FUJITSU

Sustainability Data Book 2026

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
サステナビリティ報告に関する考え方 3
富士通グループ概要 5
財務・非財務ハイライト 7
国連グローバル・コンパクト 8

サステナビリティマネジメント

Fujitsu Way 10
企業カルチャーの変革 12
価値創造モデル 14
マテリアリティ 16
GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績 21
非財務指標 28
非財務指標（2026 年度以降） 32
財務・非財務指標の関係性の把握 36
パーパスの実現を支える知財戦略 38
富士通グループのサステナビリティ経営 44

環境

環境マネジメント

環境マネジメントシステム 47
環境リスクへの対応 50
グリーン調達 56
社員への環境教育・啓発活動 59

気候変動問題に関する環境ビジョン

富士通グループの環境ビジョン 60
環境目標 62
TCFD に基づく情報開示 64

自然共生（生物多様性の保全）

自然共生（生物多様性の保全） 75

富士通グループ環境行動計画

富士通グループ環境行動計画 81
ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 86
気候変動 92
事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 94
再生可能エネルギーの利用拡大 97
製品使用時の消費電力による CO_2 排出量の削減 99
サプライチェーン上流における GHG 排出量削減 101
資源循環 103
製品の省資源化・資源再利用とサーキュラーエコノミーの取り組み 105
水使用量の削減 108
サプライチェーン上流における水資源保全 110
自然共生（生物多様性の保全） 112

環境データ

地球温暖化防止（GHG プロトコルスタンダード） 118
マテリアルバランス 120
環境パフォーマンスデータ算定基準 124
2025 年度の環境活動に関する報告対象組織の一覧表 130

社会

人権 134
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン 146
ウェルビーイング 161
Career & Growth Well-being 165
Financial Well-being 170
Social Well-being 174
Health Well-being 181
安全衛生 199
コミュニティ 206
外部団体との協業 212
お客様とともに 215

ガバナンス

コーポレートガバナンス 218
コンプライアンス 225
サプライチェーン 235
リスクマネジメント 242
情報セキュリティ 248
品質への取り組み 262

データ集

外部評価・表彰 267
社会・ガバナンスデータ 272
GRI スタンダード / 国連グローバル・コンパクト対照表 282
SASB スタンダード対照表 299

第三者保証報告書 301

トップメッセージ



代表取締役社長 CEO
時田 隆仁

世界は今、AIの急速な進化による産業構造の変化や、地政学的分断の進行、経済安全保障の重要性の高まりなど、歴史的な転換点を迎えています。新たなテクノロジーは、人々の暮らしや企業活動だけでなく、産業のルールや価値そのものを変えつつあります。この変化は脅威となる一方で、新たな価値創造の機会でもあると捉えています。

当社では、このような外部環境の変化やサステナビリティ開示基準の変更を踏まえ、マテリアリティの見直しを行いました。必要不可欠な貢献分野である「地球環境の保全：Planet」「デジタル社会の発展：Prosperity」「人々のウェルビーイングの向上：People」、そして、持続的な発展を可能にする土台となる「テクノロジー」「経営基盤」「人材」の6つのテーマは従来通り継続し、各テーマにおける注力すべき具体的な領域を見直しています。

これらのマテリアリティを起点に、2026年度よりスタートした「中長期経営ビジョン2035」では、2035年度までの10年間をTechnology-drivenで価値を創造していく期間と定めました。信頼できるテクノロジーの提供を通して、様々な社会課題に対する解を導き出します。

そのために、お客様の事業成長とクロスインダストリーでの社会課題解決を支援するUvanceの進化に加え、新たな事業領域創出への取り組みを進めています。具体的には、省エネルギー性と優れた計算能力を備えた信頼性の高い計算基盤を提供する「Sovereign Platform」、人とロボットの協調により生産性向上や現場の自律化・高度化を実現する「Physical AI」、そしてデータとAIを活用して社会運営の高度化やレジリエンス強化を支援する「Intelligent Society」の3つの領域に注力します。富士通は、独自の先端テクノロジーと長年培ってきた実装力を活かし、エネルギー・資源制約や労働力不足、災害リスクの高まりといった社会が直面する課題の解決に貢献していきます。

一方、サステナブルな世界の実現に向けた富士通自身の変革も加速しています。温室効果ガス排出量ネットゼロを目指す長期ビジョンのもと、自社事業活動に伴う温室効果ガスについては2030年度にカーボンニュートラルを、バリューチェーン全体では2040年度にネットゼロを実現することを目標に掲げ、SBTi（Science Based Targets Initiative）のネットゼロ認定を取得しています。当社の掲げる第12期環境行動計画では気候課題に加え、資源循環の推進や生物多様性への取り組みも強化しています。
また人権尊重を事業活動の前提として、サプライチェーンを含めた責任ある事業運営を推進しています。テクノロジーの活用領域が広がる今、人権・倫理・透明性を重視し、多様なステークホルダーとの対話を通じて、信頼される企業としての責任を果たしていきます。

さらに、AI時代における競争力の源泉は人材であると考えています。当社は、事業ポートフォリオと連動した人材ポートフォリオの実現や、人とAIの協調を前提とした役割・スキルの再設計を進めています。社員一人ひとりの挑戦と成長を支えるウェルビーイングの向上を推進し、自律的に価値創出できる人的資本の強化に取り組んでいます。多様な人材による共創が、当社の持続的な成長と社会への貢献を支える原動力となっていきます。

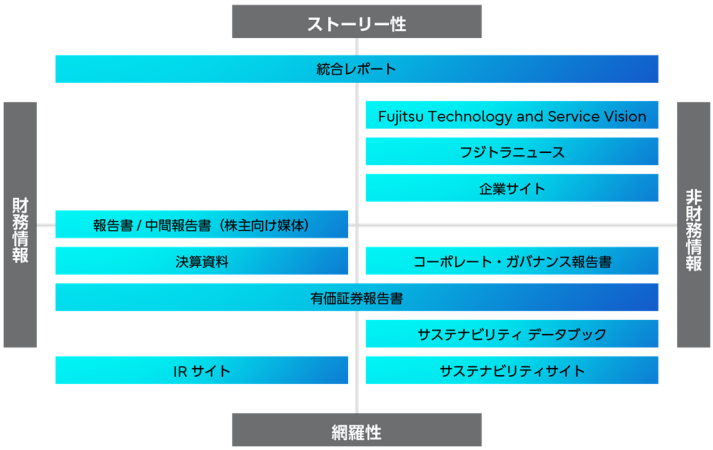
私たちは、お客様やパートナーの皆様とともに、信頼できるテクノロジーで社会課題の解決に挑み、より安心安全で豊かな社会の実現を目指します。
最後に、富士通グループは国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し、その実現に向けた取り組みを継続していきます。世界中のステークホルダーと連携し、テクノロジーの力で持続可能な未来を共創していくことをここに約束します。

サステナビリティ報告に関する考え方

サステナビリティサイトと同データブックについて

富士通は 2019 年度より、「富士通グループ統合レポート」の非財務情報をより詳細にお伝えするために「サステナビリティ」サイトを作成し、サステナビリティ情報のアップデートに対するニーズに迅速に対応しています。

なお、公開した情報を記録する目的で、毎年 10 月にウェブサイトの内容を纏めた PDF ファイル「サステナビリティデータブック」を発行いたします。



富士通グループ情報開示体系について

参考ガイドライン

- GRI スタンダード
- SASB スタンダード
- 環境報告ガイドライン（環境省 2012 年・2018 年版）
- 国連グローバル・コンパクト
- ISO26000

参考ガイドライン対照表

> GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト
> SASB

報告期間

本ウェブサイトでは、2025 年度（2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日）の活動を中心に報告しており、記載しているデータはその実績値です。

本ウェブサイトの想定読者

お客様、社員、株主・投資家、お取引先・事業パートナー、国際社会・地域社会、公共機関、行政などのステークホルダーの皆様を読者と想定しています。

@Fujitsu 2026

報告対象範囲

特に記載のない限り、サステナビリティサイトおよびサステナビリティデータブックにおいては、富士通株式会社および連結子会社を対象としています。

なお文中では「富士通」は富士通株式会社、「富士通グループ」は富士通株式会社および国内外の連結子会社、「富士通および国内グループ会社」は富士通株式会社と国内連結子会社を指します。

主な報告対象範囲の変更

- 2025 年 6 月に新光電気工業株式会社を連結範囲から除外したことに伴い、同社及びその子会社に係る環境パフォーマンスデータのうち、「エネルギー使用量」、「Scope1・Scope2 排出量」、「再生可能エネルギー利用量」、「水使用量」および「廃棄物発生量」については 2025 年 5 月までを報告対象とし、その他の環境パフォーマンスデータについては 2025 年度以降の報告対象から除外しています。
- 2025 年 3 月に FDK 株式会社を連結範囲から除外したことに伴い、同社及びその子会社に係る環境パフォーマンスデータについては 2025 年度以降の報告対象から除外しています。

第三者保証について

富士通グループ サステナビリティデータブック 2026 において、開示情報の信頼性確保のために KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

> 第三者保証報告書

問い合わせ先

- 富士通株式会社 CEO 室 Sustainability Division

富士通グループ概要（2026 年 3 月 31 日現在）

商号 富士通株式会社 Fujitsu Limited
所在地 本店
〒211-8588
神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1
代表者 代表取締役社長 時田 隆仁
（2026 年 6 月 29 日現在）
設立 1935 年（昭和 10 年）6 月 20 日
事業内容 サービスソリューション
ハードウェアソリューション
ユビキタスソリューション

資本金 3,256 億 3,800 万円
総資本 3 兆 3,997 億 4,500 万円
（負債 1 兆 3,551 億 5,800 万円、
純資産 2 兆 0,445 億 8,700 万円）
決算期 3 月 31 日
従業員数 連結 99,203 名／単独 32,224 名
取締役数 9 名（うち女性 2 名、社外取締役 6 名）
（2026 年 6 月 29 日現在）
連結子会社数 224 社
持分法適用関連会社数 10 社
上場証券取引所 東京、名古屋

2025 年度 事業セグメント別売上収益

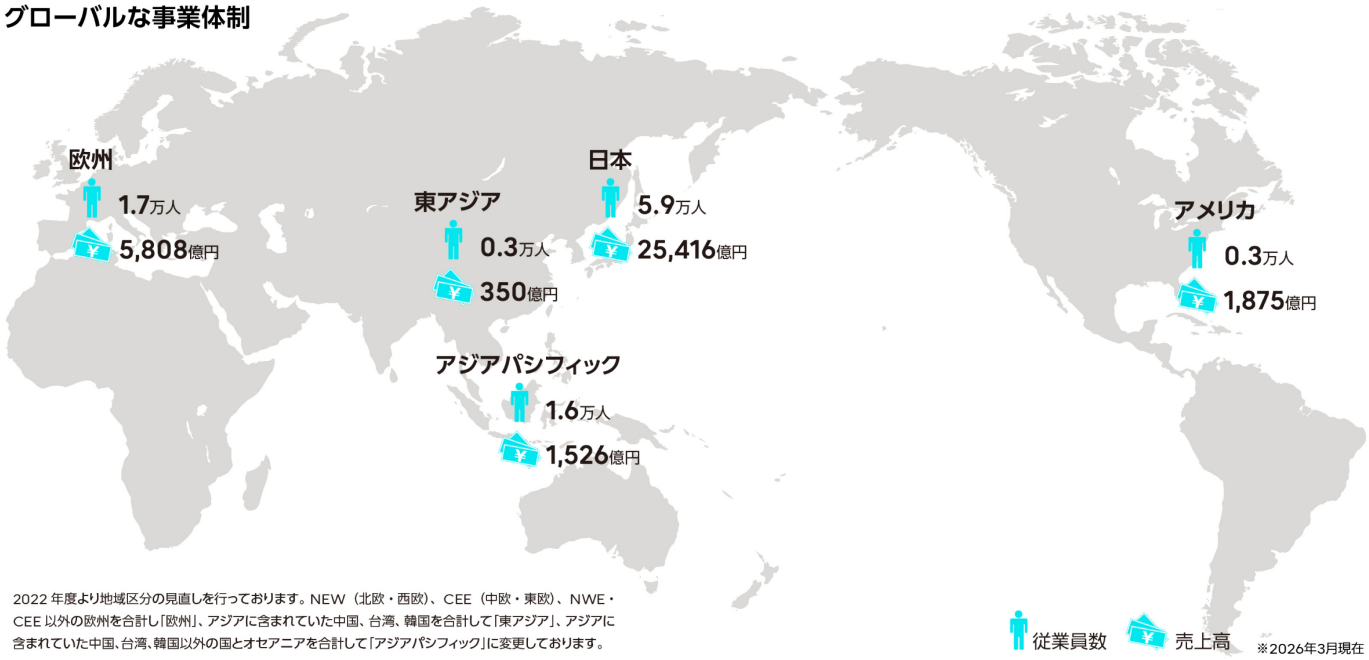
セグメント	売上収益（億円）
サービスソリューション	23,469
ハードウェアソリューション	10,098
ユビキタスソリューション	2,298
消去・全社	▲836
合計	35,029

サービスソリューション
- コンサルティングサービス（ビジネスコンサルティング、テクノロジーコンサルティング）
- クラウドサービス（IaaS、PaaS、SaaS 等）
- システムインテグレーション（システム構築、モダナイゼーション等）
- ソフトウェア（業務アプリケーション・ミドルウェア）
- ソフトウェアサポートサービス
- ビジネスプロセスアウトソーシング
- IT サービス（データセンター、ネットワークサービス、セキュリティサービス、車載情報システム等）
- マネージドサービス（システム運用管理、アプリケーション運用管理、サービスデスク等）

ハードウェアソリューション
- システムプロダクト（UNIX サーバ、基幹 IA サーバ、PC サーバ、OS、ストレージ、メインフレーム、フロントテクノロジー等）
- ネットワークプロダクト（モバイルシステム、フォトニクスシステム、IP ネットワーク機器等）
- ハードウェアサポートサービス（システムプロダクト・ネットワークプロダクトのサポート）
- システムサポートサービス（情報システム及びネットワークの保守・監視サービス等）

ユビキタスソリューション
- パソコン

グローバルな事業体制

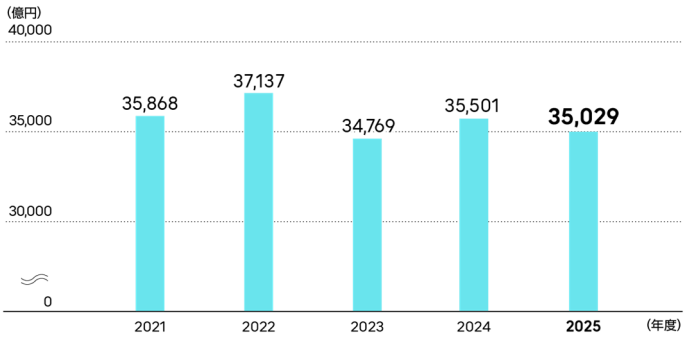


2022 年度より地域区分の見直しを行っております。NEW（北欧・西欧）、CEE（中欧・東欧）、NWE・CEE 以外の欧州を合計し「欧州」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国を合計して「東アジア」、アジアに含まれていた中国、台湾、韓国以外の国とオセアニアを合計して「アジアパシフィック」に変更しております。

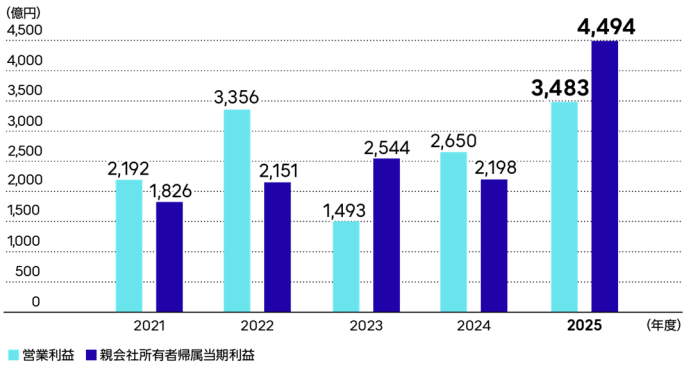
財務・非財務ハイライト

★ 第三者保証対象指標

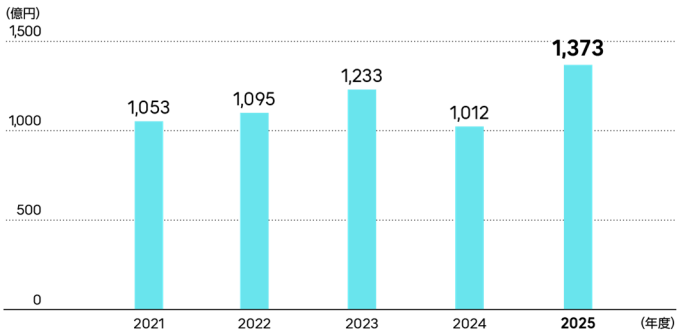
売上高推移



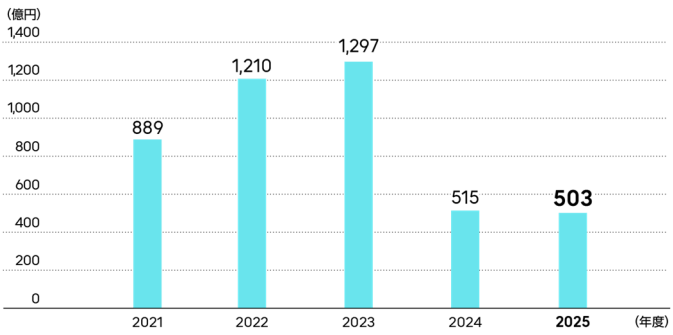
営業利益/親会社所有者帰属当期利益



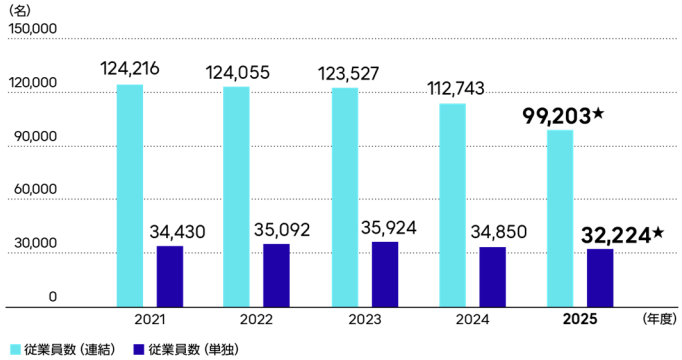
研究開発費



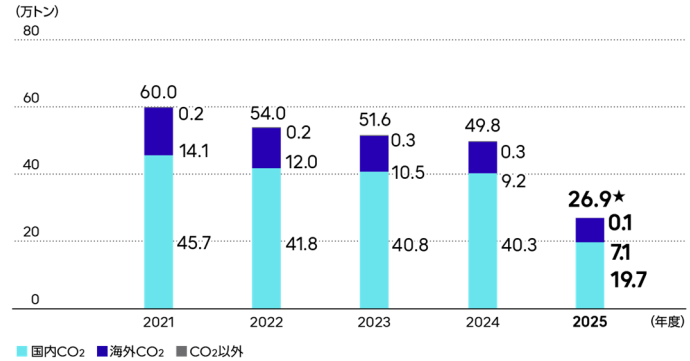
設備投資費



従業員数



温室効果ガス排出量



国連グローバル・コンパクト

富士通は2009年12月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」への支持を表明しました（注1）。(富士通グループは、グローバル・コンパクトが掲げる10原則に基づき、グローバルな視点からサステナビリティ推進活動に積極的に取り組むことで、国際社会の様々なステークホルダーからの要請に応えるとともに、真のグローバルICT企業としての責任ある経営を推進し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

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

国連グローバル・コンパクトの10原則

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

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

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

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



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。

Fujitsu Way	10
企業カルチャーの変革	12
価値創造モデル	14
マテリアリティ	16
GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績	21
非財務指標	28
非財務指標（2026 年度以降）	32
財務・非財務指標の関係性の把握	36
パーパスの実現を支える知財戦略	38
富士通グループのサステナビリティ経営	44

Fujitsu Way

Fujitsu Wayの構成

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

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

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

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

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

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

- **Fujitsu Wayについて**
- **企業カルチャーの変革**



パーパス		わたしたちのパーパスは、 イノベーションによって社会に信頼をもたらし、 世界をより持続可能にしていくことです
大切にする価値観	挑戦	• 志高くターゲットを設定し、スピード感をもって取組みます • 多様性を受け入れ、斬新なアイデアを生み出します • 好奇心を持ち、失敗や経験から学びます • ヒューマンセントリックなイノベーションにより、より良いインパクトをもたらします
	信頼	• 約束を守り、期待を超える成果を出します • 倫理感と透明性を持って誠実に行動します • 自律的に働き、共通のゴールに向けて協力します • テクノロジーを活用し、信頼ある社会づくりに貢献します
	共感	• お客様の成功と持続的な成長を追求します • すべての人々に耳を傾け、地球のことを考えて行動します • グローバルな課題を解決するために協働します • 社員、お客様、パートナー、コミュニティ、株主に共通価値を創造します
行動規範		• 人権を尊重します • 公正な商取引を行います • 機密を保持します • 法令を遵守します • 知的財産を守り尊重します • 業務上の立場を私的に利用しません

@Fujitsu 2026

企業カルチャーの変革

Fujitsu Way

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

- Fujitsu Way



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への共感を高めるための社内向けコミュニケーション施策を展開しています。
グローバルかつ大規模な組織に対し、1つの方向性、価値観を全社員が理解し、共感を呼ぶためには、まずはトップ層から理解を深め、自らが推進する責任を負う必要があるという考えから、各部門における本部長やグループ会社の社長を「Fujitsu Way推進責任者」に任命しています。そして現場でのFujitsu Way実行に責任を持ち、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」を年に1～2回開催しています。
また、富士通社員一人ひとりがFujitsu Wayを理解できるよう、Fujitsu Way解説書を作成し、グローバル全社員に共有しています。経営陣が心に描く、富士通を変えていきたい思いや、歴史社長などが残した言葉（受け継ぐべきDNA）、そして言葉一つひとつに込められた背景を共有することで、Fujitsu



Fujitsu Way解説書のイメージ

Wayを自分事として認識できるようにしています。今後もパーパスの実現に向け、ワークショップやFujitsu Wayに関する解説ビデオなどによるコミュニケーションを通じて、Fujitsu Wayの実践に取り組んでいきます。

社員のエンゲージメント

エンゲージメントサーベイという全社員に向けたアンケート調査を通じて、社員のパーパスにまつわる理解度・共感度を年に一度、測定しています。海外は４ポイント、国内では５ポイントの上昇(2024年度比)が見られました。
また、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、個人のパーパスを明確化します。2026年5月現在、グローバル含め84,000人以上の社員が実施し、富士通のパーパスとの重なりを変革の原動力としています。

マテリアリティ貢献賞

2025年度より、従来のサステナビリティ貢献賞の取り組みを発展させ、マテリアリティへの貢献を軸とした社内表彰制度「マテリアリティ貢献賞」を展開しています。パーパス実現に向けたマテリアリティへの取り組み促進、ビジネス活動とそれを支える組織活動を称える制度です。
マテリアリティの各分野に応じた一つひとつのプロジェクト活動が結集することで、マテリアリティで定めた課題の解決に対し、大きなインパクトを生み出すことを目指しています。
貢献しようとしているマテリアリティ項目と、ビジネスへの貢献度、取り組みの将来性などを審査基準として、社内のマテリアリティ関係者やCSSO（注1）が審査員として参加しています。

2025年度は、富士通および国内外グループ会社から216件に及ぶ多数の応募がありました。その中から、マテリアリティへの取り組みに多大なインパクトを与えた「インパクト部門」で12件、Fujitsu Wayの大切にする価値観を体現し、活動文化の醸成に寄与した「カルチャーリーダー部門」で30件を選出しました。マテリアリティの貢献分野ごとに、2025年度の応募案件の一例をご紹介します。

- (注1) CSSO : Chief Sustainability & Supply Chain Officer

過去の取り組み：マテリアリティ貢献賞2025年度 受賞案件

- 地球環境問題の解決：電池・半導体材料の解析高度化、物流分野における効率化やサプライチェーンの最適化、再生可能エネルギー活用や廃棄物削減によるサステナブルな拠点運営など
- デジタル社会の発展：製造・物流・小売分野におけるデータ活用、業務効率化や意思決定高度化に向けたDX推進、労働力不足などの社会課題解決に向けた取り組みなど
- 人々のウェルビーイングの向上：がんゲノム・診療データの一元管理や医療・研究への活用など
- テクノロジー：EV導入によるCO_2排出削減、脱炭素に向けたエネルギー転換など
- 経営基盤：ビジネス変革に向けたDX志向の実践など
- 人材育成：データを活用して業務を変革できる人材の育成、店舗従業員のエンゲージメント向上を目指したデジタル活用など

価値創造モデル

富士通のパーパスを実現する価値創造モデル

社会課題を起点にパーパスドリブンで社会に価値を提供していきます

私たちは、富士通のパーパス「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくこと」の実現に向け、新たな価値を創造することで、お客様や社会とともにより良い未来をつくることを目指しています。そのために富士通は、長期的な視点で社会課題の解決と事業成長の両立を図りながら、2030年のありたい姿の実現を通じて、2035年の目指す世界（注1）の実現を目指していきます。

富士通の価値創造モデルでは、まず、私たちが解決に貢献するべき社会課題と当社の持続的成長に必要な課題をマテリアリティとして定め、それを事業活動の起点としています。さらに、持続的な成長を支える堅牢な財務基盤、多様なバックグラウンドと高度な専門性を備えた人材、広範な顧客基盤とパートナーシップ、そして最先端のテクノロジーと研究開発力といった富士通ならではの強みを活かし、事業モデル・ポートフォリオ戦略、テクノロジー戦略、カスタマーサクセス戦略、リソース戦略を中心とした重点戦略を推進しています。あわせて、企業活動のすべてをAI-drivenに変革することで、事業活動そのものの高度化と競争力強化を図っています。また、非財務指標をビジネスの成長を支える重要なドライバーとして位置づけ、その向上を通じて財務成果につなげ、持続的な企業価値の向上を目指しています。
その結果として、地球環境の保全（Planet）、デジタル社会の発展（Prosperity）、人々のウェルビーイングの向上（People）の各分野において、お客様や社会に対するアウトカムを創出していきます。

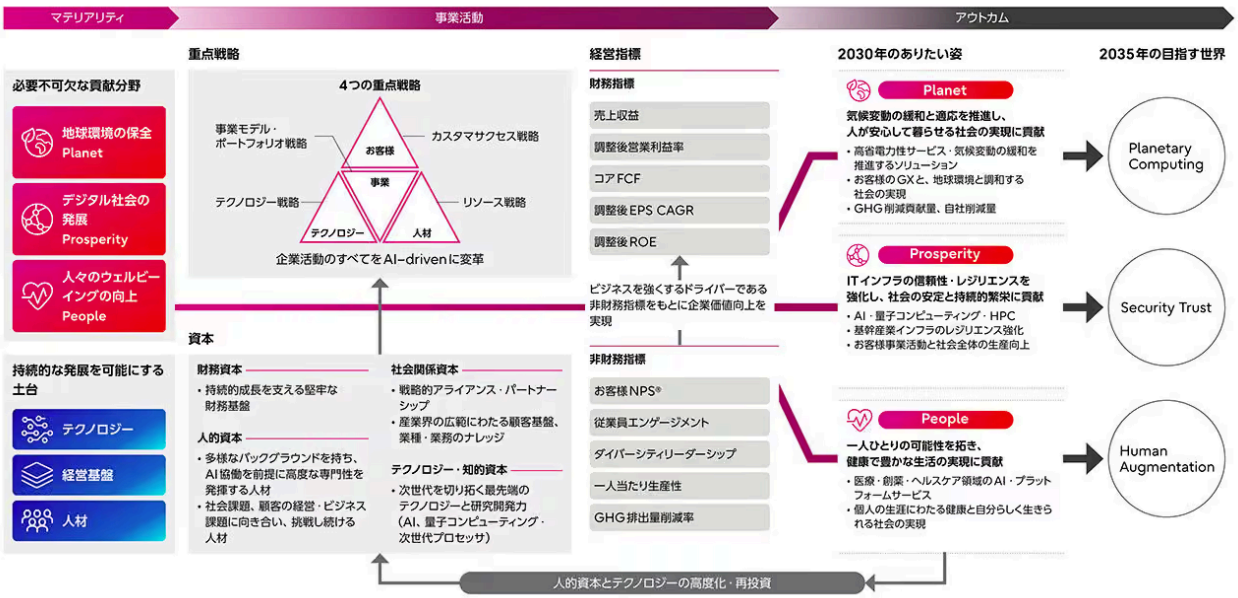
さらに、そこで生み出された価値は、人材の成長やテクノロジーの高度化への再投資につながり、次なる価値創造の原動力となります。富士通は、この価値創造の循環を継続的に強化することで、2030年のありたい姿の実現を着実に進めるとともに、2035年の目指す世界の実現に向けて、お客様や社会とともに持続的な価値を創出していきます。

- (注1) 2035年の目指す世界 : 富士通が描く2035年の世界では、人の能力や可能性の拡張（ヒューマンオーギュメント）、高性能でエネルギー効率の高いコンピュータを用いた地球のあらゆる活動のシミュレーション（プラネタリーコンピューティング）、データ主権と高度なセキュリティに基づく情報の安全保障（セキュリティトラスト）が重要なテーマになると考えます。富士通は、これらの実現に向けた技術やサービスの提供を通じて、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

- Uvance
- 富士通グループのサステナビリティ経営

価値創造モデル

パーパス	わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、 世界をより持続可能にしていくことです。
2030年に向けたビジョン	デジタルサービスによってネットポジティブを実現するテクノロジーカンパニーになる。



価値創造モデル

富士通は、マテリアリティへの対応を通じて、地球環境の保全（Planet）、デジタル社会の発展（Prosperity）、人々のウェルビーイングの向上（People）の各分野において社会的価値の創出を目指しています。これら3つの貢献分野は、それぞれ2035年の目指す世界を構成する「プラネタリーコンピューティング」「セキュリティトラスト」「ヒューマンオーギュメント」の実現に向けた取り組みとも整合しています。

地球環境の保全（Planet）

2035年に向けた「プラネタリーコンピューティング」の世界観のもと、気候変動の緩和と適応、エネルギー効率の向上、資源循環への貢献を通じて、人が安心して暮らせる社会の実現を目指しています。富士通自身のGHG排出量削減や再生可能エネルギーの活用拡大に取り組むとともに、AI、コンピューティング、データ活用の力を通じて、お客様や社会全体の環境負荷低減に貢献していきます。

デジタル社会の発展（Prosperity）

2035年に向けた「セキュリティトラスト」の世界観のもと、社会の安定および持続的な繁栄を支えるデジタル基盤の信頼性とレジリエンスの向上に取り組んでいます。サイバーセキュリティ、経済安全保障、サプライチェーンの可視化・最適化などを通じて、金融、公共インフラ、モビリティ、製造・流通などの基幹産業の事業継続と発展を支援します。さらに、AI、量子コンピューティング、HPC、Physical AIなどの先進技術を活用し、お客様の生産性向上やイノベーション創出に貢献していきます。

人々のウェルビーイングの向上（People）

2035年に向けた「ヒューマンオーギュメント」の世界観のもと、一人ひとりの可能性を広げ、健康で豊かな生活の実現を目指しています。AI創薬、予防医療プラットフォーム、デジタルホスピタルなどを通じて医療・ヘルスケアの高度化に貢献するとともに、地域社会への貢献、スポーツを通じた交流、多様な学びの機会の提供などを通じて、社会的包摂の促進と個人の可能性の拡張を支援していきます。

マテリアリティ

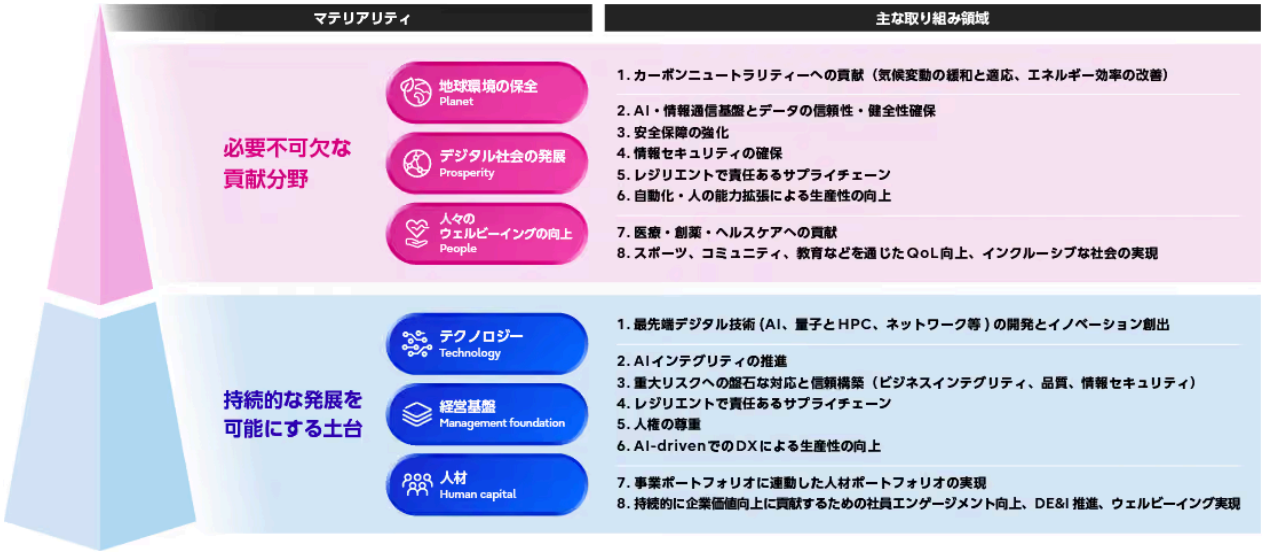
富士通グループのマテリアリティ

富士通グループは、マテリアリティの改定を行いました。2018年に「CSR基本方針」の下で、マテリアリティを特定して以来、事業環境の変化やステークホルダーの期待を踏まえて定期的に見直しを行っています。2023年には、ビジネスを通じたお客様・社会への価値提供という観点をより重視するため、「経営におけるマテリアリティ」として見直しを行いました。その後、年1回の定期レビューを実施し、2024年には一部項目の更新を行っています。
2025年にはCSRD（注1）といったサステナビリティ開示基準を踏まえた対応、2026年度からの新中期経営ビジョンとの整合、および外部環境の変化への適合を目的として、再度マテリアリティの見直しを実施しました。
具体的には中長期的な視点で2035年を見据え、「サステナビリティトピックが企業の財務状況、業績、キャッシュフローなどに与える財務的影響」と「企業活動が環境や社会に及ぼすインパクト」の観点から評価を行いました。その結果、2023年に特定した2カテゴリー6テーマの構成は変わらず、項目名のみ「地球環境問題の解決」を「地球環境の保全」に修正しました。
当グループでは、持続的な成長に向けて解決すべきマテリアリティとして、「必要不可欠な貢献分野」、「持続的な発展を可能にする土台」の2つのカテゴリーを特定しています。必要不可欠な貢献分野について、Uvanceを中心とした事業展開により、「地球環境の保全 Planet」、「デジタル社会の発展 Prosperity」、「人々のウェルビーイングの向上 People」に貢献する価値をお客様・社会に提供します。また、持続的な発展を可能にする土台について、富士通グループの価値創造の源泉として、「テクノロジー」、「経営基盤」、「人材」を強化し、新たなビジネスモデルやイノベーションの創出を支えます。
2025年の見直しにおいては、これらのカテゴリーのもと、必要不可欠な貢献分野として3テーマ、持続的な発展を可能にする土台として３テーマと特定しています。
マテリアリティの評価プロセスでは、富士通グループ全社で行われる潜在リスクアセスメントの結果を活用し、全社リスクマネジメントとの整合性を確保しながら評価を実施しています。また、マテリアリティ分析から抽出された気候変動や人権、セキュリティなどの課題を、富士通グループ全社で行われる潜在リスクアセスメントにおいて重要リスク項目として連動させ、その一部は「事業等のリスク」として公表しています。
加えて、FUJITSU Level VP以上のエグゼクティブを対象にした評価制度「Executive Performance Management」において、マテリアリティ関連の取り組みを目標設定の推奨項目としています。マテリアリティを軸とした非財務指標については、役員報酬の評価指標（業務執行取締役の賞与）との連動も推進しています。
今後も引き続き、グループレベルでマテリアリティへの取り組みを推進し、経営における重要なリスクの低減・回避と事業機会の拡大を図り、富士通グループの企業価値向上と、地球環境の保全、デジタル社会、人々のウェルビーイングへ貢献していきます。

◦ (注1) : Corporate Sustainability Reporting Directive（企業サステナビリティ報告指令）の略

@Fujitsu 2026

マテリアリティ



マテリアリティの概念図

マテリアリティの特定プロセス

富士通グループでは、CSRD（ESRS（注2））で採用されているダブル・マテリアリティの考え方を参考に、企業と環境・社会の相互影響を考慮しマテリアリティを評価しました。なお、当「マテリアリティの特定プロセス」が、富士通グループが実施したプロセスに従って作成・表示されているかを対象として、第三者保証を受けています。

- (注2) : European Sustainability Reporting Standards（欧州サステナビリティ報告基準）の略

Step1 自社を取り巻く背景状況の検討

- 社内外の情報を踏まえ、主要なステークホルダーの特定、バリューチェーンの範囲および粒度の整理、ならびにビジネスモデルの整理を通じた事業の現状・将来像の把握を実施

Step2 サステナビリティトピックの整理・抽出

- 下記を参考に、2035年の未来を見据えたメガトレンド情報やESG情報開示のグローバルスタンダード等を基に、幅広く様々な社会課題を網羅的に整理したロングリストを作成（約280課題）
  - SDGs
  - ESG報告に関する国際的なガイドライン（ESRS、GRIスタンダード、SASBスタンダードなど）
  - 国際ESG格付け機関によるESG株価指数評価項目（FTSE、MSCI、ダウ・ジョーンズ・ベスト・イン・クラス・インデックス）
  - ESG外部評価・行動規範（CDP、Eco Vadis、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（RBA）行動規範など）
  - 世界経済フォーラム（WEF）「グローバルリスク報告書」、Frontiers 「Beyond 2030」
  - 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）、Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI）等の文献

- ロングリストから、類似項目の統合や、事業と関連性の少ない項目を削除し、最終的に38個の社会課題を抽出

Step3 インパクト・リスク・機会（IRO）の分析・評価

- 抽出された社会課題をもとに、社内外の情報を踏まえてデスクトップ調査を実施し、IRO評価の初期案を作成。
  - 2035年の未来を見据え、各課題についてIRO分析としてインパクトの特定を起点に、当該インパクトに起因するリスク・機会を整理するとともに、インパクトに起因しないリスク・機会についても分析・特定
  - その上で、各リスク・機会の両面から、「財務マテリアリティ（サステナビリティトピックが短期、中期、長期にわたって企業の財務状況、業績、キャッシュフローなどに与える財務的影響）（注3）」の観点、およびポジティブ・ネガティブ両面から「インパクトマテリアリティ（企業活動が短期、中期、長期にわたって環境や社会に及ぼすインパクト）（注4）」の観点で包括的に評価・採点を行い、社会課題の優先順位を示すマテリアリティ・マトリックス案を作成
- 各トピックに関する社内専門家を含む主要な社内外のステークホルダーへの個別インタビューを実施し、ビジネスの方向性や組織ケイパビリティの強化、社会の潮流や社会・環境への影響の観点から評価の初期案に対する意見を収集。その結果を踏まえ、評価値の調整および重要度の閾値の討議を実施した。重要度の閾値については財務マテリアリティとインパクトマテリアリティの両方とも重要と定義し、マテリアリティを特定。
- 最終的には、コンセプトとして2つのカテゴリー、６つのテーマに分類・構造化

◦ (注3) : 財務マテリアリティ
・リスク/機会：財務影響額（リスクはレピュテーションリスクも加味）に基づく影響度に、発生可能性および発生時期（短・中・長期）を掛け合わせて評価値を算出

◦ (注4) : インパクトマテリアリティ
・ポジティブ/ネガティブインパクト：規模・範囲（ネガティブインパクトは回復可能性も加味）に基づく深刻度に、発生可能性および発生時期（短・中・長期）を掛け合わせて評価値を算出。なお、人権に対するネガティブインパクトに限り、発生可能性よりも深刻度を優先して評価

富士通グループ・ステークホルダー評価

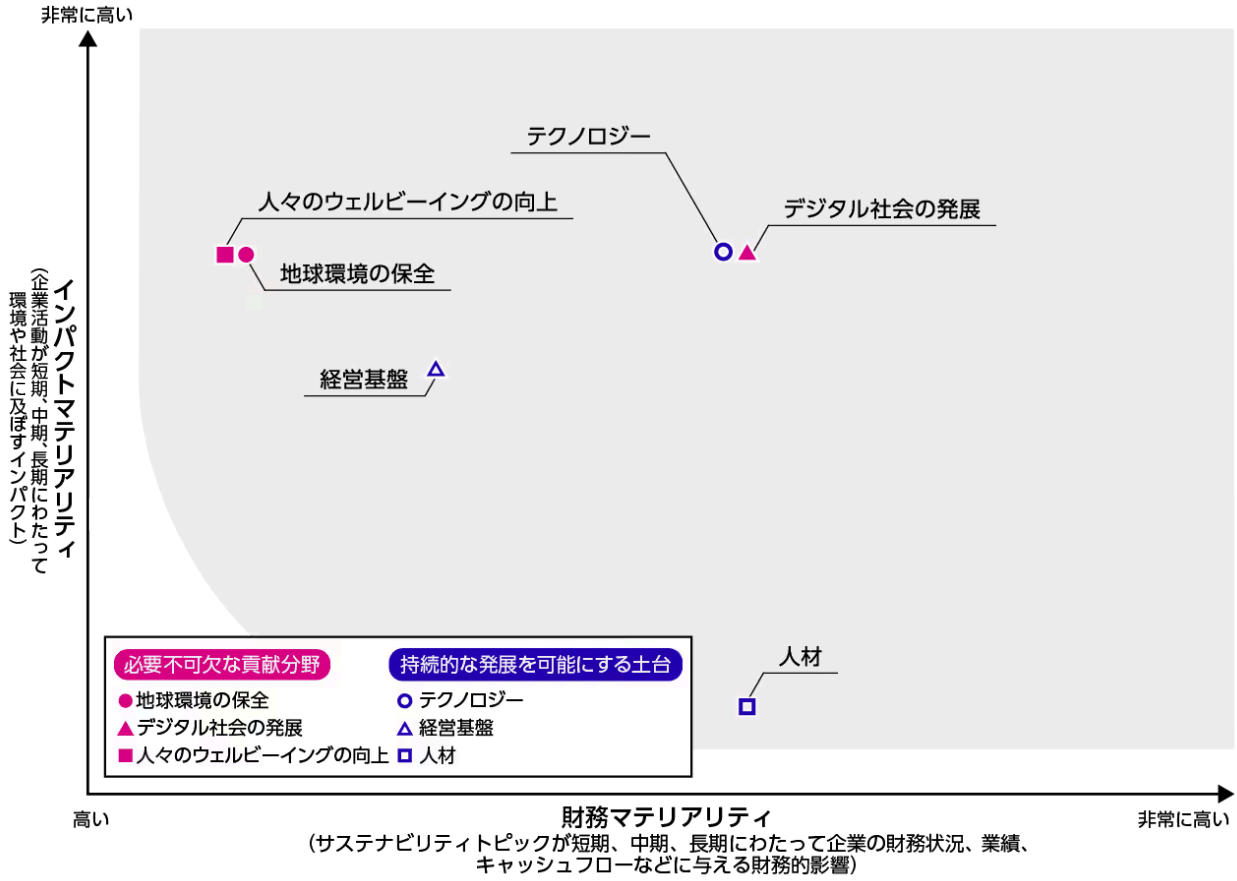
アンケート、インタビュー

対象	詳細
会長、社長	マテリアリティ・マトリックス案、コンセプト案に対する意見を収集するためにインタビューを実施
執行役員	各役員の担当領域に関するトピックの分析・評価、マテリアリティ・マトリックス案に対する意見を収集するために、執行役員計24名にインタビューを実施
社外取締役、監査役	トピックの分析・評価、マテリアリティ・マトリックス案、コンセプト案について、経営視点およびガバナンス・リスクの観点から意見を収集するために、社外取締役5名、監査役5名の計10名にインタビューを実施
労働組合	従業員の代表として、ネガティブインパクトとリスクを中心にトピックの分析・評価に対する意見を収集するためにインタビューを実施
投資家	当社に対する期待や外部環境の潮流を踏まえてインパクト・財務の両側面から意見を収集するために、大株主を中心とする国内外の投資家計5社にインタビューを実施

デスクトップ調査

評価方法	詳細
インパクト	事業活動に関する社内情報やTCFD、CDP等の結果、代表的なESG評価機関の調査票や各種外部文献・レポートなどの社外情報を活用し、当社の企業活動が環境・社会に与えるインパクトを定性・定量的に評価
リスク・機会	Uvanceを中心としたビジネスの市場規模・売上に関する社内討議情報や潜在リスクアセスメントの結果、代表的なESG評価機関の調査票や各種外部文献・レポートなどの社外情報を活用し、社会課題が当社に与える財務的影響を定性・定量的に評価

マテリアリティ・マトリックス



マテリアリティ・マトリックス

Step4 マテリアリティの決定

- サステナビリティ経営委員会を通じて、マテリアリティ・マトリックス、コンセプトを最終化
- マテリアリティを含む中期経営計画を取締役会にて審議、承認

Step5 レビュー、見直し

- 年1回の定期レビューを通じて、マテリアリティの継続的な妥当性を確認
- 中期経営計画の策定・見直し時には、必要に応じてマテリアリティの見直しを実施
- マテリアリティの見直しを実施した年度は、当該見直しを定期レビューとして位置付け

GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）の目標と実績

GRBの目標と2025年度実績

人権・多様性

人権

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	実社会/デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 ＜目標＞ 当社バリューチェーン全体における人権リスクの予防・軽減 • 継続的な人権教育の実施（受講率90%以上を維持） • 有識者ダイアログの実施（毎年） • パートナー、お客様、NGOと連携し、富士通の知見・テクノロジーで人権尊重の促進と保護へ貢献
2025年度の主な実績	• 新入社員、キャリア入社者を対象に「ビジネスと人権」に関するeラーニングを実施。　受講率：96% • 富士通グループのビジネスと人権に関する取り組みをテーマに、外部有識者とのダイアログを実施（2025年12月）

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組む。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成する。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指す。 <目標> • 年齢、性別、文化、民族、性的指向、アイデンティティ、能力に関係なく、すべての社員がサポートされ、尊敬されていると感じられるようにする ・従業員エンゲージメント・サーベイの 「個人の尊重」に関する質問に対する回答結果の平均を７ポイント向上（80ポイント） • 誰もが一体感をもって、自分らしくいられるインクルーシブで公平な企業文化を構築する ・従業員エンゲージメント・サーベイの「機会の均等」に関する質問に対する回答結果の平均を4ポイント向上（74ポイント） • リーダーシップの役割にも重点を置き、女性の参画を同等にする ・リーダーシップレベルの女性比率を20%に向上 • 文化に配慮した偏見のない職場環境を実現するために、尊敬と寛容を促進し、私たちが働く社会の中で経営者レベルから下位層へと反映する ・地域やグローバルな取り組みをしつつ、グローバルに通用する文化・民族の総合戦略を構築 • LGBTI+を受け入れるベストプラクティスを推進し、富士通のすべての拠点で社員とその家族をサポートする ・LGBTI+の社員に平等な機会と一体感をもたらすため、FWEI （富士通ワークプレイス平等指数）を導入 • すべての社員、お客様、および社会のステークホルダーが、当社のソリューション、製品、サービス、システムを使用し、当社のコミュニケーションを理解できるようにする ・デジタルアクセシビリティをブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスを含む企業戦略の一つとして推進および提唱
2025年度の主な実績	• 従業員エンゲージメント 「個人の尊重」 77ポイント（前年比＋4） 「機会の均等」 75ポイント（前年比＋3） • リーダーシップレベル女性比率 17.5%（2026年3月） • 各国・地域の実態に即し、文化・民族的背景を考慮したイベントを実施 • LGBTI+の社員も働きやすい職場環境構築に向け、トップメッセージ発信、およびグローバル各地域で「プライド月間」を開催 • ブランドコミュニケーション、顧客エクスペリエンス、ワークプレイスにわたる「アクセシビリティステートメント」策定

ウェルビーイング

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	一人ひとりが、自身の大切にしている価値観に向き合い、 仕事と生活を通じて、未来の幸せに日々向かっている。 ＜目標＞ 自身のウェルビーイング実現に向けて、具体的に行動している • ウェルビーイング ・理解浸透に向けて、ウェルビーイングに関するメッセージの発信 ・本人行動を促すためのウェルビーイングに関するメッセージの社内発信 ・富士通のウェルビーイングに関する実践と知見の社外発信 ・ウェルビーイングに関する指標開発 ・サーベイ結果を踏まえ、ウェルビーイング実現に向けた地域・国単位での指標開発と施策への反映 • 安全衛生 ・重大な災害発生件数：ゼロ
2025年度の主な実績	• 理解浸透に向けて、グローバルにウェルビーイングに関するメッセージの発信：2回 • ウェルビーイングに関する指標開発：2025年11月-12月ウェルビーイングサーベイを実施（海外含む全富士通グループ社員に任意調査、有効回答数72,393人） • 重大な災害発生件数：0件

環境

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	グローバルなSXリーディング企業として社会的責任を果たす。自らのカーボンニュートラル実現に加え、お客様との共創により、革新的なソリューションを提供することで様々な環境課題を解決する。 ＜目標＞ 社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献 • 自社・サプライチェーンにおけるSBTネットゼロを目指したGHG排出削減 • 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 • ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 →具体的な目標は、第11期環境行動計画で策定
2025年度の主な実績	• GHG排出量の削減 ・目標50%以上に対し実績71.5%削減（2020年度比 毎年 約10.0%削減） ・再生可能エネルギー使用率：目標50% 以上に対し実績67.5% • 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 ・水の使用量：目標5.7万m^3以上の削減に対し実績11万m^3削減 ・サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発：サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルへの変革推進により、全製品事業部でサーキュラーエコノミーが開発の共通テーマとして定着 ＜サプライチェーン＞ ・製品の使用時消費電力によるCO_2排出量：目標12.5%削減に対し実績46.0%削減（2020年度比） ・サプライチェーンにおけるGHG排出量削減の推進：主要お取引先への排出削減目標設定（SBT WB2℃目標）：2022年度排出量ベースで主要お取引先100%において、排出削減目標の設定が完了 ・サプライチェーン上流におけるCO_2排出量削減および水資源保全：主要お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 ・SXソリューションの環境貢献指標について、GHG削減貢献量を指標と策定。国際標準を軸に算定するロジック構築により可視化実施 ・SXリーダーの客観的評価の獲得について、外部ステークホルダーへのインタビューを実施。レポート掲載によるSXリーダーとしての認知向上

コンプライアンス

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	富士通グループ内の役職員が高いコンプライアンス意識をもって、事業活動を行うことにより、社会の規範としての役割を果たしつつ、ステークホルダーから投資や取引、就業の対象として選択される、信頼される企業グループであること。 <目標> コンプライアンスに係るFujitsu Way「行動規範」の組織全体の周知 徹底を図るために、グループ全体にGlobal Compliance Program を展開することで、高いコンプライアンス意識を根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（Zero Tolerance）を醸成する。また富士通のビジネスに携わるすべての人に活動を広げ、理解を求める • 倫理観サーベイにおける「低リスク」部門の従業員の割合を、現状から10%以上向上させる • 贈賄、カルテルを起こさせない
2025年度の主な実績	• 初回サーベイを国内4社で行い、結果をダッシュボード化。全体傾向では良好である一方、一部で課題も特定。今後課題の改善を図るとともに、定期的にサーベイを行いモニタリングする • 贈賄、カルテルの確認件数0件（罰金総額0円）

サプライチェーン

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	富士通グループは、人権・安全衛生、環境に配慮し、多様性を確保した責任あるサプライチェーンを実現する。 ＜目標＞ • サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減 ・調達指針の遵守要請と並行して、取引先の可視化・課題の特定を推進し、問題を起こさない仕組みを構築 • サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 ・GHG排出削減を取引先とともに推進するため、主要取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を要請 （主要取引先において、SBT WB2℃相当の排出削減目標が設定されることを目標とする） • サプライチェーン多様性の確保 ・各リージョン・国での社会要請に基づき、多様性の指標を定め活動 ・日本での活動を女性活躍とし、取引先の取組状況を測定する仕組みを構築
2025年度の主な実績	• サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減 ・サステナブル調達指針の内容に関し692社から同意書を取得 • サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 ・2022年度排出量ベースで80%を占めるお取引先において、排出削減目標の設定が完了 ・グローバルサプライヤー45社と、実データを活用したCO_2排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始 • サプライチェーン多様性の確保 ・UK・Americasリージョン・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 ・厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への登録率100%（333社登録済）

コミュニティ

ありたい姿と2025年度に向けた目標（KPI）	社員一人ひとりが幅広いステークホルダーとの共働・共創を通して社会課題への共感性を高めて活動に取り組み、社会にスケールあるインパクトをもたらすことで、富士通の成長機会を創出し、パーパス実現に貢献している。 ＜目標＞ コミュニティ活動（注1）に対する社員のマインドセット変革・組織風土醸成、および社会へのインパクト創出 • コミュニティ活動に参加した社員（従業員数の20%）
2025年度の主な実績	• コミュニティ活動に参加した社員（従業員数の28.8%）

- (注1) コミュニティ活動とは： 重要なステークホルダーの1つである地域社会とグローバルで協力し、社会が抱える課題解決に取り組み価値創造を目指す活動

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

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

非財務指標

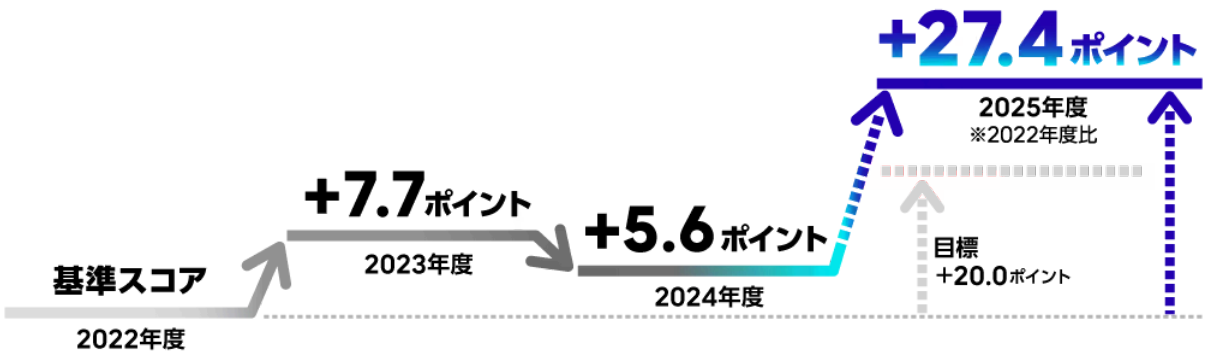
はじめに

パーパスの実現に向けて長期的かつ安定的な貢献を行うためには、すべてのステークホルダーと信頼関係を築き自らがサステナブルに成長していくことが必要です。富士通グループではそのために、非財務面での指標を事業活動の中核に組み込み、財務目標と合わせて、達成に向けた取り組みを推進しています。
2023年度に発表した中期経営計画において、お客様や社会に対する貢献と、自らの持続的な成長を可能にする土台の強化について測定・検証するため、「お客様ネット・プロモーター・スコア（NPS®）（注1）」、「従業員エンゲージメント（EE）」、「ダイバーシティリーダーシップ（女性幹部社員比率）」、「生産性指標」、「温室効果ガス（GHG）排出量削減率」をKPIとする非財務目標を設定し、進捗を確認しています。

- (注1) NPS® :ネット・プロモーター、ネット・プロモーター・システム、ネット・プロモーター・スコア、NPS、そしてNPS関連で使用されている顔文字は、ベイン･アンド･カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.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。
これを実現する推進体制として、現場レベルでタイムリーに改善活動をリードするCX（カスタマーエクスペリエンス）リーダーを各地域で任命して取り組んでいます。CXリーダーと現場社員との議論を通じて得られた活動方針や課題意識は経営サイドと共有しており、これによりお客様課題を現場レベルで確実に解決すると同時に経営課題として取り上げ、改善アクション提案、投資領域検討、施策効果検証まで実施する「フィードバックループ」を回していく体制を取っています。



お客様ネット・プロモーター・スコア（NPS®）

こうした取り組みを推進するにあたり、2023～2025年度の中期経営計画では、2022年度比＋20ポイントという全社NPS目標を設定しました。その成果として、最終年度である2025年度のNPSは、当初目標を＋7.4ポイント上回る水準（2022年度比＋27.4ポイント）を達成しました。
この背景には、毎年実施している調査を通じて得られたお客様の声を分析し、その示唆を日々の営業活動や製品・サービスの改善へと継続的に反映してきた取り組みがあります。富士通が注力しているUvanceの本格展開やコンサルティング事業の立ち上げも、お客様の期待に応える中で生まれてきた取り組みの1つです。さらに、近年継続的に強化してきたお客様の経営層とのコミュニケーションも、対話の質の向上や信頼関係の深化につながり、評価向上に寄与したものと考えています。
一方で、社会・経済環境が急速に変化する中、お客様の経営課題や事業課題をより深く理解したうえでの価値提供の重要性は、これまで以上に高まっています。その実現に向けて、テクノロジー基盤を活かしたコンサルティングの提供とAIの活用を通じ、複雑化するお客様課題に対し、変革の構想から実行、成果創出までを一体的に推進する力を強化していくことが、重要なテーマであると考えています。
こうした課題認識のもと、2026年度からは、富士通グループ全体として人材変革や実践力強化の取り組みをさらに進めていきます。
NPS調査を通じて得られたお客様の声を踏まえ、社内従業員の行動変容改革にも乗り出します。これにより、顧客体験の改善と価値提供の質の向上を図り、成長のパートナーとしてお客様に選ばれる企業を目指していきます。

従業員エンゲージメント（EE）

富士通グループにとって最大の経営資源は、お客様に提供する価値の源泉である社員です。エンゲージメントの高い社員は質の高いサービスをお客様に提供することができ、お客様からの良い評価は社員の仕事に対する手応えを高めるため、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るからです。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、「従業員エンゲージメント」を掲げています。富士通では、従業員エンゲージメントを、「会社の向かっている方向性・パーパスに共感し、自発的、主体的に働き貢献したいと思う意欲や愛着を表す指標」と定義しています。また、従業員エンゲージメントは、富士通グループがDXのパートナーとしてお客様の信頼を得るうえで求められる人的資源、あるいは組織文化も含めた「ケイパビリティ」を持っていることを示す指標とも言えます。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、グローバル企業をベンチマークとして目標値を「75」に定めています。2025年度の全社スコアは71となり、前年度から3ポイント上昇しました。特に日本国内のスコアは5ポイントと大幅な上昇が見られ、私たちはグローバル企業に比肩するという意思のもと、目標達成に向けた取り組みを加速しています。今回のスコア上昇の背景として、サーベイに寄せられた従業員の声からは、経営層による情報発信の質の向上、上司と部下の信頼関係の強化、社員一人ひとりのオーナーシップや自己成長意欲の高まりなど、各組織における主体的な取り組みの成果が確認されています。
推進体制として、エンゲージメントの高い組織づくりの専門チームであるCoE（Center of Expertise）と各現場組織にとって人事戦略のパートナーであるチームHRBP（Human Resource Business Partner）が、国内外リージョンの各組織のトップと連携しながら、エンゲージメント向上に取り組んでいます。これまでは、タウンホールミーティングやコミュニケーションツール「オープントーク」を活用し、組織のトップとメンバーが率直な対話を行う機会の充実など、対話や信頼を軸とした全社共通のエンゲージメント向上の基盤づくりを進めてきました。そのうえで、昨年度からは、こうした基盤を土台に、サーベイ結果の分析に基づいて各組織固有の課題を可視化し、組織の状況に応じた支援へと取り組みを深化させています。具体的には、富士通の研究所が持つテクノロジーやAIを用いた課題可視化ツールを活用し、相関分析だけでは捉えきれなかった課題の根本構造を明らかにすることで、経験や勘に頼らないデータドリブンな改善につなげています。加えて、現場起点の改善にとどまらず、制度や仕組みといった職場単位では解決が難しい経営レベルの課題へもアプローチを開始しています。
今後は、こうした取り組みを通じて得られた知見や成功事例を蓄積・展開し、テクノロジーやAIを活用したデータドリブンな改善サイクルをより一層進化させるとともに、全社共通の制度・仕組み・システムなど働く環境に関する課題解決にも継続的に取り組み、従業員エンゲージメントのさらなる向上を目指していきます。



EE 2023年度（実績）



EE 2024年度（実績）



EE 2025年度（実績）



EE 2025年度（目標）

女性幹部社員比率

富士通グループは、「Fujitsu Way」に基づき、多様性と包摂性を原動力とした企業文化の構築を目指しています。その中核には、「誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな組織」の実現というビジョンがあります。
この考え方のもと、社員一人ひとりの多様な経験や専門性、そして多彩な個性と能力、可能性を富士通の持続的成長に不可欠な人的資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことを通じて、持続的な企業価値向上とイノベーションの創出を実現し、社会に信頼をもたらしていくことを目指しています。
ジェンダーに関する取り組みは、人的資本の価値最大化に向けた重要な経営課題の1つとして位置づけ、非財務指標のKPIの１つとして、リーダーシップレベルにおける女性比率について2030年度30%を目指し、取り組みを進めてきました。2025年度末時点の比率は18%となっています。

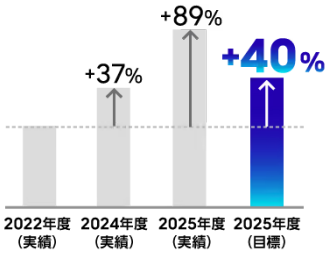


女性幹部社員比率

富士通グループでは引き続き、キャリアオーナーシップを促すワークショップや、管理職層の意識変革を促す育成プログラム、役員とのシャドーイング機会の提供、メンタリング制度の強化など、複層的な取り組みを展開しています。加えて、富士通が提唱する「Work Life Shift」のもと、多様で柔軟な働き方を進化させるとともに、AIの活用を前提とした働き方への変革も見据えながら、社員のキャリア形成やライフイベントとの両立支援を充実させ、ウェルビーイングの向上を図っています。富士通は、こうした取り組みを通じて社員一人ひとりの挑戦と成長を支え、多彩な知見と力が組織の中で共鳴し、人的資本の価値最大化とウェルビーイングが好循環を生み出し、持続的に実現される企業文化の形成を推進しています。

生産性指標

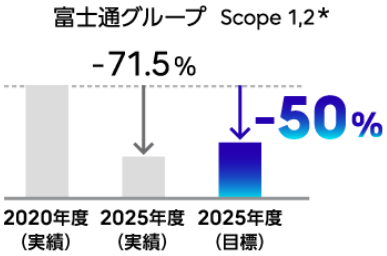
富士通グループは、2023年度より「一人当たり営業利益」を生産性指標に設定し、2025年度末に「2022年度比＋40%」の目標達成に向け、既存ビジネスモデルの深化と新たな価値創出を両輪とした変革を推進しています。
特に近年では、社内における実践と成果創出を基軸に取り組みを加速させています。ビジネス領域ではデリバリーを中心に、AIを前提とした開発プロセスの再設計を進めており、生成AIや開発支援ツールを積極的に活用することで開発生産性が向上、品質とスピードの両立に加え、収益性の改善にも寄与しています。
また、社内業務においても、営業や経営管理などの領域でAIエージェントの活用を通じた業務プロセス改革を推進しており、作業効率の向上と意思決定の高度化を同時に実現しています。こうした取り組みは特定の領域にとどまらず全社的に浸透しており、業務効率化と付加価値創出の双方において、着実な成果を生み出しています。
さらに、これらの社内実践を通じて得られた知見は「実践知」として体系化・蓄積しており、組織横断での再利用と展開が進むと同時に、この実践知を基盤としたデータ・AI活用型のオファリングやコンサルティングへとつなげることで、顧客への提供価値として還元しています。
今後もAIを前提とした業務変革をさらに加速し、Quick-Winによる迅速な立ち上げと戦略的な事例創出を推進していきます。その中で、実践知・テクノロジー・人材が相互に循環・増幅する仕組みを確立し、再現性の高い価値創出モデルと持続的な生産性向上の基盤を一層強化していきます。



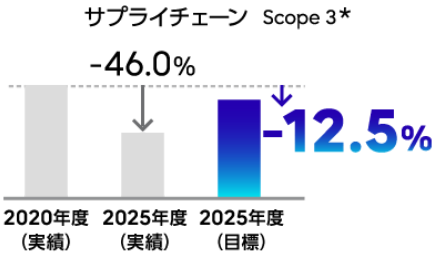
全社連結での生産性指標

温室効果ガス（GHG）排出量削減率

2015年に採択されたパリ協定（COP21）において、世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をする目標が採択され、21世紀後半にカーボンニュートラルにすることが世界共通の長期目標として掲げられました。その後、最新の科学的知見による気候変動の影響（損失・損害等）が見直され、グラスゴー 合意（COP26）で、これまで努力目標であった1.5℃目標が事実上の目標となり、21世紀半ば（2050年頃）には実質ゼロにする必要があるとの宣言に世界が合意しました。このような急速な動きの中、富士通グループも2040年度にサプライチェーンのGHG排出量ネットゼロの目標を掲げ、その通過点である2030年度には、自社の事業活動によるGHG排出量を実質ゼロとすることを宣言しました。この具体的な取り組み目標として2026年～2030年までの5か年で、カーボンニュートラル達成に向けて、第12期環境行動計画を定め推進していきます。



*事業買収と売却を調整した値



*製品の使用時消費電力によるCO_2排出量（Category11）のみ

富士通グループのマテリアリティは、中長期的な視点で2030年を見据え、持続的な成長に向けて解決すべき重要課題として、「必要不可欠な貢献分野」、「持続的な発展を可能にする土台」の2つのカテゴリーを特定し、必要不可欠な貢献分野について、Uvanceを中心とした事業展開により、「地球環境の保全 Planet」、「デジタル社会の発展 Prosperity」、「人々のウェルビーイングの向上 People」に貢献する価値をお客様・社会に提供することを約束しています。「地球環境の保全 Planet」においては、「気候変動（カーボンニュートラル）」、「資源循環（サーキュラーエコノミー）」、「自然共生（生物多様性の保全）」を課題と捉えており、特にその課題解決に向けた貢献について、気候変動の緩和やカーボンニュートラルな社会の実現への貢献を図る指標を策定し、非財務指標の1つとして取り組んでいます。

非財務指標（2026年度以降）

はじめに

富士通グループは、ビジネスの成長を支える指標として、お客様NPS®、従業員エンゲージメント、ダイバーシティリーダーシップを、また、社会に対する企業としての責任を示す指標としてGHG排出量削減率を定めています。さらに、AI-drivenで実現する高効率な経営の結果指標として、一人当たり生産性を位置づけています。2026年度の目標は以下の通りです。

お客様NPS®（注1）

指標内容	「お客様ネット・プロモーター・スコア（NPS®（注1））」は、お客様との信頼関係である「顧客ロイヤルティ」を客観的に評価する指標です。これは、商品やサービスに対する一時的な満足度とは異なり、お客様の富士通への愛着度やリピート購入の意向を測る上で有効です。 富士通がお客様NPS®を主要な非財務指標の1つとするのは、お客様中心の経営を実現するためです。お客様の声に耳を傾け、期待を超えるサービスやソリューションを提供することで、お客様の体験価値を向上させます。このポジティブな循環が、富士通の持続的な企業価値向上につながると考えています。 お客様に価値を提供し続けるテクノロジーパートナーへの自らの変革と競合状況を踏まえて目標を設定し、お客様とのより一層強固な信頼関係の構築に努めます。
2026年度 目標値	25年度比＋5ポイント
2030～35年度 目標値の水準	2030～2035年目標については、継続検討

- (注1) NPS® : ネット・プロモーター、ネット・プロモーター・システム、ネット・プロモーター・スコア、NPS、そしてNPS関連で使用されている顔文字は、ベイン･アンド･カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標又はサービスマークです。

従業員エンゲージメント（EE）

指標内容	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し、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ことから、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の双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、「従業員エンゲージメント」を掲げています。 富士通では「従業員エンゲージメント」を、「従業員が会社の向かう方向性・パーパスに共感し、自発的、主体的に働き貢献したいと思う意欲や愛着を表す指標」と定義しています。今後は、こうした取り組みを通じて得られた知見や成功事例を蓄積・展開し、テクノロジーやAIを活用したデータドリブンな改善サイクルをさらに進化させるとともに、全社共通の制度・仕組み・システムなど働く環境に関する課題解決にも継続的に取り組み、従業員エンゲージメントのさらなる向上を目指していきます。
2026年度 目標値	75
2030～35年度 目標値の水準	エンゲージメントサーベイにおける該当項目のグローバルベンチマークを参照した水準とする

ダイバーシティリーダーシップ

指標内容	富士通グループは、「Fujitsu Way」に基づき、多様性と包摂性を原動力とした企業文化の構築を目指しています。その中核には、「誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな組織」の実現というビジョンがあります。価値観が多様化し、社会課題が複雑化する現代において、富士通が持続的に新たな価値やイノベーションを創出し、グローバルで選ばれる企業であり続けるためには、異なる視点・経験・スタイルを持つ多様なリーダーたちによる意思決定と協働が不可欠です。こうした認識の下、富士通は「女性幹部社員比率」を非財務指標の1つに位置づけています。
2026年度 目標値	女性幹部社員比率 20%
2030～35年度 目標値の水準	女性幹部社員比率 30%

温室効果ガス（GHG）排出量削減率

指標内容	2015年のパリ協定以降、世界の平均気温上昇を1.5℃に抑える努力目標は、COP26グラスゴー合意で事実上の目標となり、2050年頃までの実質排出量ゼロが国際的な共通認識となりました。これに対応し、富士通も2040年度末までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量ネットゼロを目指し、その途上にある2030年度末には自社事業活動による排出量を実質ゼロとする目標を設定しています。 「GHG排出量削減率」は、これらの目標達成に向けた進捗を測るための重要な指標です。富士通は、この指標を通じてカーボンニュートラルの実現に貢献し、持続可能な社会の構築に積極的に取り組んでいきます。
2026年度 目標値	• Scope1・2：2020年度比 ▲60%以上 • Scope3（全カテゴリー）：2020年度比 ▲25.2%以上
2030～40年度 目標値の水準	• Scope1、2：事業活動におけるGHG排出量を2030年度末に実質排出ゼロ • Scope3：バリューチェーン全体のGHG排出量を、2040年度末にネットゼロ、富士通の目標は、SBTi（注2）のネットゼロ認定を取得しています。また2030年度および2035年度の中間目標についても、2040年度のネットゼロ目標からバックキャストして設定しており、パリ協定の1.5℃目標と整合した水準としています。 【Science Based Targets】 事業所におけるGHG排出量（Scope 1、2）および、バリューチェーン全体からのGHG排出量（Scope3）を2040年度までに2020年度比90%以上削減（注3）

- (注2) SBTi（Science Based Targets Initiative）：2015年に国連グローバルコンパクト、世界資源研究所（WRI：World Resources Institute）などの団体が共同で設立したイニシアチブ
- (注3) 残存排出量の10%以下は、大気中のCO_2を直接回収する技術の活用や、植林などによる吸収で除去・貯留

一人当たり生産性

指標内容	「一人当たり生産性」は、富士通グループがお客様へ提供する価値の創出能力を示す指標であり、従業員一人ひとりの貢献が企業全体の収益にどのように結びついているかを測るものです。この指標は、結果指標として「一人当たりの調整後営業利益」の実績値から算出します。 この指標の向上は、全社的なAI活用による業務変革の継続、および従業員の能力開発といった施策が収益に貢献している状態を目指すものです。従業員が高い付加価値を生み出すことで、お客様への提供価値の最大化と企業の持続的な成長を実現していきます。 特に2026年度に向けては、AIを前提とした業務変革をさらに加速し、生産性向上を強力に推進します。既存業務へのAI導入による「Quick-Win」事例を迅速に立ち上げ、その成功体験を全社展開することで早期に具体的な成果を創出します。これにより、従業員がAIを活用した新たな働き方を習得し、実践知・テクノロジー・人材が循環・増幅する仕組みを確立することで、再現性の高い価値創出モデルと持続的な生産性向上を強化し、2026年度目標達成に貢献していきます。
2026年度 目標値	結果指標として実績値から算出する。目標値は財務指標の検討と連動する。

関連リンク：

- **非財務指標**

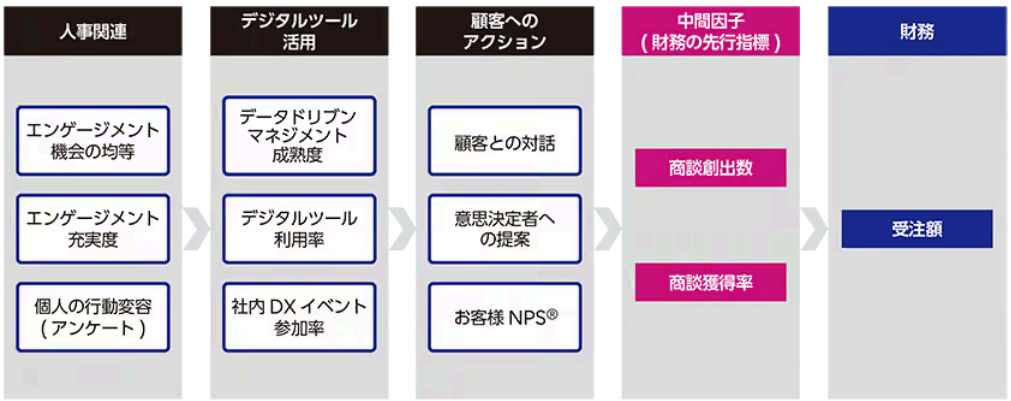
財務・非財務指標の関係性の把握

富士通グループは、企業価値向上ストーリーに基づき、非財務活動を中長期的な企業価値向上の重要なドライバーとして位置付けています。その実効性を高めるため、非財務活動がどのような経路で財務成果につながるのかを把握し、経営施策や組織運営に活用することを目的に、財務・非財務の関係性分析を進めています。
本分析では、マーケット部門、人事、財務などのコーポレート部門、研究所などの関係部門が連携し、非財務活動から財務成果に至るまでの仮説を構築したうえで、因果推論の手法を用いて検証を行っています。特に、人事施策による従業員エンゲージメントの向上、デジタルツール活用などが顧客へのアクションを通じて財務成果へどのように影響するのかを分析しています。

財務・非財務の因果分析結果

2025年度の分析では、従業員の行動変容やデジタルツール活用、お客様との対話や提案活動などの非財務要素が、商談創出数や商談獲得率といった中間因子(財務の先行指標)を通じて受注額に関係していることを確認しました。
具体的には、従業員がエンゲージメントの調査項目である機会の均等や充実感を感じることが、自律的な行動変容やデジタルツール活用を促し、顧客との対話機会や提案活動の高度化につながる関係性が確認されています。また、これらの活動やお客様NPS®(注1)が、商談創出数や商談獲得率を通じて受注額の向上に寄与する可能性が示されました。
本分析は、当社内の一部事業領域における財務・非財務データをもとに、一定の仮説に基づいて実施したものです。その結果がすべての事業領域に適用されることや、将来にわたり同様の成果が得られることを保証するものではありませんが、非財務活動と財務成果をつなぐメカニズムを理解するための重要な知見が得られました。

- (注1) NPS® :ネット・プロモーター、ネット・プロモーター・システム、ネット・プロモーター・スコア、NPS、そしてNPS関連で使用されている顔文字は、ベイン･アンド･カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標又はサービスマークです。



因果関係性分析結果（2025年度実績）

今後の高度化と施策への活用

富士通グループは、分析結果を、経営や現場の意思決定に活用することを目指しています。現在は、既存データに加え、お客様接点やAI活用、学習機会、重要イベント参加など、従業員や営業活動における具体的な行動を把握する指標の拡充を進めています。
これらのデータを蓄積し、分析対象を広げることで、財務成果につながる行動指標を把握して施策に反映していく予定です。
また、分析によって得られた知見を人材育成、AI・デジタルツール活用、お客様アプローチの改善などの施策へ反映し、その効果を継続的に検証していきます。

プロジェクトメンバーによるクロストーク

財務非財務分析プロジェクトのメンバーが、財務指標と非財務指標のつながりや、分析からみえてくる新たな価値創造について語ります。

- **企業価値向上の新方式を解明する**

パーパスの実現を支える知財戦略

方針（知的財産マネジメントと企業価値）

「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」という富士通グループのパーパスの実現に向けた知的財産マネジメントの目的は、技術、ブランド、意匠をはじめとする知的資本の戦略的な構築と活用を通じて、富士通グループのイノベーションと新たな価値創造に貢献することです。
知的財産マネジメントには、2つの側面があります。1つは、富士通グループが持つ知的資本の権利化をはじめとする知的財産ポートフォリオの構築・活用を通じた価値創造への貢献です。もう1つが、自社および他者の権利の尊重や侵害への対策をはじめとする、企業価値・社会価値の毀損につながるリスクの発現を低減するリスク管理の側面です。

【価値創造への貢献】

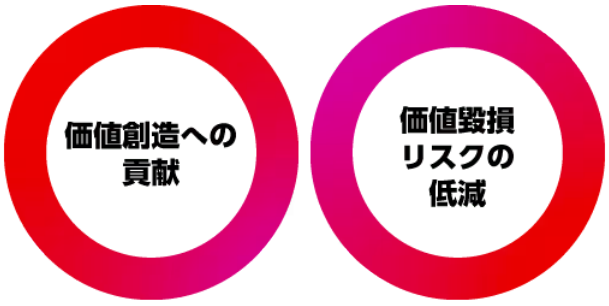
富士通グループが開発した技術の権利化、それらの技術の社会実装にあたって生み出される意匠やブランドの権利化を進め、適切に管理することで、他者が提供する技術・サービスとの差異化、富士通グループが持つ技術やサービスの競争優位性の維持・強化につなげています。
また、富士通グループにとって戦略的な重要性を持つ領域における特許出願の状況など、グローバルな技術動向を広く調査、分析、発信し、成長機会の探索を支えています。さらに、富士通グループがマテリアリティへの取り組みを通じて、サステナビリティにおける様々な課題解決に取り組むために、業種・業界にとらわれない広範なパートナーシップを構築する必要があります。そこで、オープンイノベーションへの取り組みや、標準化などのルール形成を通して積極的に業界をリードし、社会実装に向けた取り組みを推進することにより、価値共創のエコシステム形成や、イノベーションを促す環境づくりにも寄与しています。このように、技術やデザイン、ブランドの権利化、オープンイノベーション領域におけるライセンスの管理、国際標準・ルール形成など、様々なアプローチで価値創造に寄与しています。

【価値毀損リスクの低減】

知的財産権の保護は、企業価値を毀損するリスクを低減するための重要な取り組みの1つです。富士通グループが保有する権利に対する他者による侵害は、事業戦略の遂行を妨げるだけでなく、競争環境やお客様からの富士通ブランドに対する信頼にもマイナスの影響を及ぼす可能性があります。このため、権利への侵害がないかを常時監視し、権利侵害の可能性がある事案を発見した場合は迅速かつ適切な対策を実行しています。
また富士通グループは、「パーパス」「大切にする価値観」とともにFujitsu Wayを構成する「行動規範」において、「知的財産を守り尊重します」と明記し、自社の知的資本の権利化と同様に他者の知的財産権を尊重しています。この行動規範を具体的な行動に結びつけるべく、「知的財産権取扱規程」を制定し、富士通および知的財産活動を実施する国内グループ会社に適用しています。さらに、特許侵害回避調査、他者の商標権、意匠権の確認など製品・サービスの商品化、開発時に知的財産に関するチェックを行うことや、知的財産の契約条項に関する社内からの相談への対応などを通じ、他者が持つ権利侵害のリスク低減を図っています。

- **富士通の知的財産**

@Fujitsu 2026



価値創造への貢献と価値毀損リスクの低減

知的財産部門（知的財産統括部）の体制

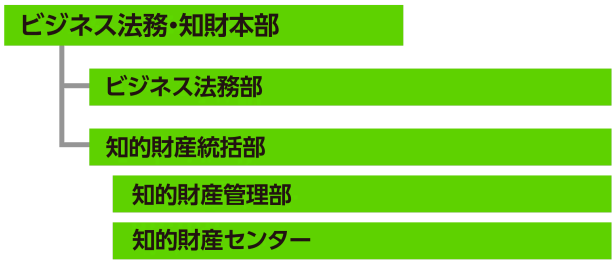
知的財産部門（知的財産統括部）は、ゼネラルカウンセル配下のビジネス法務・知財本部に所属しており、経営層とのコミュニケーションを踏まえ全社の知的財産活動を統括・管理する「知的財産管理部」、知的財産ポートフォリオ構築を実行する「知的財産センター」から構成されています。部門内で連携するほか、知的財産関連サービスを提供する「富士通テクノリサーチ（株）」とも協働し、知的財産マネジメントを遂行しています。
知的財産部門内のみならず、CTO（Chief Technology Officer）が率いる技術部門と連携することにより、テクノロジー戦略、経営戦略や事業ポートフォリオ戦略、そしてこれらの進捗状況を迅速に知的財産戦略や知的財産部門の活動方針へ反映させることで、企業としての価値創造を支援する知的財産活動を行っています。また、社外取締役・社外監査役の参加する独立役員会議などの会議体にて、ビジネス法務・知財本部長が知的財産マネジメントの戦略や進捗を報告し、経営層と議論する場を設けています。

グループ・グローバル連携

富士通は、グループ全体の知的資本を最大限に活用できるような知的財産ガバナンス体制を構築しています。国内では、知的財産活動を行うグループ会社と一体となった活動を実施しています。一部例外として独立して知的財産活動を行う会社については、レポートラインを構築し、密に連携した活動を実施しています。グローバルでは、レポートラインの活用も含め、世界7か国に設置した研究拠点への知的財産サポートを通じて、グローバルビジネスの実態に即した知的財産マネジメントを実行しています。

知的財産部門と事業部門の連携

知的財産活動にあたっては、競争優位性を獲得するため、知的財産部門と研究部門との連携を強化し、開発中の技術が市場において持つ強みを知財情報から分析し、結果を知財部門から研究部門にフィードバックする、あるいは国際標準化を積極的に活用すべき領域を特定して対応するなど、取り組みを推進しています。さらに、Uvanceのオファリングが持つ付加価値を高めるために、研究開発技術による当社オファリング強化を促進すべく知的財産部門と事業部門の連携も深めていきます。



知的財産部門の組織



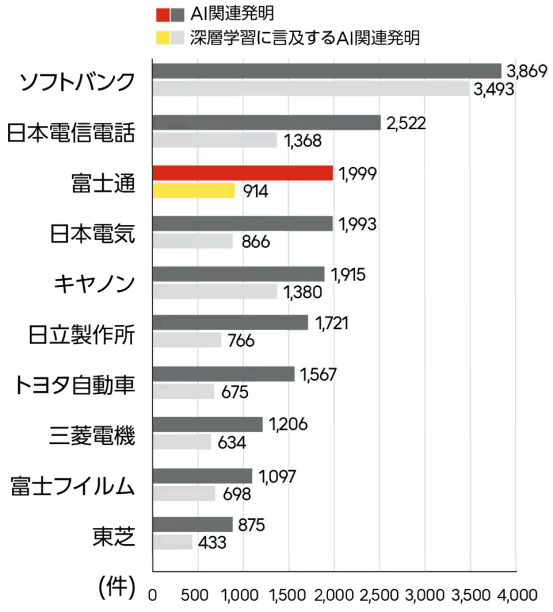
グループ・グローバル連携

知的財産活動

富士通は、2023年5月の中期経営計画で公表したとおりサステナビリティを起点とした重点戦略を実行しています。知的財産への投資において、5 Key Technology Areas（5KTAs）へ注力してきました。
2026年5月に公表した「中長期経営ビジョン2035」の下、さらなる取り組みを進めています。
AI、Computing（量子）を中心とした5KTAsへ注力するほか、活用を念頭に、かつ、他社動向を踏まえ、特許等の知的財産権を管理することにより、当社テクノロジーの競争優位性を確保します。また、当社ブランド価値の向上のため5KTAsや商品ポートフォリオに合わせた商標の権利化を行うとともに、世界各国・各地域での商標出願、商号やドメイン名をウォッチし当社ブランドの毀損行為への対策を講じています。これまでに行ってきた知的財産ポートフォリオ構築、グローバルスタンダード／ルール形成、オープンイノベーションなどの知的財産活動の目的とサステナビリティにおける様々な課題解決に貢献する事例を紹介します。

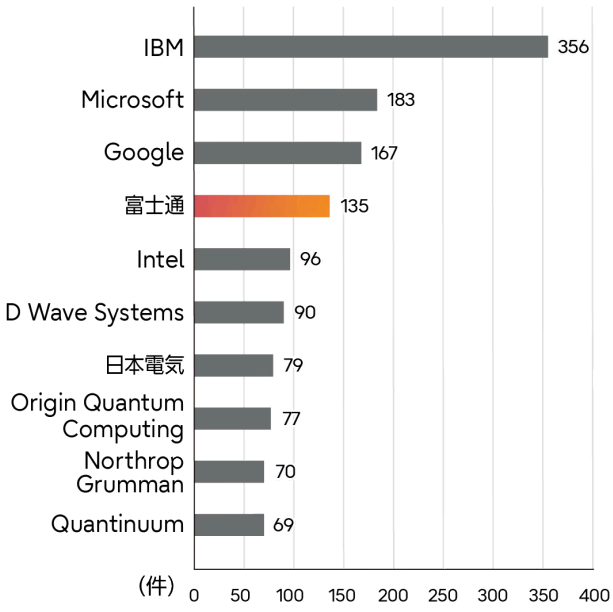
知的財産ポートフォリオ構築

富士通は、 AI、Computing（量子）を中心とした5KTAsへの注力により、知的財産ポートフォリオに占める5KTAsの割合を拡大させてきました。その成果として、AI分野における特許庁の出願状況調査（2025年10月公表）において、 AI関連の特許出願件数が日本国内で3位、Computing（量子）分野における国際パテントファミリー件数上位出願人ランキング（欧州特許庁報告）において、日本企業1位（世界4位）となっています。
「中長期経営ビジョン2035」の下、さらに、事業ポートフォリオの変化に合わせ、特許ポートフォリオの最適化・再構築を図っています。 AI、Computing（量子）を中心とした5KTAsへ注力するほか、活用を念頭に、かつ、他社動向を踏まえたポートフォリオとしています。特許等の知的財産ポートフォリオ構築・管理により、富士通グループのサステナビリティを起点とした重点戦略の実行を支えていきます。



AI関連発明の出願人別特許出願件数
（出願年：2014年-2023年）

出典：日本特許庁「AI関連発明の出願状況調査」掲載データを基に富士通作成



Computing（量子）分野における国際パテントファミリー件数 （IPFs）上位出願人ランキング（公開年：2005年-2024年）

出典：欧州特許庁「Mapping the Global Quantum Ecosystem, 2025」掲載データを基に富士通作成

- **富士通のパーパスの実現を支える知財戦略**

高性能かつ省電力性を追求した汎用プロセッサ「FUJITSU-MONAKA」

自社設計のマイクロアーキテクチャ、幅広いAIワークロードを強力にサポートする高速なデータ処理、低電圧技術といった富士通独自技術活用により、高い電力性能を実現する汎用プロセッサ「FUJITSU-MONAKA」は、データセンターなどの社会インフラ基盤の省電力化とカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。持続可能なAI、HPC基盤作りを目指すため、パートナーとの戦略的な協業などに貢献するテクノロジーの基盤として、オープンにする領域も考慮したうえで、当社独自技術の知的財産ポートフォリオ構築を行っています。また、スーパーコンピュータ「京」や「富岳」の高速化にも寄与した演算処理技術に関する発明が、全国発明表彰にて「内閣総理大臣賞」を受賞しています。

- **FUJITSU-MONAKA : 富士通**
- **スーパーコンピュータ「京」や「富岳」の高速化にも寄与した演算処理技術に関する発明が、全国発明表彰にて「内閣総理大臣賞」を受賞**

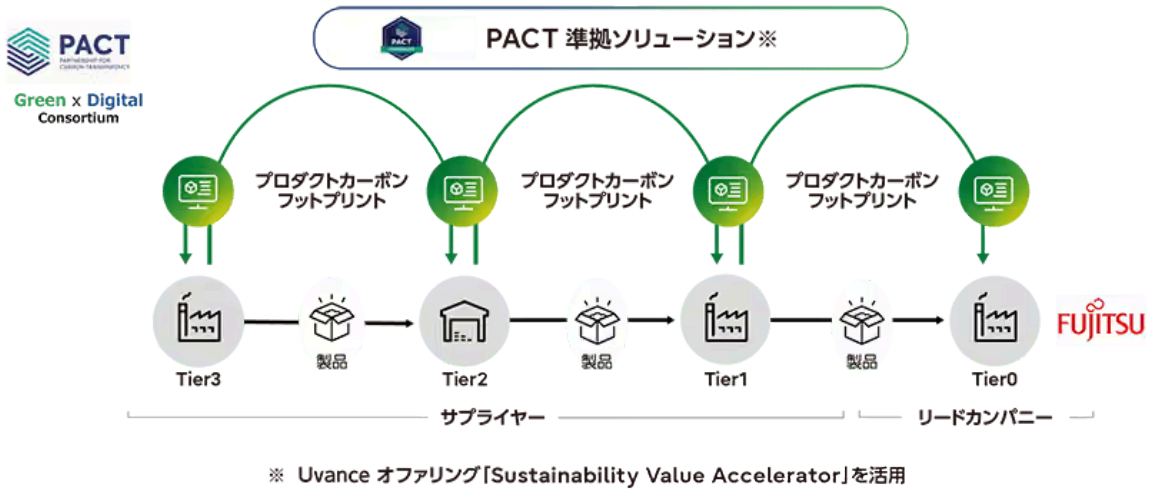
グローバルスタンダード活動／ルール形成

先端テクノロジーはそのポテンシャルのみをもって直ちに普及するものではなく、そのテクノロジーを社会実装し、グローバル市場を能動的に切り拓いていく取り組みが必要です。さらに社会課題解決に向けては、業種・業界にとらわれないエコシステムを構築し、共創による取り組みが鍵となります。そこで、富士通グループは、グローバルスタンダード活動／ルール形成を通じて、積極的に業界をリードし、テクノロジーの社会実装に向けた取り組みを推進しています。こうした取り組みの事例を紹介します。

バリューチェーン全体のネットゼロ実現

活動内容:
富士通は、WBCSD/PACT（Partnership for Carbon Transparency）イニシアチブへ参画し、Green x Digitalコンソーシアムのリーダーポジションを務めています。加えて、The Open GroupのプラチナメンバーとしてOPEN FOOTPRINT™ Forum（OFP）にも積極的に参画。（注1）これらの活動を通じて、グローバルサプライチェーンにおいて、GHG排出量の企業間データ連携・可視化に関する国際・国内ルールメイキングを主導し、企業間データ連携による世界的な社会実装を強力に牽引することで、バリューチェーンのネットゼロ実現を目指します。
実績:
サプライヤーの一次データを活用したPCF（製品カーボンフットプリント）情報の企業間データ連携により、2040年バリューチェーンのネットゼロ実現に向けた取り組みを世界でリードしています。2024年には日本、アメリカ、フランス、台湾、韓国など45社のグローバルサプライヤーと国を跨いで連携し、国際的なデファクトスタンダードに基づくPCFデジタルデータをPACT準拠ソリューションであるUvanceオファリング「Sustainability Value Accelerator」を通じてデータ連携を実現し、2040年ネットゼロに向けた取り組みを加速しました。現在、本ソリューションは他産業を含めたお客様に活用いただいており、サプライヤーのカーボンニュートラルに向けた取り組みを正確に評価し、PCF算定精度向上、GHG排出量可視化から削減に向けて、持続可能な社会実現を支援していきます。
また、OFPは、業界およびバリューチェーン全体にわたる統合されたGHG排出量管理をサポートする世界初のオープンデータモデル標準であり、富士通は2025年9月、GHG排出量データモデルのBusiness Guide発行（注2）をリーダーとして牽引しました。WBCSD/PACTとOFPは2024年11月にMOUを締結し、互換性を確保しています。富士通はこれら両イニシアチブに参画している立場から、今後もSXを推進し、サプライヤー連携によるカーボンニュートラル化と社会変革に貢献していきます。

- (注1) : OPEN FOOTPRINT は、The Open Groupの商標です。
- **(注2) Business Guide発行 : The OPEN FOOTPRINT™ Business Guide ＃G259**



富士通の本実装プログラムのイメージ

オープンイノベーション

富士通グループは、社会課題解決への貢献を目指し、ライセンス供与の新たなスキームの提示によるオープンイノベーションや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。

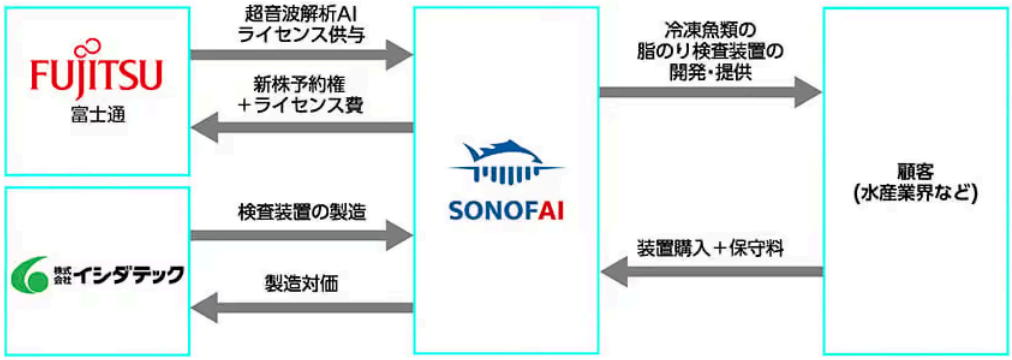
知的財産を活用したオープンイノベーション

富士通グループは、知財を活用したオープンイノベーションに取り組んでいます。技術を活用してもらううえで、対象となる知財の特定などの支援とともに、パートナーに適したライセンススキームを提案しています。

超音波解析AI技術を搭載した世界初の冷凍ビンチョウマグロの脂のり検査装置

デジタル技術で匠の技を継承した装置開発を行う静岡発のスタートアップであるソノファイ（株）は、富士通、および食品加工装置を製造販売する（株）イシダテック、ならびに東海大学［静岡キャンパス］で共同開発した冷凍ビンチョウマグロの脂のりを判定するAIを搭載した自動検査装置「ソノファイT-01」を、水産加工業や漁協など向けに2025年6月に国内で販売開始しました。ライセンス供与にあたっては、新株予約権を取得するライセンススキームとし、ソノファイ社に富士通の超音波解析AI技術を活用した事業を推進していただいています。

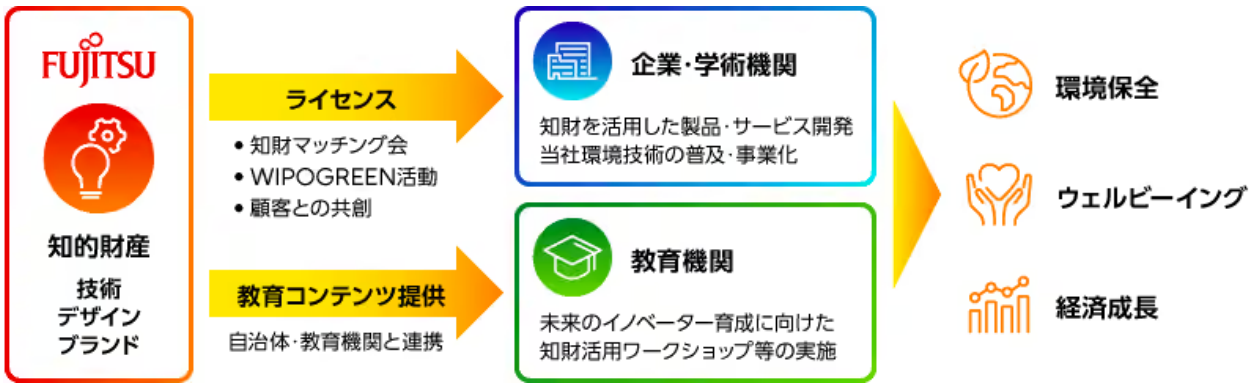
- **富士通の超音波解析AI技術を搭載した世界初の冷凍ビンチョウマグロの脂のり検査装置をソノファイが販売開始 : 富士通**



ビジネススキーム

FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs

環境関連技術の技術移転の枠組み「WIPO GREEN」を通じたコラボレーションや、国や自治体、金融機関、大学における知的財産マッチング活動、教育機関と連携した知的財産創造教育の取り組み、インクルーシブな社会を目指すブランド・デザインの活用により、富士通グループの技術が社会で活用される機会を広げるとともに、環境保全・ウェルビーイング・経済成長に貢献しています。こうした取り組みを継続することは、グローバル社会における富士通グループへの評価や社員のイノベーションに対するインセンティブなど、様々な無形資産の形成にも寄与するものだと捉えています。

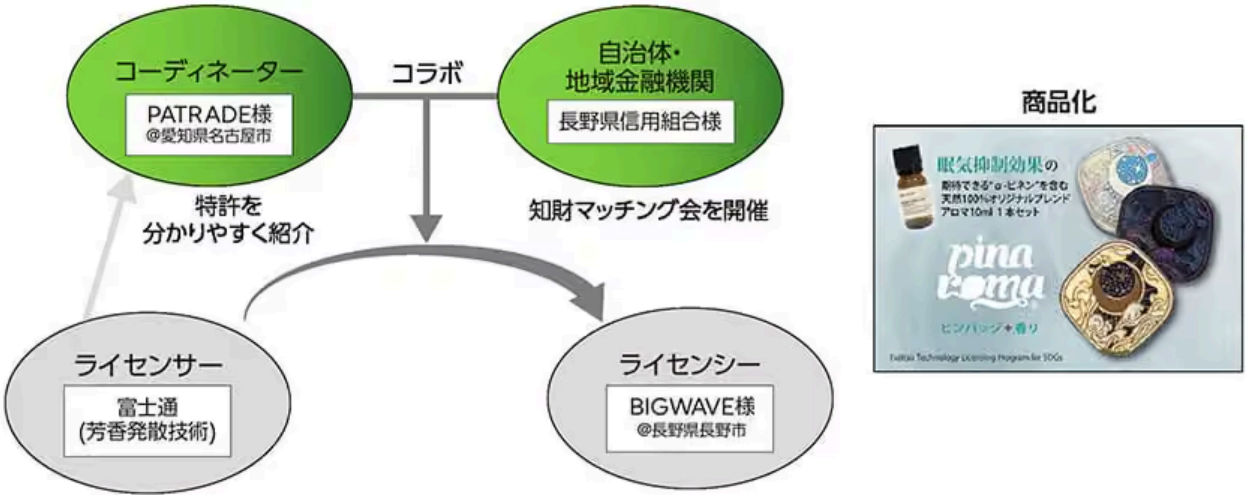


FUJITSU Technology Licensing Program™ for SDGs

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

他社への技術ライセンスの事例「芳香発散技術」

香るピンバッジ「pinaroma」（有限会社BIGWAVE）
バッジ製作のBIGWAVE社（長野市）から、アロマオイルを染み込ませるフレグランスチップを内蔵した「香るピンバッジ pinaroma（ピナロマ）」が発売されました。PATRADE社と長野県信用組合とのコラボレーションがきっかけとなり、富士通開放特許の技術「芳香発散技術」をバッジの構造に活用いただきました。



PATRADE様＆長野県信用組合様との連携例

富士通グループのサステナビリティ経営

方針・推進体制・定期レビュー

富士通グループは、これまでも責任ある企業として、製品やサービスの提供を通じて社会からの信頼を獲得してきました。しかし、変化が大きく従来の思考では対応が難しいBANI（注1）時代を迎えた現在こそ、経営トップ主導の下、地球社会の一員として環境・社会・経済の視点から課題解決に向けた事業活動を行い、社会に対する有益なインパクトを生み出していくことが重要です。そのため、取締役会、経営会議の監督・指示の下、サステナビリティに配慮した経営を主導する「サステナビリティ経営委員会」を、2020年4月に設置しました。2026年度現在、代表取締役社長が委員長を、代表取締役副社長が副委員長を務め、社長の指名した執行役員およびSVPからなるメンバーで構成しています。（2026年5月時点、委員長含め19名）
本委員会では、環境・社会・経済に与える影響を考慮し、ステークホルダー（注2）に配慮したうえで企業を長期的に繁栄させていくという、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。具体的には、Fujitsu Wayに定めるパーパスや大切にする価値観に基づいて、人権の尊重、多様性および公平性の受容、人材の育成、地球環境保全、地域社会の発展への貢献などの非財務分野の取り組みを強化することにより、グループの企業価値について持続的かつ長期的な向上を目指しています。
委員会の開催は半期に一度、また必要に応じて臨時開催しており、非財務分野の活動進捗と目標達成状況、サステナビリティに関するビジネスの確認・討議を行うとともに、新規活動の審議などを行い、その結果は、経営会議と取締役会で報告しています。2020年4月に第1回をキックオフし、その後半年に1回のペースで開催しており、直近では2026年3月に開催しました。2030年にテクノロジーとイノベーションによって社会全体へのインパクトをプラスにするネットポジティブ社会の実現に貢献していくために、マテリアリティの実践に向けて非財務指標や今後の運用方法について活発な議論を行いました。2026年度には、サステナビリティ開示基準への対応や新中期経営ビジョンとの整合、および外部環境の変化への適合を目的としたマテリアリティの見直しについて委員会にて検討、討議を行い、その結果を元にした新たなマテリアリティの特定について経営会議を通じて取締役会に報告しています。また、独立社外取締役・監査役に対し、サステナビリティ経営のマネジメント状況を共有するとともに、新たなマテリアリティの検討にあたってはインタビューを実施し、意見交換を行いました。その上で、検討結果についても報告しました。これらのように、サステナビリティマネジメントの状況については、取締役会がその進捗状況を監督する等、監督体制を一層強化しています。



体制図

- (注1) BANI : Brittle（もろい）, Anxious（不安）, Non-Linear（非線形）, Incomprehensible（不可解）の頭文字を指し、米シンクタンク未来研究所（IFTF）のジャメイ・キャッシオ氏が提唱した現代を映すキーワード
- (注2) 富士通グループのステークホルダー : 富士通グループは、「社員」「お客様」「パートナー（お取引先）」「コミュニティ（国際社会・地域社会）」「株主」をステークホルダーとしています。また、特に「政府」「NPO」「NGO」なども「コミュニティ（国際社会・地域社会）」の中の重要なステークホルダーと考えています

サステナビリティ経営委員会での主な討議内容（2025年度）

- マテリアリティの改定と「事業＝サステナビリティ」への転換
- マテリアリティのシンプル化・全社戦略との統合
- 非財務KPIの高度化（長期目標と指標体系の再設計）
- 財務・非財務の因果分析の実証と経営活用の確立
- ESG評価・統合レポートの成果と課題認識
- グローバルレスポンシブルビジネスの総括と新マテリアリティへの統合

関連リンク：

- **マテリアリティ**



環境

富士通グループでは、気候変動をはじめとする地球環境問題の解決に取り組んでいます。自らの事業活動における環境負荷の低減とともに、テクノロジーを活用した価値提供を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

環境マネジメント

環境マネジメントシステム 47

環境リスクへの対応 50

グリーン調達 56

社員への環境教育・啓発活動 59

気候変動問題に関する環境ビジョン

富士通グループの環境ビジョン 60

環境目標 62

TCFD に基づく情報開示 64

自然共生（生物多様性の保全）

自然共生（生物多様性の保全） 75

環境行動計画

富士通グループ環境行動計画 81

ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献 86

気候変動 92

事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 94

再生可能エネルギーの利用拡大 97

製品使用時の消費電力による CO_2 排出量の削減 99

サプライチェーン上流における GHG 排出量削減 101

資源循環 103

製品の省資源化・資源再利用とサーキュラーエコノミーの取り組み 105

水使用量の削減 108

サプライチェーン上流における水資源保全 110

自然共生（生物多様性の保全） 112

環境データ

地球温暖化防止（GHG プロトコルスタンダード） 118

マテリアルバランス 120

環境パフォーマンスデータ算定基準 124

2025 年度の環境活動に関する報告対象組織の一覧表 130

環境マネジメントシステム（EMS）

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

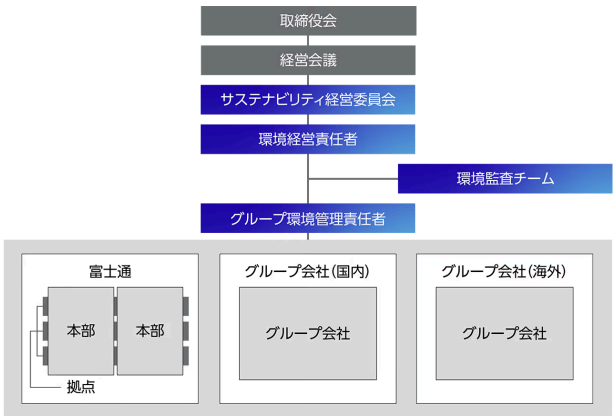
- (注1) ISO14001：ISO（International Organization for Standardization、国際標準化機構）が定めたEMSに関する規格。環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというもの

富士通グループのEMS

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

環境経営推進体制

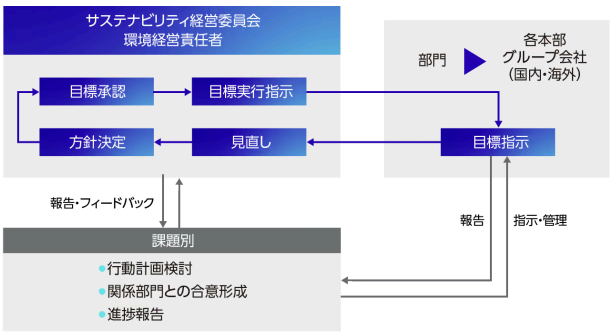
富士通グループは、2020年4月にサステナビリティに配慮した経営を主導する「サステナビリティ経営委員会」を設置しました。サステナビリティ経営委員会では、グローバル共通のサステナビリティ重要課題（Global Responsible Business：GRB）を設定し取り組んでいますが、その中の1つに「環境」があります。環境活動を推進する各組織は、EMSの高度化やガバナンス強化に向けて、中長期的な課題の検討や方針の策定を行っています。
また、気候変動による事業リスク・機会の共有や対応方法の検討を行い、その内容を「サステナビリティ経営委員会」に定期的に報告します。それを受けて、富士通グループにおける環境経営の最終的な意思決定を「経営会議」で行っています。課題別に、ビジネスグループや本部の枠を越えた関係者で構成される目標主幹組織があり、下の図のような推進体制によって環境課題への取り組みをグループ内に素早く浸透させています。



環境経営推進体制

行動実施フロー

「サステナビリティ経営委員会」は、環境活動の推進組織から定期的に報告されるグループ全社に関わる環境関連事項の活動状況や目標達成状況、新規活動について審議を行います。例えば、エネルギー使用量やCO_2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決定や富士通グループ環境行動計画の承認を行っています。
「目標主幹組織」は、行動実施フローに従い特定の課題（エネルギー、GHG、廃棄物、水など）ごとに専門的に対応し、各種パフォーマンスデータから改善ポイントを特定、環境行動計画の目標を検討し推進、目標の進捗状況を確認します。目標主幹組織からの進捗状況報告を受けた「環境経営責任者」は、活動状況および今後の方向性等の示唆を含め承認し、環境管理責任者にて必要な取り組みを実施することをすべての組織へ指示します。これらの活動をより浸透させスキル向上を図るために、気候変動（エネルギー消費量の削減を含む）、資源（水を含む）、廃棄物関連などをテーマとする環境教育や説明会を継続的に実施しています。



行動実施フロー

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。

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、2026年3月現在、富士通および国内グループ会社15社が、ISO14001グループ統合認証を取得しています。

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。2025年度は、国内39組織の富士通およびグループ会社の工場、オフィスなどを対象に実施しました。監査にあたっては、前年度の内部監査と外部審査の結果を精査した監査方針をもとに、内部監査を実施しました。結果は、軽欠点（不適合）１件、観察（適合）7件となりました。環境法令について、一部の対応不足がありましたが、全体を通して大きなリスクは見られませんでした。

外部審査の実施と結果

富士通グループでは、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。2025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。結果は、改善が推奨される事項24件、指摘件数0件となりました。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。

環境に関する順法状況

2025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。

ESGデータの収集・集計・開示業務を効率化

富士通グループでは、ESGデータの一元管理により、収集から開示までの一連の業務を効率化しています。

- **事例紹介：サステナビリティ経営情報サービス**

ISO14001認証取得

- 登録活動範囲：通信システム、情報処理システム及び電子デバイスの設計・開発、製造、販売並びにICTサービスの提供
- 登録事業者：富士通株式会社
- 認証更新日：2024年3月23日
- 認証有効期限：2027年3月22日
- 審査登録機関：株式会社日本環境認証機構（JACO）
- 登録番号：EC98J2005
- **[PDF] 富士通グループISO登録会社詳細**

環境リスクへの対応

環境リスクマネジメント体制

富士通グループは、気候変動問題や環境汚染などを含む様々な潜在的リスクの把握、未然防止および発生時の影響最小化と再発防止のため、グループ全体のリスクマネジメント体制を構築・運用しています。取締役会直属のリスク・コンプライアンス委員会、国内外の富士通の各部門および各グループ会社に配置するリスク・コンプライアンス責任者に加えて、リージョン・リスク・コンプライアンス委員会を設置しています。これらの組織が相互に連携を図りながら、潜在リスクの発生予防と顕在化したリスクへの対応の両側面から、富士通グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。リスク・コンプライアンス委員会は、国内外の富士通の各部門および各グループ会社の事業活動に伴う重要リスクの抽出・分析・評価を行い、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（GHG）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。これらは富士通グループのエネルギーコストやGHG排出量削減施策に対し、規制などに適合するために必要なコストを増加させるリスクがあります。加えて、気候変動対策が不十分な場合には、企業レピュテーションの低下によるビジネス機会の逸失、入札に参加できなくなるというリスクもあります。
こうしたリスクを最小化するため、全社のリスクマネジメント体制の中で短・中・長期的なリスク分析・対応を実施しています。気候変動対策としてグローバル社会におけるカーボンニュートラル化への流れが加速する中、SBTi（Science Based Targets initiative）によるネットゼロ目標認定を取得しました。2021年度に取得した「1.5°C水準」をさらに引き上げ、2040年度でのネットゼロを目指していきます。
富士通グループでは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）が

2017年に公表した提言に沿って、気候変動に伴って生じる懸念がある事業・財務戦略上のリスクについて、分析と情報開示を進めています。現在認識している主要な潜在的リスクおよび対応については、以下の表を参照ください。

表. 低炭素経済への移行に伴うリスクとその対応

政策・法規制リスク	GHG排出量やエネルギー使用に関する法規制の強化（炭素税など）に伴い、対応コストが増加するリスク、および違反した場合に企業価値が低下するリスク。 【対応】EMSを通じた法規制順守の徹底。Science Based Targetsおよび環境行動計画の着実な実行を通じたGHG排出量の継続的な削減。
技術リスク	カーボンニュートラルに向けた熾烈な技術開発競争（省エネ性能、低炭素サービスなど）で劣勢になった場合の、投資未回収や市場シェア低下、利益率低下のリスク。 【対応】Science Based Targetsおよび環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発強化。
市場リスク	製品やソリューション・サービスに対する省エネ性能のニーズを満たせなかった場合の、ビジネス機会を逸失するリスク。 【対応】Science Based Targetsおよび環境行動計画の着実な実行を通じた、エネルギー効率に優れた製品や高いエネルギー効率を実現する技術・ソリューション・サービスの開発強化。
評判リスク	気候変動対策（再エネ導入比率の向上など）の実施状況に対するステークホルダーからのネガティブな評価に伴い、企業価値低下、対応コスト増大などが生じるリスク。 【対応】当社グループのScience Based Targetsおよび環境行動計画の着実な達成を通じた、気候変動対策の強化と環境負荷低減の推進。

表. サプライチェーンにおける気候変動関連リスクとその対応

サプライチェーン上流	大規模な水害・ゲリラ豪雨・落雷などの急性的な自然災害の発生により、お取引先の事業活動が一時的に中断され、部材調達に影響が生じるリスク。 【対応】お取引先の事業継続体制の調査やマルチソース化などの実施。
サプライチェーン下流	お客様のグリーン調達要件である環境ラベルを取得できず、事業機会を逸失するリスク。 【対応】環境ラベリング制度の動向調査とリスク評価の実施。Science Based Targetsおよび環境行動計画の着実な実行を通じたエネルギー効率トップレベル製品の開発と提供。

関連情報

- **[PDF] CDPコーポレート質問書2025への当社グループ回答**

潜在的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、富士通グループサステナブル調達指針に基づく調査で、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。

ハザードマップによる浸水被害影響評価・対策について

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

【評価1 計画規模 (注1)（10～100年に1回程度の降雨規模）】
評価対象：富士通169物件、グループ会社280物件 富士通グループにおける全所有物件および主な賃借物件（営業拠点、データセンターなど）
評価方法：付近の河川について国土交通省または都道府県が定めた「洪水浸水想定区域（計画規模）」に該当するか、敷地内・外でどの程度の影響があるか、建屋浸水の影響があるか、の評価を実施。
評価から影響あり、となった事業所を、影響度1（影響度小）から4（影響度大）までの4段階でランク付け。

【評価2 想定最大規模 (注2)（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（Fujitsu Solution Square（FSS）、Fujitsu Technology Park（FTP：旧川崎工場）など）
評価方法：「洪水浸水想定区域（想定最大規模）」に判定基準を格上げして再評価を実施。影響度を4段階でランク付け。

- **(注1) 計画規模**
- **(注2) 想定最大規模**

評価1、2の結果 （注）影響度4の事業所のみ表示

- 富士通
  - Fujitsu Solution Square（FSS） 評価1：影響度4、評価2：影響度4、最終影響度：影響度4
  - Fujitsu Technology Park（FTP：旧川崎工場） 評価1：影響なし、評価2：影響度4、最終影響度：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

FSS：敷地周囲を擁壁と止水板で防御



（a）擁壁＋盛土



（b）スライド式ゲート

FTP：周囲の出入り口を止水板で防御



（c）脱着式止水板



（d）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。薬品類の使用適正化や漏えい浸透の防止、排水処理設備・浄化槽の適正管理などによって、有害物質や汚濁物質の適正管理および排出削減に努めています。

大気汚染防止への取り組み

大気汚染の防止や酸性雨の抑制に向けて、関連法律・条例などの排出基準よりも厳しい自主管理値を設定し、定期的な測定監視を実施しています。また、ばい煙発生施設の燃焼管理や硫黄分の少ない燃料の使用、排ガス処理設備の運転管理などによって、ばいじん、SOx、NOx、有害物質の適正処理および排出削減に努めています。VOCなどを含む有機溶剤の排ガスについては、活性炭による吸着処理装置を導入し、大気への排出を抑えています。
また、2015年4月の「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律」（フロン排出抑制法）の施行を受け、社内規定を定めるとともに、第一種特定製品（業務用エアコン、冷蔵・冷凍機器）の適正管理とフロン類漏えい量の把握に努めています。
なお、2000年1月までに社内における焼却設備の使用を停止（焼却炉全廃）し、ダイオキシンの発生を防止しています。

オゾン層破壊の防止

フロン類は、オゾン層の破壊だけではなく、地球温暖化の原因にもなることから、製造工程（部品洗浄や溶剤）におけるオゾン層破壊物質の使用については、精密水洗浄システムや無洗浄はんだづけ技術の導入により、全廃を完了しています。一方、空調設備（冷凍機など）に使用されている冷媒用フロンについては、設備の更新時に非フロン系への切り替えを進めるとともに、フロン排出抑制法に基づく第一種特定製品の適正な管理、廃棄処分に取り組んでいます。
また、毎年実施しているフロン類算定漏えい量の確認では、2025年度はグループ全体で283t-CO_2であり、各社1,000t-CO_2未満（事業所管大臣への報告対象外）となっています。

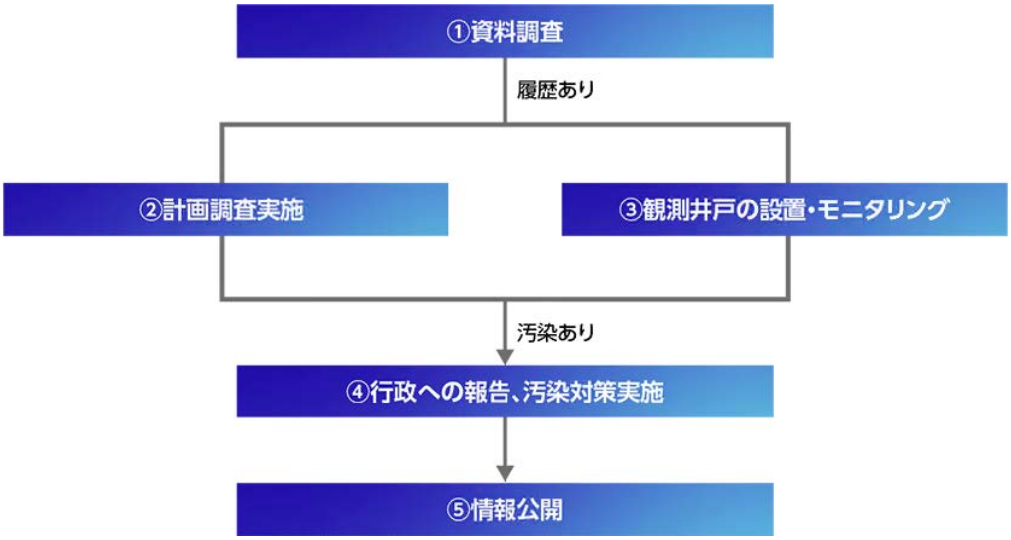
表. オゾン層破壊物質全廃棄実績

オゾン層破壊物質	全廃時間
洗浄用フロン（CFC-113, 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

オゾン層破壊物質	全廃時間
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、2025年度現在で2事業所です。それらの事業所では、揚水曝気などによる浄化対策と併せて、地下水の汚染による敷地外への影響を監視するための観測井戸を設置し、監視を行っています。



地下水による汚染の敷地外への影響を監視 (注3)

◦ (注3) 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

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	
Fujitsu Technology Park（旧川崎工場）	神奈川県 川崎市	VOCの揚水曝気による浄化を継続中	1,2-ジクロロエチレン	1.5	0.04
			クロロエチレン	5.7	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	0.3	0.01
			1,1-ジクロロエチレン	0.25	0.1
			1,2-ジクロロエチレン	4.806	0.04
			クロロエチレン	1.177	0.002

土壌・地下水汚染が確認されている事業所

- **[PDF] 土壌・地下水汚染が確認されている事業所**

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」を活用して化学物質を管理し、各事業所において適正管理や排出量削減に取り組んでいます。
一方、製品に含有される化学物質についても、国内外の規制に基づいて含有禁止物質を定めています。グループ内はもとより部材や製品を納入いただくお取引先も含めて、管理の徹底を図っています。

- **グリーン調達**

廃棄物の適正処理

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

環境債務

富士通グループは、将来見込まれる環境面の負債を適正に評価するとともに、負債を先送りしない企業姿勢や会社の健全性を理解いただくために、2025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施設解体時のアスベスト処理費用」15.6億円を、負債として計上しています。

生物多様性の保全

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

富士通グループは、TNFDのLEAPアプローチに沿って自然関連リスクの検討を行いました。その結果、バリューチェーンが依存する生態系サービスが劣化すると、原材料調達や操業、製品・サービス提供に関するリスクが発生する可能性や、ネイチャーポジティブ実現に向けて社会が変化することで、法規制や報告基準への対応、顧客の嗜好変化への対応にコストが増加する、自然資本への対応不足によって企業の評判が低下する、といったリスクが発生する可能性が特定できました。詳細は、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）への対応（注4）」をご参照ください。

- **(注4) 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）への対応**

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、お取引先にお願いする事項を「富士通グループグリーン調達基準」にまとめています。富士通グループは、同基準のお取引先への浸透を図るため、多言語化（3か国語）のうえで掲載するとともに、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、EcoVadis等の外部評価ツールおよび調査票により、お取引先における環境マネジメントシステム、CO_2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、CO_2排出量削減活動の手引きや水リスクに関する説明資料、水リスク情報ツールであるAQUEDUCTなどの各種情報を提供し、お取引先に役立てていただいています。

- **富士通グループグリーン調達基準**

部材系の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）
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	○
④ CO_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

部材系以外のお取引先に求めるグリーン調達の要件

要件	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	—
④ CO_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	○

環境マネジメントシステム（EMS）の構築

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

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

CO_2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CO_2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、サプライチェーン事業継続調査で、津波、洪水、豪雨など、気候変動に関わるリスクに対するお取引先の対応状況を確認しています。
さらに、主要取引先に対して、国際基準であるSBT（Science Based Targets）に沿ったCO_2削減目標の設定を要請し、地球温暖化抑制をより強力に推進しています。
2025年からは、国内外45社のサプライヤーと連携し、製品単位のCO_2排出量（カーボンフットプリント）データの共有を開始しました。この取り組みでは、富士通のオファリングサービス「Sustainability Value Accelerator - Fujitsu Track and Trust」を活用し、国際・国内双方のルールに準拠したPCFの算出と連携を実現しています。

水資源保全の取り組み

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

含有化学物質情報の入手と管理

RoHS指令（注3）、REACH規則（注4）など、製品含有化学物質を規制する法規制が各国で制定され、規制の対象となる化学物質や製品、用途なども拡大していく傾向にあります。
富士通グループは、chemSHERPA（注5）を標準フォーマットとして、製品の含有化学物質情報を調査、入手しています。また、グループ内で情報を共有し、法規制の改定や新たな法規制の制定などにも迅速に対応できる体制を構築しています。

- (注3) RoHS指令 : 電気・電子機器における特定有害物質の使用制限指令（Restriction of the use of certain Hazardous Substances）
- (注4) REACH規則 : 化学物質の登録、評価、認可及び制限に関する規則（Registration, Evaluation, Authorization and restriction of Chemicals）
- (注5) chemSHERPA：製品含有化学物質情報伝達の共通スキーム（Chemical information SHaring and Exchange under Reporting PArtnership in supply chain）

製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築

富士通グループでは、製品含有化学物質に関する法規制をより確実に遵守するため、含有情報の入手だけでなく、業界標準であるJAMP（注6）の「製品含有化学物質管理ガイドライン」に基づくCMS（注7）の構築をお取引先にお願いしています。
また、CMSの適切な構築と運用状況を確認するためにCMS監査を実施しています。具体的には、富士通グループの監査員がお取引先の製品含有化学物質の管理状況を直接確認し、不十分な場合は是正の要請と構築の支援を行っています。さらにCMS構築後も、定期監査により運用状況を継続的に確認しています。

- (注6) JAMP : アーティクルマネジメント推進協議会（Joint Article Management Promotion consortium）の略
- (注7) CMS : 化学物質管理システム（Chemical substances Management System）の略

社員への環境教育・啓発活動

富士通グループでは、「環境経営を推進していくためには、全社員の環境意識の向上と積極的な取り組みが必要不可欠である」という考えのもと、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、グループ全社員教育体系のプログラムにおいて環境eラーニングの機会を提供し、環境経営に関する基本的な理解を促しています。また、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管理者教育などの専門教育を実施しています。



環境教育体系

環境eラーニング

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

富士通グループ環境ビジョン
Fujitsu Climate and Energy Vision

世界でカーボンニュートラルへの取り組みが加速する中、富士通グループは2030年度までに自社の温室効果ガス（GHG）排出量（Scope 1・2）を、さらに2040年度までにバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をネットゼロ（注1）とする明確な目標を掲げています。自社・サプライチェーンの環境負荷低減の実現とともに、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、持続可能な未来の実現に向けて力強く歩みを進めています。

- (注1) 温室効果ガス排出量ネットゼロ : 温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO_2を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること

気候変動対応の重要性

気候変動に関する政府間パネル（IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change）の特別報告書において、産業革命以前からの気温上昇を1.5℃以下に抑制することや、2050年までにカーボンニュートラルを実現することの必要性について言及されました。企業における気候変動対策に向けた社会的な要請や役割もより拡大し、2021年10月には、科学的に整合した目標を掲げることを推奨するイニシアチブ（Science Based Target Initiative（SBTi）（注2））より、企業の温室効果ガス排出ネットゼロ目標の策定に向けた、基準が発表されました。
富士通グループとして気候変動に関する諸課題を解決するためには、このような社会動向のさらに先を見据え、AIリーディングカンパニーとしてあるべき姿を体現してカーボンニュートラルの実現を自らけん引し、「2050年度CO_2ゼロエミッション」としてきた従来のビジョンを、より野心的なものにすることが必要と判断しました。
富士通グループ環境ビジョンは、「バリューチェーンでのネットゼロ」「緩和：カーボンニュートラル社会への貢献」「適応：気候変動に対する社会の適応策への貢献」という3つの柱で構成されています。AI技術を効果的に活用して富士通グループ自らのネットゼロにいち早く取り組むとともに、そこで得られたノウハウを富士通グループのソリューションとしてお客様・社会に提供します。それにより、ビジネスを通して気候変動の緩和と適応に貢献することを目指しています。

- (注2) SBTi (Science Based Target Initiative) : 2015年に国連グローバルコンパクト、世界資源研究所（WRI：World Resources Institute）などの団体が共同で設立したイニシアチブ。SBTiは、パリ協定が求める水準に科学的根拠に整合する温室効果ガス排出削減目標の設定を企業に働きかけており、自社だけでなくサプライチェーンにおける間接排出を含め、基準に準拠した目標を認定する

Concept : Fujitsu Climate and Energy Visionの3つの柱



バリューチェーンでのネットゼロ

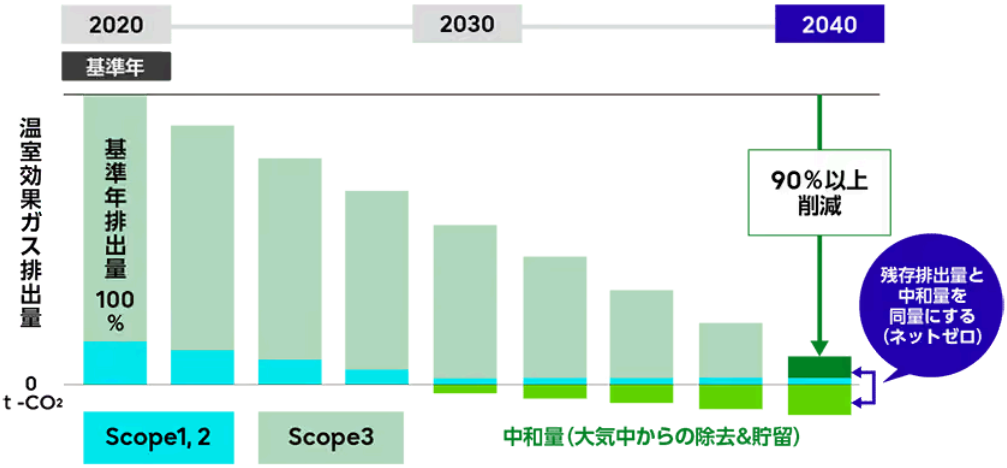

カーボンニュートラル社会への貢献


気候変動に対する社会の適応策への貢献

バリューチェーンでのネットゼロ

2023年、富士通グループは、世界的な気候変動対策の基準である「SBTiネットゼロ認証」を取得しました。これにより、2030年度までに自社のGHG排出を、2040年度までにはバリューチェーン全体での排出もネットゼロにするという、野心的な目標のもとで取り組みを進めています。追加性のある再生可能エネルギーの導入拡大をはじめ、カーボンニュートラルを加速させ、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ネットゼロの実現に向けたロードマップ



バリューチェーン全体のGHG排出削減

2030年度目標

- Scope1+2排出量を実質ゼロ
- Scope3排出量を42%以上削減（2020年度比）

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。AI基盤や先進的なテクノロジーを企業間、業界間、地域間を越える仕組みに組み込むことで、社会システム全体の資源、エネルギーの最適利用など、GHG排出量削減を実現します。

気候変動に対する社会の適応策への貢献

AIやデジタルツインなどのテクノロジーを活用して、GHGの効果的な削減とあわせて、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オファリングを創出し、気候変動によるお客様・社会への被害の最小化に貢献します。

環境目標

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

Science Based Targets（SBT）ネットゼロ認定を取得

2017年、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。SBTi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年には、2030年度に基準年度比33%削減としていた目標を、71.4%削減に更新し、SBTiより1.5℃シナリオに整合する認定を受けました。
さらに2023年、これまでの目標をさらに強化して2040年度にネットゼロを目指すこととし、SBTiよりネットゼロ認定を受けました。

Science Based Targetsロゴ

ネットゼロ目標

- 事業所におけるGHG排出量（Scope 1、2）および、バリューチェーン全体からの GHG排出量（Scope3）を2040年度までに2020年度比90%以上削減（注1）

◦ (注1) : 残存排出量の10%以下は、大気中のCO_2を直接回収する技術の活用や、植林などによる吸収で除去・貯留

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

2018年7月、富士通グループは、グローバル規模で再生可能エネルギー（以下、再エネ）の大幅な普及拡大を目指す「RE100」（注2）に日本初のゴールドメンバーとして加盟し、国内外の富士通グループ拠点で使用する電力における再エネの利用を2030年までに40%以上、2050年までには100%にする目標を策定しました。2023年には、SBTネットゼロ認定を取得すると同時に、RE100に関しても、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速するため、これまでの2050年に再エネ率100%としていた目標を20年前倒し、2030年に100%とする目標を策定（登録）しました。この目標達成のため、実行計画に基づいた活動を展開しており、2024年から、RE100事務局のThe Climate Groupと連携し、日本国内の再エネ調達を促進する政策・規制の検討に協力、政策作業部会の12社のうちの1社として活動しています。さらに、富士通グループは、海外のデータセンターをはじめ国内外の拠点において、各地域に応じた最適な手段を検討し、再エネ由来の電力調達を拡大するとともに、追加性のあるPPA（注3）などの新たな電源への投資も行い、社会全体の再エネの普及拡大に貢献していきます。

RE100ロゴ

- (注2) RE100 : 国際的に活動するNGO団体である The Climate Group が、CDPとのパートナーシップの下運営するイニシアチブで、使用電力を100%再エネ由来とすることを目指す企業で構成されています
- (注3) PPA : Power Purchase Agreement（電力販売契約）の略称で、特に企業など自然エネルギー電力を使いたい需要者が、発電事業者や小売電気事業者と長期契約を結び、自然エネルギー由来の電力を購入すること

TCFD に基づく情報開示

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

注1　CDP：運用資産総額 140 兆米ドルを超える機関投資家を代表し、世界の 24,800 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（2025 年 1 月時点）。

項目		対応状況	参照先
ガバナンス (Governance)	気候関連のリスクと機会に対する取締役会の監督体制	• 富士通グループでは、サステナビリティ経営委員会において、気候変動に係るリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討および方針の策定を行っています。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。これまでに、1.5℃を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果、GHG 排出ネットゼロ目標および再エネの利用拡大に向けた取組み方針、マテリアリティ（気候変動をはじめとした環境課題を含む）などが経営会議を通じて取締役会に報告されています。 2025 年度には、中長期経営ビジョンの更新タイミングに合わせマテリアリティの見直しを行いました。更新案については、サステナビリティ経営委員会に提示、議論された結果、気候変動(Planet)を含む 6 つのマテリアリティが審議、承認されました。加えて、本決定事項については、経営会議に報告されるとともに取締役会にも報告されています。 また、マテリアリティの検討にあたっては、社外取締役・監査役へのインタビューの反映や、社外取締役も含む役員合宿の議論を通じて、気候変動対応の重要性について意見をいただくなど、取締役会の関与を確保しています。これらの取り組みにより、取締役会は気候変動を含むサステナビリティマネジメントの状況を把握するとともに監督を行う体制のもと、取締役会の関与を一層強化しております。今後も年 2 回開催される「サステナビリティ経営委員会」の内容を中心に、取締役会による気候変動の監督を継続して進めます。 • 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締役会に報告されます。さらに、ISO14001 に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築しており、EMS による活動結果は、経営会議を通じて取締役会に報告されます。	• 富士通グループのサステナビリティ経営 • コーポレートガバナンス • 環境マネジメントシステム • リスクマネジメント
	気候関連リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割	• 代表取締役社長は、サステナビリティ経営委員会およびリスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、最高位の意思決定の責任と業務執行の責任を担っています。取締役は、経営会議を通じた報告をもとに監督する責任を有します。また、CSSO（Chief Sustainability & Supply Chain Officer）はサステナビリティの最高責任者として、取締役、経営幹部への変革提案とサステナビリティ関連業務執行を推進しています。 • 2022 年度以降、業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含む ESG 指標を追加しています。	

<table>
<tr><td rowspan="3">戦略（Strategy）</td><td>短期・中期・長期の気候関連リスクと機会</td><td rowspan="2">• 気候変動シナリオ分析を踏まえ、気候変動関連リスク・機会を特定し、対応策も検討・推進しています。気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスや ICT 製品の提供は売上拡大の機会をもたらし、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与えます。

主なリスク
炭素税等の法規制強化、低炭素技術の競争激化、顧客ニーズへの対応不足等
→ リスク対策
温室効果ガス排出量の継続的な削減、再生可能エネルギーの利用拡大、気候変動戦略の透明性確保に向けた情報開示　等

主な機会
気候変動対応の製品・サービスの提供、デジタルテクノロジーを活用した新規提案等
→ 機会対策
気候変動緩和・適応に向けたサービス、（CO_2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）</td><td rowspan="2">• 環境リスクへの対応
• 中長期環境ビジョン</td></tr>
<tr><td>事業・戦略・財務計画に及ぼす影響</td></tr>
<tr><td>2℃以下シナリオを含む、様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた組織戦略のレジリエンス</td><td>• 2021 年、富士通グループは、1.5℃、4℃シナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050 年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。
• 富士通にとってのリスク対応および顧客の課題解決支援による機会獲得の面で分析した結果、中長期的な観点から富士通の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">リスク管理（Risk Management）</td><td>気候関連リスクを識別・評価するプロセス</td><td>• リスク・コンプライアンス委員会にて、全社のリスクマネジメントを推進。各部門のリスクアセスメント結果をもとに、影響度・発生可能性の 2 側面でマトリクス分析を行い、リスクを選別・評価し、結果を取締役会に報告します。</td><td rowspan="3">• 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</td></tr>
<tr><td>気候関連リスクを管理するプロセス</td><td>• 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。</td></tr>
<tr><td>組織の総合的リスク管理への統合状況</td><td>• リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携してリスクを抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行しています。</td></tr>
<tr><td>指標と目標（Metrics and Targets）</td><td>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</td><td>• 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。</td><td>• 中長期環境ビジョン
• 富士通グループ環境行動計画</td></tr>
</table>

Scope 1、2 および該当する Scope 3 の GHG 排出量

GHG 排出量 [単位：千トン-CO_2e] ★第三者保証対象指標

項目		基準年 (2020 年度)*	実績 (2025 年度)
Scope 1		16	13
Scope 2 (Market-based)		319	83
Scope 3 (全体)		6,813	4,586
主要な内訳	Category 1	3,027	2,476★
	Category 11	3,470	1,872★

*2025 年度の集計範囲（GHG プロトコルに基づく）にあわせて再集計した値

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 (2025 年度)
自らの GHG 排出量削減 *1*2	2030 年度末までに実質ゼロ	自社環境ビジョン	71.5% 削減
バリューチェーンの GHG 排出量削減 *1*3	2040 年度までに 90%削減	SBT ネットゼロ認定	34.5% 削減
再生可能エネルギー使用率	2030 年に 100%導入	RE100 加盟	67.5%★ 導入

*1 2020 年度比, *2 Scope 1 + Scope 2, *3 Scope 1 + Scope 2 + Scope 3

ガバナンス（Governance）

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

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

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

注2　CDP 気候変動： CDP が企業の「気候変動」への取り組みに対して調査、評価を実施し、その結果を公表するもの。

戦略（Strategy）

気候変動のリスクおよび機会

2018 年度に「2℃」シナリオ、2021 年度に「1.5℃」および「4℃」の外部シナリオを用いて、気候変動による事業インパクトを分析することにより、富士通グループの気候関連リスク・機会を特定し、対応策を検討しました。富士通グループでは、自社オペレーション、サプライチェーンにネガティブな影響を及ぼす移行・物理リスクに対応するとともに、お客様の気候関連リスクを理解することで価値創造の提案につなげ、ビジネス機会の獲得を目指します。

<リスク>

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

個々のリスクにおける財務影響 ※2024 年時点の想定

リスク分類	影響(事例)	リスクの説明	時間軸	財務影響額(円)	財務影響額の説明
移行	政策 カーボンプライシングメカニズム	• 炭素税の導入は富士通の拠点がある欧州、米国など各国で進められており、省エネを目的とした設備投資費（2023 年度の 21 億円）の支出などコスト増加のリスクとなっている。 • IEA（注 4）によると、米国では 2020 年に炭素税が導入され、2050 年まで上昇すると推測している。 • 海外拠点の電力消費量の約 4.0%を占めている当社の米国拠点が再エネ由来の電力を継続使用しなかった場合、炭素税コストによって足元 0.2 億円から最大で 1.4 億円の影響が生じる可能性がある。	中期	最小： 1,454,175,300 ～ 最大： 15,268,840,650	• IEA によれば、米国の炭素税は 20 ドル/t-CO_2 で導入され、2040 年には 140 ドル/t-CO_2 に引き上げられる見通しであるが、富士通グループ全体のスコープ 1&2 排出量に適用してシミュレーションすると、15 億円から 153 億円（対ドルで 141 円換算）の財務的影響に相当する。 • 最悪の場合のシナリオでは米国の炭素税は 2050 年までに 210 ドル/t-CO_2 に上昇するという報告があり、153 億円の財政的影響に相当する。
移行	政策 電気料金の変動に伴う支出増加、脱炭素賦課金	• 富士通グループでは、データセンター運用や工場の生産活動がグループ全体のエネルギー使用量の 8～9 割を占めている。事業活動においてエネルギー使用は必要不可欠であるため、電力価格の変動に伴う事業支出の増加をリスクとして重要視している。 • 特に移行リスクとして、脱炭素化に係る追加コストを懸念している。再エネ増加に伴い、2023 年度では 1.40 円/kWh だった FIT 賦課金（注 5）の単価が 2024 年度は 3.49 円/kWh になり、2030 年度には 10%程度上昇することが考えられる。 • 将来的に FIT 賦課金が上昇すると、さらに事業支出が増加して、データセンター関連サービスの原価競争力が低下する。	中期	3,900,000,000	• FIT 賦課金は日本の富士通サイトに財政的影響をもたらしている。今後、海外拠点においても同様のスキームが金銭的影響を与えることを考慮し、2030 年時点での FIT 賦課金（2024 年度の賦課金単価 3.49 円/kWh の 1.1 倍）の試算結果によると、世界の富士通グループの購入電力量（2023 年度は 1,005,232 MWh）に対して、約 39 億円の影響が見込まれる。
移行	評判 パートナーやステークホルダーの懸念の増大、否定的なフィードバック	• 気候変動対策で低位にランクされるなど、NGO のネガティブキャンペーンやボイコットの対象になると、ブランド価値が低下し、社会的信用の失墜、対策費用の増大など、事業へのリスクがあります。近年では投資家や取引先より気候変動対策の開示要請や契約条件を求められており、取り組みが不可欠になる。 • RE100 によると当社が所属する「Services」セクターでは、2022 年の再エネ利用率 47%、RE100 達成目標年度の平均が 2026 年と他の業種を引き離して組みが先行し、業種固有のリスクが高くなっている。	短期	最小： 14,200,000,000 ～ 最大： 28,500,000,000	• NGO の影響が比較的大きい海外拠点の売上高 14,235 億円に対して、1 年間で 1%の影響が発生した場合の財務的影響は 142 億円、2 年間で 1%の影響が発生した場合の財務的影響は 285 億円程度と試算。

注3 IEA：International Energy Agency の略で、世界のエネルギー政策に関する提言、エネルギー市場の分析、エネルギー統計の収集・公表を行う国際エネルギー機関のこと。

注4　FIT 賦課金：再生可能エネルギー発電促進賦課金の略称。再生可能エネルギーの固定価格買取制度（FIT 制度）に基づいて、電気料金の一部を負担すること。

＜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を効率化するシステム等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	• レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じた売上の増加	• 防災情報システム、洪水時の河川水位を予測する AI 水管理予測システム等の開発・提供

シナリオ分析

前提

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

シナリオ選択	• 1.5℃シナリオ、4℃シナリオ ※IPCC、IEA、環境省・気象庁等政府機関、各種民間調査機関の公開情報を参考して設定。 主な参照シナリオについて、物理シナリオとして RCP8.5 および RCP2.6 シナリオ、移行シナリオとして IEA NZE 2050（Net Zero Emissions by 2050 Scenario）および IEA STEPS (Stated Policies Scenario) シナリオを採用
対象事業	「機会」を中心とした分析：顧客業界の気候関連リスクへの対応 • Sustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス） • Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス） 「リスク・機会」両面で分析：自社事業および顧客業界の気候関連リスクへの対応 • Hybrid IT(検討領域：データセンター関連ビジネス)
対象期間	• 2050 年

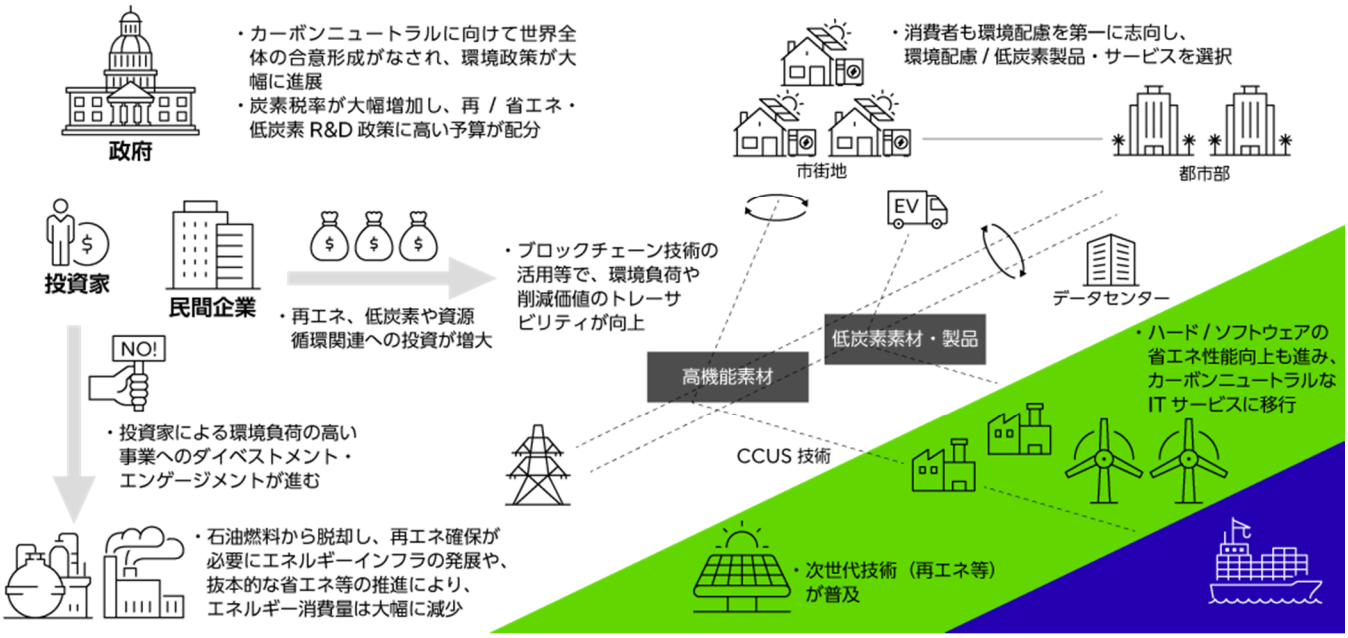
分析ステップ・内容

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

最初に、TCFD 提言、外部レポートなどを踏まえ、対象事業に関するリスク・機会項目を整理しました。また、それぞれにより起こりうる事業インパクトの定性的な考察を、自社および業界の観点でワークショップを通じて実施し、リスク・機会項目ごとの重要度を「大・中・小」で評価しました。そして、「大」と評価した重要項目別の将来変化を考察し、IPCC、IEA、環境省等の機関、各種論文の科学的根拠等に基づくデータを活用し、シナリオ群を定義しました。具体的には、まず 1.5℃、4℃の

2050 年世界観について、役員インプットセッションを通じて議論し、それを踏まえた対象事業別の世界観をファイブフォース分析などにより検討しました。（1.5℃の世界観は下記参照）

1.5℃の世界観「2050 年のカーボンニュートラルの世界」



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

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

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

分析結果

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

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

＜機会面の分析＞

重要なリスク・機会項目 政策/規制、市場、技術、評判関連 自然災害関連

対象事業：Sustainable Manufacturing

検討領域	リスク重要度の評価 (1.5, 4℃共通)	シナリオ群の定義	対応策の検討（一部抜粋）
石油化学関連ビジネス	＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞ カーボンニュートラルに向けた資源循環型のビジネス基盤としての ICT 技術が普及 炭素価格 / 排出目標 省エネ政策 重要商品 / 製品価格増減 ＜自然災害関連＞ 自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加 降水・気象パターンの変化 異常気象の甚大化	**1.5℃シナリオ**	
		サプライチェーン全体を通してカーボンニュートラル原料を使用した環境配慮型の製品への転換、ポートフォリオ変革が進み、トレーサビリティ強化、研究開発の効率化に対する需要が向上	• サプライチェーン全体の 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
		4℃シナリオ	
		自然災害の激甚化によりレジリエントな工場・サプライチェーンに対する需要が増加	• リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 • データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し等）
自動車関連ビジネス	＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞ 内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む 炭素価格 / 排出目標 重要商品 / 製品価格増減 次世代技術の普及 投資家評判変化 ＜自然災害関連＞ 自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加 降水・気象パターンの変化	**1.5℃シナリオ**	
		ライフサイクル全体での環境負荷低減に向け、サプライチェーンのトレーサビリティ強化や MaaS 等に対する需要が増加	• サプライチェーン全体の 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
		4℃シナリオ	
		内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加	• リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 • データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCM の見直し等） • エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化

<table>
<tr><td rowspan="3">食品関連ビジネス</td><td rowspan="3">＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞
エシカル消費の意識が高まり、資源循環や生物多様性等　が推進される
重要商品 / 製品価格増減
次世代技術の普及

＜自然災害関連＞
自然災害、気温上昇リスクの増大による農業被害が増大
平均気温の上昇
異常気象の甚大化</td><td colspan="2">1.5℃シナリオ</td></tr>
<tr><td>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</td><td>• 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</td></tr>
<tr><td colspan="2">4℃シナリオ</td></tr>
<tr><td>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</td><td>• 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）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">電子機器関 連ビジネス</td><td rowspan="3">＜政策/規制、市場、技術、評判関連＞
工場の省エネ化や電気自動車向け製品市場が拡大。地産地消・3Dプリンター等の抜本的な製造改革可能性が高まる
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
＜自然災害関連＞
自然災害、水不足リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加
降水・気象パターンの変化</td><td colspan="2">1.5℃シナリオ</td></tr>
<tr><td>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</td><td>• 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</td></tr>
<tr><td colspan="2">4℃シナリオ</td></tr>
<tr><td>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</td><td>• 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）</td></tr>
</table>

対象事業：Trusted Society

検討領域	リスク重要度の評価 (1.5, 4℃共通)	シナリオ群の定義	対応策の検討（一部抜粋）
公共、交通、エネルギー関連ビジネス	<政策/規制、市場、技術、評判関連> カーボンニュートラル化が進み、環境配慮等が都市やサービスを選択する価値観となる 炭素価格 / 排出目標 重要商品 / 製品価格増減 <自然災害関連> 自然災害リスクの増大による都市・建物やインフラへの被害が増大 降水・気象パターンの変化 異常気象の甚大化	**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：Hybrid IT

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

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

リスク管理（Risk Management）

全社レベルのリスクマネジメント体制において、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクの識別・評価・管理を行っています。同委員会は全社共通のリスクアセスメントを定期的に実施するため、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）

★ 第三者保証対象指標

富士通グループは、温室効果ガス排出削減目標について、SBTi より 2017 年には「2℃水準」の認定を取得、2021 年には「1.5℃水準」の認定を取得しました。2023 年 8 月にはカーボンニュートラルに向けた動きを加速するため、自社事業活動における排出量を 2030 年度に、またバリューチェーン全体の排出量を 2040 年度にネットゼロとする新たな目標を策定し、SBTi より「ネットゼロ」の認定を取得しました。加えて、SBT の更新に合わせ、再生可能エネルギー目標である RE100 についても、再生エネ率 100%目標を 2050 年より 20 年前倒し、2030 年までに 100%とする目標を策定しました。
当該年度の実績として、2030 年度までに自ら(Scope1+2)の GHG 排出量削減率（基準年度：2020 年度）を実質ゼロにする目標に対し、2025 年度には 71.5%の削減を実現しています。また、2040 年度までにバリューチェーン全体(Scope1+2+3)の GHG 排出量削減率（基準年度：2020 年度）を 90%削減する目標についても、2025 年度に 34.5%削減しました。
再生可能エネルギーの目標については、2030 年に再生可能エネルギー導入率 100%の目標に対し、2025 年度は 67.5%★まで拡大しました。

自然共生（生物多様性の保全）

あるべき姿と2030年目標

生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、喫緊の重大な問題であると認識され、その問題の解決には「ネイチャーポジティブ」の達成が必須と考えられています。そこで、2021年6月に開催されたG7サミットでは「2030年までに生物多様性の損失を停止し回復させる」を含む「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。また、2022年12月に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（以下：CBD-COP15）第二部では、2030年の国際目標を含む「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030年グローバルターゲットが設定されました。
富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年目標（第12期環境行動計画）を策定しました。このあるべき姿の達成は、富士通グループのパーパス「わたしたちのパーパスは、イノベーションによって社会に信頼をもたらし世界をより持続可能にしていくことです。」の実現に寄与します。

あるべき姿（2050年）	持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。
2030年目標（2030年）	バリューチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を42%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）への対応

富士通グループは、国際目標（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿って、ネイチャーポジティブの実現に向け策定した「あるべき姿」の達成を目指しています。そして、TNFDの趣旨に賛同し、TNFD Adopterに登録しました。2025年度は、バリューチェーン上流を中心に、LEAPアプローチ（2回目）を実施しました。

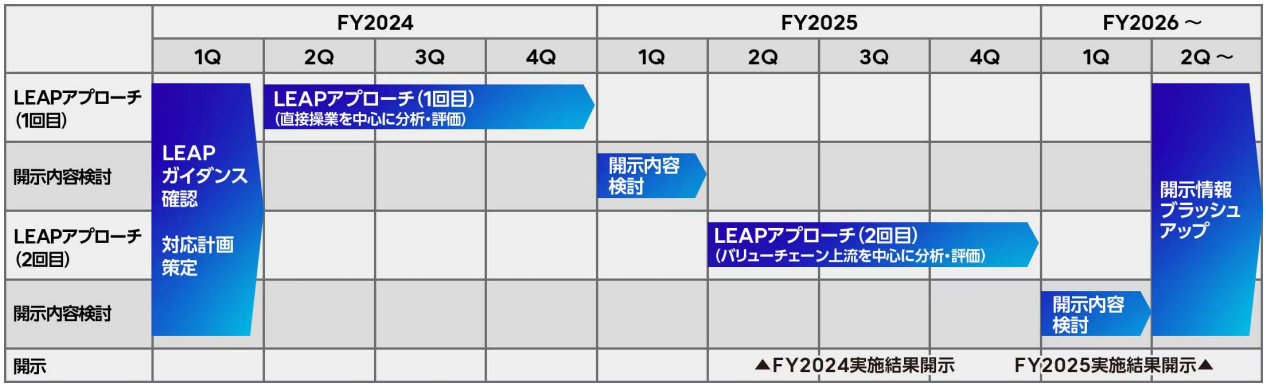
［結果概要］詳細はこちら

- **TNFDに基づく情報開示**

ガバナンス	富士通グループTCFDに基づく情報開示内容と同様
戦略	優先地域：直接操業は、主要39拠点中、IBAT等により要注意地域として、22拠点を特定。自然への重大な影響のあるマテリアルな地域の特定に向けの追加調査および検討を、今後実施予定。 バリューチェーン上流は、主な製品系の1次サプライヤーの関連する製造拠点（119拠点）に関し、IBAT等により要注意地域として、105拠点を特定。今後、マテリアルな地域の特定に向け、追加調査やサプライヤーエンゲージメントに着手予定。 依存と影響：ENCOREにより、「水・土壌への有害汚染物質の排出」による自然への影響が、バリューチェーン上流および直接操業において重要度が高い影響であると特定。加えて、バリューチェーン上流は、「撹乱（例：騒音、光）」、「淡水利用面積」、「海底利用面積」、「降雨パターンの調整」、「水質浄化」に関して、重要度が高い可能性を認識。 リスクと機会：複数シナリオにおける2030年、2050年のリスク・機会分析と重要性評価を実施した結果、重要性評価「高」のリスク・機会として、自然災害および自然環境の悪化、サプライチェーン・調達、環境法規制対応、新技術開発・新規サービス開発、人材獲得に関わる各リスク、新規サービス提供、持続可能なサプライチェーン構築、自然保全活動による評判獲得、人材獲得に関わる各機会を抽出。
リスクと影響の管理	富士通グループTCFDに基づく情報開示内容と同様
指標と目標	企業活動全体を対象に国際目標に沿った指標と目標を設定 優先地域（ロケーション）の依存と影響に関する指標と目標、リスクと機会に関する指標と目標は、今後、検討予定。

そして、2026年度は、これまでの分析・評価で抽出された課題を中心にLEAPアプローチ（3回目）を実施し、開示内容をブラッシュアップしていく予定です。

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



富士通グループのTNFD Adopter対応に向けたTNFD対応計画

生物多様性保全活動

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

活動事例1：「企業活動による生態系・生物多様性への影響を見える化し低減する」環境行動計画目標への対応

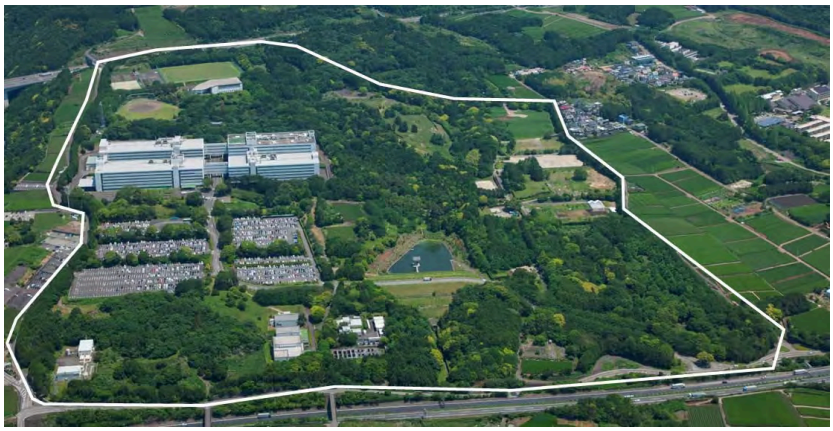
第11期環境行動計画目標の1つとして、自然共生（生物多様性の保全）に係る目標を設定し、企業活動における生物多様性への依存と影響を評価し低減を図る活動を実施しています。第12期環境行動計画においても目標を設定しました。

- **自然共生（生物多様性の保全）**

活動事例2：30by30（注1） への貢献（環境省 自然共生サイト認定取得）

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

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



富士通沼津事業所緑地（環境省「自然共生サイト」）

自然共生サイト認定のロゴマーク

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

活動事例3：資金、技術、人材提供による生物多様性保全の支援

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

① シマフクロウの音声認識プロジェクト

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

- **シマフクロウの音声認識プロジェクト**

② 熱帯雨林 ハラパンの森（Forest of Hope）への支援

富士通グループは、一般社団法人バードライフ・インターナショナル東京が実施しているインドネシア・スマトラ島の熱帯雨林「ハラパンの森」における森林保全活動を2018年より継続して支援しています。「ハラパンの森」はスマトラ島南部に位置し、約10万ヘクタール（東京都のおよそ半分の広さ）の広大な森林です。インドネシアで初めて生態系修復コンセッション制度（Ecosystem Restoration Concession：非木材林産物の生産など、伐採を伴わない森林の使用権）を活用したフィールドで、野生のスマトラトラやスマトラゾウなど希少な生物が生息しており、森林火災や違法伐採などの森林破壊の脅威から森林を守るとともに、商業伐採跡地に生じた二次林を従来の生態系に回復する活動が行われています。
現在、「ハラパンの森」では大規模な森林火災や違法伐採に対処することが喫緊の課題となっており、森林パトロールが行われてきましたが、その実施や情報の集約には工数と時間を要するため、本来注力すべき森林再生に掛けるリソースが限定されてしまっています。そこで富士通グループは、デジタル技術を導入することで、森林パトロール活動の効率化を図る支援を実施してきました。デジタル技術の活用は、通信インフラの新規構築や森林モニタリングダッシュボードの構築などに拡大しており、森林破壊へ適切に対応しその保全に貢献しています。
詳細は、「デジタル技術活用による森林保全への貢献（注2）」をご参照ください。



Forests of Hope site: Hutan Harapan
(写真提供：Hutan Harapan)

- **(注2) : デジタル技術活用による森林保全への貢献**

③ プラスチックごみによる汚染が深刻な島「対馬」での海岸クリーンアップ活動

富士通グループは、2019年に、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**

④ 「石垣島 野底ウミショウブ群落 自然共生サイト」における海洋モニタリング及び地元小学校児童への教育活動

富士通グループは、2024年に、石垣島野底エリアにおけるウミショウブ（海草）群落の保全活動に参画しており、保全エリアでの生育状況把握のため、水中ドローンを活用した海洋環境モニタリングを実施しました。また、地元の小学校児童向けにデータの大切さとモニタリング技術について学ぶ授業を行いました。

- **「石垣島 野底ウミショウブ群落 自然共生サイト」における海洋モニタリング及び地元小学校児童への教育活動**

活動事例4：外部団体（J-GBF、経団連、WIPO、JBIB）と協働した取り組みの推進

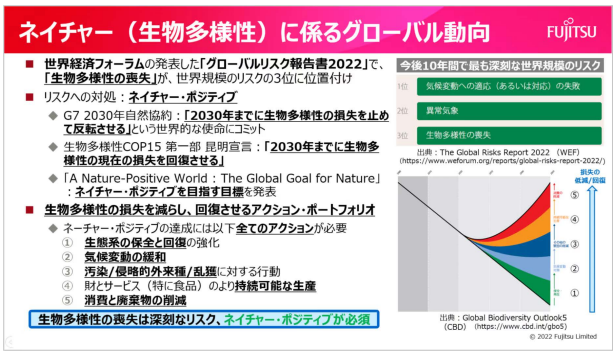
富士通グループは、様々な外部団体と協働し、生物多様性保全に向けた以下のような取り組みを推進しています。

- J-GBF（2030生物多様性枠組実現日本会議）：「ネイチャーポジティブ宣言」の発出、登録
- 経団連：「経団連生物多様性宣言」に賛同し、経団連生物多様性宣言イニシアチブへ参画
- 環境省：「ネイチャーポジティブ経営推進プラットフォーム」での企業取組事例掲載。プロモーション動画に、プロジェクト事例として「シマフクロウの音声認識プロジェクト」が取り上げ
- 世界知的所有権機関（WIPO）：環境技術やサービスの移転マッチングの枠組みである「WIPO GREEN」にパートナーとして参画。自然資本・生物多様性保全に関する技術に関して、学術機関と知財ライセンス契約を締結
- 一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）：ワーキング活動を通して、企業と生物多様性に関する研究および実践等を目的に活動を実施

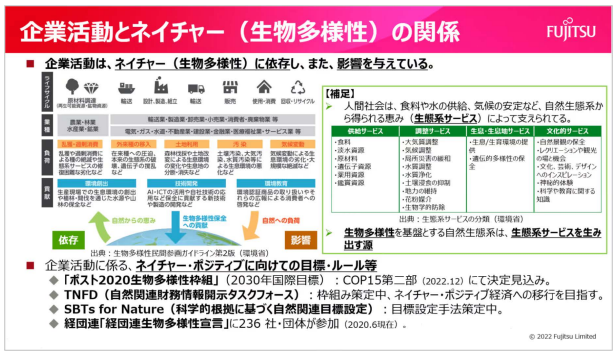
- **ネイチャーポジティブ宣言 参加団体一覧（J-GBF Webサイト）**
- **経団連生物多様性宣言イニシアチブ（経団連 Webサイト）**
- **ネイチャーポジティブ経営推進プラットフォーム（環境省 Webサイト）**
- **プロモーション動画（環境省 動画）**
- **「WIPO GREEN」活動で知財ライセンス契約を締結**
- **企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）（JBIB Webサイト）**

活動事例5：社員向けeラーニングの実施

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



環境eラーニング 資料イメージ 1



環境eラーニング 資料イメージ 2

富士通グループ生物多様性行動指針

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

- 富士通グループ生物多様性行動指針

富士通グループ環境行動計画

事業環境と成長戦略

ビジネスモデル変革に伴って環境活動も変化

通信機器メーカーとして誕生した富士通は、ICTを活用したサービス・ソリューションを提供する「テクノロジーソリューション」、PC・携帯電話などの開発・製造を行う「ユビキタスソリューション」、半導体事業を展開する「デバイスソリューション」の3分野にわたる垂直統合型の事業を展開しながら、ICTグローバル企業へと成長を遂げてきました。2015年度以降は事業構造改革を進め、テクノロジーソリューションをコア事業として経営資源を集中させ、2019年度からは「デジタルトランスフォーメーション（DX）企業」を標榜し、デジタル技術を駆使して革新的なサービスやビジネスプロセスの創出を追求しています。さらに2021年には「Uvance」を始動させました。お客様のSustainability Transformation（SX）や社会課題解決のために、先端AI技術と融合したビジネスを展開し、サステナブルな世界の実現を目指していきます。
こうしたビジネスモデルのシフトとともに、富士通グループの環境負荷のありようも変わってきました。例えばエネルギー消費量は、以前はその大半が半導体や電子部品、PCなどの製造に伴うものでしたが、事業再編により現在それらは大幅に減少した一方で、データセンターの消費電力量が大きなウエイトを占めるようになりました。そこで、データセンターの省電力化や高効率化、再生可能エネルギー利用に取り組むなど、富士通グループは、社会の要請に応えながら、成長戦略とリンクした環境活動を推進しています。

責任あるグローバル企業として

国連における持続可能な開発目標（SDGs）の採択やCOP21のパリ協定発効など、地球規模の持続可能な社会への取り組みがより一層強く求められるようになりました。富士通グループも、持続可能な発展への貢献に向けた活動の実効性を高めていくため、グループ横断でマテリアリティ分析を実施し、環境をはじめ、人権・多様性、ウェルビーイング、サプライチェーンなど、非財務分野の取り組みを強化し、責任あるグローバル企業としての「サステナビリティ経営」を目指します。

環境行動計画のあゆみ

自社の環境配慮からお客様・社会の環境貢献へ

富士通グループは、1993年から環境行動計画を策定し、環境活動を継続的に拡大してきました。第1期から第5期（1993～2009年度）では、工場やオフィスにおける環境配慮を徹底し、CO_2排出量や化学物質排出量、廃棄物発生量など、富士通グループ自らの事業活動に伴う環境負荷を大きく低減しました。第6期（2010～2012年度）は、自らの環境負荷低減の強化に加えて、お客様・社会全体への貢献、生物多様性保全という3本柱に取り組みました。そして第7期から第10期（2013～2022年度）では、ICTの利活用によって、お客様や社会の環境課題解決に貢献する姿勢を鮮明に打ち出しました。自らの環境負荷低減としては、再生可能エネルギーの導入や、お取引先などを含めたサプライチェーン全体へと対象を広げ活動を展開しました。また、お客様・社会の再生可能エネルギーの普及・拡大にも努めました。第11期（2023～2025年度）では、お客様・社会へのデジタル技術貢献に向け

た取り組みや、自社の再生可能エネルギー使用率拡大など、富士通グループ環境ビジョンの実現に向け足元を固める取り組みを展開してきました。これからも富士通グループは時代の変化をとらえ、持続可能で豊かな社会の実現を目指して環境活動を深化・発展させていきます。

第12期 富士通グループ環境行動計画

AIリーディングカンパニーとしての価値創出と社会的責任

富士通グループは、自社・サプライチェーンの環境負荷低減の実現とともに、お客様・社会の課題解決にテクノロジーで貢献し、提供価値の拡大・向上を図ります。さらに、AIリーディングカンパニーとしての責任と技術力を活かし、お客様や社会全体のGHG排出削減を後押しし、サステナブルな未来をお客様・パートナーとの共創により実現していきます。

第12期富士通グループ環境行動計画の概要

環境・社会課題の解決に向け、「お客様・社会」および「自社・サプライチェーン」の2つの軸で、世界経済フォーラムのグローバルリスクである「気候変動」「資源循環」「自然共生」の3つにおいて5項目の目標を設定しました。お客様・社会では世界のGHG排出削減貢献量の拡大、自社・サプライチェーンではカーボンニュートラルの実現に向けた具体的な取り組みを展開していきます。
目標期間：2026年度から2030年度までの5年間

お客様・社会

富士通はSXに資するソリューション開発や取り組みを進め、グローバルでの立ち位置を高めてきました。第12期からは、その確立した立ち位置を背景に、AIリーディングカンパニーとしての責任と技術力を活かし、お客様や社会のGHG排出削減に本格的に取り組みます。富士通の強みは、デジタルサービスを通じて社会課題の解決に貢献できることです。Uvanceはその中核となる取り組みで、製造や消費、健康、社会インフラ等幅広い分野において、お客様の事業成長と社会課題の解決を両立させることを目指しています。物流やサプライチェーンではCO_2排出量の可視化と削減を支援し、Sustainability Value Acceleratorを通じて、企業のESG経営や情報開示の高度化も支えています。富士通は自社の環境対応にとどまらず、デジタルの力でお客様と社会全体の脱炭素を後押しする企業へと進化します。

自社・サプライチェーン

気候変動

自社の事業活動における温室効果ガス排出量およびバリューチェーン全体の温室効果ガス排出量をネットゼロ（注1）とするため、2030年度に向けて削減目標を設定しました。これらは、追加性のあるPPAを含む再生可能エネルギーの戦略的な導入と先進的なAIを活用した省エネの高度化を進めるとともに、サプライヤーの環境負荷の把握や削減の推進、自社製品のさらなる省電力化などで実現していきます。具体的には、Scope1・Scope2では設備の電化、カーボンクレジット、再生可能エネルギーの導入等から有効な施策を実行し、GHG排出量実質ゼロを達成します。Scope3のバリューチェーン全体では、2040年度ネットゼロに向かうマイルストーンとして削減目標を42%とし、脱炭素化に取り組みます。

- (注1) 温室効果ガス排出量ネットゼロ：温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の90%以上を削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO_2を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること。

資源循環

製品の省資源設計、資源循環率の向上を図り、資源制約から脱却したサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築を目指し、2030年度に、連結売上収益あたりの新規資源投入量を2023年度比で30%以上削減します。またサーキュラリティ指標を2027年度までに策定し、取り組みを体系的に推進します。

自然共生

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

第12期環境行動計画

<table>
<tr><th rowspan="3"></th><th>お客様・社会</th><th colspan="3">自社・サプライチェーン</th></tr>
<tr><th>ビジネス領域</th><th>上流</th><th>自社領域</th><th>下流</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Fujitsu</td><td></td></tr>
<tr><td>気候変動</td><td rowspan="3">• 世界のGHG排出削減の貢献拡大</td><td>• お取引先のGHG排出を中心とした削減</td><td>• 事業拠点のGHG排出をカーボンニュートラル
• 追加性のある再生可能エネルギーの使用率拡大</td><td>• 製品使用時のGHG排出を中心とした削減</td></tr>
<tr><td>資源循環</td><td colspan="2">（水資源保全活動や水リスク対応などの取組みを実施）</td><td>• 製品の省資源化・資源循環性向上と資源効率の向上</td></tr>
<tr><td>自然共生
(生物多様性の保全)</td><td colspan="3">• 企業活動による生物多様性への負の影響低減及び正の影響増加</td></tr>
</table>

第12期環境行動計画 目標

目標			2030 年度目標	基準年度
お客様・社会				
		世界の GHG 排出削減への貢献	検討中	
自社・サプライチェーン				
気候変動	スコープ 1,2	• 事業拠点の GHG 排出量を 2030 年度末までに実質ゼロ • 事業活動で使用する電力を 2030 年に再生可能エネルギー使用率 100%とし、質の高い再エネを拡大	実質ゼロ	—
	スコープ 3	• バリューチェーン全体で 2030 年度末までに 42%以上削減	42%以上削減	2020
資源循環		• 連結売上収益あたりの新規資源投入量を 2023 年度比 30%以上削減 • サーキュラリティ指標を 2027 年度までに策定し取り組みを推進	30%以上削減	2023
自然共生		バリューチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を 42%以上低減、加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進	42%以上低減	2020

【水資源保全の取り組みについて】
水使用量削減の数値目標は設定せず、今後は実効性のある水資源保全活動や水リスク対応の取り組みを実施した際の内容開示に注力する方針

- **[PDF] 第12期環境行動計画 目標**

第11期富士通グループ環境行動計画の実績

目標			基準年度	2025 年度 目標	2025 年度 結果
お客様・社会					
SX に資するソリューション開発や取組を推進		• 2023 年度：環境への貢献を測る指標を策定 2024-25 年度：貢献量を測定し公開 • SX のリーダーとして客観的評価の獲得	—	SX に資する ソリューションの 提供	SX リーダーとして 認知向上
自社・サプライチェーン					
気候変動 (注)	スコープ 1,2	• 事業拠点の GHG 排出量を 2025 年度末までに 基準年より半減させる • 再生可能エネルギー使用率を 2025 年に 50%以上まで 拡大	2020 年度	50%以上削減	71.5% 削減
	スコープ 3 (カテゴリ 11)	• 製品の使用時消費電力によるCO_2排出量を 12.5%以上 削減	2020 年度	12.5%以上削減	46.0% 削減

	スコープ 3
	(カテゴリ 1)
		• サプライチェーンにおける GHG 排出削減の推進
		  • 主要お取引先において、排出削減目標が
		  設定されること（SBT WB2℃相当）
		  • GHG 削減データ収集・仕組みの構築・展開
			—	目標設定完了	100% 設定

資源循環		• サーキュラーエコノミー（CE）型ビジネスモデルに資する 製品・サービスの開発	—	CE ビジネス製品・ サービスの開発	CE 型ビジネスモデルへの変革推進により、全製品事業部で CE が開発の共通テーマとして定着
		• 水削減施策を積み上げ、水使用量を 57,000m^3 以上 削減	—	57,000m^3 以上	105,000m^3 削減
		• サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 • 主要お取引先へ水資源の重要性など、意識強化の 取り組みを依頼	—	依頼完了	100% 依頼
自然共生		• サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、 生物多様性への負の影響を 12.5%以上低減する。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進	2020 年度	12.5%以上低減	36.3% 低減

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

- **[PDF] 第11期環境行動計画 目標と実績**

関連情報

- **[PDF] 第10期環境行動計画 目標と実績**
- **[PDF] 第9期環境行動計画 目標と実績**
- **[PDF] 第8期環境行動計画 目標と実績**

ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献

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

- (注1) SX : サステナビリティトランスフォーメーション

不確かな時代をデータで切り拓く

不確かな現代において、企業は経営、業務、そして業界・社会レベルで様々な課題に直面しています。これらを解決し、競争力を維持・向上させるためには、データに基づいた迅速かつ高度な意思決定が不可欠です。
富士通は、お客様の目的達成のために、最もインパクトのある仮説をデータから導き出す「データドリブンマネジメント」のアプローチを提供します。実データを増やし、データを正しくつなぎ、データに価値を与え、新たな体験を生み出すというサイクルを通じて、経営、業務、そして業界・社会の変革を支援し、DX（デジタルトランスフォーメーション）テーマの解決を推進します。

データドリブンがもたらす3つの変革と解決できるDXテーマ

- 経営を変革:
  - 意思決定の高度化: 計数管理から戦略立案、意思決定まで、データによる経営高度化を実現します。
- 業務を変革:
  - トレーサビリティ: データをつなぎ製造過程や取引の透明性を確保し、業務プロセスを効率化します。
  - 需要予測: データ起点の計画と業務プロセスの効率化を実現します。
  - 設備運用の高度化: データ起点の異常予兆検知によりリスクベースメンテナンスを実現します。
  - 品質マネジメント: 設計・製造からアフターサポートまでのデータ統合による品質向上を支援します。
- 業界や社会を変革:
  - 業界全体の変革: 業界全体に新たな仕組みや価値を創造します。
  - カーボンニュートラルの実現・循環型経済への移行: データ活用により環境負荷を軽減し、持続可能な社会への貢献を目指します。

これらのデータドリブンな意思決定とDXテーマの解決を強力に推進するのが、「Fujitsu Data Intelligence PaaS（DI PaaS）」です。DI PaaSは、組織内外に散在する膨大なデータを意味の理解できる形に統合して意思決定を支援する、クラウドベースのオールインワンオペレーションプラットフォームです。世界最先端のAIソリューション「Fujitsu Kozuchi」と、トレーサビリティを実現する「Sustainability Value Accelerator」、Palantir FoundryやMicrosoft Azure／Amazon Web Servicesなどをはじめとする複雑なデータ統合、アプリケーション開発、高度なAI活用を実現する「Data Life-Cycle Utilization」を搭載しており、それらの技術によって、業種間で分断されたデータを統合的に連携・分析し、これまでにないバリューチェーンを横断した解決策や知見を導き

出します。さらに、その意思決定結果を富士通が長年培ってきた計画系や実行系の業務システムに即座につなげることで、意思決定から実際のアクションまでの業務の自律運行を可能とし、変化対応力強化を実現します。



Fujitsu Data Intelligence PaaS

企業・業種横断のバリューチェーントレーサビリティを実現し、新たな価値を創造

Sustainability Value Acceleratorは、証明可能なトレーサビリティデータの収集によりバリューチェーンの透明性を高め、企業や国境を越えた連携を可能にします。信頼に基づいたデータ共有を通じて、企業横断的な影響シミュレーションを行うことで、バリューチェーン全体の最適化や新たなビジネスモデルの創出を支援し、企業の社会的責任を果たすと同時に収益性を向上させます。こうしたバリューチェーンリストラクチャリングによって、お客様のビジネス目標達成を支援し、市場の活性化に貢献します。

解決へのアプローチ

- サステナブル調達の実現・ビジネスの活性化：一次生産製品、および、リサイクルやリユースによって生み出された二次利用製品の、出自証明につながるトレーサビリティを実現します。これにより、製品がどのような過程を経て再利用されているかを明確にし、消費者や企業に対して透明性を確保します。原材料調達から製品の生産、さらには、二次利用製品の再生工程まで、一気通貫のデータ収集と管理を通じて製品の信頼性を高め、サプライチェーン全体での責任ある資源利用を促進します。持続可能な製品の提供や環境への配慮のアピールを通じて、ブランド価値の向上にも寄与します。
- 企業や業界を跨いだ企業間データ連携を実現：データ連携が求められるシーンの代表に、GHG排出量の削減が挙げられます。GHG排出量削減は企業単独では困難であり、サプライチェーン全体の取り組みが不可欠です。特にScope3削減には、上流・下流からの情報収集が重要となります。しかし、従来の金額ベースの算定ではサプライヤーの努力が反映されにくいため、一次データに基づくPCF算定とそのためのデータ連携が求められます。
  Sustainability Value Acceleratorは、WBCSD PACT等の国際標準に則ったサプライチェーン全体のデータ連携を通じて排出量の可視化・削減に貢献します。
- データを活用し、カーボンクレジットによる脱炭素社会を実現：CO_2排出量の算定・報告・検証といった専門知識が必要な作業をデジタル化し、自動化します。J-クレジット（注2）を作る事業者と認証する側の両方の手間を大幅に減らし、収益化までの時間短縮も実現します。富士通は、J-クレジット制度におけるMRV支援システム運営者としての登録を受け、信頼性の高いJ-クレジット作りを支援します。

◦ (注2) J-クレジット制度 : 省エネ機器設備導入や再生可能エネルギーの利用によるCO_2等の排出削減量や、適切な森林管理によるCO_2吸収量を「カーボンクレジット」として国が認証する制度。J-クレジットは国や政府が運営する制度に基づくコンプライアンスクレジットに分類され、規制対応に活用可能。



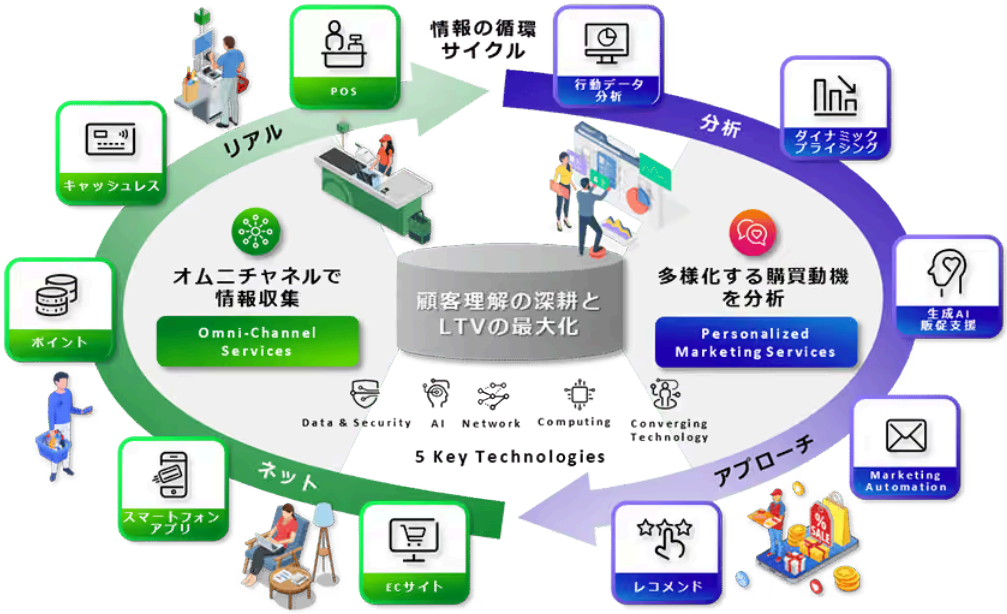
Sustainability Value Accelerator

パーソナライズされた提案による需要喚起でサステナブルな消費を実現

消費者の購買行動が多様化し、企業は需要を的確に捉え、食品ロスなどの廃棄物削減と収益向上の両立という課題に直面しています。
富士通は、AIを活用したパーソナライズドマーケティングサービスを通じて、消費者のニーズを最適に把握し、需要創造から価格最適化までを支援します。これにより、サプライチェーン全体の需給バランスを最大化し、廃棄物削減とビジネスの持続可能性を両立させます。

解決へのアプローチ

- 需要創造と顧客体験の最適化: AIが多様な購買データから最適なレコメンデーションを生成し、消費者の購買体験を向上させます。
- プロモーション活動の効率化: AIエージェントが消費者の行動データに基づき最適なプロモーション施策を提案し、効果的な需要喚起を実現します。
- ダイナミックプライシングによるロス削減: AIが需要に基づき、最適な価格を自動提案することで、売れ残りや廃棄ロスを削減します。



Personalized Marketing Services

サプライチェーン全体をデータで繋ぎ、持続可能なビジネスへの変革を支援

消費者動向、地政学リスク、関税変動、調達混乱、環境負荷軽減などの不確実な外的変化が頻発する中、企業はサプライチェーンにおける変化の予測、複数要素での施策立案、そして施策の迅速な業務反映という複合的な対応に直面しています。
富士通は、ダイナミックサプライチェーンマネジメント (DSCM) を通じて、サプライチェーン全体の可視化とシミュレーションを可能にし、組織を跨った複雑な業務指示まで連動させることで柔軟かつ迅速な対応を実現します。これにより、データ駆動型で真に持続可能なビジネスへの変革を支援し、環境負荷を最小化しながら収益を最大化する強靭なサプライチェーンを実現します。

解決へのアプローチ

- サプライチェーン可視化と計画最適化: 既存の業務プロセスや仕組みを活かしつつ、散在しているデータを統合することでサプライチェーン全体の可視性を高め、AIなどのテクノロジーで計画を最適化します。
- リスク予測とレジリエンスの強化: デジタルリハーサルによってリスクと損失をシミュレーションし、自然災害など不測の事態にも迅速に対応できる仕組みを構築します。
- 組織を跨った業務指示への連動：急な変化や突発的なトラブルによる計画変更に対し、取引先との受発注業務や物流業務に迅速に反映することで、企業横断でビジネスアジリティを高めます。



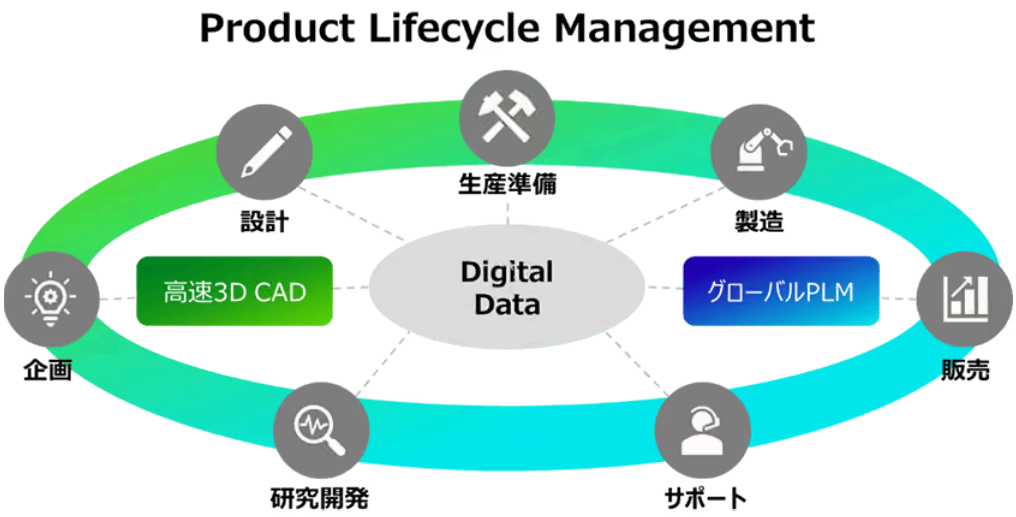
DSCM

デジタルスレッドでつなぎ、可視化と自動化で効率的な開発プロセスへ

製造業の製品設計から生産準備に至るまでの業務プロセスにおいて、開発期間短縮、コスト削減、品質向上に加え、環境に配慮したものづくりが求められています。
富士通はPLMを核としたデジタルスレッドで製品ライフサイクル全体を繋ぎ、ESG環境対応を前提としたサステナブルなものづくりを実現します。設計初期から環境情報をBOM（Bill Of Materials）に紐づけ、規制対応と競争力ある製品開発を両立し、効率的な開発プロセスを通じて製造業の持続的成長を支援します。

解決へのアプローチ

- デジタルスレッドによる環境情報の一元化と可視化：PLMを核としたデジタルスレッドで、設計BOMに環境情報を紐づけた環境BOMを構築。サプライヤーからのデータ調達から設計、製造までを一貫して繋ぎ、設計初期からの環境配慮を促進します。
- シミュレーションと最適化による開発プロセスの自動化：LCA、MBD（Model-Based Design）、3DCAE（Computer-Aided Engineering）を連携させ、デジタルツイン上で環境負荷と製品性能の多目的最適化シミュレーションを自動化。これにより、環境目標達成に向けた最適な材料選定や形状・工法提案を自動で行い、開発工数を削減し効率的な設計を実現します。



Product Lifecycle Management

AI・ICT活用で、快適性と利便性、安全性を改善し、都市や空間の魅力を向上

都心への人口集中と地方都市の過疎化が進む中、住民や消費者のニーズに柔軟に応えるコンパクトシティが求められます。賑わい創出、車に頼らない移動、安全・安心な空間、混雑抑制など課題は山積です。
富士通グループの「Advanced Space」は、街の賑わいや安心・安全を支え、サステナブルな街づくりを実現し人々が集まりたくなる快適で魅力あるエリア体験を創出します。データとAIの力を生かし、施設や都市のより安心・安全で魅力的な空間への進化を目指します。

解決へのアプローチ

- 1つ目は、スポーツ・エンタメ施設やイベント運営における「賑わい」と「収益最大化」です。チケット販売管理や映像解析AIにより、来場者体験と運営効率を高め、街全体の活性化と安心・安全につなげます。
- 2つ目は、交通領域での価値です。総合交通シミュレーターやオンデマンド交通サービスを活用することで、交通施策を最適化します。これにより、混雑緩和や移動利便性の向上が期待できます。

- 3つ目は、インフラ管理の効率化です。街のデータやインフラ診断サービスを活用し、自治体やインフラ事業者がより効率的に点検・保全を行えるようになります。
- また、街から発生するデータをAIや統合総合シミュレータを活用し街の最適な計画・意思決定を支援し、賑わいや、安心・安全を実現する都市運営を支えます。



Advanced Space

気候変動

外部動向

カーボンニュートラルに向けてGHG排出量抑制の加速が求められる

2015年に採択されたパリ協定において、産業革命前の水準から平均気温の上昇を2℃よりかなり低くし、できれば1.5℃に抑える目標に加え、今世紀後半にカーボンニュートラル（実質の排出をゼロ）にすることが世界共通の長期目標として掲げられました。これを機に、カーボンニュートラル社会の実現に向けた動きが世界規模で加速しています。
国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が策定した国際サステナビリティ開示基準およびサステナビリティ基準委員会（SSBJ）の開示基準を踏まえ、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の枠組みに基づき、気候関連のリスク・機会と財務影響を評価・開示しています。
また、SBTi（Science Based Targets initiative）では1.5℃目標に合致した削減目標を求めているほか、RE100では、自社の事業活動で使用する電力の100%を再生可能エネルギー（以下：再エネ）とすることを目指す活動を推進しています。さらに、ESG投資の指標となるCDP（注1）も、企業の自助努力でGHG排出量を少なくとも年率2.1%以上削減することを求めています。

- (注1) CDP :
  企業や都市の重要な環境情報を測定、開示、管理し、共有するための唯一のグローバルなシステムを提供する国際的な非営利団体。企業が環境や天然資源に及ぼす影響を開示するように、またその影響を軽減する対策を取るように、世界の主要な機関投資家と共に働きかけている。

富士通グループの状況

GHG排出量削減は富士通グループの重要課題

気候変動は国・地域を超えて世界に影響を与える問題であり、グローバルに活動する富士通グループにとっても重要な課題であると認識しています。例えば、気候変動によりもたらされる災害は調達・物流・エネルギー供給網を寸断し、各事業所への部品調達やエネルギー調達を困難にします。またGHG排出削減に関する社会要請や法規制への対応の遅れは、製品・サービスの製造、開発等に影響を与え、ビジネスチャンスの損失を招く恐れもあります。
このように富士通グループでは、GHG排出量の削減を重要課題と捉え、環境行動計画の当初から目標に掲げて取り組んでいます。
富士通グループが排出するGHGは、石油やガスなどの燃焼由来は少なく大部分は購入電力の使用によるものです。とりわけ、AI需要の拡大における消費電力は増加傾向にあり、今後も増え続けていくと予想されます。そのため、富士通グループのデータセンター、工場、オフィスのエネルギー使用量やGHG排出量を定期的にチェックし、エネルギー消費の抑制を進めています。

第12期環境行動計画のアプローチ

カーボンニュートラルへの具体的な取り組み強化

富士通グループは、2017年5月に環境ビジョン「FUJITSU Climate and Energy Vision」を策定し、同年8月には、GHG排出削減目標についてSBT認定（2℃水準）を取得しました。SBTiは、企業が自主的に定めるGHG削減目標で、「IPCC（注2）」などがまとめた科学的知見に基づき、中長期で大幅にGHGを減らすことを目指しています。グローバル社会におけるカーボンニュートラルへの流れの中、富士通グループが果たすべき役割を再検討し、2030年度の事業所におけるGHG排出削減目標を2013年度比で33%削減から71.4%削減に引き上げ、2021年4月15日付でSBTiより「1.5℃水準」として認定を取得しました。さらにグローバル社会でのサプライチェーンを含めたカーボンニュートラルを加速させるために、再エネの利用を拡大し、事業活動におけるGHG排出量を2030年度に、バリューチェーン全体（Scope 1、2、3）のGHG排出量を2040年度にネットゼロ（注3）を目指すこととしました。
なお2040年度にネットゼロを実現する目標は、2023年6月にSBTiより「ネットゼロ認定」を取得しています。
第12期環境行動計画では、富士通のテクノロジーを基軸に、自社・サプライチェーンの環境負荷低減とお客様・社会への価値提供を両輪として、事業成長と社会課題解決の両立を図り、GHG排出削減を実行していきます。

- (注2) IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）：
  「国連気候変動に関する政府間パネル」の略称で、人為起源による気候変化、影響、適応および緩和方策に関し、科学的、技術的、社会経済学的な見地から包括的な評価を行うことを目的として、1988年に国連環境計画（UNEP）と世界気象機関（WMO）により設立された組織
- (注3) ネットゼロ：
  温室効果ガス排出量を目標年度までに基準年度の90%以上削減し、10%以下となった残存排出量を大気中のCO_2を直接回収する技術（DAC）の活用や、植林などによる吸収で除去すること

関連情報

- 第12期環境行動計画の気候変動対策に関する目標と取り組み
  - **事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減**
  - **再生可能エネルギーの利用拡大**
  - **製品使用時の消費電力によるCO_2排出量の削減**
  - **サプライチェーン上流におけるGHG排出量削減**

事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、地球温暖化防止を重要課題と捉え、中長期環境ビジョン「Fujitsu Climate and Energy Vision」を策定し、2050年までに自らが排出するCO_2のゼロエミッションを目指していましたが、これを前倒しして2030年に達成を目指すこととしました。
自らの事業所（工場、オフィスおよびデータセンター）から排出する主なGHGとしては、エネルギー（電力・燃料油・ガス）の消費に伴うCO_2排出、およびフロン漏えいによるPFCs、HFCsの排出があります。これらについて、関連法令を遵守するとともに削減目標を設定し、使用量および排出量の削減・抑制に努めています。

エネルギー消費に伴うCO_2排出量の削減

富士通グループにおけるGHG総排出量のうち、エネルギー消費に伴うCO_2排出量が約99%を占めています。そこで富士通グループでは、CO_2排出量の削減に向けて以下の省エネルギー対策を継続的に推進しています。

- 原動施設を中心とした設備の省エネ対策（フリークーリング、インバーター、省エネ型設備の導入、燃料転換など）、設備の適正運転、管理向上
- 製造プロセスの見直しによる効率化（生産革新活動、グリーン生産技術開発）
- オフィス空調温度の適正化、照明・OA機器の節電、照明のLED化
- エネルギー消費の計測による「見える化」と、測定データの活用推進

CO_2以外のGHG排出量の削減

CO_2以外のGHGとして、富士通グループでは主に空調機器のフロンの漏えいによるPFCs、HFCsの排出がありますが、関連法令を遵守するよう点検整備を実施し排出抑制に努めています。

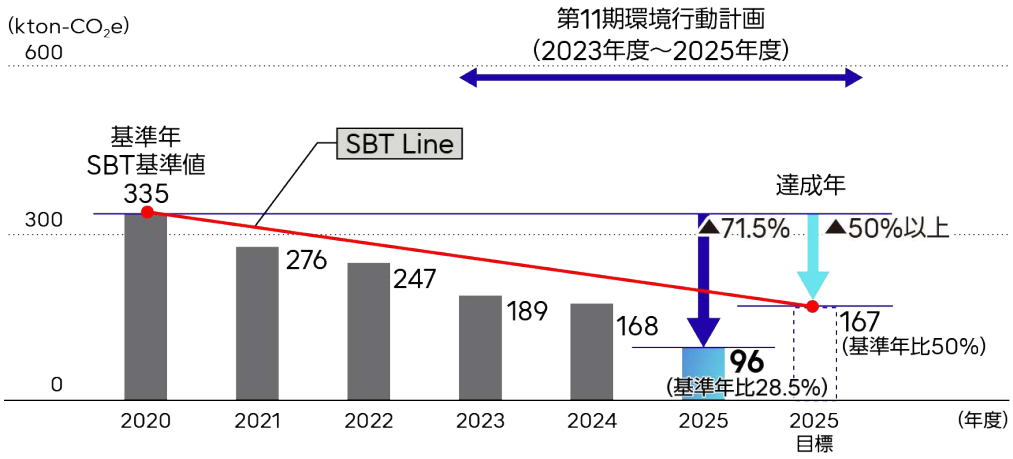
2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
事業拠点のGHG排出量を基準年（2020年度）の50%以下に削減する。（2025年度目標：50%削減）（注1）	71.5%削減（注2）

- (注1) 対象組織 : 富士通および富士通グループの自社事業所。主要なデータセンターを含む
- (注2) : マーケット基準によるGHG排出量の削減率

エネルギー消費に伴うCO_2排出量削減を推進

各事業所における施設の省エネ設備投資（空調設備や照明設備を中心としたBAT（注3）対象機器の導入・更新）や運転適正化、製造プロセスの効率化、オフィスの空調・照明・OA機器の節電、エネルギー消費の「見える化」と計測データの活用などに継続して取り組んでいます。
例えば、照明の設備投資においては高効率LED照明の継続的かつ効率的な導入により462 ton-CO_2eの削減に貢献しました。また、空調・熱源機器においては高効率機器への更新や台数制御などの運用条件の見直し、ポンプや空調機の停止など施設運用の改善（794 ton-CO_2e）を実施しており、自助努力として合計約 1.2 kton-CO_2e（前年度排出量比0.7%）の削減施策を実施しました。こうした取り組みの結果、第11期環境行動計画の目標である、SBTに準じたマーケット基準によるGHG排出量の削減は基準年の71.5%削減（前年度比43.1%削減）となりました。



第11期環境行動計画GHG排出量削減（注4）（注5）

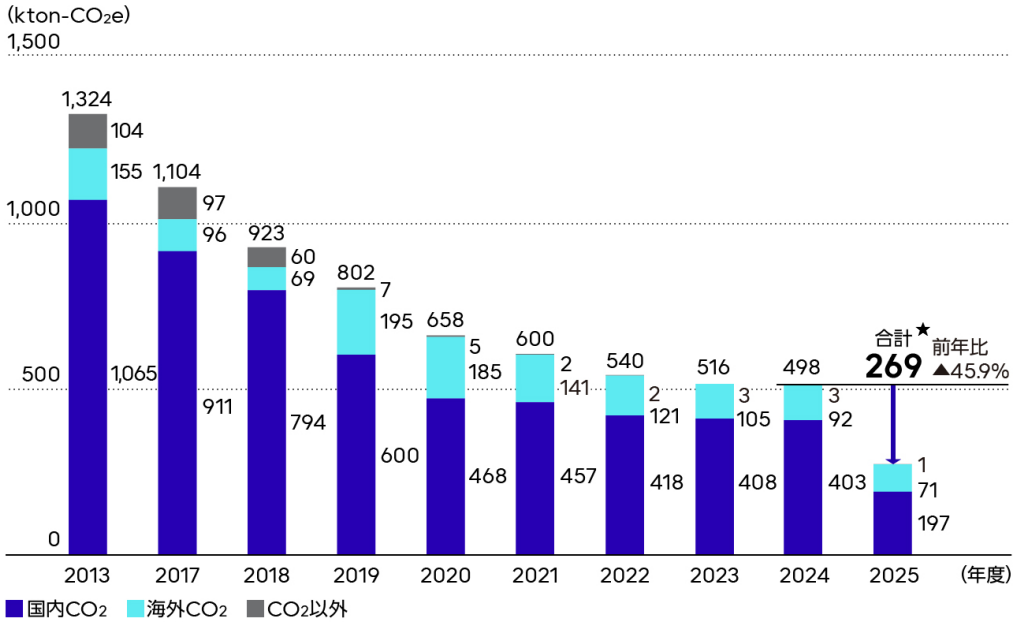
- (注3) BAT（Best Available Technologies）：GHG削減のための利用可能な最先端技術
- (注4)：基準年（2020年度）、2025年度実績値は行動計画対象事業所の最新バウンダリー反映による集計値
- (注5)：購入電力のCO_2換算係数は基準年（2020年度）、2025年度実績値ともにマーケット基準

@Fujitsu 2026

2025年度の総排出量は269kton-CO_2e★

★ 第三者保証対象指標

2025年度のGHG総排出量は、269kton-CO_2e（売上収益当たりの原単位：7.7ton-CO_2e/億円）となり前年度と比べて45.9%減となりました。



GHG排出量の推移（注6）（注7）

- (注6) : 国内/海外CO_2排出量の実績報告における購買電力のCO_2換算係数は、国内2013年度 0.570 ton-CO_2/MWh、2017年度 0.518 ton-CO_2/MWh、2018年度 0.497 ton-CO_2/MWh、2019年度 0.461 ton-CO_2/MWh、2020年度 0.444 ton-CO_2/MWh、2021年度 0.441 ton-CO_2/MWh、2022年度 0.436 ton-CO_2/MWh、2023年度0.437 ton-CO_2/MWh、2024年度0.421 ton-CO_2/MWh、2025年度0.422 ton-CO_2/MWh、海外 2013～2018年度 国内と同じ係数使用、2019年度以降は該当年度のIEA最新値（国別）で算出
- (注7) CO_2以外の排出量 : 地球温暖化（GWP）によるCO_2相当の排出量に換算

再生可能エネルギーの利用拡大

富士通グループのアプローチ

社会における再生可能エネルギーの普及拡大は、地球温暖化対策、エネルギー源多様化による安定供給、そしてエネルギーを基軸とした経済成長の実現といった観点から、より一層重要となっています。
富士通グループでは、カーボンニュートラル社会の実現に向けて環境ビジョンを制定し、省エネの徹底に加え再生可能エネルギーの積極的な導入を重点施策と位置付けています。これに基づき環境行動計画では定量目標を設定し、太陽光発電設備の自社事業所への導入設置や、グリーン電力（100%再生可能エネルギーで発電された電力）の購入・利用拡大を積極的に推進しています。

2025年度実績

★ 第三者保証対象指標

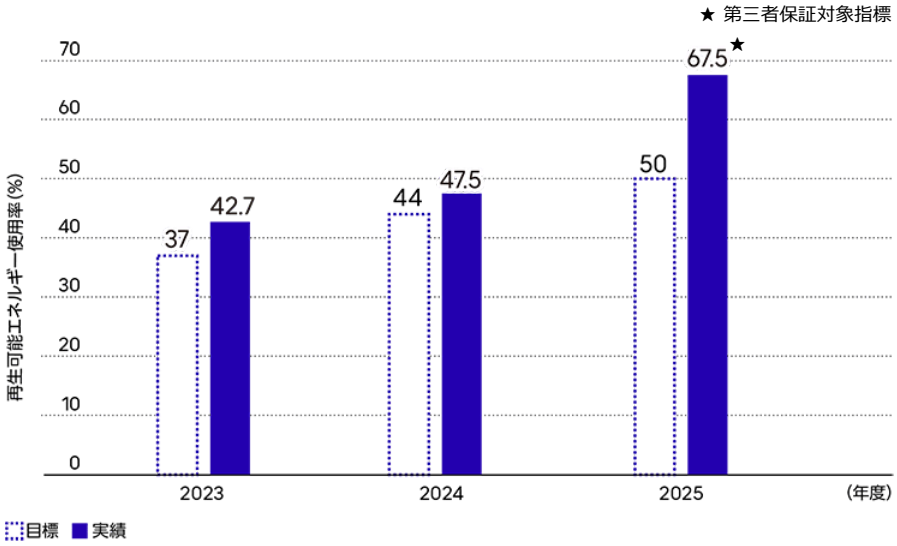
第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大。（注1）	67.5%★（注2）

- (注1) 対象組織：富士通および富士通グループの自社事業所。全データセンターを含む
- **(注2) 算定基準：環境パフォーマンスデータ算定基準を参照**

第11期環境行動計画の取り組み

富士通グループの中期環境目標「2030年度の再生可能エネルギー使用率100%」達成を目指して、第11期環境行動計画では、再生可能エネルギー使用率を2025年に50%以上まで拡大することを目標に設定し、活動を推進してきました。
その結果、2025年度は、グリーン電力の購入や太陽光パネルによる発電などにより、全データセンター事業において再生可能エネルギー使用率100%を達成しました。これにより、グループ全体の再生可能エネルギー使用率は67.5%にまで拡大しました。
今後もさらなる購入・利用拡大に向けて、国内外事業所への導入検討を推進していきます。

@Fujitsu 2026



第11期環境行動計画 再生可能エネルギー使用率

再生可能エネルギー調達原則

必須要件

- RE 100活動で報告できる再生可能エネルギーであること
  - 電源は、太陽光、風力、地熱、バイオガス、小型水力等とする
  - 環境価値（電力属性）は追跡・確認が可能であること
  - 環境価値が二重計上されていないこと
    例）再エネ電力の環境価値の償却は公の機関のシステムを通じて行われている、など

推奨要件

- 使用電力と環境価値が組み合わされた電力であること
  - 系統電力と環境価値証明がセットになっている電力であること（同一系統内で発電された再エネ）
  - 同時同量の実現、電力消費と環境価値の発生時期のズレができるだけ小さいこと（一年以内など）
- 地域社会に貢献できるような再エネ電源を選択すること
  - 例えば、使用する電力の再エネ電源を立地する地域の電力網から選択することにより、電力の地産地消を可能とする
  - あるいは、再エネ電力の拡大に努めている発電事業者を支援する、など
- 比較的、新規設備からの調達を優先することで、再エネ電力の拡大に貢献できること
  - 新規プロジェクトの組成を促進し、そこから購入することにより、社会全体における再エネ電力の容量増加に貢献する
- 地域が賛同して開発・建設した発電設備であること
  - 発電設備のある地域に著しい環境影響を与えていないこと

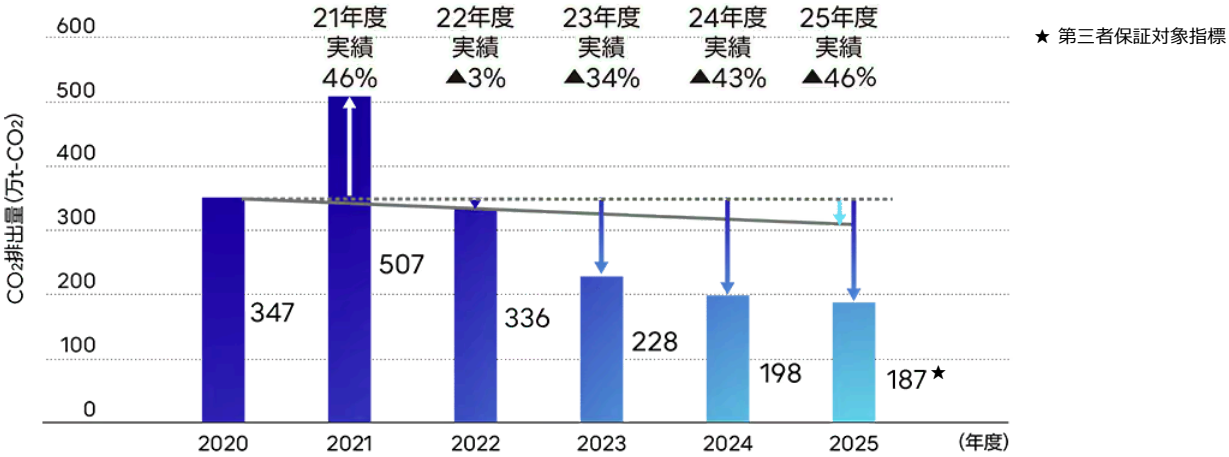
製品使用時の消費電力によるCO_2排出量の削減

富士通グループのアプローチ

ICTの普及拡大および、ICT製品の高性能化・高集積化に伴いエネルギー需要の増加が見込まれる中、様々な国・地域において、ICT製品のエネルギー規制の拡大が進むとともに、社会的にもエネルギーラベル適合やグリーン調達要件としてエネルギー効率が重要視されるようになっています。
GHG排出量削減に向け、富士通グループの製品においても、製品使用時のエネルギー効率向上を図っていく必要があると考えています。こうした中、省エネ技術を積極的に採用し、さらなるエネルギー効率の向上に継続的に取り組むことで、お客様における製品使用時の消費電力の低減化に貢献できる製品の開発を推進していきます。

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
製品の使用時消費電力によるCO_2排出量を2020年度比12.5%以上削減する。	削減率46.0%



製品使用時の消費電力によるCO_2排出量の削減

第11期環境行動計画の取り組み

バリューチェーン全体のGHG排出量ネットゼロ目標に基づき、第11期環境行動計画ではその経過年として2025年度に2020年度比12.5%以上の削減を目標に設定しました。この目標達成に向けて、事業部門ごとに、2023年度～2025年度に開発が見込まれる製品のエネルギー効率改善などに取り組みました。具体的には、低消費電力部品の採用や機能集約による端末数の削減、高効率電源の採用、省電力制御の最適化、部品点数の削減、省電力デバイスの採用などを積極的に推進しました。

CO_2排出量 2020年度比46.0%削減を達成

サーバ、ストレージ、パソコン、ネットワーク機器などにおいて省エネ技術を横断的に適用・拡大した結果、2025年度は2020年度に対して46.0%削減を達成することができました。

目標の達成に向けて

バリューチェーン全体のGHG排出量ネットゼロの達成に向けて、各部門において、エネルギー効率を改善した製品の開発を一層進めていきます。また、エネルギー効率の改善施策として、優れた省エネ技術を横断的に展開し、適用製品を拡大していきます。さらに、将来に向けて、エネルギー効率の革新的向上に貢献する省エネデバイスの先端技術開発を進め、早期の製品適用を目指します。

2025年度の取り組み事例

省スペース、高性能と省エネルギーを実現した「ESPRIMO G6015/T・G6015/TX」

ESPRIMO G6015/T・G6015/TXは省スペース設計を追求したシリーズ最小モデルのデスクトップPCです。ESPRIMOシリーズの中で最小の約0.87リットル（デスクトップパソコン本体のケース容量）と超小型筐体でありながら通常4.7W・省エネ法15区分AAAという業界最高水準の省電力性を実現しました。
また、多彩なセキュリティへの対応やAIによる業務の効率化も行えます。
環境面では、製品の稼働、スリープ、オフ時の消費電力などについて、省エネ性能の優れた製品が適合となるように基準が設定された地球環境を守るための国際的な省エネ制度である「国際エネルギースタープログラム」に標準対応しています（ESPRIMO G6015/Tのみ）。さらに低消費電力部品の採用によりESPRIMO G5010/Eと比較して消費電力を49%削減することができました。
これからも省エネルギー製品の提供を通じ、カーボンニュートラル社会の実現に貢献していきます。



ESPRIMO G6015/T

- **取り組み（事例）紹介**

サプライチェーン上流におけるGHG排出量削減

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、地球温暖化抑制のため、自社のGHG排出量削減に加え、グリーン調達の一環として、お取引先にGHG排出量削減活動の実施を継続的にお願いしています。
2016年度からは、お取引先に、自社のお取引先（富士通グループから見た2次お取引先：以下、2次お取引先）への依頼を働きかけ、サプライチェーン上流に活動を展開しています。
2022年度からは、国際基準であるSBT（Science Based Targets）に沿ったGHG削減目標の設定を主要取引先に要請しました。従来GHG排出量削減活動の対象としていた製造に関わる部材のお取引先に加えて、役務、サービス分野のお取引先にも対象を拡大し、地球温暖化抑制をより強力に推進していきます。
目標設定までの手順説明やFAQ等を共有する勉強会（Webinar）を実施しています。自社のGHG排出量（Scope1,2）の可視化とSBT水準目標設定の適合が判定できる簡易ツールを提供し、お取引先のGHG排出量削減活動を支援しています。
2024年度からは、国内外45社(2026年3月時点)のサプライヤーと連携し、製品単位のCO_2排出量（カーボンフットプリント）データの共有を開始しました。この取り組みでは、富士通のオファリングサービス「Sustainability Value Accelerator - Fujitsu Track and Trust」を活用し、国際・国内双方のルールに準拠したPCFの算出と連携を実現しました。データ機密性への配慮や自動計算機能の提供により、企業間の信頼構築と参加促進を図りました。サプライチェーンの排出量の可視化と実データを使った施策立案を行い、AIとの連携による製品開発やビジネスインパクトの可視化も見据え、取り組みを加速させていきます。
サプライチェーン全体で活動に取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、来るべきカーボンニュートラル社会の実現に貢献していきたいと考えています。

- **2024年11月15日 プレスリリース「富士通、グローバルサプライヤー12社と、実データを活用したCO_2排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始」**
- **世界初実装の輪を広げる！脱炭素実現を目指し、グローバルサプライヤーに向けた説明会を実施！**
- **A Journey of Change: How Fujitsu uses PACT to partner with suppliers and drive value chain decarbonization**

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
GHG排出量削減：サプライチェーンにおけるCO_2排出量削減の取り組みを推進する。	富士通グループの主要取引先（排出量80%）に対し排出量削減目標の設定が100%完了。

GHG排出量削減：主要取引先および2次お取引先への取り組み展開

排出量80%を占める主要取引先すべてに対し、GHG排出量削減活動の実施および削減目標の設定を要請しており、目標設定は100%完了しています。
また、EcoVadis等の外部評価ツールおよび富士通独自の環境調査票を通じて、お取引先の取り組み状況を把握・分析し、継続的な改善および排出量削減活動の強化を促しています。
さらに、PCF（製品カーボンフットプリント）の取り組みにおいては、グローバルなお取引先との連携を推進するとともに、2次お取引先への展開を拡大し、排出量データの精度向上を図っています。

お取引先のGHG報告状況

項目	実施状況
エネルギー使用量およびGHGの報告	60%
Scope3 GHG排出量の報告	44%

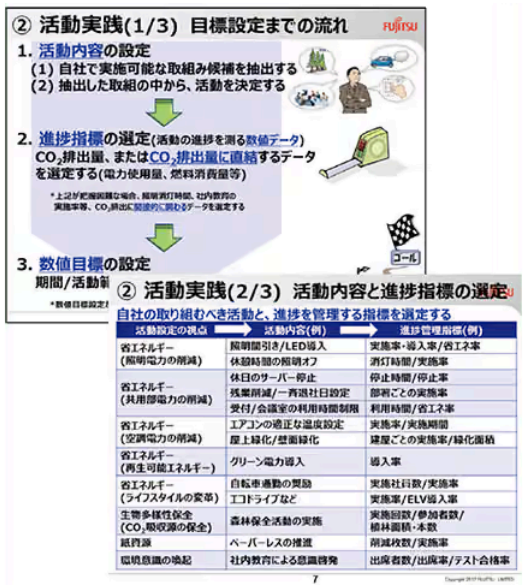
- (注) : EcoVadisで回答いただいたお取引先のみを集計

「CO_2排出量削減活動の手引き」の提供

CO_2排出量削減活動をサプライチェーン全体に広げていくため、富士通グループでは独自の説明資料を作成し、2017年11月末からウェブサイトに公開してお取引先に提供しています。サプライチェーンで活動に取り組む重要性をお取引先により一層ご理解いただくとともに、2次お取引先への活動依頼・支援にも活用していただくことを目的にしています。今後も富士通グループは、グローバル企業としての役割を果たすため、地球温暖化抑制のために何が必要かを常に考え、取り組んでいきます。

「CO_2排出量削減活動の手引き」は下記URLからダウンロードできます。

- **国内**
- **グローバル**



お取引先向け説明資料

資源循環

外部動向

グローバルな資源循環の強化

2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」では、目標12に「つくる責任つかう責任」が掲げられ、天然資源の効率的な利用、製品ライフサイクルを通じた化学物質・廃棄物の適正管理および大気・水・土壌への排出の大幅削減、などがうたわれています。また、欧州連合は、2024年6月に「持続可能な製品のためのエコデザイン規則（ESPR）」を公布し、対象製品の拡大に加え、リサイクル性や耐久性・修理・再生材の利用、さらには製品ライフサイクルにおける環境影響評価（カーボンフットプリントなど）やトレーサビリティを確保するためのデジタルプロダクトパスポート（DPP）の導入など、製品のサステナビリティに関する要求が高まっています。また米国では「修理する権利（Right to repair）」に関する法案を各州が次々と可決、日本では経済産業省が「サーキュラーエコノミー情報流通プラットフォーム」構築に向けた検討を進めるなど、全世界においてより一層、資源をより有効的に利用していくための要求が高まっています。

プラスチック廃棄物問題

経済協力開発機構（OECD）の、世界のプラスチックに関する課題と政策提言報告書の発表（2022年2月）によると、世界全体におけるプラスチック廃棄物の量は2019年の353 Mtから2060年には3倍に増加すると予測されています。また、2022年2月に開催された第5回国連環境総会再開セッション（UNEA5.2）では、プラスチックの有用性については認識しつつも、海洋汚染を含むプラスチック汚染が地球規模の課題であることから、国際約束の作成に向け2022年後半に政府間交渉委員会を設立し、2024年末までに妥結を目指すことが決定されました。しかしながら、2024年末までにプラスチック汚染に関する法的拘束力のある国際文書（条約）の合意に至らず、今後の再開セッションに協議が持ち越しとなりました。企業としてライフサイクル全体を通じてプラスチック資源循環に取り組む必要があるため活動を継続していきます。

富士通グループの状況

資源循環に向けて

富士通グループは、1990年代より長年にわたりプラスチックをはじめとした資源の3R（Reduce：使用量削減、Reuse：再利用促進、Recycle：再生資源利用促進）に取り組んでいます。その一環として、ICT製品の部品点数削減、小型・薄型・軽量化を従来から推進しています。また、使用済みICT製品や事業所から発生する廃棄物の資源再利用も進めています。使用済みICT製品の資源再利用においては、過去に環境行動計画の目標として取り組み、事業系使用済みICT製品の資源再利用率90%以上を達成したため、現在は管理目標として取り組みを継続しています。
近年、「サーキュラーエコノミー（循環経済）」をめぐる動きは世界的に加速しています。特に、上述のとおりESPRの採択に伴い、廃棄物の資源としての再利用、製品のリサイクル性の向上、再生材の利用など、資源循環に関する議論が活発に行われるようになりました。またプラスチック廃棄物に関する課題解決に向けた対策が急務となっています。

@Fujitsu 2026

こうした状況を踏まえ、富士通グループでは従来からの取り組みに加え、ICT製品への再生プラスチック利用、梱包材のプラスチックから紙材料への転換に注力しています。事業構造の変化により、廃棄物の発生量は減少傾向にあるものの、循環型社会へのさらなる貢献を目指し、廃棄物の削減と資源の循環利用を強化していきます。そのため製品の省資源化といった全社一律の取り組みに加え、個々の製品特性に合ったサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルを検討し、その新しいビジネスモデルに合わせた設計に重点を置いています。

プラスチック資源循環法への対応

国内外におけるプラスチック使用製品の廃棄物をめぐる環境の変化に対応して、プラスチック製品使用の合理化をはじめ、市区町村による再商品化、事業者による自主回収と再資源化を促進するための制度の創設など、プラスチック製品の資源循環を推進する取り組みが求められています。こうした考えを踏まえ、多様な製品に利用されているプラスチック素材に着目し、製品の設計からプラスチック廃棄物の処理に至るまでの各段階において、プラスチックの資源循環の取り組み（3R+Renewable）を促進するため、2021年6月に「プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律」が制定されました。
富士通は、法律の定める「多量排出事業者」として、プラスチック廃棄物の排出抑制および再資源化の目標を設定し、活動を推進していきます。

目標：プラスチック廃棄物のゼロエミッション活動およびリターナブル化の推進
2025年度廃プラスチックの排出量：1.2千t

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

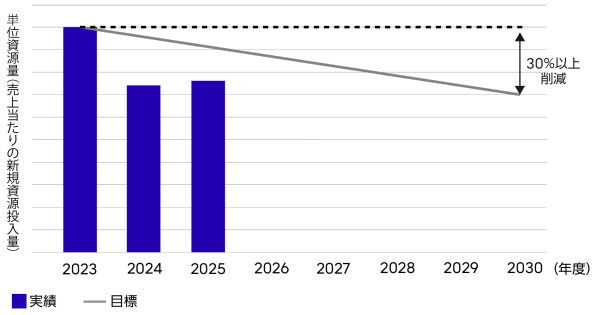
製品の省資源化・資源再利用とサーキュラーエコノミーの取り組み

製品の省資源化とサーキュラーエコノミーの取り組み

富士通グループのアプローチ

資源の枯渇や過度な採掘による自然破壊、国際的な資源価格の高騰・下落、レアメタルの供給不安など、社会や企業の持続可能性を脅かすリスクが高まる中、欧州委員会は成長戦略である「欧州グリーンディール」の柱の1つとして新サーキュラーエコノミーアクションプランを掲げ、「資源の効率化」をより社会実装において加速させるための施策を進めています。富士通グループが提供するICT製品においても、資源循環の視点に立ち、資源を効率良く使用していくことが重要と考えています。その実現に向けて、これまでも3R（Reduce・Reuse・Recycle）を意識した設計を推進し、省資源化に有効な技術を製品に展開してきました。昨今、世界的にサーキュラーエコノミーの重要性が高まっていることから、今後は省資源化による環境負荷低減を引き続き推進しつつ、サーキュラーエコノミーの実現に向けた取り組みへと方向性を転換しています。

さらに富士通は2023年10月、経済産業省がサーキュラーエコノミーの実現を目指し産官学の連携を促進するために設立したパートナーシップ「サーキュラーパートナーズ（CPs）」に参画しました。単位資源消費量（富士通グループ全体の売上当たりの新規資源投入量を示す独自の呼称）を2023年度比30%以上削減する目標をCPsに提出し、活動を推進しています。2025年度は省資源化に取り組んだものの売上高が減少したことなどが影響し、2023年度比25.6%削減となりました。本目標は第12期環境行動計画にも適用し、この目標達成に向け、再生材の導入等を促進することでバージン材消費量の削減を目指します。



単位資源量の削減

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発	サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルへの変革を推進することで、全製品事業部にて開発の共通テーマとしてサーキュラーエコノミーが定着

サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルへの変革を推進することで、全製品事業部にて開発の共通テーマとしてサーキュラーエコノミーが定着

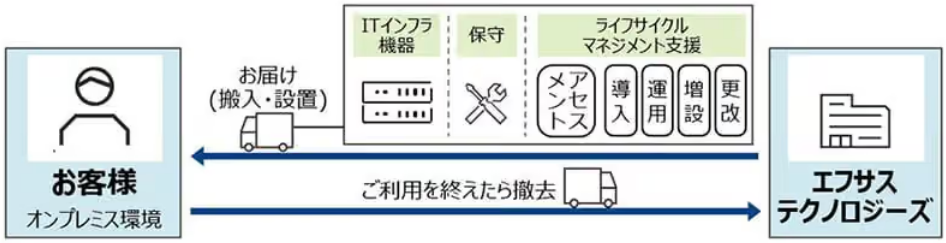
横断的な施策による意識改革を経て、各製品事業部がサーキュラーエコノミーを単なる環境施策ではなく、ビジネスモデル変革の中核テーマとして捉え、主体的に取り組む段階へと移行しています。
まず、ワークショップの開催、事業部ごとの目標設定・推進、eラーニングの展開、社内サイトによる情報発信などの横断施策を通じ、開発現場における意識改革を推進しました。これにより、サーキュラーエコノミーは「一部の環境施策」ではなく、「全社共通のビジネス変革テーマ」として認識され、組織全体に浸透しました。
また、製品開発に関わるすべての事業部門において、サーキュラーエコノミーの観点を踏まえた目標を自ら策定し、推進する体制を確立しました。これにより、各部門が主体的に取り組む自律的な推進体系へと転換しています。
その結果、2025年度におけるサーキュラーエコノミーに関連する開発目標が全6事業部で8件設定・推進されました。

今後に向けて

今後は、富士通グループ全体の取り組みを具体的な指標を用いて可視化し、より高い目標の策定とその達成に向け活動を推進していきます。

取り組み事例

uSCALE サブスクリプションモデル（エフサステクノロジーズ）



uSCALEご利用のイメージ

サーバやストレージ等のハードウェア機器やソフトウェアをオンプレミスで使用しながら、 月額課金で利用できる新しいITインフラの提供形態です。
サブスクリプション終了時には製品が返却され、再整備したうえで他のお客様へ再配置することで、製品がリユースを通じて新規資源の使用を抑制し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。
さらにお客様にとっても初期費用の抑制や利用量に応じた課金、また資産保有が不要となる点などのメリットがあります。

- **サービスの詳細はこちら**

ATM保守部品のリユーススキーム開発（富士通フロンテック）

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



- **その他の取り組み（事例）紹介**

製品の資源再利用

富士通グループのアプローチ

富士通グループのリサイクル活動は、製品の設計・製造段階だけでなく廃棄やリサイクルの段階まで生産者が責任を負うという「拡大生産者責任（EPR）」の考え方、および自社の製品に対して責任を負う「個別生産者責任（IPR）」の考え方に基づいています。この考え方の下、日本では「資源有効利用促進法」に基づき、産業廃棄物広域認定制度の認定業者である富士通が、国内各地の富士通リサイクルセンターで産業廃棄物の適正処理を受託し「事業系ICT製品の資源再利用率90%以上を維持する」を自主管理指標として活動しています。

事業系使用済みICT製品の資源再利用率

2023年度	94.1%
2024年度	93.3%
2025年度	94.6%

- **その他の取り組み（事例）紹介**

水使用量の削減

富士通グループのアプローチ

気候変動や森林破壊、新興国・途上国の人口増加や経済成長などに伴い、世界的な水不足リスクが拡大しています。企業にとっても、水不足はビジネス継続に影響を及ぼしかねないリスクであり、水の使用量削減や再利用が重要な課題となっています。
富士通グループでは、とりわけ半導体やプリント基板の製造において水を大量に使用することから、特にそれらの水使用量の削減が必要と考えています。これまでにも各工場において、節水はもとより純水リサイクルや雨水利用をはじめとする水の循環利用・再利用に継続的に取り組んできました。第11期環境行動計画でも、水資源の有効利用に関する取り組みを継続しています。

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
2025年度末までに水削減施策を積み上げ、水使用量を5.7万m^3以上削減する（注1）	0.5万m^3削減（2025年度目標 0.5万m^3）

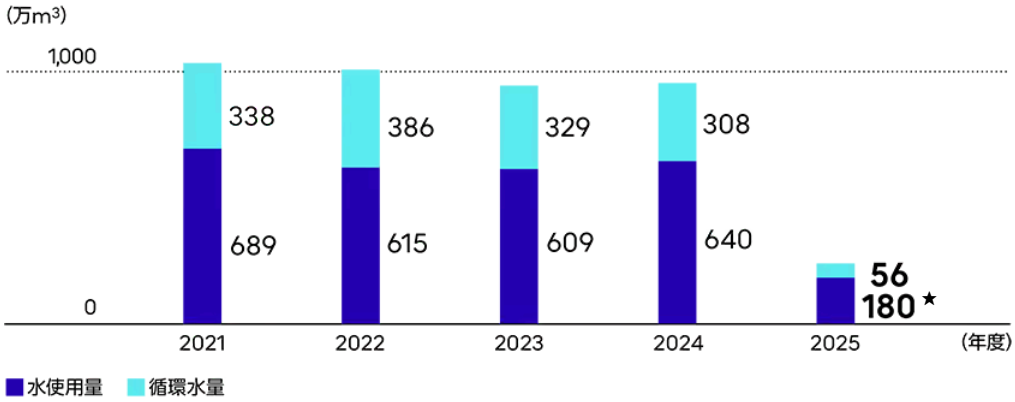
- (注1) : 対象組織：（国内）富士通および富士通グループの自社事業所（但しデータセンターを除く）
  （海外）富士通および富士通グループの製造拠点

2025年度の水使用量の削減施策として、めっき・洗浄工程での水使用量の削減、スクラバー補給水適正化など給排水の見直し、空調機の水冷から空冷への更新など、各事業所や工場で様々な水資源の有効利用の取り組みを行いました。その結果、施策で削減できた水使用量は2025年度で0.5万m^3となり、2023年度から2025年度の合計で11万m^3となり、第11期環境行動計画の目標値である5.7万m^3削減に対して193%を達成しました。

2025年度の水使用量は180万m^3★（前年度比72%減）

★ 第三者保証対象指標

2025年度の水総使用量は180万m^3（売上高当たりの原単位：51m^3／億円）であり、2024年度に比べて72%の減少となりました。また、循環水量は56万m^3で、2024年度に比べて81.7%減となりました。水使用量および循環水量の多いグループ会社がグループ外になったため、水総使用量に対する循環水量の割合は31.3%となり、2024年度に比べて16.7%pt悪化しています。



★ 第三者保証対象指標

水使用量および循環水量の推移

データセンターと水管理

AIの高度化と普及は、データセンターにおける水資源管理および水消費量への関心を急速に高めています。
特に欧州では、データセンターの水消費量やWUE（水利用効率）（注2）に関する情報開示義務化や規制導入が進行しており、水資源管理は経営上の喫緊の課題として認識されつつあります。
このような状況を受け、当社では、これまで重視してきたPUE（電力使用効率）に加え、WUEも持続可能なデータセンター運営において重要な指標であると認識しています。
これらの動向を踏まえ、当社は2025年度に国内外の主要データセンターを対象に、水管理の実態およびWUEに関する調査を実施しました。
今後は、この調査結果に基づき、各拠点での水管理高度化を推進します。さらに、地域を横断したベストプラクティスの共有等を通じて、PUEとWUEを両立させた、持続可能なデータセンター運営の実現を目指します。

- (注2) : WUE（Water Usage Effectiveness）: データセンターにおける水の利用効率を表す指標
  「年間の水使用量(L) ÷ IT機器の消費電力(kWh)」で算出

サプライチェーン上流における水資源保全

富士通グループのアプローチ

富士通グループでは、水資源保全をGHG排出量削減等と同様に、お取引先にお願いすべきグリーン調達活動の重点テーマと位置づけ、お取引先の活動状況や実情を把握し、また水資源保全活動の第一歩となる水リスク評価の実施を推進しています。
サプライチェーン全体で取り組むことで、より大きな削減効果（シナジー）が得られ、またサプライチェーンを通じて、国境を越えて、より広範囲に活動の輪が広がることが期待できます。富士通グループはこうした取り組みを通じて、持続可能な水環境の実現に貢献していきたいと考えています。

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
水資源保全：実効性のある水資源保全活動や水リスク対応等の取り組みを実施。	富士通グループの主要取引先に対し、水リスクの調査・気候分析を実施。

水資源保全：お取引先にお願いすべきテーマとして水資源保全の取り組みを依頼

水資源問題が深刻化し、国際的な関心が高まってきていることを背景に、第8期環境行動計画（2016～2018年度）から継続しているGHG排出量削減に加え、2019年度からは水資源保全をお取引先に対して取り組みをお願いすべきテーマと位置づけています。
これに伴い、お取引先の活動状況や実情を把握するため、外部評価ツールであるEcoVadisの導入・活用を進めるとともに、今後の取り組みを展開するうえでの課題の明確化に取り組んでいます。

お取引先の水リスク活動実施状況

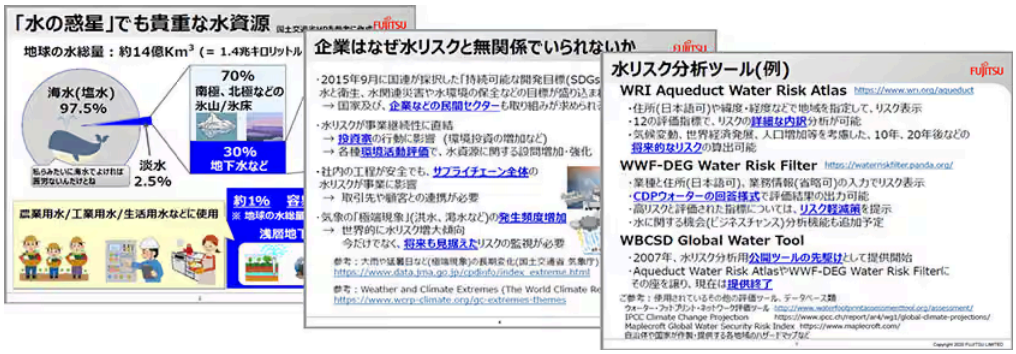
項目	実施率
水資源に関する環境方針の策定	36%
水資源に関する定量的目標の設定	14%
水使用量削減に向けた取り組み	69%
水使用量の報告	64%

- (注) : EcoVadisで回答いただいたお取引先のみを集計

水資源保全は、多くの企業がサプライチェーンでグローバルにつながる中、どの企業にとっても無関係ではいられません。また水資源保全に取り組むには、自社が関わる水リスクを正確に把握することが第一歩になります。
富士通グループでは、水資源保全をより身近な課題として考えていただくため、水リスク評価の重要性や公開評価ツールの紹介等をまとめた資料「企業と水リスク評価」を提供しています。今後、さらに多くのお取引先に対し、水リスク評価を実施するとともに水資源保全に取り組んでいただけるよう要請していきます。

「企業と水リスク評価」は下記URLからダウンロードできます。

- **国内**
- **グローバル**



「企業と水リスク評価」の資料より一部抜粋

自然共生（生物多様性の保全）

富士通グループのアプローチ

生物多様性の喪失は重大なグローバルリスク。カーボンニュートラルとネイチャーポジティブに向けた統合的対処が重要

世界経済フォーラム（WEF）の「Global Risks Report 2026」では、深刻度の高い長期的なグローバルリスクの2位に「生物多様性の喪失や生態系の崩壊」を挙げており、生物多様性の喪失は気候変動と並ぶ、喫緊の重大な問題であると認識されています。その問題の解決には「ネイチャーポジティブ」の達成が必須と考えられ、2021年6月に開催されたG7サミットでは「2030年までに生物多様性の損失を停止し回復させる」を含む「G7 2030 Nature Compact」に合意しました。また、2022年12月に開催された国連生物多様性条約第15回締約国会議（以下：CBD-COP15）第二部では、2030年の国際目標を含む「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年ミッション「人々と地球のために自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるための緊急の行動をとる（抜粋）」に向け、23項目の2030 年グローバルターゲットが設定されました。さらに、ビジネス団体（WBCSD等）や国際環境NGO（WWF等）の共同提案として、2030年のネイチャーポジティブ実現という目標が発表されています。このように、気候変動対応である「カーボンニュートラル」のみならず、「ネイチャーポジティブ」の達成に向けた統合的対処が重要と考えられています。

ネイチャーポジティブ達成に向け、国際目標に沿った、あるべき姿と2030年目標を策定

富士通グループは、ネイチャーポジティブの達成に向け国際目標（昆明・モントリオール生物多様性枠組）に沿った、2050年あるべき姿と2030年目標（第12期環境行動計画（5か年））を策定しました。
2050年あるべき姿：持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する。
2030年目標：バリューチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を42%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。
今後、生物多様性への負の影響を低減する活動、および正の影響を増加させる活動を実施していきます。

2025年度実績

第11期環境行動計画 目標項目	2025年度実績
サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を12.5%以上低減する（基準年度：2020年）。加えて、生物多様性への正の影響を増加させる活動を推進する。	サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を36.3%低減（基準年度：2020年）。生物多様性への正の影響を増加させる活動として、ネイチャーポジティブ那須野が原アライアンスへ参画

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

CBD-COP15で採択された昆明・モントリオール生物多様性枠組の2030年グローバルターゲットでは、ビジネスセクタに関係が深い目標として、目標15「生物多様性への負の影響を徐々に低減し、正の影響を増やし、事業者（ビジネス）及び金融機関への生物多様性関連リスクを減らすとともに、持続可能な生産パターンを確保するための行動を推進するために、事業者（ビジネス）に対し以下の事項を奨励して実施。事業活動、サプライチェーン、バリューチェーン及びポートフォリオにわたって生物多様性に係るリスク、生物多様性への依存及び影響を定期的にモニタリングし、評価し、透明性をもって開示する。（抜粋）」が含まれています。そして、生物多様性条約第24回科学技術助言補助機関会合（以下：SBSTTA24）では、各目標の評価指標に関しても議論され、目標15の指標候補の1つとして、「エコロジカル・フットプリント」が提案されました。そこで富士通グループは、生物多様性への負の影響を評価する指標として選定した「エコロジカル・フットプリント」を用いた、企業活動全般を包括的に評価可能な算定方法を確立し、富士通グループの企業活動に関し、エコロジカル・フットプリント評価における重大な負の影響要因を特定しました。詳細を以下に示します。

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

1. 2030年グローバルターゲットの目標15の指標として、SBSTTA24から提案された、科学的知見に基づいて選定された指標であること。
2. 企業活動全体を包括的に評価可能であること。

Goal/Milestone/Target[5]	Headline indicator	Summary of the assessment	Component indicator	Complementary indicators
Target 15. All businesses (public and private, large, medium and small) assess and report on their dependencies and impacts on biodiversity, from local to global, and progressively reduce negative impacts, by at least half and increase positive impacts, reducing biodiversity-related risks to businesses and moving towards the full sustainability of extraction and production practices, sourcing and supply chains, and use and disposal.	15.0.1 [Number of companies assessing and reporting on their][Quantified volumes of] Dependencies [and] impacts[, risks and opportunities] of businesses on biodiversity [and related human rights]	Relevance: Green Nationally feasible: Yellow Globally feasible with national disaggregation: Yellow Readiness: Red Summary: Relevant, not fully operational Most Parties felt that an indicator on dependencies and impacts was relevant; however, such an indicator would need to be further defined and elaborated. Parties suggested a number of adjustments to the indicator and/or alternative indicators	Tbc (will align with the Task Force for Nature-related Financial Disclosures) 15.4.1 Ecological footprint 15.4.2 Recycling rate	t15.1. CO_2 emission per unit of value added (SDG indicator 9.4.1) t15.2. Change in water-use efficiency over time (SDG indicator 6.4.1)

CO-CHAIRS' SUMMARY AND PROPOSED LIST OF INDICATORS FOR CONSIDERATION IN DEVELOPING THE MONITORING FRAMEWORK FOR THE POST-2020 GLOBAL BIODIVERSITY FRAMEWORK（注1）

- (注1) 出典 : CBD/SBSTTA/REC/24/2 27 March 2022

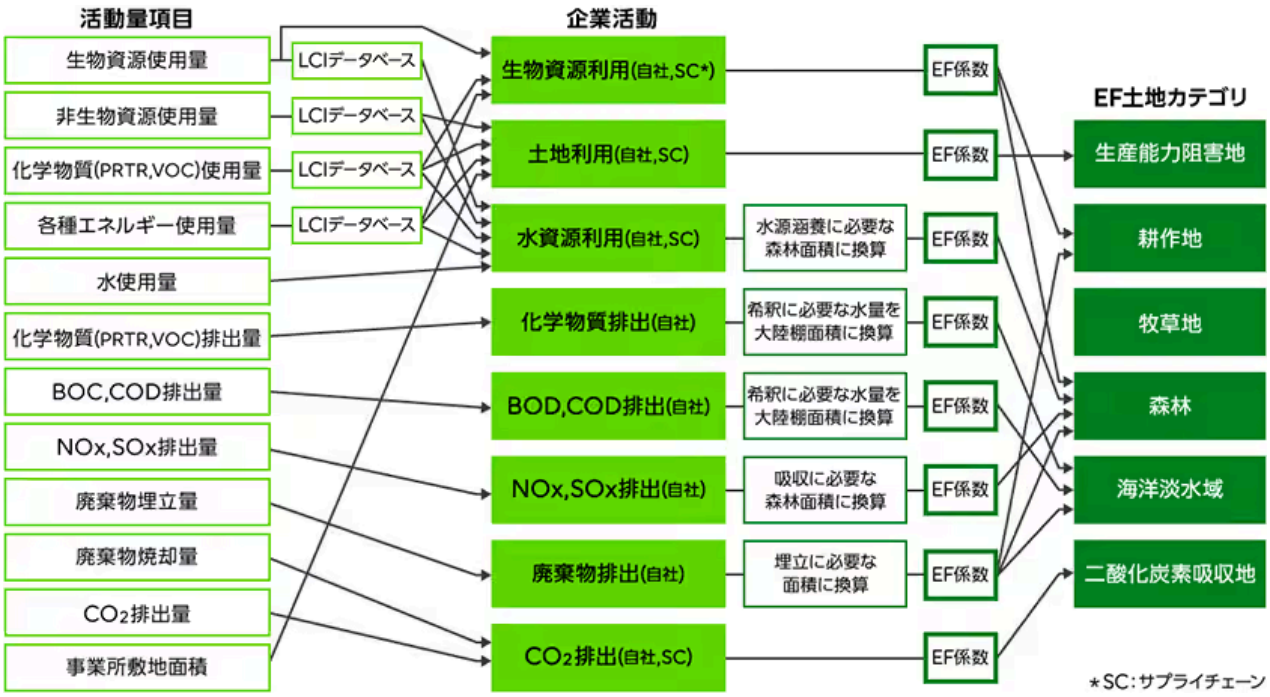
算定方法の検討にあたって、生物多様性への影響項目と依存項目を「企業と生物多様性の関係性マップ®」（JBIB）を参考に抽出し、各項目に対応する活動量項目を以下の通り設定しました。

ライフサイクル	自然への依存	自然への影響	影響要因	活動量項目
調達	原材料利用	—	資源利用	資源使用量（生物、非生物）
	—	大気への排出	気候変動	CO_2排出量
設計開発・製造	水資源利用	—	資源利用	水使用量
	化学物質利用	—	資源利用	PRTR,VOC使用量
	エネルギー利用	—	資源利用	購入電力量
				A重油使用量
				灯油使用量
				ガソリン使用量
				軽油使用量
				天然ガス使用量
				都市ガス使用量
				LPG使用量
				LNG使用量
				地域熱供給使用量
	—	大気への排出	気候変動	CO_2排出量
			汚染	NOx, SOx排出量
				PRTR, VOC排出量
				廃棄物焼却量
	—	水域への排出	汚染	BOD, COD排出量
				PRTR排出量
	—	土壌への排出	汚染	廃棄物埋立量
物流・販売	エネルギー利用	—	資源利用	エネルギー使用量
	—	大気への排出	気候変動	CO_2排出量
使用	—	大気への排出	気候変動	CO_2排出量
その他	—	事業所土地利用	陸、淡水、海の利用変化	事業所敷地面積

富士通グループにおける自然への依存および影響項目と、対応する活動量データ

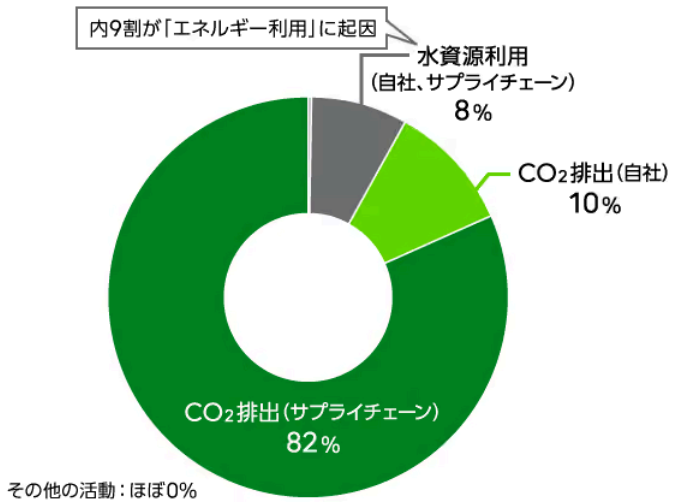
- **[PDF] 富士通グループにおける自然への依存および影響項目と、対応する活動量データ**

そして、これらの活動量項目をインプットとする、エコロジカル・フットプリント（以下：EF）算定方法を確立しました。
資源使用量等の一部の活動量項目は、ライフサイクルインベントリ（LCI）データを用い、EF係数に対応する「企業活動」項目に変換しています。また、水資源利用等の一部EF係数が直接使用できない「企業活動」項目は、科学的知見に基づいた追加的な変換ロジックを用い、本来のEFから拡張してEF算定に反映しています。



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

富士通グループの企業活動におけるエコロジカル・フットプリント評価の結果、自社およびサプライチェーンにおける「CO_2排出」が要因の92%を占めることが分かりました。また、「水資源利用」が残りの8%を占めますが、これは主に「エネルギー利用」に起因していることが分かり、「CO_2排出」と「エネルギー利用」で要因の99%を占めることが特定できました。このことは、省エネルギーや再生可能エネルギー導入等のGHG排出の削減に向けた活動によって、エコロジカル・フットプリントも低減できることを意味します。富士通グループの場合、生物多様性への負の影響を低減するためには、気候変動対策が有効であることが明確になりました。



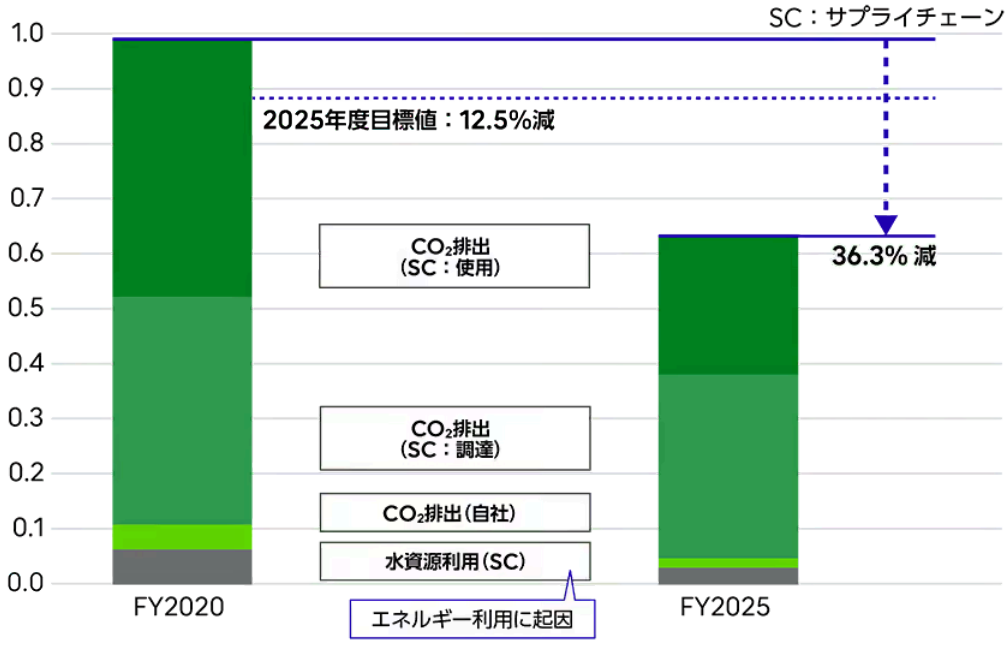
富士通グループにおけるEF算定結果（2020年度）-企業活動別割合-

2025年度の取り組み詳細

サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を36.3%低減（基準年度：2020年）

サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、「エコロジカル・フットプリント」を指標として評価した結果、生物多様性への負の影響が2020年度比36.3%低減し、2025年度の目標値である2020年度比12.5%以上低減を達成しました（注2）。この要因はCO_2排出量の削減であり、特にサプライチェーン下流のCO_2排出量（Scope3 category11）の大幅減によるものです。

◦ (注2) : エコロジカル・フットプリント係数は、固定して比較



富士通グループ エコロジカル・フットプリント評価（企業活動別、2025年度実績）

ネイチャーポジティブ那須野が原アライアンスへの参画

富士通は、ネイチャーポジティブ那須野が原アライアンス（NPNA）に発足初期から参画する主要企業の１つであり、那須地域に立地する自社拠点（那須工場）を基盤として活動に参加しています。本アライアンスは企業・自治体・研究機関などの連携により生物多様性の回復を目指す枠組みであり、富士通は地域企業として現地の自然保全活動や調査、社員参加型の取り組みに関与しています。また、単なる現場活動にとどまらず、富士通の強みであるAIやデータ分析などのデジタル技術を活用し、生物多様性の可視化や管理高度化への貢献も期待されています。このように富士通は、「地域に根差した実践」と「技術による高度化」を両輪とする存在として、ネイチャーポジティブの社会実装を推進する役割を担っています。

関係者コメント



富士通　葛馬那須工場長

1980年の創設以来、那須工場は地域社会に支えられながら事業活動を続けてきました。私たちは、その基盤である那須野が原の豊かな自然環境を未来へ引き継ぐことも企業の重要な責任であると考えています。
2025年10月に「ネイチャーポジティブ那須野が原アライアンス」に参画し、ワークショップやエクスカーションなどを通じて地域の自然環境への理解を深めるとともに、関係者の皆さまと対話を重ねてきました。
今後は富士通ならではのテクノロジーとデータ活用の知見を生かしながら、地域との共創を通じて那須野が原の自然環境への理解をさらに深め、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

関連情報

- 生物多様性の保全
  - **資金、技術、人材提供による生物多様性保全の支援**

地球温暖化防止

GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量（注 1）

★ 第三者保証対象指標

項目名	2020 年度（注 2）		2022 年度		2023 年度		2024 年度		2025 年度	
上流（Scope3）	kton-CO_2e	%（注 3）	kton-CO_2e	%（注 3）	kton-CO_2e	%（注 3）	kton-CO_2e	%（注 3）	kton-CO_2e	%（注 3）
購入した製品・サービス	1,192	21.4	1,361	25.0	1,086	27.3	2,748（注 6）	51.7	2,476★	52.5
資本財	15	0.3	11	0.2	7	0.2	24	0.5	43	0.9
スコープ 1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	99	1.8	85	1.6	82	2.1	81	1.5	44	0.9
輸送、配送（上流）	53	0.9	44	0.8	32	0.8	16	0.3	14	0.3
事業から出る廃棄物	4	0.1	4	0.1	3	0.1	3	0.0	1	0.0
出張	27	0.5	48	0.9	71	1.8	82	1.5	84	1.8
雇用者の通勤	5	0.1	5	0.1	5	0.1	6	0.1	7	0.1
リース資産（上流）	88	1.6	72	1.3	43	1.1	44	0.8	35	0.7
自社（Scope1, 2）										
直接排出（Scope 1）	75	1.3	65	1.2	64	1.6	69	1.3	20★	0.4
エネルギー起源の間接排出（Scope 2）	583（注 4） 540（注 5）	-9.7	476（注 4） 341（注 5）	-6.3	451（注 4） 268（注 5）	-6.7	429（注 4） 237（注 5）	-4.5	249★（注 4） 107★（注 5）	-2.3
下流（Scope3）										
輸送・配送（下流）	非該当	-	非該当	-	非該当	-	非該当	-	非該当	-
販売した製品の加工	12	0.2	16	0.3	12	0.3	11	0.2	非該当	-

	販売した製品の使用	3,470	62.2	3,358	61.7	2,283	57.4	1,982	37.3	1,872★	39.7
	販売した製品の廃棄	1	0.0	6	0.1	4	0.1	3	0.1	5★	0.1
	リース資産（下流）	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-
	フランチャイズ	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-	当社事業は非該当	-
	投資	当社事業は非該当	-	27	0.5	17	0.4	14	0.3	5	0.1
合計（Scope3）		4,966	89.0	5,037	92.5	3,645	91.7	5,014	94.2	4,586	97.3

注1　温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています

注2　GHG 排出削減目標の基準年

注3　Scope2 をマーケット基準とした場合の、総 GHG 排出量（Scope1+Scope2[マーケット基準]+Scope3）に占める割合

注4　ロケーション基準による排出量

注5　マーケット基準による排出量

注6　2024 年度より、対象範囲を拡大。詳細は ”環境パフォーマンス算定基準” を参照

マテリアルバランス

★ 第三者保証対象指標

事業活動における環境負荷の INPUT

	項目名	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
設計・調達・製造・開発	原材料					
	金属	kton	11	8	6	6
	プラスチック	kton	3	3	2	2
	その他	kton	6	5	4	4
	化学物質（注 1）					
	VOC	kton	0.3	0.2	0.3	0.0（注 4）
	PRTR	kton	7.9	6.8	6.7	0.0（注 4）
	水					
	合計	Mm^3	6.15	6.09	6.40	1.80★
	エネルギー					
	合計	TJ	5,092	4,877	4,897	2,471★
	購入電力	TJ	3,823	3,634	3,570	2,106
	重油、灯油など	TJ	93	81	92	65
	LPG、LNG	TJ	105	102	109	22
	天然ガス、都市ガス	TJ	1,018	1,008	1,079	263

	地域熱供給（冷暖房用）	TJ	53	53	46	15
物流・販売	エネルギー					
	燃料（軽油・ガソリン他）	PJ	0.63	0.47	0.23	0.21
使用	エネルギー					
	電力	GWh (PJ)	9,685 (34.87)	6,153 (22.15)	5,279 (19.00)	5,182 (18.65)
再資源化	資源再利用率	%	93.6	94.1	93.3	94.6
	処理量	ton	1,996	1,986	1,792	1,896

事業活動における環境負荷の OUTPUT

	項目名	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
設計・調達・製造・開発	原材料					
	CO_2 排出量	kton-CO_2	190	120	83	91
	化学物質（注 1）					
	VOC	ton	161	135	155	3★（注 4）
	PRTR	ton	5	9	8	1★（注 4）
	大気					
	温室効果ガス排出量 合計	kton-CO_2e	540	516	498	269★

	CO_2（注 2）	kton-CO_2	538	513	495	268★
	CO_2 以外の温室効果ガス（PFC、HFC、SF6 など）	kton-CO_2e	2	3	3	1★
	NOx	ton	33	25	23	25
	SOx	ton	0.3	0.1	0.1	0.0
	排水					
	合計	Mm^3	5.13	5.00	5.15	1.37
	BOD	ton	219	137	225	1
	COD	ton	12	5	7	2
	廃棄物					
	廃棄物発生量	kton	11.6	9.6	9.9 (注 3)	3.4★
	サーマルリサイクル	kton	1.7	1.9	1.5 (注 3)	0.6★
	マテリアルリサイクル	kton	9.4	7.3	8.1 (注 3)	2.6★
	廃棄物処理量	kton	0.5	0.4	0.3 (注 3)	0.2★
	廃棄物転換率	%	–	–	99 (注 3)	97★
物流・販売	大気排出					
	CO_2	kton-CO_2e	44	32	16	14
使用	大気排出					
	CO_2	kton-CO_2e	3,358	2,283	1,982	1,872★

注1　化学物質：PRTR 対象物質と VOC の重複する物質については VOC に含める。

注2　ロケーション基準

注3　新光電気工業株式会社の海外 2 拠点 KOREA SHINKO MICROELECTRONICS CO., LTD. および SHINKO ELECTRONICS（MALAYSIA）SDN. BHD. は集計対象外

注4　新光電気工業株式会社は集計対象外

環境パフォーマンスデータ算定基準

対象期間：2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日

第 11 期富士通グループ環境行動計画

集計範囲：各目標の詳細ページを参照

目標項目	指標	単位	算出方法
気候変動			
<Scope1.2> 事業拠点の GHG 排出量を 2025 年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020 年度）	温室効果ガス排出量	トン-CO_2e	・ CO_2 排出量： ①燃料、ガス及び供給された熱 Σ〔（燃料油、ガス及び供給された熱の年間使用量）×エネルギー毎の CO_2 換算係数*〕 *CO_2 換算係数：「地球温暖化対策の推進に関する法律」による換算係数 ②電力 電力の年間使用量×CO2 換算係数（ロケーション基準算出用およびマーケット基準算出用） ・ ロケーション基準： ・ 国内：2024 年度 0.422 トン－CO_2/MWh を使用（出所「電気事業低炭素社会協議会」2026 年 3 月 12 日公表の調整後排出係数） ・ 海外：IEA 最新値（出典 :IEA 2025） ・ マーケット基準： ・ 国内：電力事業者ごとの 2024 年度排出係数を使用（基礎排出係数(非化石電源調整済)）（出所；温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度　電気事業者別排出係数一覧） ・ 海外：電力会社の値もしくは IEA 最新値（出典 :IEA 2025）
			・ エネルギー起源 CO_2 以外の温室効果ガス排出量： エネルギー起源 CO_2 以外の温室効果ガス（非エネルギー起源 CO_2、CH_4、N_2O、HFC 類、PFC 類、SF_6、NF_3）の年間排出量。 Σ〔各ガスの年間排出量[*1]×ガス毎の温暖化係数[*2]〕 *1　電機・電子業界の算定式に基づく：各ガスの使用量（購入量）×反応消費率×除去効率など *2　温暖化係数（GWP）：IPCC（気候変動に関する政府間パネル）「第 5 次評価報告書」
	自助努力による温室効果ガス削減率	%	（自助努力による温室効果ガス削減量合計値/前年度温室効果ガス総排出量）×100
<Scope1.2> 再生可能エネルギー使用率を 2025 年に 50%以上まで拡大	再生可能エネルギー利用比率	%	当該年度の使用電力量に対する当該年度に利用した再生可能エネルギー（太陽光、風力、水力、バイオマス、地熱等）による自社発電量および外部からの購入量の合計の比率
<Scope3>（カテゴリ 11） 製品の使用時消費電力による CO_2 排出量を 12.5%以上削減	製品使用時 CO_2 排出量の削減率	%	「下流（Scope3）販売した製品の使用」で算出された温室効果ガス排出量の、2020 年度排出量を基準として求めた減少率

資源循環			
水資源施策を積み上げ、水使用量を 5.7 万m^3以上削減する	水使用削減量	m^3	・ 各事業所の施策による水削減効果（実績量または想定量）を積上げ、当該年度の削減量を集計する

地球温暖化防止：GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量

指標		単位	算出方法
上流（Scope3）	購入した製品・サービス	トン-CO_2e	Σ((各調達品の調達額) × (各調達品の品目に相当する 3EID 係数)) （出典：国立研究開発法人国立環境研究所 地球環境研究センターの産業連関表による環境負荷原単位データブック（3EID）） 富士通および富士通グループ各社が製造部材、サービス、間接材系調達システム等で管理している外部からの調達品（グループ各社の自主調達を含む）を対象とする
	資本財	トン-CO_2e	建設工事関係の調達額×排出原単位 （出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6）
	スコープ 1，2 に含まれない燃料およびエネルギー関連	トン-CO_2e	主に自社が所有する事業所において購入（消費）した、燃料油・ガス、電気・熱の年間量×排出原単位 （出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用）」）
	輸送・配送（上流）	トン-CO_2e	国内輸送：富士通グループを荷主とする国内輸送に関わる CO_2 排出量 （出典：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わる CO_2 排出量、燃費法（一部車両）および改良トンキロ法（車両、鉄道、航空、船舶））
		トン-CO_2e	国際輸送／海外域内輸送：輸送トンキロ×排出原単位 （出典：GHG プロトコル排出係数データベース）
	事業から出る廃棄物	トン-CO_2e	主に自社が所有する事業所が排出した廃棄物種類・処理方法別の年間処理・リサイクル量×年間処理・リサイクル量当たりの排出原単位 （出典：環境省・経済産業省 サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6、国内の排出原単位データベースより、「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス時排出量算定用）」）
	出張	トン-CO_2e	（移動手段別）Σ（交通費支給額×排出原単位） （出典：環境省・経済産業省サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 および排出原単位ベース Ver3.6）
	雇用者の通勤	トン-CO_2e	・ 公共交通機関利用分：（移動手段別）Σ（交通費支給額×排出原単位） ・ 自家用車利用分：Σ（輸送人・キロ×排出原単位） ・ 輸送人・キロ：交通費支給額・ガソリン価格および燃費から算出 （出典：環境省・経済産業省サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver2.3 および排出原単位ベース Ver3.6）
	リース資産（上流）	トン-CO_2e	・賃借事業所における、燃料油・ガス、電気・熱の年間消費量×燃料油・ガス、電気・熱消費量当たりの排出原単位 ・リース車両：契約期間（月）×月平均走行距離（km/月）×燃料別排出係数（CO_2/km） （出典：日本: 地球温暖化対策の推進に関する法律－温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度、海外: IEA 2025）

自社（Scope1,2）	直接排出	トン-CO_2e	主に自社が所有する事業所における、燃料油・ガスの消費（燃焼）による CO_2 排出量、および CO_2 以外の温室効果ガス排出量の合計 ※算出方法は第 11 期環境行動計画「GHG（温室効果ガス）排出量を 2025 年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020 年度）」を参照
	エネルギー起源の間接排出	トン-CO_2	主に自社が所有する事業所における、電気・熱の消費（購入）による CO_2 排出量 ※算出方法は第 11 期環境行動計画「GHG（温室効果ガス）排出量を 2025 年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020 年度）」を参照。
下流（Scope3）	販売した製品の使用	トン-CO_2e	Σ（製品使用時の電力消費量*3×電力当たりの排出原単位*4） *3 製品使用時の電力消費量：当該年度に出荷した主要製品（注 1）における各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×対象年度出荷台数にて算出。各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量は、消費電力（kW）×使用時間（h／日）×使用日数／年×使用年で算出。この内使用時間（h）、使用日数/年、使用年は社内独自シナリオで設定 *4 排出原単位： ・国内：2024 年度　0.422kg-CO_2/kWh を使用 （出所「電気事業低炭素社会協議会」公表の CO_2 排出係数） ・海外：IEA 最新値（出典：IEA 2025）
	販売した製品の廃棄	トン-CO_2e	Σ（年度内に販売した主要製品（注 1）の種類別重量(t) ×処理先における[*5]廃棄物種類・処理方法別の 割合（%）×廃棄物種類・処理方法別の排出原単位（tCO_2e/t）） (出典：環境省・経済産業省　サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出量原単位ベース Ver3.6　排出原単位には廃棄物の輸送段階を含む) [*5]廃棄物種類・処理方法別の割合は、販売した製品のうち、弊社リサイクルセンター回収分については同センターにおける前年度の廃棄物処理実績 に基づき算出、それ以外の回収分については一般社団法人パソコン 3R 推進協会の前年度の廃棄物処理実績に基づき算出
	投資	トン-CO_2e	各社 GHG 排出量（Scope1＋2）[*6]×出資比率 [*6] 出資比率 50%未満の持分法適用会社を対象。

環境リスクへの対応：環境債務

指標	単位	算出方法
環境に関する債務額	円	1. 資産除去債務（施設廃止時のアスベスト除去費のみ） 2. 土壌汚染対策費用 3. 高濃度 PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物の廃棄処理費用

環境リスクへの対応：土壌・地下水汚染防止

指標	単位	算出方法
地下水汚染の測定値	mg/L	過去の事業活動を要因として敷地境界の観測井戸で当該年度に土壌汚染対策法等を超える測定値が確認された物質の最大値

マテリアルバランス：事業活動における環境負荷

集計範囲：富士通および富士通グループ（詳細は「環境活動に関する報告対象組織の一覧表」参照）

指標			単位	算出方法
INPUT				
設計・調達・製造・開発	原材料		トン	当該年度に出荷した主要製品（注 1）への材料投入量 （各製品 1 台当たりの原材料使用量×当該年度出荷台数）
	化学物質	VOC 排出抑制対象物質の取扱量	トン	電機・電子 4 団体（注 2）の環境自主行動計画にて定めた VOC（揮発性有機化合物）20 物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 ㎏以上の物質の取扱量合計値 PRTR 法対象物質と VOC 排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC 排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物質取扱量	トン	PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 ㎏以上の物質の取扱量合計値
	水使用量		m^3	上水、工業用水、地下水の年間使用量（融雪用の地下水および浄化対策で揚水した地下水は含めない）
	循環水量		m^3	製造工程などで一度使用した水を回収・処理し、再度製造工程などで利用する水の年間利用量。
	エネルギー消費量（熱量換算）		TJ	Σ〔 以下の「購入電力」～「地域熱供給」〕 *以下の熱量換算係数（単位発熱量）:「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律」による。電力は 3.6MJ/kWh、都市ガスは供給会社毎の値、または 40.0GJ/千 Nm3 を使用
		購入電力	TJ	電力年間購入量× 3.6MJ/kWh*
		A 重油・灯油・軽油・ガソリン	TJ	燃料油年間使用量（または購入量）× 熱量換算係数（単位発熱量）*
		天然ガス	TJ	天然ガス年間使用量（または購入量）× 熱量換算係数（単位発熱量）* （2023 年度以降の天然ガスのデータについては SATP 基準による換算を実施）
		都市ガス	TJ	都市ガス年間使用量（または購入量）× 熱量換算係数（単位発熱量）* （2025 年度以降の都市ガスのデータについては SATP 基準による換算を実施）
		LPG	TJ	LPG 年間使用量（または購入量）× 熱量換算係数（単位発熱量）*

		LNG	TJ	LNG 年間使用量（または購入量）× 熱量換算係数（単位発熱量）*
		地域熱供給	TJ	地域熱供給（冷暖房用の冷水・温水）年間使用量（または購入量）
物流・販売	輸送エネルギー消費量		GJ	富士通[*1]および富士通グループ会社[*2]の輸送エネルギー消費量の合計値 *1　富士通（国内輸送）:「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）ロジスティックスに基づく富士通グループを荷主とする国内輸送に関わるエネルギー消費量 *2　富士通グループ会社：富士通（国内輸送）の輸送エネルギー消費量と輸送 CO_2 排出量の比率を用いて、OUTPUT（物流・販売）の輸送 CO_2 排出量から算出
使用	エネルギー	電力	GWh PJ	当該年度に出荷した主要製品（注 1）の消費電力量（各製品 1 台当たりの想定使用時間における使用電力量×当該年度出荷台数） * 熱量換算係数（単位発熱量）:「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」による。
再資源化	資源再利用率		%	一般社団法人電子情報技術産業協会によって示された算定方法に基づく、日本国内での使用済み製品の処理量に対する再生部品・再生資源の重量比率。ただし、使用済みの電子機器製品以外の回収廃棄物は除く
	処理量		トン	
Output				
設計・調達・製造・開発	原材料	CO_2 排出量	トン-CO_2	当該年度に出荷した主要製品（注 1）へ投入された材料が、資源採掘され、原材料になるまでの CO_2 排出量（各製品 1 台当たりの原材料使用量を CO_2 排出量に換算した値×当該年度出荷台数）
	化学物質	VOC 排出抑制対象物質の排出量	トン	電機・電子 4 団体（注 2）の環境自主行動計画にて定めた VOC（揮発性有機化合物）20 物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 ㎏以上の物質の排出量合計値 PRTR 法対象物質と VOC 排出抑制対象物質の重複する物質は、VOC 排出抑制対象物質に含める
		PRTR 対象物質の排出量	トン	PRTR 法（特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律）対象物質のうち、海外事業所を含めた対象 1 物質あたりの年間取扱量 100 ㎏以上の物質の排出量合計値。なお、大気排出と水域排出の合算値である。
	大気汚染	CO_2 排出量	トン-CO_2	※算出方法は第 11 期環境行動計画「事業拠点の GHG 排出量を 2025 年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020 年度）」を参照
		CO_2 以外の温室効果ガス排出量	トン-CO_2	※算出方法は第 11 期環境行動計画「事業拠点の GHG 排出量を 2025 年度末までに、基準年の半減にする。（基準年：2020 年度）」を参照
		NOx 排出量	トン	NOx 濃度（ppm）×10^{-6}×乾きガス排出ガス量（m^3N／hr）×運転時間（hr／年）×46／22.4×10^{-3}
		SOx 排出量	トン	SOx 濃度（ppm）×10^{-6}×乾きガス排出ガス量（m^3N／hr）×運転時間（hr／年）×64／22.4×10^{-3}
	排水	排水量	m^3	公共用水域および下水道への年間排水量（融雪用の地下水は含めない、浄化対策で揚水した地下水で水量が把握できる場合は含める）
		BOD 排出量	トン	BOD 濃度（mg／l）×排水量（m^3／年）×10^{-6}
		COD 排出量	トン	COD 濃度（mg／l）×排水量（m^3／年）×10^{-6}
	廃棄物	廃棄物発生量	トン	有効利用量（サーマルリサイクル・マテリアルリサイクル）の合計と廃棄物処理量を加算した合計値
		サーマルリサイクル量	トン	有効利用量のうち、すべての廃棄物種類におけるサーマルリサイクル量の合計値 ※サーマルリサイクル：廃棄物を焼却する際に発生する熱エネルギーを回収し利用すること

		マテリアルリサイクル量	トン	有効利用量のうち、すべての廃棄物種類におけるマテリアルリサイクル量の合計値 ※マテリアルリサイクル：廃棄物を利用しやすいように処理し、新しい製品の材料もしくは原料として使用すること
		廃棄物処理量	トン	埋立処分や単純焼却等により処分されている産業廃棄物量と一般廃棄物量
		廃棄物転換率	%	転換した廃棄物の重量／(転換した廃棄物の重量＋埋立処分された廃棄物の重量) x 100 ※転換した廃棄物の重量：埋立処分以外の方法で処理された廃棄物処理量 ＋有効利用量
物流・販売	大気排出		トン-CO_2	算出方法は GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「輸送・配送（上流）」を参照
製品使用	大気排出		トン-CO_2	算出方法は GHG プロトコルに基づく温室効果ガス排出量「販売した製品の使用」を参照

注1　主要製品：パソコン、サーバ、ワークステーション、ストレージシステム、プリンター、金融端末、流通端末、ルータ、アクセス LAN、アクセスネットワーク製品、携帯電話用基地局装置。

注2　電機・電子 4 団体：一般社団法人日本電機工業会（JEMA）、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）、一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会（CIAJ）、一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会（JBMIA）。

2025 年度の環境活動に関する報告対象組織の一覧表

報告対象組織

環境報告は、富士通と環境マネジメントシステムを構築している連結子会社を中心とした合計 65 社を対象としています。個別のパフォーマンスデータの対象組織（注 1）は下記表に記載しています。

注1　一部の会社名が現在と異なっておりますが、ここでは 2026 年 3 月 31 日時点での会社名を表示しております。

指標別の対象組織

① Scope1,2　：富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
② Scope3　：富士通グループの全事業所（但し、カテゴリー 1 、カテゴリー11 およびカテゴリー12 は、新光電気工業を除く）
③ エネルギー　：富士通および富士通グループの自社事業所および管理権原のある賃貸オフィス
④ 水　：（国内）富士通および富士通グループの自社事業所（但し、データセンター除く）
（海外）富士通および富士通グループの製造拠点
⑤ 廃棄物　：（国内）富士通の自社事業所（但し、データセンター除く）及び富士通グループの製造拠点。2021 年度より富士通の賃貸オフィスの廃プラスチック類を集計対象に含む。
（海外）富士通および富士通グループの製造拠点
⑥ 化学物質　：富士通および富士通グループの製造拠点。ただし、1 物質ごとの年間取扱量 100kg 未満の拠点は除く。
⑦ EMS　：環境マネジメントシステム(EMS)を構築している組織。自主 EMS を含む。

本社

No.	会社名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

国内グループ会社（41 社）

No.	会社名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	富士通ホーム&オフィスサービス株式会社		✓					✓
2	株式会社川崎フロンターレ		✓					✓
3	富士通テクノリサーチ株式会社		✓					✓

4	デジタルプロセス株式会社		✓					✓
5	株式会社富士通鹿児島インフォネット		✓					✓
6	株式会社ジー・サーチ		✓					✓
7	エフサステクノロジーズ株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	富士通ネットワークソリューションズ株式会社		✓					✓
9	富士通フロンテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	富士通 Japan 株式会社		✓					✓
11	富士通ディフェンス＆ナショナルセキュリティ株式会社		✓					✓
12	株式会社富士通ラーニングメディア		✓					✓
13	株式会社ツー・ワン		✓					✓
14	1FINITY ワークス株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	株式会社富士通 IT プロダクツ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	富士通アイソテック株式会社	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	株式会社富士通パーソナルズ		✓					✓
18	古河ファイテルオプティカルコンポーネンツ株式会社							✓
19	FDK 株式会社							✓
20	株式会社トランストロン	✓	✓	✓	✓	✓		✓
21	新光電気工業株式会社（注 2）	✓	✓	✓	✓	✓		✓
22	富士通データセンターサービス株式会社		✓					✓
23	富士通 IS サービス株式会社		✓					✓
24	株式会社富士通四国インフォテック		✓					✓
25	Ridgelinez 株式会社		✓					✓
26	1FINITY エンジニアリング株式会社		✓					✓
27	1FINITY モバイルテクノ株式会社		✓					✓
28	株式会社ペルテ		✓					✓
29	株式会社ケアネット		✓					✓
30	富士通アドバンス・アカウンティングサービス株式会社		✓					✓
31	富士通ハーモニー株式会社		✓					✓
32	ジスインフォテクノ株式会社		✓					✓
33	株式会社 IT マネジメントパートナーズ		✓					✓
34	株式会社 YJK Solutions		✓					✓
35	株式会社ベストライフ・プロモーション		✓					✓
36	富士通エンジニアリングテクノロジーズ株式会社		✓					✓

37	FITEC 株式会社		✓					✓
38	1FINITY 株式会社		✓					✓
39	株式会社富士通フロンテックシステムズ		✓					✓
40	toBe マーケティング株式会社		✓					✓
41	トータリゼータエンジニアリング株式会社		✓					✓

注2　新光電気工業株式会社の持分をすべて譲渡したため、2025 年 6 月から連結の範囲から除外しています。

海外グループ会社（23 社）

No.	会社名	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
1	FUJITSU HONG KONG LIMITED		✓					✓
2	FUJITSU DO BRASIL LTDA.		✓					✓
3	FUJITSU ASIA PTE. LIMITED		✓					✓
4	1FINITY Americas, Inc.		✓					✓
5	Fujitsu North America, Inc.		✓					✓
6	FUJITSU BUSINESS TECHNOLOGIES ASIA PACIFIC LIMITED		✓					✓
7	FUJITSU AUSTRALIA LIMITED	✓	✓	✓				✓
8	Fsas Technologies GmbH	✓	✓	✓				✓
9	富士通（南京）軟件技術有限公司（FUJITSU NANJING SOFTWARE TECHNOLOGY CO., LTD.）		✓					✓
10	FUJITSU SERVICES LIMITED	✓	✓	✓				✓
11	FUJITSU KOREA LIMITED		✓					✓
12	台湾富士通股份有限公司（FUJITSU TAIWAN Ltd.）		✓					✓
13	富士通（中国）信息系統有限公司（Fujitsu（China）Holdings Co., Ltd.）		✓					✓
14	富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING CO., LTD.)		✓					✓
15	北京富士通系統工程有限公司 (Beijing Fujitsu System Engineering Co., LTD.)		✓					✓
16	富士通（中国）有限公司（FUJITSU (CHINA) Co., Ltd.）		✓					✓
17	FUJITSU FINANCE AMERICA, INCORPORATED		✓					✓
18	FUJITSU EMEA PLC		✓					✓
19	Fujitsu Systems Global Solutions Management Sdn. Bhd.		✓					✓
20	FUJITSU CONSULTING INDIA PRIVATE LIMITED	✓	✓	✓				✓
21	Fujitsu Germany GmbH	✓	✓	✓				
22	Fujitsu Technology Solutions Lda	✓	✓	✓				
23	Fujitsu Sweden AB	✓	✓	✓				



社会

人権を尊重し、多様な人材が活躍できる環境づくりを推進しています。また、信頼性の高い技術・サービスの提供を通じて、人々が安心して豊かに暮らせる社会の実現に貢献します。

人権	134
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	146
ウェルビーイング	161
Career & Growth Well-being	165
Financial Well-being	170
Social Well-being	174
Health Well-being	181
安全衛生	199
コミュニティ	206
外部団体との協業	212
お客様とともに	215

人権

方針

行動規範

富士通グループ共通の価値観である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るという富士通の明確な姿勢を示すものです。全グループ社員が、この精神を実際の行動で示すことを徹底し、人権を尊重した経営を推進しています。

人権ステートメント

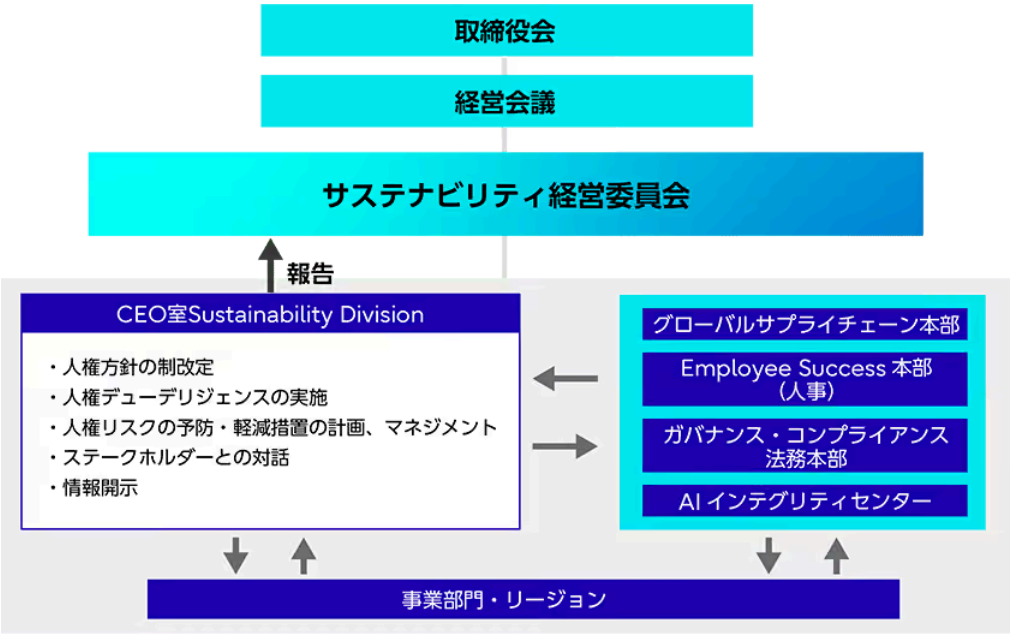
富士通グループは、2014年に「富士通グループ人権に関するステートメント」を初めて制定し、2022年12月に「富士通グループ人権ステートメント」として改定しました。人権に関する国際規範の支持や法令遵守、人権デューデリジェンスの継続的な実施、ステークホルダーとの対話等について経営トップがコミットする形で明文化しています。
人権ステートメントは、グループ各社への浸透を図るとともに、主要なサプライヤーにも本ステートメントに対する理解と遵守をお願いしています。
国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「世界人権宣言」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、人権や労働に関する普遍的原則に基づく国連グローバル・コンパクトの10原則（注1）への支持を公式に表明し、英国および豪州の現代奴隷法についても声明を開示しています。

- (注1) 国連グローバル・コンパクトの10原則：「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」の4分野において、企業が遵守すべき10原則を示したもの

- **[PDF] 富士通グループ人権ステートメント**
- **Modern Slavery Statement (UK)**
- **Modern Slavery Policy (Australia)**

推進体制

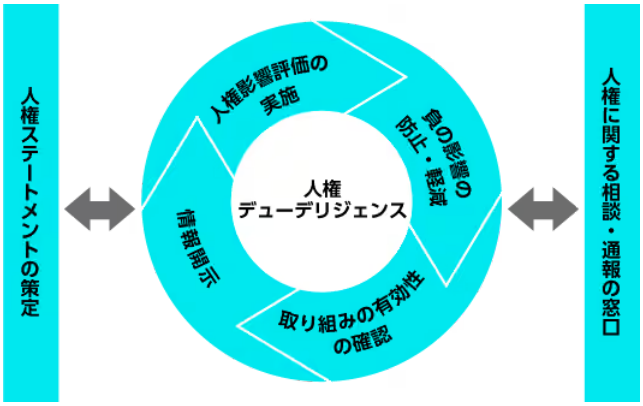
社長直下であるCEO室に人権の主幹組織を設置し、コーポレート部門、事業部門と連携し、バリューチェーン全体における人権課題の解決に向けた活動を推進するとともに、各リージョンの人権担当者との定期的な会議体制を構築し、グローバルに取り組みを推進しています。
活動内容については、社長を委員長とするサステナビリティ経営委員会へ報告・討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。



人権課題解決に向けた活動の推進体制

人権デューデリジェンスの推進

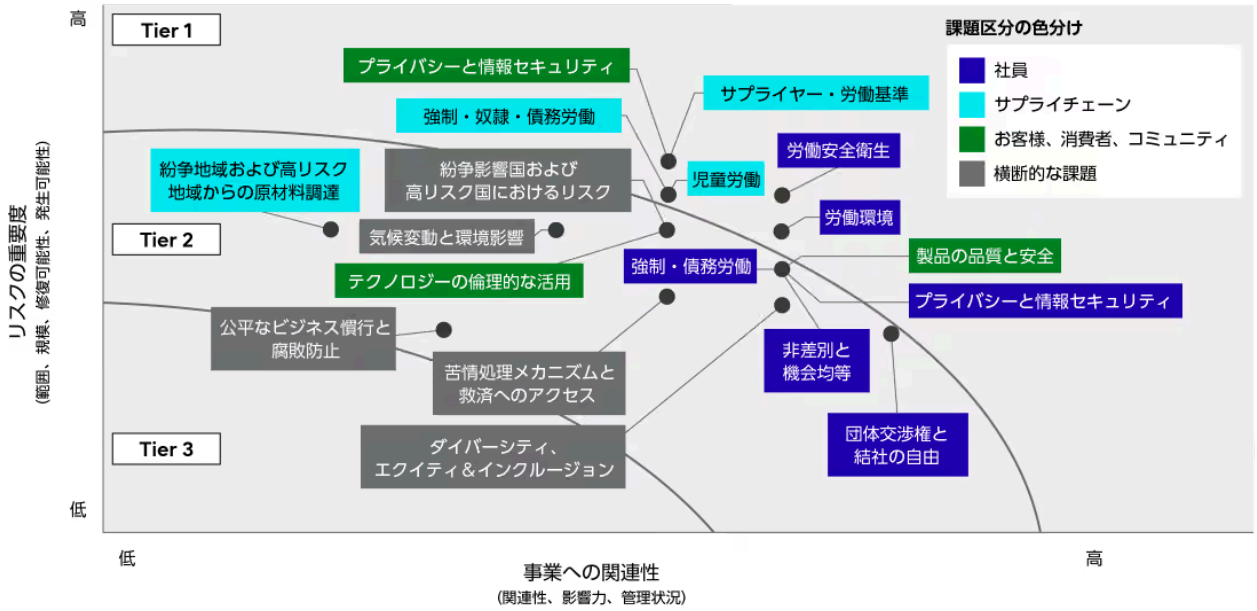
富士通グループでは、「富士通グループ人権ステートメント」に従い、グローバルなバリューチェーン全体を通じて、事業活動の人権への影響を特定し、負の影響を防止・軽減していく「人権デューデリジェンス」を推進しています。
事業活動に関する人権リスクの特定、負の影響を予防・軽減する施策の実行、定期的なモニタリングによる有効性の確認を継続的に行い、一連の活動は統合レポートやサステナビリティデータブックなどで情報開示しています。
また、新規に企業買収を行う際には、人権を含むサステナビリティの観点からもデューデリジェンスを行い、人権侵害リスクを軽減し、人権に関する富士通グループの取り組みが浸透するように取り組んでいます。



人権尊重の推進フレームワーク

人権影響評価の実施

富士通グループでは、人権デューデリジェンスの実効性を高めるため、定期的に人権影響評価を実施しています。
2022年に実施した人権影響評価では、国際NPOであるBusiness for Social Responsibility（BSR）の協力のもと、富士通グループの事業内容の分析に加え、各リージョン、コーポレート部門、事業部門へのインタビューを行い、人権課題をリストアップしました。これらの課題は、重要度、発生可能性、事業への関連性という観点から優先順位付けを行っています。具体的には「社員の労働環境や健康・安全」、「サプライチェーンにおける強制労働や児童労働」、「事業におけるデータプライバシーや情報セキュリティ」などの優先課題として特定しました。



人権影響評価によって特定した人権課題（2022年実施）

人権の負の影響を防止・軽減する取り組み

サプライチェーン

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

- サプライチェーン

<サプライヤー労働環境>

リスク	• ITサービスの役務調達に関連するリスク：ITの業務委託を行う請負業者の長時間労働や結社の自由の欠如による労働条件の改善が困難であるリスク • ハードウェア調達に関するリスク：グローバルなサプライチェーンにおける移民労働者への長時間労働、不十分な賃金や労働安全衛生、結社の自由の制限、雇用保障が制限されるなどのリスク
取り組み	• 「富士通グループサステナブル調達指針」の策定・公表、お取引先への内容理解と遵守を要請 • 取り組み状況の確認のため、国内外主要取引先へ毎年定期的な「サステナブル調査」を実施
2025年度実績	• 「サステナブル調査」を実施し、1240社の回答を入手

<強制労働、児童労働>

リスク	• 外国人技能実習生に関する強制労働のリスク：移動の自由や外部とのコミュニケーションが制限され、賃金の不払いや長時間労働、高額の借金により強制労働を強いられるリスク • 児童労働のリスク：見習い制度やインターンシップ制度を通じて雇用された若年労働者が長時間労働、低賃金、健康と安全の不十分な慣行などの虐待的な労働慣行の下で労働しているリスク
取り組み	• 富士通グループでは、強制労働、児童労働の禁止を定め、お取引先に対しては、「富士通グループサステナブル調達指針」の中で強制労働、児童労働の排除を要請 • 取り組み状況について書面調査で確認
2025年度実績	• 「サステナブル調査」を実施し、1240社の回答を入手。強制労働、児童労働がないことを確認

<高リスク鉱物への対応>

リスク	• 紛争の影響を受ける地域またはリスクの高い地域から原材料（銅、コバルト、スズ、タングステン、タンタル、および金を含む）を調達するリスク • これらの調達の結果として、富士通が紛争や非国家武装集団および民間、公安部隊による虐待を直接的または間接的に支援するリスク • 強制労働、児童労働を含む人権侵害に関わるリスク
取り組み	• 富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針とし、高リスク鉱物の調査を定期的に実施
2025年度実績	• 調査対象の61.1%のお取引先より回答を受領 • 804社の製錬業者を確認し、そのうち338社がRMI認定の「責任ある鉱物保証プロセス（評価プロトコル）Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）」に準拠していることを確認

社員

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

＜労働環境＞

リスク	• 長時間労働のリスク：社員一人ひとりが自律的に成長し、強みを発揮しながら働く状態が損なわれ、業務負荷の偏りや慢性的な長時間労働につながるリスク • ハラスメントに関するリスク：他者理解や相互尊重、協働の土台が弱まり、心理的安全性の低下やコミュニケーション不全を通じて、ハラスメントが生じやすくなるリスク
取り組み	• 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方を推進。またテレワーク制度や長時間労働削減に向けた取り組みを通じて、社員のウェルビーイング向上と高い生産性の両立を図っています • 社員が相互に信頼し挑戦できる組織を目指し、心理的安全性をデザインするプロジェクトに取り組んでいます • 多様な社員が活躍できるよう、労使対話や社内SNSでコミュニケーションを活性化。また、ライフイベントに合わせた支援を充実させ、WorkとLifeの両立支援に向けた取り組みを実施 • **Social Well-being**

＜非差別と機会均等＞

リスク	• 性別、年齢、国籍、文化や民族的背景、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、障がいの有無等を理由として、採用、育成、評価、昇進、報酬、福利厚生その他の雇用慣行において不当な差別や機会不均等が生じ、一人ひとりの尊厳や公平な就業機会が損なわれるリスク
取り組み	• **ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン**

人権教育・啓発

教育

富士通は全社員を対象とした包括的な人権教育を継続的に実施するとともに、それぞれの地域の具体的課題を加味した人権に関する研修を行います。

＜「ビジネスと人権」に関するeラーニング＞

- 目的：人権を尊重したビジネスの行い方についての理解と人権侵害のリスクに気づき行動するための基礎知識を学ぶ
- 対象：グローバルグループ全社員
- 受講率：96%（2025年度）

＜「AI倫理」に関するeラーニング＞

- 目的：AI倫理の基本的な考え方および富士通における取り組み・社内ルールを理解し、AIビジネスに潜むリスクとその対策を把握する
- 対象：国内グループ全社員
- 受講率：94%（2025年度）

＜「職場マネジメント」に関するeラーニング＞

- 目的：職場マネジメントに必須の知識と考え方を学び、働きやすい環境づくりにつなげる（情報セキュリティ、ハラスメント、メンタルヘルス、労働時間管理、他）
- 対象：富士通および国内グループ会社の幹部社員
- 受講率：98%（2024年度）2025年度は、内容の再検討を行ったうえで構成を二分割し、2025年度に前半のみを実施。後半は2026年度に実施予定

啓発

富士通および国内グループ会社では、人権研修・啓発活動を様々な機会を通じて展開しています。具体的には、入社時や昇格時研修（新入社員・キャリア入社者、新任幹部社員、新任役員）、幹部社員向けにマネジメント研修のほか、世界人権デーや人権週間における人権啓発標語の募集・表彰などを実施しています。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。

世界人権デー2025	世界人権デーを記念し、CSSOメッセージの発信や特設ページの公開など、グローバルで社内施策を実施しました。これらの取り組みを通じて、気候変動、テクノロジーの進展、グローバルバリューチェーンに伴う人権課題への理解を深め、人権が尊重される社会の実現に向けた社員一人ひとりの責任ある事業活動の重要性を再認識しました。

お客様・エンドユーザー

富士通グループは、AIをはじめとするデジタルテクノロジーの開発者・提供者としての責任を果たすため、プライバシーやデータセキュリティなどを含む人権に関わる潜在的なリスクを適切に管理・低減するとともに、倫理面に十分配慮したうえで事業を推進し、バリューチェーン全体にわたって人権を尊重する責任ある企業活動を目指しています。

プライバシー・データセキュリティ

課題	• 適切な同意取得が行われず、プライバシーおよびデータ保護の権利に影響を及ぼすリスク • 各国・地域の個人情報保護法令への対応およびサプライチェーン全体での情報保護強化が求められること • お客様やエンドユーザーに関するデータ・情報が、サイバー攻撃や不正アクセス、情報漏えいの事態に陥るリスク • 製品・サービスの脆弱性に起因する情報セキュリティリスク
取り組み	• グローバルでの個人情報保護体制を構築し、GDPR（General Data Protection Regulation：EU一般データ保護規則）を含む各国法令に準拠した対応を推進 • 情報保護マネジメントシステムに基づくPDCA運用、監査、点検、教育を継続実施 • 情報管理ダッシュボード等による脆弱性や情報管理リスクを可視化し、重要度に応じた是正と早期改善を実施 • 製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、脆弱性情報などの一元管理に加え、インシデント対応体制の強化を推進 • **情報セキュリティ**

AI倫理に関する取り組み

生成AIやAIエージェント、Physical AIなどAIは近年急速な発展を遂げています。この発展は、人々の生活や社会に大きな変化をもたらし、社会課題や環境課題に対して新たな解決方法を提示する可能性を有しています。一方で、活用を進めるにあたっては、負の側面を低減するために十分に配慮するよう求められることが想定されています。
富士通グループは、かねてより「ヒューマンセントリック」、すなわちICTは人間中心に利用されるべきであるとの考えを掲げてきました。AIについても同様に、研究・開発・提供・運用に携わる企業の責務として、利便性の追求にとどまらず、安心・安全な利用の実現を目指しています。
その取り組みの一環として、「富士通グループAIコミットメント」を策定、公表しています。本コミットメントは、AIの研究・開発・提供・運用といった事業活動を展開する企業として、ユーザーや消費者を含む多様な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社会に広く浸透させていくことを目指して、お客様や社会に対して富士通グループが守るべき項目をまとめたものです。富士通グループは、本コミットメントに基づき、AI倫理の取り組みを継続的に推進しています。

- **[PDF] 富士通グループAIコミットメント**

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

エマージングリスク
AIを活用することによる倫理面のリスク

リスクの内容	富士通グループは、1980年代以前からAIの研究・開発・提供・運用に取り組む中でICTは人間中心に活用されるべきであるとの考え方を掲げてきました。 一方で、AIの発展に伴い、予測困難な挙動や、導入後の再学習等による性能変化など、技術的な複雑性が高まっていると認識しています。 また、AIの企画・開発から利用に至るまで、多様なステークホルダーが関与するケースが増加しており、問題発生時における責任の所在がより複雑になる可能性があります。 さらに、技術の進展が急速であることから、倫理的課題や法規制についても、社会的な要請や環境変化を踏まえた継続的な検討・見直しが求められています。
事業への影響	生成AIの普及やAIエージェントの登場などにより、予期せぬAIの動作や不適切なアウトプット等によってユーザーや消費者の人権を侵害するなどの可能性も高まっており、法的責任に加え富士通グループのレピュテーションが損なわれる影響が想定されます。 また、責任分界点が不明確な状態で不具合や人権侵害等が発生した場合、関係者とのトラブルや紛争に発展するリスクが高まります。これにより、事業活動の停滞に加え、顧客や社会からの信頼低下といった中長期的な事業影響が生じる可能性があります。 また、2024年度に施行されたEU AI法は、開発者や利用者などの関係者に対し、人権に与えるリスクの大きさに基づいて厳格に対応することを求めています。違反すれば全世界の売上総額の最大7%の制裁金を含む罰則が課せられる可能性があり、AIの研究・開発・提供・運用において適切なリスク管理を実施することが不可欠となります。（2026年6月現在）
軽減策	富士通グループでは、全社のAI倫理リスクに対する適切な対応を目的として、すべてのAIビジネスに対してAI倫理チェックを行っています。AI倫理チェックでは、リスク判定レベルを定め、一定のレベル以上に該当する製品、商談について、第三者視点で二次的に審査を行う仕組みを導入しています。本審査は、AI倫理を専門とする組織に加え、人権、法務などの専門部署も参画し、多様な観点からAIが社会に与える影響を評価しています。 さらに、2025年度からは「AI倫理チェック」、「AI規制法順守点検（EU AI法等を含む）」、「AIセーフティ評価」の3つの観点によるリスク対策をシステム上で統合的に一元管理する仕組みを整備し、強化を図っています。 また、従業員一人ひとりが早期にAI倫理リスクを発見できるよう、グループ全体に教育、テーマ別の啓発資料の提供を行うなどAI倫理の重要性、留意点などの理解を深める取り組みを実施しています。 加えて、安心・安全なAIの社会実装に向け、外部の有識者を含めた社会のステークホルダーと対話を重ねていくことを目指して「富士通グループAI倫理外部委員会」を設置、会合を定期的に開催しています。 このほか、社会全体のAI倫理リスク低減の取り組みとしては、AI4People加盟や政府の有識者会議等への参加を通して、日本をはじめ各国政府が提唱するAIの開発・利用等に関する指針を調査、検討してきました。 これらのリスク軽減策により、富士通グループの経営陣と従業員がAI倫理のリスクを認識し、ユーザーや消費者を含む幅広いステークホルダーに配慮することで、AIに対する信頼の確保と持続的な事業活動を推進できると考えています。 今後も、AIの研究・開発・提供・運用に携わる企業として、社会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きます。

AI倫理の浸透・実践

富士通グループでは、「富士通グループAIコミットメント」に基づき、AI倫理を事業活動の中で実践、定着させるため、全社研修および啓発活動を継続的に実施しています。富士通グループでは、グループ内におけるAI倫理の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。また、人権尊重を基盤としたAI倫理を企業文化として浸透させるためには、経営層の主導が求められるとの認識から、同委員会での議論を取締役会へ共有する仕組みを整備し、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づけ、継続的に見直し・改善を図っています。さらに、AI倫理をマテリアリティの経営基盤（の項目の1つ）に位置づけ、AI倫理を経営課題として取り組んでいます。

- **富士通のAI倫理ガバナンス**
- **Fujitsu AI倫理かるた**
- **AI倫理技術：安心して利用できるAI、信頼されるAIを実現するために**
- **AI倫理ガイドラインに基づきAIシステムの倫理上の影響を評価する方式を開発、手順書や適用例とともに無償公開**
- **文化やビジネス慣習によって異なる公平性を設計段階から考慮するAI開発手法Fairness by Designを開発**
- **富士通とカーネギーメロン大学、フィジカルAI領域における共同研究センターを設立**

2025年度の実績

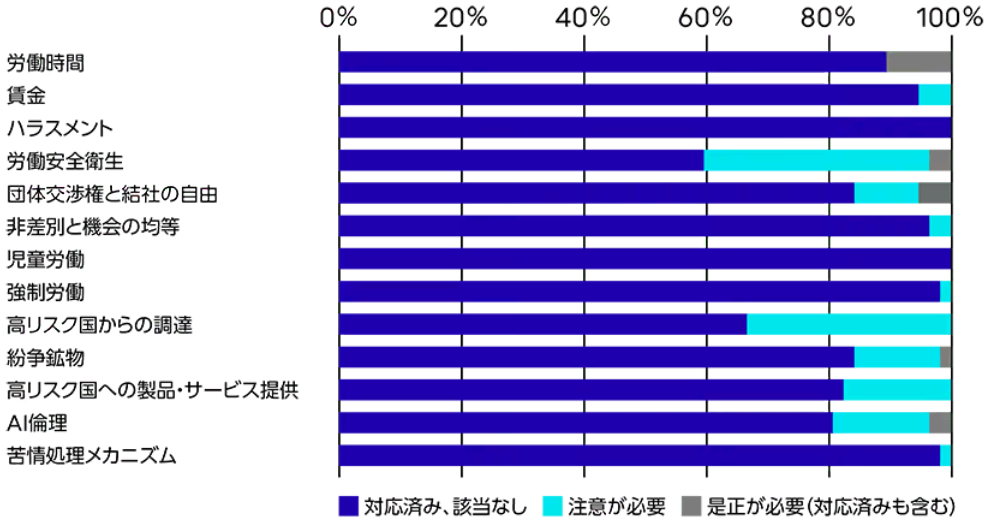
経営者も参加するAI倫理の組織的な取り組み	• 外部有識者から人権を含むAI倫理の富士通の取り組みについて客観的な評価をいただく、「富士通グループAI倫理外部委員会」を2回実施 • 取締役会に2025年度の活動内容と上記外部委員会の議事内容、提言内容を共有
AI倫理教育・実践を通じたAI倫理のグループ内浸透	• 国内グループ全社員を対象とした「AI倫理」に関するeラーニングを実施し、国内全社員の94%が受講 • AIによって引き起こされうる差別や不公平などを抑止するために、お客様へ提供する全AI商談において倫理面でのチェックを実施し、AIの種類や用途に応じたリスク低減策を実践
富士通の先進的なAI倫理の取り組みを社会に共有することによる社会へのAI倫理の浸透	• G7広島AIプロセスの成果物である国際行動規範の遵守状況の報告枠組みへグローバルにビジネスを行う企業として参画 • AIをめぐる様々な論点について議論する内閣府の「AI制度研究会」、総務省の「AIネットワーク社会推進会議」を通して、AIの活用に向けた日本のAI規制の在り方の検討に参画 • 総務省・経済産業省「AI事業者ガイドライン」を基にAI倫理を気軽に学べるツール「Fujitsu AI倫理かるた」（注2）を作成し、社外へ無償公開。また、お客様や学校向けにワークショップを複数回開催

- **(注2) Fujitsu AI倫理かるた**

実効性のモニタリング

グループ会社人権調査

富士通グループでは、国内外の全てのグループ会社を対象にして人権尊重への取り組み状況を継続的に確認しています。2025年度は、全グループ会社を対象とした取り組みとして、グループ会社57社を調査し、従業員およびバリューチェーンに関わる人権課題への各社の対応状況、ならびに苦情処理メカニズムの運用実態を把握しました。本調査を通じて把握した人権リスクへの対応を推進するとともに、リスクの予防に向けた取り組みの一環として、人権教育をグループ全社員に対して実施しています。
引き続き、人権リスクに対する防止・軽減策の策定および是正活動への支援を行うとともに、グループ全体の人権リスクガバナンスの強化を推進していきます。



2025年度グループ会社人権調査結果

RBA監査

RBA（Responsible Business Alliance）は、グローバルサプライチェーンにおける責任ある企業行動（労働、安全衛生、環境、倫理）を推進するための国際的な業界団体です。人権尊重をはじめとする企業が遵守すべき行動基準を「RBA行動規範」として定めています。
富士通グループは2017年にRBAに加入し、以来RBA行動規範を「富士通グループサステナブル調達指針」へ取り入れる等、自社およびお取引先における責任あるビジネスの推進とサプライチェーンの構築に取り組んでいます。
RBA監査（VAP監査）は事業所がRBA行動規範に沿って適切に運営されているか第三者監査機関が評価するものです。富士通グループは、2025年度に「笠島工場（注3）」と「伊達工場（注4）」の2つのサーバ・ストレージ工場がVAP監査を受け、それぞれ「ゴールド・ステータス」を取得、高いレベルで労働者の人権が尊重され、安全安心な労働環境であることが確認されています。
監査では「労働条件通知書における給与控除項目（税金・社会保険料他）の金額算出方法の記載不十分」（笠島工場）「コンプライアンスおよびデューデリジェンスプロセスの軽微な不適合」（伊達工場）など一部に指摘事項がありましたが、その後すべて是正措置を講じ、現在はRBA行動規範に漏れなく適合するよう改善を図りました。

- (注3) 笠島工場：石川県かほく市に所在
- (注4) 伊達工場：福島県伊達市に所在



笠島工場



伊達工場

ステークホルダーとの対話

富士通グループでは、人権デューデリジェンスの一環として、外部有識者を含め社内外ステークホルダーと対話を実施しています。

- **[PDF] 2025年度ステークホルダーとの対話の記録**
- **[PDF] 2024年度ステークホルダーとの対話の記録**

人権に関する相談・通報の窓口

富士通グループは、世界中の様々な国や地域において社会と密接に関わりながら事業活動を行っています。それらの社会と関わっていくなかで、様々な立場からの意見に耳を傾け、理解し、自らの活動による人権への悪影響を低減・防止し、人権尊重への取り組みを強化するために、社内外から人権に関わる相談や意見を収集するための仕組みを用意しています。

国内富士通グループ社員向け相談窓口「人権に関する相談窓口」

富士通グループ全社員からハラスメントなど人権侵害行為に関する相談や意見を受け付ける仕組みとして「人権に関する相談窓口」をイントラネット内に設けており、1つひとつの相談に対応しています。相談内容は、個人情報やプライバシーに十分に配慮したうえで、人権啓発推進委員会に報告しているほか、監査役に対して定期的に報告するなどして、窓口の活用状況の確認、再発防止の取り組みに活かしています。
2025年度、発生したハラスメントに関して、以下の救済・是正措置を行いました。

- 被害者のプライバシーに配慮したうえで、事実関係の調査を実施し、行動規範やGlobal Business Standards（GBS）、その他社内規程に照らして人権侵害行為が確認された場合には、被害者への救済措置を講じるとともに、懲戒処分を含む適切な人事上の措置を実施しました。
- ハラスメント防止を含む人権教育を富士通グループ全社員に展開しました。

幅広いステークホルダー向け通報窓口「JaCER対話救済プラットフォーム」

富士通グループは2023年11月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」に参加し、幅広いステークホルダー（注5）からの人権に関わる苦情・通報を受け付けています。JaCERは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームを提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図り、対話・救済のさらなる促進を目指します。

- (注5) 幅広いステークホルダー：富士通グループ社員による違法行為、不正取引などのコンプライアンス違反行為を対象とする通報や、富士通グループ従業員からの通報・相談は、本プラットフォームではなく、「FUJITSU Alert」で受け付ける運用としています。また、人権に関する相談については、「人権に関する相談窓口」にて受け付けています。

- **JaCER「対話救済プラットフォーム」**

社会の人権課題に対する活動

富士通グループは、地域社会を重要なステークホルダーと位置づけ、グローバルでコミュニティ活動を展開しています。多様な人々との交流や協働を通じて、互いの人権と尊厳を尊重し、様々な価値観への理解を深めながら、社会課題解決と持続可能な社会づくりへ貢献します。

- **コミュニティ**

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

方針

富士通グループでは、Fujitsu Wayのパーパス・ステートメントに記す「公正と平等を重んじ、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進します」という考えに基づき、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）の取り組みを進めてきました。2022年には、「Global DE&I Vision & Inclusion Wheel」を刷新し、誰もがより一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を目指すこととしました。このビジョンで示しているエクイティ（公平）は、全員に同じものを等しく提供する「平等」とは異なり、あらゆる人が異なる境遇にあること、状況に応じた多様なリソースや機会が必要となることを認識し、対応することを意図しています。こうしたDE&Iに対するより包括的・全体的なアプローチを通じて、富士通の技術やソリューションが社会に与える良いインパクトについても視野に入れ、持続可能な社会の実現を目指しています。



Global DE&I Vision & Inclusion Wheel

推進体制

DE&Iの活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の提案については、社長を委員長として半期ごとに開催する「サステナビリティ経営委員会」において討議し、その結果を経営会議と取締役会に報告しています。
富士通のマテリアリティの中で「人材-DE&I」は持続的な発展を可能にする土台であり、その責任者としてCHRO（人事最高責任者）を任命しています。
各リージョンのDE&I推進者とそれぞれのリージョンにおける課題や施策を共有し、グローバルに連携しながら推進しています。
また、全体的な推進状況を把握するため、毎年グローバルに実施しているエンゲージメントサーベイに「機会の均等」や「個人の尊重」といったDE&Iに関する設問を設け、社員の意見をふまえて取り組みの進捗を確認しています。
さらに、各組織とも連携し、より積極的にインクルージョンを推進する仕組みを構築しています。

企業文化の醸成に向けて

Inclusive Leader Session

誰もが自分らしく活躍できる企業文化の醸成に向けてDE&Iへの認識を高め、行動変容を促すことを目的に、毎年グローバル全体に向けInclusive Leader Session を開催しています。
2025年度は「インクルーシブなリーダーについて議論し、役員及び社員一人ひとりの行動変容に繋げる」というテーマで開催しました。外部講師をお迎えし、講演と経営層とのパネルディスカッションを行ったこのイベントには、グローバルからより多くの社員が熱心に参加しました。
※2024年度まではDE＆I Sessionという名称で開催していました。



Inclusive Leader Session2025

また、各リージョンにおいてもDE&Iの企業文化の浸透を図って積極的に活動しています。

アンコンシャスバイアスの理解促進

富士通は、外部の専門家と協業し、コミュニケーションを向上させることを目的とした「アンコンシャスバイアス」のeラーニングを作成し、社内に展開しています。アンコンシャスバイアスに関する基礎知識を習得し、自身のアンコンシャスバイアスと上手く付き合えるようになることで、多様性を受け入れるインクルーシブな職場づくりにつなげていく内容となっています。富士通に入社する社員は受講を必須としたうえで、全社員がいつでも学び直しができるようにしています。

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  「AI倫理：責任あるイノベーションの未来を見据えて」、というテーマで、公平性、バイアスの軽減、インクルーシブなイノベーションに焦点を当てた、倫理的なAI開発に関するディスカッションを開催しました。
  AIにおける公平性を探求し、将来を担うSTEM人材の育成・支援することを目的としたセッションを開催し、インクルーシブな実践が、公平なテクノロジーの形成と次世代への機会創出に果たす役割を強調しました。
- Europeリージョン
  リージョン内の国々では、DE＆I全体に関するInclusion Weekを開催し、経営層やDXチームとのパネルディスカッション、社内メディアを活用したコミュニケーション等、様々なプログラムを提供することで、DE＆Iを体現する企業文化のさらなる成長に寄与しました。
  富士通ドイツでは、The General Act on Equal Treatment (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG、一般平等取扱法)に関する必須e-ラーニングを実施しました。また、German Diversity Dayを開催し、ダイバーシティと持続可能な解決策によりインクルーシブな企業文化を創出し、多様性を活かし、将来の課題に対応するための成功の方程式というテーマでDE＆Iの専門家を招いてウェビナーを開催しました。

国際規範への賛同やイニシアチブへの参加

富士通グループは、国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した「女性のエンパワーメント原則」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。
また、経済・ビジネスにおいて主要な役割を担う女性の増加とエンパワーメントのための民間セクターによるアライアンス「G20 EMPOWER」、企業の意思決定機関における健全なジェンダーバランスを目指す「30% Club Japan」に参加しています。

ジェンダー

国際女性デーの取り組み

富士通グループでは、毎年3月8日の国際女性デーの機会をとらえ、経営トップからのメッセージ発信、ソーシャルメディアでの発信を行っています。また、富士通グループのジェンダーのテーマカラーである緑色でグループ内の統一感と一体感を創りつつリージョンごとにウェビナーや講演会など様々なイベントを開催し、企業文化の変革を加速させています。
2025年度は経営トップおよびCHROのメッセージに加え、活躍している女性社員や、女性社員の能力を引き出す取り組みを行っている社員のストーリーもグローバルで発信しました。

G20 EMPOWER Playbook 2025

富士通の女性活躍施策については社内のみにとどまらず国際的な枠組みの中でも発信を行ってきました。その一例として、女性幹部社員によるネットワーキング施策や女性社員向けキャリア支援プログラムの取り組みがG20 EMPOWERのベストプラクティスとして掲載されたことが挙げられます。G20 EMPOWERはG20諸国を中心とする政府関係機関および民間企業が連携し、女性の経済的エンパワーメントとリーダー育成を目的とした国際的な枠組みです。その中で富士通の取り組みが紹介されたことは、富士通の女性活躍推進政策が国際的な文脈の中でも共有されている取り組みであることを示しています。

- G20 EMPOWER Playbook 2025

女性社員向けキャリア支援プログラム

富士通および国内グループ会社の女性社員を対象に、自分らしいキャリアやその実現に向けたアクションを考える機会、新しい役割への挑戦を後押しするプログラムを開催しています。
2025年度は階層別に3プログラムを開催しました。一般社員は、外部講師の講演および複数のロールモデルとの対話を通じて多様な働き方や幹部社員像を知る機会、女性幹部社員には、自身のありたいリーダー像を描く機会と多様な価値観での意思決定にチャレンジしていく後押しを通して、キャリアの選択肢の拡大につなげています。
2025年度参加人数：約1,000人（富士通および国内グループ会社）

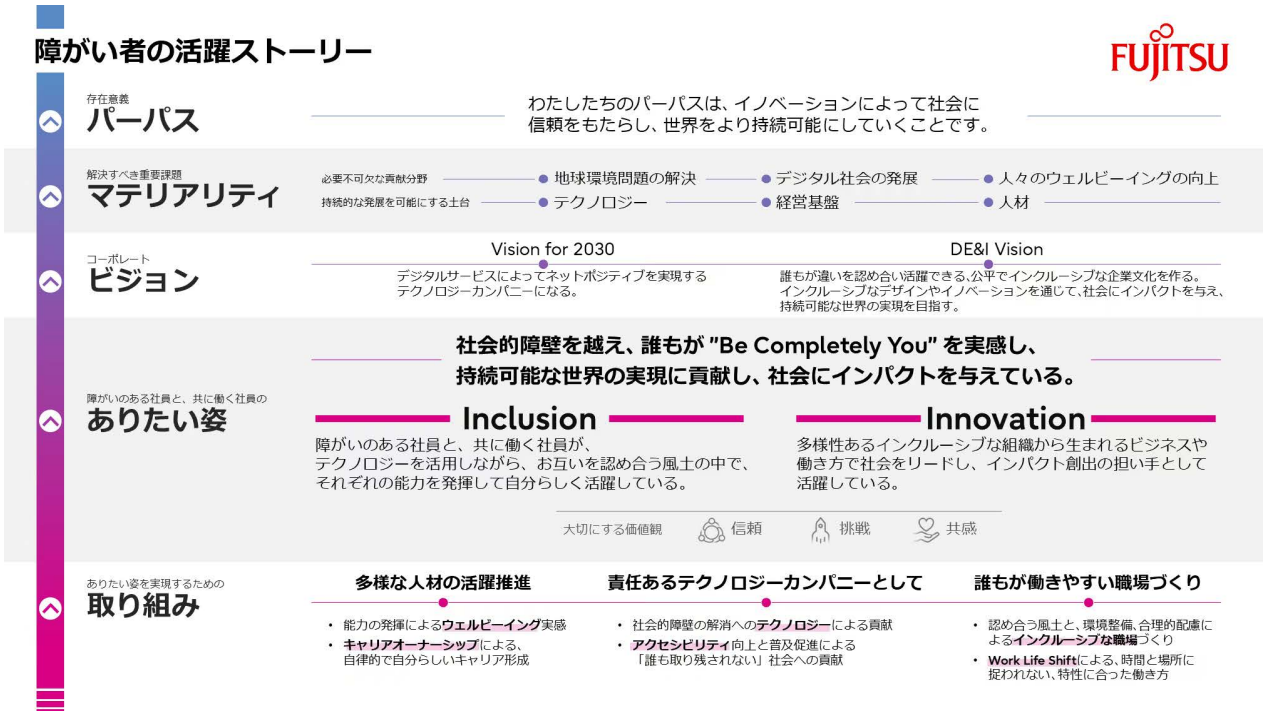
リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  Global Delivery Business Groupは国際女性デーを祝う一連のイベントで、ジェンダー平等の推進、バイアスへの対処、女性の健康支援、そして女性と少女があらゆる側面で活躍できるようエンパワーすることに焦点を当てました。
  Building an Equitable Future with Vital Voices （大切な声とともに築く、より公平な未来）というバーチャル・ラーニング・ウェビナーシリーズで、The Reality of Women in the World（世界の女性の現実）等の個別テーマで８回のウェビナーを開催しました。Women Rising: The Unseen Barriersというテーマで、リーダーシップやキャリアの成長において女性が直面する見えにくい課題に焦点を当てたオンラインのパネルディスカッションを実施しました。
  Women in Businessシリーズ として 新進気鋭の女性リーダーに焦点を当てたリーダーシップ開発およびメンタリングセッション、オンラインパネルディスカッション、社内ソーシャルメディアを通じた社内コミュニケーションおよびオンラインネットワーキングイベントを開催しました。
  また、男性のメンタルヘルス、自殺防止および前立腺がんと精巣がん等の健康問題に関する意識向上に取り組みました。
- Americasリージョン
  Americas リージョンでは国際女性デーに、社員ネットワークグループ、Women's Innovative Network (WIN)が、協賛先である教育や雇用の面で世界の少女と女性をエンパワーするための社外団体が創立記念日に開催した祝賀会に参加し、富士通として社会的責任を果たす取り組みにつなげました。
- Europeリージョン
  富士通ドイツでは、国際女性デーに、Keep on advancingというテーマで講演会を行いました。
  富士通ポルトガルと富士通スペインではInternational Day of Women and Girls in Scienceをテーマとし、ポルトガルでは、この日を記念して、社員である保護者が娘たちの科学への関心を育み、促進する方法についてのヒントを社内コミュニケーションに掲載して共有しました。スペインでは科学分野におけるスペインの重要な女性たちを紹介するドキュメンタリー動画を提供しました。また、女性社員が学校で生徒に向けて講演を行い、STEM分野のキャリアについてより広い視野を提供する「Fujitsu Alumnae」というプログラムを紹介しました。
  富士通UKは、国際女性デーに、FuturHer Festival 2026というテーマで３月の１か月間を通して少女や女性が直面する課題に関するウェビナー等を開催しました。
- Oceania
  富士通オーストラリアと富士通ニュージーランドでは、国際女性デーに、The Fujitsu Tech Experts Circle programを実施しました。ジェンダーバランスの取れた参加者を募って自己認識の向上、コーチングおよびメンタリングスキル、コラボレーション、問題解決力、そして戦略的コミュニケーション能力の強化を目指し開催しました。

健康・障がい・アクセシビリティ

障がい者活躍推進の取り組み

富士通では、特に日本における障がい者雇用についての社会的要請の高まりを受けて、また責任あるテクノロジーカンパニーとして障がい者インクルージョンに取り組むため、「障がい者の活躍ストーリー」を策定しました。障がいのある社員にとって、より働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、社会的障壁の解消にテクノロジーで貢献することに取り組み、インクルージョンとイノベーションの実現を目指しています。



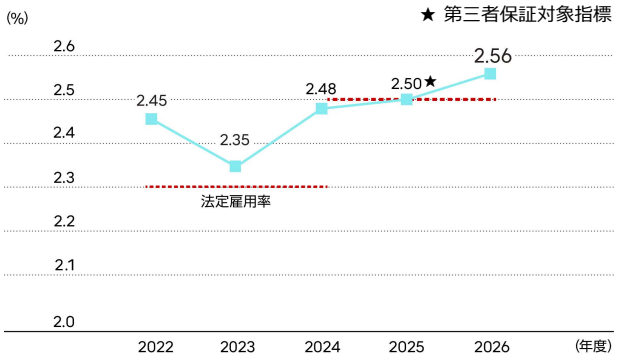
障がい者の活躍ストーリー

国際障がい者デーの取り組み

毎年12月3日の国際障がい者デーに合わせ、富士通グループでは、アクセシビリティ・健康・障がいのテーマカラーである紫色を用い、グループ内の一体感を醸成するとともに、経営トップによるメッセージ発信やソーシャルメディアを通じた情報発信を行っています。主な取り組みとして、2025年5月に代表取締役社長CEOの時田隆仁が、国際イニシアチブ「Valuable　500」（V500）に署名し、富士通グループとして障がい者インクルージョンの推進に向けたコミットメントを表明しました。また、富士通では、DE＆Iや合理的配慮の理解を深めることを目的に、体験型のワークショップを実施し、さらに、各リージョンにおいては、DE&I推進チームや社員ネットワークグループを中心に、障がい者インクルージョンに関するプログラムの提供や、社員への意識啓発などの取り組みを行っています。

働きやすい職場づくり

富士通では、障がい者の職域を限定することなく採用活動を行っており、営業、SE、開発、研究、コーポレートスタッフなど、様々な職種で障がいのある社員が活躍しています。
採用にあたっては、障がいのある求職者向けのパンフレットやWebサイトを用意し、障がい者雇用の考え方や社員インタビュー、入社後の働き方を掲載することで、障がいの有無に関わらずいきいきと働ける環境を伝えています。入社後も職場面談を実施しながら、能力を十分に発揮して働けるよう、育成から定着まで長期的なフォローを行っています。富士通はWork Life Shift のコンセプトのもとに、時間と場所に捉われない働き方でWorkとLifeのシナジーを追求し、一人ひとりのWell-beingの実現を目指しています。障がいのある社員からも、通勤の不安が軽減された、過ごしやすい環境での勤務が可能になったなど、特性に合った働き方ができるというポジティブなフィードバックを得ています。
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同僚が、共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。
またスクリーンリーダーや画面拡大ソフト、チャットツールや音声認識を使ったコミュニケーションツールを通じて、聴覚・視覚に障がいのある社員を含む円滑なコミュニケーションと業務効率化を支援しています。他リージョンにおいても、国や地域の状況に応じ、採用、アクセシビリティ改善、社員ネットワーク活動等の施策を戦略的に実現しています。



障がい者雇用率の推移（富士通）

※本グラフは2026年6月1日時点のデータに基づき作成しています。 法定雇用率は関係法令に基づき、年度途中に変更される場合があります。

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く場をより広く提供していくことを目的として、特例子会社を設立しています。各社では、一人ひとりの障がいの特性に配慮しながら活躍できる職場を目指しています。

＜エフサステクノロジーズ太陽株式会社＞（2026年4月時点）

- 設立：1995年
- 障がい者：37人
- 主な作業：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
- 事業所：大分県別府市

＜富士通ハーモニー株式会社＞（2026年4月時点）

- 設立：2013年
- 障がい者：326人
- 主な作業：ヘルスキーピングサービス、オフィス環境サポート、文書法対応、健康診断サポート、ノベルティ制作、コンビニエンスストア運営、カフェ・ベーカリー運営
- 事業所：本社（神奈川県川崎市）他、事業所23拠点

- **エフサステクノロジーズ太陽株式会社**
- **富士通ハーモニー株式会社**

アクセシビリティ

富士通グループでは、多様な特性があるすべての人に開かれた、アクセスしやすいコミュニケーションを目指しています。 ブランドコミュニケーション、製品サービス、職場環境にわたるアクセシビリティの実現のために、関連部門がコラボレーションを進めています。 新たな企業ブランドでは、多様性を意識したデザインを適用するとともに、読みやすさに配慮した独自のコーポレートフォントを開発するなどアクセシビリティを重視し、その結果2022年に「iF DESIGN AWARD」を受賞しました。今後もアクセシビリティを重視した取り組みを推進していきます。

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

富士通では2025年9月22日から26日に「アクセシビリティウィーク」を開催しました。本取り組みは、9月23日の「手話言語国際デー」および9月28日の「ユニバーサル・アクセスのための国際デー」という2つの国際デーを祝うとともに、同年にデフリンピックが東京で開催されることを背景として企画したものです。期間中は、障がいのある人や外国語話者への情報保障、街や職場のアクセシビリティなど、多様な観点から「アクセシビリティ」について考える機会を提供しました。外部の専門家による情報アクセシビリティ講演動画の公開や「AIxアクセシビリティ」をテーマとした社内セッション、ウェブアクセシビリティに関するアニメーションや情報発信に加え、富士通アメリカンフットボール部と連携したアクセシビリティの体験型イベント（バリアフリー街歩き、センサリールーム見学、富士通パラリンピアンとアメフト体験等）を実施し、アクセシビリティへの継続的なアウェアネス向上と、日々の業務やビジネスにおける実践につなげました。
このアクセシビリティウィークに、AmericasリージョンではAccessibility Challenge という参加型のオンラインイベントを開催し、アクセシビリティのニーズへの認識を高め、共感を育み、組織全体でよりインクルーシブな職場慣行を促進しました。

2024年11月には、富士通アクセシビリティサイトを開設し、アクセシビリティの取り組みへのコミットメントである「アクセシビリティアプローチ」を発表し、取り組み事例を紹介しています。

- **富士通のアクセシビリティ**



NPO法人インフォーメーションギャップバスター　理事長
伊藤芳浩氏のご講演



富士通のアメリカンフットボール部と連携した、体験型イベントの1つ（車いす体験）

責任あるテクノロジーカンパニーとしての社会的障壁解消への貢献

富士通は、東京2025デフリンピック（注1）の協賛契約を締結しました。これまで、ろう・難聴者との共創・協働により開発した「Ontenna（オンテナ）」や「エキマトペ」を通じ、「障がい＝社会の中にあるバリア」に関する社会的理解の促進およびDE&Iの浸透に取り組みました。

- **(注1) : 東京2025デフリンピック**



「エキマトペ」はJR上野駅で実証実験を行った（2025年3月撮影）

- **音をからだで感じるインタフェース「Ontenna」**
- **駅にあふれる音を視覚化する装置「エキマトペ」**

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  国際障がい者デーに、ニューロダイバーシティおよび外見からは分かりにくい障がいに着目し、意識向上、インクルーシブな職場の実践、社員のためのより良い支援の仕組みを促進するため、シリーズでセッションを開催しました。
  Neurodiversity Awareness for Managers（管理職向けのニューロダイバーシティに関する意識向上）というテーマで、 多様な認知スタイルに配慮したインクルーシブな実践を紹介するマネージャー向けのトレーニングシリーズとして全10回のウェビナーと関連資料を提供しました。デジタル・アクセシビリティ・トレーニングシリーズとして、インクルーシブなデジタルデザインをテーマとした参加型のバーチャルトレーニングやe-ラーニング教材を提供しました。
- 国際障がい者デーに、障がい領域の社員ネットワーク、ABLeが、ゲストスピーカーを迎え、障がいのある人々に関してリーダーシップを拡大するためのPositively Purpleというオンラインイベントを開催しました。また、ニューロダイバーシティ意識向上月間・メンタルヘルス意識向上月間およびMental Health Leadership Certification Programを実施しました。



Americasの障がいのある人のための社員ネットワークグループ、ABLeのロゴ

- Europeリージョン
  富士通スペインでは国際障がい者デーに合わせ社外団体とともに、「自閉症スペクトラムの人と仕事をインテグレートする」という内容のウェビナーを社員に向けて開催しました。
  富士通ドイツでは、ニューロダイバーシティウィークに、社内向けと社外向けにニューロダイバーシティに関する意識向上のためのウェビナーを開催しました。
  富士通スペインでは、Down syndrome Dayを称えるために、社内ソーシャルメディアや動画を活用して、ダウン症の人は、誰もが必要とすることと同じことを必要とする、という意識を高めました。
  富士通UKでは独自の「Be Completely Youパスポート」を活用して職場で必要なサポートを提供し、職務が変わっても継続的に合理的配慮が得られる仕組みを社員ネットワークグループとともに実現しています。
- ASEAN＋I
  富士通タイランドでは困窮する子どもたちとその家族を支援するため、インクルーシブなチャリティーランにスポンサーとして協賛し、社員が参加しました。この活動により、社員の健康推進、地域社会のウェルビーイング向上、そして参加者間の社会的つながりの強化に貢献しました。
  富士通フィリピンは、外部団体のスポンサーとして、視覚検査や体力測定を通して、アスリート、子ども、知的障がい者とその家族の健康とウェルネスを支援しました。
  富士通ベトナムは、ランニングやピックルボール等のチームスポーツを通じて社員のつながりと健康を促進しました。

文化・民族

富士通グループは、多様な文化や民族を尊重する企業文化づくりのために、グローバルスケールおよび各リージョンで活動を継続しています。
富士通グループの社員に向けて、文化的インテリジェンスとグローバルマインドを養い、インクルージョンを高めることを目的として、異文化を経験した経営層や社員により執筆されたシリーズ「世界を広げよう」にて、社員を勇気づけ、触発し、文化的チャレンジを称えるオンライン記事を発信しています。

日本では、英語で交流する社員ネットワークの「English Club」に各リージョンからの参加者も加わり、英語を通して、幅広いテーマについて情報や意見交換、異なる文化を知る場として社員同士の交流を活発化させています。

各リージョンでは、多様な文化や民族を理解するための社員ネットワークグループの活動、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も行っています。

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  専門家の指導のもと、責任あるAIの実現に向けて、文化の多様性、倫理、デジタル時代に人権を守るためのインクルーシブなイノベーションの役割などについてディスカッションを行いました。また、オンラインとオンサイトのハイブリッドで、インクルーシブな文化を醸成するためのセッション「ハイブリッドな世界でチームを繋げよう」およびオンラインセッション「カルチャー・カフェ・アワー：世代間ギャップを埋める—新しい文化対話シリーズ」を提供しました。
- Americasリージョン
  アフリカ系アメリカ人のインクルージョンを支援する社員ネットワークグループ、BEINGは、外部専門家を招いて、人をもっとも大切にする文化のためのコーチングセッションを開催し実践的な戦略のみならず、自信をもって明確にその文化を称えることを学びました。

Americasリージョンのアフリカ系アメリカ人のインクルージョンを支援する社員ネットワークグループ、BEINGのロゴ

ヒスパニック系社員インクルージョンネットワークグループ LatinX Linkは毎年、Hispanic Heritage Month を祝福し、オフラインに集まってラテンアメリカの食事やゲームを通して文化を楽しんでいます。

Americasリージョンのヒスパニック系社員インクルージョンネットワークグループ LatinX Linkのロゴ

- Oceania
  富士通オーストラリアはオーストラリアの先住民（Indigenous）のエンゲージメント、インクルージョンおよび真実の共有を推進するための指針として2025～2028年のリコンシリエーション・アクション・プラン（RAP）を開始しました。また、主要プロジェクトにおける先住民系オーストラリア人サプライヤーの参画を促進するため、Indigenous Defence and Infrastructure Consortium（iDiC）とのパートナーシップ契約を更新しました。この2つに加え富士通オーストラリアはシルバースポンサーとして2025年のIndigenous Australian Datathonを支援し、富士通の社員が先住民コミュニティと協働して、持続可能で地域主導のソリューションを開発する機会を提供しました。

  富士通ニュージーランドは、新たな「マオリ・インクルージョン・ストラテジー」に向けて取り組みを開始しました。またTe Wiki o te Reo Māori（マオリ語週間）を、参加型のコンペティション、言語没入イベント、自己学習用リソースなどを通じて祝いました。



オーストラリアのGimuy (Cairns)で開催された2025年のIndigenous Australian Datathonに参加する富士通オーストラリアのチーム



オーストラリアのGimuy (Cairns)で開催された2025年のIndigenous Australian Datathonに参加する富士通オーストラリアのチーム

LGBTI+

富士通は、日本企業として初めて「国連LGBTIに関する企業行動基準」への支持を表明しました。誰もが働きやすく能力を存分に発揮できる環境づくりのために、富士通グループの社員に向けたメッセージや情報を継続的に発信するなどし、性の多様性への理解を深める取り組みを進めています。富士通グループでは、同性パートナーについても慶弔見舞金の支給、休暇、休職などの社内制度の適用範囲を拡大しています。またジェンダーアイデンティティに基づく通称名の使用や健康診断時の個別対応など、職場環境への様々な配慮を行っています。

また、研修やセミナー、イントラネットでのメッセージ発信などにより、全社的な認知を進め、“アライ”（Ally=理解者、支援者）の輪を広げる取り組みを実施しています。LGBTI+の理解を表すオンライン会議背景用素材等の提供も行うなど、自然にアライ表明をする動きも広がっています。各リージョンでも、会社や社員ネットワークグループが様々な活動を継続しています。

LGBTI+コミュニティ関連の活動のためのロゴ

富士通は、婚姻の平等を求める企業キャンペーン「Business for Marriage Equality」（注2）に賛同するほか、セクターを超えた団体・個人・企業が連携してセクシュアル・マイノリティに関する情報発信を行い、さらに次世代のLGBTI+の若者が安心して集える常設の居場所づくりを目指す「プライドハウス東京（注3）」にパートナーとして協賛しています。これら一連の取り組みが評価され、任意団体work with Prideによる「PRIDE指標」において、2016年度から、最高位の「ゴールド」に認定されています。

2025年度 「Pride指標2025」

- **(注2)：「Business for Marriage Equality」**
- **(注3)：「プライドハウス東京」**

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  パネルディスカッション、Global Delivery Business Groupの社員によるストーリーテリングセッション、リーダーシップ・ラウンドテーブル、社内ソーシャルメディアでの周知・発信などのイベントを含む「Pride Month 2025」キャンペーンを実施しました。
- Americasリージョン
  2025年のPride Monthは、ゲストスピーカーによる講演や参加型のゲームを通じて、楽しみながら社員間の関係性や一体感を高めるとともに、多様性を祝福し、絆を強めるためのライヴ・バーチャル・エンターテイメント・セッションを実施しました。また、ナショナル・カミングアウト・デーで、関連する著名な本の著者へのインタビューを実施しました。

世代間

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

リージョンの取り組み

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）
  「Age is Just a Number(年齢はただの数字）」— 世代の違いを活かそう — というテーマで職場での世代多様性を学ぶセッションを開催しました。また、新たな文化的対話シリーズの1つとして、Culture Café Hour – Bridging the Age Gap （世代の違いをつなぐ）–というテーマで参加型のオンラインセッションを開催しました。
- 香港
  富士通香港では50歳以上の社員の採用や支援に積極的に取り組む企業の努力を認識し、称賛し、広く紹介するためにAge-Friendly Employer programを実施しました。富士通香港は多様性を尊重し、50歳以上の“ヤングオールド”世代を支援する職場づくりに取り組んでいます。

仕事と育児・介護の両立支援

富士通は、仕事と出産・育児、介護などを両立するための仕組みの整備を進めています。テレワーク制度の導入・浸透に加え、コアタイムなしのフレックス勤務体制の拡充や男性の育児休暇取得可能日数の拡大など、制度の一層の充実を通して育児・介護との両立を促進しています。

出産・育児

「次世代育成支援対策推進法」に則った「行動計画（注4）」を策定し実行しているほか、カフェテリアプランにて育児関連のメニューを２倍ポイントとして費用補助する制度を整備しています。
また、イントラネットにて「出産育児に関するガイドライン」や育児に関する今後の計画を考える「育メモ」の展開等、円滑な育休取得に向けたツールを展開しています。さらに、育休期～復職後までの働き方やキャリアを考える際の参考となる「育児と仕事の両立ハンドブック」の公開や先輩パパママに社内SNSにて相談できる環境も整え、育児との両立を全面的に支援しています。



育児と仕事の両立ハンドブック



出産育児に関するガイドライン

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

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

- **[PDF] 第8期行動計画書（102KB）**

介護

介護に関する基礎知識や社内外制度を学ぶ研修を全社員に実施するとともに、介護と仕事の両立を支援するツールも展開しています。また、研修と並行して介護状況アンケートを行い、介護事情を抱える社員数や、介護に直面した場合に富士通での長期就業の見通しを把握しています。さらに、介護ステージに応じた知識・行動や社内制度をまとめた「仕事と介護の両立ハンドブック」を提供。富士通グループ介護相談窓口と連携し、社員一人ひとりの悩みに寄り添い、ウェルビーイングの実現を目指しています。



「仕事」と「介護」の両立ハンドブック

社外表彰・認定

＜2025年度の表彰・認定（各リージョン）＞

- Global Delivery Business Group（リージョン横断組織）：
  富士通ポーランドでは、責任あるビジネスフォーラム (Forum Odpowiedzialnego Biznesu) によりダイバーシティ経営のトップ企業として表彰
  富士通インドは、INFHRA (Indian Federation of Green Energy)によるInfhra Awardsで、DE&Iにおいてプラチナを受賞
- Americasリージョン：
  富士通アメリカは the Human Rights Campaign(“HRC”) Award: Equality 100 Leader in LGBTQ+ Workplace Inclusion2025/2026を受賞
- Europeリージョン：
  富士通オーストリアは、Familie & Beruf Management GmbHのAudit Beruf und Familieにより、家族、ケアおよびキャリアを支援する企業として認証
  富士通ドイツは、FKi Inclusion for Excellenceにより、FKI (Career and Inclusion Index)において認証
  富士通スペインのFujitsu Talent Academy projectは、Intrama により、Generational category においてthe Diversity & Inclusion Award を初めて受賞。またIntramaにより、５年連続で、スペインのDE＆Iにおいて Top Diversity Company awardを受賞
  富士通UKはHenpickedにより、Menopause Friendly Employerとして認証
- Oceania：
  富士通オーストラリアはAustralian Workplace Equality Index (for LGBTI+ inclusion)で、Gold Level Awardを受賞
  オーストラリア政府のThe Veteran Employment Program において'Veteran Friendly Employer' として表彰



IntramaによるTop Diversity Company 2025のロゴ



FKi Inclusion for Excellence のロゴ



Henpickedによる、Menopause Friendly Employerの認証



Australian Workplace Equality Indexのロゴ

2025年度実績

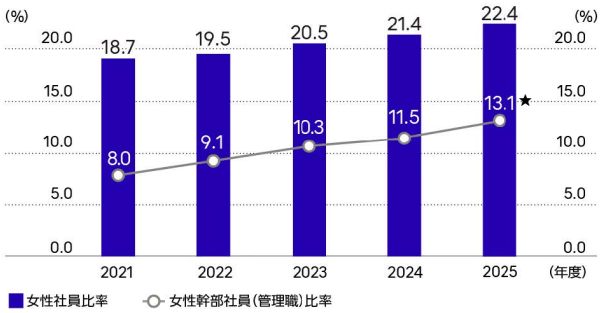
従業員エンゲージメント

- 「個人の尊重」 77ポイント（前年比＋4）
- 「機会の均等」 75ポイント（前年比＋3）

ダイバーシティリーダーシップ（女性幹部社員比率）

富士通グループ
- 女性幹部社員比率:17.5%

★ 第三者保証対象指標



女性社員比率・女性幹部社員（管理職）比率（富士通）

富士通

- 女性社員比率：22.4% （以下、富士通）
- 女性幹部社員（管理職）比率：13.1%　★ 第三者保証対象指標
- 新任女性幹部社員（管理職）比率：25.7%

ウェルビーイング

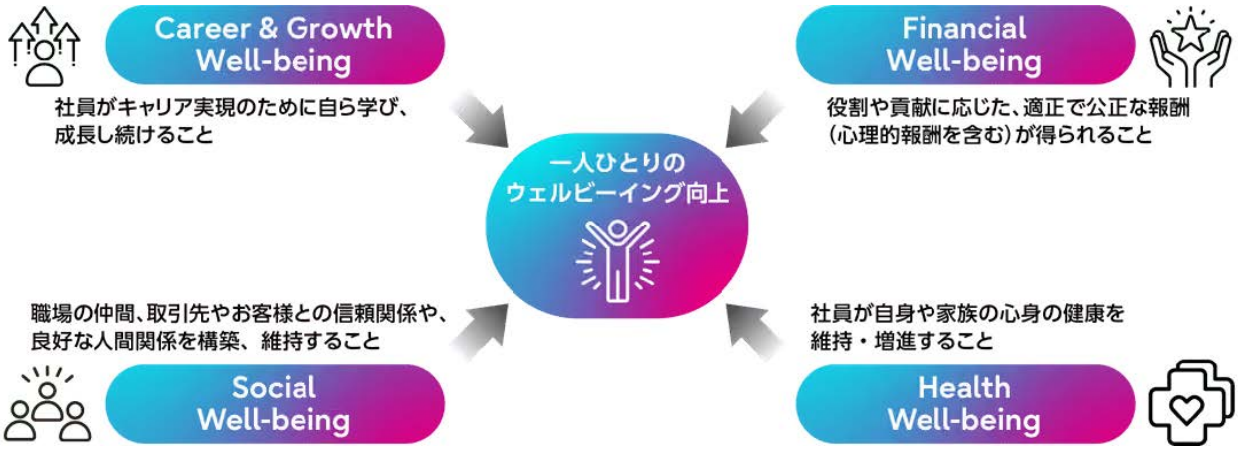
富士通グループの目指すウェルビーイングとは

社会や働き方が大きく変化する中で、企業における持続的な成長の源泉として、一人ひとりのウェルビーイングの重要性が高まっています。

富士通では、マテリアリティ（組織が優先して取り組んでいく重要課題）の1つとして「人々のウェルビーイングの向上」を定めています。社会のあらゆる人々のウェルビーイング向上に貢献するソリューションやサービスを提供するとともに、それを実現する社員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮できるよう、ウェルビーイング向上のための施策を積極的に推進しています。これらの取り組みの基盤として、富士通では「人材」をマテリアリティの重要な土台と捉えています。事業ポートフォリオに連動した人材ポートフォリオの実現に加え、社員エンゲージメントの向上・DE&Iの推進やウェルビーイングの実現を通じて、持続的な発展を可能にします。

取り組みの積み重ねを通じて、企業として目指すべきウェルビーイングのあり方を改めて捉え直し、富士通グループが目指すウェルビーイングを2025年度に再定義しました。富士通グループが目指すウェルビーイングとは、「一人ひとりが自らの志を胸に、より良い未来のために挑戦し続けている状態」です。個人の人生における幸福感・充足感の原動力となる“志”を持ち、人生と仕事を通じて“挑戦”を重ねていくことが個人のウェルビーイングの向上につながると考えています。その一人ひとりの歩みが、多彩な他者と共鳴し合い、チームや組織へと広がることで、富士通の持続的な成長と、イノベーションを通じて社会に信頼をもたらし続ける原動力となります。

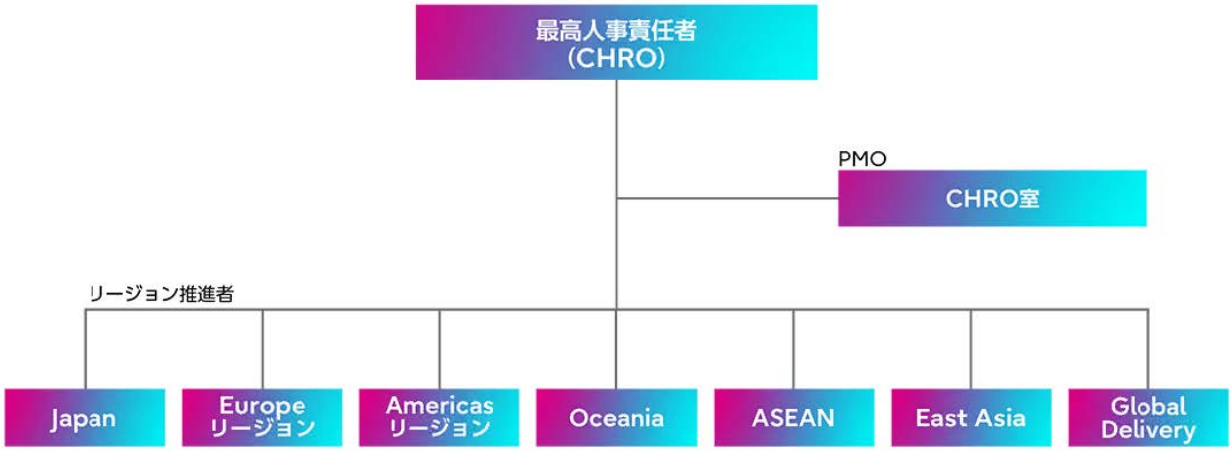
このウェルビーイングを構成する要素として、富士通グループでは、キャリア実現のための成長（Career & Growth Well-being）、適正で公平な報酬（Financial Well-being）、他者や社会とのつながり（Social Well-being）、心身の健康（Health Well-being）という４つのカテゴリを重視しています。これらの要素が相互に影響し合い満たされることで、社員一人ひとりが自律的に成長し、挑戦を通じて価値を創出し続ける状態が実現します。これこそが、私たちが目指すウェルビーイングです。



富士通グループが目指すウェルビーイング

推進体制

ウェルビーイングの取り組みは、半期ごとに開催している「サステナビリティ経営委員会」において、活動進捗や目標達成状況の確認、新規活動の審議を行い、その結果を経営会議で報告しています。グローバルベースでの活動については、最高人事責任者（CHRO）が担当となり、PMO（CHRO室）が計画立案と推進を担います。また、各地域からリージョンリードが任命され、各地域での具体的な施策／活動を推進しています。

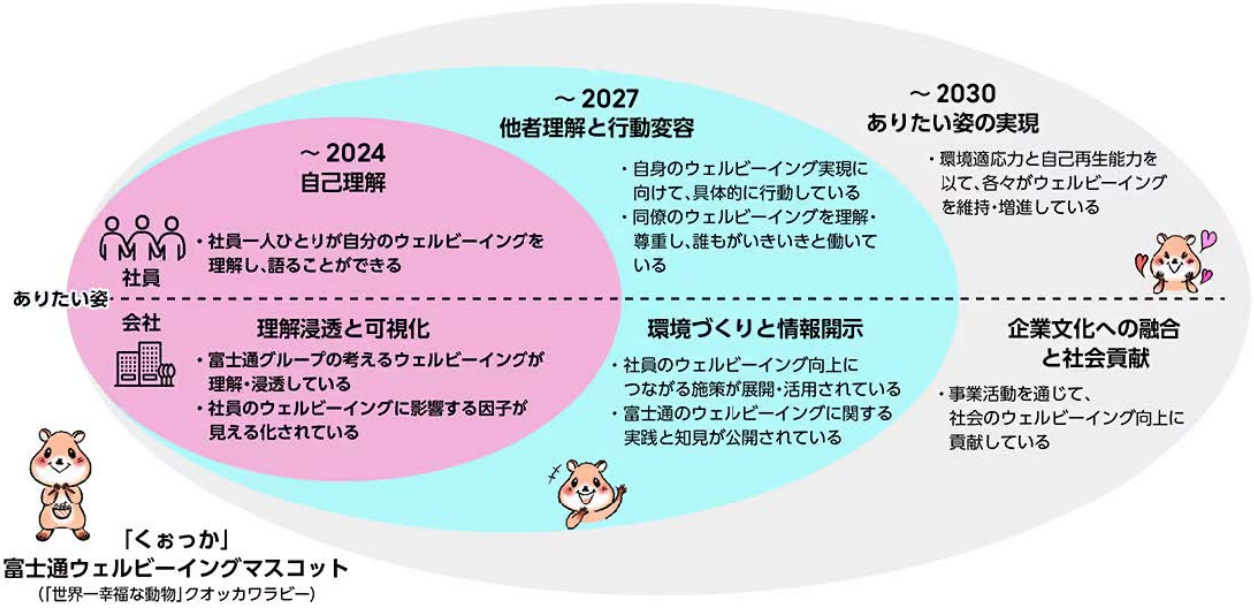


推進体制

目標と実績

2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

富士通グループでは、2030年のありたい姿「企業文化への融合と社会貢献」に向け、ウェルビーイングの実現に向けた3つのステップを定めています。2030年には、富士通グループの社員一人ひとりがウェルビーイングを実感し、その活動が社会全体のウェルビーイング向上に貢献している状態を目指します。これは、富士通グループが掲げるパーパス「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」ことの実現にもつながります。
現在はその過程の一段階として、社員一人ひとりが自身への理解を深め、強みを発揮するとともに、他者理解を通じて協働していく状態を目指しています。



2030年までのウェルビーイング実現ストーリー

2025年度実績

1.ウェルビーイングの理解・浸透策の展開

ウェルビーイングセッションの実施（2025年11月）

富士通グループでは、ウェルビーイングに対する社員一人ひとりの理解を深めるため、社内セッションを定期的に開催しています。
2025年11月には、「ウェルビーイング企画　辞めるか　染まるか　変えるか　悩んで選んで、一歩踏み出す！」をタイトルに、オンラインセッションを実施しました（オンライン参加：約210人、アーカイブ配信：約180人が視聴）。社内有志団体メンバーとの対話を通じて、キャリアや人生のターニングポイントにおける選択や経験が共有され、ウェルビーイングは自らが築いていくものであること、また、その基盤としての関係性の重要性を確認し合いました。



対談｜AI時代を生き抜く私たちのウェルビーイング

AIの進展により業務や働き方が大きく変わる中、2025年11月にCHROの平松と富士通研究所所長の岡本による対談を通じて、AIを「バディ（相棒）」として活用しながら、人間らしい創造性や学び、成長を追求する重要性を、グローバル含む約11万人の社員に向けて発信しました。富士通グループはヒューマンセントリックの考え方のもと、AIと人が共に進化する社会に向け、社員一人ひとりの挑戦や価値創出を支えるウェルビーイングの実践に取り組んでいます。



国際幸福デーによせたメッセージのグローバル発信

2026年3月20日、国際幸福デーによせて、CHROの平松がグローバル含む約11万人の社員に向けてメッセージを発信しました。
ウェルビーイングサーベイから得られた、ウェルビーイング実感値と成長意欲の双方が高い状態を目指していくという示唆を基に、ウェルビーイングのありたい姿を再定義しました。



2.データドリブンな可視化と分析

ウェルビーイングサーベイの実施

2023年から継続して、毎年１回ウェルビーイングサーベイを実施しています。

目的	• 社員のウェルビーイング実感値を把握する。 • サーベイ結果を基に、ウェルビーイング向上のための施策を企画・実行する。
対象者	海外含む全富士通グループ社員に任意調査（有効回答数72,393人）
回答期間	2025年11月～12月

全社サーベイの結果から、成長意欲の水準が高い層ほど、ウェルビーイング実感値の平均が高い傾向が見られました。一方で、ウェルビーイング実感値が高い層の中でも、成長意欲は多様であることが確認されました。これらの結果を踏まえ、富士通グループでは、成長意欲とウェルビーイング実感値の双方が高い状態を目指していくことが重要であると考えています。

各カテゴリーにおける取り組み

Career & Growth Well-being
Financial Well-being
Social Well-being
Health Well-being
安全衛生

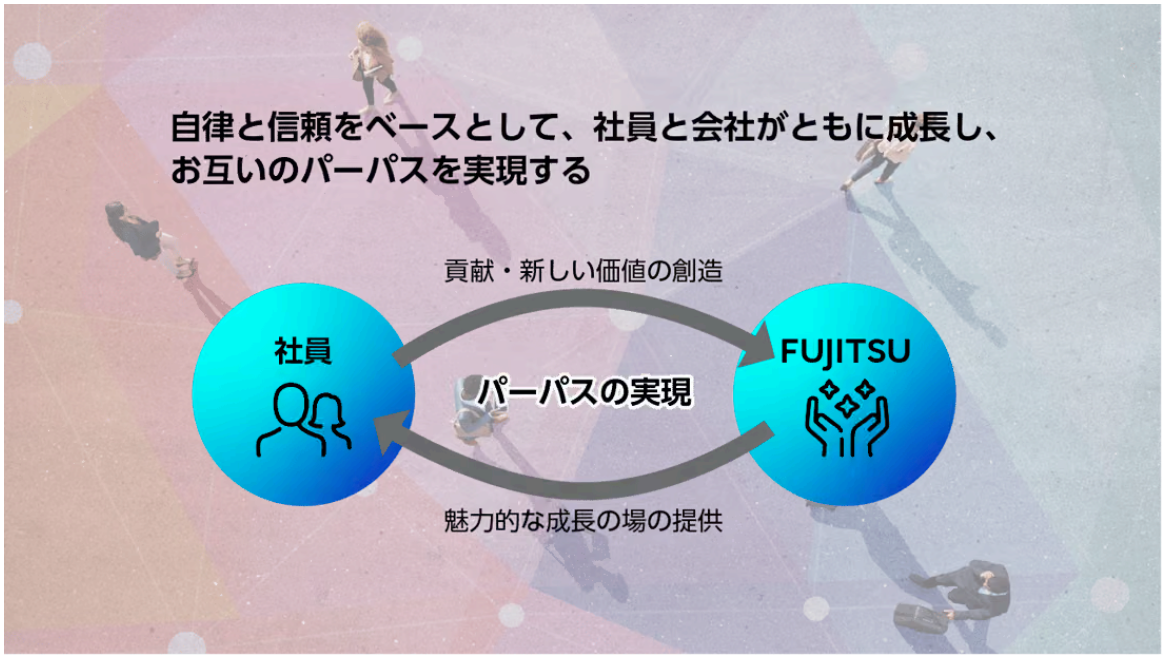
Career & Growth Well-being

方針

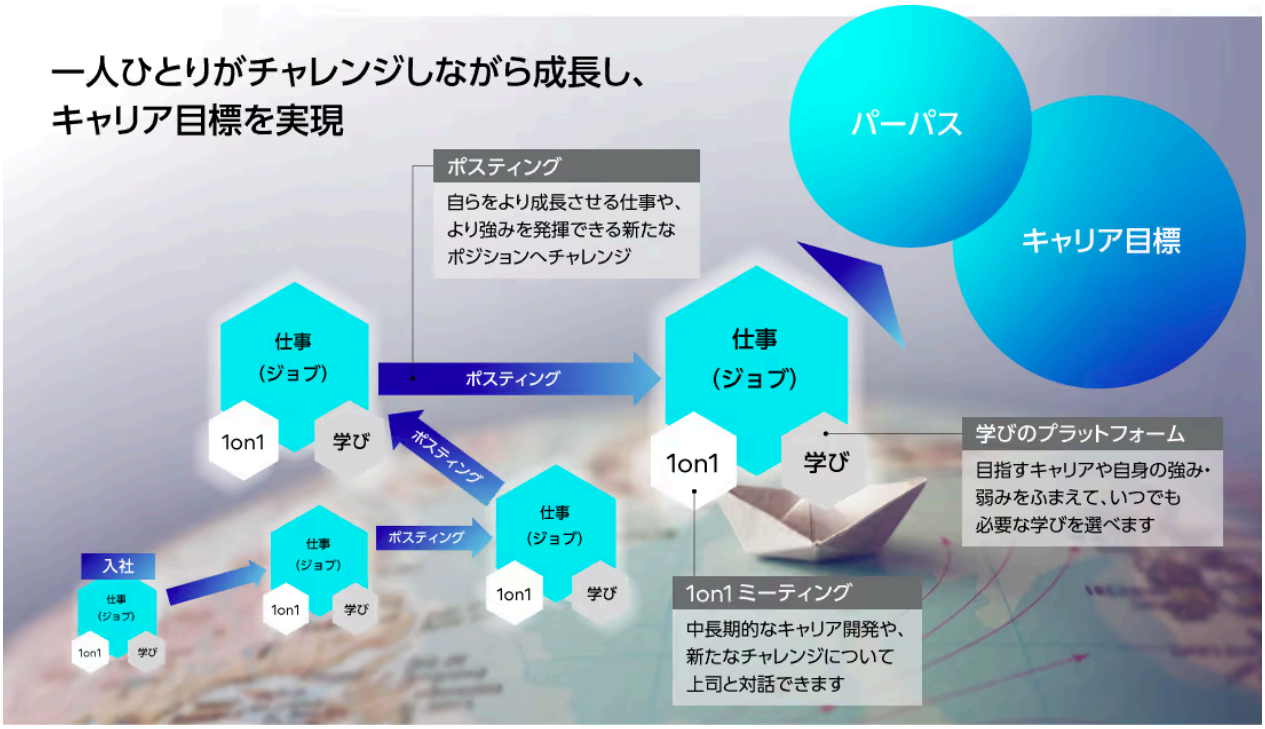
「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」という富士通のパーパス実現に向け、社内外の多才な人材が俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する企業となることを目指して社員の成長機会拡充に取り組んでいます。サステナブルな世界を実現するために、これまで富士通が得意としていたテクノロジー領域を活かし、専門性や経験を有する多様な人材が集う組織づくりに力を注いでいます。また、会社から一律の研修を提供するのではなく社員一人ひとりの自律的な学びと成長を支援するために、グローバル共通の施策をベースとして、学びやキャリアの選択肢を広く提供しています。社員のやりがい・働きがいの向上を重視し、制度の見直しや事業ポートフォリオの変革に即した社員のリスキリング・アップスキリングなどを一層推し進め、一人ひとりが充実して自律的に行動できる環境を整備することにより、社員のありたい姿の実現をサポートします。

キャリアオーナーシップ実現に向けて

2022年4月、社員一人ひとりの挑戦と成長を後押しする「ジョブ型人材マネジメント」の考え方に基づく人事制度を国内グループに導入しました。富士通のパーパスと、社員一人ひとりが「Purpose Carving」を通じて言語化した個人のパーパスとを共に実現するために、社員と会社が「自律と信頼」の関係に基づき共に成長していけるようにしたいという考えから、人事・人材育成制度のフルモデルチェンジに至ったものです。
本制度の下、社員各個人のキャリアオーナーシップ醸成と、これに基づく挑戦・成長を支援するプログラム群「FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）」を提供しています。



社員と会社の関係



社員一人ひとりのキャリア実現を支援する仕組み

FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）

富士通の社員一人ひとりがキャリアオーナーシップを発揮しながら、充実したキャリアを実現していくための支援プログラム『FUJITSU Career Ownership Program（FCOP）』を展開しています。
例えば、キャリアについて同世代と対話しキャリアのヒントを得る場である「キャリアCafe」は2021年から実施をしており、延べ29,000人が参加しています。また、2022年度から導入した「キャリアオーナーシップ診断」では各人のキャリアオーナーシップの現状を診断することができ、3人に1人の社員が活用しています。
さらに、成長に向けた学びの機会を拡大することを目的に、2026年4月からグローバルラーニングプラットフォームとしてUdemy Businessを導入しました。全従業員がUdemy Businessを活用することで、自律的な学びの文化の醸成を目指しています。
このほか、自身の目指すポジションにチャレンジできる社内ポスティング制度によって、国内では年間約3,000人の社員が異動しています（2022年度～2025年度）。さらに、社内インターンシップや社内副業を導入することで、社員の挑戦を支援するとともに、組織を超えて様々な経験を得る機会を提供しています。
社内キャリアカウンセラーによるキャリア面談では、相談者数が年間約1,000人となり、自身のキャリア実現に向けた社内外での活躍を支援しています。これに加えて、オープンなキャリア対話をさらに後押しするために、他部門の先輩社員とのメンタリングの場を提供しました。また、上司との1on1でキャリア対話を円滑に実施できるよう、上司向けの研修も拡充しています。
このように、FCOPの各プログラムを通して、社員のキャリアオーナーシップに関する認知や理解、実践が着実に進んできています。

Uvanceを支える取り組み

富士通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「Uvance」を実現していくために、社会やお客様の課題に向き合い解決することができる専門性と変革実行力を備えた人材が求められています。様々な取り組みにより「Uvance」とパーパスの実現を人材面から支えています。

Uvance Wayfinders の拡充

Uvance Wayfindersは、これまでのコンサルティング機能の拡充を土台に、2026年度において、AI時代におけるお客様と富士通自身の変革をリードする役割へと進化しています。富士通が有するAI、コンピューティング、ネットワーク、セキュリティなどの先端技術と、業種・業務の深い知見を組み合わせ、お客様の経営課題と社会課題の解決に取り組んでいます。
AIの本格活用に向けた課題が多様化・高度化する中で、データ、既存システム、業務プロセス、組織、ガバナンスを含めた全体像を捉え、お客様ごとに最適なアーキテクチャを設計しています。また、モダナイゼーション、AI活用、セキュリティ、チェンジマネジメントを統合的に設計・推進し、実際のビジネス成果へ結びつけています。
富士通グループの研究開発、先端技術、ソリューション、デリバリー、各業種の専門性を結集し、富士通自身の全社変革の経験も活かしながら、お客様と共に最後までやり切る姿勢を大切にしています。信頼できるAIの活用と業種を越えた価値創造を通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

Fujitsu Innovation Circuit



2021年11月に開始したFujitsu Innovation Circuitは、正社員に加え契約社員・パートタイム社員を含むすべての社員が挑戦の舞台に立てる組織風土の醸成を目指し、挑戦から学ぶという実践態度や、挑戦している人たちへの応援が当たり前になされる会社になること、これからの富士通を牽引し、Uvanceで目指す世界を実現していくイントラプレナー（社内起業家）を誕生させることを目標としています。
本プログラムでは、コーチングやメンタリングを通じて多様なバックグラウンドを持つ参加者の主体的な挑戦を支援し、リーダーシップ発揮と意思決定力の向上を促進しています。
米国バブソン大学でアントレプレナーシップ（起業家精神）について教える准教授・山川恭弘氏に監修いただくとともに、実際に講師を務めていただく「Academy」では、第9期までに1,375人が参加して起業のマインドセットを学習しました。また、新規事業創出の実践の場である「Challenge」では、第5期までに37件、2025年度よりスタートした「Mission Challenge」では第1期として22件のアイデアを受け入れました。2022年7月に新規事業のインキュベーションとローンチを行うために設立された株式会社富士通ローンチパッドで事業化されたものも含め、これまで13件の事業化に至っています。

Global Fujitsu Distinguished Engineer

「Global Fujitsu Distinguished Engineer」（以下、「Global FDE」）は、富士通の技術の顔として、その卓越した技術力を活用し、お客様のビジネス課題を解決する先鋒を担います。富士通グループのエンジニアの最高峰としてグローバル共通の基準で認定され、事業戦略や技術戦略の策定に参画します。
富士通グループにおいて将来の重要な技術領域である「Network」「Cybersecurity」「Data＆AI」「Computing」「Hybrid IT」の5つの認定領域を設定し、2025年度までにグローバル全体で26人の「Global FDE」を認定しました。ジョブ型人事制度とも連動させ、技術戦略やお客様の価値創造に貢献している重要なエンジニアのポジションに位置付けられます。

リスキル研修

Uvanceにおける「クロスインダストリーを支えるテクノロジー基盤」であるBusiness Applicationの事業拡大に向け、スキル開発を推進しています。2026年度は、リスキルおよびアップスキルの考え方を整理し、3S（SAP、ServiceNow、Salesforce）を対象に、現場主体で取り組む形への移行を進めています。ここでは、事業戦略の観点からアップスキルを主軸とし、ビジネスに直結するスキルを明確化するとともに、スキル体系や学習の考え方を整理しています。また、2024年度から進めてきたデリバリー人材の育成を目的としたリスキル施策については、当該対応（ビジネス重点領域への人材シフトに伴うリスキル：役割転換型（デリバリ）を実施）は既に完了しています。

プログラムの定量的事業インパクトとしては、
3Sリスキルプログラム：需要の高い3S（特にSAP）領域の早期戦力化、数百人
デリバリーロールへのリスキルプログラム：デリバリーからテクノロジーコンサルティングへのロールシフト計画に連動し、デリバリーリソースの補強・増強、数百人

DataPractice


AI&DDM Award 2025 最終発表会／表彰式

DataPracticeは富士通が目指すAI&データドリブン経営の実現に向けて、人・組織の行動変容を促すプログラム群の総称です。
主要プログラムの1つである「AI&データドリブン変革への挑戦を促すとともに、社内の優れた実践事例を共有･表彰するプログラム（AI&DDM Award）」は2022年度から毎年開催しています。データ分析コンペ部門には2025年度の4度目の開催までに累計約1,500名が参加しています。2024年度からは社外参加者を迎え、企業や組織の垣根を超えた活発な取り組みが広がっています。2025年度にはAI Awardを新設し、AIドリブンの実践を一層強化・加速させています。オンライン／オフラインのハイブリッド形式で開催した最優秀賞決定ピッチ・表彰式には社内外から約4,600名が参加し、2024年度の2倍以上の規模となりました。2026年度に向けては、さらなる参加者の拡大と提供価値の最大化を目指し、企画・設計を進めています。また、「データドリブン経営体感型プログラム（Insight Carving）」は、リアルタイムデータを活用したデータドリブン経営を仮想的に体感することで、共通認識の醸成と、社員が自らデータドリブンの価値を語れる状態の実現を目指しています。2023年度末に経営トップが率先して実践することからスタートし、2025年度末までにミドルマネジメント層まで約2,000人が参加しました。
さらに、「組織成熟度や行動変容の伸展をモニタリングし、ゴールに向けた具体的なアクションプランを策定するプログラム（exLens）」も展開しており、各組織の変革に向けた継続的な取り組みを後押ししています。
これらの社内実践で培われたプログラムや知見は、お客様への提供も視野に入れています。Insight Carvingについては、社内参加者からの期待を受け、2025年度からお客様への提供を開始しました。今後も社内変革に留まらず、お客様のビジネスにおけるAI&データ活用を支援し、新たな価値創造にも貢献していきます。

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。全社人材育成ではEngagement & Growth統括部が、部門の戦略・ビジネスニーズに対する人材育成では各部門の人材開発部が主査となり、強化すべき人材やスキルの明確化、育成施策の企画などを行っています。2022年10月には、社員のスキル開発に特化した組織としてSkill Ownership Office（SOO）を創設。富士通のビジネスをドライブする人材がグローバルに活躍できるように、社内に点在しているリスキル・アップスキルの枠組みをセントラライズし、Uvanceの実現を目指しています。
また、グローバル各リージョンの人材開発部門と連携しながらナレッジシェアを推し進めるとともに、リージョンに特化したローカル施策も組み合わせながら、あらゆる社員が学び、成長できるための支援を実施しています。

なお、専門性の高い研修・教育の実行については、人材育成サービスを提供するグループ会社の株式会社富士通ラーニングメディアが担い、社員のキャリアオーナーシップを後押しする重点施策の実行とデータ分析に基づくフィードバックのサイクルを回しています。

リージョンの主な取り組み

リーダーシップ強化とウェルビーイング向上に向けたワークショップの実施 in Oceania

Oceaniaでは、リーダーの知識・能力の向上に加え、チームメンバーの生産性、価値認識、および定着率の向上を目的として、対面型ワークショップ「Leading with Purpose」を実施しました。トピックには、パーパスカービングやストーリーテリングに加え、専門家によるメンタルヘルス、ウェルビーイング、社会的・心理的安全性に関する実践的スキルのセッションが含まれています。全体の70%以上にあたる250名超のリーダーが参加し、参加者はワークショップ後、5段階評価において当該トピックへの自信が平均で2ポイント向上したと報告しています。



EAPとキャリア開発を組み合わせた包括的な従業員支援の推進 in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、従業員支援プログラム（EAP）とキャリア開発支援を組み合わせた包括的なサポートを提供しています。社員は、機密性の高いコーチングやカウンセリングに加え、学習機会やメンタリングなどのキャリア開発プログラムを利用することができます。このような統合的なアプローチにより、従業員の成長、レジリエンス、エンゲージメント、継続的な能力開発を促進するとともに、主体的に支援を活用できる環境づくりを進めています。



2025年度実績

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

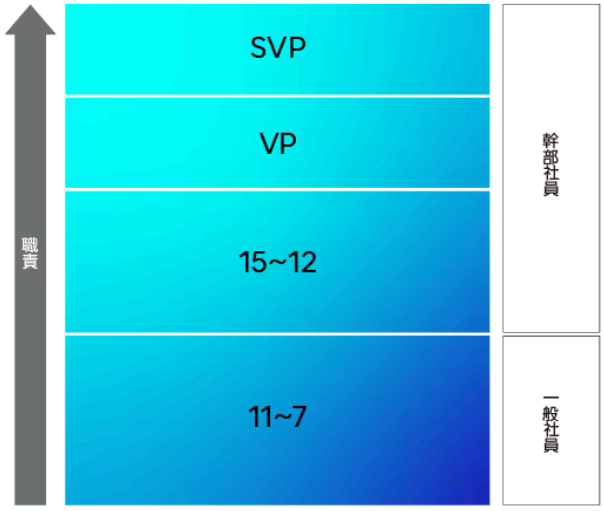
	全体平均
年間平均学習時間	41.9時間
年間教育金額	95.8千円

Financial Well-being

評価・処遇

ジョブ型人材マネジメントに基づく処遇

富士通グループでは、パーパス実現に向けて、グループの多才な人材が、社会やお客様の課題を解決するために目的を共有して俊敏に集い、社会のいたるところでイノベーションを創出する組織を目指しています。
自ら思いをもって挑戦し、成長していく「キャリアオーナーシップ」と、ビジョン・戦略に基づく「適所適材」の組織設計・人材配置を実現していくことを狙いとし、社員一人ひとりの成長や行動を後押しするためのグローバルな人事基盤として、富士通グループではジョブ型人材マネジメントを推進しています。
ジョブ型人材マネジメントに基づく人事制度では、職務内容や人材要件の明確化のため、職種と職責の高さにより職務を区分し、職責の高さに応じて、FUJITSU Level を設定します。
このFUJITSU Levelに応じて報酬水準を決定する仕組みとしており、賞与については、FUJITSU Level15以下においては業績および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。



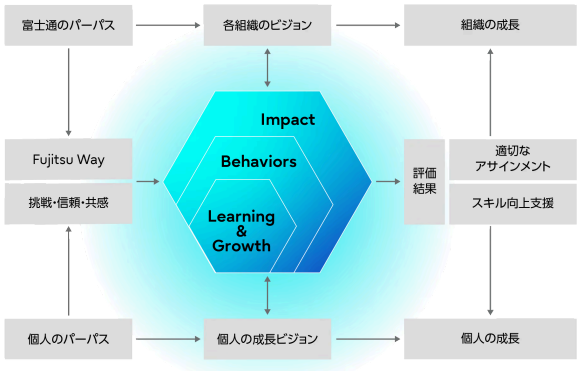
FUJITSU Level

報酬水準については、多様で多才な人材の獲得および定着を目指し、2023年4月に日系・外資系含めたマーケットにおいて競争力のある水準へと見直しており、今後もマーケット水準の変動を踏まえて適切な報酬水準を設定していきます。また、一部職種やビジネス上の重点領域などに対しては、セールスインセンティブや高度専門職系人材に対する処遇制度を導入し、柔軟かつ魅力的な処遇制度の実現を図っています。

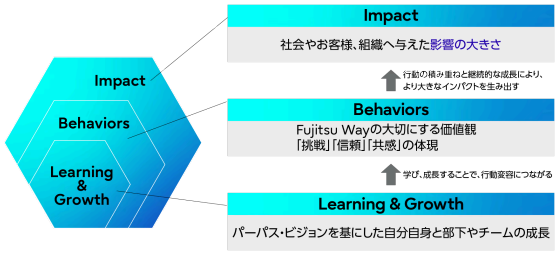
- (注1) Short Term Incentive : 単年度業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬
- (注2) Long Term Incentive : 中長期業績目標達成度等に基づき決定するインセンティブ報酬

社員の主体的な挑戦と成長を後押しする人材マネジメントの基本コンセプトConnect

Connectは、富士通における人材マネジメントの基本コンセプトであり、富士通のパーパスと組織・個人のパーパスやビジョンを起点に、それらを結び付けることで、社員一人ひとりの自律的な挑戦と成長を促す仕組みです。これにより、個人と組織双方の成長を通じて、社会やお客様に持続的なインパクトをもたらすことを目指しています。評価制度においては、成長（Learning & Growth）や行動（Behaviors）を通じて創出されたインパクト（Impact）の大きさで、総合的な評価を行っています。
さらに、Connectには以下の3つの特徴があります。
特に、2点目である上司部下間での頻繁な1on1ミーティングと、3か月に1度のConnect Conversationsの実施を通して、個人のパフォーマンスの振り返りと今後の成長に向けた対話を行うことに力を入れています。



Connectのコンセプト



Connectの評価項目

①重点テーマの策定
重点テーマとは、富士通の中期計画や組織ビジョンを実現するために、期ごとに重点的に取り組む施策と目指すゴールのことです。チームとしての目標をチームの重点テーマとして定め、チームメンバーに共有し、チームパフォーマンス最大化に向けて取り組むことを目指します。個人の重点テーマは、チームの重点テーマをベースに、期初の上司部下間のConnect Conversationにて認識合わせを行い、チャレンジングな目標を策定します。

②上司部下間の頻繁な1on1・3か月に一度のConnect Conversationsの実施
最低月に一度、個人の直近のパフォーマンスの振り返りを含む日常業務では会話されにくい様々なトピックについて、各自で必要なトピックを選び、上司部下間で1on1を行います。また、3か月に一度の頻度で行う1on1を、“Connect Conversations”と位置づけ、より “中長期的”な観点での個人のパフォーマンスと今後の成長やキャリアについての対話を行っています。富士通では、中長期的な価値創造につながるFujitsu Wayの大切な価値観「挑戦」「信頼」「共感」を体現することを大切にしています。そのためConnectでは、富士通のパーパス、組織ビジョン実現に向けた「成長」「行動」「インパクト」を評価します。（右図参照）
また、多面的な要素を考慮できるよう、プロジェクトリーダーや関連部署から個人パフォーマンスについてのフィードバックを収集する場合もあり、最終的な評価決定に活用しています。これにより、上司からの評価だけでは見えにくい、協調性、リーダーシップといった周囲との関わり等の要素を上司はより多面的に把握でき、それを個人のパフォーマンス結果や強み、改善点として本人に対し総合的にフィードバックしています。なお、幹部社員においてはエンゲージメント調査にて、部下からの信頼度についても確認しています。また、評価の妥当性の担保や社員一人ひとりの今後の成長に向けた施策検討のために、各組織単位でのPeople discussionsを実施しています。

③評価の報酬やアサインメント、スキル向上支援への活用
評価結果を報酬やアサインメント、スキル向上支援の検討にも活用することで、一貫性のある人材マネジメントを行うことができる仕組みとし、組織と個人の成長を最大化することと、組織や社会、お客様に大きなインパクトをもたらすことにつなげています。

福利厚生制度

富士通グループでは、社員とその家族がウェルビーイングを実現するために、ライフスタイルに合わせた制度を整えています。働き方の多様性や柔軟性が進む中で社員自身が選択可能なカフェテリアプラン（注3）「F Life+」（エフライフプラス）をはじめ、社員一人ひとりがいきいきと働き、挑戦し、成長していくことが会社の成長、発展につながるという考えの下、中長期的なモチベーションにつながるインセンティブとして、確定拠出年金制度、従業員持株会 「FKABU」（エフカブ）、財形貯蓄制度、団体保険制度を導入しており、また住宅支援、医療支援、健康支援、育児や介護への支援などのための様々な制度を導入しています。

- (注3) カフェテリアプラン : 企業が多様な福利厚生メニューを用意し、その中から社員が希望するものや必要なものを選んで利用できる制度。 社員は、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。

「FKABU」（エフカブ）

富士通の「FKABU」は、1,000円より給与・賞与から控除した拠出金で自社の株式を購入することができる制度です。
「FKABU」は、単なる福利厚生に留まらず、社員一人ひとりが株主として会社と向き合い、主体的に挑戦と成長を重ね、組織の成長や社会・お客様へのインパクトをもたらし、その成果を分かち合う好循環を実現する仕組みです。社員への長期インセンティブとして、会社からの奨励金を毎月、自身の拠出金額に応じて最大15%を支給しています。これにより、社員は中長期的な視点で資産形成を目指すことができます。また、社員と経営とが共に育てる制度とすることを目的として、社員投票にて決定した「FKABU」の制度名称に加え、キャラクター「えふかぶ君」を起用し、Financial Well-being向上を推進しています。

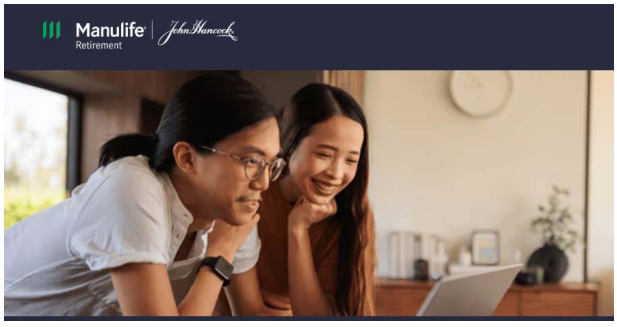


FKABUキャラクター「えふかぶ君」

リージョンの主な取り組み

金融リテラシー向上に向けたウェビナーの実施 in Americasリージョン

Fujitsu Americasでは、参加者の金融リテラシー向上を目的として、「Financial Webinars」と題した一連のウェビナーを実施しました。退職後のライフプランニングをテーマとするウェビナーでは、参加者が退職後の生活に必要な資金額を理解し、目標達成に向けた資金ギャップを把握できるよう支援しました。



グローバルとローカルの連携によるファイナンシャル・ウェルビーイングの推進 in Global Delivery Business Group

Global Delivery Business Groupでは、社員の金融リテラシー向上と長期的な経済的安心の確保を支援することを目的として、「Financial Well-being – Global and Local Learning Series」と題したグローバルな学習シリーズと、各地域の特性に応じたローカル施策を組み合わせて展開しました。本活動では、家計管理、年金、税務に関するガイダンスに加え、責任あるクレジット利用、投資、財務計画に関するウェビナーを提供しました。これらのコンテンツは、金融専門家や提携銀行による支援のもと、各地域の啓発キャンペーンと連動して実施しています。また、従業員は従業員支援プログラム（EAP）などを通じて、オンデマンドでサポートを受けることができます。



Social Well-being

職場環境整備

ニューノーマルにおける新たな働き方「Work Life Shift」の推進

ニューノーマルにおいて、社員がこれまで以上に高い生産性を発揮し、イノベーションを創出し続けられる新しい働き方として「Work Life Shift」を推進しています。
「Work Life Shift」は、「働く」ということだけでなく、「仕事」と「生活」をトータルにシフトし、Well-beingを実現するコンセプトです。
場所や時間にとらわれることなくお客様への提供価値の創造と自らの変革に継続的に取り組むことができる働き方を実現するため、人事制度とオフィス環境整備の両面から様々な施策を実施しています。
「Work Life Shift」は、「Smart Working」、「Borderless Office」、「Culture Change」の3つの要素から構成されています。

「Smart Working（最適な働き方の実現）」

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への進化 ～一人ひとりのWell-beingに向き合うDX企業としての働き方へ～

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

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

2. DX企業としての働き方の進化
   Hybrid Workを実践して得た様々な経験値をデータとして見える化し、プロダクティビティの向上に加えてクリエイティビティを高める働き方を追求。また、「Work Life Shift」のコンセプトに共感いただける企業や地方自治体とのコラボレーションをより一層加速させ、お客様や社会課題解決に貢献。
3. WorkとLifeのシナジー追求
   柔軟な働き方になったことを活かしてLifeの側面もより充実させることで、相乗効果を生み出し、新たな価値創造につなげるとともに、従業員一人ひとりのウェルビーイングに向き合い、エンゲージメント向上の実現へ。

テレワーク勤務制度

富士通全社員を対象に、自宅やサテライトオフィス、出張先など、場所にとらわれないフレキシブルな働き方を可能とするテレワーク勤務制度を2017年4月より正式導入しました。
テレワーク勤務制度は、感染症の流行や自然災害などのような非常事態においても事業継続が可能となり、オンライン会議の定着や紙資料のデジタル化などの業務改善が進んでいます。また、子育てや介護などの多様な事情を抱える社員も活躍し続けやすい環境が提供可能となり、優秀な人材の維持・獲得にもつながっています。

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

長時間労働削減に向けた取り組み

富士通グループでは、長時間労働削減に向けた様々な取り組みを行うことで、社員一人ひとりのウェルビーイングと生産性の向上を目指しています。さらに、Work Life Shiftの推進により、業務の目的に応じてリアルとバーチャルを組み合わせるHybrid Workを実践することで、プロダクティビティ・クリエイティビティを向上させ、新しい価値を創出する働き方を目指しています。

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

WorkとLifeの両立支援に向けた取り組み

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

1. 育児

- 育児休職制度（最長で子の満1歳の誕生日前日まで、ただし、保育所の事情等により最大で子の2歳の誕生日以降最初の4月20日まで延長可）
- 出産育児サポートのための有給休暇（配偶者・パートナーの産前産後8週間以内に20日間（4週間）取得可）

- 育児休職期間中の有給休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 子の看護等のための有給休暇（子の看護、予防接種・健康診断への付き添い、学校行事等への参加）
- 育児短時間勤務制度（小学校6年生の3月31日まで、1日最大2時間短縮可）
- 遠隔勤務（子の療育、シングルマザー・シングルファーザー・配偶者の海外赴任による家族支援）
- カフェテリアプラン（出産準備やおむつ・搾乳機等の乳幼児用品・子供用品の購入に利用可）
- 育児関連のメニュー（ベビーシッター・保育園・家事代行等）はカフェテリアプラン2倍ポイントとして利用可
- 出産育児ガイドラインや育児と仕事の両立ハンドブックの公開

2. 介護
- 介護・介護準備休職制度（同一対象家族につき通算して最長1年）
- 家族の介護休暇（最大20日間（4週間）取得可）
- 介護短時間勤務制度（介護の事象が消滅するまで）
- 遠隔勤務（家族の介護・看護）
- 介護と仕事の両立を学ぶ基礎知識の研修および介護と仕事の両立を支援するためのツール展開
- 介護ハンドブックの公開
- 相談窓口の設置

VOICEプログラム

富士通グループでは、“間接的にお客様の「声」を聴くだけでなく、ダイレクトにより多く、聴く必要があるのではないか”“富士通グループすべての従業員の「声」を拾い上げて経営に生かすことができないか”、こうした課題認識から生まれた活動として、2020年10月より「VOICEプログラム」を実施しています。VOICEプログラムのコンセプトは「声を力に変えて、変革の風を起こす」。お客様や従業員の「声」をリアルタイムで聴き、事業活動における判断の迅速化、行動の変革、新たな気づき・出会いの発掘に生かすことで企業競争力を高めることを目指す活動です。職場環境改善の一環として、Work Life Shiftに関するサーベイを定期的に実施し、「VOICE」プログラムを活用したビジネスプロセス改革や制度・運用見直しなどの諸施策に反映していくことで、EX（Employee Experience）、および社員エンゲージメントの向上につなげています。

コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係

富士通は、富士通労働組合とユニオンショップ協定を締結しており、締結している労働協約に基づいて、労働協議会、生産協議会などを定期的に（必要に応じて随時）開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や各種労働条件に関する協議を実施しています。また、組合の団体交渉権も定めています。
欧州では、2000年から年1回、欧州労使協議会全体総会を開催し、富士通グループ全体の経営状況などについて従業員代表と共有しています。
社内の受付窓口として「専用窓口へのお問い合わせ」を設置し、社員が人事制度・運用に関して相談しやすい体制づくりに努めています。

社内SNSの活用

富士通グループでは、グローバルでの人と人のつながりを強化するために社内SNSを活用し、多様・多才な社員が組織を超えたコミュニケーションを取ることを可能としています。コミュニティは多岐にわたっており、組織内コミュニケーション、新規ビジネスの企画、副業やワーケーションの促進、育児や介護などのLifeを含めたキャリアに関する情報交換等、社員が自発的に参加して、組織を超えてコミュニケーションをとっています。
また、コミュニティで寄せられた意見・要望については、社員の声として人事施策や環境整備等の検討に活かしています。

心理的安全性向上の取り組み

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

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



心理的安全性をデザインするプロジェクトの概要

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

2.「Fujitsu心理的安全性Playbook」を無償公開
心理的安全性の基礎知識や富士通独自の向上モデルを「Fujitsu心理的安全性Playbook」としてまとめ、2024年6月に社内公開を実施し、2026年5月時点で総閲覧数は23,600回となりました。本Playbookは人的資本経営やカルチャー変革に取り組む企業団体の皆さまへ実践のヒントを提供することを目的に、無償公開を行っています。



Fujitsu心理的安全性Playbook

- **Fujitsu心理的安全性Playbookダウンロード （Japanese text Only）**

3.心理的安全性向上プログラムの開発と提供
組織単位で心理的安全性向上プログラムを開発し、これまでに4,500人以上に提供しています。提供組織では、従業員エンゲージメントのスコアの向上や、行動の質的な変化がみられています。

4.「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING受賞
株式会社ZENTechが主催する心理的安全性AWARD2024（注1）にて、GOLD RINGを受賞しました。



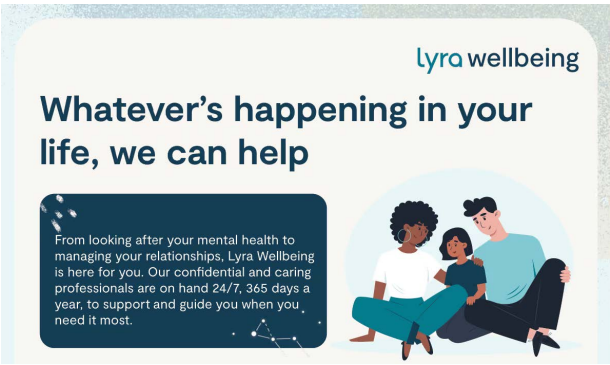
「心理的安全性AWARD 2024」 GOLD RING

- **注1：心理的安全性AWARD2024**

リージョンの主な取り組み

従業員支援プログラム（EAP）サービスの促進 in ASEAN

ASEANではLyra従業員支援プログラム（EAP）を活用し、従業員とその家族を対象に様々なサービスを展開しています。24時間365日対応のカウンセリングでは、ストレスマネジメントをはじめ、経済面や法的な相談、職場でのトラブルなど、幅広い悩みに対応しています。また、Lyraウェルビーイングハブでは、国際的な専門家が監修した記事や動画を閲覧できるライブラリを提供し、健康やウェルビーイングに関するウェビナーも多言語で受講できます。



ビーチ清掃活動 in East Asia

Fujitsu Taiwanでは、サステナビリティ活動の一環として、毎年ビーチ清掃を実施しています。環境保護への意識向上を目的に、この活動を創立記念行事の１つとして位置づけており、2025年度は富士通クライアントコンピューティング株式会社も参加し、より意義深い取り組みとなりました。なお、本イベントでは、合計約180kgのごみを回収しました。



2025年度実績

長時間労働削減に向けた取り組み

裁量労働制適用者20%、フレックスタイム制勤務適用者77%（富士通）

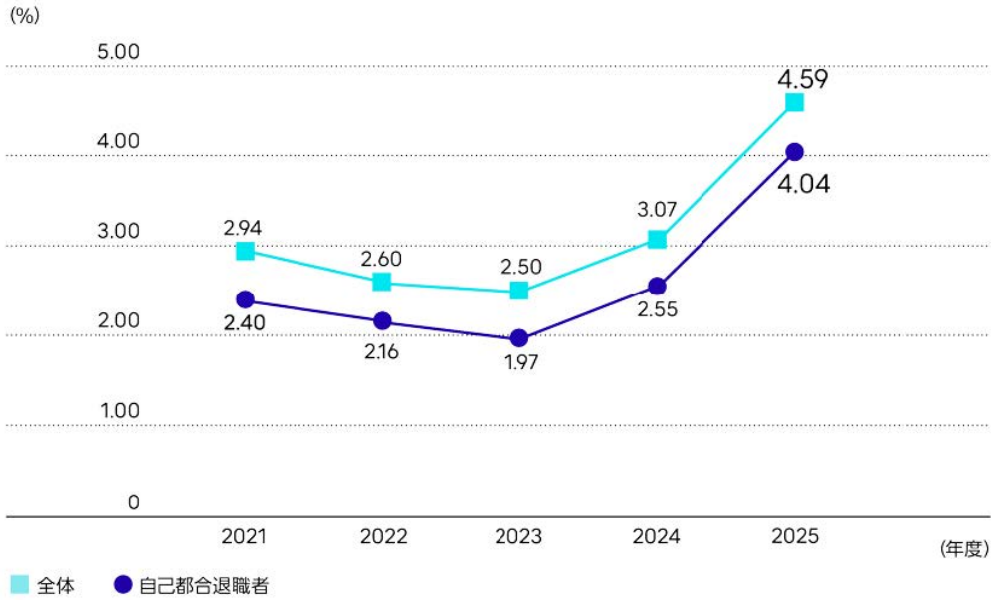
テレワーク実施率

テレワーク実施率は約70%

労働組合員比率

労働組合員比率77.0%（富士通：組合員である管理職、非正規従業員を含めた比率）

離職率



離職率の推移（富士通）

Health Well-being

富士通グループにおける健康経営

富士通グループは、すべての事業活動において社員の心とからだの健康と安全を守り、持続可能な未来の実現に貢献することを健康経営の基本方針としています。
健康経営は、マテリアリティの一つである「人々のウェルビーイングの向上」の実現に向けたHealth Well-beingの取り組みであるとともに、持続的な価値創出を支える重要な経営資本である「人材」の成長と活躍を支える基盤です。
社員一人ひとりの自発的な健康増進と自律的な健康管理を支援し、働きやすい職場環境を整えることで、心身の健康状態の維持・向上を図ります。
また、社員とその家族の健康を支える取り組みを通じて、一人ひとりが安心して力を発揮できる環境づくりを進めます。
さらに、健康の維持・向上をワークエンゲージメントや組織力の向上につなげ、事業の持続的な成長に貢献していきます。富士通グループが健康経営を通じて目指すのは、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、自らのパーパス実現に向けて成長しながら価値創出に貢献している状態です。
また、健康経営の実践を通じて得られた知見を事業活動に活かし、お客様や社会のウェルビーイング向上にも貢献していきます。

- **富士通グループ労働安全衛生基本方針**

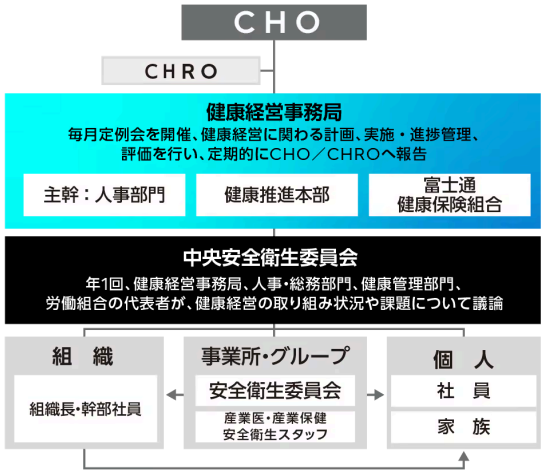
推進体制・レビュー

富士通グループでは、サステナビリティ経営を推進する中で、マテリアリティの一つとして「人々のウェルビーイングの向上」を位置づけています。社員一人ひとりの成長や活躍、持続的な価値創出を支えるため、ウェルビーイングの向上に取り組んでおり、その重要な要素の一つとしてHealth Well-beingを位置づけています。
Health Well-beingは、社員の心とからだの健康と安全を支える領域であり、各リージョン・グループ会社が現地の法令や実態に応じた取り組みを推進しています。
国内においては、Health Well-beingの実現に向けた具体的な取り組みとして健康経営を推進しています。
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し、人事部門、健康推進本部、富士通健康保険組合が連携して、健康関連データや健康課題の分析、目標・指標の設定、計画立案、施策実行、進捗管理、評価・改善を行っています。

サステナビリティ体制



（国内）健康経営体制

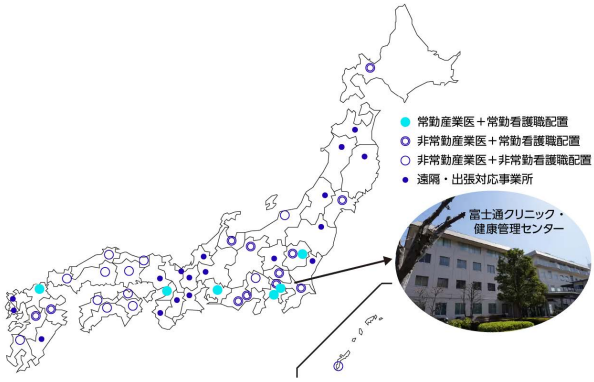


サステナビリティ／健康経営推進体制

拠点情報

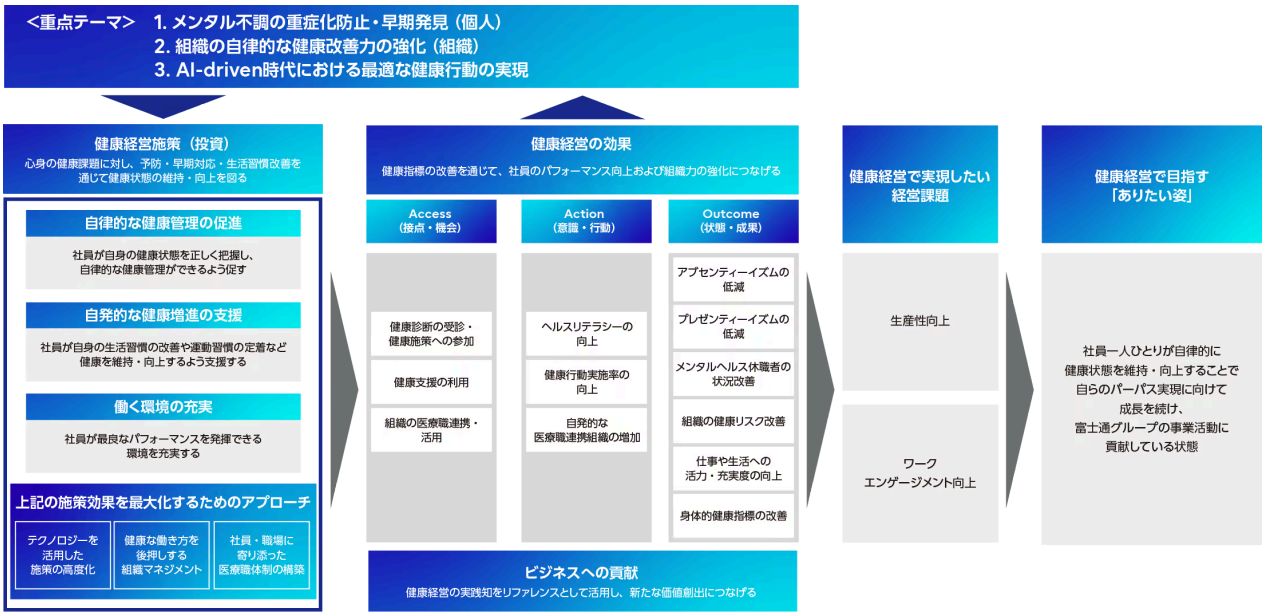
国内の産業保健スタッフの配置状況

健康管理部門	
産業医	常勤: 14 / 非常勤: 79 / 合計: 93
診療医 他	常勤: 2 / 非常勤: 37 / 合計: 39
保健師	常勤: 87 / 非常勤: 23 / 合計: 110
看護師	常勤: 22 / 非常勤: 3 / 合計: 25
心理士	常勤: 6 / 非常勤: 0 / 合計: 6
その他医療職	常勤: 0 / 非常勤: 0 / 合計: 0
事務職	常勤: 42 / 非常勤: 0 / 合計: 42
合計	常勤: 173 / 非常勤: 142 / 合計: 315



健康経営が目指す姿

富士通グループでは、社員一人ひとりの健康の維持・向上を通じて、人材の持続的な成長と活躍を支え、事業の持続的な成長につなげることを目指しています。
その実現に向けて、健康経営における重点テーマや施策、それらが社員や組織にもたらす効果との関係を整理したものが健康経営戦略マップです。富士通では、健康状態の維持・向上だけでなく、生産性やワークエンゲージメントの向上、組織力の強化、価値創出への貢献までを見据えた健康経営を推進しています。



健康経営戦略マップ

健康経営における指標の考え方

富士通では、健康経営を通じて目指す姿の実現状況を確認するため、最終的な成果を示すKGIと、その達成に至る過程を確認するKPIを設定しています。
アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントなどの結果指標だけでなく、社員や組織に健康への接点・機会が提供されているかを示すAccess、健康に関する意識や行動の変化を示すAction、社員の健康状態や組織状態の変化を示すOutcomeの3段階で指標を整理しています。
各段階の指標を継続的に確認することで、施策から成果に至る過程を検証し、健康課題の把握、施策の見直し、次年度の計画に反映しています。

健康経営に関する指標と実績

健康経営戦略マップにおける主な指標	
アブセンティーズム（注1）の改善【KGI】	2023年度実績: 1.32% / 2024年度実績: 1.33% / 2025年度実績: 1.33% / 目標1.00%
プレゼンティーズム（注2）の改善【KGI】	2023年度実績: 1.48% / 2024年度実績: 1.73% / 2025年度実績: 1.70% / 目標1.33%
ワーク・エンゲイジメント（注3）の向上	2023年度実績: 2.49 / 2024年度実績: 2.49 / 2025年度実績: 2.51 / 目標2.60

健康経営戦略マップにおける主な指標	
総合健康リスクの改善	2023年度実績: 94 / 2024年度実績: 90 / 2025年度実績: 89 / 目標85
メンタルヘルス不調による欠勤・休職者率（注4）	2023年度実績: 2.22% / 2024年度実績: 2.12% / 2025年度実績: 2.12% / 目標1.70%
仕事や生活の満足度	2023年度実績: 24.9% / 2024年度実績: 26.8% / 2025年度実績: 28.0% / 目標30.0%
健康行動実施率（行動変容ステージ）	2023年度実績: 45.4% / 2024年度実績: 47.4% / 2025年度実績: 51.0% / 目標75.0%
ヘルスリテラシー（CCHL）	2023年度実績: 3.77 / 2024年度実績: 3.82 / 2025年度実績: 3.87 / 目標4.00

- (注1) アブセンティーズム :（傷病および外傷休業延日数÷在籍労働者の延所定労働日数）×100 で算出 [測定人数:34,909人 (年度末在籍者数) の就業データより算出]
- (注2) プレゼンティーズム : ストレスチェックに追加した質問票による過去3か月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から、1年間の損失割合を算出 [測定人数:34,909人、回答率:95.1%]
- (注3) ワーク・エンゲージメント : ストレスチェックに追加した新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点 [測定人数:34,909人、回答率:95.1%]
- (注4) : 年度内のメンタルヘルス不調による1か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

- **[PDF]健康経営に関する各指標**

健康経営投資

健康経営戦略に基づき、従業員の健康の保持・増進を目的として投資した取り組みの費用は1,442百万円となっています。費用には、健康診断の費用等外部に支出する費用だけでなく、各種健康施策等の実施組織である健康推進本部のスタッフの人件費、設備関連費、間接経費を含んでいます。

費用区分別

費用	金額（百万円）
ア　外注費	207
イ　人件費	1,020
ウ　設備関連費	157
エ　間接経費	58
合計	1,442

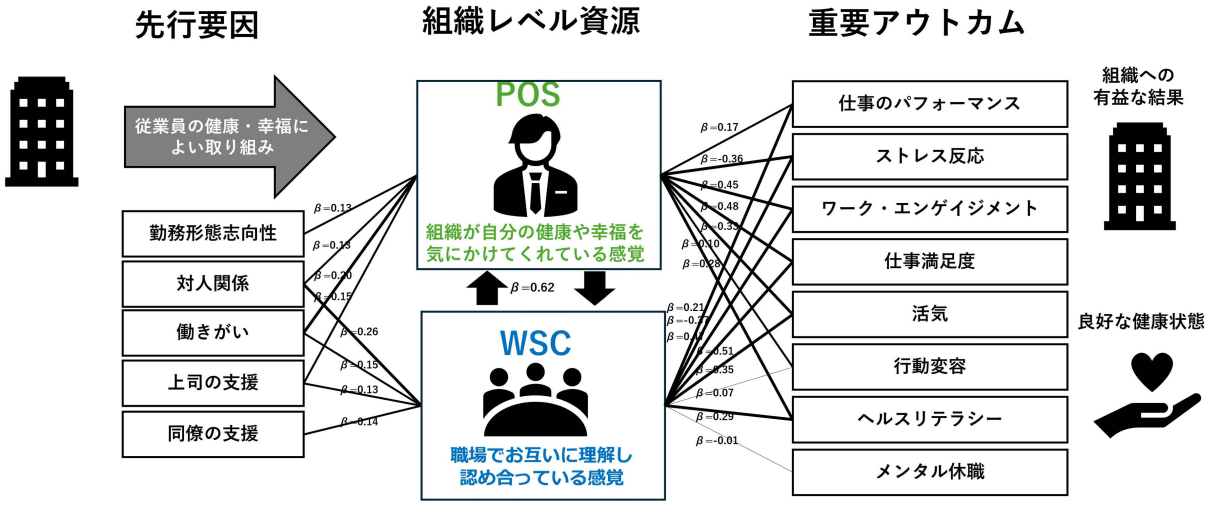
主な施策別の費用

- 健康診断実施費用 334百万円
- ストレスチェック実施費用 9百万円
- eラーニング実施費用 7百万円
- 全社セミナー実施費用 1百万円

指標の検証事例

- POS（知覚された組織的支援）の分析

Perceived Organizational Support（POS）とは、組織が自分の貢献を正当に評価し、自身の幸福や健康を気にかけて支援してくれていると、従業員がどの程度感じているかを示す概念です。富士通グループでは、POSの向上がHealth・Well-being推進における重要な要素の１つになりうると考え、2025年度は、富士通におけるPOSの傾向や実態を整理したうえで、POSに関連する要因を明らかにする解析を行いました。本分析では、「私の会社（組織）は、従業員がいきいきと仕事をし、健康的な生活を送るために、積極的に支援してくれている」という設問をPOSの指標として用い、POSを高めることでどのような良い影響があるのか、またPOSを高めるために具体的に何に取り組むべきかを定量的に検証しました。その結果、富士通においてPOSが高い従業員ほど、仕事満足度やワーク・エンゲイジメントが高く、ストレスが低く、仕事のパフォーマンスや健康意識が高いことが分かりました。さらに、POSを高めるためには、「働きがいの向上」「上司や同僚からの支援」「良好な対人関係の構築」「勤務形態の柔軟性」といった取り組みが効果的であることが示唆されました。今後は施策・制度に反映し、さらなる向上を目指していきます。



βは、先行要因などの関連性を示す回帰係数を指します。
βが大きいほど、その要因が強く影響していることを意味します。

図1 POS活用における実践の示唆

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

リージョンの主な取り組み

Health Partners Groupへのサービス移管 in Europeリージョン

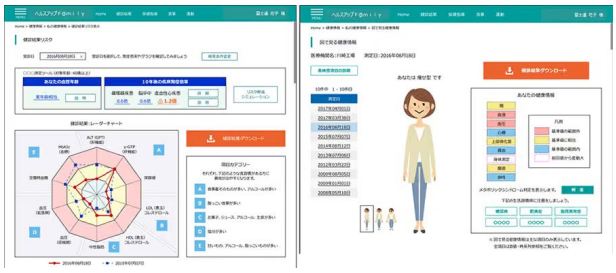
英国およびアイルランド（UK&I）の従業員支援を強化するため、Health Partners Groupへのサービス移管を実施しました。同サービスの活用により、業務に起因する健康不調の予防を支援するとともに、健康に関するアドバイスやサポートを通じて従業員の心身が健やかな状態に維持・向上されることを促進し、疾病や体調不良からの復職時におけるリハビリテーションを支援しています。また、オペレーション環境で働く従業員など、安全上、特に注意が必要な業務に従事する従業員を対象とした健康管理（ヘルスサーベイランス）も実施しています。

Health Partners

国内の主な取り組み

生活習慣病対策

富士通および国内グループ会社では、法定の健康診断項目に年齢別検査を追加した健康診断を実施し、Webシステムで健診結果、健康リスク、経年変化などを提供することで、自律した健康管理を支援しています。加えて有所見者に対して、産業医・産業保健スタッフが健康指導や受診勧奨を行うことで、生活習慣の改善・精密検査や医療機関受診の徹底を図っています。要治療と判定された人の受診勧奨後の治療状況は、重症化予防事業として富士通健康保険組合が健診後３か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

- [PDF] 重症化予防事業

がん対策

がん対策としては、生活習慣の改善による予防と健診による早期発見・早期治療を基本施策とし、法定の健康診断実施時に年齢別に胃がん、大腸がん、前立腺がん検診を追加して定期的な受診を推進しています。婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）については富士通健康保険組合と連携し、女性全員を対象として実施・費用補助をしています。また、胃がん検診としては、35歳時にピロリ菌抗体検査を実施、陽性者には精密検査を行い、胃がんの発症リスク低減に取り組んでいます。
また、グループ全社員にeラーニング「がん予防と両立支援」を実施し、がんの正しい知識を身に付け、生活習慣の改善による予防と健診受診による早期発見・早期治療につなげています。なお、富士通健康保険組合と連携し、社員の家族にもeラーニング教材を提供しています。

メンタルヘルス対策

産業保健スタッフが健康相談、メンタルヘルス疾患の就業支援・再発防止や各種メンタルヘルス教育を行うことで、社員および職場を支援し、メンタルヘルス向上につなげています。さらに常勤の精神科医・公認心理師を配置し、社内において就業時間内にカウンセリング等、専門的な支援が受けられる体制となっています。なお、健康相談やカウンセリングは、オンラインでも対応しており、在宅勤務時を含め、どこからでも受けられる体制となっています。また、健康保険組合においても電話、Webでの健康相談・カウンセリングを開設し、社員とその家族が気軽に相談できるようにしています。社員が ‘こころ’ のWell-being を維持して働けるよう、メンタルヘルスに関する情報をまとめたWebサイトをイントラネット上に開設しています。相談窓口、メンタルヘルス関連コンテンツ、メンタルヘルス不調に関連する社内制度、ストレスチェックに関する情報を掲載しています。2024年度からは世界精神保健連盟が推



メンタルヘルスデーグラフィックレコーディング

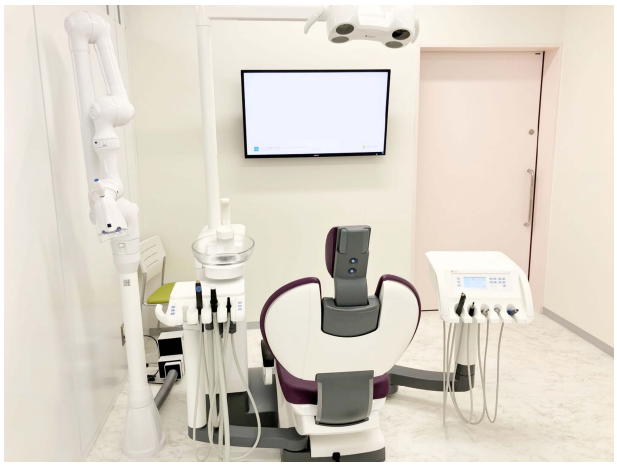
進する10月10日の「世界メンタルヘルスデー」に合わせて、社員のメンタルヘルスへの意識向上を図り、セルフケア、ラインケアにつなげる目的でトップメッセージ、自身のストレス解消法、メンタルのセルフケア方法について発信しています。
ストレスチェックでは、診断による社員のセルフケアを支援するとともに、集団分析結果を他の健康データと統合して経営層・幹部社員にフィードバック、Work life shiftの取り組みとも同期して、職場環境の改善につなげています。また、健康リスクが高い職場や高ストレス判定者が多い職場へは、ストレスマネジメント教育や健康いきいき職場づくりワークショップを提供し、ストレス要因低減、職場活性化を支援しています。

- **Work life shift**
- **富士通広報note世界メンタルヘルスデー連動企画！！ 精神科医や心理師が常勤 ！富士通のメンタルヘルスについての取り組みをご紹介**

口腔・歯の健康対策

口腔・歯の健康は、全身の健康の保持増進に重要な役割を果たすとともに、生涯を通じたQOL（Quality of life）に大きく影響することから、重要な健康課題の1つと設定し、口腔および歯の健康づくりについて、歯科検診、予防歯科セミナー等の施策を行っています。富士通クリニック内歯科において従来むし歯などの治療を中心としていた診療を、むし歯や歯周病の原因とリスクを調べ、発症を未然に防止し、長期にわたって口腔・歯の健康を管理していく歯科医院として、従来の歯科の設備やサービスを見直し、2023年9月に予防型の歯科医院へ改装しました。従業員へ口腔・歯の健康について啓発する中で、実践を通じた情報発信を行っています。

- 歯科検診
  - 25、30、35、40、45、50、55、60歳の社員を対象に、歯牙（う蝕・破折）のチェック、歯周ポケット測定、ブラッシング指導等を行い、若年層のうちから口腔・歯の健康に関心を持ってもらうとともに、早期治療、予防を推進しています。
- 予防歯科セミナー
  - 予防歯科セミナーを開催し、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5）を目指した知識普及を行っています。


歯科治療室

◦ (注5)「KEEP28」：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

ヘルスリテラシー・健康意識の向上

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

若年層からのヘルスリテラシー・健康意識向上施策

富士通では、若年層のヘルスリテラシー・健康意識向上に力を入れています。入社後の研修では、自身の健康管理に関する内容を必ず盛り込み、その後、入社者全員を対象とした医療職との面談を実施しています。新生活のスタート時から健康を意識してもらうことで、ヘルスリテラシーの向上を図っています。さらに、仕事や生活環境が大きく変化する30歳時には医療職による全員面談、35歳時には予約制で専門職による面談を実施するなど、ライフステージに合わせたきめ細やかな健康サポートを提供しています。

健康教育

- 全社eラーニング：年1回、富士通および国内グループ会社全社員に対して、重要な健康テーマをとりあげてeラーニングにより知識の習得と健康意識の向上を図っています。2025年度は「自ら育む目の健康ガイド」というテーマで実施し、国内社員33,375人が受講し、事後アンケートにおいて93%が有益であると回答しました。
- 幹部社員：幹部社員登用時および年に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」などに関した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。2025年度のセミナーは平均750人の社員がライブ参加し、事後アンケートにおいて95%が有益であると回答しました。
- 事業所セミナー：事業所ごとの課題に則して、メンタルヘルス、健康づくりなどのテーマでセミナーを実施しています。

◦ **（注）詳細は、2025年度実績 健康教育をご覧ください。**

健康教育後の取り組み

将来を見据えた健康管理をテーマに、2023年度のeラーニング「歯と口からはじめる健康づくり」の内容をふまえ、学習した内容を自分事としてもらえるよう、富士通健康保険組合による歯科健診補助年代の拡大を行いました。歯科健診を受ける機会の拡大とともに、歯科健診会場で歯科セミナーの上映、体組成測定、口コモ測定、骨密度測定などを複合的に提供し、行動変容を促しています。様々なプログラムを提供し各自に合った健康行動につなげていきたいと考えています。

健康イベント

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か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。
- 全社ウォーキングイベント連動企画
  ウォーキングイベント募集期間、開催期間、開催されていない期間含めて、富士通では多くの連動企画を実施しています。富士通の陸上競技部競歩選手によるウォーキング教室から、Fujitsu SportsのアスリートとRIZAPがコラボレーションし、スキマ時間で実施できる「1日5分のちょいトレチャレンジ♪」のライブ配信。歩活期間中の応援イベントとして、ティップネスによる「20分で2,000歩目指す！室内ウォーキングLIVEレッスン」も開催しています。各事業所においてもライブ配信のパブリックビューイングをはじめ特色あるウォーキングイベントを開催しています。

- 食育イベント「みんなで食育DAY」
  毎月19日を「食育DAY」として食事行動に関するメールマガジンを国内全社員に配信し、健康のための食事行動や旬の食材を用いた健康レシピとその効果を紹介するとともに、全国の社員食堂でその食材を用いた特別メニューを提供し、食に対する意識を高める取り組みをしています。
- 健診値改善セミナー
  健康増進に取り組むべきと理解しているが行動を起こせていない従業員をターゲットにRIZAPの講師による健康診断の結果をもとにより具体的な改善方法を学び、実行し、振り返りを行うセミナーを開催しています。

- **（注）詳細は、2025年度実績 健康イベントをご覧ください。**



職場環境整備・組織支援体制

富士通グループでは、Work Life Shiftの推進により、テレワーク勤務を基本とし、フレックスタイム制や裁量労働制などの柔軟な勤務形態を積極的に活用し、多様な働き方を支える仕組みを充実させています。こうした働き方を前提とし、富士通および国内グループ会社では、各組織に産業医、産業看護職、心理職を職場担当として配置し、それぞれの職場背景を踏まえた産業保健活動を展開しています。職場担当制とすることで業務や職場特性への理解を深め、社員一人ひとりへの健康相談に加え、ミドルマネジメント層へのサポートも含めた支援を強化しています。また、所属組織・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について、グループ全体と比較したデータを集約した「健康通信簿」を作成しています。これをエンゲージメントサーベイやストレスチェックの集団分析結果と併せてフィードバックすることで、社員の健康状況に関する課題を可視化して共有し、職場と一体となった職場環境整備に取り組んでいます。



職場環境整備組織支援体制

喫煙対策

受動喫煙による健康被害から社員を守り、喫煙者の健康リスク低減を図るため、2020年10月から事業所内において完全禁煙を実施しています。
喫煙者の禁煙をサポートするために、喫煙の健康への影響を正しく理解するためのセミナー開催、禁煙治療の支援・費用補助などの取り組みを推進しています。また、喫煙に関する情報をイントラネット上に集約し、治療などの相談窓口を設置しています。5月の世界禁煙デーには産業医からのメッセージを発信し、グループ全体の禁煙への意識向上につなげています。また、アプリを使用して、禁煙チャレンジャーとサポーターがチームとなって取り組む禁煙チャレンジを開催しています。アプリではゲーミフィケーションを活用して禁煙チャレンジャーが冒険者、サポーターが仲間たちとなり、禁煙を達成する旅に出るという体験を通じて禁煙成功への意識を盛り上げています。

女性の健康への取り組み

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

- イントラネット内に「女性の健康ポータルサイト」を開設し、テーマ（ホルモン・ライフプラン・更年期・がん等）別の女性の健康に関する情報、セミナー開催情報や過去のセミナーのアーカイブ、女性の健康相談窓口などの情報発信を行っています。
- 毎年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社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している育児と仕事の両立をテーマとしたセミナーにおいても、女性特有の健康に関する時間を設けています。
- 婦人科健診（子宮頸がん、乳がん検診）は、全女性社員を対象として、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。



女性の健康ポータルサイト

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家族に向けて、療養の目的や望ましい療養のあり方、体調が回復し職場に復帰する際の考え方、職場復帰の手続き上の留意点等をまとめたガイドブック「職場復帰の手引き」を提供しています。また、このガイドブックを職場復帰支援に関わられている他社の産業医（産業保健スタッフ）、人事、所属長にも活用していただけるようにしました。



職場復帰の手引き

本ガイドブックは、画一的な産業保健活動を強制するものではありません。従業員への対応は、個別因子、企業ごとのルールによって総合的に判断されるべきもので、記載されている内容はその参考にすぎないものと考えています。本ガイドブックは、休職者の復職の判定、支援の際に、主治医、産業保健スタッフおよび休職者本人が参考にするために作成されていますが、今後より質の高い研究成果が示されれば、修正、変化する可能性があります。
著者らは、可能な限りの手段を講じて記載されている情報の確認を行っていますが、配布に際していかなる保証を行うものではありません。本ガイドブックは内容の解釈および使用の責任は利用者にあります。著者らは、本ガイドブックの使用によって生じたいかなる損害に関して責を負うものではありません。

- **[PDF]「職場復帰の手引き」のダウンロードはこちらから**

感染症対策

富士通および国内グループ会社では、様々な感染症から社員を守るため、相談窓口の設置、情報提供など積極的な対策を講じています。感染症の予防対策として、季節性インフルエンザ予防接種を社内で実施するほか、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、近年流行が確認された風しんは自治体と連携し、事業所での教育や啓発を実施しています。

頭痛対策

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



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

社外評価

健康経営優良法人2025～大規模法人部門～

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～大規模法人部門～」に認定されています。
これらは、富士通が、社員と家族の健康と安全確保を経営の最重要課題の1つと位置づけ、全国の事業所に医療専門職が在籍している充実した体制を整え、生活習慣病対策の保健指導、メンタルヘルス対策や喫煙対策など、様々な施策に継続的に取り組んできた結果が評価されたものです。
国内グループ会社においては、「ホワイト500（上位500法人）」に4社、「大規模法人部門」に7社、「中小規模部門」で6社が認定されました。

- （注）社名は認定時のもの（2026年4月1日時点　健康保険組合加入会社を記載）

- 大規模法人部門（ホワイト500）：富士通ネットワークソリューションズ（株）、島根富士通（株)、FDK（株）、パーソルコミュニケーションサービス（株)
- 大規模法人部門：富士通Japan（株）、エフサステクノロジーズ（株）、（株）富士通ラーニングメディア、新光電気工業（株）、富士通フロンテック（株）、（株）ジー・サーチ、Ridgelinez（株）
- 中小規模法人部門：（株）FTIS、（株）ベストライフ・プロモーション、１FINITYモバイルテクノ（株）、エフサステクノロジーズCS（株）、エフサステクノロジーズ太陽（株）、（株）ツー・ワン

2026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6）」の令和七年度がん対策推進優良企業表彰を6年連続で受賞しました。

- (注6) : 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）

2024年以前の表彰など —

- 2024年3月 女性の健康フレンドリー企業2024「女性からだ会議®大賞」
- 2022年12月 スポーツ庁令和4年度体力つくり優秀組織表彰の「体力つくり国民会議議長賞」受賞
- 2022年3月 「頭痛対策プログラムの世界的リーダー企業」認定
- 2021年3月 「健康経営銘柄2021」選定
- 2021年10月 女性からだ会議®大賞2020優秀賞受賞
- 2020年3月 がん対策推進企業表彰「がん対策推進パートナー賞【情報提供部門】」受賞

健康経営普及の取り組み・社会貢献

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

- アスリート社員派遣による運動プログラムの提供
- 富士通Japan株式会社が支援する北海道神恵内村の糖尿病重症化予防事業では、歯周病対策を中心に据えた医科歯科連携の実践に加え、企業スポーツOBの知見を生かした運動プログラムを実施しています。一人ひとりの悩みに合わせた個別運動指導や、みんなで楽しく身体を動かす集団での運動イベントを通じ、地域住民の健康維持・増進に貢献しています。
- **【富士通Japan】糖尿病、歯周病の重症化予防に向けた、北海道神恵内村の医科歯科連携事業｜富士通 広報note**
- **【富士通Japan】関係者が語る！北海道神恵内村の医科歯科連携事業の意義とは？｜富士通 広報note**
- がんeラーニング教材の社外への提供
  2019年度に富士通および国内グループ会社社員向けに実施したeラーニング「がん予防と両立支援」で使用した教材を「がん対策推進企業アクション」（厚生労働省プロジェクト）を通じて、同プロジェクトのパートナー企業・団体に提供しています。



アスリート社員派遣による運動プログラムの提供

- **（注）その他の社外発表等については、2025年度実績 健康経営の普及・社会貢献をご覧ください**

健康経営関連サービス

富士通グループでは、社会全体の「健康」に対して、病院向け、診療所向け、介護事業者向けソリューション、健康情報ソリューション、地域医療ネットワークなどヘルスケアソリューションの提供を通じて貢献しています。
また、人々が生活の質を向上させ、ウェルビーイングを実現するため、イノベーションとトラスト基盤を提供し、一人ひとりの意思に基づくデータ循環や、先端技術を誰もが使える社会の実現に向けて、生活者・医療機関・企業・行政などをつなげ、生活者が中心となる社会と産業の再構築を目指します。

- **ヘルスケアソリューション**

2025年度実績

健康教育

表1 研修・教育の区分別受講者数

全社eラーニング	• テーマ: 「自ら育む目の健康ガイド」 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全社員 • 受講者数: 33,375人
一般社員教育	• テーマ: 入社時 健康教育 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全新入社員
選択教育	• テーマ: ストレスチェック後のセルフケア研修 • 実施形態: eラーニング • 対象者: 国内全社員 • 受講者数: 3,000人

表2 全社セミナーの名称および視聴者数

2025/06/17	• セミナー名: ストレスに負けない！30分で学ぶ、マインドフルネス入門 • 講師: 富士通株式会社健康推進本部 斎藤壮士先生 • ライブ視聴者: 812人 • アーカイブ受講者数: 800人
2025/11/10	• セミナー名: 食育セミナー働く世代の脳を守る！未来のための食事講座～働き盛りに潜む認知症リスク！食事でできる予防策～ • 講師: 国立長寿医療研究センター 大塚礼先生 • ライブ視聴者: 660人 • アーカイブ受講者数: 1,848人
2026/03/11	• セミナー名: 女性健康習慣セミナー：災害時、知っておきたい心とからだの守り方～女性が直面する困難と乗り越えるヒント過去に学び未来に備える～ • 講師: 神奈川県立保健福祉大学大学院 吉田穂波先生 • ライブ視聴者: 766人 • アーカイブ受講者数: 244人

健康イベント

表3 全社ウォーキングイベント「みんなで歩活」

実施時期	
2025年秋	参加者数: 30,913人 / 参加率: 38.3%
2025年春	参加者数: 32,081人 / 参加率: 37.9%
2024年秋	参加者数: 32,370人 / 参加率: 38.3%
2024年春	参加者数: 32,081人 / 参加率: 37.4%
2023年秋	参加者数: 31,813人 / 参加率: 36.7%
2023年春	参加者数: 31,928人 / 参加率: 34.7%

表4 全社ウォーキングイベント連動企画LIVE配信

2025/05/01	• テーマ: 室内ウォーキングLIVEレッスン春 • 参加者数（ライブ）: 1,080人 • 視聴者数（アーカイブ）: -
2025/11/01	• テーマ: 室内ウォーキングLIVEレッスン秋 • 参加者数（ライブ）: 1,430人 • 視聴者数（アーカイブ）: 2,457人
2026/02/01	• テーマ: 行動が変わる！健診対策＆健康レベルUPセミナーplusちょいトレ♪ • 参加者数（ライブ）: 695人 • 視聴者数（アーカイブ）: -

健康経営の普及・社会貢献

表5 社外発表（講演・学会発表・記事投稿）

形式・日時	講演会・学会・媒体名 ／ タイトル
講演 2025/05/01	第98回日本産業衛生学会 ／ 頭痛による生産性の低下とその対応を考える
講演 2025/06/01	Headache Master School Japan　2025　Spring Semester Kanazawa ／ 健康経営の視点から頭痛医療を考えるーFUJITSU頭痛プロジェクトの意義ー
講演 2025/11/01 (1)	子どもたちの現在と未来を救うための学校における頭痛教育プロジェクト（静岡雙葉中学校・高校）／頭痛を学ぼう
講演 2025/11/01 (2)	第53回日本頭痛学会総会（横浜）／ 「救命救急室(ER)で扱う頭痛」他1件
講演 2026/02/01	日本医師会認定　実地研修　東京都医師会・慶應医師会産業医研修会 ／ 「事例検討　メンタルヘルス不調者への対応　～職場復職支援～」
学会発表 2025/10/01	第84回公衆衛生学会 ／ 私たち保健師のコアバリュー＆コアコンピテンシー
学会発表 2025/11/01 (1)	第53回日本頭痛学会総会 ／ シンポジウム５「性成熟期女性の婦人科疾患と片頭痛～頭痛専門医と婦人科医との相互連携によるトータルマネージメント」Overview: 女性の片頭痛診療における問題点　他1件
学会発表 2025/11/01 (2)	第35回日本産業衛生学会全国協議会 ／ 歯科検診の意識調査と検診受診率向上の取り組み報告　他1件
学会発表 2025/12/01	第14回日本公衆衛生看護学会学術集会 ／ 生活習慣改善をサポートする食品を活用した保健指導とアンケート結果
論文 2025年 (1)	Hypertension Research ／ Body fluid management as a treatment for obstructive sleep apnea: a new possibility for sodium-glucose cotransporter 2 inhibitors.　他1件
論文 2025年 (2)	The Journal of Headache and Pain ／ Association between headaches and lifestyle factors and physical and mental symptoms among 63,071 workers at a Japanese information technology company.
論文 2025年 (3)	Rinsho Shinkeigaku ／ Interictal burden of migraine and its evaluations: a literature review.
論文 2026年	Sleep and Breathing ／ Conventional polysomnographic parameters fail to predict unrefreshing sleep in patients suspected of obstructive sleep apnea.
論文 2026/03/01	Journal of Occupational Health (Online ahead of print) ／ Chronic inhalation exposure to 0.5 ppm of 2-ethyl-1-hexanol induces histopathological changes in olfactory, respiratory, and skin tissue of mice.

表6 社外委員検討会・委員会等への参画・派遣の状況

主管	委員会・検討会名／役職等
公益社団法人日本産業衛生学会	産業保健看護部会,関東地方会,ダイバーシティ推進委員会,産業歯科保健部会,就労女性健康研究会 ／ 代議員,委員,拡大幹事,幹事
一般社団法人日本頭痛学会	Headache Master School Japan、診療向上,ガイドライン,広報,編集委員会,学会総会 ／ 委員,実行委員,アドバイザー
一般社団法人日本産業保健師会	理事
一般社団法人日本産業保健法学会	広報委員会 ／ 委員
一般社団法人日本総合検診学会	人間ドック健診専門医制度委員会 ／ 代議員
公益社団法人日本人間ドック学会	人間ドック健診専門医制度委員会 ／ 代議員
中央労働災害防止協会	月刊誌『安全と健康』編集委員会 ／ 委員
公益財団法人 日本建築衛生管理教育センター	建築物環境衛生管理技術者講習会　名古屋地区委員会 ／ 委員
独立行政法人労働者健康安全機構	神奈川産業保健総合支援センター ／ 産業保健相談員
一般社団法人 神奈川労務安全衛生協会川崎北支部	産業保健活動委員会 ／ 世話人代表
川崎市	中原区食育推進分科会 ／ 委員
公益社団法人川崎市歯科医師会	中原区支部総務委員会 ／ 委員

表7 産業医、医学生、看護学生向け研修・実習の受入れの状況

目的	研修・実習
医師育成	• 地域医療研修 1病院 2名 • 産業保健現場実習・見学 3校 83名 • 早期体験実習・学習 2校 9名
看護師・保健師の育成	• 統合看護実習 5校 22名 • 公衆衛生看護実習 8校 35名
その他医療専門職の育成	• 心理実践実習／臨床心理実習 1校 10名 • 歯科衛生士養成　病院見学実習 1校 68名

安全衛生

富士通グループ労働安全衛生基本方針

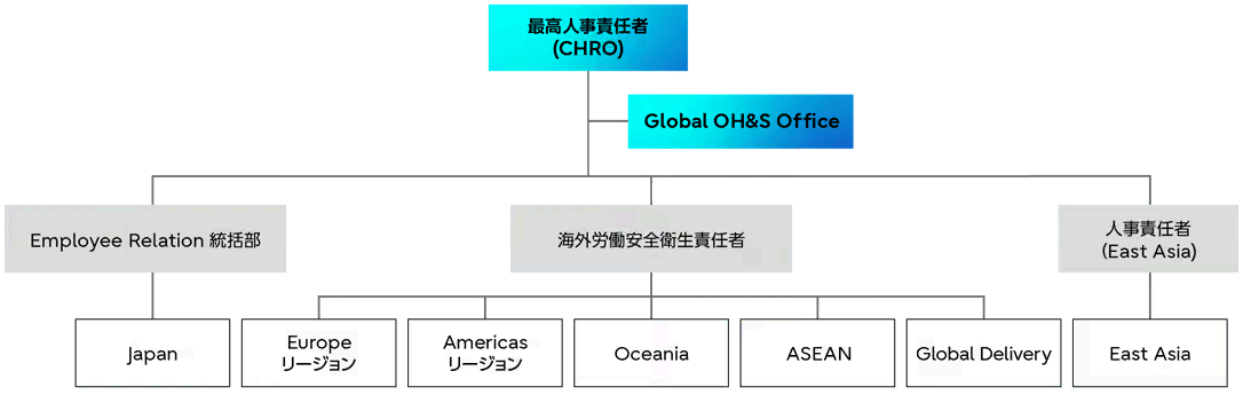
- 基本理念
  富士通グループは、すべての事業活動において心とからだの健康と安全を守り、持続可能な未来の実現に貢献する。
- 行動指針
  1. 各国各地域の労働安全衛生に関する法令・指針・コンプライアンスを遵守し、安全衛生情報の開示および社員の意見を取り入れた安全衛生活動を実施する。
  2. 安全衛生管理推進体制を継続的に改善し、各国各地域の状況に応じて安全・健康・心理社会的リスクへ配慮した職場環境を維持増進することで、社員一人ひとりのウェルビーイングの実現を目指す。
  3. 「重大な労働災害ゼロ」および予防可能な業務上の災害によるビジネス機会の損失をゼロにする。
  4. 職場点検やリスクアセスメント等の実施を通して、危険箇所および健康障害となり得る要因を特定し、優先順位を付けて課題の改善に取り組む。
- 本方針の適用範囲
  本方針は、富士通グループの全社員に適用されます。
  また、富士通グループのすべてのお取引先およびパートナーに対しては、富士通グループサステナブル調達指針にて「2. 安全衛生」を制定し、理解と遵守を求めています。
- 本方針の承認先
  本方針は、CHRO（最高人事責任者）によって承認されました。

- (注1) 安全衛生は、富士通グループにおけるウェルビーイング活動の一環として推進しています
- (注2) Japanでは、中央安全衛生委員会にて日本国内における年度目標と重点項目を報告しています
- (注3) International OH&Sでは、上記基本方針に基づき、ビジョン、主要な目標、および具体的な行動指針を策定しています

富士通グループは、あらゆる事業活動を進めていくにあたり、「富士通グループ労働安全衛生基本方針」を定め、安全・快適に働く環境の整備と職場風土づくりをグループ一体となって推進しています。2026年3月には同方針を改訂し、グローバル全体で安全衛生活動のさらなる強化を図っています。
安全衛生に関する方針や取り組み内容は、CHRO（最高人事責任者）に報告・共有するとともに、全社員に周知しています。また、各リージョンに安全衛生の管理推進体制を整備し、各国の法令および関連する指針（厚生労働省、ILO等）に則って、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しています。これにより、各地域の状況に応じたリージョン主導の包括的なアプローチを進めています。

日本においては、各事業所における「安全衛生委員会」を統括する機能として、人事・総務部門、健康管理部門および労働組合の代表者などにより構成される「中央安全衛生委員会」を設置しています。中央安全衛生委員会では、年1回各事業所で発生した災害状況の確認および防止策を、経営層および各事業所に報告・情報共有するとともに、労働安全衛生に関する全社的な方針を策定しています。また、人事・総務部門、各事業所代表者により構成される各事業所の安全衛生組織は、毎月「安全衛生委員会」を開催し、労働安全衛生に関する指針に沿って事業所の特性に適した方針策定と優先順位付け、安全・健康な事業所づくりに取り組んでいます。また、安全衛生組織において定期的な職場巡視を行い、職場点検チェックリストをもとに、危険箇所や健康障害となり得る要因のチェックと改善報告、リスクアセスメントを実施し、緊急時に備え対応方法を各事業所の社内イントラサイトに掲載しています。人事部門では、職場マネジメントに関する問い合わせシステムや労働災害を迅速に報告するためのワークフローを運用し、社員からの問い合わせ・相談への対応を随時行っています。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupにおいては、年3回の労働安全衛生リーダーシップフォーラムを開催しています。本フォーラムは、地域および国単位での労働安全衛生に関するパフォーマンスのモニタリングおよび検証を行うとともに、戦略目標に対する進捗の評価、主要成果の共有、ならびに継続的な改善活動の推進を目的とした、重要なマネジメントの枠組みです。また、リーダー層の積極的な関与を促進し、職場における労働災害を許容しない文化を醸成する役割も果たしています。

- 目標：重大な労働災害発生件数　0件



安全衛生管理推進体制

2025年度実績

富士通グループでは、「重大な労働災害ゼロ」を目指し、すべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進するため、様々な施策に取り組んでいます。具体的には、安全衛生に関わる情報の提供、労働災害防止への意識向上にむけた教育機会の提供、運動習慣や予防的行動の定着などの行動変容を促す取り組みの推奨、ならびに、国際認証の取得を通じた活動品質の維持と向上などを実施しています。また、各地域において自然災害や地政学的事象が発生した場合には、社員とその家族、富士通グループ関係者ならびにお客様の安全・健康の確保に取り組むとともに、適切な情報提供を行っています。

労働安全衛生教育

安全衛生や心身の健康への意識を高めるための教育を、各国、各地域の職場環境に合わせて実施しています。特に、社員のセルフケアや予防行動につなげる情報として、生活習慣の改善、各種予防接種、メンタルヘルスなどに関する内容を継続的に発信しています。また、Global Fujitsu Learning EXperienceを活用し、グローバルレベルで、いつでも、誰もが学習できる環境を展開しており、各リージョン・各国の事情に応じた取り組みを行っています。

日本では、富士通および国内グループ会社への入社者に対して、労働災害防止の基礎知識と自身の健康管理に役立つ基本事項を習得する安全衛生教育（eラーニング）を実施しています。（修了者2025年度実績 938人）。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupでは、社員が職場の安全衛生リスクを理解し、適切に管理するために、グローバルで多様な職場環境を仮想体験できる没入型オンライントレーニングプログラム「Safety Awareness World」を実施しています。（対象社員35,000人中95%が完了）本トレーニングには、安全に関する重要なトピックに焦点を当てた学習モードとテストモードが含まれ、ハザード・インシデントの報告、様々な職場環境における緊急時の対応、リスクアセスメント評価、作業用機器の安全、潜在的な障壁を取り除くためのアジャストメントなど、職場の健康・安全リスク管理に関する理解と実践能力を深める設計となっています。また、アクセシビリティ向上のため10言語に対応しており、国や地域間での結果を比較することも可能です。さらに、Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、Global Delivery Business Groupのリーダー層を対象に、メンタルヘルスやウェルビーイング向上を目的とした学習プログラム「We Care Manager Program」を実施しています。本プログラムのオンラインモジュールでは、メンタル面での健全なチームづくりを推進するため、チームメンバーとの対話の基本、初期の不調サインの把握、思いやりのある対応、難しい対話の進め方、ならびに必要な支援先への適切なつなぎ方などを学びます。また、受講後は12週間にわたり、フォローアップ動画が配信され、学んだ内容の実践および定着を支援します。

世界労働安全衛生デー

ILO（国際労働機関）が主催する「世界労働安全衛生デー」の趣旨に賛同し、グローバル一体で広く社員の労働安全衛生に関する啓発活動を継続的に実施しています。2025年の世界労働安全衛生デーでは、安全衛生の重要性や、安全で健康的な職場環境について、全社員に向けたメッセージを発信しました。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、ASEAN、Global Delivery Business Groupでは、各国、各地域のチームが安全に作業できる環境の構築を目指し、安全衛生に関する啓発キャンペーンを実施しました。感染症対策、ストレスマネジメント、在宅勤務における安全対策、安全な出張対応、ならびに事故防止（転倒・転落など）に関する教育を通じて、多様なリスクの低減を図っています。

労働安全衛生に関する国際認証取得の取り組み・社外評価

労働安全衛生（OH&S）マネジメントシステムの国際規格であるISO45001について、海外リージョンを中心に認証取得を実施しています。海外リージョンでは、イギリス、フランス、スペイン、オーストラリア、ニュージーランド、ドイツ、ポルトガル、インド、エストニア、ポーランド、フィリピンで認証を取得しました。ISO 45001の認証取得により、社員および関係者にとって安全で健康的な職場環境を提供するとともに、業務に起因するけがや健康障害の予防に取り組んでいます。また、IOSH（イギリス労働安全衛生協会）の会員でありISO45001の主任監査員としての研修資格を持つ労働安全衛生専門家チームが海外リージョンの各地に配備されており、多様な社員が働く場所をサポートしています。
社外評価においては、安全で健康的な労働環境の維持に向けた取り組みが評価され、Global Delivery Business Group（フィリピン）およびヒースロー空港（イギリス）アカウントがBritish Safety CouncilよりInternational Safety Awardを受賞しました。この賞は、職場における労働災害や業務起因の健康障害の予防、ならびにウェルビーイングやメンタルヘルスへの取り組みを評価するものです。
イギリスでは、安全・健康およびコンプライアンスに関する高い基準を示す各種認証を維持しています。Contractors Health and Safety Assessment Scheme（CHAS）およびSafeContractorは、安全・健康および規制要件への適合を証明するものです。また、Rail Industry Supplier Qualification Scheme（RISQS）およびAchilles UVDBは、鉄道およびユーティリティ分野における能力と信頼性を認証しており、「Achilles UVDB」は責任あるサプライチェーン管理およびESGコンプライアンスの推進にも寄与しています。さらに、International Institute of Risk and Safety Management（IIRSM）のEmployee Learning Programme of the Year部門において、「Safety Awareness World」が受賞しました。本プログラムは、グローバルな実践的シナリオと、「Risk Manager Challenge」と呼ばれる演習を組み合わせたもので、受講者は発生可能性と影響度のマトリクスを用いてリスクをリアルタイムで評価・優先順位付けし、即時のフィードバックを通じて判断力を高めます。これにより、安全教育をより実践的かつ主体的に学べるものとし、社員のリスク対応力の向上と全体的な安全意識の強化につなげています。また、グローバルな環境および人

権に関する新たな要求事項に合意したGlobal Electronics Councilのサステナビリティ技術委員会およびIOSH（イギリス労働安全衛生協会）のビジネスリーダーフォーラムにも継続的に参加しています。
台湾では、台湾政府の規定に沿った職場安全衛生活動を実施し、Health Promotion Administration（MOHW-HPA）のHealthy Workplace Certification-Health Promotion Markの認証を取得しています。

DNV ISO 45001 Certification

Bureau Veritas ISO 45001認証（注）Oceaniaが対象

British Safety Council International Safety Award

ILO（国際労働機関）

IOSH（イギリス労働安全衛生協会）



Institute of Risk and Safety Management - Risk excellence award Winner 2026



Healthy Workplace Certification-Health Promotion Mark

ISO45001取得グループ会社

Fujitsu Australia Limited
Fujitsu Services Limited
AS Fujitsu Estonia
Fujitsu Technology Solutions SAS
Fujitsu Germany GmbH
Fsas Technologies GmbH
Fujitsu Consulting India Private Limited
WeServ Systems International Inc
Fujitsu Technology Solutions Sp. z o.o.
Fujitsu Poland Sp. z.o.o.
Fsas Technologies, S.L
Fujitsu Technology Solutions LDA
Fsas Technologies S.L.U
Fujitsu Technology Solutions S.A
Fsas Technologies Limited
Fujitsu New Zealand Limited

労働災害への対応・職場マネジメント

労働災害における予防対策の徹底と並行して、労働災害の発生時には、各リージョン・各国で迅速な対応を実施しています。
日本では、社員に業務上のケガ等が発生した際、いつどの様な場面で事故が発生したのか、労働災害の状況を迅速かつ適切に情報収集するためのワークフローを運用し、人事部門による対応までのプロセスを強化しています。人事部門では、社員や職場からの報告内容を確認後、対象者本人や関係者へのヒアリングを実施し、より詳細な内容を調査するとともに、労働災害によるケガ等からの回復に必要な措置を講じています。また、職場マネジメントに関する問い合わせシステムを通して、労働災害や安全衛生全般に関する社員からの相談にも常時対応しています。
Europeリージョン、Americasリージョン、Oceania、Global Delivery Business Groupでは、労働災害報告システム「Ask Safety」を活用し、労働災害およびインシデントの報告、調査ならびに再発防止に向けた対応の管理を行っています。本システムの活用は、研修プログラムや社内ポータルサイト、ウェビナーセッションなどを通して、定期的に各地域および各国の社員に広く促進しています。また、社員に向けて日常的に自身の作業環境の見直し、職場アセスメントの実施を推奨しています。これらのアセスメントには、通勤やサステナビリティに関する観点も含まれ、現在および将来にわたる環境への影響を測っています。また、社員はシステムを通じて、安全衛生に関するサポートの要請、懸念事項の報告、改善のための提案を行うことができます。社員からの相談事項は、適切な安全衛生の専門担当者に自動的に割り当てられ、対応完了までの進捗を管理しています。さらに、Ask Safetyのプラットフォーム上では、エビデンスに基づく設問で構成された職場ストレスリスク評価（Workplace Stress Risk Assessment）を実施し、社員に影響を与える職場ストレス要因の把握や傾向分析をするとともに、より健康的で持続可能な職場環境の構築につなげています。
また、国際的に認証された安全衛生マネジメントシステムを維持し、リスクベースのプロセスで構築された方針、手順、作業指示書の整備および事業継続に向けた包括的な緊急対応体制の構築を通じて、各国・各地域で働く社員をサポートしています。
台湾では、産業保健師が毎月事業所を訪問し、社員の健康に関する相談対応を行い、専門的な医療ケアやアドバイスを提供しています。

労働災害の発生状況（富士通およびグループ会社）

Japan（注1）

度数率

★ 第三者保証対象指標

年度	度数率（注2）
2022年	0.03
2023年	0.09
2024年	0.13
2025年	0.08 ★

強度率

年度	強度率（注4）
2022年	0.00
2023年	0.00
2024年	0.00
2025年	0.00

- (注1) : 富士通株式会社（対象期間：各年1月～12月）
- (注2) : 厚生労働省の規則に準拠し算出：度数率（[労働災害による死傷者数（注3）／延べ実労働時間数] x 1,000,000）
- (注3) : 休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う業務上災害による死傷者数
- (注4)：厚生労働省の規則に準拠し算出：強度率（[延べ労働損失日数／延べ実労働時間数] x 1,000）

海外リージョン（2025年1月～12月）

Non-fatal occupational injury frequency rate

地域	Non-fatal occupational injury frequency rate （注5）
Europeリージョン	0.72
Americasリージョン	0.00
Oceania	2.52
ASEAN	0.00
Global Delivery	0.12
East Asia	1.52

Non-fatal occupational injury severity rate

地域	Non-fatal occupational injury severity rate （注6）
Europeリージョン	23.52
Americasリージョン	0.00
Oceania	19.73
ASEAN	0.00
Global Delivery	3.02
East Asia	8.37

- (注5) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury frequency rate（[Number of new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）
- (注6) ILOの規則に準拠し算出：Non-fatal occupational injury severity rate（[Number of days lost due to new cases of non-fatal occupational injury during the reference period] / [Total number of hours worked by workers in the reference group during the reference period] x 1,000,000）

重大な労働災害の発生状況（2025年1月～12月）

重大な労働災害の発生状況

地域	発生件数
Japan	0件
Europeリージョン	0件
Americasリージョン	0件
Oceania	0件
ASEAN	0件
East Asia	0件
2025年（目標）	0件

欠勤率（注7）

従業員欠勤率

★ 第三者保証対象指標

年度	従業員欠勤率（注8）
2022年度	1.336%
2023年度	1.090%
2024年度	1.092%
2025年度	1.143% ★
2025年度 目標	1.173%

従業員数

年度	従業員数
2022年度	62,345人
2023年度	61,946人
2024年度	60,606人
2025年度	56,898人

- (注7)：富士通および国内グループ会社（2022年度59社、2023年度56社、2024年度55社、2025年度50社）の年度末（3月20日）時点の就業人員ベース（正規従業員数）
- (注8) : 従業員欠勤率（欠勤率＝[欠勤日数（注9）／年間の所定就業日数合計] x 100）
- (注9) : 欠勤日数=欠勤＋休職（いずれも病気欠勤・休職日数、事故欠勤・休職日数、労働災害による欠勤日数を含む）

@Fujitsu 2026

コミュニティ

コミュニティ活動の考え方

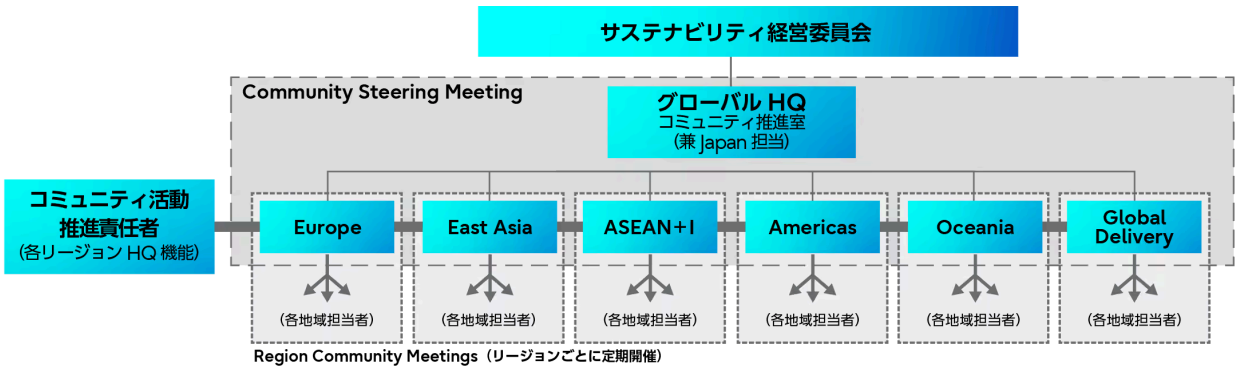
富士通グループは、重要なステークホルダーの１つである地域社会（コミュニティ）に対し、寄付や社会課題に取り組む団体への投資、従業員のスキルを活かしたボランティア活動等をグローバルで展開し、「地球環境問題の解決」「デジタル社会の発展」「人々のウェルビーイング向上」の実現と、持続可能な社会づくりに貢献します。さらに、これらのコミュニティ活動を通して財務・非財務の両面でアウトプット、アウトカムを生み出し、それを企業活動に投じるサイクルを継続することで、社会課題解決につなげ、地域社会への価値を創出していきます。

重点注力分野

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

推進体制

サステナビリティ経営委員会の下で、コミュニティ推進室をグローバルHQとして設置、各地域にはリージョンHQ機能を担うコミュニティ活動推進責任者を配置し、各国の活動はそれぞれの地域の実情に合わせて企画・推進しています。グローバルHQおよびリージョンHQは四半期ごとにCommunity Steering Meeting（CSM）を実施し、グローバルレベルでの方針・施策の共有や進捗確認、課題のディスカッションを実施します。各リージョンでは、各国のコミュニティ活動担当者によるRegion Community Meetings（RCMs）を定期開催し、方針・施策の展開や実施活動の共有を行います。コミュニティ推進室は、主要評価指標（KPI）に向けて、地域単位での活動結果を四半期ごとに取りまとめ、定期的にCSMで連携し、現場の状況を踏まえて双方で活動改善のためのディスカッションを行います。また、これらの活動が創出したインパクトを定量的に把握していくとともに、年に2回実施しているサステナビリティ経営委員会にて定期報告を行い、活動を改善するため検討を進めています。



従業員のコミュニティ活動支援制度

富士通グループは、社会に対する従業員一人ひとりの積極的な貢献活動を支援するため、コミュニティ活動支援制度を整備しています。
-休暇制度-
日本国内の富士通グループ各社の多くでは青年海外協力隊／シニア海外協力隊参加のための休職制度（最長3年間）や、年5日・最高20日まで積立可能なボランティアのために活用できる休暇制度を設けています。
-従業員の寄付-
従業員の社会課題に対する意識向上、寄付を通じたボランタリーマインドの醸成を目指し、従業員専用の寄付サイトを設置しています。さらに、災害・人道支援に関する寄付で特定の条件を満たした場合は、会社が一定の割合で寄付金額を上乗せする「マッチング寄付」も実施しています。
-データ収集基盤の導入-
コミュニティ活動の効果や成果の見える化を目的として、データ収集基盤を導入し、マネジメントの最適化を図っています。また、従業員がコミュニティ活動を行うことによるエンゲージメントへの相関等、非財務指標に与える影響の測定に取り組んでいきます。

富士通グループの取り組み

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

- 従業員主導の活動
  社内SNSを活用してコミュニケーションし、アイデアを出し合いながら、選択したSDGsに対して従業員自ら活動を企画し、計画を立てて実施するプログラムや、社会課題解決を目指す企業・NPO・諸団体への支援活動（プロボノ）、様々な企業およびNGO・NPOの方々による講演や従業員とのパネルディスカッション、ワークショップなど、従業員が主体となってコミュニティ活動を行っています。
  また、従業員が講師となり、富士通が事業を推進するうえで実践しているデザイン思考や、テクノロジーをテーマとした問題解決型学習など、様々な教育支援プログラムを提供しています。
  - **富士通の教育支援プログラム**
- NGO・NPOへの助成
  富士通のパーパス実現に向けて、従業員が応援したいNGO･NPOの具体的な取り組みに金銭的助成を行うプログラムを実施しています。従業員とNGO・NPOが社会課題解決に向けて共創することで、持続可能な社会の実現に貢献しています。2025年度は4か国・4団体に対して助成を行いました。
- 活動のインパクト測定および開示
  2023年よりBusiness for Societal Impact (B4SI)（注1）のメンバーシップに加入しており、自社の活動実績とインパクトの正確な測定・開示に取り組んでいます。
  - （注1）Business for Societal Impact (B4SI)：企業による社会貢献のインパクトを測定する国際基準
- スポーツの力で持続可能な社会の実現へ
  Fujitsu Sports では「子どもたちの挑戦・学び」「共生社会」「環境」を軸に、本社所在地でありチームの活動拠点でもある神奈川県川崎市を中心に、全国で様々な社会貢献活動を展開しています。川崎市をホームタウンとし、トップリーグで活躍するだけでなく地域活動に積極的な取り組みを進めるチームとして認定・認証される「かわさきスポーツパートナー」・「かわさきスポーツアンバサダー」の選手として、市内の小学校を訪問して実技を指導する「ふれあいスポーツ教室」をはじめ、感覚過敏の子どもたち向けに「センサリールーム」を設置した試合観戦の企画や、衣類に含まれるプラスチック成分を川崎市の最先端テクノロジーで再資源化する「衣類リサイクル」など、スポーツの力でポジティブな変化をもたらすべく、持続可能な社会へ向けた取り組みを続けています。
  - **Fujitsu Sports : SDGs達成に向けた取り組み**

活動事例

マテリアリティの各貢献分野における、2025年度の主な活動事例をご紹介します。

地球環境問題の解決 Planet： 未来へつなぐ持続可能な環境価値を創出するコミュニティ活動
宮脇フォレストをリスボンで造成（ポルトガル）



参加した従業員ら



従業員による植樹の様子

Global Delivery Business Groupでは、Sekinin Fundと称した社内基金を設置し、従業員の手がけるマテリアリティ（Planet、Prosperity、People）に資する活動の中から対象を選定して支援を行っています。ポルトガルではこの基金を活用して、宮脇メソッドによる森林造成を進めるB Lab認証団体のフォレストインパクト、およびリスボン・ベンフィカ教区評議会と共同で富士通宮脇フォレストの造成を実施しました。
宮脇フォレストは、1970年代に日本の植物学者である宮脇昭博士により考案された森林再生手法で、多様な在来種を密集して植えることで、自然林の生態系を迅速かつ持続可能な方法で再生することができるものです。この方法では森林の成長が加速し、通常30年はかかる森林再生をわずか数年で成熟させることができ、持続的な土壌改善と炭素隔離をもたらすことで、未来の世代へと遺す持続的な環境価値の創出に貢献しています。2025年度には約200m^{2}の区画に29種450本の木々を植え、ベンフィカ教区に住む3.5万人の人々の健康とウェルビーイングを支えています。

- 活動に参加した従業員数：18人



関連するSDGs

デジタル社会の発展 Prosperity：貧困地域に暮らす青少年のデジタル格差解消を支援（フィリピン）



学校内に新設したICTルーム



年1回実施されることとなったICT Dayにて学習成果を発表

フィリピンでは、経済成長が続く一方で、所得格差や社会構造的な課題が複雑に影響し合い、20%を超える貧困率が続いているとされています。教育機会が十分でない場合、職業選択の幅が限定されるケースも見られるほか、水害や地震などの自然災害が、特に脆弱な層に大きな影響を与えています。
富士通は、特定非営利活動法人ワールド・ビジョン・ジャパンと協力し、青少年が情報化社会でより良く生きるための力を育むことを目的に、フィリピンの学校6校に対してICTルームの建設・改修および機器調達を実施しました。また、在学生への教育活動支援や教師を対象としたICT活用教育の研修支援を、2025年から3年間にわたり提供していきます。これらの取り組みを通じて、学習環境の改善とICTスキルの習得を図り、子どもたちの将来の進学や就業機会の拡大につながることを目指しています。

- 活動に参加した従業員数：7人
- 受益者数：支援期間（3年間）の見込み合計 約2万人（学生、教師、対象期間中の新入生予定者数を含む）



関連するSDGs

人々のウェルビーイングの向上 People：未来のイノベーターを育成する「Fujitsu Tech Program」を開催（ポーランド）



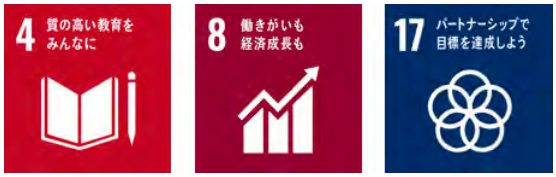
新学期に臨む生徒・スタッフら



インターンシップに参加する学生

ポーランドでは、21世紀の職場や高等教育において若年層に必要となる科学的・技術的・専門的スキルを包括的に提供する「Fujitsu Tech Program」を開催しています。本プログラムでは、アジャイル手法やプロジェクトマネジメント、ビジネスコミュニケーションなどのスキルトレーニングに加え、AIやPython、DevOps、ネットワークセキュリティ、ソフトウェア品質などの、ITキャリアに必要となるスキルを提供しています。
ポーランドのウッチ市とカトヴィツェ市にある2つの技術高等学校と提携し、15名のトレーナー、4人のメンター、4人のスタッフによるチームが、10クラス約300名の学生を対象に支援しています。これまでに6年間で延べ1,920時間以上の授業と200時間以上のメンタリングを実施し、66名の学生が富士通でのインターンシップを満了しました。これらの包括的なアプローチにより、実践的なITスキルとビジネススキルを兼ね備えた人材の育成に貢献しています。
本プログラムはWorld Urban Forumでも紹介されるなど国際的に注目されており、ウッチ市からは「教育の創出と支援に積極的な企業」として認定されています。

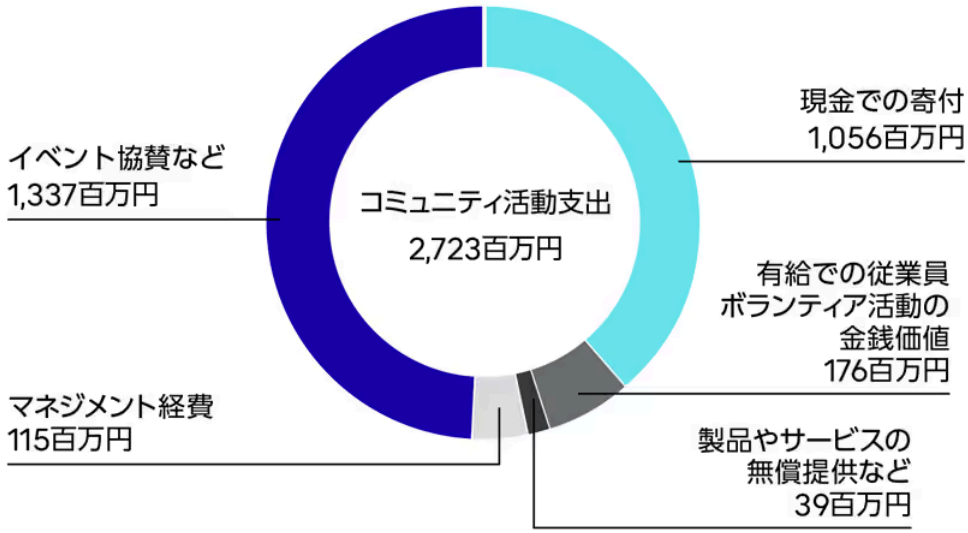
- 活動に参加した従業員数：30人
- 受益者数：300名



関連するSDGs

2025年度実績

富士通グループが2025年度にコミュニティ活動に関わる費用として支出した金額は、以下のとおりです。



※富士通および国内外グループ各社の活動支出をもとに算出

コミュニティ活動支出

災害・人道支援

富士通グループは、世界各地の災害や紛争で緊急援助を必要とする方々に対し、寄付を通じて支援しています。
2025年度は、会社からの支援金、従業員からの寄付、およびマッチング寄付（従業員からの寄付と同額を会社からも寄付）により、総額19,917,135円を寄付しました。

外部団体との協業

社会や環境において様々な課題が山積する昨今、企業は、お客様や投資家の皆様へはもちろんのこと、社員やサプライヤー、大小様々なコミュニティなど、あらゆるステークホルダー（利害関係者）に対し責任を持つべきという考え方が国際的に浸透しています。
富士通はこの考え方に共鳴し、国際団体や志を同じくする様々な企業と連携しながら、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

世界経済フォーラム（WEF）への参画

世界経済フォーラム（WEF: World Economic Forum）は、経済学者であるクラウス・シュワブ氏により設立された非営利財団で、グローバル・シチズンシップの精神に則り、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、世界情勢の改善に取り組んでいます。そして、あらゆる主要国際機関や経済界、政界、学界、そして社会におけるリーダーと緊密に連携し、世界・地域・産業のアジェンダを形成しています。

WEF ロゴ

2025年10月に世界経済フォーラム（WEF）は、中国・杭州において「New Drivers of Industry Transformation Meeting 2025」を開催しました。本会合は、WEFの「アドバンスト・マニュファクチャリング＆サプライチェーン」「AIエクセレンス」「エネルギー＆マテリアルズ」の3部門が共同で主催したもので、企業、政府、アカデミア、市民社会から250名を超えるリーダーが参加し、AI、先端製造、クリーンエネルギーを通じた産業変革と持続可能な成長の実現について議論が行われました。
富士通も本会合に参加し、AIを活用した産業変革やサプライチェーンの高度化をテーマとする議論に貢献しました。また、会期中には「MINDS（Meaningful, Intelligent, Novel, Deployable AI Solutions）」第1期コホート表彰式が開催され、サプライチェーン・マネジメント領域におけるAIエージェントの実装事例が評価され、人間中心のAIイノベーション推進への貢献として、AI戦略・ビジネス開発本部の土井悠哉が表彰されました。
富士通グループは、世界経済フォーラムのコミュニティ活動への参画を通じて、「人」を中心としたAIの探求と社会実装を推進し、持続可能な社会の実現に向けたグローバルな議論と協創に貢献していきます。

- **世界経済フォーラム（World Economic Forum）**

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）への参画

WBCSD ロゴ

WBCSD（World Business Council for Sustainable Development）は、世界各国から230社以上の企業が加盟する国際団体です。富士通は2013年に同団体へ参画しており、2018年からは当社役員が副会長や理事も務めるなど、WBCSDの掲げるビジョン（注1）のもと、ビジネスを通じた変革の加速に向けて参加企業の皆様と協働しています。
富士通はWBCSDの幅広い取り組みへの参加を通じて、様々な団体・企業と分野を超えて相互に知見を高め合い、持続可能な開発への最良な手法を検討し、それを実践する活動を展開しています。

主な取り組み

- マルチモーダル（注2）で持続可能かつ回復力のある輸送とモビリティの促進：富士通はWBCSD、オランダのコンサルティング会社Arcadisと交通データやシェアモビリティデータなど、様々な情報源から得たデータを活用し、モビリティハブの予測精度向上、投資リスクの軽減、効率化といった効果を実証しました。モビリティハブの配置を最適化した結果、CO_2排出量を最大12.6%削減し、ハブの利用率を13.5%向上させる効果が明らかになりました。
- CO_2排出量の算出方法論や企業間データ連携におけるルールメイキング：富士通はバリューチェーンのネットゼロ実現に向け、WBCSDのPartnership for Carbon Transparency（PACT：炭素の透明性のためのパートナーシップ）に参加しています。2023年度には製品カーボンフットプリント（以下、PCF）情報の企業間データ連携の実現に向けた世界初の社会実装プログラム「PACT Implementation Program」を通じて、リアルなサプライチェーン全体のCO_2排出量の見える化に成功しました。また、2024年度よりグローバルサプライヤー12社と実データを活用したPCFのCO_2排出量の企業間データ連携を実施し、自社が購入する原材料のCO_2排出量の可視化と削減に向けた実践を行っています。
- Circular Products and MaterialsのWorking Groupに参画し、サーキュラーエコノミーに関連する企業の取り組みの可視化指標の策定やデータ連携、Global Circularity Protocol (GCP)の作成に貢献しています。

引き続き、富士通グループのパーパスと方向性を同じくするWBCSDの活動に積極的に取り組み、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

- **(注1) WBCSDの掲げるビジョン：2050年までに90億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられる世界を実現する**
- (注2) マルチモーダル : 徒歩、自転車、公共交通機関、シェアモビリティなど多様な移動手段を組み合わせること

- **持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）**
- **Collaborative pathways for building resilience in transport: insights from ITF 2025**
- **企業間データシェアリングによる脱炭素交通実現に向けた実証の実施**
- **富士通、グローバルサプライヤー12社と、実データを活用したCO2排出量の企業間データ連携による脱炭素に向けた実践を開始**
- **パナソニックグループに製品カーボンフットプリント算定ソリューションを導入し、サステナビリティ経営の加速を支援**
- **バリューチェーン"ネットゼロ"に向けて**
- **A Journey of Change: How Fujitsu uses PACT to partner with suppliers and drive value chain decarbonization**
- **How Fujitsu Engages with Global Suppliers to Decarbonize its Supply Chains | PACT Insights**
- **ステークホルダーダイアログ2025**

その他

富士通では、気候変動（カーボンニュートラル）、資源循環（サーキュラーエコノミー）、自然共生（ネイチャーポジティブ）の課題解決に向け、以下のルールメイキングのイニシアチブに参画しています。ルールメイキングから積極的に関与することで、国際的なルールやグローバルスタンダードをベースとする商品を開発して市場適合性を向上させることを目指します。そのような商品の提供を通じて、1社では解決できない、業界横断・社会課題の解決を実現していきます。

グローバルおよび国内のSX領域
- **World Business Council for Sustainable Development (持続可能な開発のための世界経済人会議)**
- **Green x Digital コンソーシアム**
- **日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）**

グローバルにおけるデータスペース（産業-X）領域
- **Catena-X**

国内のデータスペース（サプライチェーン）領域
- **Ouranos Ecosystem（ウラノス・エコシステム）**

欧州のサーキュラーエコノミー領域
- **CIRPASS 2**

国内のAI・分析、データマネジメント領域
- **日本データマネジメント・コンソーシアム (JDMC)**

お客様とともに

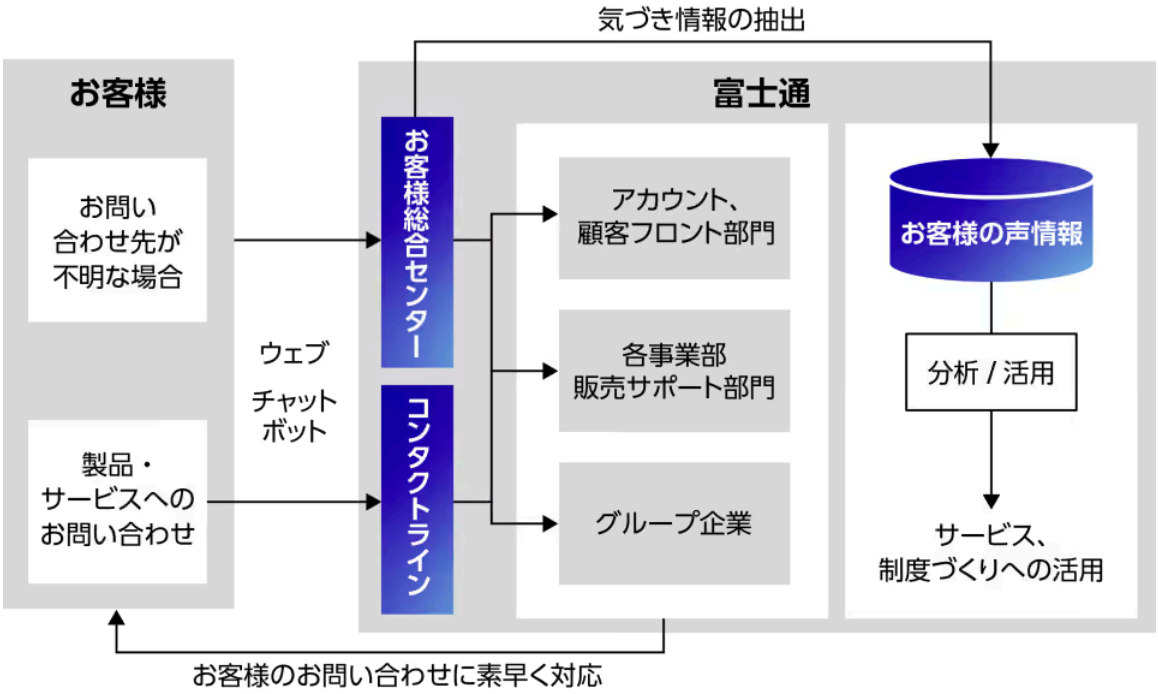
お客様の満足度向上のために

社会や経済の環境がめまぐるしく変化し将来の予測が困難な時代においては、お客様の要望や利用シーンの変化を素早く的確に捉え、“お客様起点”で発想・行動しながら自らを変革していくことが求められます。

富士通お客様総合センター／富士通コンタクトラインの運営

「富士通お客様総合センター」と「富士通コンタクトライン」では、お客様からのお問い合わせに迅速に対応し、適切な窓口へ確実につなぐ体制を構築しています。AIエージェントによるチャットボットに加え、問い合わせフォームも活用することで、多様なニーズに柔軟に対応するとともに、お客様の状況やご要望に応じて、最適なサポートへスムーズにつながる案内を行っています。また、部門横断の連携や対応状況の監視により、回答漏れや遅延を防止するとともに、様々なお客様にご利用いただけるよう、アクセシビリティに配慮した情報の掲示にも取り組んでいます。さらに、「お客様の声」を分析し、製品・サービスの品質向上に継続的に活かしています。

- **富士通お客様総合センター**



運用体制

宣伝・広告の方針

富士通のあらゆる宣伝・広告活動は、法令や社内規程を遵守し、公正かつ適切な表示・表現を用いるよう努めています。2026年度も「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていく」というパーパスに基づいた富士通の取り組みについて、広く認知いただける活動を推進していきます。宣伝方針ならびに費用対効果に関しては、目標（KPI）を設定するとともにPDCAサイクルを回して、KPIを達成しているかを検証しています。
また、富士通で導入しているお問い合わせ対応システムにて、随時広告に対するご意見を承っています。いただいたご意見は真摯に受け止め、対応すべき件に関しては丁寧にお応えするなど、さらなるコミュニケーションを図っています。

- **広告宣伝**



ガバナンス

高い倫理観と透明性に基づく経営を推進しています。また、実効性の高いコーポレート・ガバナンスとリスクマネジメントを通じて、責任ある事業運営と持続的な価値創造を推進します。

コーポレートガバナンス	218
コンプライアンス	225
サプライチェーン	235
リスクマネジメント	242
情報セキュリティ	248
品質への取り組み	262

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

富士通は、2015年12月の取締役会決議によって、コーポレートガバナンスに関する当社の考え方を整理した基本方針（「コーポレートガバナンス基本方針」）を制定しました。2023年9月に改訂した当基本方針は、現在の富士通にとって最善のものと考えて作成していますが、硬直化し、形骸化することのないよう不断に見直し、適宜取締役会で議論するなどして、常に最善のコーポレートガバナンス体制を維持できるよう努めています。

- **[PDF] コーポレートガバナンス基本方針**

コーポレートガバナンス体制（2026年6月29日現在）

＜取締役会＞
富士通は、経営の重要な事項の決定と監督を行う機関として取締役会を設置しています。取締役会は、法令および定款に反せず、妥当と考える最大限の範囲で、業務執行に関する意思決定権限を代表取締役およびその配下の執行役員以下に委譲し、取締役会はその監督および助言を中心に活動を行います。また、取締役会は、業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう非執行取締役を中心に構成し、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数とすることで監督機能および助言機能を強化しています。なお、取締役の経営責任をより明確化するため、2006年6月23日開催の株主総会決議により、取締役の任期を2年から1年に短縮しました。

取締役会は、2026年6月29日現在において、業務執行取締役3名、非執行取締役6名（内、独立社外取締役6名）の合計9名で構成しています。

2025年度においては、取締役会を13回（内、臨時取締役会1回）開催し、会社法及び当社取締役会規則に定める取締役会において取扱うべき事項につき、毎月の定例取締役会に加え、必要な場合には臨時取締役会を開催して、機動的に決議、報告を行いました。特に、当社グループの事業環境を踏まえて取締役会としてフォーカスすべきテーマとして、(1)現中期経営計画最終年の見通し、(2)今後の成長戦略、(3)テクノロジー戦略、(4)非財務指標・人材育成、(5)内部統制・リスクマネジメントの5テーマを設定し、これらに重点を置いて議論を行うとともに、継続的な監督を行いました。
加えて、株主還元、政策保有株式の検証、株主・投資家との対話のフィードバック等を議題として取り上げるとともに、当社グループ全体のリスクマネジメントを統括するリスク・コンプライアンス委員会からは、任務遂行状況に関する毎月の報告及び当事業年度に発生した個別のリスク事案への対応等についてタイムリーな報告を受け、継続的な監督を行いました。
また、当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図るため、取締役会の実効性評価を毎年実施しております。

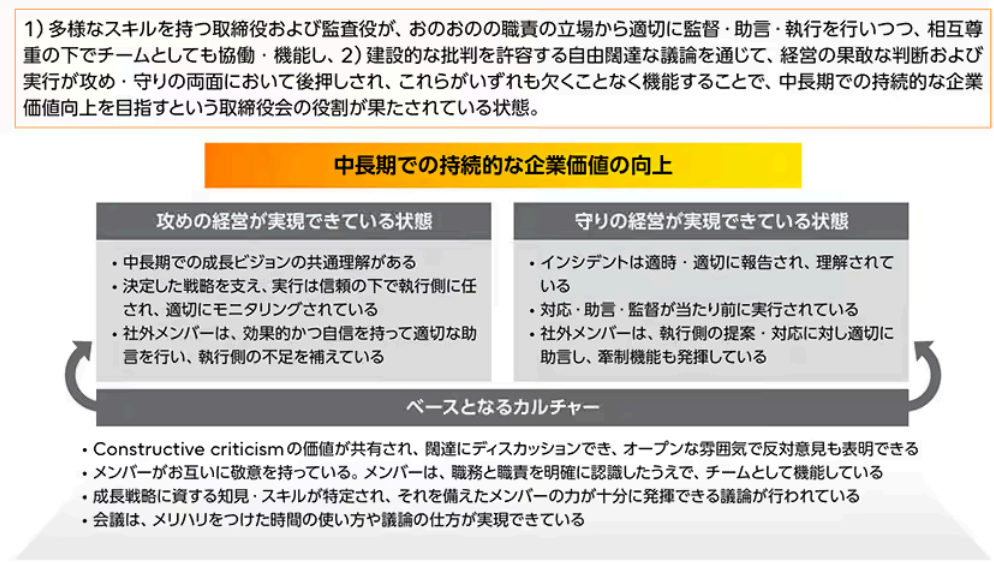
取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要
取締役会は、その実効性の維持、向上のため、取締役会の評価を毎年行うことを、以下のウェブサイトに掲載する「基本方針」の2.(3)dに定めております。

- **[PDF] コーポレートガバナンス基本方針**

1. 2024年度の評価を踏まえた2025年度の取り組みについて
2024年度の取締役会実効性評価アンケート結果においては、全評価項目の評価ポイントの平均値は前年度よりさらに上昇傾向となり、取締役会の実効性は継続的に高い水準にあることが確認されました。また、取締役会メンバーへのインタビュー結果を踏まえ、当社における「取締役会の実効性が高い状態」について、「①多様なスキルを有する取締役及び監査役が相互尊重のもと協働し、②建設的かつ自由闊達な議論を通じて、経営の果敢な判断及び実行が攻め・守りの両面において後押しされ、これらがいずれも欠くことなく機能することで中長期での持続的な企業価値向上を目指すという取締役会の役割が果たされている状態」と定義しました。（下図参照）評価の結果として、取締役会で取り扱う重要な議題の選定とその取扱い方法、及び議論の質向上に向けた情報提供・議事運営の高度化について、具体的な意見が多く寄せられました。これらの評価結果を踏まえ、2025年度は、取締役会の監督機能及び議論の質をさらに向上させるため、主に以下の取り組みを実施しました。

- 取締役会で取り扱うテーマについては、重要案件をフォーカスポイントとして整理し、合宿形式の「集中討議」の機会を活用し、より計画的かつ充実した議論の場を設定した
- 中期経営計画の進捗及び重要案件等については、モニタリング対象を明確化したうえで、年間を通じて付議スケジュールを策定するとともに、重要なマイルストーンや変化点に応じてタイムリーに報告・議論を行うことで、監督機能の実効性向上を図った
- 会議運営のさらなる効率化と議論時間の確保を目的として、議案説明ビデオの活用を一層推進するとともに、議案資料の改善等により、議論すべきポイントを明確化し、議論の質の向上を図った
- 社外役員への情報提供や社外役員の意見形成の充実については、社長と独立社外役員との定期的な意見交換の場の設定や外部有識者を招へいしての議論機会の拡充等によりさらなる充実を図った

また、取締役会メンバー間の実質的なコミュニケーション充実の観点から、①独立社外役員間での意見交換及び情報共有を目的とする独立役員会議、及び②非執行役員のみで開催するプライベートセッションを2025年度も継続実施しました。



「取締役会の実効性が高い状態」の定義について

2. 2025年度の評価
(1) 評価の方法
2025年度の評価は、2024年度と同様に、取締役会メンバーを回答者とするアンケート及び各メンバーとのインタビューを実施しました。評価項目については、前年度の実効性評価において整理した「取締役会の実効性が高い状態」の定義に基づき、当該状態への到達度を測る観点の設問を新たに追加しました。また、取締役会の運営や形式面に関する設問については整理・縮減を行い、今後の取締役会の在り方について取締役会メンバーの意見・提言をより深く把握する目的の設問へと見直しました。具体的には、コーポレートガバナンス体制、取締役会付議基準、取締役会の構成、議題、議長、会議運営、指名委員会・報酬委員会、情報提供、自己評価等に関する観点から意見聴取を実施し、一部定量評価は行いつつ、取締役会の実効性向上に向けた課題認識や具体的な改善提案を把握するための定性的分析の充実を図りました。これら取締役会の実効性評価の結果は、定例取締役会において報

告、議論がされました。なお、機関投資家株主及び議決権行使助言会社等による当社取締役会に対する評価も併せて報告されました。
(2) 評価
上記の評価方法により、取締役会全体の実効性を以下のとおり評価しました。
・本年度の評価においては、「取締役会の実効性が高い状態」への到達度について定量評価を実施し、各取締役・監査役の期待水準を満たしていることが確認されました。また、評価項目の見直しにより、従来の運営・形式面に加え、当社取締役会のあるべき姿、コーポレートガバナンス体制、取締役会付議基準、取締役会の構成などに関する意見・提言を幅広く把握し、実効性向上に向けた課題認識及び改善の方向性をより具体的に整理しました。
・聴取した意見を総合的に検討した結果として、当社において「取締役会の実効性が高い状態」は、従前整理した定義に照らし、自由闊達かつ建設的な議論を通じて、監督・助言機能が適切に発揮されている状態にあると評価しました。そのうえで、実効性をさらに高める観点から、主に以下の対応を進めます。

- 中長期的な企業価値向上に資する観点から、取締役会で取り扱う重要なテーマをさらに明確に絞り込んで、重点的に議論を行うとともに、当該テーマ設定自体も機動的に見直すことで、時宜にかなった実効的な議論の充実に努めます。
- 経営環境の変化に一層迅速に対応できる体制及び監督機能の在り方を考慮して、執行側への適正な権限委譲の検討を進めます。
- 取締役会として重要事項に集中した質の高い意思決定の実現を目指すべく、議事運営の更なる効率化のために各種施策を実行します。
- また、取締役会における議論の質向上に向け、独立社外役員への情報提供の充実及び多様な視点の取り込みを図るとともに、取締役会における監督機能と監査役による監査機能がそれぞれ効果的に発揮されるよう連携を図り、取締役会全体としてのガバナンス機能の更なる強化に努めます。

なお、独立社外役員からは、当社の取締役会における議論は、他社と比較しても非常に自由闊達になされており活発かつ充実しているとの評価をいただいています。

＜監査役（会）＞
富士通は、監査機能および監督機能として監査役（会）を設置しています。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会および業務執行機能の監査・監督を行います。監査役会は、2026年6月29日現在において、監査役5名（内、常勤監査役2名、独立社外監査役3名）で構成しています。

2025年度においては、監査役会を10回開催し、主に、監査役監査の方針および監査計画の立案と決議、会計監査人の監査計画、監査方法の確認、結果の相当性および監査上の主要な検討事項等の検討を行うとともに、内部監査部門からの報告を聴取しました。また、常勤監査役から社外監査役への重要な事項の報告及び検討に加え、執行側の活動に関する理解をより深めるために、さらなる情報共有を図り、各監査役の専門性を活かした意見交換を実施しました。
2025年度における監査役の活動としては、決議した監査の方針および計画に従い、内部統制システムの構築・運用と経営課題への対応を重点に以下を行いました。

- 取締役会、独立役員会議その他重要な会議への出席と意見表明
- 重要な決裁書類の閲覧
- 代表取締役との意見交換
- 本社各部門・子会社の業務等のヒアリング
- 子会社監査役からの報告聴取
- 会計監査人からの報告聴取
- 内部監査部門からの監査状況および結果の聴取
- コンプライアンス部門からの内部通報の状況の聴取
- リスク管理や品質管理の状況の聴取 等

なお、監査上の主要な検討事項に関しては、連結財務諸表における潜在的な重要な虚偽表示のリスク並びに2025年度に発生した重要な事象等の影響および変化等について、会計監査人と十分な議論、検討を行いました。
これらの活動に加え、会計監査を巡る環境変化を的確に把握するため、有価証券報告書の早期開示やサステナビリティ開示の動向、AIを活用した次世代監査をテーマとして、会計監査人と2回にわたりディスカッションを行い、当社の現状と今後の留意点について確認を行いました。

＜独立役員会議＞
富士通は、独立役員の活用を促すコーポレートガバナンス・コードの要請に応えつつ、取締役会において中長期の会社の方向性に関する議論を活発化させるためには、業務の執行と一定の距離を置く独立役員が恒常的に当社事業への理解を深めることのできる仕組みが不可欠と考え、独立役員会議を設置しています。独立役員会議は、すべての独立役員（独立社外取締役6名、独立社外監査役3名）で構成し、中長期の当社の方向性の議論を行うとともに、独立役員の情報共有と意見交換を踏まえた各独立役員の意見形成を図ります。

2025年度においては、独立役員会議を10回開催し、経営方針に関わる重要な事業及び提携の進捗、M&Aを含む当社及び当社グループの事業再編、並びに当社のコーポレートガバナンスなどの経営上の重要な事項を継続的に議論するとともに、情報共有と意見交換を行いました。また、取締役会決議を要する重要案件の事前説明を議題とする場合に、常勤監査役もオブザーバー参加する会議体である「案件事前説明会」を、当事業年度において4回開催しました。

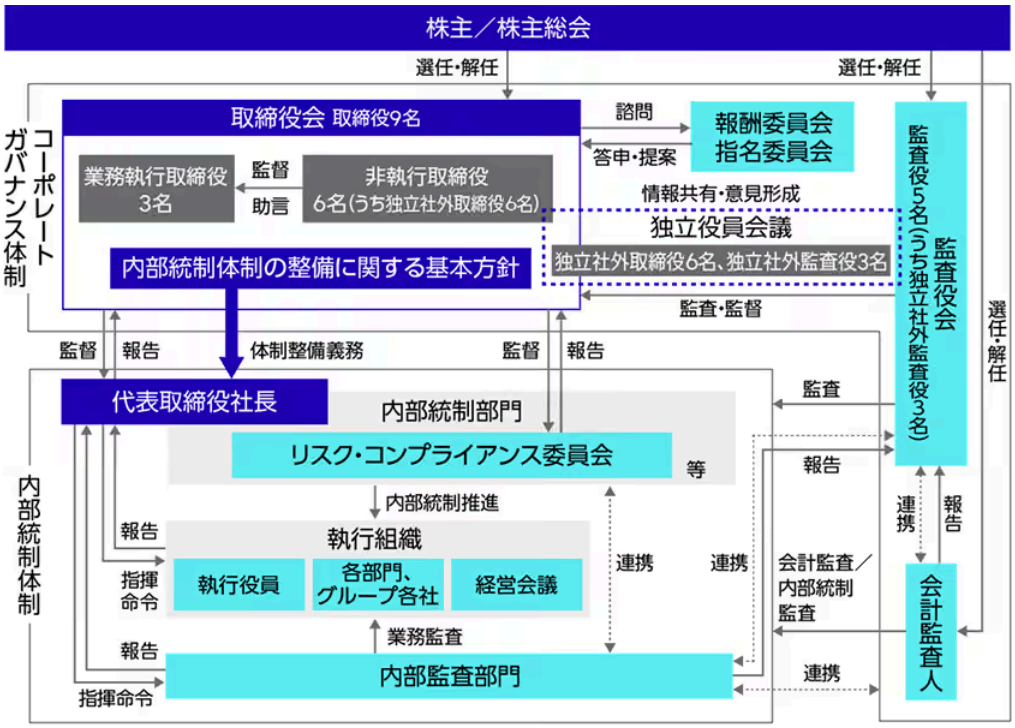
＜指名委員会・報酬委員会＞
富士通は、役員選任プロセスおよび役員報酬決定プロセスの透明性および客観性を確保し、効率的かつ実質的な議論を行うこと並びに役員報酬の体系および水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である指名委員会および報酬委員会を設置しています。

指名委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「コーポレートガバナンス体制の枠組み」と「役員の選解任手続きと方針」に基づき、役員候補者について審議し、取締役会に答申または提案しています。また、報酬委員会は、当社の「コーポレートガバナンス基本方針」に定めた「役員報酬の決定手続きと方針」に基づき、基本報酬の水準と、業績連動報酬の算定方法などを審議し、取締役会に答申または提案しています。

2026年6月に選任された両委員会の委員は以下のとおりであり、指名委員会・報酬委員会いずれも独立社外取締役3名で構成されています。なお、両委員会は、「コーポレートガバナンス基本方針」において、非執行役員で構成し、そのうち過半数を独立社外取締役とすることとしており、また、両委員会の委員長は独立社外取締役が務めるものとしております。

- 指名委員会
  委員長：佐々江 賢一郎（独立社外取締役）
  委員：古城 佳子（独立社外取締役）、鈴木 国正（独立社外取締役）
- 報酬委員会
  委員長：バイロン ギル（独立社外取締役）
  委員：平野 拓也（独立社外取締役）、小林 いずみ（独立社外取締役）

なお、2025年度は、指名委員会を9回、報酬委員会を7回開催しました。
指名委員会においては、CEOを含む代表取締役の選定案、取締役および監査役候補者並びに取締役会議長候補者の選任案等について、報酬委員会においては、取締役の報酬水準及び報酬ミックス、業務執行取締役の業績連動報酬における評価指標の内容、並びに監査役の報酬等について検討を行い、2025年度末までにそれぞれ取締役会に答申しました。なお、監査役候補者及び監査役の報酬については、各委員会が監査役会と協働してこれらの検討を行いました。また、指名委員会においては、スキルマトリックス、CEO等のサクセッションプランや社外役員候補者の選定の検討、及び非執行取締役の相互評価の実施を行い、報酬委員会においては、取締役報酬の総額枠についても検討を行いました。
富士通のコーポレートガバナンス体制の模式図は次のとおりです。（2026年6月29日現在）。



コーポレートガバナンス体制の模式図

現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

富士通は、非執行取締役による業務執行に対する直接的な監督と、業務の決定に関与しない監査役による、より独立した立場からの監督の両方が機能することで、より充実した監督機能が確保されるものと考えています。このような考え方から、独任制の監査役で構成される監査役会を設置する「監査役会設置会社」を採用しています。
また、業務執行の誤り、不足、暴走等の是正、修正を可能とするよう、取締役会は、多様な視点を有する非執行取締役を中心に構成するものとし、独立社外取締役の員数を取締役会の員数の過半数としています。

役員報酬の決定方針

取締役および監査役の報酬は、報酬委員会の答申を受けて取締役会で決定した「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針（役員報酬基本方針）」に基づき決定しています。

- **[PDF] コーポレートガバナンス報告書「取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況 P12 / 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 P13, 14, 15」**

内部統制体制の基本的な考え方

富士通グループの企業価値の持続的向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動により生じるリスクをコントロールすることが必要です。このような認識の下、富士通では、富士通グループの行動の原理原則である「Fujitsu Way」の実践・浸透を図るとともに、経営の効率性の追求と事業活動により生じるリスクのコントロールのための体制整備の方針として、取締役会において「内部統制体制の整備に関する基本方針」を定めています。

「内部統制体制の整備に関する基本方針」の全文ならびに業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要については、以下をご覧ください。

- [PDF] 第126回定時株主総会電子提供措置事項（交付書面非記載事項）

コーポレートガバナンスに関する開示事項

取締役（2026年6月29日）

	氏名	役位および担当	代表権	独立社外役員
業務執行	時田 隆仁	社長、CEO、リスク・コンプライアンス委員会委員長	○	
	磯部 武司	副社長、CFO	○	
	平松 浩樹	執行役員専務、CHRO		
非執行	古城 佳子	取締役会議長		○
	佐々江 賢一郎			○
	バイロン ギル			○
	平野 拓也			○
	小林 いずみ			○
	鈴木 国正			○

- [PDF] 取締役（2026年6月29日）

2025年度 取締役会・監査役会の出席状況

会議体	開催回数	出席率
取締役会	13回	99.2%
監査役会	10回	98.0%

- [PDF] 2025年度 取締役会・監査役会の出席状況

取締役および監査役のスキル

富士通は、イノベーションによって社会に信頼をもたらし、 世界をより持続可能にしていくグローバル企業として、取締役および監査役が業務執行、助言または監督機能を有効に発揮するのに必要と考えられる多様性およびスキルをそれぞれ特定し、スキルマトリックスとして開示しています。なお、各取締役・監査役が有するスキルのうち、当社の取締役会が特に期待するスキルに「○」を記載しています。

取締役（2026年6月29日現在）

	取締役 氏名	独立社外	多様性		スキルマトリックス				
			ジェンダー	国籍	企業経営	財務・投資	グローバル	テクノロジー	ESG・学識・政策
代表取締役社長	時田 隆仁		男性	日本	○		○	○	
代表取締役副社長	磯部 武司		男性	日本	○	○	○		
取締役執行役員専務	平松 浩樹		男性	日本	○		○		○
取締役	古城 佳子	○	女性	日本			○		○
取締役	佐々江 賢一郎	○	男性	日本			○		○
取締役	バイロン ギル	○	男性	米国		○	○		
取締役	平野 拓也	○	男性	日本	○		○	○	
取締役	小林 いずみ	○	女性	日本		○	○		○
取締役	鈴木 国正	○	男性	日本	○		○	○	

- [PDF] スキルマトリックス（取締役）

監査役（2026年6月29日現在）

監査役 氏名	監査役 氏名	独立社外	多様性		スキルマトリックス		
			ジェンダー	国籍	法務・コンプライアンス	財務会計	業務プロセス
常勤監査役	小関 雄一		男性	日本		○	○
常勤監査役	湯浅 一生		男性	日本		○	○
監査役	初川 浩司	○	男性	日本		○	○
監査役	幕田 英雄	○	男性	日本	○	○	
監査役	キャサリン オーコネル	○	女性	ニュージーランド	○		

- [PDF] スキルマトリックス（監査役）

スキル項目の定義

	項目	定義
取締役	企業経営	経営トップまたは経営幹部として培った企業経営に関する経験
	財務・投資	企業における財務、資本または投資の戦略立案・実行の経験あるいは金融業界や投資業務における経験
	グローバル	企業における海外ビジネス担当経験、海外拠点マネジメント経験、海外企業勤務経験または国際的な団体での活動・リード経験
	テクノロジー	テクノロジー企業・団体における技術戦略立案または研究開発に関する経験あるいは先端科学技術分野における経験
	ESG・学識・政策	行政機関、業界団体、大学・研究機関等における代表者または研究に従事した経験あるいはESG・学識・政策に関連する対外発信の経験
監査役	法務・コンプライアンス	法曹、法律学者または企業法務・コンプライアンスの責任者等の経験
	財務会計	公認会計士、税理士等の専門資格保有者または財務会計・ファイナンス全般の経験
	業務プロセス	企業の業務プロセス全般の統括管理に関する経験

- [PDF] スキル項目の定義

コンプライアンス

方針・推進体制

富士通グループは、役員・従業員一人ひとりが高いコンプライアンス意識をもって事業活動を行い、社会の規範としての役割を果たすとともに、ステークホルダーから投資・取引・就業の対象として選ばれる、信頼される企業グループであることを目指しています。
その実現に向けて、Fujitsu Wayの「行動規範」およびその解説書であるGlobal Business Standards（GBS）の浸透・実践を図るためのGlobal Compliance Programを策定し、グローバルに展開することで、高いコンプライアンス意識を根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土の醸成に取り組んでいます。また、富士通のビジネスに携わるすべての人に活動を広げ、理解を求めています。
これらの取り組みを推進するため、ゼネラルカウンセル配下にコンプライアンス担当組織を設置し、各リージョンの担当と連携して各種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」（注1）に基づき設置されたリスク・コンプライアンス委員会に報告するほか、取締役会や監査役とも連携しています。さらに各リージョンにおいては、リスク・コンプライアンス委員会の下部委員会として設置されたリージョン・リスク・コンプライアンス委員会とも連携しており、グループ全体でのFujitsu Wayの「行動規範」の認知度向上と遵守を図っています。

Global Compliance Programの運用状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。経営層による実践および監督の下、富士通グループの事業活動に関わる法規制等の遵守に必要な社内ルール、教育、監視体制の整備と運用を推進しています。

- **(注1) : [PDF] 内部統制体制の整備に関する基本方針（P.9-P.12）**

Fujitsu Wayの行動規範の内容

Fujitsu Wayにおいて、富士通グループの全社員が遵守すべき原理原則である「行動規範」を右記のとおり示しています。
また、富士通では、行動規範を役員・従業員が理解し、行動につなげていけるよう、行動規範の原則をより具体化、詳細化したガイドラインとして、Global Business Standards（GBS）（注2）を14言語で展開し、富士通グループで統一的に適用しています。



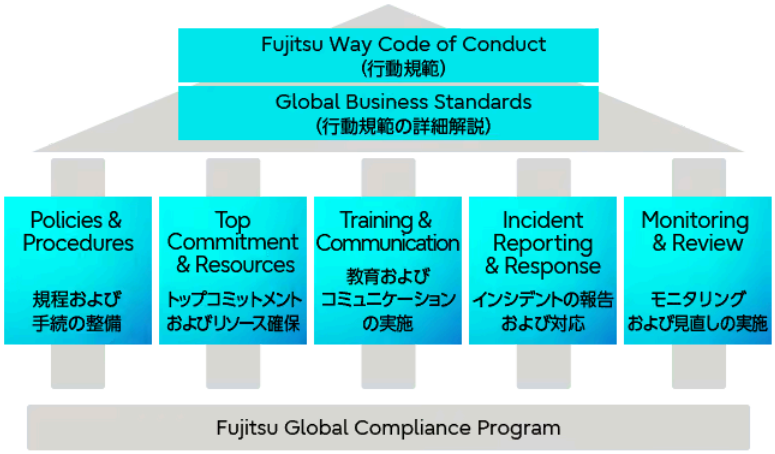
- **(注2) : [PDF] Global Business Standards（GBS）**

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

- Fujitsu Way
- Financial Well-being

Global Compliance Program

富士通では、Fujitsu Wayの「行動規範」およびGBSの浸透・実践を図るために、Global Compliance Programを策定し、グループ全体のグローバルな法令遵守体制の維持・向上に取り組んでいます。Global Compliance Programでは、様々なコンプライアンスに関する活動を5つの柱として体系的に整理し、富士通が継続的に取り組むべき事項を明確化するとともに、富士通のコンプライアンス体制・活動への理解促進を対外的にも図っています。各リージョンにおいては、これに基づき各国・地域の法制度、政府機関の指針などを踏まえ、様々な施策・取り組みを実施しています。
Global Compliance Programの実行にあたっては、グループ内の規程を整備し各リージョンにおけるコンプライアンス業務の責任者を配置して体制を確保しています。社員に対しても様々な教育を継続的に実施し、Fujitsu Wayの「行動規範」およびGBSの浸透を図っています。また、不正等の未然防止・早期発見・是正を図るため、内部通報窓口を設置しているほか、コンプライアンス違反が発見された場合は、直ちにコンプライアンス部門に報告することが定められています。その他、リスクアセスメントや監視、外部専門家のレビューなどを通じて、Global Compliance Programの実効性の確認を定期的に行い、Global Compliance Programの継続的な改善を図っています。



Global Compliance Program

1．規程および手続きの整備

富士通では、国内海外問わず、すべての富士通グループ会社（連結子会社）の社内規範が備えるべき最低限の内容または共通に定めるべき事項を「Fujitsu Group Global Policy」として示し、そのもとでグローバルにすべての連結子会社の役員・従業員が遵守・尊重すべき事項を各分野で共通規範(Standard Policies)として制定しています。
エグゼクティブマネジメントの承認に基づき制定された共通規範のひとつであるStandard Policy for Complianceのもと、国内外すべての富士通グループ会社では、コンプライアンスの徹底と持続的な企業価値の向上を図るため、各リージョン/各社にてコンプライアンスに関する社内規範や、特にビジネスに与える影響が大きい独占禁止法、贈収賄などの分野に関する細則を定めています。
また、贈収賄・利益相反については、GBSに規定されている原則のほかに、公務員への贈答・接待、お取引先等から富士通の役員・従業員が受ける贈答・接待、政治団体を含む各種団体への寄付・協賛、献金、ファシリテーションペイメント（円滑化のための支払）等を行う際の事前申請・承認プロセスを定めた各種社内規程を設けるとともに、寄付・協賛先となる団体のコンプライアンスチェックを実施しています。また、腐敗リスクが高い地域および分野での取引リスクを事前に調査・評価するための一策とし

て、新規取引開始時の取引先デューデリジェンスを実施しています。リスクレベルに応じてサプライヤーに質問票の提出を求めるなどしてお取引先のスクリーニングを行っています。またお取引先には、契約等で法令等の遵守を義務付けています。さらに、取引開始後においても、お取引先のリスクレベルに変化がないかモニタリングを実施しています。

2. トップコミットメントおよびリソース確保

富士通では、社員へのメッセージ発信など、経営陣がコンプライアンスに取り組む意思表示を積極的かつ継続的に行うことにより、富士通グループ全体における行動規範およびGBSの浸透・実践を図っています。
社長自らが国内外の全社員向けに、Fujitsu Wayの行動規範を指針に、お客様や社会の期待を理解して、自律的に誠実な行動をとることの重要性について繰り返し発信するとともに、海外においても、リージョン長やグループ会社の経営陣より、コンプライアンスが法規制等の遵守にとどまらず、信頼される企業運営の前提であることを伝えるメッセージを継続的に発信しています。
さらに、全社のコンプライアンス意識向上のために毎年Fujitsu Compliance Weekを開催し、社長を含めた富士通本社の経営層や各国グループ会社の社長等から社員に対して一斉にコンプライアンス・メッセージを発するとともに、毎年更新されるコンプライアンスeラーニングを全グループ会社社員対象にリリースし、リージョンごとに企画されたコンプライアンス関連活動を提供しています。
また、各リージョンにコンプライアンス業務に従事する責任者を配置し、富士通グループ各社におけるリスク・コンプライアンス責任者とグローバルなネットワークを形成した上でGlobal Compliance Programの実行体制を確保しています。2025年度は、各リージョンからコンプライアンス責任者が来日し、今後のグローバルなコンプライアンス施策について議論しました。

3. 教育およびコミュニケーションの実施

富士通グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」やGBS、および社内規程の浸透・実践を図るために、富士通グループの役員・社員に対して、様々な教育およびコミュニケーションの場の提供を継続的に実施しています。
共通規範のひとつであるStandard Policy for Complianceでは、富士通グループの全役員・全社員を対象にコンプライアンス研修を実施することを定めており、毎年コンプライアンスeラーニングを実施しています。このeラーニングには、贈賄、談合、安全保障輸出管理等のリスク分野や、内部通報制度の利用方法が含まれており、リスクアセスメントの結果や社会情勢を反映するよう富士通本社のコンプライアンス部門および各リージョンのコンプライアンス責任者により毎年見直されます。2025年度にはコンプライアンスeラーニングを富士通グループの全役員・全社員約11万人を対象に14言語で実施し、2026年4月時点で97%が受講済みです。
上記に加え、各国の法律や慣習・ビジネスの実態を踏まえ、各階層、各リージョン、または各部門のリスクレベルに合わせたオンライン研修およびeラーニングも適宜実施しています。富士通および国内グループ会社の新任役員に対しては、毎年、社外弁護士や法務・コンプライアンス部門によるコンプライアンス教育を実施しています。また、管理職に対しては、行動規範やコンプライアンスの重要性、典型的な事例や判断が難しい事例を社内講師が解説する社内研修を定期的に開催しています。新入社員教育にもコンプライアンス教育を導入してFujitsu Wayの「行動規範」やGBSの重要性を理解してもらうとともに、営業部門や法務部門など特定のリスクに重点を置いた教育も継続して実施しています。加えて、GBSの理解と実践を一層促進するため、視覚的に理解しやすいアニメーション動画と、具体的な活用・実践につなげるための解説ページを制作し、グローバルに展開することで、全役員・全社員のGBS浸透を図っています。
また、公正な取引を実現させるため、パートナー企業に対してもコンプライアンス教育を実施しています。国内での新規取引の際には、プロジェクト従事者全員を対象に、中小受託取引適正化法違反や偽装請負、架空取引など、取引において起こりうるコンプライアンス問題の事例を踏まえ、不適切な関係を築かせないための教育を必須で実施しています。海外においてもパートナー教育を実施しており、アジア太平洋地域ではサプライヤー向けに主に架空取引や贈収賄についての教育を、欧州ではチャネルパートナーやマーケティング代理店、販売仲介業者向けに贈収賄や利益相反、競争法、マネーロンダリングなど、取引において起こりうるあらゆるコンプライアンス問題の事例を踏まえた教育を行っています。
さらに、上述のとおり毎年Fujitsu Compliance Weekを設定し、社長、各リージョンの責任者から社員に対するトップメッセージの発信や、各リージョンでコンプライアンスに関するニュースの配信を行っています。
こうしたトップダウンの活動に加え、海外リージョンでは、実際に起こりうるコンプライアンス問題のシナリオを設定し、どのように対処をしたら良いかを現場部門の従業員が様々な立場に立ちロールプレイング形式で考え議論する機会を設けています。これにより、現場のコンプライアンスへの理解をより一層深めています。

4. インシデントの報告および対応

内部通報窓口の設置

富士通グループにおいては、グループ全社員（役員、退職者、出向者、契約社員、嘱託社員、派遣社員などを含む）からの内部通報・相談（匿名によるものを含む）を受け付ける窓口を社内外に設置し、外部ベンダーの運用のもと「Fujitsu Alert」として運営しています。加えて、グループ会社でも個別に内部通報制度を整備して運営しています。
Fujitsu Alertでは富士通グループの社員に加えて、お客様やお取引先を含む富士通グループに関係のある外部の方々（場合により、匿名）も不正行為の疑いや懸念事項を通報することができるようウェブフォームまたは電話にて通報を受け付けています。
Fujitsu Alertは24時間365日、14カ国語で利用可能であり、内容に関する通報者との連絡（追加情報の提供やコンプライアンス部門からのコメントの受領）にも使用しています。
また、お取引先からの通報窓口としてもFujitsu Alertを使用し、富士通グループ（富士通が直接または間接に50%を超える出資をしている会社）が直接、物品、ソフトウェア、サービス等を調達しているお取引先からの通報を受け付けています。

- **Fujitsu Alert**
- **お取引先様の通報窓口について**

Fujitsu Alertについては、定期的なメッセージ発信やコンプライアンス教育、ウェブサイトにより社員に周知を図っており、加えて、富士通ではFujitsu Alertの利用動向を定期的に確認することによって社員の認知度および信頼性の向上を図っています。

通報者の保護

社員はコンプライアンス違反またはそのおそれに気づいた場合に通報することを推奨されており、また、取るべき正しい行動について確信がない場合には所属長または法務部門等に助言を求めることとなっています。
Fujitsu Alertでは、匿名による通報も可能であり、通報者が特定されることのないよう、守秘義務のもと情報の取り扱いには細心の注意を払っています。仮に調査等の過程で間接的に通報者が特定された場合であっても、通報を理由として通報者に対する不利益な取り扱いを行うことを一切禁止しており、そうした不利益な取り扱いをすることは、それ自体が社内規範の重大な違反とみなされます。

通報への対応

Fujitsu Alertにコンプライアンス違反に関する通報がなされた場合、弁護士有資格者である責任者の監督の下で、必要に応じて外部弁護士と連携したうえで、内部調査を実施します。富士通では、内部調査の結果を通報対象となった事項に関与する部門・関係会社からは独立して、取締役会およびリスク・コンプライアンス委員会に直接報告します。なお、通報内容によっては、適切と判断される場合に、コンプライアンス部門から権限のある他部門に調査を委託することもあります。
コンプライアンス部門は、適用される法律と専門的な基準に沿って事実関係を把握し、是正措置を検討するために適切な内部調査を行います。内部調査には、適用される法律の検討、適切な調査手順の検討、収集された証拠の評価、調査結果の文書化、報告・エスカレーションを含みます。調査の結果必要に応じて、またデータ保護法やビジネス法などの適用法令に従って報告者にフィードバックを行います。
調査の結果、行動規範やGBS、その他社内規程に照らして問題が認められた場合にはしかるべきレベルの懲戒処分などの是正を行い、結果として人事評価にも反映しています。また、将来同様の不正が行われることを回避するために、ルールのリマインドや制度の見直し、監視監督の強化などの再発防止策を講じています。
これらの調査プロセス等は、Global Compliance Programの毎年の計画立案時や法律制定・改正時を含め、少なくとも年に一度見直し・改善をしています。
富士通は、法令によって義務付けられている場合や経営判断に基づき、コンプライアンス違反に関する情報を政府の捜査機関や裁判所などの特定の政府機関や司法機関に提供するように決定する場合があります。これらの決定は、コンプライアンス部門の責任者が必要に応じて経営者や他の関連部門と調整して行います。

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

Fujitsu Alertへの通報件数とその内訳

2025年度の「Fujitsu Alert」への通報件数は137件でした。そのうち、汚職（贈賄を含む）の事例や係争案件は確認されていません。富士通グループでは、腐敗防止に関して「GBS 5.2 贈収賄の防止」（注3）や共通規範の1つであるStandard Policy for Complianceに基づき対応するとともに、各国法令の遵守を徹底しています。

	2025年度	
	通報件数	処分件数
全体通報件数	137	3
人権侵害（ハラスメント、差別など）	50	1
法令または社内規則違反	4	1
違反なし（注4）	46	-
競争法違反（談合、カルテルなど）	2	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	2	-
贈賄	2	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	2	-
利益相反規程違反	7	1
法令または社内規則違反	2	1
違反なし	5	-
富士通グループ またはお客様の秘密情報・個人情報保護に関する違反	9	0
法令または社内規則違反	1	0
違反なし	8	-
インサイダー取引・マネーロンダリング	0	0
法令または社内規則違反	0	0
違反なし	0	-
その他	67	1
法令または社内規則違反	10	1
違反なし	57	-

- [PDF] Fujitsu Alertへの通報件数とその内訳はこちら

- (注3) : [PDF]GBS
- (注4) : 表内の「違反なし」には2026年5月11日時点で調査中の案件を含む

リスク・コンプライアンス委員会への報告

コンプライアンス違反が現実に発生した、または発生する兆候を認知した役員および社員は、直ちにリスク・コンプライアンス委員会へ報告し、かつ、部門長があらかじめ定めた報告体制に従い報告を行うようリスクマネジメント規程にて定めています。また、内部通報・相談の状況や重要なコンプライアンス問題の対応状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会、取締役会および監査役に報告しています。リスク・コンプライアンス委員会および取締役会の開催回数は、統合レポートをご参照ください。

5. モニタリングおよび見直しの実施

富士通グループにおいては、リスクアセスメントや内部監査などの活動、および弁護士事務所等外部の専門家によるレビューを通じて、Global Compliance Programの実効性の確認を毎年行っています。また当該レビューおよび監査結果、ならびに社会情勢を踏まえたうえで、Global Compliance Programの継続的な改善を図っています。リスクアセスメントについては、リスクマネジメントのページもご参照ください。
海外においては、腐敗リスクが高い国・地域のグループ会社などを主な対象として、本社コンプライアンス部門が、役員・社員へのインタビュー、社内規程および業務プロセスの確認などを通じて、現地ビジネスに内在するコンプライアンス上のリスクを分析し、実際のリスクの内容や程度に合わせた対策の立案と実行支援を行うリスクアセスメントを継続的に実施しています。
なお、リスクアセスメントおよびGlobal Compliance Programの実施状況については、定期的にリスク・コンプライアンス委員会やリージョン・リスク・コンプライアンス委員会、そして取締役会に報告しています。これらの会議での議論および決定を、Global Compliance Programにおける活動に適時反映し、実行しています。
また、2025年度は、富士通グループが掲げる価値観の組織における浸透度と体現度を把握するため、国内グループ4社を対象にコンプライアンスサーベイを実施しました。分析結果については、各社の経営層や部門長へフィードバックし、コンプライアンス意識向上に向けたマネジメントツールとして活用しています。これにより、各社・各部門が自律的に課題を把握し改善に取り組むことを促すとともに、必要に応じてコンプライアンス部門からも課題解決や改善施策の検討・実行を支援することで、富士通の価値観・倫理観の浸透に向けた取り組みを進めています。

安全保障輸出管理への取り組み

国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。我が国でもその枠組みの中で「外国為替及び外国貿易法」（「外為法」）の下、安全保障輸出管理規制が実施されています。
富士通においても、Fujitsu Wayの行動規範の1つである「法令を遵守します」に従い、外為法だけでなく、「域外適用」される米国輸出管理規則（EAR）に則った安全保障輸出管理推進を基本方針とする「安全保障輸出管理規程」を制定し、その徹底に努めています。
管理体制としては、代表取締役社長を安全保障輸出管理の最高責任者、ガバナンス・コンプライアンス法務本部安全保障輸出管理室を推進組織として体制を整備し、すべての貨物輸出・海外への技術提供について該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施し、必要な輸出許可を取得したうえで輸出を行っています。また、法令違反発生時には速やかな報告を行うことを「安全保障輸出管理規程」において定めています。業務遂行に際しては、輸出管理規制を管轄する経済産業省とも緊密に連携しつつ、法令違反など「漏れ」のない管理の徹底に努めています。
この安全保障輸出管理における社内制度を維持・継続していくために、定期的な監査および役員・社員に対する輸出管理教育を継続しています。国内外のグループ各社に対しては、適切な安全保障輸出管理に向けた規則の制定や体制の確立について指導すると

ともに、教育支援、監査支援、グループ間情報交換会の開催などの活動を行っています。また、全世界の海外グループ会社に対し、多言語化によるeラーニングで安全保障輸出管理基礎教育も展開しています。

財務報告の適正性を確保するための体制

富士通では、取締役会において決議された「内部統制体制の整備に関する基本方針」で以下のことを定めています。

1. 当社は、最高財務責任者のもと、財務報告を作成する組織のほか、財務報告の有効性および信頼性を確保するため、富士通グループの財務報告に係る内部統制の整備、運用および評価を統括する組織を設置する。
2. 当該各組織において、富士通グループ共通の統一経理方針ならびに財務報告に係る内部統制の整備、運用および評価に関する規程を整備する。
3. 富士通グループの財務報告に係る内部統制の整備、運用及び評価を統括する組織は、内部統制の有効性に関する評価結果を定期的に取締役会等に報告する。

運用状況

富士通では、内部統制および内部監査を担当する組織が体制を構築し、企業会計審議会の「財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準」の原則に基づいて富士通グループ全体の財務報告に係る内部統制の評価を実施しており、活動状況および評価結果等については、代表取締役社長、最高財務責任者および取締役会に報告しています。

税務に対する考え方

税務コンプライアンス

富士通グループにおける税務コンプライアンスは、Fujitsu Wayの「行動規範」に則り、遂行しています。
各国の租税法令・条約等、OECDが主導するBEPS（税源浸食と利益移転）等のガイドラインをその趣旨・精神を理解したうえで遵守し、適正な申告や納税に努めています。

税務ガバナンス

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

移転価格

関係会社間の取引においては独立企業間価格の原則を遵守し、適切な利益配分を行います。商取引により利益を創出した国・地域から、商取引のない低税率国・地域に対して利益移転は行いません。

タックスプランニング

事業目的や事業実体の伴わない、租税回避のみを目的とする税務プランニングは行いません。同様にタックスヘイブンを利用した租税回避を意図する利益移転行為は行いません。

税務当局との関係

Fujitsu Wayの大切にする価値観に則り、倫理観と透明性をもって誠実に行動することによって、各国の税務当局と健全な関係構築に努めています。
上記を踏まえたうえで、企業価値を継続的に向上させるため、適正な税務管理の実現を目指しています。

税務情報

地域別税務情報（2024年度）

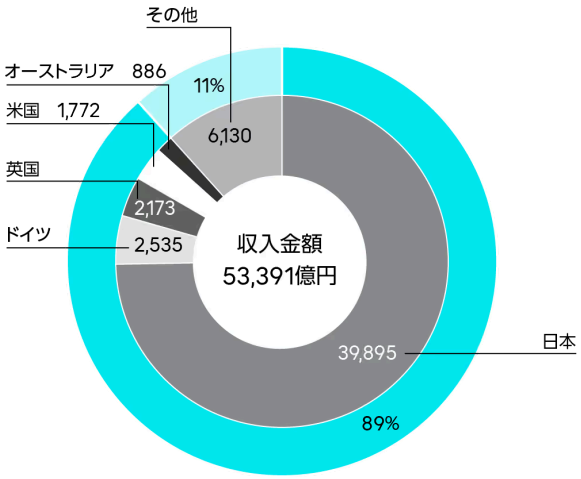
（単位：億円）

	国内	海外（注5）	欧州	アメリカ	アジア パシフィック	東アジア	合計
収入金額	39,895	13,496	7,607	2,176	2,672	1,041	53,391
納付税額	585	94	9	48	29	8	679

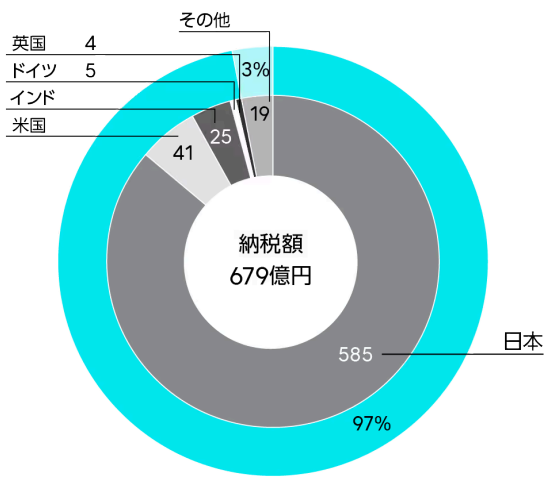
上記金額については日本の税務当局へ提出している「国別報告事項」に基づくものであり、連結財務諸表との直接的な関連はありません。

- **［PDF］地域別税務情報（2024年度）のPDFはこちら**

◦ (注5) 海外 : 欧州には中近東、アフリカが含まれています。中国、台湾、韓国の合計を東アジア、東アジア以外のアジア、オセアニアをアジアパシフィックとして区分表示しています



国別収入金額内訳



国別納税額内訳

企業名と主な事業（2025年3月末時点）

企業名と主な事業（2025年3月末時点）

	企業名	主な事業
日本	富士通(株) 富士通Japan(株) エフサステクノロジーズ(株) 富士通テレコムネットワークス(株) 富士通フロンテック(株) 富士通ネットワークソリューションズ(株) (株)トランストロン Ridgelinez(株) (株)富士通パーソナルズ 富士通ディフェンス＆ナショナルセキュリティ(株) 等	●コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ●ネットワーク機器およびネットワークシステム等の製造 ●ネットワークシステムの企画、コンサルティング、設計・施工管理・運用・保守・サービスの提供 ●デジタルトランスフォーメーションに関するコンサルティングおよび調査研究活動 ●フロントテクノロジー製品および関連ソリューション・サービスの提供 ●安全保障に関する情報通信システムの研究・開発・構築・保守、情報通信システム向け機器およびソフトウェアの開発、製造、販売
欧州	Fujitsu Technology Solutions (Holding) B.V. Fujitsu Technology Solutions GmbH Fujitsu Services Holdings PLC FUJITSU SERVICES LIMITED GK Software SE 他	●コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ●小売業向けソフトウェア製品の開発、販売・関連サービスの提供
アメリカ	Fujitsu Network Communications, Inc. Fujitsu America, Inc. Fujitsu North America, Inc. Fujitsu Consulting (Canada) Inc. GK Software USA, Inc. 他	●ネットワーク機器・システムの開発、製造、販売、工事、関連するサービスの提供 ●コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売
アジアパシフィック	Fujitsu Australia Limited Fujitsu Asia Pte. Ltd. FUJITSU CONSULTING INDIA PRIVATE LIMITED Fujitsu New Zealand Limited Fujitsu (Thailand) Co., Ltd. 他	●コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売
東アジア	FUJITSU KOREA LIMITED 富士通(中国)信息系統有限公司 (Fujitsu (China) Holdings Co., Ltd.) 富士通(西安)系統工程有限公司 (FUJITSU (XI'AN) SYSTEM ENGINEERING Co.,Ltd.) 台湾富士通股分有限公司（FUJITSU TAIWAN LIMITED） FUJITSU HONG KONG LIMITED 他	●コンサルティングおよびシステム構築、保守・運用に関する各種サービスの提供、情報システム向け機器・ソフトウェアの販売 ●アプリケーション開発

- **［PDF］企業名と主な事業（2025年３月末時点）PDFはこちら**

2025年度実績

経営層からのメッセージ発信

- 毎年開催しているFujitsu Compliance Weekにおいて、社長、各リージョン長等の経営層から、従業員に対し、コンプライアンス徹底に関するメッセージを発信

コンプライアンス教育

- 富士通グループの全役員・全社員を対象としたコンプライアンスeラーニング（約11万人を対象に、14言語で実施）：2026年4月時点 受講率97%

- 各リージョン・会社別、階層別、部門別のeラーニング・オンデマンド研修
  （例：新任役員向け教育、管理職向け教育、海外赴任者向け研修、新入社員教育、営業部門向け教育など）
  パートナー企業を対象に、公正な商取引に関する教育を実施

贈賄・カルテル

- 確認されていません。

安全保障輸出管理

- 定期内部監査：富士通社内96部門
- グループ会社輸出管理責任者向けセミナー：国内グループ会社26社
- 監査・教育・体制強化支援：国内グループ会社16社、海外グループ会社36社

サプライチェーン

方針

富士通グループは、「レジリエントで責任あるサプライチェーン」「 公正な取引機会」「パートナーシップの醸成」「最適条件での調達」を調達方針として掲げ、グローバルに調達活動を行っています。
サステナブル調達に関しては、2005年に「CSR調達指針」を制定し、国内外のお取引先に指針の遵守をお願いしてきました。2018年には、RBA（注1）の行動規範を「富士通グループCSR調達指針」として採用しました。2023年には同指針を改訂し、「富士通グループサステナブル調達指針」へ名称を変更し、国内外のグループ会社を含む調達額8割のお取引先から同指針への合意書取得を推進しています。さらに、口座開設プロセスにおいて指針への合意を確認したうえで、調達契約ひな形にもこれらの指針を盛り込み働きかけの幅を広げています。また、合意の内容には単なる遵守に留まらず、お取引先が自社のサプライチェーン上流企業にもこれらの要件を適用するよう働きかけることを含めることで、富士通の行動規範のサプライチェーン全体への徹底を図っています。
RBAは、行動規範の継続的発展および実施のためにステークホルダー（利害関係者）から定期的に意見を取り入れています。
現在、富士通グループのサプライチェーンに関わる多くの企業がRBAに加盟しており、加盟されたお取引先企業の労働者の意見が反映されたRBAの行動指針を「富士通グループサステナブル調達指針」に採用し、材料・部品・ハードウェア製品等のお取引があるお取引先に遵守いただきたい事項としています。

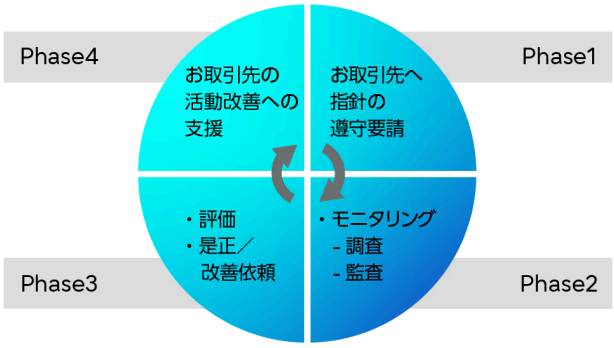
- **(注1) RBA：【PRESS RELEASE】グローバルなCSRアライアンス「EICC」に加盟（2017年10月にEICCからRBAに名称変更）**

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

サステナブル調達活動・定期レビュー

富士通グループでは、全社方針のもと、関連部門が連携してサステナビリティ活動を推進しています。代表取締役社長が委員長を務める「サステナビリティ経営委員会」を主管とする社内関連部門による体制を構築し、半期に一度、活動進捗と目標達成状況を確認しています。調達分野においては、グローバルサプライチェーン本部が関連部門と連携し、お取引先へのサステナブル活動を推進しています。

「サプライチェーンにおける、人権リスクの予防・軽減、温室効果ガス（GHG ）排出削減の推進、多様性の確保」をかかげ、サステナブル調達指針により遵守項目を明確に示すとともに、お取引先にサステナブル活動を要請します。次に、お取引先におけるサステナブル活動の包括的な実施状況を確認するため、サステナブル調査（人権、労働、環境、倫理）、情報セキ



サステナブル調達の推進と改善プロセス

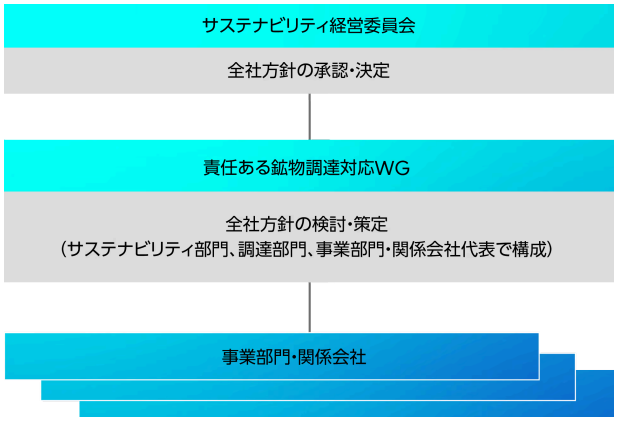
ユリティ、BCM等に関わる各種調査票への回答をお願いしています。なお、2025年度より第三者評価ツールであるEcoVadisを導入し、サプライチェーンのサステナビリティリスクを可視化・強化しています。サステナブル調達に関連したエンゲージメントの働きかけ対象のお取引先の選定は戦略的関係性、調達金額や継続取引等の観点を鑑み実施しています。

回答いただいた調査票は内容を診断のうえ結果をお取引先にフィードバックしており、基準に満たなかった場合は、改善に取り組んでいただきます。特に、確認が必要であると判断させていただいたお取引先には、監査を実施しています。監査での指摘事項については改善計画の提出を要請し、改善に向けお取引先と一緒に取り組みます。最終的に、お取引先においてサステナブル活動が適切に実施され、根付くことを目的にサステナブル調達の推進と改善プロセスを継続して実施しています。

高リスク鉱物への対応

富士通グループは、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通グループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除していくことを方針としています（高リスク鉱物として、タンタル・錫・金・タングステンおよびコバルトを特定）。 また、調達活動におけるサプライチェーンの透明性確保と責任ある鉱物調達を推進するために「サステナビリティ経営委員会」を主管とする社内関連部門による体制を構築しています。

- **[PDF] 富士通グループ責任ある鉱物調達対応方針**



責任ある鉱物調達対応の体制

高リスク鉱物調査

富士通グループは、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイドライン」を参考に、デューデリジェンスとして高リスク鉱物の調査を実施しています。調査では、Responsible Materials Initiative（RMI）の「紛争鉱物報告テンプレート（CMRT）」、「拡張鉱物報告テンプレート（EMRT）」を使用しています。

- **[PDF] 調査で確認した製錬業者**

調査において、回答期限を過ぎても未回答のお取引先には、回答の督促を行い、回答内容に不備がある場合には再提出を依頼しています。また、お客様より「リスクのある製錬所」に関する指摘を受けた場合には、その製錬所を使用しているお取引先に、取引実態の再調査を依頼しています。現時点では、武装勢力と関わりのある情報は確認されていませんが、引き続き製錬業者特定やサプライチェーン透明化への取り組みを行っていきます。

グリーン調達の推進

富士通グループは、地球環境に配慮した部品・材料や製品の調達に関する基本的な考え方を「富士通グループ グリーン調達基準」として定め、お取引先とともにグリーン調達活動を推進しています。
活動テーマの１つであるGHG排出量削減については、お取引先に対し、GHG削減目標を設定したうえで削減活動を推進いただくよう働きかけるとともに、富士通と関連する上流企業に対しても、GHG排出量削減に向けた取り組みを展開いただくよう要請しています。また、水資源保全については、活動の第一歩として水リスク評価の実施をお願いし、サプライチェーンにおける水リスクの低減に向けた取り組みを推進しています。
さらに、富士通グループでは、お取引先から調達する購入品を対象に、含有化学物質に関する調査を実施し、各国・地域における法規制や業界要求への対応を進めています。こうした取り組みを支えるため、「富士通グループ 指定化学物質の非含有管理に関する指針」を開示し、お取引先に対して適切な化学物質管理の実施を求めています。
今後も環境負荷低減に向けた取り組みをサプライチェーン一体となって推進していきます。

- **富士通グループ グリーン調達への取り組み**

サプライチェーンにおける温室効果ガス排出削減目標設定の推進

富士通グループは、カーボンニュートラルに向けた取り組みを加速するため、これまで2050年度に100%削減としていた目標を20年前倒し、2030年度に富士通グループが自ら排出するCO_2をゼロエミッション達成とする目標を掲げ、SBTiよりネットゼロ認定を取得しました。さらに、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体（Scope3）では2040年度にネットゼロを実現するため、サプライチェーン全体を含めた推進に取り組んでいます。
サプライチェーンにおけるGHG排出削減をお取引先とともに推進するため、主要お取引先に説明会を開催し、国際基準に沿った削減目標の設定したうえで削減活動を推進いただくよう呼びかけています。2024年度より社会へのインパクトを明確にするため、調達額ベースではなく排出量ベースで8割のお取引先とし、対象の企業の削減目標設定を受領することが出来ました。

製品単位のCO_2排出量可視化に向けたデータ連携の実践

富士通グループは、2040年度にバリューチェーン全体でネットゼロを実現する目標に向け、2024年より国内外45社のお取引先と連携し、製品単位のCO_2排出量（カーボンフットプリント）データの共有を開始しました。本取り組みでは、富士通のオファリングサービス「Sustainability Value Accelerator」を活用し、国際および国内の算定ルールに準拠したPCFの算出および企業間でのデータ連携を実現しています。併せて、データ機密性に配慮した設計や自動計算機能の提供に加え、複数言語への対応を行うことで、国・地域や言語の違いを超えた円滑な情報連携を可能として、企業間の信頼構築と参加促進を図りました。
国や地域ごとの特性や言語の違いを踏まえ、各エリアの推進主体と海外のお取引先との協働を通じて、原材料や部品など上流段階に遡ったカーボンフットプリントデータの収集・連携を推進しています。これにより、サプライチェーン全体を通じたCO_2排出量の可視性向上と、より精緻な製品単位の排出量把握を可能とし、バリューチェーン全体での脱炭素に向けた取り組みを加速しています。

サプライチェーン多様性の推進

富士通グループは、多様な人材が平等に機会を持ち、異なる価値観や能力を活かしあえる環境がイノベーションの創出、ひいては持続可能性を備えた強固なサプライチェーンの構築・展開の実現に不可欠であると考え、サプライチェーン全体での多様性の確保に取り組んでいます。
社会課題は、国・拠点により異なることから、サプライヤーダイバーシティに関する取り組みは、それぞれの特性に基づく施策を立案し、遂行しています。例えば、日本においては、女性活躍が大きな社会課題となっていることを鑑みて、サプライチェーンにおける女性活躍の推進をテーマに活動しています。具体的には、主要お取引先に対して、取り組み状況の可視化と意識醸成を促す

第一歩として、厚生労働省が開設した「女性の活躍推進企業データベース」へ各社の女性活躍に関する情報を登録していただくよう依頼しています。

情報セキュリティ対策の推進

富士通グループは、経済産業省および独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が策定した「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」に基づき、お取引先とともに「情報セキュリティ事故撲滅」を掲げ、情報セキュリティ事故の予防、再発防止のための教育・啓発・監査・情報共有などの施策を継続的に実施しています。
近年では、クラウドなどの外部サービスやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の業務利用が拡大傾向にあり、スマートフォンやタブレットPCなどのスマートデバイスの使用機会も急増しています。情報漏えいリスクについても、メール誤送信、PCやスマートデバイスの盗難・紛失だけでなく、内部犯行、サイバーテロなどの新たなリスクも抑止する必要があります。
こうした現状を踏まえ、お取引先に業務を委託する際には、海外のお取引先も含め、富士通グループと同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報の取り扱いを規定し、教育・啓発を推進しています。さらに、お取引先の情報セキュリティに重大な問題が発覚した場合は、直ちに是正活動を実施し、改善が見られない場合には取引の見直しなどの対策を行います。

サプライチェーンBCMの強化

富士通グループでは、「大規模災害など不測の事態においても製品・サービスを安定的に供給するためには、サプライチェーン全体のBCM（事業継続マネジメント）強化が不可欠である」、という考えのもと、サプライチェーン全体のレジリエンス向上に継続的に取り組んでいます。その一環として、お取引先との連携のもと、拠点情報を調査・集約し、平時よりサプライチェーンの可視化を進めています。これにより、有事には迅速なリスク検知および影響範囲の特定を可能とし、早期の状況把握と対応につなげています。さらに、ツールによるリスク影響のシミュレーションを整備し、有事における影響の予測を迅速に行うとともに、平時よりお取引先と協働したレジリエンス強化に取り組んでいます。

お取引先とのコミュニケーション

お取引先評価制度における評価結果のフィードバック

富士通グループでは、プロダクト関連のお取引先やソリューション開発関連のお取引先に向け、お取引先評価制度（注2）を用いて主要なお取引先を中心に、評価・フィードバックを行い、基準に満たないお取引先には、改善を要請しています。

- (注2) お取引先評価制度 : 調達品のパフォーマンスや企業の基本姿勢を「品質」「技術」「価格」「供給」「CSR」などの項目で評価する富士通の独自制度

総合的リスクマネジメント基盤の構築

富士通グループでは、情報セキュリティリスク、与信・コンプライアンスリスク、制裁を含む地政学リスクへの対応も進めています。外部機関が公表しているサプライチェーンリスク情報およびその耐性の評価データを一元的に集約・可視化し、そこに富士通で保有している販売・生産・調達データ・調査実績等の情報を連携する方針です。多角的にリスクを一括検知し、分析、早期アクションへとつなげる統合的なリスクマネジメント基盤（Third Party Risk Managementプラットフォーム）の構築を進め、ガバナンスを強化していきます。
今後も、高度なデジタル技術を駆使しながら、外部環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できるレジリエントなサプライチェーンの構築に注力し、継続的な価値創造と持続可能な社会の実現に貢献します。

調達コンプライアンスの徹底

調達部門教育

富士通グループでは、調達部門がお取引先に対してサステナビリティに配慮した調達活動を実施するよう、サステナブル調達、グリーン調達のほか、中小受託取引適正化法（取適法）や派遣法などのコンプライアンスおよびリスク管理（BCM活動）の教育を実施し、調達担当者の意識向上を図っています。

中小受託取引適正化法（取適法）および労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針への取り組み

富士通グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」およびGBSの規程に則り、グループ全体として法令遵守を徹底しています。また、富士通グループ全体で中小受託取引適正化法（取適法）および労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針に関わる教育を実施しています。

「パートナーシップ構築宣言」を公表

富士通は、お取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」を策定・公表しました。
パートナーシップ構築宣言とは、経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣（経済産業大臣、内閣府特命担当大臣（経済財政政策担当）、厚生労働大臣、農林水産大臣、国土交通大臣）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、導入された仕組みです。
パートナーシップ構築宣言についての詳細および富士通の宣言内容は（公財）全国中小企業振興機関協会が運営するポータルサイトに掲載されています。

- **「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト**

お取引先の通報窓口

富士通グループは、富士通グループの調達活動におけるコンプライアンス違反やその疑念がある行為に関する通報を受け付けています。社内・社外のそれぞれに窓口を設けて、通報いただいた内容の事実関係を確認、調査のうえ、速やかに対応しています。なお、通報いただいた方やそのお取引先に対して不利益な取り扱いをすることは、内部通報規定で禁止しています。
また、反社会的勢力による被害を防止する（活動の助長もしない）ために、お取引先との契約書に反社会的勢力などの排除条項を明記しています。富士通グループはお取引先を含め、反社会的勢力との関わりを一切持ちません。

- **お取引先様の通報窓口について**

業界標準のイニシアチブへの参画／活動の推進

富士通グループは、「責任ある企業行動」の国際アライアンスであるResponsible Business Alliance(RBA)に加盟し、RBAの行動規範を尊重するとともに、お取引先と協力しながらサプライチェーンにおけるサステナブル調達の推進に取り組んでいます。
また、電子情報技術産業協会（JEITA）やWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）が主導するPACT（Partnership for Carbon Transparency）などの国際イニシアチブに積極的に参画・協力しています。これらの活動を通じて、サプライチェーン全

体における環境・社会課題への対応や、製品・サービスのライフサイクルを通じたGHG排出量の可視化・削減に向けた取り組みを推進し、業界全体におけるサステナブル調達の高度化と普及に努めています。

2025年度実績

調達方針の合意の取得

- 調達指針「富士通グループサステナブル調達指針」に対して692社から同意書を取得

サステナブル調査の実施

- 国内外の主要お取引先からサステナブル調査回答受領（グループ会社調査を含む）：1240社
  基準未達のお取引先に対しては、サプライヤエンゲージメントを通じた是正支援を実施。今年度リスクが確認されたソリューション系お取引先については、二社監査により問題有無を確認したうえで、基礎的な体制整備・改善支援を中心に対応。リスクレベルおよび取引特性に応じ、第三者監査の実施も含めて検討し、是正・改善を推進。

【サステナブル調査 回答受領社数実績 2025年度】

国内	602社
海外	638社

【国内お取引先リスクレベル 2025年度】

High	5%
Medium	56%
Low	28%

高リスク鉱物調査実績

- 調査対象の61.1%のお取引先より回答を受領
- 804社の製錬業者を確認し、そのうち338社がRMI認定の「責任ある鉱物保証プロセス（評価プロトコル）Responsible Minerals Assurance Process（RMAP）」に準拠していることを確認

サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進

- 2022年度の排出量ベースで80%を占めるお取引先での排出削減目標の設定が完了

サプライチェーン多様性の確保

- 日本国内に本店を有するお取引先を対象として、2022年の調達金額の80%を占めるお取引先に、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」への登録を依頼（333社登録済）
- 海外子会社おいても、中小企業（SME）・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達KPIを達成

情報セキュリティ対策の推進

- 情報セキュリティ対策状況の自主点検実施（2025年11月） 2,321社

お取引先とのコミュニケーション

- お取引先に向けた事業方針説明会を開催し、調達方針およびビジネス方針の共有と、セキュリティ・コンプライアンスリスクへの対応を依頼。328社が参加
- お取引先向けたオンラインセッションを開催し、担当役員よりサステナビリティ経営および人的資本経営に関する当社の方針と取り組みを説明し各社における人権やウェルビーイングの取り組みを推進を呼びかけた。約400社が参加

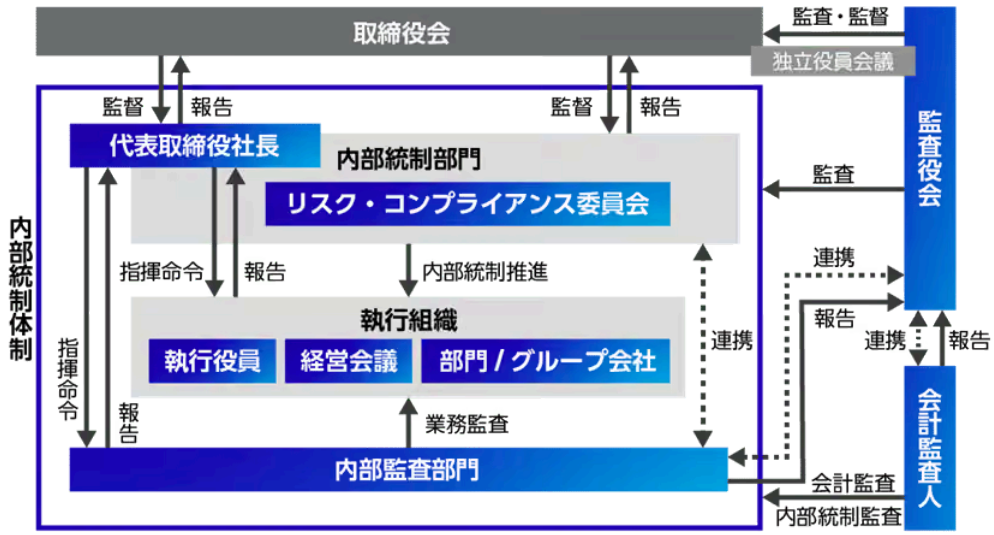
調達コンプライアンスの徹底

- グローバルの調達部員を対象に、調達における課題や取り組みを共有するセッションを実施

リスクマネジメント

方針・推進体制

富士通グループは、事業継続性、企業価値の向上、企業活動の持続的発展を実現することを目標とし、その実現に影響を及ぼす不確実性をリスクと捉え、これらのリスクに対処するために、取締役会が決定した「内部統制体制の整備に関する基本方針」に基づき、取締役会に直属し、グループ全体のリスクマネジメントおよびコンプライアンスを統括する「リスク・コンプライアンス委員会」を設置しています。
リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長を委員長として業務執行取締役などで構成しており、富士通グループに損失を与えるリスクを常に評価、検証し、認識された事業遂行上のリスクについて、未然防止策の策定などリスクコントロールを行うとともに（潜在リスクマネジメント）、リスクの顕在化により発生する損失を最小限に留めるため、顕在化したリスクを定期的に分析し、取締役会等（独立役員会議含む）へ報告を行い、再発防止に努めています（顕在化したリスクのマネジメント）。
また、リスク・コンプライアンス委員会はグローバルな地域に基づく業務執行体制の区分であるリージョンごとに、下部委員会としてリージョンリスク・コンプライアンス委員会を設置し、国内外の部門（第1線）やグループ会社にリスク・コンプライアンス責任者を配置するとともに、これらの組織が相互に連携を図りながら、グループ全体でリスクマネジメントおよびコンプライアンスを推進する体制を構築しています。
さらに、グループ全体のリスク管理機能強化のため、事業部門から独立した代表取締役社長直下の組織である全社リスクマネジメント室（第2線）にリスク・コンプライアンス委員会の事務局機能を設置し、CRMO（Chief Risk Management Officer）の下、リスク情報全般の把握と迅速かつ適切な対応を行うとともに、代表取締役社長主導によるリスクマネジメント経営を徹底し、リスク・コンプライアンス委員会を毎月開催することで、施策実行の迅速性と実効性を担保するよう努めています。
なお、リスクマネジメント・コンプライアンス体制について、毎年、監査役監査、監査部門（第3線）による内部監査を行い、体制が正常に機能していることを確認しています。



内部統制体制におけるリスク・コンプライアンス委員会の位置づけ

プロセス

【潜在リスクマネジメントプロセス】

- グループにおける重要リスクの抽出・見直し
  リスク・コンプライアンス委員会事務局（全社リスクマネジメント室、第2線）にて、富士通グループを取り巻く環境変化をふまえたグループにおける重要リスク（16項目）の抽出・見直しを随時実施。重要リスクごとにリスクシナリオを定義。純粋リスクと経営リスクに区分
- リスク管理部門（第2線）の選出
  重要リスクごとに当該重要リスクにおける責任を持ち統制を行う所管部門であるリスク管理部門を選出
- グループにおける評価
  毎月、リスク管理部門・部門・グループ会社において、各重要リスクの影響度、発生可能性、対策状況等を評価
- 重要リスクのランキング化・マップ化
  グループにおける評価内容をふまえ、重要リスクのランキング化およびリスクマップの作成を実施。リスクマップでは4象限にプロットすることで重要リスクの選好度を4段階に評価（回避・移転・低減・保有）。評価結果および顕在化したリスクの状況から、重要度を評価し年度の重点対策リスクを選出
- リスク・コンプライアンス委員会および取締役会への報告
  グループにおける評価結果をふまえた分析を実施し、重点対策リスクや重要リスクの対策方針などを議論・決定
- 部門・グループ会社への是正指導
  グループにおける評価結果をふまえ、随時、部門・グループ会社にフィードバックを実施し、改善を指示
- 部門・グループ会社におけるリスクモニタリング
  部門・グループ会社において毎月、リスクモニタリングを実施し、リスク対策の状況確認と低減を実施

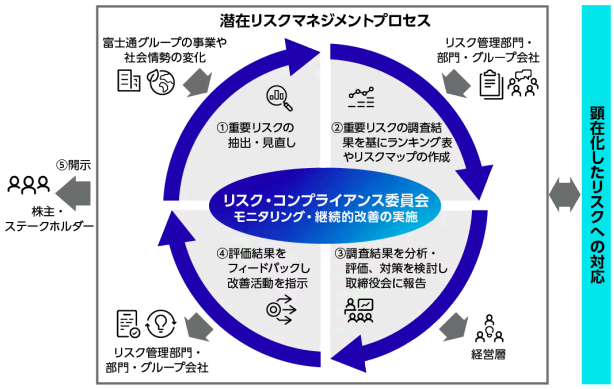
【顕在化したリスクへの対応】

- リスクマネジメントに関する規程に基づき、リスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーションの実施などのルールを義務化し、従業員に周知
- リスクマネジメントに関する基準やリスク・コンプライアンス委員会へのエスカレーションルールを基に、部門・グループ会社におけるエスカレーションルールを定め、リスクが顕在化した際には、迅速な対応を実施
- リスクの分析・横展開を行うとともに必要に応じて取締役会報告等を行い、再発防止に努める

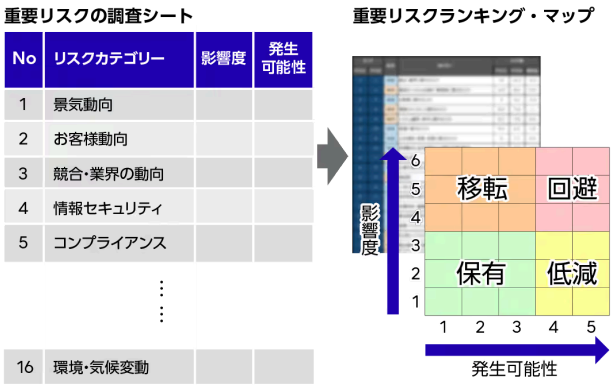
このようなプロセスを繰り返し実行するとともに、毎月、リスク管理部門・部門・グループ会社による確認を行うことで、グループ全体のリスクの低減と顕在化した際の影響の最小化に努めています。

【重点対策リスク】
潜在リスクマネジメントにおける評価結果に加えて、顕在化したリスクの状況をふまえたうえで、富士通グループの事業戦略およびビジネス目標達成への影響を鑑み、重点的に取り組むリスクを「重点対策リスク」として選定しています。2026年度における重点対策リスクは以下2つを定めています。

- セキュリティに関するリスク
- 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク



リスクマネジメントプロセス



重要リスクの可視化

富士通グループにおける重要リスク（注1）

- **1. セキュリティに関するリスク（純粋リスク）**
- **2. 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク（純粋リスク）**
- **3. 自然災害や突発的事象発生のリスク（純粋リスク）**
- **4. 人権に関するリスク（純粋リスク）**
- **5. コンプライアンスに関するリスク（純粋リスク）**
- **6. 財務に関するリスク（経営リスク）**
- **7. 環境・気候変動に関するリスク（純粋リスク）**
- **8. 富士通グループの施設・システムに関するリスク（純粋リスク）**
- **9. 競合・業界に関するリスク（経営リスク）**
- **10. 経済や金融市場の動向に関するリスク（経営リスク）**
- **11. 知的財産に関するリスク（経営リスク）**
- **12. お客様に関するリスク（経営リスク）**
- **13. 調達先・提携等に関するリスク（経営リスク）**
- **14. 投資判断、事業再編に関するリスク（経営リスク）**
- **15. 公的規制・政策・税務に関するリスク（経営リスク）**
- **16. 人材に関するリスク（経営リスク）**

◦ (注1) 事業活動に伴うリスクの例：記載例は一部であり、有価証券報告書などに掲載

- **有価証券報告書・半期報告書・四半期報告書**
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿ったリスク関連情報の詳細は、以下のウェブサイトをご参照ください
  - **環境リスクへの対応**

リスクマネジメント教育等

富士通グループ全体でリスクマネジメントを徹底するため、階層別に各種教育・研修を実施しています。
具体的には、新任役員、新任幹部社員などを対象に、リスクマネジメントの基本的な考え方やリスク・コンプライアンス委員会への迅速なエスカレーションなどのルールの周知、製品・サービス、情報セキュリティに関する事案を共有し、継続的なリスクマネジメントの意識向上と対応能力の強化を推進しています。
また、リスクマネジメント部門においては、従業員の評価指標にリスクマネジメントの要素を取り入れることで、評価が金銭的インセンティブに結び付くとともに、組織としてのリスクマネジメントスキルの向上を図り、対応力強化に努めています。
2025年度の教育実績については、「2025年度実績」をご参照ください。

全社防災

富士通および国内外グループ会社は、災害発生時の安全確保、被害の最小化と二次災害の防止に努め、操業の早期再開とお客様・お取引先の復旧支援の推進を基本方針として、社内組織の強固な連携体制の構築と事業継続対応能力の強化を図っています。
各事業部やグループ各社の職制系統によるお客様への対応に加えて、地域ごとに富士通グループとして、協力し対応する「エリア防災体制」を構築しています。
また、防災体制の実効性を検証し、対応力を強化するために、全社、対策本部、事業所、従業員など各階層に応じた訓練を行うとともに、被害の最小化、事故の未然防止のため自主点検や検証活動を行っています。これにより課題を把握し、改善に向けた検討・施策を推進することで継続的な防災・事業継続能力の向上を図っています。
全社防災体制と訓練、検証活動については以下のPDFを、2025年度の活動実績は、「2025年度実績」をご参照ください。

- **[PDF] 全社防災体制と訓練、検証活動**

事業継続マネジメント

近年、地震や水害などの大規模な自然災害、事件・事故、感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かすリスクが多種多様となっています。 富士通および国内外グループ会社は、不測の事態発生時にも、お客様が必要とする高性能・高品質の製品やサービスを安定的に供給するため、事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）を策定しています。また、このBCPを継続的に見直し、改善していくために事業継続マネジメント（BCM：Business Continuity Management）を推進しています。
富士通グループでは、災害や感染症への対応においてお客様、お取引先、社員およびその家族の安全や健康の確保を最優先としつつ、お客様への製品・サービス提供の継続および災害や感染症により生じる様々な社会課題の解決に資する取り組みを進めました。
BCM活動の取り組みやサプライチェーンのBCMについては以下のPDFを、2025年度の活動実績は「2025年度実績」をご参照ください。

- **[PDF] BCM活動の取り組み**

2025年度実績

リスクマネジメント教育

富士通グループ新任役員向け研修：44人 —

リスクマネジメントに関する事項のほか、内部統制体制、コンプライアンス、および人権に関する事項など、経営判断視点や新任役員として留意すべき点について具体的な事例の紹介を交えて実施

取締役向け研修：9人（うち、非執行取締役6人） —

非執行/執行の取締役を対象に、リスクマネジメントを含む様々な分野のeラーニングを提供

富士通グループ新任幹部社員向け研修：648人 —

リスクマネジメントに関する基本的な考え方や幹部社員としてのリスクマネジメントにおける役割などについて、eラーニングにて実施

リスクマネジメントに関する教育：富士通グループ11万人 —

リスクマネジメント全般（情報セキュリティ、コンプライアンスなど）に関するeラーニングを実施

防災フォーラム：529人 —

大規模災害に向けた現場の対応力向上を目的に、富士通グループの防災・事業継続担当者および全従業員を対象とした知見共有のためのフォーラムを開催

重大インシデント対応訓練

重大インシデント対応訓練（2025/12 組織訓練：531人、2026/1 データセンター障害：16人）：合計547人 —

重大インシデントが発生した際の対応（暫定対処、原因究明、現場・リージョンとHQとの連携、お客様対応、個人情報漏洩対応、メディア対応等）の強化として現場対象部門および経営層での対策会議形式の二段階で訓練を実施し、インシデント対応プロセスの検証を実施。
訓練を通じて課題を抽出し、継続的改善を図ることにより、グローバルにおけるインシデント対応力と組織間連携を強化

防災・BCM訓練

富士通全社防災訓練：2025年度のテーマ「富士山噴火（首都圏への広域降灰）」 —

年に1回、富士通および国内グループ会社が連携して大規模災害（「首都直下型地震」、「南海トラフ巨大地震」、「富士山噴火」 などを想定）に対処するための要領の習熟とその検証を実施

BCPアウェアネスWeek —

業務継続に関わる従業員一人ひとりの意識向上を促し、組織全体の事業継続能力を図ることを目標にグローバル全従業員を対象に、危機事象発生によるリソースの損失を想定したアウェアネスイベントを実施。また、各組織のBCPに沿ってオペレーションや複数組織間連携をシミュレーションすることにより課題を洗い出し、富士通グループのBCPを継続的に改善

@Fujitsu 2026

情報セキュリティ

基本方針

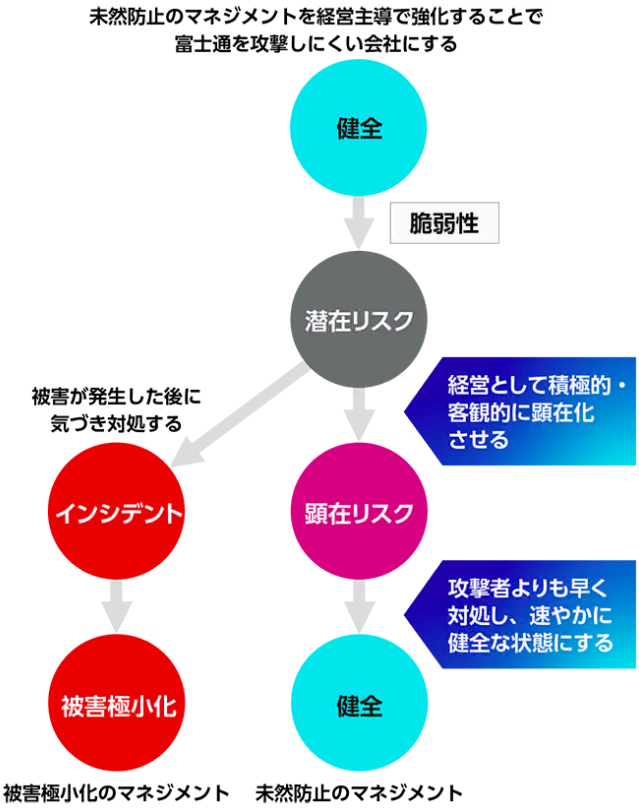
世界は、以前にも増して多くの深刻なサイバー攻撃にさらされ様々な被害を受けています。インターネットに公開されたシステムを見つけ出す技術が進歩し誰もが弱点を容易に見つけ攻撃することが可能になっており、未知の脆弱性を悪用した攻撃や脆弱性公表から数日以内での攻撃など、想定すべき脅威や攻撃手法はますます高度になっています。
そういった環境において、富士通グループは、イノベーションを通じて社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていくことをパーパスに掲げ活動しています。富士通は多くのお客様とともに社会に対する価値創造を行っており、富士通が一度被害を受ければその影響は自社全体に留まらず、お客様・社会にまで影響を及ぼすものと理解しています。そのため、セキュリティ対策は富士通における重要な経営課題であり、経営層から現場部門まで全社一体となって取り組んでいます。また、そのための全社セキュリティリスクマネジメントスキームを構築しています。

<セキュリティリスクマネジメントの考え方>

富士通は、2021年以降、複数の重大なセキュリティインシデントに見舞われ、その対応に追われる現場では社内の様々な問題に直面しました。これらの問題を解決していく中で、富士通を攻撃者にとって「攻撃しにくい会社」にし、それを維持していくことが必要であると認識しました。「攻撃しにくい」とは、富士通への攻撃が容易ではない、すなわち攻撃が成功しにくいと攻撃者に思わせる状態を意味します。
「攻撃しにくい会社」を実現するためには、特に、インターネットに面したアセットの脆弱性など、外部からの攻撃の起点となるセキュリティリスクを徹底的に排除します。これにより、攻撃者は攻撃口を発見すること自体が困難になり、仮に攻撃口を発見できたとしても、その後の攻撃実行も極めて困難となる状態を目指しています。

<攻撃しにくい会社を実現するセキュリティリスクマネジメント>

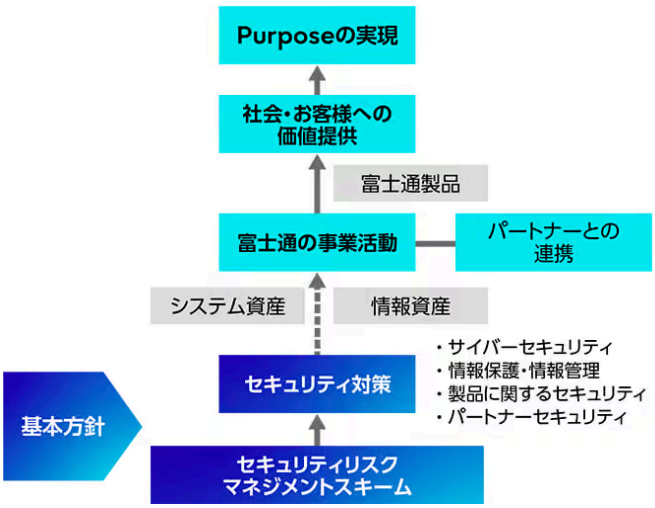
富士通の従来のセキュリティリスクマネジメントでは、一般的なリスクマネジメントの考え方に基づき、インシデント発生後の事後対応による被害最小化を重視していました。その結果、現場部門が認識しないまま潜在的なリスクが徐々に拡大し、インシデント発生後に初めてその深刻さが露呈するという事態が起こりました。
このような状況を踏まえ、攻撃者の視点でより早い段階で潜在的なリスクを自ら顕在化させ、攻撃者よりも先に対応することで被害を抑制することが必要であるという考えに至りました。特に、昨今のサイバー攻撃におけるリスク発見から攻撃までの時間が極めて短くなっていることを考えると、潜在的なリスクの早期顕在化と迅速な対応を実現するマネジメントが不可欠です。
潜在するリスクの様々なケースを想定しそれに対応する顕在化の仕組みを構築することで、潜在的なリスクを網羅的に特定しリスクに対応すべき現場部門を把握できるようになっています。リスクの対応にあたっては、特定されたリスクを分析（攻撃難易度等）・評価（発生確率と被害規模）することで対応方針・優先度などを決定しています。優先度の高いリスクについては、CISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）の下で全社セキュリティ統制を担う組織（以下、CISO組織）が直接現場に対して対応を指導することも行っています。



顕在化によるリスクマネジメント

<セキュリティ対策のスコープ>

パーパスの実現を支えるために、攻撃者が富士通自身だけでなく、パートナー企業あるいは富士通のクラウド基盤上のSaaSなど、サプライチェーン全体を通じて、国内外問わずお客様の情報を狙っているものと想定したセキュリティ対策に取り組んでいます。富士通のお客様への価値提供のためのシステム（ビジネスシステム）や事業活動をささえるシステム（社内システム）に対するサイバーセキュリティ対策はもちろん、適切に情報を扱う・保護するための情報管理、富士通の提供する製品そのものやサプライチェーンを担うパートナー企業に対するセキュリティ対策もスコープとして活動しています。



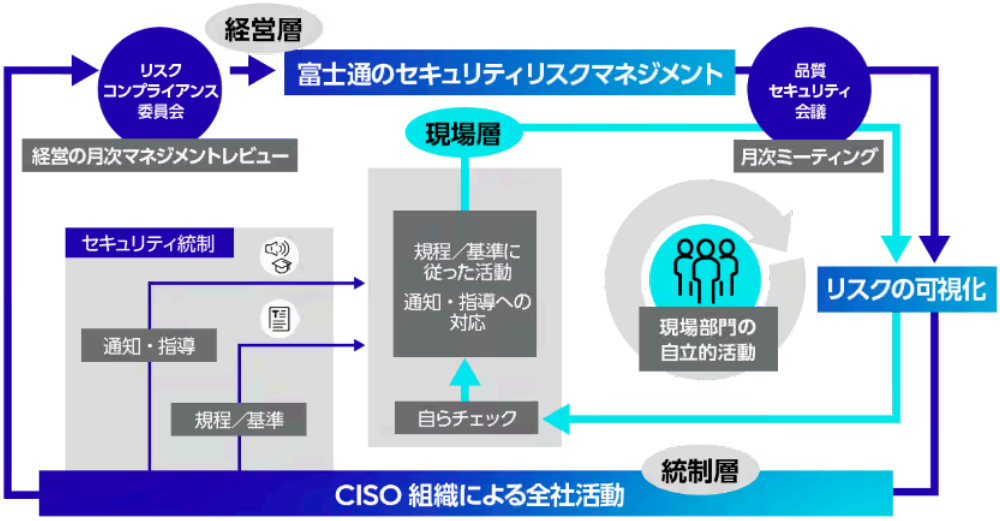
Purposeの実現に向けたセキュリティリスクマネジメント

全社セキュリティリスクマネジメントスキーム

富士通は、過去の事案への対応経験・その分析を通して、現場の一部門のセキュリティインシデントが自社全体に留まらずお客様・社会に影響を及ぼす可能性があること、潜在リスクの早期顕在化と迅速な対応を実現する現場実行力を高めるには経営の関与が必須であることを認識しています。この認識のもと、経営層・現場層・CISO組織（統制層）が一体となって経営課題としてセキュリティ対策に取り組むための全社セキュリティリスクマネジメントスキームを構築しています。

＜スキームの概要＞

このスキームは、経営層・現場層・CISO組織（統制層）が一体となってセキュリティ対策に取り組んでいくためのものであり、リスクの可視化とその共通認識化が各層の連携した取り組みを生む鍵となっています。
CISOは、セキュリティリスクを経営層に適切に開示し、経営層と現場層の共通認識を形成させることでトップダウンの統制（外側ループ）とボトムアップの改善（内側ループ）を促します。また、CISO組織では、現場層で自立的に取り組むべき活動の規程／基準の確立、重大かつ緊急性の高い脆弱性が顕在化した際には現場部門に対する直接的なセキュリティ統制を実施することで、富士通グループ全体で統一的な活動によるセキュア化を推進しています。
経営層は、可視化されたリスク情報をもとに意思決定を行う役割を担います。現場層でリスク対応を行う場合に、現場層が業務効率化やコスト削減、お客様要求の実現といったセキュリティ対応と相反する要求のために板挟みとなり、対応のスピード感が損なわれる場合があります。このため、経営層が可視化されたリスクをもとに意思決定を行い、現場層では解決できない・実行したくともできない環境の改善を行います。
現場層は、平時においてはCISO組織が定めた全社規程／基準に沿って活動を行います。リスクが顕在化した有事の際には、自部門内で暫定対処を行いつつCISO組織からの通知・指導に従って対策を実施しています。また、可視化されたリスクに基づいて自立的に自部門を改善する活動に取り組んでいます。



二重ループによる全社セキュリティリスクマネジメントスキーム

- 外側ループ（濃い青色の矢印）
  セキュリティリスクを可視化し経営層が把握できるようにすることで経営層の関与を強めるとともに、CISO組織によるセキュリティガバナンスを効かせてリスクマネジメントを行うためのループ
- 内側ループ（薄い青色の矢印）
  可視化されたリスク情報に基づき、現場部門が自らリスクを評価し、自主的にリスク対応を行うためのループ

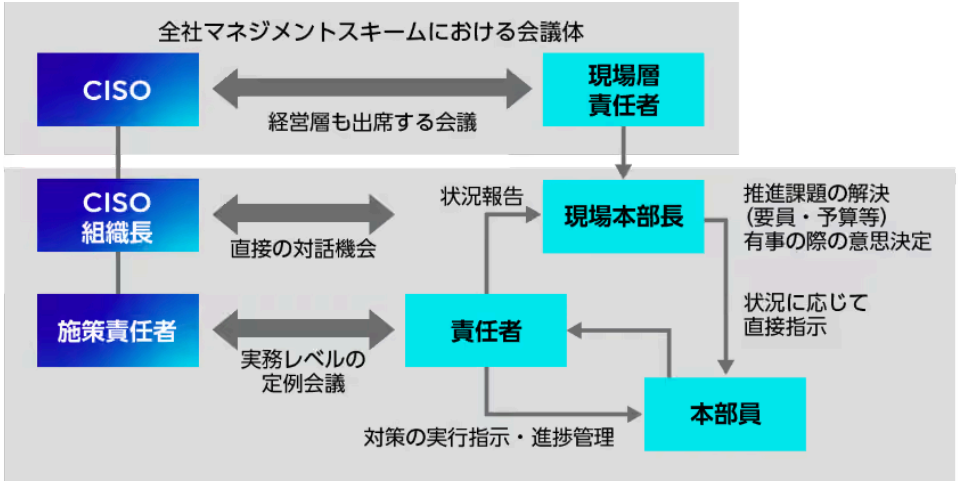
＜スキームに沿った全社レベルのセキュリティリスクマネジメント＞

本スキームでは、CEOを委員長とするリスク・コンプライアンス委員会とCEO、CRMO（Chief Risk Management Officer：最高リスクマネジメント責任者）、CISO、CQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）、各現場層責任者による品質セキュリティ会議の2つの会議を通して、経営層と統制層、経営層・統制層と現場層の間でリスクの状況とセキュリティ対策の進捗状況について共通認識をもち、全社のセキュア化を推進しています。
セキュリティ対応を行うことを現場層責任者の責務に含め、緊急性の高い脆弱性への対応が遅れている部門を特定し、必要に応じてCISOがトップダウンで現場部門責任者に働きかける対応も実施しています。このようなコミュニケーションは、現場層責任者がセキュリティ対応を担当者任せにするのではなく、自ら主体的にセキュリティ強化を推進することにもつながっています。
リスクの状況やセキュリティ対策の進捗状況は継続してモニタリングされており、経営層と現場層は自部門の対応状況を定量的に把握できるようになっています。このモニタリングの結果は、対応が遅れている場合にその緊張感を高め、危機意識を醸成する役割を果たしています。セキュリティ対策の遅延や不備が発生するとCISOからの直接的な指導が行われる場合もあり、現場層責任者は、セキュリティ対策の遂行における自身の責任の重さを改めて認識し、現場レベルでの対策実施が徹底されるようになりました。

＜セキュリティ対策実行レベルの体制とコミュニケーション＞

CISO組織の統制する規程／基準やセキュリティ対策を現場レベルに浸透させるためのガバナンス体制の構築も行っています。
CISO組織からの指示に基づいて、現場の各本部において本部長の指名する「情報セキュリティ責任者」「情報管理責任者」「PSIRT責任者」（注1）を配置し、現場の自立的な活動を推進しています。これらの現場体制に対し、CISO組織の本部長・施策責任者が対峙する形で本部長レベル・責任者レベルでのコミュニケーションを実施しています。
具体的には、本部長の一人ひとりに対し、事案の情報を含む「富士通が置かれている現実」とその「組織のリスク状況の現実」を伝え、危機感を共有するとともに自組織のセキュリティ対応を自分事とするための対話を集中的に実施しています。また、CISO組織のセキュリティ施策責任者と現場層における各責任者の対話の場として責任者会議やその分科会を定期的に開催し、全社の規程／基準やセキュリティ対策の現場浸透を行っています。これらにより、セキュリティ対応に関わる本部長のリーダーシップと各責任者による現場への展開を確かなものとし、現場におけるセキュリティ対応の実行性を高めています。なお、海外については、本社方針と各国固有のセキュリティ要件をアラインメントする必要があり、リージョンごとにリージョンCISOを配置する体制を整えています。

- (注1)：
  - 情報セキュリティ責任者：情報システムセキュリティの維持・管理を統率する責任者
  - 情報管理責任者：情報の管理・保護を統率する責任者
  - PSIRT責任者：製品に関する脆弱性管理を統率する責任者



ガバナンス体制と各層のコミュニケーション

＜規程／基準＞

富士通では、グローバルスタンダードであるNIST（注2）の「SP800-37」（注3）を参考に、富士通グループを対象とするセキュリティリスク管理の枠組みである「リスクマネジメントフレームワーク」を策定し、組織および情報システムが持つセキュリティリスクを識別し組織的かつ適切に管理するためのプロセス群を規定しています。これにより、各組織における定期的なリスクマネジメントと各情報システムの開発フェーズおよび運用フェーズにおけるリスクマネジメントをルール化するとともに、これらのプロセス群を業務プロセスに組み込むことで周知・浸透を図っています。
また、NISTの「CSF」（注4）、「SP800-53」（注5）および「ISO/IEC27002」を参考に、富士通グループにおけるセキュリティ対策の基準となる「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」を策定しています。この対策基準は141の管理策から構成されており、情報システムの重要度等に応じた管理策の適用がルール化されています。さらに、これら管理策の適用を推進するため、マニュアルおよびガイドラインを整備し全社に展開しています。

- **（参考）[PDF] 富士通グループ情報セキュリティ基本方針**

- (注2) NIST : National Institute of Standards and Technology
- (注3) SP800-37 : NIST SP800-37 Rev.2 Risk Management Framework
- (注4) CSF : Cybersecurity Framework
- (注5) SP800-53 : NIST SP800-53 Rev.5 Security and Privacy Controls for Information Systems and Organizations

＜セキュリティリスクの可視化＞

富士通では、リスクモニターや情報管理ダッシュボード等の各種ダッシュボードを構築し、情報システムの残存脆弱性や情報の不適切な管理状態などのリスクをデジタル（機械的）に可視化しています。
「リスクモニター」では、富士通本社およびグループ会社の各部門を俯瞰してリスクに関する数値を可視化しています。前述の脆弱性スキャンなどの施策により検出したリスクについて、重要度別の是正残数をヒートマップやグラフで表示し重要度の高いリスクを優先した対応が可能となっています。
「情報管理ダッシュボード」は、デジタル化された情報管理台帳です。秘密情報の管理者、管理場所、共有範囲などを管理する台帳をデジタル化し管理運用しています。さらに、実際の情報管理の状態（ストレージサービスの監視ログなど）との整合性をチェックし、不備などを検出した場合は管理部門へアラート通知し早期是正を可能にしています。
これらのダッシュボードは、経営層・統制層と現場層で共有され現場部門への統制ツールとして機能するとともに、現場部門で自組織の状態を把握し自立的に改善するためのツールとしても活用しています。

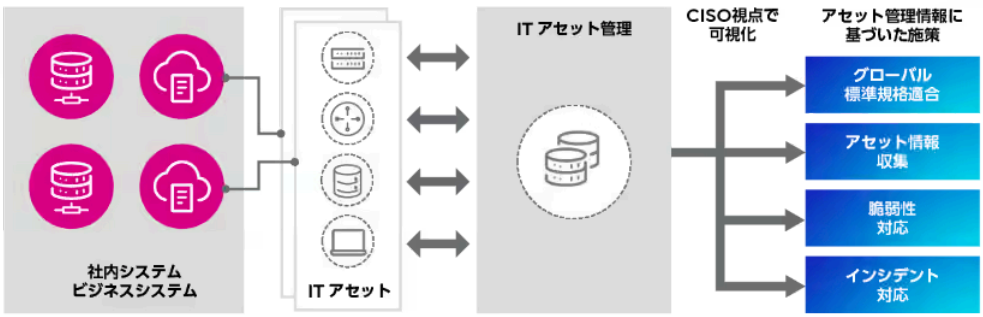
サイバーセキュリティ対策

富士通では多層防御によるサイバーセキュリティ対策を導入しています。侵入に対する防御として所有するシステムのITアセット管理情報を基軸に脆弱性のマネジメントを実施しています。また、侵入された場合に備えて監視の徹底を実施しています。さらに、万が一情報が搾取された際の対応として、重要情報の暗号化を実施しています。

ITアセットの一元管理と連動した施策

<ITアセット一元管理・可視化による自律的な是正>

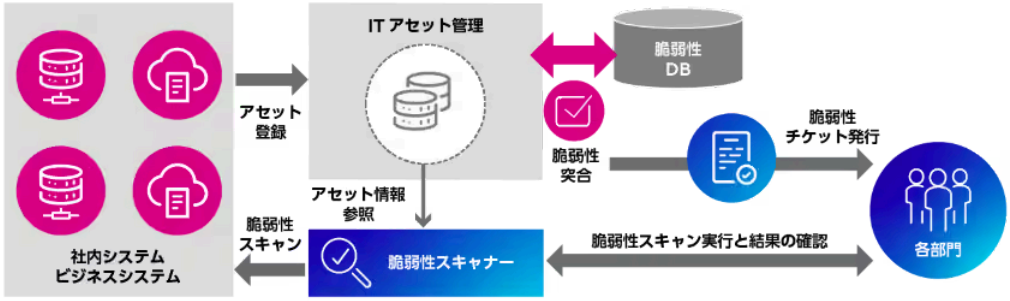
富士通では、お客様の安心・安全でサステナブルな事業活動を支えるため、グローバルに展開しているお客様向けITシステム（ビジネスシステム）および社内ITシステムのITアセット管理情報を一元化し可視化することで、グループ全体のセキュリティリスクの特定と是正を速やかに実施しています。平時からのリスク管理を強化するとともに、CISO組織によるリスク監査と結果の可視化により、各部門における適切な現状把握と自律的な是正を促進しています。



グローバルITアセット管理

<脆弱性の検出と是正>

ITアセット管理情報を基軸に、インターネットから直接アクセス可能となっているシステムに対して脆弱性スキャンをかける仕組みを構築することで、システムを管理する各部門による、自律的な定期スキャンと脆弱性の検知をトリガーとした是正対応を可能としています。この仕組みを利用した定期的検査を毎年1回行うことで、脆弱性対応が確実に実施されていることを確認し、さらにリスクの高い脆弱性を検知した際はCISO組織の関与により迅速で確実な是正対応を行います。
また、インターネットから直接アクセスできないシステムであっても、インターネット表出システム経由でのラテラルムーブメントにより侵害を受け、被害が拡大する可能性があります。これに対応するため、脆弱性検知ならびに管理手段として、ITアセット管理情報を定期的に最新化し脆弱性データベースと突合することで脆弱性の検知と是正を行っています。
本取り組みを富士通グループ全体で実施し管理されたアセットに対する脆弱性の早期潰し込みを徹底することで、外部に表出した脆弱性の新規検知数は大幅に減少しています。その中でも、ポート開放などの高リスクの脆弱性検知は数件程度までに削減しています。



脆弱性の検出と是正

＜脅威インテリジェンスの活用とアタックサーフェスマネジメント＞

インターネット表出システムの脆弱性検知と対応を迅速化するため、脅威インテリジェンスの活用を積極的に進めています。脅威インテリジェンスでは、世の中の脅威動向や脆弱性に関する情報、富士通グループのインターネット表出システムにおける脆弱性の情報など、攻撃者の視点に立って実際に攻撃を行う初期段階の情報収集を行います。入手した脅威インテリジェンスに対し、インパクトを分析し、迅速な是正対応を実現しています。
さらに、ITアセット管理情報を基軸とした、インターネット表出システムの脆弱性スキャンと組み合わせ、攻撃者の視点からシステムの脆弱性をモニタリングするアタックサーフェスマネジメントを実施しています。

＜緊急時の脆弱性対応プロセスの整備＞

緊急時に限らず平時から脆弱性対応を迅速に実行できる状態を整備しておくことが必要であり、国内においては、サービス停止を判断する責任者の明確化、緊急時の脆弱性対応プロセスについての整備を完了しています。
また、昨今では、ソフトウェアの脆弱性に対するサイバー攻撃が脆弱性発見後極めて短時間に行われており、日々、サイバー攻撃のスピードは加速しています。このような状況下、富士通はお客様の大切なデータを守るとともにお客様に安定したサービスを継続提供することを目的に、特に緊急性の高い脆弱性に対して富士通の判断でサービス中断を行う場合があります。お客様や富士通の情報資産を守るためにサービス停止を伴う対処を迅速に判断・実行する必要がある場合に行う措置であり、結果的にセキュリティリスクだけでなくビジネス影響の最小化にもつながると考えています。

監視の徹底

サイバーセキュリティを取り巻く環境は常に変化し、攻撃の手口は複雑かつ巧妙化の一途を辿っています。富士通グループではこのような状況下においても、「サイバー攻撃による侵入を100%防ぐことはできない」というゼロトラストな考え方を前提としたセキュリティ監視の強化に取り組んでいます。
セキュリティ監視に対する社内のガイドラインを整備し、定期的なシステム点検を行うことで現状把握と可視化を行うとともに、サイバー攻撃に対する検知能力向上と早期対処に向けた監視の健全化に取り組んでいます。さらに重要システムに関しては、CISO直轄組織による第三者点検を実施することで監視を徹底するように進めています。

重要情報の保護

富士通では、お客様との契約を伴う開発／運用等の秘密情報を取り扱う活動について、情報セキュリティ対策の強化およびシステム品質確保を目的にFujitsu Developers Platformの適用を原則としています。
Fujitsu Developers Platformは情報管理の不備を抜本的に改善する機能を実装しており、プロジェクトメンバー限定での情報共有機能による複数プロジェクト間のデータ混在防止、利用期限の強制機能によるプロジェクト終了後の不適切な情報保有の抑止を実現しています。これに加え、ファイルの秘密度ラベルに対して格納先フォルダが不適切な場合にアラート通知を行うことで、機密度に応じた適切な情報管理も実現しています。さらに、ダウンロードなど情報持ち出しを監視する機能により、侵入後の情報流出を早期に検知し被害拡大を防ぎます。
Fujitsu Developers Platform上の重要情報は暗号化することをルールとしており、非暗号化状態の情報がある場合はダッシュボードに可視化することで是正を促します。様々なビジネス活動における大切な情報資産をセキュリティリスクから守り、安心・安全な業務遂行を実現します。

インシデント対応

セキュリティインシデントの発生を未然に防ぐ取り組みは行っていますが、万が一インシデントが発生した場合にはすぐさま対応し被害を最小限に抑える必要があります。そのため、平時においてセキュリティインシデントの発生を前提とした体制および対応手順を予め整備し、有事の際に組織としてエスカレーション・対応・復旧・通知という一連の活動を迅速に実施できるよう取り組んでいます。

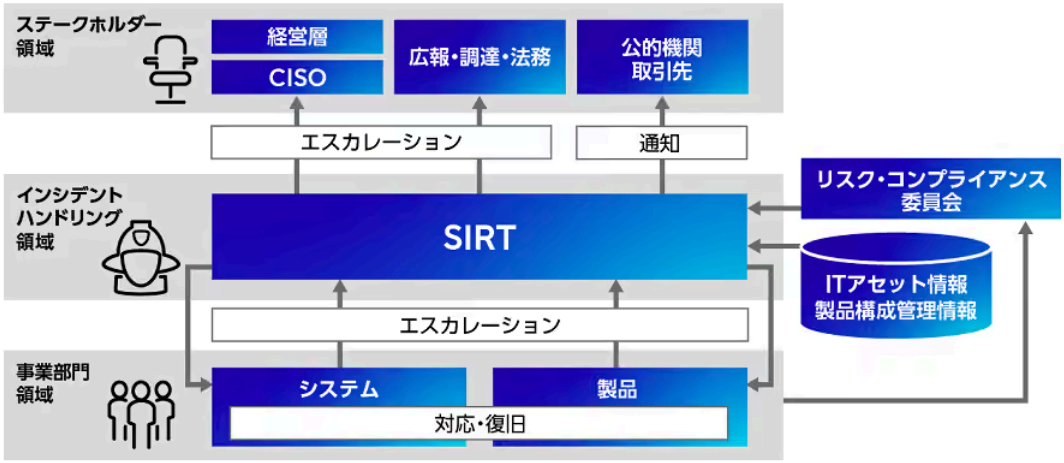
①エスカレーション
各部門で管理しているシステムや個人用端末においてセキュリティインシデントによる被害の発生を確認した場合、予め準備された手順に従い事象や被害範囲を確認し、すぐに実施可能な応急処置を行うとともに、被害が発生した旨のエスカレーションを行います。エスカレーション後は、セキュリティ統制部門からインシデント対応を支援する専門チームがアサインされ、連携してインシデント対応を行います。

②インシデント対応
インシデント対応では、セキュリティ統制部門とシステムを管理する部門が連携し被害の拡大を防止するため、インシデントが発生したシステムの停止や特定機能の無効化などを行った後、インシデントの発生原因を調査し根絶（一例として脆弱性に対する修正パッチ適用など）を行います。

③復旧
インシデント発生原因の根絶の後、システムや業務関連のデータを正常な状態に戻し、システムや業務を復旧します。

④通知
公的機関、被害を受けたお客様やお取引先などのステークホルダーに対する説明責任を果たすべく、インシデント情報の共有・報告を行います。

なお、上記の対応手順などを定義したインシデント対応ハンドブック・ガイドラインを策定し、富士通および国内グループ会社に展開しています。また、海外グループ会社については、各国特有の要件などアラインメントを行っています。



インシデント対応プロセス

＜インシデント対応の高度化＞

セキュリティインシデントに対応するには、ログ分析・マルウェア解析・ディスクフォレンジックなど技術的観点で事象を正確に理解する必要があります。加えて迅速かつ適切に対応するにあたり、全体の方針を決め社内外関係者と連携し、インシデント対応を行う必要があります。
富士通では、技術的な専門家と、解決までの道筋をリードするメンバーが連携し、エスカレーションプロセスなど各種プロセスに則り、セキュリティインシデントに対応しています。
さらに、攻撃者のツール、プロセス、アクセス手法などの情報を蓄積するとともに、メンバーの継続的なトレーニングにより技術的な知識やスキルを向上させています。また、グローバルを含めたインシデント対応の振り返りを行い、体制・ルール・プロセスの改善やノウハウ蓄積を含め、インシデント対応力を継続的に改善していくことで、迅速な対応と影響の極小化ができるよう取り組んでいます。

富士通製品・サービスにおけるリスクの未然防止

＜SIRT体制＞

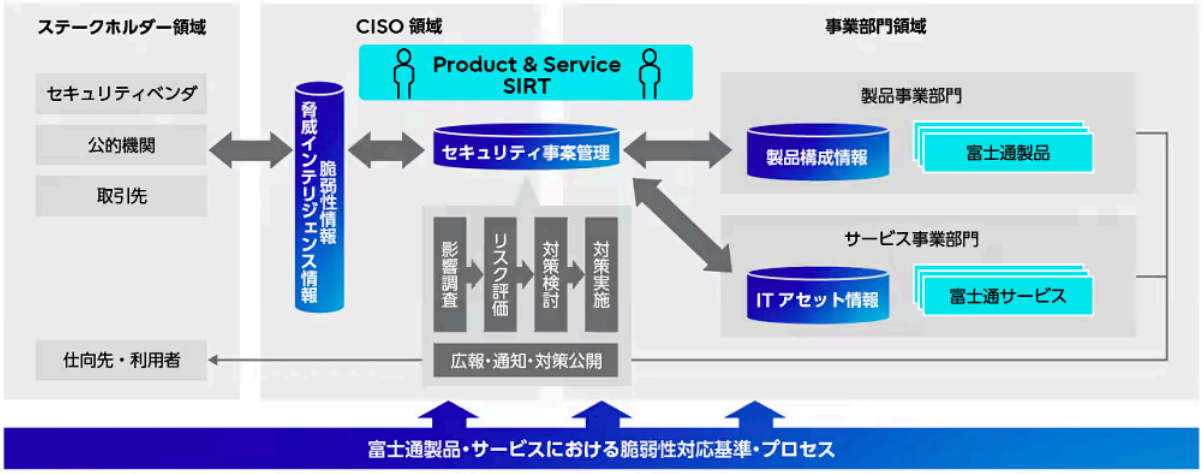
富士通の製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、製品構成情報、ITアセット情報、および脆弱性情報を含む脅威インテリジェンス情報の一元的な管理に加え、各部門において脆弱性対応を担当する情報セキュリティ責任者やPSIRT責任者の配置による xSIRT（注6）体制を整備し、製品やサービスの脆弱性に起因するリスクに対してスピーディーでプロアクティブな対応を可能としています。

- (注6) SIRT : Security Incident Response Team
  企業内の製品・サービスを対象としてインシデント対応を行う組織や体制

＜プロセス策定＞

製品やサービスに与えるリスクの見積りおよび製品やサービスに対するリスクを踏まえた脆弱性への対策検討・実行を迅速に遂行するために、脆弱性を起因とするリスクに対する対応基準やプロセスを策定しています。また、統計解析や実際の対応実績を基にプロセスの継続的な改善を実施しています。
これらの体制やプロセスに基づいて、脆弱性対応に係る期間を短縮し早期解決を図ることで、お客様における二次被害を防止し、お客様の事業継続への影響を極小化します。
なお、本施策による成果の一例となりますが、世界中で被害や影響が拡大しCISA（注7）から重大リスク警告が発せられた脆弱性起因のサイバー攻撃発生の際に、富士通では該当システムの特定と対処を迅速に実施した結果、情報搾取被害を回避しています。

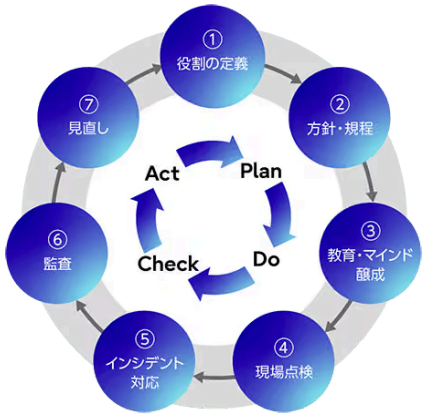
- (注7) CISA : Cybersecurity and Infrastructure Security Agency
  アメリカ合衆国サイバーセキュリティ・社会基盤安全保障庁



富士通製品・サービスにおける脆弱性対応体制

情報管理

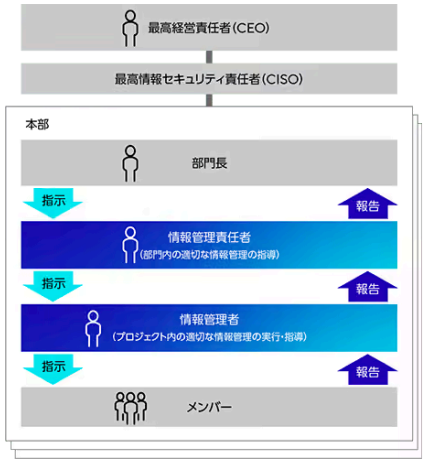
富士通および国内グループ会社では、個人情報を含む当社秘密情報および他社秘密情報を適切に保護するため、情報保護マネジメントシステムの運用として、「①役割の定義」から「⑦見直し」に至るまでのPDCAサイクルを回しています。守るべき情報資産を明確にするために、情報の分類をグローバルで統一しつつ、部門ごとの自律した情報保護活動（業種・業態による規制等）において、お客様、お取引先の状況に応じた適切な管理を設定し、情報を保護する取り組みを実施しています。また、適切な情報管理を支援するため、情報管理ダッシュボードなどを活用した様々な支援ツールを提供し、実効性と安全性を兼ね備えた運用の実現に向け、改善も随時行っています。なお、社内の一部の組織ではISMS認証を取得しています。情報保護マネジメントシステム運用における主な活動内容は以下の通りです。



情報保護マネジメントシステム

①役割の定義
CEOの下、CISOを中心としたグローバルなネットワークで、秘密情報・個人情報を管理・保護する体制を構築し、各部門においては、部門ごとの情報管理責任者を任命するとともに役割を明確化し、適切な秘密情報・個人情報の取り扱いを推進しています。

②方針・規程
秘密情報・個人情報を正しく取り扱うため、必要な規程（情報管理規程・他社秘密情報管理規程・個人情報管理規程）や手順を定め、年間の活動計画を立てています。
また、法改正への対応を含めた方針・規程の見直しを定期的に行っています。



情報管理体制および役割

③教育・マインド醸成
社員一人ひとりの意識とスキル向上のため、立場や役割に応じて必要な情報を提供するとともに、テレワーク等の環境変化に応じた様々な教育や情報発信を行っています。
年に一回以上、役員を含む全社員を対象とした情報管理教育（eラーニング）の実施と、いつでも受講可能な情報管理の教材を社内に公開しています。
（参考）受講者実績35,073名

④現場点検
保有している情報資産を特定、分類し、さらにリスク分析を行い、定期的な棚卸しを行っています。

⑤インシデント対応
情報管理インシデントへの対応を迅速かつ適切に行うための体制や、エスカレーションルート、手順等をグローバルで整備しています。

⑥監査
部門ごとの情報管理の状態を情報管理監査部門が第三者観点で確認し、是正や改善の指示・提案を行っています。

⑦見直し
監査結果・インシデント・苦情を含む外部からの意見、法改正、環境の変化等を考慮し、情報保護マネジメントシステムの改善・見直しを図っています。



情報セキュリティ講座 2025-2026

個人情報の保護

富士通では、グローバルでの個人情報保護体制を構築し、個人データ保護の強化を図っています。CISO直轄組織と法務部門主導の下、各リージョンおよびグループ会社と連携し、GDPR（注8）を含む各国の法令に準ずる対応を行っています。個人情報の取り扱いに関しては各国の公開サイトにてプライバシーポリシーを掲載し公表しています。

- (注8) GDPR : General Data Protection Regulation / 一般データ保護規則
  2018年5月25日に施行された個人データ保護を企業や組織･団体に義務づける欧州の規則で、個人データの欧州経済領域外への移転規制やデータ漏えい時の72時間以内の報告義務などが規定されています。

日本では個人情報の保護を目的とし、2007年8月に一般財団法人日本情報経済社会推進協会よりプライバシーマーク（注9）の付与認定を受け、現在も継続的に更新し、個人情報保護体制の強化を図っています。国内グループ会社でも、必要に応じて各社でプライバシーマークを取得し、個人情報管理の徹底を図っています。また、部門ごとの情報管理の状態を情報管理監査部門が第三者観点で確認し、是正や改善の指示・提案を行っています。2025年度は全部門にて内部監査を実施しています。

- (注9) プライバシーマーク :
  JIS Q 15001に適合した個人情報保護マネジメントシステムの下で、個人情報を適切に取り扱っている事業者に付与されるものです。

なお2025年度、富士通社内に設置した「富士通お客様相談センター個人情報保護総合窓口」へ寄せられたお客様プライバシーに関する相談・苦情はありませんでした。また、個人情報保護法令に基づいた政府や行政機関へのお客様情報の提供実績もありませんでした。

情報セキュリティ／情報システムの認証取得

富士通グループは、情報セキュリティの取り組みにおいて、第三者による評価・認証の取得を積極的に進めています。

- **[PDF] 第三者評価・認証監査結果**

現場層の自立化に向けた取り組み

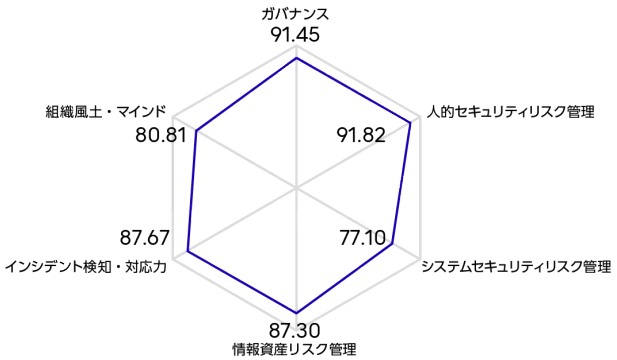
全社セキュリティリスクマネジメントスキームに従い、統制層を中心により「攻撃しにくい会社」を実現する取り組みを推進していますが、統制層からの通知・指導をきっかけに現場層で対応を開始するのでは攻撃者のスピードに遅れてしまう可能性があります。攻撃者より先にリスクを顕在化し攻撃されるより前に是正を完了させることを確実にしていくためには、組織が自立的にセキュリティ基準を遵守し迅速にセキュリティ対応を実行していくことが必要になります。

組織成熟度の可視化

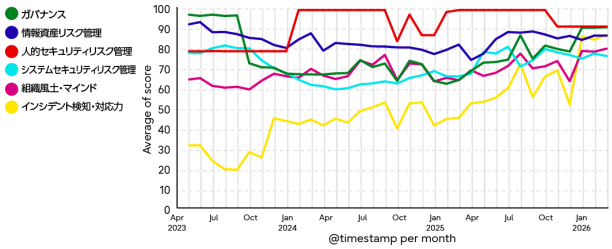
＜成熟度モニター＞

富士通では、組織における脆弱性の発生状況や、脆弱性を是正するまでの対応速度といった要素をデジタルにスコアリングし、組織の成熟度として可視化しています。富士通本社およびグループ会社の各部門の成熟度を月単位で可視化することで、現在の状態や目標との差異を把握し具体的な施策や是正対応を現場部門自ら実行する風土の醸成を目指しています。
セキュリティ成熟度評価の指標は、国内外で実績のあるサイバーセキュリティ能力成熟度モデルC2M2（注10）や、セキュリティインシデントマネジメントの成熟度モデルSIM3（注11）を参考にした上で、成熟度スコアをセキュリティ施策におけるデータから機械的にスコアリングする方法を独自に取り入れて評価しています。評価の内容については、ガバナンス、人的セキュリティリスク管理、システムセキュリティリスク管理、情報資産リスク管理、インシデント検知・対応力、組織風土・マインドのカテゴリー別に6軸で成熟度をスコアリングしています。
なお、これら富士通内部のメータリングに加え、社外のセキュリティレーティングなども利用しており、第三者から見た客観性のある富士通のセキュリティ対応状況のスコアリングについて継続的に確認し、サイバーセキュリティ対応力強化を図っています。

- (注10) C2M2 : Cybersecurity Capability Maturity Model
- (注11) SIM3 : Security Incident Management Maturity Model



組織成熟度



成熟度スコア推移

＜第三者評価＞

グローバルにITサービスを提供する企業として、富士通グループではセキュリティ対策の継続的な実施とステークホルダーの皆様へのセキュリティ健全性に関する説明責任を重視しています。その一環として、客観的なセキュリティ評価を可能とするセキュリティレーティングSecurityScorecard およびBitsightを導入しています。これらのサービスでは攻撃者視点でのリスク評価や公表されたセキュリティインシデントを加味したセキュリティの健全性をスコアとして表しています。セキュリティレーティングを活用したセキュリティ対策を行うことで、SecurityScorecardおよびBitsightにおいていずれも高水準の達成・維持を実現しています。

SecurityScorecard：Aランク、　Bitsight：Advancedランク（2026年4月時点）

富士通グループでは、今後もセキュリティレーティングを通じた客観的な評価に基づき、セキュリティ対策の継続的な改善に努めていきます。これらの取り組みを通して、ステークホルダーの皆様からの信頼を獲得し、パートナーシップの強化やお取引先の拡大などのビジネス面での好影響にもつなげていきたいと考えています。

セキュリティに関わる人材の育成

現場層の自立化に向けて、最新のセキュリティ脅威の動向だけでなく富士通で発生したインシデントの実態とその対応から学んだ教訓を活かした教育・訓練を実施し、役員・社員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成とスキル強化に取り組んでいます。

＜セキュリティ教育、訓練＞

サイバーセキュリティおよび情報管理に関する基本的な教育に加え、最新動向や富士通の事案対応から学んだ実態と教訓を周知徹底しています。システム管理者向けにはシステム監視のガイドラインを発行するなど、専門人材のスキルアップにも取り組んでいます。また、インシデントを完全に防ぐことは難しいため、「有事を起こさないための取り組み」から「有事が起こることを前提とした取り組み」へ見直し、全社のインシデント対応力強化に取り組んでいます。
その1つとして、富士通グループでは、役員・社員を対象にした全社訓練を半年に1回の頻度で実施しています。具体的には、社会的インパクトのあるインシデントが発生した際の迅速な対応と影響の極小化を目的に、役員や各部門が参加するインシデント訓練、ビジネスや社内業務に携わるSE・セールスを対象に実践的なシナリオを想定した訓練を実施しています。これらの訓練での気づきは、「インシデント対応」の項目でご紹介した「インシデント対応ハンドブック・ガイドライン」に適宜反映し、全社で共有しています。さらに、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成を目的とした標的型メール訓練も継続的に実施しています。

注：2025年度の訓練実施回数：全社訓練1回、標的型メール訓練1回

＜セキュリティ体制強化と人材育成＞

富士通グループに向けてCISOおよびCISO組織から定期的に情報発信を行うとともに、各部門に配置したセキュリティ責任者を通じてセキュリティ施策を展開し、セキュリティに関する考え方や行動の変革に取り組んでいます。
2023年には富士通グループとしてのセキュリティ人材像を再定義し、セキュリティに関わるプロフェッショナル認定制度の見直しを行いました。全社・各部門のセキュリティ向上に貢献する人材としての姿を明確にしたうえで、プロフェッショナルとなる教育の実施とプロフェッショナルに見合った報酬制度の整備を行っています。これらの取り組みでセキュリティ人材を拡充し、各部門のセキュリティ体制の強化を推進しています。

品質への取り組み

方針

富士通グループは、様々な製品・サービスを提供することを通して、社会の発展のみならず、多様なお客様の事業や生活を支えるという重要な責任を担っています。私たちは「信頼ある社会づくり」に貢献するため、テクノロジーを活用し、富士通グループ一丸となって、お客様システムの安定稼働と品質向上に取り組んでいます。

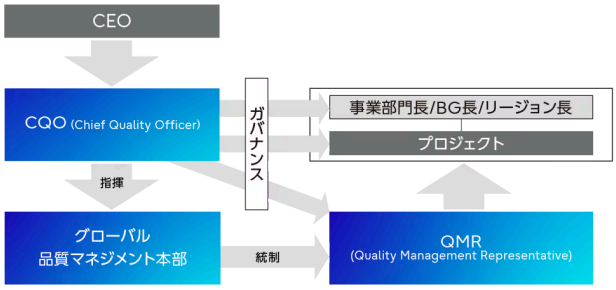
富士通グループでは、Fujitsu Wayの大切にする価値観である「信頼」を実践するため、「富士通グローバル品質指針」を定めています。この指針は、「品質」を私たちの根幹として捉え、グローバルに安全・安心な製品・サービスを提供し続けるための取り組み方を示しています。
Fujitsu Wayおよび品質指針に則り、グループ共通で守るべきルールとしてのFujitsu Group Global PolicyにQuality Policy（Standard Policy for Quality Management）とGlobal Quality Rulesを定めています。また、Fujitsu Group Global Policyの下、国や製品・サービスの特性、お客様の要求事項、法令・規制などに応じた規程・標準類を整備しています。
Quality Policyでは、品質マネジメント体制および製品・サービスの品質に関する規格、品質マネジメント部門による統制などについて定めており、各組織・グループ会社はこの規定に則り、体制および品質マネジメントシステムの整備を実施しています。



富士通グローバル品質指針と品質規格体系

品質マネジメント体制

富士通グループでは、CQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）を任命し、グループ全体で製品・サービスの品質マネジメント体制を構築しています。具体的には、CQOの指揮の下、全社ヘッドクォータとして、グローバル品質マネジメント本部が全社の品質方針・戦略を策定し、その実行状況について第三者視点での確認を通して評価、改善を行うことで、富士通グループ全体の品質活動を推進・実行しています。また、各事業部門・BG（ビジネスグループ）・リージョンに自部門の品質管理を実行するQMR（Quality Management Representative：品質管理責任者）を設置することで、グループ全体の品質管理を統制しています。

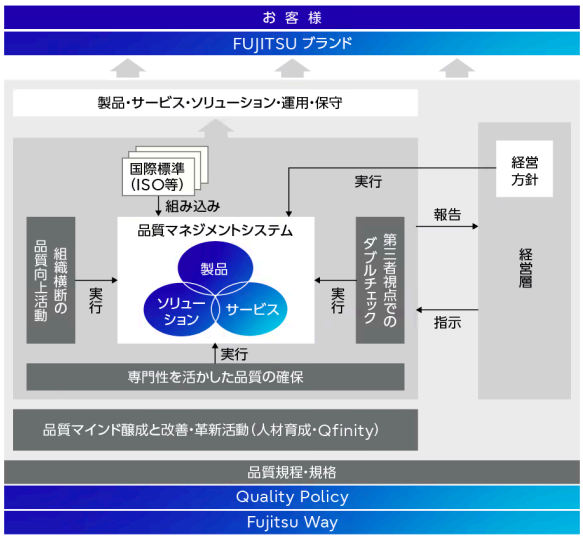


品質マネジメント体制

品質ガバナンス徹底に向けて、CQO・QMR・グローバル品質マネジメント本部で、現場の課題や対策、実行状況を定期的に協議する会議体を設置し、現場に即した品質活動を行い、お客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービスを提供するよう努めています。

品質を支えるフレームワーク

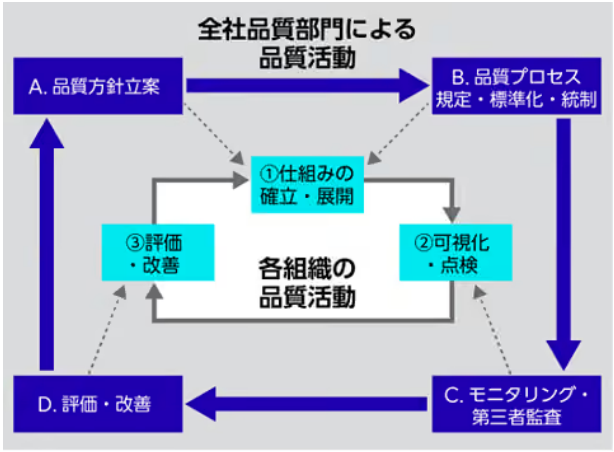
お客様のニーズや期待に応えられる製品・サービスの品質を一貫して提供するためには、企画・計画から開発、製造、試験、販売、運用・保守に至るまで、事業部門、共通部門、ビジネスパートナーなど社内外の様々な組織との連携が必要であり、これら組織が一体となる体制や仕組みが基盤として必要不可欠です。
そのため富士通は、製品・サービスに応じ、これら関連部門と連携しながら品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）を構築し、運用しています。QMSの運用にあたっては、ISOなどの国際的な認証規格にも照らして進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。



品質を支えるフレームワーク

全社品質向上サイクル

富士通グループの品質活動には、全社品質部門による品質方針を起点とした品質活動（図［全社品質向上サイクル］の“全社品質部門による品質活動”部分）と、各組織にて品質マネジメントシステムの整備・実践を行う活動（図［全社品質向上サイクル］の“各組織の品質活動”部分）があります。それぞれがサイクルを回し、連携することで、グループ全体で戦略的に品質向上に取り組んでいます。



全社品質向上サイクル

A.品質方針立案
品質目標の設定・見直しを行い、その実現のための品質戦略・方針を立案し、富士通グループ全体に展開しています。また、品質方針に沿った活動が行われるよう、監視・コントロールを行います。

B.品質プロセス規定・標準化・統制
品質方針を踏まえ、強化すべきポイントに対して、具体的なプロセスや手法などの標準化を進め、現場への展開・統制を行っています。また、品質方針に沿って、組織横断での品質向上活動を推進しています。
さらに、品質に関する標準化の周知・展開に加えて、プロジェクトの良い実践事例から他のプロジェクトでも広く活用できるように汎用化・形式知化したベストプラクティスを提供したり、プロジェクトの失敗事例から教訓を整理し誰でも活用できるかたちで提供するなど、ナレッジの共有をすすめ、プロジェクトの標準化を推進しています。

C.モニタリング・第三者監査
各組織のプロジェクトを監視し、AI等を活用して品質リスクの予兆を捉え、エスカレーションするとともに対策を行います。品質懸念がある場合は、第三者が現物確認や監査・点検を行い、是正・改善します。

<お客様に提供している製品・サービスに重大な品質問題が発生した場合>
リスクマネジメント規程に従い、現場から直ちに本社リスク・コンプライアンス委員会へ報告が行われ、当委員会からの指示の下で、関連部門が共同で品質問題に対応、再発防止策を検討します。立案した再発防止策はQMRを通じて他部門へも横展開し、富士通グループ全社で品質問題の再発防止に努めています。

D.評価・改善
定期的に品質状況を整理・分析し、必要に応じて追加施策を検討し、各組織のビジネス特性を踏まえてQMRへ改善を指示します。経営層にも定期的に報告のうえ、経営層の判断・指示に従い、対応を実施します。
また、Qfinity （注1）の活動を通して、優れた成果を出した活動を表彰するとともに、富士通グループ全体に横展開し、グループ全体の品質向上につなげています。

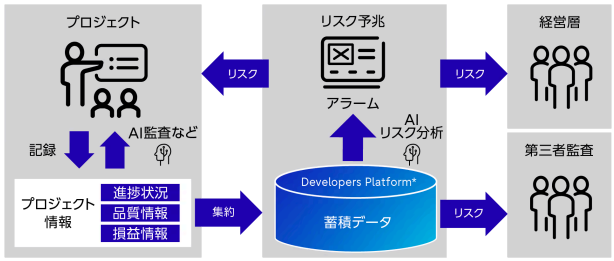
- (注1) Qfinity :
  「Qfinity」とは、Quality（質）とInfinity（無限）を合体させた造語（インナーブランド）で、「一人ひとりが無限にクオリティを追求する」という富士通グループのDNAを表しています。
  Qfinityは、2001年度から富士通グループ全体で開始した「社員一人ひとりが主役となり、製品やサービスの品質を向上し続ける改善・革新活動」です。Qfinityを通して、各職場での品質向上活動を推進するとともに、優れたナレッジの抽出、共有を促進することで、製品・サービスの品質向上に取り組んでいます。

品質ガバナンス

CQOの下、富士通グループ全体の品質ガバナンスを強化し、重大インシデントの再発防止と製品・サービスの品質強化に取り組んでいます。
品質ガバナンスの強化にあたっては、品質リスクを評価するための共通基盤やサービスデリバリーを支える品質保証プロセスを富士通グループ内に展開することで、リスクを正しく評価し、対策を徹底します。
AIを活用した開発へのシフトや情報システムが複雑化する中で、これらの仕組みをベースに、素早く適切な判断を行い、様々なリスクに備えています。

<品質統制・リスクモニタリングを支える設計・運用基盤>

開発プロジェクトの進捗やテスト密度・不具合検出率など、開発現場で得られる品質に関わる情報を共通プラットフォームであるFujitsu Developers Platformに集約しています。これらの蓄積されたデータをもとに、AIを活用して将来起こり得るリスクを予見し対策を促すことで、プロジェクト成功率の向上を目指しています。
また、日々の活動で得られる品質データからリスクを抽出・可視化することで、現場プロジェクトが自らリスクに気づき、自律的に改善することにつなげています。加えて、AIによる監査として、これまでの第三者監査部門の経験知をAIに搭載し、第三者監査の目線で、プロジェクト状況を分析し、リスクとその対策案を提示する仕組みがあります。プロジェクト自身で「いつでも・どこでも・何度でも」確認が可能であり、多くのプロジェクトに身近な相談相手として活用され、プロジェクトの品質向上を支える、より高精度かつ効率的なものへと進化しています。
さらに、AIが開発の各フェーズで活用される際の品質確保と開発スピード向上の両立を目指し、AIドリブン開発を前提とした品質保証プロセスの整備を進めています。



* Developers Platform :富士通全社で利用可能なデリバリー変革を支える新たな標準開発基盤

リスク予見型品質マネジメントのための仕組み

<サービスデリバリーを支える品質保証プロセス>

富士通グループでは、お客様へのこれまで以上の高い価値提供とシステムの安定稼働を目指し、組織に依存しないプロジェクト体制「One Delivery」へ変革してきました。デリバリー体制の継続的な集約・最適化を通じて、デリバリー機能のさらなる高度化を推進しています。「One Delivery」では、共通の「One Delivery品質保証プロセス」に則ってプロジェクト運営を行い、一元的にリスクマネジメントを行っています。

「One Delivery品質保証プロセス」には、これまでの品質問題の傾向を踏まえた4つのポイントがあります。まずは「リソース統制」で、スキルアンマッチなどの問題を抑止します。次に「決裁の合議制」に基づき、商談・プロジェクトの推進を客観的・多角的な視点で判断します。そして、「テクノロジー統制」で採用する技術の適正化と実現可能性の向上を目指します。最後に、「商談・品質統制」により、問題予兆プロジェクトを早期に検出します。
この「One Delivery品質保証プロセス」により、富士通グループ全体でより高品質で安定したサービスを提供しています。



One Delivery品質保証プロセス



データ集

ESG に関連する各種データや外部評価、第三者保証報告書などを掲載し、サステナビリティに関する取り組みの進捗と成果を、ステークホルダーの皆様に向けて透明性高く開示します。

外部評価・表彰	267
社会・ガバナンスデータ	272
GRI スタンダード / 国連グローバル・コンパクト対照表	282
SASB スタンダード対照表	299

外部評価・表彰

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

ESG株価指標

MSCI Selection indexes

世界的な株式指数会社であるMSCI社が開発した世界的に著名なESG（環境・社会・ガバナンス）指標。ESGの取り組みに優れた銘柄を選出。当社は継続して選出。

FTSE4Good Index Series

ロンドン証券取引所の出資会社であるFTSE社によって作成された世界の代表的な社会的責任投資（SRI）指標の1つで、「環境的側面」「社会的側面」から企業を評価。当社は継続して選出。

ESGに関する国際的な評価、表彰、認定 等

CDP Climate "A List"

CDPが実施した2025年の「気候変動」の調査において、透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップが認められ、最高評価である「気候変動Aリスト」企業に通算８回目の選定。



MSCI ESG Ratings “AAA”

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



CDP Supplier Engagement Leader

「気候変動対策」に回答した企業のうち、自社のサプライヤに対するGHG 排出量や気候変動戦略に関するエンゲージメントの取り組みを評価する調査を実施。当社は、2025年の調査において最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定。



EcoVadis “Gold”

EcoVadis社が運営する企業のサステナビリティ評価の世界的コラボレーションプラットフォーム。会員企業がサプライヤ企業のサステナビリティ評価を行うツールとして利用。登録されている約15万社の企業を「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の4分野21のサステナビリティ指標で評価し、スコア化しています。富士通は上位5%に与えられるゴールドメダルを獲得しました。

- EcoVadis公式サイト：当社表彰ページ



ISS ESG Corporate Rating

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



Sustainability Yearbook “Member”

S&Pグローバル社は、コーポレート・サステナビリティ評価として、毎年、世界の主要企業を対象に「ガバナンス・経済」、「環境」、「社会」の3つの側面から持続可能性について合計100点満点でスコア化し評価。産業分野別にスコアの上位15%以上、かつ産業分野トップのスコアから30%以内を持続可能性に優れた企業として「The Sustainability Yearbook」のMemberとして表彰しています。2025年は9,200社以上の中から、848社が選定され、富士通はITサービスセクターのMemberとして選ばれました。



ESG Transparency Award “Excellence”

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



ESG Top-Rated Companies

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

- **Sustainalytics のESG Risk Ratingsで「Industry Top Rated」と「Region Top Rated」に選出**

GPIFで採用しているESG株価指標の状況

当社は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）で採用している、以下6つのESG指標のすべてに選定されています。

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

S&P/JPX
カーボン
エフィシェント
指数

FTSE JPX Blossom
Japan Index

FTSE JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2026

その他の主な評価・受賞歴

- デジタルトランスフォーメーション（DX）銘柄2026

  2026年4月、富士通は経済産業省・東京証券取引所・独立行政法人情報処理推進機構が選定する「デジタルトランスフォーメーション（DX）銘柄2026」に選定されました。「DX銘柄」は、デジタル技術を前提に、ビジネスモデルや経営の在り方を抜本的に変革し、競争力強化につなげている先進企業を選定する制度です。

  関連情報はこちら

DX銘柄2026
Digital Transformation

- 2026年2月：第20回東洋経済CSR企業ランキングで総合3位を獲得

CSR東洋経済

- 2025年11月：「日経サステナブル総合調査　SDGs経営編」で★5を獲得



- 2025年11月：「日経サステナブル総合調査　スマートワーク経営編」で★5を獲得



- 2026年2月：「日経スマートワーク大賞2026 審査委員特別賞」を受賞



- 日経脱炭素経営ランキング「GX500」2025年版 9位を獲得
- 2026年2月：環境省主催「日経ESGファイナンスアワード」の「環境サステナブル企業」に選定



社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

★ 第三者保証対象指標

			2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
地域別従業員数(人) (注 1)	合計		123,527	112,743	99,203★	G2-7, 8
		日本	72,049	66,812	59,277	
		東アジア	4,655	3,663	3,402	
		アジアパシフィック	20,888	19,191	16,093	
		米州	3,851	3,584	3,453	
		欧州	22,084	19,493	16,978	
雇用形態別従業員数(人)	正規		123,527	112,743	99,203	-
	非正規 (注 2)		13,288	10,320	7,913	

注1　年度末（3 月 20 日）時点の就業人員ベース

注2　嘱託社員、契約社員、パートタイマー、アルバイト等の従業員を含み、派遣社員は含まれておりません。

@Fujitsu 2026

取締役会構成

			2024年6月末	2025年6月末	2026年6月末	GRI対応項目
取締役数（人）	合計		9	9	9	G405-1
		男性	7	7	7	
		女性	2	2	2	
社外取締役数（人）			5	5	6	
外国籍取締役数（人）			1	1	1	

多様性（富士通グループ）

★ 第三者保証対象指標

		2023年度	2024年度	2025年度	GRI対応項目
女性社員比率（%）	グループ	25.2	25.8	25.9	G405-1
	単体	20.5	21.4	22.4	
女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	15.8	16.8	17.5	
	単体	10.3	11.5	13.1★	
初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	18.2	19.4	20.1	-
経営層 女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	15.6	22.6	21.4	
売上創出部門における女性幹部社員（管理職）比率（%）	グループ	17.5	17.9	18.9	
STEM関連部門（注5）における女性社員比率（%）	グループ	19.5	20.7	20.6	

注3　年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注4　2024年度の多様性におけるグループの比率は非継続事業を除いて算出しています

注5　STEM関連部門：Science, Technology, Engineering and Mathematicsに関連した部門

			男性	女性	GRI 対応項目
男女別年間平均報酬金額（2025 年度）（円）	役員	ベース給与	35,191,304★	33,100,000★	G405-2
		ベース給与＋インセンティブ	183,939,870★	147,690,000★	
	幹部社員（管理職）	ベース給与	9,569,599★	8,813,026★	
		ベース給与＋インセンティブ	15,097,172★	13,546,996★	
	一般社員	ベース給与	6,358,472★	5,069,473★	

注6　男女別年間平均報酬金額は国内グループ会社のうち従業員数が 101 人以上の会社を対象としています。

注7　ベース給与については、基本給および各種手当（通勤手当、退職手当は除く）を対象としています。

注8　インセンティブについては、賞与と株式報酬を含んだ金額としており、一部役員に対しては理論値を使用しています。なお、株式報酬については、2025 年度付与確定額に基づく金額ではなく、2025 年度プラン<2025～2027 の 3 年間で付与額確定>の付与見込額に基づく金額を使用しています。

多様性（富士通）

★ 第三者保証対象指標

		2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
従業員数（人）合計（注 9）		35,924	34,850	32,224★	G405-1
平均年齢（歳）（注 10）		43.6	43.1	42.7★	
年齢層別従業員数（人）	30 歳未満	5,252	5,297	4,919★	
	30-50 歳未満	17,093	17,166	16,548★	
	50 歳以上	13,579	12,387	10,757★	
男女別従業員数（人）	男性	28,549	27,381	25,013	
	女性	7,375	7,469	7,211	

男女の賃金の差異（%）（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）(注 11)	全社員	76.8	79.0	79.2	G405-2
	正規社員	76.7	78.4	78.2	
	パート・有期社員	81.3	86.2	81.4	
新任女性幹部社員（管理職）比率（%）（年度末有資格者）		28.6	31.1	26.0	G405-1
外国人従業員数（人）		774	817	831	
障がい者雇用率（%）（毎年 6 月集計）(注 12)		2.35	2.48	2.50★	

注9　年度末（3 月 20 日）時点の就業人員ベース、執行役員を含み非正規従業員は含まれておりません。

注10　年度末（3 月 31 日）時点

注11　対象期間：2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日。賃金は、基本給、賞与、各種手当等を含む、社員に支払った金額（ただし、退職手当および通勤手当は除きます）としています。

注12　富士通、富士通ハーモニー、富士通 IS サービス、富士通アドバンスアカウンティングサービス、富士通ホーム＆オフィスサービス、富士通テクノリサーチ、富士通 Japan を対象とします。

雇用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

			2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
平均勤続年数（年）(注 13)	全平均		19.1	18.8	18.2	17.6★	-
		男性	20.0	19.8	19.1	18.6	
		女性	15.5	15.2	14.6	14.2	
新規採用者数　合計			1,583	2,131	1,686	1,187	G401-1
社内候補者で補充されるオープンポジションの比率（%）			79.3	68.9	78.3	82.5	-

注13　年度末（3 月 31 日）時点。

制度利用（富士通）

★ 第三者保証対象指標

			2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
育児休職 利用者数（人）(注 14、注 16)	合計		525	584	748★	G401-3
		男性	303	324	471	
		女性	222	260	277	
育児休職後の復職率（%）	合計		100	100	99.9	
		男性	100	100	100	
		女性	100	100	99.6	
育児休職後の定着率（%）	合計		98.9	97.8	98.0	
		男性	99.1	97.8	96.9	
		女性	98.7	97.7	99.6	
介護休職 利用者数（人）(注 14)	合計		24	25	18★	
		男性	11	14	10	
		女性	13	11	8	
介護休職後の復職率（%）			100	100	100	
介護休職後の定着率（%）			93.3	92.9	85.0	
短時間勤務（育児）(人)(注 14)	合計		674	627	611★	
		男性	15	22	21	
		女性	659	605	590	

短時間勤務（介護）(人) (注 14)	合計		14	12	14★	
		男性	7	5	6	
		女性	7	7	8	
出産育児サポート休暇 取得者数（人）(注 14、注 15)			592	591	614★	
男性育児休職取得率（%）(注 17)			86.2	86.2	94.1	-

注14　年度末（3 月 20 日）時点に在籍している正規従業員を対象とします。

注15　年度内出産かつ年度内に当該休暇を取得した従業員（育休との併用を含む）をカウントしています。

注16　「年度内出産かは問わず、対象の子に対して初めて育児休職を取得した社員（育児休業の取得状況公表に伴う算出方法に準拠）」（育休との併用含む）をカウントしています。

注17　育児休業等及び育児目的休暇を取得した男性従業員の割合（育児・介護休業法に基づく）

安全衛生（富士通）

★ 第三者保証対象指標

	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
度数率（災害発生率）（注 18）	0.09	0.13	0.08★	G403-2
強度率（注 20）	0.00	0.00	0.00	

注18　算定期間（2024/12/21～2025/12/20）、厚生労働省の規則に準拠し算出：度数率（[労働災害による死傷者数（注 19）／延べ実労働時間数] x 1,000,000）

注19　休業 1 日以上または身体の一部もしくはその機能を失う業務上災害による死傷者数

注20　労働損失日数÷延べ労働時間×1,000

人材開発（富士通グループ）

概要

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	GRI 対応項目
平均学習時間 (時間／年／人)	46.5	37.4	54.4	41.9	G404-1
平均教育費用 (千円／年／人)	75.4	73.9	100.2	95.8	
人材投資収益 (ROI) (注 21)	1.24	1.19	1.22	1.29	

注21　人材投資収益（ROI）：［売上高－（営業費用－従業員関連費用）］/従業員関連費用 で算出

2025 年度 学習時間に関する内訳

年齢別	20 代以下	30 代	40 代	50 代以上	GRI 対応項目
平均学習時間 (時間)	64.2	25.0	24.9	23.7	G404-1

性別	男性	女性	GRI 対応項目
平均学習時間 (時間)	28.3	32.1	G404-1

レベル別	幹部社員（管理職）	一般社員	GRI 対応項目
平均学習時間 (時間)	21.4	31.6	G404-1

@Fujitsu 2026

従業員エンゲージメント

従業員エンゲージメントの調査項目には、富士通グループで働くことに対する充実感、富士通のパーパスと自身の業務の繋がりや個人の強み発揮などを問う項目を設けています。また、定期的に実施しているウェルビーイングサーベイやストレスチェック等の様々なデータを活用し、従業員のエンゲージメント向上を図っています。

	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2025 年度 目標
エンゲージメントスコア (%) (注 22)	69	69	68	71	75

注22　なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2022 年度：66%、2023 年度：64%、2024 年度：63%、2025 年度：69%、2025 年度 目標：73%

政治献金やその他の支出 (注 23)

項目別概要

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
ロビー活動組織、利益団体等	0	0	0	0
地元、地域、全国レベルの政治キャンペーン／政治組織／政治家	20.2	20.4	19.9	20.1
業界団体、非課税組織（シンクタンクなど）	130.4	216.9	208.1	231.6
その他	0	0	0	0
合計	150.6	237.3	228.0	251.7

[百万円]

注23　政治献金に関しては、政治資金規正法に則り適正に行っています。

主な政治団体への支出

団体名	2024 年度
国民政治協会	18

[百万円]

@Fujitsu 2026

サステナビリティ課題別の支出

課題	対応の説明	2025 年度支出額
IT 等の産業政策への提言	当社は、「一般社団法人 電子情報技術産業協会」などの電子電気、情報通信の業界団体における各種委員会、研究会参加を通じて、IT 等の産業政策に関する提言を行っています。	142.3
世界規模の持続的な発展	当社は、産業と人類の持続的な発展を目的として、「WEF」（注 24）などの団体に加入し、活動しています。	72.0
気候変動をはじめとした環境課題への対応	当社は、産業を通じた気候変動への対応を目的として、「WBCSD」（注 24）の環境に関するプロジェクトなどに加入して取り組んでいます。	17.3

[百万円]

注24　WEF、WBCSD については、こちらを参照。

GRI スタンダード／国連グローバル・コンパクト（GC）対照表

ご参考：SASB スタンダード対照表につきましては、こちらをご覧ください。

利用に関する声明	富士通株式会社は、GRI スタンダードを参照し、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの期間について、本 GRI 内容索引に記載した情報を報告する。
利用した GRI 1	GRI 1： 基礎 2021

GRI Standards 一般標準開示項目		掲載箇所（タイトル）	国連 GC 原則
GRI 2：一般開示事項 2021			
1. 組織と報告実務			
2-1	組織の詳細 a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業展開している国を報告する	◆コーポレートガバナンス ◆富士通グループ概要 【参考】WEB（Worldwide）	–
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項や マテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	◆サステナビリティ報告に関する考え方	–
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する	◆サステナビリティ報告に関する考え方	–
2-4	情報の修正・訂正記述 a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響	◆社会・ガバナンスデータ ◆サステナビリティ報告に関する考え方	–
2-5	外部保証 a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および 上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告が外部保証を受けているときには、	◆第三者保証報告書	–

	i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する		
2.活動と労働者			
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを、次の事項を含めて記載する i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの 2-6-a、2-6-b、2-6-c の重大な変化を記載する	◆富士通グループ概要	–
2-7	従業員 a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する（報告された数値が次のいずれに該当するかを含む） i. 実数、フルタイム当量（FTE）、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 d. 2-7-a および 2-7-b で報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する	◆社会・ガバナンスデータ	–
2-8	従業員以外の労働者 a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する i. 実数、フルタイム当量（FTE）、または別の方法 ii. 報告期間終了時点の数値、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する	◆社会・ガバナンスデータ	–
3.ガバナンス			
2-9	ガバナンス構造と構成 a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期	◆コーポレートガバナンス報告書	–

	iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 発言権が低いグループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量（コンピテンシー） viii. ステークホルダーの代表		
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出 a. 最高ガバナンス機関 およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する（以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む） i. ステークホルダー（株主を含む）の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量（コンピテンシー）	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-11	最高ガバナンス機関の議長 a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および 利益相反 防止とそのリスクを軽減する方法について説明する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 a. 持続可能な発展 に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関 と上級経営幹部 が果たす役割を記載する b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか c. 2-12-b に記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する i. インパクトのマネジメントにおける責任者として 上級経営幹部を任命しているか ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の 従業員に移譲しているか b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する	◆富士通グループのサステナビリティ経営	–
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する	◆コーポレートガバナンス報告書 ◆富士通グループのサステナビリティ経営	–
2-15	利益相反 a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する	◆コーポレートガバナンス報告書	–

	i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高		
2-16	重大な懸念事項の伝達 a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見 a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集合的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する 最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-19	報酬方針 a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-20	報酬の決定プロセス a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか iv. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）	◆コーポレートガバナンス報告書	–
2-21	年間報酬総額の比率 a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員 （最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する	◆有価証券報告書	–
4. 戦略、方針、実務慣行			
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関 または最上位の上級経営幹部の声明について報告する	◆トップメッセージ ◆富士通グループのサステナビリティ経営	–

2-23	方針声明 a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する	◆富士通グループのサステナビリティ経営 ◆富士通グループ人権ステートメント	–
2-24	方針声明の実践 a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修	◆サプライチェーン	–
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情 を特定して、対処するための手法について説明する c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する d. 苦情処理メカニズムの想定利用者である ステークホルダー が、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する	◆人権	–
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度 a. 個人が以下を行うための制度を記載する i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	◆コンプライアンス	–
2-27	法規制遵守 a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金	◆コンプライアンス	–

	c. 重大な違反事例を記載する d. 重大な違反に該当することを、どのように確定したかを記載する		
2-28	会員資格を持つ団体 a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	◆国連グローバル・コンパクト	–
5. ステークホルダー・エンゲージメント			
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか	◆富士通グループのサステナビリティ経営 ◆ステークホルダーエンゲージメント ◆ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ◆サプライチェーン	1～10
2-30	労働協約 a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する	◆Social Well-being	1,9

GRI 3：マテリアルな項目 2021			
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する	◆マテリアリティ	–
3-2	マテリアルな項目のリスト a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間 からの変更点を報告する	◆マテリアリティ	–
3-3	マテリアルな項目のマネジメント a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置 の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置 e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか	◆マテリアリティ	–

	f. 講じた措置の決定（3-3-d）または措置の有効性の評価（3-3-e）で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する		

GRI 101：生物多様性 2024			
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針 a. 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針やコミットメント、ならびにそれらに「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の２０５０年ゴールおよび２０３０年ターゲットがどのように反映されているかについて記載する b. ここれらの方針やコミットメントが組織の活動内容および取引関係のどの範囲まで適用されているかを報告する c. 生物多様性の損失を止め、反転させるための目標およびターゲット、それらに科学的合意が反映されているかどうか、基準年、ならびに進捗状況の評価に用いる指標を報告する	◆自然共生(生物多様性の保全) ◆自然共生(生物多様性の保全) ◆環境リスクへの対応	–
101-2	生物多様性へのインパクトの管理 a. 以下を説明して、ミティゲーション・ヒエラルキーをどのように適用しているかについて報告する i. 生物多様性へのマイナスのインパクトを回避するための措置 ii. 回避できなかった生物多様性へのマイナスのインパクトを最小化するための措置 iii. 影響を受けた生態系の復元と回復のための措置（復元・回復の目標、ならびに復元・回復措置全体を通してステークホルダーがどのように関与しているかを含む） iv. 他の措置を実施した後も残る生物多様性へのマイナスのインパクト（残存インパクト）をオフセットするための措置 v. 実施された変革に向けた措置および追加的な保全措置 b. 101-2-a-iii を参照して、生物多様性に最も著しいインパクトを与える各拠点について次の事項を報告する i. 復元または回復の途中にある区域の面積（ヘクタール） ii. 復元または回復が完了した区域の面積（ヘクタール） c. 101-2-a-iv を参照して、各オフセット措置について次の事項を報告する i. 目標 ii. 所在地 iii. オフセット措置の優良慣行の原則を適用しているかどうか、ならびにその方法 iv. オフセットが第三者による認証または検証を受けているかどうか、ならびにその方法 d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点のうち、生物多様性管理計画がある拠点を列挙し、その他の拠点に管理計画がない理由を説明する e. 生物多様性および気候変動のインパクトを管理するために実施しているそれぞれの措置による相乗効果を高め、トレードオフを軽減する方法を記載する	◆自然共生(生物多様性の保全) ◆自然共生(生物多様性の保全) ◆TNFD 提言に基づく情報開示	–
101-3	アクセスと利益配分 a. アクセスと利益配分（ABS）に関する規制と対策を確実に遵守するためのプロセスを記載する b. 法的義務に加えて、あるいは規制や対策がない場合に、アクセスと利益配分を推進するための自発的措置について記載する	–	–
101-4	生物多様性へのインパクトの特定 a. 生物多様性に対し最も著しいインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を与える拠点やサプライチェーン上の製品・サービスを特定する方法を説明する	◆自然共生(生物多様性の保全) ◆TNFD 提言に基づく情報開示	–

101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所 a. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点の所在地と面積（ヘクタール）を報告する b. 101-5-a で報告された各拠点について、生態学的に影響を受けやすい地域やその近くにあるかどうか、これらの地域までの距離、およびそれらが以下に該当するかどうかを報告する i. 生物多様性にとって重要な地域 ii. 生態系の十全性が高い地域 iii. 生態系の十全性が急速に低下している地域 iv. 物理的水リスクが高い地域 v. 先住民族や地域コミュニティ、その他のステークホルダーに生態系サービスによる便益をもたらすうえで重要な地域 c. 101-5-a で報告された各拠点で実施する活動を報告する d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与えるサプライチェーンの製品やサービス、およびこれらの製品やサービスに関連する活動が行われる国や管轄区域を報告する	◆自然共生(生物多様性の保全) ◆自然共生(生物多様性の保全) ◆TNFD 提言に基づく情報開示	–
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因 a. 組織の活動が土地や海域の利用変化につながる、あるいはつながる可能性があると 101-5-a で報告された各拠点について、以下を報告する i. カットオフ日または基準日以降に転換された自然生態系の面積（ヘクタール）、カットオフ日または基準日、および転換前後の生態系の種類域 ii. 報告期間中に、集約的に利用されている生態系または改変された生態系が別の生態系に転換された土地と海域の面積（ヘクタール）、および転換前後の生態系の種類 b. 組織の活動が自然資源の搾取につながる、あるいはつながる可能性があると 101-5-a で報告された各拠点について、以下を報告する i. 採捕された各野生種の量、種類、絶滅リスク ii. 取水量および水消費量（単位：千ｋL） c. 組織の活動が汚染につながる、あるいはつながる可能性があると 101-5-a で報告された各拠点について、発生した各汚染物質の量と種類を報告する d. 101-5-a で報告された組織の活動が侵略的外来種の導入につながる、またはつながる可能性のある各拠点について、侵略的外来種がどのように導入されているか、あるいは導入される可能性があるかを記載する e. 101-5-d で報告されたサプライチェーン内の各製品・サービスについて、101-6-a、101-6-b、101-6-c、101-6-d で要求される情報を、国または管轄区域ごとに内訳を付して報告する f. どのようにデータが作成されたかを理解するのに必要な背景情報を報告する（例：適用した基準、方法論、前提条件）	◆自然共生(生物多様性の保全) ◆TNFD 提言に基づく情報開示	–
101-7	生物多様性の状態の変化 a. 101-5-a で報告された各拠点について、影響を受けた、またはその可能性がある生態系に関する以下の情報を報告する i. 基準年における生態系の種類 ii. 基準年における生態系の面積（単位：ヘクタール） iii. 基準年および当該報告期間における生態系の状態 b. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な背景情報（適用した基準、方法論、前提条件を含む）を報告する	◆自然共生(生物多様性の保全)	–
101-8	生態系サービス a. 101-5-a で報告された各拠点について、組織の活動によって影響を受ける、あるいは受ける可能性のある生態系サービスおよび受益者を記載する b. 生態系サービスおよび受益者が、組織の活動によって受けている、あるいは受ける可能性のある影響を説明する	–	–

GRI 102：気候変動 2025			
102-1	気候変動緩和のための移行計画 a. 気候変動を緩和するための政策や行動を含む移行計画を説明する; b. 移行計画が、地球温暖化を 1.5°C に制限するために必要な地球規模の取り組みに関する最新の科学的証拠とどのように整合しているかを説明する。これには、使用された気候変動関連のシナリオの出所、移行計画の策定に使用された方法論と仮定が含まれる; c. 移行計画の実施によって生じた支出総額を金銭的価値および報告期間に生じた支出総額の割合として報告する; d. 移行計画の監督と実施に責任を負う統治機関または個々の役割とその責任を報告する; e. 移行計画が事業戦略にどのように組み込まれているかを説明する; f. 移行計画を達成するための目標とそれに向けた進捗状況を以下を含めて報告する。 i. Disclosure 102-4 で報告された GHG 排出削減目標; ii. 化石燃料を段階的に廃止するための目標、基準年、目標を設定するために使用される基準、方法論、前提条件; iii. その他の気候変動緩和目標、それらがどのように設定されたか、対象となるもの、基準年、移行計画におけるそれらの役割; g. 移行計画が公正な移行原則とどのように整合しているか、および利害関係者との関与がその開発と実施にどのように影響するかを説明する; h. 移行計画の実施による人と環境への影響と、それを管理するために取られた措置を記述する。これには以下が含まれる。 i. 労働者、地域社会、先住民族; ii. 生物多様性 i. ロビー活動を含む公共政策活動が移行計画とどのように整合しているかを説明する; j. 移行計画がない場合には、移行計画が存在しない理由を説明し、移行計画を策定するために取られている手順と予想される期間を説明する。	◆環境リスクへの対応 ◆TCFD に基づく情報開示 ◆富士通グループ気候移行計画	–
102-2	気候変動適応計画 a. 気候変動に関連するリスクと機会に伴う人と環境への影響と、それらが適応計画の策定においてどのように考慮されたかを説明する; b. 以下を含む適応計画を記述する。 i. 気候変動に適応するための政策と行動; ii. 使用された気候変動関連シナリオの出所、シナリオに含まれる気温予測、適応計画の策定に使用された方法論と仮定; iii. 適応計画の実施によって生じた金銭的価値としての支出総額および報告期間に生じた支出総額の割合; iv. 適応計画の監督と実施に責任を負う統治機関または個々の役割とその責任; v. 適応計画の達成目標とその進捗状況; vi. 適応計画が公正な移行原則とどのように整合しているか、利害関係者との関与がその策定と実施にどのように影響するか; c. 適応計画の実施による人と環境への影響と、それを管理するために取られた行動を記述する。これには以下のものが含まれる。 i. 労働者、地域社会、先住民族; ii. 生物多様性; d. 適応計画がない場合には、適応計画が存在しない理由を説明し、適応計画を策定するために取られている手順と予想される時間枠を記述する。	◆環境リスクへの対応 ◆TCFD に基づく情報開示 ◆富士通グループ気候移行計画	–
102-3	公平な移行 a. 採用した新規従業員の総数とその内訳を次の項目別に報告する。 i. 性別;	◆社会・ガバナンスデータ	–

	ii. 従業員タイプ別; b. 解雇された従業員の総数とその内訳を次のように報告する。 i. 性別; ii. 従業員タイプ別; c. 再配置された従業員の総数とその内訳を次の項目別に報告します。 i. 性別; ii. 従業員タイプ別; d. スキルアップおよび再教育のための研修を受けた従業員の総数、およびこの総数の内訳を次の項目別に報告する。 i. 性別; ii. 従業員タイプ別; e. 採用された従業員以外の新規労働者の総数とその男女別内訳を報告する; f. 解雇された従業員以外の労働者の総数とその男女別内訳を報告する; g. 102-3-a 及び 102-3-e に基づいて報告された労働者について、基礎賃金が推定生計費以上である新規雇用者の総数及び割合を報告し、基礎賃金と推定生計費との間のギャップに対処するためにとられた措置又は約束を記述する。 h. 組織が地域社会や先住民族に影響を与える活動の場所を列挙する; i. 102-3-h に記載されている事業所のうち、影響を受ける、または影響を受ける可能性のある地域コミュニティまたは先住民族との間で、彼らの利益を保護するための合意に達した事業所の割合を報告する; j. 102-3 に基づいて報告されたデータを理解するために必要な文脈情報を報告し、データを集計するために使用した方法論と仮定を、数値が報告されているかどうかを含めて記述する。 i. 人数、フルタイム換算 (FTE)、または他の方法を使用して; ii. 報告期間の終わりに、報告期間全体の平均として、または別の方法を使用して		
102-4	GHG 排出削減目標と進捗状況 a. スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の短期、中期、長期の GHG 総排出削減目標を、CO_2 換算のメートルトンで、基準年の排出量に対する割合として報告する。 i. スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の GHG 総排出削減目標が個別に報告されている場合、またはスコープ 1 とスコープ 2 の GHG 排出量が合算されている場合; ii. スコープ 1 およびスコープ 2 の GHG 総排出削減目標は、開示 102-5 および 102-6 で報告されたスコープ 1 およびスコープ 2 の GHG 総排出量を対象とする。 iii. GHG 除去量、GHG 取引量、GHG 排出回避量は除く; b. GHG 総排出量削減目標ごとに、生物起源の CO_2 排出量が目標に含まれているかどうかを報告する; c. 各スコープ 2 GHG 総排出削減目標について、目標が場所ベースの方法を使用しているか、市場ベースの方法を使用しているかを報告する; d. スコープ 3 の GHG 総排出量削減目標ごとに、目標がカバーするスコープ 3 のカテゴリーを列挙する; e. GHG 総排出量削減目標ごとに、目標でカバーされるガスを報告する; f. 温室効果ガス総排出量削減目標が、地球温暖化を 1.5°C に抑えるために必要な努力に関する最新の科学的証拠とどのように整合しているかを説明する; g. GHG 総排出量削減目標改定方針を示す; h. 各 GHG 総排出削減目標について、以下を含む基準年を報告する。 i. それを選んだ理由; ii. 基準年排出量 CO_2 換算トン;	◆環境ビジョン ◆TCFD に基づく情報開示 ◆環境目標 ◆地球温暖化防止	–

	iii. 基準年排出量の再計算のきっかけとなった排出量の著しい変化の背景; iv. 基準年排出量が再計算される場合は、以前に報告された基準年排出量; i. インベントリ法を用いて、各 GHG 総排出量削減目標に対する進捗状況を CO_2 換算トンで、基準年排出量に対する割合として報告する; j. 各 GHG 総排出量削減目標について、目標に向けた進捗がどのように達成されたか、およびそれが以下によるものであるかどうかを説明する。 i. 組織のイニシアティブの結果としての削減;または ii。その他の要因; k. 使用した基準、方法論、仮定、計算ツールを報告する。		
102-5	スコープ 1 GHG 排出量 a. スコープ 1 の GHG 総排出量を CO_2 換算トンで報告し、計算では i. CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3 の排出量を含む; ii. 所有または管理された発生源からのバイオマスの燃焼または生分解によって生じる生物起源の非 CO_2 GHG 排出を含む; iii. GHG 除去量、GHG 取引量、回避排出量を除く; iv. 最新の IPCC 評価報告書の 100 年の時間枠に基づく地球温暖化係数（GWP）の値を使用する; b. CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3 によるスコープ 1 の GHG 総排出量の内訳をメートルトンと CO_2 換算メートルトンで示す; c. 所有または管理された発生源からのバイオマスの燃焼または生分解による生物起源 CO_2 排出量を、スコープ 1 GHG 総排出量とは別にメートルトン単位で報告する; d. 以下を含む計算の基準年を報告する。 i. それを選んだ理由; ii. スコープ 1 の GHG 総排出量と生物起源 CO_2 総排出量に分けて、基準年排出量を CO_2 換算トンで表したもの; iii. 基準年排出量の再計算のきっかけとなった排出量の著しい変化の背景; iv. 基準年排出量が再計算される場合は、以前に報告された基準年排出量; e. スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の GHG 排出量に一貫して適用されているスコープ 1 の GHG 排出量の統合アプローチ（持分比率、財務管理、または事業管理）を報告する; f. 使用された排出係数の出所を含む、使用された基準、方法論、仮定および計算ツールを報告する。	◆地球温暖化防止 ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–
102-6	スコープ 2 GHG 排出量 a. 場所ベースおよび、該当する場合は市場ベースのスコープ 2 GHG 総排出量を CO_2 換算トンで報告し、以下の計算を行う。 i. CO_2、CH_4、N_2O の排出量を含む; ii. 電気使用による生物起源の非 CO_2 GHG 排出を含む; iii. GHG 除去量、GHG 取引量、回避排出量を除く; iv. 最新の IPCC 評価報告書の 100 年の時間枠に基づく地球温暖化係数（GWP）の値を使用する; b. CO_2 CH_4 および N_2O による、場所に基づくスコープ 2 の GHG 総排出量の内訳をメートルトンおよび CO_2 換算メートルトンで示す; c. スコープ 2 の GHG 総排出量とは別に、電力使用による生物起源 CO_2 排出量をメートルトン単位で、また、該当する場合には市場ベースで報告する。 d. 以下を含む計算の基準年を報告する。 i. それを選んだ理由; ii. スコープ 2 の GHG 総排出量と生物起源 CO_2 総排出量に分けて、基準年の排出量を CO_2 換算トンで表したもの;	◆地球温暖化防止 ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–

	iii. 基準年排出量の再計算のきっかけとなった排出量の著しい変化の背景; iv. 基準年排出量が再計算される場合は、以前に報告された基準年排出量; e. スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の GHG 排出量に一貫して適用されているスコープ 2 の GHG 排出量の統合アプローチ（持分比率、財務管理、または事業管理）を報告する; f. 使用された排出係数の出所を含む、使用された基準、方法論、仮定および計算ツールを報告する。		
102-7	スコープ 3 GHG 排出量 a. スコープ 3 の GHG 総排出量を CO_2 換算トンで報告し、以下の計算を行う。 i. スコープ 3 の各カテゴリーの GHG 排出量を含める; ii. CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、SF_6、NF_3 の排出量を含む; iii. 上流および下流のバリューチェーンにおけるバイオマスの燃焼または生分解による生物起源の非 CO_2 GHG 排出量を含む; iv. GHG 除去量、GHG 取引量、回避排出量を除く; v. 最新の IPCC 評価報告書の 100 年の時間枠に基づく地球温暖化係数（GWP）の値を使用する; b. 15 のスコープ 3 カテゴリーごとのスコープ 3 GHG 総排出量の内訳を二酸化炭素換算トンで示す; c. 上流および下流のバリューチェーンにおけるバイオマスの燃焼または生分解による生物起源 CO_2 排出量を、スコープ 3 の GHG 総排出量とは別にメートルトンで報告し、この総排出量の内訳をスコープ 3 の 15 のカテゴリーごとに報告する; d. 以下を含む計算の基準年を報告する。 i. それを選んだ理由; ii. スコープ 3 の GHG 総排出量と生物起源 CO_2 総排出量に分けて、基準年の排出量を CO_2 換算トンで表したもの; iii. 基準年排出量の再計算のきっかけとなった排出量の著しい変化の背景; iv. 基準年排出量が再計算される場合は、以前に報告された基準年排出量; e. スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の GHG 排出量に一貫して適用されているスコープ 3 の GHG 排出量の統合アプローチを報告する。これは、エクイティ・シェア、財務管理、運用管理のいずれであっても同じである。 f. 使用された排出係数の出所を含む、使用された基準、方法論、仮定および計算ツールを報告する。	◆地球温暖化防止 ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–
102-8	GHG 排出原単位 a. GHG 総排出量（単位:CO_2 換算トン）（分子）および当該比率を計算するために選択された組織固有の指標（分母）を含む、GHG 排出原単位比率（s）を報告する。 b. 原単位比に含まれる GHG 排出の範囲（スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 のいずれか）を報告する。	◆事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆地球温暖化防止 ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–
102-9	バリューチェーンにおける GHG 除去 a. すべての GHG 取引から、バリューチェーン内で実施されている除去活動合計を CO_2 換算トンで報告し、この合計の内訳を種類別に報告する; b. 種類別に、リスク管理するための品質基準がどのように監視されているかを説明する; c. GHG 除去の意図された使用目的を報告する; d. スコープ 1 の GHG 除去による人と環境への影響と、それを管理するために取られた措置を記述する。これには以下のものが含まれる。 i. 労働者、地域社会、先住民族; ii. 生物多様性;	◆事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆地球温暖化防止 ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–

	e. 使用した基準、方法論、仮定、計算ツールを報告する。		
102-10	炭素クレジット a. 相殺された炭素クレジットの総量（メートルトン CO_2 換算）と除去・削減プロジェクト別の内訳を報告する; b. 炭素クレジットが取り消された各プロジェクトについて、以下を報告する。 i. プロジェクト名と ID; ii. プロジェクトタイプ; iii. 解約シリアル番号、解約日、ヴィンテージ; iv. ホスト国及び発行登録簿; c. 102-10-b で報告された各炭素クレジットプロジェクトについて、プロジェクトが以下の各品質基準をどのように遵守しているかを記述する。 i. 付加性; ii. 信頼できるベースライン; iii. 永続性; iv. 漏洩回避; v. 独自の発行と請求; vi. 定期的監視; vii. 独立した検証・検証; viii. GHG プログラムのガバナンス; d. 炭素クレジット解約の目的を報告する; e. 炭素クレジットを購入するプロジェクトからの人と環境への影響と、組織がそれらを継続的に監視し評価する方法を記述する。これには以下が含まれる。 i. プロジェクトの実施に際して相談を受けたステークホルダーのカテゴリー; ii. 人権の尊重; iii. 地域社会や先住民族に社会経済的利益をどのように提供するか; iv. 生物多様性がどのように保全されているか; v. トレードオフの評価方法。	–	–
GRI 103：エネルギー2025			
103-1	エネルギー政策とコミットメント a. エネルギー関連の政策とコミットメントがエネルギー消費の削減、エネルギー効率、再生可能エネルギー源への移行にどのように貢献しているかを説明する; b. そのエネルギー消費と再生可能エネルギー源への移行から生じる経済、環境、人々への影響を記述する。	◆TCFD に基づく情報開示 ◆環境目標 ◆再生可能エネルギーの利用拡大	–
103-2	組織内のエネルギー消費量と自家発電量 a. 組織内の総燃料消費量をジュール、ワット時または倍数で報告し、この総燃料消費量の内訳を次の項目別に報告する。 i. 再生可能・非再生可能エネルギー源; ii. 再生可能および非再生可能エネルギー源ごとに燃料が消費される各活動; b. 組織内で購入した電気、暖房、冷房、蒸気の総消費量をジュール、ワット時、または倍数で報告し、この合計の内訳を次の項目別に報告する。 i. 再生可能・非再生可能エネルギー源; ii. 再生可能・非再生可能エネルギー源別の電力・冷暖房・蒸気消費量; c. 組織内の自家発電による再生可能エネルギーの電力、冷暖房、蒸気の総消費量をジュール、ワット時、またはその倍数で報告し、この総消費量の内訳を、各再生可能エネルギー源で消費された活動ごとの電力、冷暖房、蒸気の消費量別に報告する; d. 販売された自家発電電力、暖房、冷房、蒸気の合計をジュール、ワット時、またはその倍数で報告し、この合計の内訳を次の項目別に報告する。	◆再生可能エネルギーの利用拡大 ◆マテリアルバランス ◆環境パフォーマンスデータ算定基準	–

	i. 再生可能・非再生可能エネルギー源; ii. 再生可能・非再生可能エネルギー源ごとに販売される電気、冷暖房、蒸気; e. 購入した電気、暖房、冷房および蒸気の消費に関する情報を開示するために契約手段が使用されているかどうかを報告し、使用されている場合は、正確性と一貫性を確保するために契約手段が品質基準をどのように遵守しているかを記述する; f. 使用した換算係数の出所を含む、使用した基準、方法論、仮定および計算ツールを報告する。		
103-3	上・下流エネルギー消費量 a. 上流および下流のバリューチェーンにおける著しいエネルギー消費の合計をジュール、ワット時、またはその倍数で報告し、著しいエネルギー消費が発生する上流および下流のカテゴリーを列挙する; b. 使用した換算係数の出所を含む、使用した基準、方法論、仮定および計算ツールを報告する。	◆マテリアルバランス ◆環境パフォーマンスデータ 算定基準	–
103-4	エネルギー原単位 a. ジュール、ワット時、または倍数（分子）で表されたエネルギー消費量と、その比率を計算するために選択された組織固有の測定基準（分母）を含む、エネルギー原単位比（s）を報告する。 b. エネルギー原単位比（s）に、組織内のエネルギー消費、上流および下流のバリューチェーン、またはその両方のエネルギー消費が含まれているかどうかを報告する; c. エネルギー原単位比（s）に含まれるエネルギー消費の種類（燃料、電気、暖房、冷房、蒸気のいずれか）を報告する。	◆事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆マテリアルバランス ◆環境パフォーマンスデータ 算定基準	–
103-5	エネルギー使用量の削減 a. 達成されたエネルギー消費の削減量を、ジュール、ワット時、またはその倍数で報告する。これには、それが以下に起因するかどうか、およびその理由を含む: i. 組織の省資源・効率化イニシアティブによる削減; ii. その他の要因; b. 削減に含まれるエネルギーの種類（燃料、電気、冷暖房、蒸気など）を報告する; c. エネルギー消費の削減が組織内で達成されたか、上流および下流のバリューチェーンで達成されたか、またはその両方で達成されたかを報告し、削減が達成された上流および下流のカテゴリーを列挙する; d. エネルギー消費の削減が直接測定から推定されたか、モデル化されたか、または供給されたか、および該当する場合は使用された推定またはモデル化方法を報告する; e. 以下を含むエネルギー消費量の削減を計算するための基準年またはベースラインを報告する。 i. それを選んだ理由; ii. 基準年・ベースラインのエネルギー消費量; f. 使用した基準、方法論、仮定、計算ツールを報告する。	◆製品使用時の消費電力による CO_2 排出量の削減 ◆環境パフォーマンスデータ 算定基準	–
GRI 201：経済パフォーマンス			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	–	–
201-3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	【参考】有価証券報告書	–
201-4	政府から受けた財務援助	–	–
GRI 202：地域経済での存在感			
202-1	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	–	–
202-2	重要事業拠点における地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	–	–

GRI 203：間接的な経済的インパクト			
203-1	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	◆SDGs への取り組み ◆コミュニティ	8, 9
203-2	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	–	–
GRI 204：調達慣行			
204-1	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	–	–
GRI 205： 腐敗防止			
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	–	10
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	◆企業カルチャーの変革 ◆コンプライアンス	10
205-3	確定した腐敗事例の総数と性質、および実施した措置	◆コンプライアンス	–
GRI 206：反競争的行為			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置	–	–
GRI 207：税			
207-1	税務へのアプローチ	◆コンプライアンス	–
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	◆コンプライアンス	–
207-3	税務に関連するステークホルダーエンゲージメントおよび懸念への対処	◆コンプライアンス	–
207-4	国別の報告	◆コンプライアンス	–
GRI 301：原材料			
301-1	使用原材料の重量または体積	◆マテリアルバランス	–
301-2	使用したリサイクル材料	◆マテリアルバランス	–
301-3	再生利用された製品と梱包材	◆マテリアルバランス	–
GRI 303：水と廃水			
303-1	共有資源としての水との相互作用	◆マテリアルバランス ◆水使用量の削減	–
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	–	–
303-3	取水	◆マテリアルバランス ◆水使用量の削減	–
303-4	排水	–	–
303-5	水消費	◆マテリアルバランス	–
GRI 306：廃棄物			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	◆マテリアルバランス	–
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	◆廃棄物 ◆マテリアルバランス	–
306-3	発生した廃棄物	◆廃棄物	–
306-4	処分されなかった廃棄物	◆廃棄物	–
306-5	処分された廃棄物	◆廃棄物	–

GRI 307：環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	◆環境リスクへの対応 ◆環境マネジメントシステム	–
GRI 308：サプライヤーの環境面のアセスメント			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	–	–
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	◆サプライチェーン上流における CO_2 排出量削減 ◆サプライチェーン上流における水資源保全	–
GRI 401：雇用			
401-1	従業員の新規雇用者と離職者（年齢、性別、地域による内訳）	◆社会・ガバナンスデータ ◆Social Well-being	–
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	◆Financial Wel-lbeing	–
401-3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	◆社会・ガバナンスデータ	6
GRI 402：労使関係			
402-1	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	–	–
GRI 403：労働安全衛生			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	◆安全衛生	1
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	◆社会・ガバナンスデータ	–
403-3	労働衛生サービス	◆安全衛生 ◆リスクマネジメント	1
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーショ	◆安全衛生	–
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	◆安全衛生	–
403-6	労働者の健康増進	◆Health Well-being	–
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	–	–
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	–	–
403-9	労働関連の傷害	◆安全衛生 ◆Health Well-being ◆社会・ガバナンスデータ	–
403-10	労働関連の疾病・体調不良	◆安全衛生 ◆Health Well-being ◆社会・ガバナンスデータ	–
GRI 404： 研修と教育			
404-1	従業員一人当たりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	◆Career & Growth Well-being	–
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	◆Career & Growth Well-being	6
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	–	–
GRI 405：ダイバーシティと機会均等			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	◆社会・ガバナンスデータ	1, 6
405-2	基本給と報酬総額の男女比	◆社会・ガバナンスデータ	–
GRI 406：非差別			
406-1	差別事例の総件数と実施した是正措置	–	–

GRI 407：結社の自由と団体交渉			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	◆サプライチェーン ◆コンプライアンス	–
GRI 408：児童労働			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆サプライチェーン ◆コンプライアンス	–
GRI 409：強制労働			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	◆サプライチェーン ◆コンプライアンス	–
GRI 410：保安慣行			
410-1	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	–	–
GRI 411：先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	–	–
GRI 412：人権アセスメント			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした業務	◆人権	–
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修行った総時間 （研修を受けた従業員の比率を含む）	◆企業カルチャーの変革 ◆人権	1
412-3	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	–	–
GRI 413：地域コミュニティ			
413-1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	–	8
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	–	7, 8
GRI 414：サプライヤーの社会面のアセスメント			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤーの比率	◆サプライチェーン	–
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	–	–
GRI 415：公共政策			
415-1	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	◆社会・ガバナンスデータ	–
GRI 416：顧客の安全衛生			
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	◆サプライチェーン	9
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	–	–
GRI 417：マーケティングとラベリング			
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	–	–
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例		–
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	◆お客様とともに	–
GRI 418：顧客プライバシー			
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	◆情報セキュリティ	–
GRI 419：社会経済面のコンプライアンス			
419-1	社会経済分野の法規制違反	◆コンプライアンス	–

SASB スタンダード対照表

本対照表は、SASB Standards の Software & IT Services 産業別スタンダード（Version 2023-12）を参照しています。

サステナビリティ開示トピック及び指標

トピック	コード	指標	関連情報掲載
ハードウェアインフラの環境フットプリント			
	TC-SI-130a.1	(1) エネルギー総消費量、(2) 電力系統からの電気の割合及び (3) 再生可能エネルギーの割合	• マテリアルバランス • 地球温暖化防止 • 再生可能エネルギーの利用拡大
	TC-SI-130a.2	(1) 総取水量、(2) 総消費水量、及びそれらの「ベースライン水ストレス」が「高い」又は「極めて高い」地域の割合	• マテリアルバランス • 水資源
	TC-SI-130a.3	データセンターのニーズに対する戦略的計画への環境上の考慮事項の組込みについての説明	• 気候変動 • 再生可能エネルギーの利用拡大 • 水使用量の削減 • 地球温暖化防止
データ・プライバシー及び表現の自由			
	TC-SI-220a.1	ターゲティング広告及び利用者プライバシーに関連する方針及び実務の記述	• 個人情報保護ポリシー • 情報セキュリティ
	TC-SI-220a.2	情報が 2 次目的で用いられる利用者の数	–
	TC-SI-220a.3	利用者プライバシーに関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	–
	TC-SI-220a.4	(1) 利用者情報についての法執行要請の数、(2) 情報を要請された利用者の数、(3) 開示をもたらした割合	• 情報セキュリティ
	TC-SI-220a.5	核になる製品又はサービスが政府要求のモニタリング、遮断、コンテンツの選別又は検閲の対象になる国のリスト	–
データ・セキュリティ			
	TC-SI-230a.1	(1) データ侵害の件数、(2) 個人データに関係するデータ侵害の割合、(3) 影響を受けた利用者数	• 情報セキュリティ
	TC-SI-230a.2	第三者によるサイバーセキュリティ基準の使用を含む、データ・セキュリティのリスクを識別し対処することに対するアプローチの記述	• 情報セキュリティ

グローバルで、多様な及びスキルを有する労働力（workforce）の採用及び管理			
	TC-SI-330a.1	(1) 外国籍従業員及び (2) 国外に所在する従業員 の割合	• 社会・ガバナンスデータ 外国籍従業員に関する情報を掲載
	TC-SI-330a.2	従業員エンゲージメントの割合	• 非財務指標 • 社会・ガバナンスデータ
	TC-SI-330a.3	(1) 管理職、(2) 技術職員及び (3) その他すべての従業員についてのジェンダー及び人種・民族グループの構成割合	• 社会・ガバナンスデータ ※ ジェンダーに関する情報を掲載。人種・民族グループ別の情報は開示していません。
知的財産保護及び競争的行為			
	TC-SI-520a.1	反競争的行為の規制に関連する法的手続の結果としての金銭的損失の総額	–
テクノロジーの中断によるシステミック・リスクの管理			
	TC-SI-550a.1	(1) パフォーマンスに関する問題（issues）の件数、及び (2) サービスの中断（service disruptions）の件数、(3) 顧客の総ダウンタイム	–
	TC-SI-550a.2	事業の中断（disruptions）に関連する事業継続リスクの記述	• リスクマネジメント

活動指標

活動指標	コード	関連情報掲載
(1) ライセンス又はサブスクリプションの数、 (2) クラウドベースの割合	TC-SI-000.A	–
(1) データ処理能力 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.B	–
(1) データ・ストレージ量 (2) 外部委託の割合	TC-SI-000.C	–

第三者保証報告書

「富士通グループサステナビリティデータブック 2026」では、開示情報の信頼性確保のために、特定の環境・社会指標の 2025 年度実績に対して KPMG あずさサステナビリティ株式会社の第三者保証を受けています。

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026 年 10 月 15 日

富士通株式会社

代表取締役社長　時田　隆仁　殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京事務所

業務責任者　　白石　純一　　㊞

結論

当社は、富士通株式会社（以下「会社」という。）の富士通グループサステナビリティデータブック 2026（以下「サステナビリティデータブック」という。）に含まれる 2025 年 6 月 1 日現在、2026 年 3 月 20 日現在及び 2026 年 3 月 31 日現在、並びに、2024 年 12 月 21 日から 2025 年 12 月 20 日までの期間及び 2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までの期間の★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティデータブックに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうか及び会社が実施したプロセスに従って、サステナビリティデータブックのマテリアリティの特定プロセスが作成され、表示されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項及びサステナビリティデータブックのマテリアリティの特定プロセスが会社が実施したプロセスに従って作成され、表示されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASB が公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第 1 号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティデータブックに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内 1 拠点における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以 上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及び KPMG あずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

富士通株式会社

〒211-8588
神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1

https://global.fujitsu/ja-jp/sustainability

記載されている製品名などの固有名詞は、各社の商標または登録商標です。
© 富士通株式会社 All rights reserved.

2026 年 10 月