

Our approach to sustainability

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こう」と掲げ、GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）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

サステナビリティに対する当事者意識を醸成

富士通グループのサステナビリティに対する取り組みは、過去2年間で大きく前進しています。2020年にパーパスを明文化し、同時に、中期的な成長戦略を示した経営方針の中で非財務指標を設定^{*1}、2021年には非財務指標に数値目標を掲げるとともに^{*2}、社会課題を解決するグローバルソリューションであるFujitsu Uvance[●]がスタートしました。サステナビリティは、利益を社会に還元するためだけに行うものではなく、グローバル社会における当社グループの役割を定義する核心的要素として経営に統合され、また、その概念が社員に確実に共有され始めています。

サステナビリティ活動を推進し、パーパスを実現するためのプラットフォームとなるGRB（グローバルレスポンシブルビジネス）[●]のマネジメントにおいても、7つの重要課題のそれぞれに執行役員レベルのリーダーが就任し、事業との統合が強化されました。「コミュニティ」のリーダーを務める私自身も含めたコーポレート部門の担当役員3名に加え、ビジネス部門の担当役員3名がリーダーに指名された背景には、サステナビリティが事業そのものであるという当社グループの考えがあります。社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会の下で、各リーダーと具体的な活動を推進する日本、Europe、Americas、Asia Pacificの4つのリージョン[●]の担当者が、事業との親和性やリージョンごとの課題を整理しながら、グループとして統一感のある取り組みを推進しています。

振り返れば、つい3年ほど前までは、多くの社員にとってのサステナビリティに対する認識は、コーポレート部門が旗振り役となり、その重要性や当社グループの事業との関係について時折情報の発信がされる程度にとどまっていたのではないかと思います。サステナビリティが当社グループの事業にとって不可欠な要素で、ビジネスの成長の源泉であるということが広がりつつある背景には、当事者意識を呼び起こす仕組みの整備が大きく寄与しています。

具体例を挙げれば、実商談においても、当社のビジネスプロデューサー[●]がGHG排出量削減ソリューションなどのサステナビリティ関連の提案をするようになってきました。また、上級幹部のパフォーマンス評価においては、業績目標の達成度と並び、非財務指標の目標達成への貢献、GRBの環境やDE&Iなどへの取り組みも評価項目に織り込まれています。

^{*1} 2020年にお客様NPS[®]、従業員エンゲージメントの2指標を設定。翌2021年にDX推進指標を追加。

^{*2} 2021年に従業員エンゲージメント、DX推進指標の目標値を設定。翌2022年にお客様NPSの目標値を追加。

対話を通じて事業と
サステナビリティの統合による
価値創出を加速し、パーパスの
実現と富士通グループの
成長に貢献します。

執行役員EVP
CSO

梶原 ゆみ子

Fujitsu Uvance

P34-41

GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）

P52-55

日本、Europe、Americas、Asia Pacificの4つのリージョン

P24-27

ビジネスプロデューサー

P46

価値提供に挑戦する社員の実践をバックアップ

成長戦略の一環として非財務指標を活用する当社グループの取り組みに関心を持つお客様が増えていることも、社員によるサステナビリティへの当事者意識の動機付けとなっています。特に、非財務指標の測定に活用している「VOICE プログラム」[●](#)に関しては、データ収集の仕組みの構築からデータ活用の方法まで、富士通の社内実践をもとに具体的なステップやメリットを教えてほしいという問い合わせが増加しています。そうしたお客様のニーズに自信を持って対応するには、自分自身が非財務指標やサステナビリティ経営に対する理解と共感を培わねばなりません。

実際に、事業の最前線に立つ部門から、サステナビリティを所管するコーポレート部門に対する支援の要請も増えています。CSOとしての私に現在求められる役割の1つは、こうした現場の要望に応えてお客様にどのような提案ができるのかを共に検討し、お客様の1歩先を行く価値提供に挑戦する社員をバックアップすること、そして、お客様との対話を通じ、サステナビリティと事業の接点を強化することだと考えています。

冒頭でも述べた Fujitsu Uvance は、パーパスの実現を見据え、サステナブルな社会をつくるための提案をお客様に行うという前提に立っています。当然、オフリングの開発やお客様への提案にあたっては、サステナビリティに関わる諸課題に対する幅広い理解、グローバルな視点での競合企業も含めた最先端の動向の把握、それら

も踏まえた競争力のある提供価値の検討が必須です。GHG排出量削減をはじめとする当社グループの社内実践を通じて蓄積した知見を、現場に立つ社員の研修やお客様へのコンサルティングといった形で事業に還元し、富士通グループならではの価値創造を後押しします。

事業の成長に貢献する対話にコミット

当社グループが、サステナビリティを本業として価値創造をしている、社会にインパクトをもたらしているということを証明するには、Fujitsu Uvanceをはじめとする事業の成長を実現せねばなりません。また、GRBが非財務指標[●](#)の改善にどのように寄与しているのか、非財務指標と財務指標[●](#)との間にどのような関係性が存在するのか、実証的に示していくことも必要です。そうした証明は、サステナビリティを軸に据えた事業に対する社員のさらなる動機付けに、また、お客様から当社グループに対する期待のポジティブな変化に結びつくはずで、2022年7月には、当社のビジョンや Fujitsu Uvance の実践、DXを支えるテクノロジーをお客様にご紹介するとともに、サステナブルな社会の実現をお客様と共に描き、議論するための場も本社内とオンライン上に設けました。CSOとして、社員との対話、お客様との対話にコミットして、富士通グループの成長と事業モデルの変革に貢献していきます。

VOICE プログラム

P47

非財務指標

P28-30

非財務指標と財務指標

P31-33

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暮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ます。

推進体制

富士通グループは、「サステナビリティ経営委員会」を設置しています。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（2022年4月現在、委員長含め17名）。

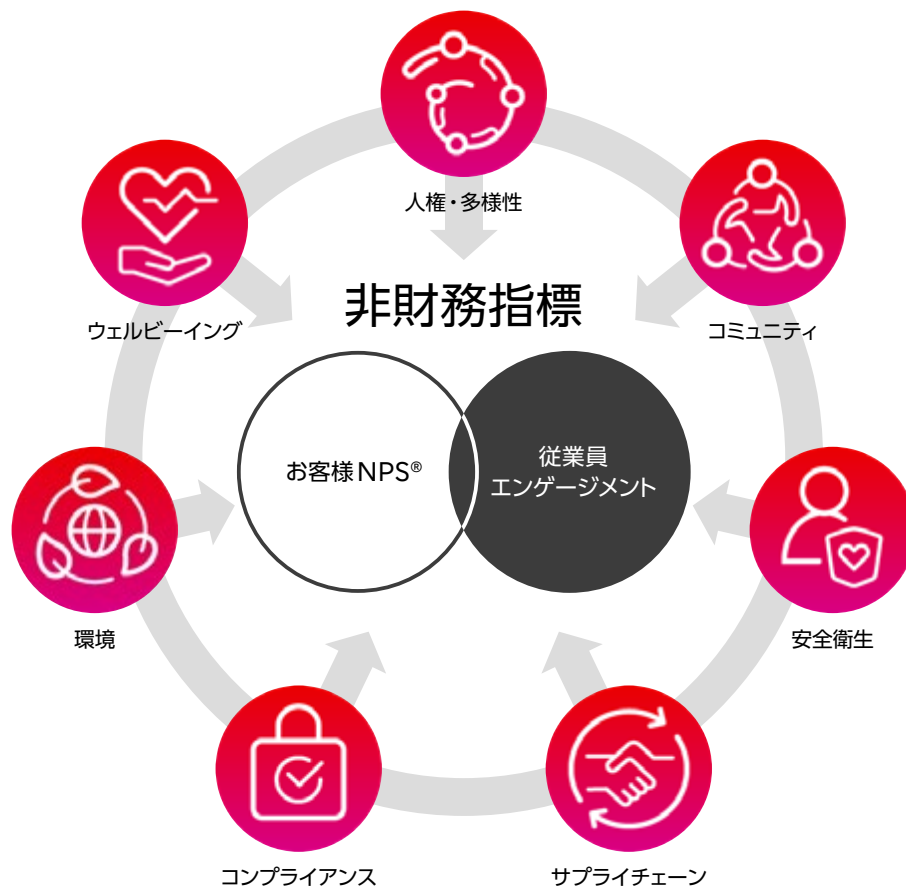
サステナビリティ経営委員会の下、下図のように、非財務分野の取り組みはGRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の枠組みで7つの重要課題を設置し、個別目標（KPI）の達成に向けて、グローバ

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、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ます。

サステナビリティ経営推進体制



非財務指標とGRB (グローバルレスポンシブルビジネス)



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ています。

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、P28-33「非財務指標」、「非財務指標タスクフォースの挑戦」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す、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、SDGsの本質を、2050年に90億人を超える人類が、地球の限界内でより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DXがカギとなります。そのため、富士通は、自身の経営をサステナブルに変容させるGRBに加え、ビジネスを通じた社会課題解決を目指すグローバルソリューション「Fujitsu Uvance」を立ち上げ、取り組みを進めています。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、さらには社会のあり方を変革しながら社会課題を解決することで、SDGsの達成へ貢献していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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/>

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	2021年度実績
人権・多様性	▶人権 実社会／デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 ▶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% ▶多様性 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%	▶人権 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 受講率：92% ▶多様性 ・社員意識調査でのDE&I関連設問の肯定回答率 連結：69%／単体：65% ・リーダーシップレベルにおける女性比率 連結：10.3%／単体：8.0%
ウェルビーイング	すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。	いきいきと働くことができる職場環境の提供 ・社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：71 成長の実現と力を発揮できる機会の提供 ・社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：70	・社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対するグローバル共通平均スコア：64 ・社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：68
環境	グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の1.5℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用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	▶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：37.2% 削減 ・再生可能エネルギー導入率：20.7% ▶事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 〈事業所〉 ・データセンターのPUE改善：目標1.57に対し実績1.56を達成 ・水の使用量：前年度から5.7万m削減 ・製品の省資源化・資源循環性向上：新製品の資源効率を10.1%向上（2019年度比） 〈サプライチェーン〉 ・製品の使用時消費電力によるCO₂排出量を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： 主要取引先への取り組み依頼を100%完了 ▶ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 ・カーボンニュートラルに関する知見のビジネス部門、事業部門へのスキルトランスファー ・環境勉強会やOJTを通じた社内教育の実施による社員の専門スキル向上 ・社内リファレンスに基づくソリューション創出 ・環境課題解決につな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ち上げによる社員の環境課題の自分事化

重要課題	ありたい姿	2022年度目標	2021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関わる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	国際腐敗防止デーに合わせたFujitsu Compliance Weekにおいて、社長・各リージョン長・各国グループ会社社長等の経営層から従業員に対し、コンプライアンス遵守徹底のメッセージを発信
サプライチェーン	富士通グループは自社サプライチェーンにおいて、人権や環境、安全衛生に配慮した責任ある、かつ多様性に富む調達を実現する。	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。 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共に推進するため、主要物品取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を依頼する。	・下記文書いずれかの入手率：100% - RBA工場監査プラチナまたはゴールド判定書 - 当社CSR調達指針への誓約書 ・UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業（SME）・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達KPIを達成 ・293社あてに目標設定のための説明会への参加を要請
安全衛生	富士通グループは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、全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 ・グローバル安全衛生管理リーダーが富士通グループのCOVID-19対応についてレビューを実施
コミュニティ	地球社会への帰属意識を有する社員が、社会課題への共感性を高めて活動を共創することで、社会のみならず経済／ビジネスに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%	2021年度より集計開始：2019年度比-2.9%*2

*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。

*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。

人権・多様性



当社にとって大切な理由と優先課題



執行役員 EVP
グローバルソリューション
(グローバルデリバリー、JGG)

ティム ホワイト

社員一人ひとりが富士通の一員であることを実感すること。それが私たちのパーパスを実現し、企業として成長し続けるためのカギを握ります。多彩なアイデア、競争力、イノベーションの源泉となるのは、社員のエンゲージメントです。それは、様々な課題に直面しているお客様への共感を生み出すのです。

人権を尊重し、多様性・公平・インクルージョンを推進するパーパスドリブンな組織であること。それが、従業員の働く意識を向上させる大前提です。パーパスドリブンな組織の下でこそ、社員一人ひとりが自らのやり方で、最大限の能力を発揮し、活躍することができます。優れた才能とやる気のある社員が結集することが、お客様からの信頼獲得につながります。

人権

推進体制

当社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。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領域として「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」の3つを定め、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、GRBの重要課題「人権・多様性」の枠組みにおいて、各海外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。

人権に関する教育

当社グループでは、入社・昇格時研修やマネジメント研修などの定期的教育に加え、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16か国語でグローバルに実施し、全社員の約92%が受講完了しました。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）に即した、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ラーニング画面

人権課題に関する啓発活動

当社グループでは、社員を対象に世界人権デーに合わせて人権課題に関する啓発活動を行っています。社長や経営陣より人権に関するメッセージを発信するとともに、eラーニングでの学びをより深めるために「ビジネスと人権」セミナーを開催しました。セミナーでは、ビジネス上の人権意識の定着を目的とし、テクノロジーやソリューションの提供による意図しない人権侵害、サプライチェーンや協力会社との間で注意すべき人権、社員にとって心理的に安全性のある場所の確保をテーマに、外部からスピーカーを招き対談を行いました。



セミナー登壇者
(左から) キャスター：国谷裕子氏、
BSR マネージング・ディレクター：永井朝子氏、
CSOの梶原

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/>

多様性

推進体制

当社グループでは2008年にダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DE&I) 推進のための部署を設置し、担当役員の下、グローバルな推進体制を構築しています。定期的にリージョン推進担当者の会議を開催し、課題や実施施策の共有、新規施策の企画立案を行うとともに、推進状況を把握するため、毎年グローバルで実施す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、KPIとして測定しています。加えて、重点領域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、推進活動をサポートしています。日本国内では、グループ会社の推進責任者と情報や施策を共有し、連携を図りながらDE&Iを推進しています。そのほか、上位の幹部社員の目標にDE&Iに関連する項目を含め、取り組みの実効性を高めています。

「Global DE&I Vision」と「Inclusion Wheel」の刷新

当社グループは、個々の多様性を活かすインクルージョンに向けた取り組みを加速していくためのグローバル共通の指針として、2019年に「Global DE&I Vision」と「Inclusion Wheel」を策定し、ビジョン・戦略目標・5つの重点領域を定めてグローバルで活動を推進してきました。2022年、誰もが一体感を持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ため、戦略、ステートメントおよびビジョンを見直し、内容を刷新しました。

Be completely you

Empowered by Diversity, Equity and Inclusion



ビジョン

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。



戦略目標

・より良い社会への貢献
・イノベーションの創出
・お客様やパートナーとの
・より良い関係

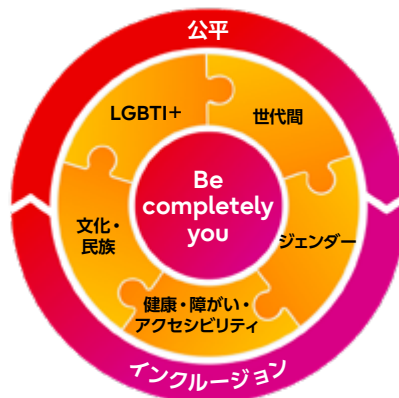
・一体感の醸成
・公平でインクルーシブな企業文化
・多様な人材が活躍する組織
・従業員エンゲージメントの向上



重点領域

・ジェンダー
・健康・障がい・
・アクセシビリティ

・文化・民族
・LGBTI+
・世代間



刷新した「Global DE&I Vision」(左) と「Inclusion Wheel」(右)

Diversity and Inclusion Sessionの開催

当社グループでは、Global DE&I Visionに掲げた「Be Completely You」- 誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けて、Diversity and Inclusion Session (旧: 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。本セッションは、DE&I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、当社経営陣によるDE&Iに関するメッセージ発信や社外有識者による講演会を実施しています。2021年度からは、海外からも参加できるようにし、グローバル統一のメッセージ発信の場としました。



2021年12月に開催した Diversity & Inclusion Session

富士通オーストラリアによる First Nations サービスセンターの開設

富士通オーストラリア (FAL) は、クイーンズランド州シェルブールのアボリジニ協会、先住民アボリジニのコミュニティ、クイーンズランド州政府と共に、「First Nations サービスセンター」(以下、サービスセンター) をシェルブールに設立しました。サービスセンターでは先住民であるアボリジニのためのデジタルイノベーションを支援し、サービスセンターの職員となったアボリジニの方々が専門職として就労が可能となる、州立の職業訓練専門学校の認証の取得をサポートしています。今後も、人材市場における先住民アボリジニの価値を高め、キャリア形成を支援していきます。



FALのチームメンバーとサービスセンターの職員

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／安全衛生



当社にとって大切な理由と優先課題



執行役員 EVP
CHRO
平松 浩樹

ウェルビーイングは、当社グループが掲げる非財務指標の1つである従業員のエンゲージメントの源泉です。「社員と家族の健康」「会社や仲間との信頼関係」「自律的な学びと成長」「金銭的・非金銭的な報酬」の4つの要素を基本に、働く環境と一人ひとりの成長や自己実現の機会を提供し続けることを重視しています。

世界各地で働くすべての社員の健康と安全は、あらゆる事業活動を進めていくうえで最優先すべきものです。この考えは、事業環境が絶えず変わり続け、働き方の選択が多様化する中であっても不変です。労働災害の発生状況や安全衛生に関する取り組みをグローバルレベルで共有するとともに、メンタル面へのサポートも重視することで、社員が前向きに仕事や自身の成長に向き合える環境を整備しています。

ウェルビーイング

推進体制

グローバルレベルの推進体制として「Global Wellbeing Committee」を定期的開催しています。当社にとって「人材」が最も重要な資本であると位置付け、パーパスの実現に向けて、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ている中で、各リージョンの推進メンバーがオンライン上で集まり、グローバル共通目標のあり方や、各リージョン独自の取り組みに関する共有や、グローバルで取り組みを加速させるための施策に関する議論を行っています。

「Work Life Shift」の進化

2020年に発表した「Work Life Shift」を進化させた施策として、2021年10月、「Work Life Shift 2.0」を発表しました。アフターコロナを見据えて、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た施策を展開しています。オフィスはそこでしかできない体験を提供するエクスペリエンス・プレイスとし、スタートアップとのコラボレーションや2021年3月に提携した大分県をはじめとする地方自治体との地方創生を推進しています。また、男性育児参加100%やワーケーション／副業の推進など、WorkとLifeのシナジーを追求することで新たな価値創造につなげるとともに、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を実現していきます。

学びの祭典「Fujitsu Learning Festival 2022」

当社グループでは、2022年6月、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 2022」を5日間にわたって開催し、約40,000人が参加しました。昨年からはじめた本イベントは、「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、ジョブ型人材マネジメント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。2022年はテーマを「SDGs with Wellbeing / Fujitsu Uvance」とし、インタラクティブなセッションや社内外の講師によるセミナー、社員によるセッションやワークショップなど、オンラインのほか一部リアルでの実施を交えた計182のコンテンツを、期間中は日・欧・米と連携して24時間配信しました。今後も、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、開催していく予定です。



Fujitsu Learning Festival 2022

新しい形の入社式「Welcome Ceremony for New Joiners 2022」

グローバルな一体感を体現するイベントとして、2022年の新卒入社者、加えて2021年のキャリア入社者を歓迎する入社式を開催しました。世界中からの参加と感染防止の観点から、Fujitsu Uvance Kawasaki Towerをメイン会場とし、国内外の拠点をオンラインでつないだハイブリッド形式で実施しました。各リージョンを含めた世界中の社員が参加し、オンラインの機能を用いたエールを送るなど、11,000人を超える新しい仲間を歓迎しました。



イベントに出席したCTOのマハジャン、副社長の古田、社長の時田（左から）



メイン会場のFujitsu Uvance Kawasaki Tower

頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業に認定

当社は2022年3月、国際頭痛学会の世界患者支援連合より、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。国際頭痛学会の世界患者支援連合、日本頭痛学会との3者共同で、2019年7月から2022年2月まで「FUJITSU頭痛プロジェクト」を展開し、国内のグループ約70,000人の社員を対象とした頭痛に関する知識を習得するためのeラーニングのほか、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などのプログラムを実施しており、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評価されています。



国際頭痛学会の世界患者支援連合からの「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定証

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/wellbeing/>

安全衛生

推進体制

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

日本では人事・総務部門と健康管理部門、労働組合で構成される「安全衛生委員会」を中心に、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に沿った方針策定と安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、海外リージョンでも横断的なインシデント管理システムを構築し、社員の労働安全衛生に関する啓発活動を実施しています。

グローバル一体で中長期的な目標を定め、労働災害を許容しない文化の醸成に向けて、ガバナンスの強化、マネジメントシステムの確立、人材やスキル開発に取り組んでいます。

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オフィス勤務とテレワークとを最適に使い分けた（または組み合わせた）働き方のほか、オンライン会議の利用、海外出張、国内遠地出張の原則禁止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。

オフィス環境においても、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。

COVID-19感染対策として、ワクチン接種を日本をはじめインドやフィリピン、ドイツなどアジア・ヨーロッパの一部地域で推進しています。なお、日本では3回目接種を2022年3月より実施しました。また、フィリピンでは、余剰ワクチンを地域へ寄付することで、ワクチン接種を地域社会に普及しています。

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



当社にとって大切な理由と優先課題



執行役員 EVP
CSO

梶原 ゆみ子

当社にとって重要なステークホルダーの1つである、地域社会（コミュニティ）への貢献は地球市民・グローバル企業としての社会的責務と認識しています。また社員によるコミュニティ活動は、社会課題への理解や困難な立場にある人々への共感等を深める契機となり、社員自身のスキル開発や、当社グループで働くことへの誇りや帰属意識の向上にも寄与すると考え、コミュニティを当社グループにおける重要課題として設定しています。

人や組織が社会課題への共感によって結びつき、コミュニティをより良くしようという活動の中から、信頼に基づく新たなイノベーションを生み出し、ポジティブなインパクトを創出するサイクルを築き上げることを優先課題とし、富士通のパーパス実現に向けた活動に取り組んでいきます。

推進体制

それぞれの地域社会における課題を把握し、地域、人々に寄り添ったコミュニティ活動を推進することで、各国の社員が社会課題を自分事として捉え、解決に向けた行動へつなげることを目指します。そのため各リージョンにコミュニティ活動推進責任者を配置し、各国の活動を企画・推進しています。リージョン単位での活動の結果評価は本部が推進するとともに、グローバルレベルの取り組みは本部において企画し、各リージョンで推進する体制を取っています。それぞれの取り組み結果を本部とリージョン間で共有し、より良い活動の企画につなげています。

中学生向けオンライン授業の開催～デザイン思考でSDGsを考える～

当社は、SDGsで掲げられた社会課題について、デザイン思考を取り入れて解決策を考えるオンライン授業を実施し、全国の中学校より207名の生徒が参加しました。本授業は、次世代を担う子どもたちの未来社会を創造する力の育成支援を目的とし、当社社員が考案したソリューション事例を踏まえた教材を活用し、中学生にデザイン思考を伝えることで、SDGsの目標である社会課題の解決方法やその考え方に触れる学びを体験できるプログラムです。これからも「社会とつながる学び」を支援する取り組みを進めていきます。

バーチャル職場体験によるSTEM分野のキャリア形成支援

Fujitsu UKは、イギリスにおいて学生の成長を支援し、「STEM」*分野でのキャリア促進に貢献することを狙いとして、バーチャル職場体験の場を提供しています。このプログラムでは、地理的な場所に関係なく、全国の学生に公正で平等な職場体験の機会を提供するとともに、Fujitsu UKの社員により、学生にIT業界の魅力を伝え、テクノロジーが社会に与える影響について理解を深められる内容を提供しています。今後は年間2,400人の学生の受け入れを目指しており、次世代の学生に刺激を与え、将来のデジタル人材育成の機会の創出を進めていきます。

* STEM (Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学))



職場体験により、実践的スキルや業界経験を提供

当社グループでは、ウクライナおよびその近隣地域において被災された方々への人道支援のための義援金を拠出しています。ウクライナ情勢に関する対応についてはP90「経済安全保障への取り組み」もご参照ください。

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



当社にとって大切な理由と優先課題



理事
グローバルサプライチェーン本部長
山西 高志

当社グループの価値創造には、お客様と、お客様の先に存在する個人・社会に製品・サービスを届けるまでの、サプライチェーンに関わるすべてのステークホルダーとの協働が不可欠です。私たちはステークホルダーと共に、世界中に広がる全サプライチェーンにおいて、人権、多様性、環境などに配慮するというグローバル企業の責務を果たしていきます。また、災害をはじめとする予期せぬ変化に際してもレジリエンス（回復力）を発揮するサプライチェーンの構築は、企業としての責任を果たすうえで極めて重要です。当社グループの競争優位性の強化と価値創造機会の獲得、および、リスク管理に寄与するため、継続的なサプライチェーンの点検・整備・強化に取り組んでいます。

推進体制

サプライチェーンの機能を担うグローバルサプライチェーン本部が推進担当となり、重要課題のリーダーである本部長の下で推進体制を構築しています。当社グループ横断で施策展開を図るため、調達におけるグローバルな連携体制を整えており、各リージョンや地域の社会的要請や取り組みを反映しながら企画運営をしています。また、人権・多様性やコンプライアンス、環境等、他の重要課題の活動にも関与しながら統合的に進める必要があるため、サステナビリティ推進本部をはじめとした各重要課題の担当部門や事業部門と密接に連携し、取り組みを進めています。

責任ある調達の国際基準への準拠

当社は、企業の社会的責任に取り組むグローバルな業界イニシアティブ「Responsible Business Alliance (RBA)」に加盟しています。RBA行動規範に基づき、人権や環境等の遵守基準を定めた「CSR調達指針」を制定するとともに、主要取引先より当社指針への同意書などRBA基準への準拠証明を取得し、お取引先の遵守状況を確認しています。そのほか紛争助長や強制労働・人権侵害と関連するリスクの高い鉱物に関し、製品や部品、サプライチェーンからの排除に向けて、経済協力開発機構（OECD）の指針に基づく調査を行っています。

サプライチェーンにおける温室効果ガス（GHG）排出量の削減

気候変動など、環境への危機意識の高まりを受け、従来から各お取引先各社に対しGHG 排出量の削減に向けた取り組みを要請してきました。加えて、2021年度より、国際的な標準に基づく各お取引先での排出量削減に関する数値目標の設定と、目標達成に向けた活動を要請しています。対象のお取引先については、製造系に加え、役務系にも拡大しています。

サプライチェーン多様性の推進

当社は多様性を尊重した責任ある事業活動の推進に取り組んでおり、サプライチェーンにおいても、多様なお取引先とのビジネス増進を図ってきました。例えば、英米豪では、女性、先住民、マイノリティ経営の企業や、中・小規模企業からの調達額・調達率について目標値を設定し、取引の拡大を図っています。また日本では、高い技術を持った中小・スタートアップ企業、個人事業主などに適した取引条件・環境づくりを進めています。

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

当社にとって大切な理由と優先課題



執行役員EVP
ゼネラルカウンセル
水口 恭子

コンプライアンスの徹底は、お客様との信頼関係の土台であり、ビジネス機会の獲得とすべての価値創造にとって必須の要件です。違反を起こさない、起こさせないためには、経営トップのコミットメントとグループを横断する不断の取り組みが不可欠です。当社グループは、不正を一切許容しない（ゼロ・トレランス）企業文化を培うため、CEO含む経営陣が、グループ全体、全社員に向けたメッセージを毎年発信しています。

今後はサプライチェーンに関わるパートナーと共にコンプライアンス意識の向上にさらに取り組んでいきます。また中長期的には、データの活用によって不正を予見・検知するプロアクティブな対応をしていきます。

以上の取り組みで、競争優位性とお客様との信頼関係の維持・強化に貢献したいと考えています。

推進体制

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

*1 内部統制体制の整備に関する基本方針
<https://pr.fujitsu.com/jp/ir/report/2021/n122.pdf> (P5-8)

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



*2 Global Business Standards (GBS)
https://www.fujitsu.com/downloads/JP/archive/imgjp/jphil/philosophy/codeofconduct/GlobalBusinessStandards_V20.pdf

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。

Policies & Procedures 規程および手続きの整備
Top Commitment & Resources トップコミットメントおよびリソース確保
Training & Communication 教育およびコミュニケーションの実施
Incident Reporting & Response インシデントの報告および対応
Monitoring & Review モニタリングおよび見直しの実施

GCPで取り組む5つの柱

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/>



当社にとって大切な理由と優先課題



執行役員 SEVP
グローバルソリューション
ビジネスグループ長

島津 めぐみ

気候変動への対応、資源循環の強化、生物多様性の保全など、世界規模の環境課題は、企業として責任ある対応が求められるというだけでなく、当社グループのパーパス実現のために不可欠な取り組みです。GHG排出量削減を含めた環境負荷低減をいち早く実践し蓄積してきた知見をもとに、新たなソリューションをお客様に提供し社会に貢献することは、当社グループの成長につながります。

現在私たちは、Fujitsu Uvanceの下で、デジタル技術を活用したエネルギーシステムの構築やGHG排出量の把握・削減など、社会全体のカーボンニュートラルの実現や、レジリエントな社会インフラ構築への貢献に注力しています。高い情報感度をもって各国・地域の法規制やお客様の課題に対応し、新たな価値の創出と競争優位性の強化を実現します。

推進体制

環境リーディング企業としての社会的責任を果たすため、パーパスの実現に向けた経営トップのコミットメントによるグループ一体となったグローバルでの環境経営を推進しています。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・機会の共有や対応などを継続的に検討し、サステナビリティ経営委員会にて審議しています。経営と同じ枠組みでのマネジメントにより、グループ内に環境方針や環境行動計画、環境マテリアリティへの取り組みなどを素早く浸透させ、グループガバナンスのさらなる強化を図っています。法規制の遵守はもとより、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、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。

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

当社グループでは、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策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ています。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。先進のデジタル技術を効果的に活用して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、当社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。こうした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。ビジョンの下、最新の環境課題や社会動向を踏まえ、温室効果ガスのネットゼロ目標設定など、さらなる活動を展開していきます。

Fujitsu Climate and Energy Visionの3つの柱



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

ビジネス・社会貢献

環境価値流通プラットフォームの実現に向けた共同プロジェクト開始

IHIと当社は、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^{*1}取引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、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た取り組みです。世界各国の企業が創出するCO₂削減量など効率的な環境価値の流通と、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。

^{*1} 環境価値：再生可能エネルギー（グリーン電力）において、「エネルギーそのものの価値」に加え、「発電時に環境に負荷を与えるCO₂の排出がない」という付加価値のこと。

今後の日本のエネルギー市場を見据えたVPP^{*2}・DR^{*3}実証プロジェクト

エナリスと当社は、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、電力ひっ迫時に、送配電事業者からの要請に基づいた発動に対して、当社の沼津工場のコージェネレーション用発電機を稼働し、需要側の電力を抑制する技術について、2015年のネガワット取引^{*4}実証から、2021年の電源I¹厳気象対応調整力^{*5}までの7年間のVPP・DR実証に取り組んできました。

今後は、本プロジェクトの実績やノウハウをもとに、日本のエネルギー市場において、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（再エネ）拡大とカーボンニュートラル社会の実現に向けてさらなる協業を図っていきます。

^{*2} 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、1つの大きな発電所のように機能させる技術。

^{*3} DR：ディ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ことで、電力のピーク時間帯の需要を抑制する仕組み。

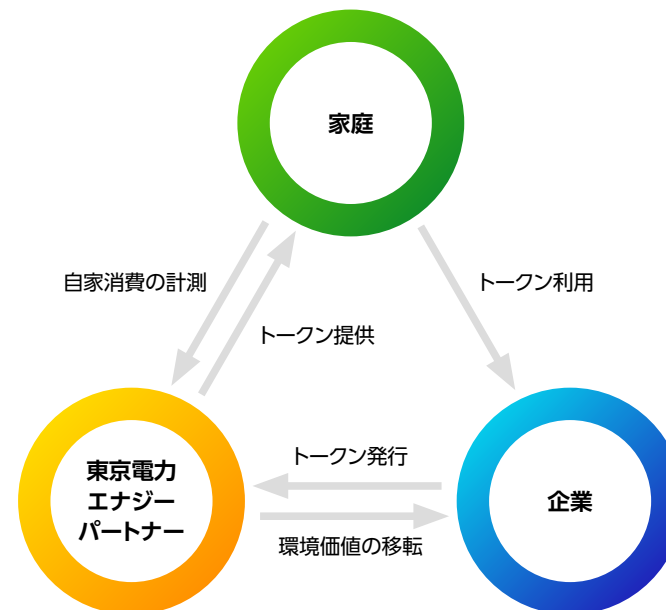
^{*4} ネガワット取引：電力の需要側が使用電力を削減してピークカットを実現し、削減量に応じた報酬が支払われる仕組み。

^{*5} 電力I¹厳気象対応調整力：厳気象月（7～9月、12～2月）の電力ひっ迫時に需要側の電力を抑制する取り組み。

家庭と企業における環境価値の流通を目指した共同実証プロジェクト

東京電力エナジーパートナーとグリッドシェアジャパン（伊藤忠商事100%子会社）、Ridgelinez、当社は、カーボンニュートラルの実現に向け、家庭と企業における環境価値の流通を目指した実証実験を行いました。具体的には、ブロックチェーン技術を用いたプラットフォームを構築し、太陽光パネルを導入している家庭は、電力の自家消費を行うことで環境価値のトークン^{*6}である「おひさまコイン」の獲得ができ、楽しみながら家庭内でのCO₂削減につなげることができます。獲得された「おひさまコイン」は、企業が提案する寄付先や企業自身の再エネ利用拡大のための寄付（応援）に活用することができるため、寄付を通じてSDGs貢献や企業へのCO₂削減に貢献することができます。また企業は、「おひさまコイン」を家庭から入手することで、お客様とのエンゲージメントを高めつつ、再エネ調達目標を達成する手段とすることが可能となります。

^{*6} トークン：ブロックチェーン技術を用いて、企業や団体などが独自に発行するデジタル化された権利、資産のこと。



環境行動計画

当社グループでは、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います。具体的には、工場やオフィスにおける環境配慮を徹底し、CO₂排出量や化学物質排出量、廃棄物発生量など、自らの環境負荷低減の強化を進めるとともに、活動の対象をお客様・社会全体を含むサプライチェーン全体へと広げています。

現在は第10期環境行動計画(2021～2022年度)として、最新の社会課題や要請を踏まえ、「気候変動」「資源循環」「自然共生(生物多様性の保全)」の3つの軸ごとに目標を設定し、サプライチェーンを通じた環境負荷低減に努めています。活動事例として、再エネの導入拡大やデータセンターのエネルギー効率改善を通じた温室効果ガスの削減、新規プラスチック使用量の低減などによる製品の省資源化、自然生物多様性の保全に向けた影響度合いの把握と低減など、中長期の目標達成に向け活動しています。

また、当社グループの2030年に向けた温室効果ガス排出削減目標について、2021年4月にSBTi^{*7}より「1.5℃水準」の認定を受けました。加えて、社会のカーボンニュートラルの早期実現を目指して、2022年6月にはSBTiネットゼロ目標認定に向けてコミットメントレターを提出し、受理されました。

^{*7} SBTi (Science Based Targets Initiative): Science Based Targets イニシアチブの略。世界の平均気温上昇抑制に向けた、企業の温室効果ガス削減目標に関する国際イニシアチブ。

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/action-plan/>

再生可能エネルギー調達取り組み

当社グループでは、再エネの利用拡大に向け、国内外の地域特性を踏まえ再エネを調達しています。国内の事例としては、2021年11月の制度変更により、需要家によるFIT非化石証書^{*8}を市場からの直接調達が可能となったことを受け、北陸エリアにおいて、本制度を利用した再エネの調達を行いました。この実績を皮切りに、2022年度から国内全エリアにおいて、市場からの直接調達を展開しています。海外事例として富士通オーストラリアでは、バーチャルPPA^{*9}の仕組みを活用した、大規模な再エネ調達を実現しています。これにより、2022年6月以降、同社のデータセンターで使用する電力の約40%を再エネでまかなっており、これは同社年間消費電力量の約30%に相当します。今後も再エネの利用拡大を進め、2030年の温室効果ガス排出削減目標達成を目指します。

^{*8} FIT非化石証書: 水力や太陽光、風力発電といった再エネなどの非化石電源による環境価値を証書化した非化石証書のうち、固定価格買取制度(FIT: Feed-in Tariff)による電源から創出された証書。

^{*9} バーチャルPPA: 電力購入契約(PPA: Power Purchase Agreement)のうち、実際の電力取引とは別に、再エネによる環境価値を取引する手法。

自然生物多様性への取り組み

生物多様性の喪失は重大なグローバルリスクと認識されており、その問題の解決には、2030年までの「ネイチャー・ポジティブ」の実現が必須と考えられ、CBD(国連生物多様性条約)のCOP15では、2030年の国際目標を含む「ポスト2020生物多様性枠組」の採択が予定されています。

当社グループは、このような状況下でいち早く取り組みを推進するため、第10期環境行動計画において、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目標を設定しました。合わせて、デジタル技術を活用した、熱帯林保全、絶滅危惧種保護にも取り組んでいます。2030年のネイチャー・ポジティブの実現に向け、自らの事業活動における生物多様性への影響の低減と、社会における生物多様性保全への貢献を推進していきます。

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に基づく情報開示

当社グループは、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、気候関連財務情報開示のためのタスクフォース（TCFD）の提言に賛同し、投資家など様々なステークホルダーに対する効果的な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/tcfd/>

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	- 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を策定。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告。2021年度、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 - 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、サステナビリティ経営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。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サステナビリティ関連業務執行を推進 - 新たに業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含むESG指標導入を決定
戦略 (Strategy)	短期・中期・長期のリスクと機会	気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスやICT製品の提供は売上拡大の機会をもたらし、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与える
	事業・戦略・財務に及ぼす影響	
リスク管理 (Risk Management)	2℃目標等の様々な気候シナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス	2021年度に、1.5℃、4℃シナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施 - 当社にとってのリスク対応およびお客様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
	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
指標と目標 (Metrics and Targets)	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、リスクを抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行
	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（最新のバウンダリーを反映）	- Scope 1: 68千トン-CO₂ - Scope 2: 524千トン-CO₂ [Location-based], 422千トン-CO₂ [Market-based] - Scope 3: 1,207千トン-CO₂ [Category 1: 購入した製品サービス], 3,142千トン-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年度、2030年のGHG排出量削減目標を「1.5℃水準」の71.4%削減（2013年度比）に引き上げ - Scope 1 & 2 GHG排出量削減（2013年度比）: 目標（2021 / 2030年度=33.6 / 71.4%）に対し、2021年度37.2%削減 - Scope 3 (Category 1 & 11) のGHG排出量削減（2013年度比）: 目標（2030年度=30%）に対し46.9%削減

気候変動のリスクおよび機会

シナリオ分析

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し、当社グループの気候関連リスク・機会を特定するとともに対応策を検討しました。自社オペレーション、サプライチェーンにネガティブな影響を及ぼす移行・物理リスクに対応するとともに、お客様の気候関連リスクを理解することで価値創造の提案につなげ、ビジネス機会の獲得を目指します。

リスク

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

機会

機会分類	対象期間	内容	主要な対応策
製品・サービス	短～長期	・高エネルギー効率製品・サービスの開発・提供による売上増加	・高性能・低消費電力の5G仮想化基地局、高性能・省電力のスーパーコンピュータ等の開発・提供
市場	短～長期	・ICT活用により創出される気候変動対策に向けた新規市場機会の獲得	・サプライチェーンのCO ₂ 排出量算定・可視化、ゼロエミッションに向けた新材料探索の効率化等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	・レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じての売上の増加	・防災情報システム、洪水時の河川水位を予測するAI水管理予測システム等の開発・提供

2021年度、当社事業において特に気候変動の影響が大きいと考えられる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、1.5℃および4℃シナリオを用いて2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。分析は「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つのステップにて行いました。

Sustainable Manufacturing、Trusted Societyはお客様の気候関連リスクへの対応を支援するなど、当社におけるビジネスの「機会」を中心とした分析を行い、Hybrid ITは、自社事業およびお客様の気候関連リスクへの対応など、「リスク」と「機会」の両面で分析しました。

分析結果

シナリオで分析した機会についてオフアリングの検討・開発方向と一致していること、また、リスクについても対応策を整備できていることを確認し、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社会）」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の対応策を踏まえ、オフアリングの具体化等の検討を推進しています。

Sustainable Manufacturing (「機会」を中心とした分析結果)

● 1.5℃シナリオ ◆ 4℃シナリオ

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		
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	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	● サプライチェーン全体を通してカーボンニュートラル原料の環境配慮型の製品への転換、ポートフォリオ変革が進み、トレーサビリティ強化、研究開発の効率化に対する需要が向上	● サプライチェーン全体のCO ₂ 排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 ● マテリアルズ・インフォマティクスを活用したエコ材料開発ソリューション ● データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行
			◆ 自然災害の激甚化によりレジリエントな工場・サプライチェーンに対する需要が増加	◆ リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆ データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCMの見直し等)
自動車関連 ビジネス	内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	● 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ーマネジメント) ● データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行 ● デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス
			◆ 内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加	◆ リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆ データドリブンマネジメントによる迅速な対処 (製造体制や調達先、SCMの見直し等) ◆ エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化
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などが推進される	自然災害、気温上昇リスクの増大による農業被害が増大	● 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
			◆ 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の可能性が高まる	自然災害、水不足リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	● 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
			◆ 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 (「機会」を中心とした分析結果)

● 1.5℃シナリオ ◆ 4℃シナリオ

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		
公共、交通、エネルギー関連ビジネス	カーボンニュートラル化が進み、環境配慮等が都市やサービスを選択する価値観となる	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	●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
			◆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

Hybrid IT (「リスク・機会」両面での分析結果)

● 1.5℃シナリオ ◆ 4℃シナリオ

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		
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	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	●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
			◆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付けています。

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/>

ステークホルダーとの協働

外部団体への参画

持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)

WBCSDは、世界約200社以上の企業が集い、ビジネスを通じた持続可能な社会の実現を目指す国際団体です。当社は2013年より会員として参画しており、現在、社長の時田が同団体の理事として活動に貢献しています。

WBCSDでは、当社も改訂および邦訳に関わった長期ビジョン「ビジョン2050：大変革の時」を2021年に公開しています。同ビジョンでは「90億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられる世界」を実現するため、グローバル社会が直面している喫緊の課題に対して企業が果たすべき役割を明確にしています。富士通のパーパスは『ビジョン2050』と目指す方向が一致しており、引き続き持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。

WBCSDと連携した社内意識醸成

企業がサステナビリティに向けていかに貢献するか理解し、実践していくために、2021年11月にWBCSDのピーター・バックナー プレジデント&CEOより「ビジョン2050行動の時」と題し、当社経営層に対してご講演いただきました。その様子は、イントラサイトを通じて、全社員に向けて動画が公開され、経営層から現場まで広くサステナビリティへの理解促進につなげています。富士通はWBCSDの『ビジョン2050』と方向性を合わせ、パーパスの実現を目指し、様々なステークホルダーと協調し取り組んでいきます。



講演の動画

世界経済フォーラム (WEF)

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



ステークホルダーダイアログの開催～外部有識者との対話を経営に活かす～

水、廃棄物、エネルギー事業をグローバルで展開するヴェオリアグループの日本法人であるヴェオリア・ジャパン会長の野田様と、世界有数の独立系運用会社であるインベスコ・アセット・マネジメントの古布様をお招きし、「パーパスドリブな経営は新たな局面へ～持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けた戦略について～」をテーマに当社の経営層とのダイアログを開催しました。

有識者のお2人から、パーパスは多様な価値観を持つ従業員のよりどころであるとともに自社とステークホルダーをつなぐ基盤であり、パーパスを軸に経営戦略・事業戦略を実践することが企業価値向上のカギとなること、また、さらなる企業価値向上に向け、人的資本をはじめとする無形資産について、実績に基づくエビデンスを示し可視化していくことへの期待など、多くの示唆をいただきました。

今回いただいた貴重なご意見を経営に活かしながら、より一層パーパスドリブな経営を進めていきます。



ステークホルダーダイアログ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/csr/society/dialog/2022/>

ステークホルダーエンゲージメントの一覧はこちらをご参照ください。
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/society/dialog/>