



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、多様性および公平性の受容、人材の育成、地球環境保全、地域社会の発展への貢献などの非財務分野の取り組みを強化することにより、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。（2022年4月時点、委員長含め17名）。2020年4月に第1回をキックオフし、その後半年に1回のペースで計5回全ての会議をリモートで開催してきました。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カーボンニュートラルへの動きなどを踏まえ、富士通グループの目指すべき姿や本委員会のミッション、非財務指標やグローバルレスポンシブルビジネスの活動概要および目標に対する進捗などについて活発な議論を行いました。



体制図

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

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

非財務指標

Fujitsu Way に定めるパーパスの実現には、富士通グループ自身の持続的な成長が必要であり、それには、すべてのステークホルダーと信頼関係を構築し強化することが不可欠です。この考えに基づき、2020 年度より、従来の財務指標に加え、お客様からの信頼を示す「お客様ネット・プロモーター・スコア（NPS）」と社員のマインドセットや組織のカルチャーへの共感を示す「従業員エンゲージメント」を新たに非財務指標として設定しました。当社グループは、サステナビリティの重要課題を「グローバルレスポンシブルビジネス」と定め取り組んでいますが、こうした取り組みがお客様や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。今後は、2 つの非財務指標のデータをグローバルかつ継続的にモニタリングする仕組みづくりを進め、そこから得た洞察を様々な活動に反映していきます。

グローバルレスポンシブルビジネス

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

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

●関連リンク：[マテリアリティ](#)

グローバルレスポンシブルビジネス

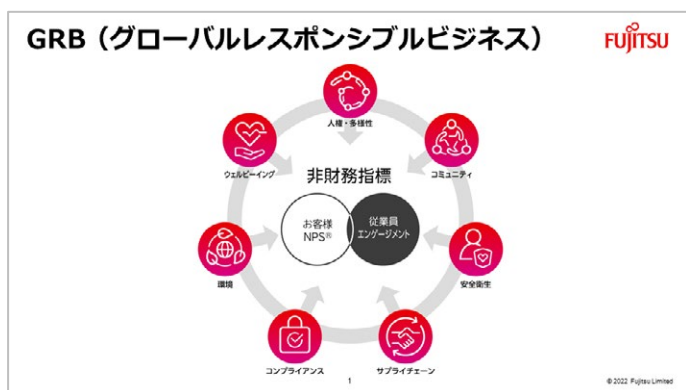
グローバルレスポンシブルビジネスの目的は、重要課題に基づく具体的な活動を行うことで Fujitsu Way の実現に必要なマインドセットとカルチャーを醸成すること、そして、グローバルな事業活動の前提となる社会的信用を獲得・維持していくことです。全グループ社員が「企業は社会の一員である」と常に意識し、利益追求のみではなく、事業活動から生じるサステナビリティの負の影響を低減し、正の影響を最大化していくことを目指しています。

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アクションについて検討を進めていきます。

社内外への啓発活動・情報発信

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

- 社内外のイベント・講演において、富士通のサステナビリティ経営における非財務の枠組みとしての紹介や、各重要課題に役員からリーダーを設定しグローバルに施策を実行していることなどを発信しています。
- GRB と経営とのつながり、概要などの基本情報をまとめた[サステナビリティ経営における 7 つの重要課題：GRB（動画）](#)を日英の二言語で制作し、公式 Web、公式 SNS 等で社内外に発信しています。
- イントラサイトを日英の二言語で作成し、GRB の実務担当者と連携しながらコンテンツを随時掲載することで社員の理解を促進しています。
- 社内報で各重要課題の概要と具体的な取り組みを紹介する連載記事（全 10 記事）を日英の二言語で掲載しました。本連載に関するアンケートでは、記事を読んだ社員の約 9 割が GRB への理解が深まったと回答し、約 6 割が考え方・行動が変わったと回答し、理解・共感につながりました。
- サステナビリティに関する社員意識調査を実施し、得られた回答を社内外の施策立案・実施に活かしています。
- ビジネスの現場では、お客様のサステナビリティに関する経営課題解決につながることを目指し、商談プロセスの中に GRB の視点を取り入れています。お客様への提案資料に、環境、ウェルビーイングなど GRB の取り組みを紹介する素材を盛り込むなどして、実際のビジネスにおける活用、展開を進めています。



講演資料（一部抜粋）

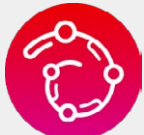


サステナビリティ経営における 7 つの重要課題：GRB（動画）

●関連リンク：

[サステナビリティ経営における 7 つの重要課題：GRB（動画）](#)
[グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の目標と実績](#)

GRB (Global Responsible Business) の目標と 2021 年度の主な実績

	ありたい姿と 2022 年度に向けた目標 (KPI)	2021 年度の主な実績
 人権・多様性	◆人権 実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮が全ての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 <目標> 「人権尊重」の社内浸透 ・グローバルな人権に関する全従業員向け教育の受講率：80%	・グループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを 16 か国語でグローバルに実施 実施率：92%
	◆多様性 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）に取り組めます。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成します。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。 私たちは、インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指します。 <目標> インクルーシブな企業文化の醸成 ・社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率向上： 連結 66%（2019 年度）→69% / 単体（2019 年度）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%	・社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率 連結：69% / 単体：65% ・リーダーシップレベルにおける女性比率 連結：10.3% / 単体：8.0%
 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。 <目標> いきいきと働くことができる職場環境の提供 ・社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：71 成長の実現と力を発揮できる機会の提供 ・社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：70	・社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：64 ・社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：68
 環境	グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の 1.5℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用含めた環境課題解決に貢献する。 <目標> 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献	・GHG 排出量の削減 ➢ 目標：33.6%以上削減 （2013 年度比 毎年 4.2%削減） 実績：36.7%削減 ➢ 再生可能エネルギー導入率：20%

	- 事業拠点の温室効果ガス（GHG）排出量を基準年比 37.8%以上削減する（2013 年度実績の毎年 4.2%削減） - 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 - ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献	- 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 <事業所> - データセンターの PUE 改善：目標 1.57 に対し実績 1.56 を達成 - 水の使用量：前年度から 5.7 万 m³削減 - 製品の省資源化・資源循環性向上：新製品の資源効率を 10.1%向上（2019 年度比） <サプライチェーン> - 製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量を 51%削減（2013 年度比） - サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減及び水資源保全：主要取引先への取組依頼を 100%完了 - ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 - カーボンニュートラルに関する知見のビジネス部門、事業部門へのスキルトランスファー - 環境勉強会や OJT を通じた社内教育の実施による社員の専門スキル向上 - 社内レファレンスに基づくソリューション創出 - 環境課題解決に繋がるお客様提案に向けた支援 - CO₂ 排出量削減貢献量の評価ツール“EcoCALC”のグローバル対応の再整備と情報共有社内サイト立上げによる社員の環境課題の自分事化
 コンプライアンス	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。 <目標> コンプライアンスに係る Fujitsu Way「行動規範」の組織全体への周知徹底をさらに図るために、グループ全体にグローバルコンプライアンスプログラムを展開することで、高いコンプライアンス意識を組織に根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（ゼロ・トランス）を醸成する。 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	国際腐敗防止デーに合わせた Fujitsu Compliance Week において、社長・各リージョン長・各国グループ会社社長等の経営層から従業員に対し、コンプライアンス遵守徹底のメッセージを発信

 サプライチェーン	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> - 自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現。 当社主要取引先による責任ある調達の国際基準への準拠へ向け、当社主力製品の主要な製造委託先・部品取引先より、下記文書のいずれかを入手する。(目標 KPI=100%) ➢ RBA (注 1) 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 ➢ 当社 CSR 調達指針 (=RBA 行動指針) への誓約書 - サプライチェーン多様性の推進 従来の取り組みと並行して、サプライチェーンの多様性確保を Responsible Business の目標に位置づけ、グローバルに推進。 - サプライチェーンにおける GHG 排出削減 GHG 排出削減を取引先とともに推進するため、主要物品取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を依頼する。	- 下記文書いずれかの入手率：100% - RBA 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 - 当社 CSR 調達指針への誓約書 - UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業 (SME)・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達 KPI を達成 293 社あてに目標設定のための説明会への参加を要請
 安全衛生	富士通グループは全ての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情にあわせた、安全で健康的な職場環境を提供する。 - 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 - 全ての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 - 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。 <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。 - 重大な災害発生件数：ゼロ - 安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回/年	- 重大な災害発生件数：ゼロ - グローバル安全衛生管理リーダーが富士通グループの COVID-19 対応についてレビューを実施
 コミュニティ	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、更なる価値を社会に提供している。 <目標> 企業文化および社員のマインドセット変革への貢献 社会課題に関連した社会貢献活動に参加した従業員数の増加率/ニューノーマル下において、2019 年度比 +10%	2021 年度より集計開始：2019 年度比-2.9% (注 2)

(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。

(注 2) コロナ禍の影響により対面での活動に制約。オンラインイベントの開催など、種々の施策展開により、2021 年下期以降参加従業員数増加も、2019 年度比減少の状況。

非財務指標

はじめに

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

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

お客様ネット・プロモーター・スコア (NPS)

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

目標設定にあたっては、グローバルな調査で得た約2,000名のお客様からの回答を1件ずつ丹念に検証し、今期とすべきアクションを通じて何ポイント改善できるかを検討して積み上げるというアプローチを取りました。同様のアプローチを取った2021年度改善実績の+2.3ポイントを参考に、2022年度目標として前期比+3.7ポイントを設定しました。

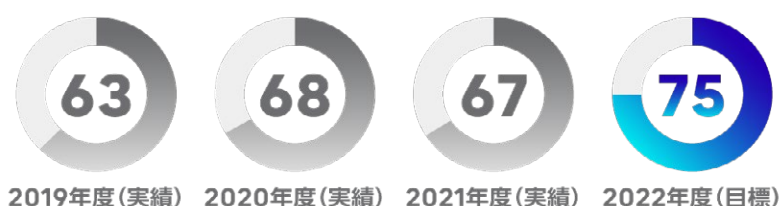


指標改善の推進体制として、現場レベルでは改善活動をリードするCX(カスタマーエクスペリエンス)リーダーを各地域で任命し、経営サイドでは、社長を議長として各地域の事業責任者が集うCXステアリングボードを四半期ごとに開催しています。これによりお客様課題を現場レベルで確実に解決すると同時に経営課題として取り上げ、改善アクション提案、投資領域検討、施策効果検証まで実施する「フィードバックループ」を回していく体制を取っています。

従業員エンゲージメント（EE）

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

こうした考えに基づき、富士通グループの持続的な成長を測る1つの指標として、社員のマインドセットや組織文化への共感を示す「従業員エンゲージメント」を掲げています。従業員エンゲージメントは、富士通グループがDXのパートナーとしてお客様の信頼を得るうえで求められる人的資源、あるいは組織文化も含めた「ケイパビリティ」を持っていることを示す指標とも言えます。



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

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

また、サーベイの結果は、グループ全社員が閲覧できるイントラネットで開示しています。部署ごとの結果も示し、各職場における日々のマネジメントとエンゲージメント向上への変革に活用しています。また、部署ごとの結果は、ポスティング制度を活用して新たな環境での挑戦を志す社員の情報ニーズにも応えています。情報の分析を通じ、1on1 ミーティングと従業員エンゲージメントには強い相関があることが明らかになりました。これは、日常的な業務の報告や相談を離れ、上司と部下が共感し得るビジョンを議論し明確化することが、従業員エンゲージメントの観点からも、パーパスドリブンな組織をつくり上げる観点からも、極めて重要な意味を持つことを示しています。今後は、エンゲージメントのデータを含み、非財務指標が非常に有効である、あるいは非財務指標それぞれを向上させるための取り組みをデータ分析によりリファレンスモデルとして公開できるとさらに良いと考えています。

DX 推進指標

パーパス実現に向けた過程において富士通グループがたどる変化を捉えるために、DX 推進指標（注2）を非財務指標の1つに掲げており、グローバルのグループ全社共通の形式でDX 推進の成熟度診断を実施しています。部門ごとに

細かく診断することで、デジタル変革の進捗状況や施策の成果を把握してアクションにつなげています。指標設定のもう1つの狙いは、お客様のDXをリードし得るパートナーとしての知見の蓄積です。DX推進指標に準拠した取り組みを富士通グループが自ら実践し、DXの成熟度を高めることで、その過程で得た知見を、事業を通じてお客様に提供できると考えています。

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



2022年度のDX推進指標として3.5という数値目標を設定しています。経済産業省の「DX推進指標」では、すべての定性指標において調査地点の平均が3以上をマークした企業は「DX先行企業」に区分けされており、日本のDX先行企業の中でトップかつ世界水準の目標値と考えています。

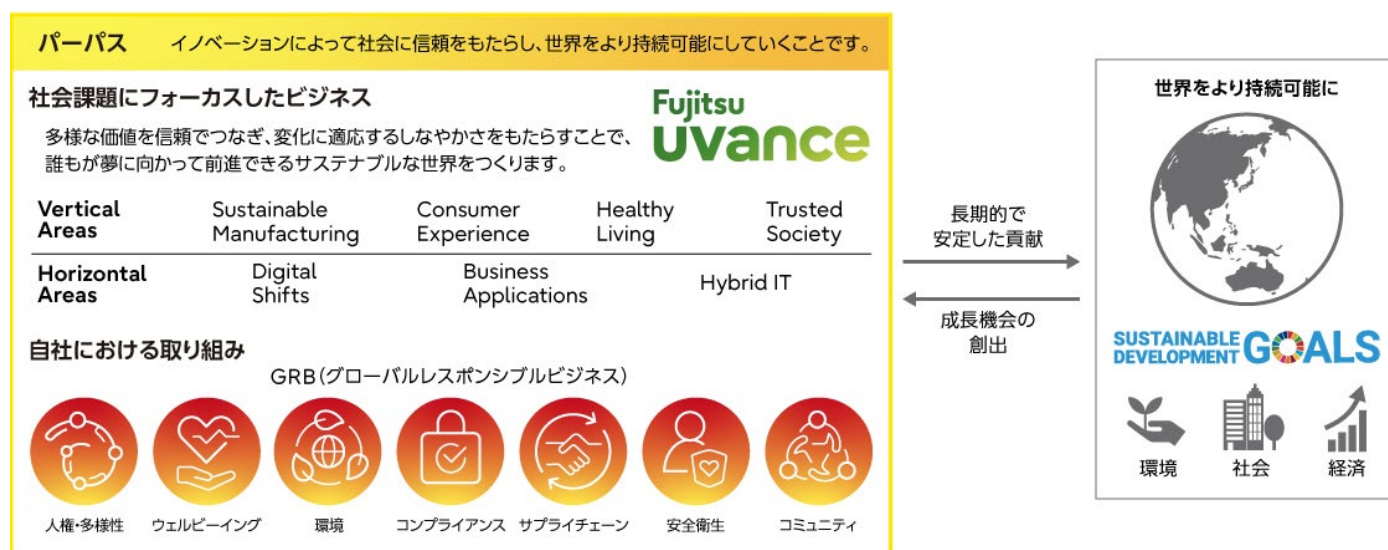
DX推進指標は、企業が自ら自己診断を行うことを前提に設定されています。富士通グループでは、年度末ごとに行う自己診断における客観性を担保するため、半年に1回集計する変革実感に関するサーベイに寄せられるグループ全社員の声も採点の根拠とし、リッジラインズ（株）による第三者評価も織り込み、厳密に運用しています。ここで集めた声は、全社DXプロジェクト「Fujitsu Transformation＝フジトラ」の中で、経営層、部門長、各部門のDX推進責任者に共有、全社及び各部門の進捗状況を把握し、そこから次に打つべき施策の意思決定や軌道修正をするためにも活用しています。

また、指標の改善にあたっては、「マインドセット、企業文化」「人材育成・確保」「事業への落とし込み」の3つの分野での社内変革が、今後の継続的な改善のカギを握ると見えています。「マインドセット、企業文化」については、ジョブ型人事制度や事業創出プログラムであるFujitsu Innovation Circuitなどの施策が機能することがポイントです。「人材育成・確保」は、リスキリング教育やDX人材育成exPracticeなどの人材育成施策、ポスティング制度など人材流動施策の定着と活性化が必須です。そして「事業への落とし込み」は、Fujitsu Uvance、サービスデリバリー変革、業務プロセス変革をはじめとする施策の加速が大きく関わります。これまで進めてきた取り組みの定着・浸透も図りながら、グループ全社員、そして社外のステークホルダーが富士通グループの変革の進捗確認ができるよう、DX推進指標を活用していきます。

SDGs への取り組み

SDGs への取り組み

2015 年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）は、世界全体が 2030 年までに達成すべき共通の目標です。富士通のパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGs 達成への貢献を社内外に約束するものです。富士通は、長年にわたりテクノロジーを通じて社会に価値を提供してきたグローバル企業として、社会の変革に主体的に貢献する責任があります。世界をより持続可能にするために、社会に対して、より良い、かつスケール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 の達成に貢献するため、富士通自身の経営をサステナブルに変容させるグローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の取り組みとともに、ビジネスを通じた社会課題解決を目指す新事業ブランド「Fujitsu Uvance」を 2021 年に発表し、取り組みを進めています。



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

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

社内浸透へ向けた活動

富士通では、商品企画・商談の検討やプレスリリース発行時に、サービスやソリューションが SDGs の 169 ターゲットのうちどのターゲットと関連するか社員に考えてもらう仕組みを構築しました。

社会課題起点で、商品・商談やプレスリリースの内容と SDGs への貢献を照らし合わせて考えることで、社員に SDGs をより身近に感じてもらい、SDGs への意識喚起につなげていくことを目的としています。

当社のSDGsへの貢献について



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

デジタルテクノロジーとサービスを活用した SDGs 貢献例

製造現場におけるコストおよびエネルギー消費削減への貢献

製造現場では、AI 技術を活用した製造プロセスの効率化や品質保証レベルの向上などを進めています。しかし、AI モデルは設備の経年劣化や環境変化により、活用していく過程において精度が低下することがあるため、定期的な精度の確認や精度低下時の AI モデルの再学習などを繰り返し行う必要があり、運用・保守コストが増大するなどの問題が生じていました。

そこで、株式会社 SUBARU と富士通は、品質保証のための AI モデルを管理する「COLMINA 現場品質 AI」の開発・実証を行い、量産工程に適用した稼働につなげました。点在する複数の設備に組み込まれた AI モデルの一元管理を可能にすることで、AI モデルのリアルタイムな稼働監視やメンテナンス時期の判断をできるようになりました。

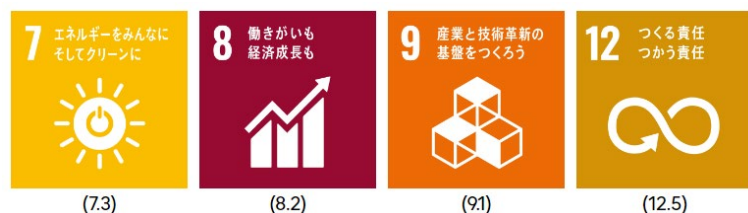
これにより、株式会社 SUBARU 群馬製作所大泉工場におけるエンジン部品加工工程では、品質保証レベルを向上させながら資源消費を抑制することで、大幅なコストおよびエネルギー消費の削減が実現できました。

今後も富士通は、社会全体の技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性の達成に向けて取り組み、新しい価値創造に貢献していきます。



- > [高精度 AI モデルでエンジン部品研削加工工程の品質保証を実現 SUBARU の量産ラインで本格稼働開始](#)
- > [製造現場の品質維持とコスト削減の両立に向け、AI 活用を支える「COLMINA 現場品質 AI 運用管理パッケージ」を販売開始](#)

本件に関連する主な SDGs



植物由来の飲料水取引プラットフォームで、世界の水不足問題の解決を支援

国連の水不足に関する報告（注 1）では、世界人口の約 3 分の 2 が深刻な水不足の状態にあることが指摘されており、その対応が急務となっています。この課題を解決するために、英国の Botanical Water Technologies Ltd (BWT 社)と富士通は、ウォーターオフセット（注 2）の概念に基づき、植物由来の純水取引を可能にする世界初の水取引プラットフォーム(Botanical Water Exchange)を構築しました。



従来、食品工場では砂糖やトマトペースト、濃縮果汁などの製品を野菜や果物を圧縮して作る際に発生する水分を莫大な費用をかけ、環境にも負荷を与えて廃棄していました。

BWT 社は、この圧搾した際に生成される水を植物由来の純水(Botanical Water)として浄化・精製する革新的な技術により安全できれいな飲料水として販売や無償提供を行っています。この水は、工業用や原料用への再利用、水資源の少ない地域からの地下水汲み上げを避ける代替手段、水資源を節約する飲料水として販売することも可能です。BWT 社は水不足問題を世界規模で解決するためには他のイノベーターとのエコシステム形成が必要と考え、富士通をパートナーに選定し、ブロックチェーンソリューション「FUJITSU Track and Trust」を用いた植物由来水取引プラットフォームを構築しました。

これにより、Botanical Water の精製から販売・配送までの高いトレーサビリティを確保し、慢性的な水不足に直面している地域へのウォータークレジット（注 3）を通じた寄付などウォーターポジティブ（注 4）な活動を目指すことが可能になります。

（注 1）国連の水不足に関する報告：<https://www.unwater.org/water-facts/scarcity/>

（注 2）ウォーターオフセット：企業が製品やサービスの製造や物流などの過程における水使用量を埋め合わせることで、

（注 3）ウォータークレジット：カーボンクレジットと同様の概念で、企業が主にウォーターオフセットへ利用するために取引されるもの。ウォータークレジットを購入し、同量の水が寄付されることで、相殺（オフセット）され、企業としての水使用量が減少する。

（注 4）ウォーターポジティブ：企業が水使用量よりも多くの水を地域へ戻すこと。

- > [富士通のブロックチェーンソリューションで世界的な水不足を解決する水取引プラットフォームの構築を開始](#)
- > [食品工場の廃棄水を再生して純水に。水不足で苦しむ人を救う最新技術とは](#)

本件に関連する主な SDGs

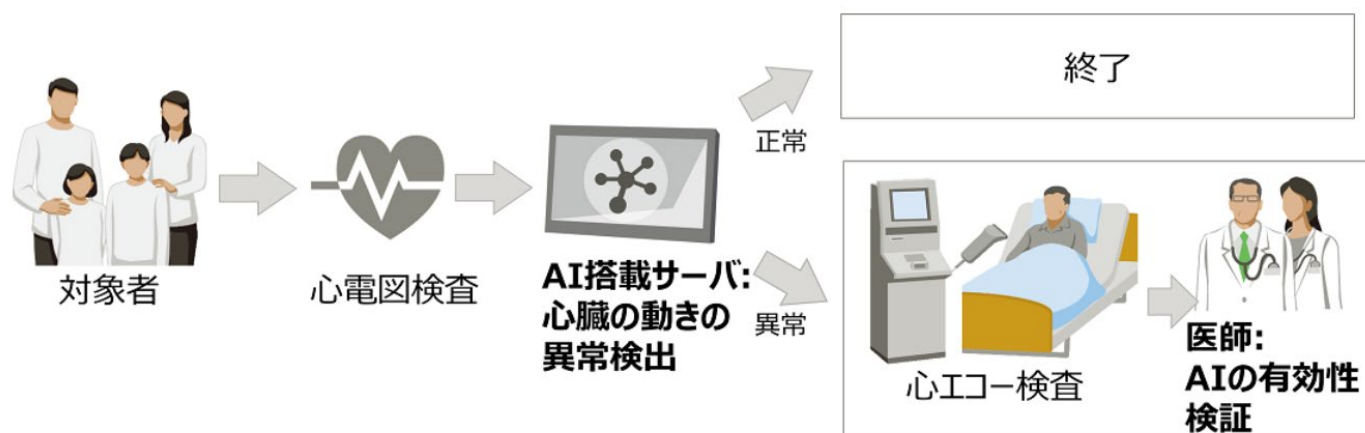


AI 技術を活用した心疾患の早期検出による健康長寿社会の実現 (共同研究)

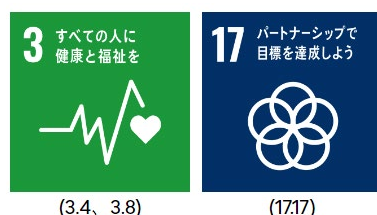
世界の死因の中で最も多い「心疾患」の予防・早期発見は、医療分野において、最も重要な課題の 1 つとなっています。心臓の形や動きの異常を捉える検査の 1 つとして心エコー検査がありますが、専門の医師・臨床検査技師がいる限られた施設でしか行うことができません。そのため、早期発見がしにくく、発見したときにはすでに疾患が重症化しているケースもあります。

この課題を解決するため、東京大学医学部附属病院と富士通は、心エコー検査よりも容易で、多くの施設に普及している心電図検査に着目して、心電図のデータから心臓の動きの異常を推定する独自の AI 技術を共同開発しました。この AI を用いることで、より多くの心疾患を早期に発見することができると期待されています。

今後も富士通は、様々な疾患を検出する AI の研究開発を推進し、医療現場の課題解決に貢献することで、生活者を取り巻く社会に安心をもたらし、人々のウェルビーイングな暮らしをサポートしていきます。

> [富士通、東大病院と心電図から心臓の動きの異常を推定する AI の臨床研究を開始](#)

本件に関連する主な SDGs

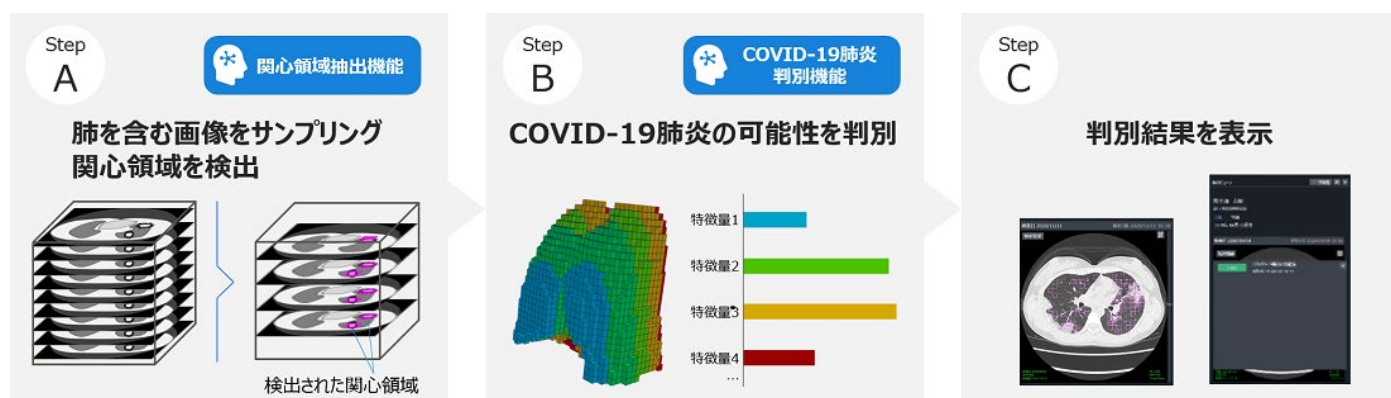


AIで胸部CT画像を解析し、新型コロナウイルスと戦う医療現場を支援

新型コロナウイルス感染の疑いが強い患者の治療を行う際、PCRなどの遺伝子検査や血液検査と合わせて、胸部CT（コンピューター断層撮影）検査による画像診断が注目されています。しかし、胸部CT検査は、早期発見への貢献が期待される一方で、患者一人当たり数百枚におよぶ画像を目視で確認する必要があり、医師の大きな負担となっていました。また、画像診断には高度な専門知識が必要とされるため医療機関ごとの診断能力の差があることも課題でした。

そこで富士通は、CT画像診断の分野で高度な知見を持つ東京品川病院と共に、画像診断支援AIを開発しました。新型コロナウイルス肺炎が疑われる患者の胸部CT画像に対して、AIが肺の陰影の広がりなどを数値化および3次元で可視化し、さらに感染の可能性を提示することで、医師の画像診断を支援します。この取り組みによって、医療現場での画像診断分野における専門知識がより広く展開され、医療現場の負担が軽減されることが期待されています。

今後も富士通は、医療現場との共同研究を継続し、ウィズコロナ社会における安全・安心な暮らしの実現を目指します。



> [新型コロナウイルス肺炎の診断を支援するAI技術の共同研究開発を開始](#)

本件に関連する主なSDGs



交通流の最適化による物流の改善とCO₂排出量削減（ハンブルク港での実証実験）

ドイツ・ハンブルク港周辺では、トラックの交通量の増加やラッシュアワーにより慢性的な交通渋滞が発生しており、サプライチェーンにおける物流への影響や温室効果ガス排出量の増加が深刻な問題となっています。

こうした課題を解決するため、富士通は、ハンブルク港湾局とグラーツ工科大学と共にプロジェクト「MOZART」（Mobility Optimization and Analysis in Real-Time）に着手しました。

本プロジェクトでは、当社の量子インスパイアード技術「デジタルアニーラ」を用いて、個々の車両の動きをシミュレーションし、全ての交差点の信号の位相をリアルタイムに同期させ、実証実験エリアにおける交通流全体を最適化しました。

これにより、既存のインフラを変えることなく、渋滞を緩和させ、物流の流れを促進し、CO₂排出量を最大で9%削減できることが証明されました。さらに、交通渋滞が緩和されたことで、同エリアにおける移動時間が20%短縮され、より住みやすい街づくりにも貢献しています。

現在は、同ソリューションをハンブルク市全体に適用することを目指しています。今後も富士通は、パートナーとの信頼ある協力関係のもと、革新的なサービスやソリューションを開発することで、気候危機への取り組みと、より住みやすく安全な街づくりに寄与していきます。



量子インスパイアード技術「デジタルアニラ」を利用し、交通流を最適化

- > [Fujitsu Quantum-Inspired Optimization Services Cut Traffic Jams and CO₂ Emissions at Hamburg Port](#)
- > [Traffic Management with Traffic Signal Control in the Port of Hamburg](#)
- > [Fujitsu Forum 2019 Keynote - From mathematical to industrial optimization](#)

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関わり、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバル ICT 企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの 10 原則>

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

人権

- 原則 1. 人権擁護の支持と尊重
- 原則 2. 人権侵害への非加担

労働

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

環境

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

腐敗防止

- 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



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

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

外部評価・表彰

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

主なESG指標における評価

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices (Asia Pacific)	当社は世界的な社会的責任投資（SRI）指標である Dow Jones Sustainability Index（以下、DJSI）の Asia Pacific (2021) の構成銘柄に選ばれております。DJSI は、米国 S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社による株式指標で、ガバナンス・経済、環境、社会の3つの側面から企業を分析し、企業の持続可能性（サステナビリティ）に優れた会社を選定するものです。	 Member of Dow Jones Sustainability Indices 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。当社は継続して選出。	 FTSE4Good
CDP	国際的な非営利組織である CDP が、運用資産総額 100 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界 5,000 社以上に対して、環境分野に関する調査を実施。当社は「気候変動対策」と「水セキュリティ」で最高評価の A を獲得。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)	世界的な株式指数会社である MSCI 社が開発した世界的に著名な ESG（環境・社会・ガバナンス）指標。ESG への取り組みに優れた銘柄を選出。当社は継続して組み入れ。	
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。当社は継続して組み入れ。	

ISS ESG Corporate Rating	ドイツに拠点を置く CSR 評価会社であるアイエスエス・イーコム社 (iss-oekom) による、「環境的側面」「社会的・文化的側面」からの企業責任の格付け。当社は 2011 年より “Prime” に認定。	
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。	

当社は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）で採用している、以下の 5 つの ESG 指標のすべてに選定されています。



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index



2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株
女性活躍指数 (WIN)

外部団体・組織からの主な表彰や認定（2020 年度以降）

内容	年代	詳細	ロゴ
EcoVadis	2021 年度	EcoVadis 社が運営する企業のサステナビリティ評価の世界的コラボレーションプラットフォーム。会員企業がサプライヤ企業のサステナビリティ評価を行うツールとして利用。登録されている約 90,000 社のサプライヤ企業を「環境」「労働慣行と人権」「公正取引」「持続可能な調達」の 4 分野 21 のサステナビリティ指標で評価し、スコア化。富士通グループは評価対象企業の上位 1% に与えられる「プラチナ」に選ばれています。	
PRIDE 指標ゴールド表彰	2016～2020 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。	