析して病態を予測する計算は、大学などで利用可能なスーパーコンピュータを用いても数カ月かかっていた。そのため、個々の遺伝子レベルではわからない新たながんのメカニズムを発見し、研究に取り入れることが困難でした。

こうした課題を解決するため、東京医科歯科大学と富士通研究所は、文部科学省のスーパーコンピュータ「富岳」成果創出加速プログラムにおいて、「大規模データ解析と人工知能技術によるがんの起源と多様性の解明」をテーマに共同研究を進めています。

共同研究では、発がんに関連している可能性の高い遺伝子間の影響関係を表すネットワークの推定と、説明可能な AI 技術「Deep Tensor (ディープ テンソル)」(注 2) を用いたがんの浸潤や転移との関連を予測する計算を「富岳」で行った結果、わずか 1 日以内で実現しました。これにより、新たながん治療法の発見が期待されます。

今後も、富士通は様々な協働を通じて科学研究への貢献を追求するとともに、その成果を実用化し、多くの人々の健康な暮らしに寄与できるよう取り組んでいきます。



注2 富士通研究所が開発した人やモノのつながりを表すグラフ構造のデータから新たな知見を導く AI 技術

- 東京医科歯科大学と富士通研究所、「富岳」を用いてがんの遺伝子ネットワーク分析を 1 日以内に実現

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2020/11/10.html>

- がん治療研究に大きな変革をもたらす「富岳」x AI のパラダイムシフト

<https://blog.global.fujitsu.com/jp/2021-05-07/01/>

- 人やモノのつながりを表すグラフ構造のデータから新たな知見を導く新技術「Deep Tensor」を開発

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2016/10/20.html>

- 本件に関連する主な SDGs



国連グローバル・コンパクト

富士通は 2009 年 12 月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。富士通グループは、グローバル・コンパクトが掲げる 10 原則に基づき、グローバルな視点からサステナビリティ推進活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバル ICT 企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの 10 原則>

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

人権

- 原則 1. 人権擁護の支持と尊重
- 原則 2. 人権侵害への非加担

労働

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

環境

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

腐敗防止

- 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み



「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 2020 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 スタンダード／国連グローバル・コンパクト \(GC\) 対照表](#)」をご参照ください。なお、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。