

Sustainability Data Book 2022

富士通グループ
サステナビリティ
データブック



目次

トップメッセージ	2-1	ガバナンス	
Fujitsu Way	3-1	コーポレートガバナンス	6-1-1
企業カルチャーの変革	3-2-1	リスクマネジメント	6-2-1
パーパスの実現を支える知財戦略	3-3-1	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
サステナビリティマネジメント		社会データ	7-1
富士通グループのサステナビリティ経営	4-1-1	富士通グループ概要	8-1
GRB (Global Responsible Business) の目標と 2021年度の主な実績	4-2-1	財務・非財務ハイライト	9
非財務指標	4-3-1	サステナビリティ報告に関する考え方	10-1
SDGs への取り組み	4-4-1	第三者保証報告書	11-1
国連グローバル・コンパクト	4-5	GRI スタンダード / 国連 GC 対照表	12-1-1
外部評価・表彰	4-6-1	SASB スタンダード対照表	12-2-1
グローバルレスポンシブルビジネス			
人権・多様性	5-1		
- 人権	5-1-1-1		
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	5-1-2-1		
ウェルビーイング	5-2		
- ウェルビーイング	5-2-1-1		
- Career & Growth Wellbeing	5-2-2-1		
- Financial Wellbeing	5-2-3-1		
- Social Wellbeing	5-2-4-1		
- Health Wellbeing	5-2-5-1		
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		

トップメッセージ



代表取締役社長 CEO/CDXO

時田 隆仁

COVID-19の影響が長期化し、感染拡大をできる限り防ぎながら社会経済活動を維持するウィズコロナの生活が広まりつつあります。パンデミックを機にデジタルトランスフォーメーションが加速し、新しい生活様式への対応も進んでいます。その一方で、ウクライナ情勢などの地政学的リスクをはじめとして社会の分断は深刻化し、市場環境の複雑さや経済の不安定化と相まって、世界中に大きな不安や影響を与えています。このような先の予測がつかない不透明な状況から、課題に俊敏に対応し、誰一人取り残さない社会システムの構築に貢献することの重要性を改めて認識しています。さらには、短期の事象のみならず、グローバル規模の環境・社会リスクについて、あらゆるステークホルダーへの貢献を念頭に、長期的な視点で対応することも経営には欠かせません。例えば、「気候危機」とも言われる気候変動問題に対しては、2050年カーボンニュートラルな社会の実現に向けて、今、行動を起こすことが求められています。このようにサステナビリティの課題を経営の中核に据え、お客様をはじめ様々なステークホルダーと共に対応し、社会の持続可能性と事業の両立を目指していくことが当社の役割と考えています。

富士通グループのパーパス（存在意義）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。策定の背景には、富士通グループがこれまで長年にわたりテクノロジーを通じてお客様に価値を提供してきた企業として、その変革に主体的に貢献する責任があるという強い思いがあります。また、パーパスは社会の持続可能性の向上に向けて、グローバル12万人の社員が、それぞれの思いを結集させて力を発揮していくための羅針盤でもあります。当社は、全ての事業をパーパスの実現にアラインさせていくために、社内のあらゆる仕組みや制度、企業カルチャーの変革を推し進めています。特に昨年度は、社会への価値提供と、当社の中長期的成長に最も重要な資本は人材であるという考えのもと、社員が自身のキャリア形成を見据えた仕事や学びに挑戦し、成長し続けることを後押しする人材マネジメントへのフルモデルチェンジを行いました。

パーパスの実現には、財務に加えて非財務面での経営指標も定め、社会に対して長期的で安定した貢献を行い、それが当社自身の成長機会の創出にもつながるサステナビリティ経営が必要です。そのため、人権、多様性、ウェルビーイング、環境、コンプライアンス、サプライチェーン、安全衛生、コミュニティといった7つの重要課題を設定し、GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）という枠組みでの取り組みを進めています。昨年度は、商談プロセスの中にも、GRBの視点を取り入れました。当社のGRB活動をリファレンスとしてお客様へのご提案に盛り込みながら、お客様の社会課題解決への取り組みを支援しています。

さらには、サステナビリティを自社の活動にとどめず、事業そのものとして取り組むために、社会課題を解決するためのグローバルな事業ブランド「Fujitsu Uvance」を立ち上げました。2030年の社会のあるべき姿を実現するために解決すべき課題を起点に、これから重点的に取り組むことを、クロスインダストリーの視点と、それを支えるデジタ

ルソリューションやプラットフォーム、そして当社の強みであるテクノロジーや世の中のニーズなどを掛け合わせて体系化しました。Sustainable Manufacturing、Consumer Experience、Digital Shifts など7つの Key Focus Areas（重点注力分野）を設定し、これらを通じてお客様のサステナビリティトランスフォーメーションを支援するとともに、様々な強みを持つ企業や組織とエコシステムを形成しながら、社会全体の課題解決へ繋げていくことを目指します。

当社は、GRB と「Fujitsu Uvance」でパーパスドリブンな経営を強力に推進し、社会の持続可能性の向上に貢献していきます。

最後に、富士通グループは国連グローバル・コンパクトの署名企業として「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、人々や社会へのマイナスの影響を最小化するあらゆる努力と、不正を許容しない企業風土（ゼロトレランス）の浸透をグローバルに推進していきます。

Fujitsu Way

Fujitsu Way の刷新

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。詳細は以下のサイトをご覧ください。

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



パーパス	わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくことです
挑戦	- 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 - 多様性を受け入れ、斬新なアイデアを生み出します - 好奇心を持ち、失敗や経験から学びます - 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
大切にする価値観	- 約束を守り、期待を超える成果を出します - 倫理感と透明性を持って誠実に行動します - 自律的に働き、共通のゴールに向けて協力します - 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
共感	- お客様の成功と持続的な成長を追求します - すべての人々に目を向け、地球のことを考えて行動します - グローバルな課題を解決するために協働します - 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
行動規範	- 人権を尊重します - 公正な商取引を行います - 機密を保持します - 法令を遵守します - 知的財産を守り尊重します - 業務上の立場を私的に利用しません

Fujitsu Way の構成

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way

富士通は、2020年7月、社会における富士通の存在意義「パーパス」を軸とした全社員の原理原則である「Fujitsu Way」を掲げています。すべての富士通社員が、パーパスの実現を目指して、挑戦・信頼・共感からなる「大切にする価値観」「行動規範」をもって日々活動し、富士通の価値をお客様や社会に届けていきます。

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



Our Purpose

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

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

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

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



Fujitsu Way 解説書のイメージ

Purpose Carving®を通じた推進

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

対話のプログラムである Purpose Carving®では、その人が歩んできた道のりや大切にしている価値観を振り返り、未来に向けて想いを馳せながら、個人のパーパスを彫り出します。2022 年 7 月現在、グローバル含め 65,000 人の社員が実施し、富士通のパーパスとの重なり合いを変革の原動力としています。

また、日々の業務と My Purpose の重なり合いを振り返るパーパスリフレクションや、My Purpose を起点とした成長および関係性構築の取り組みも初めています。

その一環として、社員が富士通の経営リーダーのパーパスを理解し、変革への想いを聴くライブ番組「フジトラ



フジトラ Radio with Leaders 経営リーダーのグラフィック

Radio with Leaders」を配信しました。経営層 28 名が週替わりで本ラジオに登壇し、のべ 45,000 人が視聴しています。視聴した社員の 9 割が「経営リーダーが身近になった」と回答しました。これらのパーパスの浸透策を通じて、社員一人ひとりが個人のパーパスを掘り出し、個人と会社のパーパスを摺り合わせることによって、個人や組織の行動変容が生まれることを目指しています。

サステナビリティ貢献賞

サステナビリティ貢献賞は、パーパスの実現を推進するために設けた社内表彰です。富士通が考える持続可能な社会を作り上げるためには、組織全体が、パーパスや事業方針を基に、個人や組織が、変革を起こし新しい価値を生み出す必要があります。そこで、サステナビリティ貢献賞では社会へのアウトプットだけでなく、これまでのあり様を大きく変えることを推進するため、組織のカルチャー変革も表彰に加えています。審査では、Fujitsu Way の大切にしている価値観、パーパス・グローバルレスポンシブルビジネス（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。

2022 年度は、グローバルの富士通グループ各社から 166 件に及ぶ多数の応募がある中、大賞 2 件、優秀賞 7 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

“様々なステークホルダーを透明性のあるサプライチェーンソリューションで統合し、社会的課題解決に挑戦”

- ブロックチェーンを活用し、様々な商品のグローバル取引における業界・業種を超えた End to End の信頼性や透明性、トレーサビリティを確保することでグレーな取引を抑止し、生産者の保護、水資源不足の解消、カーボンオフセットの実現など、多くのお客様、ステークホルダーによるサステナビリティな取り組みを支援・実現しています。
- ソリューションの展開事例：持続的な水資源の精製・取引、コメ取引プラットフォーム、食品メーカー、使用済み EV バッテリーのリユース、ファッション業界などにおけるトレーサビリティの確保。

"Global Delivery Responsible Business Program (GRiP)

- 教育を通じた長期的インパクト創出（地域社会での教育ボランティア活動） -"

- GRiP では最も教育を必要としている地域の教育施設を支援し、学生が自分の潜在能力を発揮し成功できる力を与え、デジタル社会の未来に向けた準備ができることを目的に、教育アウトリーチ・プログラムを実施しています。2021年4月から12月にかけて、Global Delivery Centerの全9拠点で80を超える教育プログラムと6799時間にも及ぶボランティア活動を実施し、世界中で7,000人弱に教育支援を行いました。
- 活動例：テクノロジー（ロボット工学、AI、サイバーセキュリティ）に関するインターンシップ、ワークショップ。学生へのキャリアトークやカンファレンスを通じてテクノロジー関連の仕事に対する意識喚起。教育機関へのハードウェアや文房具や資金提供。女性のための専門技術コースと教育アウトリーチを通じたジェンダー平等の促進など。

パーパスの実現を支える知財戦略

方針（3つの視点による知財戦略）

富士通のパーパスは、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することです。富士通のパーパス実現に向けて「Fujitsu Uvance」では、7つの Key Focus Areas に注力して取り組んでいます。知財部門では、この Key Focus Areas を支える Key Technologies に重点を置いた知財ポートフォリオの構築を行うとともに、3つの視点で知財活動に取り組んでいます。

1. イノベーションの視点で、Key Focus Areas を支える知財戦略
5つの Key Technologies に重点を置いた知財ポートフォリオを構築します。その上で、知財部門の持つ、イノベーションや研究開発の成果を権利化する専門性や、オープンソースソフトウェア（OSS）、知財教育等の現場への知財活動が浸透している強みを基に、イノベーションをもたらすための IP 分析を強化します。
2. 社会に信頼をもたらす知財戦略
商標などのブランドを守るための活動や、技術を安心して社会に受け入れていただくといったスタンダード活動によるルール形成の強化に取り組めます。
3. 持続可能な世界に向けた知財戦略（FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs）
SDGs 達成に向けた WIPOGREEN の活用や、COVID-19 収束に向けた当社知財の開放、地方創生に向けた知財活用等、社会課題に向き合うような知財活用を行います。

> 富士通の知的財産



富士通のパーパスの実現を支える知財戦略

知財部門の体制

知財部門は、現場部門の知財支援機能を担う「知財フロントサービス統括部」、富士通グループの知財戦略機能とポートフォリオ構築機能を担う「知財グローバルヘッドオフィス」からなります。

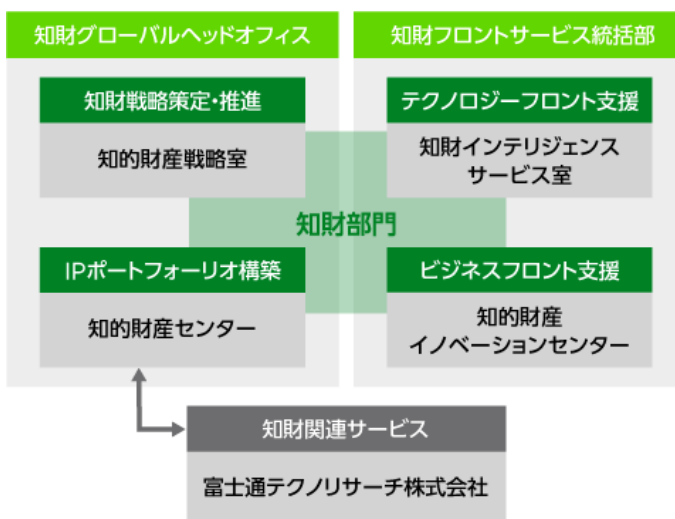
ビジネスプロデューサーや SE を対象に知財活動を推進する「知的財産イノベーションセンター」、ビジネス部門向け知財調査・分析および研究開発を行う研究所を支援する「知財インテリジェンスサービス室」、知財ポートフォリオ構築を実行する「知的財産センター」、そして経営層とのコミュニケーションを踏まえ全社の知財戦略を策定・推進する「知的財産戦略室」、さらに知財関連サービスを提供する「富士通テクノリサーチ（株）」が協働し、知財戦略を実行していきます。

また、富士通では、グループ全体の知財力を最大限に発揮できるような知財ガバナンスの体制を構築しています。

国内では、知財活動を行うグループ会社と一体となった活動を実施しています。一部例外として独立して知財活動を行う会社については、レポートラインを構築し、密に連携した活動を実施しています。

グローバルでは、欧州、中国、オーストラリア、米国の4拠点の知財責任者とレポートラインを構築し、さらに定期的な会合を実施してグローバルビジネスの実態に即した知財活動の実現に向けた活動を行っています。

知財部門の体制



グループ・グローバル連携



取り組み

富士通では、Key Focus Areas を支える Key Technologies に重点を置いた知財ポートフォリオの構築、SDGs 達成を目的とする FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs を通じたコラボレーションなどの共創に向けた知財活用の取り組みを行っています。また、OSS の活用や、信頼・安心して先進技術を人のため、世界のために活用できるような社会のルール形成に取り組む国際標準化・ルールメイキング、さらに重要な経営資源であるブランドとデザインに関するグローバルでの権利保護活動など、Key Focus Areas をブランド・デザインの観点から戦略的に支える取り組みを行っています。

特に知財ポートフォリオの構築において重点を置いている Key Technologies に関するオープンイノベーションの事例、社会課題解決に向けた知財活動、共創に向けた知財活用に関するオープンイノベーションの事例をご紹介します。

オープンイノベーション事例

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

<株式ポートフォリオにおける最適化計算の実現>

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

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

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

ネットワーク：IOWN（NTT との戦略的業務提携）

<次世代「6G」の実現に向けた共同研究開発の推進>

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

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

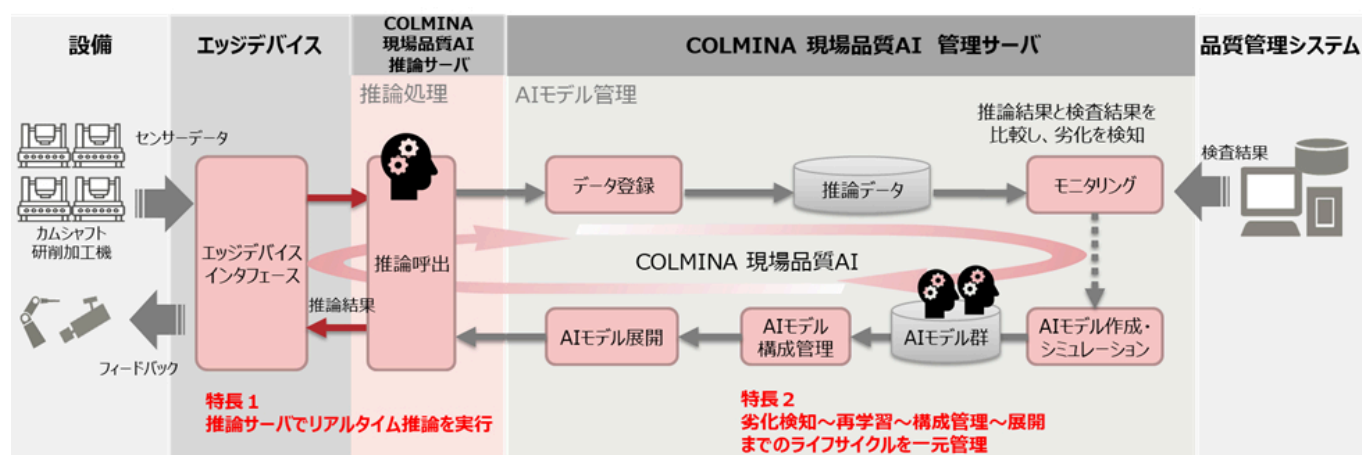
- > [NTT と富士通、「持続可能な未来型デジタル社会の実現」に向けた戦略的業務提携に合意](#)

AI：（株）SUBARU との共同開発

<AI モデルによる製造現場の品質保証の実現>

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

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



システムイメージ

社会課題解決：音をからだで感じるユーザインタフェース Ontenna

<社会課題解決を支える知財ミックス戦略>

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

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

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



Ontenna の装着イメージ

- > 知財ミックス戦略での権利保護活動／音をからだで感じ、まわりの人と音を一緒に楽しむ「Ontenna」
- > Ontenna《オンテナ》
- > 音を振動や光で知覚する身体装着装置の意匠が「恩賜発明賞」を受賞

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

<共創による 3D Scanner「BeTHERE」の開発>

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

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

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

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

BeTHERE（ビーゼア）

※「Like Being There（そこにいるような）」

3D点群計測ユニット



コンパクトで軽量・簡単設置
WiFiによる遠隔操作
計測データ送信機能付き



3D計測時間30sec
複数データを簡単統合
ビジュアル3Dモデル化

2D-LiDARを180° 旋回



全方位で3D計測
測距半径max60m
最大277満点／計測

[3D Scanner「BeTHERE」]



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。



(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

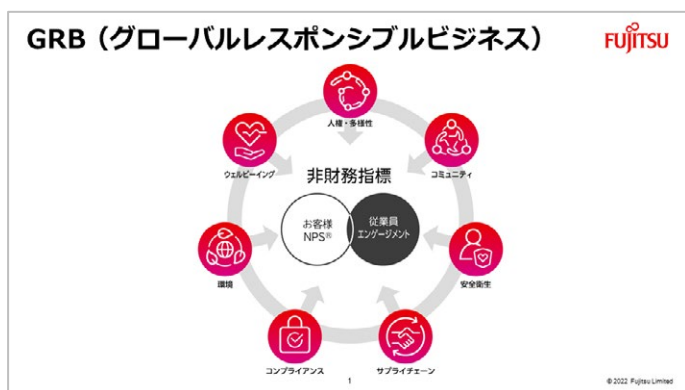
グローバルレスポンシブルビジネスの目的は、重要課題に基づく具体的な活動を行うことで Fujitsu Way の実現に必要なマインドセットとカルチャーを醸成すること、そして、グローバルな事業活動の前提となる社会的信用を獲得・維持していくことです。全グループ社員が「企業は社会の一員である」と常に意識し、利益追求のみではなく、事業活動から生じるサステナビリティの負の影響を低減し、正の影響を最大化していくことを目指しています。

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）

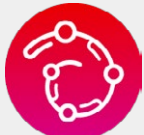


サステナビリティ経営における 7 つの重要課題：GRB（動画）

●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、今期とる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。

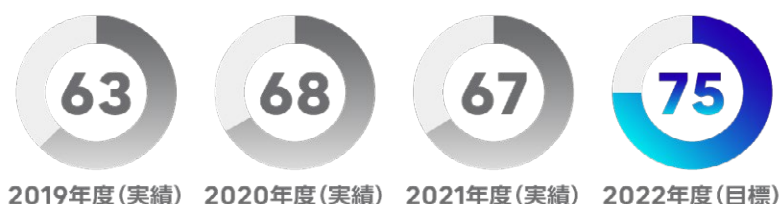


指標改善の推進体制として、現場レベルでは改善活動をリードするCX(カスタマーエクスペリエンス)リーダーを各地域で任命し、経営サイドでは、社長を議長として各地域の事業責任者が集うCXステアリングボードを四半期ごとに開催しています。これによりお客様課題を現場レベルで確実に解決すると同時に経営課題として取り上げ、改善アクション提案、投資領域検討、施策効果検証まで実施する「フィードバックループ」を回していく体制を取っています。

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。

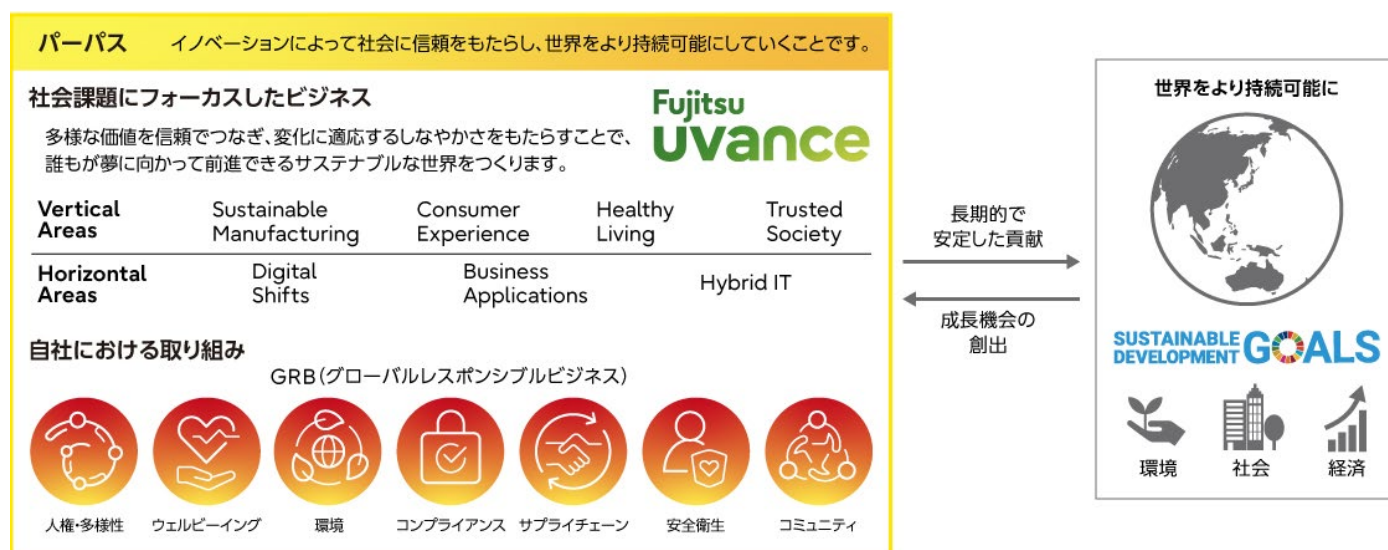
DX推進指標は、企業が自ら自己診断を行うことを前提に設定されています。富士通グループでは、年度末ごとに行う自己診断における客観性を担保するため、半年に1回集計する変革実感に関するサーベイに寄せられるグループ全社員の声も採点の根拠とし、リッジラインズ（株）による第三者評価も織り込み、厳密に運用しています。ここで集めた声は、全社DXプロジェクト「Fujitsu Transformation＝フジトラ」の中で、経営層、部門長、各部門のDX推進責任者に共有、全社及び各部門の進捗状況を把握し、そこから次に打つべき施策の意思決定や軌道修正をするためにも活用しています。

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、リスクリング教育や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こう」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。

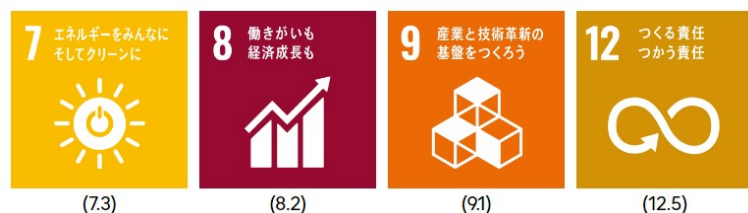
これにより、株式会社 SUBARU 群馬製作所大泉工場におけるエンジン部品加工工程では、品質保証レベルを向上させながら資源消費を抑制することで、大幅なコストおよびエネルギー消費の削減が実現できました。

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

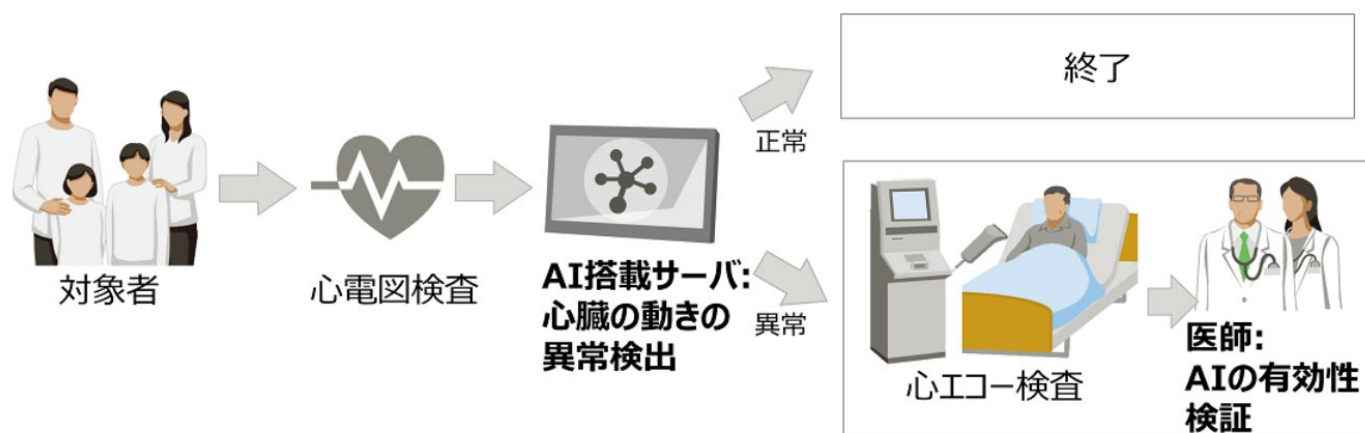


AI 技術を活用した心疾患の早期検出による健康長寿社会の実現 (共同研究)

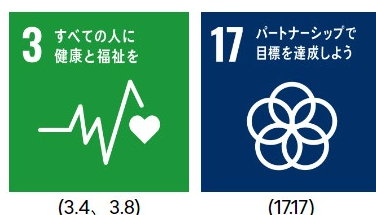
世界の死因の中で最も多い「心疾患」の予防・早期発見は、医療分野において、最も重要な課題の 1 つとなっています。心臓の形や動きの異常を捉える検査の 1 つとして心エコー検査がありますが、専門の医師・臨床検査技師がいる限られた施設でしか行うことができません。そのため、早期発見がしにくく、発見したときにはすでに疾患が重症化しているケースもあります。

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

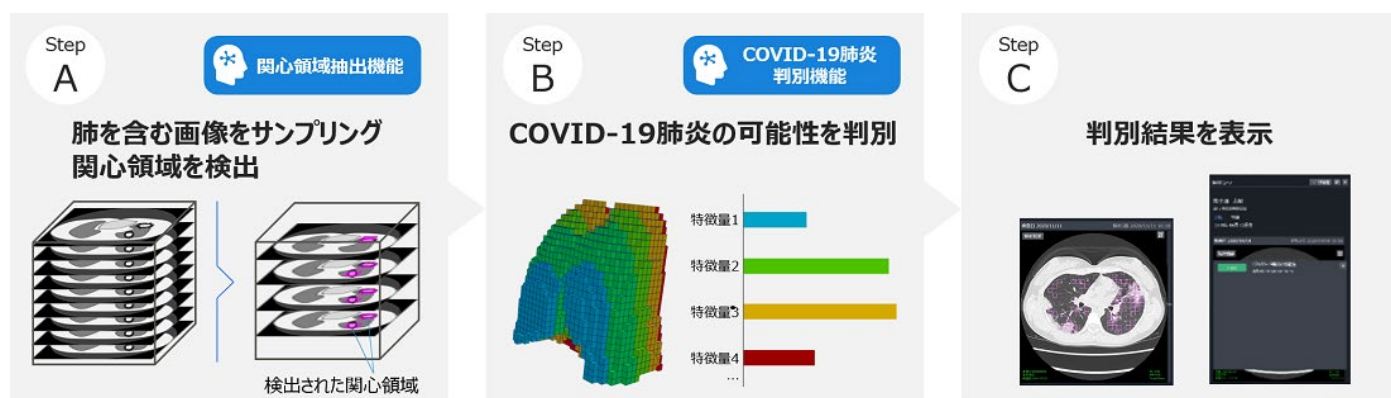


AIで胸部CT画像を解析し、新型コロナウイルスと戦う医療現場を支援

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）

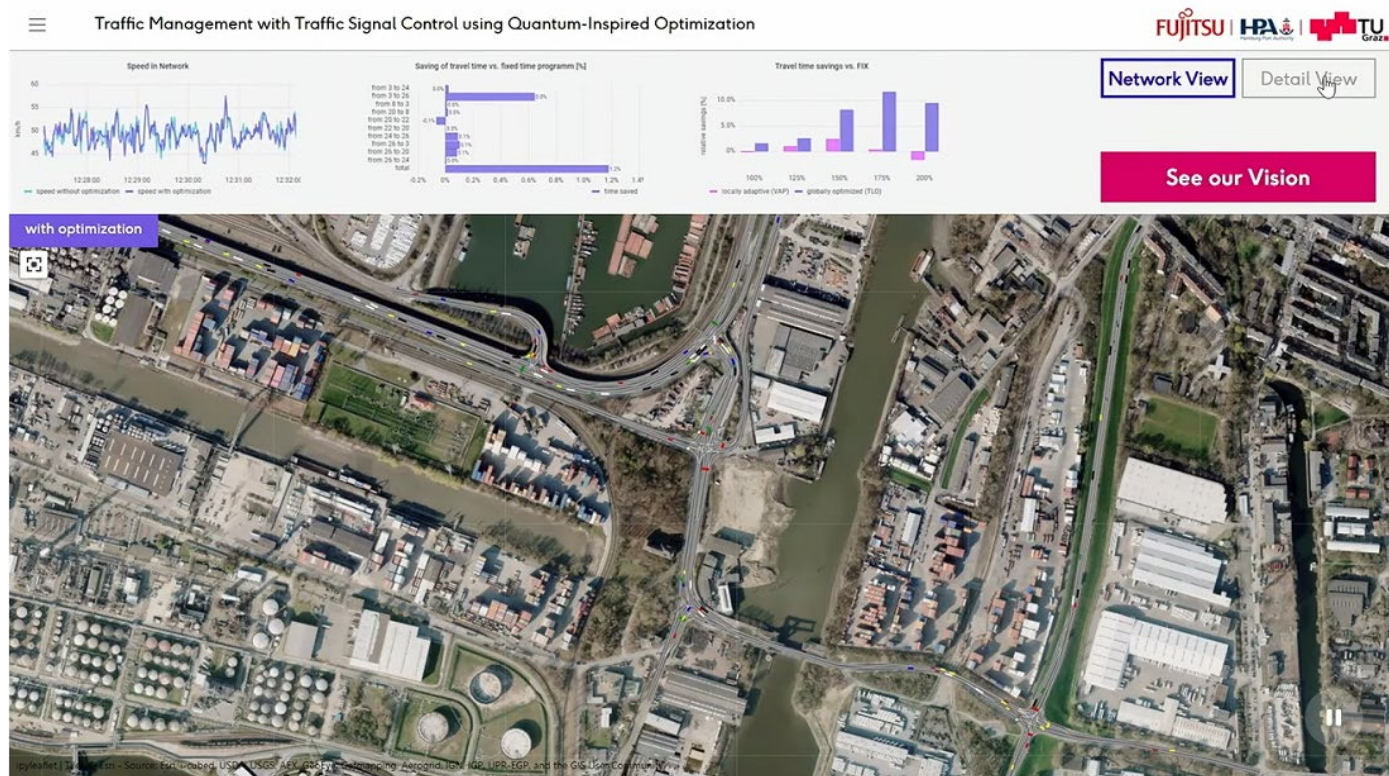
ドイツ・ハンブルク港周辺では、トラックの交通量の増加やラッシュアワーにより慢性的な交通渋滞が発生しており、サプライチェーンにおける物流への影響や温室効果ガス排出量の増加が深刻な問題となっています。

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

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの 10 原則>

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

人権

- 原則 1. 人権擁護の支持と尊重
- 原則 2. 人権侵害への非加担

労働

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

環境

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

腐敗防止

- 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



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

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

外部評価・表彰

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

主なESG指標における評価

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices (Asia Pacific)	当社は世界的な社会的責任投資（SRI）指標である Dow Jones Sustainability Index（以下、DJSI）の Asia Pacific (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。	



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・多様性 －

行動規範に基づき、あらゆる企業活動の中で「人権尊重」の精神を根底に据えて活動することを徹底するとともに、グループ 12 万人の社員が世界中で国籍、性別、年齢の違いや障がいの有無などにかかわらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うことを目指します。



人権

人権・多様性

目標

ありたい姿

実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている

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社員向け教育の受講率：80%

方針

富士通グループ共通の価値観を示す Fujitsu Way では、行動規範の1番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したもので、全グループ社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努めています。

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。

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

（注1）国連グローバル・コンパクトの10原則：

「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したものを。

- > [富士通グループ人権に関するステートメント](#)
- > [富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針](#)
- > [サプライチェーン方針](#)

推進体制・定期レビュー

富士通グループでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」に基づいた「人権デューデリジェンス」を推進しています。

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

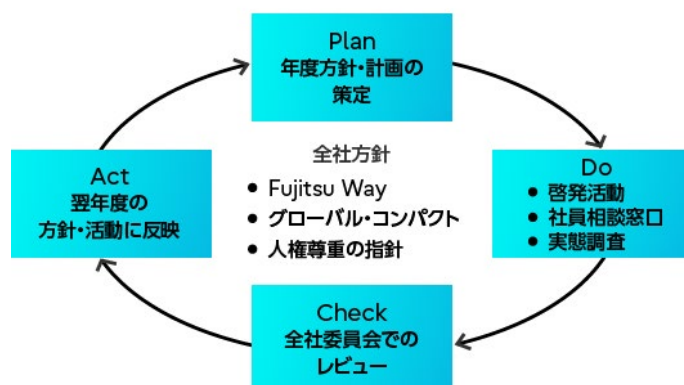
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置し、さまざまな機会をとらえた研修・啓発活動を実施しています。

国内各エリアやグループ会社での活動状況や課題は、人権啓発推進委員会事務局に定期的に報告され、これらの実績に基づいて、人権啓発推進委員会が年単位の活動の総括・方針決定を行い、継続的かつ組織的な啓発活動を展開しています。また、任意団体「東京人権啓発企業連絡会」に参加し、人権尊重が企業文化として定着するよう、多くの参加企業と相互研鑽に努めるとともに、企業の立場から社会啓発につながる活動に取り組んでいます。

人権啓発推進委員会体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



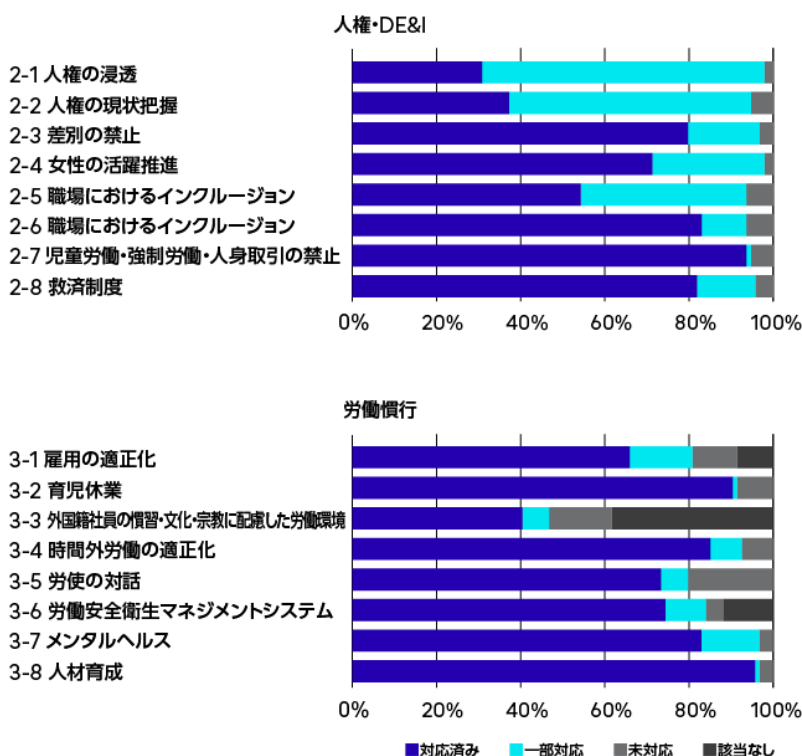
人権デューデリジェンスの推進

富士通グループでは、「富士通グループ人権に関するステートメント」に従い、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・緩和していく「人権デューデリジェンス」を推進しています。

2017年には国際NPOであるBusiness for Social Responsibility（BSR）に協力いただき、富士通の事業に対する人権影響評価を行い、社員の労働時間や健康・安全、サプライチェーンにおける強制労働や児童労働、また事業におけるデータプライバシーやデータセキュリティなどの課題を特定しています。

人権デューデリジェンスの一環として、富士通グループ内における人権についての取り組み状況を確認するため、継続的にISO26000に基づいた調査を行っています。2021年度は、グローバルにグループ会社87社および7拠点を調査し、「人権」「労働慣行」に関する各社の取り組み状況を把握し、課題の抽出や全社施策の展開に繋げています。また、海外のグループ会社21社については、労働時間、賃金、プライバシーならびに通報制度に関する調査を2020年度に実施しています。

グループ会社向け調査結果(人権・DE&Iならびに労働慣行)



富士通グループのサプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの取り組みは、RBAの行動規範に基づき取り組んでいます。また富士通において新規に企業買収を行う際には、人権を含むサステナビリティの観点からもデューデリジェンスを行い、人権侵害リスクを軽減し、人権に関する富士通グループの取り組みが浸透するように取り組んでいます。

> [サプライチェーン](#)

人権に関する教育

富士通グループでは、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、LGBTI+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、2021年度にグループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関するeラーニングを実施し、全社員の92%が受講しました。

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9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](#)

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](#)

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](#)

「富士通グループ AI コミットメント」を踏まえ、2022 年 2 月に新設された「AI 倫理ガバナンス室」が AI をはじめとする最先端テクノロジーの倫理への取り組みを戦略的に主導し、また、AI のユーザー実装に携わる事業部門に加えて、「AI 倫理研究センター」を擁する研究部門、政策対応を行う政策渉外室、立法対応を行う法務コンプライアンス部門と連携することで、社内ガバナンス体制を確立しています。また、同室では、富士通グループ組織全体に倫理を浸透させることに加え、後述する「富士通グループ AI 倫理外部委員会」や「『人間中心の AI』推進検討会」の運営、社外コミュニティとの連携拡大などを推進しています。

> [AI など最先端テクノロジーの社会浸透・信頼確保の実現を目的とした、AI 倫理ガバナンス室の新設](#)

富士通グループでは、グループ内における倫理実践について客観的な評価を受けるために、社外専門委員からなる「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置しています。委員会での議論は取締役会と共有する仕組みとなっており、AI 倫理に関する取り組みをコーポレートガバナンスの一環として位置付け、継続的に見直し・改善を図ることとしています。

> [安心・安全な AI の社会実装に向け、「富士通グループ AI 倫理外部委員会」を設置](#)

上記委員会には、AI のみならず、法学、生命医学、動物学、SDGs、消費者行政など多様性に配慮した様々な分野の専門家が参加しています。

また、技術、事業、人権、法律などの専門部署により構成される社内の倫理相談窓口「『人間中心の AI』推進検討会」では、ユーザー企業と消費者との間の課題も含めて、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検討・評価し、問題を未然に防止する努力を重ねています。

さらに、AI 倫理研究センターでは、文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮する AI 開発手法「Fairness by Design」を開発し、公平な AI の開発を通じて公正で平等な社会の実現へ貢献することを目指しています。

> [文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮する AI 開発手法 Fairness by Design を開発](#)

加えて、富士通グループでは、グループ内だけでなく社会全体における AI 倫理の浸透に向けた取り組みも行っています。2022 年 2 月には、富士通が開発した、AI システムの倫理的影響を評価する方式をインターネット上で無償公開するなど、社会全体で AI 倫理を考えるために役立つコンテンツの発信に努めています。

> [AI 倫理ガイドラインに基づき AI システムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開](#)

AI 倫理の活動に関する詳細は、以下の Web サイトもご参照ください。

> [AI 倫理 AI 倫理は原則から実践へ 信頼できる AI の設計・監査に向けて](#)

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

領域	人権課題	2021年度の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、高リスク鉱物	- 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) 「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 - グループ内製造拠点の RBA 行動規範対応状況を確認
社員	差別・ハラスメント、労働時間	- ISO26000 に基づく書面調査を国内外グループ会社 87 社および 7 拠点に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 - LGBTI+差別を含む、職場におけるハラスメント防止をテーマとした全社員対象 e ラーニングを実施 - 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修および全国各地でも地区別人権研修を継続実施 - 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリアフリー」研修を全社で実施 - 日常の中に潜む構造的な差別について振り返るとともに、ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進を図るため、全社員対象の「無意識の偏見」e ラーニングを実施、国内グループ会社にも展開 - 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
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	「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 - 文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮する AI 開発手法「Fairness by Design」を開発 - AI 倫理ガイドラインに基づき AI システムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開。今後、本方式の改善やさらなる普及に向けて官公庁や民間企業、アカデミアからパートナーを募集し、2022 年度中にパートナーの皆様と正式版のリリースを目指す

2021 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）

人権課題に関する教育

- 富士通および国内外グループ会社：受講率 92%
「ビジネスと人権」に関する e ラーニング
- 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 47,208 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/キャリア入社者研修：受講者 1,980 名
マネジメント研修：受講者 7,299 名
新任役員/グループ会社新任社長研修：受講者 34 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社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰：応募数 2,268 件
- 2021 年 12 月 3 日の国際障がい者デー、12 月 10 日の世界人権デーに合わせイベントを開催
Diversity and Inclusion Session：参加者 1,040 名
国際障がい者デー オンラインセッション：参加者 189 名
世界人権デー ビジネスと人権：参加者 573 名
- 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、エクイティ&インクルージョン

人権・多様性

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。

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 DE&I 関連設問の肯定回答率向上。

連結 66%（2019 年度）→69% / 単体 59%（2019 年度）→63%

・リーダーシップレベルにおける女性比率増。

連結 8%（2019 年度）→10% / 単体 6%（2019 年度）→9%

方針

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

2022 年に、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、より誰もが一体感をもって自分らしく活躍でき、公平でインクルーシブな企業文化を目指すこととしました。新しいビジョンで示しているエクイティ（公平）は、全員に同じものを等しく提供する「平等」とは異なり、あらゆる人が異なる境遇にあること、状況に応じた多様なリソースや機会が必要となることを認識し、対応することを意図しています。こうした DE&I に対するより包括的・全体的



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

なアプローチを通じて、自社のビジネスだけではなく、技術やソリューションが社会に与える良いインパクトについても視野に入れ、持続可能な社会の実現を目指しています。

推進体制

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

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

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

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

企業文化の醸成に向けた取り組み

Diversity and Inclusion Session（旧：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、Diversity and Inclusion Session（旧名称：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。

2021年度は「カルチャー変革に向けたチームに必要な心理的安全性とは？」をテーマとし、関係する役員からのメッセージを発信したほか、講師として、ピョートル・フェリクス・グジバチ氏をお迎えして講演会を行いました。富士通は、DX企業へとカルチャー変革を行っており、本Sessionでは、新たな企業・組織文化醸成のベースとなる“アンコンシャス・バイアス”と“心理的安全性”について学び、心理的安全性の保たれた組織やチームがいかにビジネスに貢献できるかについて考えることを目的に開催しました。また、2021年度は日本のみだけでなく海外各リージョンからも参加可能なSessionとして開催しました。その他、海外リージョンでも、ダイバーシティ・ウィークを毎年開催し、リージョン単位でDE&Iのための包括的な活動をしています。



Diversity and Inclusion Session のオープニング画面

国際規範への賛同

富士通グループは、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した「女性のエンパワーメント原則」のCEOステートメントに2017年度に署名し、同原則への賛同を表明しました。また、2018年度には、同じく国連が

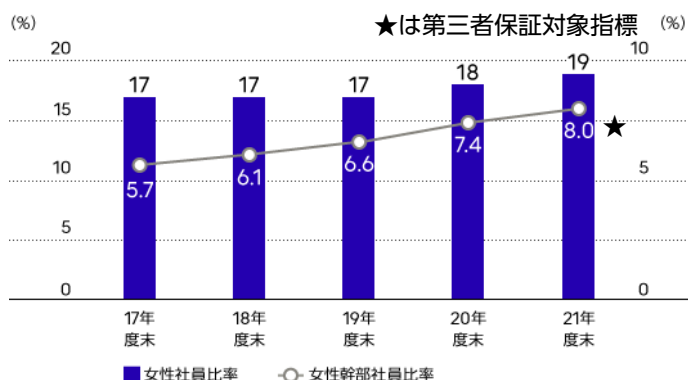
公表した「LGBTIに関する企業行動基準」に日本企業として初めて賛同を表明するなど、グローバルなダイバーシティ推進の動きを積極的に取り入れています。

ジェンダーに関する取り組み

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

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

女性社員比率・女性幹部社員比率



女性社員向けキャリアワークショップ

富士通および国内グループ会社では、リーダークラス的女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的とした外部講師による啓発や複数のロールモデルとの対話、経営幹部とのディスカッションを行っています。完全な手上げ方式による本ワークショップの受講を通じて、女性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、キャリアオーナーシップの育成などを図っています。

国際女性デーの取り組み

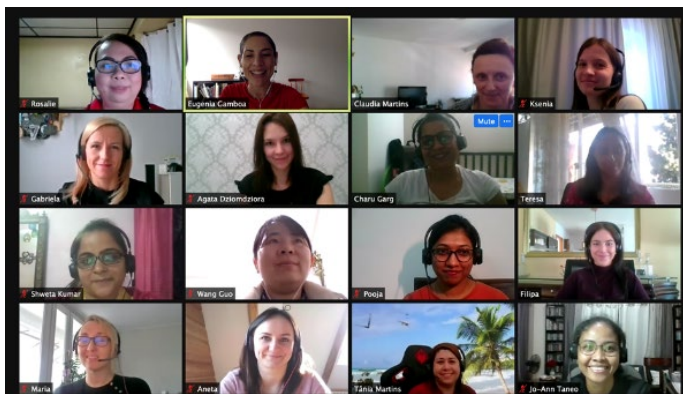
富士通グループでは、毎年3月8日の国際女性デーの機会をとらえ、経営トップからのメッセージ発信、ソーシャルメディアによる社外へのプロモーションを行っています。また、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつリージョンごとにWebinarや講演会など様々なイベントを開催し、企業文化の変革を加速させています。さらに、富士通および国内グループ会社では、2018年度より社内外ゲストによる講演やネットワーキングイベントなどを開催しています。

2021年度は、「国際女性デー HAPPY WOMAN FESTA」にてグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのセミナーが開催されました。富士通は、セミナーのテーマである「企業の力を結び付け ジェンダー平等の実現に貢献しよう」に基づき、当社のジェンダー平等の取り組みについて紹介しました。

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。

他リージョンの取り組み



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。

キャリアパスにおけるジェンダー・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づけ、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

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、事業スタッフなど、様々な職種で障がいのある社員が活躍しています。採用にあたっては、障がいのある求職者向けのパンフレットや WEB サイトを用意し、社員のインタビューや、障がい者雇用の考え方、入社後の職域の広さを掲載することで、障がいの有無にかかわらずいきいきと働ける環境を伝え、不安を解消しています。また、入社後も長く働けるよう、人材育成から定着まで長期的なフォローを行っています。この一例として、入社時の教育や、本人の能力が最大限発揮できるよう職場と連携した面談を実施しています。

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

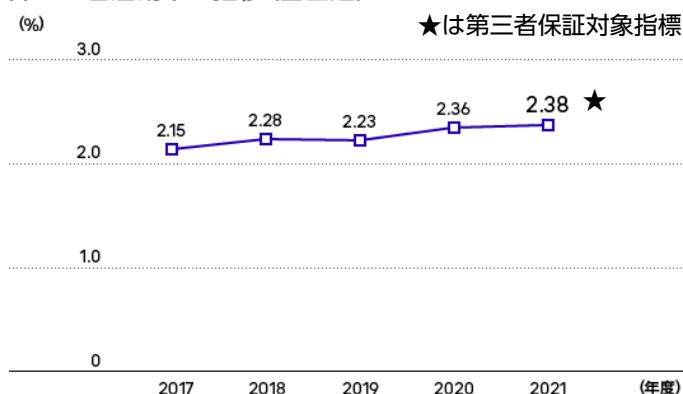
また、富士通および国内グループ会社の共通サービスとして、ダイバーシティ・コミュニケーションツール「FUJITSU Software LiveTalk」を展開し、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーションの円滑化と業務効率化をサポートしています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

> [FUJITSU Software LiveTalk](#)

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、2021 年度は障がい

障がい者雇用率の推移(富士通)※



※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注 6 参照

を切り口にテクノロジーが広く人や社会にもたらす可能性を話し合うプログラムをオンラインで行い、全社に配信しました。

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を行いました。各リージョンにおいては、DE&I推進チームと社員ネットワークグループが協力して Webinar やラウンドテーブル等の障がい者理解促進のためのイベント開催や、社員への意識付けなどの様々な取り組みを行い、障がいについての理解を高めています。

障がいのある社員の自主運営ネットワーク

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

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社の設置

富士通および国内グループ会社では、障がいのある方々に働ける場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がいの特性に配慮し、より活躍できる職場を目指しています。

	設立	障がい者	主な作業	事業所
富士通エフサス太陽株式会社	1995 年	31 名	ATM・プリンタ関連・パソコンのリペア、富士通製品の保守サービスに関する各種業務、システムサービス業務	別府
富士通ハーモニー株式会社	2013 年	177 名	文書の PDF 化、機密文書の廃棄、健診着のセッティング、社内メール封筒の作成、開発センターの廃棄物処理・清掃、技術情報センターの新聞配架・清掃など	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

他リージョンの取り組み

あるリージョンでは、DE&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。

文化・民族に関する取り組み

富士通グループは、多様な文化や民族を尊重する企業文化づくりを進めています。

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 2021 年度末時点で 585 名の外国籍社員が富士通で働いています。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、メンタリングプログラム、社内情報の日英併記を進める社内推奨活動、賃貸住宅関連の支援、イントラサイト・社内ソーシャルメディアによる情報共有、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実施してきました。日本で創設された社員の自主活動グループである English Club には他リージョンからの参加者も加わり活発な交流活動に発展しています。

LGBTI+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への理解を深める取り組みを進めています。2016 年には、D&I の実現に向けて、LGBTI+の人も働きやすい職場環境を整備していく方針について、富士通グループ全社員に対する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、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。

人権研修や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 LGBTI+当事者と一緒に話し合うアライミー

ティングを開催し、“アライ”（Ally=理解者、支援者）の輪を広げる取り組みも実施しています。2018 年以降、LGBTI+とアライをテーマとした映画上映会などを開催してきました（2017：「ジェンダー・マリアージュ」、2018：「カランコエの花」、2021：「私はワタシ」）。また、参加者が、オフィス PC やカードケースに LGBTI+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”をする動きも始めています。

2018 年 6 月、富士通は、日本企業として初めて「国連 LGBTI に関する企業行動基準」への支持を表明しました。2019 年には、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、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、ダイヤモンド・パートナーとして協賛しています。これら一連の取り組みが評価され、任意団体 work with Pride による「PRIDE 指標」において、最高位の「ゴールド」を受賞しました



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/>, <http://pridehouse.jp/en/>

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

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

仕事とプライベートの両立支援

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

出産・育児

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

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

> [第7期行動計画書](#)

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社員のウェルビーイング実現を目指しています。

社外表彰・認定

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

他リージョンの取り組み *リージョン名称は 2022 年 3 月 31 日時点の表記に基づきます。

リージョン名	2021 年度の表彰・認定
Asia リージョン	富士通ベトナム：“Best Company to Work For in Asia 2021”
Americas リージョン	“Best Place to Work for LGBTQ+ Equality 2022”
NWE リージョン	- 富士通アイルランド：“CIO and IT Leaders Awards”にてインダストリーの分類の中で Outstanding Contribution to Championing Diversity, Inclusion & Belonging award” - 富士通エストニア：“Gold standard Family Friendly employer” - 富士通 UK：“2022 Black Tech Achievement Awards における Employer of the Year” - 富士通 UK：Stonewall による LGBT+ のインクルージョンに関して TOP100 社に選ばれ、8 年連続、ゴールドレベル
CEE リージョン	富士通ドイツ：“the Women Career Index (FKi)” 3 回目のノミネート
Global Delivery	富士通 GDC インド: India Workplace Equality Index (IWEI) 2021 にてブロンズ受賞
Oceania リージョン	- 富士通オーストラリア：ニューサウスウェールズ州政府よりサステナビリティアドバンテージプログラムのゴールドパートナーの認定 - 富士通ニュージーランド：5 名の女性が Reseller News の Women in ICT Awards (WIICTA) を受賞。

2021 年度実績

(注) ★は第三者保証対象指標

企業文化の醸成に向けた取り組み

- Diversity and Inclusion Session (旧：ダイバーシティ全社推進フォーラム)：2021 年度参加者 1,040 名（富士通、国内グループ会社および海外各リージョン）
- 毎年実施のグローバル共通エンゲージメントサーベイへの DE&I に関する設問の組込
- リバースメンタリング（海外リージョン）

ジェンダーに関する取り組み

- 女性社員比率：18.7%、女性幹部社員比率：8.0%★、新任女性幹部社員比率：18.2%（富士通）
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2021 年度参加者 207 名（富士通および国内グループ会社）
- 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）
- ジェンダーペイキャッププログラム（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・アクセシビリティに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.38%★（2021 年 6 月時点）（富士通※） ※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注 6 参照
- 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

- ・ 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）
- ・ 新入社員研修における障がいのある社員による講話の実施（富士通）
- ・ 障がいへの理解促進に関するセミナーやヒューマンライブラリーの開催（2021年度：3回実施）
- ・ 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループ（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）

文化・民族に関する取り組み

- ・ 多様な文化や特定民族を理解するための社員ネットワークグループの活動（各リージョン）
- ・ 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）
- ・ BEING（黒人社員インクルージョンネットワークグループ）1st Anniversary Event（Americas リージョン）
- ・ 外国人社員のメンタリングプログラムおよび English Club 支援（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）
- ・ World Day of Social Justice の祝福の一環として Bawurra Foundation や Ronald Macdonald House のため募金活動（Oceania リージョン）

LGBTI+に関する取り組み

- ・ Global Fujitsu Virtual Pride Week 2021（富士通グループ）
- ・ LGBTI+とアライによる社員ネットワークグループ（各リージョン）
- ・ LGBT+ History Month（NWE リージョン）
- ・ 社員と家族を対象とした Fujitsu Learning Festival にて「LGBTQ をめぐる日本の今」開催（ゲスト：プライドハウス東京 松中権さん）
- ・ 他社従業員コミュニティと、オンライン映画上映とディスカッションを共催（映画「私はワタシ -Over the rainbow-」）
- ・ 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～）

世代間に関する取り組み

- ・ 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 144名
保健師からの健康アドバイス、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 232名
保健師からの健康アドバイス、外部講師によるマネジメントに関する講演、グループディスカッション
- ・ 産休・育休取得前準備セミナー：3回 参加者 552人
- ・ 仕事と介護の両立支援セミナー：4回 参加者 約 2,000名（延べ）

- ・ 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 制度利用者数（2021年度：富士通）（単位：名）

	利用者数	男性	女性
育児休暇	300★	139	161
介護休暇	7★	7	0
短時間勤務（育児）	703★	20	683
短時間勤務（介護）	10★	5	5
出産育児サポート休暇	380★	380	-

表 育児・介護休職からの復職率・定着率（2021年度：富士通）

	復職率	定着率
育児休職	100%	99.2%
介護休職	100%	90.0%

特記：リージョン名称は2022年3月31日時点の表記に基づきます。



グローバルレスポンスブルビジネス

－ ウェルビーイング －

すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境を作りだします。そして、その働きがいのある職場風土のもと、社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供・支援していきます。



ウェルビーイング

ウェルビーイング

目標

ありたい姿

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

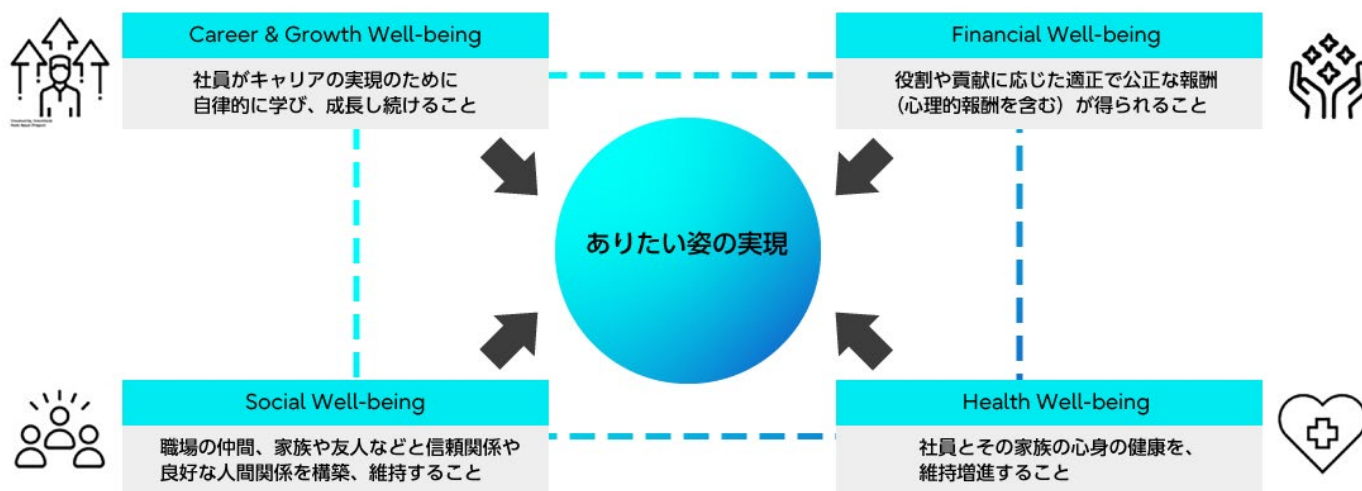
- ・ 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71

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

当社では、ありたい姿実現に向けた活動を以下 4 つのカテゴリに分類し、各カテゴリごとに方針を定めてグローバルで活動を実践しています。

ウェルビーイングの4つのカテゴリ



[Career & Growth Wellbeing](#)

[Financial Wellbeing](#)

[Social Wellbeing](#)

[Health Wellbeing](#)

Career & Growth Wellbeing

方針

「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」という当社のパーパス実現に向け、社内外の多彩な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとして学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。当社で働く人材がそれぞれの想いをもってチャレンジできる企業文化の醸成を進め、社員の成長とキャリア実現においても世界でトップクラスの企業となることを目指しています。

推進体制

パーパスの実現に向け、グローバル一体となった人材育成施策を推進するための体制を構築しています。全社経営方針に対する人材育成を Engagement & Growth 統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成は各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。

また、各リージョンの人材開発部門と連携しながらグローバル共通でのナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながらあらゆる社員が学び、成長できるための支援を強化しています。なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担っています。

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に実施しています。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るサイクルをまわしています。

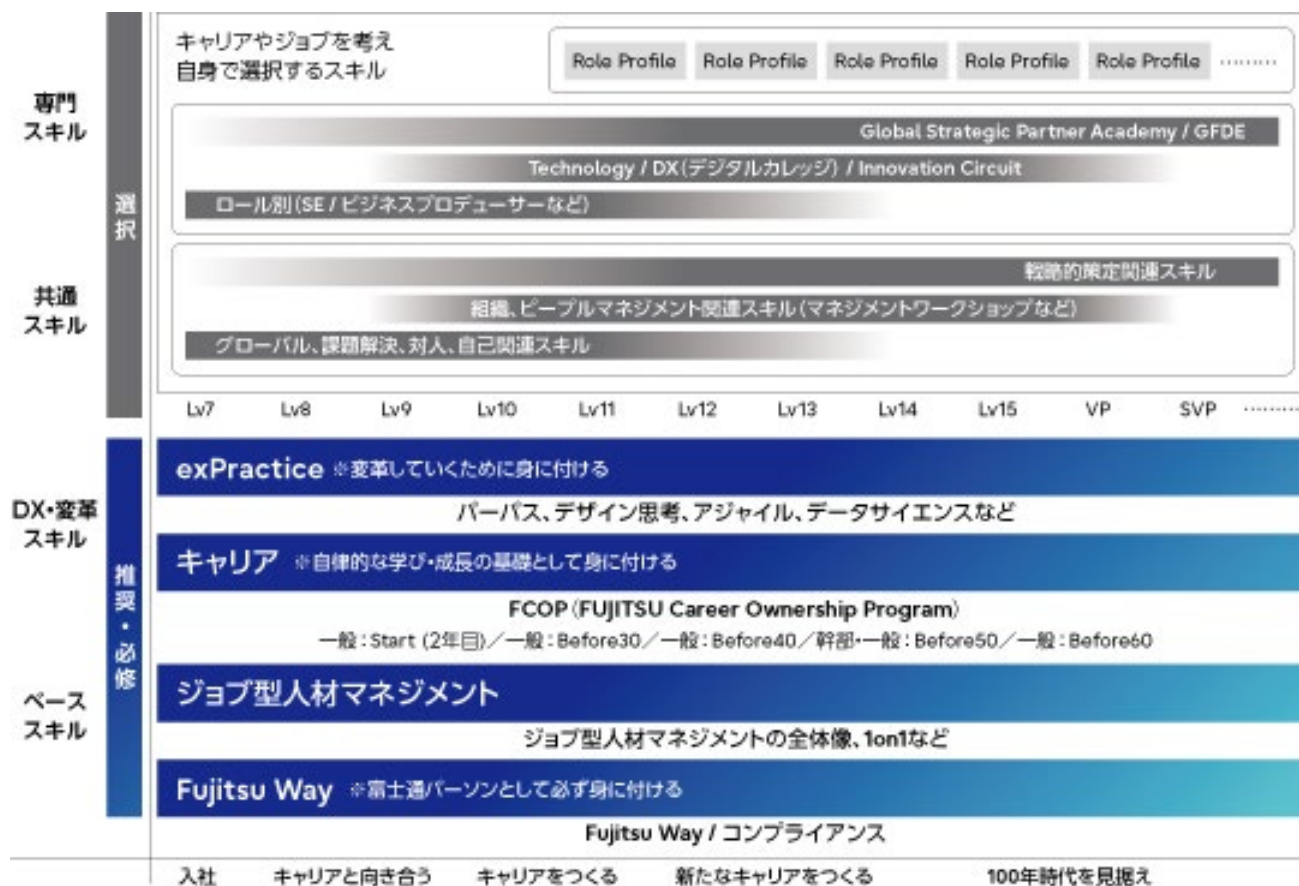
キャリアオーナーシップ実現に向けて

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

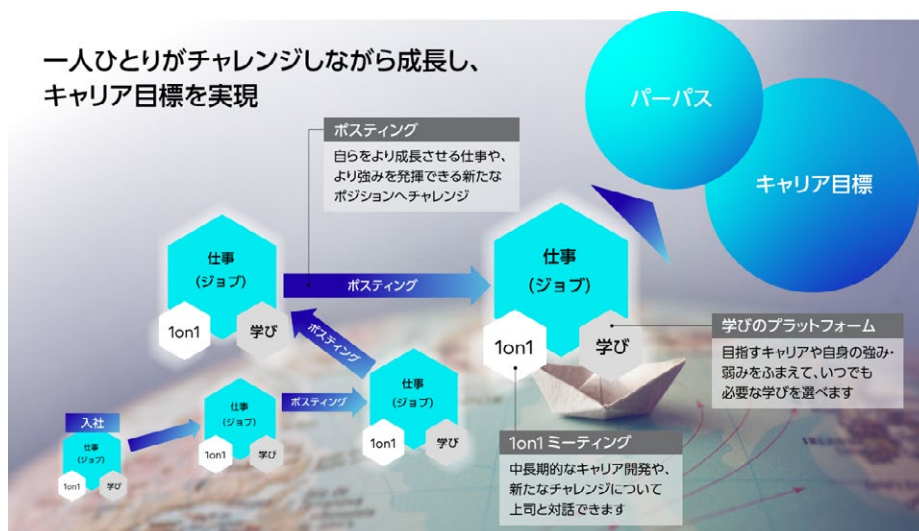
挑戦の機会としては、グローバルでの社内ポスティング制度により富士通グループ社員全員が自身の目指すポジションへの異動や昇格にチャレンジすることができます。さらに社員の成長を支援する仕組みとして、学びのプラットフォーム上で社内外の多様な学習コンテンツをいつでもどこでも受講するとともに、習得したスキルを可

視化できる仕組みの整備を進めています。また、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。

2022 年 5 月にはキャリアオーナーシップを全社で考えるためのオンライン社内イベント「Career Ownership Days」、6 月には SDGs や Wellbeing、Fujitsu Uvance をテーマとした、約 13 万人の富士通グループ社員向けのグローバル体イベント「Fujitsu Learning Festival 2022」を開催するなど、社員がキャリアオーナーシップを発揮できるような取り組みを実施しています。



育成体系



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

Fujitsu Uvance を支える取り組み

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

ビジネスプロデューサー変革プログラム

従来の業種別の営業職を、業種の枠を越えたクロスインダストリーでの新たなビジネスの創出を担うビジネスプロデューサーに変革すべく、国内グループの全営業職約 8,000 人を対象にスキルアップ・スキルチェンジ研修や保有スキルの見える化を実施しました。

Global FDE

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

当社の新事業ブランド「Fujitsu Uvance」が掲げる将来の重要な技術領域である「ハイブリッド IT」「ネットワーク」「サイバーセキュリティ」「AI」「データ」「コンピューティング」「プロジェクトマネジメント」の7つの認定領域を設定し、2022 年度までにグローバル全体で 32 名の「Global FDE」を認定しました。

さらには、ジョブ型人事制度と連動させる形でビジネス戦略やお客様の価値創造に貢献しているエンジニアの処遇とキャリアパスとして位置付けていきます。

Global Strategic Partner Academy

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

技術革新によるサステナブルな社会の実現を目指して長期的に人材へ投資するとともに、誰もがデジタル関連の業務へ挑戦可能な環境を創出し、当社やパートナー企業、お客様が一体となることで、デジタル技術の可能

性を最大限に引き出すことを目指します。デジタル技術に長けた人材の連携をグローバル規模で強化することで、お客様や社会における課題解決を支援していきます。

Fujitsu Innovation Circuit

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

2021年11月より開始した Academy、Challenge の2つのステージでは米国バブソン大学のアントレプレナーシップ准教授山川恭弘氏の全面監修の下、アントレプレナーシップの学習と実践により、イントラプレナーを育成しており、第1期では455名が参加して企業のノウハウ・マインドを身に着けました。また、2022年4月からは参加対象を全世界に所属する富士通グループ社員13万人にグローバル展開しています。

2021 年度実績

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

全体平均	
年間平均学習時間 ※国内グループ全体	42.0 時間
年間教育金額 ※グローバル全体	81.7 千円

Financial Wellbeing

評価・処遇

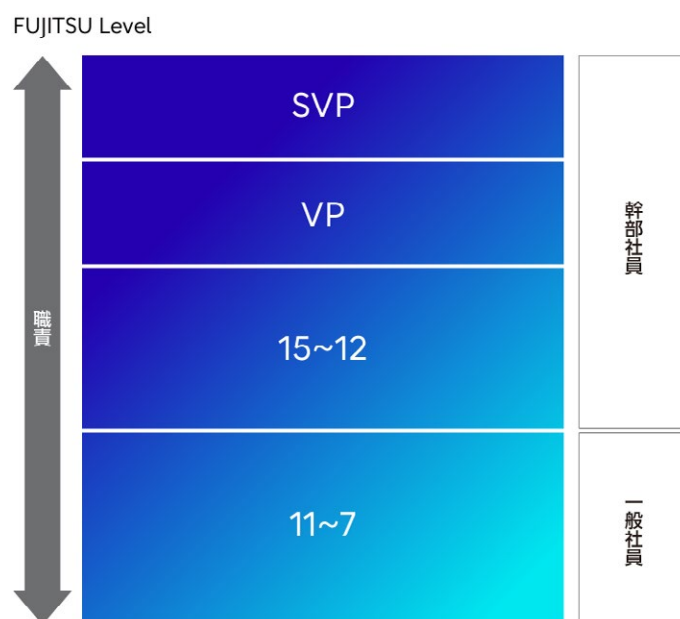
ジョブ型人材マネジメントへの変革とジョブ（職責）に基づく処遇

富士通および国内グループ会社ではジョブ型人材マネジメントへの変革に向けて人事制度改革を進めています。

2020年4月より、幹部社員ポジションを対象に、Job Description（職務記述書）を作成し、ジョブの明確化を行いました。2022年4月からは一般社員にまで対象を拡大しています。新しい制度では、「人」ではなく、グローバルに統一された基準により「ジョブ」（職責）の大きさや重要性等を格付けし、報酬に反映しています。社会やお客様の抱える課題が次々と変化する中で、多様・多才な社員一人ひとりが高い意欲をもって価値創出に挑戦し、成長することを後押ししていくことを目的としています。あわせて、所属長からの推薦による昇格、異動ではなく、社員が自らのキャリア志向に沿って目指すべきジョブやポジションにエントリーするポスティングの仕組みを大幅に拡大するとともに、ポジションに最適な人材を社内のみからではなく社外からも適所適材の考え方にに基づき登用するキャリア採用も積極的に行っています。

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

賞与については、FUJITSU Level15 以下においては評価に基づく賞与を支給します。VP 以上のエグゼクティブについてはさらに業績連動性の高い仕組みとして、役員や海外エグゼクティブにも適用されている STI(注 1)・LTI(注 2)の仕組みを導入しています。



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

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

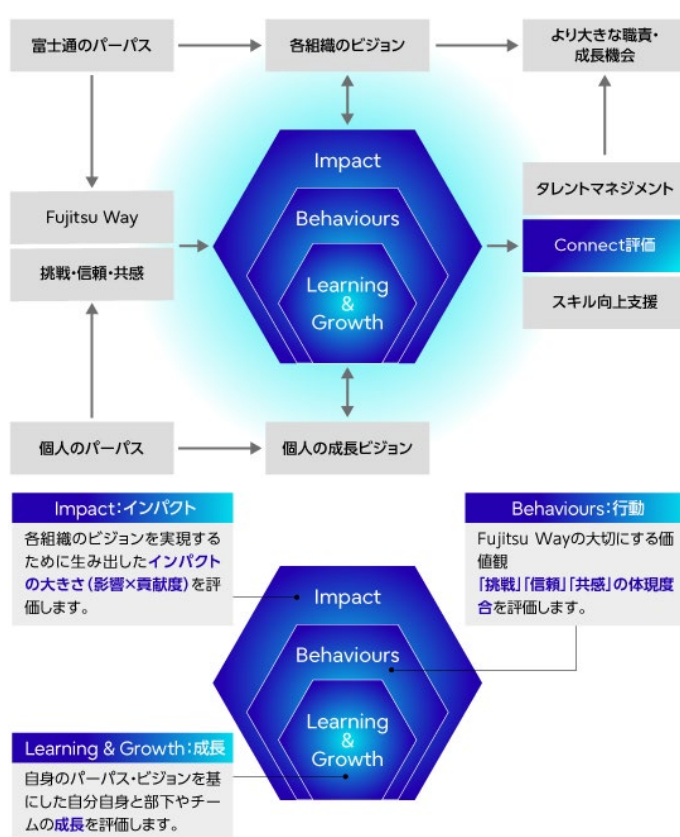
グローバル共通の評価制度の導入

グローバル共通の評価制度として 2020 年より FUJITSU Level VP 以上のエグゼクティブを対象に「Executive Performance Management」、2021 年度より順次、本年度からは全 FUJITSU Level 15 以下の社員を対象に「Connect」を導入いたしました。本評価制度を導入した目的は一人ひとりのチャレンジを促し、組織と個人の成長に繋げるためです。そのためにまず富士通のパーパス実現に向けて各組織で実現したい未来である「組織ビジョン」を描くことで、パーパスと社員の距離を縮め、社員一人ひとりのチャレンジを促します。また Fujitsu Way の「大切にしている価値観」の体現度合を評価項目の一つとすることで、パーパス実現に向けた行動変容に繋がります。

「Executive Performance Management」では Balanced Scorecard の手法を用い、「財務指標」「重点指標」「行動指標」の観点から評価をします。「財務指標」だけでなく、従業員エンゲージメントや顧客 NPS、DX 推進指標、環境関連指標、DE&I 関連といった「非財務指標」についても、「重点指標」や「行動指標」の枠組みの中で、バランスよく評価をします。

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

上司部下間での定期的なコミュニケーションの中でフィードバックを行うことで、行動変容や成長、インパクトの増大そして信頼関係構築し、評価の納得性へと繋がります。評価結果は賞与のみでなく組織の人材マネジメントに活用し、高評価の人にはより大きな職責や成長機会へのアサインを行います。



推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

福利厚生制度

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

Social Wellbeing

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

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

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

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

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

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

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

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

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

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

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

Work Life Shift2.0 の発表 ～一人ひとりのウェルビーイングに向き合う DX 企業としての働き方へ～

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

1. Hybrid Work の実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

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

2. DX 企業としての働き方の進化

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

3. Work と Life のシナジー追求

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

テレワーク勤務制度

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

テレワーク勤務制度は、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

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

コミュニケーション活性化の取り組み

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、一般社員はすべて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。

社内 SNS の活用

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

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

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。

2021 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 16%、フレックスタイム勤務適用者 79% （富士通）

テレワーク実施率

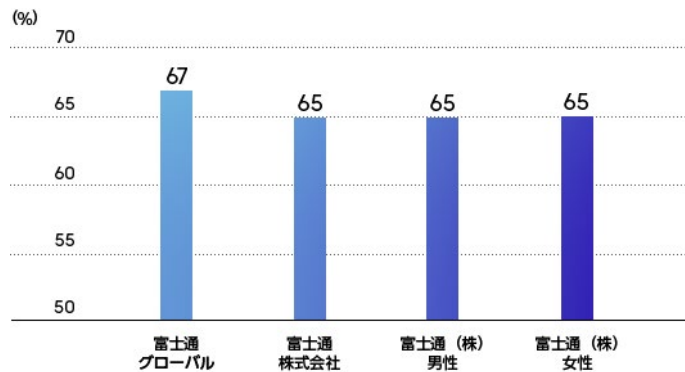
テレワーク実施率は約 80%

労働組合員比率

労働組合員比率 76.0% （富士通）

社員意識調査

エンゲージメントスコア

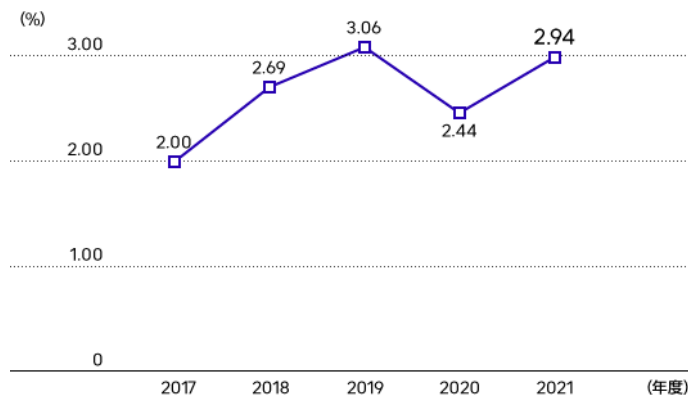


- 調査対象従業員数：国内グループ会社 91 社を含めた約 7 万人、海外 3.1 万人、合計 10.1 万人
- 回答率：国内 83%、海外 78%、合計 81%
- エンゲージメントスコア：65（富士通単体）

※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)



Health Wellbeing

方針

テクノロジー企業である富士通にとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことをグローバル共通のサステナビリティ重要課題として設定し、「グローバルレスポンシブルビジネス（Global Responsible Business）以下:GRB」の「ウェルビーイングーHealth Wellbeing」の活動として、「安全衛生」の活動と連携して推進しています。

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

> 富士通グループ健康宣言

健康経営の位置づけ



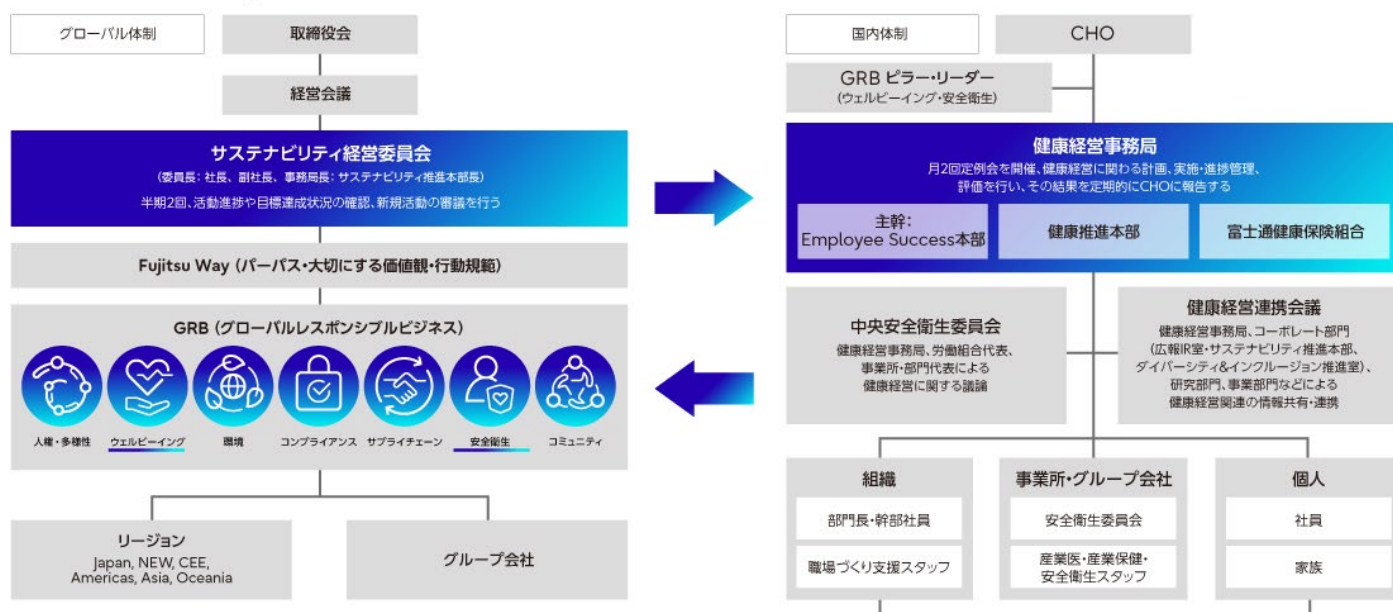
推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイング・Health Wellbeing」の活動は、各リージョン・グループ会社が、現地の法令・実態に合わせて取り組み、半期に1回開催される「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議が行われ、その結果は経営会議と取締役会に報告されます。

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

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

Health Well-being 推進体制



目標と実績

Health Wellbeingの取り組みは、「Career & Growth Wellbeing」「Financial Wellbeing」「Social Wellbeing」の取り組みと連携し、ありたい姿「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。」を目指して、2022年度目標を社員意識調査の「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71に設定し、各リージョン・グループ会社が取り組んでいます。

国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」「個人・組織活性化」「人材リテンション強化」に関わる5つ指標を設定し、それぞ

れの指標を改善・向上させるため、健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の5つの重点施策領域において、PDCA サイクルを回しながら取り組んでいます。

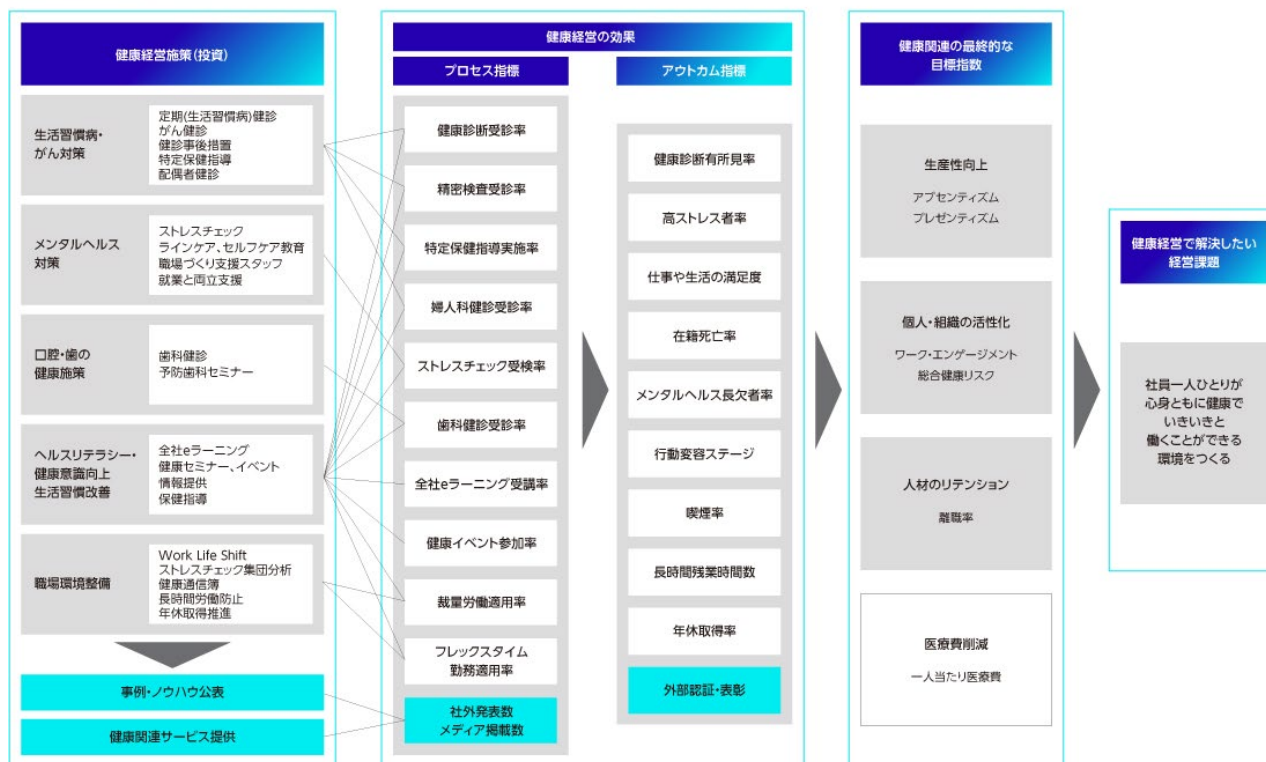
最終的な目標指標		2019 年度	2020 年度	2021 年度
生産性向上	アブセンティーズムの改善	1.41%	0.84%	1.32%
	プレゼンティーズムの改善	—	—	1.27%
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメントの向上	—	2.48	2.41
	総合健康リスクの改善	98	99	99
人材リテンション強化	離職率の改善	3.06%	2.44%	2.94%
(参考指標)	一人当たり医療費 内 被保険者	320,089 円 198,358 円	296,521 円 188,265 円	317,483 円 200,056 円

アブセンティーズム：(傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数) ×100 で算出

プレゼンティーズム：質問票による過去3ヵ月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1年間の損失割合を算出(2021年度より算出方法変更のため、2019、2020年度はデータなし)

ワーク・エンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点

健康経営戦略マップ



健康経営の効果__プロセス指標

重点施策	指標	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2023 年度 目標
生活習慣病・ がん対策	定期（生活習慣病）健康診断受診率	99.9%	99.9%	100%	100%
	定期健診後精密検査受診率	78.4%	78.8%	88.8%	90%
	特定保健指導 実施率 (注 1) (注 2)	36.9%	38.5%	32.8%	55.0%
	がん検診（乳がん・子宮頸がん） 受診率 (注 1)	59.4%	56.8%	59.0%	63.0%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	89.9%	84.4%	85.7%	94.0%
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率 (注 1)	48.7%	38.4%	37.8%	70.0%
ヘルスリテラシー・ 健康意識向上	全社 e-learning 受講率	93.7%	89.2%	(注 7)	100%
	健康イベント（ウォーキングイベン ト）参加率 (注 1)	25.1%	22.8%	30.4%	36.0%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	17.0%	18.0%	16.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	74.0%	77.0%	79.0%	—

健康経営の効果__アウトカム指標

	指標	2019 年度 実績	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2023 年度 目標
在籍死亡の状況	在籍者死亡率（人口 10 万人対）	52.2 人	103.0 人	98.5 人	—
	標準化死亡率(SMR) (注 3)	52.2	64.4	55.3	—
疾病による休業の状 況	メンタルヘルス不調による欠勤・休職 者率 (注 4)	1.81%	1.63%	2.09%	1.50%
	その他の疾患による欠勤・休職者率 (注 5)	0.45%	0.39%	0.35%	0.30%
健康診断結果	メタボ該当率 (注 1)	17.5%	19.4%	19.9%	12.9%
	高リスク者率 (注 1) (注 6)	1.3%	1.3%	1.5%	0.6%
ストレスチェック 結果	仕事や生活の満足度	19.4%	21.2%	22.7%	25.0%
	高ストレス者率	11.2%	10.0%	9.9%	8.0%
生活習慣・健康行動の 状況	喫煙率	20.6%	18.5%	16.5%	20.0%
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	41.5%	43.6%	43.8%	55.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	22.2 時間	23.4 時間	22.0 時間	—
	年次有給休暇取得率	77.1%	65.4%	69.4%	—

- (注 1) の指標については、富士通健康保険組合被保険者を対象、それ以外は、富士通株式会社社員を対象
 (注 2) 前年度健康診断結果に基づく特定保健指導対象者に対して、当年 10 月までに特定保健指導を実施した率
 (注 3) 標準化死亡率(SMR)：日本全体の死亡数に対して、死亡数がどの程度であったかを 100 を基準に指標化したもの
 (注 4) 年度内のメンタルヘルス不調による 1 カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合
 (注 5) 年度内のメンタルヘルス不調以外による 1 カ月以上欠勤または休職者数を年度末在籍者で除した割合
 (注 6) 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 7) 2021 年度は新型コロナウイルスワクチン職場接種実施のため、全社 e-learning は延伸

指標の検証事例

- 働き方 [「Work Life Shift」](#) とストレス、健康リスクの関係

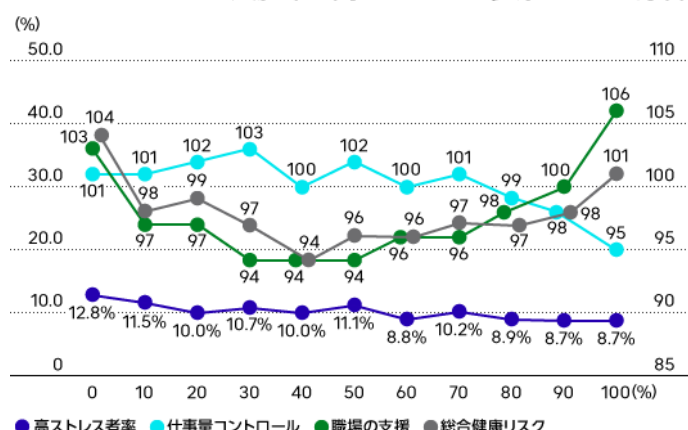
ストレスチェックによる高ストレス者率は、2019 年 11.2%、2020 年度 10.0%、2021 年度 9.9%と改善傾向にあります。

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

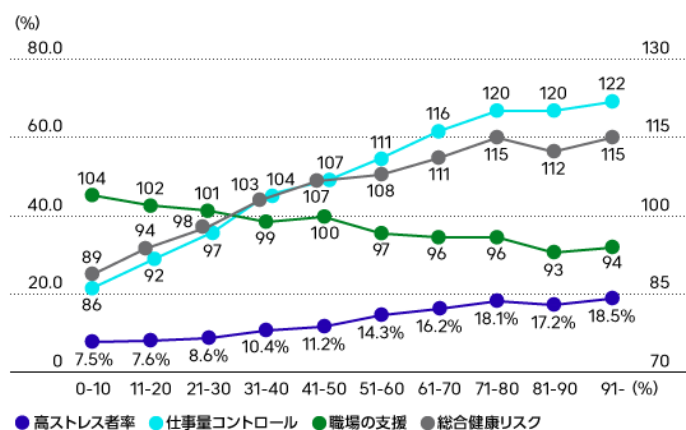
長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析をみると、残業時間が長くなるほど、仕事の量・コントロールリスクが高くなり、総合健康リスクが高くなることが示されています。(グラフ 2)

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

グラフ1 テレワーク実施率と高ストレス者・健康リスクの分析



グラフ2 長時間残業と高ストレス者・健康リスクの分析

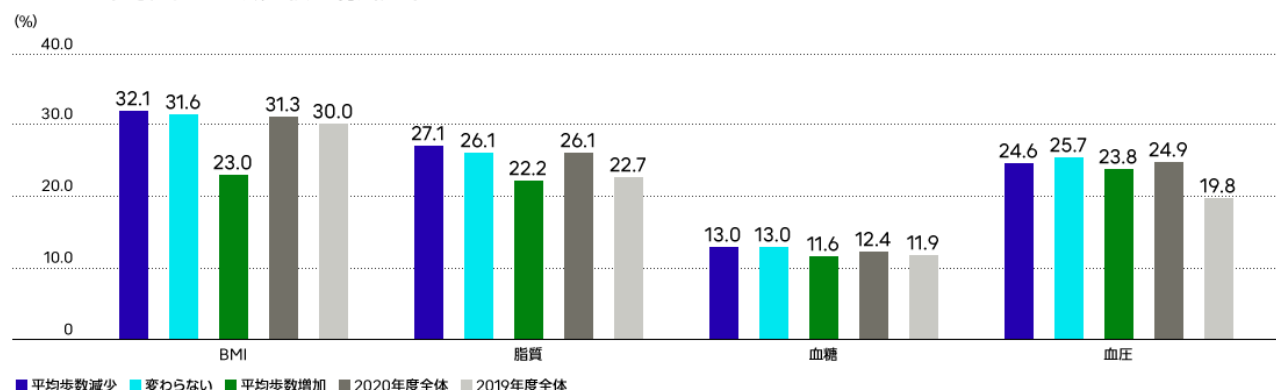


- 生活習慣の変化と検査有所見率

2020 年度健康診断の生活習慣病関連の検査有所見率は、2019 年度比較して、BMI が+1.3%、脂質が+3.4%、血糖が+0.5%、血圧が+3.9%と大幅に悪化しました。この要因として、新型コロナウイルス感染症の流行拡大による生活習慣および働き方の変化による身体活動量の減少が影響していることを検証するため、1日の平均歩数が2019年度と2020年度を比較して、減少した群、変わらない群、増加した群の3群に分けて、検査有所見率を分析したところ、1日の平

均歩数が増加した群は、減少した群、変わらない群と比較して、すべての検査項目において、2020 年度の有所見率が有意に少ないことが確認できました。これは、日常生活における歩行が、生活習慣病の予防・改善に有効であることを示しており、全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」などを通じて、日常生活の中への運動習慣の定着を推進していきます。

グラフ3 平均歩数の増減と検査有所見率



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

主なグローバルでの取り組み

Fujitsu Learning Festival2022

グローバル全社員 13 万人とその家族を対象に、2022 年度は SDGs with Wellbeing テーマに、各リージョンおよびグループ会社で取り組んでいるウェルビーイングの実践例の紹介やウェルビーイング関連のセミナーを開催しています。そして、Festival 期間中は、グローバル一体で日常生活の中で歩くことを意識し、一步一步が SDGs 貢献のための寄付につながるグローバルウォーキングイベントを行っています。

Northern & Western Europe の取り組み

Northern & Western Europe では、外部機関と提携し、2021 年 10 月から 12 月にチームベースのアクティビティ・チャレンジを実施し、1,126 名の社員が参加、参加者のうちの 88%の人が毎日チャレンジアプリに取り組み、そして、48%の人がアプリを通じて同僚とソーシャルに繋がりをもちました。



Global Delivery Centers の取り組み

Global Delivery Centers では、ニューノーマルな環境のもと、多くの社員が気分の浮き沈みを経験することになり、社員の健康を維持・増進し続けるために、2021 年より Employee Assistance Program (EAP) を外部機関と提携して実施しています。EAP では、家庭や職場での生活、健康など一般的なウェルビーイングに影響を及ぼす可能性のある公私の問題に対処してもらうために、世界各国から招聘した心理学の専門家がトレーニングを開催し、2021 年度は 3,499 名が参加しました。また、EAP の一環として社員やその家族が無料で外部のカウンセラーを利用し、専門家の支援を受けて精神的・感情的な問題に対処できるようにしています。



主な国内での取り組み

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

がん対策

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

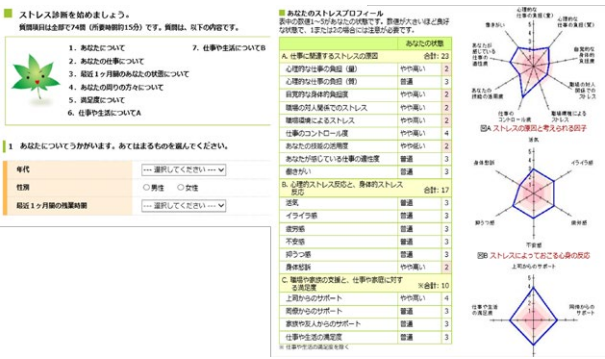
また、グループ全社員に e-learning 「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にも e-learning 教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

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

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

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



ストレスチェックの問診票と個人結果

> [Work Life Shift](#)

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じた QOL（Quality of life）に大きく影響することから、重要な健康課題の一つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。

- 歯科検診
25、30、35、40 歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー
JOF（注 8）と連携して、予防歯科セミナー「令和時代の予防歯科」を開催し、むし歯（う蝕）・歯周病の病因論、歯科受診の方法、セルフケアの方法など、KEEP28（注 9）を目指した知識普及を行っています。

（注 8） [社団法人 JOF@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#)
（注 9） 「KEEP28」は、JOF が推進している歯が生えそろってから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

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

健康教育

- 全社 e-learning：年 1 回、富士通および国内グループ全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげて e-learning により知識の習得と健康意識の向上を図っています。
- 一般社員：入社時・ジョブ変更時にセルフケアに関する教育を e-learning で実施しています。
- 幹部社員：幹部社員登用時および 3 年に 1 回、ピープルマネジメント教育の一環として、部下のメンタルヘルスケア教育を実施しています。
- 全社セミナー：「運動」「休養」「食事」「禁煙」「女性の健康」などに関してセミナーを国内グループ全社員に対してオンライン形式で配信しています。
- 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、[2021 年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

健康イベント

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

また、Fujitsu Learning Festival2022 において、Festival 期間中はグローバル一体で日常生活の中で歩くことを意識し、一步一步が SDGs 貢献のための寄付につながるグローバルウォーキングイベントを行っています。

- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」
喫煙者 1 名に対し非喫煙者 2～5 名がサポーターとなり、チームで 3 カ月間の禁煙にチャレンジするイベントを実施し、禁煙を推進するとともに、喫煙者も非喫煙者も喫煙・健康について考える機会を提供しています。禁煙を達成したチームには達成インセンティブが進呈されます。

- 食育イベント「みんなで食育 DAY」
毎月 19 日を「食育 DAY」とし、食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。

- オンラインフィットネス
ニューノーマルにおいて在宅勤務が主体となっている中で、社員の健康維持を推進するためスポーツクラブのオンラインサービスを提供しています。

※ 詳細は、[2021 年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

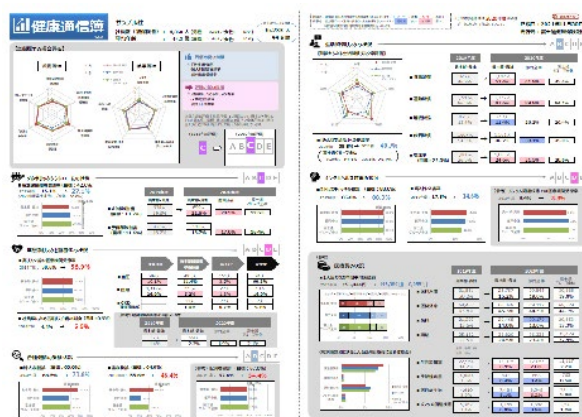


「みんなで食育 DAY」コラム

職場環境整備

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

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



「健康通信簿」サンプル

喫煙対策

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

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

女性の健康への取り組み

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

- イン트라ネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- 毎年10月のピンクリボンデー、3月の女性の健康週間に合わせて、女性の健康に関するセミナーをグループ全員に対してオンライン形式で配信しています。対象者を女性社員だけに限定せずに全社員とすることで、全社員が女性特有の健康問題に正しい知識や関心を持ち、女性がはたらきやすい職場づくりを推進し、女性社員の活躍を支援しています。
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策と連携し、育児休職からの復帰直後の社員および育児中社員を部下に持つ上司を対象に開催される育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。



女性の健康ポータルサイト

- ・ 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、女性社員全員を対象として、自己負担なしで受診することができます。会社の法定健康診断とセットでの受診や契約医療機関での受診、かかりつけ医での受診など受診方法を選択できます。

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。



療養期間の過ごし方

感染症対策

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

新型コロナウイルスへの対応

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

- ・ 相談
オンライン相談・メール相談の専用窓口を設置し、社員自身やその家族が健康に不安を感じている場合の不安解消、適切な対処・医療について指示を行っています。また、富士通クリニック（神奈川県川崎市）では、感染不安のある人の診療対応を保健所、地域専門医療機関と連携して行っています。
- ・ 情報提供・教育
新型コロナウイルス対策サイト（中央対策本部／健康推進本部）を設置し、新型コロナウイルス感染症に関する対応方針、新型コロナウイルス感染症に関する知識・最新情報、テレワークにおける健康上の留意点（快適なテレワークの過ごし方、運動、食事、喫煙、メンタルヘルス、作業環境）などの社員とその家族の心身の健康に必要な情報提供を提供しています。
- ・ 働き方
働き方については、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとら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を徹底し、新型コロナウイルスの感染防止に努めています。
- ・ [「テレワーク等による出勤者数の削減に関する実施状況について」](#)
職域接種コロナワクチンの接種の加速化を図り、地域医療の負担軽減に貢献するため、川崎工場、OsakaHub、小山工場、長野工場の4カ所で、富士通グループ社員の4割を超える約3万3千名のワクチン接種をすべて社内スタッフのみで実施しました。

> [「新型コロナウイルスワクチンの接種について」](#)

FUJITSU 頭痛プロジェクト

～世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定～

富士通は、2022年3月、国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）[（注10）](#)より企業として世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定されました。労働現場では、周囲からの理解不足により頭痛は軽視される傾向があります。そのため、片頭痛をはじめ緊張型頭痛などの慢性頭痛を持つ社員が頭痛発作に耐えながら就労を続けるケースが多く、生産性や Quality of Life（以下、QOL）の著しい低下が起きています。当社はこれらの問題を解決するために、頭痛による支障度の正しい理解およびその改善に向けた職場や社員の教育や、頭痛に悩んでいる社員への頭痛対策プログラムを開発し、実施しました。これらの取り組みが、企業における頭痛対策のモデルケースとして、国際頭痛学会に評価されました。



「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定証

<背景>

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

そこで、2018年6月に当社は、国際頭痛学会、世界保健機関（以下、WHO）、日本頭痛学会との4者共同研究として、当社社内において「職場における慢性頭痛による就業への支障度調査」を実施しました。その結果、調査対象の約2,500人のうち、85%が頭痛を自覚していました。また、頭痛を自覚している社員のうち、84%は治療を受けた経験がありませんでした。さらに、頭痛による休業やパフォーマンス低下における当社が受ける経済的損失は、慢性頭痛のある社員1人当たり平均年間10万円（片頭痛では年間26万円）、全社員に換算すると年間26億円と、社員全体の年間給与支給総額の約1%に相当することが判明しました。また、慢性頭痛のある社員の健康関連 QOL 尺度 [（注11）](#) は、日本全体の標準よりも低下していることが明らかになり、頭痛による仕事や生活への支障度は予想以上に深刻で、当社が頭痛対策プログラム「FUJITSU 頭痛プロジェクト」に取り組むきっかけとなりました。

<「FUJITSU 頭痛プロジェクト」概要>

2018年の共同研究結果（職場における慢性頭痛による就業への支障度調査）を踏まえ、2019年度から国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）、日本頭痛学会との3者共同で、「FUJITSU 頭痛プロジェクト」のプログラムを開発しました。e-learning 受講による国内の当社グループ社員への頭痛に関する正しい知識の習得を起点

富士通における頭痛の実態調査結果

- 頭痛による休業やパフォーマンス低下による損失は、頭痛1人当たり年間約10万円
- 片頭痛患者（緊張型合併含む）では、頭痛患者1人当たり年間約26万円と経済的損失が大きい
- 富士通（株）では、年間2,604百万円 これは年間給与支給総額の1.1%に相当
- 緊張型頭痛は片頭痛と比べると1人当たりの経済的損失は約4.5万円と小さいが有病率が5.3%と高い



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

に、頭痛患者へのビデオセミナー、専門医とのオンライン頭痛相談、頭痛体操などを実施しました。本取り組みを通じて、頭痛改善による、仕事の生産性やQOLの向上を図るとともに、頭痛患者が安心して働きやすい職場づくりを推進しています。

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

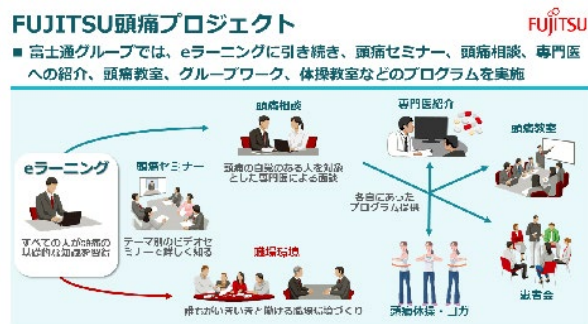


図3 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の概要

<今後の展開>

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

(注 10) 国際頭痛学会の世界患者支援連合 (IHS-GPAC)

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

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

(注 11) 健康関連 QOL 尺度：疾患や治療が、患者の主観的健康感（メンタルヘルス、活力、痛みなど）や、毎日行っている仕事、家事、家庭生活、レジャー、社会活動にどのようなインパクトを与えているか、これを定量化したもの。

<関連資料>

- > [「FUJITSU 頭痛プロジェクトについて」\(3.25MB / 24 ページ\)](#)
- > [YouTube 「富士通 認定証授与式・記者会見」](#)

社外評価

健康経営優良法人 2022～ホワイト 500～

富士通は経済産業省および日本健康会議より「健康経営優良法人～ホワイト 500～」に 6 年連続で認定されています。これらは、当社が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題のひとつと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。

国内グループ会社においては、「ホワイト 500（上位 500 法人）」に 3 社、「大規模法人部門」に 9 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（2022 年 3 月 9 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)、富士通ネットワークソリューションズ(株)、(株)島根富士通
- ・ 大規模法人部門：富士通クラウドテクノロジーズ(株)、(株)富士通エフサス、(株)富士通ラーニングメディア、富士通 Japan(株)、新光電気工業(株)、富士通フロンテック(株)、(株)ジー・サーチ、富士通 IT マネジメントパートナーズ(株)
- ・ 中小規模法人部門：富士通アイソテック(株)、(株)モバイルテクノ、(株)富士通バンキングソリューションズ、(株)ベストライフ・プロモーション



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 [\(注 12\)](#)」の令和二年度がん対策推進優良企業表彰を 2 年連続で受賞しました。

(注 12) 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）

世界で初めて、「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」に認定

－ 2021 年以前の表彰など

2021 年 3 月 「健康経営銘柄 2021」選定

2021 年 10 月 女性からだ会議®大賞 2020 優秀賞受賞

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

健康経営普及の取り組み・社会貢献

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

- ・ がん e-learning 教材の社外への提供
2019 年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施した e-learning「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しており、2021 年度末現在で、5,845 名が受講しています。
- ・ がん検診の効果測定への協力
東京大学病院の中川特任教授および国立がん研究センターと連携し、「セプト分析によるがん検診の効果測定」のための、実証に協力しています。
- ・ [片頭痛改善プログラムの国際頭痛学会の世界患者支援連合（IHS-GPAC）との共同開発](#)
- ・ その他の社外発表等については、[2021 年度実績 健康経営の普及・社会貢献](#)をご覧ください。

健康経営関連サービス

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

また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、ひとり一人の意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

2021 年度実績

健康教育

- 研修・教育

区分	テーマ	実施形態	2023 年度目標	受講者数
全社 e-learning	「頭痛の正しい知識と対処法」	e-learning	国内グループ会社 社員全員	73,432 名
一般社員教育	入社時 健康教育	e-learning	国内新入社員全員	1,504 名
幹部社員教育	職場マネジメント研修	e-learning	国内幹部社員全員	13,846 名
選択教育	ストレスチェック後のセルフケア研修	e-learning	国内社員全員	3,000 名

- 全社セミナー

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2021 年 4 月 22 日	予防歯科セミナー 「令和時代の予防歯科」～予防歯科について概論～	アップデンタルセンター 歯科医師 畑 慎太郎先生	3,000 名	760 名
2022 年 2 月 4 日	食育セミナー 「時間栄養学 2」 ～体質改善・体調管理・パフォーマンスの向上に繋がる食べ方の法則～	早稲田大学 時間栄養学研究所 招聘研究員 古谷 彰子先生	1,174 名	65 名
2022 年 3 月 2 日	女性健康セミナー 「つい言いたくなる、【新】HPV ワクチンのホントの話」	大阪大学大学院医学系 研究科 産科学婦人科学 上田 豊先生	796 名	158 名
2021 年 12 月 14 日	健康保険組合セミナー 「メンタルタフネスセミナー」	ルネサンス	526 名	2,291 名

健康イベント

- ・ 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

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

- ・ 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」

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

- ・ オンラインフィットネス（健康保険組合）

登録者数	被保険者	被扶養者	合計	申込プログラム数
2021 年 2～4 月	2,733 名	288 名	3,061 名	39,920 件
2021 年 8～10 月	2,106 名	328 名	2,434 名	30,440 件

健康経営の普及・社会貢献

- ・ 社外発表（講演・学会発表・記事投稿）

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
講演	2021 年 5 月 20 日	第 94 回日本産業衛生学会 産業医フォーラム	ニューノーマルにおける新たな働き方と健康経営
講演	2021 年 5 月 21 日	第 94 回日本産業衛生学会 産業看護フォーラム	働き方最前線 テレワークで働く社員への健康支援

講演	2021年6月18日	NPO 法人健康開発科学研究会 2021 フォーラム	“ウィズコロナ” 産業保健のさらなる発展の梃子に 今後の産業保健の在り方～コロナ禍における産業保健活動の経験から～
講演	2021年9月4日	第1回日本産業衛生学会産業看護部会学術集会メインシンポジウム	産業保健看護職への期待～事業者の立場から
講演	2021年9月21日	日本地域看護学会第24回学術集会 パネルディスカッション	コロナ禍が進めた働き方改革～新たな働き方と産業保健看護活動～
講演	2021年9月25日	第59回健康管理研究協議会総会	With コロナ時代の新しい働き方
講演	2021年11月21日	第28回日本産業精神保健学会産業看護職部シンポジウム	危機による分断を防ぐために～どのように組織を支援するか～
講演	2021年11月30日	FJJ メンタルヘルスセミナー	富士通におけるストレスチェックの新たなデータ活用
講演	2021年12月12日	第1回日本公認心理師学会自主企画シンポジウム	様々な分野でアディクションの視点をどう生かすか
講演	2021年12月16日	埼玉障害者職業センター事業主支援ワークショップ	テレワークとメンタルヘルス
講演	2021年12月21日	第80回日本公衆衛生学会総会	コロナ禍における地域実習と新人育成における実践と（課題）今後の連携について考える～産業保健現場より（コロナ禍で新入社員を迎えた経験から）～
講演	2022年1月9日	第10回日本公衆衛生看護学会学術集会ワークショップ世話人代表	ニューノーマル時代の「私たちの働き方改革」～自分らしく働くということ～
講演	2022年3月25日	第29回日本産業ストレス学会シンポジウム	事例（発達障害）の進展に沿って多職種連携を考える
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	メンタル疾患による休業者に対するリワークプログラムの有効性について（続報）
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	メンタル不調者を持つ職場上司との連携
学会発表	2021年5月18-21日	第94回日本産業衛生学会	急激に変化した在宅勤務の実態と健康への影響について～アンケート調査より～
学会発表	2021年12月3-5日	第31回日本産業衛生学会全国協議会	便検査の未提出者への介入 ～アンケート調査より～
寄稿	2021年4月20日	産業精神保健 第29巻第2号（一般社団法人 日本産業精神保健学会）	過重労働対策と高ストレス者面談指導等に関する工夫、連携～産業保健師の視点から
寄稿	2021年6月21日	健康開発 第25巻第4号（健康開発科学研究会）	“コロナ”と私達の生活「食事」と「マスク」考
寄稿	2021年9月1日	安全と健康 第72巻第9号（中央労働災害防止協会）	特集ウィズコロナ時代のメンタルヘルスケア 「精神疾患を抱える従業員のケア」
寄稿	2022年2月22日	健康管理 2022年3月号（保健文化社）	With コロナ時代の新しい働き方—“Work Life Shift” から描く未来予想図—

- 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	講師
2021年6月15日	お知らせ	新型コロナワクチンの接種について
2021年9月1日	お知らせ	テレワーク等による出勤者数の削減に関する実施状況について
2021年11月4日	プレスリリース	健康経営の効果予測が可能な「LifeMark 健康経営ソリューション」を販売開始
2022年3月2日	プレスリリース	世界初、国際頭痛学会の世界患者支援連合より頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定
2022年3月23日	プレスリリース	富士通、6年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

- 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣

主幹	委員会・検討会名	役職等
公益社団法人 Well-being for Planet Earth 株式会社日本経済新聞社	Well-being Initiative	Gold plan メンバー
厚生労働省	ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業検討会	検討委員
中央災害防止協会	「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」見直しに関する検討委員会	検討委員
がん対策推進企業アクション	がん対策推進企業アクション アドバイザリーボード会議	オブザーバー
一般社団法人日本産業保健師会		代表理事
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

- 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れ

対象者	委員会・検討会名	受入れ人数
研修医	地域医療研修	1病院 9名
医学部生	早期体験実習	1校 8名
医学部生	産業医現場実習	2校 55名
看護学部生	地域看護学実習、統合看護実習	2校 12名
看護学部生	看護学部	7校 110名



グローバルレスポンシブルビジネス

— 環境 —

気候変動対策において果たすべき役割や実現すべき未来の姿を明確にした富士通グループ中長期環境ビジョンに基づき、デジタル革新を支えるテクノロジーを活用することで脱炭素社会の実現および気候変動への適応に貢献、2050年に自らのCO₂排出ゼロを目指します。



環境

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℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用を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（2013 年度実績に対して毎年 4.2%削減）
- ・事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化
 - ・ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献

はじめに

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

環境に関するビジョン、目標などの達成年度のイメージ

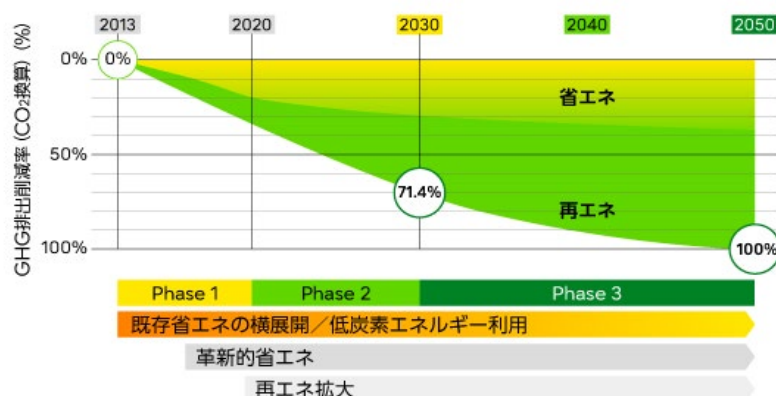


1.5℃目標に沿った GHG 排出量抑制活動

中長期目標の引き上げ

富士通グループは、2017 年 5 月に中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、同年 8 月には、2030 年までの削減水準について SBT 認定（2℃水準）を取得しました。カーボンニュートラルに向けた動きが加

速する中、改めて富士通グループが果たすべき役割を検討し、2021 年 4 月に 2030 年の GHG 排出削減目標を 2013 年度比 33%削減から 71.4%削減に引き上げました。この削減目標は、SBTi から「1.5℃水準」との認定を受けています。また、2022 年 6 月には、ネットゼロに向けたコミットメントレターを提出し受理されています。



自らの CO₂ ゼロエミッション達成に向けた 2050 年までのロードマップ

目標達成に向けた取り組み

富士通グループは、再生可能エネルギー（以下：再エネ）の普及・拡大を目指す国際イニシアチブ「RE100」に、2018 年より加盟しています。これまでは、欧米の拠点を中心に進めていましたが、課題であった国内の利用促進のため、2020 年度には、オフィスとしてはエネルギー使用量が多いシステムラボラトリー3 拠点（青森、熊本、大分）、2021 年度には、本店である川崎工場での再エネ 100%および本社事務所である汐留シティセンターの当社が契約するフロアにおいて、使用する電力をすべて実質再エネ化することとしました。



川崎工場の外観

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

事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化（水リスク対策）

富士通グループでは、各事業所の事業影響度に応じてハザードマップによる浸水被害影響評価を行い、対策を講じています。各事業所は、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：10 ～ 100 年に 1 回程度発生を想定）もしくは（想定最大規模：1000 年に 1 回程度発生を想定）」に該当するか、敷地内外での影響、建屋浸水影響があるかなどを評価し、影響度の高い事業所を 4 段階でランク付けしています。最も影響の

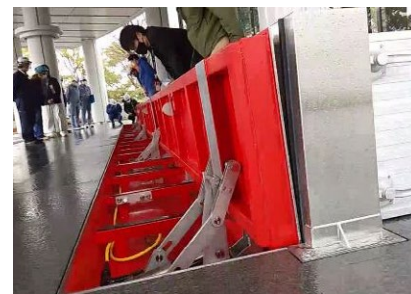
大きい危険度 4 に該当した場合には、敷地周囲を擁壁と止水板で防御するなど様々な対策を講じ、リスク低減を図っています。



スライド式ゲート



脱着式止水板



起伏式ゲート

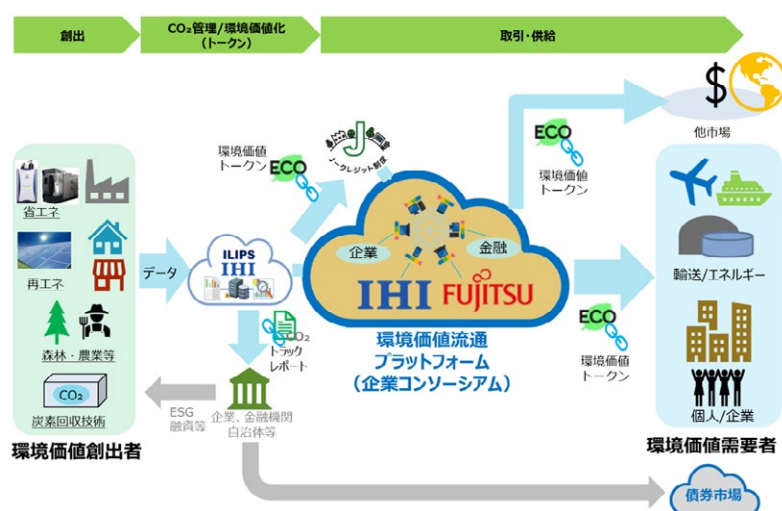
> 詳細はこちら：[環境リスクへの対応](#)

ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献事例

世界的な需要が著しい CO₂削減量などの環境価値取引を実現

(株) IHI と富士通は、カーボンニュートラルの実現に向けた貢献と、新たな環境価値取引（注 1）エコシステムの市場活性化を目指した共同事業プロジェクトを 2022 年 4 月より開始しました。本共同事業プロジェクトは、現在世界規模で取り組みが進められている、企業や国を超えた効率的な CO₂削減量などの環境価値取引市場に対して、両社の持つブロックチェーン技術やカーボンニュートラル関連技術に基づくビジネス知見を活用した環境価値流通プラットフォームの市場適用と活性化に向けて取り組むものです。具体的には、IHI の IoT 基盤「ILIPS」(アイリップス／IHI group Lifecycle Partner System) を通じて収集されたデータから算出した CO₂削減量を環境価値としてトークン(注 2)化し、異なるブロックチェーン同士を安全に相互接続する富士通の「ConnectionChain」を活用して環境価値取引市場に流通させるプラットフォームを立ち上げ、効率的な環境価値の流通を目指します。

両社は、本共同事業プロジェクトを通じて立ち上げるプラットフォームにより、世界各国の企業が創出する CO₂削減量などの環境価値の効率的な流通を目指すとともに、世界共通の目標であるカーボンニュートラル社会の実現に貢献することを目指します。



新たな環境価値流通プラットフォームを活用した市場のイメージ

- (注1) 環境価値取引：CO₂などの排出削減量あるいは吸収量・除去量を測定・認証し、その脱炭素効果を取引可能な価値として権利化したもの。
 (注2) トークン：ブロックチェーン技術を用いて、企業や団体などが独自に発行するデジタル化された権利、資産のこと。

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

家庭と企業における環境価値の流通を目指した共同実証プロジェクト

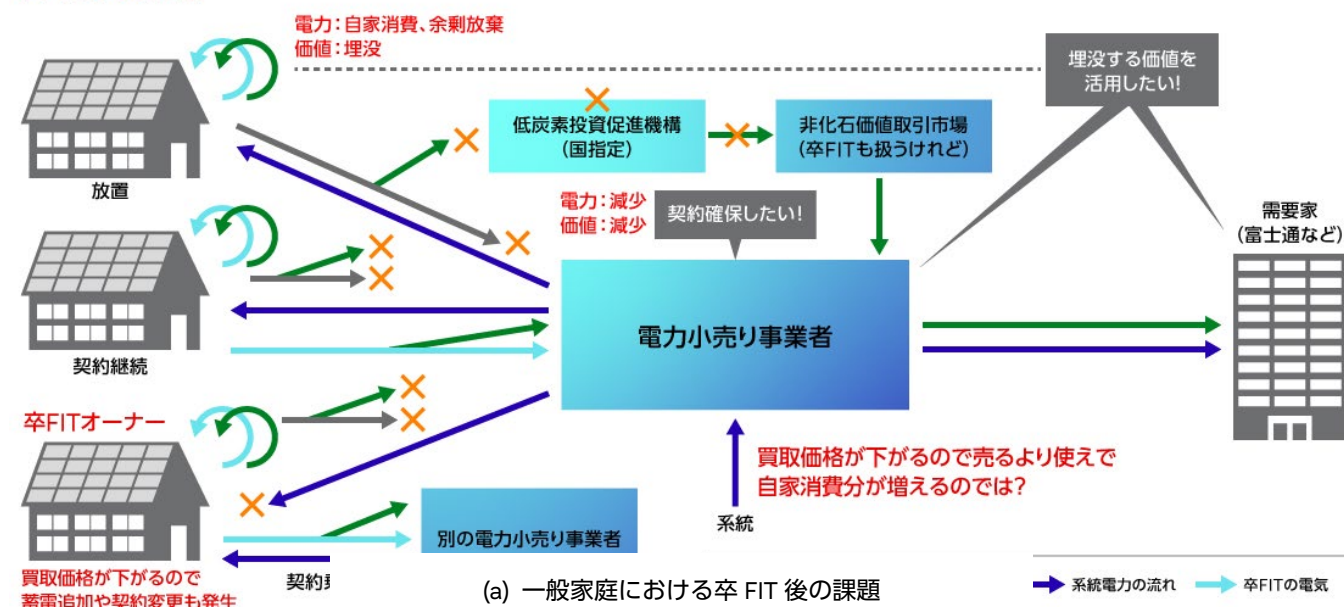
東京電力エナジーパートナー（株）とグリッドシェアジャパン（伊藤忠商事 100%子会社）、Ridgelinez（株）、富士通は、カーボンニュートラルの実現に向け、家庭と企業における環境価値の流通を目指した実証実験を行いました。これまで家庭においては太陽光発電の電気を自家消費した際に発生する環境価値が活用されていませんでした。

2019年11月以降 FIT（再生可能エネルギーの固定買取制度）期間終了に伴い、FIT 期間中の売電単価よりも安くなることから、これまで以上に自家消費した際に利用されない環境価値が増えると想定されます。共同実証プロジェクトでは、貴重な環境価値が活用されていないといった課題を解決するために、自家消費した際に発生する環境価値をトークン（暗号資産）化し、トークンを使って SDGs に貢献する企業を応援するアプリを考案しました。これまで活用されなかった自家消費の環境価値にユーザーの目を向けるように、トークンという形で見える化し、自家消費をすればするほどトークンが集まり、そのトークンを使って企業を応援し、応援した企業からノベルティー（返礼）がもらえるといった一連の流れを継続的に楽しめるアプリとしました。本アプリにはブロックチェーンを使うことで、太陽光発電の自家消費分のデータを収集し、環境価値証書を管理、発行することが一連で行うことができます。また、ユーザーが本アプリで楽しめるだけではなく、企業としても貴重な環境価値を集め RE100 などに活用したり、またアプリを通して企業の環境への貢献活動を理解してもらったり、さらにはノベルティーを通してユーザーとのエンゲージメントを高めることができるという利点があります。

本共同実証プロジェクトの実証期間は、アンケートの回答期間を含め 2022 年 2 月 14 日～2022 年 3 月 21 日の 1 か月間行いました。参加したモニターは一般家庭で約 200 人でした。実際にモニターが太陽光発電で発電した電気を自家消費すると、トークンとして「おひさまコイン」が集まり、仮の企業や団体として①川崎フロンターレ、②クールジャパン、③アフリカ母子応援の 3 プロジェクトに対して「おひさまコイン」を使って応援するようにしました（アフリカ母子応援については、日本政府によるアフリカ開発会議（TICAD）において WEB 展示も行っており、将来的な連携も視野に入れています）。共同実証の結果、システムやアプリ等の現状の課題や今後のビジネス展開への課題を抽出することができ、2022 年度以降の新しい実証に向けて検討を進めています。

本プロジェクトの仕組み

卒FITになると...





(b) トークンアプリ「おひさまコイン」
イメージ画面



(c) トークンの流れ

今後の日本のエネルギー市場を見据えた VPP (注 3)・DR (注 4) 実証プロジェクト

(株) エナリスと富士通は、ブロックチェーン技術を応用し、電力の需要家間で不足・余剰電力の取引を実現するシステムを開発しました。具体的には、供給側の電力が切迫する際に需要側の電力を抑制するために発動される送配電事業者からの要請に対して、富士通沼津工場のコージェネレーション (注 5) 用発電機を稼働し、2015 年のネガワット取引 (注 6) 実証から 2021 年の電源 I 〃 厳気象対応調整力 (注 7) まで、7 年間の VPP・DR 実証に取り組んできました。この実証では、コージェネレーションの有効活用によるインセンティブの獲得だけではなく、東京電力管内での厳気象における需要の急増に対応する電源調整力の確保という社会課題でもある環境課題解決のために分散電源活用を行い、抽出された課題に対して、富士通研究所の協力の下、これまでに開発したブロックチェーン技術を活用し、電力分野のアグリゲーター (注 8) と契約した需要家同士で余剰電力を相互に融通する電力融通取引技術を開発しました。この技術は、富士通のエネルギービジネスの様々な場面で活かされています。今後は、本プロジェクトで得られた実績やノウハウを基に、日本のエネルギー市場における分散型エネルギーリソースの最大活用による再生可能エネルギー拡大と脱炭素社会の実現に向け、米国の AutoGrid 社とさらなる協業を図っていきます。

(注3) VPP：バーチャルパワープラントの略、発電機、蓄電池等の分散電源を制御し、一つの大きな発電所のように機能させる技術

(注4) DR：デマンドリスポンスの略、電力の需要側が効果的に節電を行う事で、電力のピーク時間帯の需要を抑制する仕組み。

(注5) コージェネレーション：天然ガス、石油、LP ガス等を燃料として発電機を使って発電して電気をつくり、その際に生じる排熱も同時に回収して、給湯や冷暖房に利用するシステム

(注6) ネガワット取引：電力の需要側が使用電力を削減してピークカットを実現し、削減量に応じた報酬が支払われる仕組み

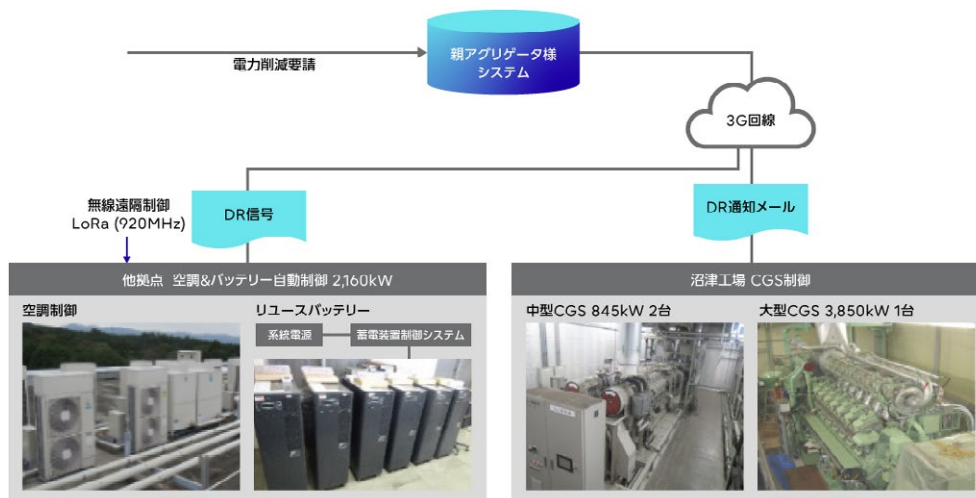
(注7) 厳気象対応調整力：厳気象月（7～9月、12～2月）の電力切迫時に需要側の電力を抑制する仕組み

(注8) アグリゲーター：分散型エネルギーリソースを統合制御し、VPP や DR からエネルギーサービスを提供する事業者のこと

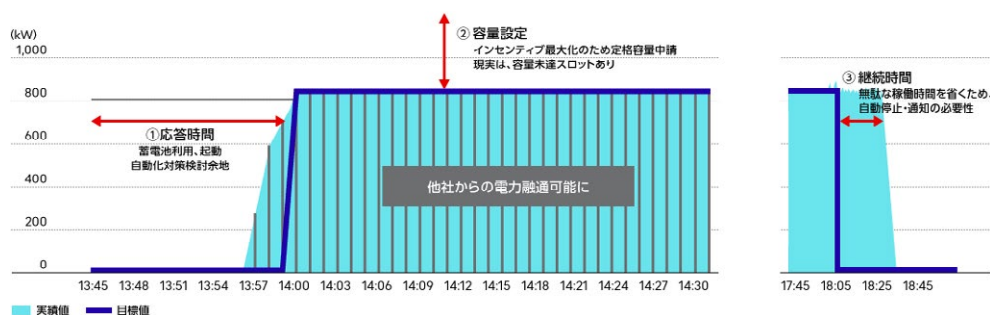
> [富士通と米 AutoGrid 社、分散型エネルギーリソースの最大活用による再生可能エネルギー拡大と脱炭素社会の実現に向けて協業](#)

METI 様 DR、VPP 実証実験参加 (2015 年～) VPP 本格化 (2021 年～)

電源 I -b (15min.対応) → I -a (5min.対応)に向けた技術蓄積中

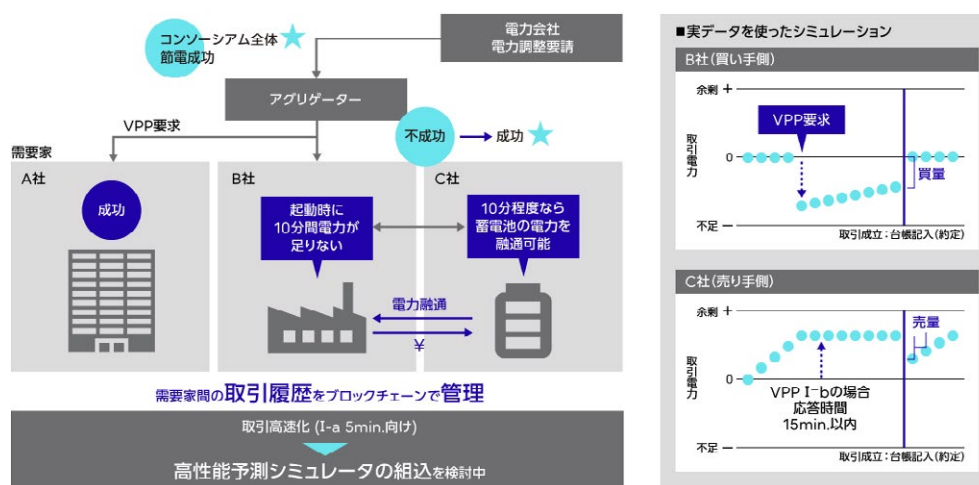


(a) VPP・DR 実証プロジェクト概要



VPP 取引（応答 15min.）での成功率は 50%程度

(b) 現状：電源 I -b の状況



エネルギーマッチング&取引の高速化 → VPP 成功率 4 割向上

(実データを使ったシミュレーション結果)

(c) 電源 I -a に向けた技術開発

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

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

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

富士通グループの環境マネジメントシステム（EMS）

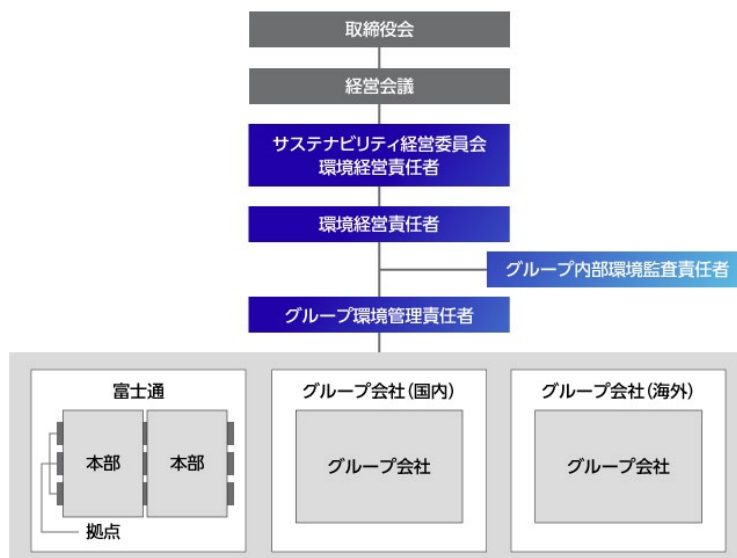
富士通グループでは、国際規格 ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、グループ一体となった環境改善活動を推進しています。2004 年度末に国内の連結子会社を対象に ISO14001 を取得、対象を海外の連結子会社に拡大し 2005 年度末にグローバル統合認証を取得しました。その後に海外グループ会社は個別認証に切替えています。

環境経営推進体制

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

「環境」の中には課題別に、ビジネスグループや本部の枠を越えた関係者で構成される目標主幹組織により、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。

環境経営推進体制



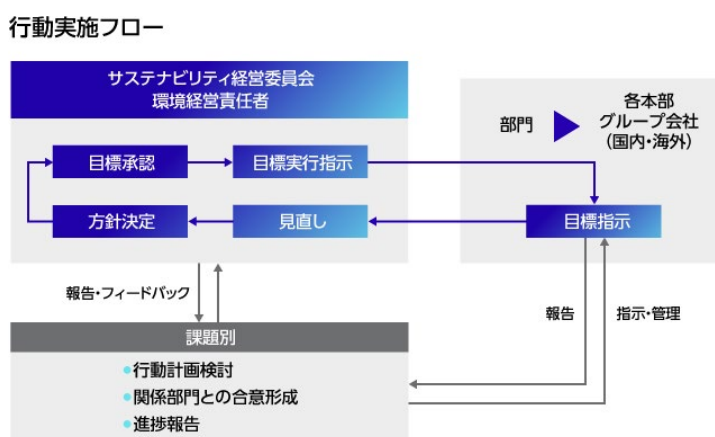
EMS の構築・運用

富士通グループでは、国際規格 ISO14001 に基づく EMS を構築し、グループ一体となった環境経営を推進しています。グローバルでの EMS 構築により、グループガバナンスの一層の強化を実現し、活動状況の把握をはじめ、順法や緊急事態への対応など、より効率的で実効性の高い環境経営を可能にしています。富士通グループは、2022 年 3 月現在、富士通および国内グループ会社 29 社が、ISO14001 グループ統合認証を取得しています。

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 CO₂ 排出量の削減、環境リスクへの対応など、環境経営全般における中長期的な課題の方向性を決定し、環境マネジメントレビューの実施や富士通グループ環境行動計画の承認を行っています。

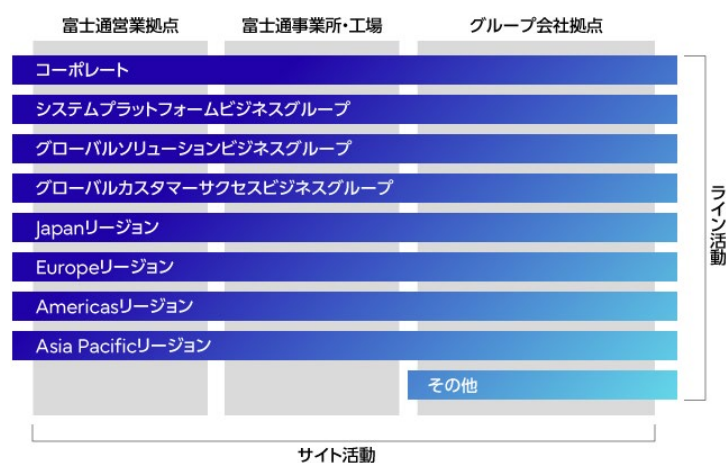
「目標主幹組織」は、特定の課題ごとに専門的に対応し、環境行動計画の目標の検討ならびに目標の進捗状況を確認します。目標主幹組織からの進捗状況報告を受けて、環境経営責任者が活動状況および今後の方向性等の示唆を含め承認し、環境管理責任者にて必要な取組を実施することを全ての組織へ指示します。



ライン（事業）＋サイト（事業所）のマトリクス構造によるマネジメント

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

ラインサイトのマトリクス構造



> [環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介](#)

環境マネジメント

環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介

ICT を活用した運用

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

ICT を活用した EMS の運用

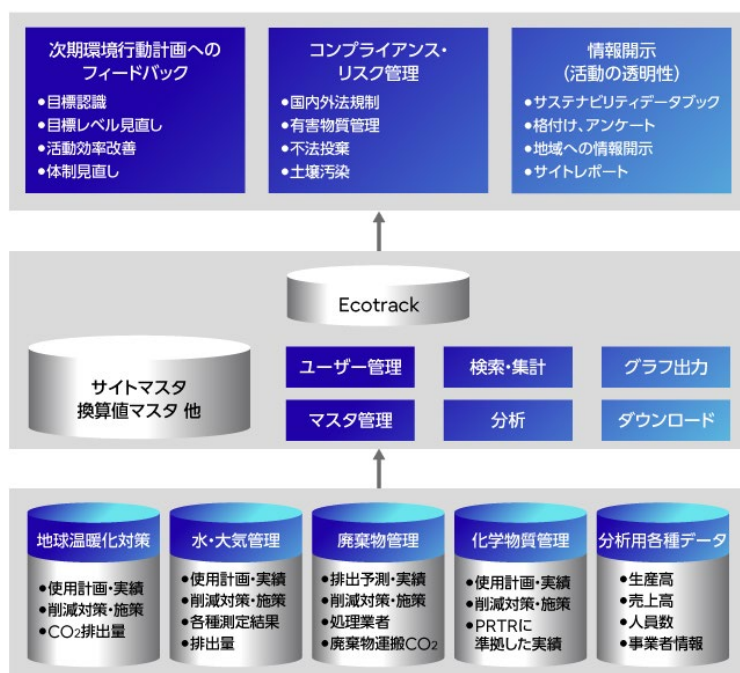
富士通グループでは、ICT を駆使した独自の環境マネジメントツールを活用しています。例えば、世界各地に点在する事業所において計画・実績・施策情報などを一元管理できる「環境経営統合 DB (Ecotrack)」、コンプライアンスやリスク管理の状況を一元管理して EMS の運用を支える「環境 ISO14001 運用支援システム (Green Management System : GMS)」などを駆使して、環境経営の効率化と可視化を図っています。

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。

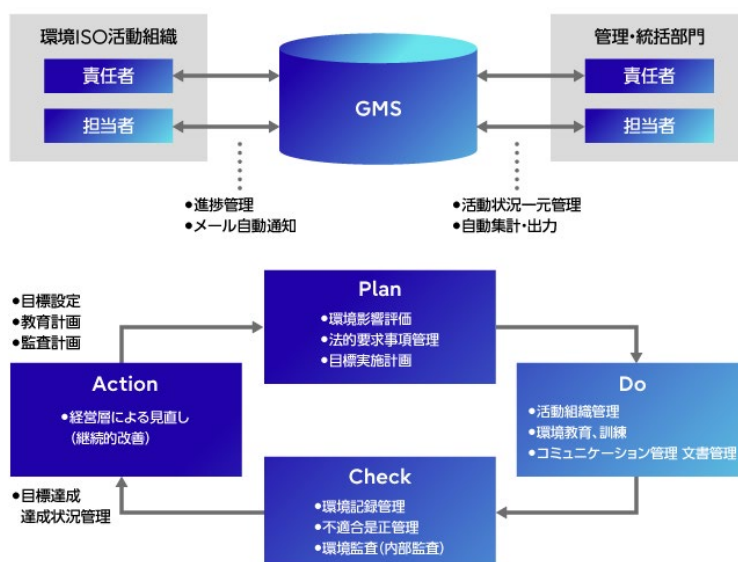
環境経営統合 DB



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標の設定状況など、環境マネジメントシステムの運用状況を一元管理しています。GMS によって是正対策と目標管理を確実に実行することができ、活動の継続的な改善とリスク低減に効果をあげています。

環境 ISO14001 運用支援システム



環境監査の実施

内部監査の実施と結果

富士通グループでは、ISO14001 の要求事項に則り、内部監査を実施しています。内部監査は、その客観性や独立性を確保するために、内部統制・監査室が中心となり、富士通およびグループ会社から監査員を集めて内部監査を実施しています。

なお、2021年度の内部監査につきましても引き続き、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しました。

2021年度は、国内 82 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、2020 年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、「(1) 環境マネジメントシステム遂行状況、(2) 第 10 期環境行動計画への対応状況を確認、(3) レピュテーションを低下させる企業経営リスクの炙りだし、(4) 工場系拠点のサンプリング実査」の 4 点に重点を置きました。

指摘件数は 2005 年度の ISO14001 統合認証取得以来、初めて不適合が検出されず、監査対象組織数の半減に比例し観察 6 件となりました。コロナ禍の状況が続いたことから実査を断念し全件リモート方式の監査としましたが、リモート会議システムによる EMS 担当者説明会、オンラインでの新任担当者教育・廃棄物教育、また順法確認など、各組織へのサポートを継続し、前年レベルを維持した指摘件数となりました。

外部審査の実施と結果

ISO14001 認証維持のため、認証機関による外部審査を実施しています。2021 年度は株式会社日本環境認証機構 (JACO) の審査を受けました。その結果、改善が推奨される事項は 33 件、指摘件数は 0 件、改善が推奨される事項はグループ内で共有し、対応と改善に努めています。

表 監査、審査の指摘等件数

	2019 年度（国内・海外）	2020 年度（国内）	2021 年度（国内）
内部監査 指摘件数	30	13	6
外部監査 指摘件数	6	0	0
改善の余地数	50	52	33

環境に関する順法状況

2021 年度、富士通グループでは重大な法規制違反や環境に重大な影響を与える事故の発生はありませんでした。

環境マネジメント

環境リスクへの対応

環境リスクマネジメント体制

富士通グループは、気候変動問題や環境汚染などを含む様々な潜在的リスクの把握、未然防止および発生時の影響最小化と再発防止のため、グループ全体のリスクマネジメント体制を構築・運用しています。取締役会直属のリスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社へのリスク・コンプライアンス責任者配置に加えて、リージョン・リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。これらの組織が相互に連携を図りながら、潜在リスクの発生予防と顕在化したリスクへの対応の両側面から、富士通グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社の事業活動に伴う重要リスクの抽出・分析・評価（当社グループにおいて重要と考えられる 33 項目のリスクを中心に実施）を行い、これらに対する回避・軽減・移転・保有などの対策状況を確認したうえで、対策の策定や見直しを図っています。また、抽出・分析・評価された重要リスクについては、影響度と発生可能性を考慮したランキング化やマップ化等により可視化し、定期的に取り締役会へ報告しています。さらに、様々な対策の実行にもかかわらずリスクが顕在化した場合に備え、対応プロセスを整備しています。自然災害・事故、製品の事故・不具合、システムやサービスのトラブル、不正行為などのコンプライアンス違反、情報セキュリティ事故、環境問題などの重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門および各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。

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

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

環境リスク最小化に向けた取り組み

気候変動関連リスクへの対応

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

こうしたリスクを最小化するため、全社のリスクマネジメント体制の中で短・中・長期的なリスク分析・対応を実施しています。気候変動対策としてパリ協定の 1.5℃シナリオに沿った温室効果ガス排出量削減に取り組み、2050 年までに自らの CO₂ ゼロエミッションの達成、およびビジネスを通じた気候変動の緩和と適応への貢献に取り組んでいます。

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

低炭素経済への移行に伴うリスクとその対応

政策・法規制リスク	温室効果ガス排出量やエネルギー使用に関する法規制の強化（炭素税等）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合の企業価値低下のリスク。 【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	カーボンニュートラルに向けた熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア、利益率低下のリスク。 【対応】Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発の強化。
市場リスク	製品やソリューション・サービスに対する省エネ性能のニーズを満たせなかった場合の、ビジネス機会を逸失するリスク。 【対応】Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、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。
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。 【対応】当社グループの Science Based Targets および環境行動計画の着実な達成を通じた、気候変動対策の強化と環境負荷低減の推進。

サプライチェーンにおける気候変動関連リスクとその対応

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

関連情報



[CDP 気候変動質問書 2021 への当社グループ回答【リスク関連】\(PDF リンク\)](#)

潜在的な水リスクの評価とモニタリング

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

具体的には、NGO や国・自治体が発行するツールやデータベースを活用しながら、気候変動に関する政府間パネル

(IPCC) が提唱する排出シナリオのうち「RCP4.5 (中位安定化シナリオ)」に沿う形で、事業所が立地する地域の水ストレス状況や自然災害リスクを確認しています。そして、各拠点の事業活動における水利用の重要度を分析するとともに、取水量の削減活動や排水の水質汚濁対策、事業継続マネジメント (BCM) などの実施状況を確認し、各拠点の水リスクを総合的に評価します。サプライチェーンについても、サプライチェーン BCM 調査による洪水などへの対応の確認や、Responsible Business Alliance (責任あるビジネスアライアンス: RBA) 行動規範に基づく実地調査、さらに CDP Supply Chain Program を活用し、お取引先の水リスクを把握しています。これらにより、事業活動に実質的な影響を及ぼしうる重大なリスクはないことを確認しています。

関連情報

 [CDP 水セキュリティ質問書 2021 への当社グループ回答【リスク関連】\(PDF リンク\)](#)

潜在的水リスクの評価とモニタリング

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

【評価 1 計画規模 (10~100 年に 1 回程度の降雨規模)】

- 評価対象：富士通 169 物件、グループ会社 280 物件 富士通グループにおける全所有物件および主な賃借物件 (営業拠点・データセンター等)
- 評価方法：付近の河川について国土交通省または都道府県が定めた、「洪水浸水想定区域 (計画規模)」に該当するか、敷地内・外でどの

程度の影響があるか、建屋浸水の影響があるか、の評価を実施。

評価から影響あり、となった事業所を、影響度 1 (影響度小) から 4 (影響度大) までの 4 段階でランク付け。

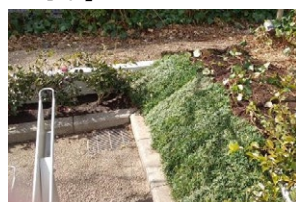
【評価 2 想定最大規模 (1000 年に 1 回程度の降雨規模)】

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

【評価 1、2 の結果 ※影響度 4 の事業所のみ表示】

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

【主な対策】



(a) 擁壁+盛土

富士通 SS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御



(b) スライド式ゲート



(a) 脱着式止水板

川崎工場：周囲の出入り口を止水板で防御



(b) 起伏式ゲート

水質汚濁防止への取り組み

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

大気汚染防止への取り組み

大気汚染の防止や酸性雨の抑制に向けて、関連法律・条例などの排出基準よりも厳しい自主管理値を設定し、定期的な測定監視を実施しています。また、ばい煙発生施設の燃焼管理や硫黄分の少ない燃料の使用、排ガス処理設備の運転管理などによって、ばいじん、SO_x、NO_x、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、2021 年度現在で 4 事業所です。それらの事業所では、揚水曝気等による浄化対策と併せて、地下水の汚染による敷地外への影響を監視するための観測井戸を設置し、監視を行っています。

地下水による汚染の敷地外への影響を監視※



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

土壌・地下水汚染が確認されている事業所

事業所名	所在地	浄化・対策状況	観測井戸最大値 (mg/L)		規制値 (mg/L)
			物質名	測定値	
川崎工場	神奈川県 川崎市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	1, 2-ジクロロエチレン	2.2	0.04
			クロロエチレン	5.9	0.002
小山工場	栃木県 小山市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	トリクロロエチレン	0.332	0.01
			1, 2-ジクロロエチレン	3.387	0.04
			クロロエチレン	0.69	0.002
長野工場	長野県 長野市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	クロロエチレン	0.028	0.002
FDK 鷺津工場	静岡県 湖西市	VOC の揚水曝気による 浄化を継続中	テトラクロロエチレン	0.039	0.01
			トリクロロエチレン	0.42	0.01
			シス-1, 2-ジクロロエチレン	0.47	0.04
			クロロエチレン	0.0055	0.002

化学物質の管理

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

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

> [グリーン調達](#)

廃棄物の適正処理

廃棄物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、2021 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」22.5 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、生物多様性保全に ICT を活用するなどの施策を実施しています。近年、国際的に議論されている 2030 年の「ネイチャー・ポジティブ」の達成や「ポスト 2020 生物多様性枠組」の内容を踏まえ、いち早く取り組みを推進することが重要と考え、以下のような活動を推進しています。

● 活動事例 1：「企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する」目標の設定

第 10 期環境行動計画目標の1つとして、自然／生物多様性保全に係る目標を設定し、企業活動における自然／生物多様性への依存と影響を評価し低減を図る活動に着手しています。

> [自然共生（生物多様性の保全）](#)

● 活動事例 2：シマフクロウの音声認識プロジェクト

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

> [シマフクロウの音声認識プロジェクト](#)

● 活動事例 3：熱帯雨林 ハラパンの森（Forest of Hope）への支援

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

> [ハラパンの森（Forest of Hope）への支援を実施（インドネシア）](#)

- **活動事例 4：プラスチックごみによる汚染が深刻な島「対馬」での海岸クリーンアップ活動**

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

- > [プラスチックごみによる汚染が深刻な島、対馬](#)

- **活動事例 5：外部団体（経団連、WIPO、JBIB）と協働した取り組みの推進**

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

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

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を実施し、グリーン調達の要件（下表）を満たすお取引先からの調達を推進しています。

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

お取引先に求めるグリーン調達の要件

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

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

環境マネジメントシステム（EMS）の構築

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

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

CO₂ 排出量削減の取り組み

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

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

水資源保全の取り組み

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

含有化学物質情報の入手と管理

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

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

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

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

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

製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築

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

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

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

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

環境マネジメント

社員への環境教育・啓発活動

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

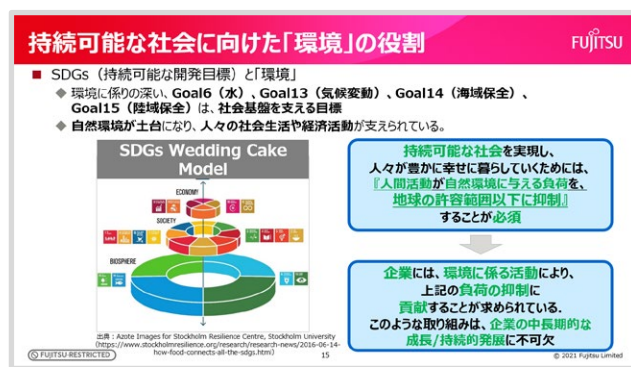
包括的な環境教育の実施

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

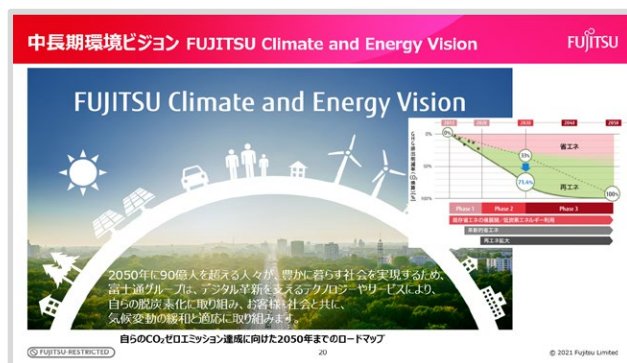
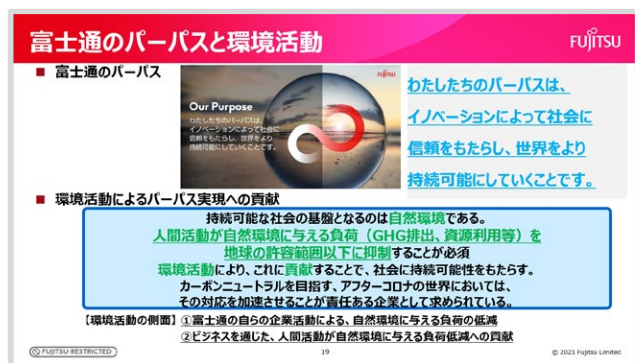
環境教育体系				
	新入社員	一般社員	幹部社員	経営層
一般教育	環境e-learning			
専門教育 (該当者のみ受講)	部門別教育(随時)			
	内部監査員教育			
	廃棄物実務担当者教育			
啓発	セミナー、ワークショップなど			
	サステナビリティ貢献賞			
	Web、SNSによるコミュニケーション			

環境 e-learning

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



(a) 環境 e-learning のイメージ その1



(b) 環境 e-learning のイメージ その2

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 サイトにおいても、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。

(外部リンク)

- > [プラスチックごみによる汚染が深刻な島 対馬](#)
- > [【解説】海洋プラスチックごみ問題とは？](#)



Yammer コミュニティサイト「サステナブルな消費活動」

気候変動問題に関する中長期ビジョン

富士通グループ中長期環境ビジョン Fujitsu Climate and Energy Vision

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

気候変動への対応の重要性

気候変動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ともに、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カーボンニュートラル化に貢献し、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（注 1）。これらを踏まえて、社長を委員長とする環境経営委員会（注 2）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 月には自らのカーボンニュートラル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。

（注 1） 当時のステークホルダーとの対話の状況は[こちら](#)をご覧ください。

（注 2） 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 3）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 年以降のカーボンニュートラル社会への転換が求められています。グローバル市場においても、CO₂ 排出規制の強化や炭素税等炭素価格付けの適用国の拡大、炭素税の高騰などが予測されています。また ESG（環境・社会・統治）投資の拡大も進み、マーケットルールにも大きな影響を与えています。

こうした中、富士通グループは気候変動対策において果たすべき役割や実現すべき未来の姿として、中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定しました。

このビジョンは、「自ら：富士通グループのCO₂ゼロエミッション」「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「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カーボンニュートラル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。

(注3) 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。



自らのCO₂
ゼロエミッションの実現



カーボンニュートラル
社会への貢献

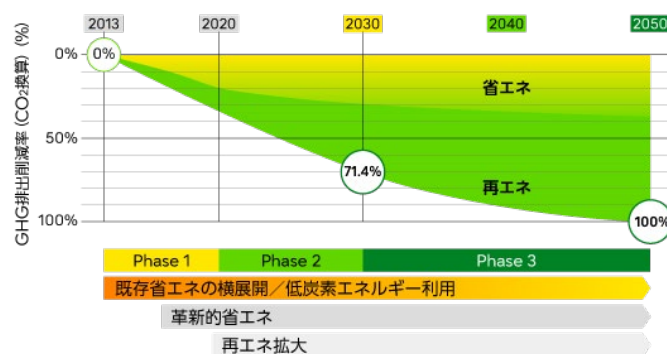


気候変動による
社会の適応策への貢献

Fujitsu Climate and Energy Vision の3つの柱

Vision1 自らのCO₂ゼロエミッションの実現

富士通グループは、グローバルICT企業としてカーボンニュートラル社会に率先して取り組む意志を込めて、自社グループから排出されるCO₂排出量を、2050年までの期間を3つのフェーズに分けて段階的にゼロにする、というチャレンジングなCO₂排出量削減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4）：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。



自らのCO₂ゼロエミッション達成に向けた
2050年までのロードマップ

(注4) SBTi：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 5）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。

（注 5）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。

Phase III

Phase III（2030 年以降）は、革新的省エネ技術の展開・深化と、カーボンニュートラル化を見据え、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。

Vision2, 3 「カーボンニュートラル社会への貢献」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：カーボンニュートラル社会への貢献」「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 カーボンニュートラル社会への貢献

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

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、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけています。



2021年4月には目標更新(71.4%)を行い、SBT イニシアチブより1.5℃シナリオに整合する認定を受け、2022年6月には、ネットゼロに向けたコミットメントレターを提出し受理されています。

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 %

RE100

CLIMATE
GROUP



TCFD に基づく情報開示

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

- (1) CDP：運用資産総額 130 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界の数千以上の企業に対して、環境分野に関する調査を実施する国際的な非営利組織(2022 年 6 月時点)。

項目		対応状況	参照先
ガバナンス (Governance)	気候関連の リスクと機 会に対する 取締役会の 監督体制	- 富士通グループでは、サステナビリティ経営委員会において、気候変動に係るリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討および方針の策定を行っています。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。2021 年 10 月に、1.5℃を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果を、サステナビリティ経営委員会にて報告・討議しています。 - 気候リスクを含むグループ全体で特定された重要リスクについて、リスク・コンプライアンス委員会より定期的に取り締役に報告されます。さらに、ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。	富士通グループのサステナビリティ経営 コーポレートガバナンス 環境マネジメントシステム リスクマネジメント
	気候関連リ スクと機 会を評価・管 理するうえ での経営者 の役割	- 代表取締役社長は、サステナビリティ経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、最高位の意思決定の責任と業務執行の責任を担っています。取締役は、経営会議を通じた報告をもとに監督する責任を有します。また、CSO（Chief Sustainability Officer）はサステナビリティの最高責任者として、取締役、経営幹部への変革提案とサステナビリティ関連業務執行を推進しています。 2022 年 4 月、業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含む ESG 指標を導入することを決定しました。	
戦略(Strategic)	短期・中 期・長期の 気候関連リ スクと機会	気候変動シナリオ分析を踏まえ、気候変動関連リスク・機会を特定し、対応策も検討・推進しています。気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスや ICT 製品の提供は売上拡大の機会をもたらす、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与えます。	環境リスクへの対応 中長期環境ビジョン

	事業・戦略・財務計画に及ぼす影響	主なリスク 炭素税等の法規制強化、低炭素技術の競争激化、顧客ニーズへの対応不足等 リスク対策 温室効果ガス排出量の継続的な削減、再生可能エネルギーの利用拡大、気候変動戦略の透明性確保に向けた情報開示等 主な機会 気候変動対応の製品・サービスの提供、デジタルテクノロジーを活用した新規提案等 機会対策 気候変動緩和・適応に向けたサービス、(CO₂排出量算定・可視化等)、高エネルギー効率製品 (HPC、5G 仮想化基地局等) (注) 詳細は CDP 回答 (C2.3、2.4) を参照	
	2℃以下シナリオを含む、様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた組織戦略のレジリエンス	2021 年、富士通グループは、1.5℃、4℃シナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050 年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。 - 当社にとってのリスク対応および顧客の課題解決支援による機会獲得の面で分析した結果、中長期的な観点から当社の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。	
リスク管理 (Risk Management)	気候関連リスクを識別・評価するプロセス	リスク・コンプライアンス委員会にて、全社のリスクマネジメントを推進。各部門のリスクアセスメント結果をもとに、影響度・発生可能性の 2 側面でマトリクス分析を行い、リスクを選別・評価し、結果を取締役会に報告します。	環境リスクへの対応 環境マネジメントシステム リスクマネジメント
	気候関連リスクを管理するプロセス	ISO14001 に基づく環境マネジメントシステムを用いて、リスクモニタリングを実施しています。気候変動対策の進捗管理は、サステナビリティ経営委員会が担当しています。	
	組織の総合的リスク管理への統合状況	リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携し、リスクを抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行しています。	
指標と目標 (Metrics and Targets) ★：第三者保証対象指標	組織が戦略・リスク管理プロセスに即して気候関連リスクおよび機会を評価する際に用いる指標	富士通グループは、気候関連のリスク対応において、GHG 排出量の削減および再生可能エネルギーの導入が重要であると認識しています。また、自社で実現した革新的省エネ技術の展開は、気候関連の機会獲得にもつながっていると考えています。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、戦略の進捗管理およびリスク管理を実施しています。	中長期環境ビジョン 富士通グループ環境行動計画

Scope 1、2
および該当
する
Scope 3 の
GHG 排出
量

GHG 排出量

項目	GHG 排出量実績 (2021 年度)
Scope 1	68 千トン-CO ₂
Scope 2 (Location-based)	524 千トン-CO ₂
Scope 2 (Market-based)	422 千トン-CO ₂
Scope 3 (Category 1)	1,207 千トン-CO ₂ ★
Scope 3 (Category 11)	3,142 千トン-CO ₂ ★

気候関連リ
スクおよび
機会の管理
上の目標、
および目標
に対する実
績

気候関連目標・実績

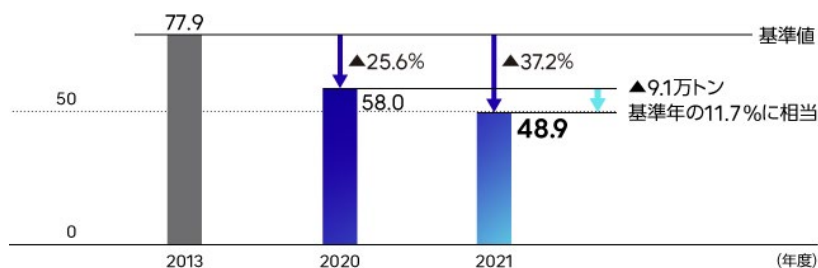
項目		目標		実績 (2021 年度)
自らの GHG 排 出量削減 *1	短期	2021 年までに 33.6%削減 *2	環境行動計画	37.2%削減
	中期	2030 年までに 71.4%削減 *2	SBT 1.5℃認定	
	長期	2050 年までに 80%削減 *2*3	SBT 認定	
バリュー チェーン の GHG 排出量削 減*1	中期	2030 年までに 30%削減 *4	SBT 認定	46.9%削減
再生可能 エネルギー 導入比 率	中期	2030 年までに 40%導入	RE100 加盟	20%導入 ★
	長期	2050 年までに 100%導入	RE100 加盟	

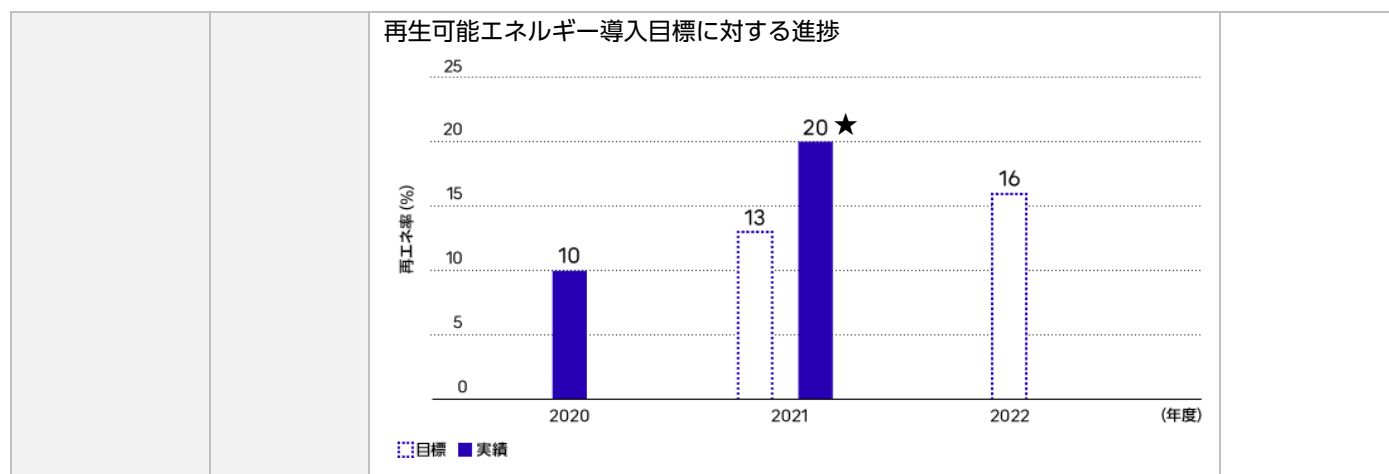
*1 2013 年比 *2 Scope 1 + Scope 2 *3 クレジット含まず

*4 Scope3 Category 1 + Category 11

GHG 排出量削減目標と実績(Scope1+2)

(万トン)
100
50
0





ガバナンス (Governance)

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

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

気候変動関連ガバナンスのさらなる強化に向け、2022年4月、業務執行取締役を対象とした役員報酬の基本報酬、賞与、業績連動型株式報酬のうちの賞与について、2022年度以降、第三者評価として「ESG関連第三者評価（DJSI（注2）、CDP気候変動（注3）」を評価指標として追加しました。

（注2）DJSI：Dow Jones Sustainability Index の略。米国 S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社による株式指標で、ガバナンス・経済、環境、社会の3つの側面から企業を分析し、企業の持続可能性（サステナビリティ）に優れた会社を選定するもの。

（注3）CDP気候変動：CDPによる企業の「気候変動」への取り組みを調査、評価を行い、結果を公表するもの。

戦略 (Strategy)

気候変動のリスクおよび機会

2018年度に「2℃」シナリオ、2021年度に「1.5℃」および「4℃」の外部シナリオを用いて、気候変動による事業インパクトを分析することにより、富士通グループの気候関連リスク・機会を特定し、対応策を検討しました。当社グループでは、自社オペレーション、サプライチェーンにネガティブな影響を及ぼす移行・物理リスクに対応すると

もに、お客様の気候関連リスクを理解することで価値創造の提案につなげ、ビジネス機会の獲得を目指します。

<リスク>

リスク分類		対象期間	内容	主要な対応策
移行	政策/ 規制	短～長期	- 温室効果ガス排出やエネルギー使用に関する法規制強化（炭素税、省エネ政策等）に伴い、対応コストが増加 - 上記法規制を違反した場合の企業価値低下のリスク	- 温室効果ガス排出量の継続的な削減（再生可能エネルギーの積極的な利用拡大、省エネルギーの徹底） - EMS を通じた法規制遵守の徹底
	市場	中～長期	カーボンニュートラルの推進（電動化などの普及）に伴った電力価格が高騰	社内基準の策定、革新的な技術開発などによる電力消費量の削減
	技術	中～長期	熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になり、市場ニーズを満たせなかった場合、ビジネス機会を逸失するリスク	顧客の気候変動課題解決に対応する製品・サービス開発、イノベーション推進
	評判	短～長期	- 投資家・顧客等のステークホルダーからの要請への対応による対応コストが増加 - 外部要請への対応遅れによる評価・売上に対するネガティブ影響が発生	- 中長期環境ビジョン、環境行動計画の策定・推進 - 気候変動戦略の透明性確保に向けた積極的な情報開示
物理（自然災害等）	慢性、急性	短～長期	- 降水・気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇、渇水などによる対応コストが増加 - 異常気象の激甚化によるサプライチェーンを含む操業停止、復旧コストが増加	- BCP 対策強化、お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの対策実施 - 潜在的な水リスクの評価とモニタリングの実施

<機会>

機会分類	対象期間	内容	主要な対応策
製品・サービス	短～長期	高エネルギー効率製品・サービスの開発・提供による売上増加	高性能・低消費電力の 5G 仮想化基地局、高性能・省電力のスーパーコンピュータの開発・提供
市場	短～長期	ICT 活用により創出される気候変動対策に向けた新規市場機会の獲得	サプライチェーンの CO₂排出量算定・可視化、ゼロエミッションに向けた新材料探索の効率化 等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じての売上の増加	防災情報システム、洪水時の河川水位を予測する AI 水管理予測システム 等の開発・提供

シナリオ分析

前提

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

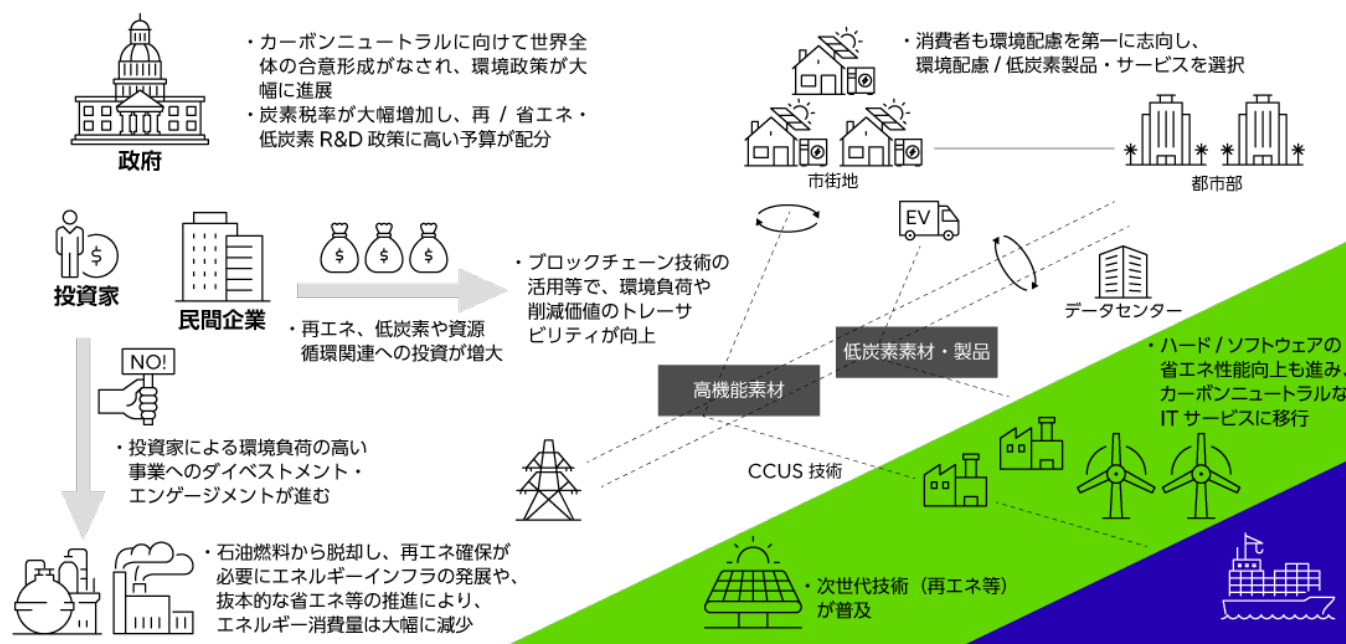
シナリオ選択	1.5℃シナリオ、4℃シナリオ ※IPCC、IEA、IRENA などの情報を参考して設定
対象事業	「機会」を中心とした分析：顧客業界の気候関連リスクへの対応 - Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス） - Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス） 「リスク、機会」両面で分析：自社事業および顧客業界の気候関連リスクへの対応 - Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)
対象期間	2050 年

分析ステップ・内容

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

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

1.5℃の世界観「2050年のカーボンニュートラルの世界」



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

務影響がリスクによるネガティブな財務影響を上回り、最終的に営業利益に対しポジティブな財務影響を及ぼすことが導出されました。

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

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

分析結果

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

また、シナリオ分析の結果も事業検討の1つのインプットとして活用し、事業の注力領域の価値提供テーマとして、Sustainable Manufacturingにおける「Carbon Neutrality（CO₂排出量の可視化・削減推進）」、「Resilient Supply Chain（不確実性に対する対応力向上）」、Trusted Societyにおける「Sustainable Energy & Environment（グリーンエネルギーによるカーボンニュートラル）」等を策定・発表しました。現在、シナリオ分析で導出した機会関連対応策を踏まえ、オフリングの具体化等の検討を推進しています。

<機会面の分析>

* 重要なリスク・機会項目：

政策/規制、市場、技術、評判関連

自然災害関連

対象事業	検討領域	リスク重要度の評価(1.5, 4℃共通)		シナリオ群の定義	対応策の検討（一部抜粋）
		政策/規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
Sustainable Manufacturing	石油化学関連ビジネス	カーボンニュートラルに向けた資源循環型のビジネス基盤としての ICT 技術が普及 炭素価格 排出目標 省エネ政策 重要商品/製品価格増減	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加 降水・気象パターンの変化 異常気象の激甚化	1.5℃シナリオ	サプライチェーン全体を通してカーボンニュートラル原料を使用した環境配慮型の製品への転換、ポートフォリオ変革が進み、トレーサビリティ強化、研究開発の効率化に対する需要が向上 サプライチェーン全体の CO ₂ 排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 マテリアルズ・インフォマティクスを活用したエコ材料開発ソリューション データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
				4℃シナリオ	自然災害の激甚化によりレジリエントな工場・サプライチェーンに対する需要が増加 リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し）

自動車関連ビジネス	内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	1.5℃シナリオ	
	炭素価格 排出目標 重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及 投資家評判変化	降水・気象パターンの変化	ライフサイクル全体での環境負荷低減に向け、サプライチェーンのトレーサビリティ強化や MaaS 等に対する需要が増加	- サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 - EV 需要に向けた支援（例 EV バッテリーのサーキュラマネジメント） - データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行 - デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス
			4℃シナリオ	
			内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加	- リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 - データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し） - エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化
食品関連ビジネス	エシカル消費の意識が高まり、資源循環や生物多様性等が推進される	自然災害、気温上昇リスクの増大による農業被害が増大	1.5℃シナリオ	
	重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及	平均気温の上昇 異常気象の激甚化	消費者意識の変容で、包装材環境配慮、産地証明やスマート農業、フードロス等への対応に関する需要が増加	- サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 - バリューチェーン全体のトレーサビリティ強化支援（需給の最適化、消費者行動変容支援） - データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ	
			自然災害による食糧安定供給が課題になり、「レジリエントな農業」に対する需要が増加	- リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 - データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し等）
電子機器関連ビジネス	工場の省エネ化や電気自動車向け製品市場が拡大。地産地消・3Dプリンター等の抜本的な製造改革可能性が高まる	自然災害、水不足リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	1.5℃シナリオ	
	炭素価格 排出目標 重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及 投資家評判変化	降水・気象パターンの変化	省エネ/省人化関連技術が普及。デマンドチェーン等ビジネスモデルが抜本的に変革する需要が増加	- サプライチェーン全体の CO₂排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 - デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス - データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ	
			自然災害リスクにも耐えうる、工場やサプライチェーンの構築、生産現場の労働生産性の向上に関する需要が増加	- デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス - リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 - データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し等）

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

<リスク・機会面の分析>

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

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

リスク管理（Risk Management）

全社レベルのリスクマネジメント体制において、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を行っています。同委員会は全社共通のリスクアセスメントを定期的の実施するため、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しています。

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

指標と目標（Metrics and Targets）

富士通グループは、2021年4月には、GHG排出量の削減目標を「1.5℃水準」に引き上げ、事業所におけるGHG排出量を2030年度に71.4%削減（2013年度比）としています。その目標達成に向けて、GHG排出量、再生可能エネルギー導入比率を指標として管理し、GHG排出削減目標を設定しています。

2021年度は、GHG排出年間目標（51.7万トン排出）に対して48.9万トンと、2.8万トンの排出削減を実現し、目標を超える削減量を達成しました。また、再生可能エネルギー使用量の年間目標（13%）に対し、20%までに拡大することを実現しました。具体的な取り組みとして、2022年4月、富士通オーストラリアは今後10年間にわたり、CWP Renewables社が運用するSapphire Wind Farm（注4）を通じて再生可能エネルギーを調達する電力購入契約（PPA（注5））を締結しました。2022年6月以降、富士通オーストラリアは、データセンターで使用する電力の約40%を再生可能エネルギーでまかないます。これは、富士通オーストラリア全体で年間に消費する電力量の約30%に相当します。これにより、富士通オーストラリアの年間温室効果ガス排出量のうち、約3万トンを相殺することが可能となりました。

（注4） Sapphire Wind Farm：CWP Renewables社が運用する、NSW最大の風力発電所。

（注5） PPA：Power Purchase Agreementの略。

環境行動計画

富士通グループ環境行動計画

事業環境と成長戦略

ビジネスモデル変革に伴って環境活動も変化

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

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

責任あるグローバル企業として

国連における持続可能な開発目標（SDGs）の採択や COP21 のパリ協定発効など、ここ数年の間に地球規模の持続可能な社会への取り組みがより一層強く求められるようになりました。富士通グループも、持続可能な発展への貢献に向けた活動の実効性を高めていくため、グループ横断でマテリアリティ分析を実施し、環境をはじめ、人権・多様性、ウェルビーイング、サプライチェーンなど、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 の活動を通じて非財務分野の取り組みを強化し、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。

環境行動計画のあゆみ

自社の環境配慮からお客様・社会の環境貢献へ

富士通グループは、1993 年から環境行動計画を策定し、環境活動を継続的に拡大してきました。第 1 期から第 5 期（1993～2009 年度）では、工場やオフィスにおける環境配慮を徹底し、CO₂ 排出量や化学物質排出量、廃棄物発生量など、富士通グループ自らの事業活動に伴う環境負荷を大きく低減しました。第 6 期（2010～2012 年度）は、自らの環境負荷低減の強化に加えて、お客様・社会全体への貢献、生物多様性保全という 3 本柱に取り組みました。そして第 7 期および第 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。第9期（2019年度～2020年度）ではデータセンターにおける人工知能（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や、地域性および経済合理性を踏まえたグリーン電力・再エネ証書の購入、オンサイトによる自社事業所の再生可能エネルギー導入を拡大しました。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・拡大にも努めました。

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

第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℃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℃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年度から2022年度までの2年間で、サプライチェーンを通じた環境負荷低減に努めていきます。

（注1）世界経済フォーラム（WEF）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設定。

- 1.5℃目標への引き上げ（強化）
- 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				Sustainable Development
気候変動	●お取引先様のCO ₂ 削減	●事業拠点のGHG排出削減 ●データセンターの電力使用効率の向上 ●再生可能エネルギーの利用比率拡大	●製品使用時の消費電力削減によるCO ₂ 排出量削減	
資源循環	●お取引先様の水資源保全意識の強化	●水使用量の削減	●製品の省資源化・資源循環性向上と資源効率の向上	
自然共生 (生物多様性の保全)		●企業活動による生態系/生物多様性への影響の見える化と低減		

第10期環境行動計画のイメージ

目標項目 (2022年度までの目標)		2021年度実績
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)		11.7%削減 (基準年比 37.2%削減)
② データセンターのPUE (電力使用効率) を3%改善する (2017年度比)		年度目標 1.57 以下に対し、1.56 を達成
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		年度目標 13%に対し、20%を達成
④ 製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を17%以上削減する (2013年度比)		年度目標 16%削減に対し、37%削減
⑤ サプライチェーン上流におけるCO ₂ 排出量削減の取り組みを推進する		主要取引先への取組依頼 100%完了
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)		年度目標 5%向上に対し、10.1%向上
⑦ 水資源施策を積み上げ、水使用量を3万m ³ 以上削減する		年度目標 19,000m ³ 以上削減に対し、56,671m ³ 削減
⑧ サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化をする		主要取引先への取組依頼 100%完了
自然共生		
⑨ 企業活動による生態系・生物多様性への影響の見える化し低減する		国際議論を踏まえ、評価指標として「エコロジカル・フットプリント」を選定し、評価方法の確立に向けた活動を開始

環境行動計画

気候変動

外部動向

カーボンニュートラルに向けて GHG 排出量抑制の加速が求められる

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

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

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

当社の状況

GHG 排出量削減は富士通グループの重要課題

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

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

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

第10期環境行動計画のアプローチ

再エネ拡大に注力

当社グループは、2017年5月に中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、同年8月には、GHG排出削減目標についてSBT認定（2℃水準）を取得しました。SBTiは、企業が自主的に定めるGHG削減目標で、「IPCC（注2）」などがまとめた科学的知見に基づき、中長期で大幅にGHGを減らすことを目指しています。グローバル社会におけるカーボンニュートラル化への流れが加速する中、当社グループが果たすべき役割を再検討し、2030年度の事業所におけるGHG排出削減目標を2013年度比で33%削減から71.4%削減に引き上げ、2021年4月15日付でSBTiより「1.5℃水準」として認定を取得しました。第10期環境行動計画ではSBTi1.5℃目標に沿った削減目標である「事業拠点のGHG排出量を毎年基準年の4.2%以上削減する」を定めて活動を行っています。

また、カーボンニュートラルの重要な施策となる再エネについて、当社グループは、2018年に国際的なイニシアチブである「RE100」に加盟し、国内外の当社グループ拠点で使用する電力における再エネの利用を2030年までに40%以上、2050年までには100%にすることを目指しています。第10期環境行動計画では「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」という目標を掲げ、当社グループで最大規模の川崎工場（本店）で使用する電力量を2021年4月1日より、すべて再エネに切り替えることとしました。なお、この取り組みは、国内グループ電力使用量の約5%に相当します。また、本社事務所である汐留シティセンターの当社が契約するフロアにおいて、2021年10月より、使用する電力をすべて実質再エネ化することとしました。これは、当社グループの国内の賃借オフィスとしては、初めての試みとなります。

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

（注2）2017年に取得したSBTの「2℃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℃水準」の目標として認定済み。

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

関連情報

第10期環境行動計画の気候変動対策に関する目標と取り組み

- > [事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減](#)
- > [データセンターのPUE（電力使用効率）改善](#)
- > [再生可能エネルギーの利用拡大](#)

環境行動計画

事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減

富士通グループのアプローチ

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

自らの事業所（工場、オフィスおよびデータセンター）から排出する主なGHGとしては、エネルギー（電力・燃料油・ガス）の消費に伴うCO₂排出、半導体製造プロセスで使用するPFCs、HFCs、SF₆、NF₃の排出があります。これらについて、関連法律を遵守するとともに削減目標を設定し、使用量および排出量の削減・抑制に努めています。

エネルギー消費に伴うCO₂排出量の削減

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

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

CO₂以外の温室効果ガス排出量の削減

CO₂以外の温室効果ガスとして、富士通グループでは主にパーフルオロカーボン類（PFCs）、ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）、六フッ化硫黄（SF₆）、三フッ化窒素（NF₃）などを、半導体部門において使用しており、地球温暖化係数（GWP）の低いガスへの切り替えや、新規・既存の製造ラインへの除害装置の設置などを継続的に実施しています。

2021年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2021年度実績
事業拠点のGHG排出量を毎年基準年の4.2%以上削減 (基準年比33.6%以上削減) (基準年：2013年度) (注1)	11.7%削減 (基準年比37.2%削減) (注2)

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

(注2) マーケット基準によるGHG排出量の削減率

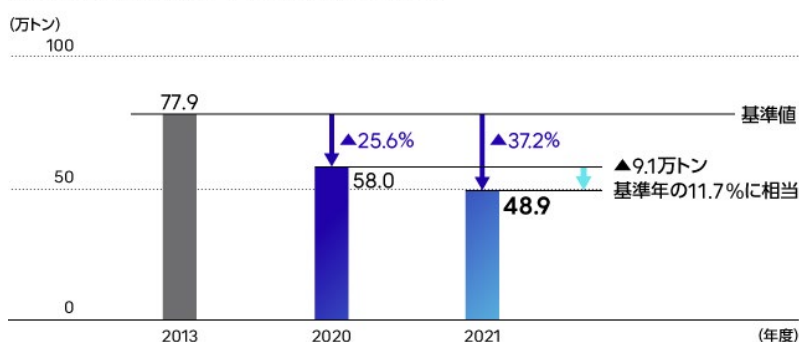
エネルギー消費に伴う CO₂ 排出量削減を推進

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

例えば、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-CO₂ 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条件の見直し、ポンプや空調機の停止など施設運用の改善（1,201 トン-CO₂）を実施しており、自助努力として合計約 0.7 万トン-CO₂（前年度排出量比 1.1%）の削減施策を実施しました。

こうした取り組みの結果、第 10 期環境行動計画の目標である、SBT に準じたマーケット基準による GHG 排出量の削減は基準年の 11.7%削減（2013 年度比 37.2%）となりました。

第10期環境行動計画 GHG排出量削減



(注 3) BAT (Best Available Technologies)：温室効果ガス削減のための利用可能な最先端技術。

(注 4) 基準年(2013 年度)～2021 年度実績値は行動計画対象事業所の最新バウンダリー反映による集計値。

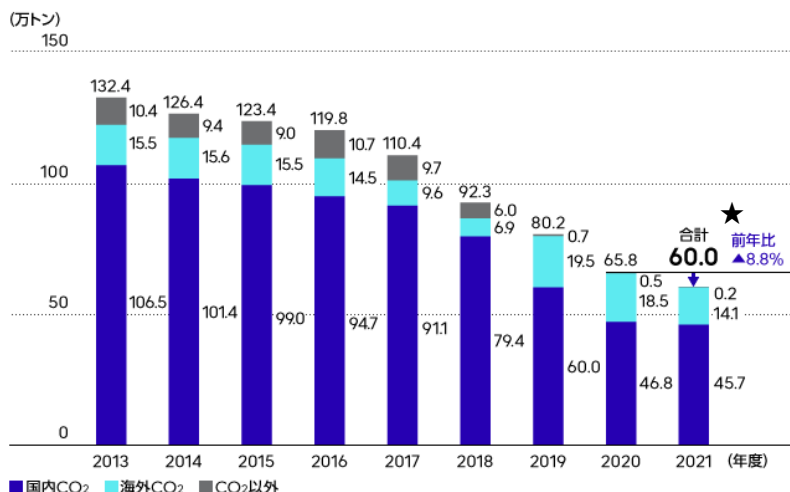
(注 5) 購入電力の CO₂ 換算係数は基準年（2013 年度）、2021 年度実績値ともにマーケット基準。

2021 年度の総排出量は 60.0 万トン-CO₂ ★

★は第三者保証対象指標

2021 年度の GHG 総排出量は、60.0 万トン-CO₂（売上収益当たりの原単位：16.7 トン-CO₂/億円）となり 2020 年度と比べて 8.8%減となりました。

温室効果ガス排出量の推移



(注 6) 国内/海外 CO₂ 排出量の実績報告における購買電力の CO₂ 換算係数は、国内 2013～2015 年度 0.570 トン-CO₂/MWh、2016 年度 0.534 トン-CO₂/MWh、2017 年度 0.518 トン-CO₂/MWh、2018 年度 0.497 トン-CO₂/MWh、2019 年度 0.461 トン-CO₂/MWh、2020 年度 0.444 トン-CO₂/MWh、2021 年度 0.441 トン-CO₂/MWh

海外 2013～2018 年度 国内と同じ係数使用、2019 年度以降は該当年度の IEA 最新値（国別）で算出。

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

> [その他の取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

データセンターの PUE（電力使用効率）改善

富士通グループのアプローチ

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

富士通グループの事業別 CO₂排出量（2021 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 CO₂排出量は増加していくことが予想されるため、環境配慮型データセンターの推進は、富士通グループにとって社会的責任であるとともに、ビジネス基盤の強化の面でも長期視点で取り組むべき重要テーマとなっています。

2021 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2021 年度実績
データセンターの PUE（注 1）を 2017 年度比で 3%以上改善する。	PUE 1.56, 改善率 1.6%

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

目標達成に向けた活動の推進

富士通環境行動計画に基づき、国内外のデータセンターで PUE の改善活動を進めています。2021 年度も新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、海外データセンターの一部で都市のロックダウンによる活動の制約がありましたが、全体的には、空調設備の更新や省エネ施策の拡大を実施し、2021 年度の目標を達成することができました。中間期の外気冷房やフリークーリングの稼働時間延長、IT 機器の発熱量と冷却能力の適切なバランス調整など運用面による施策の拡大で空調電力削減を図っています。

また前年に引き続き、空調設備が本来の能力を発揮しているかの機能評価と性能維持も実施しています。さらに省エネ活動と併行し、カーボンニュートラルの達成に向け、再生可能エネルギーの利用拡大にも取り組んでいます。

（2022 年に国内データセンターの cloud サービス 100%再エネ化に向けて運用中）

PUE 値と PUE 算出方法

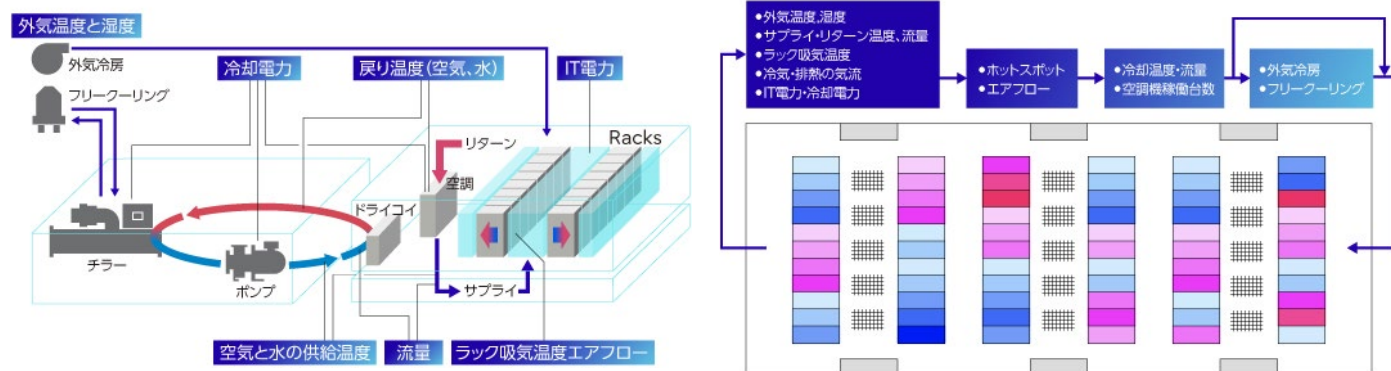
PUE 値	PUE 算出方法、その他
レンジ：1.33～2.14	The Green Grid を適用
対象 DC 数：23	DCMM を活用した改善活動の実施
	DCMM：Data Center Maturity Model（DC 成熟度モデル）

2021 年度の取り組み事例

運用改善を中心とした空調電力の削減

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で計画通りの改善活動がスタートできなかった拠点もありましたが、IT 電力量（発熱量）に合わせた空調チューニングを全体的に実施しております。空調温度や冷水温度の緩和、冷却設備の稼働台数調整など、対象フロアーを拡大して実施しました。更に外気冷房やフリークーリングを有する拠点では、前年度より比較的外気温度が低かったことから、中間期早々より稼働させて空調電力の削減に努めました。また 2019 年度より国内の 1 拠点で運用をスタートした空調の AI 制御も対象フロアーを拡大しており、空調エネルギー全体の 15～20% を削減しています。今後も他のデータセンターを含めて展開して行く予定です。

空調チューニングイメージ



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、定期的なリモート会議で改善の進捗状況や各拠点で得た改善施策のノウハウなどを情報共有してコミュニケーションを図っています。今後は社内ポータルサイトによる関連情報の共有やデータの高度化による進捗状況および改善ポイントの可視化で、より改善活動が円滑となる計画をしています。

環境行動計画

再生可能エネルギーの利用拡大

富士通グループのアプローチ

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

富士通グループでは、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。

2021 年度実績

★は第三者保証対象指標

第10期環境行動計画 目標項目	2021 年度実績
再生可能エネルギー使用率を 16%に拡大する。	20% ★

（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および管理権原のある賃貸オフィス

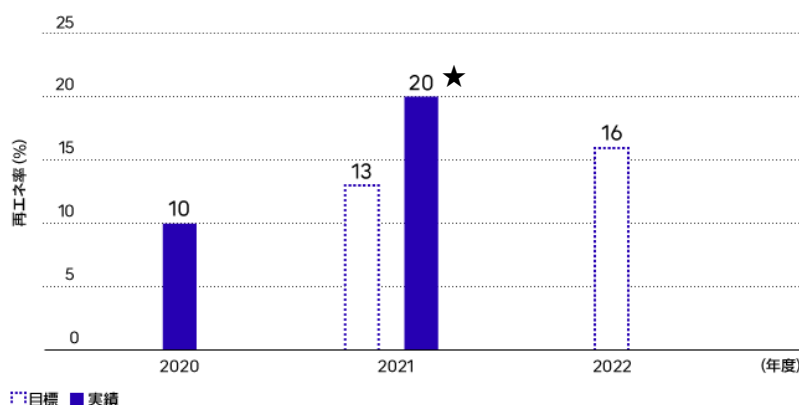
（注2）算定基準：[環境パフォーマンスデータ算定基準](#)参照

第10期環境行動計画の取り組み

富士通グループの中期環境目標「2030年度の再生可能エネルギー使用量 40%以上」達成を目指して、第10期環境行動計画では、再生可能エネルギー使用率を 16%に拡大することを目標に設定しました。2021年度は、グリーン電力の購入や太陽光パネルの発電などにより再生可能エネルギー使用率が 20%に拡大しました。なお、再生可能エネルギーの使用量は 242GWh★でした。

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

第10期環境行動計画 再エネ率



再生可能エネルギー調達原則

必須要件

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

推奨要件

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

2021 年度の取り組み事例

グリーン電力の導入

富士通では、川崎工場を再エネ 100%に切り替えたほか、国内の工場、事業所等で約 115GWh の再エネを調達しました。

> [その他の取り組み（事例）紹介](#)



川崎工場

環境行動計画

製品使用時の消費電力による CO₂排出量の削減

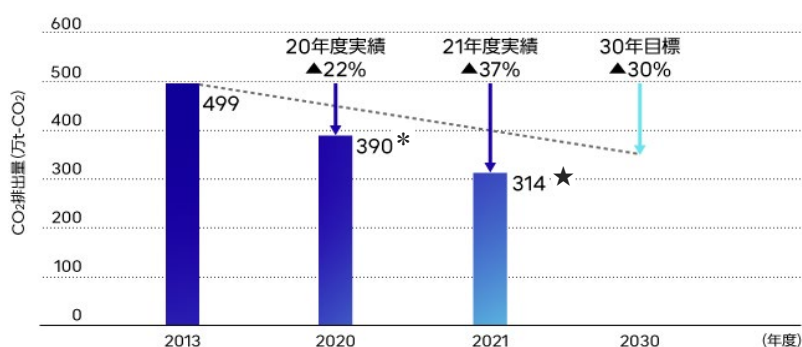
富士通グループのアプローチ

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

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

2021 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2021 年度実績
製品の使用時消費電力による CO ₂ 排出量を 2013 年度比 17%以上削減する。	削減率 37%

製品の使用時消費電力によるCO₂排出量推移

* 集計精度の向上に伴い、2020 年度における「販売した製品の使用」を遡及して修

★は第三者保証対象指標

第 10 期環境行動計画の取り組み

富士通グループの中期環境目標「製品の使用時消費電力による CO₂排出量を 2030 年度に 2013 年度比 30%以上削減する」に基づき、第 10 期環境行動計画ではその経過年として 2022 年度に 2013 年度比 17%以上の削減を目標に設定しました。この目標達成に向けて、事業部門ごとに、2020 年度～2021 年度に開発が見込まれる製品のエネルギー効率改善を目標として設定し取り組みました。適用した省エネ技術としては、省エネ性能の高い新型マイクロプロセッサや高効率電源、省電力ディスプレイの採用、省電力制御の最適化、パワーマネジメント機能の強化があります。そ

のほか LSI の集約や部品点数の削減、省電力デバイスの採用などを積極的に推進しています。

CO₂排出量 2013 年度比 37%削減を達成

サーバ、ストレージ、パソコン、ネットワーク機器、などにおいて省エネ技術を横断的に適用・拡大した結果、2021 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。

> [取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、地球温暖化抑制のため、自社の排出量削減に加え、グリーン調達の一環として、お取引先に CO₂ 排出量削減活動の実施を継続的にお願いしています。

2016 年度からは、お取引先への依頼に、自社のお取引先（富士通グループから見た 2 次お取引先：以下、2 次お取引先）への働きかけ実施を盛り込み、サプライチェーン上流に活動を展開しています。

また上記の活動と並行して、2018 年度より CDP サプライチェーンプログラムに参画し、国際的な環境調査活動に基づき、主要お取引先の CO₂ 排出削減および水資源保全の活動をより深く掘り下げ、課題や施策を検討しています。

サプライチェーン全体を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の実現に貢献していきたいと考えています。

2021 年度実績

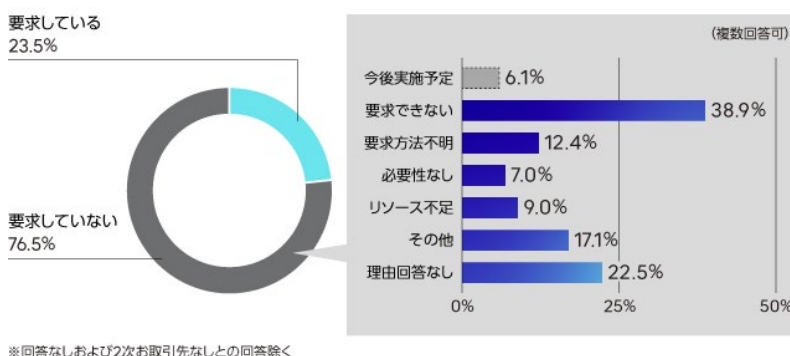
第 10 期環境行動計画 目標項目	2021 年度実績
CO ₂ 排出量削減：サプライチェーンにおける CO ₂ 排出量削減の取り組みを推進する。	富士通グループの主要お取引先（約 750 社）を通じ、2 次お取引先（56,000 社以上）に削減活動の実施を依頼

CO₂ 排出量削減：2 次お取引先への活動展開を要請・支援

調達額上位 80% を占める主要お取引先すべてに対し、CO₂ 排出量削減活動の実施と 2 次お取引先への活動展開を富士通グループとして要請しています。また、独自の環境調査票でお取引先の活動状況を確認し、調査に協力いただいたお取引先には、今後の活動の参考として調査票の回答を分析した活動傾向をレポートとしてフィードバックし、さらなる活動の推進と 2 次お取引先への活動展開を依頼しました。

2021 年度末の時点で、2 次お取引先に活動を依頼したと回答いただいたお取引先は 23.5% (161 社) で、活動実施を依頼された 2 次お取引先はのべ 56,000 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

「CO₂排出量削減活動の手引き」の提供

CO₂ 排出量削減活動をサプライチェーン全体に押し広げていくため、富士通グループでは独自の説明資料を作成し、2017 年 11 月末から当社ウェブサイトにて公開してお取引先に提供しています。サプライチェーンで活動に取り組む重要性をお取引先により一層ご理解いただくとともに、2 次お取引先への活動依頼・支援にも活用していただくことを目的としています。今後も富士通グループは、グローバル企業としての役割を果たすため、地球温暖化抑制のために何が必要かを常に考え、取り組んでいきます。

「CO₂ 排出量削減活動の手引き」は下記 URL からダウンロードできます。

> 日本語：[グリーン調達](#)，英語：[Green Procurement](#)

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

- 活動内容の設定**
 - 自社で実施可能な取組み候補を抽出する
 - 抽出した取組の中から、活動を決定する
- 進捗指標の選定** (活動の進捗を測る数値データ)
CO₂ 排出量、または CO₂ 排出量に直結するデータを選定する (電力使用量、燃料消費量等)
*上記が把握困難な場合、照明消灯時間、社内教育の実施率等、CO₂ 排出に間接的に関わるデータを選定する
- 数値目標の設定**
期間/活動率

② 活動実践(2/3) 活動内容と進捗指標の選定

自社の取り組むべき活動と、進捗を管理する指標を選定する

活動設定の視点	活動内容(例)	進捗管理指標(例)
省エネルギー (照明電力の削減)	照明間引き/LED導入 休憩時間の照明オフ	実施率・導入率/省エネ率 消灯時間/実施率
省エネルギー (共用部電力の削減)	休日のサーバー停止 残業削減/一斉退社日設定 受付/会議室の利用時間制限	停止時間/停止率 部署ごとの実施率 利用時間/省エネ率
省エネルギー (空調電力の削減)	エアコンの適正な温度設定 屋上緑化/壁面緑化	実施率/実施期間 建屋ごとの実施率/緑化面積
省エネルギー (再生可能エネルギー)	グリーン電力導入	導入率
省エネルギー (ライフスタイルの変革)	自転車通勤の奨励 エコドライブなど	実施社員数/実施率 実施率/ELV導入率
生物多様性保全 (CO ₂ 吸収源の保全)	森林保全活動の実施	実施回数/参加者数/ 植林面積・本数
紙資源	ペーパーレスの推進	削減枚数/実施率
環境意識の喚起	社内教育による意識啓発	出席者数/出席率/テスト合格率

環境行動計画

資源循環

外部動向

グローバルな資源循環の強化

2015 年 9 月に国連で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」では、目標 12 に「つくる責任 つかう責任」を掲げ、天然資源の効率的な利用、製品ライフサイクルを通じた化学物質・廃棄物の適正管理および大気・水・土壌への排出の大幅削減、などが謳われています。また、欧州委員が、2020 年 3 月に策定した新サーキュラーエコノミーアクションプランの要となる「持続可能な製品イニシアチブ」(SPI) を 2022 年 3 月に公表しました。今回発表された EU 市場における持続可能な製品の標準化に関する一連のパッケージは、主に 5 つの施策で構成されており、企業は今後の動向を注視していく必要があります。

プラスチック廃棄物問題

経済協力開発機構 (OECD) の新報告書によると、世界全体におけるプラスチック廃棄物の量は 2019 年の 353 Mt から 2060 年には 3 倍に増加すると予測されています。また、2022 年 2 月に開催された第 5 回国連環境総会再開セッション (UNEA5.2) では、プラスチックの有用性については認識しつつも、海洋を含むプラスチック汚染が地球規模の課題であることから、国際約束の作成に向け 2022 年後半に政府間交渉委員会を設立し、2024 年末までに妥結を目指すことが決定されました。こうしたことを踏まえ、企業はライフサイクル全般でプラスチック資源循環に取り組む必要があります。

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。製品の資源循環においては、特に世界の動きが活発であり、上述のとおり 2020 年 3 月に欧州で新サーキュラーエコノミーアクションプランが公表され、再利用、リサイクル性、再生材の利用などの議論が進んでいます。このような動きを考慮して、従来からの取り組みである ICT 製品への再生プラスチック利用、梱包材のプラスチックから紙材料への転換のほか、製品の部品点数削減、小型・薄型・軽量化をより一層推進しています。また、使用済み ICT 製品や事業所から発生する廃棄物の資源再利用にも注力しています。なお、使用済み ICT 製品の資源再利用については、これまで環境行動計画の目標の 1 つとして取り組んできましたが、事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率は 90%以上を達成したため、現在は管理目標として取り組みを継続しています。また、2022 年 3 月には第一弾政策パッケージとして、持続可能な製品のためのエコデザインに関する枠組み規則案が発表されたこともあり、上述のようにプラスチック廃棄物の課題解決のための対策が急務となっているため、プラスチック廃棄物へフォーカスした取り組みを進めていきます。さらに、事業構造の変化により、廃棄物の発生量は減少傾向にあるものの循環型社会へのさらなる貢献を目指し、廃棄物の削減と資源の循環利用を強化していきます。

プラスチック資源循環法への対応

国内外におけるプラスチック使用製品の廃棄物をめぐる環境の変化に対応して、プラスチック製品使用の合理化をはじめ、市区町村による再商品化、事業者による自主回収と再資源化を促進するための制度の創設などを行うことにより、プラスチック製品の資源循環を推進することが求められています。こうした考えを踏まえ、多様な製品に利用されているプラスチック素材に着目し、製品の設計からプラスチック廃棄物の処理に至るまでの各段階において、プラスチックの資源循環の取り組み（3R+Renewable）を促進するため、2021年6月に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が制定されました。

富士通としては、法律の定める「多量排出事業者」として、プラスチック廃棄物の排出抑制および再資源化の目標を設定し活動を推進していきます。

- 目標：プラスチック廃棄物のゼロエミッション活動およびリターナブル化の推進
- 2021年度廃プラスチックの排出量：1,582t

関連情報

- > [製品の省資源化・資源循環性向上と資源再利用](#)
- > [水使用量の削減](#)

環境行動計画

製品の省資源化・資源循環性向上と資源再利用

製品の省資源化・資源循環性向上

富士通グループのアプローチ

資源の枯渇や過度な採掘による自然破壊、国際的な資源価格の高騰・下落、レアメタルの供給不安など、社会や企業の持続可能性を脅かすリスクが高まる中、欧州委員会は成長戦略である「欧州グリーンディール」の柱の1つとして新サーキュラーエコノミーアクションプランを掲げ、「資源の効率化」をより社会実装において加速させるための施策を進めています。例えば、エコデザイン指令の整備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。

2021 年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2021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10%以上向上する。(2019年度比)	10.1%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。

2021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 10.1%を達成

サーバ、ストレージ、パソコン、ネットワーク機器などにおいて小型化、軽量化を推進した結果、2021年度は2019年度に対して10.1%向上を達成することができました。

第10期環境行動計画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

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

各項目の定義

製品価値	資源の使用や廃棄による環境負荷そのものの削減の評価に重点を置くため、製品価値は資源の使用に関係のあるものに限定し製品ごとに設定。 (対象外の例：CPUの性能向上など)
資源負荷係数	枯渇性、希少性、採掘時や廃棄時の環境影響などを考慮した、資源ごと固有の環境負荷重み係数。 すべての資源の負荷係数を1として活動を開始する。
資源使用量	製品の各資源の質量（再生プラスチック使用量を引く）。
資源廃棄量	製品使用後に再資源化されず廃棄される各資源の質量（設計値）。 資源廃棄量は0として活動を開始する。

2021年度の取り組み事例

最先端の光伝送技術採用と資源効率向上、省エネルギーを実現した 1FINITY T700

1FINITY シリーズは、通信キャリアシステムを支える光伝送機器です。光伝送機器とは、光により情報伝達やデータ送信を行う機器のことです。1FINITY シリーズでは、従来の光伝送機器を機能分離することで、規模に適した設備投資、ネットワークの継続的進化、ランニングコストの最小化、フレキシブルな運用を実現しています。

今回、1FINITY シリーズにおいて「1FINITY T700」を開発しました。1FINITY T700 は、400Gbps*を伝送できる長距離伝送トランスポートブレードです。最先端の光伝送技術を搭載するとともに、柔軟な光パス（回線）の管理が可能となっています。



1FINITY T700

環境面では、省資源、省エネルギーの両面から環境負荷を低減しています。部品の小型化・点数削減・集約化、モジュール化により、従来機種と比較して性能あたりの資源効率を 40.0%向上しました。さらに、業界をリードする低消費電力化技術の採用により、従来機種と比較して伝送性能あたりの消費電力を 45%削減しました。

最先端の光伝送技術採用と資源効率向上を実現した 1FINITY T700 の使用を通じて、豊かな社会の実現に貢献していきます。

Gbps*：1秒間に何ギガビットのデータを送れるかを表すデータ伝送速度の単位

> [その他の取り組み（事例）紹介](#)

製品の資源再利用

富士通グループのアプローチ

富士通グループのリサイクル活動は、製品の設計・製造段階だけでなく廃棄やリサイクルの段階まで生産者が責任を負うという「拡大生産者責任（EPR）」の考え方、および自社の製品に対して責任を負う「個別生産者責任（IPR）」の考え方に基づいています。この考え方の下、日本では「資源有効利用促進法」に基づき、産業廃棄物広域認定制度の認定業者である富士通が、国内各地の富士通りサイクルセンターで産業廃棄物の適正処理を受託し「事業系 ICT 製品の資源再利用率 90%以上を維持する」を自主管理指標として活動しています。

事業系使用済み ICT 製品の資源再利用率

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度
資源再利用率 [%]	91.1	91.6	92.9

> [取り組み（事例）紹介](#)

環境行動計画

水使用量の削減

富士通グループのアプローチ

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

富士通グループでは、とりわけ半導体やプリント基板の製造において水を大量に使用することから、特にそれらの水使用量の削減が必要と考えています。これまでも各工場において、節水はもとより純水リサイクルや雨水利用をはじめとする水の循環利用・再利用に継続的に取り組んできました。第10期環境行動計画でも、水資源の有効利用に関する取り組みを継続しています。

2021年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2021年度実績
2022年度末までに水削減施策を積み上げ、水使用量を3万 m ³ 以上削減する。(注1)	8.3万 m ³ 削減 (2021年度目標 1.9万 m ³)

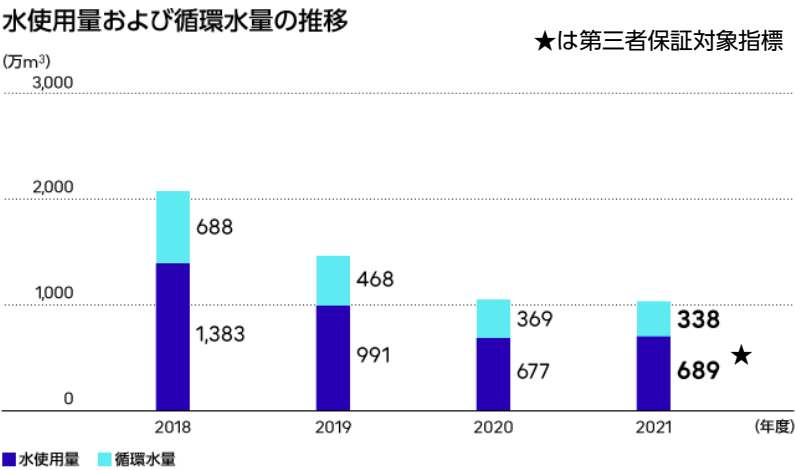
(注1) 対象組織：(国内) 富士通および富士通グループの自社事業所（但しデータセンターを除く）
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点

2021年度の水使用量の削減施策として、めっき・洗浄工程での水使用量の削減、スクラバー補給水適正化など給排水の見直し、空調機の水冷から空冷への更新など、各事業所や工場で様々な水資源の有効利用の取り組みを行いました。その結果、削減できた水使用量は2021年度で8.3万 m³となり、第10期環境行動計画の目標値である3万 m³削減の277%に達しました。

2021年度の水使用量は689万 m³★（前年度比1.8%増）

2021年度の水総使用量は689万 m³（売上高当たりの原単位：192 m³/億円）であり、2020年度に比べて1.8%の微増となりました。また、循環水量は338万 m³で、2020年度に比べて8.4%減となりました。総使用量自体がわずかに増加しているため水使用量に対する循環水量の割合は49.0%となり、2020年度に比べて5.5%pt低下しています。

★は第三者保証対象指標



環境行動計画

サプライチェーン上流における水資源保全

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、水資源保全を CO₂ 排出量削減等と同様に、お取引先にお願すべきグリーン調達活動の重点テーマと位置づけ、お取引先の活動状況や実情を把握し、また水資源保全活動の第一歩となる水リスク評価の実施を推進しています。

上記の活動と並行して、2018 年度より CDP サプライチェーンプログラムに参画し、国際的な環境調査活動に基づき、主要お取引先の CO₂ 排出削減および水資源保全の活動をより深く掘り下げ、課題や施策を検討しています。

サプライチェーン全体で取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、持続可能な水環境の実現に貢献していきたいと考えています。

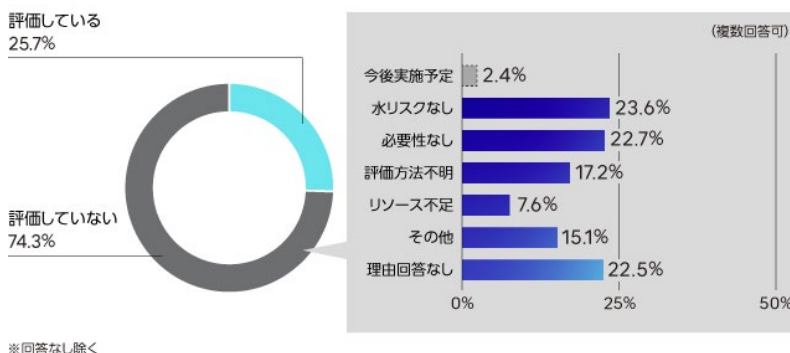
2021 年度実績

第 10 期環境行動計画 目標項目	2021 年度実績
水資源保全：主要お取引先への活動依頼を実施する。	富士通グループの主要お取引先約 750 社への活動依頼を完了

水資源保全：お取引先にお願すべき重点テーマとして水資源保全の取り組みを依頼

水資源問題が深刻化し、国際的な関心が高まってきていることを背景に、第 8 期環境行動計画(2016～2018 年度)から継続している CO₂ 排出削減に加え、2019 年度からは水資源保全をお取引先に対して重点的な取り組みをお願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する取り組みを行っています。

お取引先の水リスク評価実施状況

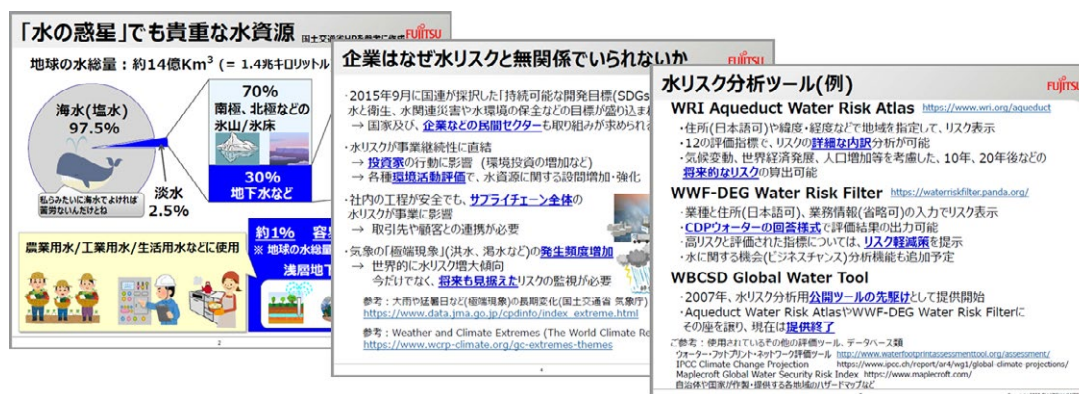


水資源保全是、多くの企業がサプライチェーンでグローバルにつながる中、どの企業にとっても無関係ではられません。また水資源保全に取り組むには、自社に関わる水リスクを正確に把握することが第一歩になります。当社の環境調査では、水リスク評価を実施しているお取引先は 25.7%(約 190 社)で、前年度の 22.8%から増加しています。しかし実施していないお取引先からは「リスクなし」「評価必要なし」など自社との関わりがないとの回答が前年度同様に多く、企業によって意識に大きなギャップがあることが分かりました。

富士通グループでは、水資源保全をより身近な課題として考えていただくため、水リスク評価の重要性や公開評価ツールの紹介等をまとめた資料「企業と水リスク評価」を提供しています。今後、さらに多くのお取引先に対し、水リスク評価を実施するとともに水資源保全に取り組んでいただけるよう要請していきます。

「企業と水リスク評価」は下記 URL からダウンロードできます。

- > [グリーン調達](#)
- > [Green Procurement](#)



「企業と水リスク評価」の資料より一部抜粋

環境行動計画

自然共生（生物多様性の保全）

富士通グループのアプローチ

生物多様性の喪失は重大なグローバルリスク

ネットゼロとネイチャー・ポジティブに向けた統合的対応が重要

世界経済フォーラム（WEF）の「Global Risks Report 2022」では、深刻度の高いグローバルリスクの3位に「生物多様性の喪失」を挙げており、自然／生物多様性の喪失は気候変動と並び、喫緊の重大な問題であると認識されています。その問題の解決には「ネイチャー・ポジティブ」の実現が必須と考えられ、2021年6月に開催されたG7サミットでは「2030年までに生物多様性の損失を停止し回復させる」を含む「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。また、2022年開催予定の国連生物多様性条約第15回締約国会議（以下：CBD-COP15）第二部では、2030年の国際目標を含む「ポスト2020生物多様性枠組」の採択が予定されています。さらに、ビジネス団体（WBCSD等）や国際環境NGO（WWF等）の共同提案として、2030年のネイチャー・ポジティブ実現という目標が発表されています。現在、気候変動対応である「ネットゼロ」のみならず、「ネイチャー・ポジティブ」実現に向けた統合的対応が重要と考えられています。

自然／生物多様性への影響を評価し、影響の大きな自社の事業活動の特定に向けた目標設定

富士通グループは、2009年、「富士通グループ生物多様性行動指針」を策定しました。そこで取り組みの考え方として「自らの事業活動における生物多様性の保全と持続可能な利用の実践」と「生物多様性の保全と持続可能な利用を実現する社会づくりへの貢献」を掲げ、事業活動による環境負荷の継続的な低減のみならず、ICTを活用し、絶滅危惧種の保護や熱帯雨林保全を継続的に支援しています。

さらに、「ネイチャー・ポジティブ」の実現のためには、富士通グループとして、いち早く取り組みを推進することが重要と考え、第10期環境行動計画目標の1つとして、自然／生物多様性保全に係る目標を設定し、企業活動における自然／生物多様性への依存と影響を評価し低減を図る活動に着手しています。

2021年度実績

第10期環境行動計画 目標項目	2021年度実績
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	国際議論を踏まえ、評価指標として「エコロジカル・フットプリント」を選定し、評価方法の確立に向けた活動を開始

国際議論を踏まえ、評価指標として「エコロジカル・フットプリント」を選定

CBD-COP15 で採択が予定されている 2030 年国際目標草案では、ビジネスセクタに関係が深い目標として、目標 15「各地域から地球規模まで、すべてのビジネス（公的・民間、大・中・小）がそれぞれの生物多様性に対する依存状況及び影響を評価及び報告し、漸進的に負の影響を低減して、少なくともこれを半減し正の影響を増加させ、ビジネスへの生物多様性に関連するリスクを削減し、採取／生産活動、ソーシング／サプライチェーン、使い捨てにおける完全な持続可能性を目指す」が提示されています。そして、生物多様性条約第 24 回科学技術助言補助機関会合（以下：SBSTTA24）では、各目標の評価指標に関しても議論され、目標 15 の指標候補の 1 つとして、「エコロジカル・フットプリント」が挙げられています。

このような国際議論を踏まえ、富士通グループは、第 10 期環境行動計画目標の評価指標として、「エコロジカル・フットプリント」を選定しました。

2021 年度の取り組み事例

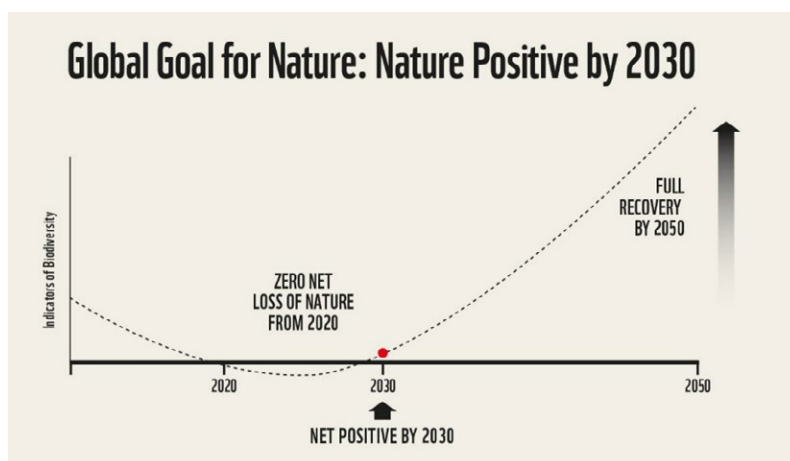
富士通グループは、今後の取り組みを検討する上で、国際的な取り組みの方向性に沿うことが最も重要と考え、以下のように国際動向の把握を行いました。その結果、「2030 年のネイチャー・ポジティブの実現に向けた取り組みであること」、「ポスト 2020 生物多様性枠組の 2030 年目標の達成に貢献すること」が重要と考え、第 10 期環境行動計画において、2030 年国際目標草案の目標 15 に沿った目標設定および指標の選定を実施しました。

今後は、2030 年のネイチャー・ポジティブの実現に向け、さらに自然／生物多様性保全活動を拡大していきます。

国際動向の把握 – ネイチャー・ポジティブ

2021 年 6 月に英国・コーンウォールで開催された G7 サミットでは、「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。その中には、「2030 年までに生物多様性の損失を停止し、回復させること」、「人類と地球の両方の利益のために、我々の世界はネットゼロになるだけでなく、ネイチャー・ポジティブにならなければならないこと」、「自然とそれを支える生物多様性は、最終的には私たちの経済、生活、福祉を支えていること」等が含まれています。

また、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）や世界自然保護基金（WWF）等 14 団体が「A Nature-Positive World : The Global Goal for Nature」を発表し、「①2020 年から総体で自然の損失が発生しないこと、②2030 年までに総体でポジティブになること（ベースライン：2020 年）、③2050 年までに十分に回復させること」という目標が提言されています。



Global Goal for Nature : Nature Positive by 2030

出典：A Nature-Positive World : The Global Goal for Nature

国際動向の把握 – ポスト 2020 生物多様性枠組 –

2030 年の国際目標を含むポスト 2020 生物多様性枠組が議論されており、2022 年開催の CBD-COP15 第二部で採択が予定される中で、2021 年 7 月にはその第一草案が発表されました。この第一草案には、企業活動に特に関わりが深い目標として目標 15 が提示されています。SBSTTA24 ではその目標の指標候補が議論されており、「エコロジカル・フットプリント」が指標候補の一つとなっています。

Goal/Milestone/Target ⁵	Headline indicator	Summary of the assessment	Component indicator	Complementary indicators
Target 15. All businesses (public and private, large, medium and small) assess and report on their dependencies and impacts on biodiversity, from local to global, and progressively reduce negative impacts, by at least half and increase positive impacts, reducing biodiversity-related risks to businesses and moving towards the full sustainability of extraction and production practices, sourcing and supply chains, and use and disposal.	15.0.1 [Number of companies assessing and reporting on their][Quantified volumes of] Dependencies [and] impacts[, risks and opportunities] of businesses on biodiversity [and related human rights]	Relevance: Green Nationally feasible: Yellow Globally feasible with national disaggregation: Yellow Readiness: Red Summary: Relevant, not fully operational Most Parties felt that an indicator on dependencies and impacts was relevant; however, such an indicator would need to be further defined and elaborated. Parties suggested a number of adjustments to the indicator and/or alternative indicators	Tbc (will align with the Task Force for Nature-related Financial Disclosures) 15.4.1 Ecological footprint 15.4.2 Recycling rate	t15.1. CO ₂ emission per unit of value added (SDG indicator 9.4.1) t15.2. Change in water-use efficiency over time (SDG indicator 6.4.1)

CO-CHAIRS' SUMMARY AND PROPOSED LIST OF INDICATORS FOR CONSIDERATION IN DEVELOPING THE MONITORING FRAMEWORK FOR THE POST-2020 GLOBAL BIODIVERSITY FRAMEWORK

出典：CBD/SBSTTA/REC/24/2 27 March 2022

関連情報

- > [シマフクロウの音声認識プロジェクト](#)
- > [熱帯雨林 ハラパンの森 \(Forest of Hope\) への支援](#)

環境データ

地球温暖化防止

GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量

★は第三者保証対象指標

項目名		2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
上流 (Scope3) (千トン-CO ₂)					
	購入した製品・サービス	1,840	1,436	1,104	1,207★
	資本財	6	9	15	13
	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	71	133	99	94
	輸送、配送 (上流)	69	64	53	71
	事業から出る廃棄物	5	非該当	非該当	非該当
	出張	93	155	27	23
	雇用者の通勤	68	52	5	6
	リース資産 (上流)	281	115	88	64
自社 (Scope1, 2) (千トン-CO ₂)					
	直接排出 (Scope1)	147	87	75	70★
	エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	808 (注 1) 771 (注 2)	715 (注 1) 663 (注 2)	583 (注 1) 540 (注 2)	530 (注 1)★ 428 (注 2)★
下流 (Scope3) (千トン-CO ₂)					
	輸送・配送 (下流)	非該当	非該当	非該当	非該当
	販売した製品の加工	23	14	12	16
	販売した製品の使用	3,649	3,791	3,899 (注 3)	3,142★
	販売した製品の廃棄	非該当	非該当	非該当	8★
	リース資産 (下流)	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当
	フランチャイズ	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当
	投資	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当	当社事業は 非該当

(注 1) ロケーション基準による排出量

(注 2) マーケット基準による排出量

(注 3) 集計精度の向上に伴い、2020 年度における「販売した製品の使用」を遡及して修正。

環境データ

マテリアルバランス

事業活動における環境負荷

★は第三者保証対象指標

INPUT

事業活動における環境負荷の INPUT

	項目名	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
設計 調達 製造 開発	原材料					
	金属	千トン	15	19	13 (注 2)	11
	プラスチック	千トン	7	7	5	5
	その他	千トン	12	13	10 (注 2)	9
	化学物質 (注 1)					
	VOC	千トン	1.1	0.6	0.3	0.3
	PRTR	千トン	10.4	9.6	9.8	9.5
	水					
	合計	百万 m ³	13.83	9.91	6.77	6.89★
	エネルギー					
	合計	PJ	17.35	16.30	13.78	13.00★
	購入電力	GWh	1,614	1,477	1,240	1,165
	重油、灯油など	kL	6,822	3,570	2,898	2,593
	LPG、LNG	トン	2,222	2,115	2,078	1,982
	天然ガス、都市ガス	百万 m ³	28.01	28.93	25.24	24.99
	地域熱供給 (冷暖房用)	TJ	41	37	52	42
物流・ 販売	エネルギー					
	燃料 (軽油・ガソリン他)	PJ	1.02	0.95	0.77	1.03
使用	エネルギー					
	電力	GWh (PJ)	7,356 (73.34)	8,224 (81.99)	8,783 (注 2) (87.56) (注 2)	7,125 (71.04)
再資源化	資源再利用率	%	91.7	91.1	91.6	92.9
	処理量	トン	3,436	3,210	2,991	2,393

OUTPUT

事業活動における環境負荷の OUTPUT

	項目名	単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
設計 調達 製造 開発	原材料					
	CO ₂ 排出量	千トン- CO ₂	410	450	340 (注 2)	290
	化学物質 (注 1)					
	VOC	トン	178	161	135	157★
	PRTR	トン	9	8	6	6★
	大気					
	温室効果ガス排出量 合計	千トン- CO ₂	955	802	658	600★
	CO ₂ (注 3)	千トン- CO ₂	895	795	653	598★
	CO ₂ 以外の温室効果ガス (PFC、HFC、SF ₆ など)	千トン- CO ₂	60	7	5	2★
	NOx	トン	32	47	26	10
	SOx	トン	4	1	1	0.3
	排水					
	合計	百万 m ³	12.65	9.06	6.48	6.68
	BOD	トン	270	274	303	301
	COD	トン	55	35	9	15
	廃棄物					
	廃棄物発生量	千トン	19.0	15.7	11.0	12.5★
	サーマルリサイクル	千トン	4.0	3.0	1.7	2.0★
	マテリアルリサイクル	千トン	14.3	12.0	8.8	9.8★
	廃棄物処理量	千トン	0.7	0.6	0.5	0.7★
物流・ 販売	大気排出					
	CO ₂	千トン- CO ₂	69	64	53	71
使用	大気排出					
	CO ₂	百万トン -CO ₂	3.65	3.79	3.90(注 2)	3.14★

(注 1) 化学物質：PRTR 対象物質と VOC の重複する物質については VOC に含める。

(注 2) 集計精度の向上に伴い、2020 年度における数値を遡及して修正しています。

(注 3) ロケーション基準

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：2021年4月1日～2022年3月31日

第10期富士通グループ環境行動計画

集計範囲：各目標の詳細ページを参照

目標項目	指標	単位	算出方法
事業拠点の GHG (温室効果ガス) 排出量を毎年基準年の 4.2%以上削減する (基準年：2013 年度)	温室効果ガス排出量	トン-CO ₂	- CO₂ 排出量： $\Sigma [(燃料油、ガスの年間使用量) \times エネルギー毎の CO_2 換算係数^*)]$ *CO₂ 換算係数：「地球温暖化対策の推進に関する法律」による換算係数 - ロケーション基準： - 国内：2020 年度 0.441 トン-CO₂/MWh を使用 (出所「電気事業者低炭素社会協議会」調整後排出係数) - 海外：IEA 最新値 (IEA CO₂ Emissions from Fuel Combustion 2021) - マーケット基準： - 国内：電力事業者ごとの 2020 年度排出係数を使用 (調整後排出係数) (出所：温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度 電気事業者別排出係数一覧) - 海外：電力会社の値もしくは IEA 最新値 (IEA CO₂ Emissions from Fuel Combustion 2021)
	自効努力による温室効果ガス削減率	%	(自効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
	PUE 改善率	%	- PUE = $\Sigma (DC \text{ 総消費エネルギー}) \div \Sigma (IT \text{ 機器の総消費エネルギー})$ Σ：主要な 23 拠点の DC のエネルギー合計 - 改善率% = $(基準年度 PUE - 当該年度 PUE) \div 基準年度 PUE \times 100$ 基準年度：2017 年度

電力における再生可能エネルギー利用率を16%に拡大する	再生可能エネルギー利用率	%	当該年度の使用電力量に対する当該年度に利用した再生可能エネルギー（太陽光、風力、水力、バイオマス、地熱等）による自社発電量および外部からの購入量の合計の比率
製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を17%以上削減する（2013年度比）	製品使用時CO ₂ 排出量の削減率	%	・「下流（Scope3）販売した製品の使用」で算出された温室効果ガス排出量の、2013年度排出量を基準として求めた減少率
製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を10%以上向上する（2019年度比）	新製品の資源効率の向上率	%	・製品*の資源効率の向上率（2019年度比）の平均値 *2021,2022年度に新規開発する富士通ブランドのハード製品ただし、自ら設計しない製品（OEM製品）および顧客仕様製品を除く ※資源効率の算出方法は「製品の資源効率向上」を参照
水資源施策を積み上げ、水使用量を3万m ³ 以上削減する	水使用削減量	m ³	・各事業所の施策による水削減効果（実績量または想定量）を積み上げ、当該年度の削減量を集計する

地球温暖化防止：GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量

指標		単位	算出方法
上流 (Scope3)	購入した製品・サービス	トン-CO ₂	年度内の部材の調達量×調達量当たりの排出原単位 調達量は富士通グループの集中購買を対象とし、各グループ会社による自主調達は含まない (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-CO ₂	当該年度の建設工事物件の検収総額×排出原単位 (出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2)
	スコープ1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連	トン-CO ₂	主に自社が所有する事業所において購入（消費）した、燃料油・ガス、電気・熱の年間量×排出原単位 (出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用）」)
	輸送・配送（上流）	トン-CO ₂	国内輸送：富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるCO ₂ 排出量 (出典：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるCO ₂ 排出量、燃費法（一部車両）および改良トンキロ法（車両、鉄道、航空、船舶）)
		トン-CO ₂	国際輸送／海外域内輸送：輸送トンキロ×排出原単位 (出典：GHG プロトコル排出係数データベース)
	事業から出る廃棄物	トン-CO ₂	主に自社が所有する事業所が排出した廃棄物種類・処理方法別の年間処理・リサイクル量×年間処理・リサイクル量当たりの排出原単位 (出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.2、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用）」)
	出張	トン-	(移動手段別) Σ (交通費支給額×排出原単位)

		CO ₂	(出典：環境省・経済産業省サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 および排出原単位ベース Ver3.1)
	雇用者の通勤	トン- CO ₂	- 公共交通機関利用分：(移動手段別) Σ (交通費支給額×排出原単位) (出典：同上) - 自家用車利用分：Σ (輸送人・キロ×排出原単位) - 輸送人・キロ：交通費支給額・ガソリン価格および燃費から算出
	リース資産（上流）	トン- CO ₂	賃借事業所における、燃料油・ガス、電気・熱の年間消費量×燃料油・ガス、電気・熱消費量当たりの排出原単位 (出典：日本：地球温暖化対策の推進に関する法律－温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度、海外：IEA CO ₂ Emissions from Fuel Combustion 2021)
自社 (Scope1, 2)	直接排出	トン- CO ₂	主に自社が所有する事業所における、燃料油・ガスの消費（燃焼）による CO ₂ 排出量、および CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量の合計 ※算出方法は第 10 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を毎年基準年の 4.2% 以上削減する」を参照
	エネルギー起源の間接排出	トン- CO ₂	主に自社が所有する事業所における、電気・熱の消費（購入）による CO ₂ 排出量 ※算出方法は第 10 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を毎年基準年の 4.2% 以上削減する」を参照。
下流 (Scope3)	販売した製品の加工	トン- CO ₂	中間製品の販売量 ^{*1} ×加工量当たりの排出原単位 ^{*2} ^{*1} 中間製品の販売量：弊社デバイスソリューション売り上げ ^{*2} 加工量当たりの排出原単位：自社の 2015 年度組立工場からのデータより算出
	販売した製品の使用	トン- CO ₂	製品使用時の電力消費量×電力当たりの排出原単位 (出典：電気事業低炭素社会協議会 2020 年度実績) ^{*1} 製品使用時の電力消費量：当該年度に出荷した主要製品（注 1）における各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×対象年度出荷台数にて算出。各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量は、消費電力 (kW) ×使用時間 (h/日) ×使用日数/年×使用年で算出。この内使用時間 (h)、使用日数/年、使用年は社内独自シナリオで設定
	販売した製品の廃棄	トン- CO ₂	Σ (年度内に販売した主要製品（注 1）の種類別重量(t) ×処理先における ^{*3} 廃棄物種類・処理方法別の割合 (%) ×廃棄物種類・処理方法別の排出原単位 (tCO ₂ e/t)) (出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出量原単位ベース Ver3.2 排出原単位には廃棄物の輸送段階を含む) ^{*3} 廃棄物種類・処理方法別の割合は、販売した製品のうち、弊社リサイクルセンター回収分については同センターにおける前年度の廃棄物処理実績に基づき算出、それ以外の回収分については一般社団法人パソコン 3R 推進協会の当年度の廃棄物処理実績に基づき算出

環境リスクへの対応：環境債務

指標	単位	算出方法
環境に関する債務額	円	1. 資産除去債務（施設廃止時のアスベスト除去費のみ） 2. 土壌汚染対策費用 3. 高濃度 PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物の廃棄処理費用

環境リスクへの対応：土壌・地下水汚染防止

指標	単位	算出方法
地下水汚染の測定値	mg/L	過去の事業活動を要因として敷地境界の観測井戸で当該年度に土壌汚染対策法等を超える測定値が確認された物質の最大値

マテリアルバランス：事業活動における環境負荷

集計範囲：富士通および富士通グループ（詳細は [「環境活動に関する報告対象組織の一覧表」](#) 参照）

指標		単位	算出方法
INPUT			
設計・調達・製造・開発	原材料		当該年度に工場から出荷した主要製品（注 1）への材料投入量（各製品 1 台当たりの原材料使用量×当該年度出荷台数）
	化学物質	VOC 排出抑制対象物質の取扱量	電機・電子 4 団体（注 2）の環境自主行動計画にて定めた VOC（揮発性有機化合物）20 物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の取扱量合計値 PRTR 法対象物質と VOC 排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC 排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物質取扱量	PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の取扱量合計値
	水使用量		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		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）		$\Sigma [(\text{購入電力、燃料油、ガス、地域熱供給の年間使用量}) \times \text{エネルギー毎の熱量換算係数}^*]$ * 熱量換算係数（単位発熱量）：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」による。都市ガスは供給会社毎の値、または 44.8GJ/千 m ³ を使用
	購入電力		電力年間購入量

	A 重油・灯油・軽油・揮発油・ガソリン		kL	燃料油年間使用量（または購入量）
	天然ガス		m ³	天然ガス年間使用量（または購入量）
	都市ガス		m ³	都市ガス年間使用量（または購入量）
	LPG		トン	LPG 年間使用量（または購入量）
	LNG		トン	LNG 年間使用量（または購入量）
	地域熱供給		Gj	地域熱供給（冷暖房用の冷水・温水）年間使用量（または購入量）
物流・販売	輸送エネルギー消費量		Gj	富士通 ^{*1} および富士通グループ会社 ^{*2} の輸送エネルギー消費量の合計値 ^{*1} 富士通（国内輸送）：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）ロジスティックスに基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるエネルギー消費量 ^{*2} 富士通グループ会社：富士通（国内輸送）の輸送エネルギー消費量と輸送CO ₂ 排出量の比率を用いて、OUTPUT（物流・販売）の輸送 CO ₂ 排出量から算出
使用	エネルギー	電力	GWh	当該年度に工場から出荷した主要製品（注 1）の消費電力量（各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×当該年度出荷台数） * 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。
			Gj	
再資源化	資源再利用率		%	一般社団法人電子情報技術産業協会によって示された算定方法に基づく、日本国内での使用済み製品の処理量に対する再生部品・再生資源の重量比率。ただし、使用済みの電子機器製品以外の回収廃棄物は除く
	処理量		トン	
Output				
設計・調達・製造・開発	原材料	CO ₂ 排出量	トン-CO ₂	当該年度に工場から出荷した主要製品（注 1）へ投入された材料が、資源採掘され、原材料になるまでの CO ₂ 排出量（各製品 1 台当たりの原材料使用量を CO ₂ 排出量に換算した値×当該年度出荷台数）
	化学物質	VOC 排出抑制対象物質の排出量	トン	電機・電子 4 団体（注 2）の環境自主行動計画にて定めた VOC（揮発性有機化合物）20 物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の排出量合計値 PRTR 法対象物質と VOC 排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC 排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物排出量	トン	PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 kg 以上の物質の排出量合計値

設計・調 達・製造・ 開発	大 気 汚 染	CO ₂ 排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第 10 期環境行動計画「事業拠点における温室効果ガス排出量（CO ₂ 排出量）」を参照
		CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第 10 期環境行動計画「事業拠点における温室効果ガス排出量（CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量）」を参照
		NOx 排出量	トン	NOx 濃度 (ppm) × 10 ⁻⁶ × 乾きガス排出ガス量 (m ³ N/hr) × 運転時間 (hr/年) × 46/22.4 × 10 ⁻³
		SOx 排出量	トン	SOx 濃度 (ppm) × 10 ⁻⁶ × 乾きガス排出ガス量 (m ³ N/hr) × 運転時間 (hr/年) × 64/22.4 × 10 ⁻³
	排 水	排水量	m ³	公共用水域および下水道への年間排水量（融雪用の地下水は含めない、浄化対策で揚水した地下水で水量が把握できる場合は含める）
		BOD 排出量	トン	BOD 濃度 (mg/l) × 排水量 (m ³ /年) × 10 ⁻⁶
		COD 排出量	トン	COD 濃度 (mg/l) × 排水量 (m ³ /年) × 10 ⁻⁶
	廃 棄 物	廃棄物発生量	トン	有効利用量（サーマルリサイクル・マテリアルリサイクル）の合計と廃棄物処理量を加算した合計値
		サーマルリサイクル量	トン	有効利用量すべての廃棄物種類におけるサーマルリサイクル量の合計値 ※サーマルリサイクル：廃棄物を焼却する際に発生する熱エネルギーを回収し利用すること
		マテリアルリサイクル量	トン	有効利用量すべての廃棄物種類におけるマテリアルリサイクル量の合計値 ※マテリアルリサイクル：廃棄物を利用しやすいように処理し、新しい製品の材料もしくは原料として使用すること
		廃棄物処理量	トン	埋立処分や単純焼却等により処分されている産業廃棄物量と一般廃棄物量
物流・販売	大気排出		トン- CO ₂	※算出方法は GHG プロトコル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
製品使用	大気排出		トン- CO ₂	算出方法は GHG プロトコルスタンダードに基づく温室効果ガス排出量の報告「販売した製品の使用」を参照

注1 主要製品：パソコン、サーバ、ワークステーション、ストレージシステム、プリンター、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（JBMA）。

環境データ

2021 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 99 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 2022 年 3 月 31 日時点での会社名を表示しております。

指標別の対象組織

- ① GHG 排出量 : 富士通グループの全事業所
- ② Scope1, 2 : 富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
- ③ エネルギー : 富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
- ④ 水 : (国内) 富士通および富士通グループの自社事業所（但し、データセンター除く）
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
- ⑤ 廃棄物 : (国内) 富士通の自社事業所（但し、データセンター除く）および富士通グループの製造拠点、
2021 年度より富士通の賃貸オフィスの廃プラスチック類を集計対象に含む
(海外) 富士通および富士通グループの製造拠点
- ⑥ 化学物質 : 富士通および富士通グループの製造拠点。ただし、1 物質ごとの年間取扱量 100 kg 未満の拠点は除く。
- ⑦ EMS : 環境マネジメントシステム(EMS)を構築している組織。自主 EMS を含む。

本社

No.	会社名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

国内グループ会社（71 社）

No.	会社名（注 1）	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通ホーム&オフィスサービス株式会社	✓						✓
2	株式会社川崎フロンターレ	✓						✓
3	富士通テクノロジーリサーチ株式会社	✓						✓

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	デジタルプロセス株式会社	✓						✓
7	株式会社 PFU	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	株式会社富士通バンキングソリューションズ	✓						✓
9	株式会社滋賀富士通ソフトウェア	✓						✓
10	株式会社富士通鹿児島インフォネット	✓						✓
11	富士通クラウドテクノロジーズ株式会社	✓						✓
12	株式会社ジー・サーチ	✓						✓
13	株式会社富士通エフサス	✓						✓
14	富士通コミュニケーションサービス株式会社	✓						✓
15	富士通ネットワークソリューションズ株式会社	✓						✓
16	富士通フロンテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	富士通 Japan 株式会社	✓						✓
18	株式会社富士通システム統合研究所	✓						✓
19	富士通特機システム株式会社	✓						✓
20	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	✓						✓
21	株式会社富士通ラーニングメディア	✓						✓
22	株式会社富士通総研	✓						✓
23	富士通コワーコ株式会社	✓						✓
24	株式会社ツー・ワン	✓						✓
25	富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	富士通ミドルウェア株式会社	✓						✓
27	富士通九州ネットワークテクノロジーズ株式会社	✓						✓
28	富士通テレコムネットワークス株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	株式会社富士通コンピュータテクノロジーズ	✓						✓
30	株式会社富士通 IT プロダクツ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	富士通アイソテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
32	株式会社富士通パーソナルズ	✓						✓
33	富士通クオリティ・ラボ株式会社	✓						✓
34	富士通クオリティ・ラボ・環境センター株式会社	✓						✓
35	富士通オプティカルコンポーネンツ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36	富士通関西中部ネットテック株式会社	✓						✓
37	富士通ミッションクリティカルソフトウェア株式会社	✓						✓
38	FDK 株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

39	株式会社トランストロン	✓	✓	✓	✓	✓		✓
40	新光電気工業株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
41	富士通セミコンダクター株式会社	✓						✓
42	富士通アドバンステクノロジー株式会社	✓						✓
43	富士通キャピタル株式会社	✓						✓
44	富士通データセンターサービス株式会社	✓						✓
45	株式会社 AFSW	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
46	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	✓						✓
47	富士通 IT マネジメントパートナー株式会社	✓						✓
48	富士通 IS サービス株式会社	✓						✓
49	株式会社富士通アドバンスシステムズ	✓						✓
50	株式会社富士通四国インフォテック	✓						✓
51	Ridgelinez 株式会社	✓						✓
52	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	✓						✓
53	富士通ソーシャルライフシステムズ株式会社	✓						✓
54	株式会社モバイルテクノ	✓						✓
55	株式会社ペルテ	✓						✓
56	株式会社ケアネット	✓						✓
57	富士通アドバンス・アカウンティングサービス株式会社	✓						✓
58	富士通ハーモニー株式会社	✓						✓
59	株式会社ユーコット・インフォテクノ	✓						✓
60	株式会社 AB システムソリューション	✓						✓
61	ジスインフォテクノ株式会社	✓						✓
62	株式会社富士通山形インフォテクノ	✓						✓
63	バンキングチャンネルソリューションズ株式会社	✓						✓
64	株式会社 IT マネジメントパートナーズ	✓						✓
65	株式会社 YJK Solutions	✓						✓
66	株式会社ベストライフ・プロモーション	✓						✓
67	株式会社富士通交通・道路データサービス	✓						✓
68	富士通エンジニアリングテクノロジー株式会社	✓						✓
69	株式会社スマートアグリカルチャー磐田	✓						✓
70	株式会社グランブーケ大多喜	✓						✓
71	FITEC 株式会社	✓						✓

海外グループ会社（27 社）

No.	会社名（注 1）	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	江蘇富士通通信技術有限公司 (Jiangsu Fujitsu Telecommunications Technology Co., Ltd.)	✓	✓	✓	✓	✓		✓
2	FUJITSU HONG KONG LIMITED	✓						✓
3	FUJITSU DO BRASIL LIMITADA	✓	✓	✓				✓
4	FUJITSU ASIA PTE LTD	✓						✓
5	FUJITSU NETWORK COMMUNICATIONS, INCORPORATED	✓	✓	✓	✓	✓		✓
6	Fujitsu America, Inc.	✓	✓	✓				✓
7	FUJITSU BUSINESS TECHNOLOGIES ASIA PACIFIC LIMITED	✓						✓
8	FUJITSU AUSTRALIA LIMITED	✓	✓	✓				✓
9	Fujitsu Technology Solutions GmbH	✓	✓	✓				✓
10	南京富士通南大軟件技術有限公司	✓						✓
11	FUJITSU SERVICES LIMITED	✓	✓	✓				✓
12	FUJITSU KOREA LIMITED	✓						✓
13	台湾富士通股分有限公司 (FUJITSU TAIWAN LIMITED)	✓						✓
14	富士通(中国)信息系統有限公司 (Fujitsu (China) Holdings Co., Ltd.)	✓						✓
15	Fujitsu Technology and Business of America, Inc.	✓						✓
16	富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co., Ltd.)	✓						✓
17	北京富士通系統工程有限公司 (Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.)	✓						✓
18	Fujitsu Glovia, Inc.	✓						✓
19	FUJITSU AUSTRALIA SOFTWARE TECHNOLOGY PTY. LTD.	✓						✓
20	FUJITSU Enabling Software Technology GmbH	✓						✓
21	富士通(中国)有限公司 (FUJITSU (CHINA) Co., Ltd.)	✓						✓
22	Fujitsu Finance America, Inc.	✓						✓
23	FUJITSU EMEA PLC	✓						✓
24	Fujitsu RunMyProcess SAS	✓						✓
25	Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.	✓						✓
26	FUJITSU CONSULTING INDIA PRIVATE LIMITED	✓	✓	✓				
27	FUJITSU CONSULTING COSTA RICA, S.A	✓						



グローバルレスポンスブルビジネス

－ 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

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、ゼネラルカウンセル配下にコンプライアンス担当組織があり、各リージョンに置いた担当と連携してグローバルコンプライアンスプログラム（GCP）に基づく施策を実行しています。活動結果は「内部統制体制の整備に関する基本方針」（注1）に基づき設置されたリスク・コンプライアンス委員会に報告するほか、取締役会や監査役とも連携し、グループ全体での Fujitsu Way の「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

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

グローバルコンプライアンスプログラムの運用状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。経営層による実践および監督の下、富士通グループの事業活動に関わる法規制等の遵守に必要な社内ルール、教育、監視体制の整備と運用を推進しています。

（注1） [内部統制体制の整備に関する基本方針](#)（P.5-P.8）

Fujitsu Way の行動規範の内容

Fujitsu Way において、富士通グループの全社員が遵守すべき原理原則である「行動規範」を右記のとおり示しています。

また、富士通では、Fujitsu Way の「行動規範」を詳細化し、富士通グループに所属する全世界の社員が法令を遵守し行動する手引きとして作成した Global Business Standards (GBS) (注 2) を 20 言語で展開し、富士通グループで統一的に運用しています。

(注 2) [Global Business Standards \(GBS\)](#)

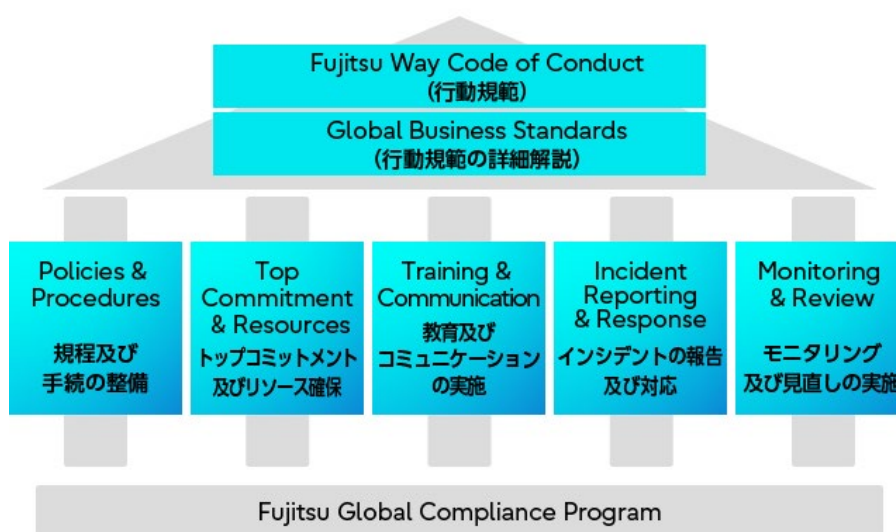


Fujitsu Way の行動規範

グローバルコンプライアンスプログラム

富士通では、Fujitsu Way の「行動規範」および GBS の浸透・実践を図るために、グローバルコンプライアンスプログラム (Fujitsu Global Compliance Program: GCP) を策定し、グループ全体のグローバルな法令遵守体制の維持・向上に取り組んでいます。GCP では、様々なコンプライアンスに関する活動を 5 つの柱として体系的に整理し、当社が継続的に取り組むべき事項を明確化するとともに、富士通のコンプライアンス体制・活動への理解促進を対外的にも図っています。各リージョンにおいては、これに基づき各国・地域の法制度、政府機関の指針などを踏まえ、様々な施策・取り組みを実施しています。

GCP の実行にあたっては、グループ内の規程を整備し各リージョンにおけるコンプライアンス業務の責任者を配置して体制を確保しています。社員に対しても様々な教育を継続的に実施し、Fujitsu Way の「行動規範」および GBS の浸透を図っています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口を設置しているほか、コンプライアンス違反が発見された場合は、直ちにリスク・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

1. 規程および手続きの整備

富士通では、富士通グループ各社が整備すべき最低限の社内ルールを「富士通グループグローバルポリシー」として示し、そのもとで各国の法律、文化、慣習等を踏まえた規範、ルール等を整備しています。

富士通および国内グループ会社においては、コンプライアンスの徹底と持続的な企業価値の向上を図るため、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、「コンプライアンス規程」を制定し、国内グループ会社へ展開しています。特に、ビジネスに与える影響が大きい独占禁止法、贈収賄、反社会的勢力の分野については、上記規程の下、より具体的な細則とガイドラインを制定しています。

海外グループ会社においては、「富士通グループグローバルポリシー」に加えて、リスク・コンプライアンス委員会の承認に基づき、「グローバルガイドライン」を作成し、海外グループ各社の社内規程に取り入れています。国内の「コンプライアンス規程」に相当する「General Compliance Guidelines」を発行するとともに、競争法に関するグローバルガイドラインや、贈収賄防止に関する各種ガイドラインも発行しています。

贈収賄については、GBS に規定されている原則のほかに、公務員への贈答・接待、政治団体等への寄付・献金、ファシリテーションペイメント（円滑化のための支払）等を行う際の事前申請・承認プロセスを定めた社内規程を設けています。また、腐敗リスクが高い地域および分野での取引リスクを事前に調査・評価するための一策として、新規取引開始時の取引先デューデリジェンスを実施しています。リスクレベルに応じてサプライヤーに質問票の提出を求めるなどして取引先のスクリーニングを行っています。また取引先には、契約等で法令および GBS の遵守を義務付けています。

2. トップコミットメントおよびリソース確保

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営陣がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的かつ継続的に行うことにより、富士通グループ全体における行動規範および GBS の浸透・実践を図っています。

社長自らが国内外の全社員向けに、談合・カルテルをはじめとするコンプライアンス違反からの決別を宣言するメッセージを繰り返し発信するとともに、海外においても、リージョン長やグループ会社の経営陣より、コンプライアンスと不正を許容しない企業文化（ゼロ・トレランス）の重要性を説くメッセージを継続的に発信しています。

さらに、国連が提唱する「国際腐敗防止デー」（12月9日）にあわせて毎年12月9日から15日までを Fujitsu Compliance Week と定め、その期間中には社長を含めた富士通本社の経営層や各国グループ会社の社長等から社員に対して一斉にコンプライアンス・メッセージを発するとともに、毎年更新されるコンプライアンス e-ラーニングを全グループ会社社員対象にリリースし、さらにリージョンごとに企画されたコンプライアンス関連活動を提供しています。

また、各リージョンにコンプライアンス業務に従事する責任者を配置し、富士通グループ各社におけるリスク・コンプライアンス責任者とグローバルなネットワークを形成した上でグローバルコンプライアンスプログラムの実行体制を確保しています。

3. 教育およびコミュニケーションの実施

富士通グループでは、Fujitsu Way の「行動規範」や GBS、および社内規程の浸透・実践を図るために、富士通グループの役員・社員に対して、様々な教育およびコミュニケーションを継続的に実施しています。

富士通グループの全役員・全社員を対象に、毎年コンプライアンス e-ラーニングを実施しています。この e-ラーニングには、贈賄、談合、不正会計、安全保障輸出管理等のリスク分野が含まれており、リスクアセスメントの結果や社会情勢を反映するよう富士通本社のコンプライアンス部門および各リージョンのコンプライアンス責任者により毎年見直されます。2021年にはコンプライアンス e-ラーニングが富士通グループの全役員・全社員約 13 万人を対象に 16 言語で実施され、2022 年 5 月時点で 97.1%が受講済みです。

上記に加え、各国の法律や慣習・ビジネスの実態を踏まえ、各階層、各リージョン、または各部門のリスクレベルに合わせたオンライン研修および e-ラーニングも適宜実施しています。富士通および国内グループ会社の新任役員に対しては、毎年、社外弁護士や法務・コンプライアンス部門によるコンプライアンス教育を実施しています。また、管理職に対しては、行動規範やコンプライアンスの重要性、典型的な事例や判断が難しい事例を社内講師が解説する社内研修を定期的開催しています。新入社員教育にもコンプライアンス教育を導入して Fujitsu Way の「行動規範」や GBS の重要性を理解してもらうとともに、営業部門や法務部門など特定のリスクに重点を置いた教育も継続して実施しています。パートナー企業向けコンプライアンス教育についても、今後さらに展開する予定です。

また、上述のとおり毎年 12 月 9 日～15 日に Fujitsu Compliance Week を設定したり、社員へのトップメッセージを社長、各リージョンの責任者等から発信したり、また各リージョンでコンプライアンスに関するニュースを配信する等の活動を実施しています。

4. インシデントの報告および対応

内部通報窓口の設置

富士通グループにおいては、グループ全社員（退職者、出向者、契約社員、嘱託社員、派遣社員などを含む）からの内部通報・相談（匿名によるものを含む）を受け付ける窓口を社内外に設置し、「Fujitsu Alert」として運用しています。加えて、グループ会社でも個別に内部通報制度を整備して運用しています。

Fujitsu Alert では富士通グループの社員に加えて富士通グループに関係のある外部の方々（場合により、匿名）も不正行為の疑いや懸念事項を通報することができるよう Web フォームまたは電話にて通報を受け付けています。Fujitsu Alert は 24 時間 365 日、20 カ国語で利用可能であり、内容に関する通報者との連絡（追加情報の提供やコンプライアンス部門からのコメントの受領）にも使用しています。

国内においては、「お取引先コンプライアンスライン」を設置し、富士通と国内グループ会社が直接、物品・サービス・ソフトウェアなどを調達しているお取引先からの通報を受け付けています。また、海外においては、お客様やお取引先等の第三者からの通報も含め、Fujitsu Alert で受け付けています。

- > [Fujitsu Alert](#)
- > [お取引先様通報窓口](#)

これらの内部通報窓口については、定期的なメッセージ発信やコンプライアンス教育、Web サイトやポスターにより社員に周知を図っており、加えて、富士通では内部通報窓口の利用動向を定期的に確認することによって社員の認知度および信頼性の向上を図っています。

通報者の保護

社員はコンプライアンス違反またはそのおそれに基づいた場合に通報することを推奨されており、また、取るべき正しい行動について確信がない場合には所属長または法務部門等に助言を求めることとなっています。

Fujitsu Alert では、匿名による通報も可能であり、通報者が特定されることのないよう情報の取り扱いには細心の注意を払っています。仮に調査等の過程で間接的に通報者が特定された場合であっても、通報を理由として通報者に対する不利益な取り扱いを行うことを一切禁止しており、そうした不利益な取扱いをすることは、それ自体が社内規範の重大な違反とみなされます。

通報への対応

コンプライアンス違反に関する通報がなされた場合、弁護士有資格者である責任者の監督の下で、必要に応じて外部弁護士と連携した上で、内部調査を実施します。富士通では、内部調査の結果を通報対象となった事項に関与する部門・関係会社からは独立して、取締役会およびリスク・コンプライアンス委員会に直接報告します。なお、通報内容

によっては、適切と判断される場合に、コンプライアンス部門から権限のある他部門に調査を委託することもあります。

コンプライアンス部門は、適用される法律と専門的な基準に沿って事実関係を把握し、是正措置を検討するために適切な内部調査を行います。内部調査には、適用される法律の検討、適切な調査手順の検討、収集された証拠の評価、調査結果の文書化、報告・エスカレーションを含みます。調査の結果必要に応じて、またデータ保護法やビジネス法などの適用法令に従って報告者にフィードバックを行います。

調査の結果、行動規範やGBS、その他社内規程に照らして問題が認められた場合にはしかなるべきレベルの懲戒処分などの是正を行い、結果として人事評価にも反映しています。また、将来同様の不正が行われることを回避するために、ルールのリマインドや制度の見直し、監視監督の強化などの再発防止策を講じています。

なお、調査プロセスは、グローバルコンプライアンスプログラムの毎年の計画立案時や法律制定・改正時を含め、少なくとも年に一度見直し・改善をしています。

富士通は、法令によって義務付けられている場合や経営判断に基づき、コンプライアンス違反に関する情報を政府の捜査機関や裁判所などの特定の政府機関や司法機関に提供するように決定する場合があります。これらの決定は、コンプライアンス部門の責任者が必要に応じて経営者や他の関連部門と調整して行います。

リスク・コンプライアンス委員会への報告

コンプライアンス違反が現実発生した、または発生する兆候を認知した役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告し、かつ、部門長があらかじめ定めた報告体制に従い報告を行うようリスクマネジメント規程にて定めています。また、内部通報・相談の状況や重要なコンプライアンス問題の対応状況については、定期的にはリスク・コンプライアンス委員会、取締役会および監査役に報告しています。リスク・コンプライアンス委員会および取締役会の開催回数は、統合レポートをご参照ください。

5. モニタリングおよび見直しの実施

富士通グループにおいては、リスクアセスメントや内部監査などの活動、および弁護士事務所等外部の専門家によるレビューを通じて、グローバルコンプライアンスプログラムの実効性の確認を毎年行っています。また当該レビューおよび監査結果、ならびに社会情勢を踏まえた上で、グローバルコンプライアンスプログラムの継続的な改善を図っています。リスクアセスメントについては、リスクマネジメントのページもご参照ください。

海外においては、腐敗リスクが高い国・地域のグループ会社などを主な対象として、本社コンプライアンス部門が、役員・社員へのインタビュー、社内規程および業務プロセスの確認などを通じて、現地ビジネスに内在するコンプライアンス上のリスクを分析し、実際のリスクの内容や程度に合わせた対策の立案と実行支援を行うリスクアセスメントを継続的に実施しています。

なお、リスクアセスメントおよびグローバルコンプライアンスプログラムの実施状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。これらの会議での議論および決定を、グローバルコンプライアンスプログラムにおける活動に適時反映し、実行しています。

安全保障輸出管理への取り組み

国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。我が国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。

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

管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者に、ガバナンス・コンプライアンス法務本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供について該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施し、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行っています。また、法令違反発生時には速やかな報告を行うことを「安全保障輸出管理規程」において定めています。業務遂行に際しては、輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。この安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。国内外のグループ各社に対しては、適切な安全保障輸出管理に向けた規則の制定や体制の確立について指導するとともに、教育支援、監査支援、グループ間情報交換会の開催などの活動を行っています。また、2013年度より全世界の海外グループ会社に対し、20言語によるe-ラーニングで安全保障輸出管理基礎教育を展開しています。

財務報告の適正性を確保するための体制

富士通では、取締役会において決議された「内部統制体制の整備に関する基本方針」で以下のことを定めています。

1. 当社は、最高財務責任者のもと、財務報告を作成する組織のほか、財務報告の有効性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、適切な利益配分を行います。
- ・ 事業目的や事業実体の伴わない、租税回避のみを目的とする税務プランニングはいたしません。同様にタックスヘイブンを利用した租税回避を意図する利益移転行為はいたしません。

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。

上記を踏まえたうえで、企業価値を継続的に向上させるため、適正な税務管理の実現を目指しています。

2021 年度実績

コンプライアンス教育

- ・ 富士通グループの全役員・全社員を対象としたコンプライアンス e-ラーニング（約 13 万人を対象に、16 言語で実施）：2022 年 5 月時点 受講率 97.1%
- ・ 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 50 社
- ・ 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社 24 社、海外グループ会社 2 社



グローバルレスポンスブルビジネス

－ 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

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
- 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

方針

富士通グループは、「お取引先との共存共栄」「お取引先の公平・公正な評価・選定」「CSR に配慮した調達活動の推進」を調達方針として掲げ、グローバルに調達活動を行っています。

CSR 調達に関しては、2005 年に「CSR 調達指針」を制定し、国内外のお取引先に指針の遵守をお願いしてきました。2018 年には、RBA（注 1）の行動規範を「富士通グループ CSR 調達指針」として採用しました。

- （注 1）【PRESS RELEASE】グローバルな CSR アライアンス「EICC」に加盟（2017 年 10 月に EICC から RBA に名称変更）
日：<https://pr.fujitsu.com/jp/news/2017/03/29.html>
英：<https://www.fujitsu.com/global/about/resources/news/press-releases/2017/0329-01.html>
- 富士通グループ調達方針
日：<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/policy/>
英：<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/policy/>
- 富士通グループ CSR 調達指針（RBA Code of Conduct）
<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 調達活動を推進しています。調達分野においては、グローバルサプライチェーン本部が関連部門と連携し、お取引先への CSR 調達活動を推進しています。なお、調達金額上位や継続取引のあるお取引先を主要お取引先として、CSR の働きかけ対象としています。

まず、CSR 調達指針により遵守項目を明確に示すとともに、お取引先に CSR 活動を要請します。次に、お取引先における CSR 活動の包括的な実施状況を確認するため、CSR 調査票をはじめ、グリーン調達、情報セキュリティ、BCM 等に関わる各種調査票への回答をお願いしています。

回答いただいた調査票は内容を診断のうえ結果をお取引先にフィードバックしており、基準に満たなかった場合は、改善に取り組んでいただきます。特に、実地確認が必要であると判断させていただいたお取引先には、CSR 監査を実施しています。監査での指摘事項については改善計画の提出を要請し、改善に向けお取引先と一緒に取り組みます。最終的に、お取引先において CSR 活動が適切に実施され、根付くことを目的に CSR 調達の推進と改善プロセスを継続して実施しています。

CSR 調達の推進と改善プロセス



業界標準のイニシアチブへの参画／活動の推進（RBA への加盟）

富士通グループは、グローバルな CSR アライアンス「Responsible Business Alliance(RBA)」に加盟しており、RBA の行動規範を尊重し、お取引先とともにサプライチェーンにおける CSR 調達に取り組んでいます。

また、電子情報技術産業協会（JEITA）などの団体やイニシアチブに積極的に参加・協力し、業界における CSR 調達の推進に努めています。

高リスク鉱物への対応

富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針としています（高リスク鉱物として、 tantalum・tin・gold・tungsten および cobalt を特定）。また、調達活動におけるサプライチェーンの透明性確保と責任ある鉱物調達を推進するために「サステナビリティ経営委員会（委員長：代表取締役社長）」を主管とする社内関連部門による体制を構築しています。

●富士通グループ責任ある鉱物調達対応方針

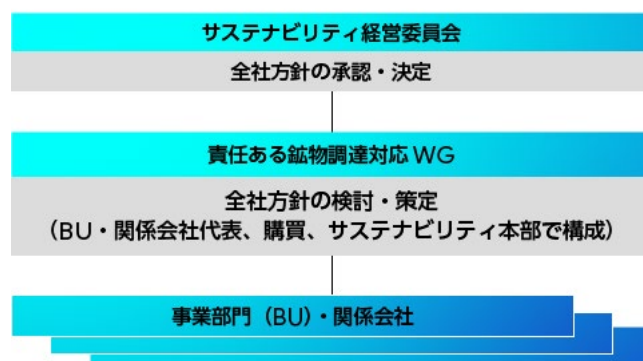
日本語：

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/procurement/Fujitsu_Group_Policy_on_Responsible_Minerals_jp.pdf

英語：

https://www.fujitsu.com/global/documents/about/csr/procurement/Fujitsu_Group_Policy_on_Responsible_Minerals_Sourcing_v01.pdf

責任ある鉱物調達対応の体制



高リスク鉱物調査

富士通グループは、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドライン」を参考に、デューデリジェンスとして高リスク鉱物の調査を実施しています。調査では、Responsible Materials Initiative（RMI）の「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」、「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

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。

グリーン調達への推進

富士通グループは、地球環境に配慮した部品・材料や製品の調達に関する基本的な考え方を「富士通グループ グリーン調達基準」にまとめ、お取引先とともにグリーン調達活動を推進しています。活動テーマの1つであるCO₂排出量削減については、お取引先に対し、CO₂削減目標を設定したうえで削減活動を推進いただくよう、呼びかけています。また、お取引先に対して自社と取引のあるサプライヤーへCO₂排出量削減を呼び掛けていただくよう要請しています。水資源保全に関しては、活動の第一歩として、水リスク評価の実施をお願いしています。今後も環境負荷低減活動をサプライチェーン一体となって推進していきます。

●富士通グループ グリーン調達への取り組み

日：<https://www.fujitsu.com/jp/about/procurement/material/green/>

英：<https://www.fujitsu.com/global/about/procurement/green/>

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、2015年12月に経済産業省および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が公表した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づき、お取引先とともに「情報セキュリティ事故撲滅」を掲げ、情報セキュリティ事故の予防、再発防止のための教育・啓発・監査・情報共有などの施策を継続的に実施しています。

近年では、クラウドなどの外部サービスやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向にあり、スマートフォンやタブレットPCなどのスマートデバイスの使用機会も急増しています。また、2020年度より新型コロナウイルス感染拡大防止による在宅勤務（在宅テレワーク）が急増し、勤務場所も従来から変化してきています。情報漏えいリスクについても、メール誤送信、PCやスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たなリスクも抑止する必要があります。こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外のお取引先も含め、富士通グループと同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、お取引先の情報セキュリティに重大な問題が発覚した場合は、直ちに是正活動を実施し、改善が見られない場合には取引の見直しなどの対策を行います。

サプライチェーン BCM の強化

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

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

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

お取引先とのコミュニケーション

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 年度からお取引先懇親会を開催しており、2020 年度からはグローバルフラッグシップイベント「Fujitsu ActivateNow Partner Summit」（注 3）をオンラインで開催しています。同イベントでは部門長、BG 長から事業方針説明、購買担当役員から調達戦略の説明を行います。

また、富士通グループの事業に対して顕著な貢献のあったパートナーに感謝状を贈呈し、パートナーシップの強化に努めています。

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

調達コンプライアンスの徹底

調達部門教育

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

お取引先コンプライアンスライン

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

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

> [お取引先コンプライアンスライン](#)

2021 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 560 社

高リスク鉱物調査実績

- 調査対象の 89.2%のお取引先より回答を受領
- 405 社の製錬業者を確認し、そのうち 269 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（2021 年 7 月～2021 年 12 月） 2,175 社
- 情報セキュリティ対策状況監査（自主点検）（2021 年 11 月～2022 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（2021 年 7 月～10 月） 約 790 社、約 1,630 拠点
- フィードバックの実施（2021 年 11 月） 約 790 社、約 1,630 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 6 回
- フィードバックの実施（2021 年 11 月） 約 790 社、約 1,630 拠点
- SPR に関するアンケート実施 28 社

<ソリューション関連>

- パートナーシップミーティングにより情報共有など実施 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。
- すべ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、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「労働安全衛生基本方針」を定め、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進し、社員の健康・安全の確保を図っています。

＜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

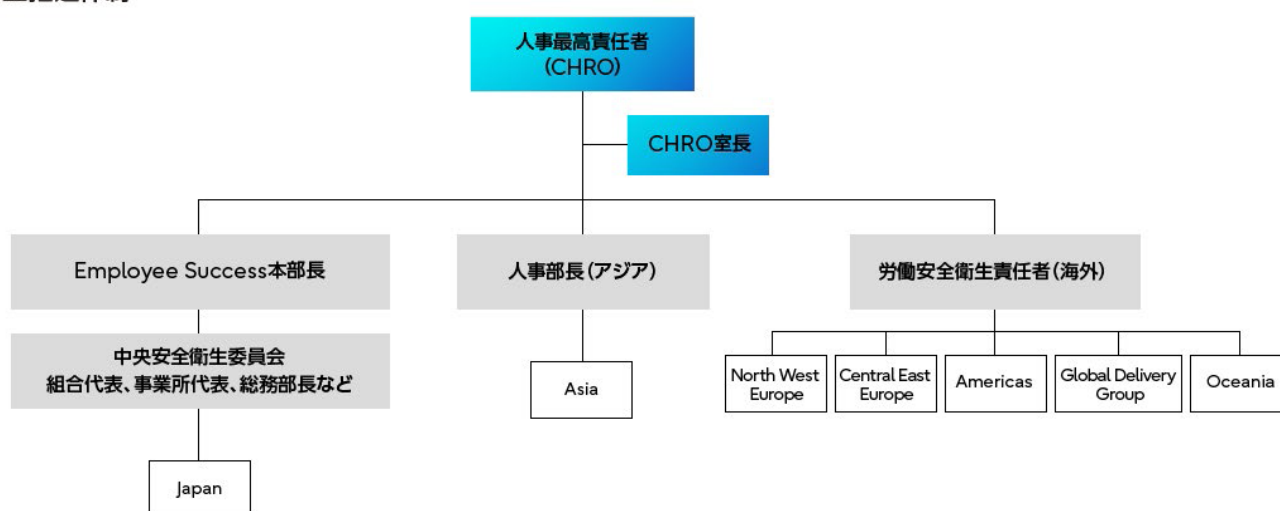
富士通グループでは、各リージョンにおける安全衛生推進体制を設け、各国法に則った労働安全衛生に関するコンプライアンスや予防対策を徹底するために、リージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

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。

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まいります。

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を実施しているほか、転倒防止のため運動習慣を身につけることも推奨しています。

労働安全衛生教育

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

感染症対策

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、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、各リージョンおよび各国にて、それぞれの取り組みを紹介する社員向けのサイトを通じた周知を行っています。

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、スペイン、オーストラリア、ドイツ、ポルトガルで認定を取得しています。 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

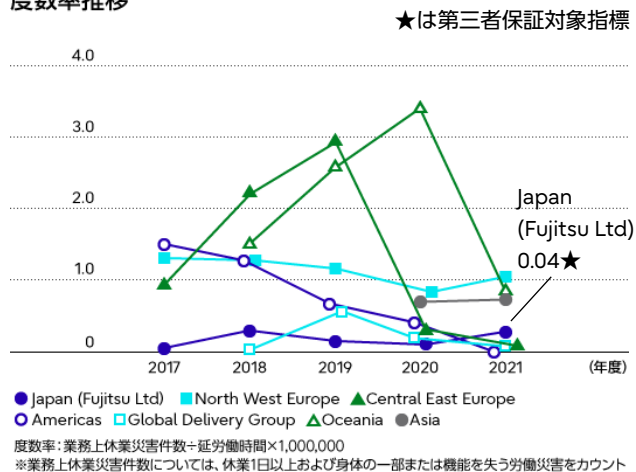
ILO（国際労働機関）が主催する「労働安全衛生世界デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。

2021 年度実績

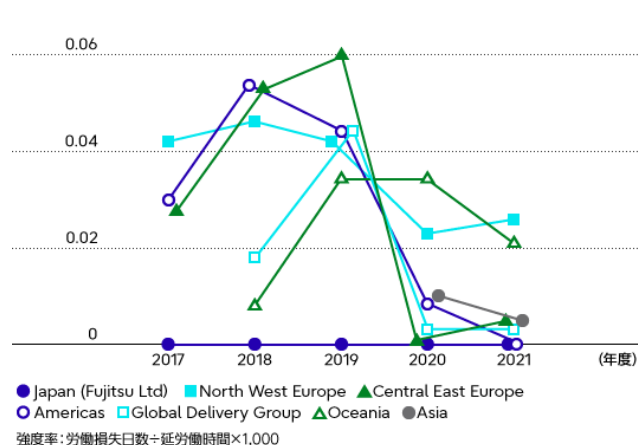
労働災害の発生状況

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 Services GmbH

Fujitsu Technology Solutions GmbH

Fujitsu Technology Solutions SA

Fujitsu Technology Solutions SAS

Fujitsu Technology Solutions LDA

教育実績

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しています。(約 1,300 名／年) (富士通および国内グループ会社)。

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。また、2022 年 4 月に、新しい e-Learning の研修モジュールとして「Fujitsu Safe World and City Challenge」を立ち上げ、Global Delivery の各地域含め 40,000 名を超える社員が受講しています。

感染症対策

新型コロナウイルス感染対策として、日本をはじめ、インドやフィリピン、ドイツなどアジア・ヨーロッパの一部地域でワクチン接種を推進しています。なお、日本では 3 回目接種を 2022 年 3 月 14 日より実施しました。また、フィリピンでは、余剰ワクチンを地域へ寄付することで、地域社会におけるワクチン接種率の向上に貢献しています。



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

コミュニティ

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。

重点注力分野

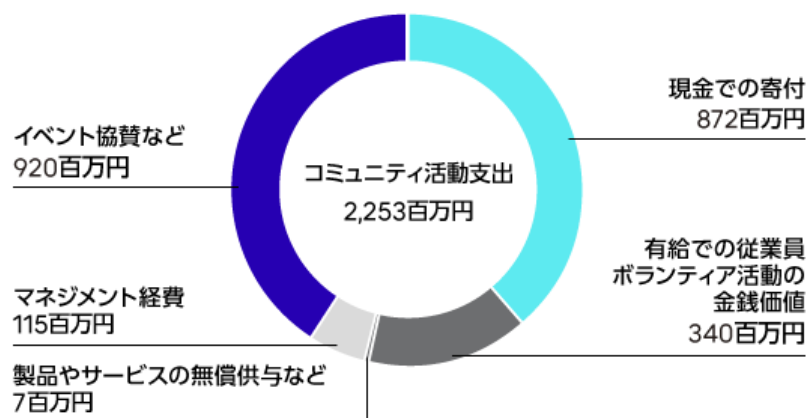


2021 年度実績

社会貢献活動に関わる支出

富士通が 2021 年度に社会貢献活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。

コミュニティ活動支出



※富士通および国内外グループ各社の活動支出をもとに算出

社員のボランティア活動支援

富士通グループは、社会に対する社員一人ひとりの積極的な貢献活動を支援するため、ボランティア活動支援制度を整備しています。また、各事業所が所属する地域コミュニティの発展に貢献するため、地域の特性に沿った各種活動プログラムを展開しています。

富士通は青年海外協力隊／シニア海外協力隊参加のための休職制度（最高3年間）や、年5日・最高20日まで積立可能なボランティアのために活用できる休暇制度を設けています。2021年度には、156名が積立休暇を取得し（延べ750日）、ボランティア活動を行いました。（富士通および国内グループ各社実績）

富士通グループの取り組み（活動事例）



「SDG 3 すべての人に健康と福祉を」に貢献する富士通の取り組み —あらゆる人の可能性を拡張し続けられる世界をつくる—

富士通は身体や精神、五感、人との関係を拡張し、制約をはずして誰もがイキイキと活躍でき、人々の可能性を最大化し続けることができる世界を実現します。

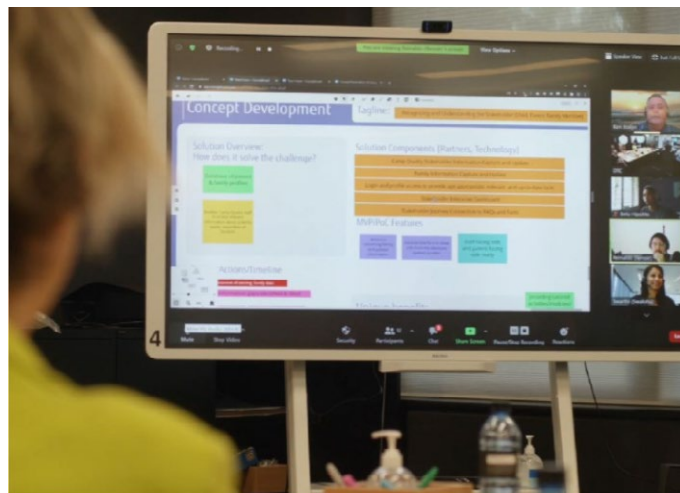
キャンプ・クオリティ - がんを患う子どもたちへの支援

がんの診断は、関係するすべての人にとって大きな痛手であり、特に幼い子どもたちにとって困難なものです。オーストラリアで最も認知され、敬意を集めている慈善団体の一つである「キャンプ・クオリティ」は、子どもたちへの支援や情報提供を行うサービスやプログラムを提供しています。

新型コロナウイルスの流行により、対面のサービスやプログラムが実施できなくなった際に、キャンプ・クオリティは長年のパートナーである富士通オーストラリアと協力し、富士通デジタル・トランスフォーメーション・センター（DTC）で人間中心設計のワークショップを開催しました。ワークショップでは、がんと向き合う子どもたちの関心を高め、力を与えるために、教育アプリにインタラクティブな要素と拡張現実を加えるというアイデアの実現性を模索しました。このアプリは、後に富士通イノベーション・インキュベーター・プログラムの一環として共同設計され、ポーランドにあるグローバル・デリバリー・センター・オブ・エクセレンスのジェンダーバランスのとれたチームによって開発されました。

キャンプ・クオリティにより 2 万人の子どもたちに必要な情報を提供できるようになりました。

インタラクティブな教育アプリ「Kids' Guide to Cancer」は、すべてのユーザーが無料で利用することができます。子どもたちががんに関してよく抱く質問に答え、他にも病院や薬、治療、がん患者支援者など、がんに関する様々な情報を提供しています。音声やテキスト情報だけでなく、アニメーションのストーリーと拡張現実のキャラクターが、アプリに命を吹き込みます。さらにこのアプリは、キャンプ・クオリティの他のサポートサービスである電話カウンセリングや小学校のがん教育プログラムなどを大人向けにも提供しています。



Co-creation ワークショップ



「SDG 4 質の高い教育をみんなに」に貢献する富士通の取り組み ー教育を通じて未来をつくるー

富士通の強みである ICT の分野にフォーカスし、未来を担う子供たちがつながり学ぶ場を作りだします。

ろう者と健聴者が共に楽しむ未来の実現 – 「Antenna」プログラミング教育環境の無償公開 （全国のろう学校をはじめとした小学生向け体験型プログラミング学習の提供）

聴覚障がい者が音を振動や光で感じることができる「Antenna（アンテナ）」の開発、導入に取り組んでいます。Antenna 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。（音を振動や光で知覚する身体装着装置に関する意匠が、公益社団法人発明協会主催「令和 4 年度全国発明表彰」において「恩賜発明賞」を受賞）

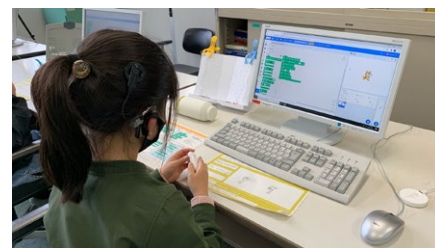
現在、約 8 割のろう学校に無償で提供し、発話練習やリズム練習、STEAM 教育などに活用されています。さらに全国のろう学校や教育機関で活用できるよう、自身でプログラミングが可能なアプリケーションを開発し、反応させたい音の大きさに応じて Antenna の振動の強さや光の色を簡単にカスタマイズできるようにしています。これにより、従来の ICT 教育だけでは実現できなかった質の高い教育コンテンツが作成でき、また聴覚障がい者の皆様に新しい音の世界を感じていただくことができました。Antenna を使ったプログラミング教育に興味のある学校・教育機関を対象とした無償貸出やプログラムのレンタルによって、より多くの人が触れ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

Work X – バーチャル職場体験 Virtual Work Experience

テクノロジー業界における人材の多様性と社会的流動性を支援するためには、学生に無料で利用しやすい職場体験を提供することが不可欠です。職場体験により、貴重かつ実践的なスキルを身につけ、業界を経験し、学生が卒業後に有利なスタートをきることができるようになります。富士通は、イギリス全土で事業を展開する大手テクノロジー企業として、学生の成長を支援し、STEM（注1）分野でのキャリアを促進する上で重要な役割を果たします。職場体験を通じて、地理的な場所に関係なく、全国の学生に公正で平等な職場体験プログラムを提供し、次世代の多様な技術者の育成に貢献をすることを目指します。

このプログラムを実現するために、当社は学生向けにオンライン職場体験プラットフォームを提供する Springpod とパートナーシップを結びました。Springpod は、当社に代わって採用プロセスを管理し、安全保護と GDPR（注2）の要件が満たされていることを保証するための支援を行います。当社の各分野の専門家により、学生が IT 業界に魅力を感じ、テクノロジーが社会に与える影響について実践的な理解を深められるようにしました。

今後、年間を通じて3つのグループの学生を受け入れ、各グループには最大800名の学生の参加を想定しています。この活動が、イギリスの次世代の学生に刺激を与え、将来のデジタル人材を育成するための絶好の機会となることを目指していきます。

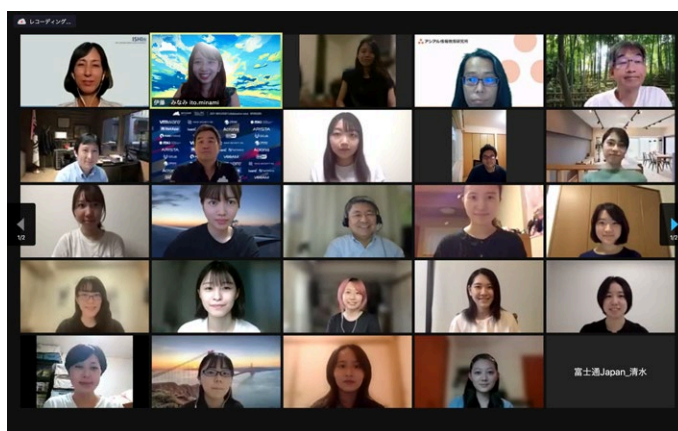
（注1）STEM：Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）

（注2）GDPR：General Data Protection Regulation（EU一般データ保護規則）は、個人データの保護やその取扱いについて詳細に定められた EU 域内の各国に適用される法令のこと

女性の社会進出に関する課題解決への貢献 - ICT コンソーシアムの運営

Society 5.0 時代を牽引する高度情報化した女性リーダーを産学一体で育成していく取り組みを行う「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」は、「全ての女性が、ソーシャルイノベーションを起こせる社会へ」をビジョンに、ICT 技術に対して前向きな学生と企業の交流を創出して、女性の社会進出に関する様々な課題の解決に挑戦しています。

2021 年度は、協賛企業のサービスを利用した勉強会や学生交流イベント・学生企画イベントを約 60 回開催し、のべ 330 名的女子大学生が参加しました。富士通グループはアプリ開発におけるクラウドサービスの提供やプログラミング授業実施の他、アイデアソンや地方自治



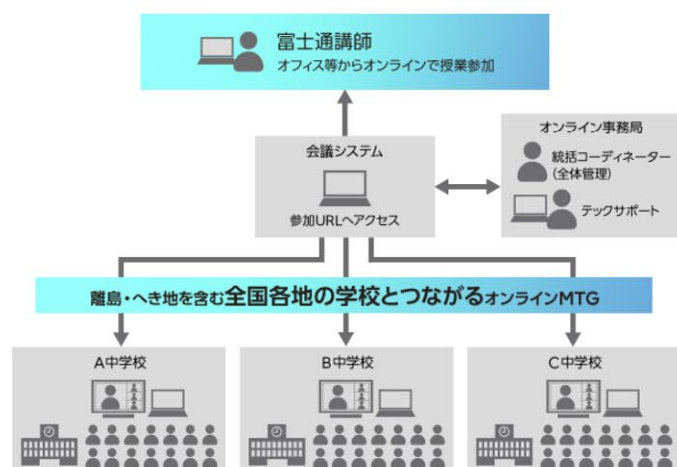
オンラインイベントの風景

体へのアプリ開発提案、就職活動に関するイベントなどを実施することで、これからも、高度情報社会におけるイノベーションを支援するための取り組みを進めていきます。

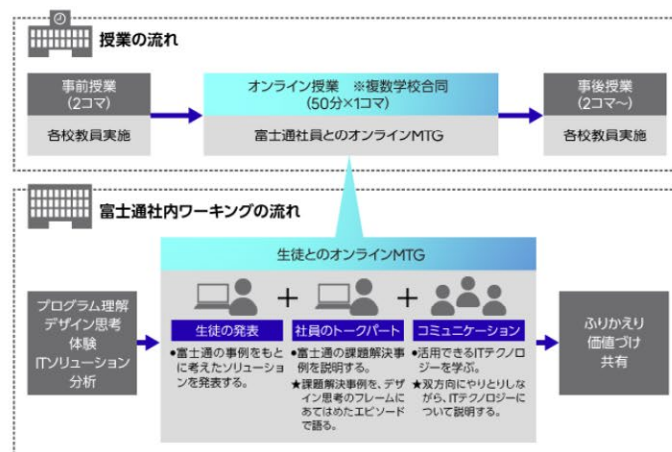
中学生がデザイン思考でSDGsを考える ～社員が作ったプログラムでオンライン授業を実施！

次代を担う子供たちの未来社会を創造する力の育成を支援する目的で、富士通が商品開発や社会課題解決に活用しているデザイン思考を学校現場で求められる「社会とのつながる学び」に活かしたオンライン授業を実施しています。2021年度は、全国の中学校より207名の生徒が参加しました。この授業は、富士通社員と生徒がオンラインミーティング形式にて、富士通のソリューション事例を踏まえた教材を活用し、中学生にデザイン思考を伝えることによってSDGsの目標である社会課題の解決方法やその考え方に触れる学びを体験できる流れとなっています。授業当日は、社員と各学校が3つの社会課題に分かれ、代表生徒が事前授業を通して考えた解決方法を発表し、それに対して社員がコメントするなど、富士通の解決事例の紹介を通し中学生とコミュニケーションを図りながら授業を進めました。この授業を通し、デザイン思考を使って考えることで、自分たちの立場をはっきりさせ、その人の「だったらいいな」を整理する中から、新しいアイデアがたくさん生まれました。さらに、いくつものソリューションが世の中で使われていることを知ったことで、子供たちの中にも自分たちのアイデアが実現できるのではないかという意識が広がりました。

オンライン授業の仕組み



オンライン授業の流れ





「SDG 13 気候変動に具体的な対策を」に貢献する富士通の取り組み ーサステナブルな世界を作るー

富士通は「多様な価値を信頼でつなぎ、変化に適応するしなやかさをもたらすことで、誰もが夢に向かって前進できるサステナブルな世界をつくる」という決意を込めて新事業ブランド「Fujitsu Uvance（フジツウユーバンス）」を策定し、「Fujitsu Uvance」の下、サステナブルな世界の実現に向けて取り組んでいます。

Fujitsu We Care #2017- 2021 -タイ植林プログラム

「Fujitsu We Care #2017-2021」は、Fujitsu Thailand、タイ PTT 植林研究所（PTT Reforestation and Ecology Institute）、パヤウナイサブディストリクト行政機構（Pa Yup Nai Subdistrict Administrative Organization）の3団体の協力によって実現した5年間の植林プログラムです。

この5年間のプログラムでは、ラヨーン県プラセー川流域の学校に隣接する4000平方メートルのエリアに、多年生植物、森林樹、季節植物、果樹（アカシア、マンゴー、アカシア・ペンナータ、コーワ、エラオカーパス、パイナップル、タピオカ）など、多岐にわたる植物の木が約500本植えられました。

プログラムの最後の年にその効果を測定した結果、森林は過去1年間で7.2トンの二酸化炭素を吸収し、5.8トンの酸素を放出できることが分かりました。この活動は、ラヨーン県の生態系と環境の持続可能性に大きく貢献し、長期的には地域社会にも恩恵をもたらします。



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。富士通は 2013 年より会員として参画しており、現在、社長の時田が同団体の理事として活動に貢献しています。

WBCSD では、富士通も改訂および邦訳に関わった長期ビジョン「ビジョン 2050: 大変革の時」を 2021 年に公開しています。同ビジョンでは「90 億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられる世界」を実現するため、グローバル社会が直面している喫緊の課題に対して企業が果たすべき役割を明確にしています。

この企業が果たすべき役割を理解し、実践していくために、2021 年 11 月に WBCSD のピーター・バッカー プレジデント&CEO より「ビジョン 2050 行動の時」と題し、当社経営層に対して講演いただきました。その様子は、イントラネットを通じて、全社員に向けて動画公開され、経営層から現場まで広くサステナビリティへの理解促進につなげています。

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、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。



- > [WBCSD](#)
- > [Vision2050 特設サイト](#)

世界経済フォーラム（WEF）への参画への参画



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。

2022年の年次総会は、2年半ぶりに対面式で5月22日から5日間の日程で、「歴史的転換点における、政策とビジネス戦略のゆくえ」をテーマに、世界的なパンデミック、ウクライナ情勢、地政学的な課題などについて議論されました。富士通からは、社長の時田と副社長の古田が参加しました。様々なステークホルダーとのトップ同士によるコミュニケーションや社内へのフィードバックを通じて、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。

> [世界経済フォーラム（World Economic Forum）](#)



ガバナンス

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、2015 年 12 月の取締役会決議によって、コーポレートガバナンスに関する当社の考え方を整理した基本方針（「コーポレートガバナンス基本方針」）を制定いたしました。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。

下記 URL では 2021 年 12 月改定の最新版を掲載しております。

- ・ コーポレートガバナンス基本方針
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-b-jp.pdf>

コーポレートガバナンス体制（2022 年 6 月 27 日現在）

当社は、コーポレートガバナンス基本方針に則り、監査役会設置会社制度の長所を生かしつつ、取締役会における非執行取締役（独立社外取締役および社内出身の業務を執行しない取締役をいう。以下、同じ）による業務執行取締役の業務執行に対する監督の実効性と多様な視点からの助言の確保を実現しております。

<取締役会>

当社は、経営の重要な事項の決定と監督を行う機関として取締役会を設置しております。取締役会は、法令及び定款に反せず、妥当と考える最大限の範囲で、業務執行に関する意思決定権限を代表取締役及びその配下の執行役員以下に委譲し、取締役会はその監督及び助言を中心に活動を行います。また、取締役会は、業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう非執行取締役を中心に構成し、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数とすることで監督機能及び助言機能を強化しております。なお、取締役の経営責任をより明確化するため、2006 年 6 月 23 日開催の株主総会決議により、取締役の任期を 2 年から 1 年に短縮しました。

取締役会は、2022 年 6 月 27 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。

2021 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、2022 年 6 月 27 日現在において、監査役 5 名（内、常勤監査役 2 名、社外監査役 3 名）で構成されております。2021 年度においては、監査役会を 9 回開催し、主に、監査の方針及び監査計画、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性並びに監査上の主要な検討事項等の検討を

行うとともに、内部監査部門からの報告聴取、常勤監査役から社外監査役への重要な事項の報告及び検討等を行いました。

<独立役員会議>

当社は、独立役員の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えつつ、取締役会において中長期の会社の方向性に係る議論を活発化させるためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、全ての独立役員（独立社外取締役 5 名、独立社外監査役 3 名）で構成する独立役員会議を設置しております。同会議では、中長期の当社の方向性の議論を行うとともに、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各役員の意見形成を図ります。2021 年度においては、独立役員会議を 12 回開催し、経営方針を含む経営上の重要な事項や当社及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、役員選任プロセス及び役員報酬決定プロセスの透明性及び客観性を確保し、効率的かつ実質的な議論を行うこと並びに役員報酬の体系及び水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である指名委員会及び報酬委員会を設置しております。

指名委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「コーポレートガバナンス体制の枠組み」と「役員の選解任手続きと方針」に基づき、役員候補者について審議し、取締役会に答申または提案しております。また、報酬委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「役員報酬の決定手続きと方針」に基づき、基本報酬の水準と、業績連動報酬の算定方法を取締役に答申または提案することとしております。

2022 年 6 月に選任された両委員会の委員は以下のとおりであり、指名委員会につきましては非執行役員 4 名（内、独立社外取締役 3 名）、報酬委員会につきましては独立社外取締役 4 名で構成されております。また両委員会の事務局は、当社の人事部門及び法務部門が担当しております。

- ・ 指名委員会
 - 委員長：阿部 敦（独立社外取締役）
 - 委員：古城 佳子（独立社外取締役）、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）

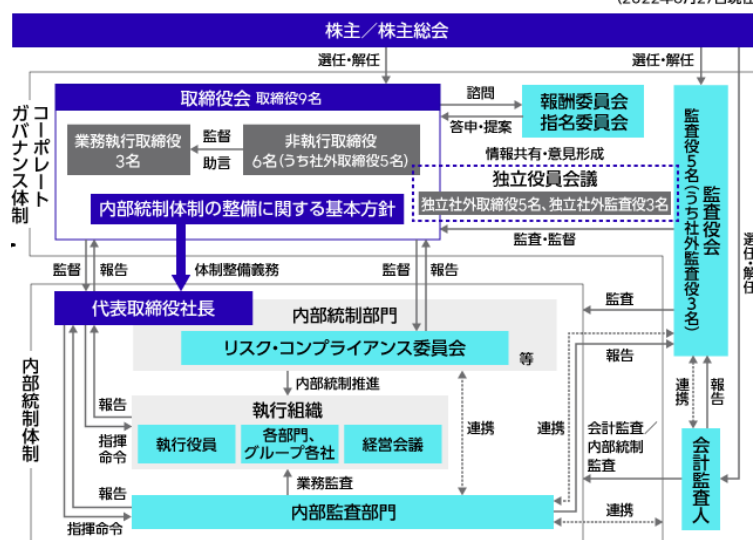
なお、2021 年度は、指名委員会を 7 回、報酬委員会を 6 回開催し、指名委員会においては社長を含む代表取締役の選定案、取締役候補者の選任案及び役員のスキルマトリックス等、報酬委員会においては役員報酬の内容改訂や個人別報酬決定プロセスの変更等について検討し、それぞれ取締役会に答申しました。

- ・ コーポレートガバナンス報告書
 - 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレートガバナンス体制の概要）
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-jp.pdf>

当社のコーポレートガバナンス体制の模式図は次のとおりです。（2022 年 6 月 27 日現在）

コーポレートガバナンス体制の模式図

(2022年6月27日現在)



現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社は、非執行取締役による業務執行に対する直接的な監督と、業務の決定に関与しない監査役による、より独立した立場からの監督の両方が機能することで、より充実した監督機能が確保されるものと考えております。このような考え方から、独任制の監査役で構成される監査役会を設置する「監査役会設置会社」を採用しております。

また業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう、取締役会は、非執行取締役を中心に構成するものとし、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数としております。非執行取締役の中心は独立性が高く、多様な視点を有する社外取締役とし、さらに、当社の事業分野、企業文化等に関する知見不足を補完するために社内出身の非執行取締役を1名以上置くことで、非執行取締役による監督の実効性を高めております。

役員報酬の決定方針

取締役および監査役の報酬は、報酬委員会の答申を受けて取締役会で決定した「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針（役員報酬決定方針）」に基づき決定されています。

なお、当社は、2022年4月28日開催の取締役会決議及び2022年6月27日開催の株主総会決議に基づき、2022年度以降に係る役員報酬を見直しております。

- コーポレートガバナンス報告書
「取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 P10 / 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 P12」

<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/governance/governancereport-jp.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/2021/n122.pdf>

コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役（2022年6月27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、CDXO、リスク・コンプライアンス委員	○	
	古田 英範	副社長、COO、CDPO	○	
	磯部 武司	執行役員 SEVP、CFO		
非執行	山本 正巳	シニアアドバイザー		
	向井 千秋			○
	阿部 敦	取締役会議長		○
	古城 佳子			○
	スコット・キャロン			○
	佐々江 賢一郎			○

2021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	9 回	100%

* 取締役 9 名のうち、8 名は 100%、佐々江 賢一郎氏のみ 14 回中 13 回出席

リスクマネジメント

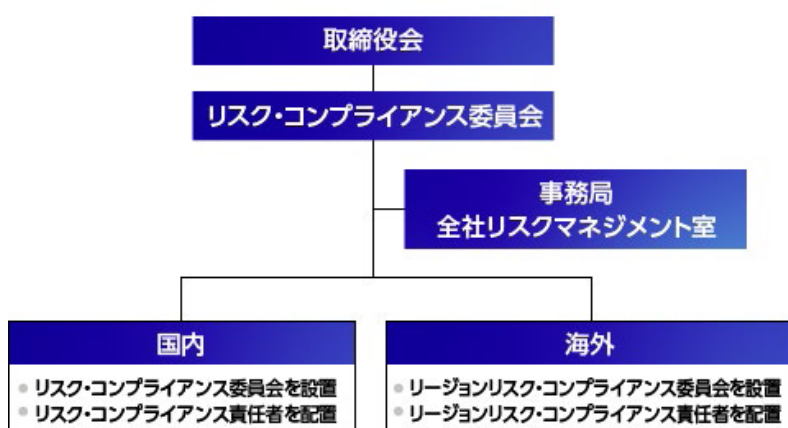
方針・推進体制

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、事業部門から独立した社長直下の組織である全社リスクマネジメント室にリスク・コンプライアンス委員会事務局機能を移管し、CRMO（Chief Risk Management Officer）のもと、リスク情報全般の把握と迅速かつ適切な対応を行っております。

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）

- ・ 経済や金融市場の動向に関するリスク
- ・ お客様に関するリスク
- ・ 競合・業界に関するリスク
- ・ 投資判断・事業再編に関するリスク
- ・ 調達先・提携等に関するリスク
- ・ 公的規制、政策、税務に関するリスク
- ・ 自然災害や突発的事象発生のリスク
- ・ 財務に関するリスク

- ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク
- ・ コンプライアンスに関するリスク
- ・ 知的財産に関するリスク
- ・ セキュリティに関するリスク
- ・ 人材に関するリスク
- ・ 当社グループの施設・システムに関するリスク
- ・ 環境・気候変動に関するリスク

(注1) 事業活動に伴うリスクの例：記載例は一部であり、有価証券報告書などに掲載。

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

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿ったリスク関連情報の詳細は、以下の 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、国内外の各部門および各グループ会社の事業活動と、それ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、様々な対策の実行にもかかわらずリスクが顕在化した場合に備え、対応プロセスを整備しています。自然災害・事故、製品の事故・不具合、システムやサービスのトラブル、不正行為などのコンプライアンス違反、情報セキュリティ事故、環境問題などの重要なリスクが顕在化した場合、各担当部門や各グループ会社は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会に報告を行います。

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

リスクマネジメント教育の実施

富士通グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、階層別に各種教育・研修を実施しています。

具体的には、新任役員、新任幹部社員などを対象に、リスクマネジメントの基本的な考え方やリスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーションなどのルールの周知、製品・サービス、情報セキュリティに関するトラブル事案を共有し、継続的なリスクマネジメントの意識向上と対応能力の強化を推進しています。

2021 年度の教育実績については、文末の「2021 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・施策を推進することで継続的な防災・事業継続能力の向上を図っています。

全社防災体制と合同防災訓練、検証活動については以下の PDF を、2021 年度の活動実績は、文末の「2021 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](#)

事業継続マネジメント

近年、地震や水害などの大規模な自然災害、事件・事故、各種感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かす不測のリスクが増大しています。富士通および国内グループ会社は、不測の事態発生時にも、お客様が必要とする高性能・高品質の製品やサービスを安定的に供給するため、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。また、このBCPの継続的な見直し、改善を実施するために事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。

新型コロナウイルス感染症について、富士通グループでは、お客様、お取引先、社員およびその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、お客様への製品・サービス提供の継続および感染拡大により生じる様々な社会課題の解決に資する取り組みを進めています。

BCM活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンのBCMについては以下のPDFを、2021年度の活動実績は文末の「2021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](#)

2021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：34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：841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。

- 防災フォーラム：約400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：101名

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：2021 年度のテーマ「首都直下型地震」

年に1回、災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施。富士通および国内グループ会社が連携して大規模災害（「首都直下型地震」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

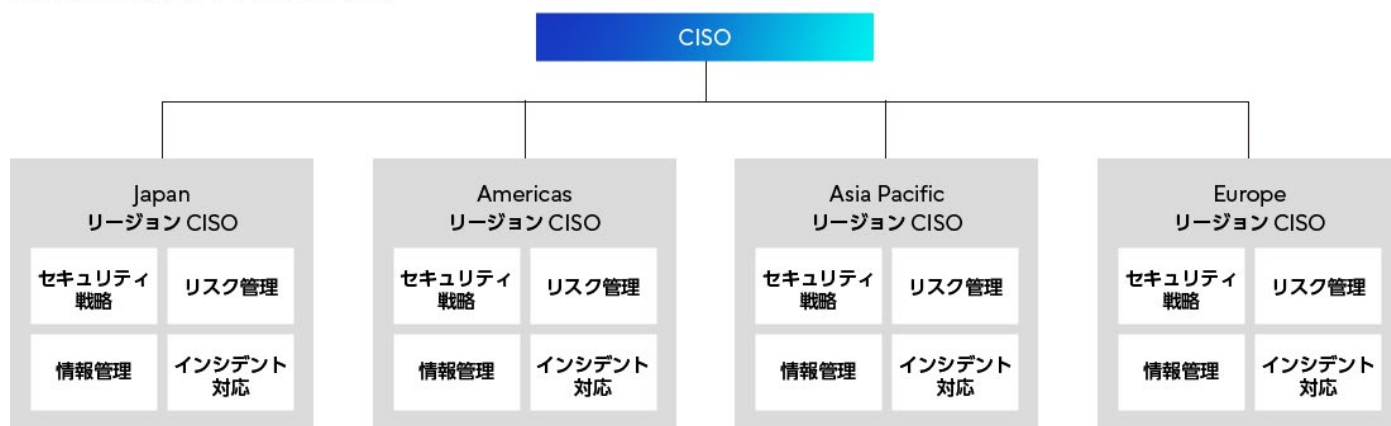
基本方針

富士通グループでは、2021年10月に専任のCISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を任命し、新たな情報セキュリティ体制の下で、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上に努めています。

マネジメント体制

富士通グループでは、CISOの下、日本および海外の3リージョン（Americas、Europe、Asia Pacific）にそれぞれリージョンCISOを設置し、グローバルな情報セキュリティガバナンスの強化を図っています。情報管理のあり方に関してCISOによる社内関連部門の統率を強化し、全体をマネジメントする体制を再構築したほか、情報セキュリティに関して各部門を統率するリソースをCISO直轄の組織に再配置しています。

情報セキュリティマネジメント体制



具体的には、情報セキュリティの各施策を推進する機能として、「セキュリティ戦略」、「情報管理」、「リスク管理」、「インシデント対応」の4つに分類し、それぞれの機能をリージョンごとにすべて持たせて、各リージョンと横断的に連携して取り組む体制を構築しています。

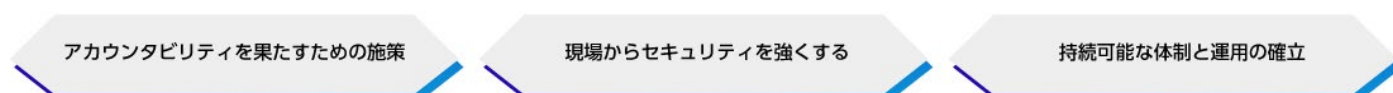
以下、4つの機能についてご紹介します。

セキュリティ戦略

富士通グループおよび各リージョンの事業遂行と社会活動において、阻害要因となるセキュリティ脅威を適切にコントロールし、ステークホルダーとの信頼関係を涵養しうるセキュリティ戦略を策定・実行することによりお客様の事業を支えています。

また、グローバルレギュレーションをベースとしたセキュリティフレームワークにより、グローバルマーケットでリファレンスモデルとなる組織体制、対策、運用を継続的に創出するプロセスと組織風土を醸成し、未経験・未開拓分野への挑戦を行っています。

CISO 活動指針の3軸

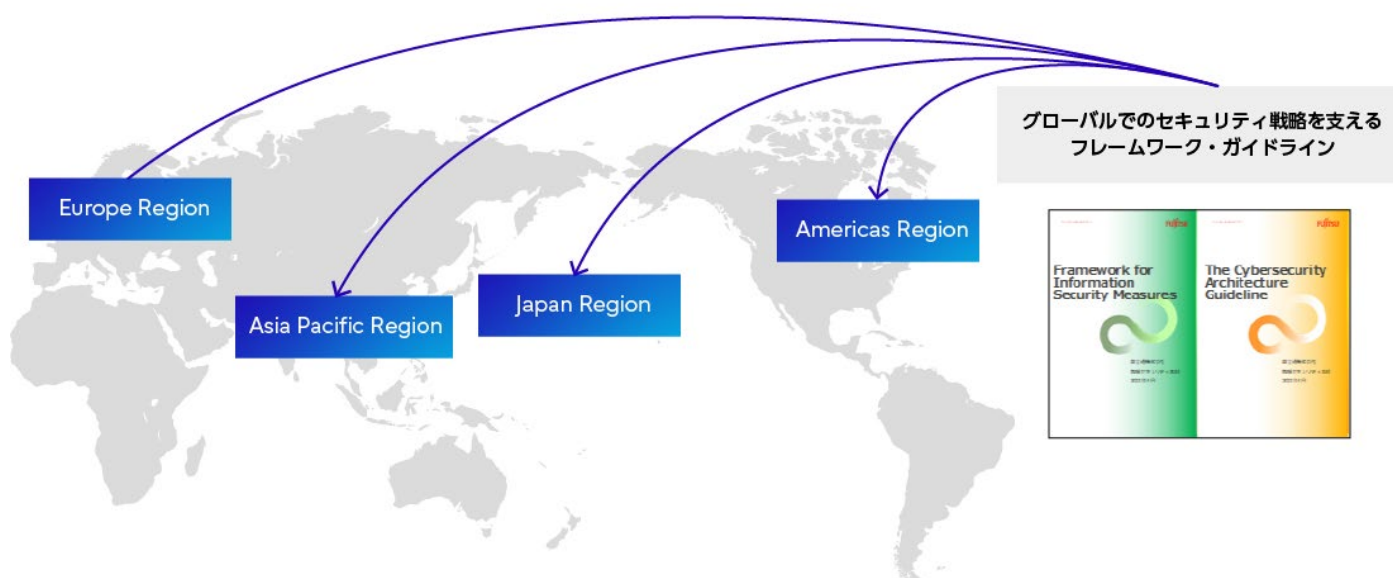


セキュリティフレームワーク

組織におけるサイバーセキュリティ対策の現状に対し、経営環境やリスク許容度および割り当て可能なリソースを考慮し、あるべき姿へのアプローチを可能とするフレームワーク・ガイドラインを 2022 年に策定し、組織成熟度を高めるための活動を強化しています。

また、各リージョンに対し上記内容を展開し、セキュリティに携わるすべてのメンバーが意識すべき情報セキュリティ上の活動方針、目的、考え方、プロセスを統一し、グローバルでの持続可能な体制強化に努めています。

グローバルセキュリティガバナンス



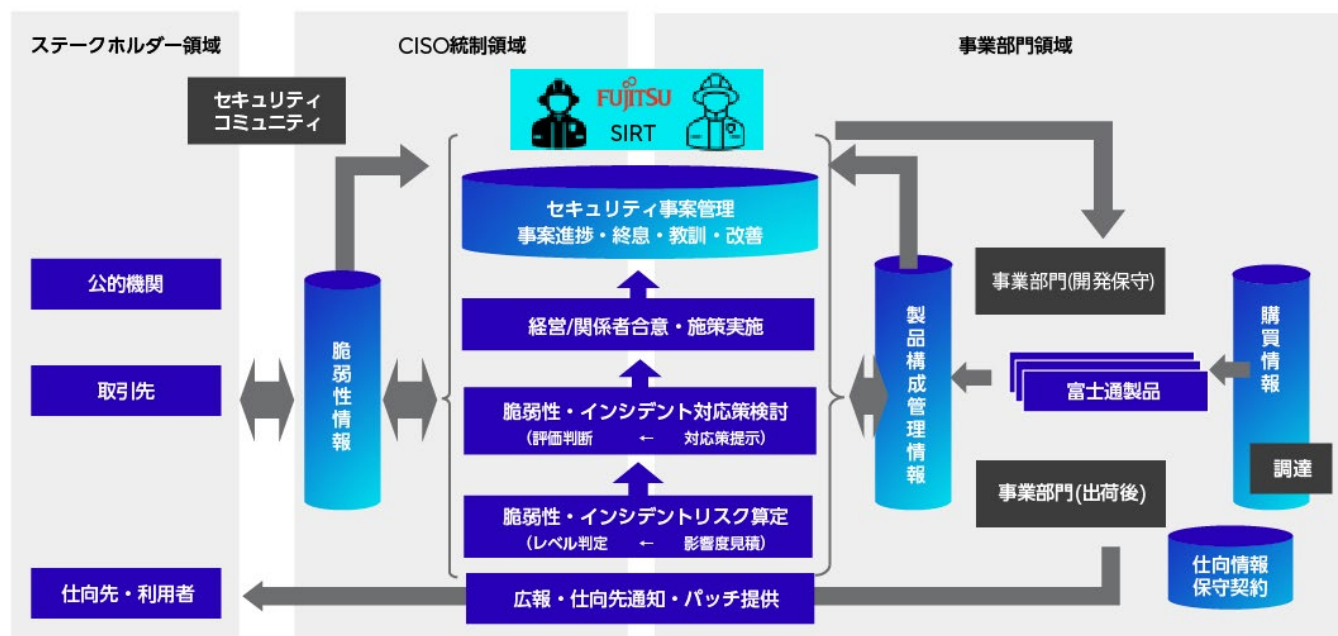
社会から継続的に信頼される取り組みと体制

当社のサービスや製品をご利用いただくお客様を守るため、脆弱性情報、情報資産の見える化、製品構成情報 (BOM) などの情報収集・蓄積の強化と合わせ、データサイエンティストによる統計解析・意識決定のためのデータリレーションを新たなテクノロジー基盤を活用して構築しています。

この体制に基づいて、製品やサービスに与えるリスクの見積りおよびリスクを踏まえた製品やサービスに対する脅威と脆弱性対策の検討を行うことで、スピーディでプロアクティブな対応が可能となり、お客様の事業継続への影響を最小限にすることができます。

※BOM : Bill of material

脆弱性対応フレームワーク



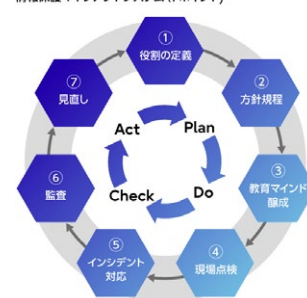
情報管理

富士通および国内グループ会社では、個人情報を含む他社秘密情報および、当社秘密情報を適切に保護するため、情報保護マネジメントシステムによる運用を行うとともに、役割の定義から見直しに至る PDCA を回しています。守るべき情報資産を明確にするために、情報の分類をグローバルで統一しつつ、部門ごとの自律した情報保護活動（業種・業態による規制等）において、お客様、お取引先の状況に応じた適切な管理を設定し、情報を保護する取り組みを実施しています。

また、適切な情報管理を支援するために情報管理ダッシュボードなどを活用した様々な自動化支援ツールを提供し、実効性と安全性を兼ね備えた運用の実現に向けた改善も随時行っています。

情報保護マネジメントシステムにおける主な活動内容は以下の通りです。

情報保護マネジメントシステム (7ポイント)



<情報保護マネジメントシステム>

①役割の定義

代表取締役社長のもと、CISO を中心としたグローバルなネットワークで、情報を管理保護する体制を構築し、各部門においては、部門ごとの管理責任者を任命するとともに役割を明確化し、適切な情報の取り扱いを推進しています。

②方針・規定

情報を正しく取り扱うため、必要な規程や手順を定め、年間の活動計画を立てています。また、法改正への対応を含め方針・規程の見直しを定期的に行っています。

③教育・マインド醸成

社員一人ひとりの意識とスキル向上のため、立場や役割に応じて必要な情報を提供するとともに、テレワーク等の環境変化に応じた様々な教育や情報発信を行っています。

毎年、役員を含む全社員を対象とした情報管理教育（e-Learning）の実施と、いつでも受講可能な情報管理の教材を社内に公開しています。

④現場点検

保有している情報資産を特定、分類し、さらにリスク分析を行い、定期的な棚卸しを行っています。

⑤情報管理インシデント対応

情報管理インシデントへの対応を迅速かつ適切に行うための体制や、エスカレーションルート、手順等をグローバルで整備しています。

⑥監査

部門ごとの情報管理の状態を情報管理推進部門が第三者観点で確認し、是正や改善の指示・提案を行っています。

⑦見直し

監査結果・インシデント・苦情を含む外部からの意見、法改正、環境の変化等を考慮し、情報保護マネジメントシステムの改善・見直しを図っています。



<個人情報の保護>

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、各リージョンおよびグループ会社と連携し、GDPR（注1）を含む各国の法令に準ずる対応を行っています。個人情報の取り扱いに関しては各国の公開サイトにプライバシーポリシーを掲載し公表しています。

（注1） 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。



日本では個人情報の保護を目的とし2007年8月に一般財団法人日本情報経済社会推進協会よりプライバシーマーク（注2）の付与認定を受けており、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も、必要に応じて各社でプライバシーマークを取得し、個人情報管理の徹底を図っています。

（注2） 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。

<情報システムの認証取得>

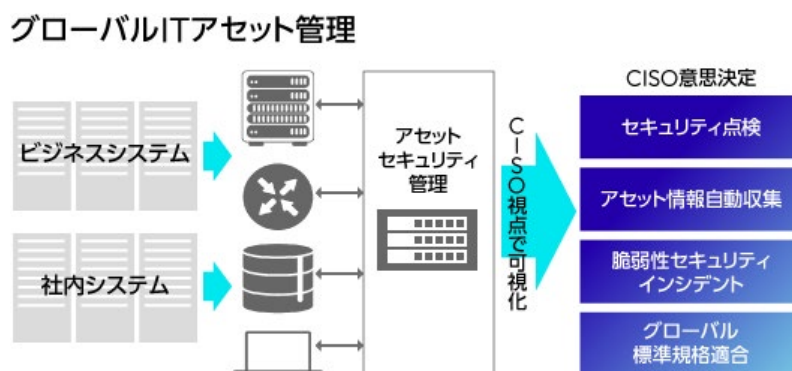
富士通グループは、情報セキュリティの取り組みにおいて、第三者による評価・認証の取得を積極的に進めています。

> [第三者評価・認証監査結果](#)

リスク管理

<IT アセットの一元管理>

富士通グループは、お客様の安心安全でサステナブルな事業活動を支えるため、グローバルに展開しているお客様向けの IT システムおよび、社内 IT システムの IT アセット管理を一元化し可視化することで、グループ全体のセキュリティリスクの特定と是正を速やかに実施しています。平時からのリスク管理を強化するとともに、CISO 直轄組織によるリスク監査結果を見える化し、各プロジェクト部門における適切な現状把握と自律的な是正を促進していきます。



<セキュリティアウェアネス>

お客様の IT システムを健全に維持するには、システムティックなシステム管理に加え、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、従来から定期的を実施している全社教育の強化に加え、CISO 通達など定期的な社内への情報発信により、社員への啓発と意識徹底を図るため、下記の施策に取り組んでいます。

①セキュリティ教育

- ・最新のセキュリティ脅威の動向やインシデント事例を共有し、従業員のセキュリティ意識向上を図る。

②セキュリティ相談窓口

- ・各種セキュリティに関する相談事項を現場に寄り添って支援する。
- ・システムの設計段階からセキュリティ対策を支援する。(セキュリティバイデザイン)

③情報発信

- ・セキュリティ情報発信サイトにおいて、脆弱情報発信や FAQ により情報取得が簡単にできるようにしている。

サイバーセキュリティインシデント対応

インシデントに即応するには、ログ分析、マルウェア解析、インシデント対応の構成要素

フォレンジックなど様々な専門分野の知識が必要です。また、サイバー攻撃は、その手口が巧妙化・複雑化してきており、インシデント対応者の知識向上だけではなく、継続的なトレーニング、セキュリティ監視の強化、インシデント対応プロセスの継続的な改善、インシデント対応記録のノウハウ化と活用など、様々な面からの強化が重要になります。

富士通グループでは、インシデント対応を構成する要素である、人、プロセス、データ、システムの強化と継続的な改善を実施しています。

人	• ログ分析 • 原因調査 • 影響特定 等	プロセス	• 対応フロー • インシデントレベル定義 • エスカレーション 等
データ	• セキュリティセンサーログ • 構成情報 • 脅威情報 等	システム	• 情報収集/保存 • 情報加工/検索 • 自動化 等

<人：ケーススタディと訓練>

インシデントを完全に防ぐことは難しくなっているため、「有事を起こさないための取り組み」から「有事が起ることを前提とした取り組み」に見直し、全社のインシデント対応力を強化すべく取り組んでいます。「有事が起ることを前提とした取り組み」の一つとして、富士通グループでは、社員を対象にしたインシデント対応訓練を実施しています。

具体的には、ビジネスや社内業務に携わる SE、ビジネスプロデューサーを対象にインシデント状況を想定して、実践的な検討を行う訓練を実施しています。さらに社会的インパクトのあるインシデントが発生した際にも、迅速な対応と影響を最小限にする目的で、役員や関連部署を巻き込んだ訓練を実施しています。

<データ：セキュリティ監視の高度化>

サイバーセキュリティを取り巻く環境は常に変化し、攻撃の手口は複雑かつ巧妙化の一途を辿っています。富士通グループでは、このような状況の下においても、富士通を取り巻く関係者の安心安全なビジネス遂行を実現するために、セキュリティ監視の高度化に取り組んでいます。本取り組みにおいては、最新の攻撃に追従するための最新技術導入などにより、データの質を向上させ、セキュリティオペレーション全体を俯瞰した最適化と改善を継続的に実施することで、環境の変化に対応できるようにしています。

<プロセス：インシデント対応プロセスの標準化>

サイバー攻撃の高度化・巧妙化に伴って、ネットワーク防御における従来の受動的なアプローチから侵入されたことを前提とした考え方へシフトする必要があります。インシデント対応に対する準備として、攻撃の検知、対応、回復などの一連の対応手順を文書化し、インシデント発生時には、関連する部署が適切に機能することが重要となります。富士通グループでは、インシデント対応プロセスに基づき、グローバルで統一した対応を行うとともに、インシデント対応の評価のフィードバックに基づいた継続的な改善を行い、インシデント発生時の迅速な対応と、影響を最小化する取り組みを実施しています。

<システム：インシデント対応のノウハウ化と活用>

日々対応する多くのインシデントの記録を単に保存するだけでなく、データ化しナレッジとして活用する取り組みを実施しています。データ化に関しては、インシデント対応情報だけでなく、社内の構成管理等、各種情報や外部ツール

ルと連携することで、多様な観点での調査や深堀を図り、統合された情報を元に教訓化するなど、有事対応力の向上を目的に継続的な改善を実施しています。

インシデント対応から得られる情報は、攻撃者が使用したツール、プロセス、アクセス方法などに加え、インシデント対応者の行動など有益なものが多く含まれています。情報のノウハウ化として振り返りを実施し、行動を多面的に捉えて教訓化します。この教訓は、より多くの経験をもったインシデント対応者がどのように分析・対応するかを示すものであり、インシデント対応者の能力向上のための教材となります。富士通では、このノウハウ化された情報を効果的に活用することにより、インシデント対応に対して継続的な改善に取り組んでいます。

当社プロジェクト情報共有ツール「Project WEB」への不正アクセスに関連し、お客様をはじめ関係者の皆様には多大なご心配、ご迷惑をおかけいたしました。取締役会の直下に設置した検証委員会からのご指摘も踏まえ、再発防止とセキュリティ強化に取り組んで参ります。

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。

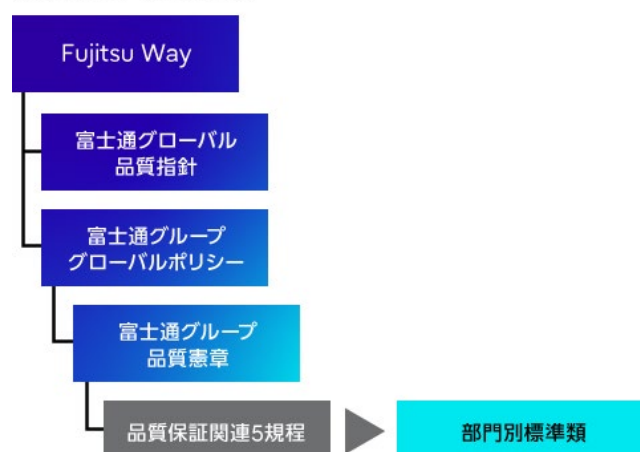
富士通グローバル品質指針

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めます
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めます

「富士通グローバル品質指針」を実践するために、富士通グループグローバルポリシーの下、国内では「富士通グループ品質憲章」および、品質保証関連5規程（出荷・登録・リリース規程や、安全推進規程等）を定めています。

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、設計から検証、生産、販売、サポートまでのすべての過程で、これら憲章・規程に基づいた活動を展開しています。

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、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、各事業部門より品質管理責任者として選定・人事発令し、グローバル品質マネジメント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](#)

製品の情報とラベリング

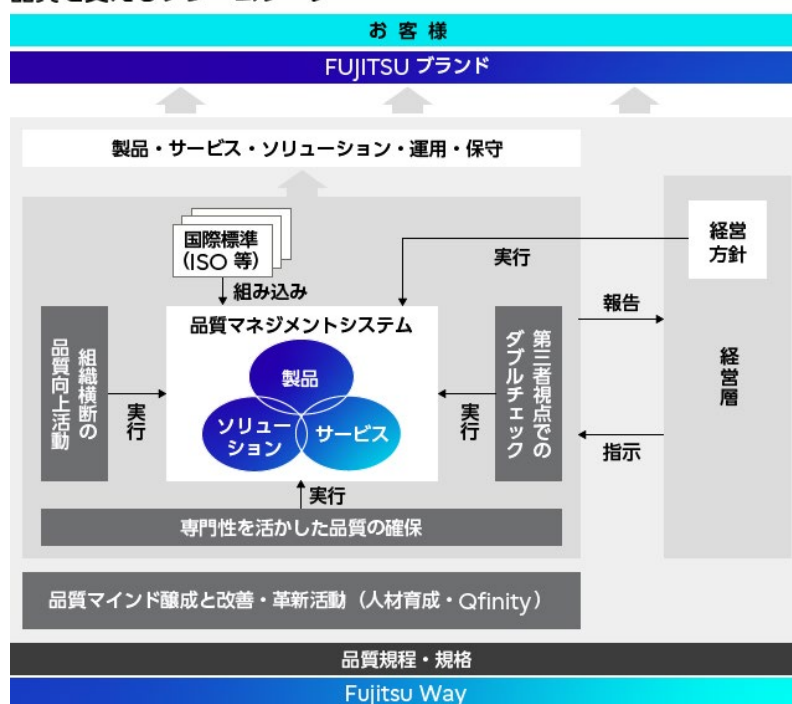
富士通では製品の情報とラベリングについて、関連法令・規制・制度や社内規範の遵守を徹底しています。

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社内外の様々な組織と連携が必要であり、これら組織が一体となる体制や仕組みが基盤として必要不可欠です。

そのため富士通は、製品・サービスに応じ、これら関連部門と連携しながら品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）を構築・運用しています。QMS の運用にあたっては、ISO などの国際的な認証規格にも照らして 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

Qfinity（注1）は、2001年度から富士通グループ全体で開始した「社員一人ひとりが主役となり、製品やサービスの品質を向上し続ける改善・革新活動」です。Qfinityを通して、各職場での品質向上活動を推進し、製品・サービスの品質向上に取り組んでいます。

また、優れた成果を出した活動を表彰するとともに、社内で横展開し、富士通グループ全体の品質向上につなげていきます。

（注1） 「Qfinity」とは、Quality（質）とInfinity（無限）を合体させた造語（インナーブランド）で、「一人ひとりが無限にクオリティを追求する」という富士通グループのDNAを表しています。

2021 年度実績

製品の安全性に関する法令違反

- 製品の安全性に関する法令違反：0 件

製品安全に関する情報の開示

- 情報開示件数：0 件の重大製品事故
- [製品安全に関する重要なお知らせ](#)
- ノートパソコンのバッテリー発火の未然防止策

当社は、バッテリーパック製造過程におけるバッテリー内部への異物混入に起因した発火事故の拡大防止のため、これまで3回にわたり、バッテリーパックの交換・回収のお願いをしています。しかしながら、すでに交換・回収を実施しているバッテリーパック以外にも、発生率は非常に低いものの発火事故が発生しています。

これらの発火事故に対する未然防止策として、バッテリーの内圧が上昇する現象を抑制することが効果的であると判明しており、当社では、2017年2月9日より、2010年から2016年に販売開始したノートパソコンを対象にバッテリー充電制御機能のアップデートを当社WEBサイトに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。

製品の情報とラベリング

- 製品の情報とラベリングの違反：0 件

ISO9001／ISO20000 認証取得状況

富士通は、QMSの下で継続的なプロセス改善に取り組んでいます。

- ISO 9001：34 本部 認証
- ISO 20000：9 本部 認証

お客様とともに

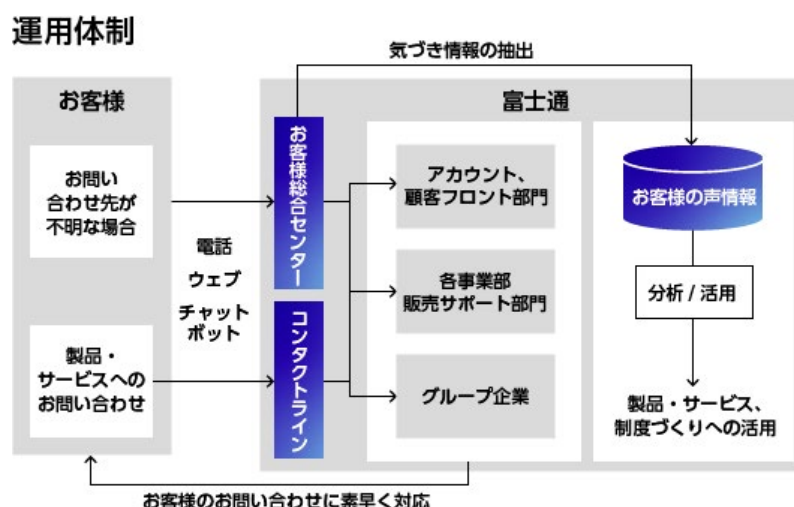
お客様の満足度向上のために

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

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

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

> [富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン](#)



宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2022年度も、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく当社の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。

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

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

> [広告宣伝](#)

社会データ

従業員構成（富士通グループ）

★は第三者保証対象指標

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI 対応項目
地域別従業員数 （人）（注 1）	合計	129,071	126,371	124,216★	G102-7,8
	日本	82,232	81,425	76,845	
	アジア	10,794	15,527	18,842	
	オセアニア	2,734	2,670	2,575	
	米州	4,988	4,205	3,942	
	EMEA（注 2）	28,323	22,544	22,012	
雇用形態別従業員数（人）	正規	129,071	126,371	124,216	
	非正規（注 3）	12,750	12,580	12,324	

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

		2020 年 6 月末	2021 年 6 月末	2022 年 6 月末	GRI 対応項目
取締役数（人）	合計	9	9	9	G405-1
	うち男性数	7	7	7	
	うち女性数	2	2	2	
社外取締役数（人）		5	5	5	
外国籍取締役数（人）		1	1	1	

多様性（富士通）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI 対応項目
従業員数（人） 合計（注 4）		32,568	32,026	34,430★	G405-1
平均年齢（歳）（注 5）		43.6	43.8	43.6★	
年齢層別従業員数（人）	30 歳未満	4,503	4,577	5,063★	
	30-50 歳未満	15,549	14,713	16,240★	
	50 歳以上	12,516	12,736	13,127★	
男女別従業員数（人）	男性	26,919	26,202	27,995	
	女性	5,649	5,824	6,435	
女性社員比率（%）		17.3%	18.2%	18.7%	
女性幹部社員比率（%）		6.64%	7.37%	8.03%★	
新任女性幹部社員比率（%） （年度末有資格者）		13.3%	13.9%	18.2%	
外国人従業員数（人）		436	475	585	
障がい者雇用率（%） （毎年 6 月集計）（注 6）		2.23%	2.36%	2.38%★	

注 4 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 5 年度末（3 月 31 日）時点

注 6 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サービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー 2021 年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウントサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジー、富士通 SSL パワードサービス、富士通 SSL ハーモニーを対象とします。

雇用（富士通）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI 対応項目
平均勤続年数（年）（注 7）	全平均	19.5	19.6	19.2★	
	男性	20.3	20.4	20.0	
	女性	16.1	16.1	15.8	
新卒採用比率（%）		72.3	72.2	67.0	

注 7 年度末（3 月 31 日）時点

制度利用（富士通）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI 対応項目
育児休職	合計	541	617	300★	G401-3
利用者数（人） （注 8、注 9、注 10）	男性	110	157	139	
	女性	431	460	161	
育児休職後の 復職率（%）	合計	97.7%	97.4%	100%	
	男性	100%	100%	100%	
	女性	97.3%	96.7%	100%	
育児休職後の 定着率（%）	合計	98.3%	98.1%	99.2%	
	男性	95.5%	97.4%	95.9%	
	女性	98.7%	98.3%	100%	
介護休職	合計	12	11	7★	
利用者数（人） （注 8）	男性	9	8	7	
	女性	3	3	0	
介護休職後の復職率（%）		100%	100%	100%	
介護休職後の定着率（%）		64.7%	100%	90.0%	
短時間勤務	合計	883	803	703★	
（育児）（人） （注 8）	男性	26	21	20	
	女性	857	782	683	
短時間勤務	合計	13	11	10★	
（介護）（人） （注 8）	男性	4	4	5	
	女性	9	7	5	
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注 8、10）		554	458	380★	

注 8 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 9 出産後8週間以内に取得した短期育休とその後の再取得（いわゆるパパ休暇）はそれぞれ1名とカウントしています。

注 10 2020年度まで年度中に当該休暇を取得した従業員数、2021年度より年度中に子供が生まれており、かつ年度中に当該休暇を取得した従業員数。

安全衛生（富士通）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 11）	0.14	0.11	0.04★	G403-2
強度率	0.000	0.000	0.000	

注 11 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

人材開発

	2019 年度	2020 年度	2021 年度（注 12）	GRI 対応項目
平均学習時間（時間／年／人）（注 13）	47.6	39.0	42.0	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）（注 14）	114.8	118.4	81.7	

注 12 連結カバー率 平均学習時間 67%、平均教育費用 100%（非正規従業員含む）

注 13 平均学習時間については、「富士通および国内グループ会社」

注 14 平均教育費用については、2020 年度までは「富士通及び国内グループ会社」、2021 年度は「富士通グループ」

富士通グループ概要（2022年3月31日現在）

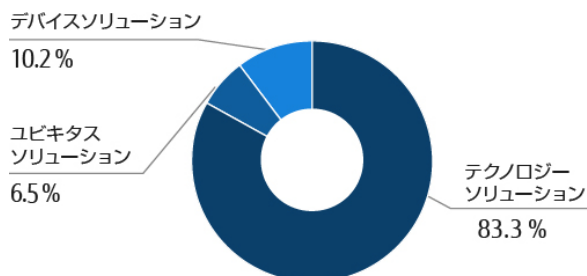
商号	富士通株式会社 FUJITSU LIMITED	資本金	3,246 億 2,500 万円
所在地	本店 〒211-8588 神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1	総資本	3 兆 3,318 億 0,900 万円 (負債 1 兆 6,160 億 6,000 万円、 純資産 1 兆 7,157 億 4,900 万円)
本社事務所	〒105-7123 東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター	決算期	3 月 31 日
代表者	代表取締役社長 時田 隆仁 (2022 年 6 月 27 日)	従業員数	連結 124,216 名／単独 34,430 名
設立	1935 年（昭和 10 年）6 月 20 日	取締役数	9 名（うち女性 2 名、社外取締役 5 名） (2022 年 6 月 27 日現在)
事業内容	通信システム、情報処理システムおよび 電子デバイスの製造・販売ならびに これらに関するサービスの提供	連結子会社数	317 社
		持分法適用関連会社数	19 社
		上場証券取引所	東京、名古屋

事業セグメントについて

富士通グループは、ICT 分野において各種サービスを提供するとともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質のプロダクトの開発、製造、販売から保守・運用までを総合的に提供するトータルソリューションビジネスを営んでいます。

セグメント別売上収益比率

（注）売上収益はセグメント間の内部売上収益を含みます。



ユビキタスソリューション
法人向けパソコンを提供しています。

テクノロジーソリューション

主として法人のお客様向けに、高度な技術と高品質なシステムプラットフォームおよびサービスを機軸として、ICT を活用したビジネスソリューション（ビジネス最適化）をグローバルに提供しています。

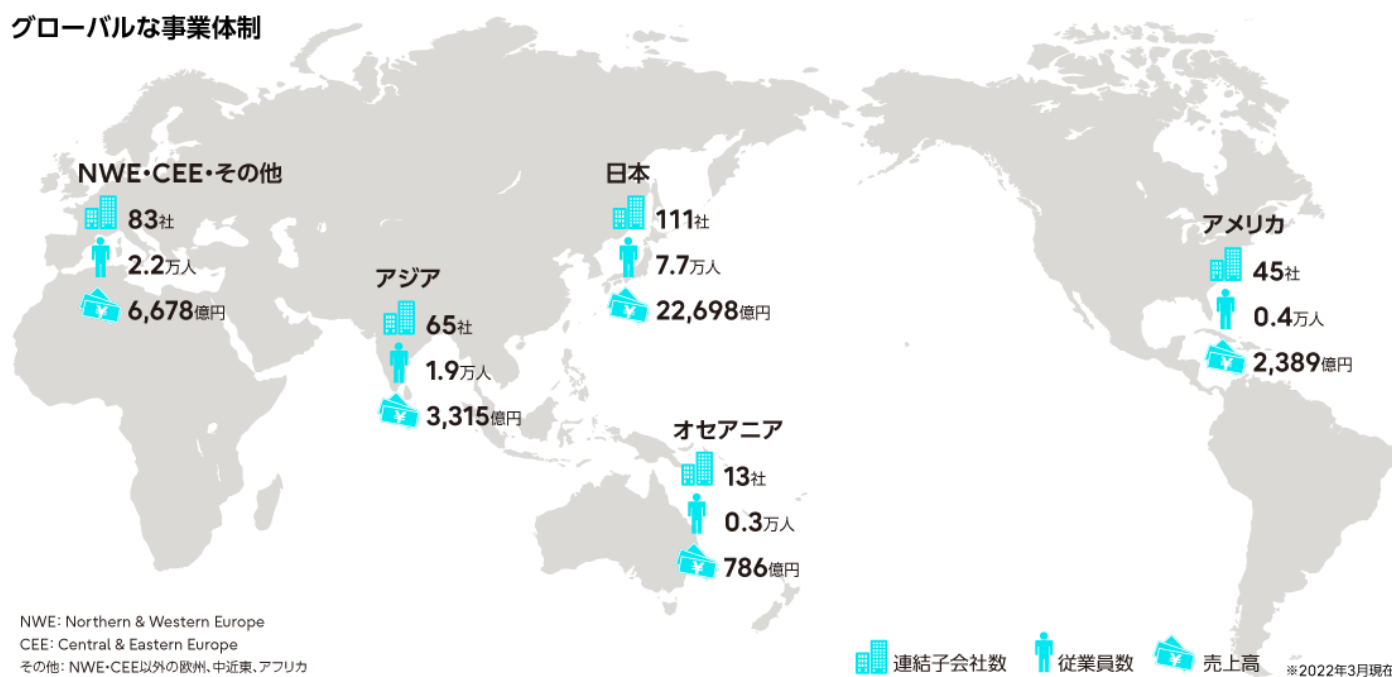


データセンター（館林）

デバイスソリューション

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

グローバルな事業体制

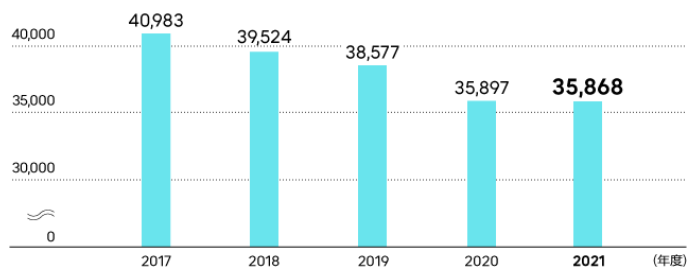


財務・非財務ハイライト

★ 第三者保証対象指標

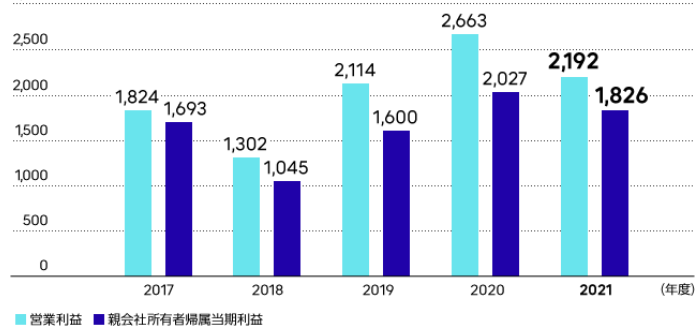
売上高推移

(億円)
45,000



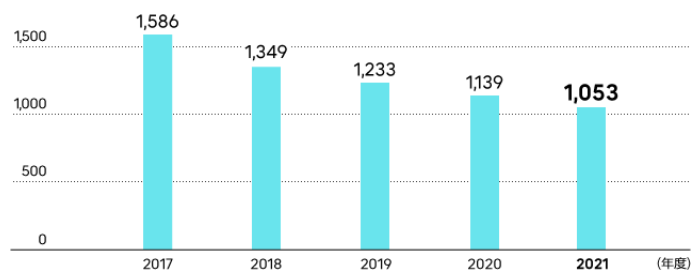
営業利益／親会社所有者帰属当期利益

(億円)
3,000



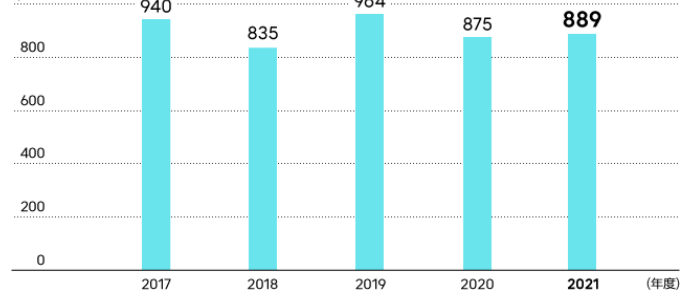
研究開発費

(億円)
2,000



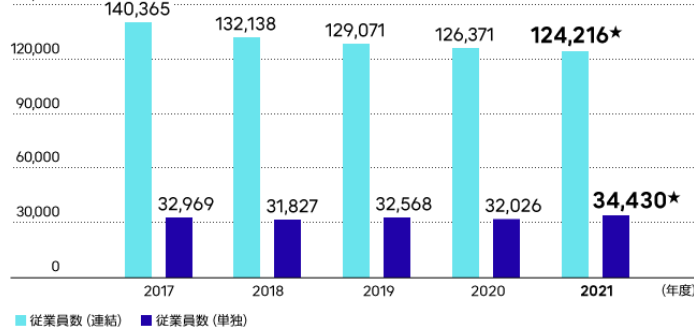
設備投資費

(億円)
1,000



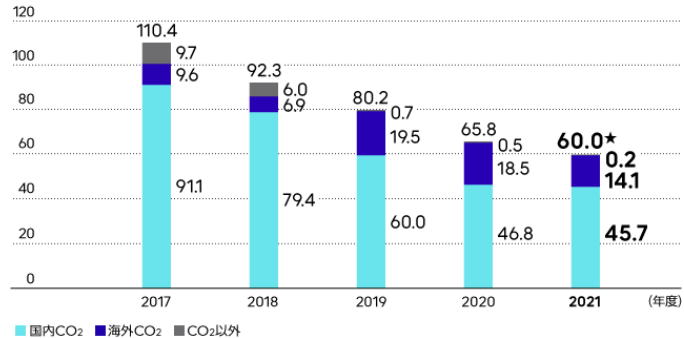
従業員数

(名)
150,000



温室効果ガス排出量

(万トン)

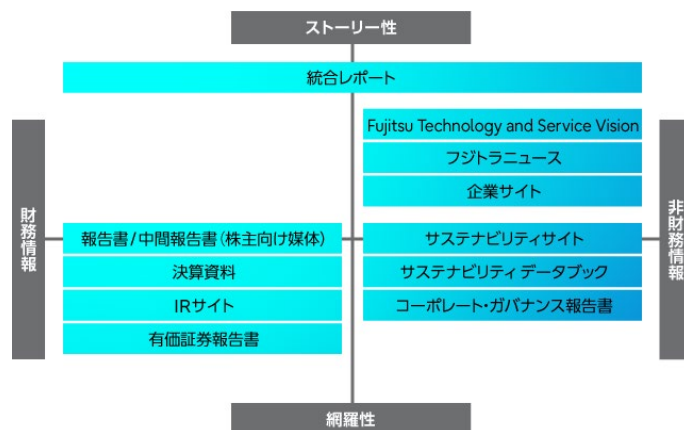


サステナビリティ報告に関する考え方

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ANDARD
- SASB スタANDARD
- 環境報告ガイドライン（環境省 2012 年・2018 年版）
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000

参考ガイドライン対照表

- > [GRI スタANDARD／国連グローバル・コンパクト](#)
- > [SASB](#)

報告期間

本ウェブサイトでは、2021 年度（2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日）の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。

本ウェブサイトの想定読者

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

対象報告組織

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

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

その他上記にあてはまらない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

> [社会パート一覧](#)

> [環境パート一覧](#) ※左記の対象組織一覧表を参照。もしくは当データブック 5-3-4-10～5-3-4-13 を参照。

第三者保証について

富士通グループ サステナビリティデータブック 2022 において、開示情報の信頼性確保のために KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

> [第三者保証報告書](#)

問い合わせ先

- 富士通株式会社 サステナビリティ推進本部 企業パーパス・GRB 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 2022」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

2022 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 齋 藤 和 彦 ㊞

当社は、富士通株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Data Book 2022 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 2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までを対象とした★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティデータブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティデータブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した新光電気工業株式会社 若穂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、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

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

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

GRI スタANDARD／ 国連グローバル・コンパクト（GC）対照表

ご参考：SASB スタANDARD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	◆ 富士通グループ概要	—
102-2*	主要なブランド、製品および／またはサービス	◆ 富士通グループ概要	—
102-3*	組織の本社の所在地	◆ 富士通グループ概要	—
102-4*	組織が事業展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称	◆ 富士通グループ概要	—
102-5*	組織の所有形態や法人格の形態	◆ コーポレートガバナンス ◆ 富士通グループ概要 【参考】 WEB（Worldwide）	—
102-6*	参入市場 （地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類）	◆ 富士通グループ概要	—
102-7*	組織の規模 ● 総従業員数 ● 総事業所数 ● 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ● 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ● 提供する製品、サービスの量	◆ 富士通グループ概要 ◆ 人材関連データ 【参考】 プロフィール	—
102-8*	雇用形態、性別ごとの人員 a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用契約別の地域別総従業員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 組織作業の相当部分を担う者が法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者以外の者であるか否か e. 雇用者数の著しい変動（観光業や農業における雇用の季節変動） f. データ集計方法についての説明	◆ 富士通グループ概要 ◆ 「人材関連データ」	—
102-9*	組織のサプライチェーン	◆ サプライチェーン	—
102-10*	組織の変更 ● 提供する製品、サービスの量規模・構造・所有形態またはサプライチェーンに関し報告期間中に生じた大幅な変更	◆ サステナビリティ報告に関する考え方 ◆ 有価証券報告書	—

102-11*	予防的アプローチ、原則の適応 ● 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み。	◆ Fujitsu Way ◆ 国連グローバル・コンパクト ◆ 人権 ◆ リスクマネジメント ◆ 環境方針 ◆ 環境リスクへの対応 ◆ TCFD に基づく情報開示	—
102-12*	組織が支持するイニシアティブ ● 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。	◆ 国連グローバル・コンパクト ◆ 人権 ◆ 外部団体との協業	—
102-13*	外部団体での資格 ● (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるもの ● ガバナンス組織において役職を有しているもの ● プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ● 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ● 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	◆ 国連グローバル・コンパクト	—
2. 戦略			
102-14*	上級意思決定者の声明	◆ トップメッセージ	—
102-15	主要な影響、リスクおよび機会の説明	◆ リスクマネジメント ◆ 中長期環境ビジョン ◆ 環境リスクへの対応 ◆ TCFD に基づく情報開示	—
3. 倫理と誠実性			
102-16*	組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	◆ Fujitsu Way ◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ コンプライアンス	—
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	◆ コンプライアンス ◆ 人権	—
4. ガバナンス			
102-18*	組織のガバナンス構造	◆ コーポレートガバナンス ◆ 環境マネジメントシステム	—
102-19*	経済・環境・社会に関する権限委譲 ● 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ経済・環境・社会テーマに関し権限委譲を行うプロセス	◆ コーポレートガバナンス	—
102-20	経済・環境・社会に関する報告ライン ● 組織が、役員レベルの地位にある者を経済・環境・社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	◆ コーポレートガバナンス	—
102-21	ガバナンス機関とステークホルダー ● ステークホルダー／最高ガバナンス組織間で、経済・環境・社会テーマについて協議するプロセス。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述。	◆ コーポレートガバナンス ◆ コンプライアンス	—

102-22	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告。 ● 執行権の有無 ● 独立性 ● ガバナンス組織における任期 ● 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数およびコミットメントの性質 ● ジェンダー ● 発言権の低いグループのメンバー ● 経済・環境・社会影響に関する能力 ● ステークホルダーの代表	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-23	ガバナンス機関議長の執行との兼務 ● 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)	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-24	指名プロセス ● 最高ガバナンス組織とその委員会の指名・選出プロセスを報告。 ● 最高ガバナンス組織メンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告。 ・ ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか。 ・ 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ 経済・環境・社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-25	利益相反回避プロセス ● 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除されマネジメントされていることを確実にするプロセス。 ● ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか。最低限、次の事項を開示しているか報告。 ・ 役員会メンバーの相互就任 ・ サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・ 支配株主の存在 ・ 関連当事者の情報	◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—
102-26	目的・方針・戦略策定における最高ガバナンス組織の役割 ● 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役割。	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-27	経済・環境・社会に関する知識強化 ● 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。	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-28	経済・環境・社会側面からの評価 - 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、自己評価が否か) - 最高ガバナンス組織の経済・環境・社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンス評価に対応し	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ コーポレートガバナンス ◆ コーポレートガバナンス報告書	—

	て講じた措置。(メンバー変更、組織実務慣行の変化)		
102-29	経済・環境・社会側面の影響リスク機会の同定 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）。 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。	◆コーポレートガバナンス ◆リスクマネジメント	—
102-30	経済・環境・社会側面のリスク管理上の役割 ● 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。	◆コーポレートガバナンス ◆リスクマネジメント	—
102-31	経済・環境・社会側面の影響リスク機会の見直し ● 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度。	◆ リスクマネジメント	—
102-32	報告書の最高位の承認機関 ● 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職。	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-33	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	◆コーポレートガバナンス ◆リスクマネジメント	—
102-34	報告された重大な懸念事項 ● 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段。	—	—
102-35	ガバナンス機関、上位管理者の報酬 a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告。 ・ 固定報酬と変動報酬（パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式、権利確定株式） ・ 契約金、採用時インセンティブの支払い ・ 契約終了手当て ・ クローバック ・ 退職給付 b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか。	◆コーポレートガバナンス ◆コーポレートガバナンス報告書	—
102-36	報酬の決定プロセス ● 報酬コンサルタントが報酬決定に関与しているか、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	◆コーポレートガバナンス ◆コーポレートガバナンス報告書	—
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与 ● 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述。	◆コーポレートガバナンス ◆コーポレートガバナンス報告書	—
102-38	最高報酬と従業員平均報酬の比率 ● 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率。	—	—

102-39	最高報酬と従業員平均報酬の増加率 ● 組織の重要事業所がある其々の国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率。	—	—
5. ステークホルダーエンゲージメント			
102-40*	組織がエンゲージメントしたステークホルダーグループの一覧	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-41*	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	◆ Social Wellbeing	1, 3
102-42*	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ ステークホルダーダイアログ	—
102-43*	エンゲージメントの頻度、回数 ● 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	◆ ステークホルダーダイアログ <お客様、国際社会、地域社会> ◆ お客様とともに ◆ 品質への取り組み ◆ コミュニティ活動 <お取引先> ◆ サプライチェーン <社員> ◆ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ◆ 人権 ◆ Social Wellbeing ◆ 安全衛生 ◆ Health Wellbeing ◆ Career & Growth Wellbeing	1~10
102-44*	指摘された話題・関心事項 ● 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。	◆ ステークホルダーダイアログ ◆ お客様とともに	—
6. 報告実務			
102-45*	組織の事業体一覧 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）。 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。	◆ 富士通グループ概要 ◆ サステナビリティ報告に関する考え方 ◆ 有価証券報告書	—
102-46*	報告内容と境界条件の確定方法 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 b. 組織が「報告内容に関する原則」の適用状況	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営	—
102-47*	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ マテリアリティ	—

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	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-49*	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-50*	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-51*	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-52*	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-53*	報告書またはその内容に関する質問の窓口	◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
102-54*	準拠オプション 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） ◆ 第三者保証報告書	—
102-55*	選択したオプションの GRI 内容索引を報告	◆GRI ガイドライン／国連GC10 原則対照表（本表） ◆ 第三者保証報告書	—
102-56*	外部保証に対する方針、実践 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 b. 報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	◆ 第三者保証報告書	—
GRI 103：マネジメント手法			
103-1*	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーの報告	◆ 富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ サステナビリティ報告に関する考え方	—
103-2*	マテリアルな側面やその影響に関する組織のマネジメント方法 a. 組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b. マネジメント手法の目的に関する表明 c. マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i. 方針 ii. コミットメント iii. 目標およびターゲット iv. 責任 v. 経営資源 vi. 苦情処理メカニズム vii. 具体的な措置（プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど）	◆ 人権 ◆ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ◆ Career & Growth Wellbeing ◆ 安全衛生 ◆ コミュニティ活動 ◆ サプライチェーン ◆ 品質への取り組み ◆ 環境方針 ◆ 中長期環境ビジョン ◆ 環境マネジメントシステム	—
103-3	マネジメント手法の評価を、次の事項を含めて報告 ● マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ● マネジメント手法の評価結果	◆ Career & Growth Wellbeing ◆ サプライチェーン ◆ 環境マネジメントシステム	—

	● 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		
GRI 201：経済パフォーマンス			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	—	—
201-2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	◆ 環境リスクへの対応 ◆ TCFDに基づく情報開示	7, 8, 9
201-3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	【参考】有価証券報告書	—
201-4	政府から受けた財務援助	—	—
GRI 202：地域経済での存在感			
202-1	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	—	—
202-2	重要事業拠点における地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—	—
GRI 203：間接的な経済的インパクト			
203-1	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	◆ SDGs への取り組み ◆ コミュニティ	8, 9
203-2	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	—	—
GRI 204：調達慣行			
204-1	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—	—
GRI 205：腐敗防止			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	—	10
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	◆ 企業カルチャーの変革 ◆ コンプライアンス	10
205-3	確定した腐敗事例、および実施した措置	—	—
GRI 206：反競争的行為			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置	—	—
GRI 207：税			
207-1	税務へのアプローチ	◆ コンプライアンス	
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	◆ コンプライアンス	
207-3	税務に関連するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処	◆ コンプライアンス	
207-4	国別の報告	—	
GRI 301：原材料			
301-1	使用原材料の重量または体積	◆ マテリアルバランス	
301-2	使用したリサイクル材料	◆ マテリアルバランス	
301-3	再生利用された製品と梱包材	◆ マテリアルバランス	
GRI 302：エネルギー			

302-1	組織内のエネルギー消費量	◆ マテリアルバランス	
302-2	組織外のエネルギー消費量	◆ マテリアルバランス	
302-3	エネルギー原単位	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
302-4	エネルギー消費量の削減	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	◆ 製品使用時の消費電力低減化による CO₂ 排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準	9
GRI 303：水と廃水			
303-1	共有資源としての水との相互作用	◆ マテリアルバランス ◆ 水使用量の削減	
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—	
303-3	取水	◆ マテリアルバランス ◆ 水使用量の削減	
303-4	排水	—	
303-5	水消費	◆ マテリアルバランス	
GRI 304：生物多様性			
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—	
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	◆ 自然共生（生物多様性の保全）	
304-3	生息地の保護・復元	◆ 環境リスクへの対応	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	
GRI 305：大気への排出			
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1）	◆ 地球温暖化防止	
305-2	間接的な GHG 排出量（スコープ 2）	◆ 地球温暖化防止	
305-3	その他の間接的な GHG 排出量（スコープ 3）	◆ 地球温暖化防止	
305-4	GHG 排出原単位	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
305-5	GHG 排出量の削減	◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減	
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—	
305-7	窒素酸化物（NO _x ）、硫黄酸化物（SO _x ）、およびその他の重大な大気排出物	◆ マテリアルバランス	

GRI 306：廃棄物			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	◆ マテリアルバランス	
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	◆ 廃棄物 ◆ マテリアルバランス	
306-3	発生した廃棄物	◆ 廃棄物	
306-4	処分されなかった廃棄物	◆ 廃棄物	
306-5	処分された廃棄物	◆ 廃棄物	
GRI 307：環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	◆ 環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介	
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	◆ サプライチェーン上流におけるCO₂排出量削減	
GRI 401：雇用			
401-1	従業員の新規雇用者と離職者（年齢、性別、地域による内訳）	◆ 人材関連データ ◆ Social Wellbeing	—
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	◆ Financial Wellbeing	—
401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	◆ 人材関連データ	6
GRI 402：労使関係			
402-1	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	—	—
GRI 403：労働安全衛生			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	◆ 安全衛生	1
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	◆ 人材関連データ	—
403-3	労働衛生サービス	◆ 安全衛生 ◆ リスクマネジメント	1
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	◆ 安全衛生	—
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修		—
403-6	労働者の健康増進	◆ Health Wellbeing	—
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和		—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者		—
403-9	労働関連の傷害	◆ 安全衛生 ◆ Health Wellbeing ◆ 人材関連データ	—
403-10	労働関連の疾病・体調不良	◆ 安全衛生	—

		◆ Health Wellbeing ◆ 人材関連データ	
GRI 404：研修と教育			
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	◆ Career & Growth Wellbeing	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	◆ Career & Growth Wellbeing	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	◆ 人材関連データ	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	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 408：児童労働			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 409：強制労働			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆ サプライチェーン ◆ コンプライアンス	—
GRI 410：保安慣行			
410-1	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—	—
GRI 411：先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	—	—
GRI 412：人権アセスメント			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした業務	◆ 人権	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	◆ 企業カルチャーの変革 ◆ 人権	1
412-3	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—	—
GRI 413：地域コミュニティ			
413-1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	—	8
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	—	7, 8

GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤーの比率	◆ サプライチェーン	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—	—
GRI 415：公共政策			
415-1	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	◆ ステークホルダーエンゲージメント	—
GRI 416：顧客の安全衛生			
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	◆ 品質への取り組み ◆ サプライチェーン	9
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	◆ 品質への取り組み	—
GRI 417：マーケティングとラベリング			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	◆ 品質への取り組み	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	◆ お客様とともに	—
GRI 418：顧客プライバシー			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	◆ 情報セキュリティ	—
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス			
419-1	社会経済分野の法規制違反	◆ コンプライアンス	—

SASB スタンドード対照表

サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

トピック	コード	会計メトリクス	関連情報掲載
ハードウェアインフラの環境評価指標			
	TC-SI-130 a.1	(1) 総エネルギー消費量、(2) グリッド電力の割合、(3) 再生可能エネルギーの割合	マテリアルバランス 地球温暖化防止
	TC-SI-130 a.2	(1) 総取水量、(2) 総使用済水量、ベースライン水ストレス（BWS）が高い地域または非常に高い地域の個々の割合	マテリアルバランス 水資源
	TC-SI-130 a.3	データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討	気候変動 データセンターの PUE 改善
データプライバシーおよび表現の自由			
	TC-SI-220 a.1	行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明	個人情報保護ポリシーについて 情報セキュリティ
	TC-SI-220 a.2	情報が二次目的で使用される利用者の数	—
	TC-SI-220 a.3	利用者のプライバシーに関する法的手続きに起因する金銭的損失の総額	—
	TC-SI-220 a.4	(1) 利用情報に関する法執行機関からの要請件数、(2) 情報が要求された利用者数、(3) 開示に至った割合	—
	TC-SI-220 a.5	主要製品またはサービスが、政府が要求する監視、ブロック、コンテンツフィルタリングあるいは検閲の対象となる国のリスト	—
データセキュリティ			
	TC-SI-230 a.1	(1) データ漏洩件数、(2) 個人を特定できる情報 (PII)に関する割合、(3) 影響を受けた利用者数	プロジェクト情報共有ツールへの不正アクセスについて（第六報）
	TC-SI-230 a.2	第三者のサイバーセキュリティ基準の使用を含む、データセキュリティリスクを特定して対処するアプローチの説明	情報セキュリティ報告書

グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理			
	TC-SI-330 a.1	(1) 外国籍、(2) 海外に所在する従業員の割合	社会データ
	TC-SI-330 a.2	従業員エンゲージメントの割合	Social Wellbeing
	TC-SI-330 a.3	(1) 管理職、(2) 技術職員、(3) その他すべての従業員における性別および人種・民族グループの代表性割合	社会データ
知的財産の保護および競争行為			
	TC-SI-520 a.1	反競争的行為の規制に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	—
テクノロジーの混乱によるシステムリスクの管理			
	TC-SI-550 a.1	(1) パフォーマンスの問題の数と (2) サービスの中断の数 (3) 顧客の総ダウンタイム	—
	TC-SI-550 a.2	事業の中断に係る事業継続リスクの説明	リスクマネジメント

アクティビティメトリクス

アクティビティメトリクス	関連情報掲載
(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合	—
(1) データ処理能力、(2) 外部委託の割合	—
(1) データストレージ量、(2) 外部委託の割合	—

富士通株式会社

〒105-7123

東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター

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

記載されている製品名などの固有名詞は、各社の商標または登録商標です。

©富士通株式会社 All rights reserved.
2022年10月