

Sustainability Data Book 2024

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
価値創造モデル	3-3-1	情報セキュリティ	6-3-1
マテリアリティ	3-4-1	品質への取り組み	6-4-1
非財務指標	3-5-1	お客様とともに	6-5-1
パーパスの実現を支える知財戦略	3-6-1		
サステナビリティマネジメント		社会・ガバナンスデータ	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
2025 年度 GRB*の目標	4-2-1	財務・非財務ハイライト	9
SDGs への取り組み	4-3-1	サステナビリティ報告に関する考え方	10-1
国連グローバル・コンパクト	4-4-1	第三者保証報告書	11-1
外部評価・表彰	4-5-1	GRI スタンダード/国連グローバル・コンパクト対照表	12-1-1
グローバルレスポンシブルビジネス		SASB スタンダード対照表	12-2-1
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 Well-being	5-2-2-1		
- Financial Well-being	5-2-3-1		
- Social Well-being	5-2-4-1		
- Health Well-being	5-2-5-1		
- 安全衛生	5-2-6-1		
環境	5-3		
コンプライアンス	5-4		
サプライチェーン	5-5		
コミュニティ	5-6		

GRB*: グローバルレスポンシブルビジネスの略

トップメッセージ



代表取締役社長 CEO

時田 隆仁

私たちは今、かつてない変化のさ中にあります。極端な気候変動が身近なところで起こり、地球の平均気温は観測史上最高値を記録し続けています。また、地政学的な緊張の高まりやサイバー攻撃の脅威の増大が、社会や経済活動に大きな影を落としています。一方で、テクノロジーは発展し続けており、特に昨今のAI技術の飛躍的な進化は、世界を大きく変える可能性を持っています。AIの活用は社会やビジネスに革新をもたらすと同時に、倫理的な課題や、電力消費量の増大といった負の影響を生じさせるおそれがあります。目覚ましい勢いで進化するテクノロジーと、深刻化するサステナビリティの課題が複雑に絡み合いながら私たちの未来を形作ろうとしているのです。

このような多面的かつ複雑な課題が山積する時代において、企業はより革新的なアプローチで価値を創造し、持続可能な未来の実現に貢献していく責任があります。当社グループは、「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にする」という自らのパーパスを実現するために、2030年に向けたビジョンとして「デジタルサービスによってネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーになる」ことを掲げました。これは、当社グループが必要不可欠な貢献分野として定めた「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイング向上」の3分野のマテリアリティにテクノロジーを駆使して取り組み、企業活動から生じるネガティブなインパクトを上回るポジティブなインパクトを社会に提供していくという私たちの使命と決意を表しています。

当社グループはこのビジョン実現のために、マテリアリティへの取り組みを通じて、サステナビリティにおける様々な課題解決に取り組んでいます。その一例として、「地球環境問題の解決」にむけては、グループ全体での温室効果ガス排出量を2030年度までにゼロにするとともに、2040年度までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をネットゼロにする目標を掲げています。グループ内での取り組みをリファレンスとして、温室効果ガス排出量の可視化や削減、再生可能エネルギーの導入を支援するサービスやソリューションをお客様にも提供しています。

また、「人々のウェルビーイング向上」では、当社グループ従業員の多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮しながら自身でキャリアを構築できるよう、柔軟な働き方を選択できる制度や、目標とするキャリアプランを実現するためのスキルアップを支援するプログラムなどを設け、一人ひとりが自律的に行動できる環境を積極的に整備しています。

さらに、「デジタル社会の発展」のために、サイバーセキュリティ技術の強化を通じて、お客様や社会のデジタル資産を脅威から守るとともに、AIをはじめとしたテクノロジーがもたらす負の側面による影響を最小限に留めるための体制やガイドラインを整備して、安心・安全なデジタル社会の構築にも貢献していきます。

課題解決には、お客様、パートナー、そして社会全体との共創が不可欠です。富士通は、サステナブルな世界の実現を目指す事業モデル「Fujitsu Uvance（注）」を通じて、業種、地域といった様々な垣根を超えてステークホルダーと連携し、取り組みを加速させていきます。

最後に、富士通グループは、国連グローバル・コンパクトの10原則に賛同し、その実現に向けてたゆまぬ努力を続けていきます。世界中のステークホルダーと手を携え、テクノロジーの力で持続可能な未来を創造していくことを約束します。

（注） Fujitsu Uvance : 詳細な取り組みについては、[こちら](#)をご覧ください。

Fujitsu Way

Fujitsu Wayの構成

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、2020年に富士通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「パーパス」と定め、その実現に向け「Fujitsu Way」を刷新しました。

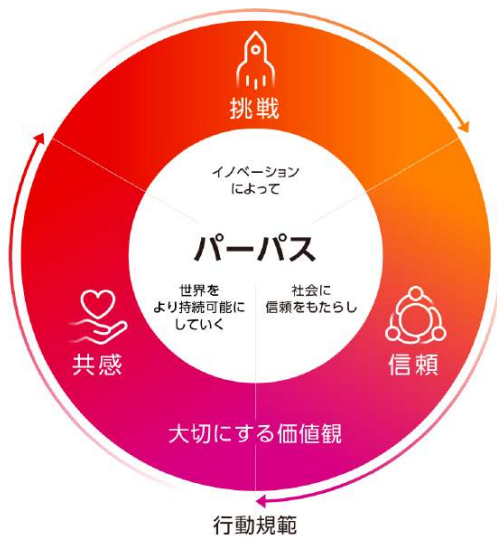
「Fujitsu Way」は、「パーパス」「大切にする価値観」「行動規範」の3つから構成されます。

- 「パーパス」 社会における富士通の存在意義
- 「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

パーパス実現に向けた「大切にする価値観」は、「挑戦」「信頼」「共感」からなる、富士通グループが取るべき行動の循環を示しています。また、社会の一員として、わたしたちは「行動規範」を遵守していきます。

富士通グループは、「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	
大切にする価値観	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
	信頼	- 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 - すべての人々に耳を傾け、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	

[拡大]

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way

富士通は、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。



Our Purpose

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

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への共感を高め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の実践に取り組むべく、現場でのFujitsu Wayの推進を担うFujitsu Way推進責任者を任命し、本役職をトップとするマネジメント体制を構築するとともに、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」を定期的で開催しています。



Fujitsu Way解説書のイメージ

また、富士通社員一人ひとりがFujitsu Wayを理解できるよう、Fujitsu Way解説書を作成し、グローバル全社員に共有しました。経営陣が心に描く富士通を変えていきたい思いや、歴代社長などが残した言葉（受け継ぐべきDNA）、そして言葉一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など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。

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®」[（注1）](#)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、個人のパーパスを明確化します。2024年8月現在、グローバル含め82,000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。

（注1） Purpose Carving®は、日本の人事部「HRアワード2022」（主催：「HRアワード」運営委員会、後援：厚生労働省）にて、企業人事部門優秀賞に選ばれました。

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、ビジネスを通じた持続可能社会への貢献を重視し、ビジネスとサステナビリティとの同期を図ることが重要です。2023年に改訂したマテリアリティでは、ビジネスを通じたお客様・社会への価値提供という観点を取り入れています。審査でも、Fujitsu Wayの大切にしている価値観に加え、貢献しようとしているマテリアリティ項目と、ビジネスへの貢献度を審査基準とし、富士通グループ内での公募により集まった一般審査員ほか、Fujitsu Way推進責任者やCSSO [（注2）](#)が審査員として参加しています。

2024年度は、グローバルの富士通グループ各社から182件に及ぶ多数の応募があった中、大賞2件、優秀賞6件が選ばれました。マテリアリティの貢献分野ごとに、2024年度の応募案件の一例をご紹介します。

（注2） CSSO : Chief Sustainability & Supply Chain Officer

2024年度の応募案件

- 地球環境問題の解決：脱炭素社会実現に向けた低消費電力化技術や効率化、循環型産業への転換、環境モニタリングなど。
- デジタル社会の発展：食品ロスや物流問題の解決、官民連携による情報共有基盤の構築やセキュリティ強化、各種業種業態へのDX推進など。
- 人々のウェルビーイングの向上：医療・健康データの活用による創薬研究、コミュニティへの貢献など。
- テクノロジー分野：GPU不足やAI電力問題の解決、光ファイバを用いた大容量伝送技術、革新的な技術開発など。
- 経営基盤：ビジネス変革に向けたDX志向の実践、経営メッセージの浸透のためのコミュニケーション改革など。
- 人材育成：グローバル寄付基盤の導入、ジェンダー平等・インクルージョンに関するトレーニング、多様な働き方の推進など。

価値創造モデル

富士通のパーパスを実現する価値創造モデル

社会課題を起点にパーパスドリブンで社会に価値を提供していきます。

私たちは、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」を目指して、新たな価値を創造することで、お客様、社会と共によりよい未来をつくりたいと考えています。

マテリアリティへの対応を通じて、2030年に向けたVision「デジタルサービスによってネットポジティブ (注1)」を実現するテクノロジーカンパニーになる」ことを目指していきます。富士通の価値創造モデルでは、インプットである資本の投入により、富士通の事業活動として「サステナブルな社会を築いていくために富士通が注力していく重点戦略」と「サステナビリティ経営の重要課題を特定したグローバルレスポンシブルビジネス（GRB）」を展開し、財務指標と非財務指標からなるアウトプットと、社会への価値提供につなげるインパクト指標からなるアウトカムを創出していきます。これらの活動を通じて生み出されたアウトプットやアウトカムを、またインプットとして投じるということを継続しながら、ステークホルダーそれぞれへの価値提供の向上を図っていきます。

（注1） 富士通にとってのネットポジティブとは「社会に存在する富士通が、財務的なリターンの最大化に加え、地球環境問題の解決、デジタル社会の発展、そして人々のウェルビーイングの向上というマテリアリティに取り組み、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」と定義しています。

- [Fujitsu Uvance](#) >
- [富士通グループのサステナビリティ経営](#) >

価値創造モデル

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こうことです。

富士通の
マテリアリティ

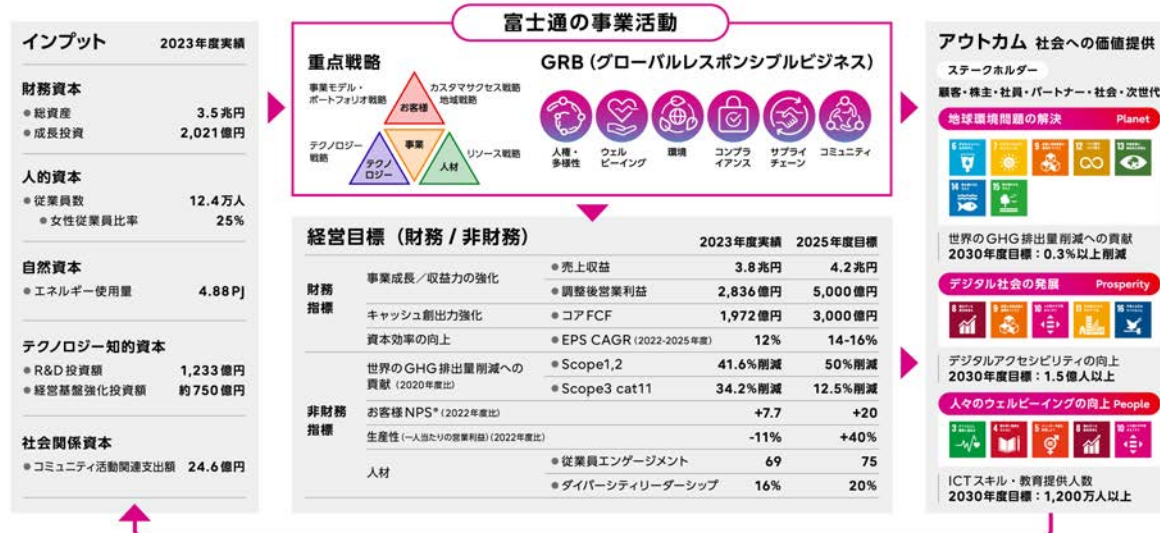
必要不可欠な貢献分野
持続的な発展を可能にする土台

地球環境問題の解決
テクノロジー

デジタル社会の発展
経営基盤

人々のウェルビーイングの向上
人材

2030年に向けたVision：デジタルサービスによってネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーになる。



価値創造モデル

社会への価値提供につなげるアウトカムについて、特に環境、社会、お客様等の外部ステークホルダーへの影響の観点から、マテリアリティ（必要不可欠な貢献分野）の3つのテーマそれぞれに対し、2030年度の目標（インパクト指標）を設定しています。

まず、「地球環境問題の解決」について、地球温暖化をはじめとした環境問題が深刻化し、災害の頻発や法規制の厳格化などにより、お客様・社会における環境への負荷最小化の推進が必要不可欠になっています。富士通はソリューションの提供、各種活動の展開を通じて、お客様・社会におけるエネルギー消費量、GHG排出量の可視化・削減、トレーサビリティの強化、レジリエンスの向上に貢献していきます。具体的には、ICT業界のGHG削減貢献量、富士通シェア目標、社内活動による削減量を踏まえ、2030年度のインパクト指標として「全世界の総GHG排出量の約0.3%の削減インパクトを目指す」を設定しました。そして、当指標の達成に貢献するFujitsu Uvanceのソリューションの売上、社内・サプライチェーンにおける活動、投資先の活動等をアウトプット指標としてGHG削減貢献量の実績値を把握し、モニタリング・管理を推進しています。

そして、「デジタル社会の発展」について、デジタル化を含むテクノロジーの進化や経済成長は、社会に対し豊かさと同時に格差という負の側面も生み出しました。一方で、デジタル化は世界の繁栄と安定が両立する、信頼ある社会を作り出すことも可能で、社会にとっても重要です。富士通はソリューションの提供、各種活動の展開を通じて、お客様・社会における誰でも主体的かつ自由・自律にデジタル技術を活用し、正確な情報にアクセスすることに貢献していきます。具体的には、将来の人口、富士通シェア目標を踏まえ、2030年度のインパクト指標として「全世界の1.5 億人以上の人々のデジタルアクセシビリティに貢献する」を設定しました。そして、当指標の達成に貢献するFujitsu Uvanceのソリューション、投資先のサービス/ソリューション、およびコミュニティ活動の数をアウトプット指標として影響人数の実績値を把握し、モニタリング・管理を推進しています。

最後に、「人々のウェルビーイングの向上」について、あらゆる人々のウェルビーイングに向けた、ヒューマンセントリックな生活基盤を構築するため、教育・スキルアップに係る社会価値の提供が重要です。積極的に質の高い教育に取り組む一方で、教育格差の拡大を起こさないよう、一人ひとりのキャリアプランなどの状況に資する適切な支援提供が必要です。富士通はソリューションの提供、各種活動の展開を通じて、お客様・社会における適切なICTスキル向上、ICT知識の習得に貢献していきます。具体的には、将来の人口、富士通シェア目標、ICTスキル・教育提供率を踏まえ、2030年度のインパクト指標として「1,200 万人以上の人々のICTスキル・教育提供に貢献する」を設定しました。そして、当指標の達成に貢献するFujitsu Uvanceのソリューション、投資先のサービス/ソリューション、コミュニティおよびイベント・研究会などの活動の数をアウトプット指標として影響人数の実績値を把握し、モニタリング・管理を推進しています。

マテリアリティ

富士通グループのマテリアリティ

2023年、富士通グループでは、マテリアリティの改定を行いました。2018年に「CSR基本方針」の下、マテリアリティを特定していましたが、ビジネスを通じたお客様・社会への価値提供という観点をさらに取り入れた「経営におけるマテリアリティ」に更新しました。

中長期的な視点で2030年を見据え、「自社」および「ステークホルダー」の観点から評価を行い、持続的な成長に向けて解決すべき重要課題として、「必要不可欠な貢献分野」、「持続的な発展を可能にする土台」の2つのカテゴリーを特定しました。必要不可欠な貢献分野について、Fujitsu Uvanceを中心とした事業展開により、「地球環境問題の解決」、「デジタル社会の発展」、「人々のウェルビーイングの向上」に貢献する価値をお客様・社会に提供します。また、持続的な発展を可能にする土台について、富士通グループの価値創造の源泉として、「テクノロジー」、「経営基盤」、「人材」を強化し、新たなビジネスモデルやイノベーションの創出を支えます。

また、2023年に策定したマテリアリティの結果は、全社のリスクマネジメントにも活用しています。マテリアリティ分析から抽出された気候変動や人権、セキュリティなどの課題を、富士通グループ全社で行われる潜在リスクアセスメントにおいて重要リスク項目として連動させ、その一部は「事業等のリスク」として公表しています。

加えて、FUJITSU Level VP以上のエグゼクティブを対象にした評価制度「Executive Performance Management」において、マテリアリティ関連の取り組みを目標設定の推奨項目としています。マテリアリティを軸とした非財務指標については、役員報酬の評価指標（業務執行取締役の賞与）との連動も推進していきます。

今後、全社レベルでマテリアリティへの取り組みを推進し、経営における重要なリスクの低減・回避と事業機会の拡大を図り、富士通グループの企業価値向上と、地球環境問題、デジタル社会、人々のウェルビーイングにおいてネットポジティブの実現に貢献していきます。

マテリアリティ



マテリアリティ

必要不可欠な貢献分野（11項目）

地球環境問題の解決 Planet 人と自然が共存・共栄し、 地球の未来を共に創る	デジタル社会の発展 Prosperity 世界の繁栄と安定が両立する、 信頼性のあるデジタル社会を 共に創る	人々のウェルビーイングの向上 People あらゆる人々のウェルビーイングに向けた、 ヒューマンセントリックな生活基盤を構築する
気候変動（カーボンニュートラル）	情報セキュリティ確保	QoL（生活の質）向上に向けた 医療ヘルスケアの推進
資源循環（サーキュラーエコノミー）	デジタル格差の解消	生涯教育・リスクリングの推進
自然共生（生物多様性の保全）	情報・AI倫理の推進	顧客・生活者体験の向上
	働きやすい環境の推進と労働力不足解消	
	責任あるサプライチェーンの推進	

持続的な発展を可能にする土台（7項目）

テクノロジー Technology 最先端デジタル技術を創出し、持続可能な 社会システムに変革していく 機会を共創する	経営基盤 Management foundation ビジネス環境に柔軟に対応し、高効率・迅速な意思決定を図るデータドリブン経営を行う	人材 Human capital 社内外の多才な人材が俊敏に集い、 社会の至るところでイノベーションを創出する
最先端技術の開発およびイノベーションの創出	ガバナンス・コンプライアンス	DE&I
	リスクマネジメント	ウェルビーイング・人材育成
	経済安全保障対応	
	デジタルトランスフォーメーション（DX）	

マテリアリティの特定プロセス

富士通グループでは、ダブル・マテリアリティの原則に基づき、企業と環境・社会の相互影響（環境・社会課題が当社に与える財務的な影響、当社活動による環境・社会に与える影響）を考慮しマテリアリティを特定しました。また、年1回の定期レビューを行い、必要に応じた見直しを実施していきます。なお、このプロセスは第三者保証を受けています。

Step1 社会課題の整理・抽出

- 下記を参考し、2030年の未来を見据えたメガトレンドを踏まえ、様々な社会課題を整理したロングリストを作成（163 課題）
 - SDGs
 - ESG株価指数の評価項目（FTSE、MSCI、DJSI）
 - ESG情報開示枠組み（GRIスタンダード、SASBスタンダード）
 - 世界経済フォーラム（WEF）「グローバルリスク報告書」
 - レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範
 - 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）、Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI) 等の文献
- ロングリストから、類似項目の統合や、事業と関連性の少ない項目を削除し、最終的に40個の社会課題を抽出

Step2 優先順位付け

- 抽出された社会課題をもとに、幅広く社内外のステークホルダーに対するアンケートやインタビュー、およびデスクトップ調査を実施。2030年の未来を見据え、各課題をリスク・機会両方の側面で、「当社にとっての重要度（環境・社会課題が当社に与える財務的な影響）」および「ステークホルダーにとっての重要度（当社活動による環境・社会に与える影響）」の視点から包括的に評価・採点を行い、社会課題の優先順位を示すマテリアリティ・マトリックス案（40課題から25課題に絞り込み）を作成
- 個別インタビュー、サステナビリティ経営委員会等を通じて、マテリアリティ・マトリックス案について富士通の独自性（富士通らしさ）といった観点から妥当性に関する評価・討議を実施し（業務執行取締役、業務執行役員に加え、非執行取締役、監査役によるレビューを含む）、マテリアリティ・マトリックスを最終化（25課題から18課題に集約）

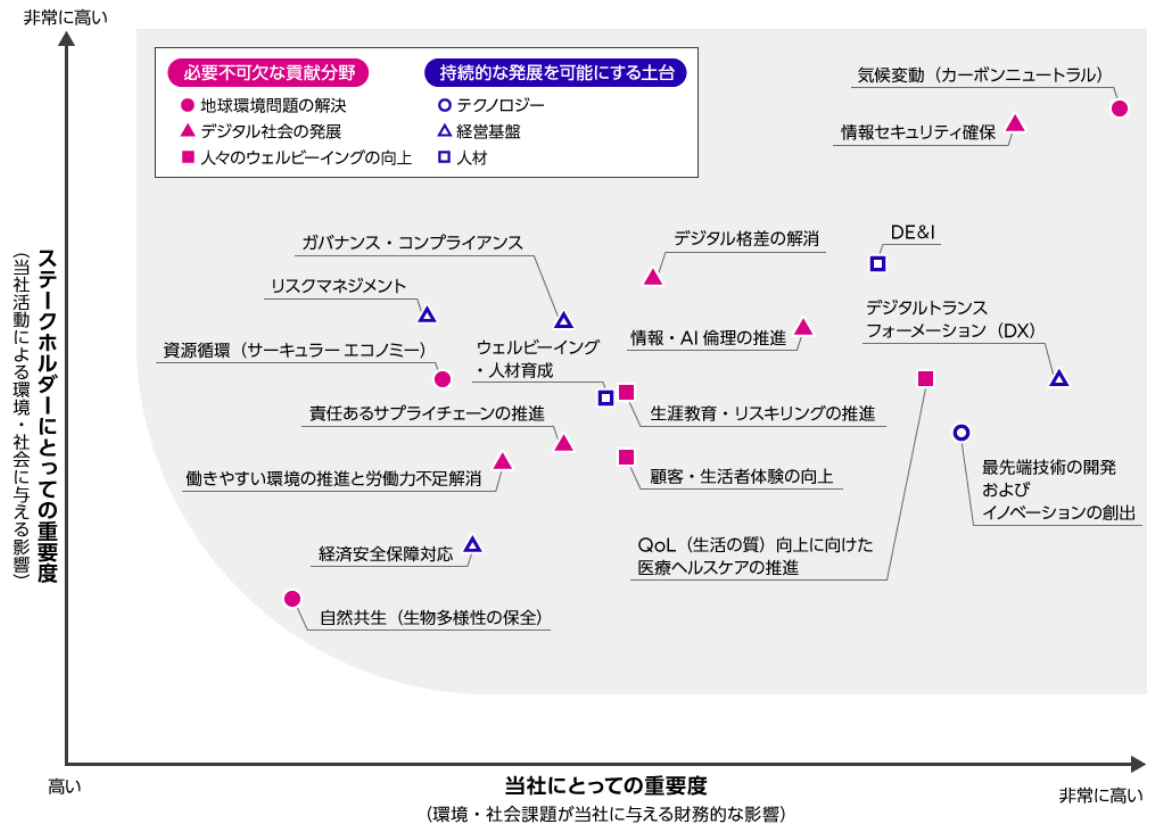
- マテリアリティのコンセプト整理を行い、18 課題を2つのカテゴリー、6つのテーマに分類・構造化

当社・ステークホルダー評価

	評価方法		詳細
当 社	アンケート、インタビュー	役員	サステナビリティ経営委員会委員をはじめとした業務執行取締役、執行役員、エグゼクティブ計43名に対しアンケート、インタビューを実施
		Fujitsu Way推進責任者	Fujitsu Way推進責任者計94名に対しアンケートを実施
	デスクトップ調査		社内外のデータを活用し、売上・コスト・評判・コンプライアンス・事業戦略との整合性の観点で、社会課題が持つ当社への影響の大きさを定性・定量的に評価
ス テ ー ク ホ ル ダ ー	アンケート、インタビュー	従業員	全社（グローバル）部門毎に従業員をランダム抽出し、計1,160名の従業員に対しアンケートを実施
		市場（お客様・お取引先）（注1）	グローバルにおける当社のお客様・お取引先業界に属する企業の経営層、中間管理職に対しアンケート、インタビューを実施（9か国、14業界）
		投資家	当社の資本市場関係者に対し、アンケート、インタビューを実施
	デスクトップ調査		代表的なESG評価機関の調査票、各種外部文献・レポートを踏まえ、各ステークホルダーから見た重要性を定性・定量的に評価

（注1） 2022年8月 富士通がForrester Consultingに委託して実施した調査

マテリアリティ・マトリックス



Step3 マテリアリティの決定

- サステナビリティ経営委員会を経て、特定したマテリアリティおよび全社的な取り組み推進の方向性について審議、承認
- マテリアリティを含む中期経営計画を取締役会にて審議、承認

Step4 レビュー、見直し

- 年1回のレビューを実施
- 中期経営計画検討のタイミングで討議を実施予定

マテリアリティへのアプローチ

マテリアリティに対するリスク・機会の認識を踏まえ、2025年度に向けたアプローチを検討・整理しました。リスクについては富士通自身の社内取り組みを中心に施策を実施し、機会については Fujitsu Uvanceをはじめとしたビジネスを拡大することによって社会課題を解決し、お客様・社会に価値を提供していきます。マテリアリティへのアプローチの推進により、当社事業、社会に対するネガティブなインパクトの縮小、ポジティブなインパクトの拡大を促進し、ネットポジティブの実現に貢献します。

必要不可欠な貢献分野

必要不可欠な貢献分野における共通指標	2025年度目標 お客様NPS：+20（2022年度比）
必要不可欠な貢献分野における共通施策： グローバル・地域社会への貢献	- 従業員が社会課題解決を通して視座と経験値を高め、エンゲージメント向上を図ることでの継続したコミュニティ活動への参画促進 - NPO、NGO、地域社会へのコミュニティ投資*を通じた社会課題解決および将来のビジネスにもつながるようなパートナーシップの拡大　*人・モノ・カネ含む - 受益者の人数やインパクトのモニタリングによる活動成果を把握し、適切な社会貢献活動の取り組みを促進

地球環境問題の解決 Planet：人と自然が共存・共栄し、地球の未来を共に創る



2025年度目標

- GHG排出量Scope1,2：50%削減（2020年度比）
- GHG排出量Scope3（Category11）：12.5%削減（2020年度比）

2030年度目標

- 世界のGHG排出量削減への貢献：0.3%（サービスソリューションによる世界CO₂削減インパクト）

その他環境の目標一覧（第11期〔2023～2025年度〕環境行動計画）は[こちら](#)

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
気候変動（カーボンニュートラル）	<リスク> ● 厳格化する省エネルギー・GHG排出法規制への対応コスト増 ● 激甚化する自然災害による操業コスト増	<社内取り組み> ● 事業拠点のGHG排出量の削減（省エネルギーの推進と再生可能エネルギー使用量の拡大） ● 製品の省電力設計の推進、およびサプライチェーンにおけるGHG排出量の削減
	<機会> ● サプライチェーンを含むGHG排出量の可視化、省エネルギーの推進、再生可能エネルギーの導入拡大等に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> ● サプライチェーンのGHG排出量の可視化・削減 ● 工場等設備のエネルギー使用量の可視化（一次データの収集自動化） ● 災害、パンデミック、国際的な政治リスクなど、多面的なサプライチェーンリスク検出

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
	「緩和策」としてGHG排出量の削減に向けた社会全体のエネルギー最適利用の実現、「適応策」として災害に強い社会・産業づくり等に関する需要増	- クリーンアンモニア等新たなエネルギー資源・材料の開発、有効活用、トレーサビリティの高度化 - 社会インフラシステムへの自然エネルギーの統合と最適化 - 都市における有事へのレジリエンス強化 - 高精度な天気予報と防災シミュレーション
資源循環（サーキュラーエコノミー）	<リスク> 資源枯渇からもたらされる資源制約、資源偏在からもたらされる希少資源をめぐる紛争の激化により、操業コストや評判リスクへの対応コスト増	<社内取り組み> - 事業拠点の水使用量削減、サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 - 製品の省資源化・資源循環性向上の推進 - サーキュラーエコノミー指標・ビジネスモデル標準化活動へ参加、社会インパクト測定
	<機会> 循環（再生）型社会の実現に向けた、資源の有効活用・廃棄ゼロの促進、持続可能な状態で循環させる経済の仕組み構築を支援する需要増	<お客様・社会への事業展開> - ブロックチェーン活用によるトレーサビリティの強化とロスの削減 - 生産品質等の可視化による材料の有効活用の促進 - リサイクルによる環境価値創出に向けた、資源トレーサビリティの強化 - 企業間データ連携によるリサイクルスキーム確立とリサイクル資源の安定供給の実現

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
自然共生 （生物多 様性の保 全）	<リスク> 土地利用・情報開示関連規制厳格化の中で、生物多様性への対応遅れによる、資本調達が難しくなるリスク、評判リスク増	<社内取り組み> サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域における、生物多様性への負の影響低減、正の影響増加
	<機会> 環境・生物多様性影響度のアセスメント・可視化・モニタリング・削減、自然共生のまちづくり等に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - 生物多様性に配慮した事業活動において、事業計画シミュレーションによる環境保全と影響度の可視化 - 新たな生産方式の採用・材料開発による水、森林資源の保護・過剰消費の抑制

事業インパクト

- サプライチェーンを含む事業活動領域における環境への負荷最小化の活動（GHG排出量の削減、省資源・資源循環、生物多様性の保全）推進により、法規制厳格化や評判低下等のリスク軽減・回避につながる
- 環境配慮型社会への移行に伴い、各産業のバリューチェーン全体で環境への負荷最小化に関する需要が増大。環境課題の解決や環境に対する価値の創出を目的とした事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

気候変動に関する事業インパクトの分析詳細は[TCFD情報開示](#)にてご参照ください。

社会インパクト

- デジタル技術を活用した環境フットプリントの可視化、トレーサビリティの向上などソリューションの展開により、サプライチェーン・お客様の環境負荷低減に加え、社会のカーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー、生物多様性の回復に貢献

デジタル社会の発展 Prosperity : 世界の繁栄と安定が両立する、信頼性のあるデジタル社会を共に創る



2030年度目標

- デジタルアクセシビリティ：1.5 億人
富士通のサービス提供、各種活動の展開による社会におけるデジタルアクセシビリティの向上に貢献
(Fujitsu Uvanceのソリューション、投資先のサービス/ソリューション、およびコミュニティ活動の数を基に影響人数の実績値を把握し、モニタリング・管理を推進。)

マテリアリティ	リスク・機会の認識 (注2)	2025年度に向けたアプローチ (主な取り組み)
情報セキュリティ確保	<リスク> 法規制が厳格化している中で、企業活動に関わる情報漏洩により個人の権利・利益を侵害した場合やお客様の情報を漏洩した場合には、信用の低下、法令違反による罰金や制裁金が科されるリスクがある	<社内取り組み> - ガバナンス強化：経営の能動介入および現場セキュリティ体制強化による施策実行の迅速性・実効性の向上 - サイバー脅威への対策強化：予兆を含むセキュリティリスク可視化・対処、情報管理の強化 - サプライチェーンセキュリティの強化：セキュアな開発環境・データ管理環境への集約、教育展開によるセキュリティ成熟度の向上
	<機会> 社会、企業、さらに個人レベルの情報セキュリティの確保に向け、トラストかつセキュアな情報基盤の高度化に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - セキュアなHybrid IT基盤の提供により、顧客システム/事業の信頼性確保 - 公共/金融機関などミッションクリティカル領域に対し、レジリエントなHybrid IT基盤の提供と、ITガバナンス、セキュリティガバナンスの強化 - データ保護指令などの規制強化や拡大に速やかに対応していくセキュリティマネジメント実現

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
		ゼロトラストセキュリティ技術などを組み合わせ、信頼性と利便性をともに強化した新たな高速/大容量ネットワークセキュリティ技術の実現
デジタル格差の解消	<機会> 誰でも主体的かつ自由・自律にデジタル技術を活用できる「デジタルの民主化」が普及し、差別・偏見やヘイトを助長しないデジタル基盤に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - 先端医療の民主化と、患者に合わせた最適化 - 原材料トレーサビリティ・証明に関する課題解決、意思決定の高度化 - 金融機関との共創による企業のITコンサル、インテグレーション導入の推進 - 地方自治体におけるブロードバンドネットワークの構築（米国）
情報・AI倫理の推進	<リスク> - AIに投入されたデータなどに由来して倫理的問題などが生じた場合、社会的信用の低下や訴訟などのトラブルを招くリスクがある - 従業員やお客様のAI倫理への理解や実践が不十分な場合、AIへの信頼が高まらず、AIを活用したイノベーションや進歩が阻害されるリスクがある	<社内取り組み> - AI倫理の社内実践の制度化や、従業員やお客様へのAI倫理教育の提供など、AI倫理浸透に向けた活動 - AI開発者やお客様自身によるAI倫理リスクの発見を容易にし、解決案を提示する技術・エコシステムの提供

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
	＜機会＞ 信頼できる情報社会の発展が大きく期待されるなか、適切なAI倫理が実装されたAI利用の需要増、および企業内での適切なAI倫理実践に関する需要増	＜お客様・社会への事業展開＞ - AI倫理ガイドラインを遵守したAIの提供や、説明可能なAIの提供による、AIへの信頼性・透明性の確保（説明可能なAIを利用した企業の財務・非財務データから不正リスクの予測による、ビジネスにおける持続的な信頼性の向上） - AIの適切な使用に関する倫理ルールやガイドライン作成などのコンサルティングの提供
働きやすい環境の推進と労働力不足解消	＜機会＞ 従業員モチベーション向上等に向けた、快適かつ安全・安心な労働環境の創出、および労働力不足の解決に向けた、生産性・品質向上と自動化・効率化に関する需要増	＜お客様・社会への事業展開＞ - 自動化技術あるいはAR/VRおよびリモートコミュニケーション技術を活用した、生産・配送・出荷・販売等の作業の効率化と安全性の両立 - 労働環境の変化に応じた、働く人を中心とした働き方の改革・エンゲージメント向上のための業務状況や社員の声の可視化、分析による戦略立案と実行 - お客様の業務変革のための最適なワークスペースの計画立案とデジタル技術を活用した運用の効率化・高度化 - AIOpsや多言語対応、自動化技術を活用したデジタルタッチポイントの高度化による高いユーザビリティサービスの実現

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
責任あるサプライチェーンの推進	＜リスク＞ - サプライチェーンにおいて労働環境や紛争鉱物等の人権侵害や環境破壊、気候変動による被害など、問題が発生した場合、ビジネス機会の損失や、行政罰により企業の社会的信用の低下、事業活動の継続への影響等リスクがある ＜機会＞ - 環境・人権・鉱物資源（調達）をはじめとした環境・社会領域でのサプライチェーン管理の見える化・最適化・情報開示の強化とプラットフォーム構築に関する需要増	＜社内取り組み（サプライチェーンへの働きかけ）＞ - サプライチェーンにおける人権リスクの予防・軽減 - サプライチェーンにおけるGHG排出量の削減の推進 - サプライチェーン多様性の確保 ＜お客様・社会への事業展開＞ - サプライチェーンのトレーサビリティ向上による管理強化 - 災害、パンデミック、国際政治リスクなど、多面的なサプライチェーンリスクの検知 - グローバル規模での複数企業を跨いだサプライチェーンのデジタル化、レジリエント化 - End-to-end・バリューチェーンの最適化による持続可能な消費、廃棄物削減の実現 - 店舗（OMO）運営およびロジスティクスの最適化 - サプライチェーンを介した商品のデジタルトラッキングの実現 - エシカル購買の拡大を支えるセキュアなプラットフォームにおける新たな価値創造・交換

事業インパクト

- 情報セキュリティ対策の不足、富士通が提供したAIにまつわる倫理トラブル、サプライチェーンにおける人権侵害等により、対応コストの増大、お客様・社会からの信頼失墜等の発生可能性があるが、強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、リスクの最小化につながる
- お客様・社会においてもこれらに加え、デジタル格差の加速、労働力不足の深刻化の課題があり、デジタル社会への移行に伴う課題解決を目的とした事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

社会インパクト

- セキュアな情報基盤、説明可能なAI等の展開により、信頼されるデジタルテクノロジーを社会に実装し、より多くの人々がデジタルテクノロジーの恩恵を享受することができ、レジリエンスが向上した社会づくりに貢献

人々のウェルビーイングの向上 People：あらゆる人々のウェルビーイングに向けた、ヒューマンセントリックな生活基盤を構築する



2030年度目標

- ICTスキル、教育提供数：1,200 万人以上
富士通のサービス提供、各種活動の展開による社会におけるICTスキル向上・教育拡大に貢献
(Fujitsu Uvanceのソリューション、投資先のサービス/ソリューション、コミュニティおよびイベント・研究会などの活動の数を基に影響人数の実績値を把握し、モニタリング・管理を推進。)

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
QoL（生活の質）向上に向けた医療ヘルスケアの推進	<機会> 医療のデジタル化、AIやIoTを活用した予防医療など、地域・社会が日常生活に溶け込むヘルスケアに関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - 医療機関と外部機関・サービスをつなぎ、生活者・患者の診療情報と生活情報の相互流通の実現 - 予防、治療から予後までのEnd-to-endのヘルスケア・ジャーニーの個別化・最適化（パーソナルヘルスケアの実現）
生涯教育・リスキリングの推進	<機会> 人々が豊かで充実した人生を送るため、いつでも自由に学習でき、成果が適切に評価されるデジタル教育プラットフォームの構築等に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - AIによる個人最適化された教育の提供や時間や場所を選ばないマイクロラーニング環境実現 - DX実現に向けて求められる人材像の定義、人財戦略・人財開発計画の策定支援、教育・研修プログラムの提供により、戦略的なリスキリングの実現

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
顧客・生活者体験の向上	人々の価値観が多様化し、新しい消費、繋がりや働き方への志向が向上。パーソナライズした消費体験の実現、個人や企業・社会の新たな価値交換の仕組み構築等に関する需要増	<お客様・社会への事業展開> - マーケティング／プロモーションのパーソナライズ化、新たなオンライン・オフライン購買の実現 - あらゆるブランドチャネルと消費者との接点における、一貫性ありかつ流動的でパーソナライズされたショッピング体験の実現 - 店舗システムの監視・運用・保守の効率化 - 消費者行動の予測を通じた消費者へのプロモーションの高度化

事業インパクト

- 物質的な豊かさから精神的な豊かさへの価値観の転換に伴い、医療・ヘルスケア、教育、お客様・生活者体験の高度化が求められるようになり、人々の安心・安全・高品質な暮らしを支えるヒューマンセントリックな事業の展開により、財務的なリターンの拡大につながる

社会インパクト

- 一人ひとりのヘルスケア、キャリアプランに資するスキルアップや消費行動に対応したサービスの提供により、健康寿命を延ばすとともに、全ての人々が自身の可能性を最大化し、充実で幸せに生きる社会の実現に貢献

持続的な発展を可能にする土台

持続的な発展を可能にする土台における 共通指標	2025年度目標 一人当たり生産性：+40%（2022年度比）
-------------------------	--

テクノロジー Technology：最先端デジタル技術を創出し、持続可能な社会システムに変革していく機会を共創する



マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
最先端技術の開発およびイノベーションの創出	<リスク> - 最先端技術の研究開発は企業の成長の源泉であり、技術開発が進まない場合、競争力を失うリスクがある - ビジネスの変革と持続可能な社会の実現に向け、DX・SXを支えるデジタルイノベーションが必要不可欠に	<社内取り組み> - 量子：量子HPCハイブリッド技術によるお客様とのアプリ開拓、世界をリードするエラー訂正技術の開発。1000量子ビット機とさらなる大規模化技術の開発 - Computing：Computing Workload Broker技術を強化し、グラフAIを加速するフレームワークを開発し、HPCをデジタルツイン等の新領域に拡大 - AI：世界をリードするグラフAIやAIトラスト等のAI技術を搭載したAIプラットフォームで顧客価値をグローバルに提供。AI領域の専門人材の戦略的獲得 - Data & Security：業界をリードするWeb3/トラスト技術により、企業や個人が持つ分散されたデータを信頼性をもって流通/活用可能にし、エコシステムによるイノベーション創出を加速 - Converging Technologies：環境・社会・経済をトレードオンする施策を生み、サステナビリティトランスフォーメーション（SX）を実現して社会を継続的に改善する世界初のソーシャルデジタルツイン・プラットフォームを確立し、グローバルにソリューションを展開

事業インパクト

- Computing、AI、Data & Security、Converging Technologies、Networkの5つの技術領域における研究開発、およびデジタルイノベーションの創出によって、持続可能なビジネス変革の実現に貢献

社会インパクト

- 技術を組み合わせた包括的な価値提供により、お客様・社会の課題解決、サステナビリティトランスフォーメーション（SX）を支え続けていく

経営基盤 Management Foundation : ビジネス環境に柔軟に対応し、高効率・迅速な意思決定を図るデータドリブン経営を行う



マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
ガバナンス・コンプライアンス	<リスク> - 強固なガバナンス体制の維持や情報開示、執行に対する監督機能の充実ができていない場合、健全な経営を損なうリスクがある - 国内外法令・規制に抵触する事態が発生する場合、社会的信用の低下や課徴金、損害賠償の発生などのリスクがある	<社内取り組み> - コーポレートガバナンス： - コーポレートガバナンスの不断の見直し - 株主を含む全てのステークホルダーとの協働に資する会社情報開示の充実 - 株主との建設的な対話の促進 - コンプライアンス： - コンプライアンス意識向上Global Compliance Programの展開 - お取引先へのコンプライアンス教育提供
リスクマネジメント	<リスク> 強固なリスクマネジメントができていない場合、企業の事業継続に影響を及ぼすリスクがある	<社内取り組み> - 潜在リスクに関するツールを活用した社内アセスメント検討、顕在化したデータを活用したインパクトの可視化、再発防止策の立案・実行等 - Data Driven Risk Managementシステムの構築 - 海外リスク情報が本社に遅滞なく報告・対応が行われるグローバルリレーション網の構築

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
経済安全保障対応	<リスク> 国際秩序の不安定化の中で、経済安全保障に基づく企業活動への規制が強化される傾向にあり、企業が対象としている市場やサプライチェーン等に影響を及ぼし、対応コストの増加や規制等の違反が認定された場合の制裁金等の負担が発生するリスクがある	<社内取り組み> - 経済安全保障や地政学上の観点によるビジネス継続リスクの評価と、BCPへの反映等を通じたビジネス・レジリエンスの強化 - 重要な先端領域を含む技術の全社横断的な管理強化 - 各国の経済安全保障施策への対応
デジタルトランスフォーメーション（DX）	<リスク> デジタルトランスフォーメーション（DX）を実現できない場合、生産性低下、外部環境への対応遅れ等が生じ、競争上劣後するリスクがある	<社内取り組み> - OneFujitsuプログラム推進によるデータドリブン経営の実現、およびオペレーショナルエクセレンスの追求： - 合理的・迅速な意思決定を支えるリアルタイムマネジメント - 経営資源のEnd-to-endでのデータ化・可視化 - グローバルでのビジネスプロセス標準化

事業インパクト

- 健全な経営基盤、経営効率の向上を維持できない場合、生産性低下、社会的信用の低下等重大リスクにつながる
強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、これらのリスクの最小化につながる

社会インパクト

- 健全な経営基盤、経営効率の向上を維持できない場合は、事業領域におけるお客様・お取引先にも損失を与える可能性があり、強固なガバナンス体制の整備や効果的な施策の導入により、上記リスクの最小化につながる

人材 Human Capital : 社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会の至るところでイノベーションを創出する



2025年度目標

- 従業員エンゲージメント : 75
- ダイバーシティリーダシップ（女性幹部社員比率） : 20%

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
DE&I	<リスク> ● 従業員・サプライチェーン等のステークホルダーの人権侵害や多様性の軽視・配慮不足が発生する場合、ビジネス機会の損失や、行政罰により企業の社会的信用の低下、人材流出等、多面的なリスクがある	<社内取り組み> ● 多様性： ● 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組織文化の構築 ● リーダシップにおける女性の参画強化 ● グローバルに通用する文化・民族の総合戦略の構築 ● FWEI（富士通ワークプレイス平等指数）の導入 ● 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1つとして推進および提唱 ● 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 ● 国内サプライチェーンにおける主な活動を「女性活躍」の支援と定め、取引先の取り組み状況を測定する仕組みを構築

マテリアリティ	リスク・機会の認識（注2）	2025年度に向けたアプローチ（主な取り組み）
		人権：バリューチェーンにおける人権リスクの予防・軽減（人権教育、有識者ダイアログ）
ウェルビーイング・人材育成	<リスク> 従業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づくり、従業員が自己成長を実現させる機会の提供ができない場合、人材流出、ブランド価値の低下等のリスクがある	<社内取り組み> - 人材基盤の強化：ジョブ型人材マネジメント、DX人材への進化 等 - ウェルビーイング向上： - ウェルビーイング理解・浸透策の展開 - データドリブンな可視化と分析 - 安全衛生の予防的措置の徹底

事業インパクト

- 人材基盤、人材ポートフォリオの強化など人的資本投資の拡大により、人材の価値を最大限に引き出し、持続的な価値創造・企業価値向上に貢献

社会インパクト

- サプライチェーンにおける人権尊重、多様性の確保などの活動推進により、DE&I関連サプライチェーンリスクの軽減・回避につながる

（注2） リスク・機会の認識は、マテリアリティ特定プロセスのStep1（社会課題の整理・抽出）における各種公開情報をもとに考察したもの。

非財務指標

はじめに

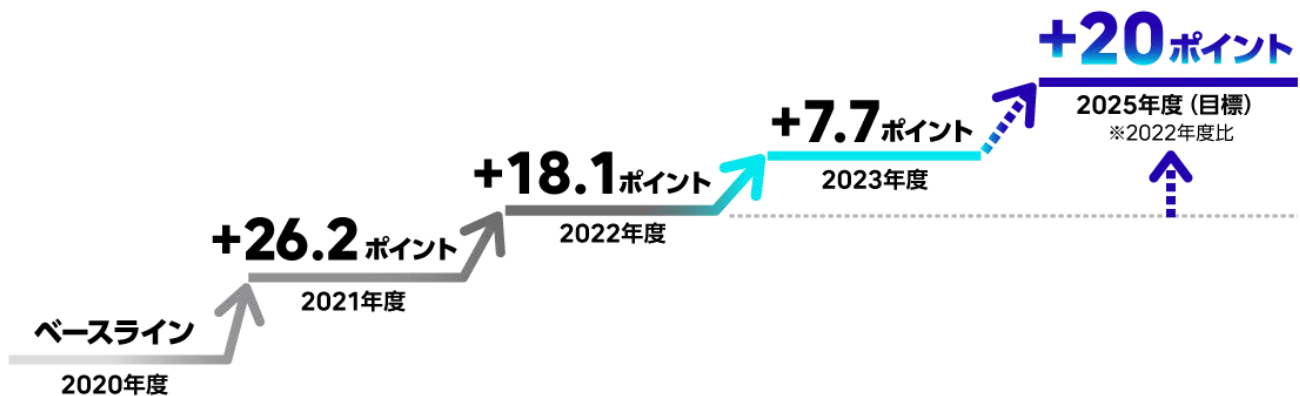
パーパスの実現に向けて長期的かつ安定的な貢献を行うためには、すべてのステークホルダーと信頼関係を築き自らがサステナブルに成長していくことが必要です。富士通グループではそのために、非財務面での指標を事業活動の中核に組み込み、財務目標と合わせて、達成に向けた取り組みを推進しています。

2023年度に発表した中期経営計画において、お客様や社会に対する貢献と、自らの持続的な成長を可能にする土台の強化について測定・検証するため、「お客様ネット・プロモーター・スコア（NPS®）^{（注1）}」、「従業員エンゲージメント（EE）」、「ダイバーシティリーダーシップ（女性幹部社員比率）」、「生産性指標」、「温室効果ガス（GHG）排出量削減率」をKPIとする非財務目標を設定し、進捗を確認しています。

（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、ベイン・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SM（NPS®）

お客様ネット・プロモーター・スコアSM（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、ニーズに的確に答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。これを実現する推進体制として、現場レベルでタイムリーに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て取り組んでいます。CXリーダーと現場社員との議論を通じて得られた活動方針や課題意識は経営サイドと共有しており、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。



お客様ネット・プロモーター・スコアSM (NPS®)

(注) 2021年度の値は、調査を2回実施したため、2回の調査結果の加重平均の値に遡及して更新

こうした中で、2022年度改善実績の+18.1ポイントと2025年度目標値の2022年度比+20ポイントを参考に、2023年度は前期比+6.5ポイントを年度目標値として設定し活動に取り組んだ結果、前期比+7.7ポイントと目標値を超える結果となりました。具体的には、お客様の事業課題に対する深い理解に基づいた提案や富士通グループのDX実践の経験値、社内変革の取り組みが評価されたと考えられます。

一方で、お客様の事業課題に対してのコンサルティング力や革新的・先進的かつ迅速性のある変革の実行力は今後改善に注力すべき領域と認識しており、リスキリングのさらなる実施やDX実践事例の蓄積を通じて、総合的な事業支援ができる力を富士通グループ全体で高めていきます。

今後は、2022年度と2023年度にグローバルで実施したお客様アンケートの結果に基づき、評価された点は強みとして引き続き向上させつつ、注力すべき領域の改善を図ることで、中期経営計画の目標値として2025年度に2022年度比+20ポイントを目指していきます。

従業員エンゲージメント (EE)

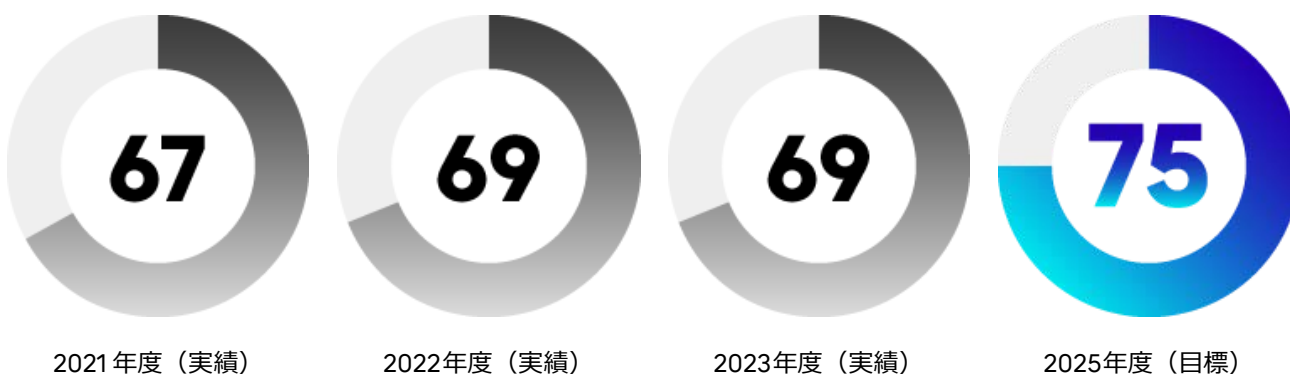
富士通グループにとって最大の経営資源は、お客様に提供する価値の源泉である社員です。エンゲージメントの高い社員は質の高いサービスをお客様に提供することができ、お客様からの良い評価は社員の仕事に対する手応えを高めるという相関関係があると、これまでの経験則から推測されるからです。社員一人ひとりのエンゲージメントの向上は、個人と富士通グループ両方の成長につながると考えています。

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。富士通では、従業員エンゲージメントを、「会社の向かっている方向性・パーパスに共感し、自発的、主体的に働き貢献したいと思う意欲や愛着を表す指標」と定義しています。また、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。富士通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も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であるCoE（Center of Expertise）と各現場組織にとって人事戦略のパートナーであるチームHRBP（Human Resource Business Partner）が、国内外リージョンの各組織のトップと連携しながら、エンゲージメント向上に取り組んでいます。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。サーベイの項目には、富士通グループで働くことに対する充実感、富士通のパーパスと自身の業務のつながりや個人の強みの発揮度合いなどを問う項目を設けています。

これまでの調査によれば、エンゲージメント向上のためには、各組織のトップおよびミドル層が中心となり、メンバーと一緒に行動を起こすこと（Action Taking）が重要であることが明確であり、上司と部下の強い信頼関係も重要になってきます。サーベイ結果はマネージャー単位の集計とし、一人ひとりに最も適した推奨アクションを提示し、マネジメント向上の支援を強化しています。今後は、エンゲージメントのデータ分析より得られるインサイトを基に、より一層効果的なActionへとつなげ、組織のパフォーマンス向上と個人のウェルビーイング向上に向けて、データに基づいた（データドリブン型の）サイクルを定着させていきたいと考えています。



従業員エンゲージメント

女性幹部社員比率

富士通グループのDE&Iは「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」の実現をビジョンとして掲げており、Global DE&I Vision & Inclusion Wheelにおいて、ジェンダーを5つの重点領域の1つに位置付けています。

価値観が多様化する中、社会のニーズを捉えたお客様への価値提供や、イノベーションの創出をサステナブルに行える会社になるためには、多様な人材一人ひとりが異なる価値観や能力を活かし合える環境・カルチャーを実現することが必要不可欠です。

その実現に向け、女性幹部社員比率を非財務指標として設定しています。目標値は「組織に占めるマイノリティの比率が30%に達すると、組織内に連鎖的な変化が生じて組織文化が変わる」という研究結果に基づき、「2030年度末時点で富士通グループ全体の女性幹部社員比率30%」とし、その通過点として「2025年度末時点の女性幹部社員比率20%」を定めました。

上記に加えて、「マインド改革」、「ポジティブアクション」、「Work Life Shiftの推進を通じた働く環境の整備」など、多様な取り組みを推進していきます。

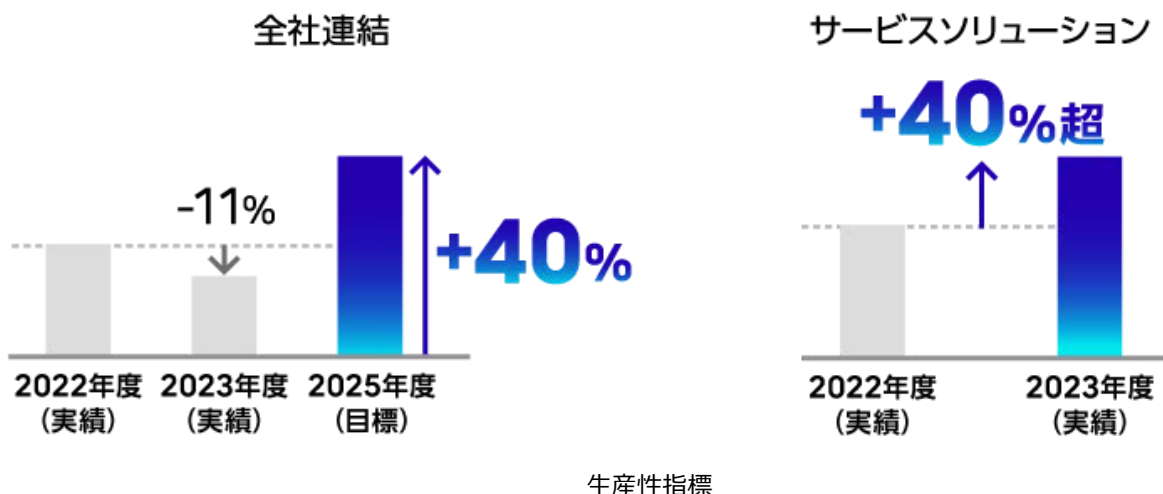


生産性指標

富士通グループは2022年度まで、DXの成熟度を示すDX推進指標（注2）を活用し、ビジョン共有、マインドセット、人材育成、IT改革、業務プロセス改革、ビジネスモデル変革などのDX推進施策を進めてきました。この結果、全社戦略に基づいて持続的に変革を実行できる組織となり、変革の土台が整いました。

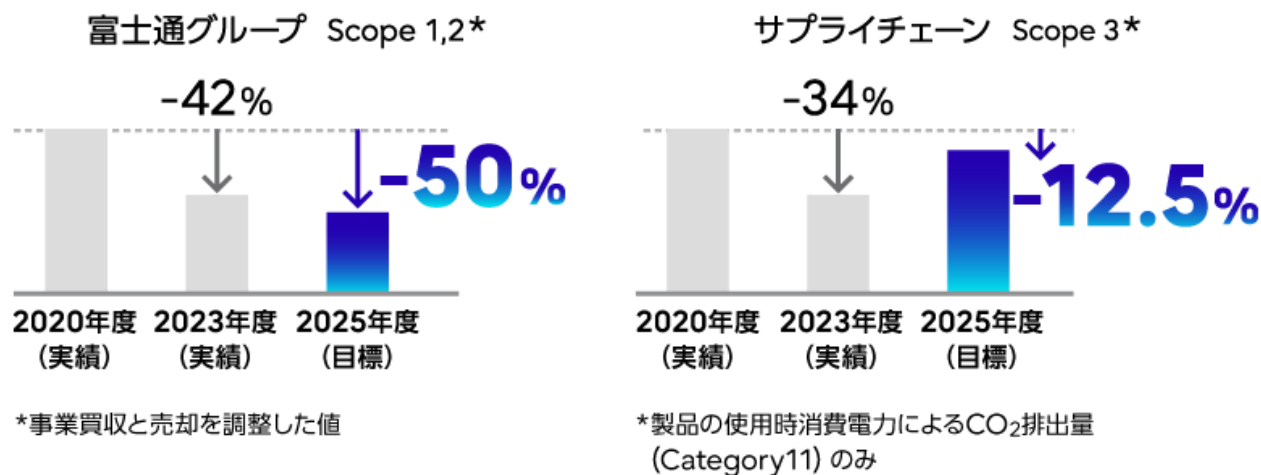
そのうえで、次なる変革のステージに向かうためには、DXが事業変革・競争力強化に貢献し、企業価値向上のドライバーとなっていることを示す必要があると考え、2023年度から事業活動の成果である一人当たりの営業利益を「生産性指標」として新たに設定し、2025年度末時点の目標値を「2022年度比40%+」と定めました。この目標達成に向けた活動の1つとして、生産性指標を基点としたデータ可視化・因果分析の取り組みを進めています。自らの現在地を可視化することは、経営と現場それぞれの視点で生産性に関する議論と意思決定を促し、個人・組織の両面で生産性を高めるアクションにつながると考えています。富士通グループが真のDX企業となるため、AI・デジタルテクノロジーを活用して、時間の使い方やコミュニケーション、業務プロセスの効率化や、それを踏まえたIT投資の高度化を図り、既成概念に捕らわれることなく、様々な取り組みと連携・連動しながら生産性向上を推進していきます。

（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」2項目から構成される。



温室効果ガス（GHG）排出量削減率

2015年12月に採択されたパリ協定（COP21）において、世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする目標が採択され、21世紀後半にカーボンニュートラル（ネットゼロ=実質排出量ゼロ）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。その後、最新の科学的知見による気候変動の影響（損失・損害等）が見直され、COP26のグラスゴー合意で、これまで努力目標であった1.5℃目標が事実上の目標となり、21世紀半ば（2050年頃）には実質ゼロにする必要があるとの宣言に世界が合意しました。このような急速な動きの中、富士通グループも2040年度にサプライチェーンの温室効果ガス排出量ネットゼロの目標を掲げ、その通過点である2030年度には、自社の事業活動による温室効果ガス排出量を実質ゼロとすることを宣言しました。これらの目標を達成するために中間期である2025年度までの第11期環境行動計画を設定しており、この活動の中で、カーボンニュートラルの実現に向け、足元を固めた取り組みを展開していきます。



GHG排出削減率 2025年度目標および2023年度実績（2020年度比）

SXリーディング企業である富士通は、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、提供価値の拡大・向上を図り、サステナブルな未来をお客様やパートナーとともに実現していく役割があります。そのため、気候変動問題の取り組みや、世界動向を確認することは必要であり、対応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。この様な背景から、温室効果ガス排出量の削減を重要課題と捉え、非財務指標の1つとして取り組んでいます。

パーパスの実現を支える知財戦略

方針（知的財産マネジメントと企業価値）

「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」という富士通グループのパーパスの実現に向けた知的財産マネジメントの目的は、技術、ブランド、意匠を始めとする知的資本の戦略的な構築と活用を通じて、富士通グループのイノベーションと新たな価値創造に貢献することです。

知的財産マネジメントには、2つの側面があります。1つは、富士通グループが持つ知的資本の権利化を始めとする知的財産ポートフォリオの構築・活用を通じた価値創造への貢献です。もう1つが、自社および他者の権利の尊重や侵害への対策を始めとする、企業価値・社会価値の毀損につながるリスクの発現を低減するリスク管理の側面です。

【価値創造への貢献】

富士通グループが開発した技術の権利化、それらの技術の社会実装にあたって生み出される意匠やブランドの権利化を進め、適切に管理することで、ライセンス収入の機会を拡大するほか、他者が提供する技術・サービスとの差異化、富士通グループが持つ技術やサービスの競争優位性の維持・強化につなげています。

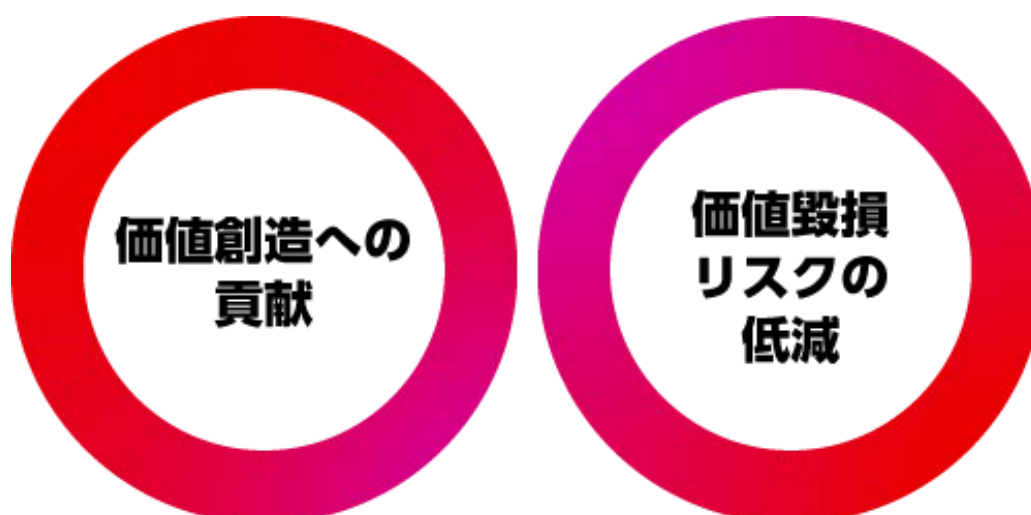
また、富士通グループにとって戦略的な重要性を持つ領域における特許出願の状況など、グローバルな技術動向を広く調査、分析、発信し、成長機会の探索を支えています。さらに、デジタルサービスにとって不可欠なオープンソースソフトウェア（OSS）コミュニティにも積極的に参加し、知的財産を活用するルールの整備を通じた価値共創のエコシステム形成や、イノベーションを促す環境づくりにも寄与しています。

【価値毀損リスクの低減】

知的財産権の保護は、企業価値を毀損するリスクを低減するための重要な取り組みの1つです。富士通グループが保有する権利に対する他者による侵害は、事業戦略の遂行を妨げるだけでなく、競争環境やお客様からの富士通ブランドに対する信頼にもマイナスの影響を及ぼす可能性があります。このため、権利への侵害がないかを常時監視し、権利侵害の可能性がある事案を発見した場合は迅速かつ適切な対策を実行しています。

また富士通グループは、「パーパス」「大切にしている価値観」とともにFujitsu Wayを構成する「行動規範」において、「知的財産を守り尊重します」と明記し、自社の知的資本の権利化と同様に他者の知的財産権を尊重しています。この行動規範を具体的な行動に結びつけるべく、「知的財産権取扱規程」を制定し、富士通および知的財産活動を実施する国内グループ会社に適用しています。さらに、特許侵害回避調査とOSSライセンス管理の徹底、知的財産の契約条項に関する社内からの相談への対応などを通じ、他者が持つ権利侵害のリスク低減を図っています。

- [富士通の知的財産](#) ▶



価値創造への貢献と価値毀損リスクの低減

知的財産部門（知財グローバルヘッドオフィス）の体制

知的財産部門（知財グローバルヘッドオフィス）は、ゼネラルカウンセル配下のビジネス法務・知財本部に所属しており、研究所を支援し、経営層、研究開発部門、事業部門、フロント部門に知財情報分析を提供する「知財インテリジェンスサービス室」、経営層とのコミュニケーションを踏まえ全社の知的財産戦略を策定・推進する「知的財産戦略室」、知的財産ポートフォリオ構築を実行する「知的財産センター」から構成されています。部門内で連携するほか、ビジネス法務部においても、ビジネスプロデューサーやSEを対象に知的財産活動を推進しているとともに、知的財産関連サービスを提供する「富士通テクノリサーチ（株）」とも協働し、知的財産マネジメントを遂行しています。

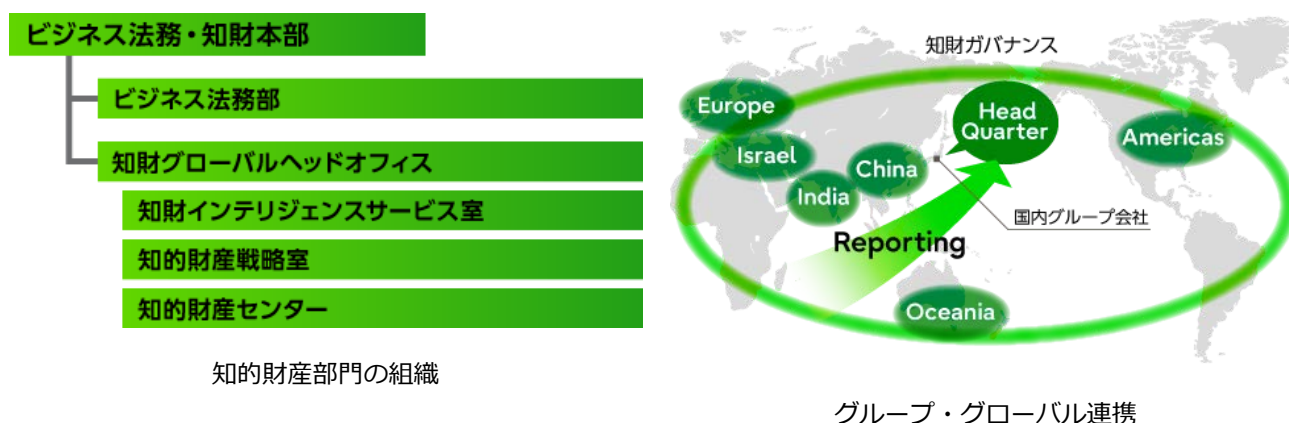
知的財産マネジメント戦略や知的財産部門の活動方針の策定にあたっては、部門内のみならず、CTO（Chief Technology Officer）兼CPO（Chief Portfolio Officer）が率いる技術部門、および事業部門内で選任された知財戦略責任者と連携し、経営戦略やテクノロジー戦略、事業ポートフォリオ戦略と整合させています。また、社外取締役・社外監査役の参加する独立役員会議などの会議体にて、ビジネス法務知財本部長が知的財産マネジメントの戦略や進捗を報告し、経営層と議論する場を設けています。

グループ・グローバル連携

富士通は、グループ全体の知的資本を最大限に発揮できるような知的財産ガバナンス体制を構築しています。国内では、知的財産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的財産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、レポートラインの活用も含め、欧州、インド、中国、オーストラリア、米国の5拠点の知的財産責任者と定期的な会合を実施するほか、世界8か国に設置した研究拠点への知的財産サポートを通じて、グローバルビジネスの実態に即した知的財産マネジメントを実行しています。

テクノロジー戦略・事業ポートフォリオ戦略との連携

知的財産部門は、重点戦略の1つであるテクノロジー戦略において、AIを核にコアテクノロジーを強化し、テクノロジー戦略・事業ポートフォリオ戦略と連携した知的財産活動を組織的に推進することで、富士通グループの競争優位性の維持・強化や新たな事業機会の獲得に貢献しています。知的財産活動にあたっては、競争優位性を獲得するため、知的財産部門と研究部門との連携を強化し、開発中の技術が市場において持つ強みを知財情報から分析し、結果を知財部門から研究部門にフィードバックする、あるいは国際標準化やオープンソースソフトウェア（OSS）を積極的に活用すべき領域を特定し、取り組みを推進しています。さらに、Fujitsu Uvanceのオフアリングが持つ付加価値を高めるために、研究開発技術による当社オフアリング強化を促進すべく知的財産部門と事業部門の連携も深めていきます。



取り組み

富士通は、「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」というパーパスを定め、2023年5月の中期経営計画で公表したとおりサステナビリティを起点とした重点戦略を実行しています。知的財産への投資についても、重点戦略の1つであるテクノロジー戦略において、AIを核にコアテクノロジーを強化し、サービスビジネスの付加価値として創出すべく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。

知的財産活動の事例として、テクノロジー戦略に基づいた特許ポートフォリオ構築、社会課題解決に向けた知的財産活用、国際標準化・ルールメイキングなどの事例を紹介します。

知的財産活動の事例

知的財産の創造

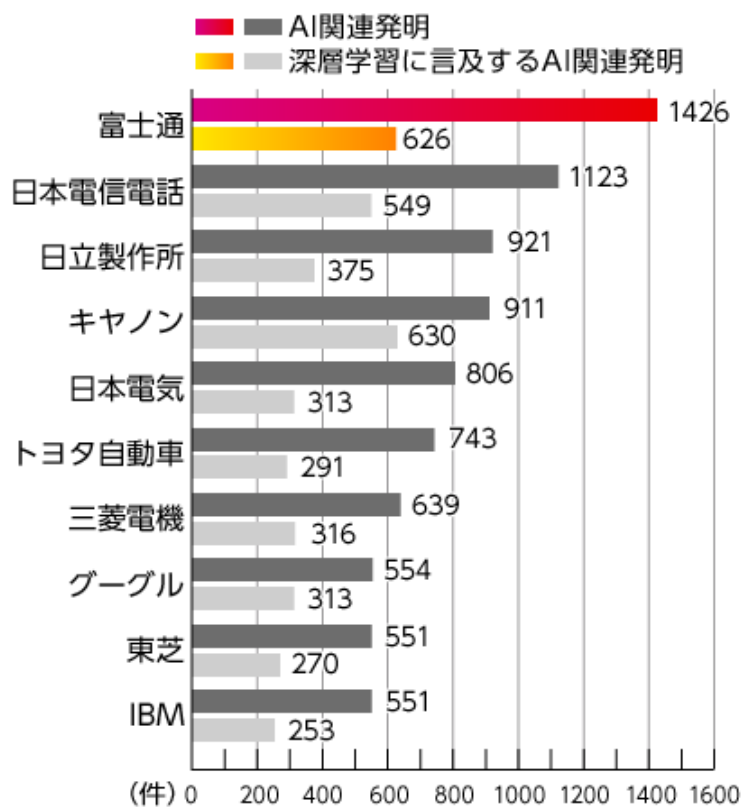
テクノロジー戦略に基づいた特許ポートフォリオ構築

富士通グループでは、Fujitsu Uvanceをはじめとするデジタルサービスに必須のAIを核とする5 Key Technologies（KT）に研究開発リソースを集中するテクノロジー戦略の下、当社の特許ポートフォリオに占める5つのKTの割合を拡大させています。中でも1980年代からの研究開発の蓄積がある人工知能（AI）関連技術については、2022年度に続き2023年度も日本国内で特許出願数が1位となりました。

従来強みとしてきたコア技術に加え、現在当社はAIの応用技術の権利化に注力しています。応用技術とは、コア技術を特定の業種や用途に関するナレッジと融合した、まさにFujitsu Uvanceのオフアリングに実装されるような技術や、AIとその他4つのKTの融合技術を指します。応用技術の権利化は、AIを核とする5 Key TechnologiesのFujitsu Uvanceへの統合を加速する事業戦略と連動したものです。2024年3月に発表した、AIプラットフォーム「Fujitsu Kozuchi」をFujitsu Uvanceに実装して提供する事業戦略に合わせ、応用技術の特許ポートフォリオ構築に努めています。



富士通における年間特許出願構成割合



2014年以降の出願で2023年6月までに
公開された出願件数は、日本で1位※

※ 出所:特許庁「AI関連発明の出願状況調査
報告書」2023年10月

AI関連発明の出願人別特許出願件数

- 富士通のパーパスの実現を支える知財戦略 >

社会課題解決に向けた知的財産の活用

当社技術を他社に供与することによる社会課題解決の推進

富士通では、自社技術を他社に供与することにより、社会課題を解決する技術の社会実装を促進しています。

富士通は、時系列データの異常検知を行うAIモデルを自動で作成する富士通独自のTopological Data Analysis（以下、TDA）技術を、米国で精神疾患の革新的ソリューションを提供するスタートアップ企業Delight Health Inc.（以下、Delight Health社）へライセンス供与し、Delight Health社の新株予約権を2023年11月に取得することで合意しました。本ライセンス供与によりDelight Health社は、現在開発中のせん妄の発症を正確に予測する高度な検出装置を富士通のTDA技術によって確立させ、2024年までに米国食品医薬品局（以下、FDA）の承認を取得することを目指し、特に高齢者に頻発する深刻な疾患であるせん妄に苦しむ患者の救済を目指します。

このようなライセンス供与の新たなスキームを提示することにより、さらなる社会課題解決を進めていきます。

- [富士通研究所のTDAとは？ - Fujitsu's TDA Technologies](#) >
- [せん妄の発症を高度に予測し患者の救済を目指す米国の医療系スタートアップDelight Health社に、富士通の時系列データ解析AI技術をライセンス供与](#) >

標準化・ルールメイキング

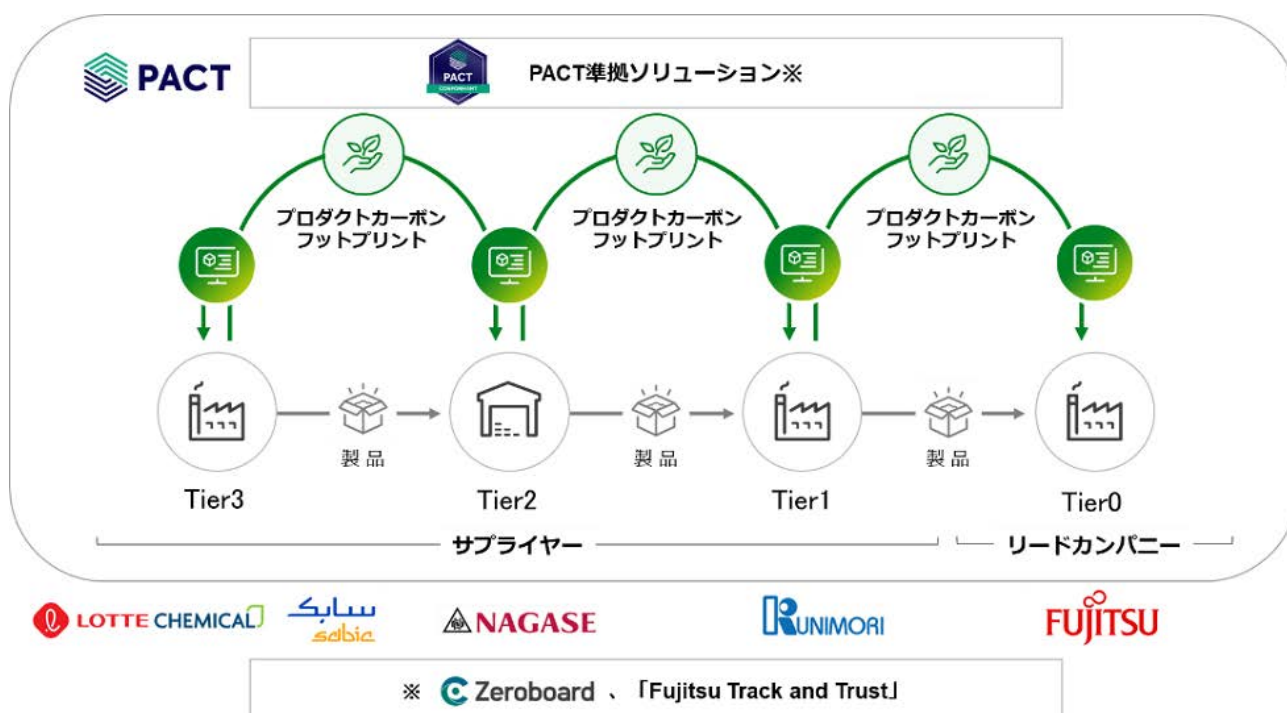
世界初、サプライチェーン全体のCO₂排出量可視化の成功

富士通は、持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）が主催する炭素の透明性のためのパートナーシップ（PACT）の社会実装プログラムにおいて、サプライチェーン全体のCO₂排出量の可視化に世界で初めて成功しました（2023年9月）。

カーボンニュートラル実現に向けては、自社だけではなく、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減が世界共通の課題です。そのためには、自社製品の部材の調達先サプライヤーの協力を得て、部材ごとの製品カーボンフットプリント（PCF）を算出すること、企業間でデータ連携することが必要となります。富士通はPACTのメンバーとして、PCFの算出方法やデータ連携の技術仕様に関するルールメイキングに参画してきました。

今回の社会実装プログラムでは、長瀬産業株式会社、株式会社ゼロボード、および協力企業とともに、富士通のノートPC製造におけるサプライチェーンを例に、PACTに準拠したソリューション「Fujitsu Track and Trust」等を活用して各社間でのPCFデータを連携し、サプライチェーン全体のCO₂排出量の算出を実現しました。富士通は今後もWBCSDを含む業界団体や関連するステークホルダーと連携し、サプライチェーンにおける企業間データ連携や方法論の標準化に貢献していきます。また、これらのノウハウを「Fujitsu Uvance」のESG経営プラットフォームサービスやデジタルサプライチェーンサービスとして提供していきます。

- [富士通、WBCSDのPACTプログラムで世界初の社会実装に成功](#) ▶



当社の本実装プログラムのイメージ

音をからだで感じるユーザインタフェースAntenna

社会課題解決を支える知財ミックス戦略

Antenna（アンテナ）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。

Antenna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の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Antenna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、Antennaの充電方法や通信システムについては特許出願、特許登録も行うなど、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。



Antennaの装着イメージ

また、Antennaは令和4年度全国発明表彰恩賜発明賞を受賞しました。このほか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。また、国内の8割以上のろう学校が導入し、音楽や体育の授業で使用するなど、新しい鑑賞体験をもたらすツールとして活用が広がってきています。

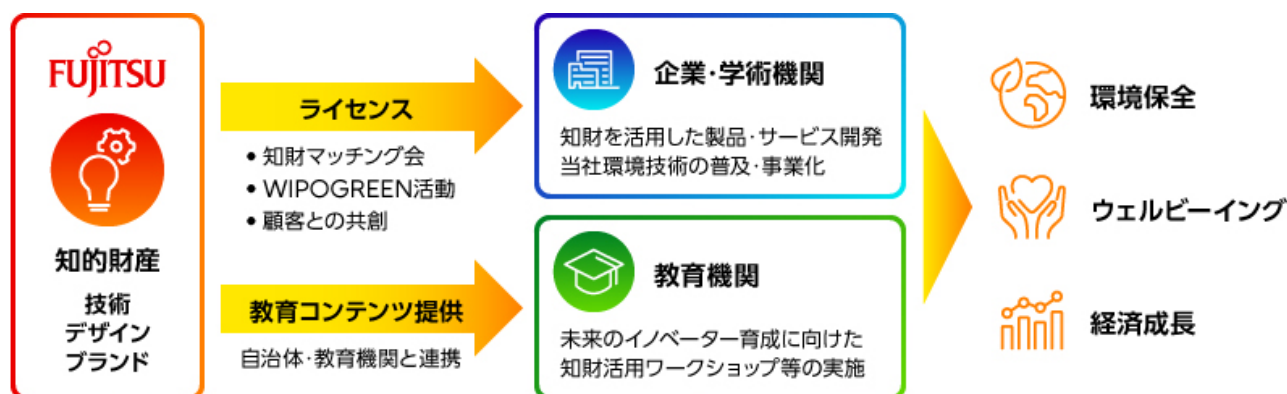
- [知財ミックス戦略での権利保護活動／音をからだで感じ、まわりの人と音を一緒に楽しむ「Antenna」](#) >
- [Antenna《アンテナ》](#) □ >
- [音を振動や光で知覚する身体装着装置の意匠が「恩賜発明賞」を受賞](#) >

共創による社会課題解決

FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs

富士通グループは、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。

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や、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、教育機関と連携した知的財産創造教育の取り組み、インクルーシブな社会を目指すブランド・デザインの活用により、当社グループの技術が社会で活用される機会を広げるとともに、環境保全・ウェルビーイング・経済成長に貢献しています。こうした取り組みを継続することは、グローバル社会における当社グループへの評価や社員のイノベーションに対するインセンティブなど、様々な無形資産の形成にも寄与するものと捉えています。



FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs

具体的には、自治体様や金融機関様主催の知財マッチング会などで当社特許技術を紹介することなどをきっかけとして、多くの企業や大学に当社技術をライセンスし、社会課題を解決する様々な新商品や新サービスを創出いただくほか、当社技術を題材とした学生向け知的財産ワークショップを企画するなど、未来のイノベーター育成に向けた活動も行っています。



埼玉県での知的財産ワークショップ



別府市での知的財産ワークショップ

他社への技術ライセンスの例としては次のようなものがあります。

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

デザインによる社会課題解決

安全安心な鉄道利用に向けた「エキマトペ」

「エキマトペ」は、2021年に当社が東日本旅客鉄道株式会社や大日本印刷株式会社（以下、DNP）とともに開催した、川崎市立聾学校との「未来の通学」をテーマとしたワークショップをきっかけに開発し、誰もが使いやすく、毎日の鉄道利用が楽しくなるような体験を目指して、実証実験を重ねている音の視覚化装置です。

マイクによって集音された駅ホーム内のアナウンスや電車の環境音をAIで分析、文字や手話にリアルタイムに変換して専用ディスプレイに表示します。環境音の文字化はアニメーションで表現したオノマトペ、手話はJR東日本の駅員による動画、DNPの「感情表現フォント」を活用。これらを駅ホーム内のそれぞれの音情報に合わせて表示します。また、AI開発には当社スーパーコンピュータ「FX1000」を活用しています。

デザインのポイント：

自動販売機の上部空間に設置する、吹き出しをイメージした形状の表示モニターを有しています。この表示モニター内に、駅構内に設置された情報表示器周辺のアナウンスや音を文字として表示できます。モニター内に表示される文字には独自フォントを採用し、文字の動きや表現の仕方を工夫しています。

デザインの公開：

駅構内でのアナウンスや音を、ろう者の方などにもわかりやすく、モニター上に表示できます。また駅構内の緊急のアナウンスや電車の遅延情報を表示すること、駅構内の音を表示していないときは広告を表示することも可能です。

意匠権による保護：

創作者と本プロジェクトに参加したろう学校の生徒で考えたアイデアが他社からリブレースされることを防止するため、また、丸みのあるデザインに新規性があること、当該デザインを用いた富士通の技術力のアピールやメディアへの露出の機会が増える可能性があることから、意匠権による保護を図っています。

- [安全安心な鉄道利用に向けた「エキマトペ」の実証実験を開始](#) >
- [第17回キッズデザイン賞で「エキマトペ」が経済産業大臣賞を受賞](#) >
- [エキマトペ \(ekimatopeia.jp\)](#) □ >



<意匠デザイン>意匠登録第1729569号



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、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。2024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。（2024年5月時点、委員長含め15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に報告されます。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2024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。



体制図

- (注1) VUCA：(Volatility (変動性), Uncertainty (不確実性), Complexity (複雑性), Ambiguity (曖昧性))
- (注2) 富士通グループのステークホルダー：富士通グループは、「社員」「お客様」「パートナー(お取引先)」「コミュニティ(国際社会・地域社会)」「株主」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「コミュニティ(国際社会・地域社会)」の中の重要なステークホルダーと考えています。

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

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。

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、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。

関連リンク：

- [2025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](#) ▶
- [マテリアリティ](#) ▶

2025年度 GRB（グローバルレスポンス ブルビジネス）の目標

2022年度 GRB（グローバルレスポンスブルビジネス）の目標と実績は[こちら](#)

GRBの目標

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023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	- 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：77% - 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（2024年3月）

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 人権・多様性	◆ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) 多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組む。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	- 従業員エンゲージメント 「個人の尊重」 73ポイント（前年比+2） 「機会の均等」 71ポイント（前年比+1） - リーダーシップレベル女性比率 15.75%（2024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

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 人権・多様性	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	
 ウェルビーイング	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	- 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：ウェルビーイングサーベイの実施（日本） - 重大な災害発生件数：0件

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 ウェルビーイング	- ウェルビーイング - 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 - ウェルビーイングに関する指標開発 - 安全衛生 - 重大な災害発生件数：ゼロ	
 環境	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	- GHG排出量の削減 - 目標30.0%以上削減、396千トン以下に対し実績41.6%削減、330千トン（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37%以上に対し実績42.7%

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 環境		- 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1.9万m³以上の削減に対し実績5.9万m³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：CEビジネス製品・サービスの開発に対し製品系事業部へCEビジネスに関する説明（ワークショップ等）を実施。製品系事業部門にレンタル製品のリファビッシュによる保守部品の長期安定化等、個別目標の設定を依頼 ＜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7.5%削減に対し実績34.2%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）目標50.0%以上に対54.0% - 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

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 環境		- ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 - WBCSDのPACTプログラムに参加し、サプライチェーン全体のCO₂排出量の可視化とデータ連携を通じてネットゼロを目指す取り組みを成功するなど、サプライチェーンのグローバル実装を拡大
 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。 <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 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コンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして毎年発信	- 国際腐敗防止デーに合わせたFujitsu Compliance weekにおいて、社長、各リージョン長等の経営層から、従業員に対し、コンプライアンス徹底に関するメッセージを発信 - 取引先211社に対しコンプライアンス教育を提供 - 贈賄、カルテルの確認件数0件

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 コンプライアンス	- コンプライアンス教育を取引先100社以上を対象に毎年提供 - 贈賄、カルテルを起こさせない	
 サプライチェーン	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	- サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減 - 新調達指針の公開と220社から同意書の取得、リスク情報取得デジタルツールの評価 - サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 2022年度の主要取引先のうち54%の取引先において、排出削減目標の設定が完了（調達額ベース） - 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説明会を開催し、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（271社参加、262社登録済）

項目	ありたい姿と2025年度に向けた目標 (KPI)	2023年度の主な実績
 コミュニティ	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*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%） *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み価値創造をめざす活動	• コミュニティ活動に参加した社員（従業員数の19.8%）

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、かつスケールの大きなインパクトを与え、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、2023年5月に発表した中期経営計画において2030年に向けたVisionを「デジタルサービスによってネットポジティブ (注1) を実現するテクノロジーカンパニーになる」と定めています。このVisionを実現するために必要不可欠な貢献分野（マテリアリティ）である「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」への取り組みを通じて、SDGsへの貢献を目指します。

富士通は、SDGsの本質を、2050年に90億人を超えると言われる人類が、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。

（注1） 富士通にとってのネットポジティブとは「社会に存在する富士通が、財務的なリターンの最大化に加え、地球環境問題の解決、デジタル社会の発展、そして人々のウェルビーイングの向上というマテリアリティに取り組み、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」と定義しています

- [価値創造モデル](#) >

社内における実践

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ています。社員がSDGsの目標達成への貢献を日頃から意識し、社会課題起点でビジネスへ取り組むようにし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し、世界をより持続可能にしていくこと」は、SDGsへの貢献を約束するものです。

デジタルテクノロジーとサービスを活用したSDGs貢献例

スーパーコンピュータ「富岳」テクノロジーで支える「気象災害の精緻な予測」と「レジリエントな社会の実現」

近年、気象災害の増加に伴い、被害軽減のための高精度な予測がますます重要となっています。気象庁は、大雨、地震、津波などの観測データを国内外から収集・解析し、防災気象情報を毎日作成、防災機関や国民に提供することで、災害対策や交通安全の確保に貢献しています。しかし、2018年8月や2023年3月の交通政策審議会気象分科会において、さらなる高精度な予測の実現と、民間事業者や研究機関とのデータ共有・利活用推進が課題として挙げられています。

富士通は、約20年にわたり気象庁のアデス(注2)、アメダスセンターシステム(注3)等の社会システムを運用してきた実績を持ちます。2023年にはスーパーコンピュータ「富岳」(注4)の技術を用いた「PRIMEHPC FX1000」(注5)を「線状降水帯予測スーパーコンピュータ」として導入することにより、「線状降水帯の予測精度の向上の加速化」に貢献しました。さらに2024年3月、

「PRIMERGY CX400 M7」(注6)を導入した新スーパーコンピュータを「第11世代スーパーコンピュータシステム」として構築し運用を開始。「第11世代スーパーコンピュータシステム」と「線状降水帯予測スーパーコンピュータ」を一体として運用することにより、従来比約4倍の計算能力となり、「線状降水帯の解明に向けた研究と予測精度の向上」や「大容量の気象データの共有」を可能としました。

気象庁は「2030年に向けた数値予報技術開発重点計画」(注7)の中で、豪雨防災、台風防災、社会経済活動への貢献、温暖化への適応策の4項目で、数値予報の技術開発を進めています。富士通は、24時間365日、安定稼働が必須である気象庁の業務を支えるSustainability Transformation(SX)パートナーとして、ともに「気象災害の精緻な予測」と「レジリエントな社会の実現」を目指していきます。



第11世代スーパーコンピュータシステム（注8）



線状降水帯予測スーパーコンピュータ

- （注2） アデス：気象庁の気象情報伝送処理システム
- （注3） アメダスセンターシステム：気象庁の地域気象観測システムのデータを扱うアメダスデータ等統合処理システム
- （注4） 富岳：理化学研究所と富士通が共同開発
- （注5） FUJITSU Supercomputer PRIMEHPC FX1000：Armv8-A命令セットアーキテクチャーをスーパーコンピュータ向けに拡張した「SVE（Scalable Vector Extension）」を採用したCPU「A64FX」を搭載。高い電力あたり性能とともに、高性能積層メモリであるHBM2の高いメモリバンド幅による高い計算効率を実現
- （注6） PRIMERGY CX400 M7：第4世代 インテル® Xeon® スケーラブル・プロセッサ搭載。2Uサイズに最大4台のサーバノードを搭載可能なマルチノードサーバ
- （注7） 気象庁サイト「[2030年に向けた数値予報技術開発重点計画](#)」
- （注8） 筐体デザインのNAPSについて：本体パネルのNAPSは、本システムを含むNumerical Analysis and Prediction System（数値解析予報システム）の略で気象庁の呼称であり、富士通の商標ではありません
- [台風や集中豪雨の予測精度向上に貢献する気象庁様の新スーパーコンピュータが稼動開始](#) >
 - [豪雨災害の要因となる線状降水帯の発生を精緻に予測する気象庁様の新スーパーコンピュータが稼動開始](#) >

本件に関連する主なSDGs



脱炭素社会を目指す光ネットワークビジネスの取り組み

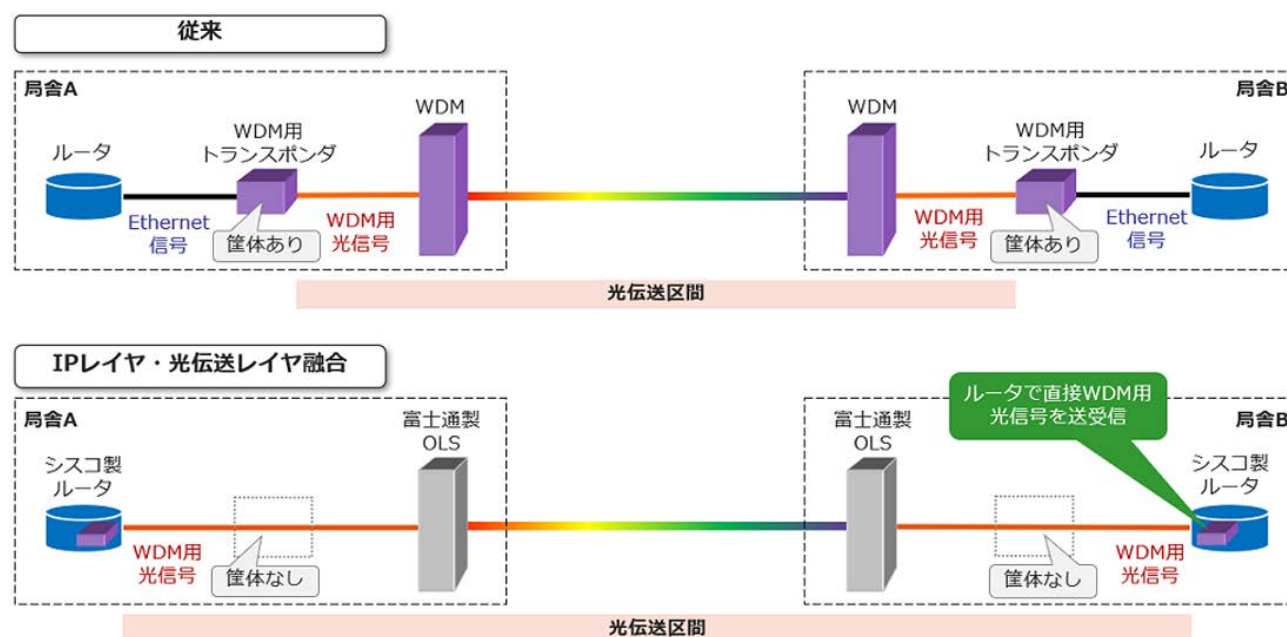
5Gサービスの全国展開に伴い、動画などデータ量が多いサービスの利用者が増加し、さらなる電力使用量の増加が想定され、通信事業者やデータセンター事業者の脱炭素化への取り組みも課題となっています。

富士通はこれらの課題解決に向け、最先端光伝送技術を用いた伝送量の大容量化とともに、低消費電力化への取り組みにも力をいれており、国内大手通信キャリアに採用されています。NTTグループにおいては水冷技術を採用した光伝送システムを用いた次期ネットワークの構築を進めています。また、KDDIおよびソフトバンクにおいても富士通のソリューションを新規採用、お客様が目指すネットワークインフラの大容量化に寄与しつつ、消費電力を大幅削減し、光ネットワーク全体の脱炭素化に貢献しました。

「1FINITY」

オープンインターフェースで他社製品と接続が可能な富士通製Open Line System「1FINITY」シリーズを利用することで、IPレイヤーと光伝送レイヤーを融合した構成^(注9)を実現しました。ルーターおよびコア光ネットワーク間も含め光接続が可能となります。また、従来と比較し、容量拡張が容易なため通信トラフィックの増大に迅速に対応可能です。さらに、世界で初となる光伝送装置への水冷技術を採用した1FINITY Ultra Optical Systemにより世界最高クラスの大容量、低消費電力化を可能としカーボンニュートラルの実現に貢献します。

富士通は今後も最先端技術を活用して社会や人々が抱える課題を解決し、SDGs（持続可能な開発目標）が目指す社会の実現に貢献していきます。



従来構成とIPレイヤー・光伝送レイヤー融合構成との違い（KDDIの事例）

（注9） ルーターから直接WDM用光信号を送信し、OLSやWDMによって伝送する構成を指す

- [NTT様が次期全国コアネットワークの構築に向けて光伝送プラットフォーム「1FINITY Ultra Optical System」を採用](#) >
- [KDDI、シスコ、富士通、電力使用量を約40%削減した通信網の本運用を開始](#) >
- [ソフトバンク、富士通のディスアグリゲーション型光伝送装置を採用したAll optical networkを、全国伝送網のコア領域へ展開完了](#) >

本件に関連する主なSDGs



膵臓がんを非造影CT画像から検出するAI技術～健康社会実現への貢献～

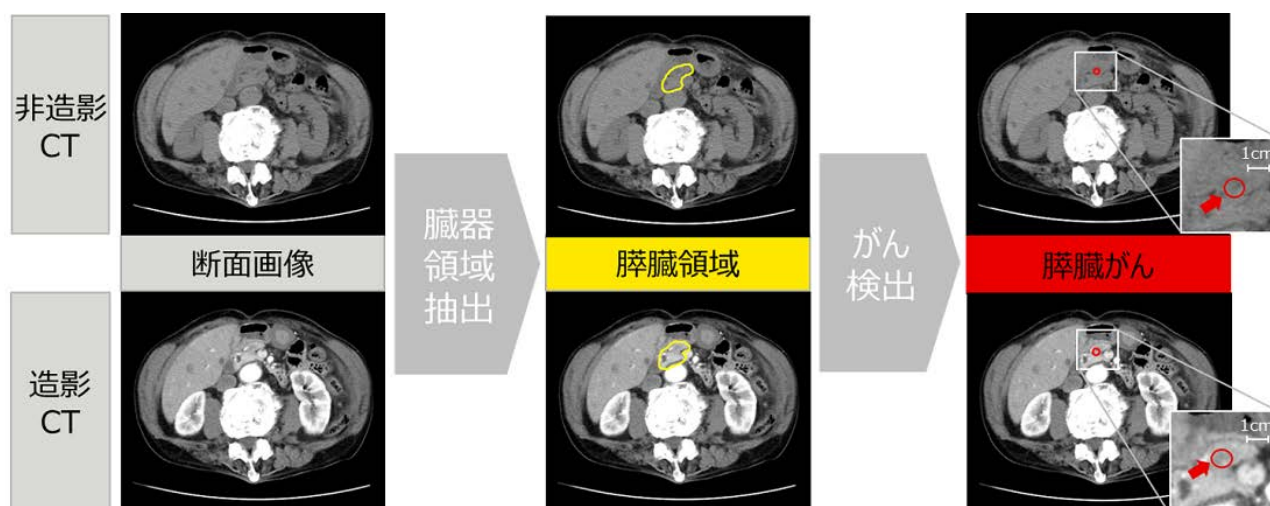
膵臓がんは早期発見が難しい病気であり、初期段階で発見できるように検査機会を増やし、微小な疑いもくまなく指摘できる技術の確立が課題となっています。

この課題解決に向け、富士通は、2022年4月から一般財団法人 脳神経疾患研究所附属 総合南東北病院（注10）ほかと共同で、人間ドックなどで広く実施されている非造影CT画像からでも膵臓がんを検出するAI技術の開発を進めてきました。

非造影CT画像はコントラストが低いため、膵臓の位置特定やがんの検出が困難でした。そこで、富士通はAI技術を用いて、解剖学的な組織のつながりを考慮し、前後の断面画像同士の連続性を推定する技術を開発しました。これにより、画像内で連続性の強い領域には立体的な解析、弱い領域には平面的な解析を自動的に行います。総合南東北病院のCT画像に対して評価した結果、9割の精度で膵臓の領域内でがんの疑いがある部位を検出することに成功しました。

このAI技術は、富士通の画像解析技術と総合南東北病院の医学的知見を融合したコンバーGINGテクノロジー（注11）を活用した成果であり、膵臓がんの早期発見率の向上に貢献することが期待できます。2023年には、医師等2万人以上が参加するJDDW2023（注12）で本技術を発表し、その社会ニーズと技術の先進性を示しました。

富士通は、今後も研究成果を医療や健康増進サービスなどに広く応用し、健康な社会づくりに貢献していきます。



開発する技術による膵臓がんの疑いがある部位の検出イメージ

(注10) 一般財団法人 脳神経疾患研究所附属 総合南東北病院：所在地 福島県郡山市、理事長 渡邊一夫

(注11) コンバージングテクノロジー：富士通が研究開発に注力する、特定の目的を達成するために2つ以上の異なる分野の科学や技術を融合した技術

(注12) JDDW2023：2023年度日本消化器関連学会 □

- 膵臓がんを非造影CT画像から検出するAI技術の共同研究を開始 >

本件に関連する主なSDGs



消防や救急の現場活動を支援するスマートフォンを活用した情報統合共有システムを提供開始

消防士や救急救命士は、現場活動において、車両に設置したAVM（Automatic Vehicle Monitoring）と呼ばれる車載器で通報内容や指令内容などを確認していましたが、固定式のため車両から持ち運べないこと、さらに設置費用が高額なため全車両への設置が難しいなどの課題がありました。また、消防力の強化や救急出動の増加に対応するため、スマートデバイスを活用し、業務負荷の軽減と情報共有の実現を通じて、職員の疲労軽減や労働力不足を解消することが求められています。

富士通はこれらの課題解決に向けて、消防指令システムの構築ノウハウをもとに、災害現場で活動する消防士や救急救命士向けにスマートフォンを活用した情報統合共有システムを開発しました。本システムでは、無線の聞き漏らしや重要情報の通知の見逃しを防止するバイブレーションなどのプッシュ通知機能、車両からの降車後も各隊の活動状況をチャットでリアルタイムに情報共有できるタイムライン機能、現場活動後の救急報告書作成に向けた、傷病者のバイタルや処置内容などの情報登録機能など、消防士や救急救命士の初動対応から報告まで現場活動を幅広く支援します。また、消火栓の予約状況を他の消防車と共有するための水利予約（注13）や搬送先の医療機関の選定を支援する名称検索、内科や小児科などの診療科の絞り込み検索機能も備えています。大規模災害が発生した緊急時には、一般的にAVMが設置されない広報車や搬送車などで本システムをAVMとして利用できるなど、柔軟な車両運用が可能です。

富士通は今後も消防や救急の現場活動を支援し、住民が豊かに安心して暮らせるレジリエントなまちづくりに貢献していきます。



タイムラインと傷病者情報登録の画面イメージ

水利予約と搬送先医療機関の絞り込み検索の画面イメージ

（注13） 消火活動では、1つの消火栓を1台の車両が使用するため、どの消防車がどの消火栓を使うかをあらかじめ共有するため消火栓を予約すること

- [消防や救急の現場活動を支援するスマートフォンを活用した情報統合共有システムを提供開始](#) ▶

本件に関連する主なSDGs



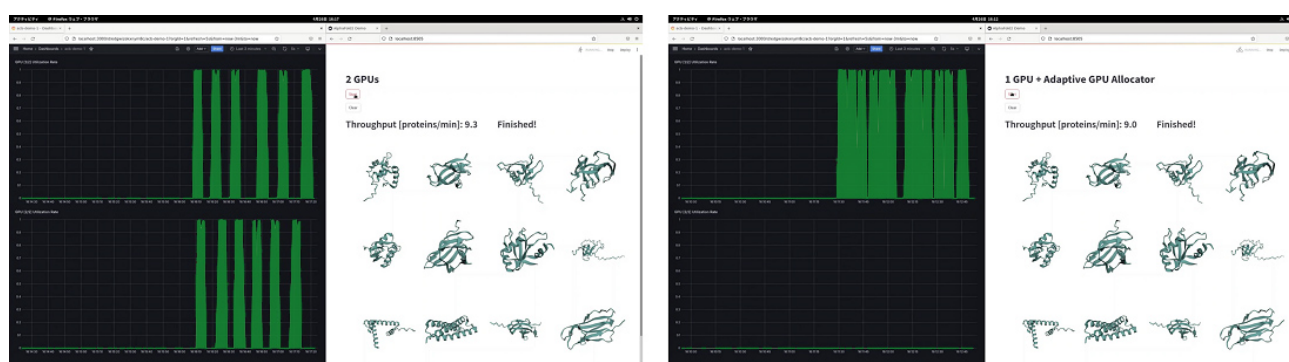
AIの世界的な需要増加に伴う電力問題とGPU不足の解決を目指す

昨今、AIへの需要が世界中で爆発的に高まっていますが、高度なAIの実現には膨大な計算能力と電力が必要となるため、AIの開発・運用による環境負荷が懸念されています。同時に、AI処理に不可欠なGPUの世界的な供給不足も重要な課題となってきています。

富士通は、これらの課題解決に貢献するために、少ないGPUでもAI計算を効率よく実行できるミドルウェア技術「AI Computing Broker」を開発し、提供（注14）しています。本技術は、同時に複数実行する処理のうち、GPUを割り当てることで最も効率が向上する処理を判断し、リアルタイムかつ優先的に割り当てる世界初の技術です。

これにより、従来の半分以下のGPUでAI処理が可能になります。最新のGPUの消費電力は1台あたり700ワットにもなりますが、AI計算の消費電力の大部分を占めるGPUの使用台数の削減により、AIの開発・運用における消費電力が大幅に削減されます。例えば、大規模AI開発に必要なGPU1万台規模のシステムの場合、年間で30,660MWh（メガワットアワー）もの電力量を削減（注15）することが可能となります。

富士通は今後も持続可能な社会を実現するイノベーションの創出につながるコンピューティング基盤の実現を目指していきます。



性能評価デモ（3Dタンパク質構造推定）

2台のGPUを利用した場合（左図）と、1台のGPUでAI Computing Brokerを適用した場合（右図）では、1分間でほぼ同数のタンパク質構造を推定。

また、両画面の左側はGPUの利用率でAI Computing Brokerを適用した場合は、高い利用率を維持している（グラフの横軸は経過時間）

(注14) 「AI Computing Broker」を開発し、提供：現在は、先行ユーザーに提供

(注15) 年間で30,660MWhもの電力量を削減：日本の4人家族 約5400世帯分の年間消費電力量削減に相当
<4人家族の年間消費電力量 約5,700kWh（キロワットアワー）：「環境省 令和4年度 家庭部門の
CO₂排出実態統計調査」より算出>

- 世界的なGPU不足に対応する、CPUとGPUの計算処理をリアルタイムに切り替える世界初の技術を開発 >

本件に関連する主なSDGs



国連グローバル・コンパクト

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

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの10原則>

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

人権

原則1. 人権擁護の支持と尊重

原則2. 人権侵害への非加担

労働

原則3. 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4. 強制労働の排除

原則5. 児童労働の実効的な廃止

原則6. 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7. 環境問題の予防的アプローチ

原則8. 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9. 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み



「[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 ESG 評価や認定を受けています。

主な 2023 年度 ESG 評価

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices World & Asia/Pacific index	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 World および Asia Pacific Index 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
Sustainability Yearbook	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。	Fujitsu Limited IT services Sustainability Yearbook Member S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score 2023 S&P Global CSA Score 2023: 72/100 Score Date: February 7, 2024 The S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score is the S&P Global ESG Score without the inclusion of any weighting adjustments. Positive and negative scores are industry specific and reflect relative performance within the industry. Learn more at https://www.spglobal.com/esg/csa/methodology S&P Global Sustainable1
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 Climate Change	国際的な非営利組織である CDP が、運用資産総額 136 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界 23,000 社以上（2024 年 2 月時点）に対して、環境分野に関する調査を実施。当社は 2023 年の調査において「気候変動対策」で最高評価の A を獲得。	 CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION A LIST 2023 CLIMATE
CDP Supplier Engagement Rating	気候変動対策」に回答した企業のうち、自社のサプライヤーに対する 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、2023 年の調査において「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。	 CDP SUPPLIER ENGAGEMENT LEADER 2023

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。	
MSCI ESG RATINGS	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。	
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。	
EcoVadis	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ー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 社のサプライヤー企業を「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。	

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。

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



FTSE Blossom
Japan

2024 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index





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、実効性をさらに高めていくために、「グローバルレスポンシブルビジネス」という名称で、グローバル共通のサステナビリティ重要課題を設定しました。



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・多様性

人権

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

2025年度目標

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する

方針

行動規範

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おり、人権を尊重した経営を推進しています。

人権ステートメント

富士通グループは2014年に「富士通グループ人権に関するステートメント」を初めて制定し、2022年12月に「富士通グループ人権ステートメント」として改定しました。人権に関する国際規範の支持や法令遵守、人権デューデリジェンスの継続的な実施、ステークホルダーとの対話等について経営トップがコミットする形で明文化しています。

人権ステートメントは日・英を含む21カ国語に翻訳し、グループ各社で浸透を図っています。また、主要なサプライヤーには本ステートメントに対するご理解と遵守をお願いしています。

国連 ビジネスと人権に関する指導原則、世界人権宣言、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、英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法についても声明を開示しています。

（注1） 国連グローバル・コンパクトの10原則：

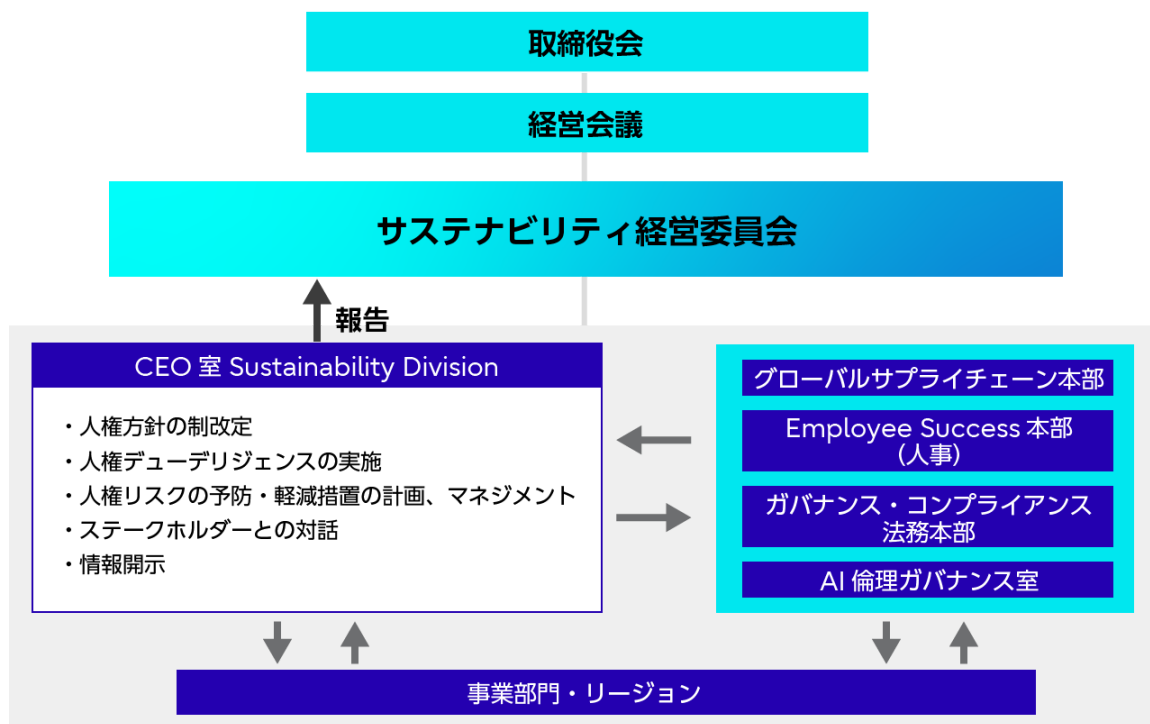
「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したものの。

- [富士通グループ人権ステートメント](#) 
- [富士通グループ人権ステートメント APPENDIX](#) 
- [その他の言語はこちら](#)
- [Modern Slavery Statement \(UK\)](#)
- [Fujitsu Modern Slavery Statement \(Australia\)](#) 
- [サプライチェーン 方針](#)

推進体制

社長直下であるCEO室に人権の主幹組織を設置し、コーポレート部門、事業部門と連携し、バリューチェーン全体における人権課題の解決に向けた活動を推進するとともに、各リージョンの人権担当者との定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。

活動内容については、社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会へ報告・討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。



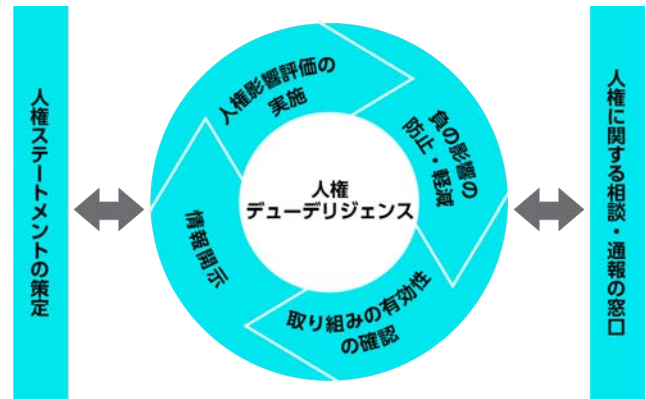
人権課題解決に向けた活動の推進体制

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。

事業活動に関する人権リスクの特定、負の影響を予防・軽減する施策の実行、定期的なモニタリングによる有効性の確認を継続的に行い、一連の活動は統合報告書やサステナビリティデータブックなどで情報開示しています。

また、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。

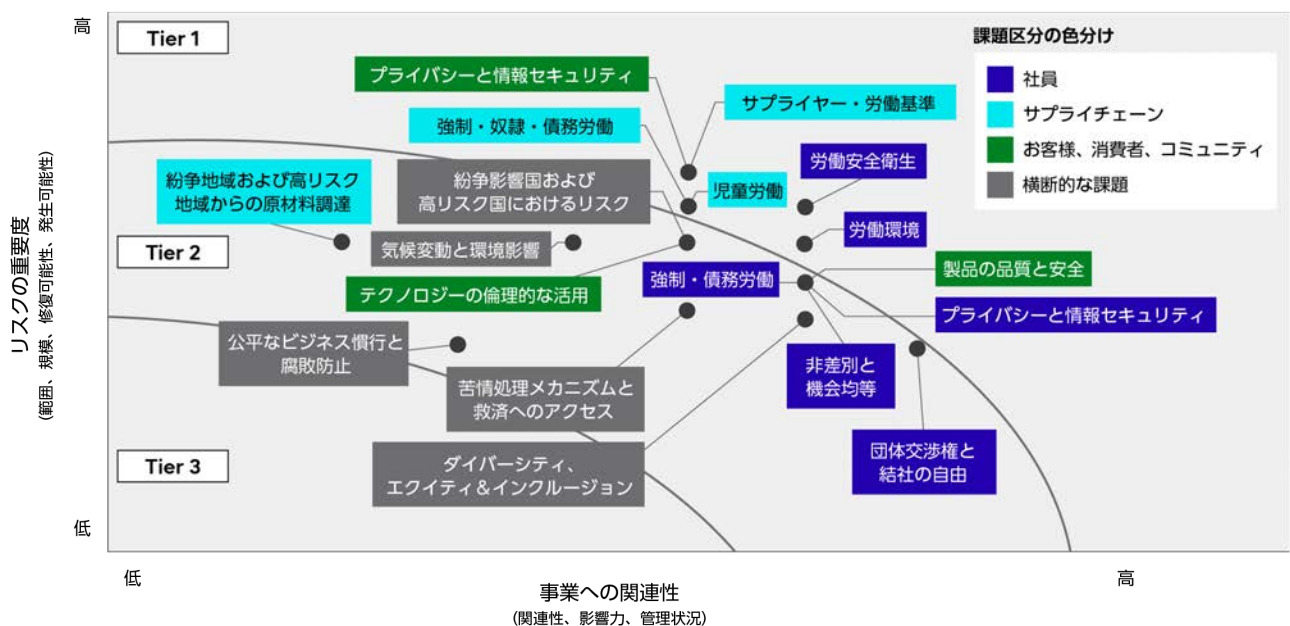


人権尊重の推進フレームワーク

人権影響評価の実施

富士通グループでは人権デューデリジェンスの実効性を高めるため、定期的に人権影響評価を実施しています。

国際NPOであるBusiness for Social Responsibility（BSR）の協力のもと、富士通グループの事業内容の分析に加え、各リージョン、コーポレート部門、事業部門へのインタビューを行い、人権課題をリストアップしました。これらの課題は、重要度、発生可能性、事業への関連性という観点から優先順位付けを行っています。直近の人権影響評価として、「社員の労働環境や健康・安全」、「サプライチェーンにおける強制労働や児童労働」、「事業におけるデータプライバシーや情報セキュリティ」などの優先課題を特定しています。



人権影響評価によって特定した人権課題（2022年実施）

人権の負の影響を防止・軽減する取り組み

サプライチェーン

富士通グループは、すべてのサプライヤーに対して「富士通グループ人権ステートメント」への支持を求めるとともに、人身売買・強制労働・児童労働・差別の禁止、結社の自由と団体交渉権の支持、賃金平等の促進を求めています。

● サプライチェーン

★ 第三者保証対象指標

	リスク	取り組み	2023年度の実績
サプライヤー労働環境	- ITサービスの役務調達に関連するリスク：ITの業務委託を行う請負業者の長時間労働や結社の自由の欠如による労働条件の改善が困難であるリスク - ハードウェア調達に関するリスク：グローバルなサプライチェーンにおける移民労働者への長時間労働、不十分な賃金や労働安全衛生、結社の自由の制限、雇用保障が制限されるなどのリスク	「富士通グループサステナブル調達指針」の策定・公表、お取引先への内容理解と遵守を要請 - 取り組み状況の確認のための毎年定期的な国内外主要取引先への「CSR調査」を実施	「CSR調査」を毎施し、441社の回答を入手 - 製品に関わる部材、食堂、警備、製造派遣・請負等を含む富士通の主要取引先65★社に対しては調査結果のフィードバックを実施

	リスク	取り組み	2023年度の実績
強制労働、児童労働	- 外国人技能実習生に関する強制労働のリスク：移動の自由や外部とのコミュニケーションが制限され、賃金の不払いや長時間労働、高額 of 借金により強制労働を強いられるリスク - 児童労働のリスク：見習い制度やインターンシップ制度を通じて雇用された若年労働者が長時間労働、低賃金、健康と安全の不十分な慣行などの虐待的な労働慣行の下で労働しているリスク	- 富士通グループでは、強制労働・児童労働の禁止を定め、お取引先に対しては、「富士通グループサステナブル調達指針」の中で強制労働・児童労働の排除を要請 - 取り組み状況について書面調査で確認	「CSR調査」を実施し、441社の回答を入手し、強制労働、児童労働がないことを確認

リスク	取り組み	2023年度の実績
高リスク鉱物への対応	- 紛争の影響を受ける地域またはリスクの高い地域から原材料（銅、コバルト、スズ、タングステン、タンタル、および金を含む）を調達するリスク - これらの調達の結果として、富士通が紛争や非国家武装集団および民間、公安部隊による虐待を直接的または間接的に支援するリスク - 強制労働、児童労働を含む人権侵害に関わるリスク	- 調査対象の89.2%のお取引先より回答を受領 542社の製錬業者を確認し、そのうち274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）」に準拠していることを確認

社員

富士通グループは、ILOが定める中核的労働基準に則り、すべての社員の権利を尊重します。また、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向・性自認、出身地、年齢およびその他のビジネス上の正当な利益と関係しない要素に基づく差別をしません。

リスク		取り組み（継続的に実施）
労働環境	- 長時間労働のリスク：システムエンジニア（SE）とプログラマー（PG）など、短納期の業務や顧客対応、急な仕様変更が必要な業務に携わる職種でリスクが高くなる - ハラスメントに関するリスク	- 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、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを実施 - 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 Social Well-being > Work Life Shift > 英国: 毎週の「Well-being」時間の設定、コアタイムでの労働機会、異なる国での年間最大4週間の労働制度（承認制）、打ち合わせをしない作業集中時間の保護などを含んだ「Work Your Way」のコミットメントを策定 ポルトガル: Portugal Global Delivery Centerには「Gimme 5」と「Me Time」というプログラムがあり、社員は1週間のうち、1日の勤務時間を1時間短縮したり、午後休みを取得することが可能

リスク		取り組み（継続的に実施）
非差別と機会均等	階級、人種、肌の色、性別、言語、宗教、年齢、政治的またはその他の意見、出身国、財産、性的指向、障害、出生またはその他のステータス等に基づいて、雇用方針、研修、昇進、雇用慣行、賃金、社会保障に関して、職場で差別されるリスク	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ▶

人権教育・啓発

教育

	目的	対象	受講率
「ビジネスと人権」に関するeラーニング	人権を尊重したビジネスの行い方についての理解と人権侵害のリスクに気づき行動するための基礎知識を学ぶ	グローバルグループ全社員	92%（2021年度）
「AI倫理とビジネス」に関するeラーニング	喫緊のAI倫理の具体的課題を理解する	国内グループ全社員	93%（2023年度）
「職場マネジメント」に関するeラーニング	職場マネジメントに必須の知識と考え方を学び、働きやすい環境づくりにつなげる（ハラスメント防止、メンタルヘルス、労働時間管理他）	富士通および国内グループ会社の幹部社員	98%（2023年度）

啓発・webinar

富士通および国内グループ会社では、入社時/昇格時研修（新入社員/キャリア入社者、新任幹部社員、新任役員）、幹部社員を対象としたマネジメント研修の他、世界人権デーや人権週間における人権啓発標語の募集・表彰、オンラインセミナー等、さまざまな機会をとらえて研修・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。

概要	
世界人権デー2023	「サプライチェーンにおけるビジネスと人権」をテーマに、課題とビジネス機会をお客様と探るイベントを開催
人権文化の定着と未来への継承	外部有識者を招きwebinarを開催。人権文化を将来に向けて強化し、維持するための、社会のあらゆるレベルでの教育、アドボカシー、政策開発を含む様々なアプローチの必要性について講義

お客様・エンドユーザー

富士通グループは、ICTの開発者・提供者としての責任を果たすため、データ・セキュリティ、プライバシー保護、データの利活用における倫理などの観点から、AIなどICTの先進技術をめぐる様々な人権課題について、潜在的に生じうる負の影響への理解を深め、低減するように努めます。

課題		取り組み（継続的に実施）
プライバシー・データセキュリティ	- 富士通の顧客または富士通製品およびサービスのエンドユーザーが、データを収集、使用、共有、またはその他の方法で処理する際に、適切なインフォームド・コンセントを取得せず、結果として個人のプライバシーとデータ保護の権利に悪影響を与えるリスク - 個人情報とデータが法執行機関に渡され、結果として人権侵害を引き起こす、もしくは結びついてるリスク - 富士通の顧客または富士通製品およびサービスのエンドユーザーのデータと情報の管理、保護が外部のサイバー攻撃のリスクにさらされるリスク	2023年度には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 - 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・向上への取り組みを実施 情報セキュリティ ▶

AI倫理に関する取り組み

AIの急速な進歩は人々の生活やとりまく社会を劇的に変え、社会課題や環境課題に新たな解決方法をもたらす一方で、なぜその結果が導き出されたのかが人間にわからず、ブラックボックス状態に陥ることがあります。また、大量のデータのなかに潜んでいたバイアスを顕在化し、助長することもあります。慎重に配慮のうえAIを使っていたとしても、人間の予期せぬ不都合を発生させるなど、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事例も報告され、AIに対する信頼が棄損しかねない事態も生じています。そのため富士通グループはAIを研究・開発・提供・運用するものの責務として、AIの便利さだけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。

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](#) 

富士通グループは、将来の事業に大きな影響を与えうるエマージングリスクへの対応として、AI活用における倫理面のリスクについては以下のように内容を特定し、軽減策を講じています。

ー エマージングリスクについての詳細を見る

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、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に対する信頼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を研究・開発・提供・運用するものの責務として、便利さだけでなく安心・安全な利用を実現することが不可欠であると考えます。

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

事業への影響	生成AIが注目されAI活用の浸透スピードがかつてないほど早まりを見せる一方で、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、その結果富士通グループ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規制法では、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。違反すれば全世界の売上総額の最大7%の制裁金を含む罰則が課せられる可能性があり、AIの研究・開発・提供・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。（2024年6月現在）
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、外部の有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指して「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置、会合を定期的に行っています。 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社員がAI倫理のリスクを認識し、AIを研究・開発・提供・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に対する信頼を維持できると考えています。 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。

AI倫理の浸透・実践

富士通グループでは、「富士通グループAIコミットメント」でお約束した方針の下、全社研修コンテンツに、喫緊のAI倫理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。

人権尊重を踏まえたAI倫理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、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
- 「AI倫理外部委員会」とともに創る、信頼できるAIと豊かな社会

— 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。

- 富士通のAI倫理ガバナンス
- 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
- AI倫理技術：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
- 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
- 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

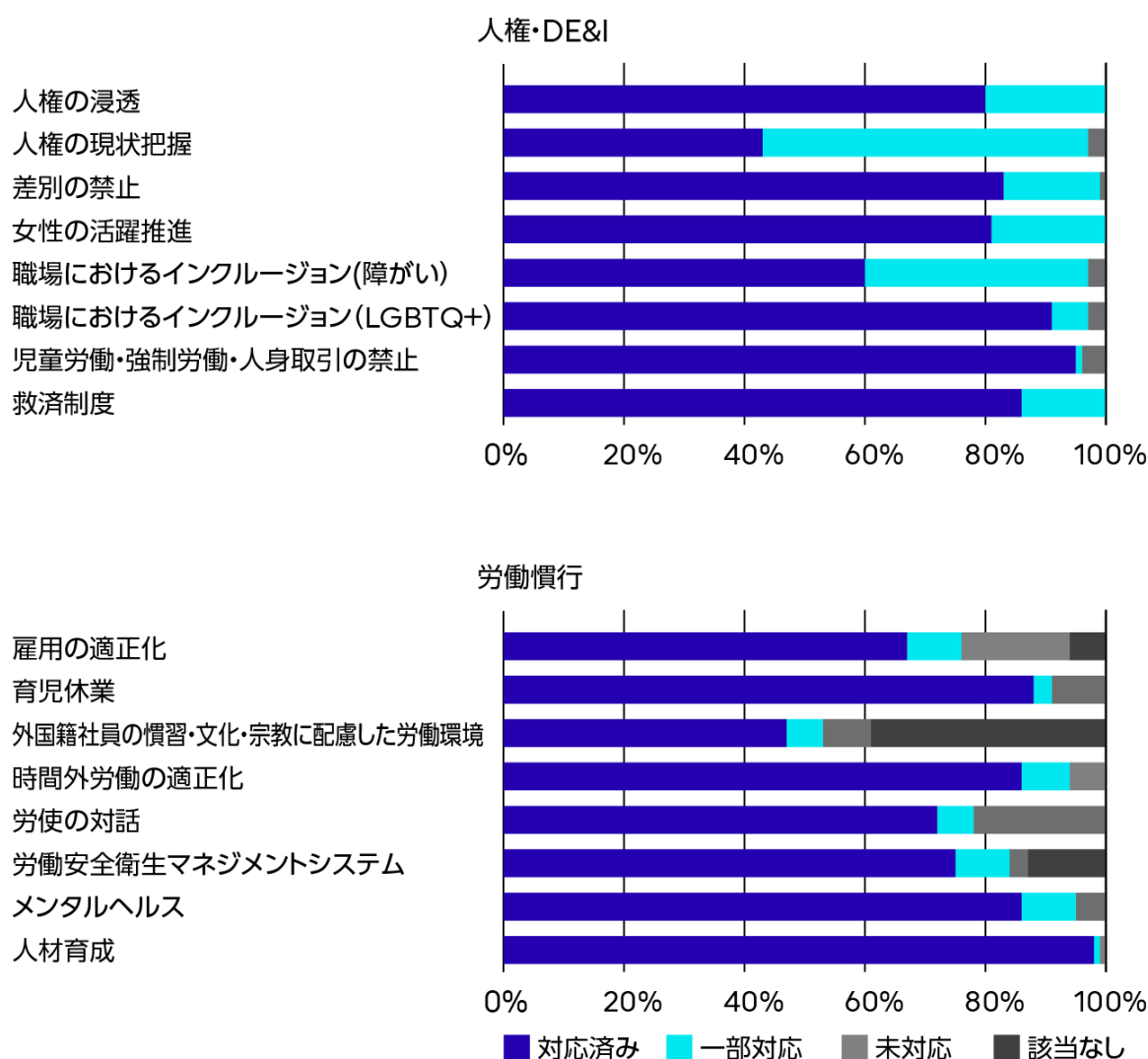
2023年度の実績

経営者も参加するAI倫理の組織的な取り組み	- 外部有識者から人権を含むAI倫理の富士通の取り組みについて客観的な評価をいただく、「富士通グループAI倫理外部委員会」を2回実施 - AI倫理をコーポレートガバナンスの一環と位置付け、取締役会議に上記実施内容を共有
AI倫理教育・実践を通じたAI倫理のグループ内浸透	- 国内グループ全社員を対象とした「AI倫理」に関するeラーニングを実施し、国内全社員の93%が受講 - AIによって引き起こされ得る差別や不公平などを抑止するために、お客様へ提供する全AI商談において倫理面でのチェックを実施し、AIの種類や用途に応じたリスク低減策を実践
富士通の先進的なAI倫理の取り組みを社会に共有することによる社会へのAI倫理の浸透	- AI開発者、AI利用者、多数のステークホルダーがAI倫理に関心を持ち、AIによって引き起こされうる人権リスクの低減を目指し、「富士通グループAI倫理外部委員会」による提言および富士通の実践例を公開 - 生成AIの公平性に関するリスク、その対応を含め生成AIの利活用に関する注意点を広く共有し、特に生成AIによって引き起こされうる差別などの人権侵害について利用者むけに情報発信することで、社会全体で生成AIを適切に活用するための一助となることを目的とし、<u>生成AIの利活用ガイドライン</u>を社外へ公開 - 産学連携を通じたAI倫理の啓発活動、人材育成への取り組みとして、大学との共同研究や、高校生への講義などを実施 <u>「AI倫理の産学連携」で世代や文理の違いを超える～慶應義塾大学、清泉女学院中学高等学校それぞれとの実践～</u> ▶ <u>「AI倫理の産学連携」でジェンダーギャップや文理の違いを超える～お茶の水女子大学との実践～</u> ▶

実効性のモニタリング

ISO26000に基づく書面調査

ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認しています。2022年度は、グローバル規模でグループ会社79社および6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つなげています。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）

RBA監査

RBA（Responsible Business Alliance）はグローバルサプライチェーンにおける人権侵害、環境破壊などを排除していくため、グローバルエレクトロニクス企業を中心に構成されるCSRアライアンスです。人権尊重をはじめとする企業が遵守すべき責任ある行動基準を「RBA行動規範」として定めています。

富士通グループは2017年にRBAに加入し、以来RBA行動規範を「富士通グループサステナブル調達指針」へ取り入れる等、自社および取引先における責任あるビジネスの推進とサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

RBA監査（VAP監査）は事業所がRBA行動規範に沿って適切に運営されているか第三者監査機関が評価するものです。富士通グループでは2023年度「笠島工場（石川）」・「保原工場（福島）」の2つのサーバ・ストレージ工場がVAP監査を受け、それぞれ「ゴールド・ステータス」「シルバー・ステータス」を取得、高いレベルで労働者の人権が尊重され、安全安心な労働環境であることが確認されています。監査では「製造現場以外の一部に応急処置キットの点検漏れ」（笠島工場）「日没時の避難訓練未実施」「非常灯の一部不具合」（保原工場）など一部に指摘事項がありましたが、その後全て是正措置が図られ、現在はRBA行動規範にすべて適合するよう改善が図られています。



笠島工場



保原工場（現エフサステクノロジーズ社伊達工場）

ステークホルダーとの対話

富士通グループは、当社グループの人権への取り組みについての評価と示唆を得る目的で、外部有識者とのダイアログを行いました。当社CEO室 Sustainability Divisionが主幹し、サプライチェーン、コンプライアンス、人事、AI倫理などの関連部門に加え、海外リージョンからもダイアログに参加し議論を交わしました。

- 対話の詳細 

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、理解し、自らの活動による人権への悪影響を低減・防止し、人権尊重への取り組みを強化するために、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。

国内富士通グループ社員向け相談窓口「人権に関する相談窓口」

富士通グループ全社員からハラスメントなど人権侵害行為に関する相談や意見を受け付ける仕組みとして「人権に関する相談窓口」をイントラネット内に設けており、1つひと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。

幅広いステークホルダー向け通報窓口「JaCER対話救済プラットフォーム」

富士通グループは2023年11月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」に参加し、幅広いステークホルダー（注2）からの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。JaCERは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、対話・救済のさらなる促進を目指します。

（注2） 富士通グループ社員による違法行為、不正取引などのコンプライアンス違反行為を対象とする通報や、富士通グループ従業員からの通報・相談は、本プラットフォームではなく、「FUJITSU Alert」で受け付ける運用としています。また、人権に関する相談については、「人権に関する相談窓口」にて受け付けています。

- [JaCER「対話救済プラットフォーム」](#) □

社会の人権課題に対する活動

QUEREMOS GRADUARNOS! (卒業したい!) 南米最大級のスラム街に住む若者たちの教育支援 (ベネズエラ)

南米最大のスラム街の一つであるベネズエラのペタレに住む多くの若者にとって、勉強したり教育を優先したりすることは、ほぼ不可能です。学校中退率は高く、麻薬や犯罪に手を染める機会は日常の中に存在し、高等教育に進む若者はほとんどいません。

富士通はベネズエラの子供たちを支援するChamosを支援し、地元の非営利団体Queremos Graduarnos (QG) と協力して、子どもたちや若者に登校の意欲を起こさせるための活動をしています。ChamosアカデミーはEspacio Educaと協力して、コンピュータプログラミング言語、ソフトウェア、デジタルリテラシーを教える週1回の課外授業を提供しています。2023年10月以来、コレヒオ・フェ・イ・アレグリア・マリア・インマクラダ学校でコースを開始し、合計43人の若者を受け入れました。



授業を受ける脆弱な環境にいる若者たち

International Rescue Committee（IRC）によるイエメンの女性と少女のためのデジタルリテラシーカリキュラムの実施（イエメン）

富士通はIRCを支援し、女性と思春期の少女のデジタルリテラシーを強化する活動をしています。2023年度に行ったKhanfarでのパイロットプログラムでは18歳から35歳の女性50人に対してスマートフォンの基本からオンラインの安全性や情報検索などのデジタルリテラシー教育を行いました。



デジタルリテラシーカリキュラムに参加する女性達

障がい者の平等な機会の創出と就労機会の創出（インド）

富士通コンサルティング・インド（FCI）は、NGOであるPoona Blind Men's Association（PBMA）とのパートナーシップを通じて、21人の視覚障害のある学生に対して、IT分野でのスキル開発過程、特にデータベース管理システムに焦点を当てて支援しました。1年間にわたるこのプログラムは、PBMAによって実施され、データベース管理システムに関する技術的知識と、効果的なコミュニケーション、時間管理、ストレス管理、EQなどの基本的な企業スキルについて学ぶ支援を行いました。



SEVP（現副社長）の島津とプログラム参加者



ダイバーシティ、エクイティ& インクルージョン

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。

2025年度目標

全分野共通

年齢、性別、文化、民族、性的指向、アイデンティティ、能力に関わらず、一人ひとりが敬意と支援を感じられるようにする

- 従業員エンゲージメントの「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）

ジェンダー

リーダーシップの役割に重点を置き、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

健康・障がい・アクセシビリティ

富士通の提供するソリューションやコミュニケーションを、すべての社員、お客様、および社会のステークホルダーにとってアクセスしやすいものにする

- 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1つとして推進および提唱

文化・民族

私たちが働く社会を顧みながら、お互いへの尊敬と寛容をもち、文化に配慮した偏見のない職場環境を実現する

- グローバルかつ地域の取り組みを組み込んだ、文化・民族の総合戦略を構築

LGBTI⁺

LGBTI⁺インクルージョンの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*
 - * FWEIは、ヒューマン・ライツ・キャンペーンによる企業平等指数、ストーンウォールによる職場平等指数、Pride in Diversityによるオーストラリア職場平等指数などの包括的な基準に基づいており、富士通が支持している「国連LGBTIに関する企業行動基準」にも沿うものです。FWEIでは最小基準と拡大基準を設定し、ビジネスを行う国々において法的・文化的に可能なものとしています。

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す「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年には、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、誰もがより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目指すこととしました。この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・全体的なアプローチを通じて、富士通の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。



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

推進体制

DE&Iの活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の提案については、社長を委員長として半期ごとに開催する「サステナビリティ経営委員会」において討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。

富士通のマテリアリティの中で「人材-DE&I」は持続可能な発展の土台であり、その責任者としてCHRO（人事最高責任者）を任命しています。

具体的な施策検討の場として、全リージョンのDE&I推進者が参加する定期会議を設け、グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）のDE&Iリードのもと、リージョンにおける課題や施策を共有するとともに、グローバルで連携した推進施策の企画立案を行います。

また、全体的な推進状況を把握するため、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にDE&Iに関する設問を設け、社員の意見をふまえて取り組みの進捗を確認しています。

さらに制度面では、女性幹部社員の登用に向けたパイプライン拡大のための育成プログラムのほか、組織長の評価の中に非財務指標としてDE&I項目を設定するなど、組織のコミットメントのもと、より積極的にダイバーシティリーダーシップやインクルージョンを推進する仕組みを構築しています。

企業文化の醸成に向けて

DE&I Session

誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、DE&Iへの認識を高め、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、毎年グローバル全体に向けDE&I Sessionを開催しています。

2023年度は「Diversityの先のInclusionに向けて～多様な人材が活躍できる組織について自分たちができることを考える～」というテーマで開催しました。社外講師による講演の後、社長、役員、社員が共にインクルージョンについてディスカッションしたこのイベントには、グローバル各リージョンより多くの社員が熱心に参加しました。



DE&I Session 2023

また、各リージョンの社員がDE&Iに関する体験や考察を社内メディアで発信する他、Europeでは「インクルージョンウィーク」や国際障がい者デーに伴うニューロダイバーシティのワークショップを開催しました。各リージョンがDE&Iの企業文化の浸透を図って積極的に活動しています。

アンコンシャスバイアスと上手く付き合おう！

富士通グループでは、「アンコンシャスバイアス」と上手く付き合い、コミュニケーションを向上させることを目的とした動画コンテンツを作成し、グローバルで展開しています。社外講師による事例を用いた対談を通じて、多様性を受け入れるインクルーシブな職場づくりにつなげていく内容となっています。

この動画コンテンツを活用し、さらなるDE&Iの理解促進に向け、一人ひとりが自身のアンコンシャスバイアスに気づくための独自のワークショップを開催している職場もあります。



コミュニケーション向上を目的としたアンコンシャスバイアス動画コンテンツ

国際規範への賛同やイニシアティブへの参加

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。

また、経済・ビジネスにおいて主要な役割を担う女性の増加とエンパワメントのための民間セクターによるアライアンス「G20 EMPOWER」、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスを目指す「30% Club Japan」に参加しています。

ジェンダー

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での発信を行っています。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ウェビナー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。

2023年度には、働き方が変化する中で、これまで以上に感謝の気持ちを伝え合い、文化として定着させることを目的とした社内活動「サンクスプロジェクト」と連動させ、国際女性デーをきっかけとし積極的に社員同士で感謝を伝え合いました。

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、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出し、職場・経営層・人事・DE&I担当チームが連携しながら、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、すべ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、女性社員一人ひとりの活躍を支援しています。

女性社員向けキャリアワークショップ

富士通および国内グループ会社では、リーダークラスの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て、外部講師による研修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組み込んだプログラムを展開しています。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、女性自身の管理職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。

2023年度参加者：654名（富士通および国内グループ会社）

リージョンの取り組み

Europeでは11月19日の国際男性デーに、男性の健康（メンタルヘルスを含む）に関する情報発信や、トークイベントなどを実施し、男性に関する理解とDE&Iの実現のための機会を提供しました。Asia Pacificの富士通オーストラリアと富士通ニュージーランドは、より多くの女性や多様な人々を採用することを目的に「Gender Equity Strategy 2024-26」を策定しました。私たちの社会を反映した多様なチームこそがイノベティブであることから、富士通の事業でもジェンダーの構成を改善していきます。野心的なゴールを掲げ、女性に選ばれる雇用者を目指しています。

グローバルデリバリービジネスグループでは、女性リーダーをエンパワーするINSPIREというプログラムを提供しています。女性社員のネットワークを拡大し、ダイバーシティを高め、サポートすることを目的に、自身の強みを特定するアセスメント、4つのリーダーシップ育成モジュールおよび社内のロールモデルであるリーダー達との対話から構成されるこのプログラムは、豊富な成長機会とグローバルな体験の機会を提供しています。

健康・障がい・アクセシビリティ

国際障がい者デーの取り組み

毎年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っています。各リージョンにおいて、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ウェビナー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、障がいに関する理解を高めています。

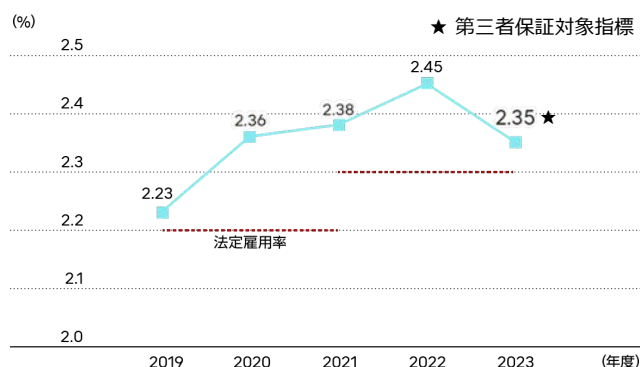
日本では、ニューロダイバーシティを考えるウェビナーを開催し、全国の拠点に配信しました。

働きやすい職場づくり

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、コーポレートスタッフなど、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、障がい者雇用の考え方や社員インタビュー、入社後の働き方を掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝えています。入社後も職場面談を実施しながら、能力を十分に発揮して働けるよう、育成から定着まで長期的なフォローを行っています。

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国や地域の状況に応じ、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。



障がい者雇用率の推移（富士通）

- [FUJITSU Software LiveTalk](#) >

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、障がいのある方々が働く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ながら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
<u>エフサステクノロジーズ太陽株式会社</u> (2024年4月20日時点)	1995年	33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	大分県別府市
<u>富士通ハーモニー株式会社</u> (2024年4月30日時点)	2013年	220名	ヘルスキーピング業務、オフィス環境業務、リサイクル業務、データ管理業務、e-文書法対応、会議・イベントの運営サポート、健診サポート、仕出し弁当の注文・販売、ノベルティ・事務用品の作成	本社：神奈川県川崎市（中原オフィス） 他、事業所20拠点

アクセシビリティ

富士通グループでは、多様な特性をもつすべての人に開かれた、アクセスしやすいコミュニケーションを目指しています。

ブランドコミュニケーション、製品サービス、職場環境にわたるアクセシビリティの実現のために、関連部門がコラボレーションを進めています。

新たな企業ブランドでは、多様性を意識したデザインを適用するとともに、読みやすさに配慮した独自のコーポレートフォントを開発するなどアクセシビリティを重視しています。

- 企業ブランド刷新で世界的デザイン賞を受賞！新ブランドアイデンティティに込めたSX企業への変革の決意 ▶

2024年にはアクセシビリティへの理解を深める eラーニングコンテンツを全社展開し、誰も取り残さないデジタル社会の発展に貢献するDX企業として、一人ひとりのマインドセットを共有しています。

リージョンの取り組み

Europeの富士通UKでは独自の「Be Completely Youパスポート」を活用して職場で必要なサポートを提供し、職務が変わっても継続的に合理的配慮が得られる仕組みを社員ネットワークグループとともに実現しました。

富士通では、一般社団法人WheelLogとゴールドスポンサーとしてパートナーシップを締結しました。WheelLogでは移動に困難を抱える人たちが車椅子ユーザーが自立して生活を楽しむような社会づくりの促進、インクルーシブへの意識を高めるための車椅子街歩きのイベントなどが行われています。富士通はWheelLogとともに、川崎市をはじめ様々な地域での車椅子街歩きのイベントや、バリアフリー理解促進のための勉強会などを実施しました。この取り組みはグローバルにも展開しており、Microsoft Finlandと共同でヘルシンキでの車椅子街歩きイベントを実施したほか、フィンランド運輸・通信省との対談、現地カンファレンスへの登壇など、社会課題解決へ向けた活動にもつながっています。



ヘルシンキにおける街歩きイベント

文化・民族

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のために、グローバルスケールで活動を始めています。各リージョンで、多様な文化や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、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。

Americasのアフリカ系社員のインクルージョンネットワーク（BEING）は、医療、工学およびテクノロジー領域の専門家やテクノロジービジネスの起業家をパネリストとして招待し、歴史的に黒人学生が多い大学（HBCU or Historically Black Colleges and Universities）とSTEMとの関係に関するパネルディスカッションを開催し、社員が黒人に関して学び、理解を深める取り組みを実施しました。Asia Pacificの富士通オーストラリアはオーストラリアのシェルブールにある先住民が運営するデジタルサービスセンター（First Nationsサービスセンター）を立ち上げ、8名を雇用し、トレーニングやサポートを通じてキャリア形成を支援しています。

日本では、インターナショナルな社員が富士通の職場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、情報の日英併記を進める社内活動、イントラサイトによる情報共有を実施してきました。英語で交流する社員ネットワークEnglish Clubは、オンライン開催を機に他リージョンからの参加者も加わる活発な交流活動に発展し、異文化理解に活力を与えています。



先住民アボリジニのデジタル変革を支援するためのFirst Nationsサービスセンターのメンバー



Americasのアフリカ系社員インクルージョンネットワークグループ（BEING）のロゴ

LGBTI⁺

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。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、全社員に向けたトップメッセージを継続的に発信しながら、性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。

日本では、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。また性自認に基づく通称名の使用や健康診断時の個別対応など、職場環境への様々な配慮を行っています。



社内有志が各地のパレードに参加

研修やセミナー、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。LGBTI+とアライをテーマとした映画上映会などを開催するほか、社員がオンラインミーティングにLGBTI+の尊厳を象徴するレインボーカラーの背景を使用するなど、自然に“アライ宣言”をする動きも広がっています。

また、富士通は多様で持続可能な社会づくりに貢献する活動にも力を入れています。

婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business for Marriage Equality」[（注1）](#)に賛同するほか、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2）](#)」に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」に認定されています。

（注1） [「Business for Marriage Equality」](#)

（注2） [「プライドハウス東京」](#)

[日本語サイト](#)

[英語サイト](#)

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

「Fujitsu Pride」は、富士通グループのLGBTI+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、DE&Iチーム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。「Fujitsu Pride」が主催する「Global Pride Month」では、富士通および国内外グループ会社から役員や社員が参加し、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、活発な活動を続けています。

Asia Pacific、Europe、Americasの各リージョン、および各地域にまたがるグローバルデリバリービジネスグループでも、LGBTI+の理解に関する研修、リーダーからのビデオメッセージの発信、社員が参加するイベント等を開催しています。

世代間

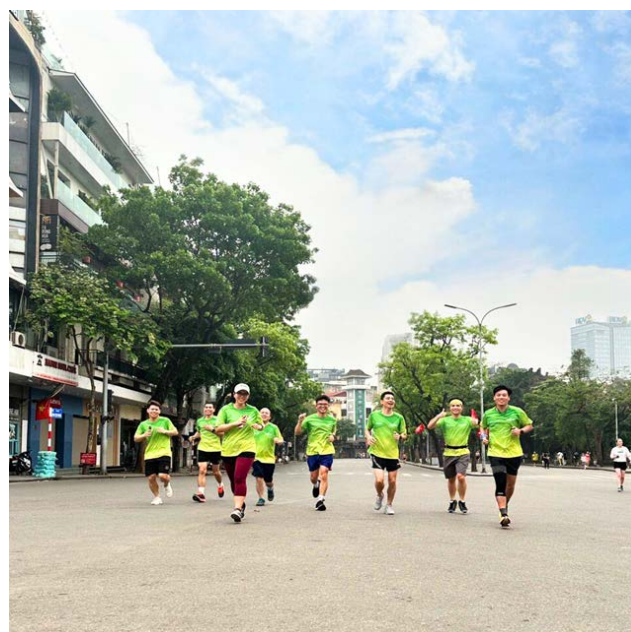
富士通グループでは、すべての世代が尊敬され、成功する機会を持てる企業文化を目指しています。

その一環として、富士通では、世代を越えた社員の対話の場を設定し、それぞれの価値観や働き甲斐を語り合う中で、相互理解を深めました。

Europeでは、一般社員が幹部社員のメンターとなり、従来のメンター・メンティー関係と逆方向にメンタリングを行うリバーズメンタリングプログラム「Perspective」を実施しました。合計32ペアが最大6回のセッションを行い、一般社員メンターにはリーダーシップについて深く考える機会、幹部社員メンティーには若手社員のマインドセットや文化を理解し、新しいITスキルを獲得する貴重な機会となり、Europe各地の組織文化にポジティブなインパクトを与える試みとなりました。

Asia Pacificの富士通ベトナムでは、Yen Baiにある小学校の図書館の本の購入に必要な資金を集めるために開催されたランニング競技会に社員が参加しました。走行距離に応じて、富士通ベトナムが図書館の本購入のための資金を寄付しました。同時に、社員とその家族から中古児童書を寄付していただき、様々な世代の社員と家族が、コミュニティの子どもたちをエンパワーすることに繋がりました。

Europeの富士通ドイツはGirl's Dayのイベントを開催し、女子生徒がAIを体験できる機会を提供しました。



ランニング競技会への参加の富士通ベトナムの社員

仕事と育児・介護の両立支援

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の育児休暇取得可能日数の拡大など、制度の一層の充実を通して育児・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3)」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パートナーの出産を控える社員、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。

- [育児・介護制度利用者数および育児・介護休職からの復職率・定着率（富士通）](#) >

（注3） 行動計画：

2005年から実施しており、現在は第8期行動計画（2024年4月1日～2027年3月31日）を実行中です。

- [第8期行動計画書（99.3KB）](#) 

介護

介護については、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、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」を提供しています。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を開設し、社員一人ひとりが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。

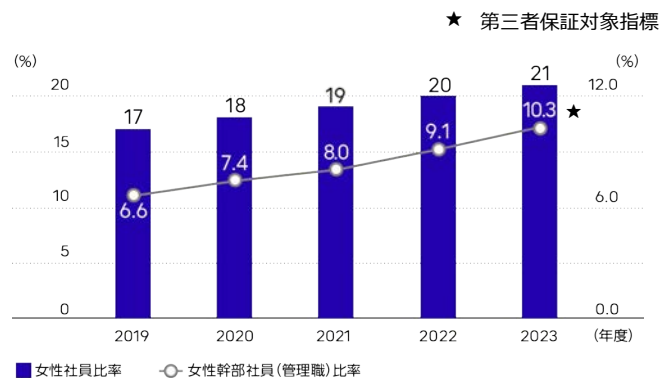
社外表彰・認定

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。

リージョン名	2023年度の表彰・認定
Americas	富士通アメリカは the Human Rights Campaign("HRC") Award: Equality 100 Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion 2023/2024を受賞
Asia Pacific	- 富士通オーストラリアは、Australian Workplace Equality Index (for LGBTI+ inclusion)で、Gold Level Awardを受賞 - 富士通ニュージーランドは、Rainbow TickによりLGBTI+ インクルージョンについて認証 - 富士通香港は、10 Years Plus Caring Company（企業の市民活動とインクルーシブな社会の創出の推進を目的とする賞）の1社に選出
Europe	- 富士通サービシーズ（UK）は、Times Top 50 employer for gender equalityに選出 - 富士通サービシーズ（エストニア）はFamily-Friendly Employer Label Programで、上位企業に選出
グローバルデリバリービジネスグループ	コスタリカでは、Seal of Equality between women and menという認証プログラムにて、National Institute for Womenより、男女平等を確保するためのコミットメントをしている組織として認定

2023年度実績

- 従業員エンゲージメント
「個人の尊重」 73 ポイント（前年比+2）
「機会の均等」 71 ポイント（前年比+1）
- リーダーシップレベル女性比率 15.75%
（グローバル）
女性社員比率：20.5%（以下、富士通）
女性幹部社員（管理職）比率：10.3 % ★
新任女性幹部社員（管理職）比率：28.6%



女性社員比率・女性幹部社員（管理職）比率（富士通）



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

ありたい姿

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

2025年度目標

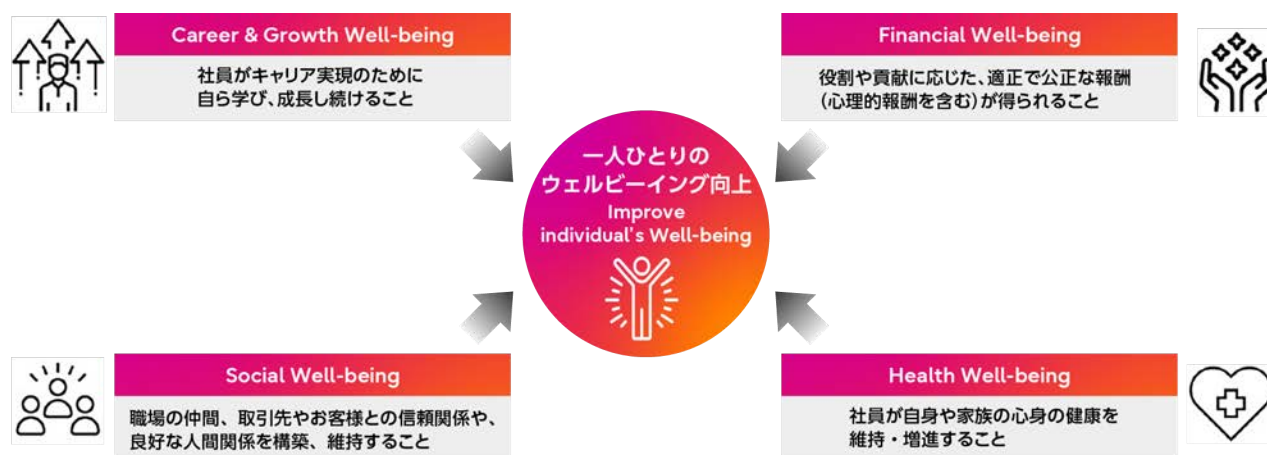
- ウェルビーイング
自身のウェルビーイング実現に向けて、具体的に行動している
 - 理解浸透に向けて、グローバルにウェルビーイングに関するメッセージの発信
 - ウェルビーイングに関する指標開発
- 安全衛生
 - 重大な災害発生件数：ゼロ

富士通グループの考えるウェルビーイングとは

富士通グループでは、事業活動の源泉である人に焦点を当てたウェルビーイングを、経営における最重要課題の1つと位置づけています。さらに、2023年度からは、中期経営計画のマテリアリティの1つとして「人々のウェルビーイングの向上」を定めました。社員のウェルビーイングに向き合っていくこと、社会のウェルビーイングに貢献していくことは、富士通グループのパーパス「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」につながると考えています。

富士通グループの考えるウェルビーイングとは「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」状態です。瞬間的に幸福を感じるハッピーではなく、より持続的な幸せを示すウェルビーイングに向けて、社員一人ひとりが個人の視点で「幸せである」と実感できることが大切であると考えています。

富士通グループでは、ウェルビーイングの概念を4つのカテゴリで構成しています。置かれている状況は人それぞれであることから、どのカテゴリに重きを置くかは一人ひとり異なりますが、これらの要素が満たされているとき、私たちは仕事を通じてウェルビーイングが実現されている状態に近づくことができると考えています。

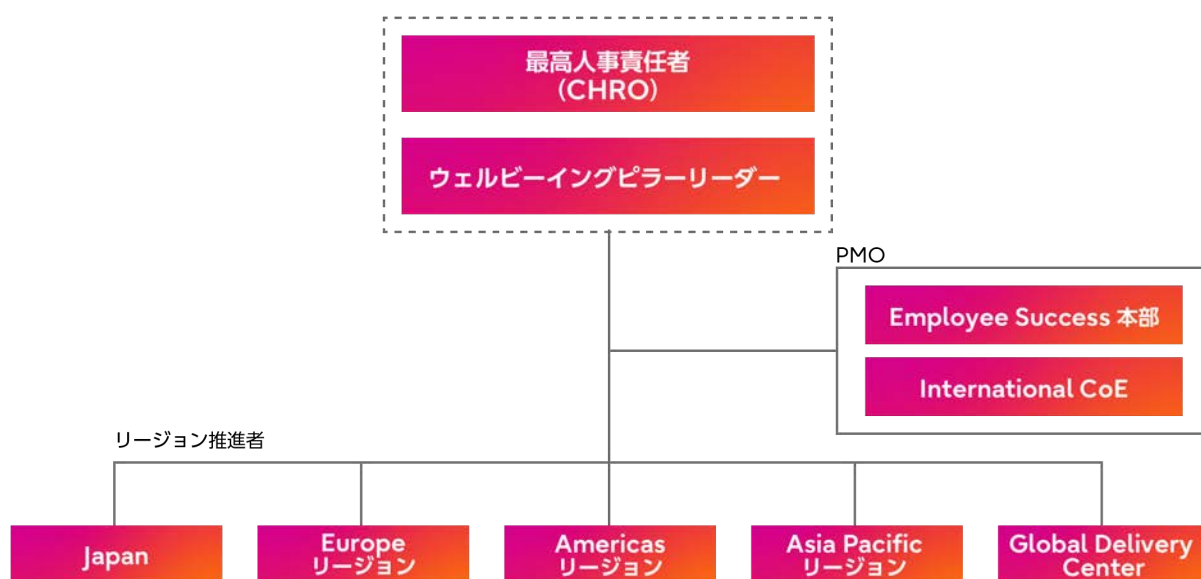


富士通グループの考えるウェルビーイングを構成する4つのカテゴリ

※富士通グループのウェルビーイング活動のテーマカラーは「マゼンタ・オレンジ」です。マゼンタは深い温かさと創造性を、オレンジは新たな展望に向かい常に前進することを表しています。

推進体制

ウェルビーイングの取り組みは、半期ごとに開催している「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、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者（CHRO）とウェルビーイングピラーリーダーが担当となり、PMO（Employee Success本部・International CoE）が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策／活動を推進しています。

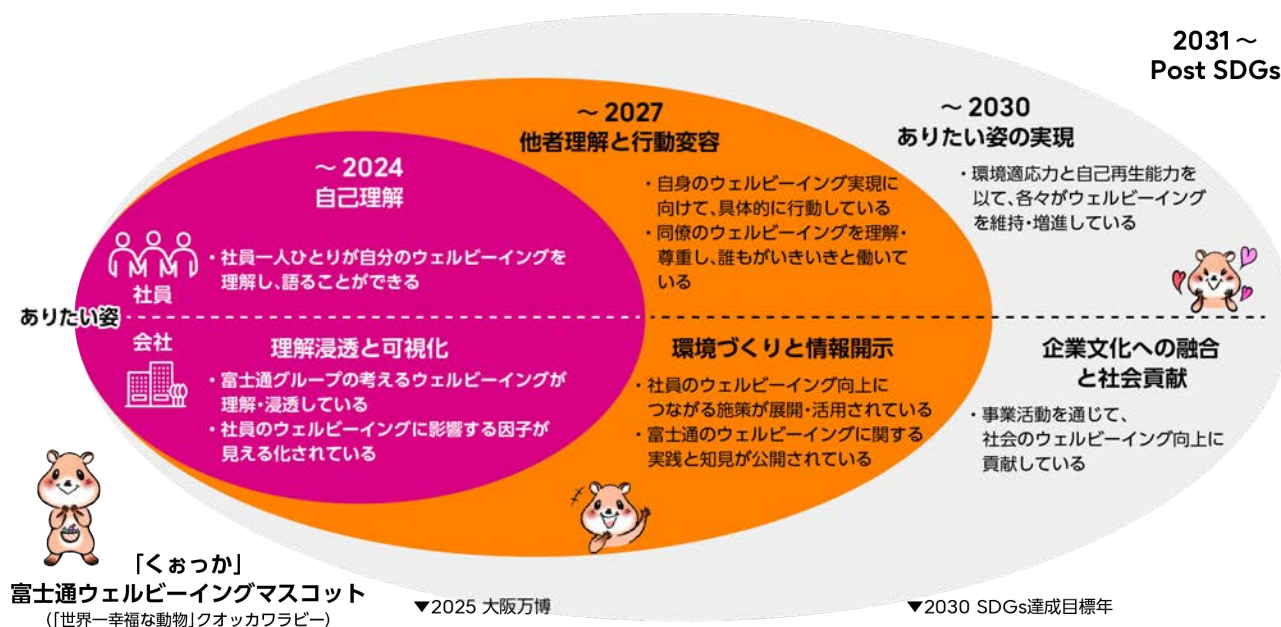


推進体制

目標と実績

2030年までのウェルビーイング実現ストーリー（目標）

富士通グループでは2030年のありたい姿「企業文化への融合と社会貢献」に向け、ウェルビーイングの実現ストーリーを3ステップで描いています。2030年のありたい姿は、富士通（社員・組織）のウェルビーイングが社会のウェルビーイングとつながっている状態であり、富士通グループのパーパスが実現されている状態です。現在は第一段階として、2024年までに「社員一人ひとりが自分のウェルビーイングを理解し、語ることができる」状態を目指しています。その実現に向けて、「ウェルビーイングの理解・浸透策の展開」と「データドリブンな可視化と分析」の取り組みを推進しています。



2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

2023年度実績

<1> ウェルビーイングの理解・浸透策の展開

- **ウェルビーイングセッションの実施（2023年9月）**

時田CEO、平松CHROと様々なバックグラウンドを持つ社員5人によるウェルビーイングについて考えるセッションを実施し、それぞれが自身の考えるウェルビーイングについて語り合い、ウェルビーイングの理解を深めました。（会場参加：30人、オンライン参加：約680人、アーカイブ配信：約6000人が視聴）



時田さんとウェルビーイングについて語ろう！

- **Future Generations Relations活動（2023年12月）**

富士通は、2021年3月より社会のウェルビーイングの推進を目的とする企業コンソーシアム

「Well-being Initiative」に参画しています。2023年には、参画企業の業種横断活動として、将来世代と対話する「Future Generations Relations活動」を決定しました。「テクノロジーで創る私たちの幸せ」をテーマに、サステナブルな世界の実現に向け、未来を担う子どもたちの知る、考える、創造する力を育むための教育支援プログラムを実施していくことを表明しました。



Future Generations Relations活動における富士通の取り組みとテーマアイコン

*1 Well-being Initiative

日本経済新聞社が公益財団法人Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して2021年に発足したInitiative。富士通グループは初年度から参画。

● 国際幸福デーに合わせ、メッセージのグローバル発信（2024年3月）

大塚EVP、グローバルソリューションビジネスグループ副グループ長より、「人々のウェルビーイング」に向けた事業に対する思いと、大塚EVPがウェルビーイングを考える上で大切にしていることをメッセージ発信しました。また、社内ウェルビーイングマスコット「くおっか」を制作しました。（グローバル含む約12万人向け）



国際幸福デーをきっかけに自身のウェルビーイングに向き合おう 2024



社内ウェルビーイングマスコット「くおっか」

<2> データドリブンな可視化と分析

ウェルビーイングの影響因子の可視化、データ分析結果の人事施策への立案と展開を目的に、2023年11月~12月に国内富士通グループ社員にウェルビーイングサーベイを実施しました。

ウェルビーイングサーベイ実施概要

目的	- ウェルビーイングの影響因子を可視化することで、社員一人ひとりがウェルビーイングを理解・実感できるようにする - データ分析結果を人事施策の立案と展開に活用する
対象者	国内の富士通およびグループ会社社員（回答数63,632人）
回答期間	2023年11月~12月

サーベイデータの分析結果から、ウェルビーイングとエンゲージメントには強い相関があることや、性別や職責によってウェルビーイングの影響因子が異なること、労働時間とウェルビーイングの関係性などがわかりました。今後も分析を進め、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成・人生形成を後押しするとともに、富士通グループに関わるすべての人のウェルビーイングを目指していきます。

各カテゴリーにおける取り組み

➤ Career & Growth Well-being

➤ Financial Well-being

➤ Social Well-being

➤ Health Well-being

➤ 安全衛生

Career & Growth Well-being

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、社内外の多才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。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

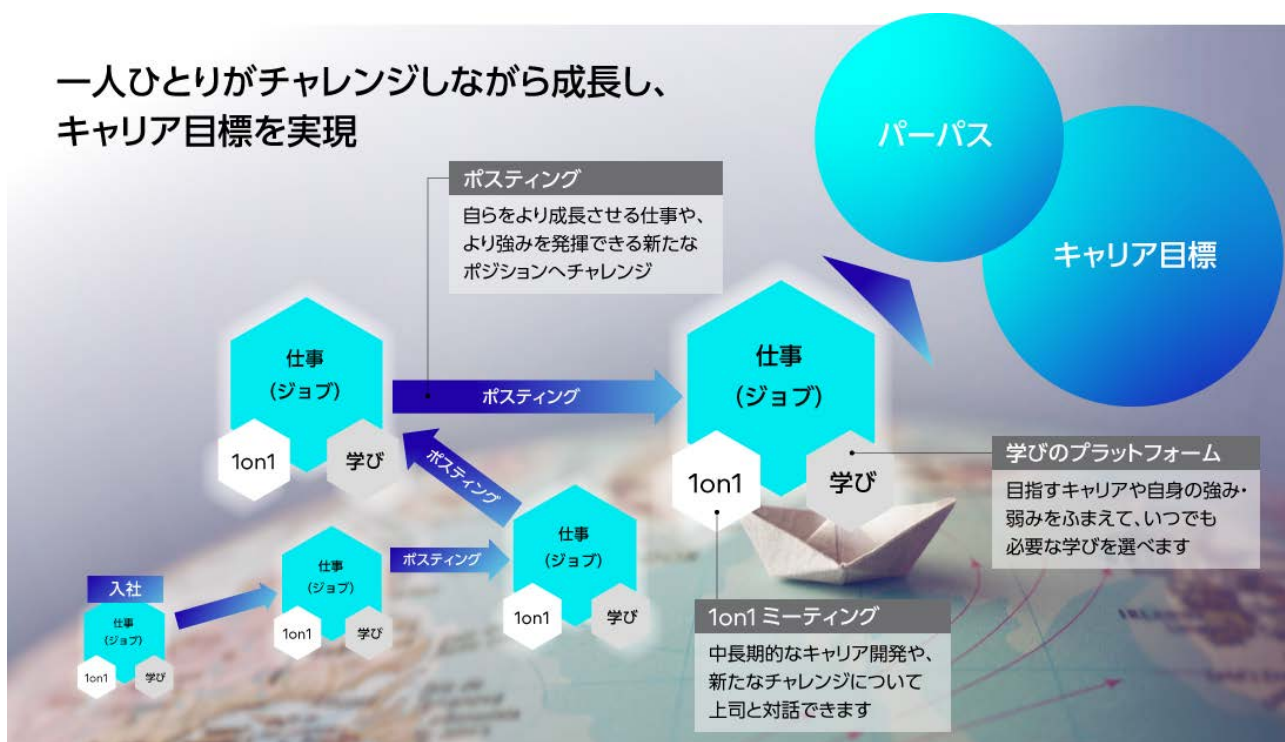
キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月、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。富士通のパーパスと、社員一人ひとりが「Purpose Carving」を通じて言語化した個人のパーパスとを共に実現するために、社員と会社が「自律と信頼」の関係に基づき共に成長していけるようにしたいという考えから、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジに至ったものです。

本制度の下、社員各個人のキャリアオーナーシップ醸成と、これに基づく挑戦・成長を支援するプログラム群「FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)」を提供しています。



社員と会社の関係



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program (FCOP)』を展開しています。

例えば、キャリアについて同世代と対話しキャリアのヒントを得る場である「キャリアCafe」には日本国内の社員25%が参加しています。また、2022年度から導入した「キャリアオーナーシップ診断」では各人のキャリアオーナーシップの現状を診断することができ、5人に1人の社員が活用しています。

さらに、成長に向けた学びの機会を拡大することを目指し、2023年4月からグローバルラーニングプラットフォームとしてLinkedIn (注1) ラーニングを導入しました。全従業員の80%以上が活用し、自律的な学びの文化が醸成されつつあります。

このほか、自身の目指すポジションにチャレンジできる社内ポスティング制度によって国内の約10人に1人の社員が異動しています。さらに、社内インターンシップや社内副業を導入することで、社員の挑戦を支援するとともに、組織を超えて様々な経験を得る機会を提供しています。

社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談では、相談者数が年間1,000名を超えています。これに加えて、オープンなキャリア対話をさらに後押しするために、他部門の先輩社員とのメンタリングの場を提供しました。また、上司との1on1でキャリア対話を円滑に実施できるよう、上司向けの研修も拡充しています。

このように、FCOPの各プログラムを通して、社員のキャリアオーナーシップに関する認知や理解、実践が着実に進んできています。

(注1) LinkedInはLinkedIn Corporationの商標または登録商標です。

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」を実現していくために、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。

Uvance Wayfindersの拡充

中期経営計画に基づき、お客様の課題を解決するコンサルティングを拡充しています。直近では、コンサルティングのケイパビリティを、リスキリングなどを通じて、2025年度までに10,000人規模に拡充することを目標としています。この実現に向けて、富士通のコンサルタント育成プログラムを通じ、コンサルタントとして必要な共通の土台となるスキルとマインドを、ラーニングと実践経験の二本立てで育成・醸成しています。こうした取り組みを通じて、Uvance・モダナイゼーションの価値をお客様に提供し、実現に導くコンサルティングの強化を図ります。

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、挑戦から学ぶという実践態度や、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つのプログラムでは、米国バブソン大学でアントレプレナーシップ（起業家精神）について教える准教授・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います。

Academyでは第5期までに967名が参加して起業のマインドセットを学習しました。また、Challengeでは第3期までに、35件のアイデアを受け入れました。さらに2022年7月には、Challengeで検討したビジネスアイデアをインキュベーションする株式会社富士通ローンチパッドを新設し、新規事業創出のためのスキームをより充実させました。2024年度開始時点では4件のプロジェクトが事業化に向けて進行しています。

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を活用し、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。

当社において将来の重要な技術領域である「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」「ハイブリッドIT」「プロジェクトマネジメント」の7つの認定領域を設定し、2023年度までにグローバル全体で33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を位置付けていきます。

リスキル研修

Fujitsu Uvanceにおける「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」の1つである Business Applicationのビジネス拡大に向けた要員強化のため、リスキル対象者のロールに応じたプログラムを構築し、展開しています。

中でも3S（SAP、ServiceNow、Salesforce）では、教育とOJTを通し約半年かけて対象者をリスキリングすることで、国内リソースを増強。これまで数百人規模に対して実施し、現場部門での早期戦力化へ貢献しています。2023年度は4回に渡り、計132名に実施しました。

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。全社人材育成では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で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。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織としてSkill Ownership Office（SOO）を新設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし、Fujitsu Uvanceの実現を目指しています。

また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながら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実施しています。

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い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルを回しています。

リージョンの主な取り組み

Mindfulness Lab / Mindfulness Work in Americasリージョン

AmericasリージョンではMindfulness Lab、Mindfulness Workの2つのプログラムを実施しています。隔週30分間のエクササイズの中かで、冷静になること、集中すること、他者とつながりを持つことの意識を高め、仕事のパフォーマンス向上につなげています。Europeリージョンとのコラボレーションも実施し、アメリカだけでなく各地域のタイムゾーンにも提供しています。

Mindfulness Lab Series

Every other week on Tuesdays at 12 p.m. CDT

Curious about how mindfulness can help you navigate life – both at work and at home – with calm, focus and connection? Join **Michele Studer**, Mastermind Mindfulness Facilitator and Americas Responsible Business Wellbeing Lead, for the Mindfulness Lab, a bi-weekly mindfulness session. In these sessions, Michele explores the various facets of mindfulness and its practice. The general structure includes a mindfulness topic, a related practice and time for discussion. Add the series to your calendar and join when you can.



ADD TO
CALENDAR

Career Hub in Europeリージョン

英国では、キャリアモビリティツールCareer Hub（1,176名が利用）に様々なプログラムを掲載し、社員のキャリア開発を促進しています。マネージャー向けプログラム「Ready to Lead」（80名が受講）、Udemy（約700名が受講）、顧客対応研修、無料のAWS研修などのプログラムを提供しており、多くの社員が受講しています。



GRiP Workplace Well-being Workshop in Global Delivery Center (GDC)

Global Delivery Center（GDC）では、マネージャー向けにGRiP Workplace Well-being Workshopを行っています。100名を超えるマネージャーが、ストレスの多い状況下でチームメンバーを管理するために必要なことを学んでいます。心理的安全性の保たれた職場を作ること、効果的なコミュニケーションを実践し職場のウェルビーイングを促すこと、マネージャー自身がレジリエンス（困難をしなやかに乗り越え回復する力）のあるロールモデルになることに焦点を当てた研修を受講することで、マネージャーとメンバーが信頼関係を築き、オープンなコミュニケーションができるようになることを目指しています。

GRiP Wellbeing Workshop for Managers

In this high pressured and challenging world, it can be difficult for managers to know how best to support their people. This two-phase training is designed to give managers the tools to instill a sense of trust to create a psychologically safe work environment, practising effective communication within team(s) and be a compassionate and resilient role model towards promoting wellbeing.

Session	Date & Time (GMT+1)	Register
September 7	14:00 GMT+1	Click here to register
September 21	11:00 GMT+1	Click here to register
November 14	9:00 GMT+1	Click here to register
November 28	11:30 GMT+1	Click here to register
January 16	14:00 GMT+1	Click here to register
January 30	11:00 GMT+1	Click here to register
March 13	9:00 GMT+1	Click here to register
March 27	11:30 GMT+1	Click here to register

Terms & Conditions

- All managers need to select only one cohort based on their availability. Both modules need to be registered for within the same month.
- Each cohort includes two modules of 2 hours each.
- Cohort schedule accommodates multiple time zones.
- Trainers are from Wellify Global, a renowned UK-based Workplace Wellbeing solution provider.
- We can accommodate only 25 managers in each cohort; so first 100 registrations will be given the opportunity to begin of this workshop.

SDG 3 GRiP FUJITSU

2023年度実績

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

全体平均	
年間平均学習時間	37.4 時間
年間教育金額	84.0 千円

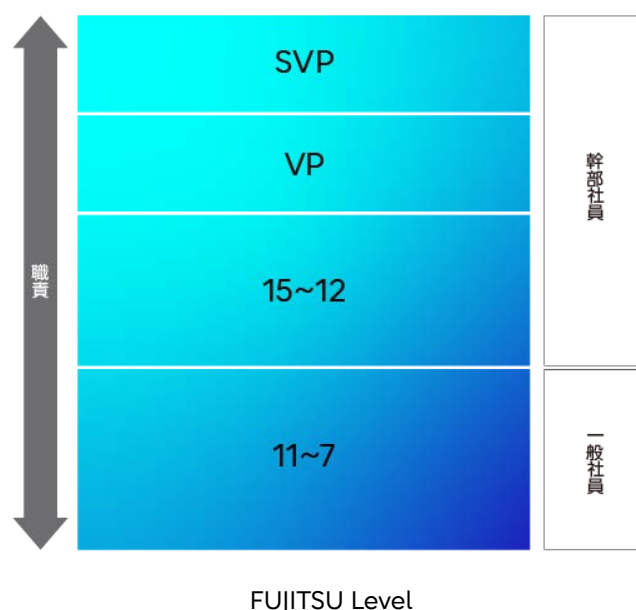
Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントに基づく処遇

富士通グループでは、パーパス実現に向けて、グループの多才な人材が、社会やお客様の課題を解決するために目的を共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する組織を目指しています。

自ら思いをもって挑戦し、成長していく「キャリアオーナーシップ」と、ビジョン・戦略に基づく「適所適材」の組織設計・人材配置を実現していくことを狙いとし、社員一人ひとりの成長や行動を後押しするためのグローバルな人事基盤として、富士通グループではジョブ型人材マネジメントを推進しています。



ジョブ型人材マネジメントに基づく人事制度では、職務内容や人材要件の明確化のため、職種と職責の高さにより職務を区分し、職責の高さに応じて、FUJITSU Level を設定します。

このFUJITSU Levelに応じて報酬水準を決定する仕組みとしており、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。

報酬水準については、2023年4月に月額賃金を平均で約10% 引き上げるなど、多様で多才な人材の獲得および定着を目指し、グローバル企業のベンチマークに基づき競争力ある水準へと見直しており、今後もマーケット水準の変動を踏まえて適切な報酬水準を設定していきます。

(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

社員の主体的な挑戦と成長を後押しする仕組みとしての評価制度

富士通のグローバル統一の評価制度Connectでは、富士通のパーパスと個人のパーパスを起点にそれらを結び付け、社員一人ひとりの主体的な挑戦を後押しし、組織や個人の成長と社会やお客様に大きなインパクトをもたらすことをねらいとしています。

Connectには、以下の3つの特徴があります。特に、2点目の上司部下間での頻繁な1on1 ミーティングの実施とその際に行う個人のパフォーマンスの振り返りおよび今後の成長に向けた対話には力を入れており、現在約70%の従業員が月に1度以上の1on1 を実施しています。

①重点テーマの策定

重点テーマとは、富士通の中期計画や組織ビジョンを実現するために、期ごとに重点的に取り組む施策と目指すゴールのことです。チームと

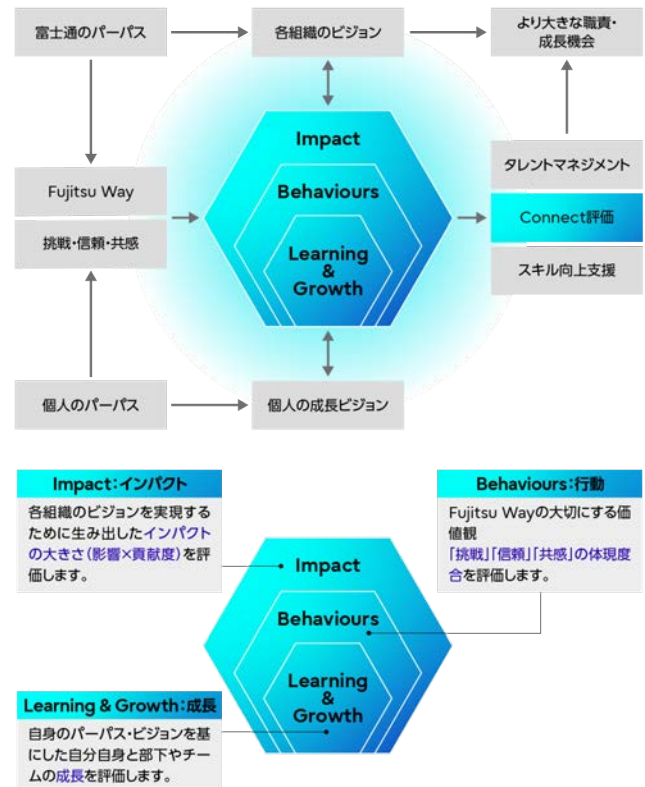
しての目標をチームの重点テーマとして定め、チームメンバーに共有し、チームパフォーマンス最大化に向けて取り組むことを目指します。個人の重点テーマは、チームの重点テーマをベースに、期初の上司部下間の1on1 にて認識合わせを行い、チャレンジングな目標を策定します。

②上司部下間の頻繁な1on1 の実施

最低月に1度、目標の達成に向けて、上司部下間で直近のパフォーマンスの振り返りや今後の成長やキャリア形成のための対話を行います。パフォーマンスの振り返りについては、業績の管理だけではなく、富士通グループ共通の行動規範である「Fujitsu Way」に基づき、個人のロールに求められる行動ができていないかのフィードバックを実施します。富士通では、中長期的な価値創造に繋がるFujitsu Wayの大切な価値観「挑戦」「信頼」「共感」を体現することを大切にしています。そのため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）また評価の際には、多面的な要素を考慮できるよう、評価の妥当性の担保や社員一人ひとりの今後の成長に向けた施策検討のために統括部組織単位でのPeople discussionを実施しています。

③評価の報酬やアサインメント、スキル向上支援への活用

評価結果を報酬やアサインメント、スキル向上支援の検討にも活用することで、一貫性のある人材マネジメントを行うことができる仕組みとし、組織と個人の成長を最大化することと、組織や社会、お客様に大きなインパクトをもたらすことにつなげています。



福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族がウェルビーイングの実現のために、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社員自身が選択可能なカフェテリアプラン^(注3)「F Life+」(エフライフプラス)をはじめ、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、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、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制度を導入しています。

(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。

リージョンの主な取り組み

Financial Wellness interactive brochure in Americasリージョン

Americasリージョンでは、社員向けのFinancial Wellness interactive brochureを作成しました。金融資産の管理アカウントを安全に保つこと、ローンや保有資産の棚卸し、退職後にに向けた長期貯蓄計画、予想外の大きな出費への備え、毎年の進捗状況の確認など、個人のファイナンシャルウェルビーイングを高めるために役立つ方法を豊富に紹介しています。



ファイナンシャルコーチングの提供 in Europeリージョン

英国では、主要な年金プランLifesightにおいてOctopus Moneyと提携し、Lifesight会員に1対1のファイナンシャルコーチングを提供し始めました。初回無料のコーチングセッションにて、お金に関するあらゆる質問や、将来の金銭目標の設定、段階的な計画設計などを相談できます。



スポーツ施設の割引サービス in Europeリージョン

ドイツ・オーストリア・スイス地域では、2024年2月よりUrban Sports Clubとの提携を開始し、全社員が約7,000か所のスポーツクラブにて50種類以上のアクティビティの利用割引サービスを受けられるようになりました。ヨガスタジオ、ボルダリングホール、フィットネスクラブ、スイミングプールなどのアクティビティが無償または安価で利用できるようになり、社員の金銭的負担を軽減しています。



Social Well-being

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

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

「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプトです。

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

「Work Life Shift」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Well-being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

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、感染症の流行や自然災害など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、社員一人ひとりのウェルビーイングと生産性の向上を目指しています。さらに、Work Life Shiftの推進により、業務の目的に応じてリアルとバーチャルを組み合わせるHybrid Workを実践することで、プロダクティビティ・クリエイティビティを向上させ、新しい価値を創出する働き方を目指しています。

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

- 1日の業務にメリハリつける仕組みづくり（フレックスタイム制についてコアタイムの撤廃および中断・再開の活用）
- リフレッシュの推進（夏季休暇や年末年始などに合わせた年次休暇の取得推奨日の設定）
- 労働時間に関するプッシュ通知（時間外労働のアラームメール送信、打刻システム上で長時間労働者に対して健康やコミュニケーションに関するポップアップメッセージ表示）
- マネジメントの向上（労働時間管理に関するマネジメント研修）

WorkとLifeの両立支援に向けた取り組み

富士通および国内グループ会社では、WorkとLifeのシナジーによる新たな価値の創出をめざし、社員一人ひとりの育児や介護などLifeも含めて考えることで、キャリアを充実させるための支援を進めています。

1. 育児

- 育児休職制度（最長で子の満1歳の誕生日前日まで、ただし、保育所の事情等により最大で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで延長可）
- 出産育児サポート休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間（4週間）取得可）
- 育児休職期間中の有給休暇利用（最大20日間（4週間）取得可）
- 子の看護等休暇（子の看護、予防接種・健康診断への付き添い、学校行事等への参加）
- 育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- 事業所内保育施設の設置
- ベビーシッターサービス費用補助

- 遠隔勤務（子の療育、シングルマザー・シングルファザー・配偶者の海外赴任による家族支援）
- カフェテリアプラン（おむつ・搾乳機等の子供用品購入、保育園・学童保育費用等に利用可）

2.介護

- 介護・介護準備休職制度（同一対象家族につき通算して最長1年）
- 家族の介護休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 介護短時間勤務制度（介護の事象が消滅するまで）
- 遠隔勤務（家族の介護・看護）
- 介護ハンドブックの公開
- 相談窓口の設置

VOICEプログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループの従業員12万人の「声」を拾い上げて経営に生かすことができるか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。

職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベ이를定期的 to 実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX（Employee Experience）、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、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。

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。

心理的安全性向上の取り組み

Fujitsu Design Initiative for Psychological Safety - 心理的安全性をデザインするプロジェクト

富士通グループでは、社員が相互の信頼によってつながり、挑戦や失敗、活躍ができる組織環境をつくるため、2021年6月より心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます。

富士通の心理的安全性をデザインする Fujitsu Design Initiative for Psychological Safety

- 2021年6月 総務人事部門横断DXプロジェクトとしてスタート
- 2022年4月以降 全社のカルチャー変革施策として活動を拡大

活動テーマ

「どうすれば富士通の個人・チームの心理的安全性が高まり、その状態を持続でき、イノベーションを起こすことができるのか？」

活動カテゴリ

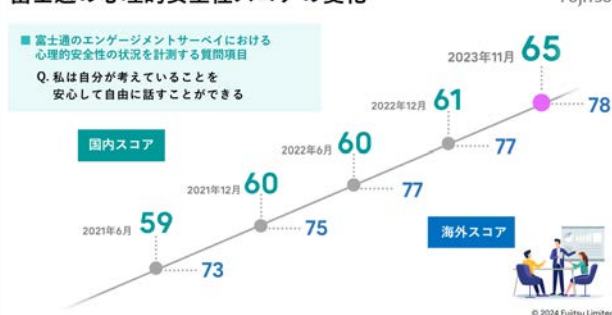
- **社員体験のデザイン**：心理的安全性のあるコミュニケーションをつくる
- **データドリブン**：データによる組織の課題や状況の可視化
- **ブランディング**：啓発イベントやプログラムの開発



心理的安全性をデザインするプロジェクトの概要

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。こちらのサーベイにおける心理的安全性のスコアは、2021年6月から2023年11月にかけて、国内は6pt、海外は5pt向上しています。

富士通の心理的安全性スコアの変化



富士通の心理的安全性スコアの変化

1. デザイン思考でプロジェクトを推進

本プロジェクトでは「どうすれば個人・チームの心理的安全性を高め、その状態を持続させ、イノベーションを起こすことができるのか？」を問いとして掲げ、プロジェクトの全体設計やコミュニケーションのあり方をデザイン思考で推進しています。デザイン思考でプロジェクトを推進することで、メンバーの多様性を生かし、社員視点で創造的な問題解決を図ることができます。

2. オンラインイベントを定期開催

2021年から約3年間で心理的安全性のオンラインイベントを7回ほど実施し、延べ2,700人を越える社員が参加しています。役員や本部長がイベントに登壇することで、トップリーダーから心理的安全性に関心を寄せ、積極的に取り組んでいるという認識の形成を目指しました。イベントを通じて集めた心理的安全性に関する声の数は600件にのぼり、定性分析に活用しています。

3. 独自の心理的安全性向上モデルを策定

エンゲージメントサーベイをはじめとする各種サーベイデータや、社員の声をもとに、富士通独自の心理的安全性向上モデルと行動指針を策定しました。

4. 「Fujitsu心理的安全性Playbook」を無償公開

心理的安全性に関して社員の理解形成や行動変容を促すため、基礎知識や向上モデルをPlaybookとしてまとめて社内にて公開し、総閲覧数は7,000回を超えています。2024年5月、人的資本経営やカルチャー変革に取り組む企業団体のみなさまに実践のヒントを提供することを目的に、社内公開していたPlaybookの内容をアップデートし、「Fujitsu心理的安全性Playbook」として無償公開を行いました。



Fujitsu心理的安全性Playbook

- [Fujitsu心理的安全性Playbookダウンロード](#) >
※Japanese Only

5.心理的安全性向上プログラムの開発と提供
組織単位で心理的安全性向上プログラムを開発し、これまでに2,230名に提供しています。提供組織では、エンゲージメントサーベイの心理的安全性スコアが向上し、心理的安全性の向上につながるような行動の質的な変化がみられています。

活動内容



© 2024 Fujitsu Limited

心理的安全性デザインプロジェクトの活動内容

リージョンの主な取り組み

WeCareプログラム in Asia Pacificリージョン

Asia Pacificリージョンでは、全従業員を対象にメンタルヘルスケアプログラムWeCareを実施しています。WeCareアプリから提供されるヘルプシート、ガイドブック、ポスター、気分メーター等を使用することで、社員の誰もが、サポートを必要としているかもしれない周囲の社員の兆候に気づくこと、そのときの行動の取り方を知ることができます。



ビーチ清掃活動 in East Asia

台湾では、2023年11月3日に台湾富士通・Fujitsu Taiwanの創立28周年を記念し、持続可能な事業を促進するために、ビーチの清掃活動を行いました。約40名が参加し、2時間で50 kgのゴミを拾いました。



ワールド・カインドネス・ウィーク in Global Delivery Center (GDC)

Global Delivery Center (GDC) では、ワールド・カインドネス・ウィークに合わせ、4つのセッションを開催しました。人生の困難な場面で人間性を磨いていくこと、成功と幸せのために親切心を養うこと、自己受容によるストレス対応、より幸せに生きるために感謝する姿勢をテーマに、700人以上の社員が参加しました。セッションに参加した社員は、より良い職場作りに向けて、個人で取り組めることを発表しました。



World Kindness Day 2023

World Kindness Day was established in 1998 with the purpose of promoting kindness around the world.

Wellbeing speaker series on Kindness Week In this session, the speaker shares his personal journey, emphasizing the importance of kindness, resilience, and the significance of cultivating positive workplace culture in honor of World Kindness Day. This is a chance to share ideas on the calendar into a global movement.	Using Kindness to Achieve Personal Success and Happiness This workshop aims to equip attendees with techniques for empathetic communication, relationship building through kindness, and fostering a growth mindset to establish mutual respect and influence others positively for the long term.
November 15 - 10:00 GMT Register Here	November 17 - 11:00 GMT Register Here
Coping With Compassion Stress This workshop focuses on understanding common responses to trauma, offering post-trauma guidance for self-care and effective support, and provides strategies for assisting children who have experienced a crisis or trauma.	Gratitude: A Skill for Happier Living This workshop explores the power of gratitude for personal resilience, relationship improvement, stress reduction, and creating a culture of appreciation through sincere compliments.
November 21 - 11:00 GMT Register Here	November 23 - 11:00 GMT Register Here

SDG 10 GRIP 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

FUJITSU

2023年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者18 %、フレックスタイム勤務適用者77 %（富士通）

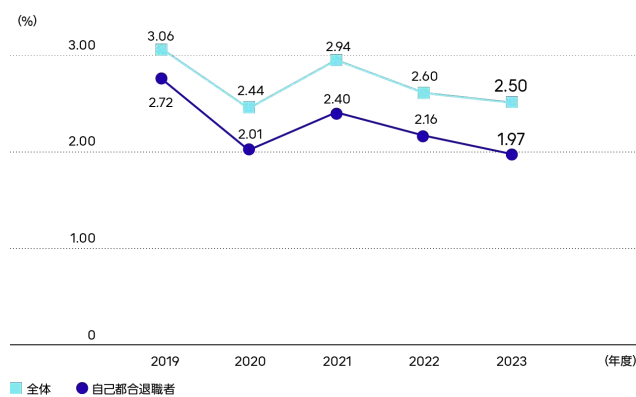
テレワーク実施率

テレワーク実施率は約75%

労働組合員比率

労働組合員比率74.4 %（富士通） ※非組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率

離職率



離職率の推移（富士通）

Health Well-being

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 Well-being」の取り組みとして、「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 Well-being」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](#) 



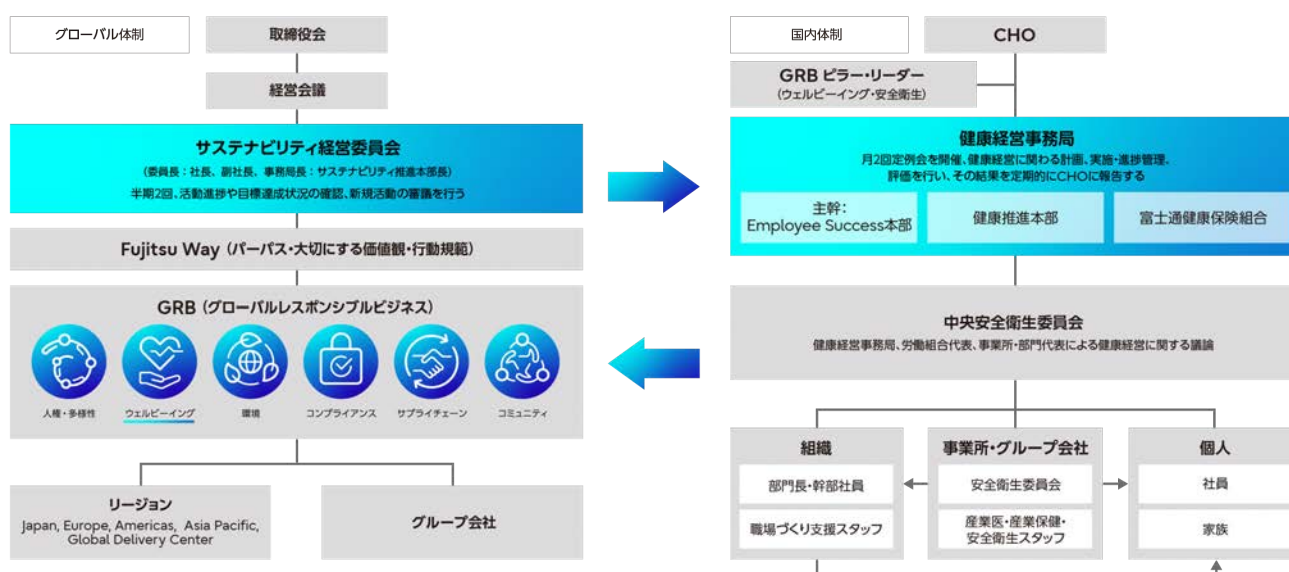
健康経営の位置づけ

推進体制・レビュー

GRBの「ウェルビーイングーHealth Well-being」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回開催する「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、新規活動の審議を行っており、その結果は経営会議と取締役会に報告しています。

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回定例会を開催して健康関連データ・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・改善を行っており、その結果は、CHOに定期的に報告しています。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つを設置し、「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、富士通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。

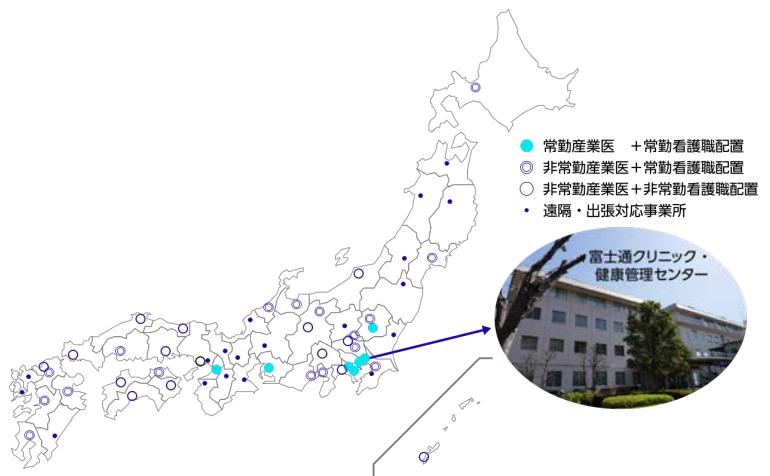


Health Well-being推進体制

拠点情報

国内の産業保健スタッフの配置状況

	健康管理部門		
	常勤	非常勤	合計
産業医	16	83	99
診療医 他	0	43	43
保健師	89	21	110
看護師	16	13	29
心理士	7	0	7
その他 医療職	0	0	0
事務職	33	5	38
合計	161	165	326



目標と実績

Health Well-beingの取り組みは、「Career & Growth Well-being」「Financial Well-being」「Social Well-being」の取り組みと連携し、ありたい姿「仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている。」を目指して、2023年度目標を設定し、各リージョン・グループ会社に取り組んでいます。

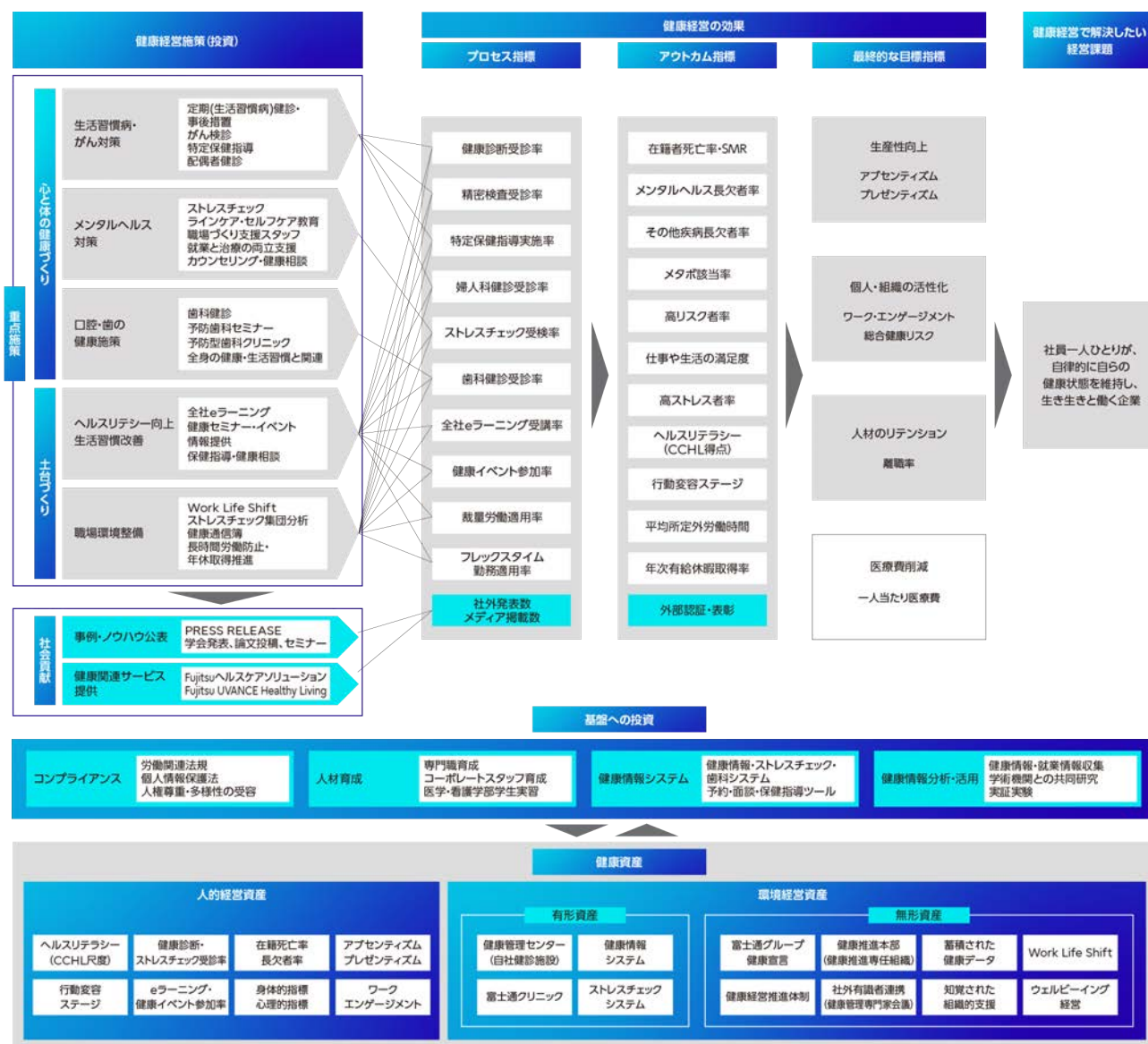
国内では、「すべての社員が健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。」を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「生産性向上」、「個人・組織活性化」、「人材リテンション強化」に関わる5つの指標を設定して、それぞれの指標を改善・向上させるため健康経営戦略マップを作成し、1. 生活習慣病・がん対策、2. メンタルヘルス対策、3. 口腔・歯の健康施策、4. ヘルスリテラシー・健康意識向上、生活習慣の改善、5. 労働環境整備の5つの重点施策領域において、PDCAサイクルを回しながら取り組んでいます。

最終的な目標指標		2021年度	2022年度	2023年度
生産性向上	アブセンティーズム (注1) の改善	1.32 %	1.24 %	1.32 %
	プレゼンティーズム (注2) の改善	1.27 %	1.34 %	1.48 %
個人・組織の活性化	ワーク・エンゲージメント (注3) の向上	2.41	2.47	2.49
	総合健康リスクの改善	99	96	94
人材リテンション強化	離職率の改善	2.94%	2.60%	2.50%
(参考指標)	一人当たり医療費	317,483 円	339,472 円	358,870 円

(注1) 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
[測定人数:35,924名(年度末在籍者数)の就業データより算出]

(注2) プレゼンティーズム：ストレスチェックに追加した質問票による過去3カ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 [測定人数:36,750名、回答率:95.5%]

(注3) ワーク・エンゲージメント：ストレスチェックに追加した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 [測定人数:36,750名、回答率:95.5%]



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	2021年 度 実績	2022年 度 実績	2023年 度 実績	2029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	100 %	100 %	100 %	100 %
	定期健診後精密検査受診率	88.8%	89.6%	92.8%	90%
	特定保健指導 実施率（注4）（注5）	32.8%	33.5%	—	60%
	がん検診（乳がん・子宮頸がん）受診率（注4）	59.0%	63.6%	61.4 %	72 %
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	85.7%	92.8%	95.5%	100 %
口腔・歯の健康施策	歯科健診受診率（注4）	37.8 %	39.9%	36.3%	50%
ヘルスリテラシー・健康意識向上	全社eラーニング受講率	（注10）	92.9%	92.3%	100 %
	健康イベント（ウォーキングイベント）参加率（注4）	30.4%	33.5%	36.7%	48%
職場環境整備	裁量労働勤務適用率	16.0 %	17.0 %	18.0%	—
	フレックスタイム勤務適用率	79.0%	78.0%	77.0%	—

健康経営の効果_アウトカム指標

指標		2021年 度 実績	2022年 度 実績	2023年 度 実績	2029年 度 目標
在籍死亡の状況	在籍者死亡率（人口10万人対）	98.5人	50.7人	79.5人	—
	標準化死亡率(SMR)（注6）	55.3	28.4	42.6	—
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7）	2.09%	2.22%	2.12 %	1.7 %
	その他の疾患による欠勤・休職者率（注8）	0.35%	0.23%	0.41%	0.3%
健康診断結果	メタボ該当率（注4）	19.9 %	22.9%	—	15.5 %
	高リスク者率（注4）（注9）	1.5 %	1.5 %	1.3 %	0.8%
ストレスチェック結果	仕事や生活の満足度	22.7 %	24.1%	24.9%	30.0%
	高ストレス者率	9.9%	10.0%	10.9 %	8.0%
生活習慣・健康行動の状況	喫煙率	16.5 %	16.3 %	14.9 %	13.0 %
	行動変容ステージ（健康行動実施率）	43.8%	45.4%	47.4 %	75.0%
労働時間等の状況	平均所定外労働時間	22.0時間	21.0 時間	20.2時間	—
	年次有給休暇取得率	69.4%	74.8 %	68.2%	—

（注4） 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5） 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6） 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7) 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8) 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9) 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10) 2021年度は新型コロナウイルスワクチン職域接種実施のため、全社e-learningは中止

- その他の健康診断結果・生活習慣状況 

健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投下された取り組みの費用は1,584百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

費用区分別

主な施策別の費用

費目		金額（百万円）
ア	外注費	446
イ	人件費	994
ウ	設備関連費	82
エ	間接経費	62
	合計	1,584

- 健康診断実施費用 408百万円
- ストレスチェック実施費用 9百万円
- eラーニング実施費用 7百万円
- 全社セミナー実施費用 1百万円

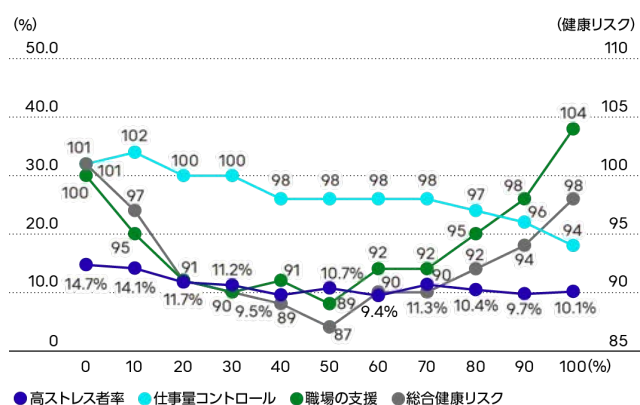
指標の検証事例

- 働き方「Work Life Shift」とストレス、健康リスクの関係

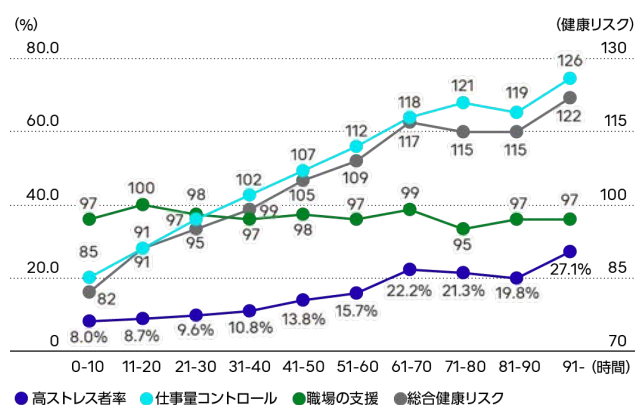
ストレスチェックによる総合健康リスクは、2022年度96、2023年度94と改善傾向にあります。テレワークの実施率と高ストレス者率、健康リスクの分析を見ると、テレワークの実施率が高くなると高ストレス者率が低くなっていることがわかります。一方、総合健康リスクを見るとテレワーク実施率との関係はU字型となっており、テレワーク実施率が低いグループでは、仕事の量・コントロールリスク、職場の支援リスクともに高くなっていて、テレワーク実施率が高くなると仕事の量・コントロールリスクは低くなりますが、テレワーク実施率が90%を超えると職場の支援リスクが高くなっています。（グラフ1）

長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析を見ると、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

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。

リージョンの主な取り組み

Nutrition Challenge in Europeリージョン

ドイツ・オーストリア・スイス地域では、健康のためのNutrition Challengeを実施しています。スターシェフSteffen Hensslerと一緒に料理するレシピ動画、毎週の買い物に便利な食材と栄養素のリスト、楽しみながら取り組めるサステナビリティ活動の情報などを提供し、社員の健康に取り組んでいます。



Employee Assistance Program in Asia Pacificリージョン

オーストラリア・ニュージーランドでは、Assure Programsと提携し、社員が経験豊富な心理学者から、健康、家族、生活におけるさまざまな問題に関するサポートとコーチングを無償で受けられるEmployee Assistance Programを実施しています。近年対象地域を拡大し、香港、インド、インドネシア、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナムを含むAsia Pacificリージョンのすべての国の社員がこのサービスを受けられるようになりました。



国内の主な取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施し、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の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。

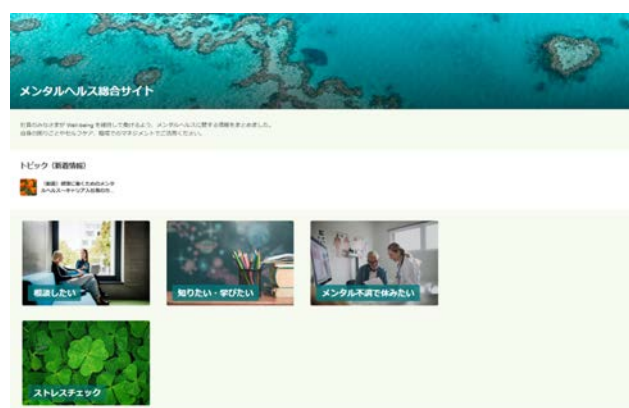
また、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にもeラーニング教材を提供しています。

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。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。社員が「こころ」のWell-beingを維持して働けるよう、メンタルヘルスに関する情報をまとめ、Webサイトをイントラサイト上に開設しています。相談窓口、メンタルヘルス関連コンテンツ、メンタルヘルス不調に関連する社内制度、ストレスチェックに関する情報を掲載しています。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 shi.t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。

- Work life shift



メンタルヘルス総合サイト

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1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。富士通クリニック内歯科において従来むし歯などの治療を中心としていた診療を、むし歯や歯周病の原因とリスクを調べ、発症を未然に防止し、長期にわたって口腔・歯の健康を管理していく歯科医院として、従来の歯科の設備やサービスを見直し、2023年9月に予防型の歯科医院へリニューアルしました。従業員へ口腔・歯の健康について啓発する中で、実践を通じた情報発信を行っています。

- 歯科検診

25、30、35、40、45、50、55、60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11）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12）を目指した知識普及を行っています。



（注11） [社団法人JOE@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#) 

（注12） 「KEEP28」は、JOE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

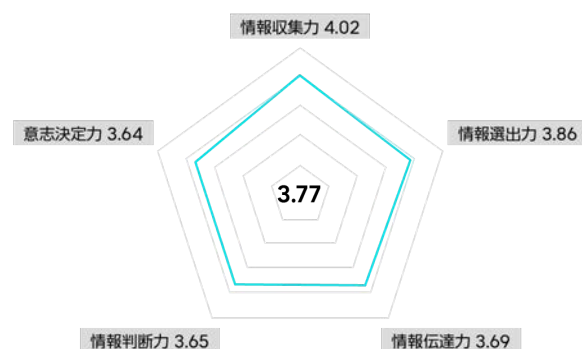
ヘルスリテラシー・健康意識の向上

保健指導やeラーニング・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。

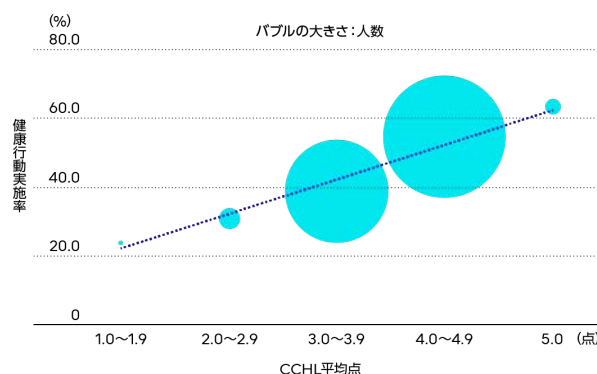
ヘルスリテラシーの測定

Communicative and Critical Health Literacy (CCHL) 尺度を使用し、「情報収集力：新聞、本、TV、ネットなど種々の情報源から情報を集められる」「情報選出力：沢山の情報から自らが求める情報を選び出せる」「情報伝達力：情報を理解し人に伝えられる」「情報判断力：情報の信頼性を判断できる」「意思決定力：情報を元に健康改善のための計画や行動を決められる」の5項目を「全く思わない」～「強く思う」の5段階で調査し、5項目の平均を尺度得点として測定しています。

CCHL尺度



CCHL点数別行動変容ステージ (健康行動実施率)



健康教育

- 全社eラーニング：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ラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。2023年度は「歯と口からはじめる健康づくり」というテーマで実施し、国内社員35,501名が受講し、事後アンケートにおいて93%が有益であると回答しました。
- 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ラーニングで実施しています。
- 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。2023年度のセミナーは平均900名の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて99%が有益であると回答しました。
- 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、[2023年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

健康教育後の取り組み

将来を見据えた健康管理をテーマに2022年度「腰痛から学ぶ身体活動と足腰の健康」eラーニングの内容をふまえ、学習した内容を自分事としてもらえるよう、健康診断や健康セミナー会場において体組成、測定ロコモ測定、骨密度測定などを複合的に提供し、行動変容を促しています。様々なプログラムを提供し各自にあった健康行動につなげていきたいと考えています。

eラーニングを起点にセミナー、体組成測定、骨密度測定、オンラインフィットネスなどのプログラムを実施



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。

- 食育イベント「みんなで食育DAY」

毎月19日を「食育DAY」として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。

- 令和版ビリーズブートキャンプ with Fujitsu Sports

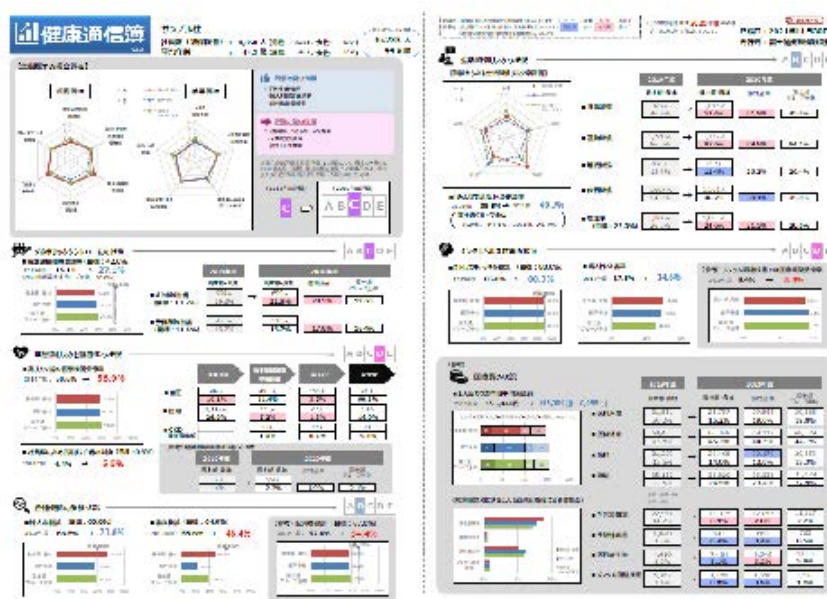
Work Life Shiftによって在宅勤務が主体となっている中で、社員の健康維持を推進するためオンラインサービスを活用し、心身のリフレッシュや運動習慣の定着、運動習慣がない社員へのアプローチとして、Fujitsu Sportsのアスリートがリードして、楽しく参加できるイベントを富士通健康保険組合と展開しています。



※ 詳細は、[2023年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

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」を作成しました。エンゲージメント調査、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。



「健康通信簿」サンプル

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。

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。

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、喫煙に関する情報をイントラネット上に集約し、治療などの相談窓口を設置しています。5月の世界禁煙デーには産業医からのメッセージを発信し、グループ全体の禁煙への意識向上につなげています。

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。

- イントラネット内に「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。



女性の健康ポータルサイト

- 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、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してい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。
- 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「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



富士通グループ「職場復帰の手引き」

— 職場復帰の手引き

留意事項

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフ、並びに休職者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。

著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから 

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。

頭痛対策

頭痛専門の産業医を配置し、社員の頭痛相談を行っています。

日本頭痛学会、日本頭痛協会が制定している頭痛の日（2月22日）には頭痛を持つ社員が相談しやすく、気軽にサポートを受けられる環境になることを願い、社内の産業保健スタッフはグリーンのリボンを身につけています。



- [「FUJITSU頭痛プロジェクトについて」](#)  (3.25MB / 24ページ)

社外評価

健康経営優良法人2024～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8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1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4社、「大規模法人部門」に7社、「中小規模部門」で6社が認定されました。

※ 社名は認定時のもの（2024年3月11 日時点）※健康保険組合加入会社を記載

- 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通Japan
（株）、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：（株）FDK、（株）富士通エフサス、（株）富士通ラーニングメディア、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（株）



- 中小規模法人部門：（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、（株）富士通フロンテックシステムズ、（株）ツー・ワン、（株）FTIS

2024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13）」の令和五年度がん対策推進優良企業表彰を4年連続で受賞しました。

（注13） 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）

女性の健康フレンドリー企業2024「女性からだ会議®大賞」を受賞

富士通は、女性の健康教育と予防医療の推進を行う一般社団法人シンクパール（東京都千代田区：代表理事 難波美智代）が主催する「第10回NIPPON女性からだ会議®2024」（3月3日開催）において、女性の健康や働き方改革等への取り組みが評価され、「女性の健康フレンドリー企業2024」大規模企業部門「インパクト大賞」を受賞しました。

— 2023年以前の表彰など

2022年12月 スポーツ庁令和4年度体力づくり優秀組織表彰の「体力づくり国民会議議長賞」受賞

2022年3月 「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定

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ラーニング教材の社外への提供

2019年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施したeラーニング「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しており、2022年度末現在で、44,100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、「レ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。本実証においては、初期がんと進行がんでは4年間の総医療費で約750万円の差があることがわかっています。2021年度富士通では、大腸がん検診として便潜血検査を2.2万名が受検、4%が精密検査を実施し、そのうち12名に初期がんが発見されました。

大腸がん検診と精密検査にかかった総額は43百万円でした。検診によって発見された12名が進行がんであった場合は約90百万円の4年間総医療費がかかる計算ですが、がん検診により初期がんが発見されたことで、47百万円の医療費が削減できていることになり、経済的なメリットがあることがわかりました。費用面だけでなく、がん検診による早期発見・早期治療によって、休業による生産性の損失も最小限に抑えられています。

- 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、2023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、一人ひとり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。

2023年度実績

健康教育

- 表1 研修・教育の区分別受講者数

区分	テーマ	実施形態	対象者	受講者数
全社eラーニング	「歯と口からはじめる健康づくり」	eラーニング	国内社員全員	35,501名
一般社員教育	入社時 健康教育	eラーニング	国内新入社員全員	1,042名
選択教育	ストレスチェック後のセルフケア研修	eラーニング	国内社員全員	3,000名

- 表2 全社セミナーの名称および視聴者数

開催年月日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2023年10月4日	予防予防歯科セミナー歯科先進国スウェーデンから生まれた歯みがき習慣 ～知ってほしいフッ化物入り歯みがき剤の効果～	ドーベン・ビルクヘッド名誉教授 通訳西真紀子先生	1,450名	1,500名
2023年10月12日	20代からできる事、男性ができる事、みんなができる子宮頸がん予防の話～自分のため、家族のため、職場の相互理解のために～	大阪大学大学院 医学系研究科産科学婦人科学教室 講師 上田豊先生	634名	310名

開催年月 日	セミナー名	講師	LIVE	アーカイブ
2024年1 月29日	食育セミナー自分で整える腸内環境～腹落ちする腸と食の深い関係～	東京府立医科大学大学院医学研究科生体免疫栄養学 教授 内藤 裕二先生	289名	976名
2024年3 月6日	女性健康週間セミナー 男性も女性も知る事から始めよう！ライフステージにおける健康課題とその対策～セルフケアの重要性と職場でできる配慮と関わり方～	イーク表参道副院長 高尾美穂先生	1,185 名	1,086 名

健康イベント

- 表3 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
2023年秋	5,726 チーム	31,813 名	36.7 %
2023年春	5,726 チーム	31,928 名	34.7 %
2022年秋	5,507 チーム	30,852 名	33.5 %
2022年春	5,423 チーム	30,322 名	32.7 %
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 %

実施時期	参加チーム数	参加者数	参加率
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 %

- 表4 令和版ビリーズブートキャンプ with Fujitsu Sports

実施時期	参加者数（現地）	参加者数（ライブ）	視聴者数（アーカイブ）
2023年	176 名	702名	1,600 名

健康経営の普及・社会貢献

- 表5 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	2023年11月28日	一般社団法人 日本経済団体連合会	過重労働防止対策セミナー 「過重労働防止の取組（産業保健の立場から）」
講演	2023年4月21日	第31回日本医学会総会2023東京	過重労働対策概論
講演	2024年1月17日	一般財団法人 近藤記念医学財団 富坂診療所 健康医学講演会	「在宅ワーク勤務とメンタルヘルス対策」 「働く世代の予防歯科」
講演	2023年10月4日	健康づくり懇話会	健康経営～テレワーク時に対応すべき健康管理や生産性低下防止のための取り組み
学会発表	2022年5月9日-5月12日	第96回日本産業衛生学会	Covid-19 長期化に備えた感染者対応の見直しについて 他3件

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
学会発表	2023年9月15日	International Headche Congress 2023	Headache education and headache virtual consultation in the workplace at an information technology company of more than 70,000 employees
学会発表	2023年10月29日	第33回日本産業衛生学会全国協議会	大規模事業所における全国の産業保健看護職の意識・スキルの統一化に向けた、保健指導の勉強会の取り組み 他1件
論文	2023年6月9日	心臓 2023; Vol 55 No.6: 570-575.Blood Pressure Monitoring, 09 Jun 2022, 27(6):391-396	循環器領域における治療と仕事の両立支援 職域における取組と企業-産業保健スタッフの実際.Relationship between salt reduction readiness and salt intake in hypertensive patients: a single nonspecialized hypertension clinic case study.
論文	2022年12月12日	Hypertension Research volume 45, pages772–774 (2022)	Uric acid, xanthine oxidase, and vascular damage: potential of xanthine oxidoreductase inhibitors to prevent cardiovascular diseases.
論文	2023年6月24日	Indian J Gastroenterol. 2023; 42: 542-548.Cephalalgia 2023, Vol. 43(4) 1–14	Relationship between nonrestorative sleep and heartburn among a Japanese occupational population.Diagnosis, knowledge, perception,and productivity impact of headache education and clinical evaluation program in the workplace at an information technology company of more than 70,000 employees.

区分	年月日	講演会・学会・媒体名	タイトル
論文	2023年12月	健康開発 第28巻第2号	労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）について
寄稿	2023年7月	中央労働災害防止協会	すぐできる 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）
寄稿	2023年8月30日	日本公衆衛生看護学会誌2023年12巻2号「産業保健と看護」第14巻5号第1特集Web座談会	産業保健における COVID-19 マネジメント活動 ～企業に属する保健師の立場から ～企業が産業保健看護職に望んでいること

● 表6 健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

年月日	区分	タイトル
2023年12月11日	プレスリリース	富士通、「健康経営アライアンス」に参画
2024年1月26日	プレスリリース	従業員の口腔・歯の健康維持および増進に向け、予防歯科の取り組みを拡大 国内従業員7万人を対象とした予防歯科に関する健康教育を開始
2024年3月11日	プレスリリース	富士通、8年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

● 表7 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

主幹	委員会・検討会名	役職等
スポーツ庁	令和5年度「スポーツに関する効果的な指導を推進するためのツール等の作成・提供」事業における有識者会議	委員
公益社団法人日本看護協会	保健師の活動基盤に関する基礎調査	検討委員
厚生労働科学研究費補助金 循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業	新しい生活様式における適切な健診実施と受診に向けた研究	研究班員
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
東京工科大学	医療保険学部	臨床教授
産業医科大学	首都圏事業推進室	特命講師
一般社団法人 東京公認心理師協会	産業領域委員会	協力委員
公益財団法人 日本建築衛生管理教育センター	建築物環境衛生管理技術者講習会 名古屋地区委員会	委員
日本保健師連絡協議会		幹事
神奈川産業保健総合支援センター		相談員 5名

● 表8 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

目的	研修・実習	受入れ組織数・人数
医師育成	地域医療研修	1病院 2名
	産業保健現場実習・見学	4校 110 名
	早期体験実習・学習	2校 11 名
看護師・保健師の育成	統合看護実習	6校 29名
	公衆衛生看護実習	9校 91名

安全衛生

労働安全衛生基本方針

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。安全衛生に関する方針や取り組み内容については、経営会議メンバーおよび取締役会メンバーに報告・共有され、全社員に展開しています。

＜富士通グループ 労働安全衛生基本方針＞

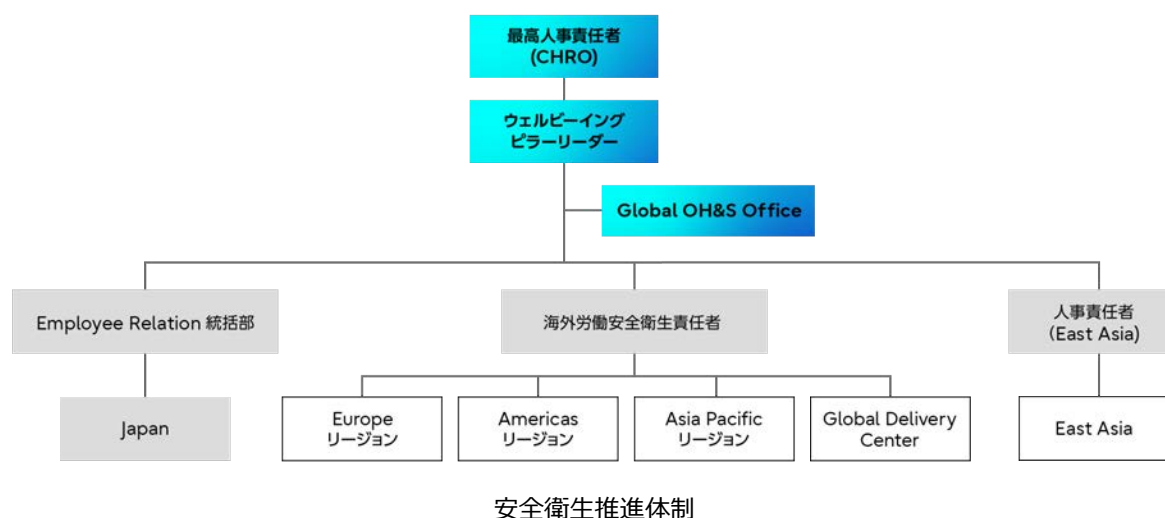
社員の健康と安全確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「心とからだの健康と安全を守る」ことを最優先とする。

推進体制・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、各国法や方針（厚生労働省、ILO等）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。

日本においては、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・総務部門、健康管理部門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および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において定期的な職場巡視を行い、職場点検チェックリストをもとに、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善報告、リスクアセスメントを実施し、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、職場マネジメントに関する問い合わせシステムや労働災害を迅速に報告するためのワークフローを運用し、社員からの問い合わせ・相談への対応を随時行っています。

Europeリージョン、Americasリージョン、Asia Pacificリージョン、Global Delivery Centerにおいては、地域および国レベルでの安全衛生活動を監視・検討することを目的に、年3回の労働安全衛生リーダーシップフォーラムを開催しており、職場における労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、地域および国レベルでの安全衛生活動の戦略目標、実績、継続的改善について報告しています。また、ISO45001認証を取得した安全衛生管理システムを有しており、継続的に改善を行い、適用範囲を拡大しています。



2023年度実績

富士通グループでは、「労働災害ゼロ」を目指し、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ため、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣を身に着けるなどの行動実践や予防的行動の推奨、さらには、国際認証の取得による活動品質の保持と向上等が挙げられます。そして、この安全衛生の向上への取り組み内容は、半期に一度開催するサステナビリティ経営委員会にて報告・共有しています。

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、生活習慣、各種予防接種、心身の健康維持などについて、産業医・カウンセラーからのメッセージを随時発信しています。

また、Fujitsu Learning Experienceを活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しており、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育（eラーニング）を実施しています。（修了者 2196 名／年）。

EuropeリージョンとGlobal Delivery Centerでは、社員が職場の安全衛生リスクを理解し、適切に管理するために、世界中の様々な職場環境を疑似体験できるオンライントレーニング（Safety Awareness World、City Safety Challenge）を実施しています。このトレーニングは、社員が働くすべての場所での安全確保を目的とした支援ツールの普及にも貢献しています。また、各国を対象とした特定のトレーニングやキャンペーンも実施しており、ポーランドではバーチャルリアリティを体験する火災安全トレーニングを実施し、オーストラリアではWHS導入モジュールがLearnX 2023 Platinum Awardを受賞しました。

香港では、COVID-19 後遺症をテーマとしたトークセッション（2023年7月）やサウンドバス（音浴）を用いたストレッチ教室（2023年12月）を開催しました。台湾では、労働衛生に関するワークショップを実施（年3回）したほか、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、Health Promotion Administration（MOHW-HPA）のHealthy Workplace Certification-Health Promotion Markの認証を取得しています。

世界労働安全衛生デー

ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」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。2023年の世界労働安全衛生デーでは、安全衛生の重要性や、安全で健康的な職場環境について、全社員に向けたメッセージを発信しました。

Europeリージョン、Americasリージョン、Asia Pacificリージョン、Global Delivery Centerでは、ハザード、事故、インシデントの報告に関する啓発キャンペーンを実施し、各種ガイダンス（在宅勤務やシフト勤務における課題、職場の調整、異常な気象条件下での安全確保、職業性ストレス、安全な持ち上げ作業、単独作業）を提供しました。また、海外出張時の支援として、海外滞在時の安全確保に向けたリスクアセスメントやガイダンスを導入しています。さらに、社員向けの労働安全衛生支援ツールの紹介や、緊急事態（テロの脅威、パンデミック、異常気象、火災など）に備えた模擬訓練を実施しています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み・社外評価

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格であるISO45001について、一部の国内グループ会社で認証を取得しているほか、海外リージョンを中心に認証取得を実施しています。海外リージョンでは、イギリス、アイルランド、フランス、スペイン、オーストラリア、ニュージーランド、ドイツ、ポルトガルで認証を取得しており、2023年度は新たに、インドとエストニアで認証を取得しました。また、IOSH（イギリス労働安全衛生協会）の会員でありISO45001の主任監査員の訓練を受けた労働安全衛生専門家チームが海外リージョンの各地に配備されており、多様な社員が働く場所をサポートしています。

社外評価においては、健康的で安全な労働環境の維持・提供への取り組みが評価され、エストニア労働監督局よりWork Environment Awardを受賞し、British Safety CouncilよりInternational Safety Awardを受賞しました。また、Global Electronics Councilのサステナビリティ技術委員会およびIOSH（イギリス労働安全衛生協会）のビジネスリーダーフォーラムに参加しています。



Bureau Veritas ISO 45001認証 ※海外リージョンの認証取得グループ会社（10社）が対象



British Safety Council International Safety Award



ILO（国際労働機関）



IOSH（イギリス労働安全衛生協会）



LearnX 2023 Platinum Awards

ISO45001取得グループ会社

FDK株式会社（高崎工場・鳥取工場・湖西工場・鷺津工場）※認証機関：JACO

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

Fujitsu New Zealand Ltd

Fujitsu Consulting India Pvt Limited

Fujitsu Estonia AS

労働災害への対応・職場マネジメント

労働災害における予防対策の徹底と並行して、労働災害の発生時には、各リージョン・各国で迅速な対応を実施しています。

日本では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどの様な場面で事故が発生したのか、労働災害の状況を迅速かつ適切に情報収集するためのワークフローを運用し、人事部門による対応までのプロセスを強化しています。人事部門では、社員や職場からの報告内容を確認後、対象者本人や関係者へのヒアリングを実施し、より詳細な内容を調査するとともに、労働災害によるケガ等からの回復に必要な措置を講じています。また、職場マネジメントに関する問い合わせシステムを通して、労働災害や安全衛生全般に関する社員からの相談にも常時対応しています。

Europeリージョン、Americasリージョン、Global Delivery Centerでは、労働災害報告システム（Ask Safety）を使用して、労働災害の報告、調査、再発防止に向けた対応策の管理を行っています。また、各種トレーニング、社内イントラサイト、ウェビナーセッションを通して、定期的に地域および国レベルで、社員に向けたシステムの利用を推進しています。さらにEuropeリージョンおよびGlobal Delivery Centerでは、社員に向けて、定期的な仕事環境の見直しを推奨しており、2023年には49,000件以上の改善を行いました。各国のOHS専門チームによる管理のもと、個々のアセスメントで問題が指摘された場合、職場への調整を求めています。また、職場環境の調整手順をサポートする国際安全管理システムを展開しています。

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

Japan (注1)

★ 第三者保証対象指標

	2020年	2021年	2022年	2023年
度数率 (注2)	0.11	0.04	0.03	0.09 ★
強度率 (注4)	0.00	0.00	0.00	0.00

(注1) 富士通株式会社（対象期間：各年1～12月）

(注2) 厚生労働省の規則に準拠し算出：度数率（[労働災害による死傷者数 (注3) / 延べ実労働時間数] x 1,000,000）

(注3) 休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う業務上災害による死傷者数

(注4) 厚生労働省の規則に準拠し算出：強度率（[延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間数] x 1,000）

海外リージョン（2023年1月~12月）

	Europeリージョン	Global Delivery Center	Americasリージョン	Asia Pacificリージョン	East Asia
Non-fatal occupational injury frequency rate <u>(注5)</u>	0.82	0.09	0.39	0.71	0.50
Non-fatal occupational injury severity rate <u>(注6)</u>	24.72	1.70	5.49	55.04	0.50

(注5) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury frequency rate（[Number of new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

(注6) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury severity rate（[Number of days lost due to new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

欠勤率 (注7)

★ 第三者保証対象指標

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度 (目標)
従業員欠勤率 <u>(注8)</u>	0.857%	1.012%	1.336%	1.090% ★	1.068%
従業員数	67,614 人	66,022 人	62,345 人	61,946 人	—

(注7) 富士通および国内グループ会社（2022年度59社、2023年度56社）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）

(注8) 従業員欠勤率（欠勤率=[欠勤日数 (注9) / 年間の所定就業日数合計] x 100）

(注9) 欠勤日数=欠勤+休職（いずれも病気欠勤・休職日数、事故欠勤・休職日数、労働災害による欠勤日数を含む）



グローバルレスポンスブルビジネス

— 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、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、2040年にネットゼロを目指します。



環境

ありたい姿

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。

2025 年度目標

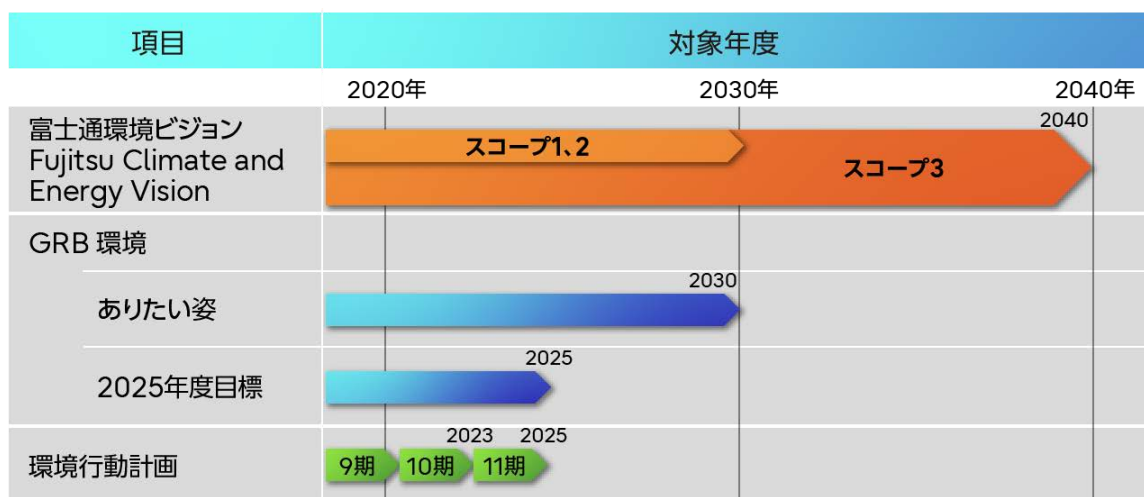
社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献

KPI* : ● 自社・サプライチェーンにおける 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

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

目標の引き上げ

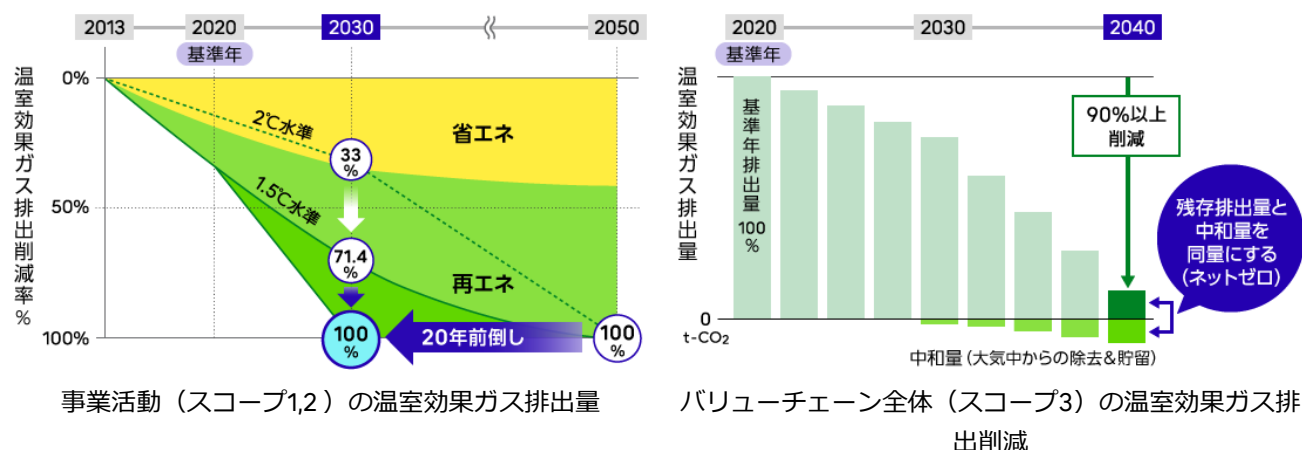
富士通グループは、2017 年5月に環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、同年8月には、2030年までの削減水準についてSBTi認定（2℃水準）を取得しました。カーボンニュートラルに向けた動きが加速する中、改めて富士通グループが果たすべき役割を検討し、2021 年4月に2030 年のGHG排出削減目標を2013 年度比33%削減から71.4% 削減に引き上げました。この削減目標は、SBTiから「1.5℃水準」との認定を受けました。

グローバル社会でのサプライチェーンを含めた脱炭素の動きを加速するため、これまで2050年度に100%削減としていたスコープ1,2 の目標を20年前倒し、2030年度としました。

さらにサプライチェーンを含むバリューチェーン全体（スコープ3）を2040年度、ネットゼロを目指すこととしました。

この目標を確実なものにするため、2025年度までの活動として、第11 期環境行動計画を策定し、展開しています。

（なお2020年度を基準年として2040年度にネットゼロとする目標は、2023年6月にSBTiよりネットゼロ認定を取得しています。）



ネットゼロの実現に向けたロードマップ

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、今後の国内での本格導入を見据え、富士通のフラッグシップモデルとして、富士通グループで最大規模のFujitsu Technology Park（旧川崎工場）で使用する電力量を2021年4月よりすべて再エネに切り替えました。さらに2022年4月には、富士通オーストラリアで、グループ内最大規模の再エネ電力購入契約（PPA）を締結し、2023年度の年間消費電力量の47%を再エネとしています。今後も再エネ由来の電力を計画的に調達していくとともに、PPA電力購入契約など、追加性のある電源への積極的な投資を行い、社会全体の再エネの普及拡大に貢献していきます。



Fujitsu Technology Park（旧川崎工場）



Sapphire Wind Farm
CWP Renewables社が運用するニューサウスウェールズ州最大の風力発電所

- [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](#) >
- [富士通オーストラリアがグループ内で最大の再エネ電力購入契約を締結](#) >

事業活動に伴う環境リスクの回避と環境負荷の最小化

[詳細はこちら](#)

- [環境リスクへの対応](#) >
- [製品の省資源化・資源再利用とサーキュラーエコノミーの取り組み](#) >
- [水使用量の削減](#) >

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

[詳細はこちら](#)

- [ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献](#) >

環境マネジメントシステム（EMS）

ISO14001 (注1)に基づく環境マネジメントシステム（Environmental Management Systems : EMS）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EMS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。

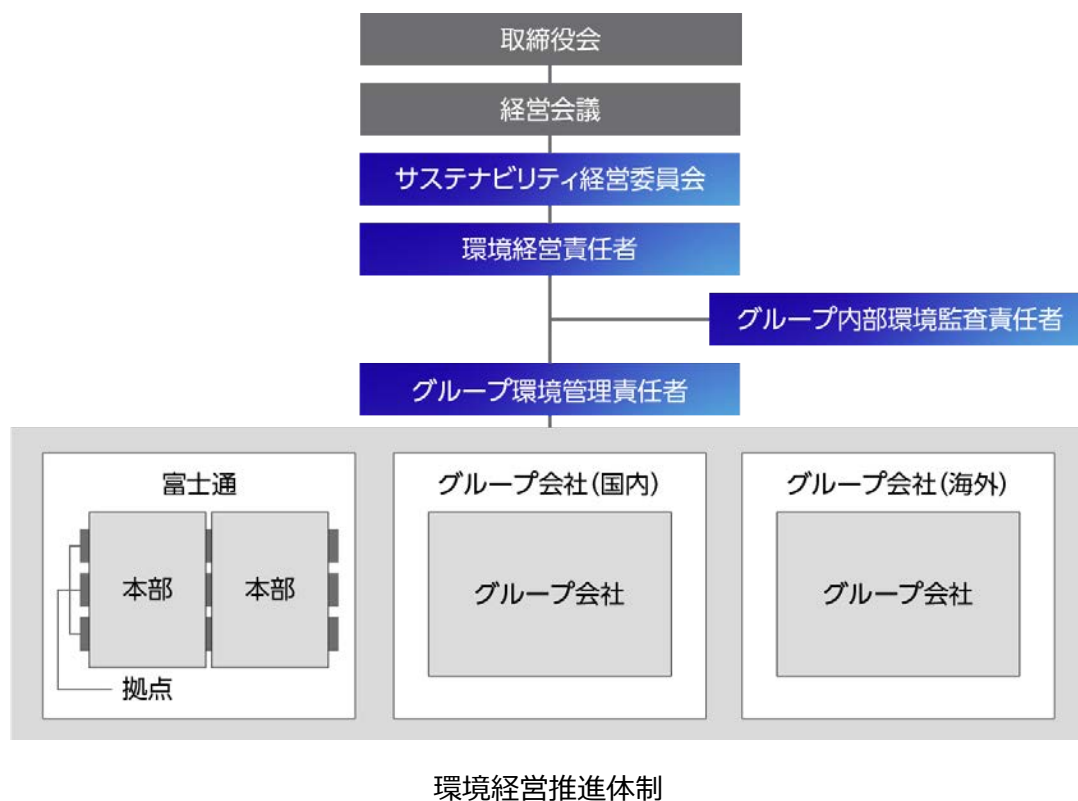
富士通グループのEMS

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、グローバル共通の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。

環境活動を推進する各組織は、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。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があり、下の図のような推進体制によって環境課題への取り組みをグループ内に素早く浸透させています。



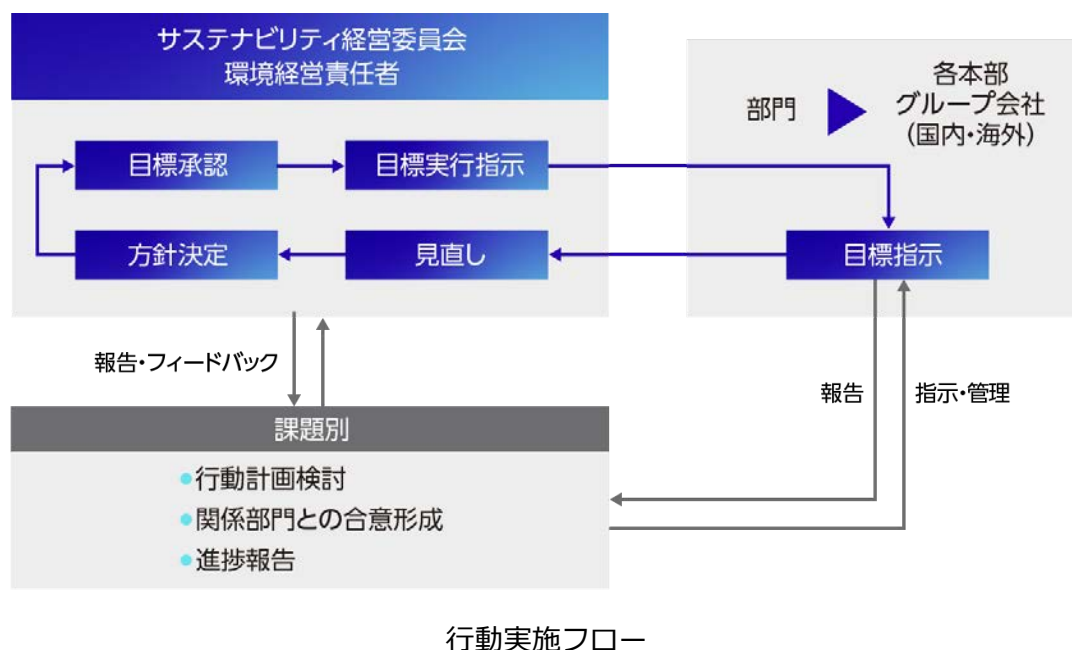
EMSの構築・運用

富士通グループでは、国際規格ISO14001に基づくEMSを構築し、グループ一体となった環境経営を推進しています。グローバルでのEMS構築により、グループガバナンスの一層の強化を実現し、活動状況の把握をはじめ、順法や緊急事態への対応など、より効率的で実効性の高い環境経営を可能にしています。富士通グループは、2024年3月現在、富士通および国内グループ会社22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

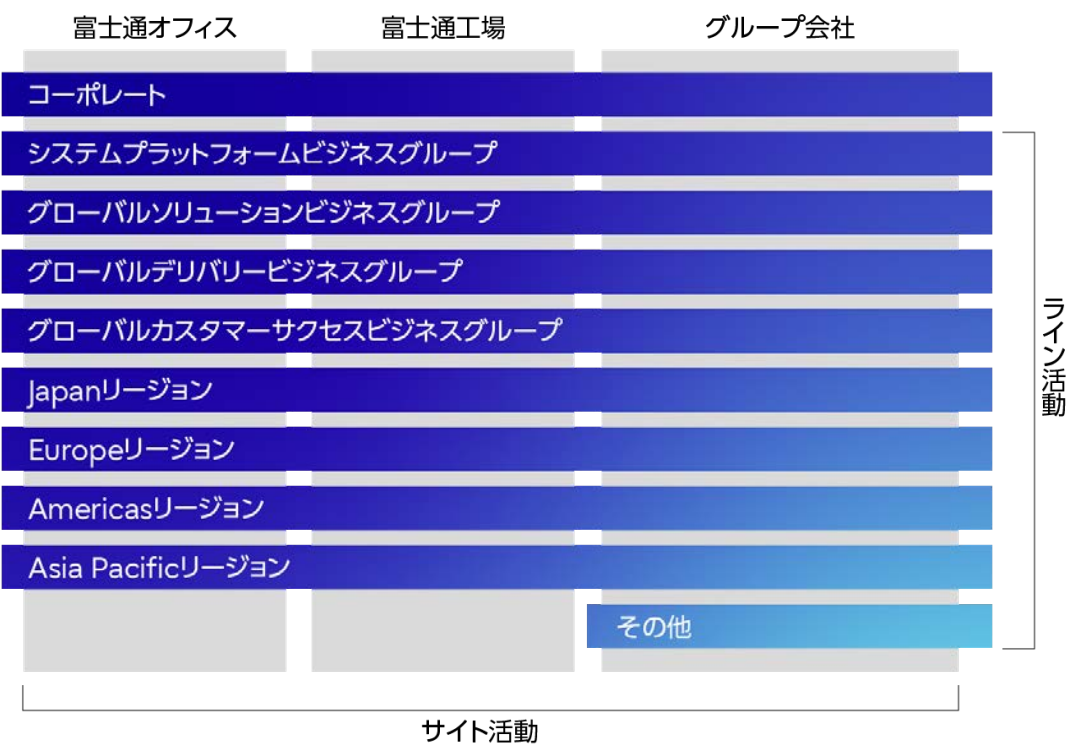
「サステナビリティ経営委員会」は、環境活動の推進組織から定期的に報告されるグループ全社に関わる環境関連事項の活動状況や目標達成状況、新規活動について審議などを行います。例えば、エネルギー使用量やCO₂排出量の削減、環境リスクへの対応など、環境経営全般における中長期的な課題の方向性を決定し、環境マネジメントレビューの実施や富士通グループ環境行動計画の承認を行っています。

「目標主幹組織」は、行動実施フローに従い特定の課題（エネルギー、GHG、廃棄物、水など）ごとに専門的に対応し、各種パフォーマンスデータから改善ポイントを特定、環境行動計画の目標を検討し推進、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た「環境経営責任者」は、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り組みを実施することをすべての組織へ指示します。これらの活動をより浸透させスキル向上を図るために、気候変動、資源（水を含む）、廃棄物関連などをテーマとする環境教育や説明会を継続的に実施しています。



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。

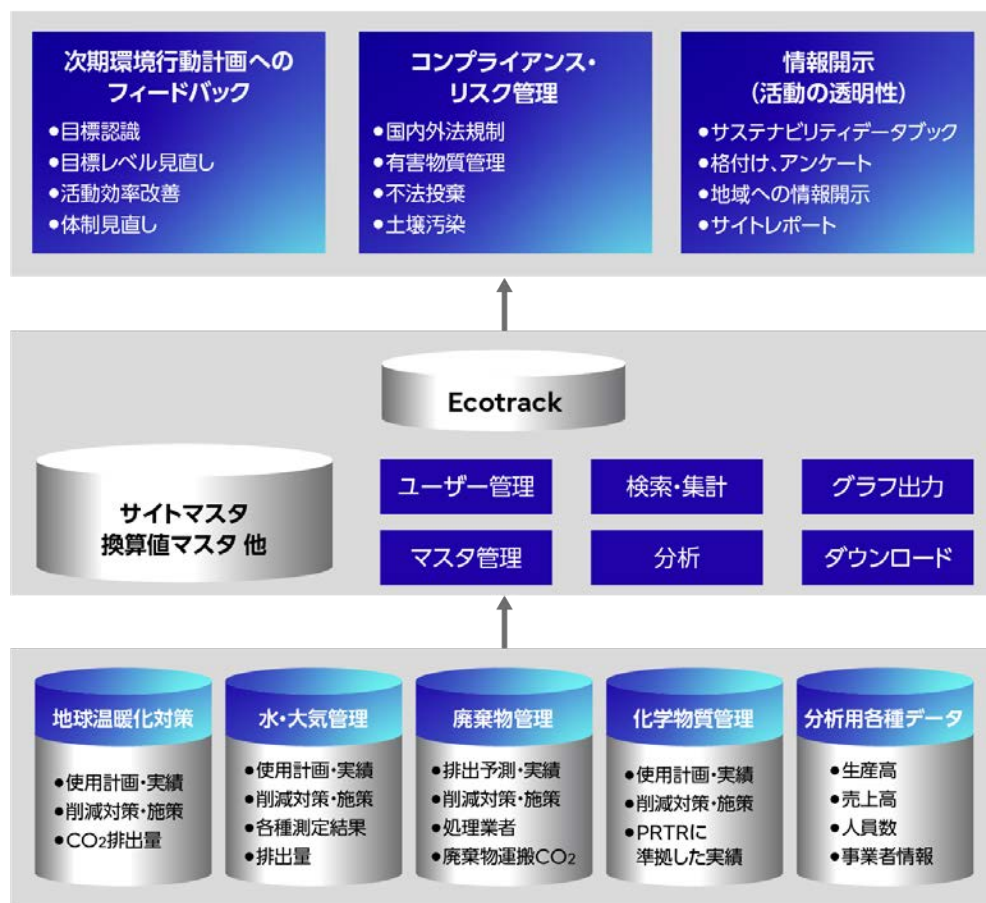
ICTを活用した環境マネジメントシステム（EMS）の運用

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「環境経営統合データベース（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環境マネジメントシステム（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。

環境経営統合データベースの活用

「環境経営統合データベース（Ecotrack）」を活用して富士通グループ各社・各事業所の環境負荷（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。



環境経営統合データベース

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、EMS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。製造系組織については、コロナ感染症の拡大による移動の社内規制を受け、2020年度、2021年度には全件リモートによる監査を、2022年度には規制が緩和されたことから10組織の現地監査を実施しました。2023年度にはさらに現地監査数を増やし22組織を実施しました。非製造系組織については、書面確認を中心とし、引き続きリモート監査を活用しました。

2023年度は、国内81組織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、前年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、第11期環境行動計画や法令順守状況などの4点を方針としました。指摘件数は、軽欠点（不適合）0件、観察（適合）10件となりました。観察のうち適時支援を要する特定グループにおけるマネジメント上のリスクと、老朽化建屋解体工事におけるレピュテーションリスクを除き、全体を通して大きなリスクを抱えている事象は見られませんでした。

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。2023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30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

	2021年度（国内）	2022年度（国内）	2023年度（国内）
内部監査 指摘件数	7	12	10
外部監査 指摘件数	0	0	0
改善の余地数	33	36	30

環境に関する順法状況

2023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、国内外の富士通の各部門および各グループ会社に配置するリスク・コンプライアンス責任者に加えて、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、規制などに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、SBTi（Science Based Targets initiative）によるネットゼロ目標認定を取得しました。2021年度に取得した「1.5°C水準」をさらに引き上げ、2040年度でのネットゼロを目指していきます。

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、気候変動に伴って生じる懸念がある事業・財務戦略上のリスクについて、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。

表. 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（炭素税など）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に企業価値が低下するリスク。 【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、低炭素サービスなど）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア低下、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・サービスの開発強化。
評判リスク	気候変動対策（再エネ導入比率の向上など）の実施状況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。

表. 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2022への当社グループ回答（PDFリンク）](#) 
- [CDP 気候変動質問書2023への当社グループ回答【一部抜粋】（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2022への当社グループ回答（PDFリンク）](#) 
- [CDP 水セキュリティ質問書2023への当社グループ回答（PDFリンク）](#) 

ハザードマップによる浸水被害影響評価・対策について

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

【評価1 計画規模 （10～100年に1回程度の降雨規模）】

評価対象：富士通169 物件、グループ会社280物件 富士通グループにおける全所有物件および主な賃借物件（営業拠点、データセンターなど）

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）】

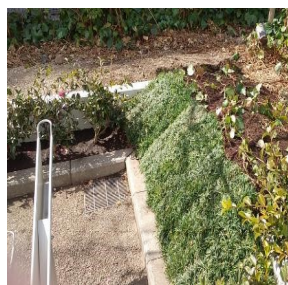
評価対象：事業影響が大きい国内データセンターおよび事業所（富士通ソリューションスクエア（SS）、川崎工場など）

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】



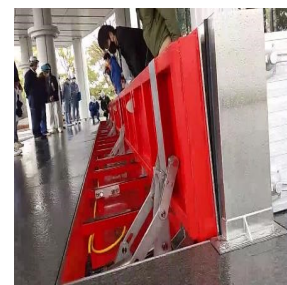
(a) 擁壁+盛土



(b) スライド式ゲート



(a) 脱着式止水板



(b) 起伏式ゲート

富士通SS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御

川崎工場：周囲の出入り口を止水板で防御

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、有害物質や汚濁物質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

フロン類は、オゾン層の破壊だけではなく、地球温暖化の原因にもなることから、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。一方、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、設備の更新時に非フロン系への切り替えを進めるとともに、フロン排出抑制法に基づく第一種特定製品の適正な管理、廃棄処分に取り組んでいます。

また、毎年実施しているフロン類算定漏えい量の確認では、2023年度について1,000t-CO₂未満（事業所管大臣への報告対象外）となっています。

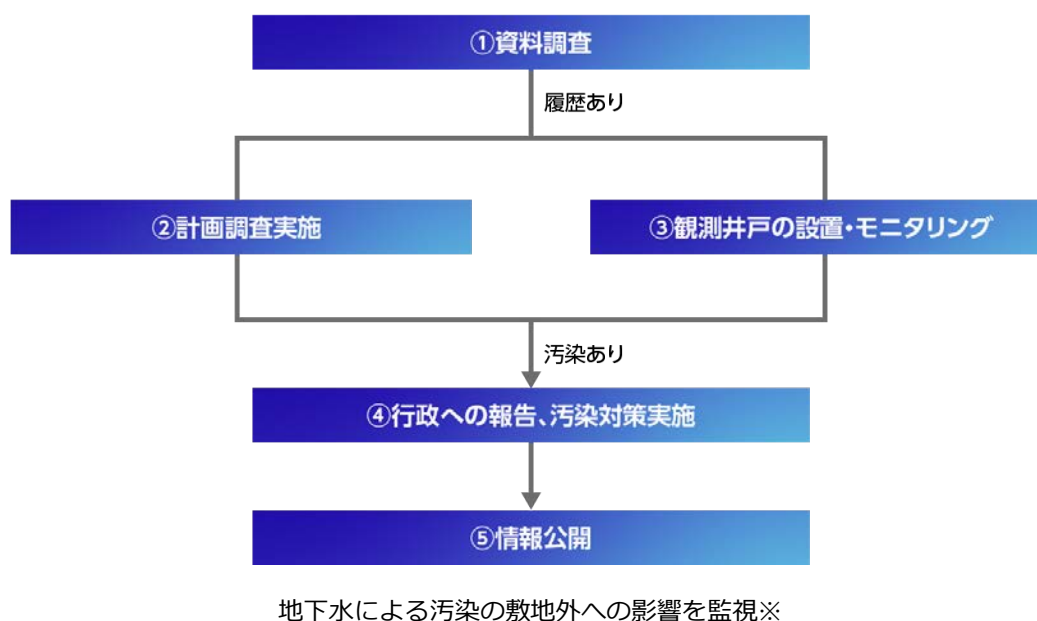
表. オゾン層破壊物質全廃棄実績

オゾン層破壊物質	全廃時間
洗浄用フロン（CFC-113, CF C-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、2023年度現在で4事業所です。それらの事業所では、揚水曝気など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。



※土壌・地下水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

表. 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	1.7	0.04
			クロロエチレン	9.4	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	0.54	0.01
			1,2- ジクロロエチレン	3.8	0.04
			クロロエチレン	1.8	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	0.022	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	0.071	0.01
			トリクロロエチレン	0.15	0.01
			1,2- ジクロロエチレン	0.16	0.04
			クロロエチレン	0.0039	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

「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づき、事業所から発生する廃棄物を適正に保管管理し、適正処理が可能な廃棄物処理業者を選定し処理を委託しています。また、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、現地監査を定期的の実施しています。廃棄物削減の一環として、プラスチックトレイのリユースや有価物化に取り組んでいる業者と連携し、一部のプラスチックトレイについてリユースを推進しています。

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、2023年度末までに把握している「次期以降に必要な国内富士通グループの土壌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」25.0億円を、負債として計上しています。

生物多様性の保全

近年、自然関連リスクが重大なグローバルリスクとして認識されてきています。そのため、企業による自然関連の情報開示の重要性が求められており、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）で情報開示の枠組みが検討されています。

富士通グループが、TNFDに準じた情報開示に適切に対応できなかった場合、企業のレピュテーションが低下し資金調達に影響を与える可能性があります。今後、TNFDフレームワークに沿った開示を実施していきます。

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。

- [富士通グループグリーン調達基準](#) >

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	○	-

要件	部材系のお取引先 (注1)	部材系以外のお取引先
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基盤として、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、それが困難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。

さらに、主要お取引先に対して、国際基準であるSBT（Science Based Targets）に沿ったCO₂削減目標の設定を要請し、地球温暖化抑制をより強力に推進しています。

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、規制の対象となる化学物質や製品、用途なども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、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、含有情報の入手だけでなく、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）の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、富士通グループ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

社員への環境教育・啓発活動

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

包括的な環境教育の実施

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

	新入社員	一般社員	幹部社員	経営層
一般教育	環境eラーニング			
専門教育 (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			

環境教育体系

環境e-ラーニング

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

<環境e-ラーニングのイメージ>



富士通グループ環境ビジョン

Fujitsu Climate and Energy Vision

グローバル社会におけるカーボンニュートラルへの取り組みが加速する中、富士通グループが果たすべき社会的役割を再検討し、「2050年度に富士通グループ自らが排出するCO₂をゼロエミッション」としてきたこれまでのビジョンを20年前倒しして2030年度にゼロエミッション達成を目指すこととしました。さらにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量を2040年度にネットゼロ^{注1}とする目標を定めました。

注1 温室効果ガス排出量ネットゼロ：温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

気候変動対応の重要性

気候変動に関する政府間パネル（IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change）の特別報告書において、産業革命以前からの気温上昇を1.5°C以下に抑制することや、2050年までにカーボンニュートラルを実現することの必要性について言及されました。企業における気候変動対策に向けた社会的な要請や役割もより拡大し、2021年10月には、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（Science Based Target Initiative（SBTi）^{注2}）より、企業の温室効果ガス排出ネットゼロ目標の策定に向けた、基準が発表されました。

富士通グループとして気候変動に関する諸課題を解決するためには、このような社会動向のさらに先を見据え、SXリーディング企業としてあるべき姿を体現してカーボンニュートラルの実現を自らけん引し、「2050年度CO₂ゼロエミッション」としてきた従来のビジョンを、より野心的なものにすることが必要と判断しました。

富士通グループ環境ビジョンは、「バリューチェーンでのネットゼロ」「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「適応：気候変動に対する社会の適応策への貢献」という3つの柱で構成されています。先進のDX技術を効果的に活用して富士通グループ自らのネットゼロ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2 SBTi (Science Based Target Initiative) : 2015 年に国連グローバルコンパクト、世界資源研究所 (WRI : World Resources Institute) などの団体が共同で設立したイニシアチブ。SBTiは、パリ協定が求める水準に科学的根拠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おり、自社だけでなくサプライチェーンにおける間接排出を含め、基準に準拠した目標を認定する。

Concept



バリューチェーンでの
ネットゼロ



カーボンニュートラル社会への
貢献



気候変動に対する社会の適応策
への貢献

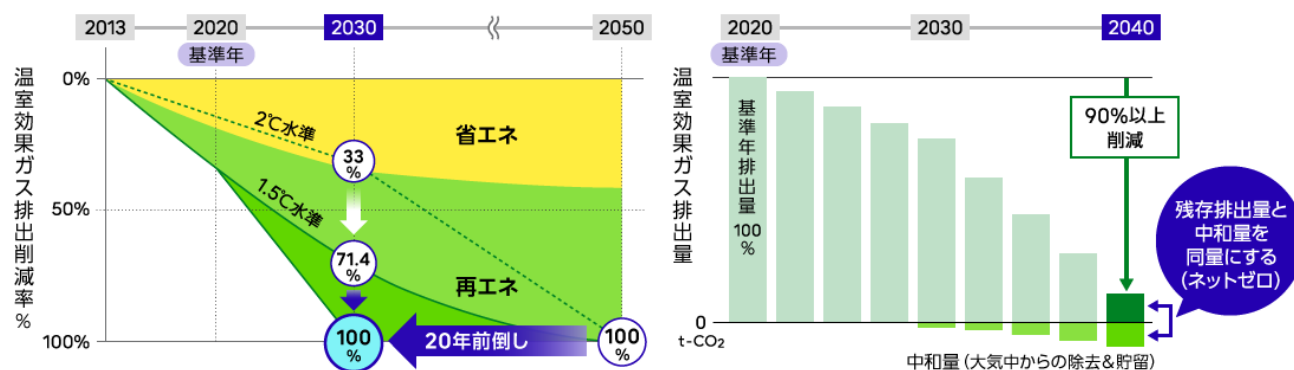
Fujitsu Climate and Energy Visionの3つの柱

バリューチェーンでのネットゼロ

2017 年8月、富士通グループは温室効果ガス排出削減目標について、SBTi より「2℃水準」の認定を取得し、2021 年4月には、2030年度の事業所における排出削減目標を2013 年度比33%削減から71.4 %削減に引き上げ、「1.5℃水準 (注3)」の認定を取得しました。

カーボンニュートラルに向けた動きを加速するため、自社事業活動における排出量を2030年度に、またバリューチェーン全体の排出量を2040年度にネットゼロとする目標を策定し、2023年6月にSBTiより「ネットゼロ」の認定を取得しました。

注3 1.5℃水準：気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の報告では、平均気温の上昇が1.5℃になると、異常気象、海面上昇、健康への悪影響、食料不足、水資源の不足などのリスクが大きくなるとしている。国連気候変動枠組条約締約国会議（COP）において、世界の平均気温上昇を産業革命前に比べて1.5℃未満に抑え、気候変動がもたらす最悪の事態を回避するとしている。



事業活動（スコープ1,2）の温室効果ガス排出削減

バリューチェーン全体（スコープ3）の温室効果ガス排出削減

ネットゼロの実現に向けたロードマップ

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。その実現に欠かせないのが、デジタル・トランスフォーメーション（DX）です。高度なAIや先進的なデジタルテクノロジーを企業間、業界間、地域間を越える仕組みに組み込むことで、社会システム全体の資源、エネルギーの最適利用など、温室効果ガスの排出量削減を実現します。

気候変動に対する社会の適応策への貢献

センシング技術やHPC（High Performance Computing）によるシミュレーション、AIや先端ICTなどのデジタル技術を活用した高度な予測技術で、温室効果ガスの効果的な削減を通じて、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。

環境目標

富士通グループでは、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) ネットゼロ認定を取得

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。



Science Based Targetsロゴ

2021年4月には、2030年度に基準年度比33%削減としていた目標を、71.4%削減に更新し、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ました。

さらに2023年6月、これまでの目標をさらに強化して2040年度にネットゼロを目指すこととし、SBTイニシアチブよりネットゼロ認定を受けました。

ネットゼロ目標

- 事業所におけるGHG排出量（Scope 1、2）および、バリューチェーン全体からのGHG排出量（Scope 3）を2040年度までに2020年度比90%以上削減（注1）

（注1） 残存排出量の10%以下は、大気中のCO₂を直接回収する技術の活用や、植林などによる吸収で除去・貯留

「RE100」におけるThe Climate Groupとのグローバルでの連携

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」（注2）に日本初のゴールドメンバーとして加盟し、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%にする目標を策定しました。SBTネットゼロ認定を取得すると同時に、RE100に関しても、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速するため、これまでの2050年に再エネ率100%としていた目標を20年前倒し、2030年に100%とする目標を策定（登録）しました。今後、目標達成のため、実行計画に基づいた活動を展開していきます。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するとともに、PPA（注3）などの新たな電源への投資も行い、社会全体の再エネの普及拡大に貢献していきます。

（注2） 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。

（注3） Power Purchase Agreement（電力販売契約）の略称で、特に企業など自然エネルギー電力を使いたい需要者が、発電事業者や小売電気事業者と長期契約を結び、自然エネルギー由来の電力を購入すること。



RE100ロゴ

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サイト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。

（注1） CDP：運用資産総額136兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界の18,700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（2023年8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。これまでに、1.5℃を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果、GHG排出ネットゼロ目標および再エネの利用拡大に向けた取り組み方針、マテリアリティ（気候変動をはじめとした環境課題を含む）などが経営会議を通じて取締役会に報告されています。 - 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 >

項目		対応状況	参照先
ガバナンス (Governance)	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、CSSO（Chief Sustainability & Supply Chain 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年度以降、業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含むESG指標を追加しています。	

項目		対応状況	参照先
戦略 (Strategy)	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し、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。 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）	● 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	(注) 詳細はCDP回答（C2.3、2.4）  を参照	

項目	対応状況	参照先
戦略 (Strategy)	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。 - 富士通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富士通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てリスクを抽出・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)	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使用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 ▶

★ 第三者保証対象指標

項目		対応状況		参照先	
指標と目標 (Metrics and Targets)	Scope 1、2および該当する Scope 3のGHG 排出量	GHG排出量			
		項目	基準年 (2020年度)	実績 (2023年度)	
		Scope 1	66千トン-CO ₂	64千トン-CO ₂	
		Scope 2 (Market-based)	499千トン-CO ₂	266千トン-CO ₂	
		Scope 3 (全体)	4,966千トン-CO ₂	3,646千トン-CO ₂	
		主要な内訳	Category 1 (購入した製品・サービス)	1,192 千トン-CO ₂	1,086 千トン-CO ₂ ★
			Category 11 (販売した製品の使用)	3,470千トン-CO ₂	2,283 千トン-CO ₂ ★

★ 第三者保証対象指標

項目		対応状況				参照先	
指標と目標 (Metrics and Targets)	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 (2023年度)	
		自らのGHG排出量削減*1	中期	2030年までに100%削減*2	SBTネットゼロ認定	41.6%削減	
		バリューチェーンのGHG排出量削減*3	長期	2040年度までに90%削減		28.1%削減	
		再生可能エネルギー使用率	中期	2030年度までに100%導入	RE100加盟	42.7%導入★	
*1 2020年度比 *2 Scope 1 + Scope 2 *3 Scope 1 + Scope 2 + Scope 3							

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されています。2020年10月の委員会においては、重要決定事項として富士通グループのGHG削減目標のSBTについて「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SBTから1.5℃基準の認定を受けました。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で報告し、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・評価を行っ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、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)」を評価指標に追加しました。

（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が企業の「気候変動」への取り組みに対して調査、評価を実施し、その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。富士通グループでは、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 - 上記法規制に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）に伴った電力価格の高騰	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

リスク分類		対象期間	内容	主要な対応策
移行	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対応することによるコストの増加 - 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、渇水などへの対応コストが増加 - 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等の開発・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を効率化するシステム等の開発・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た売上の増加	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

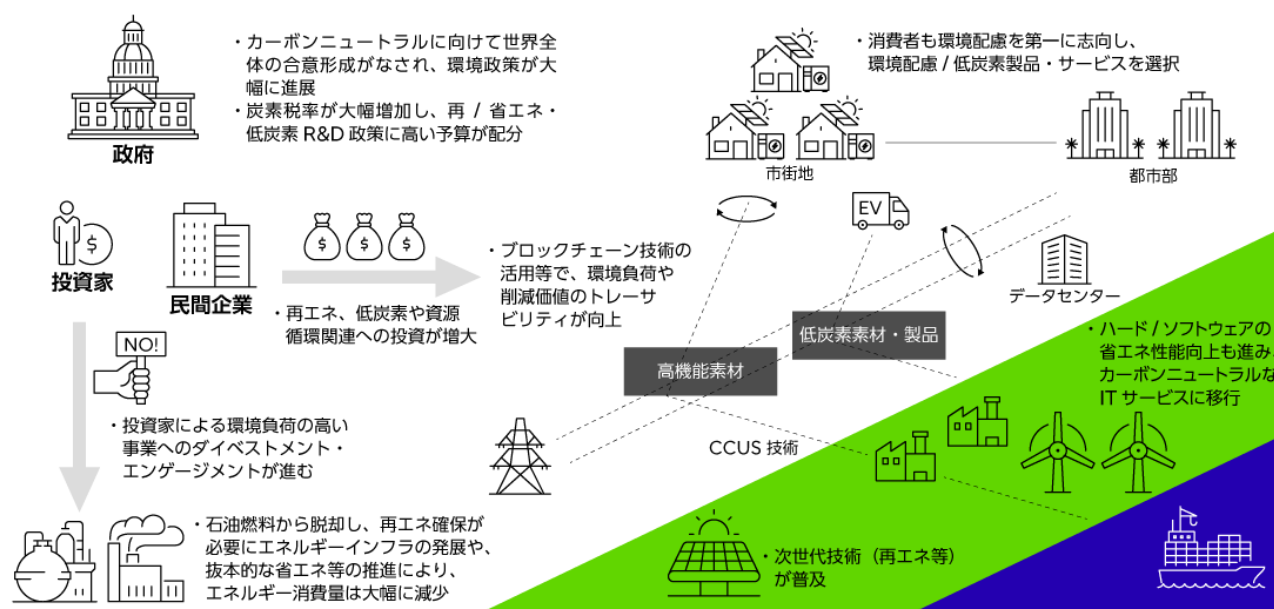
2021年度、富士通グループは、1.5℃、4℃シナリオを用いて、気候変動の影響を受けやすい事業（Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス）、Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス）、Hybrid IT（検討領域：データセンター関連ビジネス））に対し、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。

シナリオ選択	1.5℃シナリオ、4℃シナリオ ※IPCC、IEA、環境省・気象庁等政府機関、各種民間調査機関の公開情報を参考して設定。 主な参照シナリオについて、物理シナリオとしてRCP8.5およびRCP2.6シナリオ、移行シナリオとしてIEA NZE 2050（Net Zero Emissions by 2050 Scenario）およびIEA STEPS（Stated Policies Scenario）シナリオを採用
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、それぞ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アリングの検討・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富士通の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。

現在、Sustainable Manufacturingにおいては「Carbon Neutrality」、「Resilient Supply Chain」、Trusted Societyにおいては「Sustainable Energy & Environment」、「Sustainable Transportation」の取り組みテーマ/領域を掲げており、オフアリングの展開を推進していきます。

<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：Sustainable Manufacturing

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）
石油化学 関連ビジ ネス	<政策/規制、市場、 技術、評判関連> 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 <自然災害関連> 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 - 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の見直し等）

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）
自動車関連ビジネス	＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞ 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 炭素価格 排出目標 重要商品/製品価格の増減 次世代技術の普及 投資家評判変化 ＜自然災害関連＞ 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	1.5℃シナリオ	
		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ーマネジメント） - 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の見直し等） - 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

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）
食品関連 ビジネス	＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞ 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 重要商品/ 製品価格の 増減 次世代技術 の普及 ＜自然災害関連＞ 自然災害、気温上昇 リスクの増大による 農業被害が増大 平均気温の 上昇 異常気象の 激甚化	1.5℃シナリオ	
		消費者意識の変容で、包装材料環境配慮、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）

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）
電子機器 関連ビジネス	＜政策/規制、市場、 技術、評判関連＞ 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	1.5℃シナリオ	
	炭素価格 排出目標 重要商品/ 製品価格の 増減 次世代技術 の普及 投資家評判 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
	＜自然災害関連＞ 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	4℃シナリオ	
	降水・気象 パターンの 変化	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）

対象事業：Trusted Society

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）
公共、交通、エネルギー関連ビジネス	＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞ 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/製品価格の増減	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
	＜自然災害関連＞ 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		

<リスク・機会面の分析>

対象事業：Hybrid IT

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）
データセンター関連ビジネス	<政策/規制、市場、技術、評判関連> 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/製品価格の増減 次世代技術の普及 顧客の評判変化 <自然災害関連> 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、富士通の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付し、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、温室効果ガス排出削減目標について、SBTiより2017年には「2℃水準」の認定を取得、2021年には「1.5℃水準」の認定を取得しました。2023年8月にはカーボンニュートラルに向けた動きを加速するため、自社事業活動における排出量を2030年度に、またバリューチェーン全体の排出量を2040年度にネットゼロとする新たな目標を策定し、SBTiより「ネットゼロ」の認定を取得しました。加えて、SBTの更新に合わせ、再生可能エネルギー目標であるRE100についても、再生エネ率100%目標を2050より20年前倒し、2030年度までに100%とする目標を策定しました。当該年度の実績として、2030年度までに自ら（Scope1+2）のGHG排出量削減率（基準年度：2020年度）を100%削減する目標に対し、2023年度には41.6%の削減を実現しています。また、2040年度までにバリューチェーン全体（Scope1+2+3）のGHG排出量削減率（基準年度：2020年度）を90%削減する目標についても、2023年度に28.1%削減しました。再生可能エネルギーの目標については、2030年度に再生可能エネルギー使用率100%の目標に対し、2023年度は42.7%まで拡大しました。

自然共生（生物多様性の保全）

あるべき姿と短中期目標

生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、喫緊の重大な問題であると認識され、その問題の解決には「ネイチャーポジティブ」の達成が必須と考えられています。そこで、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12月に開催された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「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030年グローバルターゲットが設定されました。

富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年中期目標、2025年短期目標（第11期環境行動計画）を2022年に策定しました。このあるべき姿の達成は、富士通グループのパーパス「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けることです。」の実現に寄与します。

あるべき姿 (2050年)	持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。
中期目標 (2030年)	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を25%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。
短期目標 (2025年)	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）への対応

富士通グループは、国際目標（昆明・モンリオール生物多様性枠組）に沿って、ネイチャーポジティブの実現に向け策定した「あるべき姿」の達成を目指しています。そして、TNFDの趣旨に賛同し、TNFD Adopterに登録しました。また、TNFDフォーラムに2023年10月より参画しています。2024年度は、全事業領域を対象に自然への依存・影響の大きい事業に関して、LEAPアプローチ（1回目）を実施し、その結果を開示予定です。そして、2025年度は、対象事業領域を拡大してLEAPアプローチ（2回目）を実施し、開示内容をブラッシュアップしていく予定です。

- [富士通、TNFDフレームワークに沿った情報開示を宣言 - 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD） Adopterに登録 -](#) >

	FY2024				FY2025				FY2026 ~	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q ~
LEAPアプローチ (1回目)	LEAP ガイダンス 確認 対応計画 策定	LEAPアプローチ(1回目) (自然への依存・影響の大きい事業を優先実施)								開示情報 ブラッシュ アップ
開示内容検討					開示内容 検討					
LEAPアプローチ (2回目)						LEAPアプローチ(2回目) (対象事業領域の拡大等)				
開示内容検討									開示内容 検討	
開示							▲FY2024実施結果開示			

富士通グループのTNFD Adopter対応に向けたTNFD対応計画

生物多様性保全活動

富士通グループは、あるべき姿と目標の達成に向け、様々な生物多様性保全活動を実施しています。

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」環境行動計画目標への対応

第11 期環境行動計画目標の1つとして、自然共生（生物多様性の保全）に係る目標を設定し、企業活動における生物多様性への依存と影響を評価し低減を図る活動を実施しています。

- [自然共生（生物多様性の保全）](#) >

活動事例2：30by30（注1）への貢献（環境省 自然共生サイト認定取得）

富士通沼津工場は、約53haの工場敷地の80%弱を工場緑地が占め、地域の貴重な生物多様性を育む場となっており、自然環境保全と景観整備、従業員と近隣住民が自然環境を学ぶ場の提供を目的とした緑地管理を実施しています。沼津工場緑地は、2022年、環境省の「自然共生サイト」として認定する仕組みの検討に向けた審査プロセスの試行・検証に参加し、『試行結果として「認定」に相当』との判定を得ました。そして、2023年、環境省の「自然共生サイト」認定を取得しました。この活動は、自社短中期目標の「生物多様性の正の影響を増加させる」活動に位置付けています。

（注1） 30by30：2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標

- [環境省 自然共生サイト試行前期協力サイトの概要（環境省 Webサイト）](#) 
- [富士通沼津工場「令和5年緑化推進運動功労者内閣総理大臣表彰」を受賞](#) ▶

活動事例3：資金、技術、人材提供による生物多様性保全の支援

富士通グループは、生物多様性保全を推進する団体の活動の支援を実施しています。これらの活動は、自社短中期目標の「生物多様性の正の影響を増加させる」活動に位置付けています。

① シマフクロウの音声認識プロジェクト

絶滅危惧種であるシマフクロウの生息域調査のため、音声認識ソフトウェアを提供しています（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](#) ▶

② 熱帯雨林 ハラパンの森（Forest of Hope）への支援

インドネシア・スマトラ島の熱帯雨林「ハラパンの森（Forest of Hope）」における森林再生活動への支援を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）](#) 
- [富士通株式会社の支援がハラパンの森でスタート（バードライフ・インターナショナル東京 Webサイト）](#) 

③ プラスチックごみによる汚染が深刻な島「対馬」での海岸クリーンアップ活動

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4：外部団体（J-GBF、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以下のような取り組みを推進しています。

- J-GBF（2030生物多様性枠組実現日本会議）：「ネイチャーポジティブ宣言」の発出、登録。
- 経団連：「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へ参画。
- 環境省・経団連：「生物多様性ビジネス貢献プロジェクト」での企業取組事例掲載。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。
- 世界知的所有権機関（WIPO）：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。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。
- 一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）：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。
- [ネイチャーポジティブ宣言 参加団体一覧（J-GBF Webサイト）](#) 
- [経団連生物多様性宣言イニシアチブ（経団連 Webサイト）](#) 
- [生物多様性ビジネス貢献プロジェクト（環境省 Webサイト）](#)  、 [プロモーション動画（環境省 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 (JBI) (JBI Webサイト) 

活動事例5：社員向けe-learningの実施

富士通グループは、社員の環境への取り組み向上に向け、全社員向けの環境e-learningを提供しています。その中には、生物多様性に係るグローバル動向や、企業活動と生物多様性の関係等の内容も含まれています。e-learningを通して、自らの業務と生物多様性の関りの理解を深めることを目的にしています。

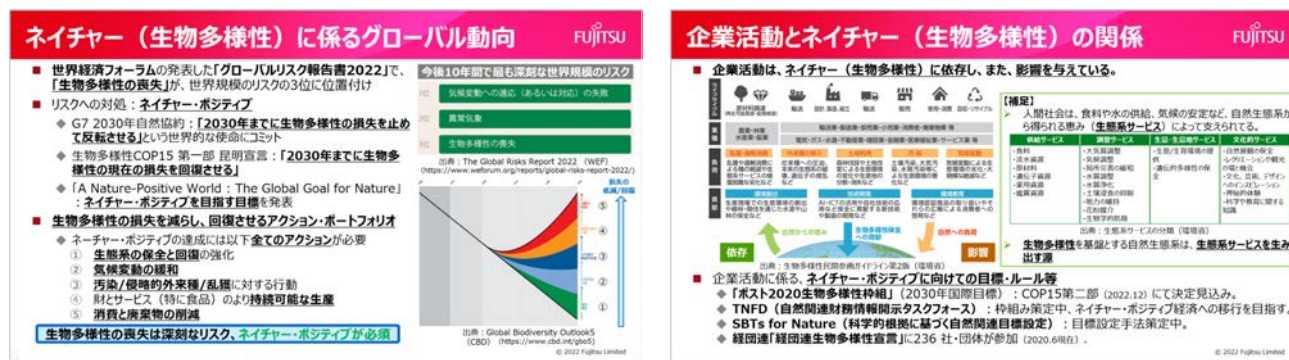


図 環境e-learning 資料イメージ

富士通グループ生物多様性行動指針

2009年10月、より具体的に生物多様性に取り組んでいくために「生物多様性行動指針」を策定しました。

- 富士通グループ生物多様性行動指針 ▶

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、ICT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、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。さらに2021年には新たに「Fujitsu Uvance」を始動させました。お客様のSustainability Transformation（SX）や社会課題解決のために、先端AI技術と融合したビジネスを展開し、サステナブルな世界の実現を目指していきます。

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、事業再編により現在それらは大幅に減少した一方で、クラウドコンピューティングやIoTの進展により、データセンターの消費電力量が大きなウェイトを占める様になりました。そこで、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取り組むなど、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、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、6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期から第9期（2013～2020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活動を展開しました。第10期（2021～2022年度）では、CPPAなどを通じた自社事業所の再生可能エネルギー導入拡大や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、お客様・社会の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11期 富士通グループ環境行動計画

Sustainability Transformation（SX）リーディング企業としての社会的責任

富士通グループは、サプライチェーンを含む自社グループの環境負荷低減の実現とともに、SXリーディング企業として、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、提供価値の拡大・向上を図っていきます。そして、サステナブルな未来をお客様やパートナーとともに実現していきます。

第11期富士通グループ環境行動計画の概要

環境・社会課題の解決に向け、「お客様・社会」および「自社・サプライチェーン」の2つの軸で、世界経済フォーラムのグローバルリスクである「気候変動」「資源循環」「自然共生」の3つにおいて8項目の目標を設定しました。お客様・社会へのデジタル技術貢献に向けた取り組みや、自社の再生可能エネルギー使用率拡大など、富士通グループの環境ビジョンの実現に向け足元を固めた取り組みを展開していきます。

目標期間： 2023年度から2025年度までの3年間

お客様・社会

富士通のビジネスは、2030年にESG貢献およびSXを重点テーマとしたポートフォリオ、オフアリングへの変革を目指します。特に、気候変動（カーボンニュートラル）、資源循環（サーキュラーエコノミー）、生物多様性の環境領域の課題解決に向け、企業と社会をつなぎお客様と社会のSXに貢献します。2023年度は、お客様にサービスを提供した際に環境への貢献を価値として訴求できるよう、その貢献量を測る指標を策定しました。2024年度以降、その貢献量を測定し公開していきます。さらに、誰ひとり取り残さない持続可能な社会の実現のために、グローバル規模で様々なお客様や社会の皆様からSXのリーダーとして信頼いただけるよう客観的評価の獲得を目標として、SXに資するソリューション開発や取り組みを推進していきます。

自社・サプライチェーン

気候変動

自社の事業活動における温室効果ガス排出量およびバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をネットゼロ（注1）とするため、2025年度に向けて削減目標を設定しました。これらは、再生可能エネルギーの戦略的な導入と先進的なICTの活用による省エネの展開を行うと同時に、サプライヤーの環境負荷の把握や削減の推進、自社製品のさらなる省電力化などで実現していきます。

（注1） 温室効果ガス排出量ネットゼロ：温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

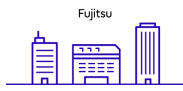
資源循環

製品の省資源設計、資源循環率の向上を図り、資源制約から脱却したサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築のため、2025年度に、その製品・サービスの開発を目指します。また水リスクについても、使用量の削減やサプライチェーンへの水資源保全意識の強化などを継続していきます。

自然共生

ネイチャーポジティブの達成に向け、昆明-モンテリオール生物多様性枠組みの「2030年に向けたグローバルターゲット」（目標15）に対応する活動として、サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を低減し、正の影響を増加させる活動を実施します。

環境行動計画

	お客様・社会	自社・サプライチェーン		
	ビジネス領域	上流	自社領域	下流
				
気候変動	SXに資するソリューション開発や取り組みを推進	お取引先のGHG削減（WB2℃目標）	- 事業拠点のGHG排出削減（1.5℃目標） - 再生可能エネルギーの使用率拡大	製品使用時の消費電力削減によるGHG排出量削減
資源循環		お取引先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）		企業活動による生物多様性への負の影響低減		

環境行動計画目標

目標			基準 年度	2025年 度目標
お客様・社会			—	SXに資 するソリ ューショ ンの提供
自 社・ SC	気候 変動 (注 2)	スコープ 1,2	2023年度：環境への貢献を測る指標を策定。2024-25年度：貢献量を測定し公開 - SXのリーダーとして客観的評価の獲得	—
		スコープ 3 (カテゴリ 11)	- 事業拠点のGHG排出量を2025年度末までに基準年より半減させる - 再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大	2020 年度
		スコープ 3 (カテゴリ 1)	製品の使用時消費電力によるCO₂排出量を12.5 %以上削減	2020 年度
		スコープ 3 (カテゴリ 1)	- サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 - 主要お取引先において、排出削減目標が設定されること（SBT WB2℃相当） - GHG削減データ収集・仕組みの構築・展開	—
				目標設定完了

目標			基準 年度	2025年度 目標
	資源循環	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	—	CEビジネス製品・サービスの開発
		水削減施策を積み上げ、水使用量を57,000m³以上削減	—	57,000m ³ 以上
		サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 主要取引先へ水資源の重要性など、意識強化の取り組みを依頼	—	依頼完了
	自然共生	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進	2020年度	12.5%以上低減

(注2) 気候変動：スコープ1,2,3 が対象。事業買収と売却を調整した値。

関連情報

- [第10期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第9期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第8期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第7期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第6期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第5期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第4期富士通グループ環境行動計画](#) >
- [第3期富士通グループ環境行動計画](#) >

ビジネスを通じたお客様・社会の環境 課題解決への貢献

富士通のビジネスは2030年にESG貢献およびSustainability Transformation (SX) [\(注1\)](#)を重点テーマとしたポートフォリオ、オファリングへの変革を目指しています。また、マテリアリティにおける「地球環境問題への解決」への貢献として、サプライチェーンの最適化からエネルギー消費の効率化まで、クロスインダストリーの様々なオファリングを提供しています。特に、2023年から2025年までの第11期環境行動計画の「お客様・社会」の目標として、SXに資するソリューション開発や取り組みを推進しています。以下、ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献につながる取り組みをご紹介します。

(注1) サステナビリティ・トランスフォーメーション

次世代型「ダイナミックサプライチェーンマネジメント」による全体最適

製品の原材料の調達から製造、流通、販売に至るプロセスを最適化するサプライチェーンマネジメント (Supply Chain Management; SCM)。今、SCMを取り巻く環境は大きく変化しており、企業は対応を迫られています。人権問題への関心のさらなる高まり、地球環境対策、次のパンデミックへの備えや激甚化する気象災害など、新たな課題や突発的な変化に対し従来型のサプライチェーンマネジメントには限界がきています。その一因は、企業がサプライチェーン全体を統合して意思決定できていないことにあり、現代の変化に迅速かつ柔軟に対応できる次世代型のSCMへの移行が急務になっています。

富士通は、業務特化型のAIを実現するために、「Fujitsu Data Intelligence PaaS (以下、DI PaaS)」を提供しています。DI PaaSは、組織内外に散在する膨大なデータを意味の理解できる形に統合して意思決定を支援する、クラウドベースのオールインワンオペレーションプラットフォームです。4種のデータ基盤で構成され、世界最先端のAIソリューション「Fujitsu Kozuchi」と、トレーサビリティを実現するブロックチェーン技術「Fujitsu Track and Trust」、複雑なデータ統合、アプリケーション開発、高度なAIを実現する「Palantir Foundry」、そしてMicrosoft Azureなどのデータ統合技術です。それらの技術によって、業種間で分断されたデータを統合的に連携・分析し、これまでにないバリューチェーンを横断した解決策や知見を導き出します。更に、その意思決定結果を富士通が長年培ってきた計画系や実行系の業務システムに即座に繋げることで、意思決定から実際のアクションまでの業務の自律運行を可能とし、変化対応力強化を実現します。



Fujitsu Data Intelligence PaaS

データと関係者を信頼でつなぎ、お客様のビジネス課題を解決

環境問題や社会問題への人々の意識の高まりとともに、企業が提供する製品やサービスに対して、機能や品質のみでなく、生産・流通過程における環境負荷の低さや公正さなども求められるようになってきています。

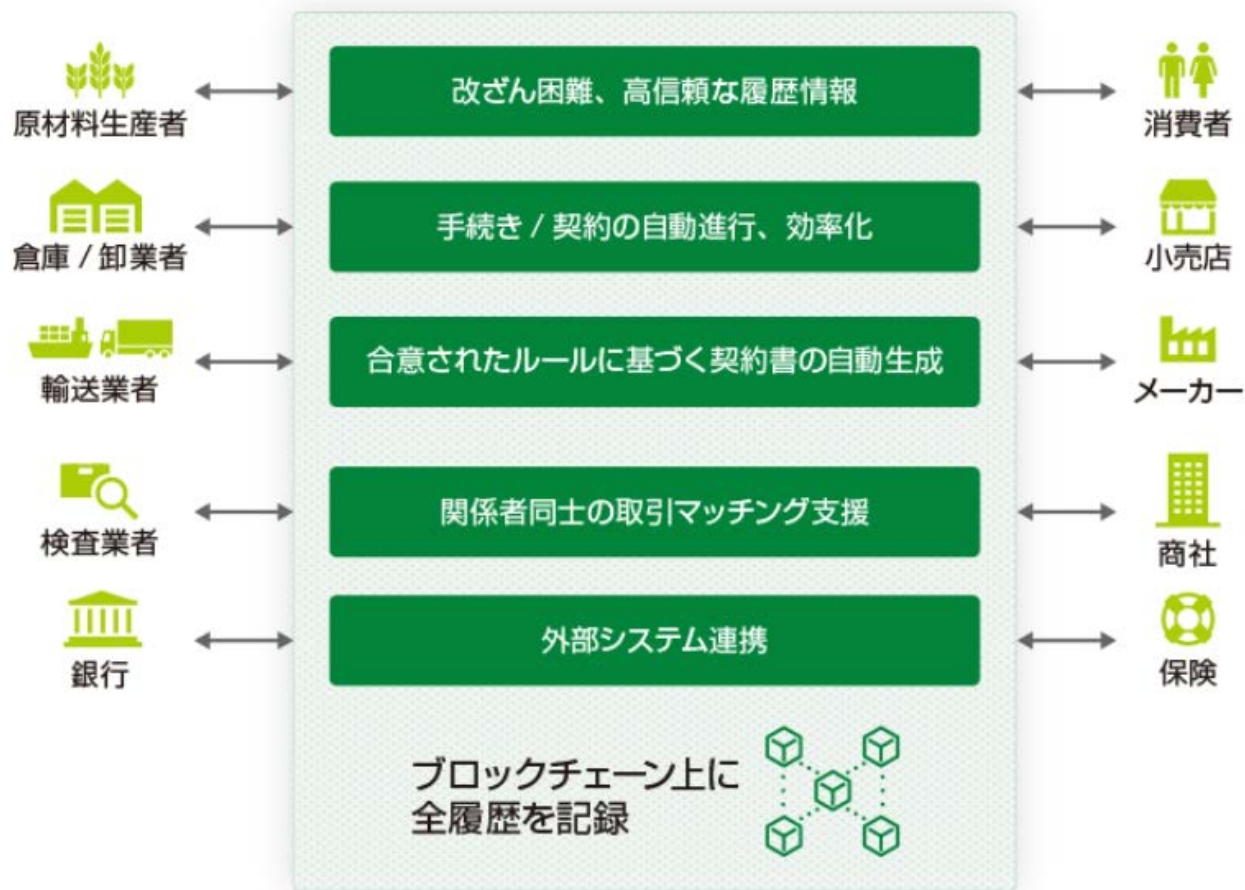
とくに、EU諸国では欧州グリーン・ディール政策に基づき、EU内での一部を除くほぼすべての流通製品が循環経済行動計画によるエコデザイン規則の対象となります。エコデザイン規則の施行に伴いデジタルプロダクトパスポート（DPP）の添付が数年以内に必須になります。欧州でのビジネス継続には避けて通れない法令であり、通関業務を含め様々な対応が求められます。

多くの製品はグローバルにまたがるサプライチェーンを経て消費者の元に届けられますが、上記の様な要求に応えるためには、様々なステークホルダー間の取引の透明性を担保する信頼性の高いトレーサビリティの実現が重要です。

Fujitsu Track and Trustは、コンサルティングとブロックチェーン技術を活用したアジャイル開発によるスピーディな仮説検証を通じてお客様ビジネスにおける課題を解決し、さらなる成長を支えるトレーサビリティ基盤をご提供します。トレーサビリティの実現により、原材料の調達、製品の製造、さらにその先の物流といった各工程での業務の効率化やコスト削減が可能です。また、SDGs達成への貢献を顧客に開示する（ESGレポート）ことで、企業価値・ブランド価値の向上にも活用できます。

Fujitsu Track and Trust プラットフォーム

ステークホルダー全体をつなぎ、新たな価値を創出するエコシステムを実現



Fujitsu Track and Trust プラットフォーム

陸海空のロジスティクスデータをつなぎ、効率性、柔軟性を高め、ビジネスを持続可能なものに

物流の需要増加が予測される一方、物流業界では労働力不足、輸送力低下、輸送手段の多様化、GHG排出に対する対策など様々な課題に直面しています。

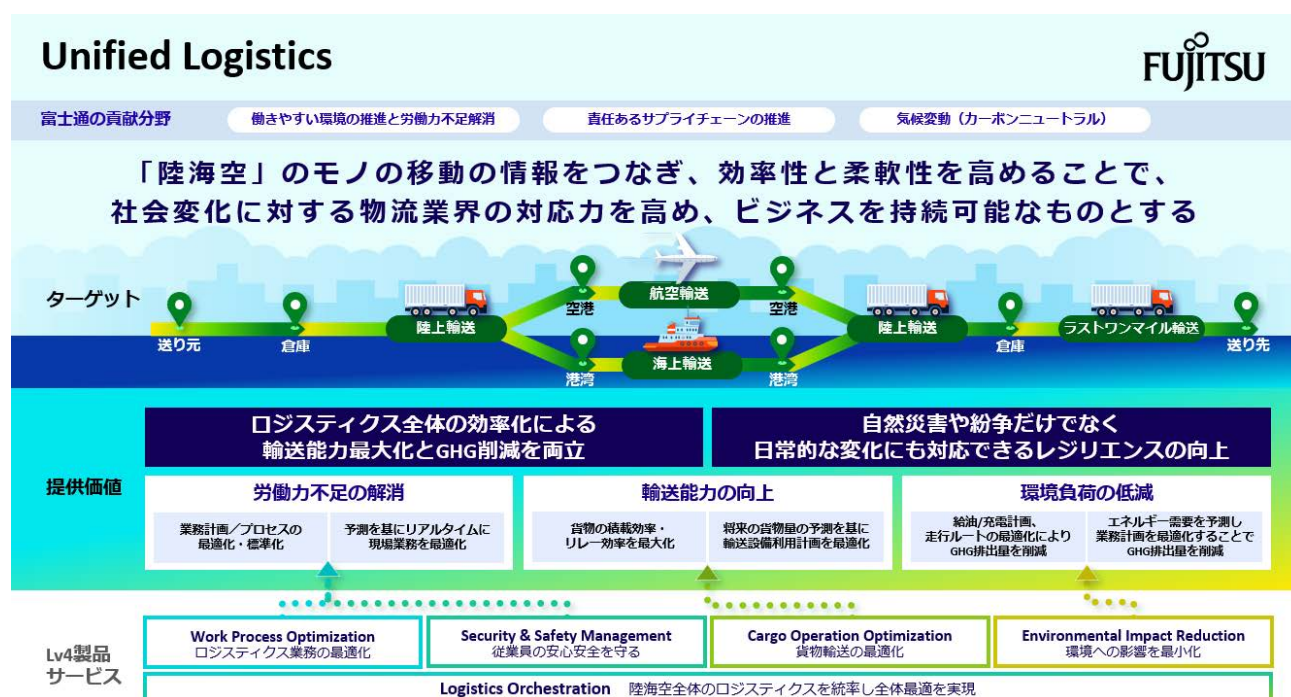
富士通は、荷主や物流事業者が持つロジスティクス情報をロジスティクスデータ標準化サービスでつなぐ事で、効率性、柔軟性を高め、ビジネスを持続可能なものとしします。業界全体の業務効率化による輸送キャパシティの最大化とGHG排出量の削減を両立させ、自然災害や紛争だけでなく日常的变化にも対応できるレジリエントかつ収益を最大化させるロジスティクスを実現します。

解決へのアプローチ

労働力不足の解消：業務計画やプロセスの最適化と標準化、予測を基にリアルタイムに現場業務を最適化します。

輸送能力の向上：貨物の積載効率やリレー効率、将来の貨物量予測を基に輸送設備利用計画を最適化します。

環境負荷の低減：給油/充電計画・走行ルートと、エネルギー需要予測による業務計画の最適化でGHG排出量を削減します。



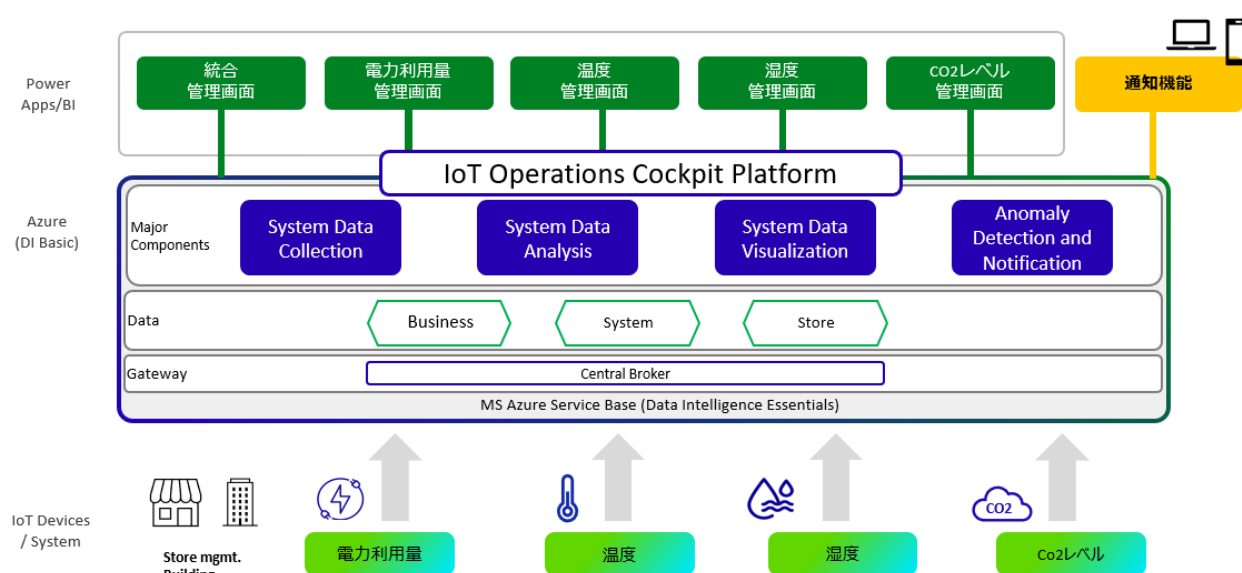
Unified Logistics

エネルギー利用の最適化によるサステナビリティへの貢献

IoT Operations Cockpitは様々なIoTセンサーから取得した情報をリアルタイムに可視化することでビジネスの迅速な意思決定を支援し、コスト削減と環境への配慮を実現します。

サービスの特徴

- エネルギー使用量をリアルタイムに可視化し分析**
 様々なIoTセンサーから収集したエネルギー使用量などの情報をリアルタイムに可視化します。複数店舗の情報もダッシュボードで一元管理することができます。
- AIによるアノマリー分析で故障予測・異常検知**
 収集・蓄積したセンサー情報を学習し、AIを使ったアノマリー分析を実施して故障を予測します。また、閾値の設定による異常検知も可能であり、メンテナンスが必要な機器を事前に把握し対策を講じることができます。
- エネルギー効率を向上させサステナビリティへ貢献**
 照明、冷蔵庫、空調などの稼働状況を可視化することで、電力削減対象が明確となり設備改善・運用改善につなげることができます。無駄なエネルギー消費を削減し、環境への配慮と企業活動の推進を支援します。



IoT Operations Cockpit

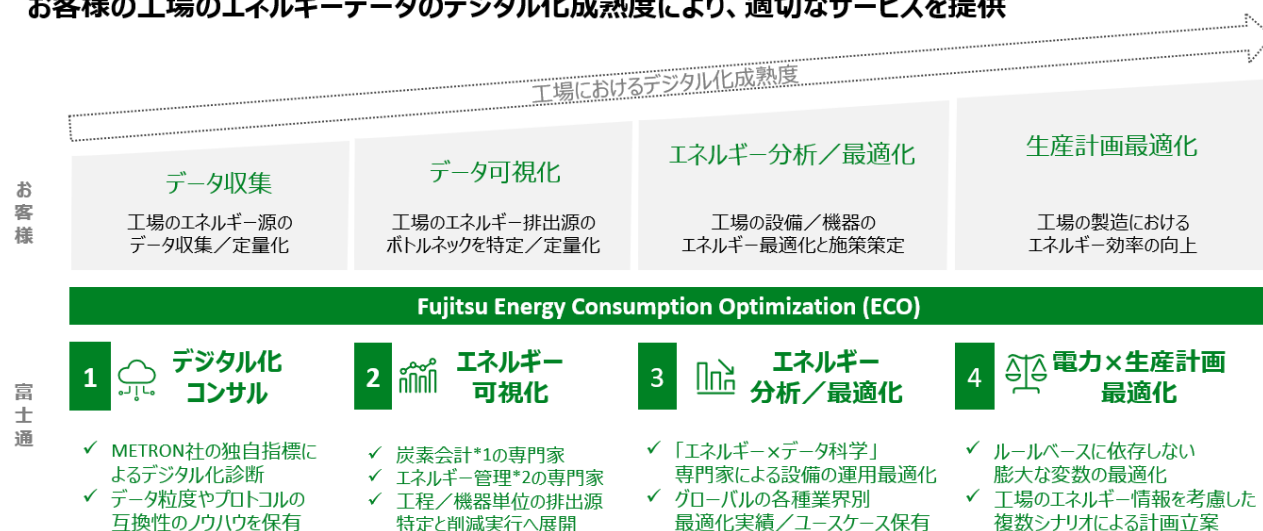
エネルギー消費最適化サービス

Fujitsu Energy Consumption Optimization powered by METRONはあらゆる業種・業界における工場やオフィスのエネルギーデータ収集・可視化から分析・最適化を支援するエンドツーエンドのエネルギー消費最適化サービスを提供します。

METRON社との協業により以下の4つの主要なサービスの提供を通じて、グローバルで製造業の脱炭素化を加速させます。

- デジタル化コンサルティング：エネルギーデータ収集
- エネルギー可視化SaaS：エネルギー管理／分析SaaS
- エネルギー最適化コンサルティング：エネルギー最適化
- 生産スケジュール最適化：電力を考慮した生産計画最適化

お客様の工場のエネルギーデータのデジタル化成熟度により、適切なサービスを提供



*1：炭素会計のISO14064に準拠、*2：エネルギーマネジメントのISO50001に準拠

Fujitsu Energy Consumption Optimization powered by METRON

海洋デジタルツインを要素技術とした、ブルーカーボン測定認定事業の実現に向けて実証実験を開始

富士通では、新規事業化を前提にブルーカーボン（注2）の測定認定技術の実証実験を進めています。日本の場合、EEZを含む海域面積は世界6位であり、ブルーカーボンによるCO₂削減のポテンシャルは5,000万トンに達します。これは、保全の担い手不足から枯渇し減少する森林のCO₂吸収量を上回る数値であり、CO₂削減の切り札ともいわれています。さらに、ブルーカーボンは申請・認定されれば「ブルークレジット」として市場取引が可能となるメリットがあります。しかし海中での作業が伴うために、その造成には高コストを要してきたという課題があります。富士通のブルーカーボンの測定認定技術は、この海中作業のコスト高を、ICTにより劇的に低減するものです。多くのダイバーが数haもの海に潜水して海藻の繁茂を目視確認し、計算式により推定値を算定する従来手法に代わって、まず海中ドローン等により海中CO₂濃度をAIに学習させます。併せて、リモートセンシングによる広範囲測定を組み合わせることで適用することにより、ダイバーレスによるコスト低減と合わせて精度の高い測定を実現します。〔図1〕

要素技術である富士通研究所の海洋デジタルツインでは、海洋の状態をデジタル空間に高精度に再現し、海洋を構成する環境の変化や海洋を活用した施策の効果などのシミュレーションによる予測を可能にします。これには、AIを活用し、自律型無人潜水機を用いて、海中の生物や構造物の解像度が高い3次元形状データを取得する技術が用いられています。〔図2〕富士通のブルーカーボン測定認定技術は、2026年度中に藻場に関する海洋デジタルツインの確立を目指します。そして、ブルーカーボン造成だけでなく、併せて企業・自治体などによる藻場の保全・造成をする施策、サンゴ礁における生物多様性を保全する施策などの立案を支援し、Sustainability Transformation（SX）を推進することを目指します。これらの技術に関して、社外の研究機関（注3）とともに、沖縄県石垣島近海において実証実験を行い、サンゴ礁の精密な3次元形状データを取得することに成功し、技術の有効性を確認しました。こうした成果が国土交通省より高く評価され、同省所轄の研究会（注4）に、他社に先駆けて参加することとなりました。さらに、2024年度中の実証実験開始を目指して、社外の企業と協業に向けた準備を進めています。そしてカーボンニュートラルに向けた施策に取り組む企業や自治体・団体とのパートナーシップを構築し、ブルーカーボン測定認定技術（および海洋デジタルツイン）を用いたお客様の施策立案支援を目指します。

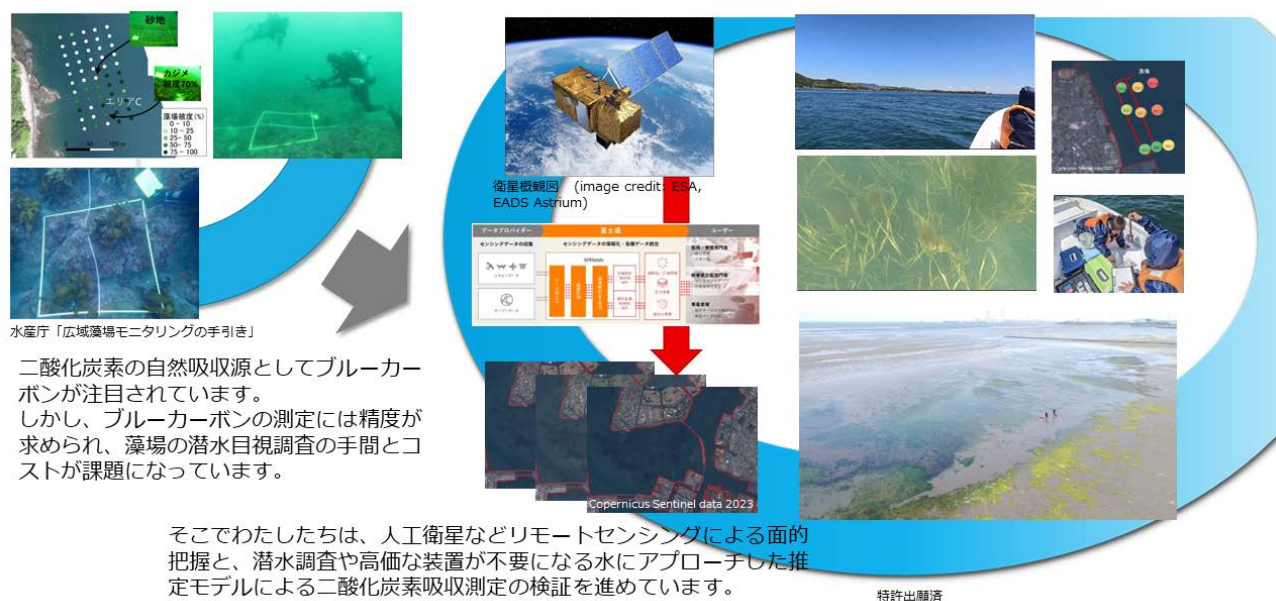


図1 「ダイバーレスによる精度の高い測定」のイメージ

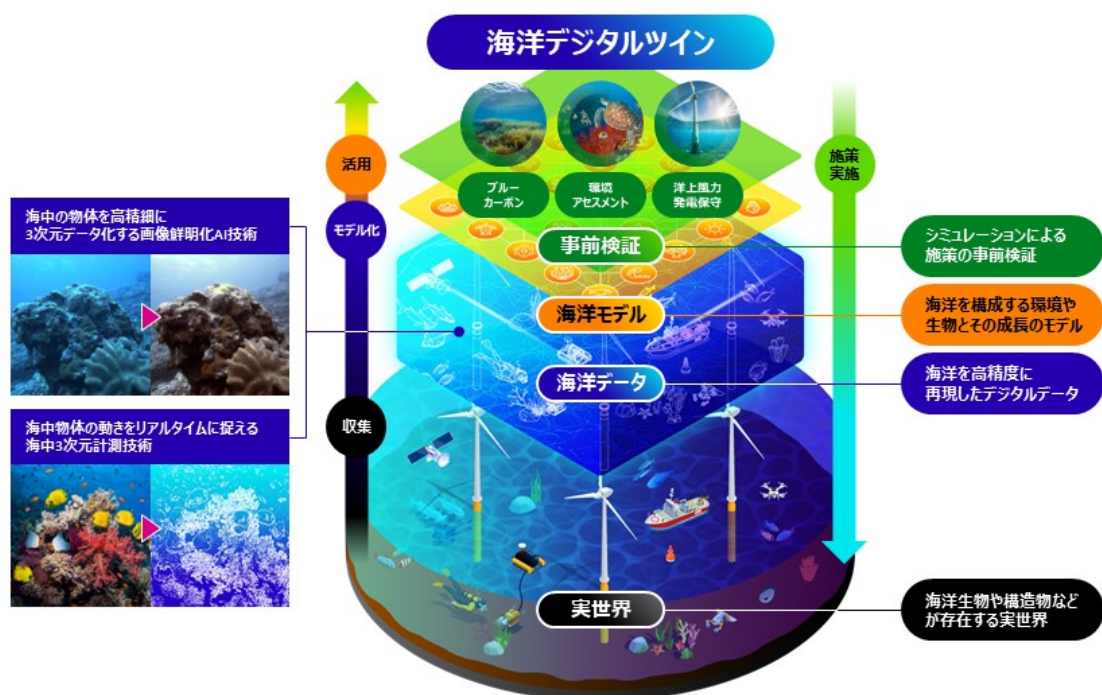


図2 「海中の生物や構造物の3次元形状データを取得する技術」のイメージ

- (注2) ブルーカーボンとは、海藻・海草などの海洋生物の光合成によって隔離、あるいは貯留された炭素のこと
- (注3) 国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所
- (注4) 「ブルーカーボン高精度データ把握・管理システム」の利活用に向けたブルーカーボンデータ計測マニユアル研究会

国際的なイニシアティブや国内の社会的な課題に取り組むプラットフォームでのビジネス連携

2024年初頭より、富士通は国内における企業の再生可能エネルギー調達を可能にする政策や規制に対する提言に協力することで、RE100事務局のThe Climate Groupと連携し、日本で政策や規制を検討している政策作業部会メンバー12社の内の1社として活動しました。RE100メンバーが求める優先度の高い施策は以下のとおりです。

1. 再エネ電力の費用対効果を高めるため、電力価格の透明化と公正化を推進する。
2. フィジカルおよびバーチャル・コーポレートPPA (注5) の締結を促すため、発電事業者と需要家の間の障壁を取り除き、契約のプロセスを簡略化する。
3. 送配電網の増強と運用改善を最優先で行い、新規再エネ事業が系統接続に必要な時間を短縮するとともに、出力制御を回避し再エネ電力を最大限に活用する。

2024年6月25日、公開声明として、日本に本社を置く87社を含むRE100に参加する世界420社以上の大手有力企業が、日本政府に対し、再生可能エネルギーの導入目標をより野心的に設定するよう強く要請しました。日本政府が近く策定する第7次エネルギー基本計画において、ネットゼロへの移行がもたらすチャンスを活かし、2035年までに再エネの発電容量を3倍（363GW）に増やすことを強く求めました。

この活動を通して、富士通は自社の再エネ推進だけでなく、日本の再エネ推進に関する活動に積極的に参加していくことで、社会全体の再生可能エネルギーの普及拡大およびそれに伴うエネルギーソリューションによるビジネスで貢献していきます。

また、富士通は経済産業省が2022年2月1日公表した「GXリーグ基本構想」に対する賛同を表明した直後から協力を開始しており、2023年度のGXリーグ (注6) の本格稼働においても引き続き参加しています。2024年3月27日時点では幅広い業種が参画し、我が国の温室効果ガス排出量の5割超をカバーする枠組みとして参加企業は747社となっています。また、GX-ETS (注7) にも参画しており、グループXとして、自社の排出削減目標の達成に向けた進捗や、サプライチェーン全体での排出削減の取り組み、グリーン市場創造に向けた製品・サービスの供給など、各社の取り組みに関する様々な取り組み状況の情報をGXダッシュボードにて発信しています。ビジネス面においてもGXリーグに参画しているお客様に対してGHG排出量削減に関する積極的な提案を行うことで、日本全体のGHG排出量削減に貢献しています。

- (注5) 環境価値だけを発電事業者と需要家の間で取引する電力購入契約のこと
- (注6) 2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取組を行う企業群を官・学と共に協働する場
- (注7) GXリーグにおける排出量取引制度であり、温室効果ガスの排出削減を目的とした市場メカニズムの1つ。具体的には、企業や組織に対して排出量の上限（キャップ）を設定し、その上限を超えないようにするための取引制度。近年、GXリーグにおける活動の一環として、排出量取引の導入に向けた活動が活発化している

- [RE100 Our work in Japan](#) 
- [RE100 calls on the Japanese government to urgently grow renewables capacity](#) 
- [GX League / 参画企業のGX実現に向けた取り組み / 富士通株式会社](#) 



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。

富士通グループの状況

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排出削減に関する社会要請や法規制への対応の遅れは、製品・サービスの製造、開発等に影響を与え、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やネットワーク通信における消費電力は増加傾向にあり、今後も増え続けていくと予想されます。そのため、富士通グループの工場、データセンター、オフィスのエネルギー使用量やGHG排出量を定期的にチェックし、エネルギー消費の抑制を進めています。

第11期環境行動計画のアプローチ

カーボンニュートラルの取り組み強化

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、GHG排出削減目標についてSBTi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への流れの中、富士通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。さらにグローバル社会でのサプライチェーンを含めたカーボンニュートラルを加速させるために、再エネの利用を拡大し、事業活動におけるGHG排出量を2030年度に、バリューチェーン全体（Scope 1、2、3）のGHG排出量を2040年度にネットゼロ（注3）を目指すこととしました。

なお2040年度にネットゼロを実現する目標は、2023年6月にSBTiより「ネットゼロ認定」を取得しています。

これらのGHG排出削減目標からバックキャストし、2023年度から2025年までの環境目標の実行計画として、「第11期富士通グループ環境行動計画」を策定しました。カーボンニュートラル達成に向け、事業で使用する電力における再エネ利用を2025年度に50%以上、2030年度には100%とすることを目指します。併せてバリューチェーン全体のGHG排出量を、サプライヤーの環境負荷の把握や削減の推進、自社製品のさらなる省電力化などで削減し、ネットゼロを実現していきます。

富士通グループは今後の国内での本格導入を見据え、フラッグシップモデルとして、富士通グループで最大規模のFujitsu Technology Park（旧川崎工場）で使用する電力量を2021年4月よりすべて再エネに切り替えました。さらに2022年4月には、富士通オーストラリアで、グループ内最大規模の再エネ電力購入契約（PPA）を締結し、2023年度の年間消費電力量の47%を再エネとしています。

今後も、グリーン電力・再エネ証書の購入に加え、追加性のある電源（PPAなど）への投資も行い、先端ICT技術を活用した社会全体への再エネの普及・拡大にも貢献していきます。

(注2) IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) :

「国連気候変動に関する政府間パネル」の略称で、人為起源による気候変化、影響、適応及び緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988年に国連環境計画 (UNEP) と世界気象機関 (WMO) により設立された組織。

(注3) ネットゼロ :

温室効果ガス排出量を目標年度までに基準年度の90%以上削減し、10 %以下となった残存排出量を大気中のCO₂を直接回収する技術 (DAC) の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

関連情報

第11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
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/ghg/> >
- データセンターのPUE (電力使用効率) 改善
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/pue/> >
- 再生可能エネルギーの利用拡大
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/renewable-energy/> >

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年までに自らが排出するCO₂のゼロエミッションを目指していましたが、これを前倒しして2030年に達成を目指すこととしました。

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、製造プロセスで使用するPFCs、HFCs、SF₆、およびフロン漏えいによるPFCs、HFCs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、照明のLED化
- 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）、などを、製造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。また空調機器のフロン漏えいによるPFCs、HFCsの排出については関連法律を遵守するよう点検整備を実施しています。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
事業拠点のGHG排出量を基準年（2020年度）の50%以下に削減する。（2023年度目標：30%削減） <u>（注1）</u>	58.4%削減 <u>（注2）</u>

（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。

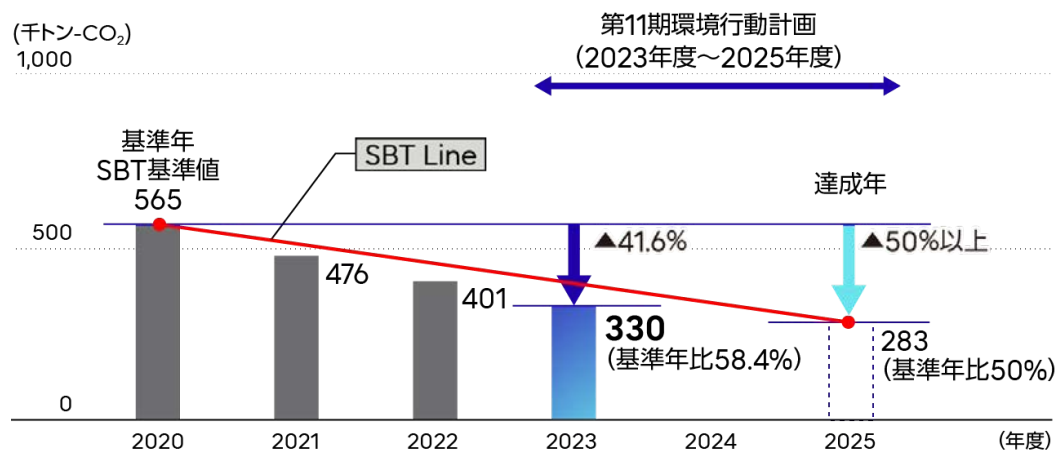
（注2） マーケット基準によるGHG排出量の削減率

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、照明の設備投資においては高効率LED照明の継続的かつ効率的な導入により388トン-CO₂の削減に貢献しました。また、空調機器においては高効率機器への更新や台数制御などの運用条件の見直し、ポンプや空調機の停止など施設運用の改善（4,775 トン-CO₂）を実施しており、さらには廃熱回収による空調温水の生成など（380トン-CO₂）、自助努力として合計約 11 千トン-CO₂（前年度排出量比2.7%）の削減施策を実施しました。

こうした取り組みの結果、第11 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41.6%pt 削減（2022年度比17.7% ）となりました。



第11 期環境行動計画GHG排出量削減

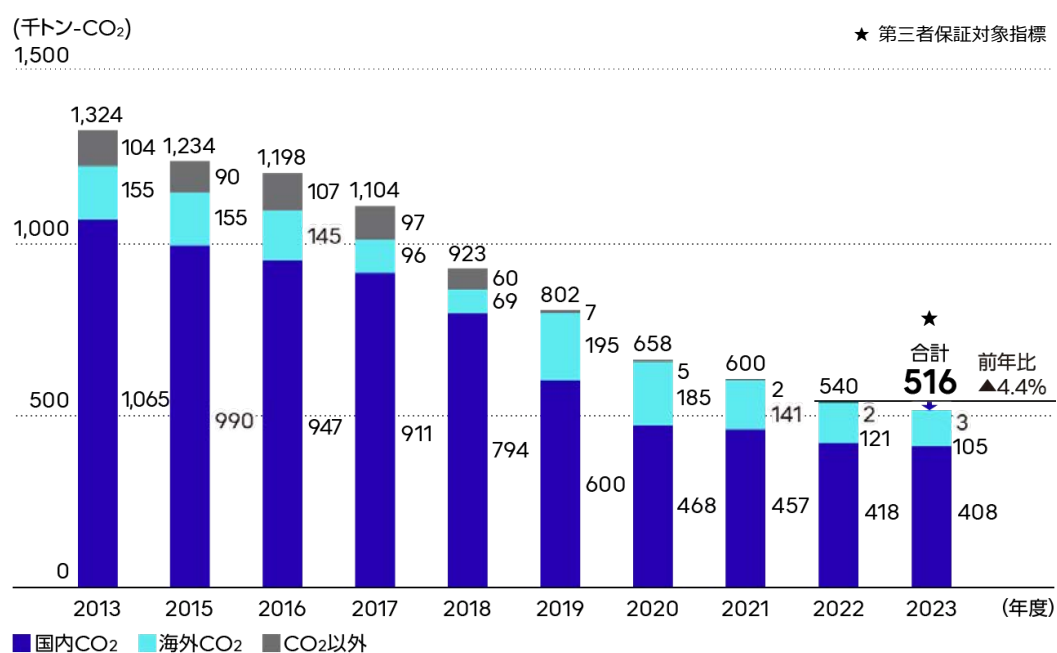
(注3) BAT (Best Available Technologies) : 温室効果ガス削減のための利用可能な最先端技術。

(注4) 基準年(2020年度)、2023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(2020年度)、2023年度実績値ともにマーケット基準。

2023年度の総排出量は516千トン-CO₂ ★

2023年度のGHG総排出量は、516 千トン-CO₂ (売上収益当たりの原単位 : 13.7 トン-CO₂/億円) となり2022年度と比べて5.8%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、2022年度 0.436トン-CO₂、2023年度0.437トン-CO₂
海外 2013～2018年度 国内と同じ係数使用、2019年度以降は該年度のIEA最新値（国別）で算出。

(注7) 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](#) >
- [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

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、カーボンニュートラル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。

2023年度実績

★第三者保証対象指標

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大。 <u>(注1)</u>	42.7% <u>(注2)</u> ★

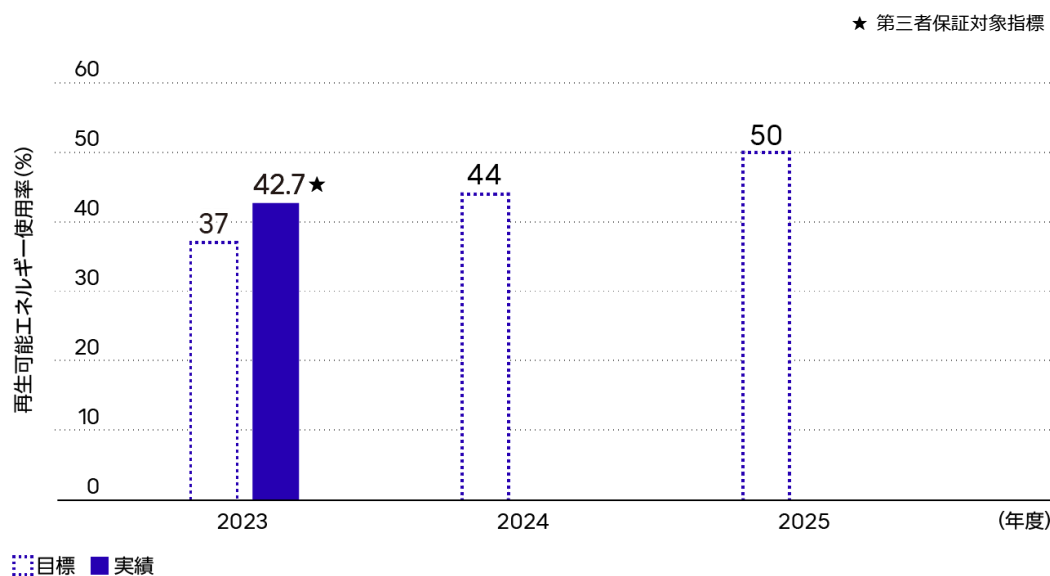
(注1) 対象組織：富士通および富士通グループの自社事業所。主要なデータセンターを含む

(注2) 算定基準：環境パフォーマンスデータ算定基準を参照

第11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率100%」達成を目指して、第11期環境行動計画では、再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大することを目標に設定しました。2023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42.7%に拡大しました。

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



第11 期環境行動計画 再生可能エネルギー使用率

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

製品使用時の消費電力によるCO₂排出量の削減

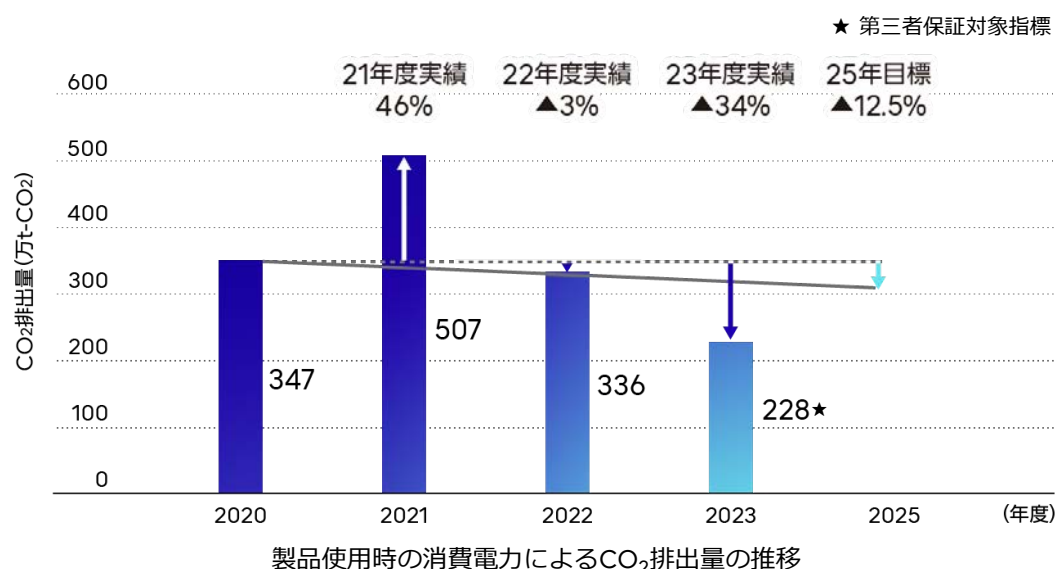
富士通グループのアプローチ

ICTの普及拡大および、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。

GHG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。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を2020年度比7.5%以上削減する。	削減率34.2%



(注) 集計精度の向上に伴い、2022年以前の数値を遡及して修正

第11期環境行動計画の取り組み

バリューチェーン全体の排出量ネットゼロ目標に基づき、第11期環境行動計画ではその経過年として2025年度に2020年度比12.5%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、2023年度～2025年度に開発が見込まれる製品のエネルギー効率改善などに取り組んでいます。具体的には、低消費電力部品の採用や機能集約による端末数の削減、高効率電源の採用、省電力制御の最適化、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 2020年度比34.2%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、2023年度は2020年度に対して34.2%削減を達成することができました。

目標の達成に向けて

バリューチェーン全体のGHG排出量ネットゼロの達成に向けて、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。

2023年度の取り組み事例

スピード、パワー、安定性と省エネルギーを両立したCELSIUS W5012

CELSIUS W5012 は、最新の技術をフル投入したPCワークステーションです。PCワークステーションとは、処理負荷の重い作業を行うために開発されたコンピュータのことで、富士通グループではCELSIUSシリーズとして提供しています。

2023年度に提供開始した「CELSIUS W5012」では、Windows 11 Pro、第13世代インテル® Core™ プロセッサー・ファミリー、DDR5メモリを搭載するなど最新の技術を投入しており、主にCAD、建築・構造解析、ヘルスケア、2D・3D映像制作といった分野での利用が可能です。

環境面では、低消費電力部品を採用することにより、従来機種と比較して使用時の消費電力を44%削減できました。また、省エネルギー法に基づくエネルギー消費効率（2022年度基準）にて「AAA」を達成しました。

最新の技術をフル投入しつつ、省エネルギーも実現したCELSIUS W5012の利用を通じて、富士通はこれからも環境と人どちらにもやさしい社会の実現を目指します。



- [取り組み（事例）紹介](#) >

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）への依頼を働きかけ、サプライチェーン上流に活動を展開しています。

また並行して、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。

さらに新たな取り組みとして、国際基準であるSBT（Science Based Targets）に沿ったCO₂削減目標の設定を主要お取引先に要請しました。2022年度からは従来CO₂排出量削減活動の対象としていた製造に関わる部材のお取引先に加えて、役務、サービス分野のお取引先にも対象を拡大し、地球温暖化抑制をより強力に推進していきます。

SBTに沿った削減目標の設定に関して説明会を開催し、対象となるお取引先の約90%にご参加いただいております。

加えて、目標設定までの手順説明やFAQ等を共有する勉強会（ウェビナー）を実施しています。自社のCO₂排出量（Scope1,2）の可視化とSBT水準目標設定の適合が判定できる簡易ツールを提供し、お取引先のCO₂排出量削減活動を支援しています。

サプライチェーン全体で活動に取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、来るべきカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきたいと考えています。

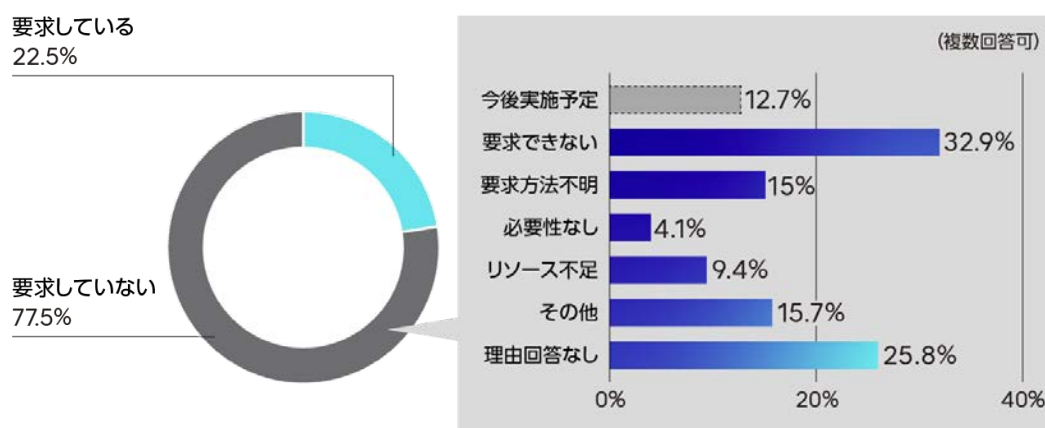
2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023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（612 社）を通じ、2次お取引先（49,000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。

2023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22.5%（126 社）で、活動実施を依頼された2次お取引先はのべ約49,000社に上っており、大きな啓発効果が期待できます。



お取引先から2次お取引先への活動実施要求状況

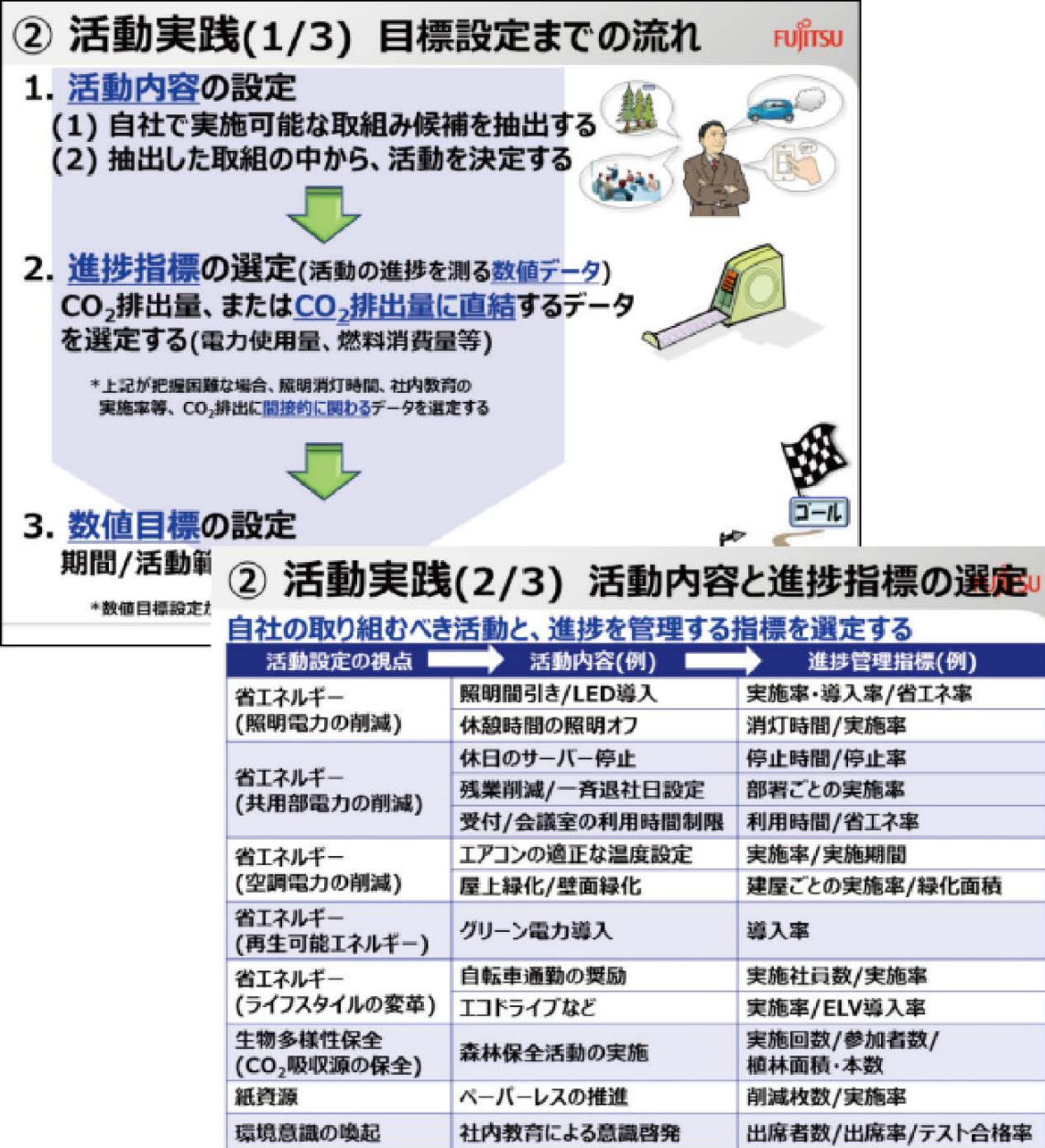
※回答なしおよび2次お取引先なしとの回答除く

「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。

- [国内](#) >
- [グローバル](#) >



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」が掲げられ、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、欧州委員会が、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）を公表し、持続可能な製品のためのエコデザイン規則（ESPR）をはじめ、一連の法案や政策パッケージを打ち出しました。ESPRでは対象製品が拡大されるとともに、リサイクル性や耐久性・修理・再生材の利用、さらには製品ライフサイクルにおける環境影響評価（カーボンフットプリントなど）やトレーサビリティを確保するためのデジタル製品パスポート（DPP）が導入されるなど、製品のサステナビリティに関する要求が高まっています。また米国では「修理する権利（Right to repair）」に関する法案を各州が次々と可決、日本では経済産業省が「サーキュラーエコノミー情報流通プラットフォーム」構築に向け検討を進めているように、全世界においてより一層、資源をより有効的に利用していくための要求が高まっていくと予想されます。企業は今後、それらに対応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、海洋汚染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体を通じてプラスチック資源循環に取り組む必要があります。

富士通グループの状況

資源循環に向けて

富士通グループは、プラスチックをはじめとした資源の3R（Reduce：使用量削減、Reuse：再利用促進、Recycle：再生資源利用促進）に長年にわたり取り組んでいます。

昨今、「サーキュラーエコノミー」をめぐる動きは世界的に加速しています。特に、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て以降、廃棄物の資源としての再利用、製品のリサイクル性の向上、再生材の利用など、資源循環に関する議論が活発に行われるようになりました。

富士通グループでは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に加え、製品の部品点数削減、小型・薄型・軽量化に一層注力しています。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も進めています。なお、使用済みICT製品の資源再利用については、過去には環境行動計画の目標の1つとして取り組んでいましたが、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。さらに上述のようにプラスチック廃棄物に関する課題解決に向けた対策が急務となっているため、包装材をはじめとした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。

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。製品の省資源化といった全社一律の取り組みに加え、今後はさらに、個々の製品特性にあったサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルを考え、その新しいビジネスモデルにあわせた設計に重点を置いていきます。

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、プラスチック製品の資源循環を推進する取り組み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
2023年度廃プラスチックの排出量：1.8 千t

関連情報

第11 期環境行動計画の資源循環に関する目標と取り組み

- [製品の省資源化・資源再利用とサーキュラーエコノミーの取り組み](#) ▶
- [水使用量の削減](#) ▶
- [サプライチェーン上流における水資源保全](#) ▶

製品の省資源化・資源再利用と サーキュラーエコノミーの取り組み

製品の省資源化とサーキュラーエコノミーの取り組み

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。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。昨今、世界的にサーキュラーエコノミーの重要性が高まっていることから、今後は省資源化による環境負荷低減を引き続き推進しつつ、サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組みへと方向性を転換していきます。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
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	各製品事業部門にて目標設定を完了

新たな資源目標「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」を設定

第10期環境行動計画では全製品一律に省資源化・資源効率向上（注1）を推進してきましたが、第11期では「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」とし、製品の売切型からサービス型への転換や新しいビジネスモデルへの切り替えなどを進めていきます。

(注1) 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当社独自の指標

各製品事業部門にて目標設定を完了

製品設計開発部門を対象にサーキュラーエコノミー型ビジネスに関する説明会およびワークショップを開催し、各製品事業部門にて第11期環境行動計画に則した目標設定を完了しました。

今後に向けて

2024年度は、サーキュラーエコノミー型ビジネスへの理解を深めてもらうため、フロント部門(営業、コンサルタントなど)社員への教育を実施します。さらにワークショップ開催によりサーキュラーエコノミー関連商談ができるレベルまで引き上げていきます。

2023年度の取り組み事例

ATM保守部品のリユーススキーム開発(富士通フロンテック)

お客様のATMリプレースの際、通常なら廃却となる旧ATMを引取り、一部の部品については再整備を行うことにより保守部品として再生させます。これにより、新規製造する保守部品を減らし、新たな資源投入を抑制すると同時に廃棄物削減にも貢献します。



ATMの再生保守部品(ユニット)

- [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	2021年度	2022年度	2023年度
資源再利用率 [%]	92.9	93.6	94.1

- [取り組み（事例）紹介](#) >

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11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。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
2025年度末までに水削減施策を積み上げ、水使用量を5.7万m ³ 以上削減する（注1）	5.9万m ³ 削減（2023年度目標 3.8万m ³ ）

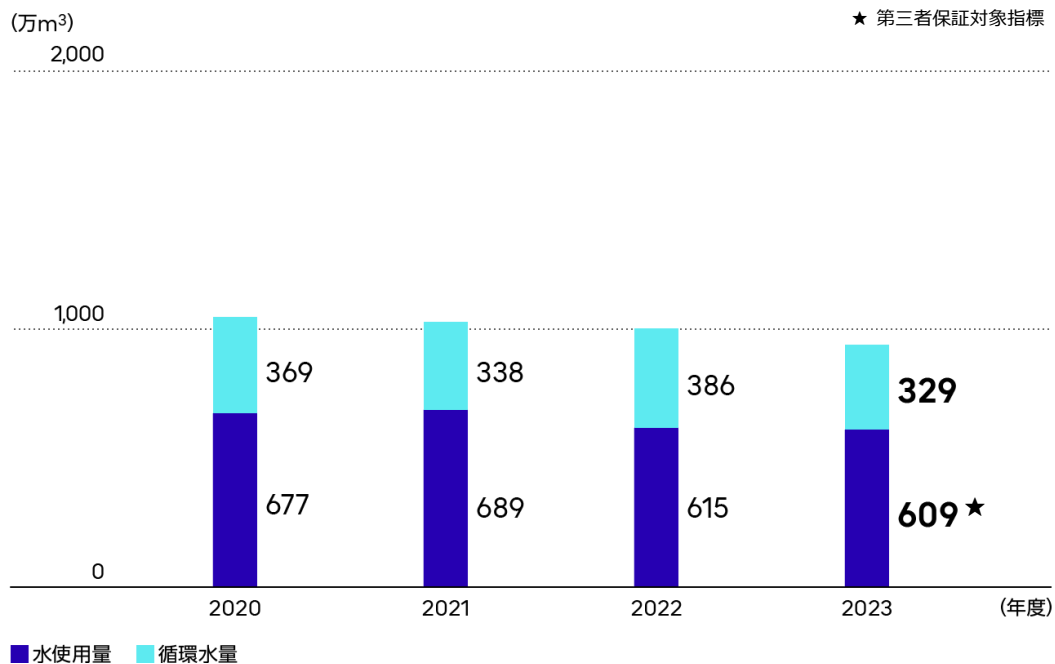
（注1） 対象組織：（国内）富士通および富士通グループの自社事業所（但しデータセンターを除く）
（海外）富士通および富士通グループの製造拠点

2023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、施策で削減できた水使用量は2023年度で5.9万m³となり、第11期環境行動計画の目標値である5.7万m³削減に対して104%を達成しました。

2023年度の水使用量は609万m³★(前年度比1%減)

★ 第三者保証対象指標

2023年度の水総使用量は609万m³（売上高当たりの原単位：162m³／億円）であり、2022年度に比べて1%の減少となりました。また、循環水量は329万m³で、2022年度に比べて14.6%減となりました。総使用量自体が微減のため水使用量に対する循環水量の割合は54.1%となり、2022年度に比べて8.7%pt悪化しています。



水使用量および循環水量の推移

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、お取引先にお願ひ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。

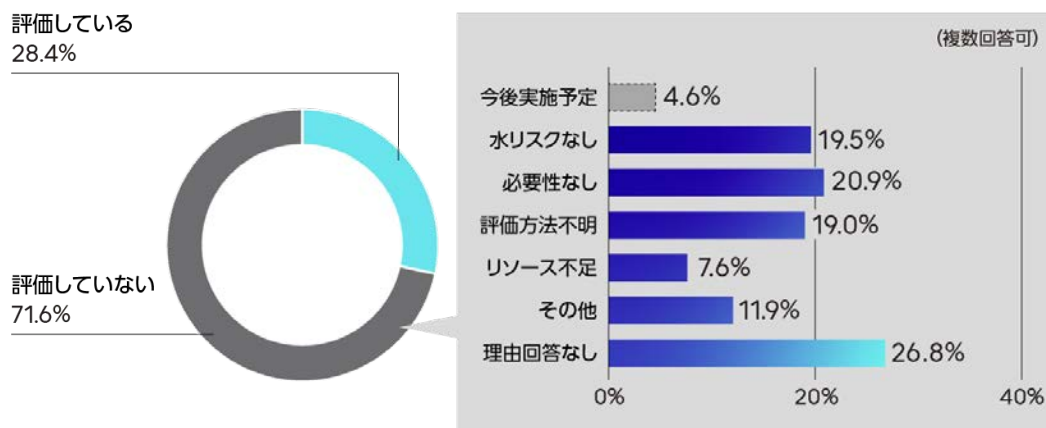
サプライチェーン全体で取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、持続可能な水環境の実現に貢献していきたいと考えています。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023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612社への活動依頼を完了

水資源保全：お取引先にお願ひ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ひ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

※回答なし除く

水資源保全は、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、自社が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。富士通が2023年度に実施した環境調査では、水リスク評価を実施しているお取引先は28.4%であり、2022年度と同様に企業が取り組むべき課題として意識されている状況にあります。

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。

- [国内](#) ▶
- [グローバル](#) ▶



「企業と水リスク評価」の資料より一部抜粋

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。カーボンニュートラル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 2023」では、深刻度の高い長期的なグローバルリスクの4位に「生物多様性の喪失や生態系の崩壊」を挙げており、生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、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」の達成が必須と考えられ、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12月に開催された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「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030年グローバルターゲットが設定されました。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。このように、気候変動対応である「カーボンニュートラル」のみならず、「ネイチャーポジティブ」の達成に向けた統合的対応が重要と考えられています。

ネイチャーポジティブ達成に向け、国際目標に沿った、あるべき姿と中期目標を策定

富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年中期目標、2025年短期目標（第11期環境行動計画）を2022年に策定しました。

2050年あるべき姿：持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。

2030年中期目標：サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を25%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

2025年短期目標：サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

今後、生物多様性への負の影響を低減する活動、および正の影響を増加させる活動を実施していきます。

2023年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2023年度実績
サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を27.5%低減（基準年度：2020年） 生物多様性への正の影響を増加させる活動として、富士通沼津工場が、環境省「自然共生サイト」認定を取得し、30by30目標の達成に貢献

企業活動による生物多様性への影響の見える化手法として、「エコロジカル・フットプリント」を指標とした算定方法確立

CBD-COP15で採択された昆明・モントリオール生物多様性枠組の2030年グローバルターゲットでは、ビジネスセクタに関係が深い目標として、目標15「生物多様性への負の影響を徐々に低減し、正の影響を増やし、事業者（ビジネス）及び金融機関への生物多様性関連リスクを減らすとともに、持続可能な生産パターンを確保するための行動を推進するために、事業者（ビジネス）に対し以下の事項を奨励して実施。事業活動、サプライチェーン、バリューチェーン及びポートフォリオにわたって生物多様性に係るリスク、生物多様性への依存及び影響を定期的にモニタリングし、評価し、透明性をもって開示する。（抜粋）」が含まれています。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」が提案されました。そこで富士通グループは、生物多様性への負の影響を評価する指標として選定した「エコロジカル・フットプリント」を用いた、企業活動全般を包括的に評価可能な算定方法確立し、富士通グループの企業活動に関し、エコロジカル・フットプリント評価における重大な負の影響要因を特定しました。詳細を以下に示します。

富士通グループは、以下の理由により「エコロジカル・フットプリント」を評価指標として選定しています。

- ①2030年グローバルターゲットの目標15の指標として、SBSTTA24から提案された、科学的知見から選定された指標であること。
- ②企業活動全体を包括的に評価可能であること。

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. CO₂ 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

算定方法の検討にあたって、生物多様性への影響項目と依存項目を「企業と生物多様性の関係性マップ®」（JBIB）を参考に抽出し、各項目に対応する活動量項目を以下の通り設定しました。

表 富士通グループにおける自然への依存および影響項目と、対応する活動量データ

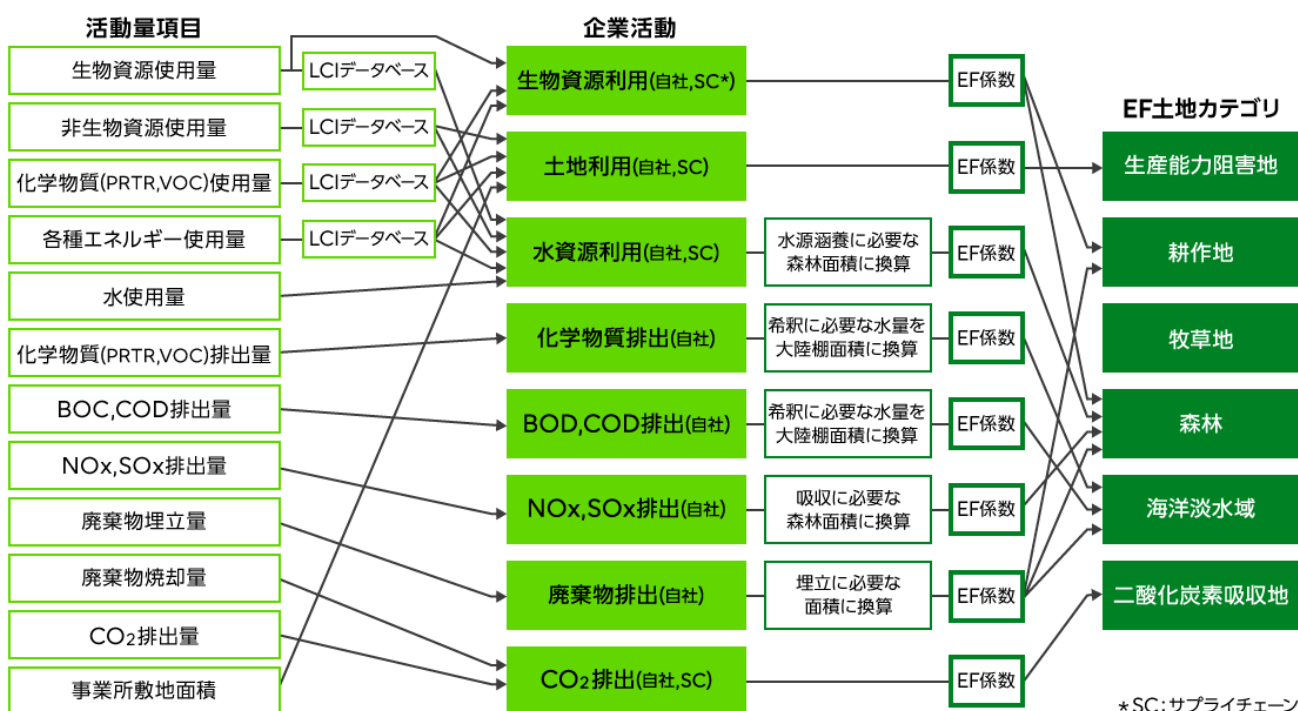
ライフサイクル	自然への依存	自然への影響	影響要因	活動量項目
調達	原材料利用	—	資源利用	資源使用量 (生物、非生物)
	—	大気への排出	気候変動	CO ₂ 排出量
設計開発・製造	水資源利用	—	資源利用	水使用量
	化学物質利用	—	資源利用	PRTR,VOC使用量

ライフサイクル	自然への依存	自然への影響	影響要因	活動量項目
設計開発・製造	エネルギー利用	—	資源利用	購入電力量
				A重油使用量
				灯油使用量
				ガソリン使用量
				軽油使用量
				天然ガス使用量
				都市ガス使用量
				LPG使用量
				LNG使用量
				地域熱供給使用量
	—	大気への排出	気候変動	CO ₂ 排出量
			汚染	NO _x , SO _x 排出量
				PRTR, VOC排出量
				廃棄物焼却量
	—	水域への排出	汚染	BOD, COD排出量
				PRTR排出量
	—	土壌への排出	汚染	廃棄物埋立量

ライフサイクル	自然への依存	自然への影響	影響要因	活動量項目
物流・販売	エネルギー利用	—	資源利用	エネルギー使用量
	—	大気への排出	気候変動	CO ₂ 排出量
使用	—	大気への排出	気候変動	CO ₂ 排出量
その他	—	事業所土地利用	陸、淡水、海の利用変化	事業所敷地面積

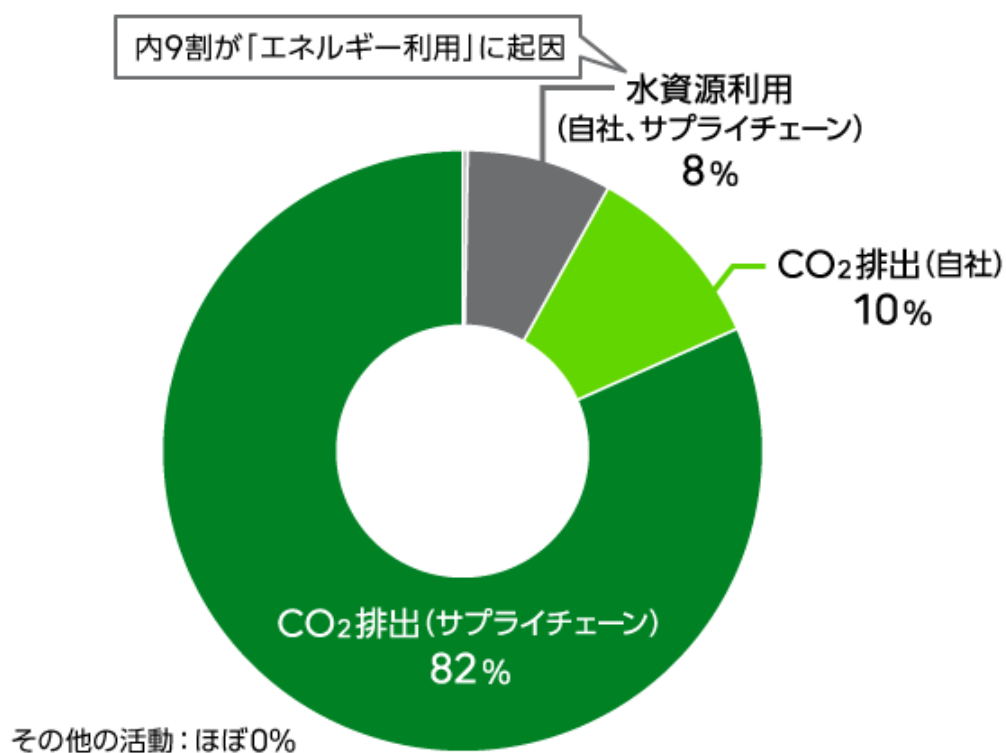
そして、これらの活動量項目をインプットとする、エコロジカル・フットプリント（以下：EF）算定方法を確立しました。

資源使用量等の一部の活動量項目は、ライフサイクルインベントリ（LCI）データを用い、EF係数に対応する「企業活動」項目に変換しています。また、水資源利用等の一部EF係数が直接使用できない「企業活動」項目は、科学的知見に基づいた追加的な変換ロジックを用い、本来のEFから拡張してEF算定に反映しています。



富士通Gにおけるエコロジカル・フットプリント（EF）による企業活動の統合的評価

富士通グループの企業活動におけるエコロジカル・フットプリント評価の結果、自社およびサプライチェーンにおける「CO₂排出」が要因の92%を占めることが分かりました。また、「水資源利用」が残りの8%を占めますが、これは主に「エネルギー利用」に起因していることが分かり、「CO₂排出」と「エネルギー利用」で要因の99%を占めることが特定できました。このことは、すなわち、省エネルギーや再生可能エネルギー導入等のGHG排出の削減に向けた活動によって、エコロジカル・フットプリントも低減できることを意味します。つまり、富士通グループの場合、生物多様性への負の影響を低減するためには、気候変動対策が有効であることが明確になりました。



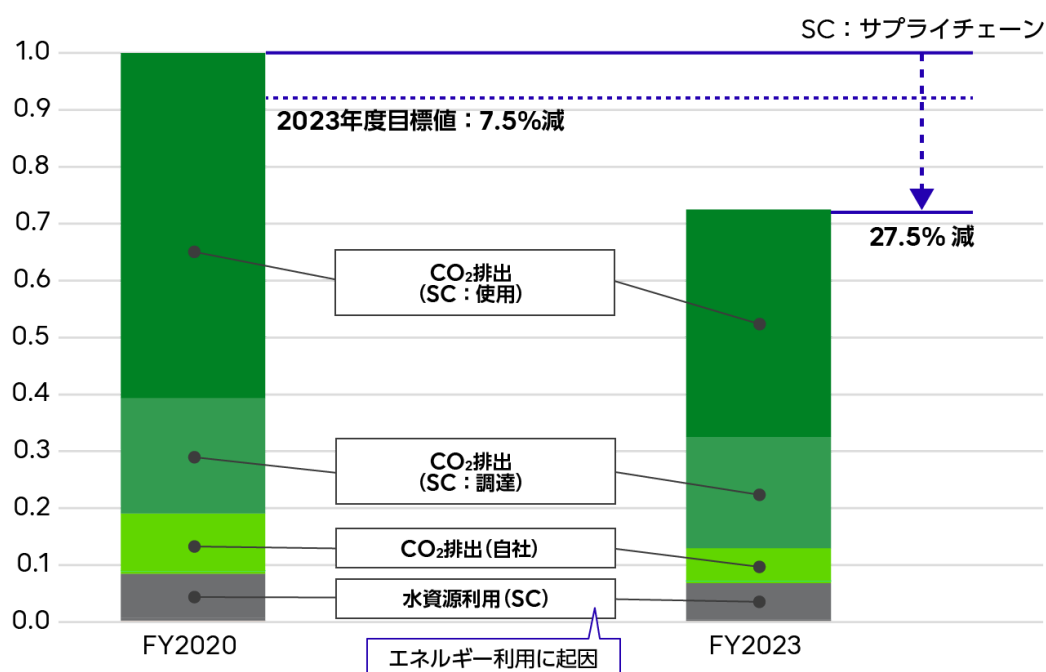
富士通GにおけるEF算定結果（2020年度）-企業活動別割合-

2023年度の取り組み詳細

サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を27.5%低減（基準年度：2020年）

サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、「エコロジカル・フットプリント」を指標として評価した結果、生物多様性への負の影響が2020年度比27.5%低減し、2023年度の目標値である2020年度比7.5%以上低減を達成しました（注1）。この要因はCO₂排出量の削減であり、特にサプライチェーン下流のCO₂排出量（Scope3 category11）の大幅削減によるものです。

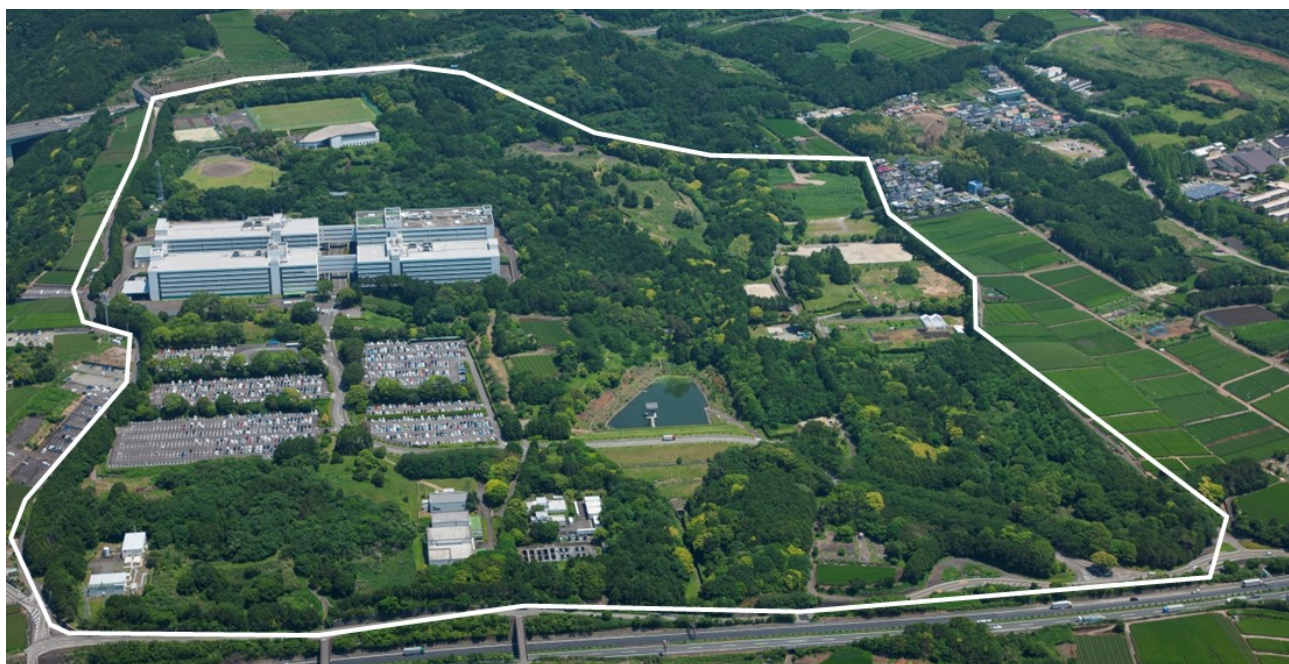
（注1） エコロジカル・フットプリント係数は、固定して比較



富士通グループ エコロジカル・フットプリント評価（企業活動別、2023年度実績）

生物多様性への正の影響を増加させる活動として、富士通沼津工場が、環境省「自然共生サイト」認定を取得し、30by30目標の達成に貢献

富士通沼津工場は、約53haの工場敷地の80%弱を工場緑地が占め、地域の貴重な生物多様性を育む場となっており、自然環境保全と景観整備、従業員と近隣住民が自然環境を学ぶ場の提供を目的とした緑地管理を実施しています。沼津工場緑地は、2023年、環境省の「自然共生サイト」の認定を取得しました。



富士通沼津工場緑地（環境省「自然共生サイト」）



自然共生サイト認定のロゴマーク

関連情報

生物多様性の保全

- [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](#) 

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

★ 第三者保証対象指標

項目名		2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
		千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)
上流 (Scope3)	購入した製品・サービス	1,192	21.4	1,304	18.2	1,361	25	1,086★	27.3
	資本財	15	0.3	13	0.2	11	0.2	7	0.2
	スコープ 1,2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	99	1.8	94	1.3	85	1.6	82	2.1
	輸送、配送 (上流)	53	0.9	71	1.0	44	0.8	32	0.8
	事業から出る廃棄物	4	0.1	4	0.1	4	0.1	3	0.1
	出張	27	0.5	23	0.3	48	0.9	71	1.8
	雇用者の通勤	5	0.1	6	0.1	5	0.1	5	0.1
	リース資産 (上流)	88	1.6	64	0.9	72	1.3	44	1.1
自社 (Scope1,2)	直接排出 (Scope1)	75	1.3	70	1	65	1.2	64★	1.6
	エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	583 (注 3)	-	530 (注 3)	-	476 (注 3)	-	451★ (注 3)	-
		540 (注 4)	9.7	428 (注 4)	6.0	341 (注 4)	6.3	268★ (注 4)	6.7
下流 (Scope3)	輸送・配送 (下流)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	販売した製品の加工	12	0.2	16	0.2	16	0.3	12	0.3
	販売した製品の使用	3,470 (注 5)	62.2	5,073 (注 5)	70.7	3,358 (注 5)	61.7	2,283★	57.4
	販売した製品の廃棄	1 (注 5)	0.0	8 (注 5)	0.1	6 (注 5)	0.1	4★	0.1
	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	-

項目名		2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
		千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)	千トン -CO ₂	% (注 6)
下流 (Scope3)	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	-	27	0.5	17	0.4
Scope3 合計		4,966	89.0	6,676	93.1	5,037	92.5	3,646	91.7

(注 3) ロケーション基準による排出量。

(注 4) マーケット基準による排出量。

(注 5) 集計精度の向上に伴い、遡及して修正。

(注 6) Scope2 をマーケット基準とした場合の、総 GHG 排出量 (Scope1+Scope2[マーケット基準]+Scope3) に占める割合。

マテリアルバランス

事業活動における環境負荷

INPUT

事業活動における環境負荷の INPUT

★ 第三者保証対象指標

項目名		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
設計・調達・製造・開発	原材料					
	金属	千トン	11 (注 3)	13 (注 3)	11	8
	プラスチック	千トン	4 (注 5)	5	3	3
	その他	千トン	8 (注 5)	8 (注 3)	6 (注 3)	5
	化学物質 (注 1)					
	VOC	千トン	0.3	0.3	0.3	0.2
	PRTR	千トン	9.8	9.5	7.9	6.8
	水					
	合計	百万㎡	6.77	6.89	6.15	6.09★
	エネルギー (注 2)					
	合計	TJ	5,879	5,572	5,092	4,877★
	購入電力	TJ	4,463	4,196	3,823	3,634
	重油、灯油など	TJ	109	99	93	81
	LPG、LNG	TJ	113	107	105	102
	天然ガス、都市ガス	TJ	1,123	1,112	1,018	1,008
	地域熱供給 (冷暖房用)	TJ	71	58	53	53
物流・販売	エネルギー					
	燃料 (軽油・ガソリン他)	PJ	0.77	1.03	0.63	0.47
使用	エネルギー					
	電力	GWh (PJ)	7,818 (注 3) (28.15)	11,507 (注 3) (41.42)	9,685 (注 3) (34.87)	6,153 (22.15)
再資源化	資源再利用率	%	91.6	92.9	93.6	94.1
	処理量	トン	2,991	2,393	1,996	1,986

OUTPUT

事業活動における環境負荷の OUTPUT

項目名		単位	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
設計・調達・製造・開発	原材料					
	CO ₂ 排出量	千トン-CO ₂	293 (注 3)	298 (注 3)	190 (注 3)	120
	化学物質 (注 1)					
	VOC	トン	135	157	161	135★
	PRTR	トン	6	6	5	9★
	大気					
	温室効果ガス排出量合計	千トン-CO ₂	658	600	540	516★
	CO ₂ (注 4)	千トン-CO ₂	653	598	538	513★
	CO ₂ 以外の温室効果ガス (PFC、HFC、SF ₆ など)	千トン-CO ₂	5	2	2	3★
	NO _x	トン	26	10	33	25
	SO _x	トン	1	0.3	0.3	0.1
	排水					
	合計	百万m ³	6.48	6.68	5.13	5.00
	BOD	トン	303	301	219	137
	COD	トン	9	15	12	5
	廃棄物					
	廃棄物発生量	千トン	11.0	12.5	11.6	9.6★
	サーマルリサイクル	千トン	1.5 (注 3)	1.8 (注 3)	1.7	1.9★
	マテリアルリサイクル	千トン	9.0 (注 3)	10.0 (注 3)	9.4	7.3★
	廃棄物処理量	千トン	0.5	0.7	0.5	0.4★
物流・販売	大気排出					
	CO ₂	千トン-CO ₂	53	71	44	32
使用	大気排出					
	CO ₂	千トン-CO ₂	3,470 (注 3)	5,073 (注 3)	3,358 (注 3)	2,283★

- (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) これまで省エネ法が定める熱量換算係数 9.97MJ/kWh を用いて、電力使用量を一次エネルギー変換した値を開示していましたが、当期より 3.6MJ/kWh を用いる方法に変更しています。
- (注 3) 集計精度の向上に伴い、数値を遡及して修正しています。
- (注 4) ロケーション基準
- (注 5) 事業領域の変更に伴い、数値を遡及して修正しています。

環境パフォーマンスデータ算定基準

対象期間：2023年4月1日～2024年3月31日

第11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
気候変動			
<Scope1.2> 事業拠点のGHG排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。 (基準年：2020年度)	温室効果ガス排出量	トン - CO ₂	- CO₂排出量： ①燃料、ガス及び供給された熱 $\Sigma \{ (\text{燃料油、ガス及び供給された熱の年間使用量}) \times \text{エネルギー毎のCO}_2\text{換算係数}^* \}$ *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 ②電力 電力の年間使用量×CO₂換算係数（ロケーション基準算出用およびマーケット基準算出用） - ロケーション基準： - 国内：2022年度0.437トン-CO₂/MWhを使用 (出所「電気事業低炭素社会協議会」2024年2月6日公表の調整後排出係数) - 海外：IEA最新値（IEA Emissions Factors 2023） - マーケット基準： - 国内：電力事業者ごとの2022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 Emissions Factors 2023）

目標項目	指標	単位	算出方法
<Scope1.2> 事業拠点のGHG排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。 （基準年：2020年度）	温室効果ガス排出量	トン - CO ₂	- エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス排出量： エネルギー起源CO₂以外の温室効果ガス（非エネルギー起源CO₂、CH₄、N₂O、HFC類、PFC類、SF₆、NF₃）の年間排出量。 Σ〔各ガスの年間排出量^{*1}×ガス毎の温暖化係数^{*2}〕 *1 電機・電子業界の算定式に基づく：各ガスの使用量（購入量）×反応消費率×除去効率など *2 温暖化係数（GWP）：IPCC（気候変動に関する政府間パネル）「第5次評価報告書」
	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
<Scope1.2> 再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大	再生可能エネルギー利用比率	%	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
<Scope3> （カテゴリ11） 製品の使用時消費電力によるCO ₂ 排出量を12.5%以上削減	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
資源循環			
水資源施策を積み上げ、水使用量を5.7万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 (Scope 3)	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 (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)) 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
	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.3.4)
	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.3.4、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)

指標		単位	算出方法
上流 (Scope 3)	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.3.4、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 -CO ₂	(移動手段別) Σ (交通費支給額×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 2023)
自社 (Scope 1,2)	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11 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。(基準 年：2020年度)」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11 期環境行動計画「GHG (温室効果ガス) 排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。(基準 年：2020年度)」を参照。

	指標	単位	算出方法
下流 (Scope 3)	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^{*3}×電力当たりの排出原単位^{*4} ^{*3} 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 ^{*4} 排出原単位： ● 国内：2022年度 0.437kg-CO₂/kWhを使用 （出所「電気事業低炭素社会協議会」公表のCO₂排出係数） ● 海外：IEA最新値（IEA Emissions Factors 2023）
	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^{*5}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（tCO₂e/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 Ver3.3 排出原単位には廃棄物の輸送段階を含む） ^{*5} 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推進協会の前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		m ³ 上水、工業用水、地下水の年間使用量（融雪用の地下水および浄化対策で揚水した地下水は含めない）
	循環水量		m ³ 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）		TJ Σ〔以下の「購入電力」～「地域熱供給」〕 * 以下の熱量換算係数（単位発熱量）：「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律」による。電力は3.6MJ/kWh、都市ガスは供給会社毎の値、または44.8GJ/千Nm ³ を使用

指標		単位	算出方法
設計・ 調達・ 製造・ 開発	購入電力	TJ	電力年間購入量×3.6MJ/kWh*
	A重油・灯油・軽油・ガソリン	TJ	燃料油年間使用量（または購入量）×熱量換算係数（単位発熱量）*
	天然ガス	TJ	天然ガス年間使用量（または購入量）×熱量換算係数（単位発熱量）* （2023年度の天然ガスのデータについてはSATP基準による換算を実施）
	都市ガス	TJ	都市ガス年間使用量（または購入量）×熱量換算係数（単位発熱量）*
	LPG	TJ	LPG年間使用量（または購入量）×熱量換算係数（単位発熱量）*
	LNG	TJ	LNG年間使用量（または購入量）×熱量換算係数（単位発熱量）*
	地域熱供給	TJ	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	PJ	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

指標			単位	算出方法
使用	エネルギー	電力	GWh	当該年度に出荷した主要製品（注1）の消費電力量（各製品1台当たりの想定使用時間における使用電力量×当該年度出荷台数）
			PJ	* 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。
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。なお、大気排出と水域排出の合算値である。
	大気汚染	CO ₂ 排出量	トン -CO ₂	※算出方法は第11 期環境行動計画「事業拠点のGHG排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020年度）」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11 期環境行動計画「事業拠点のGHG排出量を2025年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020年度）」を参照

指標			単位	算出方法
設計・ 調達・ 製造・ 開発	大気汚染	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プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「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プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「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、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。
- (注2) 電機・電子4団体：一般社団法人日本電機工業会（JEMA）、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会（CIAJ）、一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会（JBMIA）。

2023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74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2024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）及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100kg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（51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	富士通テクノリサーチ株式会社	✓						✓
4	デジタルプロセス株式会社	✓						✓
5	株式会社富士通バンキングソリューションズ	✓						✓
6	株式会社富士通鹿児島インフォネット	✓						✓
7	富士通クラウドテクノロジーズ株式会社	✓						✓
8	株式会社ジー・サーチ	✓						✓
9	株式会社富士通エフサス	✓						✓
10	富士通コミュニケーションサービス株式会社	✓						✓
11	富士通ネットワークソリューションズ株式会社	✓						✓
12	富士通フロンテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	富士通Japan株式会社	✓	✓		✓			✓

No.	会社名 <u>(注1)</u>	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	株式会社富士通システム統合研究所	✓						✓
15	富士通ディフェンス&ナショナルセキュリティ株式会社	✓						✓
16	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	✓						✓
17	株式会社富士通ラーニングメディア	✓						✓
18	株式会社富士通総研	✓						✓
19	富士通コワーコ株式会社	✓						✓
20	株式会社ツー・ワン	✓						✓
21	富士通アイ・ネットワークシステムズ株式会社 <u>(注2)</u>							✓
22	富士通テレコムネットワークス株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	株式会社富士通ITプロダクツ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	富士通アイソテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	株式会社富士通パーソナルズ	✓						✓
26	富士通クオリティ・ラボ・環境センター株式会社	✓						✓
27	富士通オプティカルコンポーネンツ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	FDK株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	株式会社トランストロン	✓	✓	✓	✓	✓		✓
30	新光電気工業株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
31	富士通キャピタル株式会社	✓						✓
32	富士通データセンターサービス株式会社	✓						✓

No.	会社名 (注1)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
33	富士通ITマネジメントパートナー株式会社	✓						✓
34	富士通ISサービス株式会社	✓						✓
35	株式会社富士通アドバンスシステムズ	✓						✓
36	株式会社富士通四国インフォテック	✓						✓
37	Ridgelinez株式会社	✓						✓
38	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	✓						✓
39	株式会社モバイルテクノ	✓						✓
40	株式会社ペルテ	✓						✓
41	株式会社ケアネット	✓						✓
42	富士通アドバンス・アカウンティングサービス株式会社	✓						✓
43	富士通ハーモニー株式会社	✓						✓
44	ジスインフォテクノ株式会社	✓						✓
45	株式会社富士通山形インフォテクノ	✓						✓
46	バンキングチャネルソリューションズ株式会社	✓						✓
47	株式会社ITマネジメントパートナーズ	✓						✓
48	株式会社YJK Solutions	✓						✓
49	株式会社ベストラ이프・プロモーション	✓						✓

No.	会社名 (注1)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
50	富士通エンジニアリングテクノロジー株式会社	✓						✓
51	FITEC株式会社	✓						✓

(注2) 2022年12月に譲渡したため、23年度の①～⑥の環境負荷の集計対象外であるが、ISO14001 統合認証として2023年度の途中まで参画を継続

海外グループ会社（22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 North 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	✓	✓	✓				✓

No.	会社名 (注1)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
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	富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co.,Ltd.)	✓						✓
16	北京富士通系統工程有限公司 (Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.)	✓						✓
17	富士通(中国)有限公司 (FUJITSU (CHINA) Co., Ltd.)	✓						✓
18	Fujitsu Finance America, Inc.	✓						✓
19	FUJITSU EMEA PLC	✓						✓
20	Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.	✓						✓
21	FUJITSU CONSULTING INDIA PRIVATE LIMITED	✓	✓	✓				
22	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

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

2025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。

1. 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コンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして毎年発信
2. コンプライアンス教育を取引先100社以上を対象に毎年提供
3. 贈賄、カルテルを起こさせない

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Global Compliance Programに基づく施策を実行し、従業員一人ひとりがいかなる不正をも許容しない企業風土を醸成するとともに、取引先など富士通のビジネスに関わるすべての人に高いコンプライアンス意識を根付かせるための活動を展開しています。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。

Global Compliance Program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。



Fujitsu Wayの行動規範

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

なお、従業員の評価制度には、Fujitsu Wayの「大切にする価値観」の体現度合が評価基準として組み込まれています。「大切にする価値観」には、「倫理感と透明性を持ち誠実な行動すること」が含まれており、行動規範の遵守が従業員の評価および報酬に反映されています。

- [Fujitsu Way](#)
- [Financial Well-being](#)

Global Compliance Program

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、Global Compliance Program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。Global Compliance Program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。

Global Compliance Program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、Global Compliance Programの実効性の確認を定期的に行い、Global Compliance Programの継続的な改善を図っています。



Global Compliance Program

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・利益相反については、GBSに規定されている原則のほかに、公務員への贈答・接待、お取引先等から当社社員が受ける贈答・接待、政治団体を含む各種団体への寄付・協賛、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各種社内規程を設けるとともに、寄付・協賛先となる団体のコンプライアンスチェックを実施しています。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。またお取引先には、契約等で法令等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（Zero Tolerance）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Global Compliance Programの実行体制を確保しています。2023年度は、各リージョンからコンプライアンス責任者が来日し、今後のグローバルなコンプライアンス施策について議論しました。

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の場の提供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。2023年度にはコンプライアンスeラーニングを富士通グループの全役員・全社員約12万人を対象に14言語で実施し、2024年4月時点で97%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に開催しています。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。また、2023年度はパートナー企業約211社に対し、コンプライアンス教育を実施しました。

また、上述のとおり毎年Fujitsu Compliance Weekを設定し、社長、各リージョンの責任者から社員に対するトップメッセージの発信や、各リージョンでコンプライアンスに関するニュースの配信を行っています。

こうしたトップダウンの活動に加え、社員からコンプライアンス違反を起こさないための工夫や手段等をアンケートで収集し、そこで得た現場のリアルな声を社内サイトに公開、社員が相互に学ぶ機会を提供しています。

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（役員、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、お客様やお取引先を含む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、14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。

また、お取引先からの通報窓口としてもFujitsu Alertを使用し、富士通グループ（富士通が直接または間接に50%を超える出資をしている会社）が直接、物品、ソフトウェア、サービス等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。

- [Fujitsu Alert](#)
- [お取引先様の通報窓口について](#)

Fujitsu Alert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Fujitsu Alert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り扱いをすることは、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

Fujitsu Alertに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。

これらの調査プロセス等は、Global Compliance Program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。

なお、Fujitsu Alert以外の窓口が届いた投書やメールなどの通報に関しても、コンプライアンス違反が疑われる内容については調査を行い、必要に応じて是正や対処を実施しています。

Fujitsu Alertへの通報件数とその内訳

2023年度の「Fujitsu Alert」への通報件数は143件でした。そのうち、汚職（贈賄を含む）の事例や係争案件は確認されていません。富士通グループでは、腐敗防止に関して「贈収賄および汚職防止に関するグローバルポリシー」（注3）に基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。

		2023年度	
		通報件数	処分件数
全体通報件数		143	7
	人権侵害（ハラスメント、差別など）	37	3
	法令または社内規則違反	10	3
	違反なし（注4）	27	-
	競争法違反（談合、カルテルなど）	4	0
	法令または社内規則違反	1	0
	違反なし	3	-
	贈賄	2	0
	法令または社内規則違反	0	0
	違反なし	2	-
	利益相反規程違反	17	1
	法令または社内規則違反	3	3
	違反なし	14	-

		2023年度	
		通報件数	処分件数
	当社またはお客様の秘密情報・個人情報保護に関する違反	5	0
	法令または社内規則違反	1	0
	違反なし	4	-
	インサイダー取引・マネーロンダリング	0	0
	法令または社内規則違反	0	0
	違反なし	0	-
	その他	78	3
	法令または社内規則違反	9	3
	違反なし	69	-

(注3) 贈収賄および汚職防止に関するグローバルポリシー  (P.16-P.18)

(注4) 図表内の「違反なし」には年度末時点で調査中の案件を含む

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には発生した、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、Global Compliance Program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、Global Compliance Program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Global Compliance Program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、Global Compliance Program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、多言語化による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。
3. 富士通グループの財務報告に係る内部統制の整備、運用及び評価を統括する組織は、内部統制の有効性に関する評価結果を定期的に取り締役会等に報告する。

運用状況

富士通では、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、代表取締役社長、最高財務責任者および取締役会に報告しています。

税務に対する考え方

税務コンプライアンス

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。

税務ガバナンス

取締役である最高財務責任者は、適切な申告・納税義務の履行、税務リスクの管理、税金費用の適正化に関する責任を負います。税務に関する重要な事象および重大な税務リスクについては、経営会議、取締役会に適時適切に報告し、承認を得ています。

移転価格

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。商取引により利益を創出した国・地域から、商取引のない低税率国・地域に対して利益移転は行いません。

タックスプランニング

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行いません。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行いません。

税務当局との関係

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することによって、各国の税務当局と健全な関係構築に努めています。

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。

税務情報

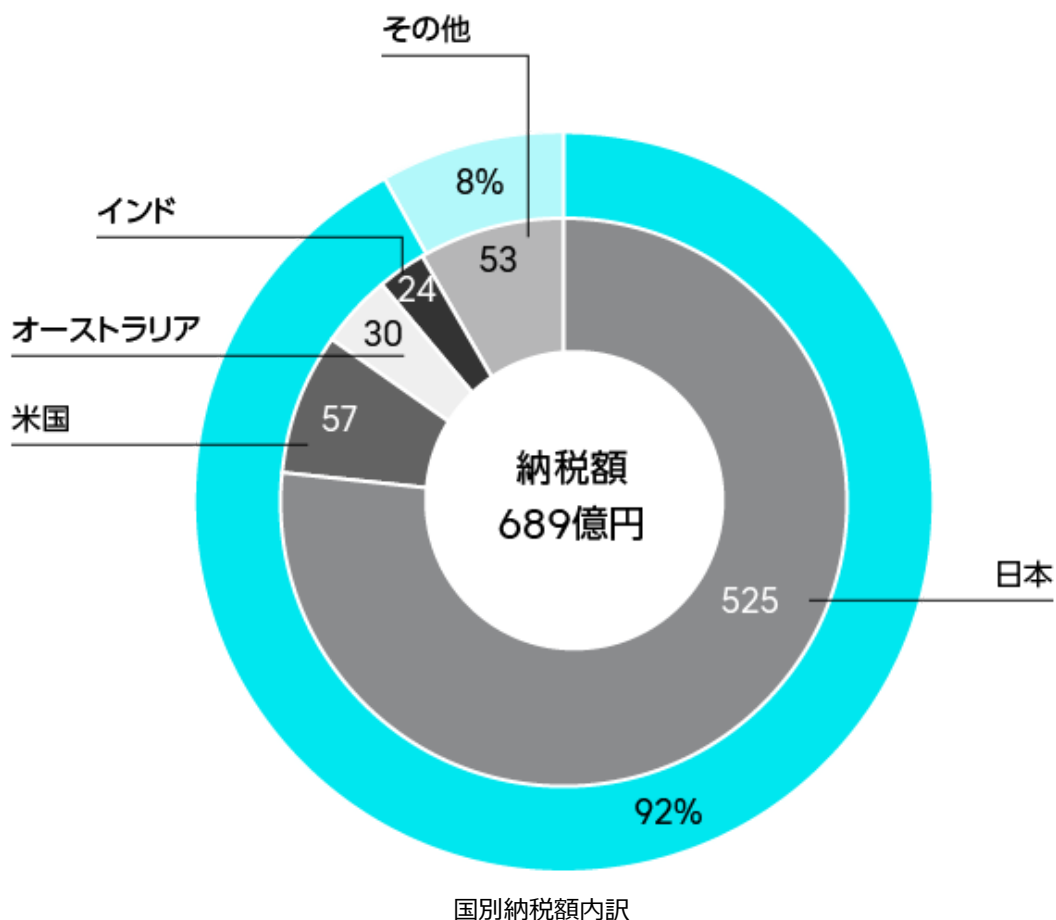
地域別納税額（2022年度）

（単位：億円）

	国内	海外 (注 6)	欧州	アメリ カ	アジア パシフ ィック	東アジ ア	合計
納付税額 (注5)	525	164	24	62	67	11	689

注5： 日本の税務当局へ提出している「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

注6： 欧州には中近東、アフリカが含まれています。中国、台湾、韓国の合計を東アジア、東アジア以外のアジア、オセアニアをアジアパシフィックとして区分表示しています。



企業名と主な事業（2023年3月末時点）

	企業名	主な事業
日本	富士通 (株) 富士通Japan(株) (株)富士通エフサス 富士通テレコムネットワークス(株) 富士通フロンテック(株) 富士通ネットワークソリューションズ(株) 富士通アイソテック(株) (株)トランストロン Ridgelinez(株) (株)富士通パーソナルズ 新光電気工業(株) F D K (株) 等	● コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ● ネットワーク機器およびネットワークシステム等の製造 ● ネットワークシステムの企画、コンサルティング、設計・施工管理・運用・保守・サービスの提供 ● デジタルトランスフォーメーションに関するコンサルティングおよび調査研究活動 ● フロントテクノロジー製品および関連ソリューション・サービスの提供 ● 半導体パッケージの開発、製造、販売 ● 各種電池および電子部品の開発、製造、販売
欧州	Fujitsu Technology Solutions (Holding) B.V. Fujitsu Technology Solutions GmbH Fujitsu Services Holdings PLC Fujitsu Services Limited Fujitsu Finland Oy 他	● コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売

企業名		主な事業
アメリカ	Fujitsu Network Communications, Inc. Fujitsu America, Inc Fujitsu North America, Inc. Fujitsu Consulting (Canada) Inc. SHINKO ELECTRIC AMERICA, INC. 他	- ネットワーク機器・システムの開発、製造、販売、工事、関連するサービスの提供 - コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 - 半導体パッケージの販売
アジアパシフィック	Fujitsu Australia Limited FUJITSU ASIA PTE. LTD. Fujitsu Consulting India Private Limited Fujitsu New Zealand Limited Fujitsu Thailand Co. Ltd. 他	コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売
東アジア	Fujitsu Korea Ltd. FUCHI ELECTRONICS CO., LTD 富士通（中国）情報システム有限公司（Fujitsu (China) Holdings Co.,Ltd.） 富士通（西安）系統工程有限公司（FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING CO.,LTD.） 北京富士通系統工程有限公司（Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.） 他	- コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 - アプリケーション開発 - 電子製品の製造、販売

2023年度実績

経営層からのメッセージ発信

- 国際腐敗防止デーに合わせたFujitsu Compliance weekにおいて、社長、各リージョン長等の経営層から、従業員に対し、コンプライアンス徹底に関するメッセージを発信

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12万人を対象に、14言語で実施）：2024年4月時点 受講率97%
- 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）
- パートナー企業211社を対象に、公正な商取引に関する教育を実施

贈賄・カルテル

- 確認されていません

安全保障輸出管理

- 定期内部監査：富士通社内84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25社
- 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社13社、海外グループ会社37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

ありたい姿

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。

2025年度目標

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する

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する
(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
- 国内サプライチェーンにおける主な活動を「女性活躍」の支援と定め、取引先の取り組み状況を測定する仕組みを構築

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」「サステナビリティ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。

サステナブル調達に関しては、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。2023年には同指針を改訂し、「富士通グループサステナブル調達指針」へ名称を変更し、主要お取引先から同指針への合意書取得を推進しています。

(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）

- [富士通グループ調達方針](#)
- [RBA Code of Conduct](#) 
- [富士通グループサステナブル調達指針](#) 

サステナブル調達活動・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サステナビリティ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、お取引先へのサステナブル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、サステナブル調達の働きかけ対象としています。



サステナブル調達の推進と改善プロセス

まず、サステナブル調達指針により遵守項目を明確に示すとともに、お取引先にサステナビリティ活動を要請します。次に、お取引先におけるサステナビリティ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、お取引先においてサステナビリティ活動が適切に実施され、根付くことを目的にサステナブル調達の推進と改善プロセスを継続して実施しています。

業界標準のイニシアチブへの参画／活動の推進（RBAへの加盟）

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

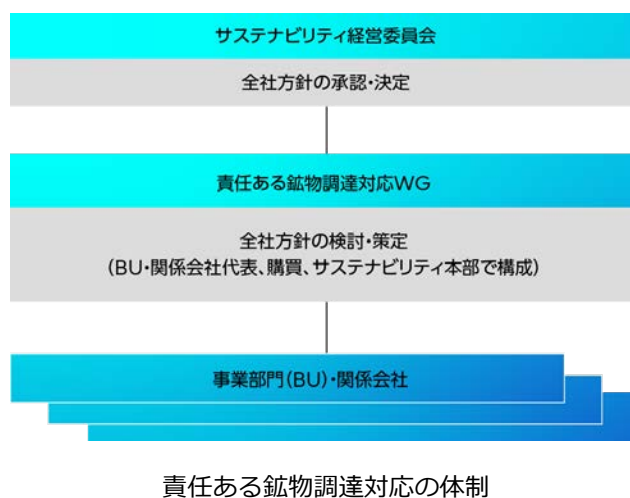
なお、RBAは、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー（利害関係者）から定期的に意見を取り入れています。

現在、富士通グループのサプライチェーンに関わる多くの企業がRBAに加盟しており、加盟されたお取引先企業の労働者の意見が反映されたRBAの行動指針を「富士通グループサステナブル調達指針」に採用し、材料・部品・ハードウェア製品等のお取引があるお取引先に遵守いただきたい事項としています。

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、業界におけるサステナブル調達の推進に努めています。

高リスク鉱物への対応

富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針としています（高リスク鉱物として、タンタル・錫・金・タングステンおよびコバルトを特定）。また、調達活動におけるサプライチェーンの透明性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](#)

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）」、「拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）」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

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出削減目標設定の推進

富士通グループは、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速するため、これまで2050年度に100%削減としていた目標を20年前倒し、2030年度に富士通グループが自ら排出するCO₂をゼロエミッション達成とする目標を掲げ、SBTiよりネットゼロ認定を取得しました。さらに、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体（スコープ3）では2040年度にネットゼロを実現するため、サプライチェーン全体を含めた推進に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける温室効果ガス（GHG）排出削減をお取引先とともに推進するため、主要お取引先に説明会を開催し、国際基準に沿った削減目標の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。

サプライチェーン多様性の推進

富士通グループは、多様な人材が平等に機会を持ち、異なる価値観や能力を活かしあえる環境がイノベーションの創出、ひいては持続可能性を備えた強固なサプライチェーンの構築・展開の実現に不可欠であると考え、サプライチェーン全体での多様性の確保に取り組んでいます。

社会課題は、国・拠点により異なることから、サプライヤーダイバーシティに関する取り組みは、それぞれの特性に基づく施策を立案し、遂行しています。例えば、日本においては、女性活躍が大きな社会課題となっていることを鑑みて、サプライチェーンにおける女性活躍の推進をテーマに活動を推進しています。具体的には、主要お取引先に対して、取組状況の可視化と意識醸成を促す第一歩として、厚生労働省が開設した「女性の活躍推進企業データベース」への各社の女性の活躍状況に関する情報の登録を依頼しています。

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。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

お取引先評価制度（SPR）における評価結果のフィードバック

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、評価結果をダイレクトにフィードバックし、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

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サステナビリティに配慮した調達活動を実施するよう、サステナブル調達、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。

下請法への取り組み

富士通グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」およびGBSの規程に則り、グループ全体として法令遵守を徹底しています。また、富士通グループ全体およびお取引先向けに下請代金支払遅延等防止法に関わる教育を実施しています。

2023年度においては、下請代金支払遅延等防止法に抵触する法令違反はありませんでした。

「パートナーシップ構築宣言」を公表

富士通は、お取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。

パートナーシップ構築宣言とは、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣（経済産業大臣、内閣府特命担当大臣（経済財政政策担当）、厚生労働大臣、農林水産大臣、国土交通大臣）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、導入された仕組みです。

パートナーシップ構築宣言についての詳細および富士通の宣言内容は（公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載されています。

- [「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#) 

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](#)

2023年度実績

調達方針の合意の取得

- 新調達指針「富士通グループサステナブル調達指針」の公開と220社から同意書の取得

CSR調査の実施

- 国内外の主要取引先にCSR調査実施（グループ会社調査を含む）：441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
- 542社の製錬業者を確認し、そのうち274社がRMI認定の「責任ある鉱物保証プロセス（評価プロセス） Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）」に準拠

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出削減の推進

- 2022年度の調達額ベースで40%を占める取引先での、排出削減目標の設定が完了

サプライチェーン多様性の確保

- 日本国内に本店を有するお取引先を対象として、2022年の調達金額の68%を占めるお取引先に、女性活躍推進に関する説明会を開催し、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（271 社参加、262社登録済）
- 海外子会社においても、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

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調査（2024年1月～2024年3月） 2,219 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（2023年7月～10月） 約600社、約1,400 拠点
- フィードバックの実施（2023年12月） 約600社、約1,400 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＞

- フィードバックの実施（2023年12月） 約600社、約1400 拠点

＜ソリューション関連＞

- 4半期ごとにパートナーシップミーティングを開催し、ビジネス状況および課題を共有。年間で165 社が参加



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

ありたい姿

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。

2025年度目標

コミュニティ活動*に対する社員のマインドセット変革・組織風土醸成、およ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 富士通グループ従業員数の20%
(グローバルで実績データを取り始めた2021年の活動に参加した社員数の2倍)

* コミュニティ活動とは：重要なステークホルダーの1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み、価値創造をめざす活動

コミュニティ活動の考え方

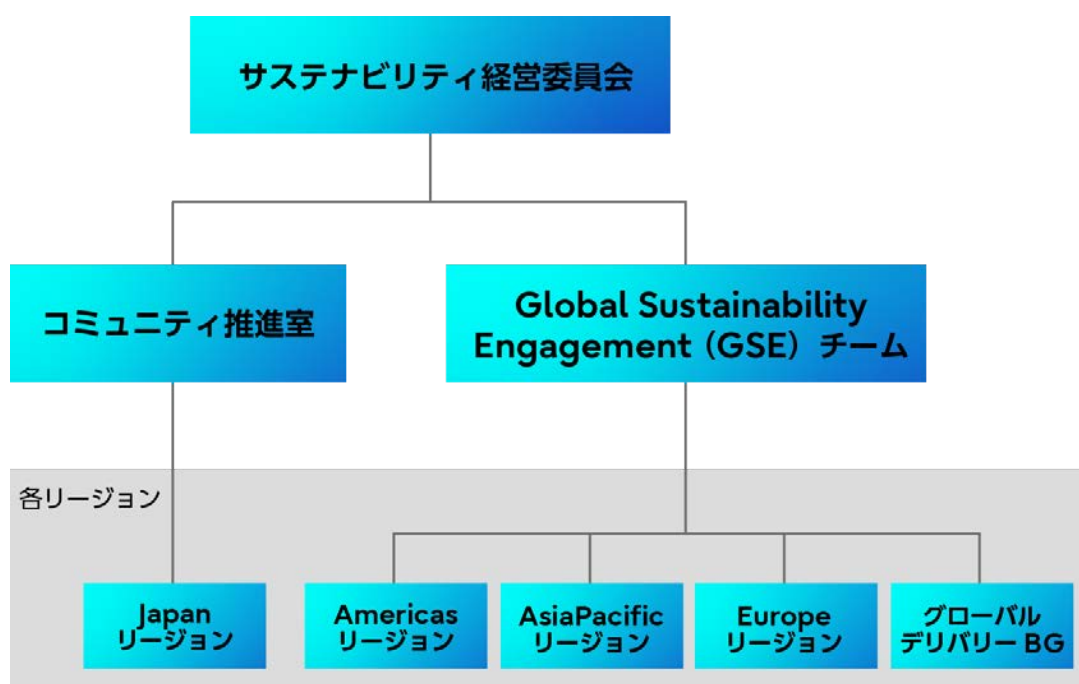
富士通グループは、重要なステークホルダーの1つである地域社会（コミュニティ）に対し、寄付や社会課題に取り組む団体への投資、社員スキルを活かしたボランティア活動等をグローバルで展開し、「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイング向上」の実現と、持続可能な社会づくりに貢献します。さらに、これらのコミュニティ活動を通して財務・非財務の両面でアウトプット、アウトカムを生み出し、それを企業活動に投じるサイクルを継続することで、社会課題解決につなげ、地域社会への価値を創出していきます。

重点注力分野

コミュニティ活動においては、マテリアリティの必要不可欠な貢献分野である「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイングの向上」につながる活動を重点注力分野とし、GHG排出量の削減やデジタルアクセシビリティの改善、ICTスキル教育の活動等を通して、ポジティブなインパクト拡大に貢献します。

推進体制

サステナビリティ経営委員会の下に、コミュニティ推進室とGlobal Sustainability Engagement team（以下、GSEチーム）を各リージョンの窓口として設置しています。各リージョンに、コミュニティ活動推進責任者を配置し、各国の活動はそれぞれの地域の実情に合わせて企画・推進しています。それぞれ、Japanおよびその他海外リージョンと双方に連携する体制をとり、またグローバルレベルの施策についてはコミュニティ推進室がGSEチームと連携を取りながら企画を行い、各リージョンで推進する体制を取っています。コミュニティ推進室は、主要評価指標（KPI）に向けて、リージョン単位での活動結果を四半期ごとに取りまとめ、定期的にGSEチームおよび各リージョン間で連携し、現場の状況を踏まえて双方で活動の改善のためのディスカッションを実施しています。また、これらの活動が創出したインパクトを定量的に把握していくとともに、年に2回、サステナビリティ経営委員会にて定期報告を行い、活動を改善するため検討を行っています。



社員のコミュニティ活動支援制度

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、コミュニティ活動支援制度を整備しています。

-休暇制度-

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（最長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。

-社員寄付-

社員の社会課題に対する意識向上、寄付を通じたボランタリーマインドの醸成を目指し、社員専用の寄付サイトを設置しています。さらに、災害・人道支援に関する寄付で特定の条件を満たした場合は、会社が一定の割合で寄付金額を上乗せする「マッチング寄付」も実施しています。

-データ収集基盤の導入-

コミュニティ活動の効果や成果の見える化を目的として、データ収集基盤を導入し、マネジメントの最適化を図っています。また、社員がコミュニティ活動を行うことによるエンゲージメントへの相関等、非財務指標に与える影響の測定に取り組んでいきます。

富士通グループの取り組み

富士通グループでは、以下のようにグローバルでコミュニティ活動を推進しています。

- 社員主導の活動

社内SNSを活用してコミュニケーションし、アイデアを出し合いながら、選択したSDGsに対して社員自ら活動を企画し、計画を立てて実施するプログラムや、社会課題解決を目指す企業・NPO・諸団体への支援活動（プロボノ）、様々な企業やNGO・NPOの方々による講演や社員とのパネルディスカッション、ワークショップなど、社員が主体となってコミュニティ活動を行っています。

また、社員が講師となり、富士通が事業を推進するうえで実践しているデザイン思考や、テクノロジーをテーマとした問題解決型学習など、様々な教育支援プログラムを提供しています。

- [富士通の教育支援プログラム](#) ▶

- NGO・NPOへの助成

富士通のパーパス実現に向けて、社員が応援したいNGO・NPOの具体的な取り組みに金銭的助成を行うプログラムを実施しています。社員とNGO・NPOが社会課題解決に向けて共創することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。2023年度は社内公募を行い、5カ国から選ばれた7団体に対して助成を行いました。

- 活動のインパクト測定および開示

2023年よりBusiness for Societal Impact (B4SI)*のメンバーシップに加入しており、自社の活動実績とインパクトの正確な測定・開示に取り組んでいます。

* 企業による社会貢献のインパクトを測定する国際基準

- スポーツを通じた社会貢献活動

富士通グループでは長年、スポーツを通じた「挑戦の支援」「地域との共生」を目的にした社会貢献活動を展開しています。弊社運動部の選手を交えたイベントや、バリアフリーマップの作成・配布、障がいのある方やウクライナ避難民へのスポーツ観戦体験の提供などを行っています。

- [Fujitsu Sports : SDGs達成に向けた取り組み](#) ▶

活動事例

マテリアリティの各貢献分野における、2023年度の主な活動事例をご紹介します。

地球環境問題の解決 Planet：人と自然が共存・共栄し、地球の未来を共に創る 環境アプリ「Green Carb0n Club」を活用した環境配慮型ライフスタイルへの 行動変容（日本）



Green Carb0n Club

環境アプリのロゴ



Colors, Future! Summit 2023 □での出展の様子

富士通は、2021年に川崎市と連携を強化した包括協定のもと、市民や事業者の炭素排出量削減を目的に、環境行動変容アプリケーション「Green Carb0n Club（グリーンカーボンクラブ）」を開発。環境配慮型のライフスタイルへの行動変容を推進しています。

2023年度は、川崎市にゆかりのある団体のファンコミュニティを活用した同調効果とゲーム化（実際の環境アクション*と連動する箱庭ゲーム「Green Carb0n Farm（グリーンカーボンファーム）」）による環境アクションの増加と継続性への影響を検証するとともに、環境アクションの分析ダッシュボードを提供し、事業者向けの価値検証を実施しました。

- * 環境アクション：エシカルな製品・サービスの積極的な購入・利用など、市民や事業者の環境に配慮した自発的な行動

— 詳細を見る

今後、収集した環境アクションに関連するデータを安心安全なデータ流通技術で分析することで、事業者による環境貢献の効果検証や環境施策の立案を支援します。これらの活動を通じて、都市の様々な情報をデジタル上で再現するソーシャルデジタルツイン*の社会実装を進め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

- * ソーシャルデジタルツイン：人や物、経済、社会の相互作用をデジタルに再現し、社会の実態を把握することで、多様で複雑化する課題の解決に向けた施策立案などを支援する技術群

- 参画企業数：10
- 地域イベントへの参加数：8
- 活動に参加した人数：4,021（2024/3/31時点のアプリ全ユーザー数）
- 総環境アクション数：3,774
- CO₂削減：約半年で106.4t（自家用車1台が地球を約20周した際の排出量に相当*）

* 国土交通省のデータ □と地球一周の距離＝約4万kmをもとに算出

プレスリリース

- 川崎市と富士通、環境に配慮した行動変容を促進し脱炭素に向けた取組を加速 >



関連するSDGs

デジタル社会の発展 Prosperity：世界の繁栄と安定が両立する、信頼性のあるデジタル社会を共に創る 高齢者のデジタル安全意識向上と詐欺の予防（中国）



ワークショップ後の記念撮影



寄付されたギフトや日用品

中国で「敬老の日」としても知られ、2,000年以上の歴史がある「重陽節」に合わせ、社員が西安市の老人ホームを訪問し、「ハッピーエイジング」と題したワークショップを行いました。高齢者の方々のソーシャルメディアでのデジタル安全意識を高め、詐欺などの被害を防止するため、社員が作成した教育コンテンツの提供や、寸劇、歌の披露などを行いました。また、ギフトや日用品の寄付も行いました。

— 詳細を見る

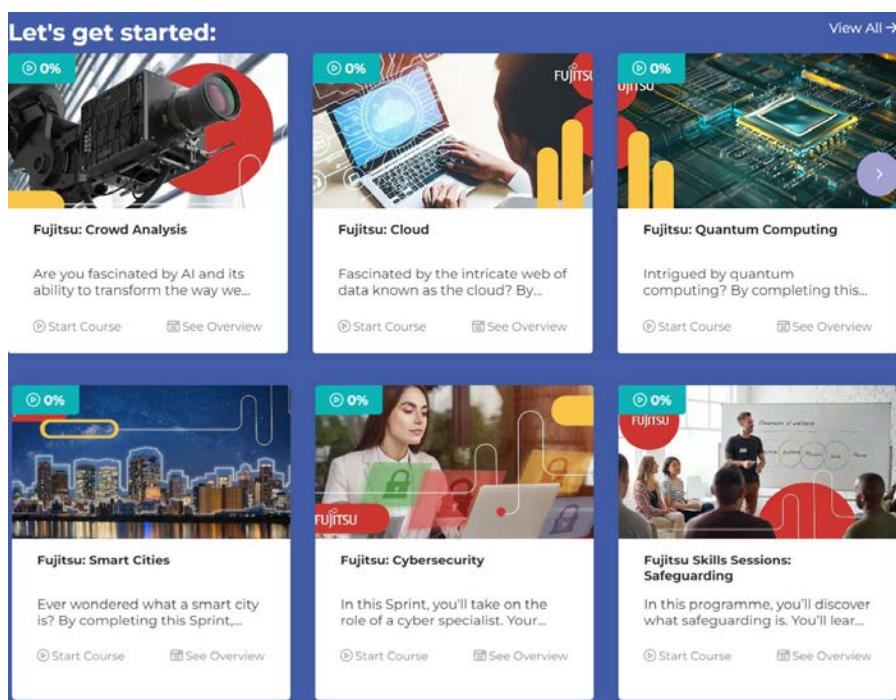
参加者のみなさんの笑顔あふれる大盛況のイベントとなり、老人ホームの代表からは、ますます多くの高齢者がスマートフォンやソーシャルメディアを利用している中で、デジタルの安全性は高齢者にとっても重要であり、このデジタル安全ワークショップによって参加者は大きな恩恵を受けているとコメントをいただきました。今後もこうした活動を通じて、誰でも主体的かつ自由にデジタル技術を活用できる「デジタルの民主化」と、デジタルアクセシビリティの向上に貢献します。

- 活動に参加した社員数：1,718（寄付による参加者含む）
- 受益者数：119



関連するSDGs

人々のウェルビーイングの向上 People：あらゆる人々のウェルビーイングに向けた、ヒューマンセントリックな生活基盤を構築する
バーチャル職場体験サイト「WorkX」の提供によるキャリア教育の推進（イギリス）



WorkXの学習サイト

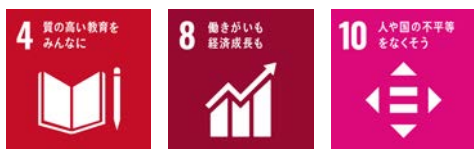
学生が経歴や地理的位置に関係なく、ITサービスやデジタル分野に興味を持ち、テクノロジー業界でのキャリアを志向できるよう、無料でバーチャル職場体験ができる「WorkXプログラム」を作成しました。

eラーニングサイトの主要なサプライヤーであるSpringpodのサイト上で、富士通の各分野の専門家が作成・収録した事前課題とウェビナーを提供し、量子コンピューティングや自動化などのテクノロジーが社会にどのようにインパクトを与えるかを実践的に理解できるようにしています。また、富士通での多様なキャリアを体験できるコンテンツ（業務上のスキルや経験など）を社員自ら提供しています。

— 詳細を見る

2024年にはすべての年齢層向けのデジタルスキルの学習コンテンツも追加し、デジタルスキルの価値や、責任あるデジタル市民になる方法について紹介しています。学生のみならず、失業中や転職を考えている人々、デジタルスキルを向上したいと考えている人々に学習機会を提供します。これらの取り組みを通じて、世界中の人々に刺激を与え、IT人材の多様性促進に貢献していきます。

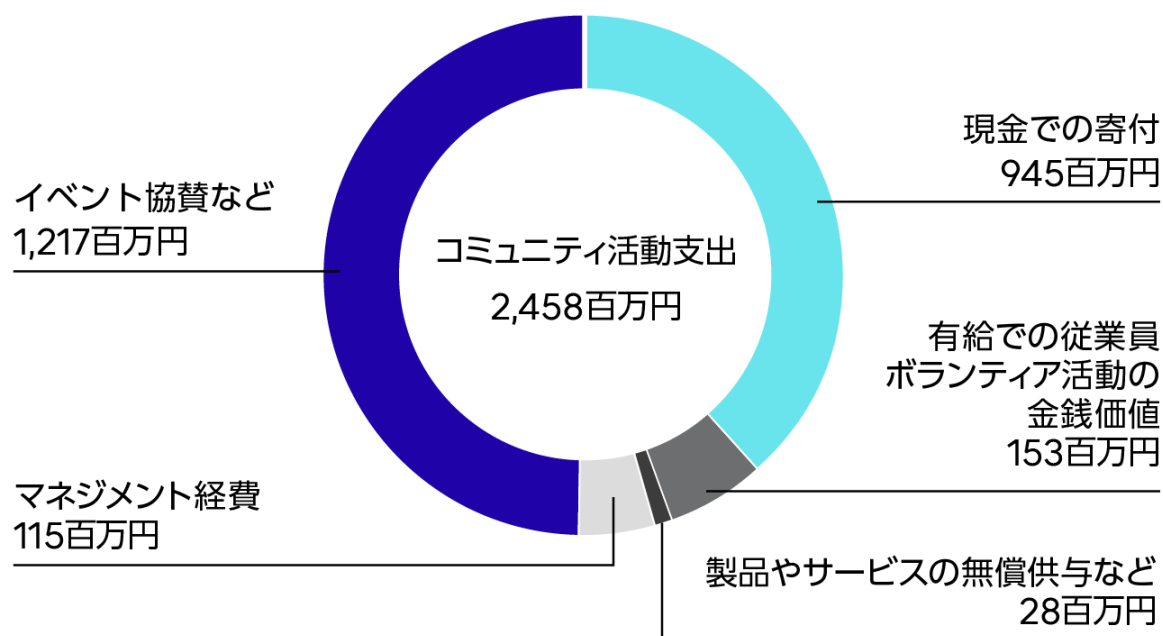
- 活動に参加した社員数：15
- 受益者数（23年度単体）：プログラム登録者数6,190、受講者数2,762、修了（進捗71%以上）者数1,126
- 受益者数（累計）：プログラム登録者数11,281、受講者数6,510、修了者数2,694
- [WorkXのサイトはこちらから](#) >



関連するSDGs

2023年度実績

富士通グループが2023年度にコミュニティ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。



※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

コミュニティ活動支出

コミュニティ活動に参加した従業員比率

2023年度...従業員数の19.8 % (2025年度目標 : 20%)

災害・人道支援

富士通グループは、災害や紛争により緊急援助を必要とする方々へ寄付を通じた支援を行っています。

2023年度は「令和6年能登半島地震」による被災地の復興支援として、関連自治体へ1,600万円の義捐金を拠出しました。（「令和6年能登半島地震」による被害への支援について）

また、社員からの寄付も募り、特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォームへ同額をマッチング寄付しました。

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浸透しています。

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。

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）への参画



WBCSDロゴ

WBCSD（World Business Council for Sustainable Development）は、世界各国から230社以上の企業が加盟する国際団体です。当社は2013年に同団体へ参画しており、2018年からは当社役員が副会長や理事も務めるなど、WBCSDの掲げるビジョン（注1）のもと、ビジネスを通じた変革の加速に向けて参加企業の皆様と協働しています。

当社はWBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、様々な団体・企業と分野を超えて相互に知見を高め合い、持続可能な開発への最良

な手法を検討し、それを実践する活動を展開しています。

主な取り組み

- 企業間データシェアリングによる脱炭素交通実現に向けた実証の実施：当社はWBCSD、オランダのコンサルティング会社Arcadis、イギリスの電力会社National Gridと共同で当社のフリート最適化サービスを活用したデジタルコラボレーションを実証しました。電気自動車（EV）の充電をグリーン電力が豊富な時間帯に実施することで、フリート事業者のEV充電によるCO₂排出量15%削減を確認しました。

- IPM（Integrated Performance Management）の展開：ESGを意思決定プロセスに組み込むフレームワーク・IPMの普及を目指すWBCSD内のプロジェクトに参画し、2023年に他社と協力してIPMに関するレポートを作成しました。このレポートでは当社の事例としてパーパスを実現するための企業トップとしての強いコミットメントの重要性と取り組みを紹介しています。

引き続き、当社グループのパーパスと方向性を同じくするWBCSDの活動に積極的に取り組み、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

（注1） WBCSDの掲げるビジョン ：2050年までに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

- 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD） 
- 企業間データシェアリングによる脱炭素交通実現に向けた実証の実施
- Integrated Performance Management（IPM） 

世界経済フォーラム（WEF）への参画



WEFロゴ

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。

2024年1月に世界経済フォーラム（通称「ダボス会議」）の年次総会がスイスのダボスで開催されました。2024年は「Rebuilding Trust」をテーマに、中東情勢・ウクライナ情勢などの地政学的リスク、生成AIに代表される新技術の問題点やエネルギー問題をはじめとする資源問題などについて議論されました。

総会では、社長の時田と副社長の古田（当時）が政財界のリーダーとともに、経済安全保障、サステナビリティやDX、生成AIなどの新技術の将来などについてグローバル・アジェンダを共有し合うことができました。

また現地において、当社として2年目となる日本企業として唯一の自社ブース「Fujitsu Uvance House」を設置し、SEVPの高橋（当時）、EVPの山本などと各国政府関係者や企業のトップとのネットワーキング、Financial Timesと共催したラウンドテーブルを通じて、重要顧客の経営層と関係性を深めました。

当社グループは、フォーラムメンバーシップの一員として、今年の年次総会のテーマの実現に向けて、グローバル・アジェンダと当社グループのマテリアリティと連動し、ネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーとして、グローバルコンセンサスの形成をリードしていくよう取り組んでいます。



「Fujitsu Uvance House」ブース（内観）



「Fujitsu Uvance House」ブース（外観）

- [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

富士通は、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」）を制定しました。2023年9月に改訂した当基本方針は、現在の富士通にとって最善のものと考えて作成していますが、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するなどして、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ています。

- [コーポレートガバナンス基本方針](#) 

コーポレートガバナンス体制（2024年6月24日現在）

富士通は、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います。

＜取締役会＞

富士通は、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います。取締役会は、法令および定款に反せず、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およ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およ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および助言機能を強化しています。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、2024年6月24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名で構成しています。

2023年度においては、取締役会を18回（内、臨時取締役会6回）開催し、会社法および当社取締役会規則に定める取締役会において取り扱うべき事項につき、機動的に決議および報告を行いました。特に、富士通グループの事業環境を踏まえて取締役会としてフォーカスすべきテーマとして、①新中期経営計画、②ビジネスポートフォリオ・トランスフォーメーション、③海外ビジネスの収益性改善、④品質・セキュリティ事案、⑤取締役等のサクセッションプランニング、⑥各テーマの効率的なモニタリング方法の6テーマを設定し、これらについて集中的に議論を行うとともに、継続的な監督を行いました。

さらに、株主還元、政策保有株式の検証、内部統制システムの整備・運用状況の報告、株主および投資家との対話のフィードバック等を議題として取り上げました。また、取締役会全体の実効性評価については、2023年度より、アンケート回答に基づき取締役会事務局が回答役員ごとに個別インタビューを行い、分析・評価を実施しました。これにより、正確な回答の理解に基づく的確な改善施策を取締役会において議論することが可能となり、社外役員への情報共有の充実を含め、取締役会の実効性のさらなる実質的向上を図りました。富士通グループ全体のリスクマネジメントを統括するリスク・コンプライアンス委員会は、各施策実行の迅速性と実効性を担保する目的で2023年度から毎月開催しており、取締役会は、同委員会から任務遂行状況の報告を毎回受け、また、個別の品質・セキュリティ事案についても再発防止を含めた対応について、議論、監督を行いました。

<監査役（会）>

富士通は、監査機能および監督機能として監査役（会）を設置しています。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会および業務執行機能の監査・監督を行います。監査役会は、2024年6月24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）で構成しています。

2023年度においては、監査役会を11回開催（内、臨時監査役会2回）し、主に、監査役監査の方針および監査計画の立案と決議、会計監査人の監査計画、監査方法の確認、結果の相当性および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および検討等を行いました。

2023年度における監査役の活動としては、決議した監査の方針および計画に従い、内部統制システムの構築・運用と経営課題への対応を重点に以下を行いました。

- 取締役会、独立役員会議その他重要な会議への出席と意見表明
- 重要な決裁書類の閲覧
- 代表取締役との意見交換
- 本社各部門・子会社の業務等のヒアリング
- 子会社監査役からの報告聴取
- 会計監査人からの報告聴取

- 内部監査部門からの監査状況および結果の聴取
- コンプライアンス部門からの内部通報の状況の聴取
- リスク管理や品質管理の状況の聴取 等

なお、監査上の主要な検討事項に関しては、連結財務諸表における潜在的な重要な虚偽表示のリスク並びに2023年度に発生した重要な事象等の影響および変化等について、会計監査人と十分な議論、検討を行いました。

<独立役員会議>

富士通は、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関す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、独立役員会議を設置しています。独立役員会議は、すべての独立役員（独立社外取締役5名、独立社外監査役3名）で構成し、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独立役員の意見形成を図ります。

2023年度においては、独立役員会議を8回開催し、経営方針、M&Aを含む富士通および富士通グループの事業再編に伴う経営上の重要な事項などについて、継続的に議論するとともに、情報共有と意見交換を行いました。

<指名委員会・報酬委員会>

富士通は、役員選任プロセスおよび役員報酬決定プロセスの透明性および客観性を確保し、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およ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および報酬委員会を設置しています。

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います。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会に答申または提案しています。

2024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、指名委員会については非執行役員3名（内、独立社外取締役2名）、報酬委員会については独立社外取締役3名で構成されています。また両委員会の事務局は、当社の人事部門および法務部門が担当しています。

- 指名委員会
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）、古田 英範（非執行取締役、会長）

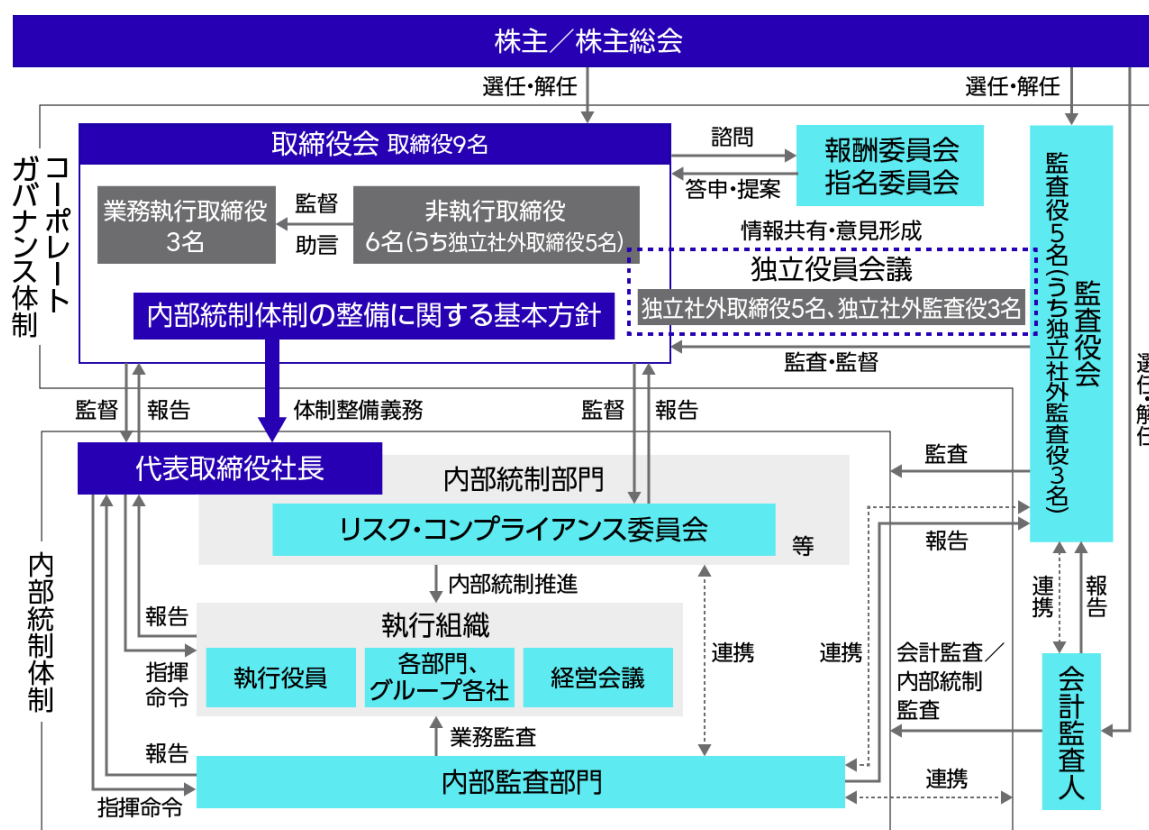
- 報酬委員会

委員長：バイロン ギル（独立社外取締役）

委員：佐々江 賢一郎（独立社外取締役）、平野 拓也（独立社外取締役）

なお、2023年度は、指名委員会を9回、報酬委員会を7回開催しました。指名委員会においては、CEOを含む代表取締役の選定案、取締役および監査役候補者並びに取締役会議長候補者の選任案等について、報酬委員会においては、取締役の報酬水準の改定、業務執行取締役の業績連動報酬の内容に関する改定、および非執行取締役に対する株式報酬の導入等について検討を行い、2023年度末までにそれぞれ取締役会に答申しました。また、指名委員会においては、CEO等のサクセッションプランや社外役員候補者の選定の検討、および非執行取締役の相互評価を実施し、報酬委員会においては、2023年度における業務執行取締役の個人別報酬支給額についても検討を行いました。

富士通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。（2024年6月24日現在）



コーポレートガバナンス体制の模式図

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

富士通は、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います。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」を採用しています。

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います。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、富士通の事業分野、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、助言の実効性を高めています。

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）」に基づき決定しています。

- [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 P11 / 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 P12」](#) 

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。

- [第124 回定時株主総会電子提供措置事項（交付書面非記載事項）](#) 

コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役（2024年6月24日）

	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、リスク・コンプライアンス委員会委員長	○	
	磯部 武司	副社長、CFO	○	
	平松 浩樹	執行役員SEVP、CHRO		
非執行	古田 英範	会長		
	向井 千秋			○
	古城 佳子	取締役会議長		○
	佐々江 賢一郎			○
	バイロン ギル			○
	平野 拓也			○

2023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	18 回	97.5%
監査役会	11 回	98.2%

取締役および監査役のスキル

富士通は、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グローバル企業として、取締役および監査役が業務執行、助言または監督機能を有効に発揮するのに必要と考えられる多様性およびスキルをそれぞれ特定し、スキルマトリックスとして開示しています。

取締役（2024年6月24日現在）

	取締役 氏名	独立 社外	多様性		スキルマトリックス				
			ジェンダー	国籍	企業経営	財務・投資	グローバル	テクノロジー	E S G・学識・政策
代表取締役社長	時田 隆仁		男性	日本	○		○	○	
代表取締役副社長	磯部 武司		男性	日本	○	○	○		
取締役執行役員	平松 浩樹		男性	日本	○		○		○
取締役会長	古田 英範		男性	日本	○		○	○	
取締役	向井 千秋	○	女性	日本			○	○	○
取締役	古城 佳子	○	女性	日本			○		○

	取締役 氏名	独立 社外	多様性		スキルマトリックス				
			ジェンダー	国籍	企業経営	財務・投資	グローバル	テクノロジー	ESG・学識・政策
取締役	佐々江 賢一郎	○	男性	日本			○		○
取締役	バイロ ンギル	○	男性	米国		○	○		
取締役	平野 拓也	○	男性	日本	○		○	○	

監査役（2024年6月24日現在）

	監査役氏名	独立社外	多様性		スキルマトリックス		
			ジェンダー	国籍	法務・コンプライアンス	財務会計	業務プロセス
常勤監査役	広瀬陽一		男性	日本		○	○
常勤監査役	小関雄一		男性	日本		○	○
監査役	初川浩司	○	男性	日本		○	○
監査役	幕田英雄	○	男性	日本	○	○	
監査役	キャサリン・オーコネル	○	女性	ニュージーランド	○		

リスクマネジメント

方針・推進体制

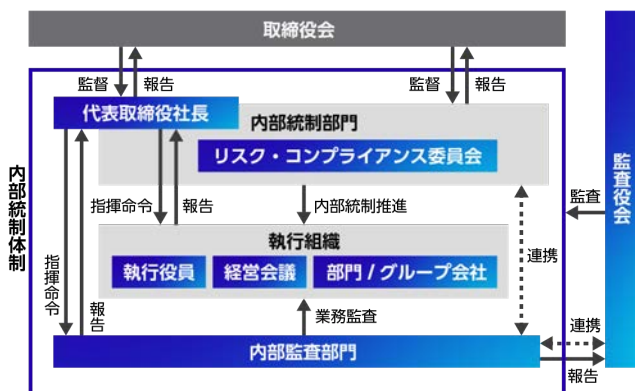
富士通グループは、事業継続性、企業価値の向上、企業活動の持続的発展を実現することを目標とし、その実現に影響を及ぼす不確実性をリスクと捉え、これらのリスクに対処するために、取締役会が決定した「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき、取締役会に直属し、グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。

リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長（CEO）を委員長として業務執行取締役などで構成しており、富士通グループに損失を与えるリスクを常に評価、検証し、認識された事業遂行上のリスクについて、未然防止策の策定などリスクコントロールを行うとともに（潜在リスクマネジメント）、リスクの顕在化により発生する損失を最小限に留めるため、顕在化したリスクを定期的に分析し、取締役会等へ報告を行い、再発防止に努めています（顕在化したリスクのマネジメント）。

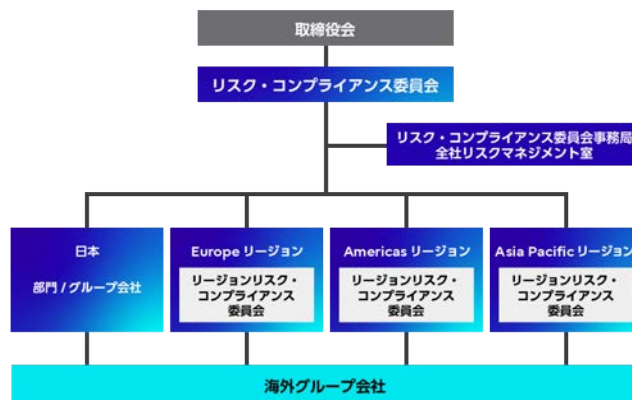
また、リスク・コンプライアンス委員会はグローバルな地域に基づく業務執行体制の区分であるリージョンごとに、下部委員会としてリージョンリスク・コンプライアンス委員会を設置し、国内外の部門（第1線）やグループ会社、リージョンにリスク・コンプライアンス責任者を配置するとともに、これらの組織が相互に連携を図りながら、グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。

さらに、グループ全体のリスク管理機能強化のため、事業部門から独立した代表取締役社長直下の組織である全社リスクマネジメント室（第2線）にリスク・コンプライアンス委員会の事務局機能を設置し、CRMO（Chief Risk Management Officer）の下、リスク情報全般を把握するとともに、迅速・適切に対応しています。そして、2023年6月にCQO（Chief Quality Officer）を新たに選任し、情報セキュリティ、システム品質に関する全社的な施策および対応を実施しています。代表取締役社長主導によるリスクマネジメント経営を徹底するとともに、リスク・コンプライアンス委員会を毎月開催することで、施策実行の迅速性と実効性を担保するよう努めています。

なお、リスクマネジメント・コンプライアンス体制について、毎年、監査役監査、監査部門（第3線）による内部監査、監査法人による外部監査を行い、体制が正常に機能していることを確認しております。



内部統制体制におけるリスク・コンプライアンス委員会の位置づけ



リスクマネジメント・コンプライアンス体制

プロセス

【潜在リスクマネジメントプロセス】

- グループにおける重要リスクの抽出・見直し
リスク・コンプライアンス委員会事務局（全社リスクマネジメント室、第2線）にて、当社グループを取り巻く環境変化を踏まえたグループにおける重要リスク（16 項目）の抽出・見直しを実施。重要リスクごとにリスクシナリオを定義。
純粋リスクと経営リスクに区分。
- リスク管理部門（第2線）の選出
重要リスクごとに当該重要リスクにおける責任を持ち統制を行う所管部門であるリスク管理部門を選出。
- グループにおけるリスク評価
リスク管理部門/部門/グループ会社において、各重要リスクの影響度、発生可能性、対策状況などを評価。
当社グループの事業戦略およびビジネス目標達成の観点から積極的に取るべきリスクと回避すべきリスクを選別。
- 重要リスクのランキング化・マップ化
グループにおける評価内容を踏まえ、重要リスクのランキング化・リスクマップの作成を行い、重要度を可視化。
重要度をふまえて重点対策リスクを決定。
- リスク・コンプライアンス委員会報告
グループにおける評価結果を踏まえた分析を実施、重要リスクの対策方針などを議論・決定。

- 部門・グループ会社への是正指導
グループにおける評価結果をふまえ、部門・グループ会社にフィードバックを実施し、改善を指示。
- 部門・グループ会社におけるリスクモニタリング
部門・グループ会社において定常的にリスクモニタリングを実施し、リスク対策の状況確認と低減を実施。

【顕在化したリスクへの対応】

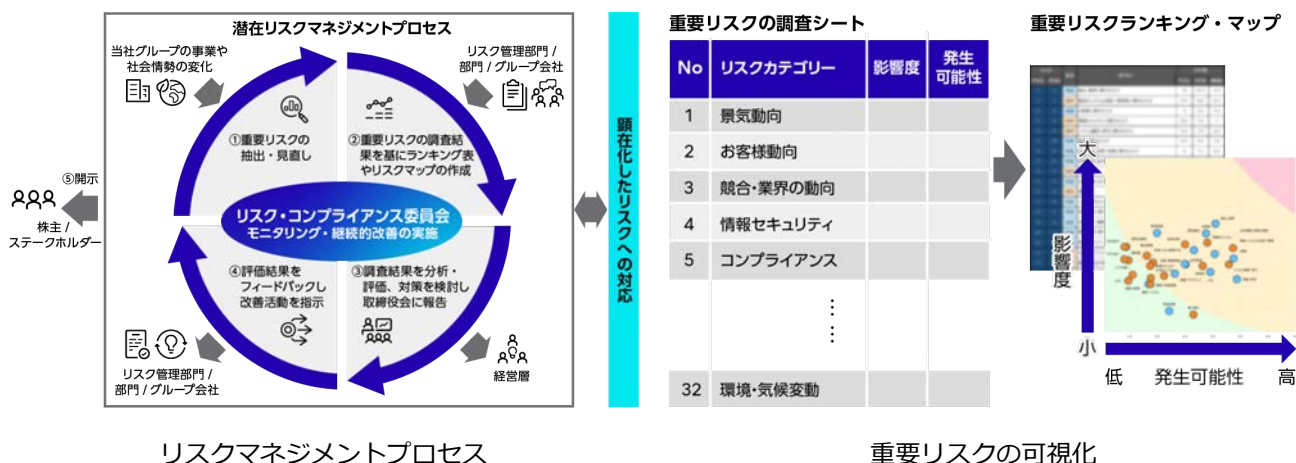
- リスクマネジメントに関する規程に基づき、リスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーションの実施などのルールを義務化し、従業員に周知。
- リスクマネジメントに関する基準やリスク・コンプライアンス委員会へのエスカレーションルールを基に、部門・グループ会社におけるエスカレーションルールを定め、迅速な対応を実施。
- リスクの分析・横展開を行うとともに必要に応じて取締役会報告等を行い、再発防止に努める。

このようなプロセスを繰り返し実行するとともに半期ごとにリスク管理部門による確認を行うことで、グループ全体のリスクの低減と顕在化した際の影響の極小化に努めています。

【重点対策リスク】

潜在リスクマネジメントにおける評価結果に加えて、顕在化したリスクの状況を踏まえたうえで、当社グループの事業戦略およびビジネス目標達成への影響を鑑み、重点的に取り組むリスクを「重点対策リスク」として選定しています。2023年度、2024年度における重点対策リスクは以下2つを定めています。

- セキュリティに関するリスク
- 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク



当社グループにおける重要リスク（注1）

項	区分	重要リスクカテゴリー
1	純粋リスク	<u>セキュリティに関するリスク</u>
2	純粋リスク	<u>自然災害や突発的事象発生に関するリスク</u>
3	純粋リスク	<u>コンプライアンスに関するリスク</u>
4	経営リスク	<u>財務に関するリスク</u>
5	経営リスク	<u>知的財産に関するリスク</u>
6	純粋リスク	<u>環境・気候変動に関するリスク</u>
7	経営リスク	<u>調達先・提携等に関するリスク</u>
8	経営リスク	<u>お客様に関するリスク</u>
9	経営リスク	<u>競合・業界に関するリスク</u>
10	純粋リスク	<u>製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク</u>
11	経営リスク	<u>公的規制・政策・税務に関するリスク</u>
12	経営リスク	<u>人材に関するリスク</u>
13	純粋リスク	<u>人権に関するリスク</u>
14	経営リスク	<u>経済や金融市場の動向に関するリスク</u>
15	経営リスク	<u>投資判断、事業再編に関するリスク</u>
16	純粋リスク	<u>当社グループの施設・システムに関するリスク</u>

(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。

- [有価証券報告書・半期報告書・四半期報告書](#) ▶

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](#) ▶

リスクマネジメント教育等

富士通グループ全体でリスクマネジメントを徹底するため、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。

また、リスクマネジメント部門においては、従業員の評価指標にリスクマネジメントの要素を取り入れることで、評価が金銭的インセンティブに結び付くとともに、組織としてのリスクマネジメントスキルの向上を図り、対応力強化に努めています。

2023年度の教育実績については、「2023年度実績」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。

各事業部やグループ各社の職制系統によるお客様への対応に加えて、地域ごとに富士通グループとして、協力し対応する「エリア防災体制」を構築しております。

また、防災体制の実効性を検証し、対応力を強化するために、全社、対策本部、事業所、従業員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、2023年度の活動実績は、「2023年度実績」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、感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かすリスクが多様となっております。富士通およびグループ会社は、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を継続的に見直し、改善していく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ました。

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、2023年度の活動実績は「2023年度実績」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](#) 

2023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：45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。

— 取締役向け研修：9名（うち、非執行取締役6名）

非執行/執行の取締役を対象に、リスクマネジメントを含む様々な分野のe-Learningを提供。加えてリスクマネジメントに関する非執行取締役向けの個別セッションを担当執行役員より実施。

— 富士通グループ新任幹部社員向け研修：1,033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-Learningにて実施。

― リスクマネジメントに関する教育：富士通グループ12万名

リスクマネジメント全般（情報セキュリティ、コンプライアンスなど）に関するe-Learningを実施。

― 防災フォーラム：314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。

重大インシデント対応訓練

― 海外リージョンにおける情報セキュリティインシデント対応訓練（Asia Pacific：90名、Americas：75名）：合計165名

情報セキュリティインシデント発生時の初動対応の一連の流れを日本と海外リージョンとをリアルタイムで繋いで実践し、リージョン内や本社との連携/情報共有や顧客対応、個人情報漏洩対応、メディア対応等を含むインシデント対応プロセスの確認・検証を行う。訓練を通じて課題を抽出し、継続的改善を図ることにより、海外リージョンにおけるインシデント対応力と組織間連携を強化する。

防災・BCM訓練

― 合同防災訓練：2023年度のテーマ「首都直下地震」

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」、「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。

― パンデミックなどを想定したBCP確認訓練

業務継続に関わる従業員一人ひとりの意識向上を促し、組織全体の事業継続能力を図ることを目標にグローバル全従業員を対象に、パンデミックを想定した在宅リモートワーク勤務を実施した。また、BCPに関するサーベイを実施し、その分析結果をフィードバックすることにより、富士通グループのBCP改善に繋げる。

情報セキュリティ

基本方針

富士通グループでは、専任のCISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を設置し、情報セキュリティマネジメント体制を強化するとともに、グローバルで一貫したセキュリティポリシーおよび施策を展開することで、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

<経営者主導による情報セキュリティマネジメント>

より高度化・巧妙化したサイバー攻撃が急増する中、情報セキュリティの強化が、国の経済安全保障や企業の経済活動における喫緊の課題となっています。富士通では、さらなる情報セキュリティの施策強化と実効性担保を図るため、これまで以上に経営者主導による迅速かつ適切な対応が必要と考え、富士通グループに関する重要なリスク・コンプライアンスについての審議の場であり、CEO（Chief Executive Officer：最高経営責任者）が委員長を務めるリスク・コンプライアンス委員会の体制・機能を拡充し、恒常的・全社的な対応を実現する体制に強化しました。

また、同委員会によるマネジメントと並行し、CEO、CISO、CRMO（Chief Risk Management Officer：最高リスクマネジメント責任者）、CQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）および、各事業責任者を交えた対策協議の場として、月次開催の品質・セキュリティ対策定例会議を新設し、情報セキュリティの状況確認と状況に応じた対策強化を図ることで、CEO主導によるリスクマネジメント経営を徹底しています。

<CISOによるガバナンス体制の強化>

CISOによるガバナンス体制として、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、本社方針と各国特有のセキュリティ要件をアラインメントすることで、グローバル体制による情報セキュリティ強化を図っています。

また、富士通本社および日本・海外リージョンのグループ会社については、各部門の自律的な情報セキュリティ強化を担うセキュリティ責任者を配置し、CISOによる統率を強化するための体制を構築しています。

具体的なセキュリティ責任者体制については、情報の管理・保護を統率する「情報管理責任者」、情報システムセキュリティの維持・管理を統率する「情報セキュリティ責任者」、製品に関する脆弱性管理を統率する「PSIRT（注1）責任者」を各部門に配置し、CISOと連携して情報セキュリティの各施策を推進しています。

（注1） PSIRT：Product Security Incident Response Team

企業内の製品（Product）を対象としてインシデント対応を行う組織や体制です。



CISOと情報セキュリティ責任者による情報セキュリティマネジメント体制

情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティの目指す姿

富士通では、セキュリティ・ライフサイクル・マネジメントを見据えた、プロアクティブな戦略・施策を計画・実行することで、**適切なリスクコントロールによる安心してお客様へサービス提供できる情報セキュリティの実現**を目指しています。

この目指す姿を実現するため、「進化し続ける高度な情報セキュリティによるサイバー攻撃への対応」とともに、成功の鍵となる「従業員一人ひとりの意識改革や組織の風土改革」を進め、全社一丸となって、情報セキュリティ対応のプロセス・ルール・推進体制を整備し、お客様やパートナー企業との安全なビジネス環境および、富士通グループ全体の情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

全社セキュリティリスクマネジメントスキーム

富士通では、客観性の高いセキュリティリスクの把握と可視化および的確な是正を軸とした、「全社セキュリティリスクマネジメントスキーム」を構築し、情報セキュリティの目指す姿の実現に取り組んでいます。

「全社セキュリティリスクマネジメントスキーム」は以下のような二重ループ構造となっており、セキュリティリスクの可視化により明らかになるそれぞれの問題に対してセキュリティ施策を組み合わせることで、経営層と各部門、そしてCISO組織を有機的な活動の中でつなげ、連携して対応するスキームを構築しています。

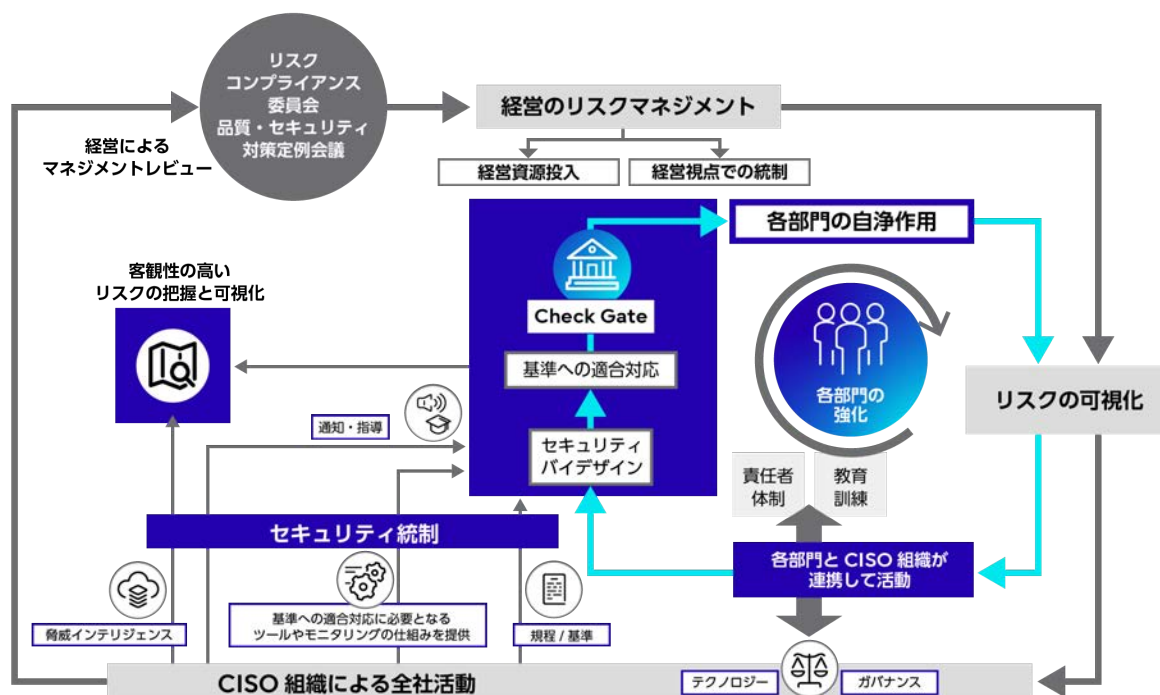
このスキームのループの中で、リスク・コンプライアンス委員会や品質・セキュリティ対策定例会議といった経営層が直接関与する毎月のマネジメントレビューによるモニタリングを行います。そうすることで、CISOが管轄するセキュリティ施策についても、経営課題として経営層と同じ目線で推進することができ、全社一丸となったリスクマネジメントサイクルを実現しています。

● 外側のループ（グレーの矢印にて表現）

可視化されたリスクを経営層が把握できるようにすることによって経営層の関与を強めるとともに、CISOによるセキュリティガバナンスを効かせたリスクマネジメントを行うための**統制ループ**

● 内側のループ（ブルーの矢印にて表現）

客観性の高いリスク可視化により、自部門の状況を正しく把握することで、各部門の自浄作用（原理原則に基づいた自律的な是正活動）を促進するための**自律ループ**



二重ループによる全社セキュリティリスクマネジメントスキーム

＜全社セキュリティリスクマネジメントスキームによって実現すること＞

「全社セキュリティリスクマネジメントスキーム」の二重ループは、「セキュリティリスクの可視化」が外側のループと内側のループの共通のチェックポイントとなっており、このチェックポイントを起点に二重ループを回すことで情報セキュリティの継続的な維持・改善・強化を図ります。また継続による定着化を図ることで組織風土の改革を実現します。

＜テクノロジーを活用したセキュリティリスクの可視化＞

「セキュリティリスクの可視化」については、CMDB（注2）や、情報管理ダッシュボード（注3）を導入することで、情報システムの残存脆弱性や情報の不適切な管理状態などのリスクをデジタル（機械的）に可視化します。例えば、CMDBに登録されている情報システムの構成情報と脆弱性データベース（注4）を突合し、脆弱性を検知した場合は、是正タスクのチケットを発行することで、システム管理部門に対して是正を指示します。是正指示後の状況についても、脆弱性の残存状況をダッシュボードで可視化することにより、確実な是正完了をモニターします。

なお、リスクの可視化において、特に危険度が高いリスクが検出された場合は、経営層やCISOが関与した統制を行い、より迅速かつ適切な対応を実行します。

- （注2） CMDB：Configuration Management Database / 構成管理データベース
情報システムの構成情報（ハードウェア、ソフトウェア、ネットワークなどの構成情報）を収集し一元管理するためのデータベースです。収集した構成情報は、セキュリティ点検・監査、脆弱性対応、セキュリティインシデント対応に活用されます。
- （注3） 情報管理ダッシュボード：デジタル化された情報管理台帳
富士通グループでは情報管理台帳（秘密情報の管理者、管理場所、共有範囲などを管理する台帳）をデジタル化し管理運用しています。さらに実際の情報管理の状態（ストレージサービスの監査ログなど）と整合性チェックを行い、不備などを検出した場合は、管理部門へアラート通知を行うことで早急な対応を可能としています。
- （注4） 脆弱性データベース：
既知の製品脆弱性などを収集し一元管理しているデータベースです。

また、各部門についても、リスク可視化を基に自浄作用が働く組織風土を醸成します。最初のステップとして、従業員自身や組織の情報管理リテラシーの状態（内的要因）、サイバーリスクの実態（外的要因）について可視化し共有します。（見える化）
続いて、従業員一人ひとりが可視化されたリスクの状態を正しく理解・共感（自分ごと化）することにより、各部門の自律的な情報セキュリティ対応（行動化）を促し、これを改善しながら繰り返し定着させることで、自浄作用が働く組織風土を醸成します。

取り組み

「全社セキュリティリスクマネジメントスキーム」の中で実行されている主な取り組みについて、以下3つの観点で紹介します。

● サイバーセキュリティ

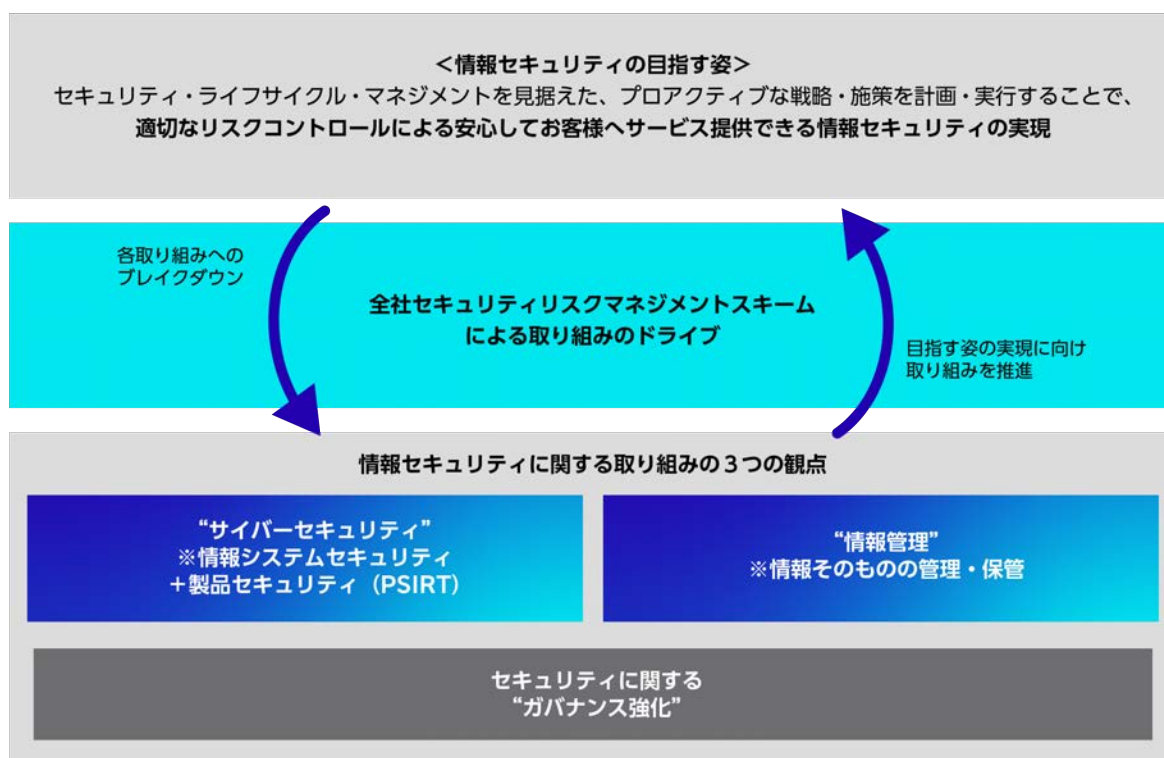
情報システムセキュリティ（情報システムおよびネットワークに対する安全性・信頼性の確保・維持）に加え、富士通製品・サービスのセキュリティ維持活動に関する施策の紹介

● 情報管理

重要情報（秘密情報、個人情報）を含む情報そのものの機密性・完全性・可用性の維持管理に関する施策の紹介

● ガバナンス強化

各セキュリティ施策を浸透・定着化させ、組織全体のセキュリティ強化を図るための、ガバナンス強化施策の紹介



情報セキュリティに関する取り組みの3つの観点

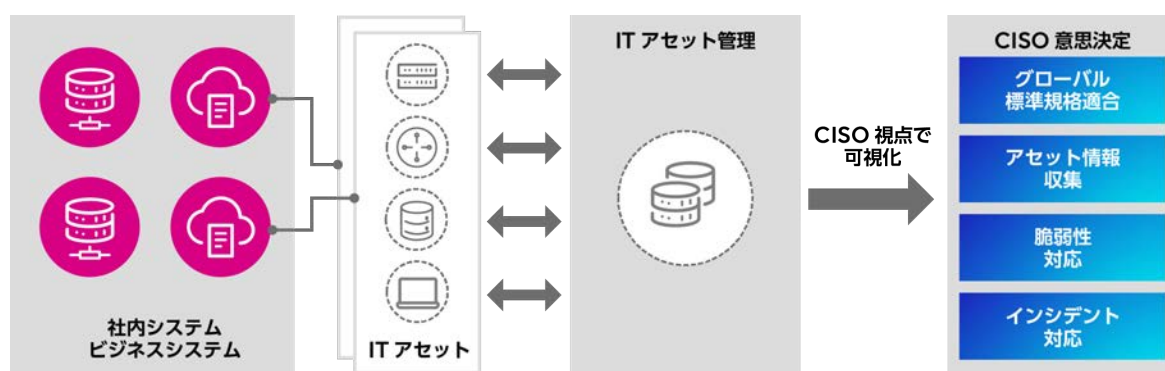
サイバーセキュリティ

富士通の所有するシステムのITアセット管理情報を基軸に、攻撃者からの侵入の防御に加え、侵入された際の検知・防御の両面にて、境界防御とゼロトラストセキュリティを具備していくことで、セキュリティ侵害を未然に防ぐ対応を強化していきます。

ITアセットの一元管理と連動した施策

<ITアセット一元管理・可視化による自律的な是正>

富士通では、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と結果を見える化し、各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ます。



グローバルITアセット管理

<脆弱性の検出と是正>

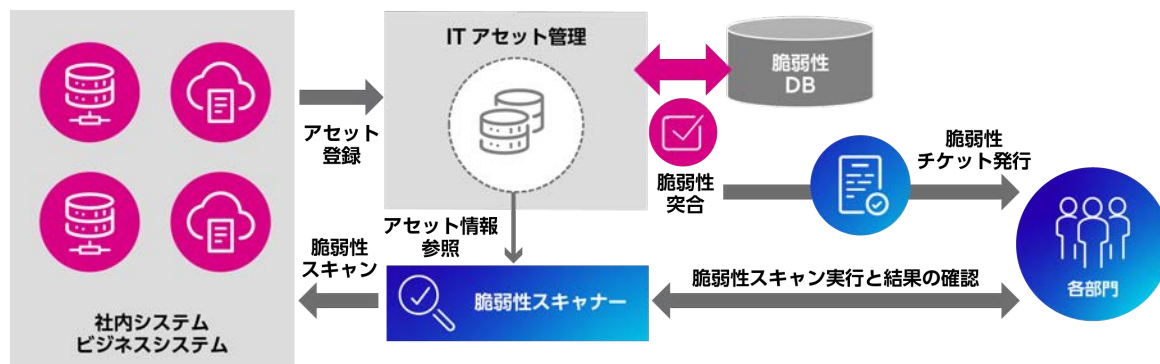
ITアセット管理情報を基軸に、インターネットから直接アクセス可能となっているシステム（アセット）に対して脆弱性スキャンをかける仕組みを提供することで、システムを管理する各部門による、自律的な定期スキャンと脆弱性の検知をトリガーとした是正対応を可能としています。この仕組みを利用した定期的検査を毎年1回行うことで、脆弱性対応が確実に実施されていることを確認し、さらにリスクの高い脆弱性を検知した際は、CISO直轄組織の関与により、迅速で確実な是正対応を行います。

また、ITアセット管理情報を定期的に最新化し、脆弱性データベースと突合することにより検出した脆弱性について、対象部門へチケット（是正タスク）を発行し、確実な対処を徹底する仕組みを実現しています。この仕組みでは、インターネットから直接アクセスができないシステム（アセット）の脆弱性の検出も可能となっています。

なお、本取り組みによって検知した優先して対処すべき脆弱性（注5）に関して、国内のシステムについては2023年度末時点で対策を完了しています。海外リージョンについては2024年度中に対策を完了する予定です。

(注5) 優先して対処すべき脆弱性：

インターネットから直接アクセス可能かつ個人情報などの重要情報を保持しているシステム（アセット）に残存するリスクの高い脆弱性を指しています。



脆弱性の検出と是正

<脅威インテリジェンスの活用とアタックサーフェスマネジメント>

インターネット表出システムの脆弱性検知と対応を迅速化するため、脅威インテリジェンスの活用を積極的に進めています。脅威インテリジェンスでは、世の中の脅威動向や脆弱性に関する情報、富士通グループの表出システムにおける脆弱性の情報など、攻撃者の視点に立って実際に攻撃を行う初期段階の情報収集を行うことが可能であり、入手した脅威インテリジェンスに対し、インパクトを分析し、迅速な是正対応を実現しています。

さらに、ITアセット管理情報を基軸とした、インターネット表出システムの脆弱性スキャンと組み合わせ、攻撃者の視点からシステムの脆弱性をモニタリングする、アタックサーフェスマネジメントを実施しています。

監視の徹底

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下においても、「サイバー攻撃による侵入を100%防ぐことはできない」というゼロトラストな考え方を前提としたセキュリティ監視の強化に取り組んでいます。

セキュリティ監視に対する社内のガイドラインを整備し、定期的なシステム点検を行うことで現状把握と可視化を行うとともに、サイバー攻撃に対する検知能力向上と早期対処に向けた監視の健全化に取り組んでいます。さらに重要システムに関しては、CISO直轄組織による第三者点検を実施することで監視を徹底するように進めています。

なお、国内の重要システムについては、2023年度末時点でサイバー攻撃に対する検知能力の強化・整備を完了しました。海外リージョンについては、2023年度末に整備計画の策定を完了しており、2024年度中に計画に沿った整備を予定しています。

インシデント対応

お客様の安心安全な事業活動を支える企業として、巧妙化・高度化していくサイバー攻撃に対して即応していく必要があります。そのため、平時においてセキュリティインシデントの発生を前提としたインシデント対応のポリシーや体制および対応手順を予め整備し、有事の際には組織としてエスカレーション・対応・復旧・通知という一連の対応を迅速に実施できるよう取り組んでいます。

① エスカレーション

各部門で管理しているシステムや個人用端末においてセキュリティインシデントによる被害の発生を確認した場合、予め準備された手順に従い事象や被害範囲を確認し、すぐに実施可能な応急処置を行うとともに、被害が発生した旨のエスカレーションを行います。エスカレーション後は、セキュリティ統制部門からインシデント対応を支援するセキュリティ統制部門（支援担当）がアサインされ、連携してインシデント対応を行います。

② インシデント対応

インシデント対応では、セキュリティ統制部門とシステムを管理する部門が連携し、被害の拡大を防止するための対応として、インシデントが発生したシステムの停止や特定機能の無効化などを行った後、インシデントの発生原因を調査し根絶（一例として脆弱性に対する修正パッチ適用など）を行います。

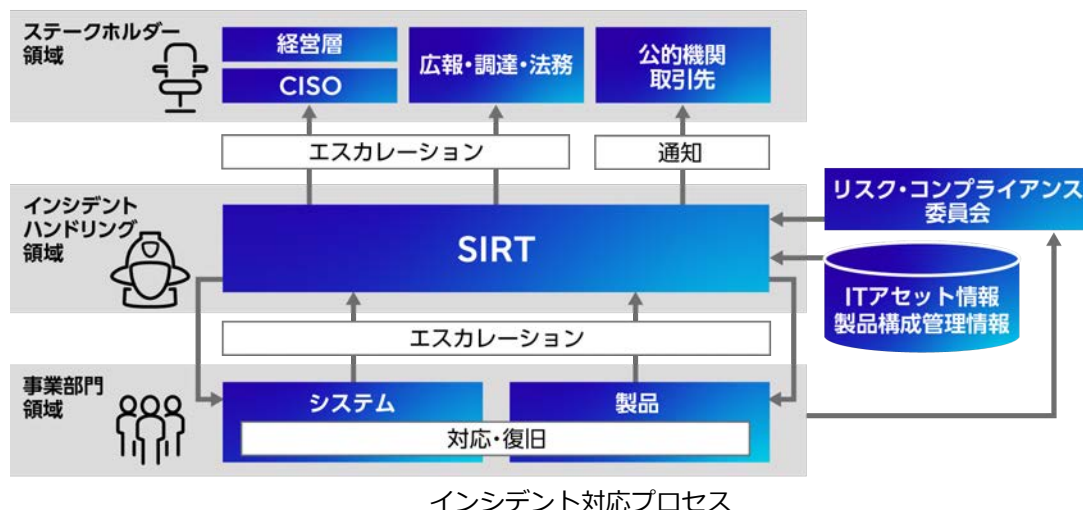
③ 復旧

インシデント発生原因の根絶の後、システムや業務関連のデータを正常な状態に戻し、システムや業務を復旧します。

④ 通知

公的機関、被害を受けたお客様やお取引先などのステークホルダーに対する説明責任を果たすべく、インシデント情報の共有・報告を行います。

なお、上記のインシデント対応ポリシーや対応手順などを定義したインシデント対応ハンドブック・ガイドラインの策定、および国内への展開は2023年度に完了しており、海外リージョンについては、各国特有の要件などアラインメントを行い、2024年度に展開する予定です。



<インシデント対応の高度化>

セキュリティインシデントに対応するには、ログ分析・マルウェア解析・ディスクフォレンジックなど技術的観点で事象を正確に理解する必要があります。加えて迅速かつ適切に対応するにあたり、全体の方針を決め社内外関係者と連携し、インシデント対応を行う必要があります。

富士通では、技術的な専門家と、解決までの道筋をリードするメンバーが連携し、エスカレーションプロセスなど各種プロセスに則り、セキュリティインシデントに対応しています。

さらに、攻撃者のツール、プロセス、アクセス手法などの情報を蓄積するとともに、継続的な対応メンバーのトレーニングにより技術的な知識やスキルを向上させています。また、グローバルを含めたインシデント対応の振り返りを行い、体制・ルール・プロセスの改善やノウハウ蓄積を含め、インシデント対応力を継続的に改善していくことで、迅速な対応と影響の極小化ができるよう取り組んでいます。

富士通製品・サービスにおけるリスクの未然防止

<xSIRT体制>

富士通の製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、製品構成情報、ITアセット情報、および脆弱性情報を含む脅威インテリジェンス情報の一元的な管理に加え、各部門において脆弱性対応を担当する情報セキュリティ責任者やPSIRT責任者の配置による xSIRT (注6) 体制を整備し、製品やサービスの脆弱性に起因するリスクに対してスピーディーでプロアクティブな対応を可能としています。

(注6) xSIRT : Security Incident Response Team

企業内の製品・サービスを対象としてインシデント対応を行う組織や体制です。

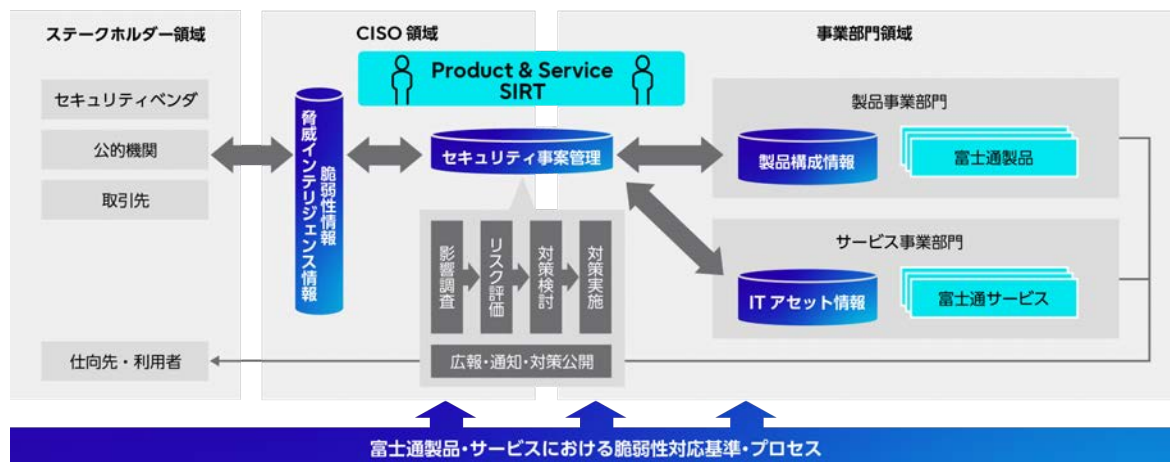
PSIRTと同じような役割を担いますが、xSIRTはより広い範囲での対応を行う体制です。

<プロセス策定>

製品やサービスに与えるリスクの見積り、および製品やサービスに対するリスクを踏まえた脆弱性への対策検討・実行を迅速に遂行するために、脆弱性を起因とするリスクに対する対応基準やプロセスを策定し、統計解析や実際の対応実績を基に、プロセスの継続的な改善を実施しています。これらの体制やプロセスに基づいて、迅速な脆弱性対応を実現することにより、脆弱性対応に係る期間を短縮し早期解決を図ることで、お客様における二次被害を防止し、お客様の事業継続への影響を極小化します。

なお、本施策による成果の一例となりますが、世界中で被害や影響が拡大し、CISA (注7) から重大リスク警告が発せられた脆弱性起因のサイバー攻撃発生の際に、富士通では該当システム特定と対処を迅速に実施し、情報搾取被害を回避しました。

(注7) CISA : Cybersecurity and Infrastructure Security Agency
アメリカ合衆国サイバーセキュリティ・社会基盤安全保障庁



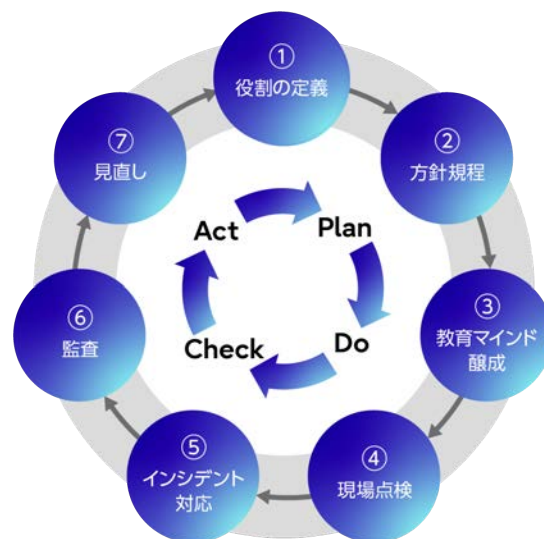
富士通製品・サービスにおける脆弱性対応体制

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、「①役割の定義」から「⑦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、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、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

①役割の定義

CEOの下、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た方針・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ラーニング）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。

※2023年受講者実績：38,603名

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

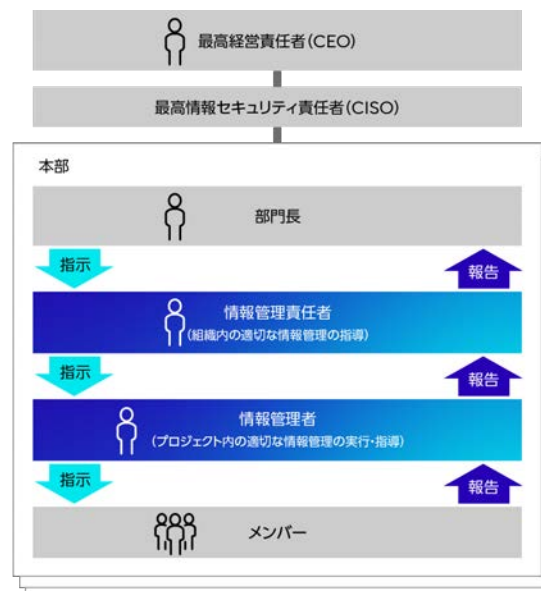
情報管理インシデントへの対応を迅速かつ適切に行うための体制や、エスカレーションルート、手順等をグローバルで整備しています。

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。



情報保護管理体制および役割



情報セキュリティ講座 2023-2024

個人情報の保護

富士通では、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直轄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8）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てプライバシーポリシーを掲載し公表しています。



（注8） GDPR：General Data Protection Regulation / 一般データ保護規則

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。

プライバシーマーク

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9）の付与認定を受け、現在も継続的に更新し、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。また、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。2023年度は全部門にて内部監査を実施しています。

（注9） プライバシーマーク

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。

なお2023年度、富士通社内に設置した「富士通お客様相談センター個人情報保護総合窓口」へ寄せられたお客様プライバシーに関する相談・苦情はありませんでした。また、個人情報保護法令に基づいた政府や行政機関へのお客様情報の提供実績もありませんでした。

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。

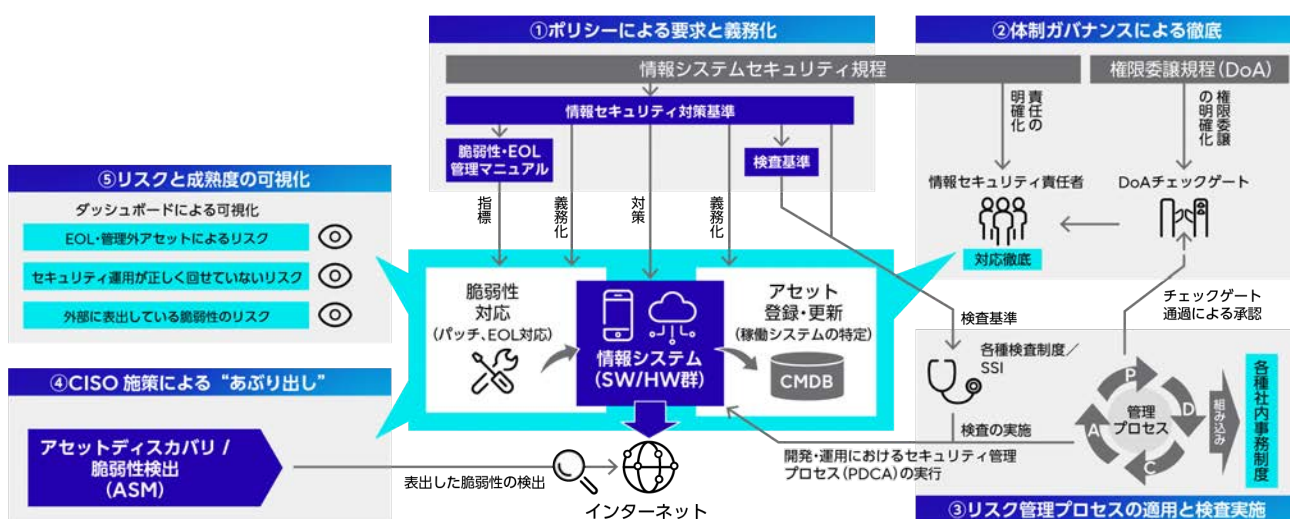
- 第三者評価・認証監査結果（リンク） 

ガバナンス強化

富士通では、グローバルでセキュリティガバナンスを強化するため、複合的なアプローチによりセキュリティリスクの極小化に取り組んでいます。

グローバル共通でのガバナンスを徹底させるため、「①ポリシーによる要求を義務化」することで対応すべきことを明確化し、さらに、情報セキュリティ責任者体制による「②体制ガバナンスによる徹底」で対応を徹底、冒頭の「サイバーセキュリティ」に関する対策である「③検査と監査の実施」「④ASMによる“あぶり出し”」を有機的に組み合わせることで、各部門が自律的に行う確実なセキュリティ対策を実現しています。

また、次項「セキュリティ成熟度のメータリング」などの施策も加え「⑤リスクと成熟度の可視化」をすることで、自律的にセキュリティ対策を講じる風土を醸成し、サイバーセキュリティ対応の自浄作用を促進しています。



ガバナンス強化施策の全体像

セキュリティ成熟度のメータリング

富士通では、「全社セキュリティリスクマネジメントスキーム」による組織ガバナンス強化を円滑に推進するための仕組み（両ループの共通接点）として、各種セキュリティ対策の状況を把握するための「セキュリティリスク・成熟度モニター」を活用しています。

リスクを可視化する「リスクモニター」と、成熟度を可視化する「成熟度モニター」の2つの機能を持っており、経営層、各部門の双方で同一の尺度による「リスクの把握」および「成熟度のチェック」が可能となっています。

<リスクモニター>

「リスクモニター」では、富士通本社およびグループ会社の各部門を俯瞰して、リスクに関する数値を可視化しています。前述の脆弱性スキャンなどの施策により検出したリスクについて、重要度別の是正残数をヒートマップやグラフで表示しており、重要度の高いリスクを優先した対応が可能となっています。

＜成熟度モニター＞

「成熟度モニター」では、脆弱性の発生状況や、脆弱性を是正するまでの対応速度、といった要素をデジタルにスコアリングしています。富士通本社およびグループ会社の各部門の成熟度を月単位で可視化することで、現在の状態や目標との差異の把握による、具体的な施策や是正対応を自律的に講じる風土を醸成し、各部門のサイバーセキュリティ対応の自浄作用の促進を図ります。

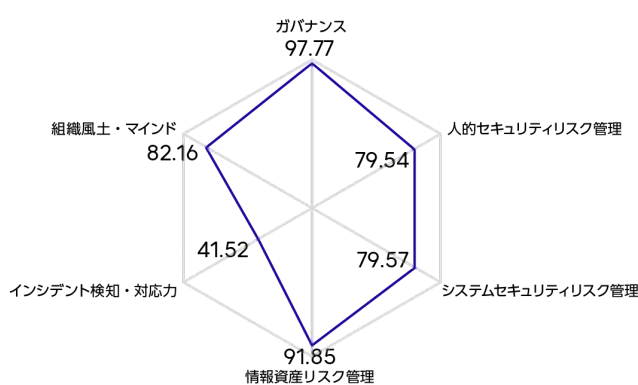
セキュリティ成熟度評価の指標は、国内外で実績のあるサイバーセキュリティ能力成熟度モデルC2M2（注10）や、セキュリティインシデントマネジメントの成熟度モデルSIM3（注11）を参考にした上で、成熟度スコアをセキュリティ施策におけるデータから機械的にスコアリングする方法を独自に取り入れて評価しています。評価の内容については、ガバナンス、人的セキュリティリスク管理、システムセキュリティリスク管理、情報資産リスク管理、インシデント検知・対応力、組織風土・マインドのカテゴリー別に6軸で成熟度をスコアリングしています。

なお、上記富士通内部のメータリングに加え、社外のセキュリティレイティングサービスなども利用しており、第三者から見た客観性の高い富士通のセキュリティ対応状況のスコアリングについて継続的に確認し、サイバーセキュリティ対応力強化を図っています。

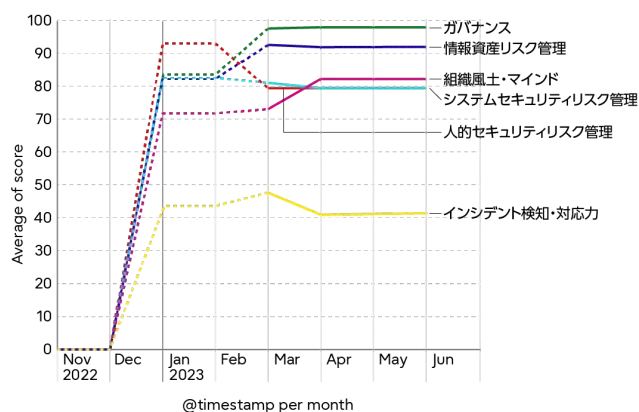
（注10） C2M2：Cybersecurity Capability Maturity Model

（注11） SIM3：Security Incident Management Maturity Model

以下は、成熟度モニターの表示例となります。



会社成熟度



成熟度スコア推移（会社全体）

セキュリティ成熟度の可視化グラフ（サンプル）

フレームワーク・ルール・プロセスの周知・浸透

富士通では、グローバルでセキュリティ対策レベルを統一し、底上げするため、主に2つの取り組みを行っています。

<富士通グループ情報セキュリティ対策基準>

1つ目は、富士通グループにおけるセキュリティ対策の基準となる「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」の策定です。グローバルスタンダードであるNIST [\(注12\)](#) の「CSF」 [\(注13\)](#)、「SP800-53」 [\(注14\)](#) および「ISO/IEC27002」を参考に165の管理策から構成されており、情報システムの重要度等に応じた管理策の適用がルール化されています。また、これら管理策の適用を支援するマニュアルまたはガイドラインといった資材を整備しています。

<リスクマネジメントフレームワーク>

2つ目は、富士通グループにおけるセキュリティリスク管理の枠組みである「リスクマネジメントフレームワーク」の策定です。グローバルスタンダードであるNISTの「SP800-37」 [\(注15\)](#) を参考に、各組織および各情報システムが持つセキュリティリスクを識別し、組織的かつ適切に管理するためのプロセス群が規定されており、各組織における定期的なリスクマネジメントと、各情報システムの開発フェーズおよび運用フェーズにおけるリスクマネジメントをルール化するとともに、これらプロセス群を富士通グループの各種業務プロセスに組み込むことで周知・浸透を図っています。

なお、国内は、2023年度より「リスクマネジメントフレームワーク」の運用を開始しており、2024年度は海外リージョンへ運用を拡大する予定です。

これら2つの取り組みを富士通グループ内に展開し、「リスクマネジメントフレームワーク」プロセス群の実行を通じて、「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」に基づく管理策を各組織および各情報システムに適用するとともに、継続的な改善プロセスを回していくことにより、セキュリティ対策の効果的な実装とセキュリティ・バイ・デザインの実現に努めています。

(注12) NIST : National Institute of Standards and Technology

(注13) CSF : Cybersecurity Framework

(注14) SP800-53 : NIST SP800-53 Rev.5 Security and Privacy Controls for Information Systems and Organizations

(注15) SP800-37 : NIST SP800-37 Rev.2 Risk Management Framework

セキュリティ訓練・マインド醸成・人材育成・責任者成熟化

上記で述べたセキュリティ成熟度の向上を下支えする施策の1つとして、セキュリティ教育・訓練に取り組んでいます。中でも近年発生したインシデントの再発防止にとりわけ注力しています。具体的には全社必修教育としている情報セキュリティ教育において、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するとともに、事案対応から学んだ教訓と必要とされる施策の周知徹底を行い、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成とスキル強化に取り組んでいます。

<セキュリティ教育、訓練>

情報管理およびサイバーセキュリティに関する基本的な教育に加え、最新動向や事案対応から学んだ教訓を周知徹底しています。また、システム管理者向けにはシステム監視のガイドラインを発行するなどして、専門人材のスキルアップにも取り組んでいます。インシデントを完全に防ぐことは難しいため、「有事を起こさないための取り組み」から「有事が起こることを前提とした取り組み」へ見直し、全社のインシデント対応力強化に取り組んでいます。その1つとして、富士通グループでは、役員・社員を対象にした全社訓練を半年に1回の頻度で実施しています。具体的には、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、迅速な対応と影響の極小化を目的に、役員や各部門が参加するインシデント訓練、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実践的なシナリオを想定した訓練を実施しています。訓練での気づきは、「インシデント対応」の項目でご紹介した「インシデント対応ハンドブック・ガイドライン」に適宜反映し、各部門と共有しています。さらに、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成を目的とした標的型メール訓練も継続的に実施しています。

※2023年度の訓練実施回数：全社訓練2回、標的型メール訓練1回

<セキュリティ体制強化と人材育成>

富士通グループとして、CISOおよびCISO直轄組織からの定期的な社内への情報発信を行うとともに、各部門に配置したセキュリティ責任者を通じてセキュリティ施策を展開し、セキュリティに関する考え方や行動の変革に取り組んでいます。

また、2023年より、セキュリティ人材像、特に各部門に配置しているセキュリティ責任者の人材像を再定義し、プロフェッショナル認定制度の見直しを行いました。セキュリティ責任者の役割と責任を明確化したうえで報酬制度を含めた見直しを行い、2023年1月より先行して国内から各部門のセキュリティ体制を強化しています。

なお、前述の「セキュリティ成熟度のメータリング」による可視化によって各部門の実態を共有するとともに、セキュリティ責任者コミュニティやセキュリティ責任者会議・分科会などによる定期的コミュニケーションを通じ、各部門とともに組織のセキュリティ成熟度向上に取り組んでいます。

品質への取り組み

方針

富士通グループは、様々な製品・サービスを提供することを通して、社会の発展のみならず、多様なお客様の事業や生活を支えるという重要な責任を担っています。私たちは「信頼ある社会づくり」に貢献するため、テクノロジーを活用し、富士通グループ一丸となって、お客様システムの安定稼働と品質向上に取り組んでいます。

富士通グループでは、Fujitsu Wayの大切にする価値観である「信頼」を実践するため、「富士通グローバル品質指針」を定めています。この指針は、「品質」を私たちの根幹として捉え、グローバルに安全・安心な製品・サービスを提供し続けるための取り組み方を示しています。

Fujitsu Wayおよび品質指針に則り、グループ共通で守るべきルールとしてのFujitsu Group Global Policyに Quality Policy（Standard Policy for Quality Management）とGlobal

Quality Rulesを定めています。また、Fujitsu Group Global Policyの下、国や製品・サービスの特性、お客様の要求事項、法令・規制などに応じた規程・標準類を整備しています。

例えば、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、安全推進規程など）を定めています。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、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ています。



富士通グローバル品質指針と品質規格体系

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。

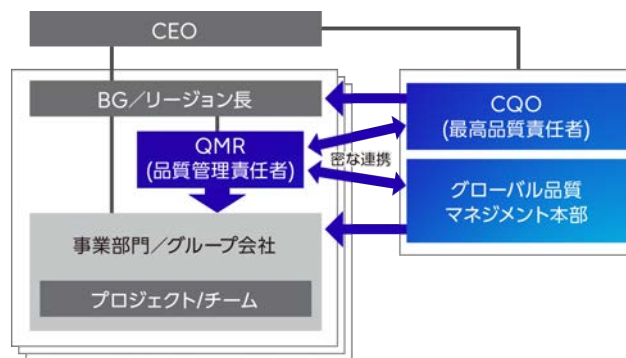
5. 事故への対応

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。

品質マネジメント体制

富士通グループでは、2023年6月に専任のCQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）を任命し、グループ全体で製品・サービスの品質強化を図っています。

各BG（ビジネスグループ）・リージョンにQMR（Quality Management Representative：品質管理責任者）を設置し、CQOのもとグループ全体の品質管理を統制しています。CQOの意思決定に従い、ヘッドクォーターとしてグローバル品質マネジメント本部がグループ共通の活動方針や標準化・品質向上施策を策定し、それらを各組織のQMRと共有、密に連携することで、より現場に即した展開・適用、品質管理を行い、お客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービスを提供するよう努めています。

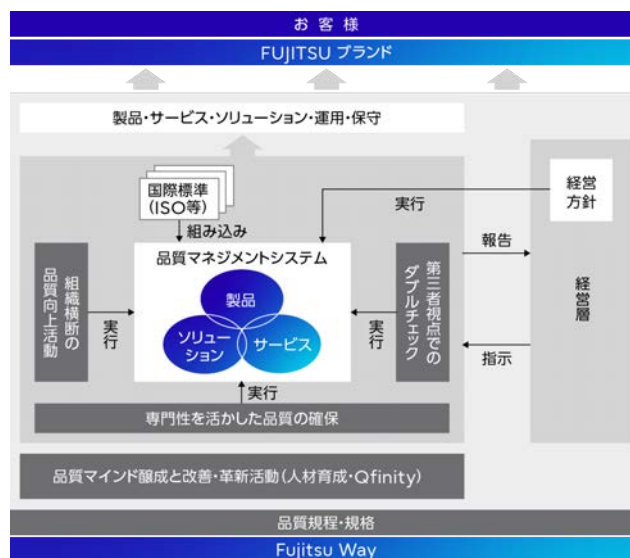


品質マネジメント体制

品質を支えるフレームワーク

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・保守に至るまで、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の連携が必要であり、これら組織が一体となる体制や仕組みが基盤として必要不可欠です。

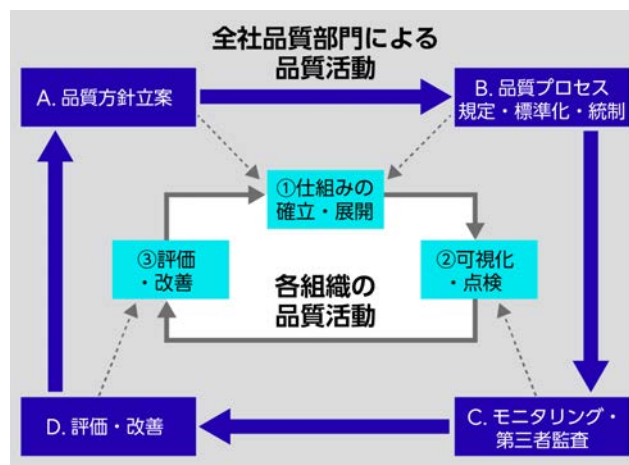
そのため富士通は、製品・サービスに応じ、これら関連部門と連携しながら品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）を構築し、運用しています。QMSの運用にあたっては、ISOなどの国際的な認証規格にも照らして進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。



品質を支えるフレームワーク

全社品質向上サイクル

富士通グループの品質活動には、全社品質部門による品質方針を起点とした品質活動（図「全社品質向上サイクル」の“全社品質部門による品質活動”部分）と、各組織にて品質マネジメントシステムの整備・実践を行う活動（図「全社品質向上サイクル」の“各組織の品質活動”部分）があります。それぞれがサイクルを回し、連携することで、グループ全体で戦略的に品質向上に取り組んでいます。



全社品質向上サイクル

A. 品質方針立案

品質目標の設定・見直しを行い、その実現のための品質戦略・方針を立案し、富士通グループ全体に展開しています。また、品質方針に沿った活動が行われるよう、監視・コントロールを行います。

B. 品質プロセス規定・標準化・統制

品質方針を踏まえ、強化すべきポイントに対して、具体的なプロセスや手法などの標準化を進め、現場への展開・統制を行っています。また、品質方針に沿って、組織横断での品質向上活動を推進しています。

さらに、品質に関する標準化の周知・展開に加えて、プロジェクトの良い実践事例から他のプロジェクトでも広く活用できるように汎用化・形式知化したベストプラクティスを提供したり、プロジェクトの失敗事例から教訓を整理し誰でも活用できるかたちで提供するなど、ナレッジの共有をすすめ、プロジェクトの標準化を推進しています。

C. モニタリング・第三者監査

各組織のプロジェクトを監視し、品質リスクの予兆を捉え、エスカレーションするとともに対策を行います。品質懸念がある場合は、第三者が現物確認や監査・点検を行い、是正・改善します。

＜お客様に提供している製品・サービスに重大な品質問題が発生した場合＞

リスクマネジメント規程に従い、現場から直ちに本社リスク・コンプライアンス委員会へ報告が行われ、当委員会からの指示の下で、関連部門が共同で品質問題に対応、再発防止策を検討します。立案した再発防止策はQMRを通じて他部門へも横展開し、富士通グループ全社で品質問題の再発防止に努めています。

D.評価・改善

定期的に品質状況を整理・分析し、必要に応じて追加施策を検討し、各組織のビジネス特性を踏まえてQMRへ改善を指示します。経営層にも定期的に報告のうえ、経営層の判断・指示に従い、対応を実施します。

また、Qfinity^(注1)の活動を通して、優れた成果を出した活動を表彰するとともに、富士通グループ全体に横展開し、グループ全体の品質向上につなげています。

(注1) Qfinity

「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。

Qfinity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。

品質ガバナンス

CQOの下、富士通グループ全体の品質ガバナンスを強化し、重大インシデントの再発防止と製品・サービスの品質強化に取り組んでいます。

品質ガバナンスの強化にあたっては、品質リスクを評価するための共通基盤やサービスデリバリーを支える品質保証プロセスを富士通グループ内に展開することで、リスクを正しく評価し、対策を徹底します。

初めての事業への挑戦が増え、情報システムが複雑化する中で、これらの仕組みをベースに、素早く適切な判断を行い、さまざまなリスクに備えています。

品質統制・リスクモニタリングを支える設計・運用基盤の強化

開発プロジェクトの進捗やテスト密度・不具合検出率など、開発現場で得られる品質に関わる情報を共通プラットフォームであるFujitsu Developers Platformに集約し、EVM（Earned Value Management）や品質指標と組み合わせ、タイムリーに解析することにより、開発現場の品質や出荷の判定を、より客観的に評価する仕組みを構築しています。



現場の判断を客観的に評価する仕組み

サービスデリバリーを支える品質保証プロセス

富士通グループでは、お客様へのこれまで以上の高い価値提供とシステムの安定稼働を目指し、新たなサービスデリバリーの型として、組織に依存しないプロジェクト体制「One Delivery」への変革を進めています。One Deliveryでは、共通の「One Delivery品質保証プロセス」に則ってプロジェクト運営を行い、一元的にリスクマネジメントを行えるようにしています。

「One Delivery品質保証プロセス」には、これまでの品質問題の傾向を踏まえた4つのポイントがあります。まずは「リソース統制」で、スキルアンマッチなどの問題を抑止します。次に「決裁の合議制」に基づき、商談・プロジェクトの推進を客観的・多角的な視点で判断します。そして、「テクノロジー統制」で採用する技術の適正化と実現可能性の向上を目指します。最後に、「商談・品質統制」により、問題予兆プロジェクトを早期に検出します。

富士通グループ全体でより高品質で安定したサービスを提供できるよう、この「One Delivery品質保証プロセス」の適用をすすめるとともにプロセスの改善を図っています。



2023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：1件（電気用品安全法：安全設計要求の不適合（改修済み））

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
<https://www.fujitsu.com/jp/support/safety/>

- ノートパソコンのバッテリー発火の未然防止策

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

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

さらに、アップデート対象のパソコンをご使用いただいているすべてのお客様に適用していただくため、「バッテリー充電制御機能アップデート」を、Microsoft社のWindows Updateにより対象の皆様のノートパソコンに配信させていただく施策を2018年11月より実施しています。

製品の安全性に関する法令以外の違反

- 製品の情報とラベリングの違反：0件
- 外国為替及び外国貿易法の違反：1件（該否判定時の書類記載誤り（修正済み））

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（以下、2023年9月時点）。

- ISO 9001：21本部 認証
- ISO 20000：5本部 認証

お客様とともに

お客様の満足度向上のために

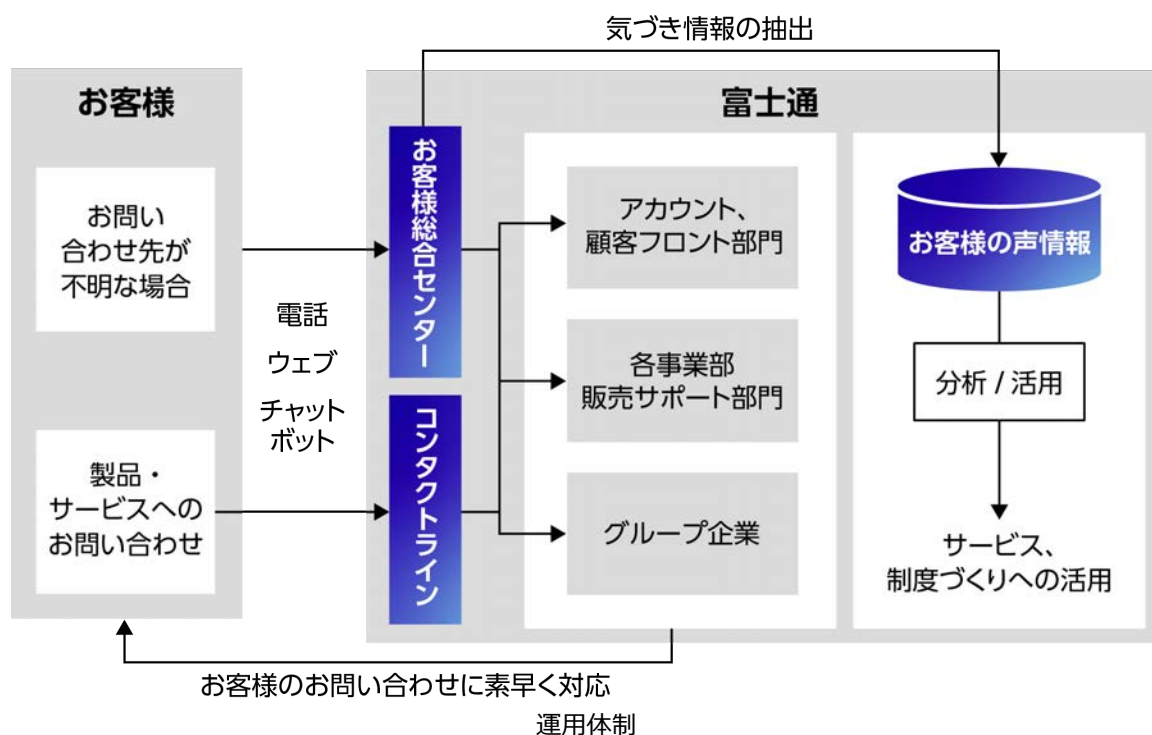
社会や経済の環境がめまぐるしく変化し将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、“お客様起点”で発想・行動しながら自らを変革していくことが求められます。

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

- 富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン

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



宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2024年度も、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく当社の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。

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

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

- 広告宣伝
<https://jad.fujitsu.com/>

社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
地域別従業員数（人） （注1）	合計	124,216	124,055	123,527 ★	G102-7,8
	日本	76,845	72,641	72,049	
	東アジア （注2）	18,842	4,966	4,655	
	アジアパシフィック （注2）	2,575	20,440	20,888	
	米州	3,942	3,891	3,851	
	欧州（注2）	22,012	22,117	22,084	
雇用形態別従業員数（人）	正規	124,216	124,055	123,527	
	非正規（注3）	12,324	12,005	13,288	

（注1） 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

（注2） 2021年度の「東アジア」の数値はアジア全体を集計し、「アジアパシフィック」はオセアニアを集計した数値としています。2022年度より地域区分の見直しを行っております。NWE（北欧・西欧）、CEE（中欧・東欧）、NWE・CEE以外の欧州を合計し「欧州」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国を合計して「東アジア」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国以外の国とオセアニアを合計して「アジアパシフィック」に変更しております。

（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

		2022年6月末	2023年6月末	2024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（富士通グループ）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応 項目
女性社員比率（％）	グループ	-	24.8	25.2	G405-1
	単独	18.7	19.5	20.5	
女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	15.01	15.8	
	単独	8.03	9.12	10.3 ★	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	17.79	18.2	
経営層 女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	13.8	15.6	
売上創出部門における女性幹部社員（管理職）比率（％）	グループ	-	15.5	17.5	
STEM*（注5）関連部門における女性社員比率（％）	グループ	-	20.4	19.5	

（注4） 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

（注5） STEM関連部門：Science, Technology, Engineering and Mathematicsに関連した部門。

★ 第三者保証対象指標

			男性	女性	GRI対応項目
男女別年間 平均報酬金 額（2023年 度） （円）	役員	ベース給与	31,711,111 ★	31,320,000 ★	G405-2
		ベース給与＋ インセンティ ブ	93,396,213 ★	89,962,256 ★	
	幹部社員 （管理職）	ベース給与	9,051,684 ★	8,450,216 ★	
		ベース給与＋ インセンティ ブ	13,873,488 ★	12,989,180 ★	
	一般社員	ベース給与	5,809,881 ★	4,556,370 ★	

（注6） 男女別年間平均報酬金額は国内グループ会社のうち従業員数が300人以上の会社を対象としています。

（注7） ベース給与については、基本給および各種手当（通勤手当、退職手当は除く）を対象としています。

（注8） インセンティブについては、賞与と株式報酬を含んだ金額としており、一部役員に対しては理論値を使用しています。なお、株式報酬については、2023年度付与確定額に基づく金額ではなく、2023年度プラン<2023～2025の3年間で付与額確定>の付与見込額に基づく金額を使用しています。

多様性（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
従業員数（人）合計（注9）		34,430	35,092	35,924 ★	G405-1
平均年齢（歳）（注10）		43.6	43.7	43.6 ★	
年齢層別従業員数（人）	30歳未満	5,063	5,126	5,252 ★	
	30-50歳未満	16,240	16,523	17,093 ★	
	50歳以上	13,127	13,443	13,579 ★	
男女別従業員数（人）	男性	27,995	28,248	28,549	
	女性	6,435	6,844	7,375	
男女の賃金の差異（%）（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）（注11）	全社員	-	76.9	76.8	G405-2
	正規社員	-	76.5	76.7	
	パート・有期社員	-	84.5	81.3	
新任女性幹部社員（管理職）比率（%）（年度末有資格者）		18.2	25.8	28.6	G405-1
外国人従業員数（人）		585	674	774	
障がい者雇用率（%）（毎年6月集計）（注12）		2.38	2.45	2.35 ★	

（注9） 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10） 年度末（3月31日）時点

（注11） 対象期間：2023年4月1日から2024年3月31日

賃金は、基本給、賞与、各種手当等を含む、社員に支払った金額（ただし、退職手当および通勤手当は除きます）としています。

(注12) 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ティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーサーチ、富士通SSLパワードサービス、富士通SSLハーモニー2022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ティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーサーチ2023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ティングサービス、富士通ホーム&オフィスサービス、富士通テクノロジーサーチ、富士通Japanを対象とします。

雇用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応 項目
平均勤続年 数（年） （注13）	全平均	19.6	19.2	19.1	18.8 ★	
	男性	20.4	20.0	20.0	19.8	
	女性	16.1	15.8	15.5	15.2	
新規採用者数（人）合計		1,165	1,220	1,583	2,120	G401-1
新卒採用比率（%）		71.2	67.2	48.3	48.9	
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率（%）		81.7	87.1	79.3	68.9	

(注13) 年度末（3月31日）時点

制度利用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
育児休職 利用者数 （人）（注 14、注15、 注17）	合計	300	518	525 ★	G401-3
	男性	139	286	303	
	女性	161	232	222	
育児休職後の復職率 （%）	合計	100	100	100	
	男性	100	100	100	
	女性	100	100	100	
育児休職後の定着率 （%）	合計	99.2	96.6	98.9	
	男性	95.9	95.8	99.1	
	女性	100	96.9	98.7	
介護休職 利用者数 （人）（注 14）	合計	7	18	24 ★	
	男性	7	10	11	
	女性	0	8	13	
介護休職後の復職率（%）		100	100	100	
介護休職後の定着率（%）		90.0	85.7	93.3	
短時間勤務 （育児） （人）（注 14）	合計	703	670	674 ★	
	男性	20	21	15	
	女性	683	649	659	
短時間勤務 （介護） （人）（注 14）	合計	10	11	14 ★	
	男性	5	8	7	
	女性	5	3	7	

★ 第三者保証対象指標

	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注14、注16）	497	549	592 ★	
男性育児休職取得率（%）（注18）	-	85.1	86.2	

（注14） 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15） 2021年度のみ、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16） 年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。算定方法を統一するため、2021年度を遡及修正しています。

（注17） 2021年度は「年度内出産、かつ育児休職を取得した社員」、2022年度、2023年度は「年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）」（育休との併用含む）をカウントしています。

（注18） 育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性従業員の割合（育児・介護休業法に基づく）

安全衛生（富士通）

★ 第三者保証対象指標

	2021年度	2022年度	2023年度	GRI対応項目
度数率（災害発生率）（注19）	0.04	0.03	0.09 ★	G403-2
強度率（注20）	0.00	0.00	0.00	

（注19） 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

（注20） 労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

人材開発（富士通グループ）

	2020年度 (注21)	2021年度 (注22)	2022年度 (注22)	2023年度 (注22)	GRI対応 項目
平均学習時間（時間／年／人）	39.0	42.0	46.5	37.4	G404-1
平均教育費用（千円／年／人）	118.4	81.7	75.4	73.9	
人材投資収益（ROI）（注23）	1.20	1.21	1.24	1.20	

（注21） 対象範囲：「富士通および国内グループ会社」

（注22） 対象範囲：「富士通グループ」

（注23） 人材投資収益（ROI）：〔売上高－（営業費用－従業員関連費用）〕/従業員関連費用 で算出

2023年度 学習時間に関する内訳

年齢別	20代以下	30代	40代	50代以上	GRI対応 項目
平均学習時間（時間）	94.2	30.7	24.9	18.9	G404-1

レベル別	幹部社員（管理職）	一般社員	GRI対応項目
平均学習時間（時間）	26.7	39.8	

政治献金やその他の支出（注24）

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
地元、地域、全国レベルの政治キャンペーン／政治組織／政治家	17.2	17.1	20.2	20.4
業界団体、非課税組織（シンクタンクなど）	102.5	134.9	130.4	216.9
その他	0	0	0	0
合計	119.7	152.0	150.6	237.3

[百万円]

主な政治団体への支出（注24）

団体名	2022年度 [百万円]
国民政治協会	18.0

（注24） 政治献金に関しては、政治資金規正法に則り適正に行っています。

サステナビリティ課題別の支出

課題	対応の説明	2023年度 支出額 [百万円]
IT等の産業政策への提言	当社は、「一般社団法人 電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、IT等の産業政策に関する提言を行っています。	127.3
世界規模の持続的な発展	当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、「WEF」(注25)などの団体に加入し、活動しています。	70.1
気候変動をはじめとした環境課題への対応	当社は、産業を通じた気候変動への対応を目的として、「WBCSD」(注25)の環境に関するプロジェクトなどに加入して取り組んでいます。	15.8
その他		3.7

(注25) WEF、WBCSDについては、[こちら](#)を参照

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの調査項目には、富士通グループで働くことに対する充実感、富士通のパーパスと自身の業務の繋がりや個人の強み発揮などを問う項目を設けています。また、定期的を実施しているウェルビーイングサーベイやストレスチェック等の様々なデータを活用し、従業員のエンゲージメント向上を図っています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2025年度 目標
エンゲージメントスコア (%) (注26)	68	67	69	69	75

(注26) なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2020年度：66%、2021年度：64%、2022年度：66%、2023年度：64%、2023年度目標：71%、
2025年度 目標：74%

富士通グループ概要

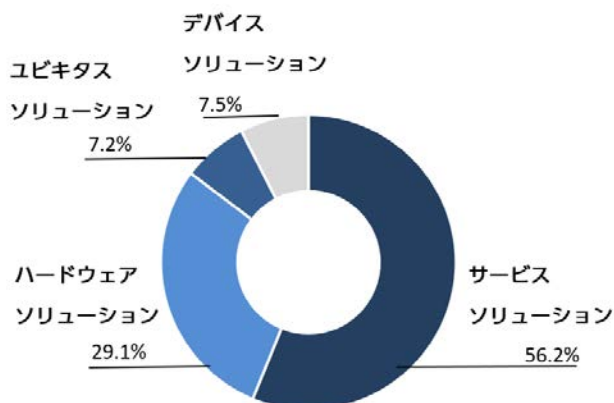
(2024 年 3 月 31 日現在)

商号	富士通株式会社 Fujitsu Limited	資本金	3,256 億 3,800 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 5,148 億 1,800 万円 (負債 1 兆 5,959 億 8,400 万円、 純資産 1 兆 9,188 億 3,400 万円)
代表者	代表取締役社長 時田 隆仁 (2024 年 6 月 24 日)	決算期	3 月 31 日
設立	1935 年 (昭和 10 年) 6 月 20 日	従業員数	連結 123,527 名 / 単独 35,924 名
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	取締役数	9 名 (うち女性 2 名、社外取締役 5 名) (2024 年 6 月 24 日現在)
		連結子会社数	291 社
		持分法適用関連会社数	15 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、技術力を発揮し、常に革新を追求してきました。世界をリードする DX パートナーとして、信頼できるテクノロジー・サービス、ソリューション、製品を幅広く提供して、お客様の DX 実現を支援します。

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。

- ソフトウェア (業務アプリケーション・ミドルウェア)
- ソフトウェアサポートサービス
- ビジネスプロセスアウトソーシング
- IT サービス (データセンター、ネットワークサービス、セキュリティサービス、車載情報システム等)
- マネージドサービス (システム運用管理、アプリケーション運用管理、サービスデスク等)

ハードウェアソリューション

- システムプロダクト (UNIX サーバ、基幹 IA サーバ、PC サーバ、OS、ストレージ、メインフレーム、フロントテクノロジー等)
- ネットワークプロダクト (モバイルシステム、フォトリクスシステム、IP ネットワーク機器等)
- ハードウェアサポートサービス (システムプロダクト・ネットワークプロダクトのサポート)
- システムサポートサービス (情報システム及びネットワークの保守・監視サービス等)

サービスソリューション

- コンサルティングサービス (ビジネスコンサルティング、テクノロジーコンサルティング)
- クラウドサービス (IaaS、PaaS、SaaS 等)
- システムインテグレーション (システム構築、モダナイゼーション等)

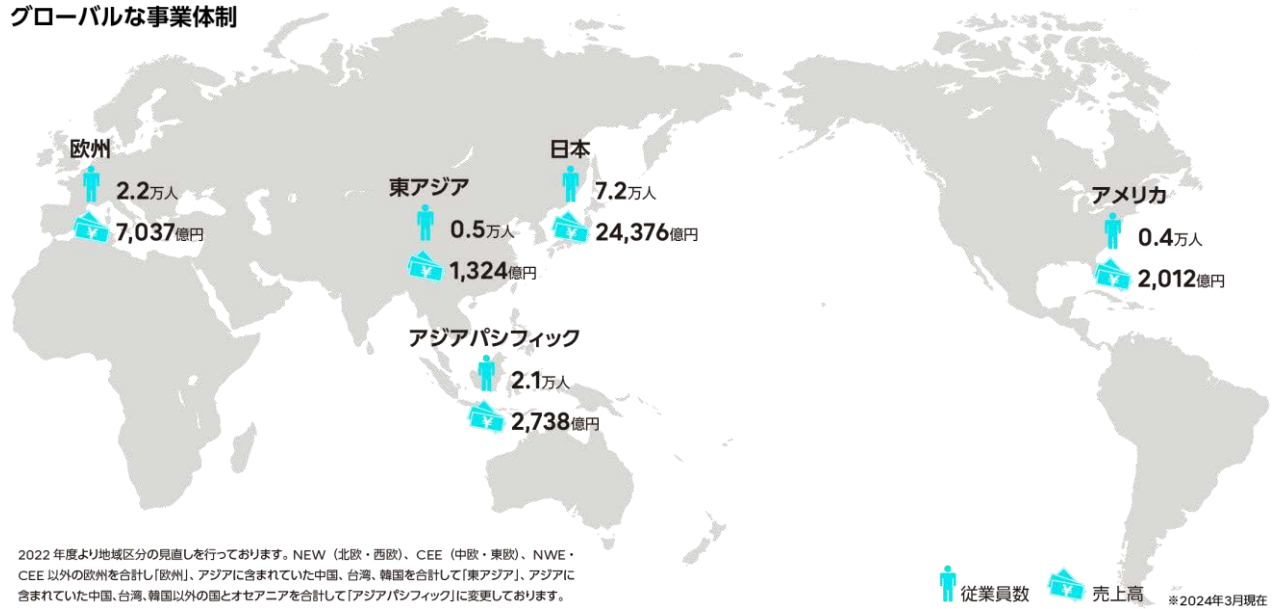
ユビキタスソリューション

- パソコン

デバイスソリューション

- 電子部品（半導体パッケージ、電池等）

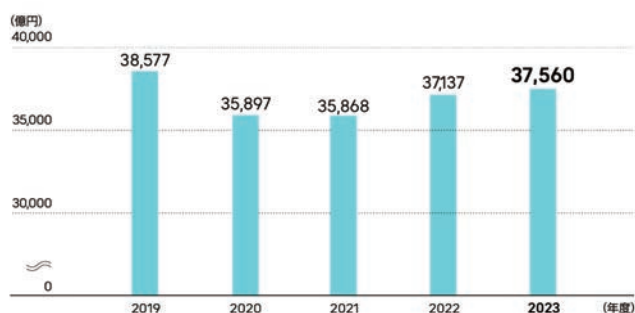
グローバルな事業体制



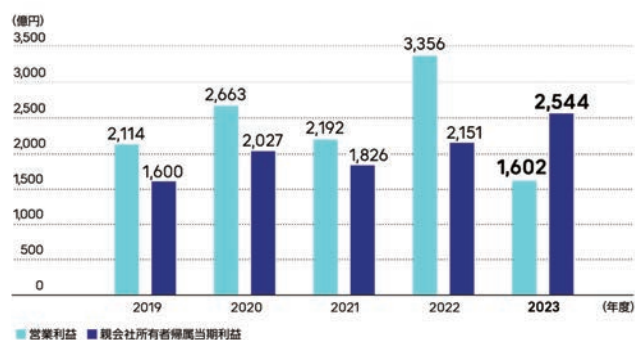
財務・非財務ハイライト

★ 第三者保証対象指標

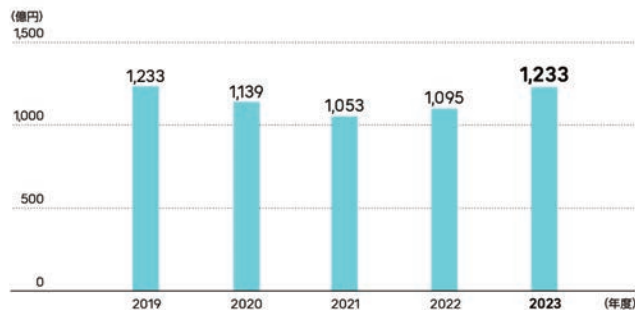
売上高推移



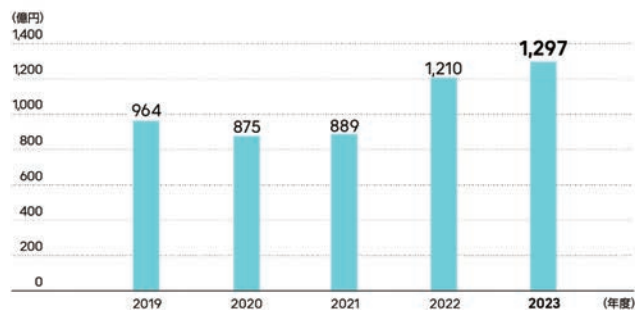
営業利益/親会社所有者帰属当期利益



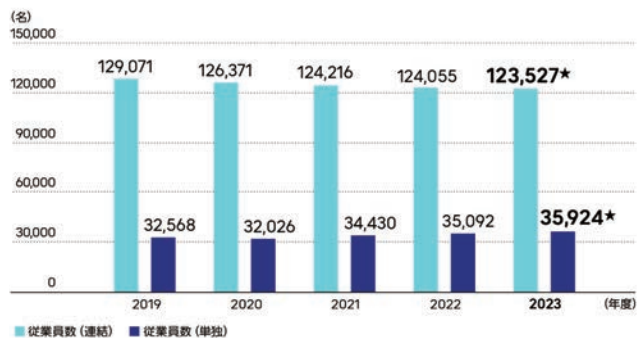
研究開発費



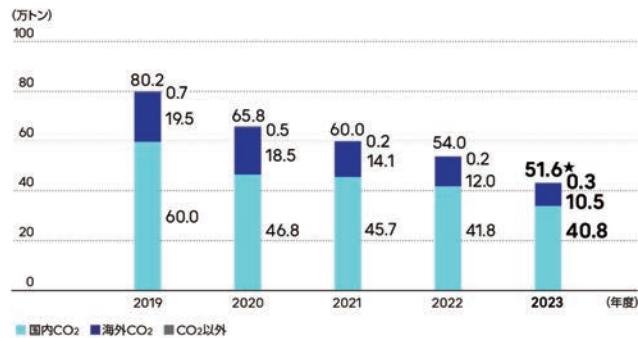
設備投資費



従業員数



温室効果ガス排出量

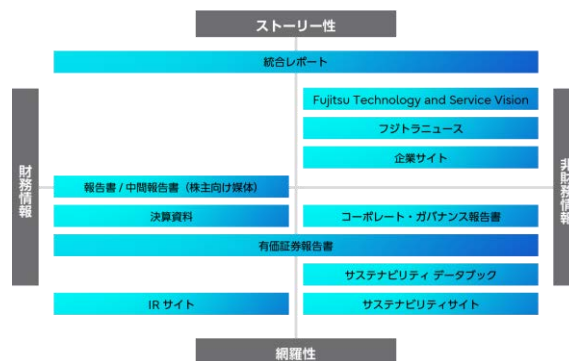


サステナビリティ報告に関する考え方

サステナビリティサイトと同データブックについて

富士通は 2019 年度より、「富士通グループ統合レポート」の非財務情報をより詳細にお伝えするために「サステナビリティ」サイトを作成し、サステナビリティ情報のアップデートに対するニーズに迅速に対応しています。

なお、公開した情報を記録する目的で、毎年 10 月にウェブサイトの内容を纏めた PDF ファイル「サステナビリティデータブック」を発行いたします。



富士通グループ情報開示体系について

参考ガイドライン

- GRI スタ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 スタANDARD

報告期間

本ウェブサイトでは、2023 年度（2023 年 4 月 1 日から 2024 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

特に記載のない限り、サステナビリティサイトおよびサステナビリティデータブックにおいては、富士通株式会社および連結子会社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。

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 2024 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 CEO 室 Sustainability Div.
<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 2024」では、開示情報の信頼性確保のために、特定の環境・社会指標の 2023 年度実績に対して 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

2024 年 10 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、会社が作成した富士通グループサステナビリティデータブック 2024（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 2023 年 4 月 1 日から 2024 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 FDK 株式会社鳥取工場における現地往査
- 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マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、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並びに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、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

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/>

利用に関する声明	富士通株式会社は、GRI スタANDARDを参照し、2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までの期間について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告する。
利用した GRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI Standards 一般標準開示項目		掲載箇所（タイトル）	国連 GC 原則
GRI 2：一般開示事項 2021			
1. 組織と報告実務			
2-1	組織の詳細 a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業展開している国を報告する	◆コーポレートガバナンス ◆富士通グループ概要 【参考】WEB（Worldwide）	
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項やマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	◆サステナビリティ報告に関する考え方	
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する	◆サステナビリティ報告に関する考え方	
2-4	情報の修正・訂正記述 a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する i. 修正・訂正記述の理由	◆社会・ガバナンスデータ ◆サステナビリティ報告に関する考え方	－

	ii. 修正・訂正記述の影響		
2-5	外部保証 a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および 上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、 i. 外部保証報告書や独立保証証明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する	◆ <u>第三者保証報告書</u>	
2.活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの 2-6-a、2-6-b、2-6-c の重大な変化を記載する	◆ <u>富士通グループ概要</u>	
2-7	従業員 a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する（報告された数値が次のいずれに該当するかを含む） i. 実数、フルタイム当量（FTE）、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 d. 2-7-a および 2-7-b で報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	
2-8	従業員以外の労働者 a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうか記載する i. 実数、フルタイム当量（FTE）、または別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	
3.ガバナンス			
2-9	ガバナンス構造と構成	◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	

	a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 発言権が低いグループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量（コンピテンシー） viii. ステークホルダーの代表		
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出 a. 最高ガバナンス機関 およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する（以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む） i. ステークホルダー（株主を含む）の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量（コンピテンシー）	◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-11	最高ガバナンス機関の議長 a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部 を兼ねているかどうかを報告する b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および 利益相反 防止とそのリスクを軽減する方法について説明する	◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 a. 持続可能な発展 に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関 と上級経営幹部 が果たす役割を記載する b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか c. 2-12-b に記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する	◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲している	◆ <u>富士通グループのサステナビリティ経営</u>	

	かについて、以下の点を含め記載する i. インパクトのマネジメントにおける責任者として 上級経営幹部を任命しているか ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の 従業員に移譲しているか b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する		
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u> ◆<u>富士通グループのサステナビリティ経営</u>	
2-15	利益相反 a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-16	重大な懸念事項の伝達 a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見 a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する 最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-19	報酬方針 a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部 に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する	◆<u>コーポレートガバナンス報告書</u>	

2-20	報酬の決定プロセス a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか iv. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）	◆ <u>コーポレートガバナンス報告書</u>	
2-21	年間報酬総額の比率 a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する	◆ <u>有価証券報告書</u>	
4. 戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関 または最上位の上級経営幹部の声明について報告する	◆ <u>トップメッセージ</u> ◆ <u>富士通グループのサステナビリティ経営</u>	
2-23	方針声明 a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する	◆ <u>富士通グループのサステナビリティ経営</u> ◆ <u>富士通グループ人権ステートメント</u>	
2-24	方針声明の実践 a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組	◆ <u>サプライチェーン</u>	

	み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修		
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する	◆ <u>コンプライアンス</u>	
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度 a. 個人が以下を行うための制度を記載する i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	◆ <u>コンプライアンス</u>	
2-27	法規制遵守 a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 c. 重大な違反事例を記載する d. 重大な違反に該当することを、どのように確定したかを記載する	◆ <u>コンプライアンス</u>	
2-28	会員資格を持つ団体 a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	◆ <u>国連グローバル・コンパクト</u>	
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか	◆<u>富士通グループのサステナビリティ経営</u> ◆<u>ステークホルダーエンゲージメント</u> ◆<u>ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン</u> ◆<u>サプライチェーン</u>	1~10
2-30	労働協約 a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する	◆ <u>Social Well-being</u>	1,9

	b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する		
--	--	--	--

GRI 3 : マテリアルな項目 2021

3-1	マテリアルな項目の決定プロセス a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する	◆ <u>マテリアリティ</u>	
3-2	マテリアルな項目のリスト a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する	◆ <u>マテリアリティ</u>	
3-3	マテリアルな項目のマネジメント a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f. 講じた措置の決定 (3-3-d) または措置の有効性の評価 (3-3-e) で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する	◆ <u>マテリアリティ</u>	

GRI 101 : 生物多様性 2024

101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針 a. 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針やコミットメント、ならびにそれらに「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の2050年ゴールおよび2030年ターゲットがどのように反映されているかについて記載する	◆<u>自然共生(生物多様性の保全)</u> ◆<u>自然共生(生物多様性の保全)</u> ◆<u>環境リスクへの対応</u>	—
-------	--	--	---

	b. これらの方針やコミットメントが組織の活動内容および取引関係のどの範囲まで適用されているかを報告する c. 生物多様性の損失を止め、反転させるための目標およびターゲット、それらに科学的合意が反映されているかどうか、基準年、ならびに進捗状況の評価に用いる指標を報告する		
101-2	生物多様性へのインパクトの管理 a. 以下を説明して、ミティゲーション・ヒエラルキーをどのように適用しているかについて報告する i. 生物多様性へのマイナスのインパクトを回避するための措置 ii. 回避できなかった生物多様性へのマイナスのインパクトを最小化するための措置 iii. 影響を受けた生態系の復元と回復のための措置（復元・回復の目標、ならびに復元・回復措置全体を通してステークホルダーがどのように関与しているかを含む） iv. 他の措置を実施した後も残る生物多様性へのマイナスのインパクト（残存インパクト）をオフセットするための措置 v. 実施された変革に向けた措置および追加的な保全措置 b. 101-2-a-iii を参照して、生物多様性に最も著しいインパクトを与える各拠点について次の事項を報告する i. 復元または回復の途中にある区域の面積（ヘクタール） ii. 復元または回復が完了した区域の面積（ヘクタール） c. 101-2-a-iv を参照して、各オフセット措置について次の事項を報告する i. 目標 ii. 所在地 iii. オフセット措置の優良慣行の原則を適用しているかどうか、ならびにその方法 iv. オフセットが第三者による認証または検証を受けているかどうか、ならびにその方法 d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点のうち、生物多様性管理計画がある拠点を列挙し、その他の拠点到管理計画がない理由を説明する e. 生物多様性および気候変動のインパクトを管理するために実施しているそれぞれの措置による相乗効果を高め、トレードオフを軽減する方法を記載する	◆ <u>自然共生(生物多様性の保全)</u> ◆ <u>自然共生(生物多様性の保全)</u>	—
101-3	アクセスと利益配分 a. アクセスと利益配分（ABS）に関する規制と対策を確実に遵守するためのプロセスを記載する b. 法的義務に加えて、あるいは規制や対策がない場合に、アクセスと利益配分を推進するための自発的措置について記載する	—	—
101-4	生物多様性へのインパクトの特定 a. 生物多様性に対し最も著しいインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を与える拠点やサプライチェーン上の製品・サービスを特定する方法を説明する	◆ <u>自然共生(生物多様性の保全)</u>	—
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所 a. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点の所在地と面積（ヘクタール）を報告する b. 101-5-a で報告された各拠点について、生態学的に影響を受けやすい地域やその近くにあるかどうか、これらの地域までの距離、およびそれらが以下に該当するかどうかを報告する i. 生物多様性にとって重要な地域 ii. 生態系の十全性が高い地域	◆ <u>自然共生(生物多様性の保全)</u> ◆ <u>自然共生(生物多様性の保全)</u>	

	iii. 生態系の十全性が急速に低下している地域 iv. 物理的水リスクが高い地域 v. 先住民族や地域コミュニティ、その他のステークホルダーに生態系サービスによる便益をもたらすうえで重要な地域 c. 101-5-a で報告された各拠点で実施する活動を報告する d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与えるサプライチェーンの製品やサービス、およびこれらの製品やサービスに関連する活動が行われる国や管轄区域を報告する		
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因 a. 組織の活動が土地や海域の利用変化につながる、あるいはつながる可能性があるとして 101-5-a で報告された各拠点について、以下を報告する i. カットオフ日または基準日以降に転換された自然生態系の面積（ヘクタール）、カットオフ日または基準日、および転換前後の生態系の種類域 ii. 報告期間中に、集約的に利用されている生態系または改変された生態系が別の生態系に転換された土地と海域の面積（ヘクタール）、および転換前後の生態系の種類 b. 組織の活動が自然資源の搾取につながる、あるいはつながる可能性があるとして 101-5-a で報告された各拠点について、以下を報告する i. 採捕された各野生種の量、種類、絶滅リスク ii. 取水量および水消費量（単位：千 k L） c. 組織の活動が汚染につながる、あるいはつながる可能性があるとして 101-5-a で報告された各拠点について、発生した各汚染物質の量と種類を報告する d. 101-5-a で報告された組織の活動が侵略的外来種の導入につながる、またはつながる可能性のある各拠点について、侵略的外来種がどのように導入されているか、あるいは導入される可能性があるかを記載する e. 101-5-d で報告されたサプライチェーン内の各製品・サービスについて、101-6-a、101-6-b、101-6-c、101-6-d で要求される情報を、国または管轄区域ごとに内訳を付して報告する f. どのようにデータが作成されたかを理解するのに必要な背景情報を報告する（例：適用した基準、方法論、前提条件）	◆自然共生(生物多様性の保全)	
101-7	生物多様性の状態の変化 a. 101-5-a で報告された各拠点について、影響を受けた、またはその可能性がある生態系に関する以下の情報を報告する i. 基準年における生態系の種類 ii. 基準年における生態系の面積（単位：ヘクタール） iii. 基準年および当該報告期間における生態系の状態 b. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な背景情報（適用した基準、方法論、前提条件を含む）を報告する	◆自然共生(生物多様性の保全)	
101-8	生態系サービス a. 101-5-a で報告された各拠点について、組織の活動によって影響を受ける、あるいは受ける可能性のある生態系サービスおよび受益者を記載する b. 生態系サービスおよび受益者が、組織の活動によって受けている、あるいは受ける可能性のある影響を説明する	—	
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	◆環境リスクへの対応	7, 8, 9

	スクと機会	◆TCFDに基づく情報開示	
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	確定した腐敗事例の総数と性質、および実施した措置	◆コンプライアンス	－
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	◆コンプライアンス	
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 CO ₂ 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 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（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、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	◆環境リスクへの対応 ◆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 CO ₂ 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）	◆社会・ガバナンスデータ ◆Social Well-being	—

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	◆ <u>Financial Well-being</u>	－
401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	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	◆ <u>安全衛生</u>	1
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	－
403-3	労働衛生サービス	◆ <u>安全衛生</u> ◆ <u>リスクマネジメント</u>	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	◆ <u>安全衛生</u>	－
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	◆ <u>安全衛生</u>	－
403-6	労働者の健康増進	◆ <u>Health Well-being</u>	－
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	◆ <u>安全衛生</u> ◆ <u>Health Well-being</u> ◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	－
403-10	労働関連の疾病・体調不良	◆ <u>安全衛生</u> ◆ <u>Health Well-being</u> ◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	－
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）	◆ <u>Career & Growth Well-being</u>	－
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	◆ <u>Career & Growth Well-being</u>	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	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	1, 6
405-2	基本給と報酬総額の男女比	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	－
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	◆ <u>サプライチェーン</u> ◆ <u>コンプライアンス</u>	－
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	◆ <u>サプライチェーン</u> ◆ <u>コンプライアンス</u>	－
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	◆ <u>サプライチェーン</u> ◆ <u>コンプライアンス</u>	－

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	◆ <u>人権</u>	－
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）	◆ <u>企業カルチャーの変革</u> ◆ <u>人権</u>	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	◆ <u>サプライチェーン</u>	－
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）	◆ <u>社会・ガバナンスデータ</u>	－
GRI 416：顧客の安全衛生			
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	◆ <u>品質への取り組み</u> ◆ <u>サプライチェーン</u>	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	◆ <u>品質への取り組み</u>	－
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	◆ <u>品質への取り組み</u>	－
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	◆ <u>お客様とともに</u>	－
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	◆ <u>情報セキュリティ</u>	－
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	◆ <u>コンプライアンス</u>	－

SASBスタンダード対照表

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	—

トピック	コード	会計メトリクス	関連情報掲載
データプライバシーおよび表現の自由			
	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	• 情報セキュリティ
	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 • 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・ガバナンスデータ
	TC-SI-330 a.2	従業員エンゲージメントの割合	• 非財務指標 • 社会・ガバナンスデータ
	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・ガバナンスデータ

トピック	コード	会計メトリクス	関連情報掲載
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

〒211-8588
神奈川県川崎市中原区上小田中4-1-1

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

記載されている製品名などの固有名称は、各社の商標または登録商標です。

©富士通株式会社 All rights reserved.
2024年10月