



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、変化が大きく従来の思考では対応が難しいBANI（注1）時代を迎えた現在こそ、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、取締役会、経営会議の監督・指示の下、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。2025年度現在、代表取締役社長が委員長を、代表取締役副社長が副委員長を務め、社長の指名した執行役員およびSVPからなるメンバーで構成されています。（2025年7月時点、委員長含め19名）

本委員会では、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の刷新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、グループの企業価値について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、また必要に応じて臨時開催しており、非財務分野の活動進捗と目標達成状況、サステナビリティに関するビジネスの確認・討議を行うとともに、新規活動の審議などを行い、その結果は、経営会議と取締役会で報告されます。

2020年4月に第1回をキックオフし、その後半年に1回のペースで開催しており、直近では2025年3月に開催しました。2030年にテクノロジーとイノベーションによって社会全体へのインパクトをプラスにするネットポジティブ社会の実現に貢献していくために、マテリアリティの実践に向けて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について活発な議論を行いました。

2025年度には、サステナビリティを含むマテリアリティ項目の見直し案が取締役に提示、議論され、人権項目の追加やその他ウェルビーイング項目についての再編や名称変更等が取締役会で承認されました。また、独立社外取締役・監査役から成る「独立役員会議」においても、サステナビリティ経営のマネジメント状況、ネットポジティブ測定方法、サステナビリティビジネス、サステナビリティ情報開示動向について報告されています。これらのように、サステナビリティマネジメントの状況については、取締役会がその進捗状況を監督する等、監督体制を一層強化しています。



注1：BANI; Brittle（もろい）、Anxious（不安）、Non-Linear（非線形）、Incomprehensible（不可解）の頭文字を指し、米シンクタンク未来研究所（IFTF）のジャメイ・キャッショ氏が提唱した現代を映すキーワード

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。

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」を制定し活動を推進してきました。

2015年以降、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、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。また、富士通におけるビジネスの変化を反映し改めて課題を分析した結果を踏まえて、「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、サステナビリティの課題と枠組みを再設定しました。

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。

その実現に向けて、2026年3月期末を達成期限として定めた目標の達成に向けて、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設定した目標の達成に向けた具体的アクションを実行しています。

なお、サステナビリティ経営の深化に伴い、GRBをマテリアリティに統合することとなりました。既に設定されているGRBの2026年3月期末までの進捗管理は、マテリアリティの進捗管理に包含されます。

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。
- 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。
- エンゲージメントサーベイやイベント開催時のアンケートなどから、サステナビリティに関する社員の声を収集し、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、マテリアリティ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マテリアリティ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。

関連リンク：

- [GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績](#)
- [マテリアリティ](#)

GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績

GRBの目標と2024年度実績

人権・多様性

人権

ありたい姿と2025年度に向けた 目標（KPI）	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。 <目標> 当社バリューチェーン全体における人権リスクの予防・軽減 - 継続的な人権教育の実施（受講率90%以上を維持） - 有識者ダイアログの実施（毎年） - パートナー、お客様、NGOと連携し、富士通の知見・テクノロジーで人権尊重の促進と保護へ貢献
2024年度の主な実績	- 新入社員、キャリア入社者を対象に「ビジネスと人権」に関するeラーニングを実施。 受講率：96% - 富士通グループのビジネスと人権に関する取り組みをテーマに、外部有識者とのダイアログを実施（2025年3月）

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	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）に取り組む。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する。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。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す。 <目標> - 年齢、性別、文化、民族、性的指向、アイデンティティ、能力に関係なく、すべての社員がサポートされ、尊敬されていると感じられるようにする - 従業員エンゲージメント・サーベイの「個人の尊重」に関する質問に対する回答結果の平均を7ポイント向上（80ポイント） - 誰もが一体感をもって、自分らしくいられるインクルーシブで公平な企業文化を構築する - 従業員エンゲージメント・サーベイの「機会の均等」に関する質問に対する回答結果の平均を4ポイント向上（74ポイント） - リーダーシップの役割にも重点を置き、女性の参画を同等にする - リーダーシップレベルの女性比率を20%に向上 - 文化に配慮した偏見のない職場環境を実現するために、尊敬と寛容を促進し、私たちが働く社会の中で経営者レベルから下位層へと反映する - 地域やグローバルな取り組みをしつつ、グローバルに通用する文化・民族の総合戦略を構築 - LGBTI+を受け入れるベストプラクティスを推進し、富士通のすべての拠点で社員とその家族をサポートする - LGBTI+の社員に平等な機会と一体感をもたらすため、FWEI（富士通ワークプレイス平等指数）を導入 - すべての社員、お客様、および社会のステークホルダーが、当社のソリューション、製品、サービス、システムを使用し、当社のコミュニケーションを理解できるようにする - デジタルアクセシビリティをブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスを含む企業戦略の一つとして推進および提唱
2024年度の主な実績	- 従業員エンゲージメント 「個人の尊重」 73ポイント（前年比+0） 「機会の均等」 72ポイント（前年比+1） - リーダーシップレベル女性比率 16.8%（2025年3月） - 各国・地域の実態に即し、文化・民族的背景を考慮したイベントを実施 - LGBTI+の社員も働きやすい職場環境構築に向け、トップメッセージ発信、およびグローバル各地域で「プライド月間」を開催 - ブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスにわたる「アクセシビリティステートメント」策定

ウェルビーイング

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている。 ＜目標＞ 自身のウェルビーイング実現に向けて、具体的に行動している • ウェルビーイング ・ 理解浸透に向けて、ウェルビーイングに関するメッセージの発信 ・ 本人行動を促すためのウェルビーイングに関するメッセージの社内発信 ・ 富士通のウェルビーイングに関する実践と知見の社外発信 ・ ウェルビーイングに関する指標開発 ・ サーベイ結果を踏まえ、ウェルビーイング実現に向けた地域・国単位での指標開発と施策への反映 • 安全衛生 ・ 重大な災害発生件数：ゼロ
2024年度の主な実績	• 理解浸透に向けて、グローバルにウェルビーイングに関するメッセージの発信：2回 • ウェルビーイングに関する指標開発：2024年11月末ウェルビーイングサーベイを実施（海外含む全富士通グループ社員に任意調査、有効回答数88,640人） • 重大な災害発生件数：0件

環境

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	グローバルなSXリーディング企業として社会的責任を果たす。自らのカーボンニュートラル実現に加え、お客様との共創により、革新的なソリューションを提供することで様々な環境課題を解決する。 <目標> 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献 ・ 自社・SCにおけるSBTネットゼロを目指したGHG排出削減 ・ 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 →具体的な目標は、第11期環境行動計画で策定
2024年度の主な実績	・ GHG排出量の削減 ・ 目標40 %以上削減、338 千トン以下に対し実績45.8%削減、305千トン（2020年度比 毎年 約10.0%削減） ・ 再生可能エネルギー使用率：目標44% 以上に対し実績47.5% ・ 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 ・ 水の使用量：目標3.8万㎡以上の削減に対し実績4.6万㎡削減 ・ サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発：国内フロント部門向けに、サーキュラーエコノミーに関するeラーニングを実施（約2.5万人受講）。さらに希望者を対象に、サステナビリティをビジネスチャンスに変えるワークショップ「Sustainability for me」の体験会を社内外で開催し、より深い議論を行い商談機会創出に貢献。 <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：目標10%削減に対し実績42.9%削減（2020年度比） ・ サプライチェーンにおけるGHG排出量削減の推進：主要取引先への排出削減目標設定（SBT WB2℃目標）：2022年度排出量ベースで68%を占める取引先において、排出削減目標の設定が完了 ・ 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 ・ グローバルサプライヤー15社と、実データを活用したCO₂排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始

コンプライアンス

ありたい姿と2025年度に向けた 目標（KPI）	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もって、事業活動を行うことにより、社会の規範としての役割を果たしつつ、ステークホルダーから投資や取引、就業の対象として選択される、信頼される企業グループであること。 <目標> コンプライアンスに係るFujitsu Way「行動規範」の組織全体の周知 徹底を図るために、グループ全体にGlobal Compliance Program を展開することで、高いコンプライアンス意識を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（Zero Tolerance）を醸成する。また富士通のビジネスに携わるすべての人に活動を広げ、理解を求める • 倫理観サーベイにおける「低リスク」部門の従業員の割合を、現状から10%以上向上させる • 贈賄、カルテルを起こさせない
2024年度の主な実績	• 2025年度からの倫理観サーベイの実施に向けた検討 • 贈賄、カルテルの確認件数0件（罰金総額0円）

サプライチェーン

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	富士通グループは、人権・安全衛生・環境に配慮し、多様性を確保した責任あるサプライチェーンを実現する。 <目標> ・ サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減 ・ 調達指針の遵守要請と並行して、取引先の可視化・課題の特定を推進し、問題を起こさない仕組みを構築 ・ サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 ・ GHG排出削減を取引先とともに推進するため、主要取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を要請 （主要取引先において、SBT WB2°相当の排出削減目標が設定されることを目標とする） ・ サプライチェーン多様性の確保 ・ 各リージョン・国での社会要請に基づき、多様性の指標を定め活動 ・ 日本での活動を女性活躍とし、取引先の取組状況を測定する仕組みを構築
2024年度の主な実績	・ サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減 ・ サステナブル調達指針の内容に関し482社から同意書を取得 ・ サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 ・ 2022年度排出量ベースで68%を占める取引先において、排出削減目標の設定が完了 ・ グローバルサプライヤー15社と、実データを活用したCO₂排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始 ・ サプライチェーン多様性の確保 ・ 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 ・ 女性活躍推進に関するオンラインセミナーを開催（約400社参加） ・ 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への登録を依頼（279社登録済）

コミュニティ

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	社員一人ひとりが幅広いステークホルダーとの共働・共創を通して社会課題への共感性を高めて活動に取り組み、社会にスケールあるインパクトをもたらすことで、富士通の成長機会を創出し、パーパス実現に貢献している。 <目標> コミュニティ活動（注1）に対する社員のマインドセット変革・組織風土醸成、及び社会へのインパクト創出 ・ コミュニティ活動に参加した社員（従業員数の20%）
2024年度の主な実績	・ コミュニティ活動に参加した社員（従業員数の30.7%）

注1：コミュニティ活動とは：重要なステークホルダーの一つである地域社会とグローバルで協力し、社会が抱える課題解決に取り組む価値創造をめざす活動

2022年度 GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績はこちら

- [2022年度 GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績](#)

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（注1）。(富士通グループは、グローバル・コンパクトが掲げる10原則に基づき、グローバルな視点からサステナビリティ推進活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバルICT企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。



注1：2012年度より当社のCOP（Communication on Progress）はAdvanced Levelとして提出しています。

国連グローバル・コンパクトの10原則

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

人権	- 原則1. 人権擁護の支持と尊重 - 原則2. 人権侵害への非加担
労働	- 原則3. 結社の自由と団体交渉権の承認 - 原則4. 強制労働の排除 - 原則5. 児童労働の実効的な廃止 - 原則6. 雇用と職業の差別撤廃
環境	- 原則7. 環境問題の予防的アプローチ - 原則8. 環境に対する責任のイニシアティブ - 原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

「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。

- ・ [サステナビリティ](#)
- ・ [富士通グループ サステナビリティデータブック](#)
- ・ [GRIスタンダード／国連グローバル・コンパクト（GC）対照表](#)

外部評価・表彰

富士通のサステナビリティへの取り組みは、多様な外部機関から継続的に高く評価されています。
ESG投資における主要な株価指標への選定や、国際的な外部団体・組織から、認証・表彰などを受けています。

ESG株価指標

MSCI Selection indexes

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の取り組みに優れた銘柄を選出。当社は継続して選出。



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。



June 2025

ESGに関する国際的な評価、表彰、認定 等

MSCI ESG Ratings “AAA”

MSCI社のESG調査で、業界固有ESGリスクに対するエクスポージャーと、同業他社と比較したリスクマネジメント能力に応じて評価。当社は最上位の「AAA」を獲得。



CDP Supplier Engagement Rating

「気候変動対策」に回答した企業のうち、自社のサプライヤに対するGHG排出量や気候変動戦略に関するエンゲージメントの取り組みを評価する調査を実施。当社は、2024年の調査において最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定。



EcoVadis “Bronze”

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15万社の企業を「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、スコア化しています。



ISS ESG Corporate Rating

ISS STOXXの責任投資部門ISS ESGによる、環境・社会・ガバナンスに関する企業格付け。当社は2011年より“Prime”に認定。



Sustainability Yearbook “Member”

S&Pグローバル社は、コーポレート・サステナビリティ評価として、毎年、世界の主要企業を対象に「ガバナンス・経済」、「環境」、「社会」の3つの側面から持続可能性について合計100点満点でスコア化し評価。産業分野別にスコアの上位15%以上を持続可能性に優れた企業として「The Sustainability Yearbook」に掲載し表彰しています。2024年は約9,300社を対象に評価を行い、759社が掲載され、富士通はITサービス業界のメンバーとして掲載されました。



ESG Transparency Award “Excellence”

「富士通グループ・サステナビリティデータブック 2024」は、ドイツの経営コンサルティング会社EUPD社によるEUPD ESG Transparency Awardの「エクセレンス」部門を受賞しました。これは、レポートの透明性と、その根底にある持続可能性の目標と対策が評価されたものです。



ESG Top-Rated Companies

世界的なESG評価機関であるSustainalytics社から、ESG要因による重大な財務的影響を受けるリスクが最も低い企業として、2025 ESG Top-Rated Companiesの「Industry Top Rated」「Region Top Rated」に選出されました。

- [Sustainalytics のESG Risk Ratings](#)で「Industry Top Rated」と「Region Top Rated」に選出

GPIFで採用しているESG株価指標の状況

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6つのESG指標のすべてに選定されています。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



その他の主な評価・受賞歴

- 2025年3月：第19回東洋経済CSR企業ランキングで総合1位を獲得
- 2024年11月：「日経サステナブル総合調査 SDGs経営編」で★4.5を獲得
- 2024年11月：「日経サステナブル総合調査 スマートワーク経営編」で★5を獲得
- 日経脱炭素経営ランキング「GX500」2024年版 3位を獲得

