

Sustainability Data Book 2022

富士通グループ
サステナビリティ
データブック



目次

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

トップメッセージ



代表取締役社長 CEO/CDXO

時田 隆仁

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

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

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

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

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

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

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

Fujitsu Way

Fujitsu Way の刷新

富士通グループは、全社員の行動の原理原則として「The FUJITSU Way」を2002年に制定しました。その後、社会や事業を取り巻く環境の変化に合わせ、2008年に改訂するとともに「FUJITSU Way」へと名称を変更し、社員へのさらなる浸透を図ってきました。

昨今、世界はより複雑に結びつき、急速に変化する不確実な時代を迎えており、地球規模の持続可能性に関する様々な脅威が顕在化してきています。そのような中、当社グループはテクノロジーを通じてお客様に価値を提供し、社会の変革に主体的に貢献していくため、「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」を当社グループの「パーパス」と定め、その実現に向け、2020年7月1日に、12年ぶりに「Fujitsu Way」を刷新しました。

刷新した「Fujitsu Way」は、「パーパス」「大切にする価値観」「行動規範」の3つから構成されます。それぞれが表すものは以下のとおりです。さらに、「大切にする価値観」は「パーパス」を実現していくために当社が実行すべき「挑戦」「信頼」「共感」の3つの行動の循環を示しています。

- 「パーパス」 社会における当社の存在意義
- 「大切にする価値観」 社員一人ひとりが持つべき価値観
- 「行動規範」 社員として遵守すべきこと

当社グループは、新たな「Fujitsu Way」を社員一人ひとりの行動の拠り所として企業活動を推進し、「パーパス」の実現を目指していきます。詳細は以下のサイトをご覧ください。

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



Fujitsu Way の構成

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way

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

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



Our Purpose

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

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

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

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



Fujitsu Way 解説書のイメージ

Purpose Carving®を通じた推進

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

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

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

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

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



フジトラ Radio with Leaders 経営リーダーのグラフィック

サステナビリティ貢献賞

サステナビリティ貢献賞は、パーパスの実現を推進するために設けた社内表彰です。富士通が考える持続可能な社会を作り上げるためには、組織全体が、パーパスや事業方針を基に、個人や組織が、変革を起こし新しい価値を生み出す必要があります。そこで、サステナビリティ貢献賞では社会へのアウトプットだけでなく、これまでのあり様を大きく変えることを推進するため、組織のカルチャー変革も表彰に加えています。審査では、Fujitsu Way の大切にしている価値観、パーパス・グローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の実現を審査基準とし、Fujitsu Way 推進責任者やCSO（注1）が審査員として参加しています。

2022年度は、グローバルの富士通グループ各社から166件に及ぶ多数の応募がある中、大賞2件、優秀賞7件が選ばれました。「大賞」受賞案件については以下の通りです。

（注1）CSO：Chief Sustainability Officer

● 「大賞」受賞案件

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

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

“Global Delivery Responsible Business Program (GRiP)

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

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

パーパスの実現を支える知財戦略

方針（3つの視点による知財戦略）

富士通のパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらす、世界をより持続可能にすることです。富士通のパーパス実現に向けて「Fujitsu Uvance」では、7つの Key Focus Areas に注力して取り組んでいます。知財部門では、この Key Focus Areas を支える Key Technologies に重点を置いた知財ポートフォリオの構築を行うとともに、3つの視点で知財活動に取り組んでいます。

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

> [富士通の知的財産](#)



富士通のパーパスの実現を支える知財戦略

知財部門の体制

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

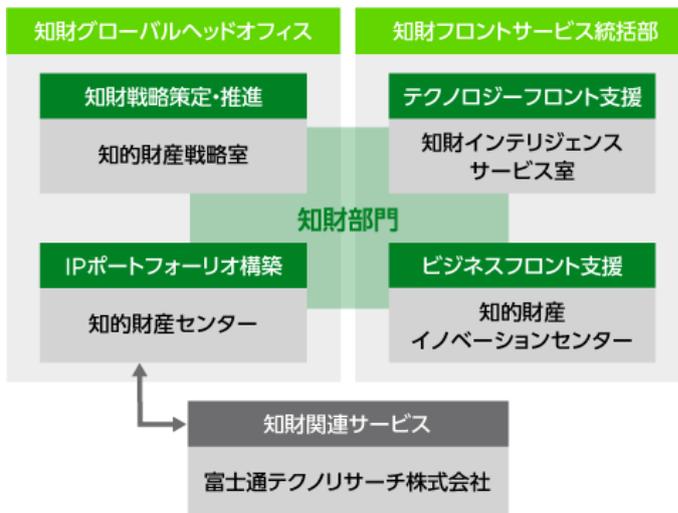
ビジネスプロデューサーや SE を対象に知財活動を推進する「知的財産イノベーションセンター」、ビジネス部門向け知財調査・分析および研究開発を行う研究所を支援する「知財インテリジェンスサービス室」、知財ポートフォリオ構築を実行する「知的財産センター」、そして経営層とのコミュニケーションを踏まえ全社の知財戦略を策定・推進する「知的財産戦略室」、さらに知財関連サービスを提供する「富士通テクノリサーチ（株）」が協働し、知財戦略を実行していきます。

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

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

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

知財部門の体制



グループ・グローバル連携



取り組み

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

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

オープンイノベーション事例

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

<株式ポートフォリオにおける最適化計算の実現>

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

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

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

ネットワーク：IOWN（NTT との戦略的業務提携）

<次世代「6G」の実現に向けた共同研究開発の推進>

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

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

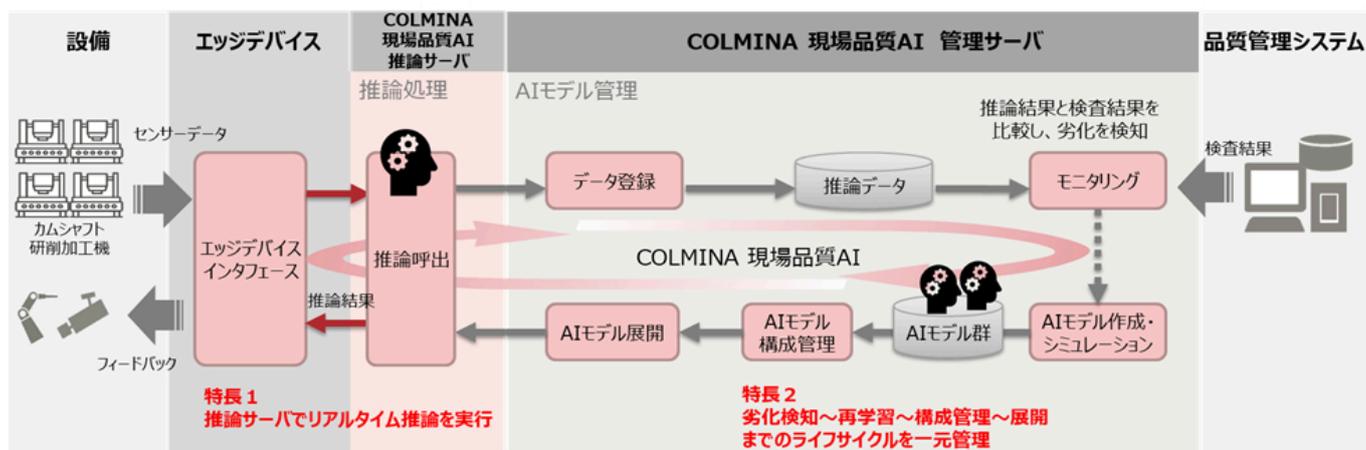
- > [NTT と富士通、「持続可能な未来型デジタル社会の実現」に向けた戦略的業務提携に合意](#)

AI：（株）SUBARU との共同開発

<AI モデルによる製造現場の品質保証の実現>

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

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



システムイメージ

社会課題解決：音をからだで感じるユーザインタフェース Ontenna

<社会課題解決を支える知財ミックス戦略>

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

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

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



Ontenna の装着イメージ

- > 知財ミックス戦略での権利保護活動／音をからだで感じ、まわりの人と音と一緒に楽しむ「Ontenna」
- > Ontenna 《オンテナ》
- > 音を振動や光で知覚する身体装着装置の意匠が「恩賜発明賞」を受賞

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

<共創による 3D Scanner 「BeTHERE」 の開発>

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

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

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

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

BeTHERE (ビーゼア)

※ 「Like Being There (そこにいるような) 」

3D点群計測ユニット



コンパクトで軽量・簡単設置
WiFiによる遠隔操作
計測データ送信機能付き



3D計測時間30sec
複数データを簡単統合
ビジュアライズ3Dモデル化

2D-LiDARを180° 旋回



全方位で3D計測
測距半径max60m
最大277満点/計測

[3D Scanner 「BeTHERE」]



サステナビリティマネジメント

持続可能な社会の実現に向けた考え方や取り組みをご紹介します。

富士通グループのサステナビリティ経営

方針・推進体制・定期レビュー

富士通グループは、これまでも責任ある企業として、製品やサービスの提供を通じて社会からの信頼を獲得してきました。しかし、変化が大きく先の見通しが難しいVUCA（注1）時代と言われる現在こそ、経営トップ主導の下、地球社会の一員として環境・社会・経済の視点から課題解決に向けた事業活動を行い、社会に対する有益なインパクトを生み出していくことが重要です。そのため、そのようなサステナビリティに配慮した経営を主導する「サステナビリティ経営委員会」を、2020年4月に設置しました。

この委員会では、環境・社会・経済に与える影響を考慮し、ステークホルダー（注2）に配慮したうえで企業を長期的に繁栄させていくという、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。具体的には、Fujitsu Wayの改訂により新たに定めたパーパスや大切にしている価値観に基づいて、人権の尊重、多様性および公平性の受容、人材の育成、地球環境保全、地域社会の発展への貢献などの非財務分野の取り組みを強化することにより、企業活動を通じたグループの価値の持続的かつ長期的な向上を目指しています。

委員会の開催は半期に一度を計画しており、非財務分野の活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議、そして非財務指標の討議などを行い、その結果は経営会議と取締役会に報告されます。委員長は社長とし、サステナビリティ経営の視点から委員長が指名する役員が委員に任命されます。（2022年4月時点、委員長含め17名）。2020年4月に第1回をキックオフし、その後半年に1回のペースで計5回全ての会議をリモートで開催してきました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大や世界で加速するカーボンニュートラルへの動きなどを踏まえ、富士通グループの目指すべき姿や本委員会のミッション、非財務指標やグローバルレスポンシブルビジネスの活動概要および目標に対する進捗などについて活発な議論を行いました。



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

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

非財務指標

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

グローバルレスポンシブルビジネス

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

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

- 関連リンク：[マテリアリティ](#)

グローバルレスポンシブルビジネス

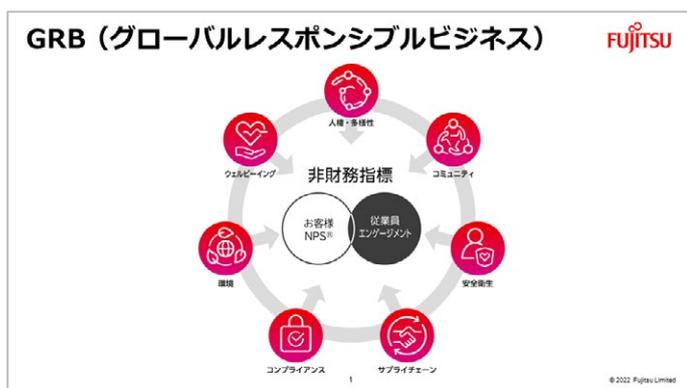
グローバルレスポンシブルビジネスの目的は、重要課題に基づく具体的な活動を行うことでFujitsu Wayの実現に必要なマインドセットとカルチャーを醸成すること、そして、グローバルな事業活動の前提となる社会的信用を獲得・維持していくことです。全グループ社員が「企業は社会の一員である」と常に意識し、利益追求のみではなく、事業活動から生じるサステナビリティの負の影響を低減し、正の影響を最大化していくことを目指しています。

そのため、重要課題ごとに2023年3月期末を達成期限とする目標を定め、目標達成に向けて実効力のあるマネジメント体制を構築していきます。各国国内法や労働市場など国・地域ごとの違いを踏まえつつ、グローバルでより高いレベルの活動が実施できるよう、本社の担当部署を中心に海外の各地域担当者も含めて目標を設定し、目標達成に向けた具体的アクションについて検討を進めていきます。

社内外への啓発活動・情報発信

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

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



講演資料（一部抜粋）



サステナビリティ経営における 7 つの重要課題：GRB（動画）

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

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

	ありたい姿と 2022 年度に向けた目標 (KPI)	2021 年度の主な実績
 <p>人権・多様性</p>	<p>◆人権 実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮が全ての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 <目標> 「人権尊重」の社内浸透 • グローバルな人権に関する全従業員向け教育の受講率：80%</p>	<ul style="list-style-type: none"> グループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関する e ラーニングを 16 か国語でグローバルに実施 実施率：92%
	<p>◆多様性 多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組めます。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成します。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。 私たちは、インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指します。 <目標> インクルーシブな企業文化の醸成 • 社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率向上： 連結 66%（2019 年度）→69% / 単体（2019 年度）59%→63% • リーダーシップレベルにおける女性比率増： 連結 8%（2019 年度）→10% / 単体 6%（2019 年度）→9%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率 連結：69% / 単体：65% リーダーシップレベルにおける女性比率 連結：10.3% / 単体：8.0%
 <p>ウェルビーイング</p>	<p>すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。 <目標> いきいきと働くことができる職場環境の提供 • 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：71 成長の実現と力を発揮できる機会の提供 • 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：70</p>	<ul style="list-style-type: none"> 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：64 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：68
 <p>環境</p>	<p>グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の 1.5℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用含めた環境課題解決に貢献する。 <目標> 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献</p>	<ul style="list-style-type: none"> GHG 排出量の削減 ➢ 目標：33.6%以上削減 (2013 年度比 毎年 4.2%削減) 実績：36.7%削減 ➢ 再生可能エネルギー導入率：20%

	<ul style="list-style-type: none"> • 事業拠点の温室効果ガス（GHG）排出量を基準年比 37.8%以上削減する（2013 年度実績の毎年 4.2%削減） • 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 • ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> • 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 <p><事業所></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ データセンターの PUE 改善：目標 1.57 に対し実績 1.56 を達成 ➢ 水の使用量：前年度から 5.7 万 m³削減 ➢ 製品の省資源化・資源循環性向上：新製品の資源効率を 10.1%向上（2019 年度比） <p><サプライチェーン></p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 製品の使用時消費電力による CO₂ 排出量を 51%削減（2013 年度比） ➢ サプライチェーン上流における CO₂ 排出量削減及び水資源保全：主要取引先への取組依頼を 100%完了 <ul style="list-style-type: none"> • ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 ➢ カーボンニュートラルに関する知見のビジネス部門、事業部門へのスキルトランスファー ➢ 環境勉強会や OJT を通じた社内教育の実施による社員の専門スキル向上 ➢ 社内レファレンスに基づくソリューション創出 ➢ 環境課題解決に繋がるお客様提案に向けた支援 ➢ CO₂ 排出量削減貢献量の評価ツール“EcoCALC”のグローバル対応の再整備と情報共有社内サイト立上げによる社員の環境課題の自分事化
 <p>コンプライアンス</p>	<p>富士通グループ内の役職員が、高いコンプライアンス意識を持って事業活動を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、ステークホルダーから信頼される企業グループである。</p> <p><目標></p> <p>コンプライアンスに係る Fujitsu Way「行動規範」の組織全体への周知徹底をさらに図るために、グループ全体にグローバルコンプライアンスプログラムを展開することで、高いコンプライアンス意識を組織に根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（ゼロ・トレランス）を醸成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社長、部門長またはリージョン長からコンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして発信：1 回以上/年 	<ul style="list-style-type: none"> • 国際腐敗防止デーに合わせた Fujitsu Compliance Week において、社長・各リージョン長・各国グループ会社社長等の経営層から従業員に対し、コンプライアンス遵守徹底のメッセージを発信

 <p>サプライチェーン</p>	<p>富士通グループは自社サプライチェーンにおいて、人権や環境、安全衛生に配慮した責任ある、かつ多様性に富む調達を実現する。</p> <p><目標></p> <ul style="list-style-type: none"> 自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現。 当社主要取引先による責任ある調達の国際基準への準拠へ向け、当社主力製品の主要な製造委託先・部品取引先より、下記文書のいずれかを入手する。(目標 KPI=100%) ➢ RBA (注 1) 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 ➢ 当社 CSR 調達指針 (=RBA 行動指針) への誓約書 サプライチェーン多様性の推進 従来の取り組みと並行して、サプライチェーンの多様性確保を Responsible Business の目標に位置づけ、グローバルに推進。 サプライチェーンにおける GHG 排出削減 GHG 排出削減を取引先とともに推進するため、主要物品取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を依頼する。 	<ul style="list-style-type: none"> 下記文書いずれかの入手率：100% <ul style="list-style-type: none"> - RBA 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 - 当社 CSR 調達指針への誓約書 UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業 (SME)・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達 KPI を達成 293 社あてに目標設定のための説明会への参加を要請
 <p>安全衛生</p>	<p>富士通グループは全ての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情にあわせた、安全で健康的な職場環境を提供する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 全ての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。 <p><目標></p> <p>グループ会社を含むすべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大な災害発生件数：ゼロ 安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回/年 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な災害発生件数：ゼロ グローバル安全衛生管理リーダーが富士通グループの COVID-19 対応についてレビューを実施
 <p>コミュニティ</p>	<p>地球社会への帰属意識を有する社員が、社会課題への共感性を高めて活動を共創することで、社会のみならず経済/ビジネスによりインパクトをもたらしている。</p> <p>創出したインパクトを評価/分析・発信し、更なる価値を社会に提供している。</p> <p><目標></p> <p>企業文化および社員のマインドセット変革への貢献</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会課題に関連した社会貢献活動に参加した従業員数の増加率/ニューノーマル下において、2019 年度比 +10% 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年度より集計開始：2019 年度比-2.9% (注 2)

(注 1) RBA : Responsible Business Alliance 電子機器メーカーや大手サプライヤーなど、約 140 社が加盟する国際イニシアチブ。行動規範を定め、サプライチェーン上の環境や労働者の人権および労働条件や、倫理・安全衛生などの改善を進めている。

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

非財務指標

はじめに

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

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

お客様ネット・プロモーター・スコア (NPS)

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

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



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

従業員エンゲージメント (EE)

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

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



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

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

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

DX 推進指標

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

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

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



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

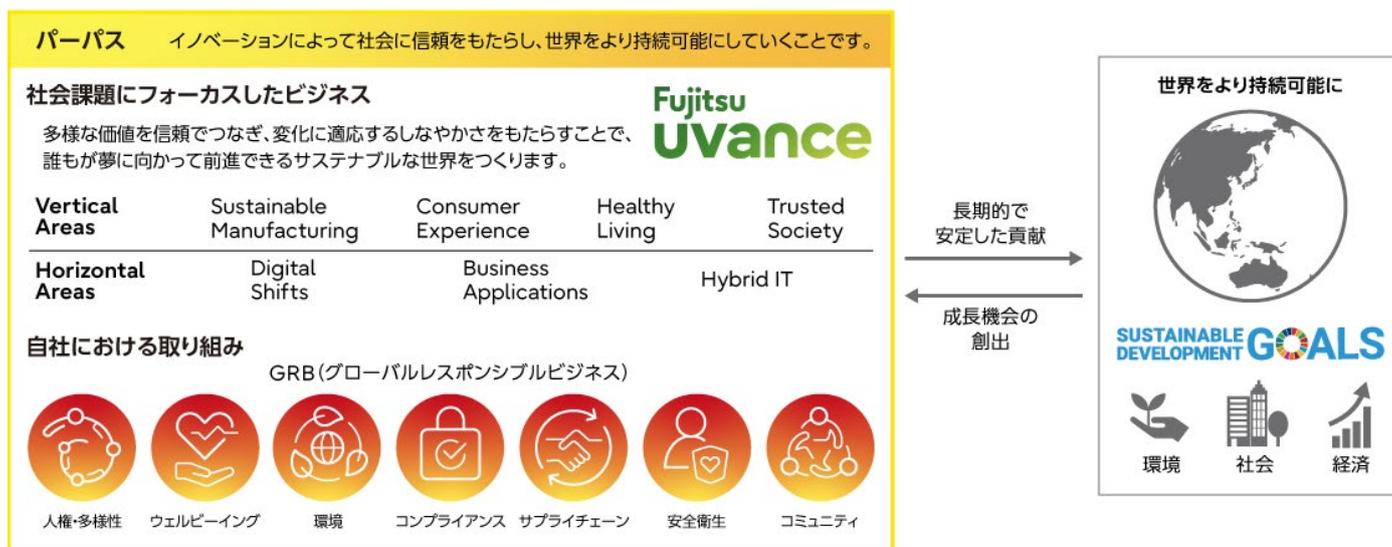
DX推進指標は、企業が自ら自己診断を行うことを前提に設定されています。富士通グループでは、年度末ごとに行う自己診断における客観性を担保するため、半年に1回集計する変革実感に関するサーベイに寄せられるグループ全社員の声も採点の根拠とし、リッジラインズ(株)による第三者評価も織り込み、厳密に運用しています。ここで集めた声は、全社DXプロジェクト「Fujitsu Transformation=フジトラ」の中で、経営層、部門長、各部門のDX推進責任者に共有、全社及び各部門の進捗状況を把握し、そこから次に打つべき施策の意思決定や軌道修正をするためにも活用しています。

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

SDGs への取り組み

SDGs への取り組み

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



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

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

社内浸透へ向けた活動

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

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

当社のSDGsへの貢献について



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

デジタルテクノロジーとサービスを活用した SDGs 貢献例

製造現場におけるコストおよびエネルギー消費削減への貢献

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

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

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

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



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

本件に関連する主な SDGs



植物由来の飲料水取引プラットフォームで、世界の水不足問題の解決を支援

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



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

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

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

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

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

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

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

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

本件に関連する主な SDGs

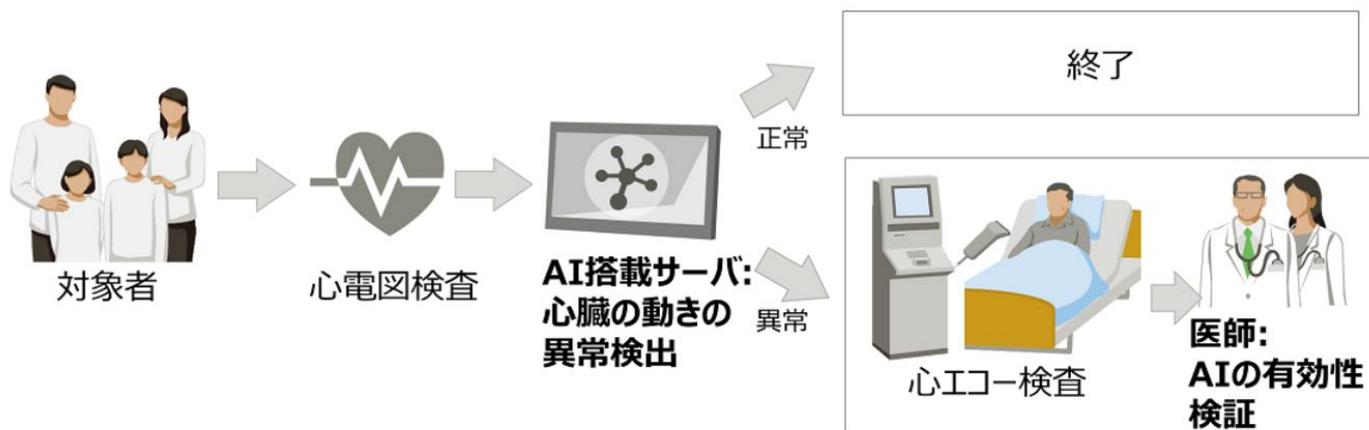


AI 技術を活用した心疾患の早期検出による健康長寿社会の実現 (共同研究)

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

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

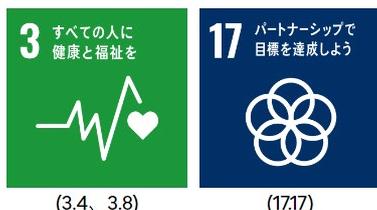
今後も富士通は、様々な疾患を検出する AI の研究開発を推進し、医療現場の課題解決に貢献することで、生活者を取り巻く社会に安心をもたらし、人々のウェルビーイングな暮らしをサポートしていきます。



臨床研究のフロー

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

本件に関連する主な SDGs

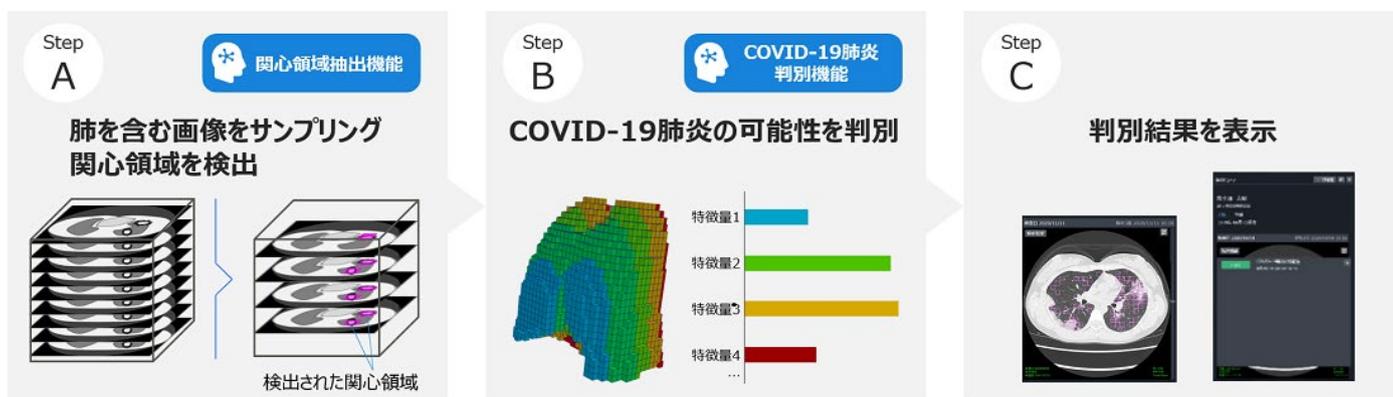


AIで胸部CT画像を解析し、新型コロナウイルスと戦う医療現場を支援

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

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

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



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

本件に関連する主なSDGs



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

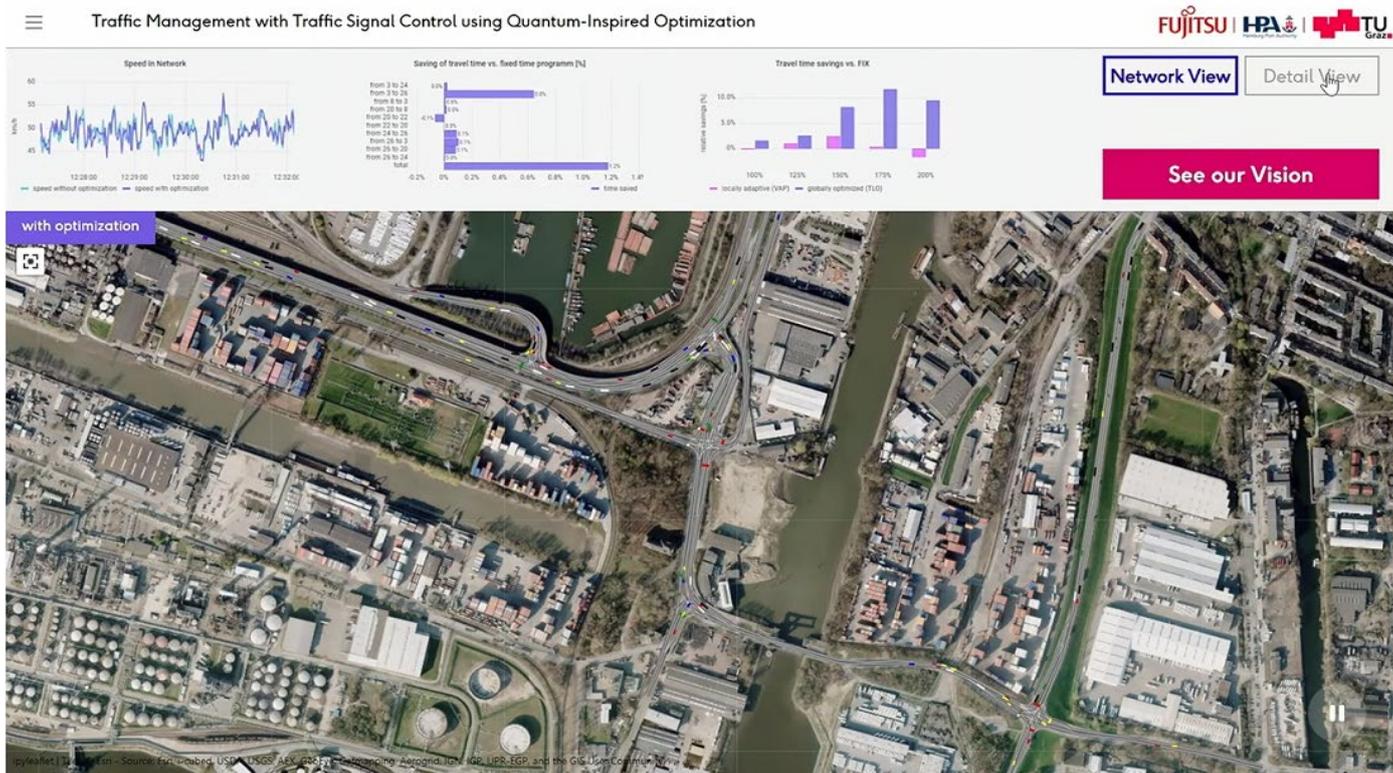
ドイツ・ハンブルク港周辺では、トラックの交通量の増加やラッシュアワーにより慢性的な交通渋滞が発生しており、サプライチェーンにおける物流への影響や温室効果ガス排出量の増加が深刻な問題となっています。

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

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

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

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



量子インスパイアード技術「デジタルアニーラ」を利用し、交通流を最適化

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

本件に関連する主な SDGs



国連グローバル・コンパクト

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

国連グローバル・コンパクトとは

<国連グローバル・コンパクトの 10 原則>

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

人権

- 原則 1. 人権擁護の支持と尊重
- 原則 2. 人権侵害への非加担

労働

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

環境

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

腐敗防止

- 原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み



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

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

外部評価・表彰

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

主なESG指標における評価

株価指標	内容	ロゴ
Dow Jones Sustainability Indices (Asia Pacific)	当社は世界的な社会的責任投資（SRI）指標である Dow Jones Sustainability Index (以下、DJSI) の Asia Pacific (2021) の構成銘柄に選ばれております。DJSI は、米国 S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社による株式指標で、ガバナンス・経済、環境、社会の3つの側面から企業を分析し、企業の持続可能性（サステナビリティ）に優れた会社を選定するものです。	 <p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>
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。	 <p>FTSE4Good</p>
CDP	国際的な非営利組織である CDP が、運用資産総額 100 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界 5,000 社以上に対して、環境分野に関する調査を実施。当社は「気候変動対策」と「水セキュリティ」で最高評価の A を獲得。また、「サプライヤー・エンゲージメント評価 (SER)」においても最高評価の A を獲得し、「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定。	 
MSCI ESG Select Leaders Indexes (World)	世界的な株式指数会社である MSCI 社が開発した世界的に著名な ESG（環境・社会・ガバナンス）指標。ESG への取り組みに優れた銘柄を選出。当社は継続して組み入れ。	
STOXX® Global ESG Leaders	ドイツ証券取引所の子会社である STOXX 社が開発した ESG 指標。ESG 調査会社である Sustainalytics（オランダ）による調査結果をベースに、評価基準を満たした企業を選定。当社は継続して組み入れ。	

<p>ISS ESG Corporate Rating</p>	<p>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。</p>	
<p>Ethibel Sustainability Index(ESI) (Excellence Register)</p>	<p>Ethibel Excellence Investment Register はベルギーの非営利組織フォーラム・エティベル運営の投資ユニバースで、企業の社会的責任の観点から高いパフォーマンスを示す企業でインデックスを構成。当社は 2013 年から 2016 年と 2018 年に組み入れ。</p>	

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



FTSE Blossom Japan



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



**S&P/JPX
カーボン
エフィシエント
指数**

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

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

外部団体・組織からの主な表彰や認定 (2020 年度以降)

内容	年代	詳細	ロゴ
EcoVadis	2021 年度	EcoVadis 社が運営する企業のサステナビリティ評価の世界的コラボレーションプラットフォーム。会員企業がサプライヤ企業のサステナビリティ評価を行うツールとして利用。登録されている約 90,000 社のサプライヤ企業を「環境」「労働慣行と人権」「公正取引」「持続可能な調達」の 4 分野 21 のサステナビリティ指標で評価し、スコア化。富士通グループは評価対象企業の上位 1%に与えられる「プラチナ」に選ばれています。	
PRIDE 指標ゴールド表彰	2016~2020 年度	任意団体 work with Pride より、日本初の LGBT に関する企業などの取組みの評価指標である[PRIDE 指標]に関し、すべての指標を満たす企業としてゴールド表彰を受けました。	



グローバルレスポンシブルビジネス

地球規模でサステナビリティに配慮した企業経営が求められるなか、グローバルな視点で企業が社会的責任を果たしていくことは、より一層重要な課題となっています。富士通グループは Fujitsu Way に基づきサステナビリティ活動を推進していますが、グローバルな実効性をさらに高めていくために、マテリアリティ分析に基づいてグループ横断で重要課題の見直しに取り組み、下記7分野に整理、「グローバルレスポンシブルビジネス」という名称の枠組みを確立しました。



グローバルレスポンシブルビジネス

— 人権・多様性 —

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



人権

人権・多様性

目標

ありたい姿

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

2022 年度目標

「人権尊重」の社内浸透

KPI：グローバルな人権に関する全社員向け教育の受講率：80%

方針

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

こうした Fujitsu Way の行動規範に沿った人権尊重の取り組みを推進するため、富士通グループは 2014 年 12 月に「富士通グループ人権に関するステートメント」を公表しました。これは日・英を含む 21 カ国語に翻訳され、グループ各社で浸透を図っています。また、雇用における人権尊重を徹底するため「富士通グループ 雇用における人権尊重に関する指針」も定めています。

富士通では、「世界人権宣言」や国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの 10 原則 [\(注 1\)](#) への支持を公式に表明しており、今後も、人権重視の経営を推進していきます。

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

(注 1) 国連グローバル・コンパクトの 10 原則：

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

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

推進体制・定期レビュー

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

その活動の中で幅広い社内部門へのヒアリングや国内外の専門家との意見交換を通じて、特に事業活動によってもたらされる影響が大きい3つの領域として「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」を定め、これらに対する人権課題の解決に向けた活動を実施しています。

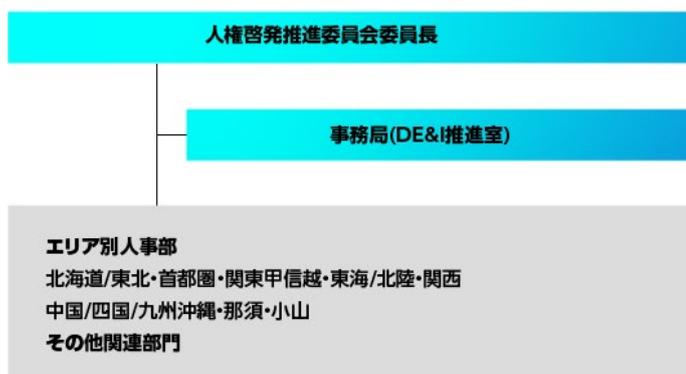
また人権デューデリジェンスを推進していくためにグローバル・レスポンシブル・ビジネスの人権・多様性ピラー内において、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しました。今後、目標とKPIの達成に向けた進捗状況の確認や人権デューデリジェンスに関する意見交換を実施していきます。

人権に関する啓発活動

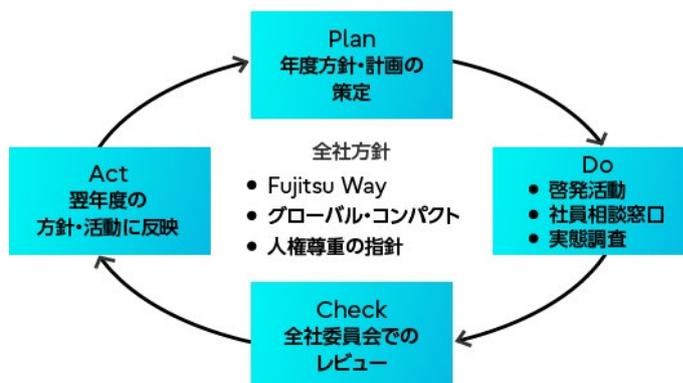
富士通では、人事担当役員を委員長とする「人権啓発推進委員会」を設置し、さまざまな機会をとらえた研修・啓発活動を実施しています。

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

人権啓発推進委員会体制



人権啓発推進委員会を中心とした取り組み



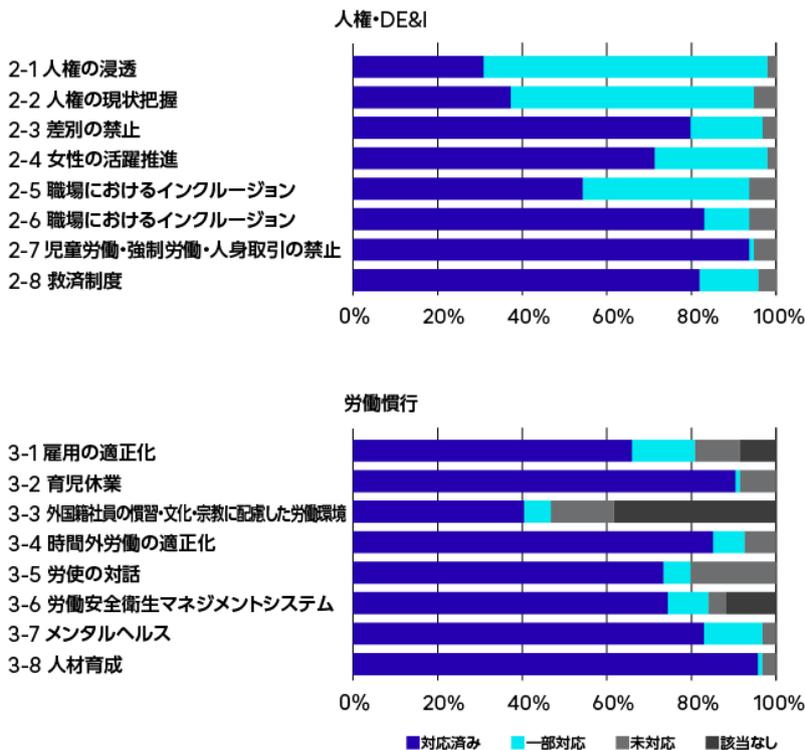
人権デューデリジェンスの推進

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

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

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

グループ会社向け調査結果(人権・DE&Iならびに労働慣行)



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

> [サプライチェーン](#)

人権に関する教育

富士通グループでは、人権啓発推進委員会で決定した方針の下、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地区やグループ会社の具体的課題を加味しながら、研修啓発活動を行っています。入社・昇格時に対象者全員が受講する研修や、年間を通して行われる研修会では、同和問題や職場のハラスメント問題をはじめ、LGBTI+への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題など、様々なテーマを取り上げています。また、人権尊重の企業風土を根付かせるには、経営トップ層の理解が欠かせないとの認識から、富士通および国内グループ会社は役員就任時に、国際人権基準に基づく企業活動の考え方を学ぶ研修を実施しています。また、社員一人ひとりの人権課題に対する意識向上を図るために、2021年度にグループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関するeラーニングを実施し、全社員の92%が受講しました。

人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループは、世界中の様々な国や地域において社会と密接に関わりながら事業活動を行っています。それらの社会と関わっていくなかで、様々な立場からの意見に耳を傾け、理解するべく、社内外から人権に関わる相談や意見を収集するための仕組みを用意しています。

富士通グループ全社員からの相談や意見を受け付ける仕組みをイントラネット内に設けており、富士通としては「人権に関する相談窓口」を日本国内の9箇所に設置し1つ1つの相談に対応しています。相談内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。

「コンプライアンスライン／FUJITSU Alert」では、グローバルに、富士通グループ全社員およびお客様やお取引先等の第三者からの人権侵害を含むコンプライアンス違反行為に関する通報、相談を受け付けています。また、国内のお取引先向けには、「お取引先コンプライアンスライン」を設置しており、富士通の調達活動におけるコンプライアンス違反行為やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。

> [グローバルコンプライアンスプログラム](#)

強制労働、児童労働の防止に向けた取り組み

富士通グループでは、強制労働・児童労働を行わないことを定めており、富士通グループにおける強制労働・児童労働の防止に向けた取り組みを確認するために ISO26000 に基づいた CSR 書面調査を実施しています。

また、お取引先に対しては、「富士通 CSR 調達指針」を公表し、その中で強制労働・児童労働の排除を要請しており、強制労働・児童労働の排除を含む CSR への取り組み状況を確認する書面調査も実施しています。

> [サプライチェーン](#)

AI 倫理に関する取り組み

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

> [富士通グループ AI コミットメント](#)

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

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

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

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

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

また、技術、事業、人権、法律などの専門部署により構成される社内の倫理相談窓口「『人間中心の AI』推進検討会」では、ユーザー企業と消費者との間の課題も含めて、実際の AI 研究・開発・実装・運用局面において懸念される人権、プライバシーや倫理などに関する影響を検討・評価し、問題を未然に防止する努力を重ねています。

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

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

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

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

AI 倫理の活動に関する詳細は、以下の Web サイトもご参照ください。

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

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

領域	人権課題	2021年度の主な活動内容
サプライチェーン	労働環境、高リスク鉱物	<ul style="list-style-type: none"> お取引先のRBA行動規範適応を確認する「CSR調査」およびその結果フィードバックを実施(主要な物品購入先および製造派遣/請負元の119社) 「部材取引先」「製造請負会社」および「製造派遣会社」に対するCSR調達指針の通知ならびに指針への同意書提出の要請 グループ内製造拠点のRBA行動規範対応状況を確認
社員	差別・ハラスメント、労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ISO26000に基づく書面調査を国内外グループ会社87社および7拠点に対して実施し、人権尊重への取り組み状況を確認 LGBTI+差別を含む、職場におけるハラスメント防止をテーマとした全社員対象eラーニングを実施 様々な差別・ハラスメント防止をテーマに、入社時・昇格時研修および全国各地でも地区別人権研修を継続実施 障がいの有無に関わらず活躍できる職場・社会を目指し、「心のバリアフリー」研修を全社で実施 日常の中に潜む構造的な差別について振り返るとともに、ダイバーシティ&インクルージョンのさらなる推進を図るため、全社員対象の「無意識の偏見」eラーニングを実施、国内グループ会社にも展開 長時間労働を前提としない多様で柔軟な働き方のために、社内制度の見直し、ICT活用、マネジメント改革を推進
顧客・エンドユーザー	プライバシー・データセキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 「富士通グループAIコミットメント」公表と合わせ、AIに関する人権影響評価を実施。AIビジネス推進に際して業種別に留意すべき点や、職種別業務として検討すべき点などを整理し、具体的施策の検討に結び付けていく 文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮するAI開発手法「Fairness by Design」を開発 AI倫理ガイドラインに基づきAIシステムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開。今後、本方式の改善やさらなる普及に向けて官公庁や民間企業、アカデミアからパートナーを募集し、2022年度中にパートナーの皆様と正式版のリリースを目指す

2021 年度実績

人権デューデリジェンスにおける 3 つの領域の人権課題に関する取り組み（富士通）

人権課題に関する教育

- 富士通および国内外グループ会社：受講率 92%
「ビジネスと人権」に関する e ラーニング
- 富士通および国内グループ会社各拠点・各社主催社員向け e ラーニング：受講者 47,208 名
誰もが働きやすいインクルーシブな職場づくりのために～職場のハラスメント防止～
- 富士通および国内グループ会社各拠点・各社主催社員向け研修：受講者 11,841 名
同和問題、職場のハラスメント、性の多様性への理解促進、ビジネス遂行上の人権問題
- 富士通および国内グループ会社
新入社員/キャリア入社者研修：受講者 1,980 名
マネジメント研修：受講者 7,299 名
新任役員/グループ会社新任社長研修：受講者 34 名

人権課題に関する啓発活動

- 富士通および国内グループ会社社員・家族を対象とした人権啓発標語の募集・表彰：応募数 2,268 件
- 2021 年 12 月 3 日の国際障がい者デー、12 月 10 日の世界人権デーに合わせイベントを開催
Diversity and Inclusion Session：参加者 1,040 名
国際障がい者デー オンラインセッション：参加者 189 名
世界人権デー ビジネスと人権：参加者 573 名
- 富士通および国内グループ会社の事業所に啓発ポスター掲示



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

人権・多様性

目標

ありたい姿

多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組みます。
 誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成します。
 個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。
 私たちは、インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指します。

2022 年度目標

インクルーシブな企業文化の醸成

KPI：・社員意識調査での DE&I 関連設問の肯定回答率向上。

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

・リーダーシップレベルにおける女性比率増。

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

方針

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

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



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

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

推進体制

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

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

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

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

企業文化の醸成に向けた取り組み

Diversity and Inclusion Session（旧：ダイバーシティ全社推進フォーラム）

富士通では、誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、ダイバーシティ&インクルージョンについて再認識し、新たなマインドセットや行動変容を喚起することを目的とした、Diversity and Inclusion Session（旧名称：ダイバーシティ全社推進フォーラム）を2008年度よりスタートし、年に1度開催しています。

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



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

国際規範への賛同

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

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

ジェンダーに関する取り組み

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

富士通では、各部門のリーダー層から管理職登用候補を選し、職場・経営層・人事・DE&I推進室が連携しながら、個人に合わせた育成プログラムを策定、実施しています。また、管理職登用候補となるリーダー層だけでなく、全ての層に対してキャリアの振り返りや今後のキャリア形成につながるワークショップ、イベントを開催することで、女性社員の登用促進のためのパイプラインを拡充・整備す

るとともに、一人ひとりの女性社員の活躍を支援しています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じて戦略的な施策が果敢に実施されています。

女性社員比率・女性幹部社員比率



女性社員向けキャリアワークショップ

富士通および国内グループ会社では、リーダークラス的女性社員を主な対象に、女性社員のさらなる登用促進を目的とした外部講師による啓発や複数のロールモデルとの対話、経営幹部とのディスカッションを行っています。完全な手上げ方式による本ワークショップの受講を通じて、女性社員自身の幹部社員登用に対する先入観の払拭やキャリアにおける選択肢拡大、上位ポジションに求められる広い視野の獲得、キャリアオーナーシップの育成などを図っています。

国際女性デーの取り組み

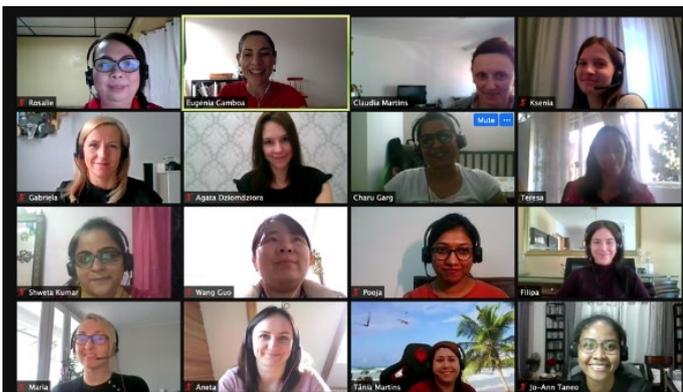
富士通グループでは、毎年3月8日の国際女性デーの機会をとらえ、経営トップからのメッセージ発信、ソーシャルメディアによる社外へのプロモーションを行っています。また、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつリージョンごとにWebinarや講演会など様々なイベントを開催し、企業文化の変革を加速させています。さらに、富士通および国内グループ会社では、2018年度より社内外ゲストによる講演やネットワーキングイベントなどを開催しています。

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

かながわ女性の活躍応援団への賛同

「かながわ女性の活躍応援団」は、神奈川県内に本社または主要な事業所を有する女性活躍推進に積極的な著名企業や行政、大学などの男性トップで結成され、各応援団員が行動宣言を発信することにより、女性活躍を応援するムーブメントを創出する取り組みです。富士通は2015年11月より応援団企業となり、女性活躍推進のムーブメント拡大に向けた行動宣言を行いました。現在も、本活動に賛同する他の団員企業と連携して、活動の活性化に取り組んでいます。

他リージョンの取り組み



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

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

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

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

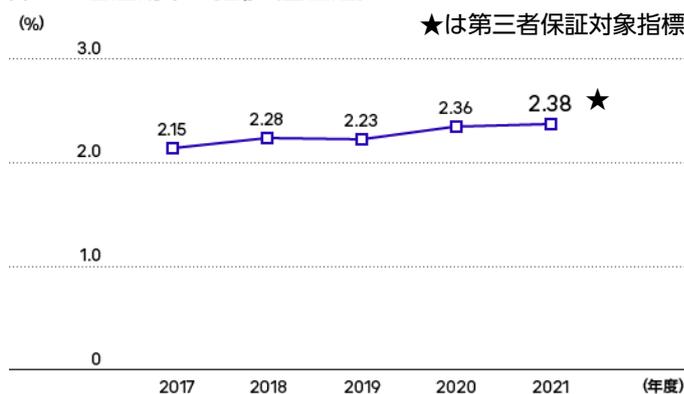
また、富士通および国内グループ会社の共通サービスとして、ダイバーシティ・コミュニケーションツール「FUJITSU Software LiveTalk」を展開し、聴覚障がいのある社員を含めたコミュニケーションの円滑化と業務効率化をサポートしています。他リージョンにおいてもリージョンや国の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。

> [FUJITSU Software LiveTalk](#)

障がいをテーマとするダイバーシティ推進フォーラム

富士通では、障がいの職場での活躍支援に向けて、フォーラムを開催しています。障がいのある方に対する合理的配慮やユニバーサルデザインへの学び、パラスポーツ体験など毎年様々なテーマを設定しており、2021年度は障がい

障がい者雇用率の推移(富士通)※



※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注6参照

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

国際障がい者デーの取り組み

富士通グループでは、12月3日の国際障がい者デーに際し、富士通グループの健康・障がいのテーマカラーであるパープルでグループ内の一体感を持たせ、経営トップからのメッセージ発信を行いました。各リージョンにおいては、DE&I推進チームと社員ネットワークグループが協力して Webinar やラウンドテーブル等の障がい者理解促進のためのイベント開催や、社員への意識付けなどの様々な取り組みを行い、障がいについての理解を高めています。

障がいのある社員の自主運営ネットワーク

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

障がい者雇用の促進に向けた特例子会社の設置

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

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

他リージョンの取り組み

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

文化・民族に関する取り組み

富士通グループは、多様な文化や民族を尊重する企業文化づくりを進めています。

各リージョンにおいては、多様な文化を理解するための社員ネットワークグループの活動、国や地域の文化を理解するイベント、特定民族の理解を深める活動、少数民族支援活動などが行われています。

また、富士通では、国内外の留学生向けキャリアイベントへの参加や自社セミナーの開催、海外の大学生のインターンシップ受け入れなどを通じて、外国人留学生や海外大学生をはじめとするグローバルな人材を採用しています。その結果として2021年度末時点で585名の外国籍社員が富士通で働いています。国際的な従業員が富士通の組織環境や日本での生活に溶け込めるよう、メンタリングプログラム、社内情報の日英併記を進める社内推奨活動、賃貸住宅関連の支援、イントラサイト・社内ソーシャルメディアによる情報共有、社員の意見収集・情報交換のためのワークショップ、ネットワーキングイベントなどを実施してきました。日本で創設された社員の自主活動グループである English Club には他リージョンからの参加者も加わり活発な交流活動に発展しています。

LGBTI+に関する取り組み

誰もが働きやすく、能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通では性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。2016年には、D&Iの実現に向けて、LGBTI+の人も働きやすい職場環境を整備していく方針について、富士通グループ全社員に対するトップメッセージを発信しました。国内では、同性パートナーについても、慶弔見舞金の支給、休暇、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。

人権研修や経営幹部向け講演会、イントラネットでのメッセージ発信などにより、全社的な認知を進める一方で、多様なLGBTI+当事者と一緒に話し合うアライミー

ティングを開催し、“アライ”(Ally=理解者、支援者)の輪を広げる取り組みも実施しています。2018年以降、LGBTI+とアライをテーマとした映画上映会などを開催してきました(2017:「ジェンダー・マリアージュ」、2018:「カラコエの花」、2021:「私はワタシ」)。また、参加者が、オフィスPCやカードケースにLGBTI+の尊厳を象徴するレインボーカラーのシールを貼り、自然に“アライ宣言”をする動きも出始めています。

2018年6月、富士通は、日本企業として初めて「国連LGBTIに関する企業行動基準」への支持を表明しました。2019年には、東京をはじめ、ロンドン、バーミンガム、リスボン、ダラス、シリコンバレー等、世界各国の都市で開催されたPrideイベントに参加しています。さらに、セクターを超えた団体・個人・企業が連携してセクシュアル・マイノリティに関する情報発信を行い、さらに次世代のLGBTQの若者が安心して集える常設の居場所づくりを目指すプロジェクト「プライドハウス東京(注1)」に、ダイヤモンド・パートナーとして協賛しています。これら一連の取り組みが評価され、任意団体work with Prideによる「PRIDE指標」において、最高位の「ゴールド」を受賞しました



社内融資にてパレード参加(撮影2019年、2018年)

(注1) 「プライドハウス東京」: <http://pridehouse.jp/>, <http://pridehouse.jp/en/>

Fujitsu Pride



グローバル共通ロゴ

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

仕事とプライベートの両立支援

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

出産・育児

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

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

> [第7期行動計画書](#)

介護

介護については、2017年度より「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催しており、社内外の支援制度や介護に対する心構え、介護に向けた事前準備などの基礎知識を学ぶ機会を設けています。また、2020年度には仕事と介護の両立への活用を目的に、介護のステージごとに押さえておきたい知識・行動や、利用できる社内制度についてまとめた介護ハンドブックを発行しました。さらに、富士通グループの介護サービス会社「株式会社ケアネット」と連携して「介護相談窓口」開設し、富士通全グループ社員一人ひとりの抱える介護の悩みに対応することで社員のウェルビーイング実現を目指しています。

社外表彰・認定

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

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

リージョン名	2021年度の表彰・認定
Asia リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通ベトナム：“Best Company to Work For in Asia 2021”
Americas リージョン	<ul style="list-style-type: none"> “Best Place to Work for LGBTQ+ Equality 2022”
NWE リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通アイルランド：“CIO and IT Leaders Awards”にてインダストリーの分類の中で Outstanding Contribution to Championing Diversity, Inclusion & Belonging award” 富士通エストニア：“Gold standard Family Friendly employer” 富士通 UK：“2022 Black Tech Achievement Awards における Employer of the Year” 富士通 UK：Stonewall による LGBT+ のインクルージョンに関して TOP100 社に選ばれ、8年連続、ゴールドレベル
CEE リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通ドイツ：“the Women Career Index (FKi)” 3 回目のノミネート
Global Delivery	<ul style="list-style-type: none"> 富士通 GDC インド: India Workplace Equality Index (IWEI) 2021 にてブロンズ受賞
Oceania リージョン	<ul style="list-style-type: none"> 富士通オーストラリア：ニューサウスウェールズ州政府よりサステナビリティアドバンテージプログラムのゴールドパートナーの認定 富士通ニュージーランド：5名の女性が Reseller News の Women in ICT Awards (WIICTA) を受賞。

2021 年度実績

(注) ★は第三者保証対象指標

企業文化の醸成に向けた取り組み

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

ジェンダーに関する取り組み

- 女性社員比率：18.7%、女性幹部社員比率：8.0%★、新任女性幹部社員比率：18.2% (富士通)
- 女性社員向けキャリアワークショップの実施：2021 年度参加者 207 名 (富士通および国内グループ会社)
- 国際男性デーイベント (Global Delivery)
- ジェンダーエンパワーメント・ダイバーシティネットワークグループ (各リージョン)
- ジェンダーペイキャッププログラム (NWE リージョン、Global Delivery)
- 女性技術者向けメンタリングプログラム (Global Delivery)

健康・障がい・アクセシビリティに関する取り組み

- 障がい者雇用率：2.38%★ (2021 年 6 月時点) (富士通*) ※対象範囲については、p.7-2「多様性」の注 6 参照
- 障がい者社員向けダイバーシティ推進フォーラムの実施

- 聴覚障がい者向けダイバーシティ・コミュニケーションツール「LiveTalk」の全社および国内グループ会社展開（富士通および国内グループ会社）
- 新入社員研修における障がいのある社員による講話の実施（富士通）
- 障がいへの理解促進に関するセミナーやヒューマンライブラリーの開催（2021年度：3回実施）
- 障がいを持つ人のための社員ネットワークグループ（各リージョン）
- 社員と役員によるラウンドテーブル（Americas リージョン）
- アクセシビリティのためのトレーニング、理解促進、規範整備および施設用ガイドライン整備（NWE リージョン）

文化・民族に関する取り組み

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

LGBTI+に関する取り組み

- Global Fujitsu Virtual Pride Week 2021（富士通グループ）
- LGBTI+とアライによる社員ネットワークグループ（各リージョン）
- LGBT+ History Month（NWE リージョン）
- 社員と家族を対象とした Fujitsu Learning Festival にて「LGBTQ をめぐる日本の今」開催（ゲスト：プライドハウス東京 松中権さん）
- 他社従業員コミュニティと、オンライン映画上映とディスカッションを共催（映画「私はワタシ -Over the rainbow-」）
- 日本における婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business For Marriage Equality」参加（2020年11月～）

世代間に関する取り組み

- 社員と家族を対象にした年齢をテーマにしたネットワーキングセッション（Oceania リージョン）

仕事とプライベートの両立支援に関する取り組み（富士通）

- 育児中社員向けダイバーシティ推進セミナー：2回 参加者 144名
保健師からの健康アドバイス、外部講師講演、グループディスカッション
- 育児中社員の上司向けダイバーシティマネジメントセミナー：2回 参加者 232名
保健師からの健康アドバイス、外部講師によるマネジメントに関する講演、グループディスカッション
- 産休・育休取得前準備セミナー：3回 参加者 552人
- 仕事と介護の両立支援セミナー：4回 参加者 約 2,000名（延べ）

- ・ 出産・育児制度利用者数および育児休職からの復職率・定着率（富士通）

表 制度利用者数（2021年度：富士通）（単位：名）

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

表 育児・介護休職からの復職率・定着率（2021年度：富士通）

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

特記：リージョン名称は2022年3月31日時点の表記に基づきます。



グローバルレスポンシブルビジネス

－ ウェルビーイング －

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



ウェルビーイング

ウェルビーイング

目標

ありたい姿

すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。

2022 年度目標

いきいきと働くことができる職場環境の提供

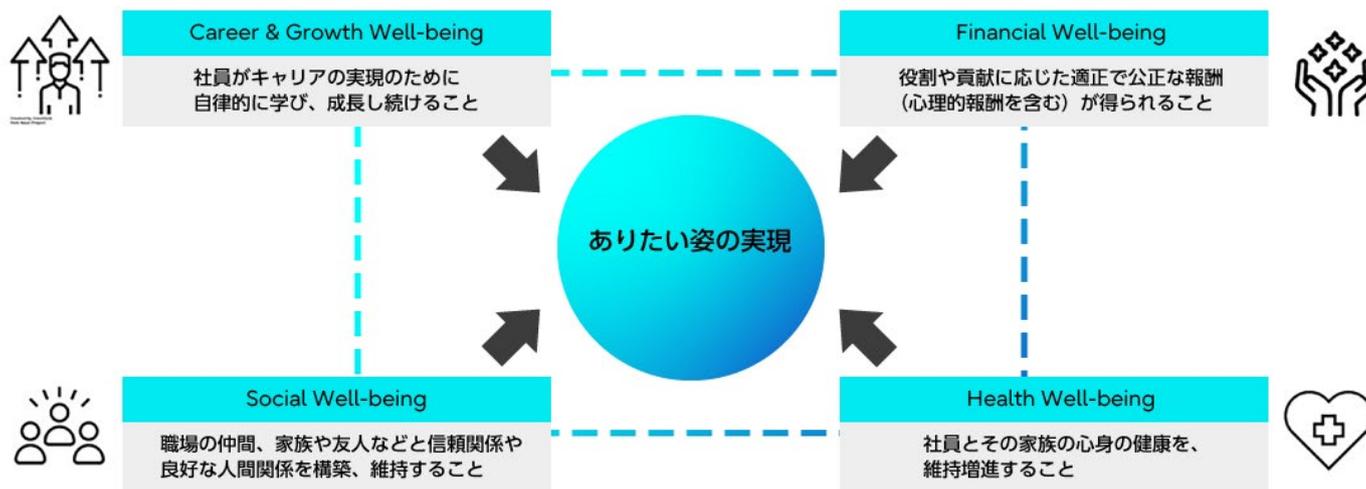
- 社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア 71

成長の実現と力を発揮できる機会の提供

- 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア 70

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

ウェルビーイングの4つのカテゴリ



[Career & Growth Wellbeing](#)

[Financial Wellbeing](#)

[Social Wellbeing](#)

[Health Wellbeing](#)

Career & Growth Wellbeing

方針

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

推進体制

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

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

また、社員の声を反映する仕組みとして、エンゲージメントサーベイをグローバルに年2回実施し、組織単位の結果を社内に公開することで各組織の改善へのアクションに繋げています。加えてより高い頻度でシンプルに声を聞くパルスサーベイやアンケートなども定期的の実施しています。これらのデータを分析するとともに重点施策を明確化して実行し、さらにフィードバックを得るサイクルをまわしています。

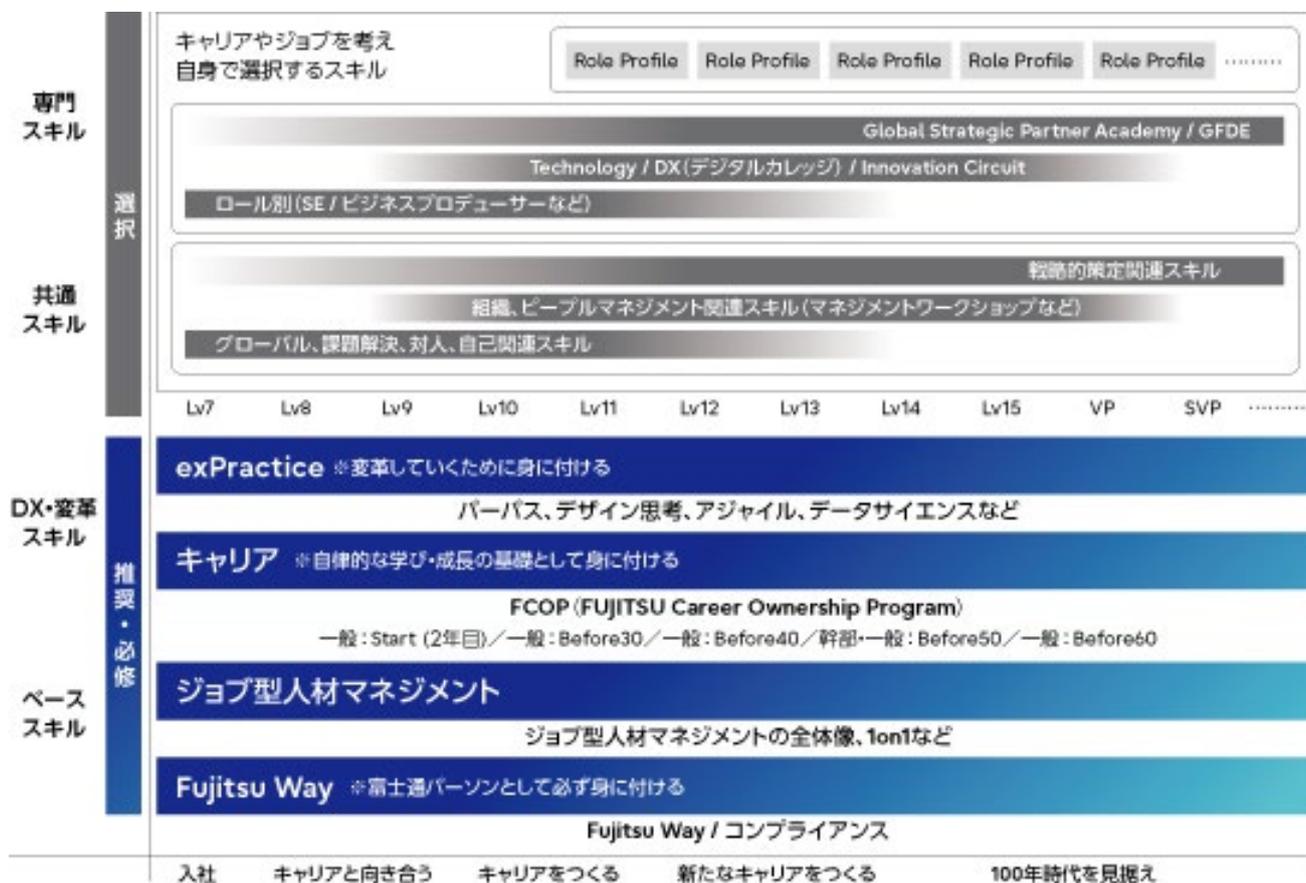
キャリアオーナーシップ実現に向けて

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

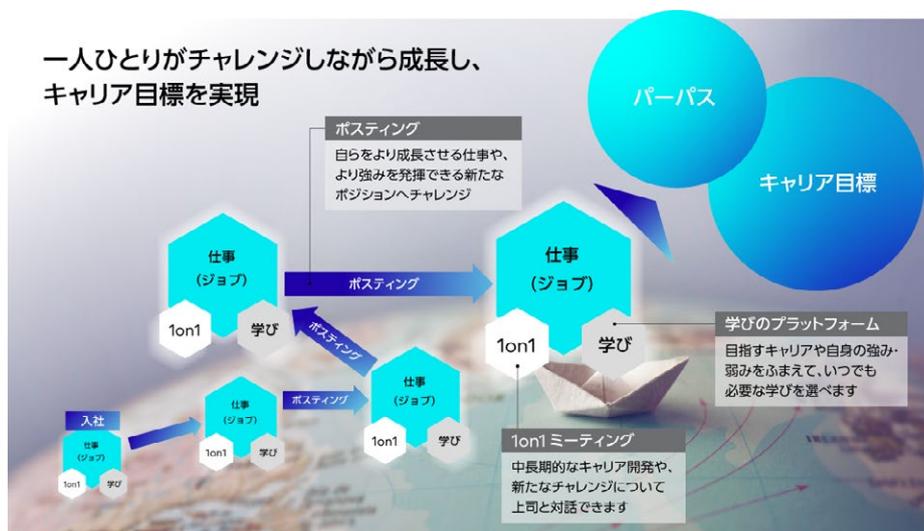
挑戦の機会としては、グローバルでの社内ポスティング制度により富士通グループ社員全員が自身の目指すポジションへの異動や昇格にチャレンジすることができます。さらに社員の成長を支援する仕組みとして、学びのプラットフォーム上で社内外の多様な学習コンテンツをいつでもどこでも受講できるとともに、習得したスキルを可

視化できる仕組みの整備を進めています。また、上司は 1on1 による対話を通して、部下のキャリア志向や特性に応じて具体的なアドバイスや支援を行っています。

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



育成体系



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

Fujitsu Uvance を支える取り組み

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

ビジネスプロデュース変革プログラム

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

Global FDE

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

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

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

Global Strategic Partner Academy

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

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

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

Fujitsu Innovation Circuit

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

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

2021年度実績

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

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

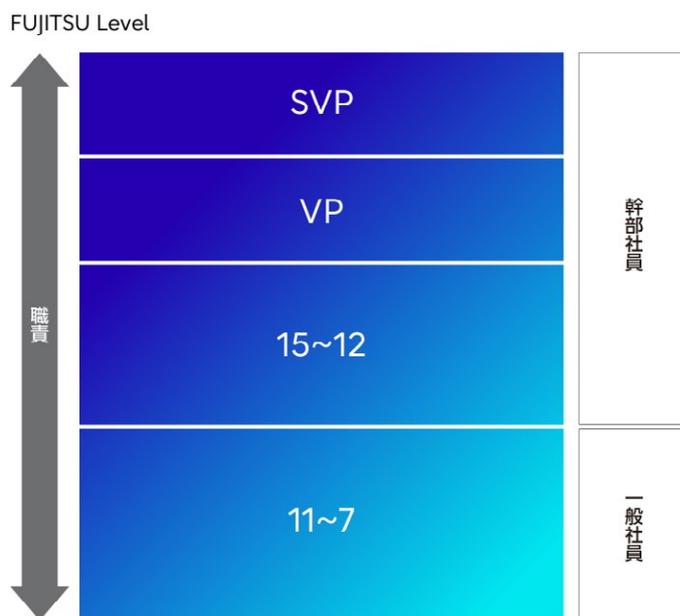
Financial Wellbeing

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントへの変革とジョブ（職責）に基づく処遇

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

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



ではなく社外からも適所適材の考え方にに基づき登用するキャリア採用も積極的に行っています。

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

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

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

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

グローバル共通の評価制度の導入

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

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

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

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

推進体制

人事担当役員の下、人事本部が推進しています。

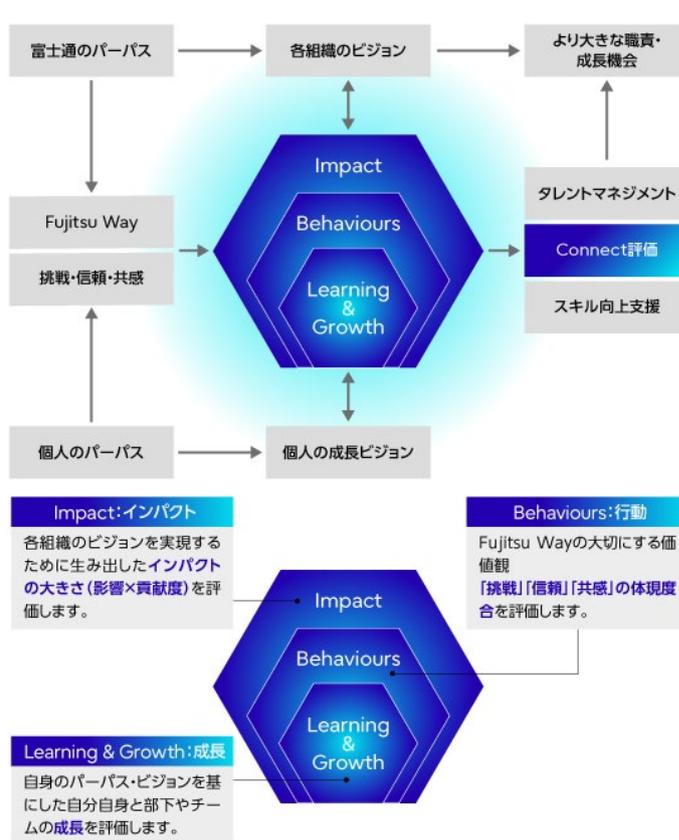
福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。

働き方の多様性や柔軟性が進む中で求められる福利厚生制度として社員のニーズに対応するため、富士通では 2014 年 10 月に新たな制度としてカフェテリアプラン(注3)「F Life+」(エフライフプラス)を導入しました。

そのほか、社員一人ひとりがいきいきと働き、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、将来の備えとして財形貯蓄制度、従業員持株会、団体保険制度をはじめ、住宅支援、医療支援、健康支援、育児や介護への支援などのための様々な仕組みを設けています。

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



Social Wellbeing

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

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

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

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

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

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

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

「Borderless Office（オフィスのあり方の見直し）」

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

「Culture Change（社内カルチャーの変革）」

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

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

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

1. Hybrid Workの実践とエクスペリエンス・プレイスへの進化

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

2. DX企業としての働き方の進化

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

3. Work と Life のシナジー追求

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

テレワーク勤務制度

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

テレワーク勤務制度は、新型コロナウイルスのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

制度のねらい

- ・ 一人ひとりの生産性向上とチームとしての成果の最大化
- ・ 多様な人材が活躍し続けられる環境の構築
- ・ 事業継続性の確保・災害時の迅速な対応

長時間労働削減に向けた取り組み

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

長時間労働の改善に向けた具体的な取り組み例

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

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通では、富士通労働組合と締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。なお、富士通はユニオンショップ制を採用していることから、一般社員はすべて富士通労働組合員となります。

欧州では、2000 年から年 1 回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。

社内にメール・電話での受付窓口として「人事・総務へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社内 SNS の活用

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

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

社員意識調査

富士通グループは、行動指針・Values で定義しているように「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」企業であり続けるため、社員がモチベーション高く挑戦することが大切であり、そのモチベーション向上・維持について真剣に考える機会を提供することを目的とした社員意識調査を行っています。

国内では 2002 年度より順次導入され、日本以外でも 2011 年度より「社員エンゲージメント調査」として海外グループ共通の調査を実施しています。本調査で富士通グループ内での地域間比較のほか、各国・地域における他社とのベンチマークも行っています。分析結果に基づいて国や地域、あるいは部門や職種ごとに課題を抽出し、マネジメントの改善や組織風土の改革に取り組んでいます。

2021 年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働勤務適用者 16%、フレックスタイム勤務適用者 79% (富士通)

テレワーク実施率

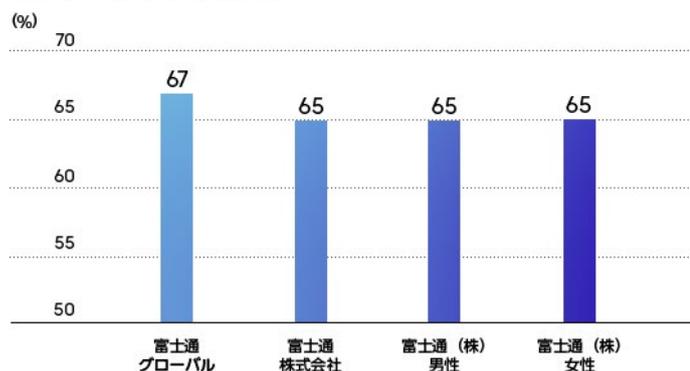
テレワーク実施率は約 80%

労働組合員比率

労働組合員比率 76.0% (富士通)

社員意識調査

エンゲージメントスコア

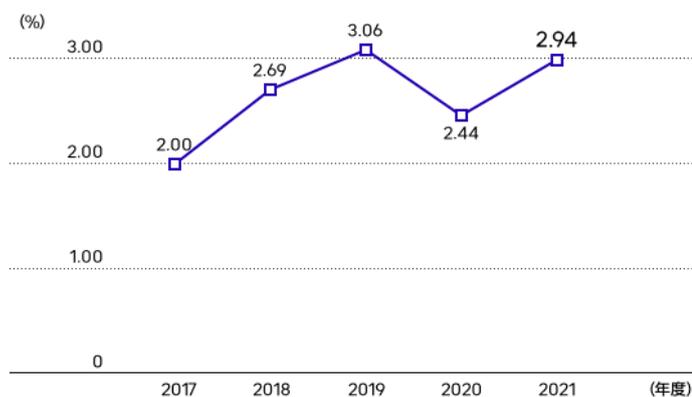


- 調査対象従業員数：国内グループ会社 91 社を含めた約 7 万人、海外 3.1 万人、合計 10.1 万人
- 回答率：国内 83%、海外 78%、合計 81%
- エンゲージメントスコア：65（富士通単体）

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

離職率

離職率の推移 (富士通)



Health Wellbeing

方針

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

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

> [富士通グループ健康宣言](#)

健康経営の位置づけ



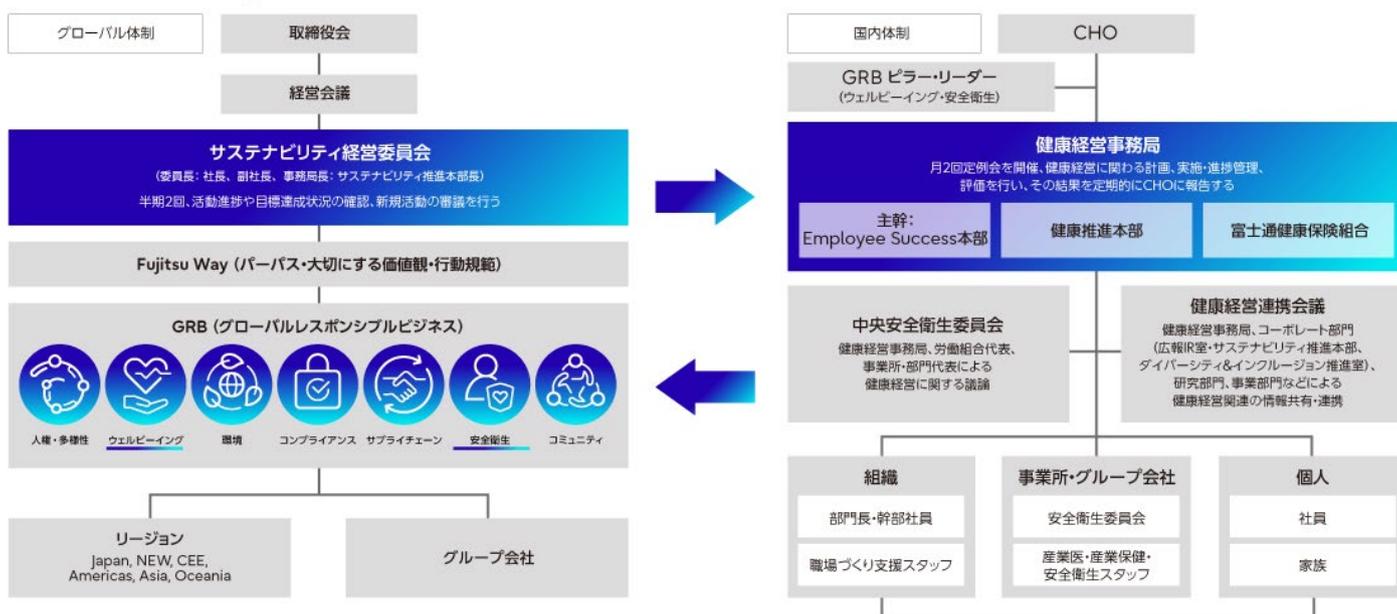
推進体制・レビュー

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

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

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

Health Well-being 推進体制



目標と実績

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

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

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

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

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

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

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

健康経営戦略マップ



健康経営の効果__プロセス指標

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

健康経営の効果__アウトカム指標

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

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

指標の検証事例

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

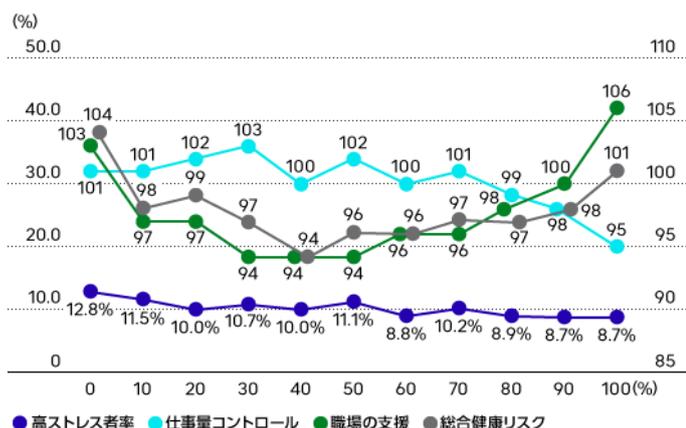
ストレスチェックによる高ストレス者率は、2019年 11.2%、2020年度 10.0%、2021年度 9.9%と改善傾向にあります。

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

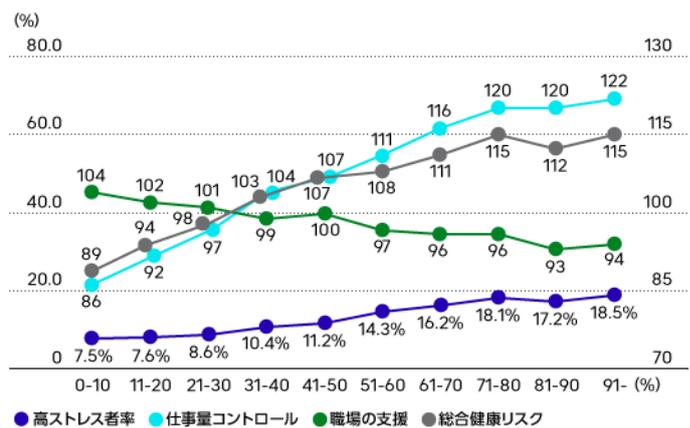
長時間残業と高ストレス者率、健康リスクの分析をみると、残業時間が長くなるほど、仕事の量・コントロールリスクが高くなり、総合健康リスクが高くなることが示されています。(グラフ2)

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

グラフ1 テレワーク実施率と高ストレス者・健康リスクの分析



グラフ2 長時間残業と高ストレス者・健康リスクの分析

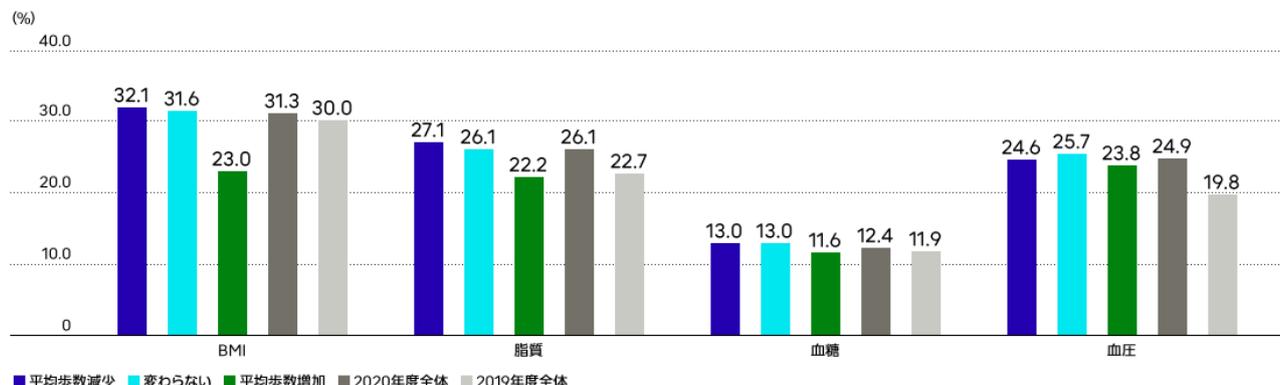


- ・ 生活習慣の変化と検査有所見率

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

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

グラフ3 平均歩数の増減と検査有所見率



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

主なグローバルでの取り組み

Fujitsu Learning Festival2022

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

Northern & Western Europe の取り組み

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



Global Delivery Centers の取り組み

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



主な国内での取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施、WEB システムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人が受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後3カ月間のレセプトでチェックし、未受療者には改めて受診勧奨を行い、適切な治療につなげています。また、社員の家族（富士通健康保険組合加入者の配偶者、40歳以上の家族）は、社員同様の健康診断（がん検診含む）が受診できるようになっています。



PC やスマートフォンで健診結果を参照できるシステム

> [重症化予防事業](#)

がん対策

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

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

メンタルヘルス対策

産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。職場には職場づくり支援スタッフと呼ばれる幹部社員のサポートスタッフを配置し、社員の勤務状況や普段のコミュニケーションから不調者を早期発見、健康管理部門と連携して早期対応につなげています。また、健康保険組合においても電話、WEBでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。

富士通グループの独自制度として、健康でいきいきと働ける職場づくりを推進するため、職場ごとに「職場づくり支援スタッフ」を任命・配置し、幹部社員と一体となって、職場マネジメント課題の解決、社員の勤務状況や日常のコミュニケーションからの不調者の早期発見、健康管理・人事部門との連携による早期対応を行っています。ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果をエンゲージメント調査など他の社内調査と統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。

> [Work Life Shift](#)

口腔・歯の健康対策

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

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

（注8） [社団法人JOF@KEEP28 日本オーラルフィジシャンフォーラム](#)

（注9） 「KEEP28」は、JOFが推進している歯が生えそろってから一生を終えるまで一本も歯を失わないこと、現在の年齢から歯を失うことなく生涯自分の歯で生活することを目的とした予防歯科の社会的な取り組み



ストレスチェックの問診票と個人結果

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

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

健康教育

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

※ 詳細は、[2021 年度実績 健康教育](#)をご覧ください。

健康イベント

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

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

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

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

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

※ 詳細は、[2021 年度実績 健康イベント](#)をご覧ください。

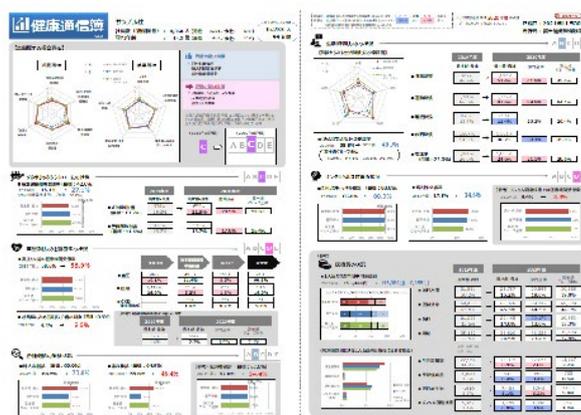


「みんなで食育 DAY」コラム

職場環境整備

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

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



「健康通信簿」サンプル

喫煙対策

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

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

女性の健康への取り組み

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

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



女性の健康ポータルサイト

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

仕事と治療の両立支援

富士通および国内グループ会社では、「きちんと治療して治してから仕事に復帰する」を基本的な考え方として、安心して治療に専念できるよう各種休暇制度、収入補償の仕組みを整えています。休業からスムーズに復帰ができるように、休業中から医療職による支援を行い、復帰に際しては、産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長、本人が合同面談を行い、復帰後の業務や就業上の配慮を検討しています。

休業中の療養、休業からの復帰を支援するため、社員およびサポートする所属長やご家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の考え方、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「療養期間の過ごし方」を提供しています。



療養期間の過ごし方

感染症対策

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

新型コロナウイルスへの対応

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

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

> [「新型コロナウイルスワクチンの接種について」](#)

FUJITSU 頭痛プロジェクト

～世界で初めて、頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定～

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



「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定証

<背景>

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

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

<「FUJITSU 頭痛プロジェクト」概要>

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

富士通における頭痛の実態調査結果

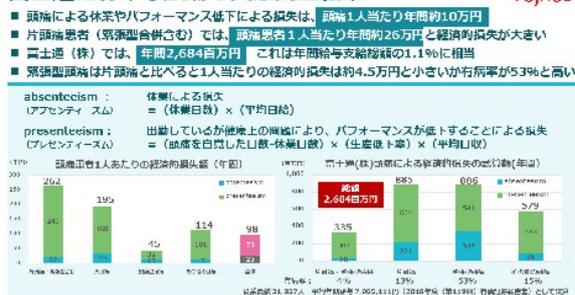


図2 慢性頭痛による休業やパフォーマンスの低下による経済的損失を試算した結果

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

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

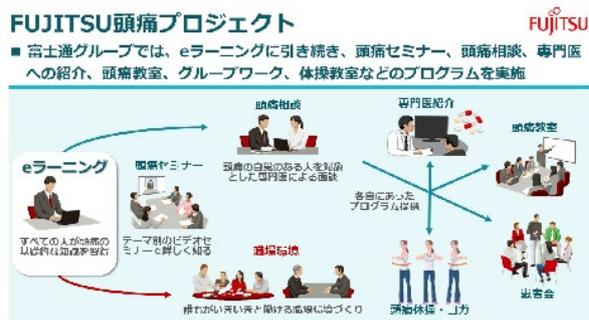


図3 「FUJITSU 頭痛プロジェクト」の概要

<今後の展開>

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

(注10) 国際頭痛学会の世界患者支援連合 (IHS-GPAC)

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

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

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

<関連資料>

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

社外評価

健康経営優良法人 2022～ホワイト 500～

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

国内グループ会社においては、「ホワイト 500（上位 500 法人）」に 3 社、「大規模法人部門」に 9 社、「中小規模部門」で 4 社が認定されました。

※社名は認定時のもの（2022 年 3 月 9 日時点）

- 大規模法人部門（ホワイト 500）：富士通コミュニケーションサービス(株)、富士通ネットワークソリューションズ(株)、(株)島根富士通
- 大規模法人部門：富士通クラウドテクノロジーズ(株)、(株)富士通エフサス、(株)富士通ラーニングメディア、富士通 Japan(株)、新光電気工業(株)、富士通フロンテック(株)、(株)ジー・サーチ、富士通 IT マネジメントパートナーズ(株)
- 中小規模法人部門：富士通アイソテック(株)、(株)モバイルテクノ、(株)富士通バンキングソリューションズ、(株)ベストライフ・プロモーション



2021 年 3 月がん対策推進優良企業表彰受賞

富士通は、厚生労働省が行っている「がん対策推進企業アクション [\(注 12\)](#)」の令和二年度がん対策推進優良企業表彰を 2 年連続で受賞しました。

(注 12) がん検診受診率の 50%以上への引き上げと、がんになっても働き続けられる社会の構築を目指す国家プロジェクト（厚生労働省委託事業）

世界で初めて、「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」に認定

－ 2021 年以前の表彰など

2021 年 3 月 「健康経営銘柄 2021」 選定

2021 年 10 月 女性からだ会議@大賞 2020 優秀賞受賞

2020 年 3 月 がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」受賞

健康経営普及の取り組み・社会貢献

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

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

健康経営関連サービス

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

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

2021 年度実績

健康教育

- 研修・教育

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

- 全社セミナー

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

健康イベント

- 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

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

- 禁煙推進イベント「みんなで禁煙チャレンジ」

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

- オンラインフィットネス (健康保険組合)

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

健康経営の普及・社会貢献

- 社外発表 (講演・学会発表・記事投稿)

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

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

健康経営関連のプレスリリース・お知らせ

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

社外委員検討会・委員会等への参画・派遣

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

産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れ

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



グローバルレスポンシブルビジネス

— 環境 —

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



目標

ありたい姿

グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。
 気候変動対策としてパリ協定の 1.5°C 目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用を含めた環境課題解決に貢献する。

2022 年度目標

- 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献
- KPI：・事業拠点の GHG 排出量を基準年比 37.8%以上削減（2013 年度実績に対して毎年 4.2%削減）
- ・事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化
 - ・ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献

はじめに

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

環境に関するビジョン、目標などの達成年度のイメージ

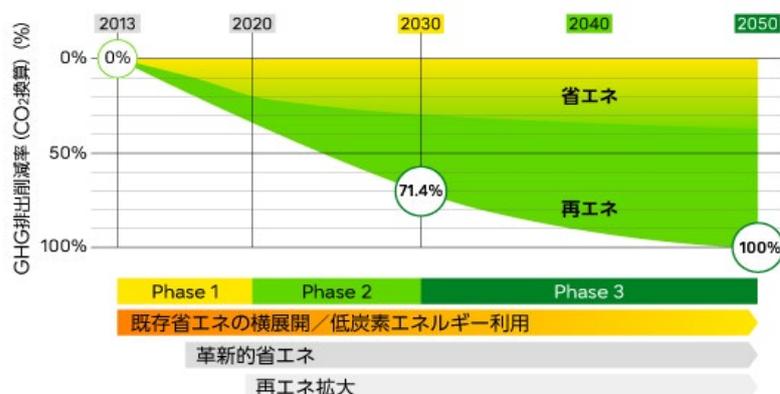


1.5°C 目標に沿った GHG 排出量抑制活動

中長期目標の引き上げ

富士通グループは、2017 年 5 月に中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、同年 8 月には、2030 年までの削減水準について SBT 認定（2°C 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°C水準」との認定を受けています。また、2022年6月には、ネットゼロに向けたコミットメントレターを提出し受理されています。



自らのCO₂ゼロエミッション達成に向けた2050年までのロードマップ

目標達成に向けた取り組み

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



川崎工場の外観

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

事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化（水リスク対策）

富士通グループでは、各事業所の事業影響度に応じてハザードマップによる浸水被害影響評価を行い、対策を講じています。各事業所は、付近の河川について国土交通省または都道府県が定めた、「洪水浸水想定区域（計画規模：10～100年に1回程度発生を想定）もしくは（想定最大規模：1000年に1回程度発生を想定）」に該当するか、敷地内外での影響、建屋浸水影響があるかなどを評価し、影響度の高い事業所を4段階でランク付けしています。最も影響の

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



スライド式ゲート



脱着式止水板



起伏式ゲート

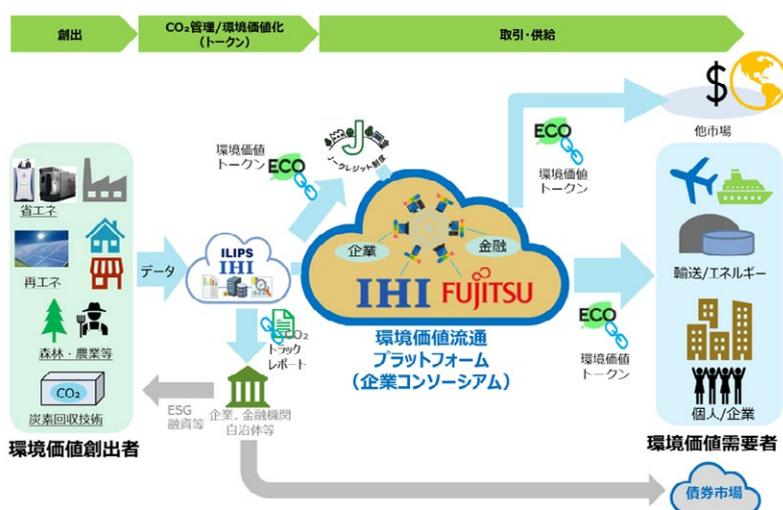
> 詳細はこちら：[環境リスクへの対応](#)

ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献事例

世界的な需要が著しい CO₂削減量などの環境価値取引を実現

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

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



新たな環境価値流通プラットフォームを活用した市場のイメージ



(b) トークンアプリ「おひさまコイン」
イメージ画面



(c) トークンの流れ

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

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

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

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

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

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

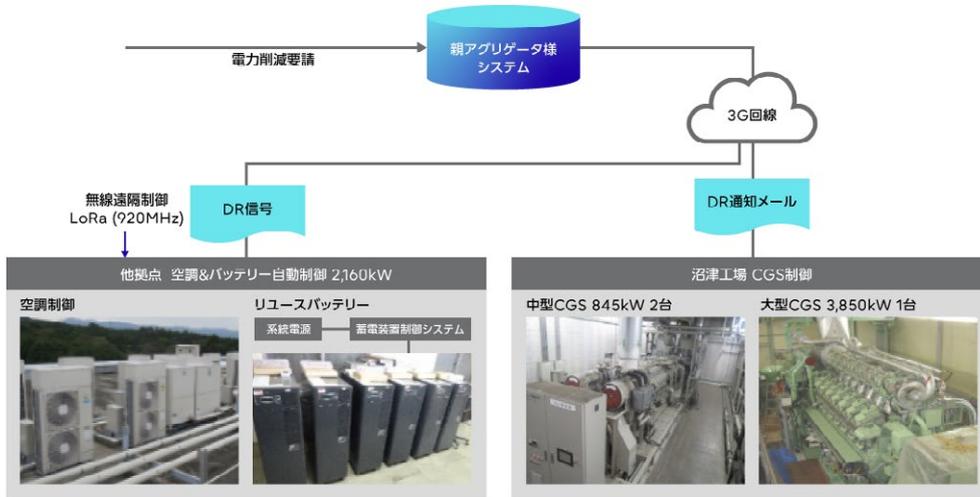
(注7) 厳気象対応調整力：厳気象月（7～9月、12～2月）の電力切迫時に需要側の電力を抑制する仕組み

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

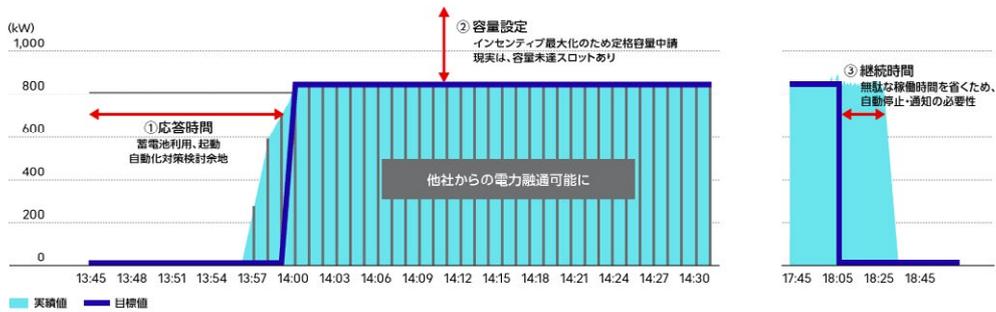
> [富士通と米 AutoGrid 社、分散型エネルギーリソースの最大活用による再生可能エネルギー拡大と脱炭素社会の実現に向けて協業](#)

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

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

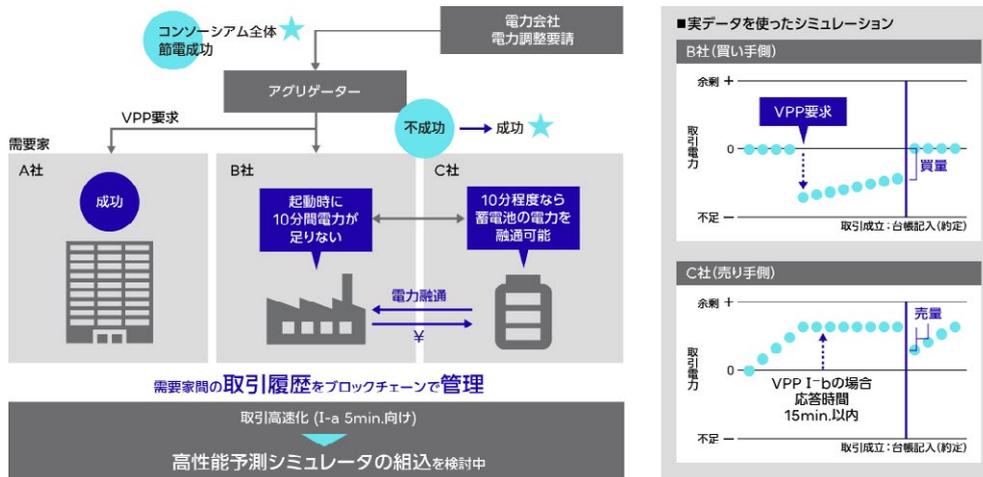


(a) VPP・DR 実証プロジェクト概要



VPP 取引 (応答 15min.) での成功率は 50%程度

(b) 現状：電源 I -b の状況



エネルギーマッチング&取引の高速化 → VPP 成功率 4 割向上

(実データを使ったシミュレーション結果)

(c) 電源 I -a に向けた技術開発

環境マネジメント

環境マネジメントシステム

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

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

富士通グループの環境マネジメントシステム（EMS）

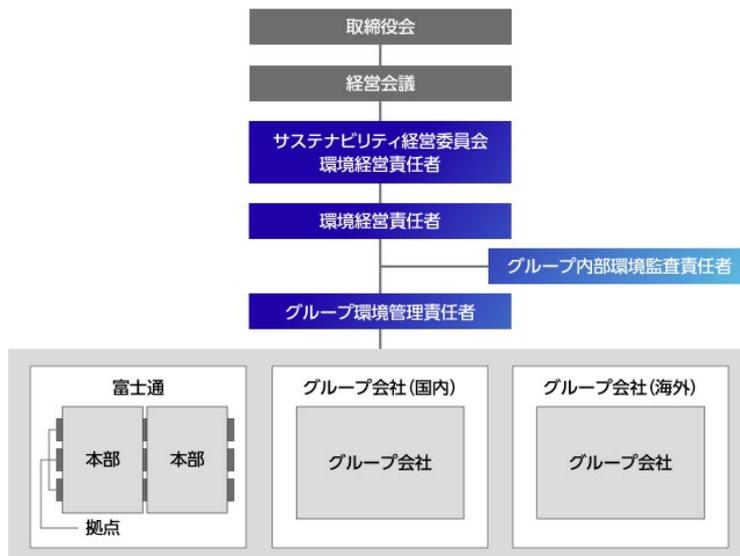
富士通グループでは、国際規格 ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、グループ一体となった環境改善活動を推進しています。2004 年度末に国内の連結子会社を対象に ISO14001 を取得、対象を海外の連結子会社に拡大し 2005 年度末にグローバル統合認証を取得しました。その後海外グループ会社は個別認証に切替えています。

環境経営推進体制

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

「環境」の中には課題別に、ビジネスグループや本部の枠を越えた関係者で構成される目標主幹組織により、この推進体制によって、環境課題への取り組みをグループ内に素早く浸透させています。

環境経営推進体制



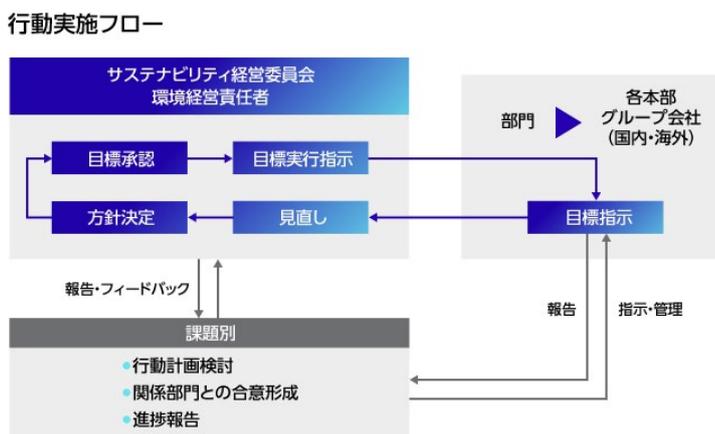
EMS の構築・運用

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

行動実施フロー

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

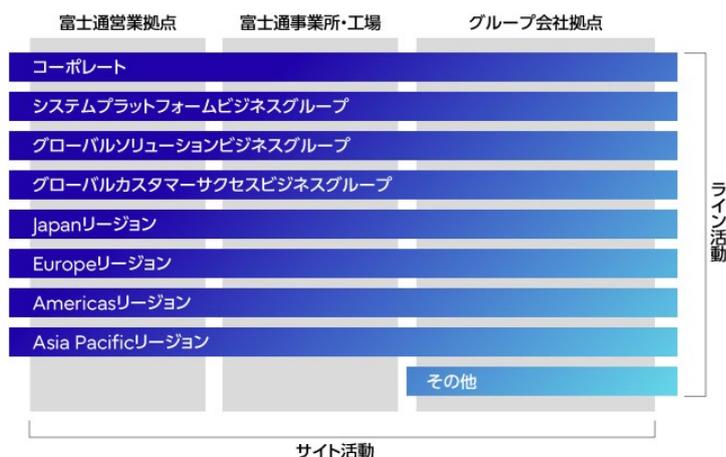
「目標主幹組織」は、特定の課題ごとに専門的に対応し、環境行動計画の目標の検討ならびに目標の進捗状況を確認します。目標主幹組織からの進捗状況報告を受けて、環境経営責任者が活動状況および今後の方向性等の示唆を含め承認し、環境管理責任者にて必要な取組を実施することを全ての組織へ指示します。



ライン（事業）＋サイト（事業所）のマトリクス構造によるマネジメント

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

ラインサイトのマトリクス構造



> [環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介](#)

環境マネジメント

環境マネジメントにおける取り組み（事例）紹介

ICT を活用した運用

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

ICT を活用した EMS の運用

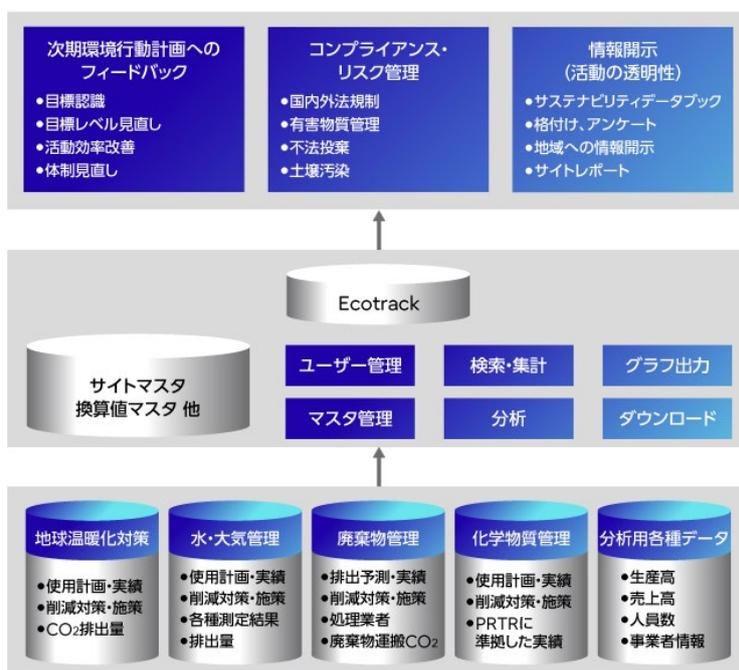
富士通グループでは、ICT を駆使した独自の環境マネジメントツールを活用しています。例えば、世界各地に点在する事業所において計画・実績・施策情報などを一元管理できる「環境経営統合 DB (Ecotrack)」、コンプライアンスやリスク管理の状況を一元管理して EMS の運用を支える「環境 ISO14001 運用支援システム (Green Management System : GMS)」などを駆使して、環境経営の効率化と可視化を図っています。

また、富士通グループ全社のコミュニケーション基盤を EMS 運用に活用しています。例えば、EMS 説明会にリモート会議システムを活用するなど、EMS 運用におけるスマートなコミュニケーションを図っています。

環境経営統合 DB の活用

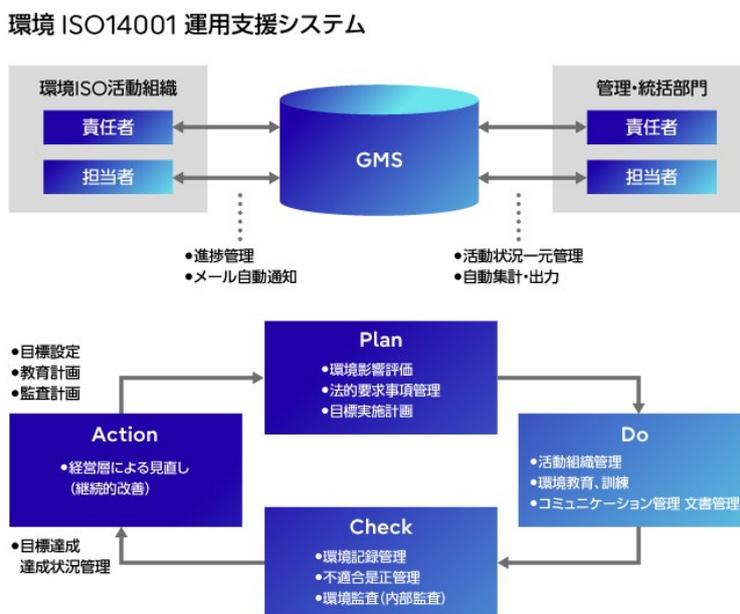
「環境経営統合 DB (Ecotrack)」を活用し、富士通グループ会社・事業所の環境負荷（パフォーマンス）情報を収集し、計画・実績・施策情報などを一元管理しています。

環境経営統合 DB



環境 ISO14001 運用支援システムの活用

富士通グループでは、「環境 ISO14001 運用支援システム (GMS)」を活用し、内部監査における指摘事項の改善状況や順法の状況、コミュニケーション活動の状況、環境影響評価による直接的・間接的影響と環境目標の設定状況など、環境マネジメントシステムの運用状況を一元管理しています。GMS によって是正対策と目標管理を確実に実行することができ、活動の継続的な改善とリスク低減に効果をあげています。



環境監査の実施

内部監査の実施と結果

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

なお、2021年度の内部監査につきましても引き続き、新型コロナウイルスの影響による在宅ワーク推進、共通会議室の使用禁止、県を越える移動の禁止など、富士通グループ感染症対策の指示に基づき、スマートフォンを活用したりリモート監査を実施しました。

2021年度は、国内 82 カ所の富士通およびグループ会社の工場、オフィスなどを対象に実施しました。監査にあたっては、2020年度の内部監査と外部審査の結果を精査し、「(1) 環境マネジメントシステム遂行状況、(2) 第10期環境行動計画への対応状況を確認、(3) レピュテーションを低下させる企業経営リスクの炙りだし、(4) 工場系拠点のサンプリング実査」の4点に重点を置きました。

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

外部審査の実施と結果

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

表 監査、審査の指摘等件数

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

環境に関する順法状況

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

環境マネジメント

環境リスクへの対応

環境リスクマネジメント体制

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

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

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

環境リスク最小化に向けた取り組み

気候変動関連リスクへの対応

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

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

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

低炭素経済への移行に伴うリスクとその対応

政策・法規制リスク	<p>温室効果ガス排出量やエネルギー使用に関する法規制の強化（炭素税等）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合の企業価値低下のリスク。</p> <p>【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。</p>
技術リスク	<p>カーボンニュートラルに向けた熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービス等）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア、利益率低下のリスク。</p> <p>【対応】 Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発の強化。</p>
市場リスク	<p>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。</p> <p>【対応】 Science Based Targets および環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発の強化。</p>
評判リスク	<p>気候変動対策の対応状況（再エネ導入比率等）に対するステークホルダーからのネガティブな評価に伴い、企業価値低下、対応コスト増大などが生じるリスク。</p> <p>【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。</p>

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	<p>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。</p> <p>【対応】 お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの対策を実施。</p>
サプライチェーン下流	<p>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。</p> <p>【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。</p>

関連情報

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

潜在的な水リスクの評価とモニタリング

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

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

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

関連情報

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

潜在的水リスクの評価とモニタリング

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

【評価 1 計画規模 (10~100 年に 1 回程度の降雨規模)】

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

程度の影響があるか、建屋浸水の影響があるか、の評価を実施。

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

【評価 2 想定最大規模 (1000 年に 1 回程度の降雨規模)】

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

【評価 1、2 の結果 ※影響度 4 の事業所のみ表示】

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

【主な対策】



(a) 擁壁+盛土

富士通 SS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御



(b) スライド式ゲート



(a) 脱着式止水板

川崎工場：周囲の出入り口を止水板で防御



(b) 起伏式ゲート

水質汚濁防止への取り組み

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

大気汚染防止への取り組み

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

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

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

オゾン層破壊の防止

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

オゾン層破壊物質全廃実績

オゾン層破壊物質	全廃時間
洗浄用フロン (CFC-113, CFC-115)	1992 年末
四塩化炭素	1992 年末
1,1,1-トリクロロエタン	1994 年 10 月末
代替フロン (HCFC)	1999 年 3 月末

土壌・地下水汚染防止

富士通グループでは、「土壌・地下水の調査、対策、公開に関する規定」を定め、法改正や社会情勢に合わせて適宜見直しています。土壌・地下水は規定に基づき計画的に調査し、汚染が確認された場合は、事業所ごとの状況に応じた浄化・対策を実施するとともに、行政と連携して情報を公開しています。

過去の事業活動に起因して土壌・地下水汚染が確認されている事業所は、2021年度現在で4事業所です。それらの事業所では、揚水曝気等による浄化対策と併せて、地下水の汚染による敷地外への影響を監視するための観測井戸を設置し、監視を行っています。

地下水による汚染の敷地外への影響を監視※



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

土壌・地下水汚染が確認されている事業所

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

化学物質の管理

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

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

> [グリーン調達](#)

廃棄物の適正処理

廃棄物処理を委託している業者が適正に処理しているかを確認するために、現地監査を定期的実施しています。また、高濃度ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物（トランス、コンデンサー）の処理については、国の監督の下で PCB

廃棄物処理を実施している中間貯蔵・環境安全事業株式会社（JESCO）に事前登録しており、JESCO の計画に基づいて確実に処理をしています。

環境債務

富士通グループは、将来見込まれる環境面の負債を適正に評価するとともに、負債を先送りしない企業姿勢や会社の健全性を理解いただくために、2021 年度末までに把握している「次期以降に必要となる国内富士通グループの土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」22.5 億円を、負債として計上しています。

生物多様性の保全

富士通グループは「事業活動が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えている」との認識の下、生物多様性の保全を重要な課題の1つと捉えています。2009 年 10 月に「富士通グループ生物多様性行動指針」を策定し、「自らの事業活動における生物多様性への影響低減」、「生物多様性保全を実現する社会づくりへの貢献」を2本柱として推進し、生物多様性保全に ICT を活用するなどの施策を実施しています。近年、国際的に議論されている 2030 年の「ネイチャー・ポジティブ」の達成や「ポスト 2020 生物多様性枠組」の内容を踏まえ、いち早く取り組みを推進することが重要と考え、以下のような活動を推進しています。

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

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

- > [自然共生（生物多様性の保全）](#)

- **活動事例 2：シマフクロウの音声認識プロジェクト**

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

- > [シマフクロウの音声認識プロジェクト](#)

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

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

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

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

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

> [プラスチックごみによる汚染が深刻な島、対馬](#)

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

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

> [経団連生物多様性宣言イニシアチブ](#)

> [生物多様性ビジネス貢献プロジェクト](#)、[プロモーション動画](#)

> [「WIPO GREEN」活動で知財ライセンス契約を締結](#)

> [企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）](#)

環境マネジメント

グリーン調達

富士通グループは、お客様に環境負荷の少ない製品・サービスを提供するために、お取引先とともにグリーン調達を推進しています。

グリーン調達基準に基づく調達活動

富士通グループは、環境に配慮した部品・材料や製品の購入に関して、お取引先にお問い合わせする事項を「富士通グループグリーン調達基準」にまとめています。同基準は、お取引先への浸透を図るため、多言語化(3カ国語)のうえで掲載、また、必要に応じて説明会や個別の打合せなど、様々な手段でのコミュニケーションに努めています。このような活動を通じ、国内外のお取引先とともにグリーン調達を実施し、グリーン調達の要件（下表）を満たすお取引先からの調達を推進しています。

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

お取引先に求めるグリーン調達の要件

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

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

環境マネジメントシステム（EMS）の構築

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

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

CO₂排出量削減の取り組み

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

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

水資源保全の取り組み

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

含有化学物質情報の入手と管理

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

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

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

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

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

製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築

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

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

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

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

環境マネジメント

社員への環境教育・啓発活動

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

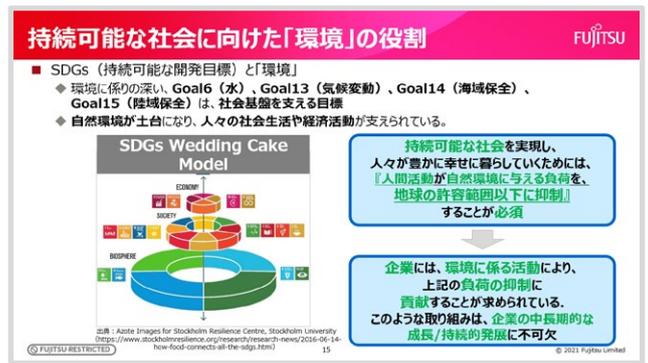
包括的な環境教育の実施

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

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

環境 e-learning

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



(a) 環境 e-learning のイメージ その1



(b) 環境 e-learning のイメージ その2

WEB、SNS によるコミュニケーション

WEB による情報発信のほか、SNS にて意見を活発に交換することで、社員が環境・社会問題を自分ごと化することを促進しています。

・プラスチック廃棄物問題の社内浸透

従来の事業活動を通じたプラスチック廃棄物の削減に加え、2019年6月から、オフィスにおける使い捨てプラスチック削減活動を実施し、従業員の意識を喚起する活動を活発化しています。イントラネットや SNS を使い社内キャンペーンを展開し、多くの社員の声を聞きながら意識啓発と社内浸透に努めました。

- ・ レジ袋など使い捨てプラスチックごみの削減に向けて、イントラネット上でマイバッグ宣言のキャンペーンを実施しました。社員 3,000 名以上からメッセージの投稿がありました。
- ・ 社内 SNS Yammer に「サステナブルな消費活動」のグループを立ち上げ、マイボトルキャンペーンを実施しました。国内事業所の自動販売機におけるペットボトル飲料の切り替えや、社内カフェテリアにおけるプラスチック製ストローの撤廃などの活動に合わせてキャンペーンを実施したことで、日常のエコアイデアや、環境・社会問題に富士通グループがどう貢献できるかなどについて活発な意見交換が行われました。



- ・ 公開 WEB サイトにおいても、海洋プラスチックごみ問題をテーマにした対馬エコツアーの報告のほか、動画サイトに海洋プラスチック問題解説動画を掲載し、社内に限らず広く意識啓発に努めています。

(外部リンク)

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



Yammer コミュニティサイト「サステナブルな消費活動」

気候変動問題に関する中長期ビジョン

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

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

気候変動への対応の重要性

気候変動によりもたらされる災害は調達・物流・エネルギー供給網を寸断し、部品調達や事業所におけるエネルギー調達を困難にします。温室効果ガス（GHG）排出の規制強化は、当社操業に影響を及ぼすとともに、お客様に提供する ICT 製品・サービスも一層の省エネ化が必要とされます。規制や市場からの要求に対し、電力効率に優れた製品やサービスを提供できなければ、ビジネスの損失を招き、企業レピュテーションも低下する恐れがあります。その一方で、AI、IoT などの先端技術による革新で、お客様や様々なステークホルダーとエコシステムを形成し、お客様・社会の電力使用の削減やグリーン電力の普及拡大など社会のカーボンニュートラル化に貢献し、気候変動の適応に資するサービス・ソリューションを提供することは、大きなビジネスの機会となります。

富士通グループでは、気候変動への対応を重要課題（マテリアリティ）と捉え、従来から環境行動計画の目標に掲げ積極的に取り組んできました。さらに、課題解決にリーディング企業として貢献するには、長期的なビジョンを持って、富士通グループが一丸となって取り組むことが必要であると認識し、外部有識者へのヒアリングや外部団体などの活動を通じての知見収集や様々なステークホルダーとの対話を行いました（注 1）。これらを踏まえて、社長を委員長とする環境経営委員会（注 2）で、気候変動に関する中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、2017 年 5 月に発表しました。

また、2021 年 4 月には自らのカーボンニュートラル化への動きを加速するため、Vision1 に示している削減ロードマップの 2030 年目標を 33%から 71.4%まで上方修正しています。

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

（注 2）2017 年当時。現在はサステナビリティ経営委員会

Concept

2020 年以降の地球温暖化対策の国際的枠組みとして、「産業革命前からの平均気温上昇を 2°C 未満に抑える」ことを掲げたパリ協定（注 3）が、2016 年 11 月に発効しました。この 2°C 目標を達成するため、「今世紀後半に温室効果ガス（GHG）の排出と吸収のバランスを達成する」という目標も示され、2050 年以降のカーボンニュートラル社会への転換が求められています。グローバル市場においても、CO₂ 排出規制の強化や炭素税等炭素価格付けの適用国の拡大、炭素税の高騰などが予測されています。また ESG（環境・社会・統治）投資の拡大も進み、マーケットルールにも大きな影響を与えつつあります。

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

このビジョンは、「自ら：富士通グループのCO₂ゼロエミッション」「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「適応：気候変動による社会の適応策への貢献」の3つの柱で構成されています。先進のICTを効果的に活用して富士通グループ自らのカーボンニュートラル化にいち早く取り組むとともに、そこで得られたノウハウを、富士通グループのソリューションとしてお客様・社会に提供します。それにより、ビジネスを通して気候変動の緩和と適応に貢献することを目指しています。

(注3) パリ協定：国連気候変動枠組条約第21回締約国会議で採択された2020年以降の気候変動対策の新たな枠組み。



自らのCO₂
ゼロエミッションの実現



カーボンニュートラル
社会への貢献

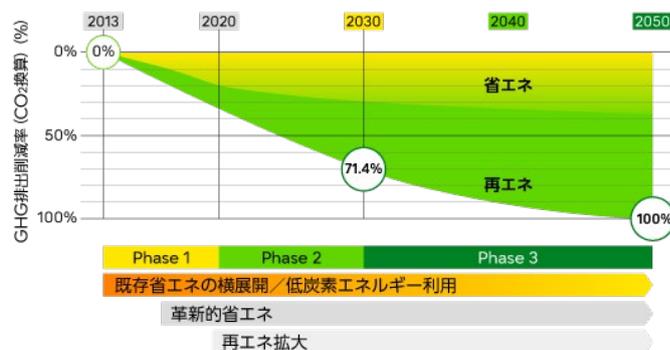


気候変動による
社会の適応策への貢献

Fujitsu Climate and Energy Vision の3つの柱

Vision1 自らのCO₂ゼロエミッションの実現

富士通グループは、グローバルICT企業としてカーボンニュートラル社会に率先して取り組む意志を込めて、自社グループから排出されるCO₂排出量を、2050年までの期間を3つのフェーズに分けて段階的にゼロにする、というチャレンジングなCO₂排出量削減ロードマップを定めました。この2030年までのロードマップ（削減目標）は、科学的に整合した目標を掲げることが推奨するイニシアチブ（SBTi（注4）：Science Based Targets Initiative）より、1.5°C水準であることの認定を受けています。



自らのCO₂ゼロエミッション達成に向けた
2050年までのロードマップ

(注4) SBTi：2015年に国連グローバルコンパクト、WRI（世界資源研究所）などの団体が共同で設立したイニシアチブで、企業が設定している温室効果ガス排出削減目標がパリ協定の求める水準に整合しているかを認定している。

Phase I

Phase I（2020年まで）では、技術の利用可能性や経済性の観点から、国内では既存の省エネ技術を横展開するとともに、AIなどを活用した新たな省エネ技術の検証、低炭素エネルギーの利用を進め、海外では、EUを中心とした再生可能エネルギーの積極的導入を推進します。

Phase II

Phase II（2030年まで）は、排出削減を加速させるため、AIやZEB（注5）化の普及拡大などに取り組みます。また、国内でも利用しやすくなっていることが期待される再生可能エネルギーについて、地域性や経済性を考慮し、戦略的に導入を拡大します。

（注5）ZEB：ネット・ゼロ・エネルギービル。建築構造や設備の省エネルギーと太陽光発電等により創エネすることで、年間で消費する建築物のエネルギー量が大幅に削減されている建築物。

Phase III

Phase III（2030年以降）は、革新的省エネ技術の展開・深化と、カーボンニュートラル化を見据え、カーボンクレジットによるオフセットで補いつつ、再生可能エネルギーの導入を加速させます。

また、当社グループは2018年7月、再生可能エネルギーの普及拡大を目指す国際的イニシアチブ「RE100」に加盟しました。事業で使用する電力における再生可能エネルギーの利用を2030年までに40%以上、2050年には100%にすることを目指しています。

Vision2, 3 「カーボンニュートラル社会への貢献」と 「気候変動による社会の適応策への貢献」

富士通グループでは、ICTには気候変動の「緩和」と「適応」に貢献するポテンシャルがあると考えています。そのため、中長期環境ビジョンの柱として「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「適応：気候変動による社会の適応策への貢献」を掲げました。先進ICTを活用し、地球環境課題の解決に貢献するソーシャルイノベーションの創出を目指しています。

Vision2 カーボンニュートラル社会への貢献

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

Vision3 気候変動による社会の適応策への貢献

適応策のポイントは、センシング技術やHPC（High Performance Computing）によるシミュレーション、ビッグデータ、AI活用などによる高度な予測技術です。これらの活用を通じて、レジリエントな社会インフラ基盤や農作物の安定供給、食品ロスの最小化に向けたソリューションを創出し、気候変動によるお客様・社会への被害の最小化に貢献します。

気候変動問題に関する中長期ビジョン

中長期目標

富士通グループでは、中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」の実現に向けて、以下のイニシアチブに参加しています。

Science Based Targets (SBT) 認定を取得

2017年8月、富士通グループが設定した、事業所およびバリューチェーンから排出される温室効果ガス(以下、GHG)の削減目標が、科学的根拠のある水準として、「Science Based Targets (SBT) イニシアチブ」に認定されました。SBT イニシアチブは、2015年に国連グローバルコンパクト、WRI(世界資源研究所)などの団体が共同で設立したイニシアチブで、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べ、1.5度に抑えるという目標に向けて、パリ協定が求める水準に科学的に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけています。



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

目標

- 事業所におけるGHG排出量を2013年度比、2030年度までに71.4%削減、2050年度までに80%削減
- 事業のバリューチェーンからのGHG排出量(「購入した製品・サービス」、「販売した製品の使用」)を2013年度比、2030年度までに30%削減

「RE100」に日本初のゴールドメンバーとして加盟

2018年7月、富士通グループは、グローバル規模で再生可能エネルギー(以下、再エネ)の大幅な普及拡大を目指す「RE100」に日本初のゴールドメンバーとして加盟しました。RE100は、国際的に活動するNGO団体であるThe Climate GroupがCDPとのパートナーシップの下、運営するイニシアチブで、使用電力を100%再エネ由来とすることを目指す企業で構成されています。

富士通グループは、海外のデータセンターをはじめ国内外の拠点において、各地域に応じた最適な手段を検討し、再エネ由来の電力調達を拡大します。また、エネルギーマネジメントや貯蔵などの研究開発や技術実証にも取り組み、社会全体の再エネの普及拡大に貢献していきます。

富士通グループ拠点における再エネ由来の
電力利用目標

- 目標：2050年までに100%
- 中間目標：2030年までに40%

RE100

CLIMATE
GROUP



TCFD に基づく情報開示

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

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

項目		対応状況	参照先
ガバナンス (Governance)	気候関連のリスクと機会に対する取締役会の監督体制	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループでは、サステナビリティ経営委員会において、気候変動に係るリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討および方針の策定を行っています。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。2021 年 10 月に、1.5℃を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果を、サステナビリティ経営委員会にて報告・討議しています。 気候リスクを含むグループ全体で特定された重要リスクについて、リスク・コンプライアンス委員会より定期的に取り締役に報告されます。さらに、ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。 	<ul style="list-style-type: none"> 富士通グループのサステナビリティ経営 コーポレートガバナンス 環境マネジメントシステム リスクマネジメント
	気候関連リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長は、サステナビリティ経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、最高位の意思決定の責任と業務執行の責任を担っています。取締役は、経営会議を通じた報告をもとに監督する責任を有します。また、CSO（Chief Sustainability Officer）はサステナビリティの最高責任者として、取締役、経営幹部への変革提案とサステナビリティ関連業務執行を推進しています。 2022 年 4 月、業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含む ESG 指標を導入することを決定しました。 	
戦略(Stratgy)	短期・中期・長期の気候関連リスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析を踏まえ、気候変動関連リスク・機会を特定し、対応策も検討・推進しています。気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスや ICT 製品の提供は売上拡大の機会をもたらす、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与えます。 	<ul style="list-style-type: none"> 環境リスクへの対応 中長期環境ビジョン

	<p>事業・戦略・財務計画に及ぼす影響</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">主なリスク</p> <p>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</p> </div> <div style="font-size: 2em; color: yellow; opacity: 0.5;">➔</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">リスク対策</p> <p>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</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">主な機会</p> <p>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</p> </div> <div style="font-size: 2em; color: yellow; opacity: 0.5;">➔</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;">機会対策</p> <p>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)</p> </div> </div> <p style="margin-top: 10px;">(注) 詳細は CDP 回答 (C2.3、2.4) を参照</p>	
	<p>2°C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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2021年、富士通グループは、1.5°C、4°Cシナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。 当社にとってのリスク対応および顧客の課題解決支援による機会獲得の面で分析した結果、中長期的な観点から当社の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。 	
<p>リスク管理 (Risk Management)</p>	<p>気候関連リスクを識別・評価するプロセス</p> <p>気候関連リスクを管理するプロセス</p> <p>組織の総合的リスク管理への統合状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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、結果を取締役に報告します。 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。 リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携し、リスクを抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 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
<p>指標と目標 (Metrics and Targets)</p> <p>★：第三者保証対象指標</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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導入比率を指標としています。中長期的な目標として「SBTi の認定目標」「RE100 目標」を短期的な目標として「環境行動計画」を定め、指標をモニタリングし、戦略の進捗管理およびリスク管理を実施しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 中長期環境ビジョン 富士通グループ環境行動計画

Scope 1、2
および該当
する
Scope 3 の
GHG 排出
量

GHG 排出量

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

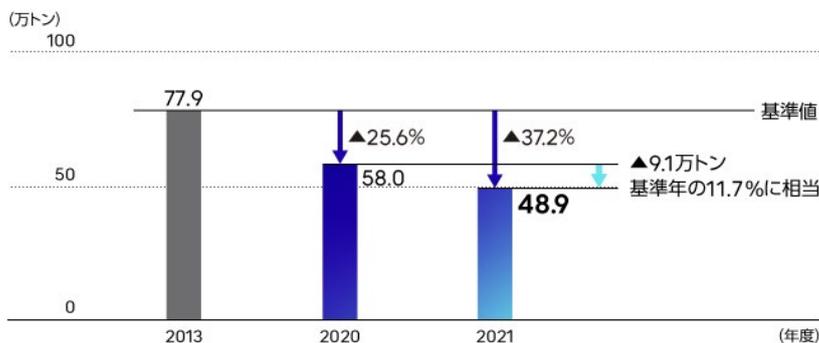
気候関連リ
スクおよび
機会の管理
上の目標、
および目標
に対する実
績

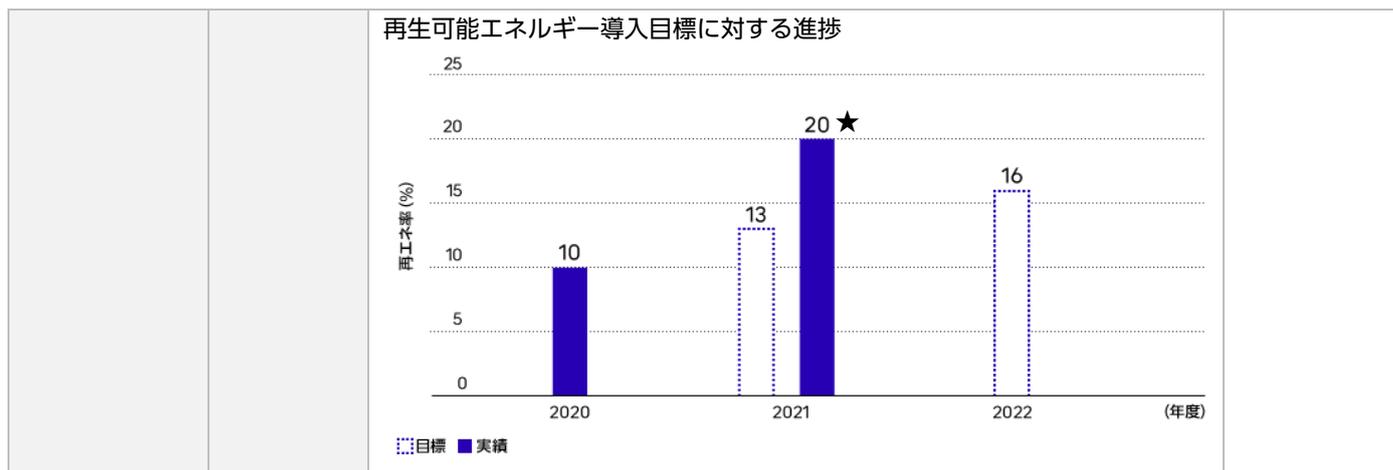
気候関連目標・実績

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

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

GHG 排出量削減目標と実績(Scope1+2)





ガバナンス (Governance)

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

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

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

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

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

戦略 (Strategy)

気候変動のリスクおよび機会

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

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

<リスク>

リスク分類		対象期間	内容	主要な対応策
移行	政策/規制	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出やエネルギー使用に関する法規制強化（炭素税、省エネ政策等）に伴い、対応コストが増加 上記法規制を違反した場合の企業価値低下のリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラルの推進（電動化などの普及）に伴った電力価格が高騰 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の気候変動課題解決に対応する製品・サービス開発、イノベーション推進
	評判	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 投資家・顧客等のステークホルダーからの要請への対応による対応コストが増加 外部要請への対応遅れによる評価・売上に対するネガティブ影響が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 降水・気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇、渇水などによる対応コストが増加 異常気象の激甚化によるサプライチェーンを含む操業停止、復旧コストが増加 	<ul style="list-style-type: none"> BCP 対策強化、お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの対策実施 潜在的な水リスクの評価とモニタリングの実施

<機会>

機会分類	対象期間	内容	主要な対応策
製品・サービス	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 高性能・低消費電力の 5G 仮想化基地局、高性能・省電力のスーパーコンピュータの開発・提供
市場	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンの CO₂排出量算定・可視化、ゼロエミッションに向けた新材料探索の効率化 等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	<ul style="list-style-type: none"> レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じての売上の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

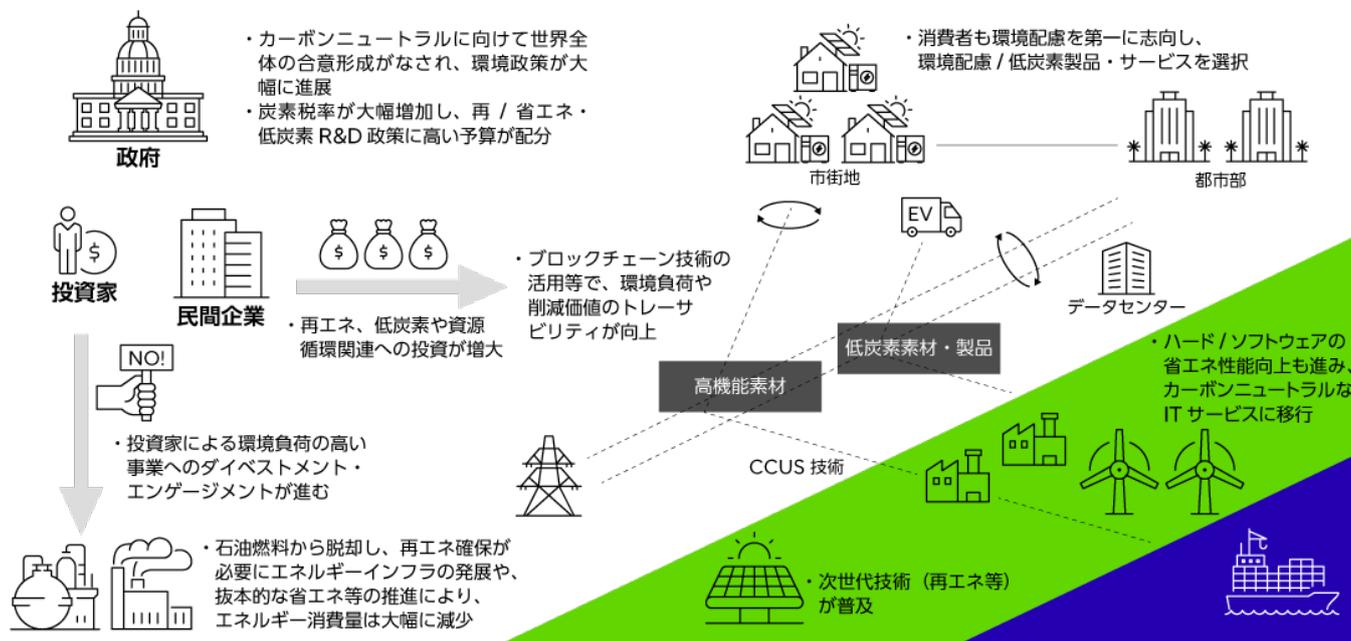
シナリオ選択	<ul style="list-style-type: none"> 1.5℃シナリオ、4℃シナリオ ※IPCC、IEA、IRENAなどの情報を参考して設定
対象事業	<p>「機会」を中心とした分析：顧客業界の気候関連リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス） Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス） <p>「リスク、機会」両面で分析：自社事業および顧客業界の気候関連リスクへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)
対象期間	<ul style="list-style-type: none"> 2050年

分析ステップ・内容

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

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

1.5℃の世界観 「2050年のカーボンニュートラルの世界」



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

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

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

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

分析結果

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

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

<機会面の分析>

* 重要なリスク・機会項目： 政策/規制、市場、技術、評判関連 自然災害関連

対象事業	検討領域	リスク重要度の評価(1.5, 4℃共通)		シナリオ群の定義	対応策の検討 (一部抜粋)
		政策/規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
Sustainable Manufacturing	石油化学関連ビジネス	カーボンニュートラルに向けた資源循環型のビジネス基盤としての ICT 技術が普及 炭素価格 排出目標 省エネ政策 重要商品/製品価格増減	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加 降水・気象パターンの変化 異常気象の激甚化	1.5℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> 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	

自動車関連ビジネス	内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む 炭素価格 排出目標 重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及 投資家評判変化	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 CO ₂ 排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 EV 需要に向けた支援 (例 EV バッテリーのサーキュラマネジメント) データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行 デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス
			4℃シナリオ 内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加 リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し) エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化
食品関連ビジネス	エシカル消費の意識が高まり、資源循環や生物多様性等が推進される 重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及	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 CO ₂ 排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 バリューチェーン全体のトレーサビリティ強化支援 (需給の最適化、消費者行動変容支援) データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ 自然災害による食糧安定供給が課題になり、「レジリエントな農業」に対する需要が増加 リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し等)
電子機器関連ビジネス	工場の省エネ化や電気自動車向け製品市場が拡大。地産地消・3Dプリンター等の抜本的な製造改革可能性が高まる 炭素価格 排出目標 重要商品/製品価格増減 次世代技術の普及 投資家評判変化	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 降水・気象パターンの変化	1.5℃シナリオ 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 CO ₂ 排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス データドリブンマネジメントによる ESG 軸での経営可視化、SX 施策の立案と実行
			4℃シナリオ 自然災害リスクにも耐えうる、工場やサプライチェーンの構築、生産現場の労働生産性の向上に関する需要が増加 デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCM の見直し等)

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

<リスク・機会面の分析>

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

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

リスク管理 (Risk Management)

全社レベルのリスクマネジメント体制において、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を行っています。同委員会は全社共通のリスクアセスメントを定期的を実施するため、ツールを作成して各リスク・コンプライアンス責任者に配布し、回答を収集します。全社横断的な各リスクの所轄部門は、このツールを用いてリスクの脅威に関する影響度および発生可能性、対策状況等の項目についてアセスメントを実施し、リスクの脅威を回答します。気候変動関連のリスクアセスメントは、すべての関係部門が全社から収集した情報を用い、政策、評判、自然災害、サプライチェーン、製品・サービス等の各部門の専門性をもとに実施しています。リスク・コンプライアンス委員会は、各部門が回答したアセスメントの結果を影響度および発生可能性の2側面で一元的にマトリクス分析し、全社レベルでの優先順位の高いリスクを抽出します。この結果は取締役会に報告しています。

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

指標と目標 (Metrics and Targets)

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

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

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

（注5） PPA：Power Purchase Agreementの略。