

サステナビリティ マネジメント

富士通グループは、パーパスに「世界をより持続可能にしていくこと」と掲げ、グローバルレスポンシブルビジネス (GRB) という枠組みでその実現に向けて取り組んでいます。

GRBは地球規模でのサステナビリティに配慮した経営を目指すものであり、GRBを構成する1つひとつが、国連が定めた持続可能な開発目標 (SDGs) とも一致すると考えています。私たちは、GRBを通じて、SDGsの達成に貢献するとともに、その先を見据えて取り組んでいきます。



CSO (Chief Sustainability Officer) からのメッセージ

Fujitsu Wayの下で、事業と社会の持続可能性を統合する変革を推し進め、ステークホルダーとの真の信頼関係構築を目指します。

新たな価値創出に向けた変革を後押し

世界中の人びとを等しく脅威にさらしたという意味で、COVID-19はグローバル社会が1つであることを私たちに改めて示しました。しかし同時に、医療物資やワクチンの獲得をめぐる国家間の競争が表面化し、また、社会・経済的に脆弱な立場にあるコミュニティの存在が明らかになるなど、社会の分断も浮き彫りになりました。グローバル社会の協調と競争がせめぎ合う状況下の2021年4月、富士通グループのCSOに就任した私の使命は、こうしたグローバル社会が直面する諸問題に関してグループ内での理解を醸成し、新たな価値創造に向けた変革を後押しすること、そして、当社グループによる社会課題の解決への取り組みを、外部に向けて発信していくことだと考えています。

ステージ更新を目指したFujitsu Way刷新

当社グループがFujitsu Wayを初めて制定したのは、2002年のことです。以来、Fujitsu Wayの実践とも言うべきサステナビリティの取り組みは着実に広がり、外部団体や評価機関からも一定の評価を得てきました。しかし、活動を牽引していたのはコーポレートを中心とした一部の部門であり、グループ社員全員がサステナビリティに当事者意識を持っていたかと問われれば、道半ばと言わざるを得ません。

2020年のFujitsu Way刷新の背景には、気候変動問題や社会の分断を乗り越えるための新しい資本主義の構築に向けたグローバルな動きが加速する中で、当社グループのサステナビリティ経営も新たなステージに上がらなければならないという、私たちの決意がありました。当社グループが将来にわたって社会から信頼され、



執行役員常務
CSO

梶原 ゆみ子

社会において必要とされる存在であり続けるためには、グループ社員一人ひとりが、富士通グループが社会に対して提供する価値を考えることが必要だと考えたのです。

刷新後のFujitsu Wayは、社会における富士通グループの存在意義であるパーパスを基軸としています。未来の社会を見通し、そこに向けてテクノロジー企業である当社グループが果たすべき役割を明らかにするバックキャストの視点と、設立以来86年に及ぶ歴史をひも解き私たちのDNAを掘り下げる視点から、当社グループが目指す到達点を描いたものです。

パーパスの浸透、価値観の共有に向けて

社員がパーパスを受容し、社会の持続可能性を念頭に事業に取り組むには、社員の行動原理となる価値観が共有されていなければなりません。私たちは、「挑戦」「信頼」「共感」の3つの大切にす価値観それぞれに4つの行動指針を示し、19カ国語の解説書を作成してその浸透を図っています。また、組織内の全部門・グループ子会社のリーダーをFujitsu Way推進責任者とし、各部門・子会社におけるFujitsu Wayの実践状況を報告・共有する会議を定期的に開催しています。さらに、会社のパーパスを理解・自分事化できるように、まずは、社員一人ひとりが自分のパーパスを掘り下げ、かたちにするための取り組みとして、自身のパーパスを言葉に

する対話プログラム「Purpose Carving®」を導入し、自らの仕事が生社会にもたらす価値を考えるきっかけづくりもしています。

こうした取り組みを通じて、グループ内におけるサステナビリティへの取り組みはギアチェンジしつつあります。社長がFujitsu Wayに対する想いを継続的に発信し、「パーパスドリブン」な経営への本気度を示す中で、それに呼応する動きが社員の中から出てきていることに、私自身も手応えを感じています。

GRBの推進と非財務指標の設定

私たちは、Fujitsu Way実践の枠組みとして「グローバルレスポンシブルビジネス (GRB)」を掲げています。GRBは、テクノロジー企業としての責任を果たすとともに、サステナビリティ経営を推進するうえで求められる普遍的な課題を体系化し、7つの重要課題として設定しています。

GRBへの取り組みを通じて、私たちは、社会の持続可能性に関わる課題の解決を目指すマインドセットと組織文化を、グループ内で培うことを目指しています。経営幹部の評価体系にGRBに関わる項目を盛り込んだのはそのためです。同時に、各重要課題に設定したKPIの進捗を開示することで、お客様をはじめとする外部のステークホルダーに、富士通らしい価値創造に向けた変化を定量的に示すことも意図しています。

7つの重要課題は、ウェルビーイングと安全衛生、サプライチェーンとコンプライアンスのように、相互に連動し正の影響を及ぼし合います。また、目標に向かって取り組むことで、その結果はステークホルダー、特にお客様からの当社グループに対する信頼と、グループ社員一人ひとりからの会社への信頼に表れるはずですが。こうした考えに基づき、当社グループは、顧客NPS®と従業員エンゲージメントを非財務指標として掲げ、サステナビリティ経営の深化と、それを通じたパーパスの実現に向けた変化をモニターしています。

企業価値とサステナビリティをつなげる

当社グループが持続的に企業価値を高めるには、私たちが存在するグローバル社会の持続可能性が大前提にあり、また、あらゆるステークホルダーとの信頼ある関係構築が必要不可欠です。事業の中にサステナビリティの視点が当たり前に取り込まれ、それによって私たちのサービスの競争力が強化され、提供価値が高まり、お客様の評価と社員のエンゲージメントが向上する、そうした相関性の確立に向け、CSOとして当社グループの変革を後押ししていきます。

サステナビリティマネジメントの全体像

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を通じて社会に信頼を届けてきました。

しかし、未曾有の危機に直面し私たちのくらしやビジネスの見通しが困難な今、より一層社会からの期待に応えていくために、経営トップの主導でサステナビリティに配慮した経営を強化し、社会に有益なインパクトを生み出す方向へ大きく進んでいきます。

詳細については「富士通グループのサステナビリティ経営」をご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/vision/policy/>

富士通グループのサステナビリティ経営

基本的な考え方

急速に変化する不確実な時代に、社会の変革に主体的に貢献していくには、富士通の存在意義（パーパス）を明確にした新しい Fujitsu Way に基づき、地球社会の一員として事業活動を行うことが重要です。特に、環境・社会・経済の視点から課題解決を考え、社会に対する有益なインパクトを生み出していく必要があります。そのため、2020年度より、従来の財務目標に加え、非財務分野の評価指標を新たに経営目標に設定しました。財務・非財務の両面から社会やお客様に長期的で安定した貢献を行い、その結果を、再び当社自身の成長へとつなげていきます。

推進体制

2020年4月、富士通グループは、「サステナビリティ経営委員会」を新たに設置しました。この委員会では、環境・社会・経済に与える影響を考慮し、当社を取り巻くすべてのステークホルダーへの価値創造を通じて自らも長期的に成長していくという、責任あるグローバル企業としての経営のあり方を議論しています。

委員会は半期ごとに開催され、非財務分野の目標達成状況の確認、新規活動の審議や討議などを行い、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（2021年10月現在、委員長含め17名）。

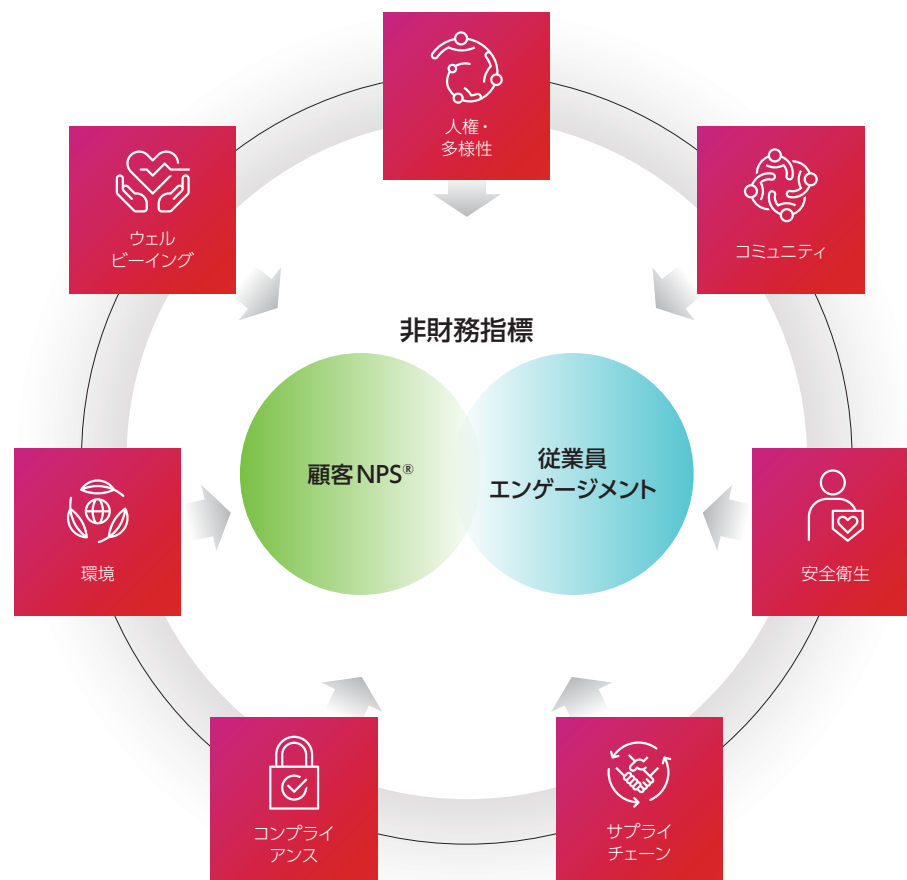
サステナビリティ経営委員会の下、下図のように、非財務分野の取り組みはグローバルレスポンシブルビジネス（GRB）の枠組みで7つの重要課題を設置し、個別目標（KPI）の達成に向けて、グロー

バルの各リージョン、部門を横断する活動として推進しています。各本部やグループ会社のレベルでは、組織のリーダーがFujitsu Way推進責任者として、Fujitsu WayやGRBに基づきそれぞれの組織におけるミッションの設定や活動レビューを推進していきます。

サステナビリティ経営推進体制



経営指標とグローバルレスポンシブルビジネス (GRB)



GRBは、サステナビリティ活動を推進し、Fujitsu Wayを具現化するためのプラットフォームです。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ます。

GRBの推進により、長期的には非財務分野の活動をビジネス・財務結果に結びつけることを目指します。GRBの進捗状況は、サステナビリティ経営委員会で定期的に確認し、経営方針レビューや各種媒体を通じて公表していきます。

非財務指標についての詳細は、P35「非財務指標」をご参照ください。

SDGsへの取り組み

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への貢献を社内外に約束するものです。

私たちは、SDGsの本質は、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年までに達成す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の示す課題は、環境・社会・経済の諸要素から構成されており、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、SDGs貢献のため、グローバルレスポンシブルビジネス (GRB) の枠組みによって自身の経営をサステナブルに変容させること、およびビジネスを通じて社会課題を解決することの両面に取り組んでいます。

私たちは、お客様のDXパートナーとして、業種の壁を越えてデータやサービスをつなぐエコシステム型の取り組みを推進しています。共創を通じて社会課題に多面的にアプローチし、幅広いステークホルダーと共により大きな規模によるインパクト創出とその最大化を図っています。



詳細については「SDGsへの取り組み」をご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/sdgs/>

ステークホルダーダイアログ

有識者



三井不動産
代表取締役社長
菰田 正信様



一橋大学
CFO教育研究センター長
伊藤 邦雄様

外部有識者との対話を経営に活かす

パーパス実現に向けて必要な変革（トランスフォーメーション）とは

当社グループでは、2020年に定めたパーパスの実現にすべての事業活動を結びつけていくための変革（トランスフォーメーション）を進めています。「稼ぐ力とESG」の両方を高める必要性を説き、ROESG®経営を提唱する一橋大学 伊藤先生と、進取の精神で持続可能な街づくりを長年リードしておられる三井不動産 菰田社長にお越しいただきダイアログを開催しました。常務の梶原がモデレーターを務め、闊達な議論が行われるとともに、お二方から貴重なご示唆をいただきました。

有識者



三井不動産
代表取締役社長
菰田 正信様

価値観を共有できるパートナーシップを増やし、社会的価値を創出していく

三井不動産はグループステートメントを「都市に豊かさや潤いを」と定めている。この背景には「街づくりを通して持続可能な社会を作る」という想いがある。もともと不動産業はESGと親和性があり、社員にとっても街づくりを通して人々の暮らしを豊かにするという考え方はなじみ深いものだ。サステナビリティに「地球の持続可能性=環境共生」「人間の持続可能性=健康長寿」「経済の持続可能性=新産業創造」という3つの意味を込めており、これに基づいて柏の葉や日本橋のスマートシティプロジェクトを進めている。

不動産業には、今や社外とのパートナーシップが欠かせない。例えば、スマートシティを作ろうとしたら、都市のOSやインフラ構築、その中のサイエンスや教育など様々な異業種との協業が必要不可欠だ。だからこそ、“本業で、ESGとイノベーション、稼ぐ力を両立させる”という価値観を共有できるパートナーを増やし、エコシステムを形成して社会的価値を創出していきたい。社会的価値をお客様にご理解いただき、社員がこれを競争力と認識することも必要だ。富士通は、パーパスで世界の持続可能性について言及しており、事業を通じた社会課題解決に向け、一緒にエコシステムを形成していくパートナーとして期待している。

富士通



代表取締役社長
CEO/CDXO
時田 隆仁



代表取締役副社長
COO / CDPO (兼) 海外リージョン部門長
古田 英範

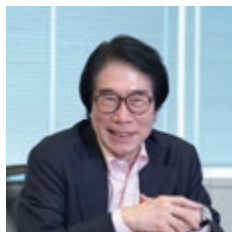


執行役員専務
CTO
ヴィヴェック マハジャン



執行役員常務
CSO
梶原 ゆみ子 (モデレーター)

有識者



一橋大学
CFO教育研究センター長
伊藤 邦雄様

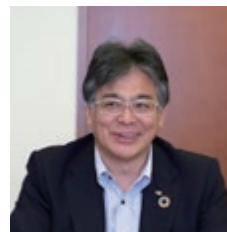
対話を通じたパーパスの自分事化を変革の原動力に、 DX・SXをリードせよ

気候変動問題は、地球の資源を人間の経済的利益を優先させて使ったために、共通財産が傷ついた状態だ。そこで、DXとSXの掛け算で“良き資本主義”を実現する必要がある、この掛け算は企業経営のレジリエンスも高めるものだ。企業を取り巻く環境は近年大幅に変化し、経営は今や総合格闘技といえる。財務情報の開示だけでなく、財務と非財務をうまく融合させ、データによる裏付けもあって、投資家をはじめとするステークホルダーと積極的に対話し、自社の価値を理解してもらうことが求められている。

同時に社内での対話も非常に重要だ。多様性を有する組織への変化が進むと、“Why=企業の存在意義”をきちんと語り、組織の方向性を合わせる必要がある。これはすなわちパーパスであり、パーパスの自分事化の過程で多くの対話生まれ、結果として参加型の経営につながり、変革の原動力となる。テクノロジーにおいても“Why”は重要である。なぜその技術が重要か、社会課題の解決にどのように貢献できるか問い続けることで、良きテクノロジーを実現し、DX・SXをリードしていただきたい。

パーパス経営成功の鍵は人的資本であり、社員のポテンシャルを最大限開花させることが肝要だ。最近の富士通からは、自律的に学ぶ人を称賛する企業文化の醸成を感じている。今後も人材と向き合ったパーパス経営を推進してほしい。

富士通



代表取締役社長
CEO / CDXO
時田 隆仁

事業とESGを一体化させ、 地球規模の課題解決に向けリーダーシップを執っていく

ダボス会議などの国際会議で感じるのは、多くの先進企業が、旧来型のCSR活動としてではなく、ビジネスとESGを一体化させたサステナビリティ経営を進めているということだ。三井不動産様も同様の取り組みをされている。2021年に、“Why富士通”を繰り返し問いながら、成長領域の7つのKey Focus Areas (重点注力分野) を定めた。本対話で、一層「事業とESG、社会への貢献の一体化」を突き詰めていく必要があると感じた。

変革のためにはイノベーションが必須であり、そのためにはダイバーシティとコンフリクトが重要な要素だ。多様な人・価値観のもと、対話による健全なコンフリクトが生じることで、アイデアが生まれ、イノベーションが起き、革新的なサービスを創出できる。

お二方からは、パーパスの実現に向けて当社に必要な変革について、多くのヒントをいただいた。近年の気候変動や災害など、待ったなしの地球規模の課題解決を目指し、テクノロジー企業として先頭に立ちリーダーシップを執っていく。

富士通



代表取締役副社長
COO / CDPO
(兼) 海外リージョン部門長

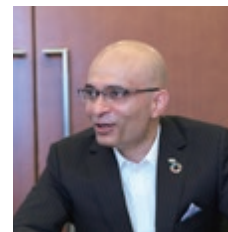
古田 英範

グローバルな視座、ダイバーシティを持って変革を実現する

グローバルデリバリー担当時、英国に駐在し、障がいやLGBTなど、多様な個性を持つメンバーと働いた。グローバル企業にとってダイバーシティは当然のことと実感し、この感覚が変革への課題認識の根底にある。これまでは日本市場起点で戦略を考え、日本と日本以外でマネジメントしてきたが、今は市場、顧客、価値観について、最初からグローバルを標準に事業戦略の策定を進めている。

多様な価値観を持つメンバーと対峙するうえで必須なのが、対話である。時に激しく議論しても、対話を経て皆が同じ方向を目指すようになる。対話能力の向上は急務の課題だ。

2020年に、非財務の経営指標を定めたが、世界を見渡せば、財務・非財務の両面でのマネジメントは当たり前に行うべきことである。お客様フロントの社員の意識やお客様への発信も変えて、お客様と共に変わっていかないと当社は強くなれない。この変革に挑み、お客様と共に世界の持続可能性向上に貢献していく。



執行役員専務
CTO

ヴィヴェック マハジャン

社会課題の解決につながるテクノロジーで差別化を図る

キャリアをシリコンバレーでスタートさせた。今、一人ひとりのパーパスと会社のパーパスを近づけ、大きな原動力とすることに取り組んでいるが、文化や考え方が異なるグローバル全社員での実現は難しい。私自身も来日時、慣習に基づく文化の違いに戸惑った経験がある。対話を重ね、対話能力を向上させていくことが、やはり重要である。

パーパスドリブン×データドリブンで、7つのKey Focus Areas (重点注力分野) を推進するうえで、テクノロジーが非常に大きな役割を果たす。AIやセキュリティ、スーパーコンピューティングや量子コンピューティングなど、当社が強みを持つテクノロジーで、グリーンエネルギー、レジリエンシーなどの分野から、グローバルで社会課題の解決につながるサービスを生み出していきたい。世界中どこでも同水準で提供できる体制を整え、お客様が、良いビジネスをお客様のその先のお客様に提供していけるようにする。

今回のダイアログを通じて、パーパス実現に向けて取り組むべき変革について、多くのご示唆をいただきました。

地球規模の課題が顕在化し、社会や個人の価値観が大きく変化する中、パーパスに対する対話を通して企業として同じ方向を向き、価値観を共有するパートナーと共に、さらなる変革に取り組んでいく所存です。今回頂戴したご意見をもとに、グローバルに「One Fujitsu」としてパーパスの実現に挑んでいきます。

GRB進捗一覧

富士通グループでは、重要課題ごとにありたい姿、目標、2022年度末を達成期限とするKPIを定めています。この達成に向けて実効力のあるマネジメント体制を構築し、また各国の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、具体的なアクションについて検討を進めています。

重要課題	ありたい姿	2022年度目標	2020年度実績
人権・D&I	▶ 人権 実社会／デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 ▶ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) 多様性を尊重した責任ある事業活動 (レスポンシブルビジネス) に取り組み、誰もが自分らしく活躍できる企業文化を醸成する。 個人のアイデンティティ、特に、性別、年齢、SOGI、民族・人種、健康・障がいにかかわらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。	▶ 人権「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% ▶ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) インクルーシブな企業文化の醸成 ・社員意識調査でのD&I関連設問の肯定回答率向上： 連結66%→69% / 単体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%	▶ 人権 全社員教育の実施に向け、コンテンツを作成・準備 (2021年7月から開始) ▶ ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) ・社員意識調査でのD&I関連設問の肯定回答率 連結：67% / 単体：61% ・リーダーシップレベルにおける女性比率 連結：9.3% / 単体：7.4%
ウェルビーイング	すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。	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」に対する肯定回答率：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」に対する肯定回答率：70%	・社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率：66% ・社員意識調査「成長の機会」に対する肯定回答率：67%
環境	グローバルな環境リーディング企業としての社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の1.5℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用を含めた環境課題解決に貢献する。	社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献 ・事業拠点の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	・GHG排出量削減 (2013年度比) 目標：29.4%以上削減 実績：25.3%削減 (単年では2013年度実績の4.4%削減) ※ 2021年度以降に再生可能エネルギー利用により、削減を加速する予定 ・事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 事業所 水使用量を累計で2017年度比2.2% (18.0万 m³) 削減 製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率27.5%向上 (2014年度比) 廃棄物発生量を2012～2014年度平均から34.1% (9,867t) 削減 サプライチェーン 製品の使用時消費電力によるCO₂排出量を37%削減 (2013年度比) サプライチェーン上流におけるCO₂排出量削減および水資源保全： 富士通グループの主要取引先約750社に削減活動の実施を依頼 ・ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 ICTサービス提供を通じたSDGs貢献の理解・浸透を目的に社内外でイベント・ワークショップを39件実施

重要課題	ありたい姿	2022年度目標	2020年度実績
コンプライアンス	富士通グループ内の役職員が、高いコンプライアンス意識を持って事業活動を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、ステークホルダーから信頼される企業グループである。	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。 ・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	社長、リージョン長から従業員に向けた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
サプライチェーン	富士通グループは自社サプライチェーンにおいて、人権や環境、安全衛生に配慮した責任ある、かつ多様性に富む調達を実現する。	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*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の目標に位置付け、グローバルに推進。	・下記文書いずれかの入手率：60% -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
安全衛生	富士通グループはすべての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情に合わせた、安全で健康的な職場環境を提供する。 ・重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 ・すべての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 ・予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。	グループ会社を含むすべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進する。 ・重大な災害発生件数：ゼロ ・安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回／年	・重大な災害発生件数：ゼロ ・マネジメントレビュー実施に向け関係者の意見交換を実施
コミュニティ	地球社会への帰属意識を有する社員が、社会課題への共感性を高めて活動を共創することで、社会のみならず経済／ビジネスに良いインパクトをもたらしている。創出したインパクトを評価／分析・発信し、さらなる価値を社会に提供している。	企業文化および社員のマインドセット変革への貢献 ・社会課題に関連した社会貢献活動に参加した従業員数の増加率 ニューノーマル下において、2019年度比 +10%	実績集計スキームを整備(2021年度から集計開始)

*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。

人権

当社にとって重要な理由

当社グループのビジネスは、世界中のお客様、お取引先など様々な人との関わりで成り立っており、人権尊重はグローバルに責任あるビジネスを行ううえで不可欠な要素です。グループ内はもとより、サプライチェーンにおける労働環境においても、また社会のデジタル化が加速する中で、お客様に安心・安全に利活用されるサービスを提供するうえでも、人権への配慮は社会的責任の根幹をなすものであり、当社グループにおける重要課題と設定しています。

人権に関する教育

当社グループでは、全社共通の研修コンテンツに、それぞれの地域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。2021年7月には、社員一人ひとりが人権を尊重したビジネスの仕方を学ぶことを目的に、グループ社員約13万人を対象とした「ビジネスと人権」に関するeラーニングを新たに開講しました。本eラーニングでは、人権の基礎知識やグローバルな潮流、企業としての取り組みに加え、富士通が定める3つの領域（顧客・エンドユーザー、社員、サプライチェーン）に則した、人権に悪影響を与える可能性がある企業活動の事例を紹介し、日々のビジネスにおける人権尊重の重要性について一人ひとりが理解を深めることを目指しています。



2021年度のeラーニングの画面

AI倫理に関する取り組み

当社グループは、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、急速に発展するAI技術を、あらゆる人の可能性を広げることや、幸福の追求や社会への貢献のために活用していくことなどを掲げた「富士通グループAIコミットメント」を2019年に策定・公表し、AI倫理に関する様々な取り組みを進めています。まず、AIやその他の分野の社外専門家からなる「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置し、当社のAI倫理への取り組みについて客観的な評価を受け、取締役会と共有する仕組みを構築しています。また、実際のビジネスを人権、プライバシーや倫理など多様な観点から評価・検討するため、社内の複数の関連部門から構成される「『人間中心のAI』推進検討会」を設置しています。その他、社員向けにAI倫理に関する研修を実施するなど、AIガバナンスの一環として、AIにまつわる倫理的問題を未然に防止するための取り組みを進めています。

社会とのつながり BEING ~ Fujitsu Americasでの取り組み~

2020年春、米国各地での人権に関する社会的問題が続く中、Fujitsu Americasは、社会の声に耳を傾け、社会に貢献することを明言し、人権への取り組みを続けることが不可欠と考えました。この問題に対する会社としての強い姿勢を確認し、多様性と一体性を推進する取り組みに注力しました。その一環として、BEINGを立ち上げました。BEINGは、問題を議論するための安全な場の創出、職場での信頼性、すべての従業員のための包括的な環境構築の支援、および必要としているコミュニティへのサービス提供に取り組んでいます。



従業員ネットワーク「BEING」

詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/humanrights/>

D&I

当社にとって重要な理由

イノベーションには、多様性を認め活かす企業カルチャーが欠かせません。様々な立場から意見を出し合い、建設的に皆で考え、対話し、誰もが違いを認め合う中で、一人ひとりの能力が発揮されます。イノベーションで社会課題解決に貢献し、持続的成長につなげるために、D&Iを当社グループにおける重要課題と設定しています。

誰もが自分らしく ―LGBT+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、富士通グループ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。トップメッセージの発信はもとより、研修会、社内制度の整備など全社的な認知を進める一方で、多様なLGBT+当事者と話し合う「アライミーティング」や映画上映会などを開催し、「アライ」（Ally=理解者、支援者）の輪を広げています。

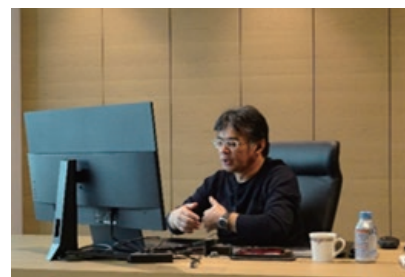
「Fujitsu Pride」は、グローバル各地域のLGBT+の社員ネットワークの代表が集まり、エグゼクティブスポンサーの支援の下、グローバルに連携して取り組む活動です。2020年、コロナ禍において対面での活動が叶わない中でも、「Fujitsu Pride」が主催する初のオンラインイベント「Global Fujitsu Virtual Pride Week」が開催されました。バーチャルパレード、ウェビナー、パネルディスカッション、小グループでLGBT+について語るイベントなど、オンラインのメリットを活かしたイベントには、富士通および国内外グループ会社から役員と多くの社員が参加しました。



社員有志が各都市のパレードに参加

ダイバーシティ全社推進フォーラム

富士通グループでは、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) を推進するにあたり、Global D&I Vision & Inclusion Wheelを策定し、「誰もが自分らしくあるために」を目指す姿として掲げています。ダイバーシティ全社推進フォーラムは、誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、2008年度より毎年開催しています。本フォーラムでは、社長や経営陣より、社員に対してD&Iに関するメッセージを発信するとともに、マインドセットや行動変容を促し、D&Iの重要性について再認識する契機となっています。



執務室より参加する時田社長



パネルディスカッション中の経営陣

女性技術者メンタリングプログラム

複数の国や地域の社員が所属するグローバルデリバリーグループでは、キャリアの早期段階から、女性技術者に対するメンタリングプログラムを実施しています。メンティとなる女性技術者は、シニアレベルのエンジニアとペアとなり、様々な経験を積むことで、幅広いスキルと同時に技術に対する自信を獲得していきます。また、本プログラムは国や地域を超えた女性技術者同士のネットワーキングの場としても活用されています。そのほか、上級技術者プログラムへの応募を目的としたメンタリングプログラムも設け、さらなる技術向上の機会も提供しています。



複数の国や地域から集まった参加者

詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/diversity/>

ウェルビーイング

当社にとって重要な理由

テクノロジー企業である富士通にとって最も重要な資本は「人材」です。優秀な人材を惹きつけ、維持し、一人ひとりのさらなる成長を支援するためには、社員のウェルビーイングに重点を置くことが欠かせません。そのためウェルビーイングを当社グループにおける重要課題と設定しています。

学びの祭典「FUJITSU Learning Festival 2021」を開催

富士通グループでは、2021年6月にグローバルを含めた社員とその家族向けの学びの祭典「FUJITSU Learning Festival 2021」をオンラインで開催しました。本イベントは、「社員が自律的に学び、会社はその学びをサポートする」という、ジョブ型人事制度の導入に伴う新たな育成方針に基づき、社員の自律的な学びと、学びの習慣化の促進を目的としています。時田社長によるインタラクティブセッションや、社内外の講師によるアジャイル思考やサステナビリティ、SDGsなど多岐にわたるテーマのセミナー、社員によるセッションやワークショップなど、5日間で延べ約60のセッションを開催し、41カ国より約3万7千人が参加しました。今後も、社員一人ひとりが自分らしく生き、組織として良い循環を起こしていくことを目指し、毎年開催していく予定です。



「FUJITSU Learning Festival 2021」



世界中の社員がアクセスしたオンライン会場

健康経営銘柄2021・健康経営優良法人2021 ～ホワイト500～に認定

当社は、社員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる企業として、経済産業省および東京証券取引所より「健康経営銘柄2021」に初選定されるとともに、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5年連続で認定されています。これらは、社員と家族の健康の保持・増進施策として、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1社、「大規模法人部門」に14社、「中小規模部門」で4社が認定されました。



オンライン上での健康プログラムの実施

当社グループでは、COVID-19によって生活・働く環境が変化する中、社員やそのご家族が心身の健康を保つための様々な施策を実施しています。国内社員向けには、ストレスマネジメントをはじめとした、健康にまつわる様々なeラーニングを提供するとともに、海外リージョンでは、ヨガや筋力トレーニングのエクササイズや、メンタルヘルスに関する勉強会、また演奏会や料理教室など、様々なプログラムをオンラインにて開催しています。加えて、「グローバルウェルネスデイ」や「メンタルヘルス月間」などに合わせたオンラインイベントも開催しています。これらの活動は社員同士の交流の機会にもなり、テレワーク下の心身の健康保持・増進の機会として活用されています。

詳細についてはこちらをご参照ください。

人材育成・キャリアデザイン	https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/education/
評価・処遇と職場環境整備	https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/system/
健康経営	https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/employees/health/

価値創造に向けた人材・組織の変革については、P29-36もご参照ください。

安全衛生

当社にとって重要な理由

テクノロジー企業である富士通にとって最も重要な資本は「人材」です。社員の心とからだの健康と安全を守ること、安全な職場環境を提供することは不可欠であり、そのため安全衛生は当社グループにおける重要課題と設定しています。

感染症対策

COVID-19の拡大を受け、グローバルで社員が安全かつ安心して働けるようにテレワーク勤務を基本とする働き方を徹底するほか、対面の会議をオンラインや電話へ切り替え、海外出張、国内遠地出張は原則禁止とするといった取り組みを実施しています。また、どのような環境においても円滑に業務が遂行できるよう、テレワーク勤務に関するガイドラインを作成し提供するとともに、社内業務の見直しや社会的責任の遂行に向けた対策を講じています。

オフィス環境は、出勤率を適正にコントロールするとともに、ソーシャルディスタンスを考慮した席の配置、アルコール消毒薬の設置、フリーアドレスにおける座席の記録管理などを行い、安全で安心できる職場環境を提供しています。

なお、日本国内においては、グループを含む社員を対象に社内医療職による接種が可能なエリア（川崎工場、Osaka Hub、小山工場、長野工場）において、新型コロナワクチンの接種を行う職域接種を実施しました（2021年10月現在：65,244回分接種）。

その他、感染症対策に関する相談窓口の設置や感染拡大防止・予防に関する各種情報が分かるよう社員へ周知しています。

詳細についてはこちらをご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/safety/>

コミュニティ

当社にとって重要な理由

地域社会は当社における重要ステークホルダーの1つであり、地球市民として、またグローバル企業として地域社会に貢献することは社会的責務として欠かせません。また、地域社会への貢献は、社員自らのスキル開発や、当社グループで働くことへの誇りの向上にも寄与します。そのためコミュニティを当社グループにおける重要課題と設定しています。

グローバルコミュニティ SDG communities | 絆

SDG communities | 絆は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の実現を通じて、社員がグローバルな仮想コミュニティに集うことを目的としたプロジェクトです。社内SNSを通じて、社員がそれぞれのSDGを選び世界中の社員と同じ目標を共有することにより、富士通のパーパスを実現するうえで、SDGsの価値観を富士通の文化に組み込むことを目指しています。



世界各国の活動の様子

外部団体への参画

富士通グループでは、サステナビリティの世界的潮流の把握や先進事例の習得、グローバル企業間の交流機会促進に向けて、積極的に外部団体との関わりを活用しています。

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

2021年3月に公開された2050年までの長期ビジョン「Vision2050: Time to Transform」の策定に富士通も参画しました。「Vision2050: Time to Transform」では、エネルギー、製造と資源、健康とウェルビーイングなど企業が果たすべき9分野におけるトランスフォーメーションを明らかにし、今後10年間の具体的アクションを示しています。富士通のパーパスは「Vision2050: Time to Transform」と目指す方向が一致しており、引き続きサステナブルな社会の実現に向けて取り組んでいきます。

世界経済フォーラム（WEF）

2021年は、COVID-19の影響により、オンラインイベントとして、1月25日から5日間の日程で、「ダボス・アジェンダ」が開催されました。「信頼回復に向かう重要な年」をテーマに、アフターコロナ時代の世界の経済・社会システムの再構築に向けたパートナーシップを見据え、各界のリーダーがバーチャルで活発な議論を行いました。富士通からは、時田社長と古田副社長が様々なセッションに参加し、サステナブルな社会の実現に向けて企業の果たすべき役割について、見識を深めました。

Centrica社と協働によるホームスクーリング支援

COVID-19の影響で、多くの子供たちが自宅から遠隔教育を受けるようになりました。Fujitsu UKはCentrica社と協力し、イギリス国内における家庭環境により満足に遠隔教育が受けられない家庭に対して、古いビジネス用ノートパソコンを家庭学習用に改装し、翌日配送を可能にするシステムを実現、これまで350台を支給しました。



提供したノートパソコンで遠隔教育が可能に

聴覚障がい者向けAntennaプログラミング無償提供

当社が開発したAntenna（オンテナ）は、髪の毛や耳たぶ、えり元やそで口などに身につけ、聴覚障がい者が「音」を振動と光によってからだで感じることができるユーザインタフェースです。発話練習やリズム習得で活用することで、聴覚障がい者が新しい音の世界を体感できるようになります。当社は2019年度から無償提供を開始し、全国約8割のろう学校に導入されるとともに、各教育機関でも活用されています。



ヘアピンのように髪の毛やえり元に簡単に装着できる

米国NPO団体を通じた途上国起業家への融資支援

グループ会社のRidgelinezでは、マイクロファイナンスによる途上国の起業家への融資を支援する米国NPO団体Kiva Microfundsプログラムに参加しています。持続的な支援（融資）を可能とするKivaクラウドファンディングプラットフォームを通じて、より多くの収穫を目指した農機具の購入、子供たちのモバイル学習のための通信環境整備、地域の人々の健康を目指した薬局の開業など、起業家に対する新しいビジネス機会を提供しています。



融資先の女性起業家

詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/community/policy/>

サプライチェーン

当社にとって重要な理由

グローバル化により、企業のサプライチェーンは世界中に広がり、様々な影響を及ぼしています。当社グループのみならず、取り巻くサプライチェーン全体の人権、環境、多様性などに配慮することはグローバル企業の責務です。責任あるビジネスを行う際、サプライチェーンの視点で考えることは必要不可欠であり、当社グループにおける重要課題と設定しています。

高リスク鉱物への対応

当社グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、製品や部品およびサプライチェーンから排除していくことを方針としています。サプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達の推進のために「サステナビリティ経営委員会」を主管とする社内体制を構築しています。合わせて、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドライン」を参考に、高リスク鉱物の調査を実施しています。調査では、Responsible Materials Initiative (RMI) の「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」「コバルト報告テンプレート（CRT）」を使用しています。

お取引先とのコミュニケーション

当社グループでは、お取引先評価制度において、主要なお取引先に、評価結果とビジネス展望や調達戦略を説明するビジネスミーティングを開催しています。ミーティングではCSR項目についてもフィードバックし、基準に満たない場合には、改善を要請しています。また、2020年度より、お取引先向けのグローバルフラッグシップイベント「Fujitsu ActivateNow Partner Summit」を開催しています。同イベントでは、部門長、ビジネスグループ長、購買担当役員から事業方針や調達戦略を説明し、また、富士通グループの事業に顕著な貢献のあったお取引先には感謝状を贈呈し、パートナーシップの強化に努めています。

詳細についてはこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/procurement/>

コンプライアンス

当社にとって重要な理由

企業価値の維持・向上の観点から、コンプライアンスは経営の最重要事項の1つです。あらゆる事業活動において、社会的な規範を含む、より高いレベルの企業倫理を意識し誠実に行動することが不可欠です。そのためコンプライアンスを当社グループにおける重要課題と設定しています。

方針・推進体制

富士通グループでは、「内部統制体制の整備に関する基本方針*」に基づき、取締役会に直属するリスク・コンプライアンス委員会（委員長：代表取締役社長）が、グループ全体のコンプライアンスをグローバルに統括しています。リスク・コンプライアンス委員会は、コンプライアンスやリスクに責任を負う役員を任命し、当該役員および社内各部署が、リスク・コンプライアンス委員会の定めた方針およびグローバルコンプライアンスプログラムに基づく施策を実行しています。各リージョンにおいては、下部委員会として設置されたリージョンリスク・コンプライアンス委員会と連携し、グループ全体でのFujitsu Wayの「行動規範」の認知度向上とその遵守を図っています。

* 内部統制体制の整備に関する基本方針
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2020/n121.pdf> (P5-9)

Fujitsu Wayの行動規範

Fujitsu Wayにおいて、富士通グループの全社員が遵守する事項である「行動規範」を次のとおり示しています。また、富士通では、Fujitsu Wayの「行動規範」を詳細化し、富士通グループに所属する全世界の社員が法令を遵守し行動する手引きとして作成したGlobal Business Standards (GBS) を20言語で展開し、富士通グループで統一的に運用しています。



経営者の取り組み

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営者がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的かつ継続的に行うことにより、富士通グループ全体における行動規範およびGBSの浸透・実践を図っています。社長自らが国内外の全社員向けに、談合・カルテルをはじめとするコンプライアンス違反からの決別を宣言するメッセージを繰り返し発信しています。海外においても、リージョン長やグループ会社の経営層より、コンプライアンスと不正を許容しない企業文化（ゼロ・トレランス）の重要性を説くメッセージを継続的に発信しています。さらに、国連が提唱する「国際腐敗防止デー」（12月9日）に合わせてFujitsu Compliance Weekを定め、コンプライアンスについて改めて考え、対話を促すメッセージのグループ一斉発信などを行っています。

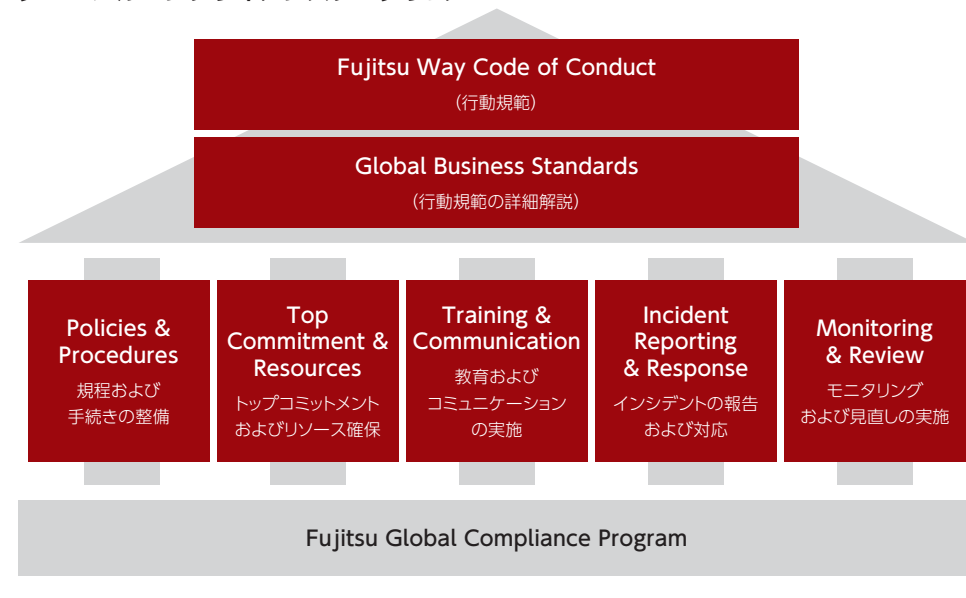
グローバルコンプライアンスプログラム

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

コンプライアンスに関する活動状況については、こちらをご参照ください。

https://www.fujitsu.com/jp/documents/about/csr/compliance/2021_Promoting_GCP_jp.pdf

グローバルコンプライアンスプログラム



詳細についてはこちらをご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/compliance/>

環境

当社にとって重要な理由

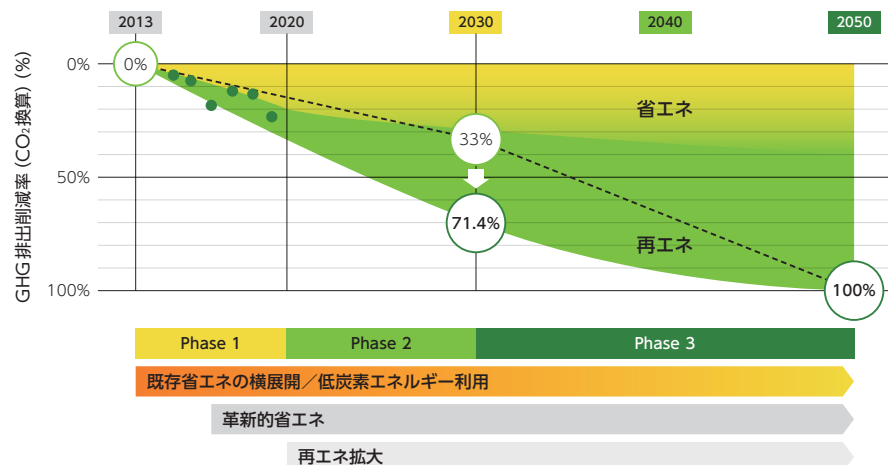
気候変動は社会のサステナビリティに最も大きな影響をもたらす課題です。当社グループには、グローバルなテクノロジー企業として、自身の温室効果ガス（GHG）排出削減のみならず、お客様・社会の気候変動に関わる課題解決に貢献する責務があります。合わせて、地球環境は社会の基盤でもあり、当社グループにおける重要課題と設定しています。

事業拠点のGHG排出量 基準年比 37.8%以上削減を目指して

中長期目標の引き上げ

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

「中長期ビジョン」のGHG排出量削減ロードマップ



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（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%を達成しました。



川崎工場



青森システムラボラトリー

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）

当社グループでは、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

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

ブロックチェーン技術を活用したビールサプライチェーンの改善

欧州では、ビールは生活、文化、伝統の多くの側面の中心にあり、消費者はビールの原材料の産地や生産に関心があります。農家から消費者まで、大麦のサプライチェーンの完全な透明化とトレーサビリティを確立するには、データの信頼性と取引の改ざん防止、複雑なサプライチェーンを追跡するなどの技術的な課題がありました。世界最大のビールメーカーの1つであるAB InBevは、富士通のTrack and Trust Solution Center、そしてそのパートナー SettleMintと提携し、ブロックチェーンを用いることでこの課題解決に取り組んでいます。

パイロットプロジェクトでは、ビール100万パックにQRコードを付与し、消費者はそのコードをスキャンすることで、大麦がどこで栽培、収穫され、麦芽にされたかなど、これまでよりも多くの情報を得ることができるようになりました。また、ブロックチェーン技術を用いて構築した、安全で分散化された1つのプラットフォーム上で、エンドツーエンドでサプライチェーン全体の関係者をつなぐことで、生産性、水やエネルギー使用効率、土壌の健全性を改善し、農業開発の促進に貢献することが可能となります。

その他の事例については、P37-40「DXによる社会変革」もご参照ください。

環境行動計画

当社グループは、1993年から環境行動計画を策定し環境活動を継続的に拡大してきました。工場やオフィスにおける環境配慮を徹底し、CO₂排出量や化学物質排出量、廃棄物発生量など、自らの環境負荷低減の強化に加えて、お客様・社会全体を含むサプライチェーン全体へと対象を広げています。これからも富士通グループは時代の変化を捉え、持続可能で豊かな社会の実現を目指して環境活動を深化・発展させていきます。

第9期環境行動計画（2019～2020年度）

2019年度より、自社事業所のGHG排出量削減、お客様使用時の電力量削減に重点を置いた製品の提供、サプライチェーンにおける水リスクに着目した水資源の保全やプラスチック問題への対応などを盛り込んだ第9期環境行動計画を策定・実行しました。2019年度は、すべての項目で目標を達成し2020年度では目標値のさらなる改善を実現することができました。

第10期環境行動計画（2021～2022年度）

グローバルな社会課題である「気候変動」「資源循環」「自然共生」の3つの軸ごとに目標をそれぞれ設定し、2021年度から2022年度までの2年間で、サプライチェーンを通じた環境負荷低減に努めていきます。

〈テーマ〉気候変動、資源循環、自然共生の社会課題に合わせた目標を策定

- 気候変動：1.5℃目標への引き上げ
- 資源循環：製品の省資源設計（プラスチックの使用に重み付け）、サプライチェーンを通じた水リスク評価の継続・改善
- 自然共生：グローバル動向を踏まえ生物多様性への影響可視化に関する目標を設定

環境行動計画の詳細についてはこちらをご参照ください。

第9期環境行動計画 <https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/approach/plan/stage9/>

第10期環境行動計画 <https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/action-plan/index.html>

TCFDに基づく情報開示

富士通グループは、長期にわたって社会の持続可能性に多大な影響を及ぼす気候変動を経営の重要課題として認識し、中長期的なリスク・機会の分析・把握を行っています。自社の気候リスク対応に加え、お客様の気候変動の潜在リスクを洞察し、デジタルテクノロジーを強みとした価値創造の提案を行うことが、ビジネス機会にもつながると考え、気候変動対策の経営戦略への組み込みを積極的に推進し、ガバナンスの強化も図っています。

2019年4月には、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に賛同し、投資家をはじめとする様々なステークホルダーに対する情報開示にも取り組んでいます。

TCFDに基づく情報開示の詳細については、こちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/tcfid/>

項目		対応状況
ガバナンス (Governance)	リスクと機会に対する取締役会の監督体制	・社長を委員長としたサステナビリティ経営委員会において、気候変動に関わるリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討や方針の策定を実施 - これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告 ・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締役会に報告
	リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割	・代表取締役社長は、上記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る ・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する ・2021年4月にCSO (Chief Sustainability Officer) を設置。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
戦略 (Strategy)	短期・中期・長期のリスクと機会	・リスクについて、炭素税等の法規制強化、脱炭素技術の競争激化、顧客ニーズへの対応不足、気候変動への対応遅れによる評判低下等があると想定 ・機会について、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による価値創出等があると想定
	事業・戦略・財務に及ぼす影響	・気候変動対応のICT製品やサービス提供は売上拡大の機会をもたらす、物理や規制リスクは、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が増大する影響があると想定 (注) 詳細はCDP回答 (C2.3, 2.4) を参照
	2℃目標等の様々な気候シナリオを考慮した組織戦略の強靱性	・2℃シナリオを用い、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施し、中長期環境ビジョンを策定。中長期環境ビジョンに基づく対応により、戦略のレジリエンスがあると評価 ・1.5℃を含む複数シナリオを用い、2021年4月に発表のKey Focus Areas (重点注力分野) を対象としたシナリオ分析を実施中
リスク管理 (Risk Management)	リスク識別・評価のプロセス	・リスク・コンプライアンス委員会にて、全社のリスクマネジメントを推進。各部門のリスクアセスメント結果をもとに、影響度・発生可能性の2側面でマトリクス分析を行い、リスクを選別・評価し、結果を取締役に報告
	リスク管理のプロセス	・ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを用いて、リスクモニタリングを実施。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
	組織全体のリスク管理への統合状況	・リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携し、リスクの抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行
指標と目標 (Metrics and Targets)	組織が戦略・リスク管理に即して用いる指標	・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
	Scope 1、2および該当するScope 3のGHG排出量	・Scope 1: 75 千トン-CO₂ ・Scope 2: 583 千トン-CO₂ [Location-based]、540 千トン-CO₂ [Market-based] ・Scope 3: 1,104 千トン-CO₂ [Category 1: 購入した製品サービス]、3,094 千トン-CO₂ [Category 11: 販売した製品の使用]
	リスクと機会の管理上の目標と実績	・2050年にカーボンニュートラルを実現する目標を設定。2021年4月に2030年のGHG排出削減目標を「1.5℃水準」の71.4%削減（2013年度比）に引き上げ ・Scope 1 & 2 GHG排出削減（2013年度比）: 目標（2020 / 2030年度=14 / 71.4%）に対し、2020年度32.7%削減 ・Scope 3 (Category 1 & 11) のGHG排出削減（2013年度比）: 目標（2030年度=30%）に対し48.7%削減

ガバナンス (Governance)

富士通グループは、リスクと機会のガバナンス体制として、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、リスク・コンプライアンス委員会を通じて気候変動のリスク・機会の特定・管理、対策の策定・推進をしています。それらの結果は、経営会議を通じて、定期的に取締役会に報告されます。

気候変動を含むサステナビリティ経営の強化に向け、2021年4月に、執行役員常務 梶原ゆみ子がCSO (Chief Sustainability Officer) として任命されました。CSO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、同領域の業務執行を推進し、気候変動の分野でも、カーボンニュートラルに向けた社会の実現および気候変動への適応に貢献する各種取り組みの拡大を推進していきます。

戦略 (Strategy)

富士通グループは、2℃シナリオを用い2050年までを考慮したシナリオ分析を実施し、その分析結果を踏まえ、2017年に、中長期環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定し、2030年、2050年のGHG排出削減目標、およびお客様・社会の気候変動の「緩和」と「適応」への貢献を発表し、これらの対応により戦略のレジリエンスがあると評価しました。さらに、2021年4月には、グローバル社会におけるカーボンニュートラルに向けた社会の加速動向を踏まえ、自社グループにおけるGHG排出削減目標を「2.0℃」から「1.5℃」水準に引き上げました。

富士通グループは、GHG排出量の削減、データセンターや事業所のレジリエンス強化など、自社グループにおける気候リスク対応を継続的に推進することに加え、社会のカーボンニュートラル実現を目指し、デジタルテクノロジーを活用した価値創造の提案にも取り組んでいます。取り組みとしては、「組合せ最適化問題」を高速に解く量子コンピューティング技術「デジタルアニーラ」を活用した物流効率化の実証実施、高度で精緻な気象や気候の予測、避難計画の立案などに貢献するコンピューティングやAI、IoTなどの技術開発、などが挙げられます。また、日本国内における当社のデータセンターから提供する

クラウドサービス「FJcloud」においては、運用に必要な全電力を2022年度までに100%再生可能エネルギーとすることを発表しました。

また、2021年4月の経営方針において「For Growth」の7つのKey Focus Areas(重点注力分野)  を発表しましたが、この中でも気候変動対策を考慮し、事業戦略への反映を図っています。

現在、Key Focus Areas (重点注力分野) などの経営方針の更新を踏まえ、1.5℃を含む複数シナリオを用いたシナリオ分析に着手しています。

Key Focus Areas (重点注力分野)

P22-23

リスク管理 (Risk Management)

リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を実施しています。各部門から、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たリスクアセスメント結果を収集し、影響度および発生可能性の2側面でマトリクス分析し、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。

指標と目標 (Metrics and Targets)

富士通グループは、GHG排出量、再生可能エネルギー（再エネ）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。2020年度には、GHG排出削減や再エネ比率について、目標達成が可能な数値で推移しています。2021年4月には、GHG排出量の削減目標を「1.5℃水準」に引き上げ、事業所におけるGHG排出量を2030年度に71.4%削減（2013年度比）としています。

詳細についてはこちらをご参照ください。

<https://www.fujitsu.com/jp/about/environment/tcfd/>

国際規範への賛同・国際団体への参画／社外からの評価

国際規範への賛同・国際団体への参画

国連グローバル・
コンパクト (UNGC)



持続可能な開発のための
世界経済人会議 (WBCSD)



世界経済フォーラム
(WEF)

WBCSD、WEF での活動についての詳細は、P55「コミュニティ」をご参照ください。



Science Based
Targets initiative (SBTi)



Renewable Energy 100% (RE100)
ゴールドメンバーとして加盟



気候関連財務情報開示
タスクフォース (TCFD) 提言に賛同

社外からの評価

グローバルなESG評価機関等から高い評価を得ています。

Member of
**Dow Jones
Sustainability Indices**
Powered by the S&P Global CSA

Dow Jones Sustainability
Indices (World, Asia Pacific)
9年連続21回組み入れ



CDP

「気候変動対策」「水セキュリティ」
「サプライヤー・エンゲージメント評価」で最高評価A
「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に認定



FTSE4Good

FTSE4Good
Index Series
10年連続組み入れ



MSCI World ESG
Leaders Index
10年連続組み入れ



STOXX ESG
Global Leaders
5年連続組み入れ

GPIFが採用している、4つのESG株価指数すべてに選定されています

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



FTSE Blossom
Japan

