



ガバナンス

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

当社は、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」）を制定いたしました。2023年9月に改訂した当基本方針は、現在の当社にとって最善のものと考えて作られていますが、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。

- [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（2023年6月26日現在）

当社は、コーポレートガバナンス基本方針に則り、監査役会設置会社制度の長所を生かしつつ、取締役会における非執行取締役（独立社外取締役および社内出身の業務を執行しない取締役をいう。以下、同じ）による業務執行取締役の業務執行に対する監督の実効性と多様な視点からの助言の確保を実現しております。

<取締役会>

当社は、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おります。取締役会は、法令及び定款に反せず、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及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及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及び助言機能を強化しております。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、2023年6月26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、社外取締役5名）の合計9名で構成されております。

2022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、経営方針の策定やその実現に向けた施策について議論し、指名委員会の答申に基づく新経営体制等について決議しました。

<監査役（会）>

当社は、監査機能及び監督機能として監査役（会）を設置しております。監査役は、取締役会等の重要な会議に出席し、取締役会及び業務執行機能の監査・監督を行います。監査役会は、2023年6月26日現在において、監査役5名（内、常勤監査役2名、社外監査役3名）で構成されております。2022年度においては、監査役会を10回開催（内 臨時監査役会1回）し、主に、監査の方針及び監査計画、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性並びに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聴取、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等を行いました。また、全ての回において全監査役が出席しております。

<独立役員会議>

当社は、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係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、全ての独立役員（独立社外取締役 5 名、独立社外監査役 3 名）で構成する独立役員会議を設置しております。同会議では、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役員の意見形成を図ります。2022 年度においては、独立役員会議を 12 回開催し、経営方針、M&A を含む当社及び当社グループの事業再編に伴う経営上の重要な事項などについて、情報共有と意見交換を行いました。

<指名委員会・報酬委員会>

当社は、役員選任プロセス及び役員報酬決定プロセスの透明性及び客観性を確保し、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及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及び報酬委員会を設置しております。

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おります。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を取締役に答申または提案することとしております。

2023 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、指名委員会につきましては非執行役員 3 名（内、独立社外取締役 2 名）、報酬委員会につきましては独立社外取締役 3 名で構成されております。また両委員会の事務局は、当社の人事部門及び法務部門が担当しております。

●指名委員会

委員長：阿部 敦（独立社外取締役）

委員：古城 佳子（独立社外取締役）、山本 正巳（取締役シニアアドバイザー）

●報酬委員会

委員長：向井 千秋（独立社外取締役）

委員：佐々江 賢一郎（独立社外取締役）、バイロン・ギル（独立社外取締役）

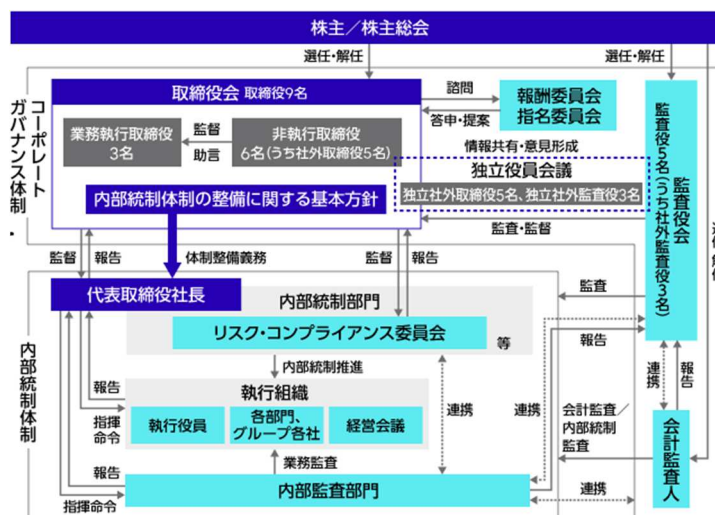
なお、2022 年度は、指名委員会を 8 回、報酬委員会を 6 回開催し、指名委員会においては社長を含む代表取締役の選定案、取締役候補者の選任案及び役員のスキルマトリックス等、報酬委員会においては役員報酬の内容改訂や個人別報酬決定プロセスの変更等について検討し、それぞれ取締役会に答申しました。

●[コーポレートガバナンス報告書](#)

業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレートガバナンス体制の概要）

当社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。（2023 年 6 月 26 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

当社は、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おります。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」を採用しております。

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、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おります。非執行取締役の中心は独立性が高く、多様な視点を有する社外取締役とし、さらに当社の事業分野、企業文化等に関する知見不足を補完するために社内出身の非執行取締役を1名以上置くことで、非執行取締役による監督の実効性を高めております。

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（役員報酬決定方針）」に基づき決定されています。

- [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 P10 / 報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 P11」

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。

- [第123 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（2023年6月26日現在）

| | 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 | ○ | |
| | 古田 英範 | 副社長、COO | ○ | |
| | 磯部 武司 | 執行役員 SEVP、CFO | | |
| 非執行 | 山本 正巳 | シニアアドバイザー | | |
| | 向井 千秋 | | | ○ |
| | 阿部 敦 | 取締役会議長 | | ○ |
| | 古城 佳子 | | | ○ |
| | 佐々江 賢一郎 | | | ○ |
| | バイロン ギル | | | ○ |

2022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 | 99.1% |
| 監査役会 | 10回 | 100% |

* 取締役9名のうち、8名は100%

取締役および監査役のスキル

当社は、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。

取締役（2023年6月26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 | 古田 英範 | | 男性 | 日本 | ○ | | ○ | ○ | |
| 取締役執行 役員 | 磯部 武司 | | 男性 | 日本 | ○ | ○ | ○ | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------|---------|---|----|----|---|---|---|---|---|
| 取締役シニアアドバイザー | 山本 正巳 | | 男性 | 日本 | ○ | | ○ | ○ | |
| 取締役 | 向井 千秋 | ○ | 女性 | 日本 | | | ○ | ○ | ○ |
| 取締役 | 阿部 敦 | ○ | 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 | | ○ | ○ | | |

監査役（2023年6月26日現在）

| | 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 | 広瀬 陽一 | | 男性 | 日本 | | ○ | ○ |
| 常勤監査役 | 山室 恵 | | 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 | ○ | | |

なお、非執行の取締役の中で、企業での業務経験者である山本取締役シニアアドバイザー、阿部取締役の2名については、リスクマネジメントの専門知識を有している。

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。

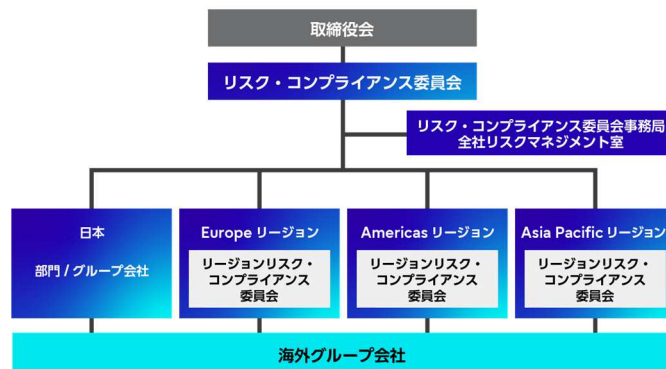
リスク・コンプライアンス委員会は、代表取締役社長（CEO）を委員長として業務執行取締役等で構成しており、富士通グループに損失を与えるリスクを常に評価、検証し、認識された事業遂行上のリスクについて、未然防止策の策定等リスクコントロールを行うとともに、リスクの顕在化により発生する損失を最小限に留めるため、顕在化したリスクを定期的に分析し、取締役会等へ報告を行い、再発防止に努めています。

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、国内外の部門やグループ会社、リージョンにリスク・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。

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



リスクマネジメント・コンプライアンス体制



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にリスク・コンプライアンス委員会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っています。

これまでの取り組みを踏まえ、さらなる施策強化と実効性の担保を図るためには、これまで以上に経営者主導による全社的、組織横断的な対応が必須であると考え、富士通グループ全体の品質責任者として最高品質責任者（Chief Quality Officer : CQO）を新たに任命しました。さらに、CEO が委員長を務めるリスク・コンプライアンス委員会の体制・機能を拡充し、恒常的・全社的な対応を実現する体制に強化しました。

具体的には、これまで富士通グループに関する重要なリスク・コンプライアンスについての審議の場であった同委員会のメンバーに新たに任命した CQO を加えるとともに、情報セキュリティ、システム品質に関する全社的な施策および個別事象への対応も含め、具体策まで踏み込んで決定し、迅速に実行する体制としています。こうした体制を構築することで、CISO・CQO に対してこれまで以上に強化した権限を付与し、人事制度や投資リソース等その他の各

CxO の領域を含む全体を統括する、CEO 主導によるリスクマネジメント経営を徹底しています。また、施策実行の迅速性と実効性を担保するため、同委員会を毎月開催しています。

| 事業活動に伴う主なリスク（注 1） | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 経済や金融市場の動向に関するリスク ・ お客様に関するリスク ・ 競合・業界に関するリスク ・ 投資判断・事業再編に関するリスク ・ 調達先・提携等に関するリスク ・ 公的規制・政策・税務に関するリスク ・ 自然災害や突発的事象発生のリスク ・ 財務に関するリスク | <ul style="list-style-type: none"> ・ 製品やサービスの欠陥や瑕疵に関するリスク ・ コンプライアンスに関するリスク (人権に関するリスク含む) ・ 知的財産に関するリスク ・ セキュリティに関するリスク ・ 人材に関するリスク ・ 当社グループの施設・システムに関するリスク ・ 環境・気候変動に関するリスク |

(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。

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 Web サイトもご参照ください。
[「環境リスクへの対応」](#)

プロセス

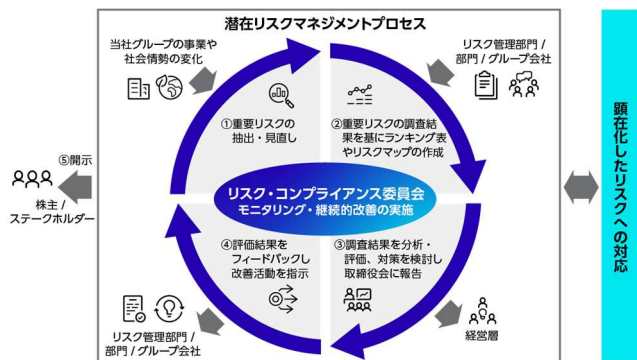
富士通グループを取り巻く様々なリスクから、事業活動に伴う重要リスクの抽出・見直しをしたうえで、毎年、重要リスクの発生可能性・影響度・対策状況等について調査・分析・評価し、可視化を行っています。

評価結果を基に、リスク・コンプライアンス委員会において重要リスクを確認し、さらなる対策等を指示するとともに、取締役会に報告しています。リスク・コンプライアンス委員会が決定した方針、対策等をグループ全体にフィードバックし、重要リスクごとに定めたリスク管理部門がグループにおける対策等を適切に管理することでリスクの低減を図っています。

なお、潜在リスクマネジメントプロセスにおいて得られた情報は、ステークホルダーに開示する有価証券報告書やサステナビリティデータブック等に反映しています。また、リスクが顕在化した際には、リスクマネジメントに関する規程に基づき、迅速にリスク・コンプライアンス委員会へエスカレーションを実施するなどのルールを義務化し、従業員に周知することにより、リスクマネジメントの意識向上を図っています。

このようなプロセスを回すとともに四半期ごとにリスク管理部門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極小化に努めています。

リスクマネジメントプロセス



重要リスクの可視化

重要リスクの調査シート

| No | リスクカテゴリー | 影響度 | 発生可能性 |
|----|----------|-----|-------|
| 1 | 景気動向 | | |
| 2 | お客様動向 | | |
| 3 | 競合・業界の動向 | | |
| 4 | 情報セキュリティ | | |
| 5 | コンプライアンス | | |
| ⋮ | | | |
| 32 | 環境・気候変動 | | |

重要リスクランキング・マップ



リスクマネジメント教育の実施

富士通グループ全体でリスクマネジメントの徹底を図るため、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。

2022年度の教育実績については、「2022年度実績」をご参照ください。

全社防災

富士通および国内グループ会社は、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。

特に、各事業部やグループ各社の職制システムによる対応に加えて、地域ごとに所在するグループ各事業所が協力する「エリア防災体制」の構築を進めています。

また、防災体制の実効性を検証し、対応力強化を図るために、全社、対策本部、事業所、個人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。

全社防災体制と合同防災訓練、検証活動については以下のPDFを、2022年度の活動実績は、「2022年度実績」をご参照ください。

> [全社防災体制と合同防災訓練、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、各種感染症の流行など、経済・社会活動の継続を脅かす不測のリスクが増大しています。富士通および国内グループ会社は、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の継続的な見直し、改善を実施する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。

新型コロナウイルス感染症について、富士通グループでは、お客様、お取引先、社員およびその家族の安全確保と感染拡大の防止を最優先としつつ、お客様への製品・サービス提供の継続および感染拡大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ています。

BCM活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンのBCMについては以下のPDFを、2022年度の活動実績は「2022年度実績」をご参照ください。

> [BCM活動の取り組みや感染症対策、サプライチェーンのBCM](#)

2022 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：26名

リスクマネジメントに関する事項のほか、内部統制体制、コンプライアンスに関する事項など、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。

- 富士通グループ新任幹部社員向け研修：1,257名

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-learningにて実施。

- 防災フォーラム：450名

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

- 情報セキュリティインシデント対応訓練：70名

情報セキュリティインシデント発生時の初動対応の一連の流れを実践し、検証することでインシデント対応の迅速化を図る。

- 製品・サービストラブル対応訓練：95名

製品・サービストラブルが発生した際の影響の把握や社外向けの対応を模擬的に実施し、組織間の連携プロセスの確認および検証を行い、課題を抽出、継続的改善を図る。

防災・BCM 訓練

- 合同防災訓練：2022年度のテーマ「南海トラフ巨大地震」

年に1回、災害模擬演習を取り入れた全国一斉防災訓練を実施。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」などを想定）に対処するための要領の習熟とその検証を行う。

情報セキュリティ

基本方針

富士通グループでは、2021年10月に専任のCISO（Chief Information Security Officer：最高情報セキュリティ責任者）を任命し、新たな情報セキュリティ体制の下で、グループ全体の情報セキュリティを確保しながら、製品およびサービスを通じてお客様の情報セキュリティの確保・向上に努めています。

マネジメント体制

CISOの下、日本および海外の3リージョン（Americas、Europe、Asia Pacific）にそれぞれリージョンCISOを設置し、グローバルに一貫したセキュリティポリシーおよび施策を展開しています。リージョンCISOは、本社方針と各国特有のセキュリティ要件をアラインメントし、グローバル体制による情報セキュリティ強化を図っています。

また、富士通本社および日本・海外リージョンのグループ会社については、各部門の自律的な情報セキュリティ強化を担う、セキュリティ責任者を配置し、情報セキュリティのあるべき姿の実現に向け、CISOによる関連部門の統率を強化するための体制を構築しています。

具体的なセキュリティ責任者体制については、情報の管理・保護を統率する「情報管理責任者」、情報システムセキュリティの維持・管理を統率する「情報セキュリティ責任者」、製品に関する脆弱性管理を統率する「PSIRT(※1)責任者」を各部門に配置し、CISOと連携して情報セキュリティの各施策を推進しています。

(※1) PSIRT：Product Security Incident Response Team

CISO と情報セキュリティ責任者による情報セキュリティマネジメント体制



情報セキュリティの取り組み

情報セキュリティの目指す姿

より高度化・巧妙化したサイバー攻撃が急増する中、情報セキュリティの強化が、国の経済安全保障や企業の経済活動における喫緊の課題となっています。当社では、＜情報セキュリティの目指す姿＞を以下のように考え、これを実現するため“進化し続ける高度な情報セキュリティによるサイバー攻撃への対応”とともに、成功の鍵となる“従業員一人ひとりの意識改革や組織の風土改革”を進め、社内関連部門や従業員とともに、情報セキュリティ対応のプロセス・ルール・推進体制を整備し、お客様やパートナー企業との安全なビジネス環境および、富士通グループ全体の情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

<情報セキュリティの目指す姿>

- 攻めの情報セキュリティ
 - DX 時代の多様な働き方を支える情報セキュリティの継続的な進化
 - 従業員や組織の自律的な情報セキュリティ対応
- 守りの情報セキュリティ
 - 脆弱性対応によるサイバー攻撃の未然防止
 - 監視強化による有事のサイバーリスク極小化

取り組み

<再発防止策の横展開とセキュリティリスクの可視化>

当社では、専任 CISO 体制の下、プロジェクト情報共有ツール「ProjectWEB」およびクラウドサービス「Fjcloud-V / ニフクラ」の情報セキュリティ事案を受け、再発防止策の横展開を推進しています。2022 年には、主な再発防止策

の一つである“WEBシステムの多要素認証化”について、国内展開を完遂しています。さらに、全社セキュリティ点検によって、セキュリティリスクの可視化を実施し、継続して是正対策を推進しています。

2023年も引き続き <情報セキュリティの目指す姿> の実現に向け、下記の主要テーマに基づき、セキュリティリスクの可視化による適切な是正とともに、情報セキュリティの進化に取り組んでいきます。

<セキュリティリスクの可視化によって実現すること>

●社内関連部門が自律的にリスクをコントロール

情報管理や情報システムセキュリティに関するリスクを客観的に可視化します。社内関連部門は可視化された自部門のリスクを確認し、スピーディーに対応しています。重要なシステムや情報に関しては CISO 直轄組織による直接検査を実施し、対応内容の客観的な確認により精度を高めています。

また、従業員自身や組織の情報管理リテラシー（内的要因）、サイバーリスクの実態（外的要因）についても可視化し共有します。（見える化）

従業員一人ひとりがこれを理解・共感することで（自分ごと化）、自律的な情報セキュリティ対応（行動化）を促し、組織の風土を醸成します。

●デジタル化したリスクを的確に是正

CMDB（注1）や、情報管理ダッシュボード（注2）を導入し、情報システムの脆弱性や情報管理不備などのリスクをデジタルに可視化します。可視化されたリスクを人手に頼らず機械的に是正することで、的確かつスピーディーにセキュリティリスクを極小化します。

（注1） CMDB：Configuration Management Database / 構成管理データベース

情報システムの構成情報（ハードウェア、ソフトウェア、ネットワークなどの構成情報）を自動収集し一元管理するためのデータベースです。

収集した構成情報は、セキュリティ点検・監査、脆弱性対応、セキュリティインシデント対応に活用されます。

（注2） 情報管理ダッシュボード：デジタル化された情報管理台帳

富士通グループでは情報管理台帳（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査ログなど）と整合性チェックを行い、不備などを検出した場合は、是正をチケット化（ワークフロー化）し早急な対応を可能としています。

●テクノロジーを活用した情報セキュリティの進化

2023年からの取り組みとして、認証基盤の統一による、利用者ID・認知情報・証跡ログの集中管理と見える化を推進します。

この認証基盤では、証跡ログを利用した行動解析や、解析結果と連動した認知情報の最適化などにもチャレンジしていきます。

<主な施策について>

各テーマに紐づく主な施策について、以下3つの観点で紹介します。

●サイバーセキュリティ

情報システムセキュリティ（情報システムおよびネットワークに対する安全性・信頼性の確保・維持）に加え、当社製品・サービスのセキュリティ維持活動に関する施策の紹介

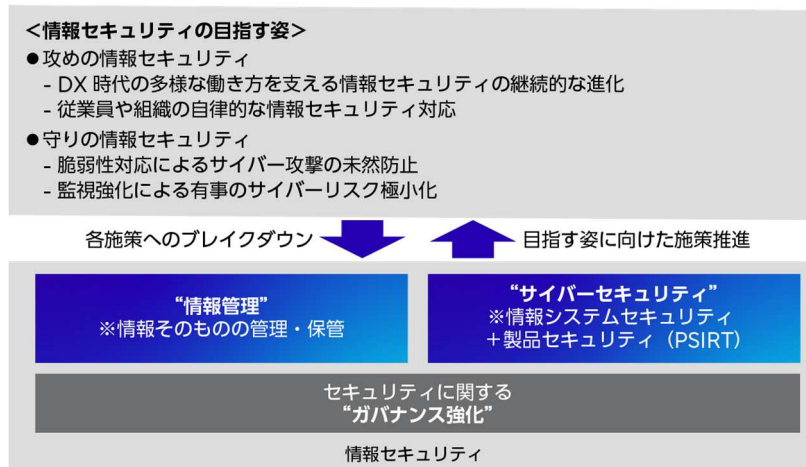
●情報管理

重要情報（秘密情報、個人情報）を含む情報そのものの機密性・完全性・可用性の維持管理に関する施策の紹介

●ガバナンス強化

各セキュリティ施策を浸透・定着化させ、組織全体のセキュリティ強化を図るための、ガバナンス強化施策の紹介

目指す姿とセキュリティ施策全体像について



サイバーセキュリティ

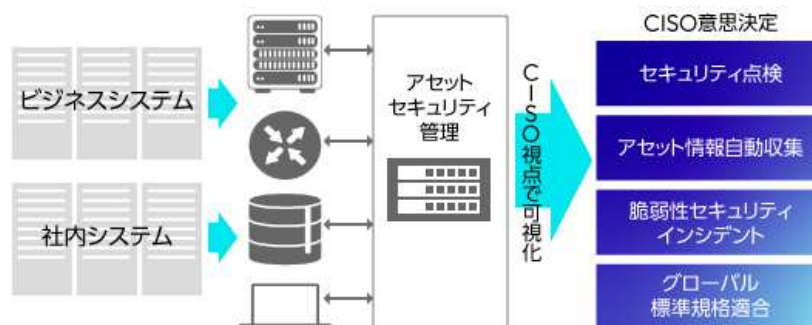
富士通の所有するシステムのITアセット管理情報を基軸に、攻撃者からの侵入の防御に加え、侵入された際の検知・防御の両面にて、境界防御とゼロトラストセキュリティを具備していくことで、セキュリティ侵害を未然に防ぐ対応を強化していきます。

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>

当社では、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のITシステムおよび、社内ITシステムのITアセット管理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直轄組織によるリスク監査と結果が見える化し、社内関連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

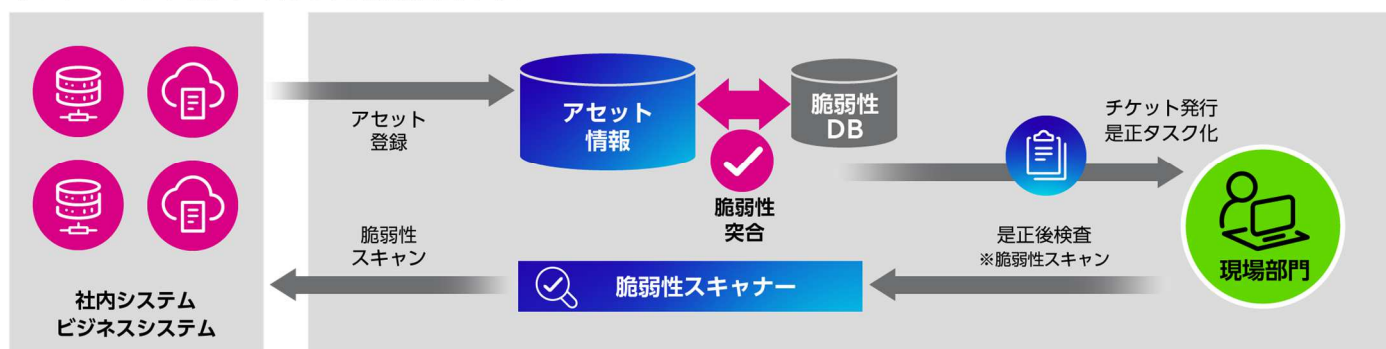


<インターネット表出システムの脆弱性スキャン>

IT アセット管理情報を基軸に、外部からインターネット表出のシステムに脆弱性スキャンをかける仕組みを提供することで、システムを管理する社内関連部門による、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、さらに重要システムに関しては、CISO 直轄組織による第三者監査で精度を高めています。2023 年は、このプロセスの自動化・機械化についても実現に向け推進していきます。

なお、インターネットに表出していないシステムの脆弱性についても、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、重要な脆弱性について、対象部門へチケット（是正タスク）を発行し、確実な対処を徹底する仕組みを実現しています。

インターネット表出システムの脆弱性スキャン



<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うことが可能であり、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。

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は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応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。

インシデント対応

お客様の安心安全な事業活動を支える企業として、巧妙化・高度化していくサイバー攻撃に対して即応していく必要があります。そのために、有事が起こることを前提としたインシデント対応プロセスを策定し、有事の際には組織としてエスカレーション・対応・復旧・通知という一連のプロセスを迅速に実施できるよう取り組んでいます。

① エスカレーションプロセス

インシデントによるリスクインパクトを算出し、その結果に応じてエスカレーションを実施するプロセスを標準化し、継続的に改善することで、有事の際の組織としての対応力を強化しています。

② インシデント対応・システム復旧プロセス

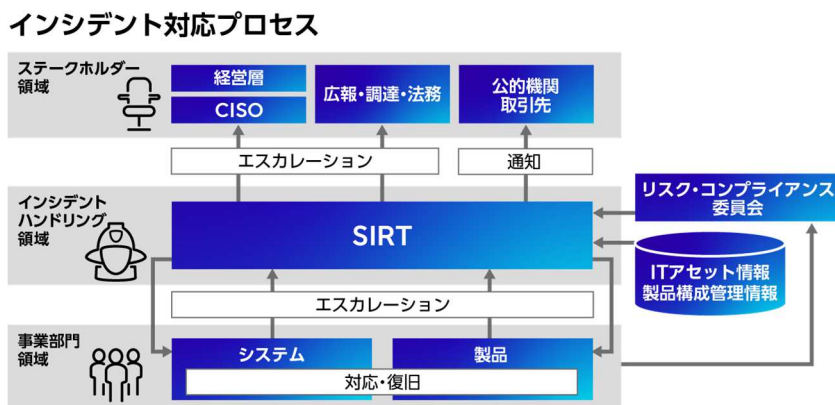
攻撃情報や脆弱性情報を入手後、該当する製品・システムに対して、適切なインシデントハンドリングに加え、パッチ適用計画や BCP を含めたシステム復旧計画を策定し、迅速な復旧に向けた対応を行います。

③ 通知プロセス

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・報告の適切な実施に努めています。

④ プロセス定着化活動

富士通グループでは、インシデント対応に関する定期的な教育・訓練を実施することで、社員への啓発と意識徹底を図り、インシデント対応プロセスの定着化に向けた活動を実施しています。



<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、全体の対象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。

当社では、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、継続的な対応メンバーの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対応インシデントの振り返りを行い、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。

当社製品・サービスにおけるリスクの未然防止

<PSIRT 責任者体制>

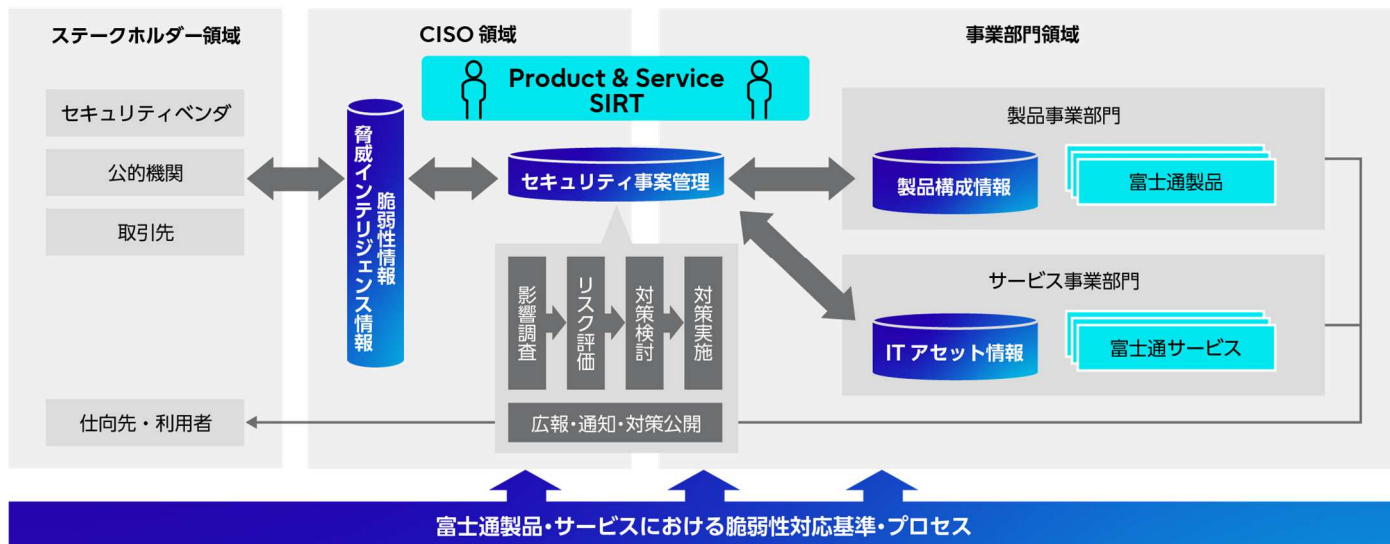
当社の製品やサービスをご利用いただくお客様を守るため、製品構成情報、ITアセット情報、および脆弱性情報を含む脅威インテリジェンス情報の一元的な管理に加え、社内関連部門において脆弱性対応を担当する PSIRT 責任者を配置することにより、製品やサービスの脆弱性に起因するリスクに対してスピーディーでプロアクティブな対応が可能となる体制を構築しています。

<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、データサイエンティストによる統計解析や対応実績を基に、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、迅速な脆弱性対応を実現することにより、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最小限にすることができます。

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、個人情報を含む他社秘密情報および、当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による運用を行うとともに、①役割の定義 から ⑦見直し に至るPDCA 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。

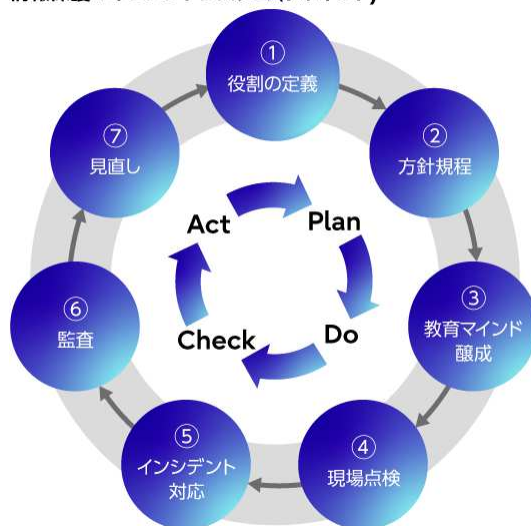
また、適切な情報管理を支援するため、情報管理ダッシュボードなどを活用した様々な自動化支援ツールを提供し、実効性と安全性を兼ね備えた運用の実現に向け、改善も随時行っています。

情報保護マネジメントシステムにおける主な活動内容は以下の通りです。

①役割の定義

代表取締役社長の下、CISO を中心としたグローバルなネットワークで、情報を管理保護する体制を構築し、各部門においては、部門ごとの管理責任者を任命するとともに役割を明確化し、適切な情報の取り扱いを推進しています。

情報保護マネジメントシステム(7ポイント)



②方針・規定

情報を正しく取り扱うため、必要な規程や手順を定め、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方針・規程の見直しを定期的に行っています。

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。

毎年、役員を含む全社員を対象とした情報管理教育（e-Learning）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。

※2022年受講者実績：37,343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情報管理インシデント対応

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推進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。

個人情報の保護

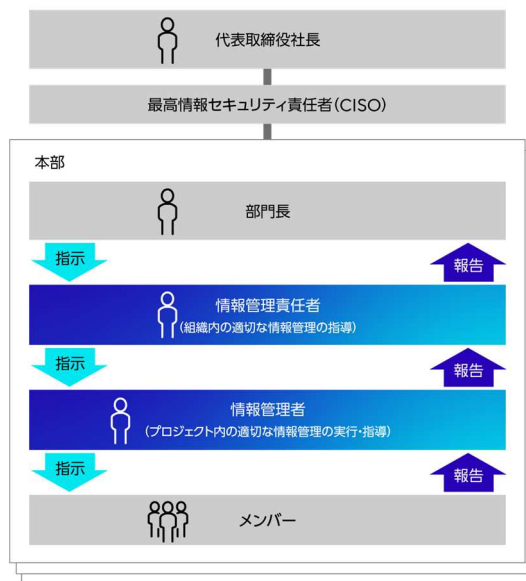
当社では、グローバルでの個人情報保護体制を構築し、個人データ保護の強化を図っています。CISO 直轄組織と法務部門主導の下、各リージョンおよびグループ会社と連携し、GDPR（注 3）を含む各国の法令に準ずる対応を行っています。個人情報の取り扱いに関しては各国の公開サイトにてプライバシーポリシーを掲載し公表しています。

（注3） 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 4）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推進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。2022年度は全部門にて内部監査を実施しています。

情報保護管理体制および役割



(注4) プライバシーマーク

JIS Q 15001 : 2017 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 2022 年度、当社に設置した「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。

> [第三者評価・認証監査結果 \(リンク\)](#)

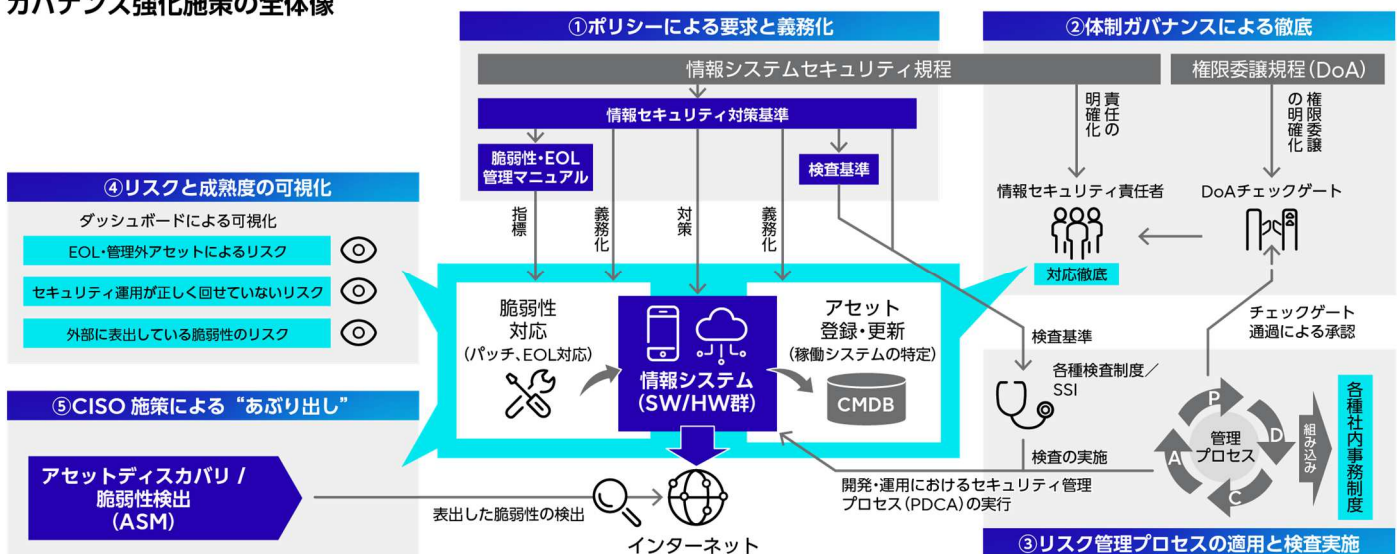
ガバナンス強化

当社では、グローバルでセキュリティガバナンスを強化するため、複合的なアプローチによりセキュリティリスクの極小化に取り組んでいます。

グローバル共通でのガバナンスを徹底させるため、「①ポリシーによる要求を義務化」することで対応すべきことを明確化し、さらに、情報セキュリティ責任者体制による「②体制ガバナンスによる徹底」で対応を徹底、冒頭の「サイバーセキュリティ」に関する対策である「③検査と監査の実施」「④ASMによる”あぶり出し”」を有機的に組み合わせることで、各部門が自律的に行う確実なセキュリティ対策を実現しています。

また、次項「セキュリティ成熟度のメータリング」などの施策も加え「⑤リスクと成熟度の可視化」をすることで、自律的にセキュリティ対策を講じる風土を醸成し、サイバーセキュリティ対応の自浄作用を促進しています。

ガバナンス強化施策の全体像

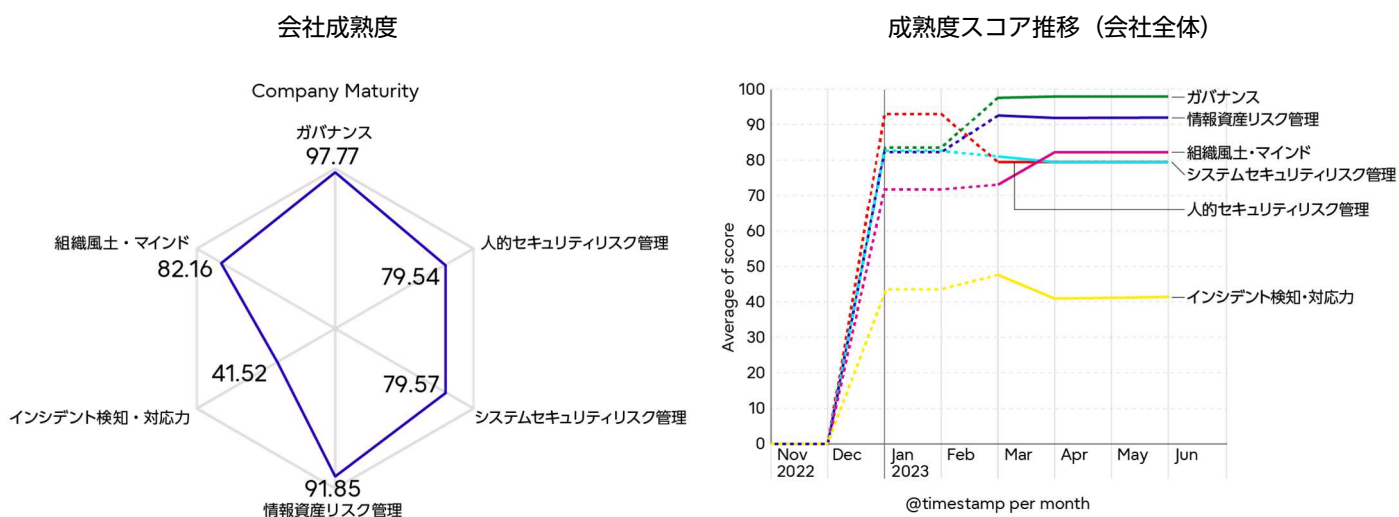


セキュリティ成熟度のメータリング

当社では、組織におけるセキュリティの成熟度をインフラの設定値やセキュリティログ、監査データなどを自動収集してスコアリングすることで、セキュリティ成熟度の評価を実施しています。富士通本社、各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の把握による、具体的な施策や是正対応を自律的に講じる風土を醸成し、各部門のサイバーセキュリティ対応の自浄作用の促進を図ります。

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 5）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 6）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。評価スコアは 100 点を上限とし、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別に 6 軸で成熟度をスコアリングしています。2023 年は対外組織連携およびサプライチェーンリスク管理を加え 8 軸で評価を行います。

- (注5) C2M2：Cybersecurity Capability Maturity Model
- (注6) SIM3：Security Incident Management Maturity Model



セキュリティ成熟度の可視化グラフ (サンプル)

フレームワーク・ルール・プロセスの周知・浸透

当社では、グローバルでセキュリティ対策レベルを統一し、底上げするため、主に2つの取り組みを行っています。

<富士通グループ情報セキュリティ対策基準>

1 つ目は、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」の策定です。グローバルスタンダードである NIST（注 7）の「CSF」（注 8）、「SP800-53」（注 9）および「ISO/IEC27002」を参考に 200 以上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。また、これら管理策の適用を支援するマニュアルまたはガイドラインといった資料を整備しています。

<リスクマネジメントフレームワーク>

2 つ目は、富士通グループにおけ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」の策定です。グローバルスタンダードである NIST の「SP800-37」(注 10) を参考に、各組織および各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が規定されており、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、これらプロセス群を富士通グループの各種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。

これら 2 つの取り組みを富士通グループ内に展開し、「リスクマネジメントフレームワーク」プロセス群の実行を通じて、「富士通グループ情報セキュリティ対策基準」に基づく管理策を各組織および各情報システムに適用するとともに、継続的な改善プロセスを回していくことにより、セキュリティ対策の効果的な実装とセキュリティ・バイ・デザインの実現に努めています。

(注7) NIST : National Institute of Standards and Technology

(注8) CSF : Cybersecurity Framework

(注9) SP800-53 : NIST SP800-53 Rev.2 Security and Privacy Controls for Information Systems and Organizations

(注10) SP800-37 : NIST SP800-37 Rev.2 Risk Management Framework

セキュリティ訓練・マインド醸成・人材育成・責任者成熟化

上記で述べたセキュリティ成熟度の向上を下支えする施策の 1 つとして、セキュリティ教育・訓練に取り組んでいます。近年発生したインシデントの再発防止にとりわけ注力しています。具体的には全社必修教育としている情報セキュリティ教育において、最新のセキュリティ脅威の動向やインシデント事例を共有するとともに、事案対応から学んだ教訓と必要とされる施策の周知徹底を行い、従業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。

また、CISO および CISO 直轄組織による定期的な社内への情報発信やセキュリティ責任者コミュニティの活性化により、富士通グループ全体における情報管理やセキュリティ施策が、業務上の利便性やコスト削減に劣後しない風土づくりを目標として、下記に取り組んでいます。

<セキュリティ教育、訓練>

情報管理およびサイバーセキュリティに関する基本的な教育に加え、最新動向や事案対応から学んだ教訓を周知徹底しています。また、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して、専門人材のスキルアップにも取り組んでいます。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」に見直し、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・社員を対象にしたインシデント対応訓練を年 2 回実施しています。具体的には、ビジネスや社内業務に携わる SE、ビジネスプロデューサーを対象にインシデントの発生を想定して、実践的な訓練を年 1 回実施しています。また社会的インパクトのあるインシデントが発生した際にも、迅速な対応と影響を最小限にする目的で、役員や社内関連部門が参加するインシデント訓練を年 1 回実施しています（合計年 2 回）。2022 年度にはさらに標的型メール訓練も 2 回実施し、従業員一人ひとりのセキュリティマインドの醸成を促進しています。こちらも年 1 回以上継続的に行っていきます。

<セキュリティ体制強化と人材育成>

富士通グループとして、CISO および CISO 直轄組織からの定期的な社内への情報発信を行うとともに、各部門を支援するため、セキュリティ責任者体制を任命しセキュリティ責任者コミュニティの活性化を行い、各部門のセキュリテ

ィに関する考え方、行動の変革に取り組んでいます。

また、2023年より、セキュリティ人材像、特に現場のセキュリティ責任者の人材像を再定義し、プロフェッショナル認定制度の見直しを行いました。現場のセキュリティ責任者の役割と責任を明確化したうえで報酬制度を含めた見直しを行い、2023年1月より先行して国内から現場組織のセキュリティ体制を強化しています。

なお、セキュリティに関する経験が不足している部門に対しては、組織のセキュリティ成熟度向上を前述の「セキュリティ成熟度のメータリング」による可視化によって部門の実態を共有するとともに、セキュリティ責任者コミュニティを通じた定期的コミュニケーション実施などを通じて、各部門とともに改善に取り組んでいます。

品質への取り組み

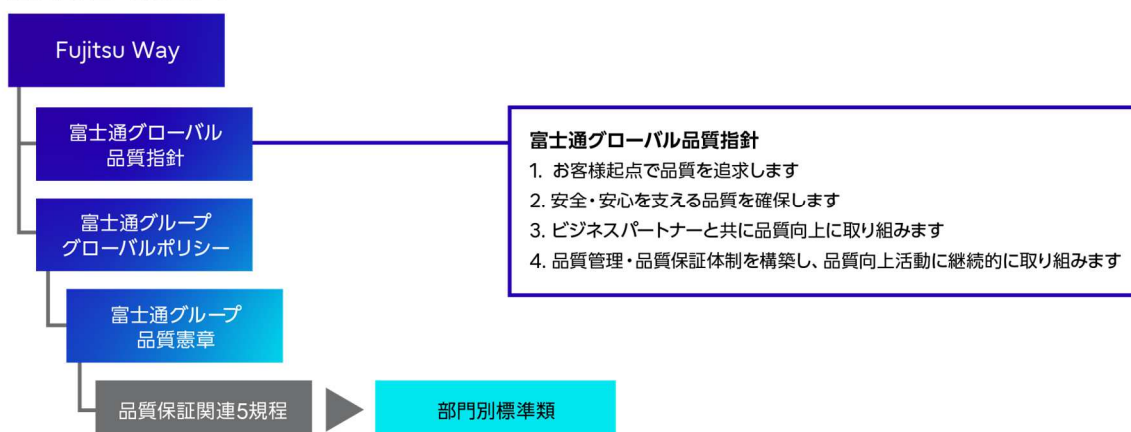
方針

富士通グループでは、Fujitsu Way の下に、どの製品・サービスであっても共通して守る指針・憲章と、製品・サービスの特性やお客様の要求事項、法令・規制などに合わせて守る規程・標準類を整備しています。これにより、富士通グループの各事業において、安心・安全な製品・サービスを提供し、発展する社会の基盤をはじめ、多様なお客様の事業や生活を支えています。

「富士通グローバル品質指針」は、Fujitsu Way の大切にしている価値観「信頼：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」を実践するための富士通グループ共通の考え方を示したものです。

お客様に安心してお使いいただける製品・サービスを提供し続けるためにも、「品質」を我々の根幹として捉え、グローバルでの共通認識を持てるよう、本指針を定めています。

品質規程・規格体系



富士通グローバル品質指針

- お客様起点で品質を追求します
- 安全・安心を支える品質を確保します
- ビジネスパートナーと共に品質向上に取り組めます
- 品質管理・品質保証体制を構築し、品質向上活動に継続的に取り組めます

「富士通グローバル品質指針」を実践するために、富士通グループグローバルポリシーの下、国内では「富士通グループ品質憲章」および、品質保証関連 5 規程（出荷・登録・リリース規程や、安全推進規程等）を定めています。

企画・計画、設計から検証、生産、販売、サポートまでのすべての過程で、これら憲章・規程に基づいた活動を展開し、お客様およびお客様を取り巻く事業環境の変化を先取りした製品・サービスを提供し続けています。

製品・サービスの安全に関する実践方針

富士通グループは、安全・安心な社会を構築するという社会的責任を認識し、事業活動のあらゆる面において製品・サービスの安全性を常に考慮し、次の方針の下で実践しています。

- 法令等の遵守
製品・サービスの安全に関する法令を遵守します。
- 安全確保のための取り組み

製品・サービスの安全を確保するため、さまざまな利用態様を踏まえて製品・サービスの安全化を図り、必要に応じた対策を行います。さらに法令で定められた安全基準に加え自主安全基準を整備、遵守し、継続的な製品・サービスの安全性向上に努めます。

3. 誤使用等による事故防止
お客様に製品・サービスを安全に利用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故防止に役立つ注意喚起や警告表示を適切に実施します。
4. 事故情報等の収集
製品・サービスの事故情報および事故につながり得る情報等の安全性に関する情報をお客様等から積極的に収集します。
5. 事故への対応
製品・サービスに関して事故が発生した場合、直ちに事実確認と原因究明を行い適切に対応します。製品・サービスの安全性に問題がある場合、お客様等に情報提供を行うとともに、製品回収、サービスの修復、その他の危害の発生・拡大の防止等の適切な措置を講じます。富士通グループは、重大製品事故が発生したときは、法令に基づき、迅速に所轄官庁に報告を行います。

品質マネジメント体制

富士通グループでは、2023年6月に専任のCQO（Chief Quality Officer：最高品質責任者）を任命し、グループ全体で製品・サービスの品質強化を図っています。

各事業部門・リージョン・グループ会社に品質管理責任者を設置し、CQOのもとグループ全体での品質管理を統制しています。CQOの意思決定に従い、ヘッドクォーターとしてグローバル品質マネジメント本部がグループ共通の活動方針や標準化・品質向上施策を策定し、品質管理責任者を通して展開・適用することで、世界中のお客様に一貫性のある最適な品質の製品・サービス提供に努めています。

また、個々の部門や地域での品質保証活動に加えて、組織の枠を超えたノウハウや情報の共有、利活用や共通課題の解決を図る全社連携活動にも取り組んでいます。

これによりトラブルの再発防止や未然防止、効果的な品質活動の共有により富士通の品質レベルの底上げを図っています。

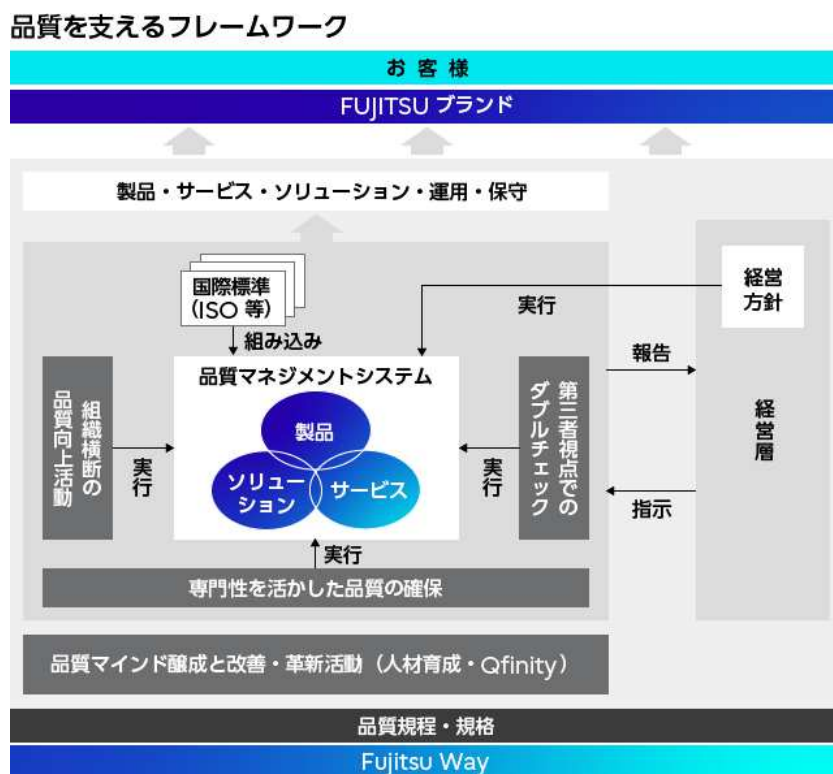
品質マネジメント体制



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・保守までに事業部門、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・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。



全社品質向上サイクル

富士通グループでは、各組織にて品質マネジメントシステムの整備・実践を行うとともに、全社共通の方針・施策の策定から評価・判断に至るサイクルを回すことで、グループ全体で戦略的に品質向上に取り組んでいます。

① 方針・施策

目標の設定・見直しを行い、その実現のための品質施策を立案し、富士通グループ全体に展開しています。また、規程やルール等での統制のほか、品質プロセスの標準化を行い、安定した品質の確保を図っています。

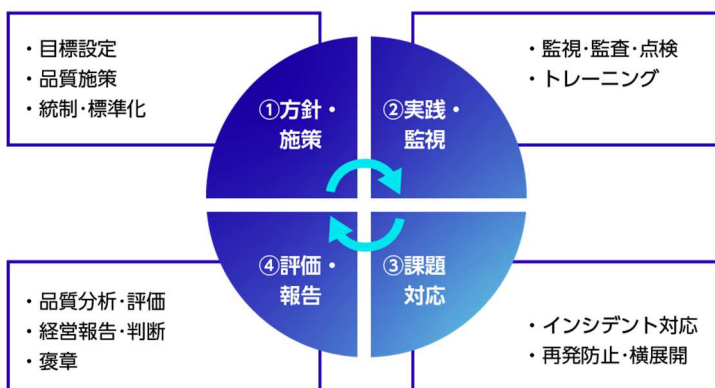
② 実践・監視

品質施策やルール、標準プロセスに従い事業を遂行するよう、各事業のプロジェクトを監視し、品質懸念がある場合は監査や点検を通して、是正・改善しています。また、トレーニングにより、人材のスキルアップを図っています。

③ 課題対応

製品・サービスに品質問題が発生した場合は、インシデントとして管理し、迅速に対応・対策を行います。重大な品質問題の場合、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

全社品質向上サイクル



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への対応と再発防止策を検討します。立案した再発防止策は品質管理責任者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。

④ 評価・報告

定期的に品質状況を整理・分析し、必要に応じて追加の施策を検討します。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。当サイクルを短い単位で繰り返し、経営層や事業部門長も含め、全社一丸となり、品質改善に努めています。

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し、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

新たに任命した CQO の下、富士通グループ全体に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みます。

品質ガバナンスの強化にあたっては、リスク評価の基盤や意思決定モデル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。

品質統制・リスクモニタリングを支える設計・運用基盤の強化

開発プロジェクトの進捗やテスト密度・不具合検出率等、開発現場で発生す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 上に乗せて EVM (Earned Value Management) や品質指標と組み合わせることでタイムリーに解析することにより、開発現場の品質や出荷の判定を、より客観的に評価する仕組みを構築します。

現場の判断を客観的に評価する仕組み



意思決定モデル

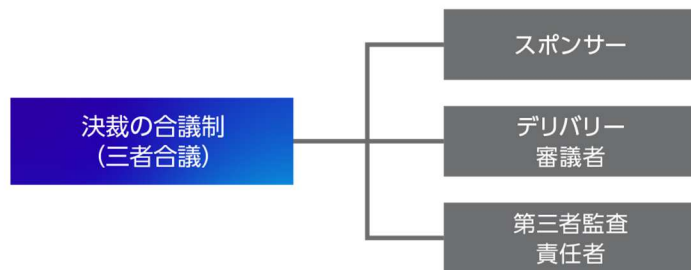
商談・プロジェクトの推進にあたっては、ステークホルダーによる合議制を取り入れています。従来の BG /リージョン（スポンサー）の判断に加えて、開発部門（デリバリー審議者）、グローバル品質マネジメント本部（第三者監査責任者）による、複数の目で審議を行います。この三者での合議により、ビジネス観点だけでなく、品質・テクノロジー・リソースの観点も踏まえ、多角的に判断しています。

商談や開発のフェーズごとにチェックゲートを設け、

三者合議で意思決定することで、誤ったプロジェクトの推進や品質問題の発生を抑止し、お客様によりよい提案ができるよう努めています。

日本や世界のつながりがより拡大・発展する中、富士通グループへの期待も大きく変わりつつあります。初めての事業や取り組みに挑戦することが増える中で、これらの仕組みをベースに、素早く適切な判断を行い、さまざまなリスクに備えています。

合議による意思決定モデル



2022 年度実績

製品の安全性に関する法令違反

- 製品の安全性に関する法令違反：0 件

製品安全に関する情報の開示

- 情報開示件数：0 件の重大製品事故
- [製品安全に関する重要なお知らせ](#)
- ノートパソコンのバッテリー発火の未然防止策

当社は、バッテリーパック製造過程におけるバッテリー内部への異物混入に起因した発火事故の拡大防止のため、これまで3回にわたり、バッテリーパックの交換・回収のお願いをしています。しかしながら、すでに交換・回収を実施しているバッテリーパック以外にも、発生率は非常に低いものの発火事故が発生しています。

これらの発火事故に対する未然防止策として、バッテリーの内圧が上昇する現象を抑制することが効果的であると判明しており、当社では、2017年2月9日より、2010年から2016年に販売開始したノートパソコンを対象にバッテリー充電制御機能のアップデートを当社 web サイトにて提供させていただいています。

さらに、アップデート対象のパソコンをご使用いただいているすべてのお客様に適用していただくため、「バッテリー充電制御機能アップデート」を、Microsoft 社の Windows Update により対象の皆様のノートパソコンに配信させていただく施策を2018年11月より実施しています。

また、お客様の適用をサポートするため、ご相談窓口をご用意しています。

製品の安全性に関する法令以外の違反、情報とラベリングの違反

- 製品の情報とラベリングの違反：0 件

- 製品の電波法違反に関する不具合：1件
- 欧州電磁界曝露規制に対する不具合：1件

ISO9001／ISO20000 認証取得状況

富士通は、QMSの下で継続的なプロセス改善に取り組んでいます。

- ISO 9001：22本部 認証
- ISO 20000：9本部 認証

お客様とともに

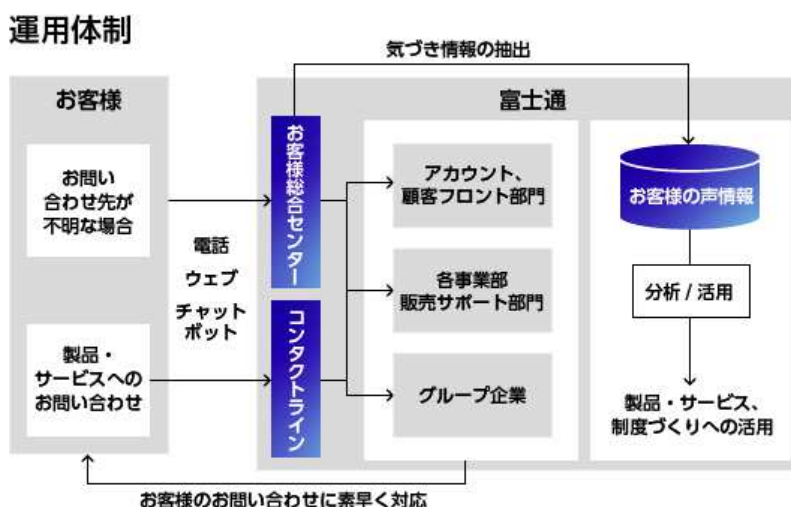
お客様の満足度向上のために

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、年間約4万件のお客様からのお問い合わせに対して迅速かつ的確にご回答できるよう、複数の部門との連携やAI、チャットボットを活用し対応に当たっています。さらに、対応状況の監視による回答漏れ・回答遅延の防止の役割も果たしています。迅速な回答によってお客様満足度を高めるだけでなく「お客様の声情報」を分析し、製品・サービスの開発や品質向上に活用しています。

> [富士通お客様総合センター／富士通コンタクトライン](#)



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。2022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当社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。

なお、富士通はビジネスモデルの変更により、景品表示法の対象となる製品・サービスは2018年度以降保有していません。

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](#)

社会・ガバナンスデータ

従業員構成（富士通グループ）

★は第三者保証対象指標

| | | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | GRI 対応項目 |
|----------------------|--------------------|---------|---------|----------|----------|
| 地域別従業員数 (人) (注 1) | 合計 | 126,371 | 124,216 | 124,055★ | G102-7,8 |
| | 日本 | 81,425 | 76,845 | 72,641 | |
| | 東アジア (注 2) | 15,527 | 18,842 | 4,966 | |
| | アジアパシフィック (注 2) | 2,670 | 2,575 | 20,440 | |
| | 米州 | 4,205 | 3,942 | 3,891 | |
| | 欧州 (注 2) | 22,544 | 22,012 | 22,117 | |
| 雇用形態別従業員数 (人) | 正規 | 126,371 | 124,216 | 124,055 | |
| | 非正規 (注 3) | 12,580 | 12,324 | 12,005 | |

注1 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

注2 2020年度、2021年度の数値はそれぞれ「アジア」「オセアニア」を指しております。2022年度より地域区分の見直しを行っております。NWE(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。

注3 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。

取締役会構成

| | | 2021 年 6 月末 | 2022 年 6 月末 | 2023 年 6 月末 | GRI 対応項目 |
|-------------|-------|-------------|-------------|-------------|----------|
| 取締役数 (人) | 合計 | 9 | 9 | 9 | G405-1 |
| | うち男性数 | 7 | 7 | 7 | |
| | うち女性数 | 2 | 2 | 2 | |
| 社外取締役数 (人) | | 5 | 5 | 5 | |
| 外国籍取締役数 (人) | | 1 | 1 | 1 | |

多様性（富士通グループ）

| | | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | GRI 対応項目 |
|------------------------------|------|---------|---------|---------|----------|
| 女性社員比率 (%) | グループ | - | - | 24.8 | G405-1 |
| | 単体 | 18.2 | 18.7 | 19.5 | |
| 女性幹部社員（管理職）比率 (%) | グループ | - | - | 15.01 | |
| | 単体 | 7.37 | 8.03 | 9.12★ | |
| 初級幹部層 女性幹部社員（管理職）比率 (%) | グループ | - | - | 17.79 | |
| 経営層 女性幹部社員（管理職）比率 (%) | グループ | - | - | 13.8 | |
| 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 | - | - | 15.5 | |
| STEM*（注 5）関連部門における女性社員比率 (%) | グループ | - | - | 20.4 | |

注4 年度末（3月20日）時点の就業人員ベース

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（2022 年度） | 役員 | ベース給与 | 31,320,000 円★ | 31,650,000 円★ | G405-2 |
| | | ベース給与+インセンティブ | 89,862,624 円★ | 90,969,880 円★ | |
| | 幹部社員（管理職） | ベース給与 | 8,112,568 円★ | 7,696,818 円★ | |
| | | ベース給与+インセンティブ | 12,582,705 円★ | 11,948,550 円★ | |
| 一般社員 | ベース給与+賞与 | 7,583,881 円★ | 5,971,525 円★ | | |

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 300 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、2022 年度付与確定額に基づく金額ではなく、2022 年度プラン<2022~2024 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）

| | | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | GRI 対応項目 |
|-------------|-----------|---------|---------|---------|----------|
| 従業員数（人） | 合計（注 9） | 32,026 | 34,430 | 35,092★ | G405-1 |
| 平均年齢（歳） | （注 10） | 43.8 | 43.6 | 43.7★ | |
| 年齢層別従業員数（人） | 30 歳未満 | 4,577 | 5,063 | 5,126★ | |
| | 30-50 歳未満 | 14,713 | 16,240 | 16,523★ | |
| | 50 歳以上 | 12,736 | 13,127 | 13,443★ | |
| 男女別従業員数（人） | 男性 | 26,202 | 27,995 | 28,248 | |
| | 女性 | 5,824 | 6,435 | 6,844 | |

| | | | | | |
|--|----------|------|------|-------|--------|
| 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 | - | - | 76.9 | G405-2 |
| | 正規社員 | - | - | 76.5 | |
| | パート・有期社員 | - | - | 84.5 | |
| 新任女性幹部社員（管理職）比率 (%) (年度末有資格者) | | 13.9 | 18.2 | 25.8 | G405-1 |
| 外国人従業員数 (人) | | 475 | 585 | 674 | |
| 障がい者雇用率 (%) (毎年 6 月集計) (注 12) | | 2.36 | 2.38 | 2.45★ | |

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：2022年4月1日から2023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 2020年度は富士通、富士通ハーモニー、富士通研究所、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、富士通テクノロジー 2021年度は富士通、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、富士通テクノロジー、富士通SSLパワードサービス、富士通SSLハーモニー2022年度は富士通、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、富士通テクノロジーを対象とします。

雇用（富士通）

| | | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | GRI 対応項目 |
|-----------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|----------|
| 平均勤続年数 (年) (注 13) | 全平均 | 19.5 | 19.6 | 19.2 | 19.1★ | |
| | 男性 | 20.3 | 20.4 | 20.0 | 20.0 | |
| | 女性 | 16.1 | 16.1 | 15.8 | 15.5 | |
| 新規採用者数 合計 | | 1,193 | 1,165 | 1,220 | 1,583 | |
| 新卒採用比率 (%) (注 14) | | 72.3 | 71.2 | 67.2 | 48.3 | |
| 社内候補者で補充されるオープンポジションの比率 (%) | | 89.9 | 81.7 | 87.1 | 79.3 | |

注13 年度末（3月31日）時点

注14 算出方法の見直しに伴い、2020年度及び2021年度の数字を訂正いたしました。

制度利用（富士通）

| | | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | GRI 対応項目 |
|-------------------------------------|----|---------|---------|---------|----------|
| 育児休職 利用者数（人） （注 15、注 16、注 18） | 合計 | 617 | 300 | 518★ | G401-3 |
| | 男性 | 157 | 139 | 286 | |
| | 女性 | 460 | 161 | 232 | |
| 育児休職後の 復職率（%） | 合計 | 97.4 | 100 | 100 | |
| | 男性 | 100 | 100 | 100 | |
| | 女性 | 96.7 | 100 | 100 | |
| 育児休職後の 定着率（%） | 合計 | 98.1 | 99.2 | 96.6 | |
| | 男性 | 97.4 | 95.9 | 95.8 | |
| | 女性 | 98.3 | 100 | 96.9 | |
| 介護休職 利用者数（人） （注 15） | 合計 | 11 | 7 | 18★ | |
| | 男性 | 8 | 7 | 10 | |
| | 女性 | 3 | 0 | 8 | |
| 介護休職後の復職率（%） | | 100 | 100 | 100 | |
| 介護休職後の定着率（%） | | 100 | 90.0 | 85.7 | |
| 短時間勤務 （育児）（人） （注 15） | 合計 | 803 | 703 | 670★ | |
| | 男性 | 21 | 20 | 21 | |
| | 女性 | 782 | 683 | 649 | |
| 短時間勤務 （介護）（人） （注 15） | 合計 | 11 | 10 | 11★ | |
| | 男性 | 4 | 5 | 8 | |
| | 女性 | 7 | 5 | 3 | |
| 出産育児サポート休暇 取得者数（人）（注 15、注 17） | | 458 | 497 | 549★ | |
| 男性育児休職取得率（注 19） | | - | - | 85.1 | |

注15 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16 出産後 8 週間以内に取得した短期育休とその後の再取得（いわゆるパパ休暇）はそれぞれ 1 名とカウントしています。

注17 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。算定方法を統一するため、2021 年度を遡及修正しています。

注18 2020 年度は「年度内出産かは問わず、年度内に育児休職を取得した社員」2021 年度は「年度内出産、かつ育児休職を取得した社員」2022 年度は「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19 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）

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | GRI 対応項目 |
|------------------|--------|--------|--------|----------|
| 度数率（災害発生率）（注 20） | 0.11 | 0.04 | 0.03★ | G403-2 |
| 強度率（注 21） | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |

注20 業務上休業災害件数÷延べ労働時間×1,000,000

注21 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）

| | 2019年度 （注 22） | 2020年度 （注 22） | 2021年度 （注 23） | 2022年度 （注 23） | GRI 対応項目 |
|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------|
| 平均学習時間（時間／年／人） | 47.6 | 39.0 | 42.0 | 46.5 | G404-1 |
| 平均教育費用（千円／年／人） | 114.8 | 118.4 | 81.7 | 75.4 | |
| 人材投資収益（ROI）（注 24） | 1.20 | 1.20 | 1.21 | 1.24 | |

注22 対象範囲：「富士通および国内グループ会社」

注23 対象範囲：「富士通グループ」

注24 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

2022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） | 115 | 38.3 | 29.2 | 23.3 | |

| 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） | 29.7 | 49.9 | |

政治献金やその他の支出（注 25）

| 項目 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 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 | 18.0 | 17.2 | 17.1 | 20.2 |
| 業界団体、非課税組織 (シンクタンクなど) | 127.9 | 102.5 | 134.9 | 130.4 |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 145.9 | 119.7 | 152.0 | 150.6 |

[百万円]

注25 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。

サステナビリティ課題別の支出

| 課題 | 対応の説明 | 2022 年度支出額 [百万円] |
|---------------------|---|---------------------|
| 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。 | 126.6 |
| 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 26）などの団体に加入し、活動しています。 | 56.0 |
| 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 25）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。 | 5.5 |

注26 WEF、WBCSDについては、[こちら](#)を参照

従業員エンゲージメント

| | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2025 年度 目標 |
|---------------------------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| エンゲージメントスコア (%) (注 27) | 63 | 68 | 67 | 69 | 75 |

注27 なお、肯定回答率に換算すると以下の通りです。

2019 年度: 56% 2020 年度: 66% 2021 年度: 64% 2022 年度: 66% 2025 年度 目標: 74%

富士通グループ概要 (2023年3月31日現在)

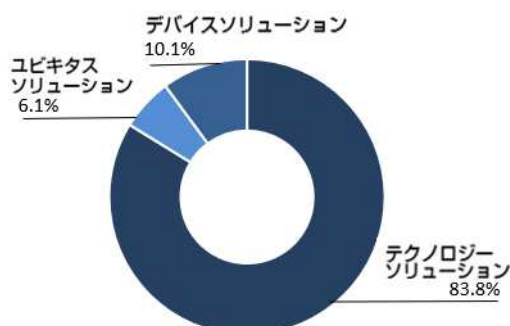
| | | | |
|-------|--|------------|---|
| 商号 | 富士通株式会社 Fujitsu Limited | 資本金 | 3,246億2,500万円 |
| 所在地 | 本店 〒211-8588 神奈川県川崎市中原区上小田中 4-1-1 | 総資本 | 3兆2,655億7,900万円 (負債 1兆5,287億5,600万円、 純資産 1兆7,368億2,300万円) |
| 本社事務所 | 〒105-7123 東京都港区東新橋 1-5-2 汐留シティセンター | 決算期 | 3月31日 |
| 代表者 | 代表取締役社長 時田 隆仁 (2023年6月26日) | 従業員数 | 連結 124,055名/単独 35,092名 |
| 設立 | 1935年(昭和10年)6月20日 | 取締役数 | 9名(うち女性2名、社外取締役5名) (2023年6月26日現在) |
| 事業内容 | 通信システム、情報処理システムおよび 電子デバイスの製造・販売ならびに これらに関するサービスの提供 | 連結子会社数 | 291社 |
| | | 持分法適用関連会社数 | 19社 |
| | | 上場証券取引所 | 東京、名古屋 |

事業セグメントについて

富士通グループは、ICT分野において各種サービスを提供するとともに、これらを支える最先端、高性能かつ高品質の製品の開発、製造、販売から保守・運用までを総合的に提供するトータルソリューションビジネスを営んでいます。

セグメント別売上収益比率

(注) 売上収益はセグメント間の内部売上収益を含みます。



ユビキタスソリューション

法人向けパソコンを提供しています。

テクノロジーソリューション

主として法人のお客様向けに、高度な技術と高品質なシステムプラットフォームおよびサービスを機軸として、ICTを活用したビジネスソリューション(ビジネス最適化)をグローバルに提供しています。

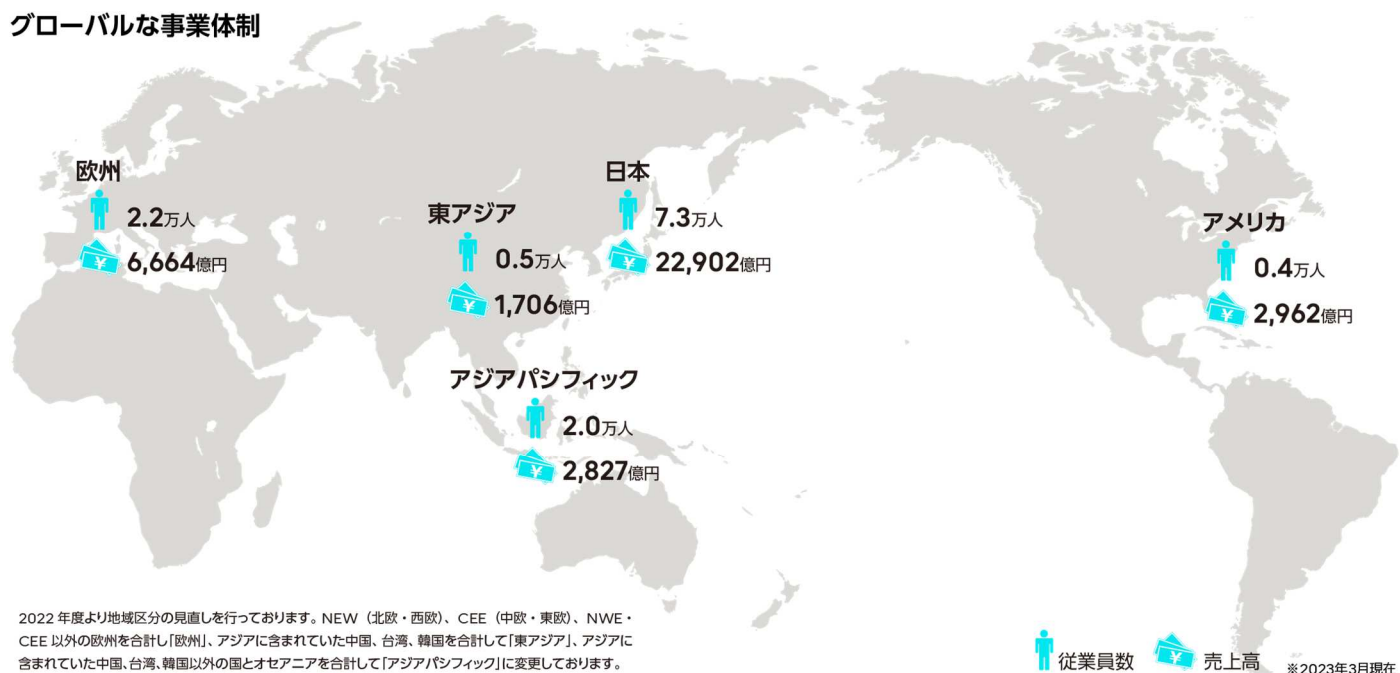


データセンター(館林)

デバイスソリューション

デジタル家電や自動車、携帯電話、サーバなどに搭載されるLSIや、半導体パッケージをはじめとする電子部品のほか、電池等を提供しています。

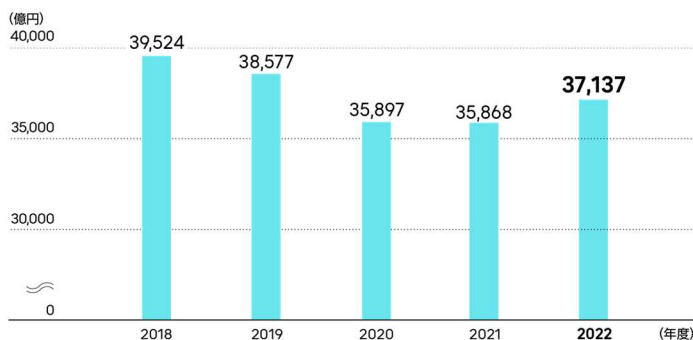
グローバルな事業体制



財務・非財務ハイライト

★ 第三者保証対象指標

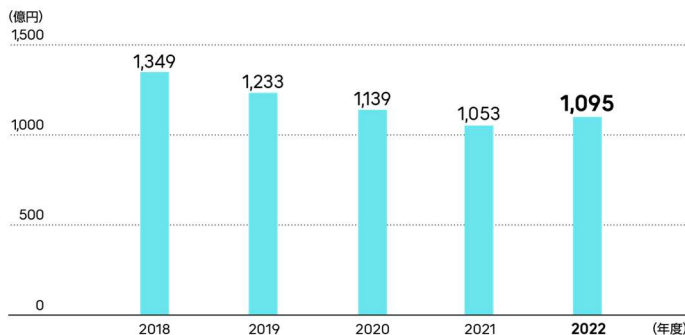
売上高推移



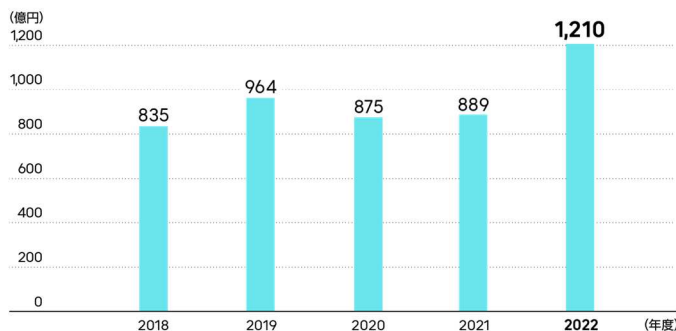
営業利益 / 親会社所有者帰属当期利益



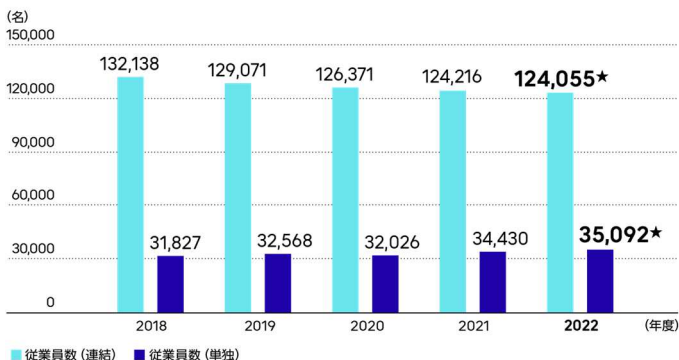
研究開発費



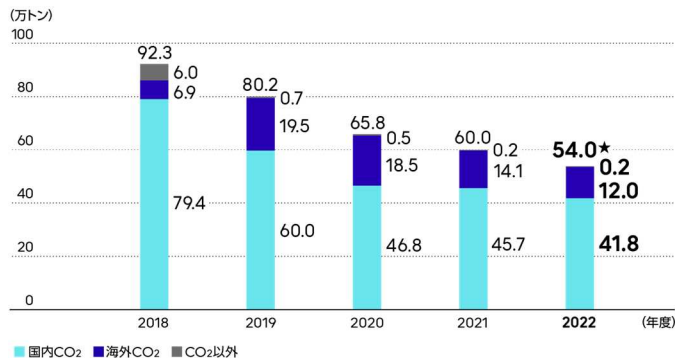
設備投資費



従業員数



温室効果ガス排出量

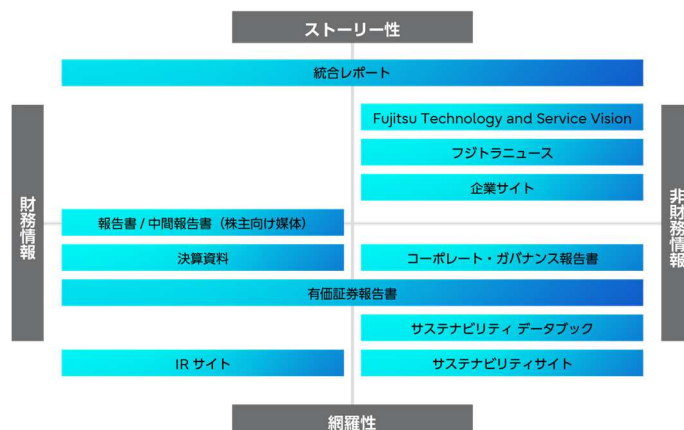


サステナビリティ報告に関する考え方

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。



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、2022 年度 (2022 年 4 月 1 日から 2023 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。

対象報告組織

社会パートの対象報告組織については、主に富士通グループ全体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。

その他上記にあてはまらない場合は、個々に対象範囲を記載しています。

- > [社会パート一覧](#)
- > [環境パート一覧](#) ※左記の対象組織一覧表を参照。もしくは当データブック 5-3-5-10～5-3-5-13 を参照。

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 2023 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 CSuO Division
<https://www.fujitsu.com/jp/about/csr/contact/>

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 2023」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 2022 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。

独立した第三者保証報告書

2023 年 10 月 6 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

東京都千代田区大手町一丁目 9 番 7 号

代表取締役 齋藤 和彦 

当社は、富士通株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Data Book 2023 富士通グループ サステナビリティデータブック（以下、「サステナビリティデータブック」という。）に記載されている 2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までを対象とした★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、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティデータブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「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「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティデータブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティデータブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問

- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した明石システムセンターにおける現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティデータブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

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。

GRI スタンド／ 国連グローバル・コンパクト（GC） 対照表

ご参考：SASB スタンド対照表につきましては、以下の URL をご覧ください。

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

| | |
|------------|---|
| 利用に関する声明 | 富士通株式会社は、GRI スタンドを参照し、2022 年 4 月 1 日から 2023 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 | ◆ サステナビリティ報告に関する考え方 | |

| | | | |
|-----------------|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | |
| 2-4 | <p>情報の修正・訂正記述</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 | <p>外部保証</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、 <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 第三者保証報告書 | |
| 2.活動と労働者 | | | |
| 2-6 | <p>活動、バリューチェーン、その他の取引関係</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 富士通グループ概要 | |
| 2-7 | <p>従業員</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ 社会・ガバナンスデータ | |

| | | | |
|----------------|---|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | |
| <p>2-8</p> | <p>従業員以外の労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | <p>◆社会・ガバナンスデータ</p> | |
| <p>3.ガバナンス</p> | | | |
| <p>2-9</p> | <p>ガバナンス構造と構成</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |

| | | | |
|-------------|--|--|--|
| <p>2-10</p> | <p>最高ガバナンス機関における指名と選出</p> <p>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</p> <p>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)</p> <p>i. ステークホルダー (株主を含む) の意見</p> <p>ii. 多様性</p> <p>iii. 独立性</p> <p>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)</p> | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| <p>2-11</p> | <p>最高ガバナンス機関の議長</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| <p>2-12</p> | <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| <p>2-13</p> | <p>インパクトのマネジメントに関する責任の移譲</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p> | |

| | | | |
|------|---|---|--|
| | <p>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</p> | | |
| 2-14 | <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> <p>◆ 富士通グループのサステナビリティ経営</p> | |
| 2-15 | <p>利益相反</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>i. 取締役会メンバーへの相互就任</p> <p>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</p> <p>iii. 支配株主の存在</p> <p>iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高</p> | <p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| 2-16 | <p>重大な懸念事項の伝達</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| 2-17 | <p>最高ガバナンス機関の集会的知見</p> <p>a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集会的知見、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</p> | <p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| 2-18 | <p>最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆ コーポレートガバナンス報告書</p> | |

| | | | |
|----------------------|---|---|--|
| <p>2-19</p> | <p>報酬方針</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>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</p> | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| <p>2-20</p> | <p>報酬の決定プロセス</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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） | <p>◆コーポレートガバナンス報告書</p> | |
| <p>2-21</p> | <p>年間報酬総額の比率</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆有価証券報告書</p> | |
| <p>4. 戦略、方針、実務慣行</p> | | | |
| <p>2-22</p> | <p>持続可能な発展に向けた戦略に関する声明</p> <p>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</p> | <p>◆トップメッセージ</p> <p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p> | |

| | | | |
|-------------|--|---|--|
| <p>2-23</p> | <p>方針声明</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆富士通グループのサステナビリティ経営</p> <p>◆富士通グループ人権ステートメント</p> | |
| <p>2-24</p> | <p>方針声明の実践</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 | <p>◆サプライチェーン</p> | |
| <p>2-25</p> | <p>マイナスのインパクトの是正プロセス</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>◆コンプライアンス</p> | |

| | | | |
|----------------------|--|--|------|
| | <p>是正に協力するその他のプロセスについて説明する</p> <p>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</p> <p>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</p> | | |
| 2-26 | <p>助言を求める制度および懸念を提起する制度</p> <p>a. 個人が以下を行うための制度を記載する</p> <p>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</p> <p>ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する</p> | ◆ コンプライアンス | |
| 2-27 | <p>法規制遵守</p> <p>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</p> <p>i. 罰金・課徴金が発生した事案</p> <p>ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>c. 重大な違反事例を記載する</p> <p>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</p> | ◆ コンプライアンス | |
| 2-28 | <p>会員資格を持つ団体</p> <p>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</p> | ◆ 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 | <p>ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ</p> <p>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</p> <p>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、およびその特定方法</p> <p>ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的</p> <p>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</p> | <p>◆ 富士通グループのサステナビリティ経営</p> <p>◆ ステークホルダーダイアログ</p> <p>◆ ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン</p> <p>◆ サプライチェーン</p> | 1~10 |

| | | | |
|------|--|-------------------------------------|-----|
| 2-30 | <p>労働協約</p> <p>a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する</p> <p>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</p> | ◆ Social Well-being | 1,9 |
|------|--|-------------------------------------|-----|

GRI 3 : マテリアルな項目 2021

| | | | |
|-----|--|---------------------------|--|
| 3-1 | <p>マテリアルな項目の決定プロセス</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> | ◆ マテリアリティ | |
| 3-2 | <p>マテリアルな項目のリスト</p> <p>a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する</p> <p>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</p> | ◆ マテリアリティ | |
| 3-3 | <p>マテリアルな項目のマネジメント</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報</p> | ◆ マテリアリティ | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>告する</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 | — | — |
| 201-2 | 気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会 | ◆環境リスクへの対応 ◆TCFDに基づく情報開示 | 7, 8, 9 |
| 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 | ◆企業カルチャーの革新 ◆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 302：エネルギー | | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | ◆ マテリアルバランス | |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | ◆ マテリアルバランス | |
| 302-3 | エネルギー原単位 | ◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 | |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | ◆ 事業拠点における温室効果ガス（GHG）排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準 | — |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | ◆ 製品使用時の消費電力低減化による CO₂ 排出量の削減 ◆ 環境パフォーマンスデータ算定基準 | 9 |
| 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 304：生物多様性 | | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | — | |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | ◆ 自然共生（生物多様性の保全） | |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | ◆ 環境リスクへの対応 | |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息する IUCN レッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | — | |
| GRI 305：大気への排出 | | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ 1） | ◆ 地球温暖化防止 | |

| | | | |
|---------------------------|---|--|---|
| 305-2 | 間接的な GHG 排出量 (スコープ 2) | ◆ 地球温暖化防止 | |
| 305-3 | その他の間接的な GHG 排出量 (スコープ 3) | ◆ 地球温暖化防止 | |
| 305-4 | GHG 排出原単位 | ◆ 事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | |
| 305-5 | GHG 排出量の削減 | ◆ 事業拠点における温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | |
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 | — | |
| 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | ◆ 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 | ◆ 環境マネジメントにおける取り組み (事例) 紹介 | |
| 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 CO₂ 排出量削減 | |
| 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 Well-being | — |
| 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、コミュニケーション | ◆ 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） | ◆ ステークホルダーエンゲージ メント | — |
| 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に対する安全衛生イン パクトの評価 | ◆ 品質への取り組み ◆ 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) | ◆ 品質への取り組み | — |
| 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 | ◆ 品質への取り組み | — |
| 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

サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

| トピック | コード | 会計メトリクス | 関連情報掲載 |
|-------------------|---------------|---|--|
| ハードウェアインフラの環境評価指標 | | | |
| | TC-SI-130 a.1 | (1) 総エネルギー消費量、(2) グリッド電力の割合、(3) 再生可能エネルギーの割合 | <ul style="list-style-type: none"> • マテリアルバランス • 地球温暖化防止 |
| | TC-SI-130 a.2 | (1) 総取水量、(2) 総使用済水量、ベースライン水ストレス (BWS) が高い地域または非常に高い地域の個々の割合 | <ul style="list-style-type: none"> • マテリアルバランス • 水資源 |
| | TC-SI-130 a.3 | データセンターのニーズに対する戦略的なプランニングへの環境配慮の統合に関する検討 | <ul style="list-style-type: none"> • 気候変動 • データセンターの PUE 改善 |
| データプライバシーおよび表現の自由 | | | |
| | TC-SI-220 a.1 | 行動に基づく広告と利用者のプライバシーに関する方針と実務の説明 | <ul style="list-style-type: none"> • 個人情報保護ポリシーについて • 情報セキュリティ |
| | TC-SI-220 a.2 | 情報が二次目的で使用される利用者の数 | — |
| | TC-SI-220 a.3 | 利用者のプライバシーに関する法的手続きに起因する金銭的損失の総額 | — |
| | TC-SI-220 a.4 | (1) 利用情報に関する法執行機関からの要請件数、(2) 情報が要求された利用者数、(3) 開示に至った割合 | <ul style="list-style-type: none"> • 情報セキュリティ |
| | TC-SI-220 a.5 | 主要製品またはサービスが、政府が要求する監視、ブロック、コンテンツフィルタリングあるいは検閲の対象となる国のリスト | — |
| データセキュリティ | | | |
| | TC-SI-230 a.1 | (1) データ漏洩件数、(2) 個人を特定できる情報 (PII)に関する割合、(3) 影響を受けた利用者数 | <ul style="list-style-type: none"> • プロジェクト情報共有ツールへの不正アクセスについて (第六報) |
| | TC-SI-230 a.2 | 第三者の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リスクを特定して対処するアプローチの説明 | <ul style="list-style-type: none"> • 情報セキュリティ • 情報セキュリティ報告書 |

| グローバルな、ダイバーシティのある、熟練している労働力の採用と管理 | | | |
|-----------------------------------|---------------|---|--|
| | TC-SI-330 a.1 | (1) 外国籍、(2) 海外に所在する従業員の割合 | <ul style="list-style-type: none"> • 社会・ガバナンスデータ |
| | TC-SI-330 a.2 | 従業員エンゲージメントの割合 | <ul style="list-style-type: none"> • 非財務指標 • 社会・ガバナンスデータ |
| | TC-SI-330 a.3 | (1) 管理職、(2) 技術職員、(3) その他すべての従業員における性別および人種・民族グループの代表性割合 | <ul style="list-style-type: none"> • 社会・ガバナンスデータ |
| 知的財産の保護および競争行為 | | | |
| | TC-SI-520 a.1 | 反競争的行為の規制に関連する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額 | — |
| テクノロジーの混乱によるシステムリスクの管理 | | | |
| | TC-SI-550 a.1 | (1) パフォーマンスの問題の数と (2) サービスの中断の数 (3) 顧客の総ダウンタイム | — |
| | TC-SI-550 a.2 | 事業の中断に係る事業継続リスクの説明 | <ul style="list-style-type: none"> • リスクマネジメント |

アクティビティメトリクス

| アクティビティメトリクス | 関連情報掲載 |
|---|--------|
| (1) ライセンスまたはサブスクリプションの数 (2) クラウドベースの割合 | — |
| (1) データ処理能力、(2) 外部委託の割合 | — |
| (1) データストレージ量、(2) 外部委託の割合 | — |



FUJITSU

富士通株式会社

〒105-7123

東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター

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

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.
2023年10月