経営資本の強化

事業の推進とお客様への価値提供を担う人材ポートフォリオの構築、データドリブンな意思決定と生産性の向上を実現するデジタルトランスフォーメーション（DX）の加速、お客様へのリファレンスとなり得るサステナビリティ経営の実践を通じ、経営資本の維持・強化を図っています。パーパスの実現に向けた変革のエネルギー源として経営資本を活用し、持続的な価値創造に取り組みます。

CHRO（Chief Human Resource Officer）からのメッセージ

社員のキャリアオーナーシップに基づく自律的な流動性を高めることで、事業戦略に連動した人材ポートフォリオを構築し、企業価値向上に貢献します。

執行役員
EVP CHRO
* Human Resource
平松 浩樹

パーパスの実現に向けた人材マネジメント改革を遂行

富士通グループは、お客様のDXをリードする存在である「DX企業」となることを2019年に宣言し、2020年にはパーパスを頂点にFujitsu Wayを刷新しました。DX企業としてパーパスを実現するために、人や組織はどのように変わらねばならないのか。人事部門内で、またCEOをはじめとする経営層と議論して集約したのが、「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になる」というHRビジョンです。このビジョンを具体化するための人材マネジメント改革を、過去3年間推進してきました。

一連の改革の柱と言える施策が、ジョブ型人材マネジメント、すなわち、特定のジョブ（職責）に伴う責任権限や人材要件を明確に定義し、そのジョブに人材を配置する制度の導入です。日本以外では一般的なこの制度を、日本国内にも段階的に適用しました。加えて、教育制度、評価制度と報酬制度についても従来の仕組みを大きく見直しました。制度を大きく見直すことで、自律的なキャリア形成に対する社員の意識を高め、会社＝組織と社員の関係性、ひいては組織文化の変革を実現するという狙いがありました。

事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築に着手

諸制度の変革と整備を2022年度までに一気通貫で進め、2023年度は2023–2025年度中期経営計画（新中計）で打ち出した事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築に注力しています。具体的には、新中計のリソース戦略の下でグローバルに統一したロール（職種）を大枠として、事業ポートフォリオ変革を推進するために必要な人材ポートフォリオを事業部と共に検討しています。そこでは、変革の結果としての3年後、さらには2030年の事業ポートフォリオを担う人材ポートフォリオとはどのようなものかについて、議論を深めています。現状とあるべき姿をそれぞれ整理し、各ロールに必要な人材規模を算出したうえで、現状とのギャップを埋めるために必要な人材採用・育成計画の企画・運用を開始します。

こうした人材マネジメントに対するアプローチは、事業部門へのヒアリングを基に年度単位で人員計画を立案・運用していた旧来のそれとは大きく異なります。事業部門の戦略に人事部門としてコミットするという観点では大きなチャレンジですが、2030年のありたい姿に向けて、マテリアリティを踏まえ、中長期的な観点で採用や育成投資を行う枠組みが整ったという面では、これまでにない機会でもあると捉えています。

CHRO（Chief Human Resource Officer）からのメッセージ

現状とあるべき姿のギャップを埋める2つのアプローチ

将来実現すべき人材ポートフォリオの定量的な枠組みが明確になれば、次のステップは現状とあるべき姿とのギャップを可視化し、どのように埋めるかを企画・実行することです。私たちは、トップダウンとボトムアップ、2つのアプローチが必要であると考えています。

トップダウンのアプローチでは、特定のロールに必要な知識とスキルを身につけるためのリスキリングを、ターゲット層に計画的に実行していきます。約8,000人の営業職社員を対象に2020年度に実施したビジネスプロデューサーとしてのリスキリングは、その先行例です。Fujitsu UvanceのVertical areasのオファリング提供に向けたコンサルティング人材の強化、あるいはデリバリー強化に向けた専門人材の拡充などの大きなポートフォリオ変革に関しては、トップダウンのアプローチで育成プログラムを実施し、スピード感をもって進める想定です。

一方ボトムアップのアプローチに関しては、将来の人材ポートフォリオを明確に設定すること自体も1つの手段であると考えています。当社グループが今後求める人材ポートフォリオとそれを構成するロールの解像度が上がるということは、将来的に身につける必要があるスキルが社員にとっても明確になることを意味します。自らの成長と活躍の機会を広げるためにどのようなスキルを身につければよいのか、道筋が見えるわけです。

キャリアオーナーシップと自発的流動性が人材ポートフォリオ構築のカギ

事業戦略と連動した人材ポートフォリオを構築し、しかも戦略の進行度や変更に合わせてポートフォリオを機動的に変え続けるには、人材の流動性が必須です。この流動性を、会社側が決める人材配置・異動で確保するだけでなく、社員の自発性からも担保することが、当社グループの価値創造に寄与するうえでは不可欠であると私たちは考えています。例えば、事業戦略の遂行上重要なプロジェクトがあるとしましょう。「そのプロジェクトに携わりたい」と複数の候補者が名乗りを上げた中からメンバーを選ぶことができれば、優秀でモチベーションの高いチームができる可能性も高まります。ただし、自発的に手を挙げる社員の絶対数や多様性が限られていては、ボトムアップのアプローチは早晩機能しなくなります。自律的にキャリアを形成する意識、いわゆるキャリアオーナーシップを私たちが重視するのも、このボトムアップのアプローチを機能させたいからです。

ポスティング（公募）制度を活用し、自らが実現したいキャリアプランに合わせた異動や上位ポジション登用に挑戦する人数が過去2年間で大幅に増えていることは、人材の流動性向上を前提にしたポートフォリオ構築の実現にとって意味ある変化です。ポスティングの応募者人数自体もさることながら、制度を活用して異動した上司や同僚が身近に増えたことをきっかけに、キャリアを自律的に考える人材層が広がっていけば、当社グループの組織文化はさらに変わり、事業戦略と人材ポートフォリオの機動的な連動性も高まるはずです。

従業員エンゲージメントの高い競争力ある企業に

人と組織の変革は、従業員エンゲージメントの結果にも表れています。前中計の目標として設定していた75ポイントには及ばなかったものの、2022年度の結果は69ポイントと、サーベイを開始した2019年度比で6ポイント改善しました。

サーベイの結果分析からは、エンゲージメントに対して大きな影響を及ぼす要因が上司とのコミュニケーションにあることが分かっています。人材の流動性が高まる中で、組織として成果を上げるためには、社員のエンゲージメントを高め、この組織でもっと挑戦をしたい、この組織だと成長できる、という状態をつくることが重要です。管理職に対しては、こちらも念頭において部下と定期的に1対1の対話を行うことを求めており、その際にコミュニケーションを円滑化するノウハウやツールも提供しています。

グローバルなDX企業としてお客様に持続的に価値を提供する、そのために必要な人材獲得の競争力を高めるという目的で、2023年4月に日本国内の社員の報酬の見直しを実施し、月額賃金を平均10%引き上げました。報酬レベルの引き上げと成長が実感できる環境づくりを通じたエンゲージメントの向上を図りながら、事業戦略と人材ポートフォリオの連動性を高め、さらに社員のマインドと組織文化の変革も継続し、当社グループの成長と企業価値向上に貢献していきます。

人材戦略の全体像

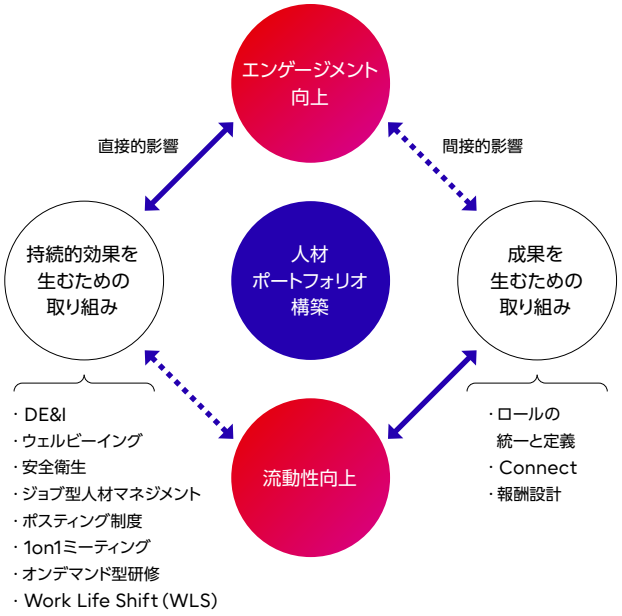
富士通グループは、パーパスの実現に向けて、事業の変革と自らの変革に取り組んできました。人的資本経営の観点では、人と組織の変革に向け社員一人ひとりの成長とグループ全体の成長をつなげることに焦点を当て、「成果を生むための取り組み」と「持続的効果を生むための取り組み」の2つに大きく区分される人材マネジメント施策を推進してきました。

このうち「成果を生むための取り組み」とは、経営戦略と事業戦略を展開するうえで必要不可欠な人材戦略上の施策を指します。新中計の下でリソース戦略の一環として打ち出したグローバルでのロール定義の統一、人材ポートフォリオの策定、グローバル共通の人事評価制度「Connect」などがここに区分されます。

一方「持続的効果を生むための取り組み」は、「成果を生むための取り組み」を持続的に支えるための仕組みづくりの施策です。GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）における取り組みを通じたDE&Iとウェルビーイングの深化、ジョブ型人材マネジメントとポスティング制度の運用、1on1ミーティングと呼ばれる上司と部下による定期的な対話の継続、社員一人ひとりの自律的な学びを支えるオンデマンド型研修プログラムの提供、仕事内容や個人のライフスタイルに合わせた最適な働き方などを可能にするWork Life Shift（WLS）の推進などがここに含まれます。

データドリブン経営の一環として行った人材関連データの分析から、ポスティング制度の活用をはじめとする自律的な人材流動化が、企業価値向上のカギを握る可能性が高いことがわかってきました。また、従業員エンゲージメント向上という観点では、組織ビジョンの理解浸透、そしてその手段の1つである適切な1on1ミーティングの実施が重要であることも浮かび上がっています。

新中計の事業戦略の完遂には、その実行を支える人材ポートフォリオの構築と、一人ひとりの能力発揮を促す環境づくりが不可欠です。あるべき人材ポートフォリオの構築に向け、事業部門との連携の下で戦略的な人材の配置と育成を行うと同時に、社員のキャリアオーナーシップに基づく人材の流動性向上と従業員エンゲージメントの向上、加えて多様性のさらなる向上に焦点を当てた一貫性のある人材マネジメントを継続し、成長と企業価値向上に貢献します。



人的資本経営とデータ分析

2022年3月から6回にわたり、「CHRO Roundtable」と称し、当社を含む5社のCHRO（最高人事責任者）が集まり、企業価値向上につながる人的資本経営のあり方について議論を重ねました。その一環として当社は、人的資本に関わるデータを分析し、企業価値向上につながるKPIを探りました。具体的には、企業価値向上に結びつくKPIを特定するため、2020年度から2021年度の売上収益と営業利益の伸長率と、社内にある人材に関わる約50種類のデータを掛け合わせ、相関関係の分析を行いました。

様々な観点から分析を重ねた結果、組織の人員に占めるポスティング異動者・キャリア採用者の割合と、財務指標の伸び率には正の相関が見られました。一方、組織における会社都合による異動の割合と財務指標の伸び率には負の相関が見られる結果となりました。これは、自律した人材の自らの意思による流動化（社内ポスティング／キャリア採用）が、組織の業務遂行能力の向上に寄与していることを示唆しています。このように、当社グループがジョブ型人材マネジメントをはじめとする様々な人事変革を行う中で、非常に重要な観点と考えていた「人材流動化」が、データ分析の観点でも企業価値向上につながる可能性が高いことが見えてきています。

詳細についてはこちら 『CHRO Roundtable Report』

人材マネジメントの軌跡

当社グループの人材マネジメントの変換点は、「IT企業からDX企業へ」という経営方針を打ち出した2019年です。以来、DXを推進しイノベーションを生むために人材マネジメントを変革すべく、ジョブ型人材マネジメント制度の導入をはじめとする幅広い施策を実行してきました。

2020–2022年度中期経営計画（前中計）では、事業の変革と自らの変革の進捗を測る非財務指標の1つとして従業員エンゲージメントを掲げ、社員の自律的なキャリア形成を促す人と組織の変革を加速しました。前中計のスタートとほぼ同時期に感染が拡大したCOVID-19は、社員の働き方や仕事に対する姿勢を問い直し、従業員エンゲージメントの重要性に改めて焦点を当てるきっかけともなりました。

前中計で非財務指標とした従業員エンゲージメントは、2023–2025年度中期経営計画（新中計）においても継続しています。グローバル企業のベンチマークを基に、それらの企業に匹敵する競争力を獲得するという観点で75を目標値とし、グローバル共通のサーベイを年2回実施してデータの分析結果を人材マネジメント施策に反映していきます。

前中計の成果

日本国内で勤務する社員のジョブ型人材マネジメントへの移行を軸に、パーパスとHRビジョンに基づくグローバルに統一した人事制度を整備。単に新たな制度を受け入れるだけでなく、会社と社員一人ひとりの関係性を変えるという変革のゴールに対する理解が社員に浸透していることを、ポスティングによる異動と昇進の応募者数の増加やサーベイの結果から確認。

積み残し課題

事業戦略と連動した人材ポートフォリオの構築に関しては、ビジネスプロデューサーのリスキリングやGDC／JGGの体制強化など部分的な進捗にとどまる。また、上司と部下の1on1コミュニケーションの質の向上も課題。従業員エンゲージメントの向上、ひいては、制度改革を人と組織の変革につなげるためのカギを握ることがわかっているが、質のばらつきがある。

新中計の方針と施策

事業戦略と人材ポートフォリオの連動が焦点。人事部門メンバーの一部を事業部門の経営幹部のビジネスパートナーとして選任し、経営幹部に伴走して共にビジネスプランの実現に必要とされる人材像、人数、育成・獲得の手段・方法をスピーディに検討する。2023年度中に人材ポートフォリオの概要を固め、リソースシフトやリスキリングなどの具体策を実行、事業戦略の進捗に連動した人材ポートフォリオを構築、運用する。

人材マネジメントの軌跡

2017
- 働き方改革本格化、テレワーク勤務制度の対象を全社員に拡大

2019
- GRBとして人権・多様性、ウェルビーイング、安全衛生など人材関連の重要課題を統合
- D&I指針を策定
- 社員意識調査開始

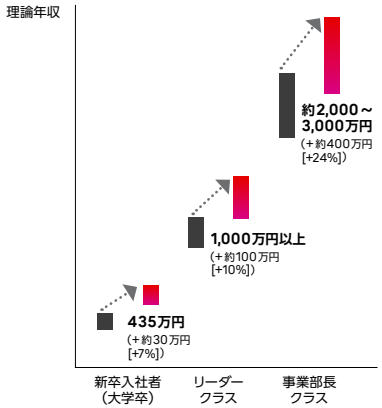
2020
- 日本の管理職を対象にしたジョブ型人材マネジメントの導入
- Work Life Shift（WLS）の本格展開
- ポスティング制度の拡充
- 上級幹部の評価制度の変更

2022
- ジョブ型人材マネジメントの対象を全社員に拡大
- グローバル共通の評価制度「Connect」の全社員への展開

（年度）

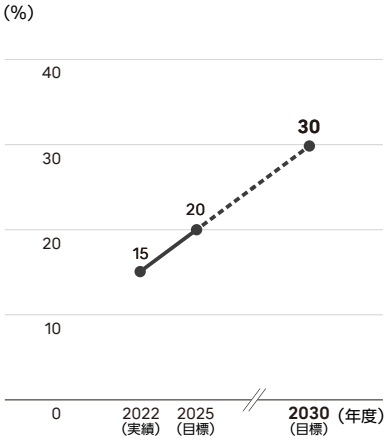
人材マネジメントの主な取り組みと進捗

報酬制度の見直し



当社は2023年度、中長期的なグローバルでの企業競争力のさらなる向上を目指して報酬制度を見直しました。具体的には、日本国内の全職層の社員を対象に、年収ベースで平均7%、最大24%引き上げ、リーダークラスでは約1千万円、事業部長クラスでは約2～3千万円の水準としました。今後も人的資本への投資を拡大し、企業価値向上の中核を担う人材の定着および獲得を図っていきます。

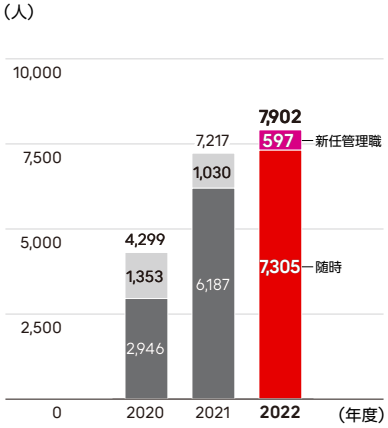
DE&I（女性幹部社員比率）



多様な人材が異なる価値観や能力を活かし合えるカルチャーの実現を目指し、2023年度より女性幹部社員比率を非財務指標に設定しました。「2030年度末時点で女性幹部社員比率30%」を目標とし、その通過点として「2025年度末時点の女性幹部社員比率20%」を掲げました。

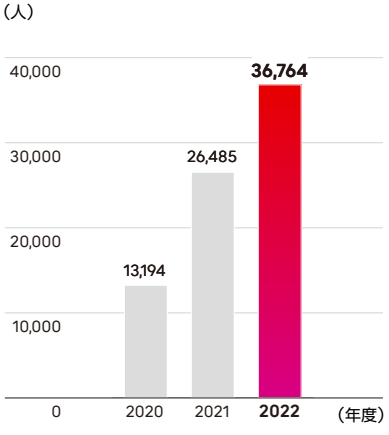
上記達成に加え、「マインド改革」「ポジティブアクション」「Work Life Shiftの推進を通じた働く環境の整備」等、多様な取り組みを推進していきます。

流動性（ポスティング応募人数）



2020年度に導入したジョブ型人材マネジメントに合わせ、戦略実現のための適所適材の実現、人材流動化／多様性向上を目的にポスティングを大幅拡大しました。3年間で応募者は19,000人を超え、そのうち7,500人を超える社員が実際に異動しており、社員が自らのキャリアを主体的に考えるカルチャーが醸成されてきました。今後も本施策を通じて社員の描くキャリアの実現に向けて、機会提供を継続していきます。

リスキリング（オンデマンド型研修Udemy受講者数）



富士通グループ（国内）のオンデマンド型研修のうち、世界最大級のオンライン動画学習プラットフォーム「Udemy」の受講者数は3年間で2.8倍になっています。

年齢別にみると、すべての年代で受講者数は増加しており、特に50代以上の受講者数の伸びは3.6倍と最も伸長しています。

また、総学習時間についても3年間で3.2倍になっています。現状の仕事・職種に関連するコースを受講する傾向があり、自律的な学びに対する意識・行動がこの3年間で大きく変化したと言えます。

社員の声

ポスティング制度

クロスインダストリー
ソリューション事業本部
島崎 美沙子

入社以来、公共系のアカウントシステムエンジニア(SE)職に従事していましたが、もっと上流工程からお客様の課題解決に携わりたい、新しい領域にチャレンジしたいという想いがありました。その中で、お客様の課題抽出から施策立案、実行までを一貫して支援できる点が自身の志向と合致すると考え、現在の部署へのポスティングに応募しました。SEからコンサルタントへと職種が変わり、業務内容や仕事の進め方のギャップに苦労もしていますが、よりお客様に近い立場で、お客様の業務課題の解決に共に取り組むことができ、日々やりがいを感じています。ポスティング制度が始まったことで、自分がどういう仕事をしたいのか、どういう働き方をしたいのか、改めて考える良い機会になりました。また、自分の経験を活かしながらも、社内で新しい領域に挑戦できることが分かったことも大きなメリットでした。主体的に自身のキャリアを見直し、行動に移せる点がポスティング制度の魅力であると考えます。

ポスティング制度とは

実現したいキャリアプランに応じた異動や管理職以上のポジションに挑戦する機会を、社員自らが選択できる制度です。当社グループ社員は、イントラネットの専用サイトを通じて公募ポストとその要件などを参照し、応募できます。国境を越えて活躍する人材を公募する「グローバルポスティング制度」も運用しています。

1on1ミーティング

CPS & Retail事業本部
長澤 健志

継続的な1on1の実施によって、上司へ相談しやすくなるなど、職場での心理的安全性が以前と比較して格段に高まりました。1on1導入当初は手探りで進めていたこともあり、1on1を仕事の悩みや私生活のことも含めて上司に相談する場と捉えていましたが、現在では、組織ビジョンや重点テーマ、期中に実現したい状態や個人の成長ビジョンなどについても、相談・議論する場として活用しています。1on1を実施することの一番のメリットは気軽さです。今では1on1の予定が入っていることは役職にかかわらず当たり前で、相談したいことがあれば、普段関わりがあるかどうかに関係なく1on1を設定しています。また、1on1サポートツールを使うことで、過去の1on1履歴を時系列で振り返ることができる点も大きな魅力です。ふと今の部署で働き続けていいのかな、と考えたときに、当時話したこと、メモに残したことを確認して、キャリアの志向性を再確認することにもつながっています。

1on1ミーティングとは

部門・組織のビジョンと社員個人が目指すキャリアの方向性をすり合わせるための、上司と部下による1対1の対話の場です。日常業務の報告・相談に留まらず、部門の中長期的な方針を共有する機会、また部下の挑戦と成長を確認することで自律的なキャリア形成に対する意識を高める機会として、すべての社員が少なくとも月に1回実施しています。

リスキリング

ジャパン・グローバル
ゲートウェイ
折田 真紀

当社DXビジネスの最重要オファリングの1つであるSAP、そのビジネスを推進する「SAPコンサル」のスキルを習得すべく、リスキリングに手を挙げました。今まで国内の見積領域を担当するSEでしたが、将来を見据えてグローバルな仕事の経験やERP・幅広い業務領域・コンサルティングスキルの習得をしたかったからです。

今回のリスキリングでは、SAP Practical Training Program(SPTP)という、①基礎教育(集合・行動変容プログラム)、②OJTを通じた実践からなる計6か月間の社内プログラムを受講しました。SPTPを通じてSAPに関する原理原則を体系的に身に付けることができ、現在参画中のプロジェクトでは、習得したノウハウやマインドを最大限に活用しながら、日々奮闘しています。

自身のキャリアの幅を広げる一環として一歩踏み出して挑戦し、リスキリングを選択することで、変化し続ける社会に対応できると信じています。

リスキリングとは

将来のジョブや役割を見据えたスキルの習得や学び直しを指します。当社グループでは、事業戦略上必須の内容に関し、体系的学習が可能な研修プログラムをターゲット層を特定して実施するほか、自らのキャリアプランに合わせた自律的な学びも重視しています。後者については、オンデマンド型教育プラットフォームを導入して学びを支えています。

CDXO（Chief Digital Transformation Officer）、CIO（Chief Information Officer）からのメッセージ

現状打破に挑戦する仲間を増やしながらグループ横断的な変革を推し進め、企業価値創造に直結するDXを実現します。

執行役員
EVP CDXO、CIO
* Digital Transformation * Information
福田 譲

「変わらない」文化に一石を投じる

2020–2022年度中期経営計画（前中計）は当社グループの試行錯誤のフェーズにあたり、社長の時田がリードする幾多の議論の中から、パーパスとビジョンという私たちの存在意義、いわばWhyと、Fujitsu Uvanceを核とするデジタルサービスによる成長というWhatが導き出されました。2023年4月に時田からCDXOを受け継いだ私の使命は、2023–2025年度中期経営計画（新中計）中にWhyとWhatをしっかり実装・実現し、成長と企業価値創造に貢献することであると捉えています。

実装・実現に向けた最大の課題は、変革マインドの浸透です。あえて強い言葉を用いて言えば、自らが属する組織の変革に参画しない傍観者的な姿勢の社員は、お客様のDXのパートナーにはなれないでしょう。そうした「変わらない」姿勢や組織文化に一石を投じてきたのが、DXプロジェクトであるFujitsu Transformation、略称フジトラです。

部門を横断する課題に取り組むフジトラ

フジトラの中核を成すのは、「富士通をよりよくする」ミッションと志を持って集まった約60名のDX Officerです。DX Officerがグループのすべての主要部門やリージョンから参加していること、したがって部門を横断した取り組みを得意とするフォーメーションであることが特徴です。変革には組織の壁の打破が必須だからです。

Fujitsu Uvanceを例に挙げましょう。クロスインダストリーなデジタルサービスを提供しようとすれば、オファリングやデリバリーが従来の発想を越えねばならないのは当然ですが、話はそこにとどまりません。お客様との協創に適した商品開発プロセスや収益モデル、お客様との契約条件を検討せねばなりません。売上や費用の計上ルールや関連する様々な業務システムも見直す必要があります。部門を超えた最適な仕組みへと変えるためには、予算制度や人事制度、社内のコミュニケーションなど、多面的な施策が欠かせません。フジトラは、こうした組織間の課題に、グループ全体最適の観点で働きかけています。

挑戦する社員を応援

変革マインドは、着実に広がっています。全グループ社員の約80%にあたる10万人が社内SNSをアクティブに使い、組織や役職や立場、あるいは国を超えたコミュニケーションを取るようになったのは、その証です。自社のDXへの積極的な取り組みが、お客様のDXのパートナーとしての取り組みに直結している事例も出てきました。現状の打破に挑戦する社員を応援し、変革のスピードを上げていきます。

富士通グループのDX

富士通グループのDXとフジトラ

DXの真価は、業務におけるデジタル技術（D）の利用にとどまらないトランスフォーメーション=変革（X）にあります。フジトラは、経営リーダー層のトップダウンのアプローチに加え、社員が参加するボトムアップの取り組みを広げ、グループ全体で変革マインドを共有することで、真のトランスフォーメーション実現を目指す全社DXプロジェクトです。

フジトラでは、社員の誰もが当社グループが乗り越えるべき変革テーマを掲げ、仲間を募ってアクションを起こすことを奨励しています。2022年度までに、150以上の変革テーマが設定され、コミュニティへの参加人数も約9,000人に拡大しました。3年間で1,000人の社内起業家の育成と新規事業の創出を目指すプログラムの企画と運営や、お客様も参加する数百人規模のDXイベントの開催まで、取り組みの内容も多岐にわたります。

当社グループは、前中計でDX推進指標を非財務指標の1つとして設定し、OneCRMをはじめとするデータドリブン経営の実現に向けたインフラ整備の進捗と併せ、パーパスの実現に向けた組織文化や社員のマインドセットの変容をモニタリングしました。前中計期間を通じたDX推進指標の継続的な改善には、フジトラが象徴する「全員参加型のDX」が寄与していることは間違いありません。新中計期間には、この指標を発展的に継承した新たな経営フェーズにふさわしい指標を設定し、どのような取り組みが変革を加速し財務的な成長に貢献するのか、定量的に解明することを目指していきます。

2022年度までに実践した社内DXの主な活動

テーマ	概要
パーパス カービング	個人のパーパスを言葉にする対話プログラム。個人のパーパスを彫り出すと同時に、富士通のパーパスとの重なりを見つけ、それを今後の変革の原動力につなげている。
exPractice	パーパスを起点に自ら変革を生み出すための、データサイエンス、デザイン思考、アジャイルのフレームワークを組み合わせた実践手法の学びを提供。
VOICE プログラム	お客様や社員の声を可視化して「判断の迅速化」「行動の変革」「新たな気づきの発掘」に活かし、持続的に競争力を高めるためのプログラム。
データアナリティクスセンター	2021年に設立した専門組織。データ基盤整備、制度、人材・スキル、組織文化も含め、全社最適のデータドリブン経営変革をリードする。
社内SNSの活用	SNS内に組織を超えて形成された1万を超える「コミュニティ」において、情報発信、知恵やノウハウの共有がなされ、業務の進め方や行動様式変革の起点として機能。
社内DXイベント	DX推進テーマや部門・現場での取り組みを共有し、ディスカッション・アンケート投票などを行う双方向コミュニケーションを重視した3か月に1回のイベント。
Fujitsu Innovation Circuit	新規事業への挑戦を通じた起業家人材の育成と事業創出プログラム。挑戦を当たり前とする組織文化の醸成も狙う。

データドリブン経営

DXの目的の1つは、過去の実績や経験値に基づく経営から、データの活用による未来の予測に基づく経営へと転換し、事業環境の変化への柔軟かつ迅速な対応と、合理的な意思決定を可能とすることです。この目的の実現に向け、当社グループは、OneFujitsuプログラムの下で、データドリブン経営を実現するインフラ整備を推進しています。

具体的には、OneERP+と称し、有形・無形の経営資源をデータ化・可視化するシステムのグローバルな導入が進行中です。また、すでに前中計中にOneCRMを31か国で稼働させ、20,000人のグループ社員が活用しています。これにより、すべてのリージョンの顧客フロント部門とお客様の最初のコンタクトから、商談の進展、受注からサービス提供、さらにフォローアップを通じた新たな商機獲得までの動きを、リアルタイムで把握できるようになりました。

これらのシステムの導入と活用の要諦は、ビジネスオペレーション標準化にあります。例えばAとB、2つの国のお客様フロント部門が、まったく異なる業務手法やデータ管理をしていては、システムは機能しません。したがって、システム導入に先立ってグローバルなオペレーションの標準を定め、実践することが不可欠なのです。

自らのDX実現に向けた取り組みを通じ、当社グループはオペレーションの標準化に伴う課題とその解決手法を含め、様々な実践知を蓄積しています。こうした知見をリファレンスとしてお客様への提案に活用し、お客様のDXをリードします。

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

サステナビリティの「自分事化」を全社員に促し、富士通グループとお客様のサステナビリティトランスフォーメーションを加速します。

執行役員
EVP CSuO
* Sustainability
梶原 ゆみ子

富士通らしさを重視したマテリアリティの設定

当社グループは、パーパスを軸にFujitsu Wayを刷新した2020年以来、サステナビリティ経営委員会を中心としてGRB（グローバルレスポンシブルビジネス）と非財務分野の取り組みを推進してきました。これらの取り組みは、当社グループがグローバル企業としての責任を果たすこと、また社員の帰属意識や働き甲斐の向上につながりました。

このようにサステナビリティ経営に積極的に取り組んできましたが、今後さらにサステナビリティを事業成長の中核とすべく、これまでの活動を活かしながら、マテリアリティを設定しました。設定する際、お客様や機関投資家をはじめ、社員も含めた幅広いステークホルダーにアンケートやインタビューを行い、2030年の社会において、当社グループ自身が持続的な成長のために注力していくべき課題と、ステークホルダーが当社グループに期待する役割との交点を見出していきました。そして、経営層の協議を反映した「富士通らしさ」の観点を重視し設定しました。

マテリアリティの設定により、注力して取り組む重要課題が明確になり、社員にとってパーパスの実現に向けた道筋が分かりやすくなったと考えています。一方、社外役員から「社員一人ひとりがマテリアリティを自分事とする必要がある」という意見をいただいており、全社で取り組みを進めるにあたっては、マテリアリティを身近なものとして意識し動いていける施策を実行していきます。

お客様と課題認識を共有

サステナビリティの「自分事化」やサステナビリティと事業の連動は、お客様にも共通する課題です。それはすなわち、当社グループ内での取り組みが、お客様への提案のリファレンスモデルとなりうることを意味します。私自身もビジネスプロデューサー（BP）と共にお客様を訪問し、GHG排出量削減に向けた取り組みをはじめ、財務・非財務の相関関係など、サステナビリティ分野におけるデータドリブン経営の当社グループの実践知をお話しする機会を増やしています。BPのサステナビリティに関する知見や、お客様の経営課題を理解し共感する力も向上してきています。

グローバルにビジネスを展開する企業として、また、お客様と共に挑戦するパートナーとして、私たちはサステナビリティトランスフォーメーションへの取り組みを加速していきます。

サステナビリティ経営の全体像

当社グループは、地球社会の一員として、環境・社会・経済の視点から責任ある事業活動を通じた社会課題解決に真摯に取り組み、社会に対してポジティブなインパクトを生み出しながら、長期的に成長することを目指しています。その実現に向けて、経営トップによる主導の下、サステナビリティに配慮した経営を推進しています。

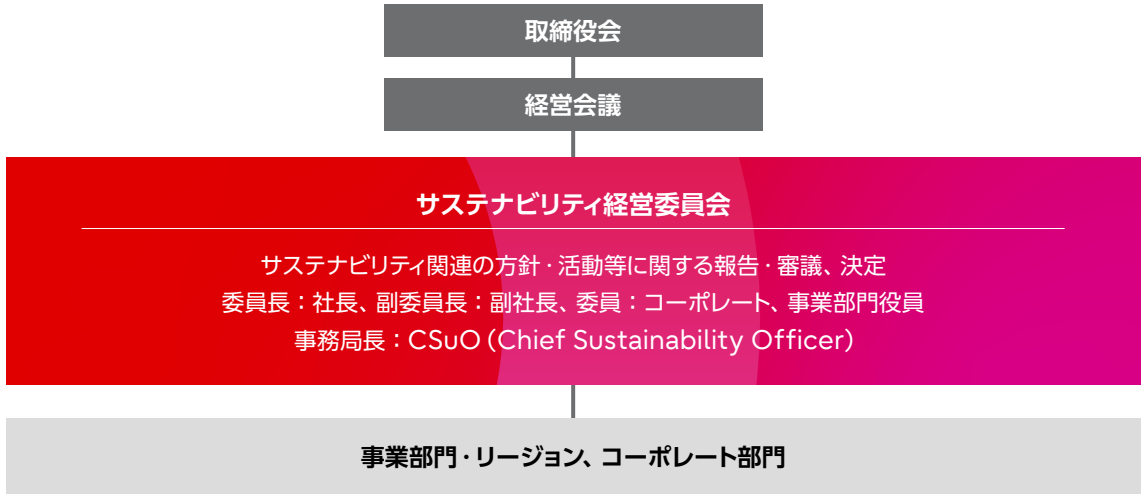
サステナビリティ経営委員会

当社グループは取締役会、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」を設置しています。本委員会は、環境・社会・経済に与える影響を考慮し、すべてのステークホルダーに配慮しながら自らも長期的に成長・変革していくために、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の実現に向けた議論を実施しています。

委員長は社長とし、委員長が指名する役員が委員に任命されます（2023年6月時点、委員長含め13名）。委員会は半期に一度開催し、各議題についてより活発な意見交換や十分な議論を行うため、2022年度から各回の開催期間を1日から2日間へと拡大しています。

Fujitsu Wayに定めたパーパスや大切にする価値観に基づき、人権尊重、多様性および公平性の受容、人材育成、地球環境保全、地域社会の発展への貢献など、重要課題として特定した当社グループの価値創造の源泉に深く関わる内容は「GRB（グローバルレスポンシブルビジネス）」として呼称し、2020年度より同委員会で活動報告と議論を行っています。また、2023年に設定したマテリアリティを踏まえ、今後は事業を通じてお客様・社会へ貢献する分野について活動と議論を強化していくことで、当社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。

サステナビリティ経営推進体制



2022年度に開催した委員会の議題

- GRBの各重要課題に関する活動報告、2025年度に向けた新たなKPIの設定
- マテリアリティ
- 非財務指標と財務指標の相関分析
- サステナビリティに関する情報開示

詳細についてはこちら 富士通グループのサステナビリティ経営

GRB進捗一覧

当社グループでは、責任あるグローバル企業として取り組むべき重要課題をGRB（グローバルレスポンシブルビジネス）として掲げ、2020年度よりそれぞれの課題ごとにありたい姿・目標を定め、グローバルにマネジメントを行っています。2023年度は、2025年度を最終年度とする新中期経営計画の開始に合わせ、これまで掲げてきたありたい姿を社会動向や当社の課題を踏まえアップデートし、2025年度末を達成期限とする新たな目標を設定しました。2025年度の目標達成に向け、実効力のあるマネジメント体制を構築し、各国の法律や文化の違いを踏まえながら、より高いレベルでの活動をグローバルに実施できるよう、具体的なアクションにつなげていきます。

詳細についてはこちら 2025年度 GRBの目標

重要課題	ありたい姿と2022年度目標	2022年度実績	2023年度以降のありたい姿
人権・多様性	**▸人権** **【ありたい姿】** 実社会／デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 **【2022年度目標】** **「人権尊重」の社内浸透** • グローバルな人権に関する全従業員向け教育の受講率：80% **▸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】** 多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組みます。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成します。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認めあい、活躍できるようにします。 私たちは、インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指します。 **【2022年度目標】** **インクルーシブな企業文化の醸成** • 社員意識調査でのD&I関連設問の肯定回答率向上： 連結66%（2019年度）→69%／単体59%（2019年度）→63% • リーダーシップレベルにおける女性比率増： 連結8%（2019年度）→10%／単体6%（2019年度）→9%	**▸人権** • グループ全社員を対象とした「ビジネスと人権」に関するeラーニングを16か国語でグローバルに実施 受講率：92% **▸ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）** • 社員意識調査でのDE&I関連設問の肯定回答率 連結：73%／単体：69% • リーダーシップレベルにおける女性比率* 連結：10.8%／単体：9.1% * 従来、リージョンごとにリーダーシップレベルの基準を決めていたが、2023年度からは基準をグローバルで統一しており、新基準における連結の比率は15%	**▸人権** 実社会／デジタル社会において、「人間の尊厳」への配慮がすべての企業活動に反映され、「人を中心とした価値創造」が恒常的に行われている。 **▸ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）** 多様性を尊重した責任ある事業活動（レスポンシブルビジネス）に取り組む。誰もが一体感をもって自分らしく活躍できる、公平でインクルーシブな企業文化を醸成する。個人のアイデンティティに関わらず、誰もが違いを認め合い、活躍できるようにする。インクルーシブなデザインやイノベーションを通じて、社会により良いインパクトをもたらすよう努め、エンパワーし合うことで、持続可能な世界の実現を目指す。
ウェルビーイング	**【ありたい姿】** すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。また社員が自己の成長を実現させて、その力を最大限に発揮できる機会を提供する。 **【2022年度目標】** **いきいきと働くことができる職場環境の提供** • 社員意識調査「ワークライフバランス」「Well-being」*1に対するグローバル共通平均スコア：71 **成長の実現と力を発揮できる機会の提供** • 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：70	• 社員意識調査「ワークライフバランス」「Well-being」*1に対するグローバル共通平均スコア：67 • 社員意識調査「成長の機会」に対するグローバル共通平均スコア：71	仕事もプライベートも、自分自身が大切にしている価値観に向き合い、自身の未来の幸せに日々向かっている。

*1 2022年度より「職場環境」から「Well-being」へ変更。

GRB進捗一覧

重要課題	ありたい姿と2022年度目標	2022年度実績	2023年度以降のありたい姿
環境	**【ありたい姿】** グローバルな環境リーディング企業として社会的責任を果たす。気候変動対策としてパリ協定の1.5℃目標の達成と、革新的なソリューションの提供による、資源の有効利用を含めた環境課題解決に貢献する。 **【2022年度目標】** **社会的責任の遂行と環境課題解決への貢献** • 事業拠点の温室効果ガス（GHG）排出量を基準年比 37.8%以上削減する（2013年度実績の毎年4.2%削減） • 事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化 • ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献	**GHG排出量の削減** • 目標37.8%以上削減、47.8万トン以下に対し実績47.5%削減、40.3万トン（2013年度比　毎年4.2%削減） • 再生可能エネルギー導入率：目標16%以上に対し実績30.0% **事業活動に伴うリスクの回避と環境負荷の最小化** **<事業所>** • データセンターのPUE改善：目標1.54に対し実績1.57 • 水の使用量：目標3万m^3以上の削減に対し実績8.8万m^3削減 • 製品の省資源化・資源循環性向上：新製品の資源効率目標10%以上に対し実績11.2%向上（2019年度比） **<サプライチェーン>** • 製品の使用時消費電力によるCO_2排出量：目標17%削減に対し実績25%削減（2013年度比） • 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：主要取引先への取組依頼を100%完了 **ビジネスを通じたお客様・社会の環境課題解決への貢献** • カーボンニュートラルに関する知見のビジネス部門、事業部門へのスキルトランスファー • セミナーやワークショップ、eラーニングなどを通じた社内教育の実施による社員の専門スキル向上 • 環境課題解決に繋がるお客様提案に向けた支援	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。
コンプライアンス	**【ありたい姿】** 富士通グループ内の役職員が、高いコンプライアンス意識を持って事業活動を行うことにより、社会的責任を果たしつつ、ステークホルダーから信頼される企業グループである。 **【2022年度目標】** **コンプライアンスに係るFujitsu Way「行動規範」の組織全体への周知徹底をさらに図るために、グループ全体にグローバルコンプライアンスプログラムを展開することで、高いコンプライアンス意識を組織に根付かせるとともに、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土（ゼロ・トレランス）を醸成する。** • 社長、部門長またはリージョン長からコンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして発信：1回以上／年	• 国際腐敗防止デーに合わせたFujitsu Compliance Weekにおいて、社長・各リージョン長・各国グループ会社社長等の経営層から従業員に対し、コンプライアンス遵守徹底のメッセージを発信	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。

GRB進捗一覧

重要課題	ありたい姿と2022年度目標	2022年度実績	2023年度以降のありたい姿
サプライチェーン	**【ありたい姿】** 富士通グループは自社サプライチェーンにおいて、人権や環境、安全衛生に配慮した責任ある、かつ多様性に富む調達を実現する。 **【2022年度目標】** **自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現** • 当社主要取引先による責任ある調達の国際基準への準拠へ向け、当社主力製品の主要な製造委託先・部品取引先より、下記文書のいずれかを入手する。 （目標KPI=100%） - RBA*2 工場監査プラチナまたはゴールド判定書 - 当社CSR調達指針（=RBA行動指針）への誓約書 **サプライチェーン多様性の推進** • 従来の取り組みと並行して、サプライチェーンの多様性確保をResponsible Businessの目標に位置付け、グローバルに推進。 **サプライチェーンにおけるGHG 排出削減** • GHG排出削減を取引先とともに推進するため、主要物品取引先に対して、国際基準に沿った数値の目標設定を依頼する。	**下記文書いずれかの入手率：100%** -RBA工場監査プラチナまたはゴールド判定書 -当社CSR調達指針への誓約書 実績：100%取得済み **UK・Americas・オセアニアにおいて、中小企業（SME）・女性経営・少数民族企業等、多様な属性を持つ企業からの調達KPIを達成** 実績： ・各リージョン／国での主目標を達成 ・日本における多様性の観点と目標を女性活躍に決定 **293社あてに目標設定のための説明会への参加を要請** 実績：取引先の実態把握、対応要請および支援を、目標通り実施	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。
安全衛生	**【ありたい姿】** 富士通グループは全ての事業活動において、心とからだの健康と安全を守ることを最優先し、各国各地域の事情にあわせた、安全で健康的な職場環境を提供する。 • 重大な災害発生や質の低い安全衛生管理を許容しない文化を醸成する。 • すべての事業活動の価値の中心に、心とからだの健康と安全を守ることを据える。 • 予防可能な病気やケガ、業務上の予期せぬ事故などによるビジネス機会の損失をゼロにする。 **【2022年度目標】** **グループ会社を含むすべての職場において、安全で働きやすい環境を実現し、心とからだの健康づくりを推進する。** • 重大な災害発生件数：ゼロ • 安全衛生に関するグローバルレベルでのマネジメントレビュー実施：1回／年	• 重大な災害発生件数：1 • 各国／Regionにてマネジメントレビューに代わる会議体を設定 （中央安全衛生委員会・Europe, GD and Americas OH&S Leadership Forum等）	（注）2023年度より「安全衛生」を「ウェルビーイング」へ統合
コミュニティ	**【ありたい姿】** 地球社会への帰属意識を有する社員が、社会課題への共感性を高めて活動を共創することで、社会のみならず経済／ビジネスによいインパクトをもたらしている。創出したインパクトを評価／分析・発信し、さらなる価値を社会に提供している。 **【2022年度目標】** **企業文化および社員のマインドセット変革への貢献** • 社会課題に関連した社会貢献活動に参加した従業員数の増加率 ニューノーマル下において、2019年度比 +10%	• 2019年度比 +38%	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。

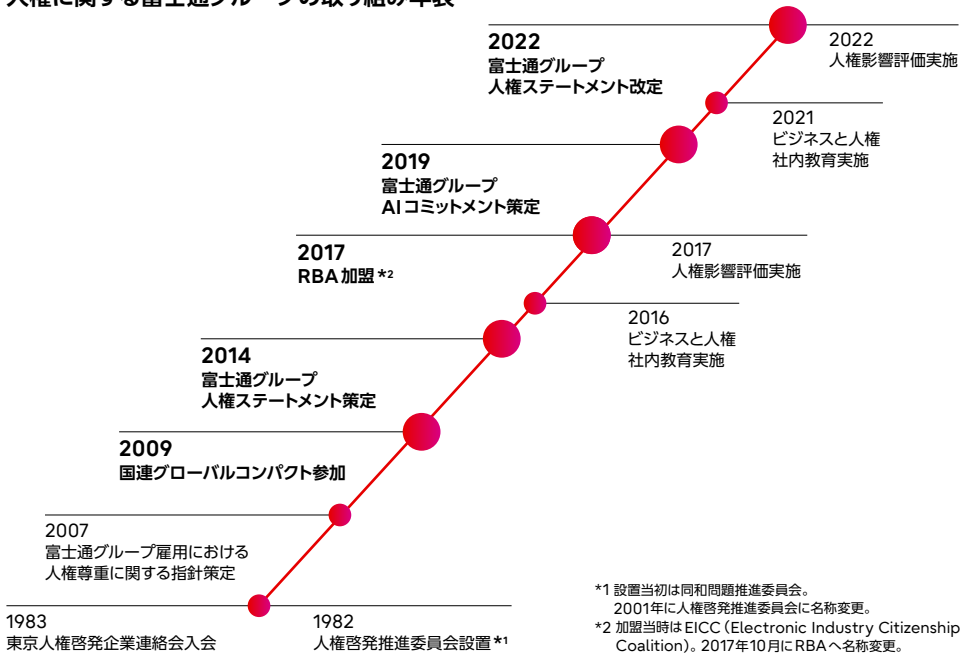
*2 Responsible Business Alliance
電子機器メーカーや大手サプライヤーなど、約140社が加盟する国際イニシアチブ。行動規範を定め、サプライチェーン上の環境や労働者の人権および労働条件や、倫理・安全衛生などの改善を進めている。

人権

体制

当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」に基づいた人権デューデリジェンスを推進しています。幅広い社内部門へのヒアリングや国内外の専門家との意見交換を通じて、事業活動によってもたらされる人権影響が特に大きい領域として、「サプライチェーン」「社員」「顧客・エンドユーザー」の3つを特定し、それらの人権課題の解決に向けた活動を実施しています。GRB(グローバルレスポンシブルビジネス)の重要課題「人権・多様性」の枠組みにおいて、各リージョンの人権業務担当者による定期的な会議体制を構築しグローバルに取り組みを推進するとともに、各リージョン・事業部門、コーポレート部門とも連携しながら、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実施しています。

人権に関する富士通グループの取り組み年表



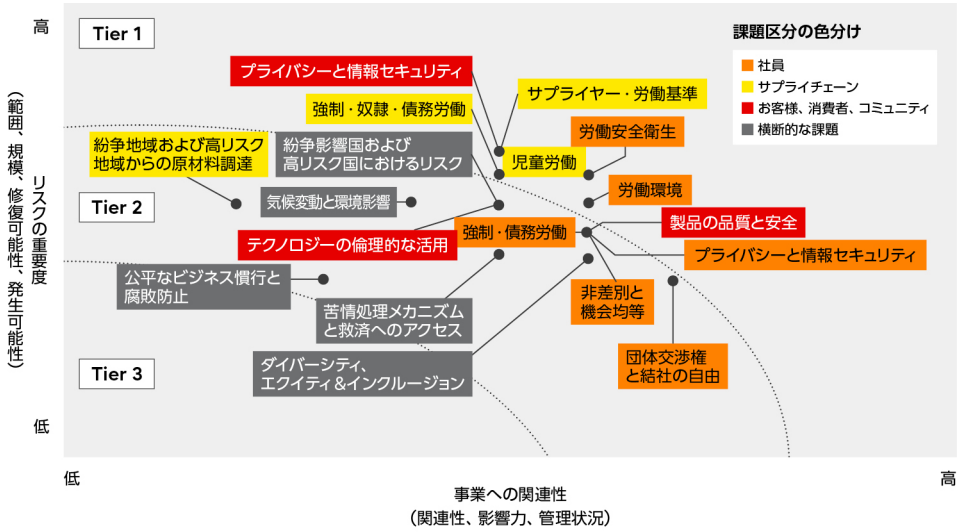
*1 設置当初は同和問題推進委員会。
2001年に人権啓発推進委員会に名称変更。
*2 加盟当時はEICC(Electronic Industry Citizenship Coalition)。2017年10月にRBAへ名称変更。

高まるビジネスと人権の重要性と富士通グループの取り組み

国際社会では「ドイツ サプライチェーンにおける企業のデューデリジェンス義務に関する法律」の制定や「EU企業持続可能性デューデリジェンス指令案」の発表など、人権尊重への対応を義務化する動きが広がっており、デューデリジェンスのための体制整備やリスク分析の定期的な実施など、サプライチェーンを含めた対応が求められています。

2022年度、当社グループは人権尊重に対する考え方や取り組みをお客様や社会に明示する「富士通グループ人権ステートメント」を、2014年度の制定以来8年ぶりに改定しました。また、国際NPOであるBusiness for Social Responsibility(BSR)に協力をいただき、第三者の立場から当社グループの経営や事業に対する人権影響評価を行い、「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」、また「事業におけるデータプライバシーやデータセキュリティ」などの優先課題を特定しました。

人権影響評価によって特定した人権課題(2022年度実施)



人権

当社グループでは、社員一人ひとりの人権課題に対する意識向上を図るため、2021年度に「ビジネスと人権」に関するeラーニングを16か国語でグローバルに実施し、全社員の92%が受講するとともに、人権に関するWebinarを随時行っています。また、2022年度には国内グループ全社員を対象とした「AI倫理とビジネス」に関するeラーニングを実施し、国内全社員の94%が受講しました。

International Rescue Committeeへの寄付を通じた人権尊重の活動支援

NGO・NPOへの助成を通じた社会課題への貢献を目的とした戦略的コミュニティ投資（2022年度）の対象の1つとして、当社グループはInternational Rescue Committee（IRC）に5万米ドルを寄付し、女性や少女の情報へのアクセスを改善し、主体性と自信を高めることを目的とした「女性と少女のためのデジタルリテラシーカリキュラム」の開発と実施を支援しています。最初のパイロットプログラムは、2023年8月にイエメンで22歳から35歳の女性グループを対象に実施され、カリキュラムの確立後はIRCが支援する他の国にも展開されます。

プログラムで支援している女性のために働く保健師兼IRCスタッフ
© Gabreez Productions for the IRC

詳細についてはこちら 人権

サプライチェーン

財務・非財務の両面から推進するサプライチェーン戦略

サプライチェーンは、当社グループがお客様に製品・サービスを提供するうえでの根幹であり、サプライチェーンに関する戦略を財務・非財務の両面から推進しています。
財務面では、当社が定める7つのKey Focus Areasに基づいた戦略パートナーとの協業を推進しています。また、事業の成長を支える基盤整備として、他社サービスを調達する際の業務の標準化・自動化を進めるとともに、IT人材不足に対応するために、パートナー企業と共同のIT人材のデータベースを用いて、必要な時に必要な人材を確保できる仕組みづくりにも取り組んでいます。

非財務面では、自社サプライチェーンにおける責任ある調達の実現を目指し、グローバルな連携体制を整え、各リージョンと一体で企画運営を行っています。また、人権・多様性やコンプライアンス、環境など、他の重要課題の活動にも関与しながら統合的に進める必要があるため、各重要課題の担当部門や関係部門と密接に連携し、取り組みを進めています。

責任あるサプライチェーンの構築

当社グループは、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ことを「ありたい姿」とし、サステナブルな調達活動を推進しています。2005年に「富士通グループCSR調達指針」を制定し、2018年にはグローバルな業界団体であるResponsible Business Alliance（RBA）の行動規範を同指針に採用して、お取引先に遵守していただく項目を明確に示しています。主要取引先から、RBA工場監査プラチナもしくはゴールド判定書、または当社CSR調達指針への誓約書を入手しています。また、サプライチェーンにおける温室効果ガス（GHG）排出削減をお取引先とともに推進するため、主要取引先に説明会を開催し、国際基準に沿った目標設定を依頼しています。さらに、サプライチェーンの多様性を確保するために、各リージョン・国ごとに、中小企業・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を推進しています。加えて、お取引先の選定においては、デューデリジェンスを行うとともに、情報セキュリティおよびコンプライアンスに関する教育を実施しています。

詳細についてはこちら サプライチェーン

コンプライアンス

Fujitsu Wayの行動規範

Fujitsu Wayにおいて、当社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、当社グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」を詳細化し、グループに所属する全世界の社員が法令を遵守し行動する手引きとして作成したGlobal Business Standards(GBS)を20言語で展開し、当社グループで統一的に運用しています。

Fujitsu Wayの行動規範

詳細についてはこちら Global Business Standards (GBS)

グローバルコンプライアンスプログラム

当社グループでは、Fujitsu Wayの「行動規範」およびGBSの浸透・実践を図るためにグローバルコンプライアンスプログラム(GCP)を策定し、グループ全体のグローバルな法令遵守体制の維持・向上に取り組んでいます。GCPでは、様々なコンプライアンスに関する活動を5つの柱として体系的に整理し、当社グループが継続的に取り組むべき事項を明確化するとともに、当社グループ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。

GCPで取り組む5つの柱

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

詳細についてはこちら 税務に対する考え方

経営層によるコンプライアンス遵守に関する情報発信

当社グループは、経営陣が先頭に立って、従業員一人ひとりがいかなる不正も許容しない企業風土(ゼロ・トレランス)を醸成することを目標に、社長を含めた富士通本社の経営層や各国グループ会社の社長等からコンプライアンス遵守の重要性をメッセージとして毎年発信することをKPIに設定しています。

Fujitsu Compliance Weekにおける時田社長からのメッセージ(2022年12月発信、一部抜粋)

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ことを自社のパーパスとして掲げています。私は日ごろから、企業経営におけるコンプライアンスの重要性を訴えていますが、パーパスの実現に向けては、お客様やパートナーをはじめあらゆるステークホルダーとの信頼関係を築くことが不可欠であり、これまで以上にコンプライアンスを意識した行動が求められています。皆さんには、Fujitsu Wayで掲げる「行動規範」に則って行動すること、そして、高いコンプライアンス意識を持って、ビジネスのいかなる場面においても公平・公正・公明な姿勢で臨むことをお願いします。

皆さんの業務において気になることがあれば、些細なことでも上司や先輩、同僚に相談してください。中でも、幹部社員は、日頃から会話をしやすい環境づくりを行うとともに、部下の行動を気に掛け、言葉に耳を傾けていただきたいと思います。そして、事案が発生した際は一刻も早い報告をお願いします。事案の未然防止や早期発見は、皆さん一人ひとりの意識や行動にかかっています。

コンプライアンス教育

当社グループの全役員・全社員を対象としたコンプライアンスeラーニングを毎年実施しています(約12万人を対象に、14言語で実施)。受講率は、毎年95%以上の高い水準で推移しています。また、2022年度は、従業員だけでなくパートナー企業約1,300社に対して、公正な商取引に関する教育を実施しました。今後も毎年継続して実施予定です。

全役員・社員のコンプライアンスeラーニング受講率

2022年度	**98.1%**
2021年度	**97.6%**
2020年度	**98.1%**

詳細についてはこちら コンプライアンス

環境

当社グループは、創業以来、「環境」への対応を経営の最重要事項の1つとして位置付け、経営トップのコミットメントによる環境活動を推進しています。2023年度からは、第11期環境行動計画（2023–2025年度）の下で活動を推進し、企業への環境に対する社会的な要請や役割が拡大する中で新たに再考した環境ビジョンの達成に取り組んでいます。自らがグローバル企業としての責任を果たすとともに、お客様・社会の環境課題の解決に向けてソリューション・サービスの提供に力を入れていきます。

環境行動計画

第10期環境行動計画（2021–2022年度）

先端ICT技術によるデータセンターの省エネや国内クラウドサービスへの再生可能エネルギー（再エネ）導入拡大などで当社グループ全体としてのGHG排出量削減目標を達成し、資源循環や自然共生の取り組みでも成果をあげました。

		目標項目	2022年度実績
気候変動への対応（脱炭素）	①	事業拠点のGHG排出量を毎年基準年の4.2%以上削減（2013年度比）	目標：37.8%以上削減（年47.8万トン以下） ⇒実績47.5%削減（年40.3万トン）
	②	データセンターのPUEを3%改善する（2017年度比）	目標：PUE 1.54以下 ⇒実績PUE 1.57
	③	再生可能エネルギー使用量を16%に拡大	目標：16% ⇒実績 30.0%
	④	製品の使用時消費電力によるCO_2排出量を17%以上削減（2013年度比）	目標：17%以上削減 ⇒25%削減
	⑤	サプライチェーン上流におけるCO_2排出量削減の取り組み推進	主要取引先への取り組み依頼 100%完了
資源循環の促進	⑥	製品の省資源化・資源循環性向上を推進し、新製品の資源効率を10%以上向上する（2019年度比）	目標：10%以上向上 ⇒11.2%向上
	⑦	水削減施策を積み上げ、水使用量を3万m^3以上削減する	目標：3万m^3以上 ⇒実績 8.8万m^3
	⑧	サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化	主要取引先への取り組み依頼 100%完了
自然共生（生物多様性の保全）	⑨	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	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

第11期環境行動計画（2023–2025年度）

	お客様・社会	自社・サプライチェーン		
	ビジネス領域	上流	自社領域	下流
気候変動	• SXに資するソリューション開発や取り組みを推進	• お取引先のGHG削減（WB2℃目標）	• 事業拠点のGHG排出削減（1.5℃目標） • 再生可能エネルギーの利用比率拡大	• 製品使用時の消費電力削減によるGHG排出量削減
資源循環		• お取引先の水資源保全意識の強化	• 水使用量の削減	• 製品の省資源化・資源循環性向上と資源効率の向上
自然共生（生物多様性の保全）		• 企業活動による生物多様性への負の影響低減		

第11期環境行動計画目標（2023–2025年度）

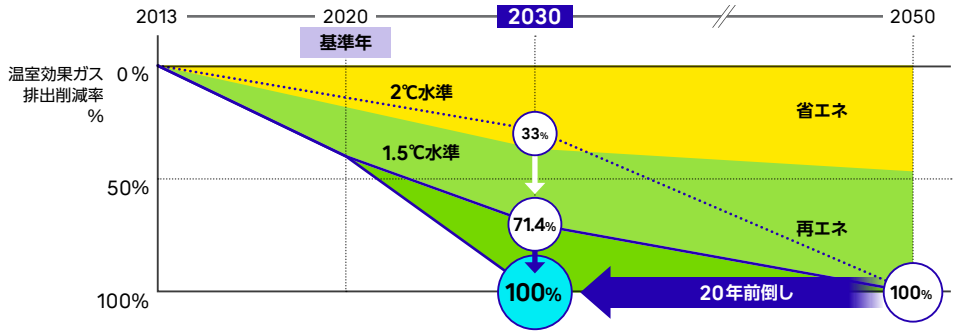
			目標項目	基準年度	2025年度目標
お客様・社会			• 2023年度：環境への貢献を測る指標を策定 2024–2025年度：貢献量を測定し公開 • SXのリーダーとして客観的評価の獲得	—	SXに資するソリューションの提供
自社・サプライチェーン	気候変動*1	Scope 1、2	事業拠点のGHG排出量を2025年度末迄に基準年の半減にする • 再生エネルギー使用量を2025年に50%以上まで拡大	2020年度	50%以上削減
		Scope 3（Category 11）	製品の使用時消費電力によるCO_2排出量を12.5%以上削減	2020年度	12.5%以上削減
		Scope 3（Category 1）	サプライチェーンにおけるGHG排出削減の推進 • 主要取引先において、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
	資源循環		サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルに資する製品・サービスの開発	—	CEビジネス製品・サービスの開発
			水削減施策を積み上げ、水使用量を5.7万m^3以上削減	—	5.7万m^3以上削減
			サプライチェーン上流における水資源保全意識の強化 • 主要取引先へ水資源の重要性など、意識強化の取り組みを依頼	—	依頼完了
	自然共生（生物多様性の保全）		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

*1 Scope 1、2、3が対象。事業買収と売却を調整した値。

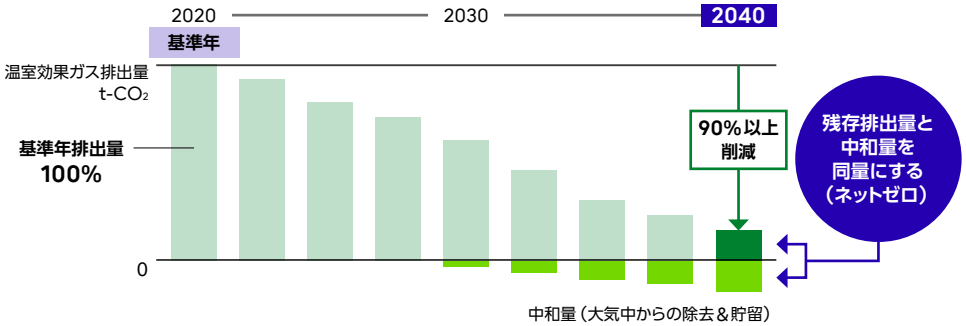
ゼロエミッションに向けたロードマップ

当社グループは、2030年度の事業活動における温室効果ガス（Scope 1、2）排出削減目標を2013年度比で33%削減から71.4%削減とし、これまでカーボンニュートラルに向けて取り組んできました。この度、事業活動における温室効果ガス排出量については2030年度に、バリューチェーン全体（Scope 1、2、3）の温室効果ガス排出量については2040年度にネットゼロ*2を目指すこととしました（SBTi認定取得済）。

事業活動（Scope 1、2）の温室効果ガス排出削減



バリューチェーン全体（Scope 1、2、3）の温室効果ガス排出削減



*2 温室効果ガス排出量を目標年度に基準年度の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。

データセンターのグリーン化（戦略的な再生可能エネルギーの導入と革新的な省エネ）

当社グループでは、再エネの利用拡大に向け、戦略的に再エネを調達しています。全社に先駆けて、国内におけるデータセンターから提供するクラウドサービス「FUJITSU Hybrid IT Service FJcloud」の運用に必要な全電力について、2022年度に100%再エネ化を実現しました。さらに、2025年度にはデータセンター全体の使用電力の100%再エネ化を目指し、当社グループの脱炭素化と、お客様・社会の脱炭素化および気候変動適応へ貢献していきます。また、外気冷却やAIを活用した空調設備の制御による冷房効率の最適化など、消費電力の削減（年15～20%）に取り組んでおり、継続的に省エネを実施しています。今後も再エネの拡大や革新的な省エネなど、持続可能な社会実現に向け、活動を推進していきます。

自然共生（生物多様性の保全）への取り組み

生物多様性の喪失は重大なグローバルリスクと認識されており、その問題の解決には、2030年までの「ネイチャー・ポジティブ」の実現が必須とされ、CBD（国連生物多様性条約）のCOP15では「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択されました。

当社グループは、このような国際的取り組みに整合した、2050年のあるべき姿を「持続可能な社会の基盤である『自然・生物多様性』をデジタル技術により十分回復させ、自然と共生する世界を実現する」、2030年中期目標を「サプライチェーンを含む自社の企業活動の領域において、生物多様性への負の影響を25%以上低減（2020年基準）し、正の影響を増加させる」と設定し、合わせて2025年度までの短期目標（第11期環境行動計画）も設定しました。負の影響を評価する指標としては「エコロジカル・フットプリント」を採用し算定方法を確立しました。正の影響を増加させる活動としては、デジタル技術を活用した熱帯林保全や絶滅危惧種保護に取り組んでいきます。

また、当社グループは、今後、TNFDフレームワークに沿った開示を実施していきます。エコロジカル・フットプリントに加え、地域性に関わる評価として、まず、自社拠点の土地利用および水資源利用に関する評価を実施し、評価対象をその他の企業活動やバリューチェーンに拡大する予定です。これらの評価結果は適宜、公開していきます。

詳細についてはこちら 環境

TCFDに基づく情報開示

当社グループは、長期にわたって社会の持続可能性に多大な影響を及ぼす気候変動を経営の重要課題として認識し、中長期的なリスク・機会の分析・把握を行っています。自社の気候リスク対応に加え、お客様の気候変動の潜在リスクを洞察し、デジタルテクノロジーを強みとした価値創造の提案を行うことが、ビジネス機会にもつながると考え、気候変動対策の経営戦略への組み込みを積極的に推進し、ガバナンスの強化も図っています。2019年4月、気候関連財務情報開示のためのタスクフォース（TCFD）の提言に賛同し、投資家など様々なステークホルダーに対する効果的な情報開示にも取り組んでいます。

詳細についてはこちら TCFDに基づく情報開示

項目		対応状況
ガバナンス（Governance）	リスクと機会に対する取締役会の監督体制	・サステナビリティ経営委員会において、気候変動に関わるリスクと機会の共有、中長期的な課題の検討や方針を策定。これらの結果は、経営会議を通じて取締役会に報告。2021年度、1.5℃を含む複数の気候変動シナリオを用いた分析結果をサステナビリティ経営委員会にて報告・討議 ・気候リスクを含むグループ全体で特定された重要リスクについて、リスク・コンプライアンス委員会より定期的に取締役会に報告
	リスクと機会を評価・管理するうえでの経営者の役割	・代表取締役社長は、サステナビリティ経営委員会の委員長を務め、最高位の意思決定の責任と業務執行の責任を担っている。取締役は、経営会議を通じた報告をもとに監督する責任を有する。CSuO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 ・業務執行取締役の賞与に気候変動課題を含むESG指標を導入
戦略（Strategy）	短期・中期・長期のリスクと機会	・気候変動の「緩和策」や「適応策」に貢献するサービスやICT製品の提供は売上拡大の機会をもたらし、物理リスクや規制リスク等は、自社オペレーションやサプライチェーン対応における運用コスト等に影響を与える
	事業・戦略・財務に及ぼす影響	
	2℃目標等の様々な気候シナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス	・2021年度に、1.5℃、4℃シナリオを用い、気候変動の影響を受けやすい事業を対象に、2050年までを考慮したシナリオ分析を実施 ・当社にとってのリスク対応およびお客様の課題解決支援による機会獲得の面で分析した結果、中長期的な観点から当社の事業は戦略のレジリエンスがあると評価
リスク管理（Risk Management）	リスク識別・評価のプロセス	・リスク・コンプライアンス委員会にて、全社のリスクマネジメントを推進。各部門のリスクアセスメント結果をもとに、影響度・発生可能性の2側面でマトリックス分析を行い、リスクを選別・評価し、結果を取締役会に報告
	リスク管理のプロセス	・ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを用いて、リスクモニタリングを実施。気候変動対策の進捗管理は、サステナビリティ経営委員会が担当
	組織全体のリスク管理への統合状況	・リスク・コンプライアンス委員会は、気候変動を含む全社リスクを識別・評価し、サステナビリティ経営委員会と連携し、リスクを抽出・分析・評価、再発防止策を立案、実行
指標と目標（Metrics and Targets）	組織が戦略・リスク管理に即して用いる指標	・GHG排出量、再生可能エネルギー導入比率を指標として管理
	Scope 1、2および該当するScope 3のGHG排出量（最新のバウンダリーを反映）	・Scope 1：65千トン-CO_2 ・Scope 2：476千トン-CO_2 [Location-based]、341千トン-CO_2 [Market-based] ・Scope 3：1,361千トン-CO_2 [Category 1：購入した製品サービス]、3,693千トン-CO_2 [Category 11：販売した製品の使用]
	リスクと機会の管理上の目標と実績	・自社事業活動におけるGHG排出量を2030年度に、またバリューチェーン全体のGHG排出量を2040年度にネットゼロとする新たな目標を設定 ・Scope 1、2（2020年度比）：2030年度までに100%削減目標に対し、2022年度34%削減 ・Scope 1、2、3（2020年度比）：2040年度までに90%削減目標に対し、2022年度4%削減

TCFDに基づく情報開示

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

リスク

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

機会

機会分類	対象期間	内容	主要な対応策
製品・サービス	短～長期	・高エネルギー効率製品・サービスの開発・提供による売上増加	・高性能・低消費電力の5G仮想化基地局、高性能・省電力のスーパーコンピュータ等の開発・提供
市場	短～長期	・ICT活用により創出される気候変動対策に向けた新規市場機会の獲得	・サプライチェーンのCO_2排出量算定・可視化、ゼロエミッションに向けた新材料探索の効率化等の開発・提供
レジリエンス	短～長期	・レジリエンス強化に関する新製品およびサービスを通じての売上の増加	・防災情報システム、洪水時の河川水位を予測するAI水管理予測システム等の開発・提供

シナリオ分析

2021年度、当社事業において特に気候変動の影響が大きいと考えられるSustainable Manufacturing（検討領域：石油化学、自動車、食品、電子機器関連ビジネス）、Trusted Society（検討領域：公共、交通、エネルギー関連ビジネス）、Hybrid IT（検討領域：データセンター関連ビジネス）に対し、1.5℃および4℃シナリオを用いて2050年までを考慮したシナリオ分析を実施しました。分析は「リスク重要度の評価」「シナリオ群の定義」「事業へのインパクト評価」「対応策の検討」という4つのステップにて行いました。

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

分析結果

シナリオで分析した機会についてオファリングの検討・開発方向と一致していること、また、リスクについても対応策を整備できていることを確認し、中長期的な観点から当社の事業は戦略のレジリエンスがあると評価しました。

また、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。

TCFDに基づく情報開示

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

●1.5℃シナリオ　◆4℃シナリオ

検討領域	リスク重要度の評価（1.5、4℃共通）		シナリオ群の定義	対応策の検討（一部抜粋）
	政策／規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
石油化学関連ビジネス	カーボンニュートラルに向けた資源循環型のビジネス基盤としてのICT技術が普及	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	●サプライチェーン全体を通してカーボンニュートラル原料の環境配慮型の製品への転換、ポートフォリオ変革が進み、トレーサビリティ強化、研究開発の効率化に対する需要が向上	●サプライチェーン全体のCO_2排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 ●マテリアルズ・インフォマティクスを活用したエコ材料開発ソリューション ●データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行
			◆自然災害の激甚化によりレジリエントな工場・サプライチェーンに対する需要が増加	◆リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCMの見直し等）
自動車関連ビジネス	内燃機関への規制が強化。電気自動車の普及が拡大し、製品ライフサイクル全体のカーボンニュートラル化が進む	自然災害リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	●ライフサイクル全体での環境負荷低減に向け、サプライチェーンのトレーサビリティ強化やMaaS等に対する需要が増加	●サプライチェーン全体のCO_2排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 ●EV需要に向けた支援（例 EVバッテリーのサーキュラーマネジメント） ●データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行 ●デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス
			◆内燃機関の発展が加速し、高度化に対する需要が増加。また、自然災害の激甚化による安定した原料調達や事業継続力強化に対する需要が増加	◆リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCMの見直し等） ◆エンジニアリングアウトソーシングによる経営資源の取捨選択と開発プロセス・技術の高度化
食品関連ビジネス	エシカル消費の意識が高まり、資源循環や生物多様性などが推進される	自然災害、気温上昇リスクの増大による農業被害が増大	●消費者意識の変容で、包装材環境配慮、産地証明やスマート農業、フードロス等への対応に関する需要が増加	●サプライチェーン全体のCO_2排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 ●バリューチェーン全体のトレーサビリティ強化支援（需給の最適化、消費者行動変容支援） ●データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行
			◆自然災害による食糧安定供給が課題になり、「レジリエントな農業」に対する需要が増加	◆リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCMの見直し等）
電子機器関連ビジネス	工場の省エネ化や電気自動車向け製品市場が拡大。地産地消・3Dプリンター等の抜本的な製造改革の可能性が高まる	自然災害、水不足リスクの増大による工場・サプライチェーンの被害が増加	●省エネ／省人化関連技術が普及。デマンドチェーン等ビジネスモデルが抜本的に変革する需要が増加	●サプライチェーン全体のCO_2排出量の可視化、カーボンニュートラルに向けた戦略、施策支援 ●デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス ●データドリブンマネジメントによるESG軸での経営可視化、SX施策の立案と実行
			◆自然災害リスクにも耐えうる、工場やサプライチェーンの構築、生産現場の労働生産性の向上に関する需要が増加	◆デジタル技術を活用した設計から製造、保全までのプロセス自動化サービス ◆リスク事象発生時のシミュレーションとリスク情報のタイムリーな把握の支援 ◆データドリブンマネジメントによる迅速な対処（製造体制や調達先、SCMの見直し等）

TCFDに基づく情報開示

Trusted Society（「機会」を中心とした分析結果）

●1.5℃シナリオ　◆4℃シナリオ

検討領域	リスク重要度の評価（1.5、4℃共通）		シナリオ群の定義	対応策の検討（一部抜粋）
	政策／規制、市場、技術、評判関連	自然災害関連		
公共、交通、エネルギー関連ビジネス	カーボンニュートラル化が進み、環境配慮等が都市やサービスを選択する価値観となる	自然災害リスクの増大による都市・建物やインフラへの被害が増大	●都市・エネルギーインフラのデジタル化、環境配慮等の新たな価値の定量化・可視化ニーズが増加	●グリーンエネルギーによる、カーボンニュートラル社会に向けたリアルタイム・データを活用したエネルギー需要・供給バランスの予測・制御
			◆レジリエントな都市基盤に対する需要増加	◆デジタルツイン基盤の構築とシミュレーション活用強化や人流／個人を考慮した都市インフラの最適化、あらゆる人へのレジリエントな移動・輸配送手段の提供、防災減災支援

Hybrid IT（「リスク・機会」両面での分析結果）

●1.5℃シナリオ　◆4℃シナリオ

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

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

詳細についてはこちら TCFDに基づく情報開示

ステークホルダーとの協働

外部団体への参画

世界経済フォーラム（WEF）

2023年1月、WEF（World Economic Forum）年次総会がダボスで開催されました。「分断された世界における協力の姿」をテーマに、インフレーションや物価上昇といった経済課題、地政学的リスク、エネルギーや食料などの資源問題、社会の脆弱性について議論されました。

総会では、社長の時田と副社長の古田が政財界のリーダーと、サステナビリティやDX、レジリエンスの強化、デジタル・ディバイドなどのグローバル・アジェンダを共有し合うとともに、解決に向けた具体的なアクションについて、それぞれの立場から意見を交わすことができました。

また、現地において、当社グループとして初めて、そして日本企業として唯一の自社ブース「Fujitsu Uvance House」を設置し、CRO（Chief Revenue Officer）の大西、SEVPの堤、CMO（Chief Marketing Officer）の山本、EVPのパターソン、EVPのベアードセルと各国政府関係者や企業のトップとのネットワーキングや、Financial Timesと共催したラウンドテーブルを通じて、重要顧客の経営層と関係性を深めました。

年次総会に参加した社長の時田（右）、副社長の古田（左）

設置した「Fujitsu Uvance House」ブース

当社グループは、フォーラムメンバーシップの一員として、今年の年次総会のテーマの実現に向けて、グローバル・アジェンダと当社グループのマテリアリティと連動し、ネットポジティブを実現するテクノロジカンパニーとして、グローバルコンセンサスの形成をリードしていくよう取り組んでいきます。

持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

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

2022年は、「The era of sustainability: how to lead the transformation and thrive」をテーマに東京で年次総会が開催され、世界約170社の経営層が一堂に会しました。開会講演では理事企業として社長の時田が登壇するとともに、国内経営層による会合を主催しました。また、本社のエグゼクティブブリーフィングセンター「Fujitsu Uvance Rooftop」へ総会参加メンバーを招待するなど、WBCSDの活動の一翼を担いました。

引き続き、当社グループのパーパスと方向性を同じくするWBCSDとの協働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。

ステークホルダーダイアログの開催～外部有識者との対話を経営に活かす～

グローバルにマテリアル、ヘルスケア、繊維・製品などの事業を展開している帝人株式会社 代表取締役社長の内川様と、環境負荷の定量化（LCA）と次世代のライフスタイルを創造するWholeness Lab代表の青木様をお招きし、「サステナビリティを事業戦略の中核に据えた企業のあり方とは」をテーマに、当社グループの経営層とのダイアログを開催しました。有識者のお2人から、社会課題に向けた共創ビジネス、当社グループのマテリアリティなどについて多くのご示唆をいただきました。今回いただいた貴重なご意見を当社グループのサステナビリティ経営に反映・実践していきます。

詳細についてはこちら ステークホルダーダイアログ
ステークホルダーエンゲージメントの一覧