



# Sustainability Data Book 2021

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

|                         |            |                               |             |
|-------------------------|------------|-------------------------------|-------------|
| <b>トップメッセージ</b>         | <b>2</b>   | <b>データ・資料</b>                 | <b>7</b>    |
|                         |            | 外部評価・表彰                       | 7-1-1       |
| <b>Fujitsu Way</b>      | <b>3-1</b> | 社会データ                         | 7-2-1       |
| <b>サステナビリティマネジメント</b>   | <b>4</b>   | <b>富士通グループ概要</b>              | <b>8-1</b>  |
| 富士通グループのサステナビリティ経営      | 4-1-1      | <b>財務・非財務ハイライト</b>            | <b>9</b>    |
| 企業カルチャーの変革              | 4-2-1      |                               |             |
| グローバルレスポンシブルビジネスの目標と実績  | 4-3-1      | <b>サステナビリティ報告に関する考え方</b>      | <b>10-1</b> |
| SDGs への取り組み             | 4-4-1      |                               |             |
| 国連グローバルコンパクト            | 4-5-1      | <b>第三者保証報告書</b>               | <b>11</b>   |
| <b>グローバルレスポンシブルビジネス</b> | <b>5</b>   | <b>GRI スタンダード / 国連 GC 対照表</b> | <b>12-1</b> |
| 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    |                               |             |
| 健康経営                    | 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        |                               |             |
| <b>ガバナンス</b>            | <b>6</b>   |                               |             |
| 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      |                               |             |

## トップメッセージ

昨年は気候変動問題に対し、グローバル社会が 2050 年までのカーボンニュートラルへ舵を切り、政府や自治体に加え多くの企業が目標を掲げた年でもありました。また、パンデミックにより、想定を上回るスピードでデジタル化が進み、ビジネス、人々の生活様式・価値観に大きな変化をもたらしています。

企業は、社会の持続可能性の向上に貢献し、世界規模の急速な変化や将来の不確実性に対するレジリエンスを高めなければ生き残っていけないことは明らかです。そのためには、全てのステークホルダーに共感し、配慮して、長期的な視点を持って社会の持続可能性と事業の経済性を両立させていくことが企業経営に欠かせないという思いを一層強めています。

富士通グループは、昨年、当社の存在意義であるパーパスを「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いくこと」と決めました。現在、すべての企業活動をパーパス実現のための活動とする「パーパスドリブン経営」を目指し、事業ポートフォリオや人事・評価制度、組織、カルチャーまでを含む、財務・非財務両輪での変革（トランスフォーメーション）を図っています。

財務面では、持続可能な社会の実現のために取り組むべき課題と、テクノロジー企業としての競争優位性の観点から、成長領域 For Growth における 7 つの重点注力分野を設定しました。今後この分野に重点投資を行い、お客様・社会の持続可能性向上と当社の成長を図っていきます。非財務面では、社内 DX 活動として、全社員参加型の FUJITRA プロジェクトで、組織カルチャーの変革を強力に推進しています。さらに、あらゆるステークホルダーへの責任あるビジネスを目指した GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の枠組みで、人権・多様性、ウェルビーイング、環境、サプライチェーンなどの課題において、ありたい姿と目標を設定した活動を行っています。中でも、環境については、当社グループ自身の温室効果ガス削減目標を 1.5℃レベルに上方修正するとともに、お客様・社会のカーボンニュートラルに向けた貢献を目指しています。

自らの変革の進捗を測るため、当社グループでは、昨年、従来の財務指標に加えて、お客様や従業員からの信頼および社内 DX の進捗を測る指標を非財務指標として経営指標に設定しました。現在は、財務指標と非財務指標、非財務指標と GRB の関係性の可視化に取り組んでいます。当社の成長、お客様・社会の持続可能性の向上への貢献、そして当社自身の変革とそれらの関係性をデータで分析し、それに基づく予測を行うデータドリブン経営を行うことで、パーパス実現を推進していきます。

パーパスにもとづく活動は、SDGs への貢献に繋がります。SDGs の本質とは 2050 年に 90 億人を超える人々が、地球の限界の中で良い生活を営めるよう、国際社会が成し遂げるべき社会システムの変革（トランスフォーメーション）であると考えています。当社自身がデータドリブン×パーパスドリブンの経営でサステナブルな成長を実現するとともに、お客様とエコシステムを形成し、DX（デジタルトランスフォーメーション）をリードしながら、地球規模の社会課題解決の牽引役となることを目指します。

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の浸透を推進することをお約束します。



富士通株式会社 代表取締役社長

時田 隆仁

# 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。詳細は以下をご覧ください。

- Fujitsu Way について  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/philosophy/>
- 企業カルチャーの変革  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/transformation/>

## Fujitsu Way の構成



Fujitsu Way



| Fujitsu Way を構成する 3 つの要素  |  |  |  |
|---|--|--|--|
| パーパス  | <p><b>わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくことです</b></p>   |  |  |
| 大切に<br>する<br>価値観  | 挑<br>戦   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 志高くターゲットを設定し、スピード感をもって取り組みます</li> <li>• 多様性を受け入れ、斬新なアイデアを生み出します</li> <li>• 好奇心を持ち、失敗や経験から学びます</li> <li>• ヒューマンセントリックなイノベーションにより、より良いインパクトをもたらします</li> </ul> |  |
|   | 信<br>頼   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 約束を守り、期待を超える成果を出します</li> <li>• 倫理感と透明性を持って誠実に行動します</li> <li>• 自律的に働き、共通のゴールに向けて協力します</li> <li>• 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</li> </ul>                       |  |
|   | 共<br>感   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• お客様の成功と持続的な成長を追求します</li> <li>• すべての人々に耳を傾け、地球のことを考えて行動します</li> <li>• グローバルな課題を解決するために協働します</li> <li>• 社員、お客様、パートナー、コミュニティ、株主に共通価値を創造します</li> </ul>          |  |
| 行動規範  | <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人権を尊重します</li> <li>• 公正な商取引を行います</li> <li>• 機密を保持します</li> </ul> </td> <td style="vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法令を遵守します</li> <li>• 知的財産を守り尊重します</li> <li>• 業務上の立場を私的に利用しません</li> </ul> </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人権を尊重します</li> <li>• 公正な商取引を行います</li> <li>• 機密を保持します</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法令を遵守します</li> <li>• 知的財産を守り尊重します</li> <li>• 業務上の立場を私的に利用しません</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人権を尊重します</li> <li>• 公正な商取引を行います</li> <li>• 機密を保持します</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法令を遵守します</li> <li>• 知的財産を守り尊重します</li> <li>• 業務上の立場を私的に利用しません</li> </ul>   |  |  |



## 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約させて、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<br/>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>&lt;目標&gt;<br/>「人権尊重」の社内浸透</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>   |
|          | <p>◆ダイバーシティ&amp;インクルージョン（D&amp;I）<br/>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。<br/>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>&lt;目標&gt;<br/>インクルーシブな企業文化の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社員意識調査での D&amp;I 関連設問の肯定回答率向上：連結 66%→69% / 単体 59%→63%</li> <li>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%<br/>単体 6%（2019年度）→9%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>社員意識調査での D&amp;I 関連設問の肯定回答率連結：67% / 単体：61%</li> <li>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%</li> </ul> |
| 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>&lt;目標&gt;<br/>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"> <li>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%</li> </ul> <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"> <li>社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：70%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>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%</li> <li>社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：67%</li> </ul>               |

|                 |  |   |
|-----------------|--|---|
| <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>&lt;目標&gt;<br/>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"> <li>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）</li> <li>事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化</li> <li>ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>GHG 排出量削減（2013 年度比）<br/>2020 年度目標：29.4%以上削減<br/>実績：25.3%削減<br/>（単年では 2013 年度実績の 4.4%削減）</li> <li>リスク回避と環境負荷最小化</li> </ul> <p>&lt;事業所&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>水使用量を累計で 2017 年度比 2.2%削減（18.0 万 m<sup>3</sup>）</li> <li>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）</li> <li>廃棄物発生量を 2012～2014 年度平均から 34.1%（9,867 t）削減</li> </ul> <p>&lt;サプライチェーン&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>製品の使用時消費電力による CO<sub>2</sub> 排出量を 37%削減(2013 年度比)</li> <li>サプライチェーン上流における CO<sub>2</sub> 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</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決への貢献（事例）<br/>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</li> </ul> |
| <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>&lt;目標&gt;<br/>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"> <li>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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>   |
| <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>&lt;目標&gt;<br/>○自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現。<br/>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"> <li>下記文書いずれかの入手率：60% <ul style="list-style-type: none"> <li>RBA 工場監査プラチナまたはゴールド判定書</li> <li>当社 CSR 調達指針への誓約書</li> </ul> </li> <li>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</li> </ul>  |

|               |  |  |
|---------------|--|--|
|               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• RBA（注 1）工場監査プラチナまたはゴールド判定書</li> <li>• 当社 CSR 調達指針（=RBA 行動指針）への誓約書</li> </ul> <p>○サプライチェーン多様性の推進<br/>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"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul> <p>&lt;目標&gt;<br/>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"> <li>• 重大な災害発生件数：ゼロ</li> <li>• 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</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 重大な災害発生件数：ゼロ</li> <li>• 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</li> </ul> |
| <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>&lt;目標&gt;<br/>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"> <li>• ニューノーマル下において、2019 年度比 +10%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 実績集計スキームを整備中<br/>(2021 年上期に集計開始予定)</li> </ul>                 |

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の関係性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/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

### 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



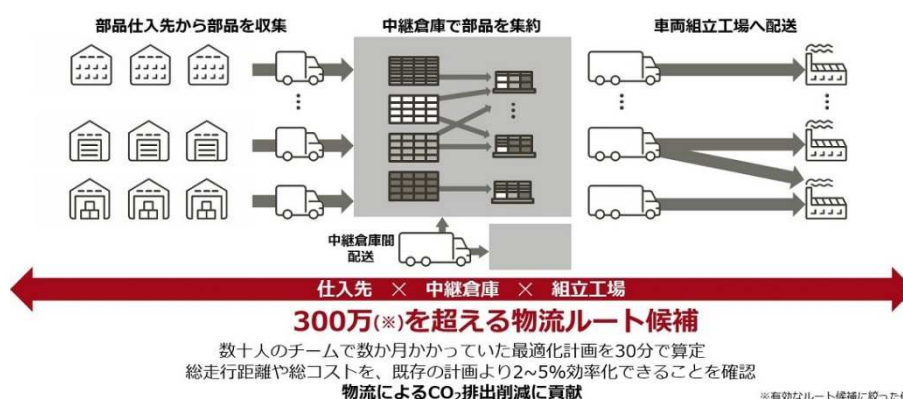
## 大規模物流ネットワークの最適化により、CO<sub>2</sub> 削減問題等へ貢献

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、CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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](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。



## 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

KPI：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](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](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。

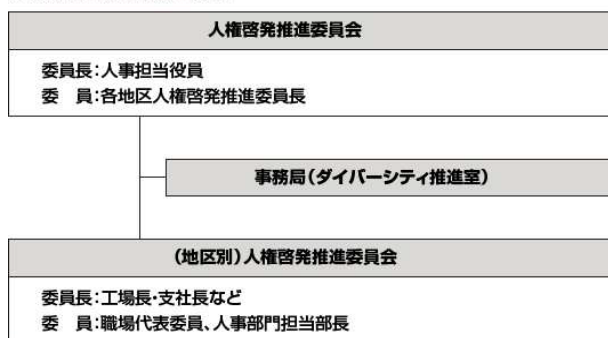
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標と KPI の達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

## 人権に関する啓発活動

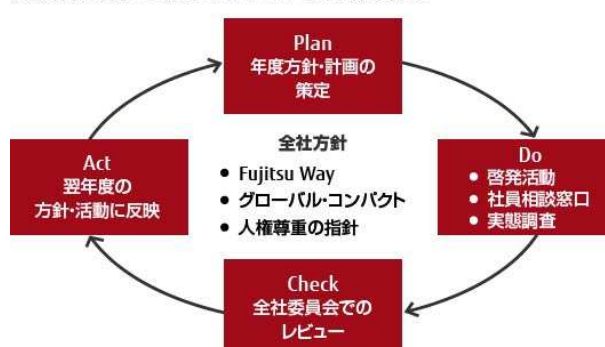
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置しています。啓発活動の実行組織として職場代表をメンバーとする「地区委員会」を国内 24 事業所に設置し、国内グループ各社約 80 社においても同様の委員会を設置しています。

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の認識から、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に、2016 年度にグループ社員 10 万人を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを実施しており、さらに 2021 年度中には新たにグループ全社員を対象とした教育を実施予定です。

## 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。

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

- 富士通グループ AI コミットメント  
[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-ai-commitment-201903\\_ja.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/humanrights/fujitsu-group-ai-commitment-201903_ja.pdf)

これを踏まえて、富士通グループでは AI 倫理に関する様々な取り組みが行われています。

例えば、2019 年 9 月には、AI やその他の分野の社外専門家からなる「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行い、その結果を取締役会と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>

また、AI 倫理に関する研修を実施したほか、実際の AI 研究・開発・実装・運用局面において懸念される人権、プライバシーや倫理などに関する影響を抑制するべく、多様な観点から評価・検討する場として「『人間中心の AI』推進検討会」を設置するなど、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。

これらの取り組みを推進するために、法務部門において「デジタルテクノロジー推進法務室」がテクノロジー活用と法規範のバランスを勘案しながら安心安全な AI の提供を支えるほか、2021 年 4 月には、学際研究と技術開発の両輪による AI 倫理技術の創出・発信を図るべく、富士通研究所に「AI 倫理研究センター」を設置し、AI 倫理に関する研究をさらに深耕する体制を整えました。

## 2020 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                   | 2020年度の主な活動内容  |
|----------------|------------------------|--|
| サプライチェーン       | 労働環境、<br>高リスク鉱物        | <ul style="list-style-type: none"> <li>お取引先の RBA 行動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（主要な物品購入先および製造派遣/請負元の 119 社）</li> <li>「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</li> <li>お取引先 3 社に対し、RBA 規範適応監査を実施</li> <li>グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認</li> <li>グループ内の国内外 3 製造拠点に対し、RBA 行動規範適応模擬監査を実施</li> </ul>   |
| 社員             | 差別・<br>ハラスメント、<br>労働時間 | <ul style="list-style-type: none"> <li>NWE、CEE、Americas、Oceania、Asia リージョンのグループ会社 21 社に対して、過去の人権影響評価の結果を元に、労働時間、賃金、プライバシーならびに通報制度に関する調査を実施し、現況について確認</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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）</li> <li>コロナ禍において、フェイク情報や予断・偏見を回避するためのオンラインセミナー「今見つめ直す、私たちの情報リテラシー」を配信</li> <li>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</li> <li>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&amp;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</li> <li>「人権に関する相談窓口」の適正な対応を学ぶ、オンラインワークショップを開催、国内グループ会社にも展開</li> </ul> |
| 顧客・<br>エンドユーザー | プライバシー・<br>データセキュリティ   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>   |

## 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 46,487 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 11,841 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 1,226 名（富士通実績）  
昇格者向け研修：受講者 2,859 名（富士通実績）  
新任役員向け研修：受講者 66 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 2,825 件
- 2020 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社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%

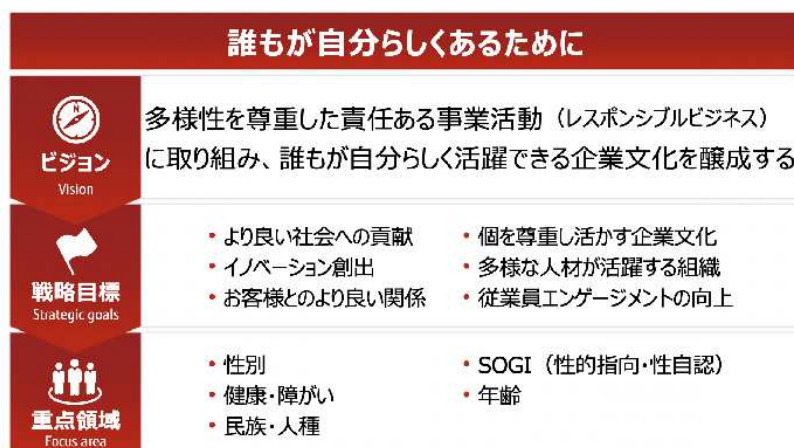
## 方針

富士通グループでは、Fujitsu Way のパーパス・ステートメントに記載しているとおり、「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進します。」という考えに基づき、ダイバーシティ&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、5 個の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。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エンゲージメントサーベイの中にダイバーシティに関する設問を設けています。加えて、重点領域ごとに支援者の代表としてエグゼクティブスポンサーを選任し、各領域における推進活動を支援しています。

日本国内においては、グループ会社各社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。

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

## 企業文化の醸成に向けた取り組み

### ダイバーシティ全社推進フォーラム

富士通では、「誰もが自分らしく活躍できる」企業文化の醸成に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンについて再認識し、新たなマインドセットや行動変容を喚起することを目的とした、ダイバーシティ全社推進フォーラムを2008年度よりスタートし、年に1度開催しています。2020年度は「自らの変革、そして企業文化の変革へ。そのためのダイバーシティ&インクルージョン」をテーマとして、社長からのメッセージや役員4名によるパネルディスカッションを行い、デジタルトランスフォーメーション(DX)企業として必要なダイバーシティ&インクルージョンの重要性について考える機会となるフォーラムを開催しました。



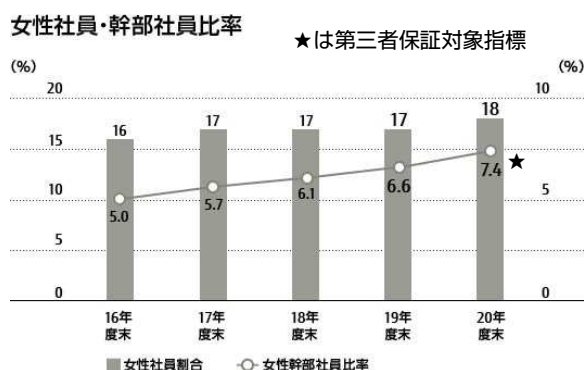
### 国際規範への賛同

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

### 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人選し、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。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じて戦略的な施策が果敢に実施されています。

## 女性社員向けキャリアワークショップ

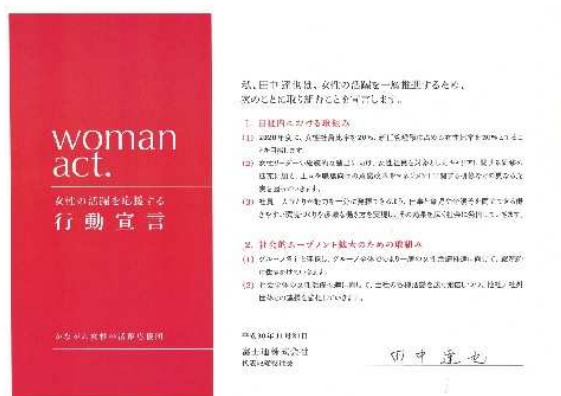
富士通および国内グループ会社では、リーダークラスの若手女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的に複数のロールモデルとの対話や経営幹部とのディスカッションを行っています。受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に対する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位ポジションに求められる広い視野の獲得などを図っています。

## 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動画メッセージの共有などを行うとともに、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつ、リージョンごとに Webinar や講演会など様々なイベントを開催し企業文化の変革を加速させています。また、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。

## 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](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/diversity/Woman_act.pdf)

行動宣言

## 他リージョンの取り組み

キャリアパスにおいてのジェンダー・イクオリティを実現し真にバランスの取れたDX企業となるために、女性技術者のメンティーと優秀なシニアエンジニアのメンターのペアによる、メンタリングを行っています。定常のコーチングを通してメンティーに自信つけ、一個人としてのバリューを探索し、相互に成長し新たなネットワークを形成することが狙いです。また、ジェンダーエンパワーメントやジェンダーダイバーシティのための社員ネットワークグループの活動が盛んに行われています。



## 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。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

- 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。

障がい者雇用率の推移(富士通) (注)



(注) 2019年度までは富士通および富士通ハーモニー、2020年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、ISサービス、アドバンスアカウントサービス、ホーム&オフィスサービス、テクノロジーを対象とします。

## 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、パラスポーツ体験など毎年様々なテーマを設定しており、2020年度は「発達障がいを理解する《職場実践編》」と題して、誰もが強みを生かした働き方ができる職場づくりを目指し、日々の行動や具体的対応のヒントを考えるプログラムを行いました。

## 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、富士通グループの健康・障がいのテーマカラーであるパープルでグループ内の一体感を持たせ、経営トップからのメッセージ発信および各リージョンの障がい領域における社内のダイバーシティ・チャンピオンによる動画メッセージの共有を行いました。各リージョンにおいては、D&I推進チームと社員ネットワークグループが協力してWebinarやラウンドテーブル等の障がい者理解促進のためのイベント開催や、社員への意識付けなどの様々な取り組みを行い、障がいについての理解を高めています。

## 障がい当事者のための社内グローバル連携

富士通グループでは、各リージョンの障がいのある社員による自主運営ネットワークグループの代表が終結し、エグゼクティブスポンサーの支援とともに、グローバルネットワーク(Global Network of Persons with Disabilities)を形成し、グローバルスケールにて、障がいのある社員への理解促進とインクルーシブな環境を創るための活動をしています。

## 障がい者雇用の促進に向けた特例子会社の設置

富士通および国内グループでは、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 | 33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 | 171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<br>富士通 SSL ハーモニー | 2017年 | 12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  |

## 他リージョンの取り組み

あるリージョンでは、D&I推進者が、障がいのある社員にとってより一層インクルーシブな職場を創るために、人事部門を支援し、社内規程や採用活動を改善しています。障がいのある人から、任意かつ秘密保持厳守のうえで、どのような支援が必要かをヒヤリングする仕組みを作りました。この取り組みを通じた職場の改善により、障がいがある人に対し、より一層のインクルージョン強化を図っていきます。

## 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。

各リージョンにおいては、多様な文化を理解するための社員ネットワークグループの活動、国や地域の文化を理解するイベント、特定民族の理解を深める活動、少数民族支援活動、大学等と連携した特定民族の大学生のためのインターンシップとメンタリングプログラム、英語映画会、各国料理クッキングセッションなどが行われています。

また、富士通では、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、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年度末時点で475名の外国籍社員が富士通で働いています。2007年からは国際的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。国際的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・規程、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、社内ソーシャルメディアなどを活用した情報共有を行っています。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きました。

## 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。国内では、同性パートナーについても、慶弔見舞金の支給、休暇、退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+Ally 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。2018年と2019年には、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年：「ジェンダー・マリアージュ」、2018年：「カランコエの花」）。また、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、自然に“アライ宣言”をする動きも始まっています。



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、東京をはじめ、ロンドン、バーミンガム、リスボン、ダラス、シリコンバレー等、世界各国の都市で開催された Pride イベントに参加しています。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（注1）」に、ゴールド・パートナーとして協賛しています。これらの取り組みが評価され、任意団体 work with Pride による「PRIDE 指標」において、最高位の「ゴールド」を5年連続受賞しました。



社内有志にてパレード参加（撮影 2019年, 2018年）

注1 プライドハウス東京 <http://pridehouse.jp/>

## Fujitsu Pride

「Fujitsu Pride」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社員ネットワークグループの代表者が集結し、エグゼクティブスポンサーの支援のもとグローバルスケールで連携して取り組む活動です。2020年には「Fujitsu Pride」が主催する初のオンラインイベント「Global Fujitsu Virtual Pride Week」を開催しました。富士通および国内外グループ会社から役員および社員が参加し、パレード、Webinar、パネルディスカッション、小さなグループ単位で LGBT+ について語るイベントを開催するなど活発な活動を行っています。



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、介護などを両立するための仕組みの整備を進めています。テレワーク制度の導入・浸透に加え、コアタイムなしのフレックス勤務体制の拡充や積立休暇の時間単位取得など勤務体制の整備により、育児・介護との両立を促進しています。

## 出産・育児

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

注2 行動計画：2005年から実施しており、現在は第7期行動計画（2021年4月1日～2024年3月31日）を執行中です。

- 第7期行動計画書

<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/employees/system/season-7-action-plan.pdf>

## 介護

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。また、2020年度には仕事と介護の両立への活用を目的に、介護のステージごとに押さえておきたい知識・行動や、利用できる社内制度についてまとめた介護ハンド

ブックを発行しました。さらに、富士通グループの介護サービス会社「株式会社ケアネット」と連携して「介護相談窓口」開設し、富士通全グループ社員一人ひとりの抱える介護の悩みに対応することで従業員のウェルビーイング実現を目指しています。

## 社外表彰・認定

富士通のダイバーシティ活動に対して社外からいただいた過去の評価・表彰は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>

## 2020 年度実績

★は第三者保証対象指標

### 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：2020 年度参加者 680 名（富士通および国内グループ会社）
- 毎年実施のグローバル共通エンゲージメントサーベイへのダイバーシティ&インクルージョンに関する設問の組込

### 性別に関する取り組み

- 女性社員比率：18.2%、女性幹部社員比率：7.4%★、新任女性幹部社員比率：13.9%（富士通）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2020 年度参加者 69 名（富士通）
- 国際男性デーイベント（Global Delivery）
- ジェンダーエンパワーメント・ダイバーシティネットワークグループ（各リージョン）
- ジェンダーペイギャッププログラム（NWE リージョン、Global Delivery）
- 女性技術者向けメンタリングプログラム（Global Delivery）

### 健康・障がいに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.36%★（2020 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 377 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）
- 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループ（各リージョン）
- 社員と役員によるラウンドテーブル（Americas リージョン）
- アクセシビリティのためのトレーニング、理解促進、規範整備および施設用ガイドライン整備（NWE リージョン）

### 民族・人種に関する取り組み

- 外国人社員の職場環境課題解決（富士通）
- Black History Month（Americas リージョン、NWE リージョン）
- 少数民族支援（Oceania リージョン）
- 多様な文化を理解するための社員ネットワークグループの活動（各リージョン）
- 国や地域の文化を理解するイベント（Americas リージョン、Global Delivery、NWE リージョン）
- 特定民族の理解を深める活動（Global Delivery、Americas リージョン）
- 大学等と連携した特定民族の大学生を対象としてインターンシップおよびメンタリングプログラム（Oceania リージョン）

ョン)

- 英語映画会 (Global Delivery)
- 各国料理クッキングセッション (Global Delivery)

## SOGI に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2020 June (富士通グループ)
- LGBT+のための社員ネットワークグループ (各リージョン)
- LGBT+ History Month (NWE リージョン)
- 日本における婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business For Marriage Equality」参加 (2020年11月～)

## 年齢に関する取り組み

- 社員と家族を対象にした年齢をテーマにしたネットワーキングセッション (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 110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 203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：3回 参加者 1,837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)

表1：制度利用者数 (2020年度：富士通) (単位：名)

|            | 利用者数 | 男性  | 女性  |
|------------|------|-----|-----|
| 育児休暇       | 617★ | 157 | 460 |
| 介護休暇       | 11★  | 8   | 3   |
| 短時間勤務(育児)  | 803★ | 21  | 782 |
| 短時間勤務(介護)  | 11★  | 4   | 7   |
| 出産育児サポート休暇 | 482★ | 482 | -   |

表2：育児・介護休職からの復職率・定着率 (2020年度：富士通)

|      | 復職率   | 定着率   |
|------|-------|-------|
| 育児休職 | 97.4% | 98.1% |
| 介護休職 | 100%  | 100%  |



## 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%

## 評価・処遇

### 考え方

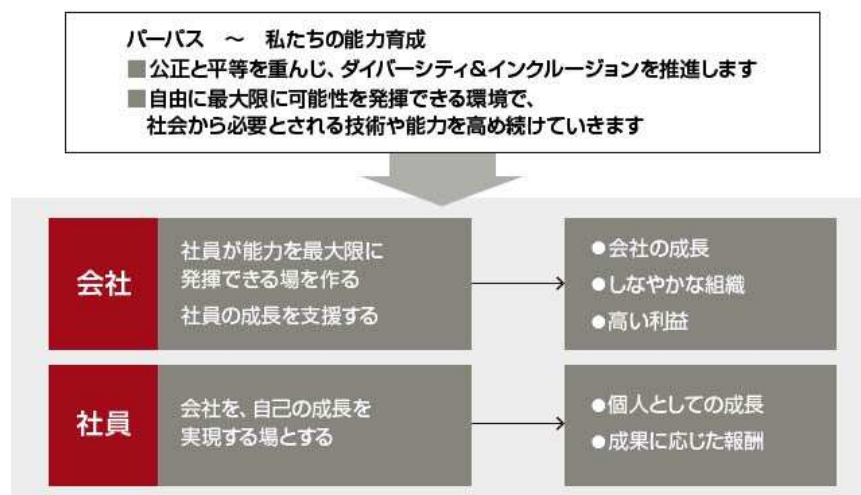
富士通の行動指針・Values では、「高い目標を設定して、スピード感をもって達成する」「好奇心を持ち、失敗や経験から学んで成長する」など、「挑戦」するマインドを大切にすることが謳われています。パーパス・ステートメントにおいても表明しているとおり、会社は「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ&インクルージョンを推進」するとともに、「自由に最大限に可能性を発揮できる環境」を整備し、社員の「社会から求められる技術や能力を高め続ける」ための支援を行います。具体的には、以下3つの点に重点的に取り組んでいます。

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】

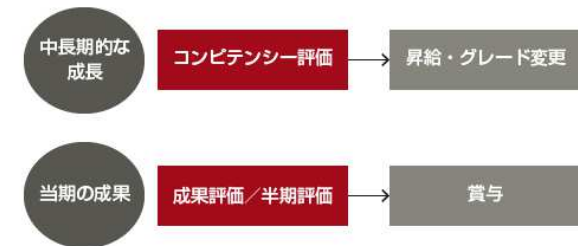
富士通および国内グループ会社では「Function 区分／コンピテンシーグレードによる人事制度」を導入しています。これは、人事処遇のベースとなるもので、社員が担うべき機能を「Function 区分」、業務において成果に結びつけることができる具体的に発揮できる能力を「コンピテンシー」と定義しています。

「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



\*1 LTI : Long Term Incentive  
\*2 STI : Short Term Incentive

## 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

### ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

- ・ ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。
- ・ 「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-being を実現するコンセプトです。
- ・ 場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。

### 「Work Life Shift」の概要

「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成

#### Smart Working（最適な働き方の実現）

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

#### Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）

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

#### Culture Change（社内カルチャーの変革）

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

### テレワーク勤務制度

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

テレワーク勤務制度は、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

### 長時間労働削減に向けた取り組み

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

#### 長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- ・ 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
- ・ 年次休暇取得促進日を設ける
- ・ マネジメント研修における労働時間管理の徹底
- ・ 業務の繁閑による働き方、休み方のメリハリ

## 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。働き方の多様性や柔軟性が進む中で求められる福利厚生制度として社員のニーズに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな制度としてカフェテリアプラン（注 1）「F Life+」（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、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、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、育児や介護への支援などの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。

## 2020 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 18%、フレックスタイム勤務適用者 77%（富士通および富士通研究所）

### テレワーク実施率

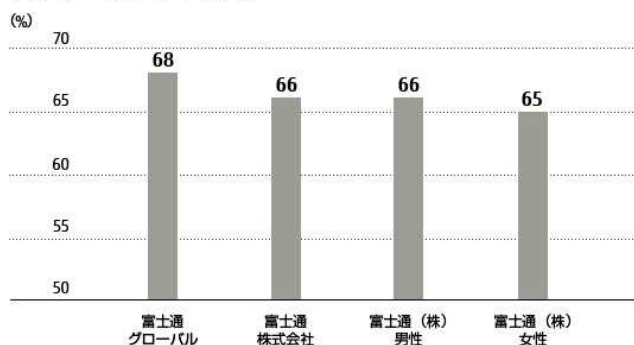
テレワーク実施率は約 80%

## 労働組合員比率

富士通単独労働組合員比率 74.3% (富士通)

## 社員意識調査

### エンゲージメントスコア



- 調査対象従業員数：国内グループ会社 104 社を含めた約 8.2 万人、海外 4.1 万人、合計 12.3 万人
- 回答率：国内 82%、海外 77%、合計 80%
- エンゲージメントスコア：66 (富士通単体)

※スコアは、5段階回答を肯定度 0/25/50/75/100 に係数換算した平均で算出

## 離職率

### 離職率の推移(富士通)





## 健康経営

### 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

パーパスの実現に向けた GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）において、健康経営は「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）」と「安全衛生（安全で健康的な職場環境の提供）」の取り組みとして全社で推進していくものと位置付けています。

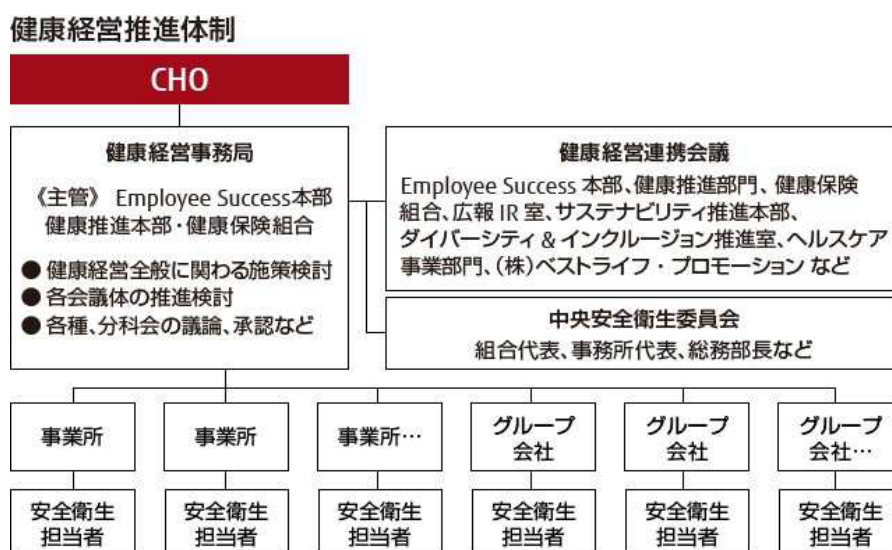
「富士通グループ健康宣言」では、社員の健康を経営の基盤として位置付けることを明確にするとともに、これまでの社内実践を踏まえてさらに戦略的に、社員とその家族の健康の保持・増進を推進しています。

- 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                 | 2016年度<br>実績 | 2017年度<br>実績 | 2018年度<br>実績 | 2019年度<br>実績 | 2020年度<br>実績 | 2020年度<br>目標 | 2023年度<br>目標 |
|-------------|----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 生活習慣病<br>対策 | 高リスク者率<br>(注1)       | -            | 1.3%         | 1.1%         | 1.3%         | 1.3%         | 0.9%         | 0.6%         |
|             | メタバ該当率               | 15.3%        | 15.5%        | 16.3%        | 17.5%        | 19.4%        | 13.2%        | 12.9%        |
| がん対策        | 婦人科健診率               | 55.6%        | 55.4%        | 56.2%        | 59.4%        | 56.8%        | 57.5%        | 60.0%        |
| メンタルヘルス対策   | メンタルヘルス<br>長欠休職率(注2) | 0.76%        | 0.70%        | 0.74%        | 0.71%        | 0.64%        | 0.66%        | 0.60%        |
| 喫煙対策        | 喫煙率                  | 22.6%        | 22.0%        | 21.1%        | 20.6%        | 18.5%        | 22.0%        | 20.0%        |
| 健康意識の<br>向上 | ウォーキング<br>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。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、女性全員を対象として実施しています。また35歳時にはピロリ菌抗体

検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。

2019年度には、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、2020年度には、富士通健康保険組合と連携し、家族向けにもがん教育をご案内しました。その教材を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）」に提供し、現在は同団体よりパートナー企業・団体への提供が行われています。

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）

## メンタルヘルス対策

富士通および国内グループ会社では、各事業所で産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内においてカウンセリング等、専門的な支援を行っています。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、集団分析結果をエンゲージメント調査など他の社内調査と統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。



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低減を図るため、2020年10月から事業所内において完全禁煙を実施しています。

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

## 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。
- 昇格者向け教育：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。

\*詳細は、[2020 年度実績 教育の実績](#)をご覧ください。

#### 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6,000歩達成のチーム、毎日8,000歩達成などのチーム・個人にインセンティブが進呈されます。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、[2020 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、イントラネット内に女性の健康ポータルサイトを開設し、女性特有の健康に関する相談窓口、ライフステージに応じた健康情報、各種セミナーの開催情報などの情報発信を行っています。

情報発信の対象者を女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進し、女性社員の活躍を支援しています。

2020年度には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 R 大賞 2020」の優秀賞に選出されました。

- 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）  
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。会社の法定健康診断とセットでの受診やかかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。
- 定期開催のセミナー  
10月のピンクリボンデー、3月の女性の健康週間に合わせて各種セミナーを開催しています。「妊娠・出産」「がん」「生活習慣病」「更年期」といった様々な切り口で、定期的に行っています。  
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も、健康面からの注意点などの教育を行っています。
  - 2020年度ピンクリボンデーイベント 知っておきたい「がん講座」～女性のがん編～ オンラインセミナー
  - 2020年度女性の健康週間 20代から知っておきたい！『女性のがん』と『更年期』 オンラインセミナー  
ランチタイム オンライン・ピラティスレッスン
- 女性の健康ポータルサイトでの情報発信  
各種イベントの情報発信から産業保健スタッフによるライフステージに応じた女性の健康に関する健康ガイドを定期更新しています。過去に開催されたセミナーの映像も配信しています。

## FUJITSU 頭痛プロジェクト

富士通および国内グループ会社では、2020年度より国際頭痛学会および日本頭痛学会と共同で世界初の企業における頭痛改善プログラムを実施しています。2018年に富士通、WHO、国際頭痛学会、日本頭痛学会の4者が共同で実施したアンケート調査において、頭痛の有病率が非常に高く、頭痛が日常生活や仕事の生産性に大きな影響を与えているという結果がでました。これを踏まえ、eラーニング「頭痛の正しい知識と対処法」を起点として、ビデオセミナー、専門医との頭痛相談、頭痛体操など、様々なプログラムによって、頭痛の改善によるQOLの向上、仕事の生産性の向上を図るとともに、社員の頭痛への理解をすすめる、頭痛患者が安心して働きやすい職場づくりを推進しています。



## 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開催するほか、海外赴任者を対象とした赴任先ごとに推奨される予防接種（会社負担）を実施しています。また、近年流行が拡大している風しんは自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

## 新型コロナウイルスへの対応

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、快適テレワークの過ごし方（運動、食事、喫煙、メンタルヘルス、作業環境）などの社員とその家族の心身の健康に必要な情報提供を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

### 健康経営銘柄 2021・健康経営優良法人 2021～ホワイト500～

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、経済産業省および東京証券取引所より「健康経営銘柄 2021」に初選定されるとともに、経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～ホワイト500～」に5年連続で認定されています。これらは、従来から社員と家族の健康の保持・増進施策として、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。

また、グループ全体で健康経営を推進するために、代表取締役社長の時田隆仁がCHO（健康経営責任者）を務め、国内・海外を含めた全ての従業員に向けたメッセージを発信しています。経営幹部にも健康経営の重要性や会社の持続的成長、業績への影響などについて、データドリブンによる健康情報を活用した対話を産業保健スタッフも交えて直接行うことで、健康課題をよりリアルに認識してもら





う取り組みを実施しています。

国内グループ会社においては、「ホワイト 500（上位 500 法人）」に 1 社、「大規模法人部門」に 14 社、「中小規模部門」で 4 社が認定されました。

※社名は認定時のもの（2021 年 3 月 4 日時点）

- 大規模法人部門（ホワイト 500）：富士通コミュニケーションサービス(株)
- 大規模法人部門：(株)富士通アドバンスドエンジニアリング、(株)富士通エフサス、(株)富士通九州システムズ、富士通コネクテッドテクノロジーズ(株)、富士通 Japan(株)、(株)島根富士通、新光電気工業(株)、(株)富士通ソフトウェアテクノロジーズ、(株)富士通ソーシャルサイエンスラボラトリー、富士通ネットワークソリューションズ(株)、(株)PFU、富士通フロンテック(株)、(株)富士通ラーニングメディア、(株)富士通ワイエフシー
- 中小規模法人部門：富士通アイソテック(株)、富士通エフサス関西カスタマサービス(株)、(株)富士通バンキングソリューションズ、(株)ベストライフ・プロモーション



## 2021 年 3 月がん対策推進優良企業表彰受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション」の令和二年度がん対策推進優良企業表彰を受賞しました。

（過去の表彰）

- 2020 年 3 月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
- 2021 年 10 月女性からだ会議®大賞 2020 ノミネート優秀賞受賞

## 社会貢献の取り組み

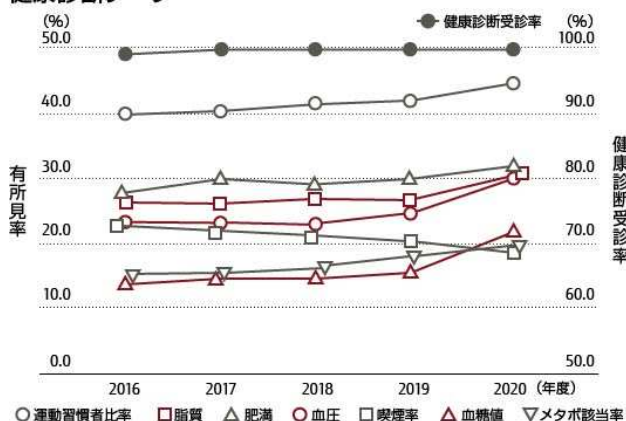
富士通では、健康管理・健康経営の実践事例や研究成果などを様々な形で、社外に提供・発表することで、社会全体の健康づくりや生産性の向上に貢献しています。また、産業界・医学生・看護学生などの企業内実習の受入れを行い、産業保健スタッフの人材育成に貢献しています。

詳細は、[2020 年度実績 社会貢献](#)をご覧ください

## 2020 年度実績

### 健康診断

#### 健康診断データ



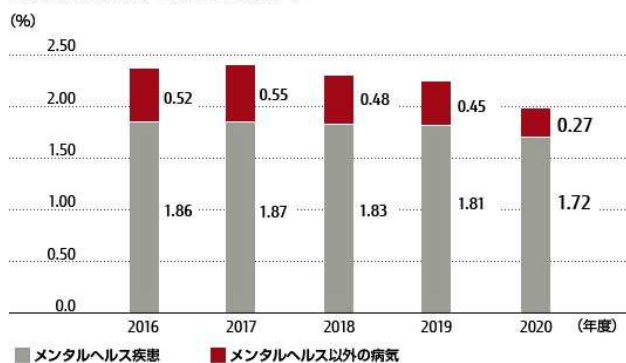
対象：年度末時点の富士通株式会社正規社員

- 運動習慣者比率：健診時問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：健診時問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

## 長期病欠勤・病気休職者率

長期病欠勤・病気休職者率

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「頭痛の正しい知識と対処法」
    - 頭痛の基礎知識／日常生活・仕事への影響／対処法（予防、治療、改善など） 全社員対象 受講者数 29,566 名
    - 頭痛のある人への支援 幹部社員対象 受講者数 6,565 名
- 階層別教育：
  - 入社時健康教育（e ラーニング） 受講者数 814 名（2020 年度入社者数）
- 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：
  - 2020/10「知っておきたい「がん講座」リスクを減らす行動学～女性のがん編～」中川恵一准教授（東大）オンライン配信 633 名
  - 2020/10「新型コロナウイルスのこれまでと現状・対策、インフルエンザの予防」中島一敏教授（大東文化大）オンライン配信 671 名
  - 「20代から知っておきたい！「女性のがんと更年期」」574 名 宋 美玄先生（丸の内の森レディースクリニック）オンライン配信 574 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%
  - 2020 年秋 参加者 3,866 チーム 22,463 名 参加率 22.8%
- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」
  - 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%）
  - 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%）
  - 2020 年 参加者 193 チーム（喫煙者 193 名 サポーター 441 名） 禁煙成功者 141 名（73.1%）

## 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）を通じて公開し、現在は同団体よりパートナー企業・団体への提供が行われています。

- **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**

- **学会発表**

- 第 93 回日本産業衛生学会（口述発表 3 件、ポスター発表 1 件）
- 第 30 回日本産業衛生学会全国協議会（ポスター発表 1 件）
- 第 9 回日本公衆衛生看護学会学術集会（口述発表（ワークショップ）1 件）

- **雑誌掲載**

- 人事労務実務の Q&A 2020 年 5 月号 富士通健康推進本部「グループ 7 万人にがん教育 予防と検診で早期発見・治療促す」
- 安全と健康 2020 年 5 月号 富士通健康推進本部「がん教育も両立支援のひとつ」
- 労働安全衛生広報 2020 年 7 月号 富士通健康推進本部「多忙な管理職をサポートする職場づくり支援スタッフを設置」
- 安全スタッフ 2020 年 8 月 富士通健康推進本部「社員 7 万人に e-Learning でがん教育」
- Beyond Health 特別版 2020 年 9 月「健康で幸福な人生 100 年時代の実現へがんスクリーニング革命」
- 産業精神保健 2021 Vol.29 No.2「過重労働対策と高ストレス者面談に関する工夫、連携 - 産業保健師の観点から」
- 健康開発 第 25 巻第 3 号 令和 3 年 3 月「テレワークと産業保健活動～現状と課題～企業の実例から」
- 産業保健と看護 2021 年春季増刊号「職場のメンタルヘルス予防・対応・支援のすべて」
- 健康管理 2021 年 10 月号「産業保健師リレー記事 産業保健師の記録、足跡」

- **検討委員会などへの参画**

- 厚生労働省「事業所における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しに関する検討委員会構成委員

- **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（30 名）
- 研修医地域医療研修（1 病院 6 名）
- 医学部早期体験実習（1 校 4 名）
- 医学部産業医現場実習（3 校 118 名）
- 看護学部地域看護学実習、統合看護実習（7 校 67 名）
- 看護学部研修講義（4 校 285 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。多様な人材がそれぞれの思いをもってチャレンジをしながら成長し、キャリア目標を実現していくことを支援するとともに、それを促す組織風土の醸成を図っていきます。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

富士通では、事業戦略の実現のためにビジネスニーズおよび社員の声を踏まえ、人材育成施策をアジャイルに企画・展開しています。全社経営方針に対しては全社人材育成を担当する Engagement & Growth 統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対しては各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材像やスキルの明確化、育成施策の企画を推進しています。また、社員の声を反映する仕組みとして、エンゲージメントサーベイをグローバルに年 2 回実施し、組織単位の結果を社内に公開することで各組織の改善へのアクションに繋げています。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も定期的の実施しています。これらのデータを分析するとともに重点施策を明確化して実行し、さらにフィードバックを得て修正を行っています。

また、グローバルに人材育成コミュニティを形成し、エンゲージメントサーベイの結果を踏まえてグローバルアクションを企画、展開するとともに、リージョンアクションを共有することで育成部門の専門性を高め、社員への支援を強化しています。

なお、教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担っています。

## 人材育成体系

富士通および国内グループ会社において、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、従来は各階層を対象として提供していた一律の必修研修を廃止し、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



## キャリアデザイン支援

富士通では、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を組織的に支援する文化醸成に取り組んでいます。定期的に振り返り、目指すキャリアを見つめ直す機会として各世代に対してキャリアオーナーシッププログラムを拡充しています。また、社内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することで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。これらを通し、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。

## 学び、高め合う組織文化の醸成

富士通および国内グループ社員を対象とし、学びのプラットフォーム上にて、多種多様な社内外の情報・講座を提供し、多様な社員一人ひとりの学びを支援しています。また、組織として心理的安全性を担保し、エンゲージメントを高めるための組織マネジメント、人材マネジメントノウハウについてもオンラインセッションを展開し、社員自身が前向きに仕事や自身の成長に向き合える状態を組織的に作っています。なお、専門性が高い社員から学ぶ機会をグローバルに設けており、組織や国を越えた学び合い、高め合いの場が広がっています。

## 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。具体的には、DX 人材として必要な要素 (DX リテラシー) を、「デザイン思考」「アジャイルマインド」「データドリブン」と定義し、これらの実践態度を社員全員が身につけるためのプログラムを作り、経営層から受講しています。そして受講した経営層自らがこれを部門に展開し、DX 企業としての行動様式に全社を変革していくことを進めています。



## 専門人材育成

富士通のビジネスに大きく貢献し、富士通の顔として活躍している高度な技術者に対して、グローバル共通の基準で認定し、Fujitsu Distinguished Engineer の称号を与えています。Fujitsu Distinguished Engineer は、技術者同士の国や組織の枠を超えたコラボレーションを通じて、相互研鑽や難易度の高い技術課題の解決に取り組み、富士通のビジネス戦略や顧客価値創造への貢献、卓越した技術力の社内外へ向けた発信を行っています。これにより、富士通のプレゼンスの向上、技術者のエンゲージメント向上、リテンションとともに、市場からの優秀な技術人材の獲得につなげています。

## 2020 年度実績

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

| 全体平均 (2019 年度 (注 1)) |          |
|----------------------|----------|
| 年間平均学習時間             | 47.6 時間  |
| 年間教育金額               | 114.8 千円 |

注1 2020 年度実績は、2021 年 10 月集計予定



## 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CO<sub>2</sub>排出ゼロを目指します。

## 環境

### 目標

#### ありたい姿

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。

#### 2022 年度目標

社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献

- KPI：・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

## 富士通グループの環境マネジメントシステム（EMS）

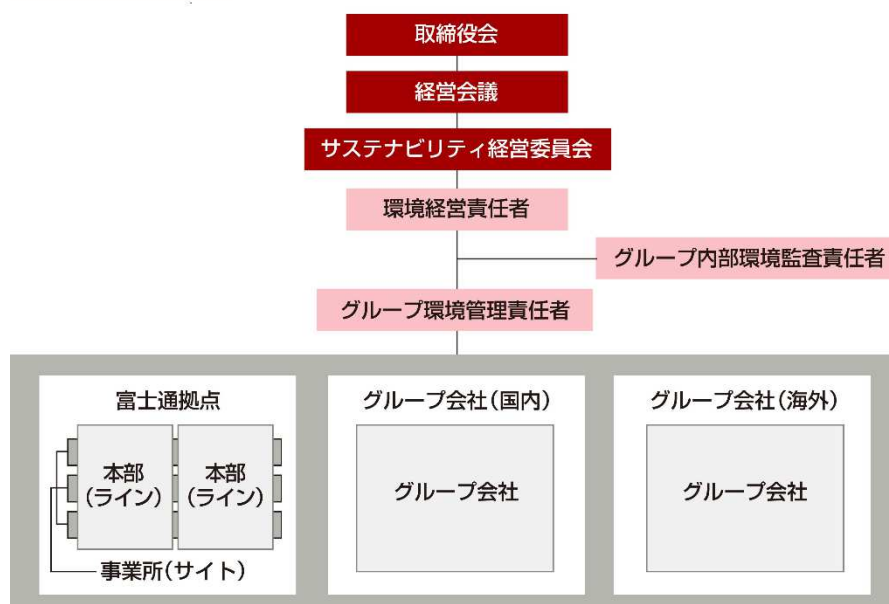
富士通グループでは、国際規格 ISO14001（注 1）に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、グループ一体となった環境改善活動を推進しています。2004 年度末に国内の連結子会社を対象に ISO14001 を取得したあと、対象を海外の連結子会社に拡大して 2005 年度末にグローバル統合認証を取得し、その後海外グループ会社は個別認証に切替えました。

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。

## 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 1 つに「環境」があります。

### 環境経営推進体制



「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。

## 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。

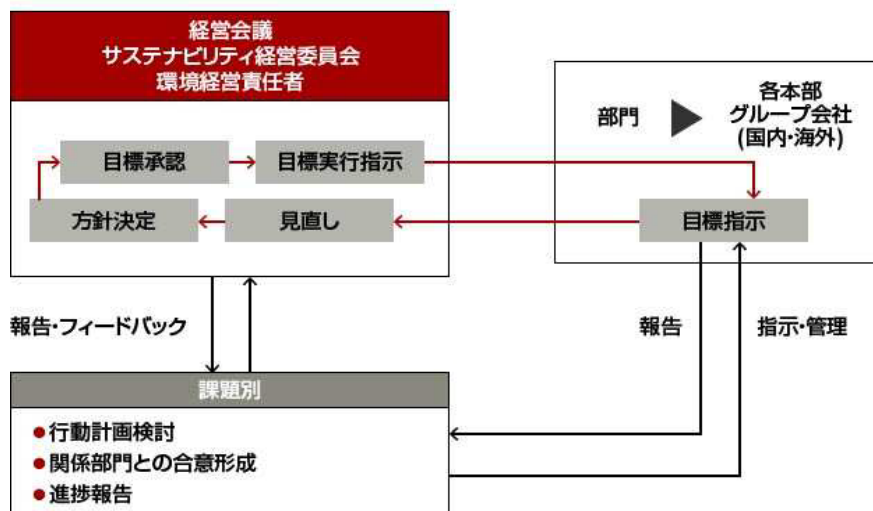
富士通グループは、2021年3月現在、富士通および国内グループ会社47社が、ISO14001グループ統合認証を取得しています。

## 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および新規活動の審議などを行います。例えば、エネルギー使用量やCO<sub>2</sub>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ならびに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、指示を行います。

行動実施フロー

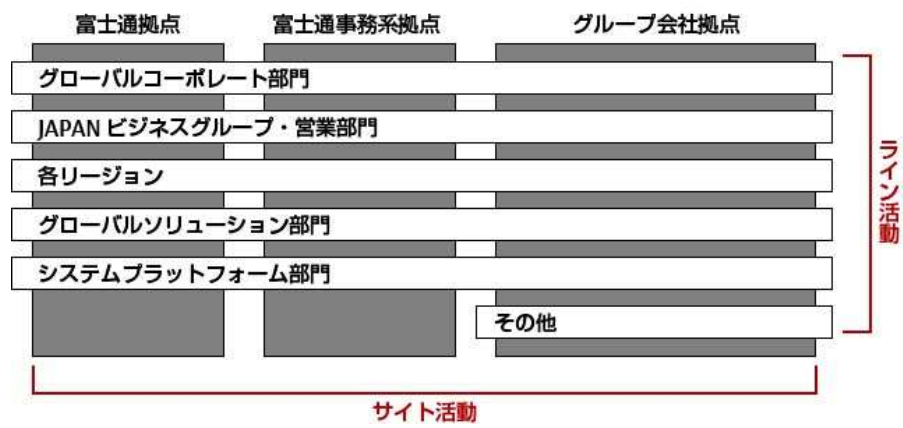


## ライン（事業）＋サイト（事業所）のマトリクス構造によるマネジメント

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

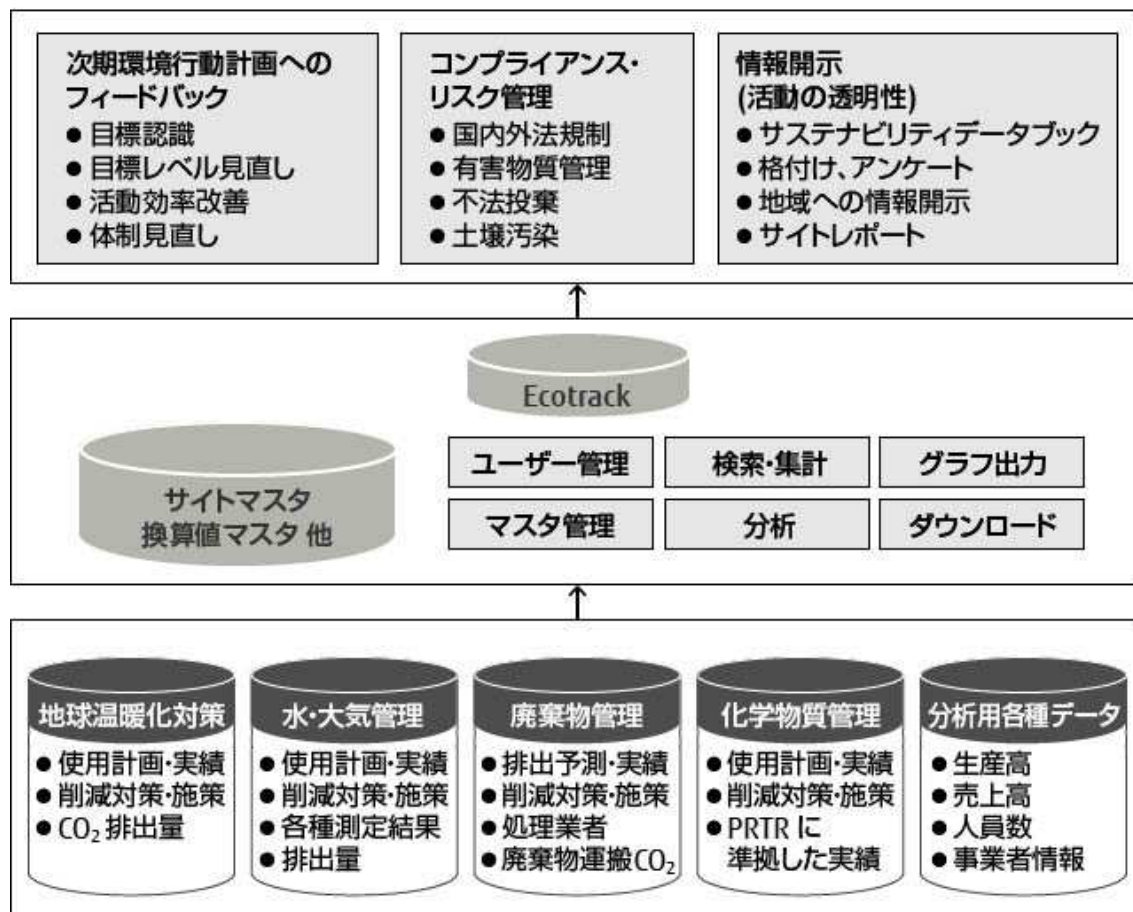
富士通グループでは、ICT を駆使した独自の環境マネジメントツールを活用しています。例えば、世界各地に点在する事業所において計画・実績・施策情報などを一元管理できる「環境経営統合 DB (Ecotrack)」、コンプライアンスやリスク管理の状況を一元管理して EMS の運用を支える「環境 ISO14001 運用支援システム (Green Management System : GMS)」などを駆使して、環境経営の効率化と可視化を図っています。

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。

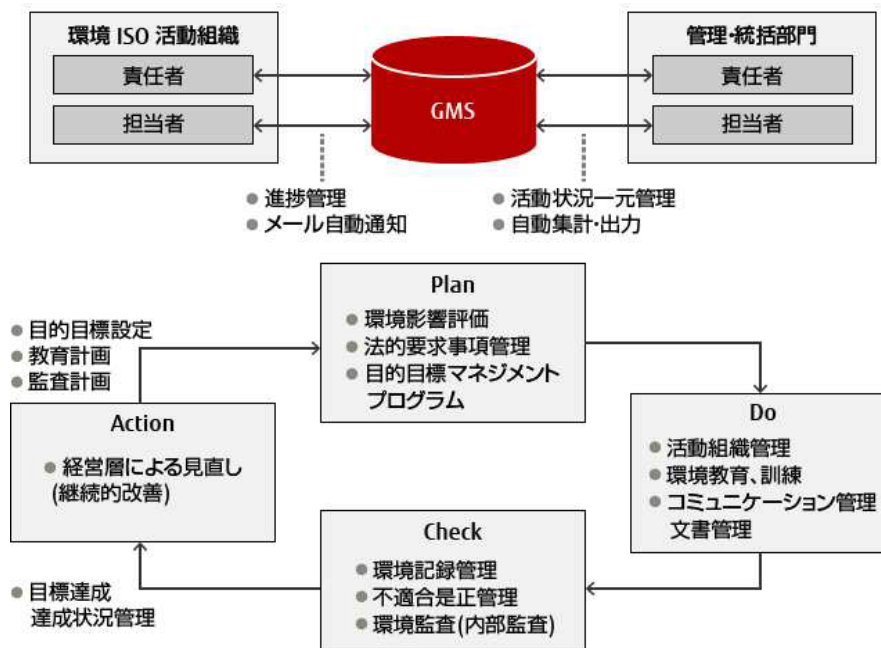
#### 環境経営統合 DB



## 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。なお、2020 年度の内部監査につきましては、新型コロナウイルスの影響による在宅ワーク推進、共通会議室の使用禁止、県を越える移動の禁止など、富士通グループ感染症対策の指示に基づき、スマートフォンを活用したリモート監査を実施いたしました。

2020 年度は、国内 164 カ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、2019 年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、「(1) 環境マネジメントシステム遂行状況、(2) 重点課題 (リスク及び機会への取り組み、運用計画及び管理、監視/測定/分析及び評価)、(3) 第 9 期環境行動計画への対応状況、(4) 組織に影響を及ぼす変更」の 4 点に重点を置きました。

指摘件数は 13 件で、主に廃棄物の管理方法などの指摘がありました。コロナ禍でも EMS 担当者説明会、順法確認など、各組織へのサポートを継続した結果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。2020 年度、国内では株式会社日本環境認証機構 (JACO) の審査を受けました。その結果、改善が推奨される事項は、52 件、指摘件数は、国内 0 件、改善が推奨される事項はグループ内で共有し、対応改善に努めています。

監査、審査の指摘等件数

|           | 2018年度（国内・海外） | 2019年度（国内・海外） | 2020年度（国内） |
|-----------|---------------|---------------|------------|
| 内部監査 指摘件数 | 102           | 30            | 13         |
| 外部監査 指摘件数 | 3             | 6             | 0          |
| 改善の余地数    | 113           | 50            | 52         |

## 環境に関する順法状況

2020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 CO<sub>2</sub> 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（炭素税等）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合の企業価値低下のリスク。<br>【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（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア低下のリスク。<br>【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。<br>【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（再エネ導入比率等）に対するステークホルダーからのネガティブな評価に伴い、企業価値低下、対応コスト増大などが生じるリスク。<br>【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。<br>【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。<br>【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 2020 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\\_2020.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/environment/risk/Fujitsu_Limited_CDP_Climate_Change_Questionnaire_2020.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、世界各地で発生している洪水などの水害や渇水による水需給逼迫によって、事業リスクが生じる懸念が強まっています。富士通グループは、直接操業拠点およびサプライチェーンを対象に、潜在的な水リスクの評価とモニタリングを実施しています。

具体的には、NGO や国・自治体が発行するツールやデータベースを活用し、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 2020 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\\_2020.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/environment/risk/Fujitsu_Limited_CDP_Water_Security_Questionnaire_2020.pdf)

## ハザードマップによる浸水被害影響評価・対策について

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

【評価 1 計画規模（10～100 年に 1 回程度の降雨規模）】

- 評価対象：富士通 169 物件、グループ会社 280 物件 富士通グループにおける全所有物件および主な賃借物件（営



業拠点・データセンター等)

- 評価方法：付近の河川について国土交通省または都道府県が定めた、「洪水浸水想定区域（計画規模）」に該当するか、敷地内・外でどの程度の影響があるか、建屋浸水の影響があるか、の評価を実施。評価から影響あり、となった事業所を、影響度 1（影響度小）から 4（影響度大）までの 4 段階でランク付け。

【評価 2 想定最大規模（1000年に1回程度の降雨規模）】

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

【評価 1、2 の結果 ※影響度 4 の事業所のみ表示】

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

【主な対策】



(a) 擁壁+盛土  
富士通 SS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御



(b) スライド式ゲート



(a) 脱着式止水板  
川崎工場：周囲の出入り口を止水板で防御



(b) 起伏式ゲート

## 水質汚濁防止への取り組み

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

## 大気汚染防止への取り組み

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

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

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

## オゾン層破壊の防止

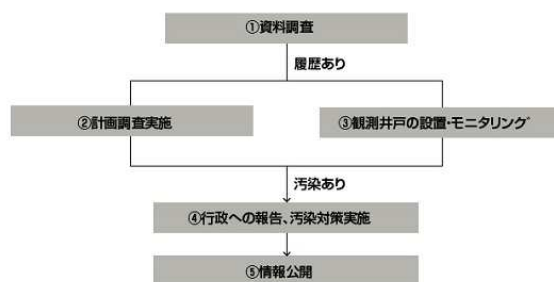
製造工程（部品洗浄や溶剤）におけるオゾン層破壊物質の使用については、精密水洗浄システムや無洗浄はんだづけ技術の導入により、全廃を完了しています。空調設備（冷凍機など）に使用されている冷媒用フロンについては、漏えい対策を行うとともに、設備の更新時に非フロン系への切り替えを進めています。

| 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、2020 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<br>川崎市 | VOC の揚水曝気による浄化を継続中  | 1,2-ジクロロエチレン    | 2.4    | 0.04       |
|             |             |                     | クロロエチレン         | 11     | 0.002      |
| 小山工場        | 栃木県<br>小山市  | VOC の揚水曝気等による浄化を継続中 | トリクロロエチレン       | 0.175  | 0.03       |
|             |             |                     | 1,2-ジクロロエチレン    | 1.942  | 0.04       |
|             |             |                     | クロロエチレン         | 4.289  | 0.002      |
| FDK<br>鷺津工場 | 静岡県<br>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 | 0.6    | 0.04       |
|             |             |                     | トリクロロエチレン       | 0.11   | 0.03       |
|             |             |                     | テトラクロロエチレン      | 0.037  | 0.01       |
|             |             |                     | クロロエチレン         | 0.0072 | 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、2020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壤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」27.2億円を、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。また、第10期環境行動計画目標として、「企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する」を設定しました。

- **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なり、解析時間は大幅に削減され、効率的な調査に役立っています。
  - ▶ シマフクロウの音声認識プロジェクト  
<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、CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>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 <sub>2</sub> 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。



## CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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て、全社教育体系のプログラムにおいて環境 e-ラーニングの機会を提供し、環境経営に関する基本的な理解を促しています。また、部門別の教育も実施しています。さらに、環境業務を担当する社員に対しては、内部監査員教育や廃棄物実務担当者教育などの専門教育を実施しています。

| 環境教育体系            | 新入社員                | 一般社員 | 幹部社員 | 経営層 |
|-------------------|---------------------|------|------|-----|
| 一般教育              | 環境 e-ラーニング          |      |      |     |
| 専門教育<br>(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 |      |      |     |

## 環境 e-ラーニング

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



## 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。イントラネットや 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。

- レジ袋など使い捨てプラスチックごみの削減に向けて、イントラネット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。
- 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・社会問題について富士通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。
- 公開 Web においても、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、動画サイト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。



マイバッグ宣言のポスター



Yammer コミュニティサイト  
「サステナブルな消費活動」

#### (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=I0EbmdfhgqI>

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 CO<sub>2</sub> 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。また、2021 年 4 月には自らの脱炭素化への動きを加速するため、Vision1 に示している削減ロードマップの 2030 年目標を 33%から 71.4%まで上方修正しています。

\*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、CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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」

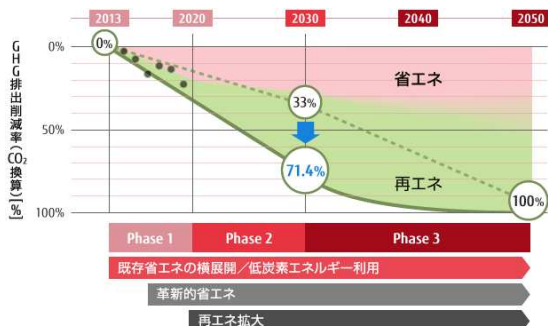




注1 パリ協定：  
 国連気候変動枠組条約第 21 回締約国会議で採択された 2020 年以降の気候変動対策の新たな枠組み

## Vision1 自らの CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 排出量削減ロードマップを定めました。この 2030 年までのロードマップ（削減目標）は、科学的に整合した目標を掲げることを推奨するイニシアチブ（SBTi（注 2）：Science Based Targets Initiative）より、1.5℃水準であることの認定を受けています。



注2 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、企業が設定している温室効果ガス排出削減目標がパリ協定の求める水準に整合しているかを認定している。

### 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、カーボンク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。



## **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、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけています。



#### 目標

- 事業所における GHG 排出量を 2013 年度比、2030 年度までに 71.4%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 | <p>環境経営の推進体制において、代表取締役社長を委員長とした「サステナビリティ経営委員会」を設けています。同委員会は、中長期的な課題の検討や方針の策定、気候変動による事業リスク・機会の共有や対策を決定し、進捗管理を行っています。また、それらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。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、代表取締役社長を委員長としたリスク・コンプライアンス委員会が、気候変動関連を含むグループ全体のリスク分析と対応を行っています。同委員会は、リスクマネジメントに関わる最高決定機関であり、抽出・分析・評価された重要リスクについて、定期的に取り締役に報告しています。</p> <p>これらの委員会では、委員長である代表取締役社長および担当役員等が委員として役割を担っています。</p> <p>また、富士通グループは ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム(EMS)を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a></li> <li>• <a href="#">環境マネジメントシステム</a></li> <li>• <a href="#">リスクマネジメント</a></li> <li>• <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> </ul> |
| 戦略    | <p>富士通グループは、2℃シナリオを用い、2050 年までを考慮したシナリオ分析を実施しています。その結果、下表のようなリスクと機会が示されました。気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献できる ICT 製品やサービス提供は売上拡大の機会をもたらす、物理リスクや規制リスクは、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与えます。リスクへの対応等の詳細は、右記「環境リスクへの対応」をご参照ください。</p> <p>これらの中長期（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<sub>2</sub> 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に基づく対応により、当社は戦略のレジリエンスがあると評価しました。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">環境リスクへの対応</a></li> <li>• <a href="#">中長期環境ビジョン</a></li> </ul>   |

|  | リスク／機会         | 内容   |
|--|----------------|--|
|  | 政策・法規制<br>リスク  | 温室効果ガス排出やエネルギー使用に関する法規制強化（炭素税等）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合の企業価値低下のリスク                                  |
|  | 技術リスク          | 脱炭素社会に向けた熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になった場合、投資未回収や市場シェア低下が生じるリスク                                       |
|  | 市場リスク          | 製品や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、ビジネス機会を逸失するリスク  |
|  | 評判リスク          | 気候変動対策状況（再エネ導入比率等）に関するステークホルダーからのネガティブ評価に伴い、企業価値低下、対応コスト増大などが生じるリスク                                    |
|  | 製品・サービスの<br>機会 | 低消費電力製品（ハイパフォーマンスコンピュータ等）や気候変動の緩和・適応に貢献するサービス（数値最適化技術を活用した効率化、AIによる河川水位予測等）の提供による売上増                   |
|  | 市場の機会          | ICT 活用により創出される気候変動対策に向けた新規市場機会獲得（AI を活用したエネルギー効率の向上、スーパーコンピュータを活用した各種シミュレーション、ブロックチェーン技術によるエネルギー需給調整等） |

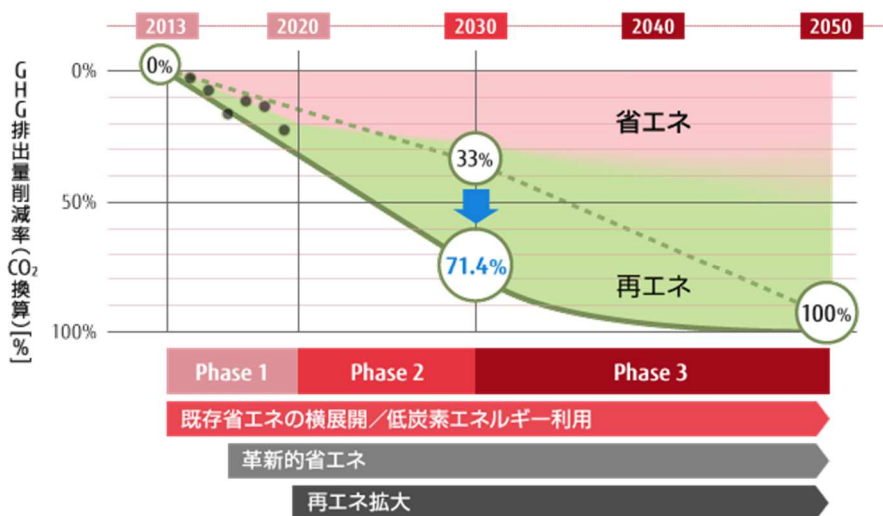
  

|              |  |  |
|--------------|--|--|
| <p>リスク管理</p> | <p>全社レベルのリスクマネジメント体制において、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を実施しています。同委員会は全社共通のリスクアセスメントを定期的<br/>に実施するため、ツールを作成して各リスク・コンプライアンス責任者に配布し、回答を収集します。全社横断的な各リスクの所轄部門は、このツールを用いてリスクの脅威に関する影響度および発生可能性、対策状況等の項目についてアセスメントを実施し、リスクの脅威を回答します。気候変動関連のリスクアセスメントは、すべての関係部門が全社から収集した情報を用い、政策、評判、自然災害、サプライチェーン、製品・サービス等の各部門の専門性をもとに実施しています。リスク・コンプライアンス委員会は、各部門が回答したアセスメントの結果を影響度および発生可能性の 2 側面で一元的にマトリクス分析し、全社レベルでの優先順位の高いリスクを抽出します。この結果は取締役会に報告されます。<br/>サステナビリティ経営委員会では、気候変動による事業リスク・機会や対策を共有し、進捗管理を行っています。また、富士通グループは ISO14001 に基づく環境マネジメントシステムを構築しており、この体制の下で法令遵守等のリスクのモニタリングを行っています。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">環境リスクへの対応</a></li> <li>• <a href="#">環境マネジメントシステム</a></li> <li>• <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul> |
| <p>指標・目標</p> | <p>富士通グループは、気候関連のリスク対応において、GHG 排出量の削減および再生可能エネルギーの導入が重要であると認識しています。また、自社で実現した革新的省エネ技術の展開は、気候関連の機会獲得につながると考えています。従って、GHG 排出量および再生可能エネルギー導入比率を指標としています。中長期的な目標として「SBTi の認定目標」「RE100 目標」を、短期的な目標として「環境行動計画」を定め、指標をモニタリングし、戦略的進捗管理およびリスク管理を実施しています。<br/>富士通グループの GHG 排出量削減目標および実績を下表に、「中長期環境ビジョン」の 1 項目である自らの CO<sub>2</sub> ゼロエミッションの達成に向けたロードマップおよび施策を次ページに示します。</p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">中長期環境ビジョン</a></li> <li>• <a href="#">富士通グループ環境行動計画</a></li> </ul>                                     |

| 項目                       | GHG 排出量実績 (2020 年度)       |
|--------------------------|---------------------------|
| Scope 1                  | 75 千トン-CO <sub>2</sub>    |
| Scope 2 (Location-based) | 583 千トン-CO <sub>2</sub>   |
| Scope 2 (Market-based)   | 540 千トン-CO <sub>2</sub>   |
| Scope 3 (Category 1)     | 1,104 千トン-CO <sub>2</sub> |
| Scope 3 (Category 11)    | 3,094 千トン-CO <sub>2</sub> |

| 項目                                |    | 目標                              |             | 実績 (2020 年度) |
|-----------------------------------|----|---------------------------------|-------------|--------------|
| 自らの GHG 排出量削減 <sup>*1</sup>       | 短期 | 2020 年までに 14%削減 <sup>*2</sup>   | 環境行動計画      | 32.7%削減      |
|                                   | 中期 | 2030 年までに 71.4%削減 <sup>*2</sup> | SBT1.5°C 認定 |              |
|                                   | 長期 | 2050 年までに 80%削減 <sup>*2*3</sup> | SBT2.0°C 認定 |              |
| バリューチェーンの GHG 排出量削減 <sup>*1</sup> | 中期 | 2030 年までに 30%削減 <sup>*4</sup>   | SBT2.0°C 認定 | 48.7%削減      |
|                                   | 長期 | 2050 年までに 100%導入                | RE100 加盟    | 10.1%導入      |
| 再生可能エネルギー導入比率                     | 中期 | 2030 年までに 40%導入                 | RE100 加盟    |              |
|                                   | 長期 | 2050 年までに 100%導入                | RE100 加盟    |              |

- \*1 2013 年比
- \*2 Scope 1 + Scope 2
- \*3 クレジット含まず
- \*4 Scope3 Category 1 + Category 11





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、CO<sub>2</sub>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 10 期環境行動計画

### グローバル社会課題への対応を強化

グローバルリスク報告書 2021（注 1）において、環境に関連する「気候変動」、「資源循環」、「生物多様性の喪失」の項目が発生確率や影響が大きいリスクとして位置づけられています。特に、気候変動については、IPCC 1.5°C 特別報告書（注 2）において、脱炭素化社会へより早く移行すべきことを提言されており、国際イニシアチブ SBTi では、GHG 排出削減について 1.5°C 目標レベルを設定し、企業に野心的な目標の設定を求めています。

資源循環については、廃プラスチック問題がグローバルな課題として内外でプラスチック利用の在り方が問われています。生物多様性についてはポスト 2020 生物多様性目標の検討の中でサプライチェーンを通じた生物多様性への影響の低減を目指すことが議論されています。

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

注1 世界経済フォーラムが毎年発行する報告書。発生可能性および影響度の大きいものを指摘。

注2 気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が発行した報告書。2018 年 10 月 IPCC 第 48 回総会において報告書本編が受諾された。

#### ・ テーマ

気候変動、資源循環、自然共生の社会課題に合わせた目標を策定

- ・ 気候変動：1.5°C 目標への引き上げ（強化）
- ・ 資源循環：製品の省資源設計（プラスチックの使用に重みづけ）、サプライチェーンを通じた水リスク評価の継続・改善
- ・ 自然共生：グローバル動向を踏まえ生物多様性への影響可視化に関する目標を設定（新設）



#### ・ 目標期間

2021 年度から 2022 年度までの 2 年間

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  | ビジネス下流 (お客様・社会)  |
|-----------------|---|---|--|
| DX企業へ進化する富士通    |   |   |  |
| 気候変動            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ お取引様のCO<sub>2</sub>削減</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 事業拠点のGHG排出削減</li> <li>■ データセンターの電力使用効率の向上</li> <li>■ 再生可能エネルギーの利用比率拡大</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 製品使用時の消費電力削減によるCO<sub>2</sub>排出量削減</li> </ul> |
| 資源循環            | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ お取引様の水資源保全意識の強化</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 水使用量の削減</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 製品の省資源化・資源循環性向上と資源効率の向上</li> </ul>            |
| 自然共生 (生物多様性の保全) |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業活動による生態系/生物多様性への影響の見える化と低減</li> </ul>  |  |

気候変動

|   |   |
|---|---|
| ① | 事業拠点の GHG 排出量を毎年基準年の 4.2%以上削減する (基準年：2013 年度)           |
| ② | データセンターの PUE (注 3) を 3%改善する (2017 年度比)                  |
| ③ | 電力における再生可能エネルギー利用率を 16%に拡大する                            |
| ④ | 製品の使用時消費電力による CO <sub>2</sub> 排出量を 17%以上削減する (2013 年度比) |
| ⑤ | サプライチェーン上流における CO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組みを推進する          |

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

|   |  |
|---|--|
| ⑥ | 製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を 10%以上向上する (2019 年度比) |
| ⑦ | 水資源施策を積み上げ、水使用量を 3 万m <sup>3</sup> 以上削減する          |
| ⑧ | サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化をする                        |

自然共生 (生物多様性の保全)

|   |                                |
|---|--------------------------------|
| ⑨ | 企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する |
|---|--------------------------------|

なお、第 9 期環境行動計画 (2019~2020 年度) につきましては、以下をご覧ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/stage9/>

## 環境行動計画

## 第9期富士通グループ環境行動計画（2019 - 2020年度）

富士通グループは2019年度から2020年度（2021年3月末）まで、気候変動、資源循環、サプライチェーン、SDGsといったカテゴリからなる11項目の目標を掲げ、第9期富士通グループ環境行動計画を実施しました。各目標に対する結果は以下の表となりますが、すべての項目で目標を達成することができました。

第9期富士通グループ環境行動計画の詳細につきましては以下のURLを、また、それぞれの目標に対する詳細な取り組みにつきましては、次のページ以降をご覧ください。

- 第9期富士通グループ環境行動計画（2019 - 2020年度）  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/stage9/>

| 目標項目  | 最終（2020）年度 結果   |
|---|---|
| 気候変動  |   |
| 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32.7%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）を2017年度比で2%以上改善する。                         | 2.0%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。                                | 22.2%拡大   |
| 資源循環  |   |
| 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）              | 27.5%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）              | 34%削減   |
| ⑥ 事業系ICT製品の資源再利用率90%以上を維持する。                                    | 91.6%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 <sup>3</sup> 削減）            | 2.2%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）          | 6.1 t   |
| サプライチェーン  |   |
| ⑨ 製品の使用時消費電力によるCO <sub>2</sub> 排出量を14%以上削減する。（2013年度比）          | 37%削減   |
| ⑩ サプライチェーン上流におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減、および水資源保全の取り組みを推進する。       | CO <sub>2</sub> 排出量削減：富士通グループの主要お取引先（約700社）を通じ、2次お取引先（60,000社以上）に削減活動の実施を依頼<br>水資源保全：富士通グループの主要お取引先約700社への活動依頼を完了 |
| SDGs  |   |
| ⑪ ICTサービスを通じてSDGsの達成に貢献する。                                      | 社内外ともオンラインでのプレゼンテーション／教育にシフトし、39件の施策を実施   |

環境行動計画

## 気候変動

### 外部動向

#### 気温上昇 2°C 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°C 未満にすること（以下、2°C 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、カーボンニュートラルな社会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°C 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°C 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消費電力量の定期チェックを行い消費電力の抑制を進めています。

### 第 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 CO<sub>2</sub> 排出量を 2013 年度比で 2030 年度までに 33%、2050 年度までに 80%削減（注 2）」、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削減量として前年度比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。

注2 2017年に取得したSBTの「2°C水準」の目標値。2021年4月に、2030年度目標を71.4%削減まで引き上げて更新し、「1.5°C水準」の目標として認定済み。

<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2021/04/16.html>

## 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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出、半導体製造プロセスで使用するPFCs、HFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量が約99%を占めています。そこで富士通グループでは、CO<sub>2</sub>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

### CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス排出量の削減

CO<sub>2</sub>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（SF<sub>6</sub>）、三フッ化窒素（NF<sub>3</sub>）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。

## 2020年度実績

| 第9期環境行動計画 目標項目                   | 最終年度<br>(2020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） | 32.7%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。主要なデータセンターを含む。

注2 マーケット基準によるGHG排出量の削減率

### エネルギー消費に伴うCO<sub>2</sub>排出量削減を推進

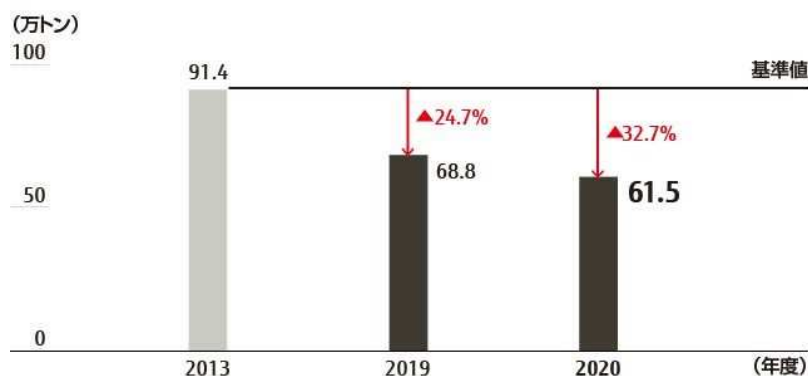
各事業所における施設の省エネ設備投資（空調設備や照明設備を中心としたBAT（注3）対象機器の導入更新）や運転適正化、製造プロセスの効率化、

オフィスの空調・照明・OA機器の節電、エネルギー消費の「見える化」と計測データの活用などに継続して取り組んでいます。

例えば、横浜システムセンターのサーバ室増設の空調設備投資においては高効率機器の導入により従来機器と比較して1,548トン-CO<sub>2</sub>の削減に貢献しました。また、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、ポンプや空調機の停止など施設運用の改善(1,261トン-CO<sub>2</sub>)を実施しており、自助努力として合計約1.9万トン-CO<sub>2</sub>(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32.7%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。

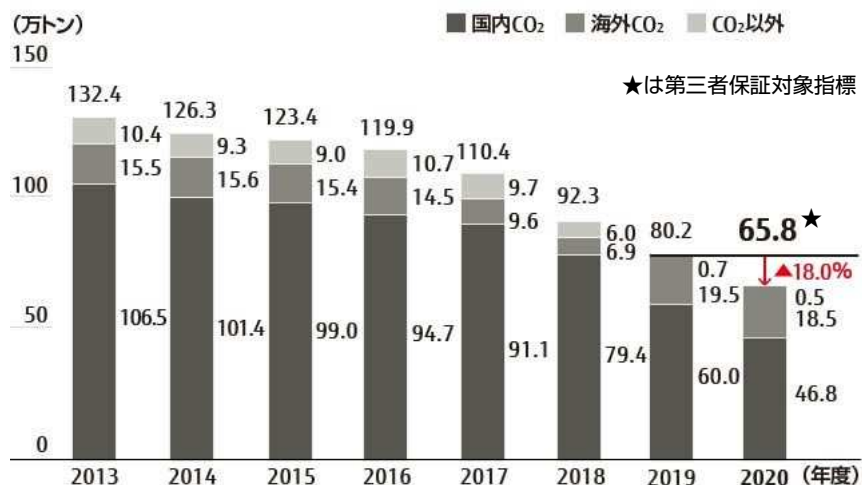
注4 第9期環境行動計画の基準年(2013年度)、2020年度実績値は9期環境行動計画対象事業所集計値。

注5 購入電力のCO<sub>2</sub>換算係数は基準年(2013年度)、2020年度実績値ともにSBTによるマーケット基準。

## 2020年度の総排出量は65.8万トン-CO<sub>2</sub>

2020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65.8万トン-CO<sub>2</sub>★(売上収益当たりの原単位:18.2トン-CO<sub>2</sub>/億円)となり2019年度と比べて18.0%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CO<sub>2</sub>排出量の実績報告における購入電力のCO<sub>2</sub>換算係数は、国内2013~2015年度0.570トン-CO<sub>2</sub>/MWh、2016年度0.534トン-CO<sub>2</sub>/MWh、2017年度0.518トン-CO<sub>2</sub>/MWh、2018年度0.497トン-CO<sub>2</sub>/MWh、2019年度0.461トン-CO<sub>2</sub>/MWh、2020年度0.444トン-CO<sub>2</sub>/MWh。海外2013~2018年度国内と同じ係数使用、2019年度以降は該年度のIEA最新値(国別)で算出。

注7 CO<sub>2</sub>以外の排出量:地球温暖化(GWP)によるCO<sub>2</sub>相当の排出量に換算。

- その他の取り組み(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、クラウドコンピューティングの普及拡大などで増加傾向にあり、データセンターの環境パフォーマンスに対する社会の関心が高まっています。

富士通グループの事業別 CO<sub>2</sub> 排出量（2020 年度）に占めるデータセンターの割合は約 4 割となっています。今後も、デジタル化の伸長に伴い、データセンターの CO<sub>2</sub> 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。

### 2020 年度実績

| 第 9 期環境行動計画 目標項目                       | 最終年度<br>(2020 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 2.0%  |

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。2020 年度も前年度から引き続き新型コロナウイルス感染症が世界的に拡大した影響で、一部活動の制約がありましたが、全体的には、空調設備の更新や徹底的な省エネを実施し、2020 年度の目標を達成することができました。主に IT 機器の発熱量と冷却能力の適切なバランス調整で空調電力の削減を図っています。なお冷却能力においては、空調設備の諸元からスペック通りの能力を発揮しているかを確認・評価し、空調制御の見直しや、冷媒機能の向上などを実施しています。2019 年度には運用改善施策全 9 項目(ホットスポット対策、エアーフロー改善など)の実施率 90%を達成しており、その維持管理の影響も目標達成に大きく貢献しています。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おり、2020 年 2 月に、2022 年度までに「FJcloud」を 100%再エネで運用することを公表しています。

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。

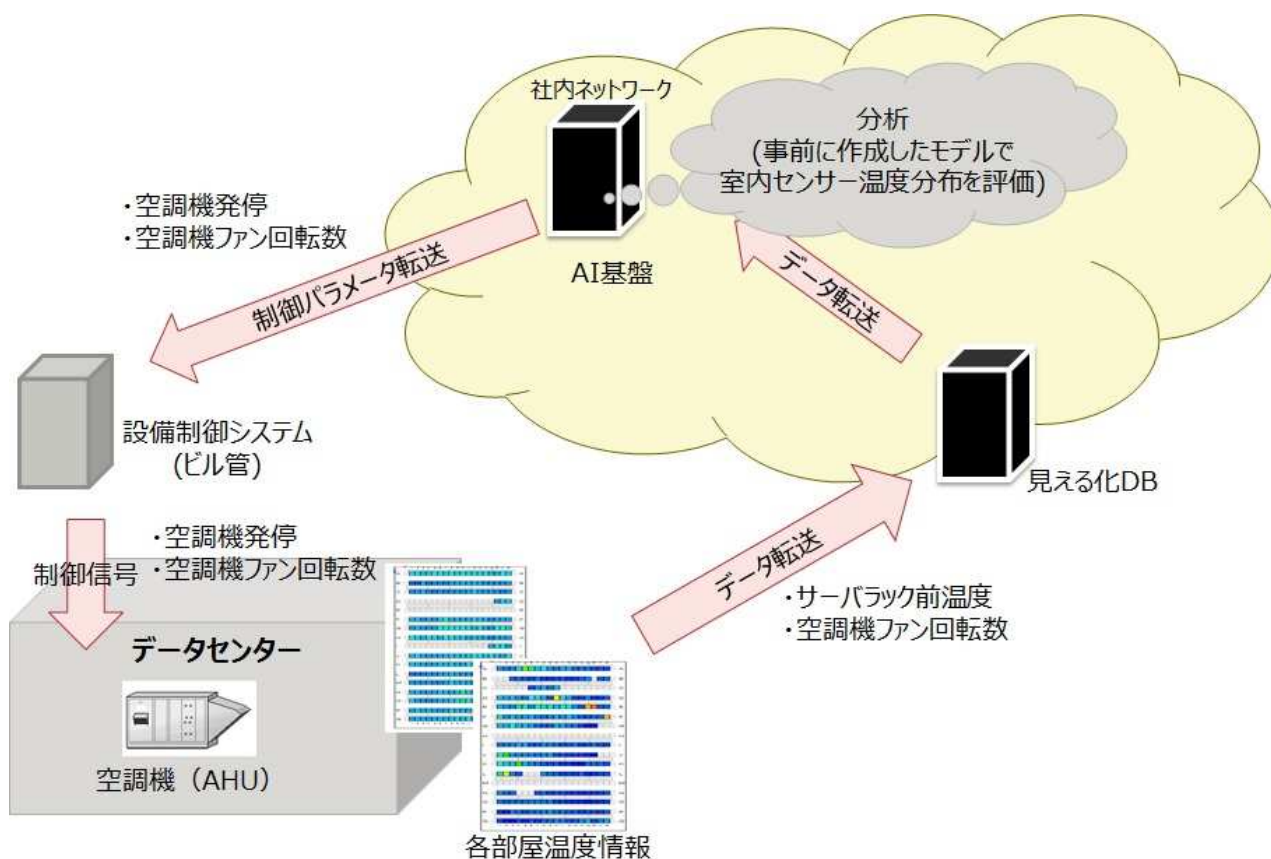
### PUE 値と PUE 算出方法

| PUE 値                       | PUE 算出方法、その他  |
|-----------------------------|---|
| レンジ：1.35～2.10<br>対象 DC 数：25 | The Green Grid を適用<br>DCMM を活用した改善活動の実施<br>DCMM：Data Center Maturity Model（DC 成熟度モデル） |

## 2020 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 2019 年度の上期から本格的な運用をスタートし、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、2021 年度も他のデータセンターを含めて展開して行く予定です。



### 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

海外のデータセンターと PUE 改善活動を連携し、活動のさらなる強化を図るため、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。今後もより円滑に改善活動が進められるよう、改善効果の評価方法や各拠点で得たノウハウなどを富士通グループのデータセンター全体で情報共有していくことを計画しています。

- 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。

## 2020 年度実績

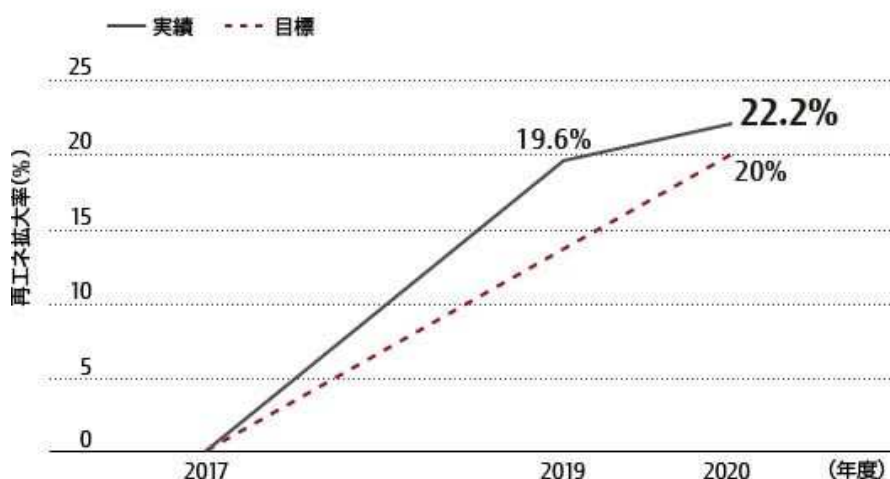
| 第9期環境行動計画 目標項目                    | 最終年度<br>(2020 年度実績) |
|-----------------------------------|---------------------|
| 再生可能エネルギー使用量を 2017 年度比 20%以上拡大する。 | 拡大率 22.2%           |

## 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。2020 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が 2017 年度比で 22.2%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

- RE100 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

## 2020 年度の取り組み事例

### グリーン電力の導入

富士通では、青森、熊本、大分の 3 カ所のシステムラボラトリにおいて、使用電力、約 3GWh を 2020 年度より再エネ 100%に切り替えました。



青森システムラボラトリ

- 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「サーキュラー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、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。

### 2020 年度実績

| 第 9 期環境行動計画 目標項目                                   | 最終年度<br>(2020 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) | 27.5%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。

2020 年度も、自社設計により新規開発する製品について、この指標を用いた評価を実施し、製品の部品点数削減、部品の小型・薄型・軽量化、高密度実装による小型化などの取り組みを推進しました。

### 資源効率向上 27.5%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 2020 年度目標 25%に対して 27.5%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。<br>(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。<br>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)。<br>資源廃棄量は0として活動を開始する。                                    |

## 2020 年度の取り組み事例

### モバイルワーカーの利便性と資源効率向上を両立したノートパソコン LIFEBOOK U7511/G

LIFEBOOK U7511/G は、モバイルワーカー向けのノートパソコンです。1.32kg (注1) と軽量でありながら、15.6 型液晶画面で作業がしやすいことから、モバイルとしての必要な軽さを持ちながらも作業生産性を高めることができます。さらに、BIOS の改ざんチェック・自己回復機能を実現するとともに、指紋センサー、手のひら静脈センサー、スマートカードスロットが搭載可能なため、使用環境や業務内容に応じて、最適なセキュリティ対策を施せます。環境面では、インテル® Core™i5 プロセッサ (Tiger Lake) の搭載、筐体サイズを小さくした狭額縁設計、筐体の一部への再生プラスチック使用により、従来機種と比較して機能を向上しつつ、資源効率を 26.1%向上できました。さらに、省エネに配慮した設計を行うことで、国際エネルギースタープログラムへの適合や、省エネ法に基づくエネルギー消費効率 (2022 年度基準) 「AA」を達成しています。



LIFEBOOK U7511/G

この他にも、個人向けのパーソナルドキュメントスキャナーScanSnap iX1600/1400 において、製品部品に回収された PET ボトルを原資とする再生プラスチック材料を採用するなど、部品面からも環境負荷低減に貢献しています。

注1 製品重量は、標準バッテリー搭載時の重量 (平均値) になります。

- その他の取り組み (事例) 紹介

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



## 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。

### 2020 年度実績

| 第9期環境行動計画 目標項目   | 最終年度<br>(2020 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。<br>(目標値 14,226 t/年以下) (注1) | 34% 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

#### 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

富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社では、廃棄物となっていた部品リールを 2020 年 1 月より有価物化することにより、2020 年度は 7.6 トンの廃棄物発生量を削減することができました。また、小山工場では 2020 年度より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 IC トレーの一部を社外リユース事業者と連携してリユース化を開始し、10.7 トンの廃棄物発生量を削減することができました。こうした取り組みの結果、廃棄物発生量については、9,867 トン（売上高当たりの原単位：0.27 トン/億円）で目標を達成しました。

### 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        | 1,275  | 1,185 | 90    |
| 廃油        | 1,021  | 1,010 | 12    |
| 廃酸        | 1,055  | 1,052 | 3     |
| 廃アルカリ     | 1,653  | 1,576 | 77    |
| 廃プラスチック   | 2,177  | 2,130 | 47    |
| 木くず       | 463    | 429   | 35    |
| 金属くず      | 628    | 628   | 0     |
| ガラス・陶磁器くず | 228    | 225   | 3     |
| その他 (注2)  | 1,367  | 1,234 | 133   |
| 合計        | 9,867  | 9,467 | 399   |

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。

### 2020 年度実績

| 第 9 期環境行動計画 目標項目                               | 最終年度<br>(2020 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。 | 91.6%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 2,991 トン、資源再利用率 91.6%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 67,185 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）

|                | 2017 年 | 2018 年 | 2019 年 | 2020 年 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|
| 資源再利用率（注 1）（%） | 91.5   | 91.7   | 91.1   | 91.6   |
| 処理量（トン）        | 3,844  | 3,436  | 3,210  | 2,991  |

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）

|                 | 2017 年 | 2018 年 | 2019 年 | 2020 年 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| 使用済みパソコン回収台数（台） | 59,144 | 53,481 | 58,560 | 67,185 |

## 2020 年度の取り組み事例

### 持続可能な未来を築くためのヒースロー空港との共同リサイクルプロジェクト（イギリス）

富士通 UK は、ヒースロー空港と協力して、地域のより持続可能な未来の構築をめざすために、地域の社会課題をどのように解決するかを、プロジェクトの初期のデザインレビューの段階から連携して、課題抽出と持続可能な事業支援について解決策を議論してきました。その過程で、「空港の環境基準の更新のプロジェクト」が生まれ、合計で 24,250 kg のファイバーケーブルをリサイクルしました。既存のファイバー規格を新しいガラス強化ポリマーファイバーケーブル（Glass Reinforced Polymer Fiber cabling）に更新することにより、鋼線外装ケーブル（Steel Wired Armoured Cable）の製造における環境への影響が減少し、ヒースロー空港での化学物質の影響も減少しました。

持続可能な水処理の開発と推進を支援する Eastern Balancing Reservoir Project では、これまでで最も長く、化学物質の影響が少ない新しいファイバーケーブルを、飛行場に 1 本敷設しました。切れ目のないファイバーは、10 km に及び従来の銅ケーブルに取って代わり、11,354 kg のすべてがリサイクルされました。

こうしたファイバーや銅ケーブルの共同作業によるリサイクルの売上は、ヒースロー地域社会基金へ寄付され、地域循環の価値向上に繋がりました。本基金への寄付は、総額 15,318 ポンドに達し、本基金で取り組む 6 つのコミュニティプロジェクトに十分な資金を提供することができました。

資金の活用例の 1 つとして、「デジタル・インクルージョン」プロジェクトでは、学習障害のある成人を対象に、コミュニティショップにおいてパソコンの使い方を学びとともに、働く機会を提供しました。これはまた、不要なパソコンを再整備して、お客様にオンラインでそれらを販売し、利益を上げる仕組みを教えることにもつながり、この取り組みの継続性にも貢献しています。その他のコミュニティプロジェクトには、高齢の庭師のために新たに 9 つの花壇を育成する資金を提供した「高齢者の祭典」や、「良い会社カフェ」、「チェンジ R&R」、そして、西ロンドンの町フェルサム地区をガーデンングする取り組み「フェルサム イン ブルーム」などがあります。いずれもファイバーや銅ケーブルのリサイクルから生じた資金を利用しています。



取り外したファイバーケーブル



デジタル・インクルージョン・プロジェクト  
によるコンピュータトレーニング



ヒースロー空港 CEO John Holland-Kaye（左端）と  
Stuart Birrell CIO（右端）によるヒースロー地域社会基金の  
プレゼンテーションの様子

**HCT ディレクターDr Rebecca Bowden の言葉：**

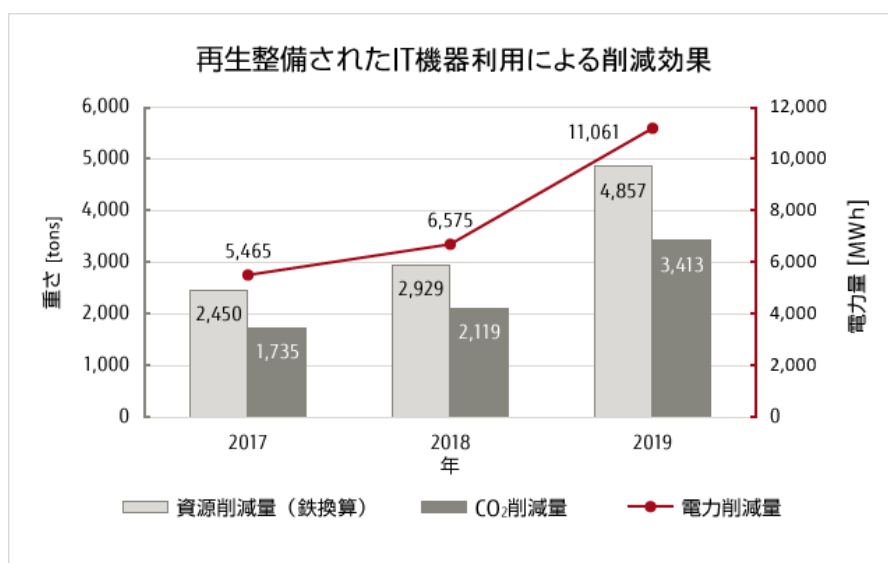
“私は、このコラボレーションの「循環的な」性質が気に入っています。古い不要な IT インフラを置き換えることで、学習障害のある人に古い不要なコンピュータをリサイクルしたり、販売するためのトレーニングの資金を与え、そして、雇用も創出しているところです。このプロジェクトは、開始時に「どうすればこのプロジェクトの利益を最大化できるか」と一旦立ち止まって考えて実施しましたが、このように地域コミュニティの大きな改善につながっています。”

**IT 機器のリファーマビッシュ（注 2）と再販売（ドイツ）**

ドイツの富士通テクノロジーソリューションズ（FTS）では、これまでのリサイクル業務 20 年間で回収した製品の回収率が 90%を超え、法定の 75%を大きく上回っています。FTS は、富士通のグローバルな環境目標に合わせて、古い IT 機器の改修および再販売に関する意欲的な KPI を設定しています。今後も、社会に貢献する多様な企業との連携に努めていきます。

FTS は、AfB（Arbeit für Behinderte:障害者のための仕事）と IT 機器の再生・リサイクルに関してパートナー契約を締結しています。AfB は、大規模な非営利 IT 企業であり、高品質のリファーマビッシュ技術と再販売を通じて、使用済み IT 機器およびモバイルデバイスの製品ライフサイクルの延長を専門としています。障害のある人とない人に関わらず、多様な仕事を提供していますが、業務のすべてのステップにおいてバリアフリーで設計されており、人の持つ可能性を促進し、最適なワーク・ライフ・バランスで仕事と個人の目標を実現する手段をサポートしています。富士通は、AfB とのパートナーシップを通じて、2019 年に、障がい者に 63 件の雇用を提供し、4,856,647 kg の鉄換算の資源と 3,413,304 kg の CO<sub>2</sub> 換算の排出量削減に貢献しました。富士通から回収されたデバイスの 82%が、データ破壊、ハードウェアテスト、およびリファーマビッシュ後に再販売されました。下の図は、リファーマビッシュされた IT 機器の利活用による鉄、電力量、CO<sub>2</sub> 排出量の削減効果の実績を経年で示しています。

注2 リファーマビッシュ：初期不良品や中古品に含まれる劣化部品などを交換し、再整備して新品に準じる状態に仕上げることの意味します。サーキュラーエコノミーの中で資源有効利用の 1 つのモデルとして推奨されています。



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



環境行動計画

## 水使用量の削減

### 富士通グループのアプローチ

気候変動や森林破壊、新興国・途上国の人口増加や経済成長などに伴い、世界的な水不足リスクが拡大しています。企業にとっても、水不足はビジネス継続に影響を及ぼしかねないリスクであり、水の使用量削減や再利用が重要な課題となっています。

富士通グループでは、とりわけ半導体やプリント基板の製造において水を大量に使用することから、特にそれらの水使用量の削減が必要と考えています。これまでも各工場において、節水はもとより純水リサイクルや雨水利用をはじめとする水の循環利用・再利用に継続的に取り組んできました。第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。

### 2020 年度実績

| 第9期環境行動計画 目標項目  | 最終年度<br>(2020 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 <sup>3</sup> ) (注1) | 2017 年度比 2.2%削減<br>(18.0 万 m <sup>3</sup> 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（但しデータセンターを除く）  
：(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点

2020 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、最終年度で 18.0 万 m<sup>3</sup> となり、目標の 8.3 万 m<sup>3</sup> 削減の 217%に達しました。

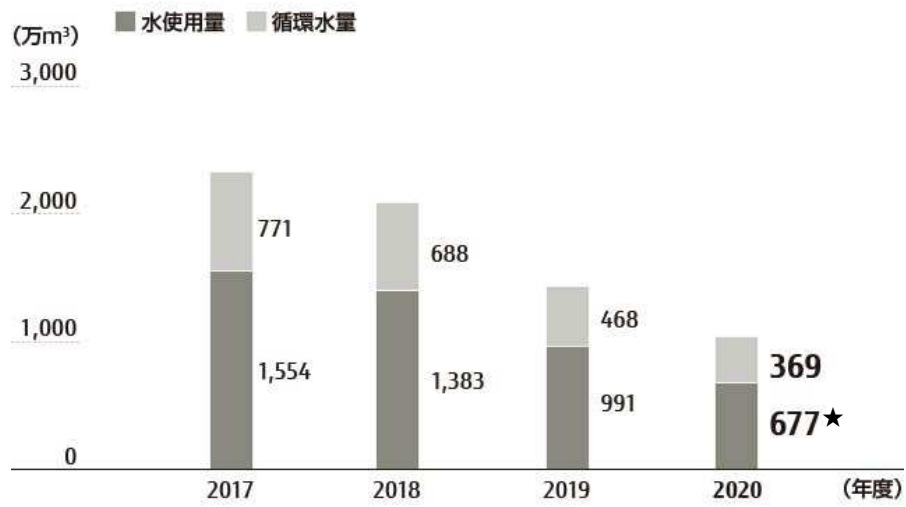
### 2020 年度の水使用量は 677 万 m<sup>3</sup>（前年度比 31.7%減）

2020 年度の水総使用量は 677 万 m<sup>3</sup>★（売上高当たりの原単位：188.6m<sup>3</sup>/億円）であり、2019 年度に比べて 31.7%減となりました。また、循環水量は 369 万 m<sup>3</sup>で、2019 年度に比べて 21.2%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 54.5%となり、2019 年度に比べて 7.2%pt 向上しています。

★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/>

環境行動計画

## 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。

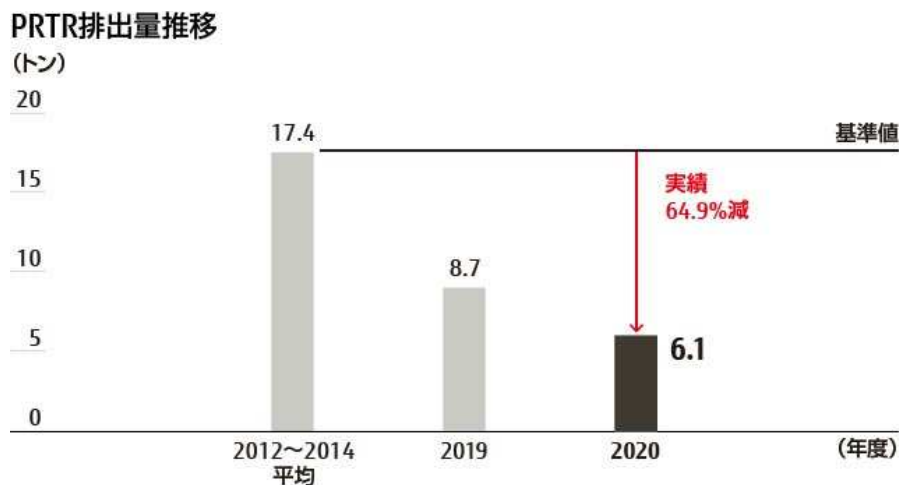
### 2020 年度実績

| 第 9 期環境行動計画 目標項目  | 最終年度<br>(2020 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。（17.4 トン／年以下）（注 1） | PRTR 6.1 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  
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

2020 年度におけるグループ全体での化学物質（PRTR）の排出量は 6.1 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。



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CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>排出量削減と水資源保全の取り組みを強化します。CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

## CDP 「サプライヤー・エンゲージメント評価」において「A」を獲得

富士通グループは、国際的に環境情報の調査・開示を行う NGO の CDP から「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」において最高評価「A」を獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定されました。この評価は、CDP 気候変動質問書に回答した世界 5,640 以上の企業・機関を対象に「サプライチェーンエンゲージメント」、「スコープ 3 排出量算定」、「ガバナンス」等の観点で実施され、2020 年は当社を含む 396 社 (上位 7%の企業) のみが「A」評価を獲得しています。





環境行動計画

# 製品使用時の消費電力低減化による CO<sub>2</sub> 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。

## 2020 年度実績

| 第 9 期環境行動計画 目標項目                                       | 最終年度<br>(2020 年度実績) |
|--|---------------------|
| 製品の使用時消費電力による CO <sub>2</sub> 排出量を 2013 年度比 14%以上削減する。 | 削減率 37%             |

### 製品の使用時消費電力によるCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>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。

## CO<sub>2</sub>排出量 2013年度比37%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、2020年度は2013年度に対して37%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。

## 2020年度の取り組み事例

### 最大メモリ容量と業界トップレベルのエネルギー効率を実現したFRAMを開発

FRAMとは、「書き換え保証回数」、「書き込み速度」、「消費電力」に優れた不揮発性メモリです。近年では、ウェアラブルデバイス、産業用ロボット、ドローンなどにも採用されています。

今回開発した4MビットFRAM「MB85RS4MTY」は、125℃での動作を保証するFRAM製品としては最大メモリ容量であるとともに、10兆回のデータ書き込み回数を保証しています。先進運転支援システム(ADAS)を代表とする車載や産業用ロボットへの搭載に適しています。

環境面では、集積回路をディープパワーダウンモードと呼ばれる低消費電力モードに移行するコマンドや、エネルギー効率を考慮した設計技術を採用することで、125℃の高温環境であっても動作電流が最大4mA(50MHz動作時)、パワーダウン電流が最大30μAと、業界トップレベルのエネルギー効率を達成しています。



- 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 CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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、CO<sub>2</sub> 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。

また 2019 年度からは、CO<sub>2</sub> 排出量削減に加えて水資源保全もお取引先へ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、主要お取引先の CO<sub>2</sub> 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を期待できます。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。

### 2020 年度実績

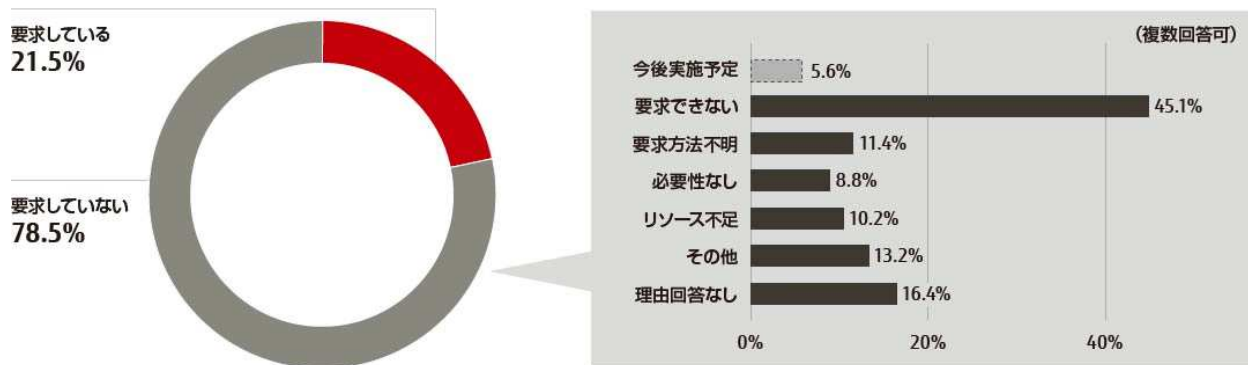
| 第 9 期環境行動計画 目標項目  | 最終年度<br>(2020 年度実績)                                       |
|---|---|
| CO <sub>2</sub> 排出量削減：<br>サプライチェーンにおける CO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組みを推進する。 | 富士通グループの主要お取引先（約 700 社）を通じ、2 次お取引先（60,000 社以上）に削減活動の実施を依頼 |
| 水資源保全：<br>主要お取引先への活動依頼を実施する。  | 富士通グループの主要お取引先約 700 社への活動依頼を完了                            |

### CO<sub>2</sub> 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、CO<sub>2</sub> 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。

2020 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 140 社程度ですが、活動実施を依頼された 2 次お取引先はのべ 60,000 社に上っており、大きな啓発効果が期待できます。

お取引先から2次お取引先への活動実施要求状況



※回答なしおよび2次お取引先なしとの回答は除く

## 「CO<sub>2</sub> 排出量削減活動の手引き」の提供

CO<sub>2</sub> 排出量削減活動をサプライチェーン全体に押し広げていくため、富士通グループでは独自の説明資料を作成し、2017年11月末から当社ウェブサイトにて公開してお取引先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としています。今後も富士通グループはグローバル企業としての役割を果たすため、地球温暖化抑制のために何が必要かを常に考え、取り組んでいきます。

「CO<sub>2</sub> 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

**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)  
 CO<sub>2</sub>排出量、またはCO<sub>2</sub>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、CO<sub>2</sub>排出に関連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!

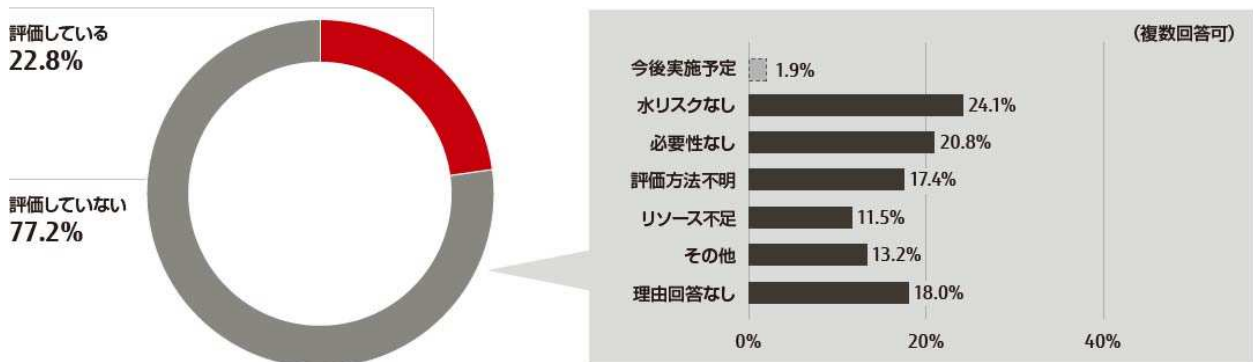
**② 活動実践(2/3) 活動内容と進捗指標の選定**  
 自社の取り組むべき活動と、進捗を管理する指標を選定する

| 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<br>(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<br>(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<br>受付/会議室の利用時間制限 | 部署ごとの実施率<br>利用時間/省エネ率 |
| 省エネルギー<br>(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              |
| 省エネルギー<br>(再生可能エネルギー)               | 屋上緑化/壁面緑化                     | 建屋ごとの実施率/緑化面積         |
| 省エネルギー<br>(グリーン電力導入)                | グリーン電力導入                      | 導入率                   |
| 省エネルギー<br>(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<br>(CO <sub>2</sub> 吸収源の保全) | 森林保全活動の実施                     | 実施回数/参加者数/<br>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実施

水資源問題が深刻化し、国際的な関心が高まってきていることを背景に、第8期環境行動計画（2016～2018年度）から継続のCO<sub>2</sub>排出削減に加え、2019年度からは水資源保全をお取引先に対して重点的な取り組みをお願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。

### お取引先の水リスク評価実施状況





水資源保全是、多くの企業がサプライチェーンでグローバルにつながる中、どの企業にとっても無関係ではられません。また水資源保全に取り組むには、自社に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 割強に留まり、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「企業と水リスク評価」をご提供しています。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活動していきます。

「企業と水リスク評価」は下記 URL からダウンロードできます。

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



「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。

### 2020 年度実績

| 第9期環境行動計画 目標項目             | 2020 年度実績 |
|----------------------------|-----------|
| ICT サービスを通じて SDGs の達成に貢献する | 39 件      |

### 活動内容

2020 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
- SDGs セミナー、教育プログラム、ワークショップの実施

強化ポイントは、SDGs への貢献をパーパスと一体的に捉え、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の重要性を社内外に訴求することです。

1. 社内向け活動
  - オンライン研修教材を通じた社内浸透
  - 経営幹部およびグループ会社への意識付け（ワークショップの実施等）
2. 社外向け活動
  - トップからのメッセージ発信（日経 SDGs FESTIVAL ほか）
  - 顧客経営幹部へのアプローチ（講演の実施等）
  - 媒体やイベントを通じた情報発信

## 2020 年度の取り組み事例

### オンライン研修教材を通じた社内浸透

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。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。

### トップからのメッセージ発信

富士通は、経営トップ自ら SDGs への貢献を積極的に発信しています。日本経済新聞社および日経 BP 社が主催する「日経 SDGs FESTIVAL」において、当社社長が、「デジタルの力で推進する SDGs ～DX によるイノベーションで未来を創る～」プログラムの中で、「レジリエントでサステナブルな社会の実現に向けて」と題するオンライン講演を行いました。講演では、富士通が社会に対して果たすべき役割とテクノロジーの活用による SDGs への貢献の可能性、および取り組み事例について説明しました。



- ▶ 関連情報：SDGs への取り組み  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/sdgs/>

環境データ

## 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                                   | 2017年度<br>(注1) | 2018年度       | 2019年度       | 2020年度       |
|---------------------------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| 上流 (Scope3) (千トン-CO <sub>2</sub> )    |                |              |              |              |
| 購入した製品・サービス                           | 2,169          | 1,840        | 1,436        | 1,104★       |
| 資本財                                   | 13             | 6            | 9            | 15           |
| 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          | 72             | 71           | 133          | 99           |
| 輸送、配送 (上流)                            | 80             | 69           | 64           | 53           |
| 事業から出る廃棄物                             | 7              | 5            | 非該当          | 非該当          |
| 出張                                    | 86             | 93           | 155          | 27           |
| 雇用者の通勤                                | 69             | 68           | 52           | 89           |
| リース資産 (上流)                            | 288            | 281          | 115          | 88           |
| 自社 (Scope1, 2) (千トン-CO <sub>2</sub> ) |                |              |              |              |
| 直接排出 (Scope1)                         | 198            | 147          | 87           | 75★          |
| エネルギー起源の間接排出 (Scope2)                 | 939 (注2)       | 808 (注2)     | 715 (注2)     | 583★ (注2)    |
|                                       | 912 (注3)       | 771 (注3)     | 663 (注3)     | 540★ (注3)    |
| 下流 (Scope3) (千トン-CO <sub>2</sub> )    |                |              |              |              |
| 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                             | 27             | 23           | 14           | 12           |
| 販売した製品の使用                             | 3,460          | 3,649        | 3,791        | 3,094★       |
| 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<br>非該当   | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 |
| フランチャイズ                               | 当社事業は<br>非該当   | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 |
| 投資                                    | 当社事業は<br>非該当   | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 | 当社事業は<br>非該当 |

注1 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-CO<sub>2</sub>  
 販売した製品の廃棄： 1千トン-CO<sub>2</sub>

注2 ロケーション基準による排出量

注3 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               | 2017年度           | 2018年度           | 2019年度           | 2020年度           |
|-------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 設計・調達・製造・開発 | 原材料              |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | 金属               | 万トン              | 1.6              | 1.5              | 1.9              | 1.2              |
|             | プラスチック           | 万トン              | 0.9              | 0.7              | 0.7              | 0.5              |
|             | その他              | 万トン              | 1.3              | 1.2              | 1.3              | 0.9              |
|             | 化学物質（注1）         |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | VOC              | 万トン              | 0.13             | 0.11             | 0.06             | 0.03             |
|             | PRTR             | 万トン              | 0.95             | 1.04             | 0.96             | 0.98             |
|             | 水                |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | 合計               | 万 m <sup>3</sup> | 1,554            | 1,383            | 991              | 677★             |
|             | エネルギー            |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | 合計               | 万 GJ             | 1,925            | 1,735            | 1,630            | 1,378★           |
|             | 購入電力             | GWh              | 1,800            | 1,614            | 1,477            | 1,240            |
|             | 重油、灯油など          | kL               | 10,100           | 6,822            | 3,570            | 2,898            |
|             | LPG、LNG          | トン               | 2,954            | 2,222            | 2,115            | 2,078            |
| 天然ガス、都市ガス   | 万 m <sup>3</sup> | 2,976            | 2,801            | 2,893            | 2,524            |                  |
| 地域熱供給（冷暖房用） | 万 GJ             | 4.3              | 4.1              | 3.7              | 5.2              |                  |
| 物流・販売       | エネルギー            |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | 燃料（軽油・ガソリン他）     | 万 GJ             | 118              | 102              | 95               | 77               |
| 製品使用        | エネルギー            |                  |                  |                  |                  |                  |
|             | 電力               | GWh<br>(万 GJ)    | 6,680<br>(6,660) | 7,356<br>(7,334) | 8,224<br>(8,199) | 6,970<br>(6,949) |
| 再資源化        | 資源再利用率           | %                | 91.5             | 91.7             | 91.1             | 91.6             |
|             | 処理量              | トン               | 3,844            | 3,436            | 3,210            | 2,991            |



## OUTPUT

|                | 項目名   | 単位                      | 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 |
|----------------|---|-------------------------|---------|---------|---------|---------|
| 設計・調達・製造・開発    | 原材料   |                         |         |         |         |         |
|                | CO <sub>2</sub> 排出量                                       | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 52      | 41      | 45      | 31      |
|                | 化学物質（注 1）   |                         |         |         |         |         |
|                | VOC   | トン                      | 228     | 178     | 161     | 135★    |
|                | PRTR  | トン                      | 10      | 9       | 8       | 6★      |
|                | 大気排出  |                         |         |         |         |         |
|                | 温室効果ガス排出量<br>合計   | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 113.7   | 95.5    | 80.2    | 65.8★   |
|                | CO <sub>2</sub>   | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 104.0   | 89.5    | 79.5    | 65.3★   |
|                | CO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス<br>(PFC、HFC、SF <sub>6</sub> など) | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 9.7     | 6.0     | 0.7     | 0.5★    |
|                | NO <sub>x</sub>   | トン                      | 63      | 32      | 47      | 26      |
|                | SO <sub>x</sub>   | トン                      | 11      | 4       | 1       | 1       |
|                | 排水  |                         |         |         |         |         |
|                | 合計  | 万 m <sup>3</sup>        | 1,461   | 1,265   | 906     | 648     |
|                | BOD   | トン                      | 290     | 270     | 274     | 303     |
|                | COD   | トン                      | 94      | 55      | 35      | 9       |
|                | 廃棄物   |                         |         |         |         |         |
|                | 廃棄物発生量  | 万トン                     | 2.19    | 1.90    | 1.57    | 1.10★   |
|                | サーマルリサイクル   | 万トン                     | 0.48    | 0.40    | 0.30    | 0.17★   |
| マテリアル<br>リサイクル | 万トン   | 1.60                    | 1.43    | 1.20    | 0.88★   |         |
| 廃棄物処理量         | 万トン   | 0.11                    | 0.07    | 0.06    | 0.05★   |         |
| 物流・販売          | 大気排出  |                         |         |         |         |         |
|                | CO <sub>2</sub>   | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 7.6     | 6.9     | 6.4     | 5.3     |
| 製品使用           | 大気排出  |                         |         |         |         |         |
|                | CO <sub>2</sub>   | 万トン<br>-CO <sub>2</sub> | 346     | 365     | 379     | 309★    |

★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。

環境データ

# 環境パフォーマンスデータ算定基準

対象期間：2020年4月1日～2021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 <sub>2</sub> | <ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>排出量：<br/> <math>\Sigma [(燃料油、ガスの年間使用量) \times エネルギー毎のCO_2 \text{換算係数}^*]</math><br/>                     * CO<sub>2</sub>換算係数：「地球温暖化対策の推進に関する法律」による換算係数</li> <li>ロケーション基準：                     <ul style="list-style-type: none"> <li>国内：2020年度0.444トン-CO<sub>2</sub>/MWhを使用(出所「電気事業低炭素社会協議会」調整後排出係数)</li> <li>海外：IEA最新値(国別)</li> </ul> </li> <li>マーケット基準：                     <ul style="list-style-type: none"> <li>国内：電力事業者ごとの2019年度排出係数を使用(調整後排出係数)(出所；温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度 電気事業者別排出係数一覧)</li> <li>海外：電力会社の値もしくはIEA最新値(国別)</li> </ul> </li> <li>CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス排出量：<br/>                     半導体工場(会津富士通セミコンダクターウェハースリユーション(株))における、HFC類、PFC類、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>の年間排出量。<br/> <math>\Sigma [各ガスの年間排出量^{*1} \times ガス毎の温暖化係数^{*2}]</math><br/>                     *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<br/>                     *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」</li> </ul> |
|   | 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"> <li><math>PUE = \Sigma (DC \text{ 総消費エネルギー}) \div \Sigma (IT \text{ 機器の総消費エネルギー})</math><br/> <math>\Sigma</math>：主要な25拠点のDCのエネルギー合計</li> <li>改善率% = (基準年度PUE - 当該年度PUE) ÷ 基準年度PUE × 100<br/>                     基準年度：2017年度</li> </ul>  |
| 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<br>* 2016～2020年度に新規開発する富士通ブランドのハード製品<br>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<br>※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。<br>(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。<br>(8.3 万 m <sup>3</sup> 削減)     | 水使用削減量                       | m <sup>3</sup> | 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。<br>(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 <sub>2</sub> 排出量を2013年度比14%以上削減する。      | 製品使用時CO <sub>2</sub> 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                                    |

## 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

| 指標             | 単位                         | 算出方法  |  |
|----------------|----------------------------|---|--|
| 上流<br>(Scope3) | 購入した製品・サービス                | トン<br>-CO <sub>2</sub>  | 年度内の部材の調達量×調達量当たりの排出原単位<br>(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<br>-CO <sub>2</sub>  | 当該年度の建設工事物件の検収総額×排出原単位(出展：サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.1)  |
|                | 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<br>-CO <sub>2</sub>  | 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<br>(出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.1、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用)」) |
|                | 輸送・配送(上流)                  | トン<br>-CO <sub>2</sub>  | 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 <sub>2</sub> 排出量<br>(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 <sub>2</sub> 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<br>-CO <sub>2</sub>  | 国際輸送/海外域内輸送：輸送トンキロ×排出原単位<br>(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<br>-CO <sub>2</sub>     | 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<br>(出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.1、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用)」) |  |

|               |              |                        |  |
|---------------|--------------|------------------------|--|
|               | 出張           | トン<br>-CO <sub>2</sub> | (移動手段別) $\Sigma$ (交通費支給額×排出原単位)<br>(出典: 環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 および排出原単位ベース Ver3.1)   |
|               | 雇用者の通勤       | トン<br>-CO <sub>2</sub> | 公共交通機関利用分については、(移動手段別) $\Sigma$ (交通費支給額×排出原単位)<br>(出典: 同上)<br>・自家用車利用分については、 $\Sigma$ (輸送人・キロ×排出原単位)<br>・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<br>-CO <sub>2</sub> | 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<br>(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 <sub>2</sub> Emissions from Fuel Combustion 2020)  |
| 自社 (Scope1,2) | 直接排出         | トン<br>-CO <sub>2</sub> | 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 <sub>2</sub> 排出量、および CO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量の合計<br>※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 <sub>2</sub> 排出量、CO <sub>2</sub> 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<br>-CO <sub>2</sub> | 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 <sub>2</sub> 排出量<br>※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 <sub>2</sub> 排出量)」を参照。  |
| 下流 (Scope3)   | 販売した製品の加工    | トン<br>-CO <sub>2</sub> | 中間製品の販売量*1×加工量当たりの排出原単位*2<br>*1 中間製品の販売量: 弊社デバイスソリューション売上<br>*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<br>-CO <sub>2</sub> | 製品使用時の電力消費量*×電力当たりの排出原単位<br>(出典: 電気事業低炭素社会協議会 2019 年度実績)<br>* 製品使用時の電力消費量: 各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×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<br>-CO <sub>2</sub> | (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<br>(出典: 電気事業者別排出係数 (令和元年度実績) 一般送配電事業者)   |

## 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）<br>②土壌汚染対策費用<br>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・<br>調達・<br>製造・<br>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。<br>（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100kg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100kg以上の物質の取扱量合計値。   |
|                         | 水使用量           | m <sup>3</sup>             | 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 <sup>3</sup>             | 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                         | $\Sigma$ [(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*]<br>* 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 <sup>3</sup> を使用。 |  |
|                         | 購入電力           | 購入電力                       | MWh   | 電力年間使用量  |
|                         |                | A重油・<br>灯油・軽油・揮発油・<br>ガソリン | kL  | 燃料油年間使用量（または購入量）   |
|                         |                | 天然ガス                       | m <sup>3</sup>  | 天然ガス年間使用量（または購入量）  |
|                         |                | 都市ガス                       | m <sup>3</sup>  | 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。<br>*1 富士通（国内輸送）：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）ロジスティックスに基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるエネルギー消費量<br>*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 <sub>2</sub> 排出量の比率を用いて、OUTPUT（物流・販売）の輸送CO <sub>2</sub> 排出量から算出 |
| 製品使用        | エネルギー      | 電力                           | GWh<br>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 <sub>2</sub> 排出量          | トン<br>-CO <sub>2</sub> | 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 <sub>2</sub> 排出量（各製品1台当たりの原材料使用量をCO <sub>2</sub> 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100kg以上の物質の排出量合計値。<br>PRTR法対象物質とVOC排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC排出抑制対象物質に含める。   |
|             |            | PRTR 対象物排出量                  | トン                     | PRTR法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象1物質あたりの年間取扱量100kg以上の物質の排出量合計値。   |
|             | 大気汚染       | CO <sub>2</sub> 排出量          | トン<br>-CO <sub>2</sub> | ※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 <sub>2</sub> 排出量）」を参照   |
|             |            | CO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量 | トン<br>-CO <sub>2</sub> | ※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 <sub>2</sub> 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 <sup>-6</sup> ×乾きガス排出ガス量（m <sup>3</sup> N/hr）×運転時間（hr/年）×46/22.4×10 <sup>-3</sup>  |
|             |            | SOx 排出量                      | トン                     | SOx濃度（ppm）×10 <sup>-6</sup> ×乾きガス排出ガス量（m <sup>3</sup> N/hr）×運転時間（hr/年）×64/22.4×10 <sup>-3</sup>  |
|             | 排水         | 排水量                          | m <sup>3</sup>         | 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 <sup>3</sup> /年）×10 <sup>-6</sup>  |
|             |            | COD 排出量                      | トン                     | COD濃度（mg/l）×排水量（m <sup>3</sup> /年）×10 <sup>-6</sup>  |
|             | 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。<br>※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<br>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。<br>※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・<br>販売 | 大気排出 |                 | トン -<br>CO <sub>2</sub> | 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。                                       |
| 製品<br>使用  | 大気排出 |                 | トン -<br>CO <sub>2</sub> | 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

## 2020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 132 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 2021 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) 富士通および富士通グループの自社事業所（但し、データセンター除く）  
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
- 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) 富士通およ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（91 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   | 富士通テクノロジーサーチ株式会社       | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 4   | 株式会社富山富士通              | ✓           | ✓ |     |      | ✓   |
| 5   | 富士通ファシリティーズ株式会社        | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 6   | 株式会社沖縄富士通システムエンジニアリング  | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 7   | デジタルプロセス株式会社           | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 8   | 株式会社 PFU               | ✓           | ✓ | ✓   | ✓    | ✓   |
| 9   | 株式会社富士通バンキングソリューションズ   | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 10  | 株式会社滋賀富士通ソフトウェア        | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 11  | 株式会社富士通ビー・エス・シー        | ✓           |   |     |      | ✓   |
| 12  | 株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ | ✓           |   |     |      | ✓   |

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

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



|    |                        |   |  |  |  |   |
|----|------------------------|---|--|--|--|---|
| 82 | 株式会社富士通山形インフォテクノ       | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 83 | バンキングチャンネルソリューションズ株式会社 | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 84 | 株式会社 IT マネジメントパートナーズ   | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 85 | 株式会社 YJK Solutions     | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 86 | 株式会社ベストライフ・プロモーション     | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 87 | 株式会社富士通交通・道路データサービス    | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 88 | 富士通エンジニアリングテクノロジー株式会社  | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 89 | 株式会社スマートアグリカルチャー磐田     | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 90 | 株式会社グランブーケ大多喜          | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 91 | FITEC 株式会社             | ✓ |  |  |  | ✓ |

## 海外グループ会社（40社）

| No. | 会社名（注1）  | Scope<br>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<br>(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)                                       | ✓              |   |     |      | ✓   |
| 18  | Fujitsu Telecommunication Asia Sdn. Bhd.                                   | ✓              |   |     |      | ✓   |
| 19  | 富士通(中国)信息系統有限公司<br>(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<br>(FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co.,Ltd.)           | ✓              |   |     |      | ✓   |

Fujitsu Group Sustainability Data Book 2021

|    |  |   |  |  |  |   |
|----|--|---|--|--|--|---|
| 22 | 北京富士通系統工程有限公司<br>(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<br>(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 Finland Oy   | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 37 | Fujitsu Greenhouse Technology Finland Oy                             | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 38 | Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.                | ✓ |  |  |  | ✓ |
| 39 | Fujitsu Sweden AB  | ✓ |  |  |  |   |
| 40 | 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こと。

### 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・トレランス）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、コンプライアンスやリスクに責任を負う役員を任命し、当該役員および社内各部署が、リスク・コンプライアンス委員会の定めた方針およびグローバルコンプライアンスプログラムに基づく施策を実行しています。

各リージョンにおいては、下部委員会として設置されたリージョン・リスク・コンプライアンス委員会と連携し、グループ全体での Fujitsu Way の「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

グローバルコンプライアンスプログラムの運用状況については、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/2020/n121.pdf> (P.5-P.9)

## 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](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、グループ内の規程を整備し各リージョンにおけるコンプライアンス業務の責任者を配置して体制を確保しています。社員に対しても様々な教育を継続的に実施し、Fujitsu Way の「行動規範」および GBS の浸透を図っています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口（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/2021\\_Promoting\\_GCP\\_jp.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/compliance/2021_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。

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。我が国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。

富士通においても、Fujitsu Way の行動規範の1つ「法令を遵守します」にしたがって、外為法だけでなく「域外適用」される米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理推進を基本方針とする「安全保障輸出管理規程」を制定し、その徹底に努めています。

管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者に、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

富士通グループにおける税務コンプライアンスは、Fujitsu Way の「行動規範」に則り、遂行されています。

- 各国の租税法令・条約等、OECD が主導する BEPS（税源浸食と利益移転）等のガイドラインをその趣旨・精神を理解したうえで遵守し、適正な申告や納税に努めています。
- 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。

## 2020 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、16 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・オンデマンド研修  
（例：新任役員向け教育、管理職向け教育、海外赴任者向け研修、新入社員教育、営業部門向け教育など）

### 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 53 社
- 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社 38 社、海外グループ会社 5 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

### CSR 調達の推進と改善プロセス



回答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](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/CF\\_SOR\\_List\\_2021.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/procurement/CF_SOR_List_2021.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 1 つである CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> 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。また、2020年は、新型コロナウイルス感染拡大防止による在宅勤務（在宅テレワーク）が急増し、勤務場所も従来から変化してきています。情報漏えいリスクについても、メール誤送信、PCやスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たなリスクも抑止する必要があります。こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外のお取引先も含め、富士通グループと同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、お取引先の情報セキュリティに重大な問題が発覚した場合は、直ちに是正活動を実施し、改善が見られない場合には、取引の見直しなどの対策を行います。

## サプライチェーン BCM の強化

富士通グループでは、「大規模災害など不測の事態においても製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体のBCM（事業継続マネジメント）強化が不可欠である」、という考えのもと、2007年度からお取引先のBCM能力向上を継続的に支援しています。

また、そのようなBCM取り組みに関する調査を、お取引先に対して毎年実施しています。回収した回答については分析を行い、お取引先へフィードバックしています。この調査には、JEITAの資材委員会が標準化したフォームを2014年度の調査から活用しています。

また、ソリューション関連の主要お取引先に対しても毎年調査を実施しており、分析のうえフィードバックしています。

## お取引先とのコミュニケーション

### 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42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

### Fujitsu ActivateNow Partner Summit

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。2020年度はグローバルフラッグシップイベント「Fujitsu ActivateNow Partner Summit」（注3）をオンライン開催しました。同イベントでは部門長、BG長から事業方針説

明、購買担当役員から調達戦略を説明しました。また、富士通グループの事業に対して顕著な貢献のあったパートナーに感謝状を贈呈し、パートナーシップの強化に努めています。

注3 Fujitsu ActivateNow Partner Summit：従来開催していた「富士通 お取引先懇親会」、「富士通グループ コアパートナーフォーラム」を再編

## 調達コンプライアンスの徹底

---

### 調達部門教育

富士通グループでは、調達部門がお取引先に対して CSR に配慮した調達活動を実施するよう、CSR 調達、グリーン調達のほか、下請法や派遣法などのコンプライアンスおよびリスク管理（BCM 活動）の教育を実施し、調達担当者の意識向上を図っています。

### お取引先コンプライアンスライン

富士通グループは、お取引先コンプライアンスラインにより、富士通グループの調達活動におけるコンプライアンス違反やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。社内・社外のそれぞれに窓口を設けて、通報いただいた内容の事実関係を確認、調査のうえ、速やかに対応しています。

なお、通報いただいた方やそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることは、内部通報規定で禁止しています。また、反社会的勢力による被害を防止する（活動の助長もしない）ために、お取引先との契約書に反社会的勢力などの排除条項を明記しています。富士通グループはお取引先を含め、反社会的勢力との関わりを一切持ちません。

- お取引先コンプライアンスライン  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/management/compliance/complianceline/>

## 2020 年度実績

---

### CSR 調査の実施

- 国内外の主要取引先に CSR 調査実施 119 社★（★は第三者保証対象指標）
  - CSR の取り組み強化が必要と判断した 5 社の取引先には、当社の CSR 調達指針とガイドブックによる取り組みの改善を要請

### 高リスク鉱物調査実績

- 調査対象の 81%のお取引先より回答を受領
- 373 社の製錬業者を確認し、そのうち 257 社が RMI 認定の「責任ある鉱物保証プロセス（評価プロトコル）Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）」に準拠

### 情報セキュリティ対策の推進

- 情報セキュリティ対策状況の WEB 調査（2020 年 8 月～2020 年 11 月）2,124 社
- 情報セキュリティ対策状況監査（自主点検）（2020 年 11 月～2021 年 3 月）277 社

## サプライチェーン BCM の強化

### <プロダクト関連>

- アンケート調査の実施（2020年7月～10月）約780社、約2,500拠点
- フィードバックの実施（2020年11月）約780社、約2,500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 42回
- フィードバックの実施（2020年11月）約780社、約2,500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

富士通グループはすべ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合わせた、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

## 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、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、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。

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

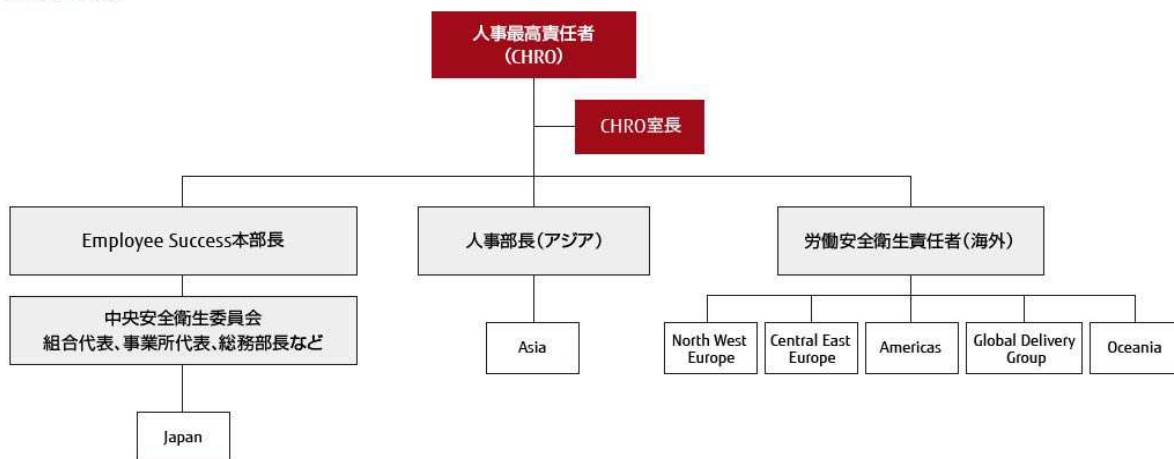
また、各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、職場巡視を行い、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善、リスクアセスメントを実施しています。

欧州・グローバルデリバリーグループ・米国・オセアニア地域においては、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、欧州・グローバルデリバリーグループ・米国地域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。



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。

### 労働安全衛生教育

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

### 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。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。

### 安全衛生に関する国際認証取得の取り組み

国際規格の ISO45001 は、一部国内グループ会社で取得しているほか、イギリスおよびフランスで認定を維持し、スペインとオーストラリアで新たに認定を取得しました。その他 RoSPA Gold Award、Risk Excellence Award、OHRIS、ILO など、安全衛生に関する認証、表彰、会員資格の取得を維持しています。



## その他

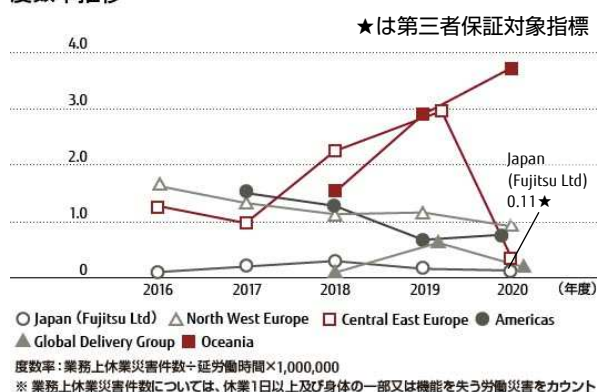
ILO（国際労働機関）が主催する「労働安全衛生世界デー」の趣旨に賛同し、グローバル横断で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。

## 2020 年度実績

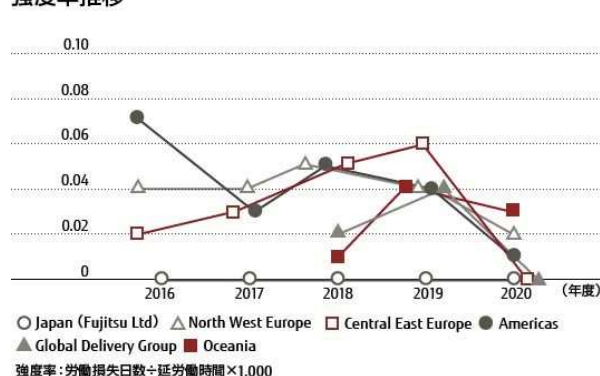
### 労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

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

度数率推移



強度率推移



### ISO45001 取得グループ会社

FDK 株式会社（高崎工場・鳥取工場）

Fujitsu Australia limited

Fujitsu Services Ltd

Fujitsu Technology Solutions SA

PFU テクノワイズ株式会社

### 教育の実績

Fujitsu Learning Experience を活用し、グローバルレベルでいつでも学習できる環境を展開しています。

その他、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入社者向け安全衛生教育を実施。（約 1,200 名／年）（富士通および国内グループ会社）

また、欧州・米国地域では、社員が基本的な安全衛生のコアスキルを身につけるため、毎年、GSA コンプライアンス研修を実施しています。



## 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

KPI : 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。

## 2020 年度実績

### 社会貢献活動に関わる支出

富士通が2020年度に社会貢献活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。

#### コミュニティ活動支出

イベント協賛など  
406百万円

マネジメント経費  
40百万円

製品やサービスの  
無償供与など  
1百万円

有給での従業員  
ボランティア活動の  
金銭価値  
2百万円

現金での寄付  
685百万円

コミュニティ活動支出  
1,133百万円

### 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。2020年度には、2名が積立休暇を取得し（延べ8日）、ボランティア活動を行いました。



## 社会課題解決に向けた活動

### Centrica 社との協働によるホームスクーリング支援（イギリス）

新型コロナウイルスの影響で、多くの子供たちが自宅から遠隔教育を受けるようになりました。Fujitsu UK は、Centrica 社と協力し家庭環境により満足に遠隔教育が受けられない家庭に対して、古いビジネス用ノートパソコンを改修して無償提供するシステムを実現し、これまでに約 350 台を提供しました。パソコンの状態評価とクリーニング、データの安全消去、最新 OS のインストールと最終テストを行い、翌日には各家庭に配送しています。外に出られず自宅にいる間も、このパソコンを使うことで友人や教師とコミュニケーションを図ることができるようになるなど、子どもたちの心理面のケアにも貢献しました。



提供したノートパソコンで遠隔教育が可能に

### NPO 法人と協働した授産品購入による障がい者就労支援（日本）

授産品販売を行う認定 NPO 法人と協働して、富士通のグループ会社である富士通 IT マネジメントパートナー株式会社および関西の富士通事業所にて、全国の障がい者作業所で作られる魅力的な授産品の社内販売会の企画および運営を行いました。在宅勤務の社員でも出社した際にいつでも購入できる常設型無人ワゴン販売「プチマルシェ」を考案し、NPO 法人とともに商品の企画選定をして定期的に商品入れ替えを行うなど、販売を継続し売上の拡大につながりました。当社社員にとっては社会貢献の意義を理解するきっかけとなり、NPO 法人にとっても販売ノウハウを向上させる機会となりました。魅力的な商品を生産しても販売に不慣れな障がい者作業所や NPO 法人の課題と、身近な社会貢献がしづらいという当社社員のマッチングが実現したことで地域社会の活性化にも貢献しています。



常設型無人ワゴン販売「プチマルシェ」

### 米国 NPO 団体 Kiva を通じた途上国起業家への融資支援

富士通のグループ会社である Ridgelinez 株式会社は、変革を志すリーダーの伴走者となり「人」を起点にすべての変革を発想し戦略、デザイン、テクノロジーをクリエイティブに融合する変革創出企業です。社員一人ひとりが SDGs やサステナビリティへの貢献を自分事として意識することが重要と考えており、その実践として、マイクロファイナンス（注 1）による途上国の起業家への融資を支援する米国 NPO 団体 Kiva Microfunds プログラム（注 2）に参加しています。持続的な支援（融資）を可能とする Kiva クラウドファンディングプラットフォームを通じて、より多くの収穫を目指した農機具の購入、子どもたちのモバイル学習のための通信環境整備、地域の人々の健康を支える薬局の開業など、起業家



に対して新しいビジネス機会を提供しています。変革を志すリーダーの想いを知り、その活動を支援することで「自らが世界や社会を変えていく」カルチャーを醸成しています。今後も、変革創出企業として、世界中の人々が生活を豊かに、また新たな事業に積極的にチャレンジしていけるように持続的な支援をしていきたいと考えています。

注1 生活に困窮する人々が事業を運営し、自立し、貧困から脱することを目的とした小口の融資/貯蓄などの金融サービス。

注2 2005年に設立された世界初の person to person マイクロファイナンス機関。インターネットを利用して発展途上国の個人事業主に融資するしくみ。



融資先である女性起業家

## 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。

- 2020年度
  - 「令和2年7月豪雨」被害への支援について
  - 「豪州森林火災」への支援について
  - 「令和3年2月福島県沖地震」への支援について
- 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

## 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/>

## 文化・協賛活動

---

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。

- 主催・協賛イベント  
<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/advertising/event/>

## ICT を活用した活動

### SDG communities | 絆 (富士通グローバル)

SDG communities | 絆は、国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の実現を通じて、社員がグローバルな仮想コミュニティに集うことを目的としたプロジェクトです。2020 年から新型コロナウイルスの影響で在宅勤務に切り替われ、従来のコミュニケーションが取りづらくなったことを受けて、SDGs を通じて Fujitsu Way を推進するための新しいコミュニティを創造しました。社内 SNS を通じて、社員が各々の SDG を選び世界中の社員と協力し、同じ目標を共有することで富士通社員としてのアイデンティティの向上につなげていきます。SDG communities|絆への参加と行動を通じて、世界をより持続可能なものにするという目標に向かい、富士通のパーパスを実現するうえで SDGs の価値観を富士通の文化に組み込むことを目指しています。



SDG SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

From an ideal to one idea, we can change the world.

世界各国の活動の様子

### 女性 IT 人材” 育成” を産学連携で実践

#### 女子大生を対象とした ICT コンソーシアム設立 (日本)

Society5.0 時代を牽引していく女性人材の育成を目指し、富士通グループを中心として産学連携による「女子大学生 ICT 駆動ソーシャルイノベーションコンソーシアム」を立ち上げました (津田塾大学・日本女子大学・FJCT・富士通・アシアルの 2 校、3 社)。クラウドを活用したスマホアプリ開発のプログラミング授業や交流イベントを実施し、実践の場を設けて企業と大学の人材マッチングを促進します。本活動は、約 40 回開催し延べ 143 名の女子大学生が参加しました。プログラミング学習による ICT リテラシー向上、ビジネスに必要な企画力・プレゼンテーション力の養成に貢献し、IT 人材の教育を支援していきます。



ICT コンソーシアムの風景

### Ontenna プログラミング教育環境無償公開 (日本)

聴覚障がい者が音を振動や光で感じることができる「Ontenna (オンテナ)」の開発、導入に取り組んでいます。Ontenna は髪の毛や耳たぶ、襟元や袖口などにつけて振動と光によって音の特徴をからだで感じるユーザーインターフェースです。現在、約 8 割のろう学校に無償で提供し、発話練習やリズム練習に活用いただいています。さらに全国のろう学校や教育機関での活用ができるよう、自身でプログラミングが可能なアプリケーションを開発し、反応させたい音の大きさに応じて Ontenna の振動の強さや光の色を簡単にカスタマイズできるようにしました。従来の ICT 教育だけでは実現できなかった質の高い教育コンテンツが作成でき、また聴覚障がい者の皆様に新しい音の世界を感じていただくことができました。Ontenna を使ったプログラミング教育に興味のある学校・教育機関を対象とした無償貸出やプログラムのレンタルによって、より多くの人々が触られるようにすることで社会のダイバーシティの理解促進にも貢献しています。



Antenna 装着イメージ



振動の強さや光をカスタマイズ可能



ろう学校での実践活用

## 富士通 JAIME の運営

### 「国境を越えてより善い未来をつくる」

富士通 JAIME は 1972 年に当時の社長の「より善い未来をつくることのできる人財を養成したい」という強い想いにより、教育活動を目的に設立された一般財団法人です。設立以来、半世紀変わらず、その時代に必要な価値創造ができるリーダーの育成に取り組んでいます。2012 年からは時代に先駆けて「社会のために善いこと（共通善）」を追求できるリーダーの育成を掲げ、アジア・パシフィック地域において、自国・コミュニティの発展に寄与したい強い意志を持った人を対象に育成プログラムを提供しています。社会のために新しい価値を創造できる人材を育み、ビジョンを実現していきます。富士通は、運営・資金など活動の全面的なバックアップに加えて、富士通の実践知・技術・ノウハウを活動に織り込むことで、社会へのインパクトを創出する活動を推進しています。



プログラム参加者たち

- 一般財団法人富士通 JAIME についてはこちらをご覧ください。  
<http://www.jaims.jp/>

## 富士通奨学金制度の運営

富士通は、1985 年に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で「富士通奨学金制度」を創設しました。現在は、自分の所属するコミュニティにより善いインパクトを与えるリーダーを育成するために、アジア・パシフィック地域のビジネスパーソンを対象に、富士通 JAIME の教育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、社員やサプライヤー、大小様々なコミュニティなど、あらゆるステークホルダー（利害関係者）に対し責任を持つべきという考え方が国際的に広まりつつあります。

富士通はこの考え方に共鳴し、国際団体や志を同じくする様々な企業と連携しながら、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

### 持続可能な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 年からは理事に就任しています。



WBCSD では、富士通も参加し、2021 年 3 月に 2050 年までの長期ビジョン「Vision2050：Time to Transform」を策定しました。「2050 年までに 90 億人以上の人々が地球の限界内で豊かな暮らしを送る」社会の実現に向けて、国際的な課題やロードマップ等をまとめたもので、18 か月以上に及び 20 か国 200 以上の企業とステークホルダーの意見を反映して作成されました。

「Vision2050：Time to Transform」では、エネルギー、製造と資源、健康とウェルビーイングなど企業が果たすべき 9 分野におけるトランスフォーメーションを明らかにし、今後 10 年間の具体的アクションを示しています。

富士通のパーパスは「Vision2050：Time to Transform」と目指す方向が一致しており、引き続き、サステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいきます。

- WBCSD  
<http://www.wbcasd.org/>
- Vision2050 特設サイト  
<https://timetotransform.biz/>





## 世界経済フォーラム（WEF）への参画

---

世界経済フォーラム（WEF: World Economic Forum）は、経済学者であるクラウス・シュワブ氏により設立された非営利財団で、グローバル・シチズンシップの精神に則り、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、世界情勢の改善に取り組んでいます。そして、あらゆる主要国際機関や経済界、政界、学界、そして社会におけるリーダーと緊密に連携し、世界・地域・産業のアジェンダを形成しています。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。



2021年は、新型コロナウイルスの影響により、オンラインイベントとして、1月25日から5日間の日程で、「ダボス・アジェンダ」が開催されました。「信頼回復に向かう重要な年」をテーマに、アフターコロナ時代の世界の経済・社会システムの再構築に向けたパートナーシップを見据え、各界のリーダーがバーチャルで活発な議論を行いました。富士通からは、社長の時田および副社長の古田が様々なセッションに参加し、サステナブルな社会の実現に向けて企業の果たすべき役割について、見識を深めました。

- 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 月改訂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（2021年6月28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、2021年6月28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。

2020年度においては、取締役会を14回（内 臨時取締役会2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、2021年6月28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。2020年度においては、監査役会を8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、独立役員の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えつつ、取締役会において中長期の会社の方向性に係る議論を活発化させるためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、全ての独立役員（独立社外取締役5名、独立社外監査役2名）で構成する独立役員会議を設置しております。同会議では、中長期の当社の方向性の議論を行うとともに、独立役員の情報共有と意見交換

を踏まえた各役員の意見形成を図ります。

2020年度においては、独立役員会議を9回開催し、経営方針や当社および当社グループの業容などについて、情報共有と意見交換を行い、各独立役員の知見に基づき、取締役会に助言を行いました。

＜指名委員会・報酬委員会＞

当社は、役員の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「役員の選解任手続きと方針」に基づき、役員候補者について審議し、取締役会に答申しております。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。

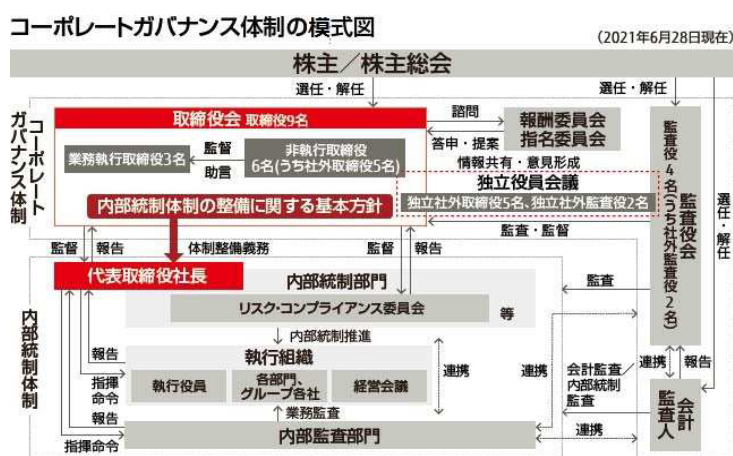
2021年7月に選任された両委員会の委員は共に以下のとおりです。また両委員会の事務局は、当社の人事部門および法務部門が担当しております。

- 指名委員会
  - 委員長：阿部 敦（独立社外取締役）
  - 委員：古城 佳子（独立社外取締役）、スコット・キャロン（独立社外取締役）、山本 正巳（取締役シニアアドバイザー）
- 報酬委員会
  - 委員長：向井 千秋（独立社外取締役）
  - 委員：古城 佳子（独立社外取締役）、スコット・キャロン（独立社外取締役）、佐々江 賢一郎（独立社外取締役）

なお、2020年7月の両委員会の委員選任後から2020年度期末までに、指名委員会を3回、報酬委員会を2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の水準や構成割合等について検討し、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://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/governance/approach-j/pdf/approach-j.pdf>

当社のコーポレートガバナンス体制の模式図は次のとおりです。（2021年6月28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。このような考え方が

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「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」に基づき決定されています。

- 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針 (p14)

<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2020/report121.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/2020/n121.pdf>

## コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役 (2021年6月28日現在)

|      | 氏名        | 役位および担当                        | 代表権 | 独立社外役員 |
|------|-----------|--------------------------------|-----|--------|
| 業務執行 | 時田 隆仁     | 社長、CEO、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、COO、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                      |     |        |
|      | 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 |                                |     | ○      |
|      | 佐々江 賢一郎   |                                |     | ○      |



2020 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 | 14 回 | 99.2% |
| 監査役会 | 8 回  | 97.9% |

\* 取締役 9 名のうち、8 名は 100%、古城 佳子氏のみ 14 回中 13 回出席

\* 初川浩司氏（8 回中 7 回出席）を除く他の監査役は、100%出席

# リスクマネジメント

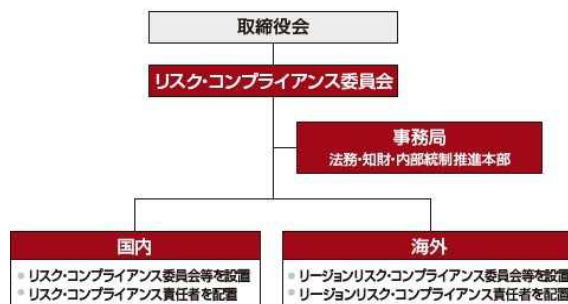
## 方針・推進体制

富士通グループでは、富士通グループの事業その他におけるリスクを適切に把握し、対応することを経営における重要な課題と位置づけ、取締役会が決定した「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき、取締役会に直属するリスクマネジメントおよびコンプライアンスにかか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。

また、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にリスク・コンプライアンス責任者を配置するとともに、これらの組織が相互に連携を図りながら、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面から、グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。

さらに、グループ全体の全社的な危機管理の強化のため、社長直下の組織として全社リスクマネジメント室を2020年11月に新設し、リスク情報全般の把握と迅速かつ適切な対応のリードに努めています。

リスクマネジメント・コンプライアンス体制



事業活動に伴う主なリスク（注1）

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経済や金融市場の動向に関するリスク</li> <li>・ お客様に関するリスク</li> <li>・ 競合・業界に関するリスク</li> <li>・ 投資判断・事業再編に関するリスク</li> <li>・ 調達先・提携等に関するリスク</li> <li>・ 公的規制、政策、税務に関するリスク</li> <li>・ 自然災害や突発的事象発生に関するリスク</li> <li>・ 財務に関するリスク</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク</li> <li>・ コンプライアンスに関するリスク</li> <li>・ 知的財産に関するリスク</li> <li>・ セキュリティに関するリスク</li> <li>・ 人材に関するリスク</li> <li>・ 当社グループの施設・システムに関するリスク</li> <li>・ 環境・気候変動に関するリスク</li> </ul> |
|--|---|

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Web サイトもご参照ください。  
「環境リスクへの対応」

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

## プロセス

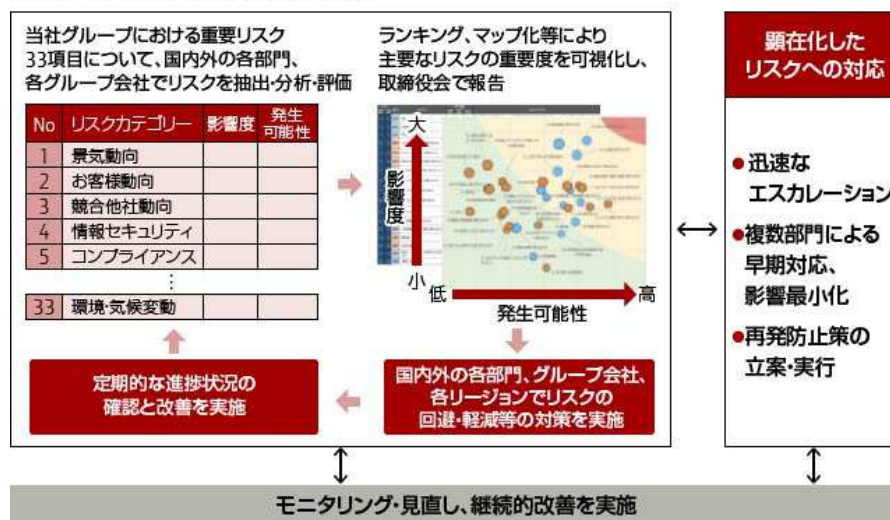
リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社の事業活動に伴う重要リスクの抽出・分析・評価（当社グループにおいて重要と考えられる33項目のリスクを中心に実施）を行い、これらに対する回避・軽減・移転・保有などの対策状況を確認したうえで、対策の策定や見直しを図っています。また、抽出・分析・評価された重要リスクについては、ランキング化やマップ化等により可視化し定期的に取り締役に報告をしています。

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、各担当部門や各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス

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



## 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例を共有し、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。2020年度の教育実績については、文末の「2020年度実績」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、2020年度の活動実績は、文末の「2020年度実績」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/2021\\_Disaster\\_Prevention.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/riskmanagement/2021_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。

新型コロナウイルス感染症について、富士通グループでは、お客様、お取引先、社員およびその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、お客様への製品・サービス提供の継続および感染拡大により生じる様々な社会課題の解決に資する取り組みを進めています。具体的には、社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、2020年度の活動実績は文末の「2020年度実績」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/2021\\_RiskManagement\\_BCM.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/riskmanagement/2021_RiskManagement_BCM.pdf)

## 2020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：66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：950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ラーニングにて実施。
- リスク・コンプライアンスセミナー：644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：506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：9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：2020年度のテーマ「南海トラフ巨大地震」  
年に一回、災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施。富士通および国内グループ会社が連携して大規模災害（「首都直下地震」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程を整備し、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>

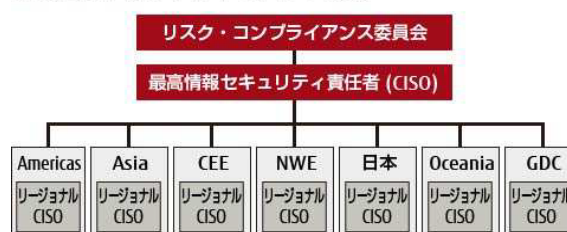
- 富士通サイバーセキュリティ宣言

[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/security/Cyber\\_Security\\_Declaration.pdf](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

（「情報セキュリティ報告書 2019」の 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 直轄の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

## セキュリティ施策

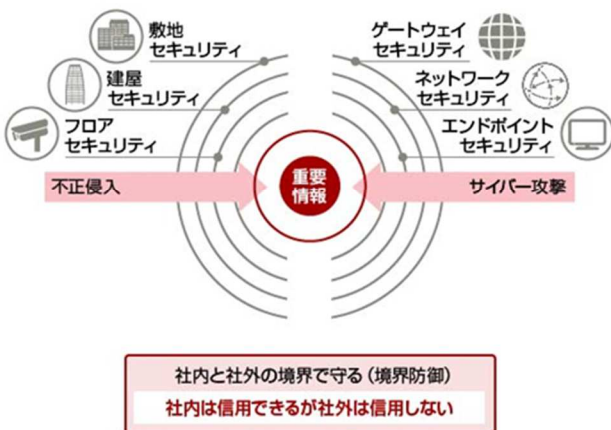
### 「ゼロトラスト」を取り入れたセキュリティ対策

サイバー攻撃が急増し、その手口は巧妙化・複雑化してきています。またワークスタイルの変化により、セキュリティ防御に対する取り組みも時代に合わせ変化させています。

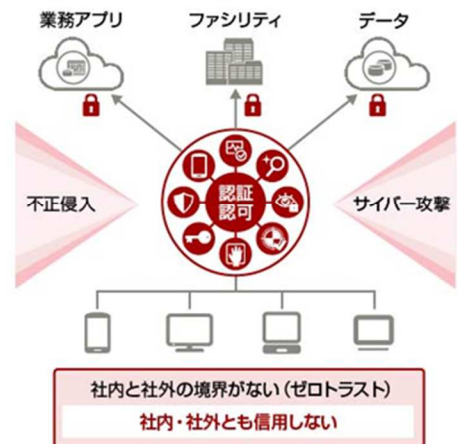
「標的型攻撃」に代表されるサイバー攻撃は、単一のセキュリティ対策では防御しきれなくなり、富士通グループでは、情報セキュリティ対策の基本コンセプトとして、1つの施策で防ぐのではなく、複数の異なる施策で多層化し防衛する「多層防御」の考え方を取り入れてきました。

今後は、IT環境がオンプレミスからクラウドへと変化するにつれ、「多層防御」というコンセプトから「あらゆるネットワーク・デバイス・ユーザー・アプリケーションは攻撃されることを前提とし、何も信用しない」という「ゼロトラスト」の考え方にシフトしています。この「ゼロトラスト」を、サイバーセキュリティ、物理セキュリティ、そして情報管理の3つの軸に適用し、情報資産へのアクセスを正当な利用者であるかを認証したうえで、アクセスを認可することにより、社内の情報セキュリティを担保しています。

#### 多層防御のコンセプトイメージ



#### ゼロトラストのコンセプトイメージ



## サイバーセキュリティ

富士通グループでは、ゼロトラストを実現するべく、IT 基盤の特性に合わせて対策を講じています。標的型攻撃対策として不正アクセス対策やマルウェア対策に加え、デバイス管理、ID 管理、データ漏洩対策を組み合わせた認証・認可基盤を構築し、巧妙化・多様化・複雑化するサイバー攻撃への対策を導入しています。

## 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。

また、社内サービスの利便性向上のため、セキュリティゲート以外（複合機の承認等）にも静脈認証装置との連携を検討しています。

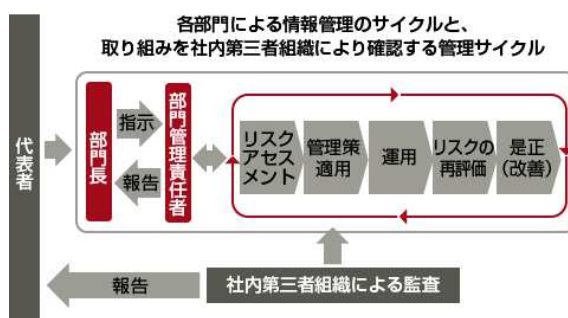
## 情報管理

### <情報保護マネジメントシステムによる情報の保護>

富士通および国内グループ会社では、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。

また、海外グループを含めて情報の分類をグローバルで統一し、地域性や商習慣、文化などに影響されない情報交換を可能とし、グループ全体の情報取り扱いの安全性を高めています。

#### 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程、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、法令の定めにより、適切な契約や技術的な対応を行っています。

また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間の充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。

## <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、いつでも受講可能な富士通社員のベーススキル Fujitsu Learning Experience や情報管理の教材「情報管理の基本原則」を新たに社内に公開し、テレワークなどの新しい環境にも適応できるように適切な情報の取り扱い方の指導も実施しています。



## 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。

- 第三者評価・認証

[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/security/InfoSecurity\\_third\\_party\\_certification.pdf](https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/security/InfoSecurity_third_party_certification.pdf)

## 2020 年度実績

### 情報管理教育

- 全社情報管理教育 e-Learning（富士通）：36,000 人
- 新任幹部社員向け e-Learning（富士通）：530 人
- 新入社員向け導入教育および e-Learning（富士通）：912 人

# 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、法令・規制などに合わせて守る規程・標準類を整備しています。

「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、品質保証関連5規程（出荷・登録・リリース規程や、安全推進規程等）を定めています。

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・規程に基づいた活動を展開しています。

### 品質規程・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。



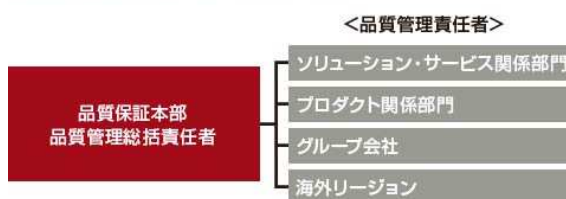
## 推進体制

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品質保証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、リスクマネジメント規程に従い、役員および従業員は直ちに本社リスク・コンプライアンス委員会へ報告することとしています。本社リスク・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ています。

## 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・規制・制度や社内規範の遵守を徹底しています。

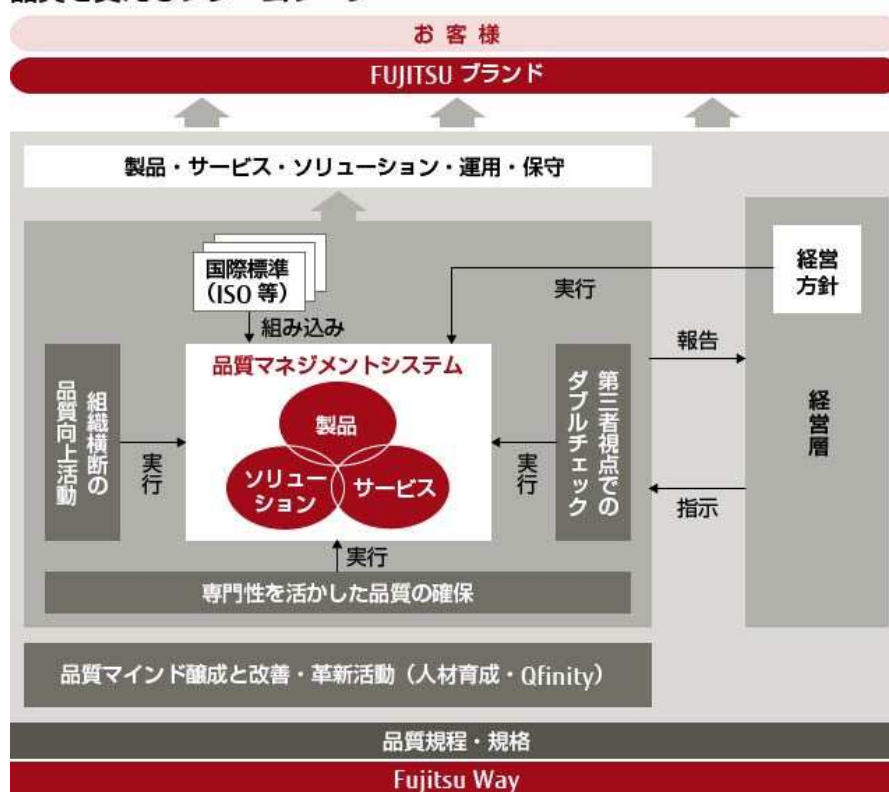
## 改善プロセス ～品質マネジメント～

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、共通部門、ビジネスパートナー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 年度から「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。

## 2020 年度実績

### 製品安全に関する情報の開示

- 情報開示件数：2 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。

また、お客様の適用をサポートするため「FMVバッテリー充電制御アップデート専用ご相談窓口」を開設・維持しています。

## 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：1件

## ISO9001／ISO20000 認証取得状況

富士通は、QMSの下で継続的なプロセス改善に取り組んでいます。

- ISO9001：28本部 認証
- ISO20000：9本部 認証

## お客様とともに

### お客様の満足度向上のために

社会や経済の環境がめまぐるしく変化し将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、“お客様起点”で発想・行動しながら自らを変革していくことが求められます。

### 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、第三者の目で、お客様が従来のやり方やルーチンに慣れてしまっていて見えなくなっている課題を掘り起こし、お客様の業務改革のお手伝いをするものです。お客様の現場に密着し、寄り添い、最新のデジタル技術を活用して「人」や「プロセス」を観察し改革のヒントを発見します。

フィールド・イノベーションを実践するフィールド・イノベータ (Fler) は、業種、業務に関する深い知識を有し、“改革推進力”や“可視化技術”、“合意形成力”などの改革の専門技術を学んだスペシャリストです。

そこに富士通グループ全体で価値の高い「ICT」をご提案することで、お客様のビジネスのさらなる進化やイノベーションを支援します。

- 2020年度 フィールド・イノベーション活動実績：254件（内、2020年度新規：180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

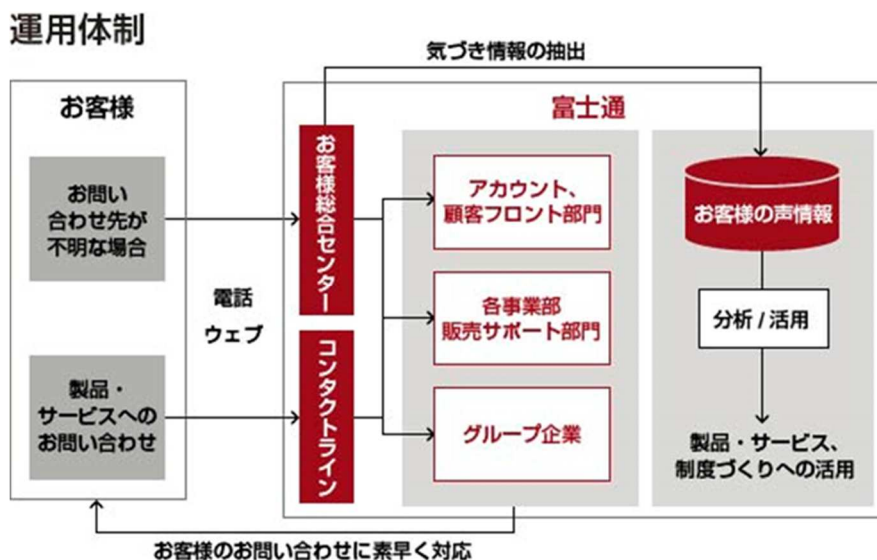
<https://www.fujitsu.com/jp/about/businesspolicy/fieldinnovation/case-studies/>

### 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、年間約4万件のお客様からのお問い合わせに対して迅速かつ的確にご回答できるよう、複数の部門との連携やAI、チャットボットを活用し対応に当たっています。さらに、対応状況の監視による回答漏れ・回答遅延の防止の役割も果たしています。迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく「お客様の声情報」を分析し、製品・サービスの開発や品質向上に活用しています。

- 富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン

<https://www.fujitsu.com/jp/about/resources/contact/others/customer/>



## ■ 宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2021年度も、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく当社の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。

なお、富士通はビジネスモデルの変更により、景品表示法の対象となる製品・サービスは2018年度以降保有していません。

また、富士通で導入しているお問い合わせ対応システムにて、随時広告に対するご意見を承っています。いただいたご意見は真摯に受け止め、対応すべき件に関しては丁寧にお応えするなどさらなるコミュニケーションを図っています。

- 広告宣伝  
<https://jad.fujitsu.com/>





## 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、ガバナンス・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 9 年連続 21 回組み入れ。  | Member of<br><b>Dow Jones Sustainability Indices</b><br>Powered by the S&P Global CSA   |
| 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。   | <br>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。また、「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」においても最高評価の A を獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定。 |    |
| 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 10 年連続で組み入れ。  |    |
| 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<br>                     |
| 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<br>             |
| 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<br>INVESTMENT REGISTER<br> |

## 外部団体・組織からの主な表彰や認定（2019年度以降）

| 内容                                    | 年度              | 詳細  | ロゴ   |
|---------------------------------------|-----------------|---|--|
| PRIDE 指標ゴールド表彰                        | 2016～<br>2020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。  |   |
| 「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」にて選定委員長賞（銅賞）を受賞 | 2020年度          | ESG 金融に積極的に取り組む金融機関、諸団体や環境サステナブル経営に取り組む企業を評価・表彰する、環境省主催の第2回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」環境サステナブル企業部門において、選定委員長賞（銅賞）を受賞しました。  |   |
| 「エコ・ファースト企業」として認定                     | 2010年度<br>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組みを約束する制度です。 |  |

## 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）

|                     |           | 2018年度  | 2019年度  | 2020年度   | GRI 対応項目 |
|---------------------|-----------|---------|---------|----------|----------|
| 地域別従業員数<br>(人) (注1) | 合計        | 132,138 | 129,071 | 126,371★ | G102-7,8 |
|                     | 日本        | 85,347  | 82,232  | 81,425   |          |
|                     | アジア       | 10,488  | 10,794  | 15,527   |          |
|                     | オセアニア     | 2,926   | 2,734   | 2,670    |          |
|                     | 米州        | 5,262   | 4,988   | 4,205    |          |
|                     | EMEA (注2) | 28,115  | 28,323  | 22,544   |          |
| 雇用形態別従業員<br>数 (人)   | 正規        | 132,138 | 129,071 | 126,371  |          |
|                     | 非正規 (注3)  | 12,990  | 12,750  | 12,580   |          |

注1 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注2 2020年度より地域区分を EMEIA（Europe, Middle East, India, Africa）から EMEA（Europe, Middle East, Africa）に変更し、インドはアジアに含まれています。

注3 嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含まれておりません。

### 取締役会構成

|             |       | 2019年6月末 | 2020年6月末 | 2021年6月末 | GRI 対応項目 |
|-------------|-------|----------|----------|----------|----------|
| 取締役数 (人)    | 合計    | 10       | 9        | 9        | G405-1   |
|             | うち男性数 | 8        | 7        | 7        |          |
|             | うち女性数 | 2        | 2        | 2        |          |
| 社外取締役数 (人)  |       | 4        | 5        | 5        |          |
| 外国籍取締役数 (人) |       | 0        | 1        | 1        |          |

## 多様性（富士通）

|                            |          | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | GRI 対応項目 |
|----------------------------|----------|---------|---------|---------|----------|
| 従業員数（人）                    | 合計（注1）   | 31,827  | 32,568  | 32,026★ | G405-1   |
| 平均年齢（歳）                    | （注2）     | 43.2    | 43.6    | 43.8★   |          |
| 年齢層別従業員数（人）                | 30歳未満    | 4,432   | 4,503   | 4,577★  |          |
|                            | 30-50歳未満 | 16,287  | 15,549  | 14,713★ |          |
|                            | 50歳以上    | 11,108  | 12,516  | 12,736★ |          |
| 男女別従業員数（人）                 | 男性       | 26,397  | 26,919  | 26,202  |          |
|                            | 女性       | 5,430   | 5,649   | 5,824   |          |
| 女性社員比率（%）                  |          | 17.1%   | 17.3%   | 18.2%   |          |
| 女性幹部社員比率（%）                |          | 6.15%   | 6.64%   | 7.37%★  |          |
| 新任女性幹部社員比率（%）<br>（年度末有資格者） |          | 11.5%   | 13.3%   | 13.9%   |          |
| 外国人従業員数（人）                 |          | 391     | 436     | 475     |          |
| 障がい者雇用率（%）<br>（毎年6月集計）（注3） |          | 2.28%   | 2.23%   | 2.36%★  |          |

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 2019年度までは富士通および富士通ハーモニー、2020年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、富士通ISサービス、富士通アドバンスアカウントティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーリサーチを対象とします。

## 雇用（富士通）

|                   |     | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | GRI 対応項目 |
|-------------------|-----|---------|---------|---------|----------|
| 平均勤続年数（年）<br>（注1） | 全平均 | 19.2    | 19.5    | 19.6★   |          |
|                   | 男性  | 19.9    | 20.3    | 20.4    |          |
|                   | 女性  | 16.0    | 16.1    | 16.1    |          |
| 新卒採用比率（%）         |     | 83.3%   | 72.3%   | 72.2%   |          |

注1 年度末（3月31日）時点

## 制度利用（富士通）

|                            |    | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | GRI 対応項目 |
|----------------------------|----|---------|---------|---------|----------|
| 育児休職<br>利用者数（人）<br>（注1、注2） | 合計 | 442     | 541     | 617★    | G401-3   |
|                            | 男性 | 60      | 110     | 157     |          |
|                            | 女性 | 382     | 431     | 460     |          |
| 育児休職後の<br>復職率（%）           | 合計 | 99.5%   | 97.7%   | 97.4%   |          |
|                            | 男性 | 100%    | 100%    | 100%    |          |
|                            | 女性 | 99.4%   | 97.3%   | 96.7%   |          |
| 育児休職後の<br>定着率（%）           | 合計 | 97.8%   | 98.3%   | 98.1%   |          |
|                            | 男性 | 83.3%   | 95.5%   | 97.4%   |          |
|                            | 女性 | 98.8%   | 98.7%   | 98.3%   |          |
| 介護休職<br>利用者数（人）<br>（注1）    | 合計 | 17      | 12      | 11★     |          |
|                            | 男性 | 12      | 9       | 8       |          |
|                            | 女性 | 5       | 3       | 3       |          |
| 介護休職後の復職率（%）               |    | 95.0%   | 100%    | 100%    |          |
| 介護休職後の定着率（%）               |    | 71.4%   | 64.7%   | 100%    |          |
| 短時間勤務<br>（育児）（人）<br>（注1）   | 合計 | 841     | 883     | 803★    |          |
|                            | 男性 | 19      | 26      | 21      |          |
|                            | 女性 | 822     | 857     | 782     |          |
| 短時間勤務<br>（介護）（人）<br>（注1）   | 合計 | 9       | 13      | 11★     |          |
|                            | 男性 | 3       | 4       | 4       |          |
|                            | 女性 | 6       | 9       | 7       |          |



|                            | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | GRI 対応項目 |
|----------------------------|---------|---------|---------|----------|
| 出産育児サポート休暇<br>取得者数（人）（注 1） | 585     | 554     | 482★    |          |

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）

|                 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | GRI 対応項目 |
|-----------------|---------|---------|---------|----------|
| 度数率（災害発生率）（注 1） | 0.28    | 0.14    | 0.11★   | G403-2   |
| 強度率             | 0.000   | 0.000   | 0.000   |          |

注1  $\text{業務上休業災害件数} \div \text{延べ労働時間} \times 1,000,000$

## 人材開発（富士通および国内グループ会社）

|                | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度            | GRI 対応項目 |
|----------------|---------|---------|--------------------|----------|
| 平均学習時間（時間／年／人） | 49.9    | 47.6    | 2021年10月以降<br>公開予定 | G404-1   |

## 富士通グループ概要（2021年3月31日現在）

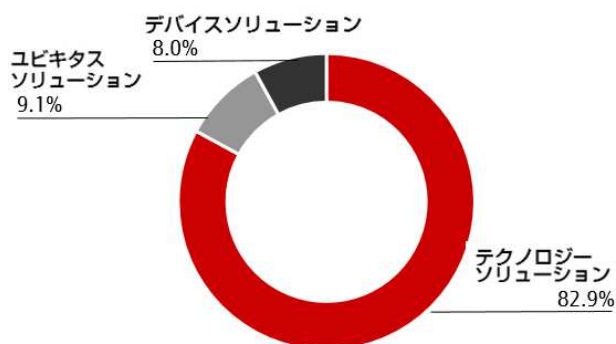
|             |   |                   |   |
|-------------|---|-------------------|---|
| <b>商号</b>   | 富士通株式会社 FUJITSU LIMITED   | <b>資本金</b>        | 3,246億2,500万円   |
| <b>所在地</b>  | 本店<br>〒211-8588<br>神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1<br>本社事務所<br>〒105-7123<br>東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター | <b>総資本</b>        | 3兆1,902億0,600万円<br>(負債1兆6,433億0,100万円、<br>純資産1兆3,484億3,500万円) |
| <b>代表者</b>  | 代表取締役社長 時田 隆仁(2021年6月28日)   | <b>決算期</b>        | 3月31日   |
| <b>設立</b>   | 1935年(昭和10年)6月20日   | <b>従業員数</b>       | 連結126,371名/単独32,026名  |
| <b>事業内容</b> | 通信システム、情報処理システムおよび<br>電子デバイスの製造・販売ならびに<br>これらに関するサービスの提供                                | <b>取締役数</b>       | 9名(うち女性2名、社外取締役5名)  |
|             |   | <b>連結子会社数</b>     | 364社  |
|             |   | <b>持分法適用関連会社数</b> | 20社   |
|             |   | <b>上場証券取引所</b>    | 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。



### 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)

### 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。

### デバイスソリューション

デジタル家電や自動車、携帯電話、サーバなどに搭載されるLSIや、半導体パッケージをはじめとする電子部品のほか、電池等を提供しています。

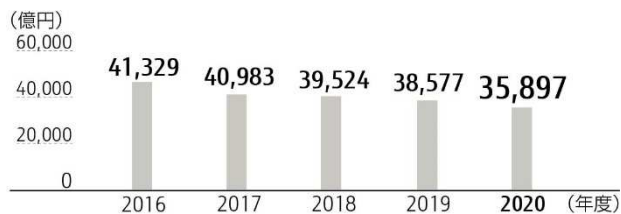
グローバルな事業体制



# 財務・非財務ハイライト

## ★第三者保証対象指標

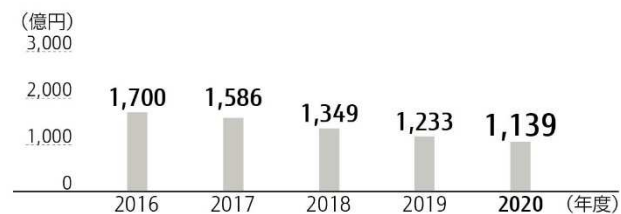
### 売上高推移



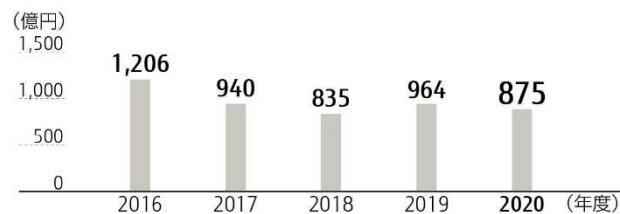
### 営業利益 / 親会社所有者帰属当期利益



### 研究開発費



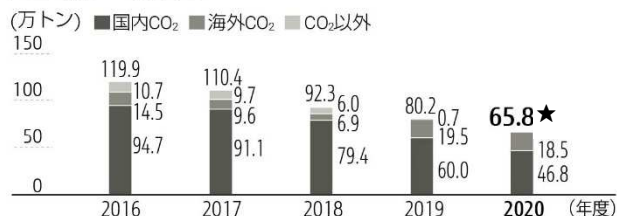
### 設備投資費



### 従業員数



### 温室効果ガス排出量



## サステナビリティ報告に関する考え方

### サステナビリティサイトと同データブックについて

富士通は 2019 年度より、「富士通グループ統合レポート」の非財務情報をより詳細にお伝えするために「サステナビリティ」サイトを作成し、サステナビリティ情報のアップデートに対するニーズに迅速に対応しています。  
なお、公開した情報を記録する目的で、毎年 10 月にウェブサイトの内容を纏めた PDF ファイル「サステナビリティデータブック」を発行いたします。



富士通グループ情報開示体系について

### 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/2021-report/fujitsudatabook2021.pdf>  
(P.12-1~P.12-10)

### 報告期間

本ウェブサイトでは、2020 年度 (2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日) の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。



## 本ウェブサイトの想定読者

---

お客様、社員、株主・投資家、お取引先・事業パートナー、国際社会・地域社会、公共機関、行政などのステークホルダーの皆様を読者と想定しています。

## 対象報告組織

---

社会パートの対象報告組織については、主に富士通グループ全体を対象としています。

なお文中では「富士通」は富士通株式会社、「富士通グループ」は富士通株式会社および国内外の連結子会社、「富士通および国内グループ会社」は富士通株式会社と国内連結子会社を指します。

その他上記にあてはまらない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

- 社会パート一覧  
[https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/editingpolicy/social\\_j.pdf](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 2021 において、開示情報の信頼性確保のために KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

- 第三者保証報告書  
<https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/resources/reports/sustainabilityreport/2021-report/fujitsudatabook2021-11.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 2021」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

2021年9月8日

富士通株式会社  
代表取締役社長 時田 隆仁 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社  
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、富士通株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Data Book 2021 富士通グループ サステナビリティデータブック(以下、「サステナビリティデータブック」という。)に記載されている2020年4月1日から2021年3月31日までの対象とした★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 FDK 株式会社 高崎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

▶ ご参考：SASB スタンダード対照表につきましては、以下の URL をご覧ください。

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

| 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   | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a>   | —        |
| 102-2*                         | 主要なブランド、製品および／またはサービス   | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a>   | —        |
| 102-3*                         | 組織の本社の所在地   | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a>   | —        |
| 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   | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a>   | —        |
| 102-5*                         | 組織の所有形態や法人格の形態  | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">富士通グループ概要</a><br>【参考】 <a href="#">WEB（Worldwide）</a>   |          |
| 102-6*                         | 参入市場<br>（地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類）  | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a>   |          |
| 102-7*                         | 組織の規模<br>● 総従業員数<br>● 総事業所数<br>● 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について）<br>● 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）<br>● 提供する製品、サービスの量   | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a><br>◆ <a href="#">人材関連データ</a><br>【参考】 <a href="#">プロフィール</a>   |          |
| 102-8*                         | 雇用形態、性別ごとの人員<br>a. 雇用契約別および男女別の総従業員数<br>b. 雇用契約別の地域別総従業員数<br>c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力<br>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<br>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）<br>f. データ集計方法についての説明 | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a><br>◆ <a href="#">「人材関連データ」</a>  |          |
| 102-9*                         | 組織のサプライチェーン   | ◆ <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a>  | —        |
| 102-10*                        | 組織の変更<br>● 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  | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a><br>◆ <a href="#">有価証券報告書</a>  | —        |
| 102-11*                        | 予防的アプローチ、原則の適応<br>● 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。  | ◆ <a href="#">Fujitsu Way</a><br>◆ <a href="#">国連グローバル・コンパクト</a><br>◆ <a href="#">人権</a><br>◆ <a href="#">リスクマネジメント</a><br>◆ <a href="#">環境方針</a><br>◆ <a href="#">環境リスクへの対応</a><br>◆ <a href="#">TCFD に基づく情報開示</a> | —        |

| 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 |
|---------------------------------|--|--|----------|
| 102-12*                         | 組織が支持するイニシアティブ<br>● 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。  | ◆ <a href="#">国連グローバル・コンパクト</a><br>◆ <a href="#">人権</a><br>◆ <a href="#">外部団体との協業</a>  | —        |
| 102-13*                         | 外部団体での資格<br>● (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<br>● ガバナンス組織において役職を有しているもの<br>● プロジェクトまたは委員会に参加しているもの<br>● 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<br>● 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの                        | ◆ <a href="#">国連グローバル・コンパクト</a>  | —        |
| 2. 戦略                           |  |  |          |
| 102-14*                         | 上級意思決定者の声明   | ◆ <a href="#">トップメッセージ</a>   | —        |
| 102-15                          | 主要な影響、リスクおよび機会の説明  | ◆ <a href="#">リスクマネジメント</a><br>◆ <a href="#">中長期環境ビジョン</a><br>◆ <a href="#">環境リスクへの対応</a><br>◆ <a href="#">TCFD に基づく情報開示</a> | —        |
| 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)   | ◆ <a href="#">Fujitsu Way</a><br>◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a><br>◆ <a href="#">コンプライアンス</a>                          | —        |
| 102-17                          | 倫理に関する助言および懸念のための制度  | ◆ <a href="#">コンプライアンス</a><br>◆ <a href="#">人権</a>   | —        |
| 4. ガバナンス                        |  |  |          |
| 102-18*                         | 組織のガバナンス構造   | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">環境マネジメントシステム</a>  | —        |
| 102-19*                         | 経済・環境・社会に関する権限委譲<br>● 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  | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a>  | —        |
| 102-20                          | 経済・環境・社会に関する報告ライン<br>● 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   | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a>  | —        |
| 102-21                          | ガバナンス機関とステークホルダー<br>● 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。  | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">コンプライアンス</a>  | —        |
| 102-22                          | ガバナンス機関の構成<br>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。<br>● 執行権の有無<br>● 独立性<br>● ガバナンス組織における任期<br>● 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<br>● ジェンダー<br>● 発言権の低いグループのメンバー<br>● 経済・環境・社会影響に関する能力<br>● ステークホルダーの代表 | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a>  | —        |

| 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 |
|---------------------------------|---|---|--------|
| 102-23                          | <p>ガバナンス機関議長の執行との兼務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a></li> </ul>   | —      |
| 102-24                          | <p>指名プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a></li> </ul>   | —      |
| 102-25                          | <p>利益相反回避プロセス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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"> <li>・ 役員会メンバーの相互就任</li> <li>・ 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</li> <li>・ 支配株主の存在</li> <li>・ 関連当事者の情報</li> </ul> </li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a></li> </ul>   | —      |
| 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"> <li>● 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との役割。</li> </ul>   | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a>  | —      |
| 102-27                          | <p>経済・環境・社会に関する知識強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>   | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a>  | —      |
| 102-28                          | <p>経済・環境・社会側面からの評価</p> <p>a. 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)</p> <p>b. 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)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a></li> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a></li> </ul> | —      |
| 102-29                          | <p>経済・環境・社会側面の影響リスク機会の同定</p> <p>a. 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)。</p> <p>b. 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。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul>  | —      |
| 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"> <li>● 組織の経済・環境・社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・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。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a></li> <li>◆ <a href="#">リスクマネジメント</a></li> </ul>  | —      |
| 102-31                          | <p>経済・環境・社会側面の影響リスク機会の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>  | ◆ <a href="#">リスクマネジメント</a>   | —      |



| 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 |
|---------------------------------|--|---|--------|
| 102-32                          | 報告書の最高位の承認機関<br>● 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。   | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a>  | —      |
| 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   | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">リスクマネジメント</a>  | —      |
| 102-34                          | 報告された重大な懸念事項<br>● 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<br>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。<br>● 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)<br>● 契約金、採用時インセンティブの支払い<br>● 契約終了手当て<br>● クローバック<br>● 退職給付<br>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。 | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a>   | —      |
| 102-36                          | 報酬の決定プロセス<br>● 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にこの他の関係がある場合には、報告する。  | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a>   | —      |
| 102-37                          | 報酬に関するステークホルダーの関与<br>● 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。  | ◆ <a href="#">コーポレートガバナンス</a><br>◆ <a href="#">コーポレートガバナンス報告書</a>   | —      |
| 102-38                          | 最高報酬と従業員平均報酬の比率<br>● 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<br>● 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   | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a>  | —      |
| 102-41*                         | 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率  | ◆ <a href="#">評価・処遇と職場環境整備</a>  | 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  | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a><br>◆ <a href="#">ステークホルダーダイアログ</a>   | —      |
| 102-43*                         | エンゲージメントの頻度、回数<br>● 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   | ◆ <a href="#">ステークホルダーダイアログ</a><br><br><お客様、国際社会、地域社会><br>◆ <a href="#">お客様とともに</a><br>◆ <a href="#">品質への取り組み</a><br>◆ <a href="#">コミュニティ活動</a> | 1~10   |

| 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 |
|---------------------------------|---|---|----------|
|                                 |   | <お取引先><br>◆ <a href="#">サプライチェーンマネジメント</a><br><br><社員><br>◆ <a href="#">ダイバーシティ&amp;インクルージョン</a><br>◆ <a href="#">人権</a><br>◆ <a href="#">評価・処遇と職場環境整備</a><br>◆ <a href="#">安全衛生</a><br>◆ <a href="#">健康経営</a><br>◆ <a href="#">人材育成・キャリアデザイン</a> |          |
| 102-44*                         | 指摘された話題・関心事項<br>●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。   | ◆ <a href="#">ステークホルダーダイアログ</a><br>◆ <a href="#">お客様とともに</a>  | —        |
| 6. 報告実務                         |   |   |          |
| 102-45*                         | 組織の事業体一覧<br>a. 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)。<br>b. 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。                            | ◆ <a href="#">富士通グループ概要</a><br>◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a><br>◆ <a href="#">有価証券報告書</a>   | —        |
| 102-46*                         | 報告内容と境界条件の確定方法<br>a. 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<br>b. 組織が「報告内容に関する原則」の適用状況  | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a>  | —        |
| 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   | ◆ <a href="#">富士通グループのサステナビリティ経営</a><br>◆ <a href="#">マテリアリティ</a>   | —        |
| 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   | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 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  | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 102-50*                         | 提供情報の報告期間 (会計年度、暦年など)   | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 102-51*                         | 最新の発行済報告書の日付 (該当する場合)   | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 102-52*                         | 報告サイクル (年次、半年ごとなど)  | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 102-53*                         | 報告書またはその内容に関する質問の窓口   | ◆ <a href="#">サステナビリティ報告に関する考え方</a>   | —        |
| 102-54*                         | 準拠オプション<br>組織が選択した「準拠」のオプションを報告   | ◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表 (本表)<br>◆ <a href="#">第三者保証報告書</a>  | —        |
| 102-55*                         | 選択したオプションの GRI 内容索引を報告  | ◆GRI ガイドライン/国連 GC10 原則対照表 (本表)<br>◆ <a href="#">第三者保証報告書</a>  | —        |
| 102-56*                         | 外部保証に対する方針、実践<br>a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行<br>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<br>c. 組織と保証の提供者の関係<br>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 | ◆ <a href="#">第三者保証報告書</a>  | —        |

| 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  |
|---------------------------------|--|--|---------|
|                                 | 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<br>◆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<br>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<br>b. マネジメント手法の目的に関する表明<br>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<br>i. 方針<br>ii. コミットメント<br>iii. 目標およびターゲット<br>iv. 責任<br>v. 経営資源<br>vi. 苦情処理メカニズム<br>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<br>◆ダイバーシティ&インクルージョン<br>◆人材育成・キャリアデザイン<br>◆安全衛生<br>◆コミュニティ活動<br>◆サプライチェーンマネジメント<br>◆品質への取り組み<br>◆環境方針<br>◆中長期環境ビジョン<br>◆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<br>● マネジメント手法の有効性を評価する仕組み<br>● マネジメント手法の評価結果<br>● 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<br>◆サプライチェーンマネジメント<br>◆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<br>◆TCFDに基づく情報開示  | 7, 8, 9 |
| 201-3                           | 確定給付型年金制度の組織負担の範囲  | <u>【参考】有価証券報告書</u>   | —       |
| 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  | ◆社会課題解決に向けた活動<br>◆ICTを活用した活動   | 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      |
| 205-2                           | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修   | ◆企業カルチャーの変革<br>◆コンプライアンス   | 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<br>GC 原則 |
|---------------------------------|--|--|-------------|
| 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                                  | —  | —           |
| GRI 207 : 税                     |  |  |             |
| 207-1                           | 税務へのアプローチ  | ◆ <a href="#">コンプライアンス</a>   |             |
| 207-2                           | 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント                                    | ◆ <a href="#">コンプライアンス</a>   |             |
| 207-3                           | 税務に関連するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処                           | ◆ <a href="#">コンプライアンス</a>   |             |
| 207-4                           | 国別の報告  | —  |             |
| GRI 301 : 原材料                   |  |  |             |
| 301-1                           | 使用原材料の重量または体積  | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| 301-2                           | 使用したリサイクル材料  | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| 301-3                           | 再生利用された製品と梱包材  | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| GRI 302 : エネルギー                 |  |  |             |
| 302-1                           | 組織内のエネルギー消費量   | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| 302-2                           | 組織外のエネルギー消費量   | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| 302-3                           | エネルギー原単位   | ◆ <a href="#">事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減</a>  |             |
| 302-4                           | エネルギー消費量の削減  | ◆ <a href="#">事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減</a><br>◆ <a href="#">環境パフォーマンスデータ算定基準</a>            |             |
| 302-5                           | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減                                      | ◆ <a href="#">製品使用時の消費電力低減化による CO<sub>2</sub> 排出量の削減</a><br>◆ <a href="#">環境パフォーマンスデータ算定基準</a> | 9           |
| GRI 303 : 水と廃水                  |  |  |             |
| 303-1                           | 共有資源としての水との相互作用  | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a><br>◆ <a href="#">水使用量の削減</a>                                       |             |
| 303-2                           | 排水に関連するインパクトのマネジメント  | —  |             |
| 303-3                           | 取水   | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a><br>◆ <a href="#">水使用量の削減</a>                                       |             |
| 303-4                           | 排水   | —  |             |
| 303-5                           | 水消費  | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>  |             |
| 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  | ◆ <a href="#">環境リスクへの対応</a>  |             |

| 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 |
|---------------------------------|--|--|----------|
| 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)                  | ◆ <a href="#">地球温暖化防止</a>  |          |
| 305-2                           | 間接的な GHG 排出量 (スコープ 2)                          | ◆ <a href="#">地球温暖化防止</a>  |          |
| 305-3                           | その他の間接的な GHG 排出量 (スコープ 3)                      | ◆ <a href="#">地球温暖化防止</a>  |          |
| 305-4                           | GHG 排出原単位                                      | ◆ <a href="#">事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減</a>                    |          |
| 305-5                           | GHG 排出量の削減                                     | ◆ <a href="#">事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減</a>                    |          |
| 305-6                           | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量                            | —  |          |
| 305-7                           | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物        | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>                                      |          |
| GRI 306 : 廃棄物                   |  |  |          |
| 306-1                           | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト                          | ◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>                                      |          |
| 306-2                           | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理                              | ◆ <a href="#">廃棄物発生量の抑制</a><br>◆ <a href="#">マテリアルバランス</a>       |          |
| 306-3                           | 発生した廃棄物  | ◆ <a href="#">廃棄物発生量の抑制</a>                                      |          |
| 306-4                           | 処分されなかった廃棄物                                    | ◆ <a href="#">廃棄物発生量の抑制</a>                                      |          |
| 306-5                           | 処分された廃棄物                                       | ◆ <a href="#">廃棄物発生量の抑制</a>                                      |          |
| GRI 307 : 環境コンプライアンス            |  |  |          |
| 307-1                           | 環境法規制の違反                                       | ◆ <a href="#">環境マネジメントにおける取り組み (事例) 紹介</a>                       |          |
| 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                | ◆ <a href="#">サプライチェーン上流における CO<sub>2</sub> 排出量削減と水資源保全の取り組み</a> |          |
| GRI 401 : 雇用                    |  |  |          |
| 401-1                           | 従業員の新規雇用者と離職者 (年齢、性別、地域による内訳)                  | ◆ <a href="#">人材関連データ</a><br>◆ <a href="#">評価・処遇と職場環境整備</a>      | —        |
| 401-2                           | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当                      | ◆ <a href="#">評価・処遇と職場環境整備</a>                                   | —        |
| 401-3                           | 出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)                         | ◆ <a href="#">人材関連データ</a>  | 6        |
| GRI 402 : 労使関係                  |  |  |          |
| 402-1                           | 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)        | —  | —        |
| GRI 403 : 労働安全衛生                |  |  |          |
| 403-1                           | 労働安全衛生マネジメントシステム                               | ◆ <a href="#">安全衛生</a>   | 1        |
| 403-2                           | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査                        | ◆ <a href="#">人材関連データ</a>  | —        |
| 403-3                           | 労働衛生サービス                                       | ◆ <a href="#">安全衛生</a>   | 1        |



| 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 |
|---------------------------------|---|---|--------|
|                                 |   | ◆ <a href="#">リスクマネジメント</a>   |        |
| 403-4                           | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション             | ◆ <a href="#">安全衛生</a>  | —      |
| 403-5                           | 労働安全衛生に関する労働者研修                           |   |        |
| 403-6                           | 労働者の健康増進                                  | ◆ <a href="#">健康経営</a>  |        |
| 403-7                           | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和           |   |        |
| 403-8                           | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者                 |   |        |
| 403-9                           | 労働関連の傷害                                   | ◆ <a href="#">安全衛生</a><br>◆ <a href="#">健康経営</a><br>◆ <a href="#">人材関連データ</a> |        |
| 403-10                          | 労働関連の疾病・体調不良                              | ◆ <a href="#">安全衛生</a><br>◆ <a href="#">健康経営</a><br>◆ <a href="#">人材関連データ</a> |        |
| 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）             | ◆ <a href="#">人材育成・キャリアデザイン</a>   | —      |
| 404-2                           | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム                 | ◆ <a href="#">人材育成・キャリアデザイン</a>   | 6      |
| 404-3                           | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合         | —   | —      |
| GRI 405：ダイバーシティと機会均等            |   |   |        |
| 405-1                           | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ                     | ◆ <a href="#">人材関連データ</a>   | 1, 6   |
| 405-2                           | 基本給と報酬総額の男女比                              | —   | —      |
| GRI 406：非差別                     |   |   |        |
| 406-1                           | 差別事例の総件数と実施した是正措置                         | —   | —      |
| GRI 407：結社の自由と団体交渉              |   |   |        |
| 407-1                           | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | ◆ <a href="#">サプライチェーン</a><br>◆ <a href="#">コンプライアンス</a>                      | —      |
| GRI 408：児童労働                    |   |   |        |
| 408-1                           | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー           | ◆ <a href="#">サプライチェーン</a><br>◆ <a href="#">コンプライアンス</a>                      | —      |
| GRI 409：強制労働                    |   |   |        |
| 409-1                           | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー           | ◆ <a href="#">サプライチェーン</a><br>◆ <a href="#">コンプライアンス</a>                      | —      |
| 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                |   |   |        |

| 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 |
|---------------------------------|---|--|--------|
| 412-1                           | 人権レビューやインパクト評価の対象とした業務                                      | ◆ <a href="#">人権</a>                                     | —      |
| 412-2                           | 人権方針や手順に関する従業員研修行った総時間<br>(研修を受けた従業員の比率を含む)                 | ◆ <a href="#">企業カルチャーの変革</a><br>◆ <a href="#">人権</a>     | 1      |
| 412-3                           | 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率            | —  | —      |
| GRI 413 : 地域コミュニティ              |   |  |        |
| 413-1                           | 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率       | —  | 8      |
| 413-2                           | 地域コミュニティに著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)を及ぼす事業                     | —  | 7, 8   |
| GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント     |   |  |        |
| 414-1                           | 社会的基準により選定した新規サプライヤーの比率                                     | ◆ <a href="#">サプライチェーン</a>                               | —      |
| 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                           | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価                             | ◆ <a href="#">品質への取り組み</a><br>◆ <a href="#">サプライチェーン</a> | 9      |
| 416-2                           | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例                                 | ◆ <a href="#">品質への取り組み</a>                               | —      |
| GRI 417 : マーケティングとラベリング         |   |  |        |
| 417-1                           | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率 | —  | —      |
| 417-2                           | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例                                  | ◆ <a href="#">品質への取り組み</a>                               | —      |
| 417-3                           | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例                                   | ◆ <a href="#">お客様とともに</a>                                | —      |
| GRI 418 : 顧客プライバシー              |   |  |        |
| 418-1                           | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立                         | ◆ <a href="#">情報セキュリティ</a>                               | —      |
| GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス        |   |  |        |
| 419-1                           | 社会経済分野の法規制違反  | ◆ <a href="#">コンプライアンス</a>                               | —      |