

# Sustainability Data Book 2024

富士通ゼネラルグループ  
サステナビリティデータブック



## 目次

### ■ Introduction 1 - 6

1. 目次
2. 企業理念
3. 組織
4. データブックの定義、記載に関する注意事項など
5. サステナビリティに係る方針・規範
6. 事業情報

### ■ マネジメント 7 - 12

8. サステナブル経営
9. マテリアリティ
11. 外部評価・参画イニシアチブ

### ■ 環境 13 - 39

14. 環境マネジメント
20. サステナブル・プロダクト認定制度
22. TCFDに基づく開示
24. 気候変動への対応
26. 化学物質管理
29. 資源循環
33. 環境配慮設計
36. 生物多様性の保全
38. 水資源の保全
39. 地域社会貢献

### ■ 社会 40 - 79

41. 人権
46. 人材
58. 労働安全衛生・健康経営
67. サプライチェーンマネジメント
74. ステークホルダーエンゲージメント
75. 顧客満足の追求
76. 品質保証
77. 社会貢献

### ■ ガバナンス 80 - 104

81. コーポレートガバナンス
94. リスクマネジメント
96. 企業倫理・コンプライアンス
102. 情報セキュリティ
104. AIへの取り組み

### ■ データ 105 - 121

106. 環境パフォーマンスデータ
114. 社会データ
121. ガバナンスデータ



## 企業理念

### FUJITSU GENERAL Way

FUJITSU GENERAL Way は、私たち富士通ゼネラルグループが持続的に発展する上で、土台となる基本指針であり、当社が目指すべき姿と、お客様と社会のために果たすべき使命、存在価値を表すものです。

また、富士通ゼネラルグループで働くすべての人が行動する上で、判断の拠り所となる羅針盤です。

私たちは、企業理念に掲げたミッションを達成するための行動を実践し、事業を通じて、快適・健康・安心・安全な社会の実現、その先にあるいのちを見つめ、世界中の人々と共に未来を切り拓いてまいります。

### FUJITSU GENERAL Way の体系

FUJITSU GENERAL Way は企業理念、行動規範の二層から成り立っています。

企業理念	<p><b>Our Mission</b>          私たち、富士通ゼネラルグループが目指すべき姿を宣言したものです。</p>	- 共に未来を生きる -	<p>私たちは革新的なモノづくりを通じて、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けます。</p>
	<p><b>Our Philosophy</b>          Our Mission を実現するために、私たちが大切にしている考え方を示したものです。</p>	<p>自発的に取り組みます</p> <p>人を思い活かします</p> <p>誠実さを大切にします</p>	<p>私たちは、自己成長のための努力を惜しまず、たゆまぬ創意工夫と先見力で、自ら新しい事に挑戦します。</p> <p>私たちは人を思いやり、異なる文化と多様性を活かし、協調と対話を通じて、人の可能性を最大化します。</p> <p>私たちは、誠実さを旨とし、常に高い倫理観を持って、人として正しい道を歩みます。</p>

行動規範	富士通ゼネラルグループの社員として厳守すべきことを示したものです。	■ 人権を尊重します	■ 知的財産を守り尊重します
		■ 法令を遵守します	■ 機密を保持します
		■ 公正な商取引を行います	■ 業務上の立場を私的に利用しません



## 組織

### 会社情報（記載が無い項目は2024年3月31日現在）

株式会社富士通ゼネラル

□ 本社所在地：

〒213-8502 神奈川県川崎市高津区末長3丁目3番17号

Tel：044-866-1111（大代表）

Web：[www.fujitsu-general.com/jp/](http://www.fujitsu-general.com/jp/)

□ 代表者：

代表取締役社長 経営執行役社長 C E O 増田 幸司（2024年6月18日から）

□ 設立：1936年1月15日

□ 資本金：18,219百万円

□ 社員数：連結8,765名／単独1,734名

□ 取締役員数（2024年6月18日現在）

：9名（うち社外取締役5名）

□ 上場証券取引所：東京証券取引所 プライム市場

### 報告範囲

- ・ 報告対象期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）  
\*ただし一部上記以外の期間の内容についても含みます。
- ・ 報告対象組織：株式会社富士通ゼネラルおよびその連結子会社
- ・ お問い合わせ先：コーポレートコミュニケーション室、サステナビリティ推進統括部

### グループ情報（連結子会社）

#### ■ 空調機

□ 製造・開発会社

Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.

FGA (Thailand) Co., Ltd.

TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.

Fujitsu General Air Conditioning R&D

(Thailand) Co., Ltd.

富士通將軍（上海）有限公司

富士通將軍中央空調（無錫）有限公司

江蘇富天江電子電器有限公司

FGAHP

他1社

□ 販売会社

Fujitsu General America, Inc.

Fujitsu General do Brasil Ltda.

Fujitsu General Air Conditioning (UK) Ltd.

Fujitsu General (Euro) GmbH

Fujitsu General (Italia) S.p.A.

Fujitsu General South East Europe S.A.

Kløver Vest Holding AS

Fujitsu General (Middle East) Fze

Fujitsu General (India) Private Ltd.

Fujitsu General (Aust.) Pty Ltd.

Fujitsu General New Zealand Ltd.

Fujitsu General (Taiwan) Co., Ltd.

他5社

□ 設計・施工およびサービスメンテナンス会社

ABS Fujitsu General Private Ltd.

Precise Air Group (Holdings) Pty Ltd.

他7社

#### ■ 情報通信・電子デバイス

(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス

(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー

他1社

#### ■ その他

(株)富士エコサイクル

(株)富士通ゼネラルイーエムシー研究所

他4社



## ■ データブックの定義、記載に関する注意事項など

### サステナビリティデータブック2024について

「富士通ゼネラルグループ サステナビリティデータブック2024」では、富士通ゼネラルグループが行う持続可能な社会の実現に向けた取り組みに関して、基本的な考え方・活動実績・今後の計画などについて報告しています。

また本データブックは国際的なガイドラインに沿った情報開示を行うため、「GRIスタンダード」をはじめとした各種ガイドラインの開示要求項目を参照し、E（環境）・S（社会）・G（ガバナンス）の枠組みで構成しています。

### 参考にしたガイドライン

- ・ GRI「GRIスタンダード」
- ・ 国連グローバル・コンパクト
- ・ 国際標準化機構「ISO26000：2010」
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」

### 記載について

- ・ 本報告書に記載の「当社」は、「富士通ゼネラル」を表します。
- ・ // 「当社グループ」は、「富士通ゼネラル」および「その連結子会社」を表します。

### 発行

- ・ 9月27日発行（初版）

### 情報開示体系

財務情報	非財務情報
統合報告書	
有価証券報告書	サステナビリティデータブック（本誌）
決算短信	
Webサイト（IR情報）	Webサイト（サステナビリティ・環境）

### 将来に関する予測・予想・計画について

本報告書には、富士通ゼネラルグループの過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらの予測・予想・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって将来の事業活動の結果や事象が異なるものになる可能性があります。読者の皆様には以上をご承知いただきたくお願いいたします。

## ■ サステナビリティに係る方針・規範

### 方針・規範の体系

当社グループの方針・規範は、当社グループが持続的に発展する上での基本指針である「FUJITSU GENERAL Way」を土台としています。また、中長期的観点に立ち持続可能な社会に貢献するための「サステナブル経営の基本方針」を策定しサステナブル経営を推進しています。さらに当社グループにとって重要な課題に対する具体的な方向性を示した個別の方針・規範等を策定し、持続可能な社会に対する取り組みを推進しています。



### 方針・規範一覧

方針・規範		関連ページ	URL
基本	FUJITSU GENERAL Way	P.2、96	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/profile/fg-way.html">www.fujitsu-general.com/jp/corporate/profile/fg-way.html</a>
	サステナブル経営の基本方針	P.8	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/csr/sustainable-management.html">www.fujitsu-general.com/jp/csr/sustainable-management.html</a>
環境	環境方針	P.16	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/environment/environmental-strategy/policy.html">www.fujitsu-general.com/jp/environment/environmental-strategy/policy.html</a>
	生物多様性行動指針	P.36	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/environment/business/biodiversity/biodiversity-action-principles.html">www.fujitsu-general.com/jp/environment/business/biodiversity/biodiversity-action-principles.html</a>
社会	人権方針	P.41-42	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights-policy.html">www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights-policy.html</a>
	労働安全衛生方針	P.58	<a href="http://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-industrial-safety-and-health-act-policy-01.pdf">www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-industrial-safety-and-health-act-policy-01.pdf</a>
	健康宣言	P.61	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/index.html">www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/index.html</a>
	調達方針	P.67	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/index.html">www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/index.html</a>
	グリーン調達	P.69	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/green.html">www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/green.html</a>
	サステナブル調達ガイドライン	P.68	<a href="http://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-sustainability-guideline-01.pdf">www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-sustainability-guideline-01.pdf</a>
	品質方針	P.76	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/safety/index.html">www.fujitsu-general.com/jp/corporate/safety/index.html</a>
ガバナンス	内部統制システムに関する基本方針	—	<a href="http://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-ir-securities-report2023-01.pdf">www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-ir-securities-report2023-01.pdf</a>
	税務方針	P.98	<a href="http://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-taxation-policy-01.pdf">www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-taxation-policy-01.pdf</a>
	情報セキュリティポリシー	P.102	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/info-security/index.html">www.fujitsu-general.com/jp/info-security/index.html</a>
	ソーシャルメディア公式アカウント開設ポリシー	—	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/socialmedia/">www.fujitsu-general.com/jp/socialmedia/</a>
	個人情報保護ポリシー	P.99	<a href="http://www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html">www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html</a>



## 事業情報

### 事業の内容

#### ■ 空調機関連

- ・ ルームエアコン ・ パッケージエアコン ・ VRF (ビル用マルチエアコン)
- ・ ユニタリーエアコン ・ ATW (ヒートポンプ式温水暖房システム)
- ・ 空調関連設備の設計・施工およびサービスメンテナンス ・ 空調関連商品

#### ■ ウェアラブル関連

- ・ Cómodo gear (業務用水冷式ネッククーラー)
- ・ CONDITIONING BACKPACK (冷却機能付きバックパック)

#### ■ 情報通信システム関連

- ・ 消防システム ・ 防災システム ・ 外食産業向けソリューション
- ・ 医療向け外来情報ソリューション ・ BPO

#### ■ 電子デバイス関連

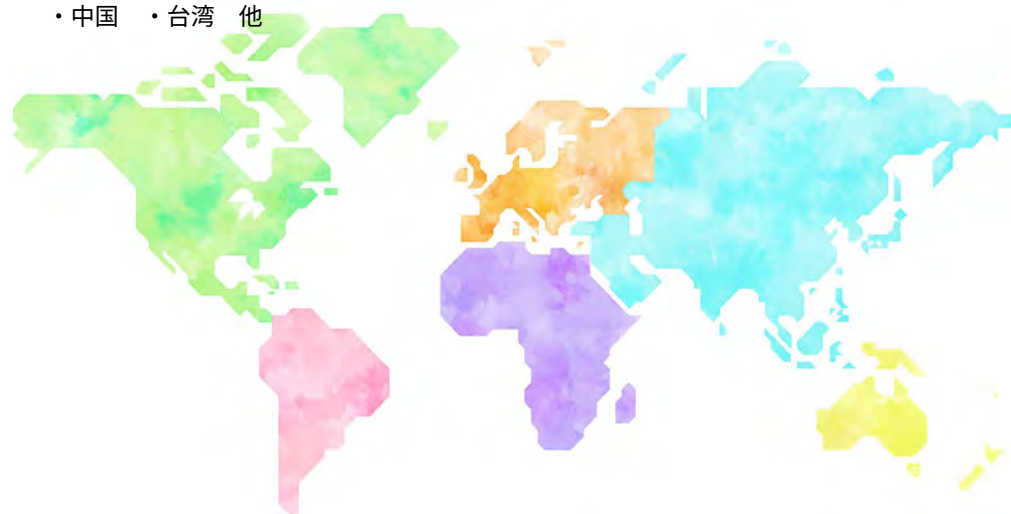
- ・ 電子部品 ・ ユニット製品 ・ 車載カメラ ・ パワーモジュール

#### ■ その他

- ・ 家電製品のリサイクル事業
- ・ 電磁波障害に関する測定およびコンサルティング業務 他

### 主な事業を展開している国

- 日本
- 米州
  - ・ アメリカ ・ カナダ ・ ブラジル 他
- 欧州
  - ・ ドイツ ・ イギリス ・ イタリア ・ ギリシャ ・ ノルウェー ・ オーストリア
  - ・ スペイン ・ イタリア ・ フランス 他
- 中東・アフリカ
  - ・ UAE ・ サウジアラビア ・ オマーン ・ カタール ・ クウェート 他
- オセアニア
  - ・ オーストラリア ・ ニュージーランド 他
- アジア
  - ・ インド ・ タイ ・ シンガポール ・ ベトナム ・ バングラデシュ 他
- 中華圏
  - ・ 中国 ・ 台湾 他





# Management

08. サステナブル経営

09. マテリアリティ

11. 外部評価・参画イニシアチブ





## ■ サステナブル経営

### サステナブル経営の基本方針

当社グループは、「サステナブル経営」を推進するために、2021年3月にサステナブル経営の基本方針を策定、公表しました。

#### サステナブル経営の基本方針

サステナビリティの開発目標SDGsは、今後のビジネス創出を牽引していくものであり、その理念「誰一人取り残さない」は当社の企業理念「- 共に未来を生きる -」と同義語である。サステナブル経営の推進は中長期的観点に立ち、未来の子どもや社会に持続可能な社会実現を約束するものであり、その加速によって当社事業の成長を追求する。

### 3つの重点テーマ

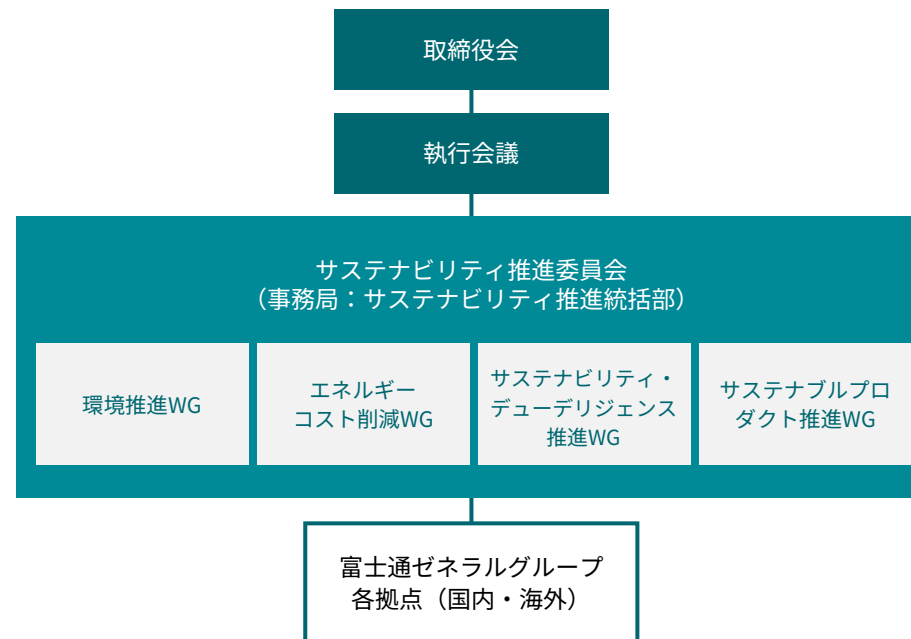
「サステナブル経営」を進めていくうえで、重点テーマとして「地球との共存 (Planet)」「社会への貢献 (Society)」「社員との共感 (Our People)」を3つの柱として施策を実施しています。



### サステナビリティ推進体制

当社グループでは、社長をCSuO (Chief Sustainability Officer) とし、「サステナブル経営」を軸に活動を進めています。

またサステナブル経営を中心とした、サステナビリティに関わる計画や進捗・課題についてはサステナビリティ推進委員会にて審議しています。



## マテリアリティ

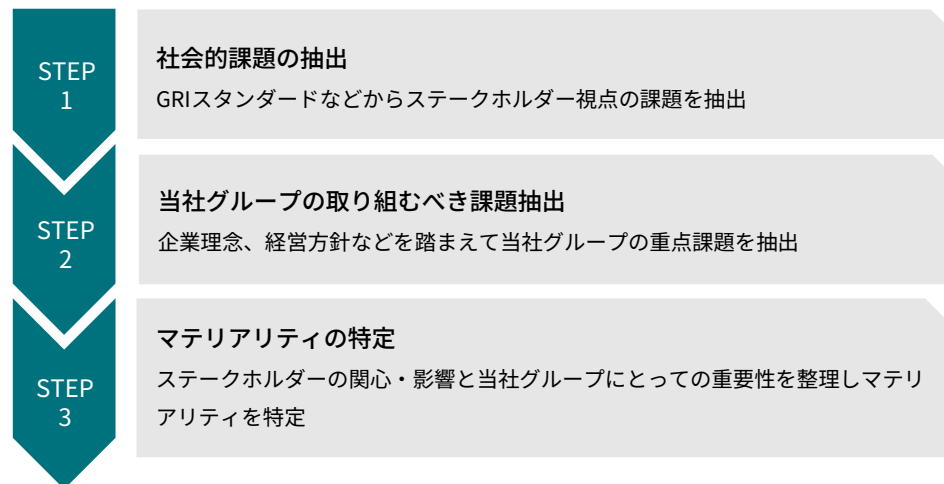
### 重要課題（マテリアリティ）の特定

当社グループは、サステナブル経営を推進するにあたり、重要課題（マテリアリティ）を特定し、事業活動を進めています。

マテリアリティの特定にあたっては、SDGsやGRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、外部調査機関などによる各種調査結果を踏まえ、当社グループの企業理念や経営方針と照らして課題を抽出しました。抽出した課題は「ステークホルダーの関心・影響」と、「当社グループにとっての重要性」として区分け整理し重要度を評価しました。

また、2023年度より欧州のCSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive）の基準書であるESRSおよび関連する適用ガイダンス草案に従い、ダブルマテリアリティの観点から当社グループのマテリアリティ評価の見直しを進めています。

### マテリアリティ特定プロセス



### マテリアリティ評価結果

重要度を評価し、17のマテリアリティを特定しました。また、その中でより重要度の高い課題を重点取り組みテーマとし推進しています。

ステークホルダーの関心・影響	必須	コンプライアンス・ガバナンスの徹底、人権の尊重		
	極めて高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>化学物質管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源の効率的利用</li> <li>エネルギー・廃棄物・水の削減</li> <li>大気汚染防止</li> <li>サプライチェーンマネジメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対策</li> <li>製品の安全性・信頼性</li> </ul>
	かなり高い	<ul style="list-style-type: none"> <li>生物多様性保全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダー・エンゲージメント</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ</li> <li>健康経営・労働安全衛生</li> <li>新価値創造</li> </ul>
高い		<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ</li> <li>コミュニティ貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材の育成</li> </ul>	
		高い	かなり高い	極めて高い
当社グループにとっての重要性				

## マテリアリティ

### 重点取り組みテーマ

活動分類		主な取り組み	管理指標 (KPI)	SDGs	
地球との共存	気候変動への対応・エネルギーの削減	製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量削減 事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	温室効果ガス排出量 温室効果ガス排出量		
	資源の効率的利用	省資源化設計の推進 使用材料の廃棄ロス削減	— 購入量に占める廃棄ロス比率		
	大気汚染防止	大気汚染物質排出量削減	—		
	水使用量・廃棄物の削減	水使用量削減 廃棄物削減	水使用量削減率 廃棄物総発生量削減率		
社会への貢献	お客さまとのかわり	新価値創造	—		
		お客さまの期待に応える製品の提供	品質向上への取り組み		—
		お客さまとのコミュニケーション向上	コールセンターにおける顧客満足度向上への取り組み		—
	地域社会とのかわり	地域社会との共存	次世代育成の推進	—	
			地域共生の推進	—	
			福祉支援	—	
お取引先とのかわり	お取引先への働きかけ	サステナブル調達	現地監査社数		
		株主・投資家との対話	株主・投資家との対話 株主・投資家に向けた情報開示		— —
社員との共感	自ら新しいことに挑戦する人材の育成	自ら新しいことに挑戦する制度の導入	—		
		社員研修の実施	—		
		メンタルヘルス対策	—		
	健康意識を高め "Good Life" を目指した職場づくり	生活習慣病対策	—		
		受動喫煙防止・卒煙に向けた取り組み	—		
		食生活対策	—		
多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり	女性特有の健康への理解促進	—			
	治療と就業の両立支援	—			
	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み	新任管理職、リーダー層の女性社員新規昇格人数 正規雇用社員（男性）の育児休職取得率、取得日数		— —	
ガバナンス	人権の尊重	人権啓発活動の推進	—		
		人権侵害への対応	人権デューデリジェンス実施回数		—
	コンプライアンス・ガバナンスの徹底	コンプライアンス教育の実施	—		



## ■ 外部評価・参画イニシアチブ

### 外部評価

- 1. 「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定



- 2. 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定



- 3. 「S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定



- 4. 「健康経営優良法人2024」に認定



- 5. 次世代認定マーク「くるみん」取得



- 6. 「スポーツエールカンパニー 2024 ブロンズ」に認定





## ■ 外部評価・参画イニシアチブ

### 外部評価（続き）

7. 「第7回日経スマートワーク経営調査」3星に認定



8. 「第5回日経SDGs経営調査」3.5星に認定



9. 「がんアライアワード 2023（ゴールド）」受賞



### 参画イニシアチブ

10. 気候変動イニシアティブ「JCI」



11. 国連グローバル・コンパクト「UNGC」



12. 気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」





# Environment

- 14. 環境マネジメント
- 20. サステナブル・プロダクト認定制度
- 22. TCFDに基づく開示
- 24. 気候変動への対応
- 26. 化学物質管理
- 29. 資源循環
- 33. 環境配慮設計
- 36. 生物多様性の保全
- 38. 水資源の保全
- 39. 地域社会貢献



## 環境マネジメント

### 基本的な考え方

当社グループは、富士通グループの一員として共通の経営理念を基盤としており、富士通株式会社の「FUJITSU Way」や「富士通グループ環境方針」を当社グループ向けにアレンジし、「FUJITSU GENERAL Way」並びに「富士通ゼネラルグループ環境方針」として制定しています。当社グループ社員は、日々の活動において、これらの実践に努めています。

また、2021年に制定した「サステナブル経営の基本方針」、そしてサステナブル経営の重点テーマである“地球との共存”を実現するため、中長期環境目標を策定し、その達成に向けて「第10期環境行動計画」に取り組み、当社グループ全体の環境活動を推進しています。

### 中長期環境目標

2030年度を最終目標年度とする「中期環境計画」を2016年に策定し、2021年3月と2022年4月に中期環境計画の大幅な見直しを行いました。国連提言および日本政府目標や昨今の社会動向を鑑み、2023年8月の取締役会の決議を経て、新たに2050年度を目標年とする長期目標を設定するとともに、長期目標の達成に向けて中期目標の見直しを行いました。

中長期的に達成すべき目標を全社員が共有し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献しながら、環境負荷低減と企業価値向上の両立を目指します。

### 中長期環境目標-バリューチェーン全体 (Scope1,2,3)

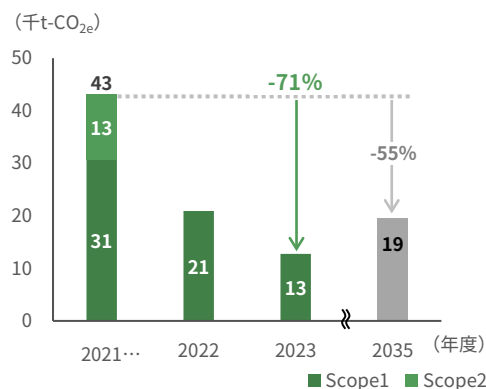
		目標	取り組み内容
長期	カーボンニュートラルの実現	目標年度	2050年
		目標	カーボンニュートラル
中期	温室効果ガス排出量削減	目標年度	2035年度
		目標	55%
		基準年	2021年度

【Scope1】  
電力以外も全て再生可能エネルギーに転換  
【Scope2】  
事業活動で使用する電力を再生可能エネルギーに転換  
【Scope3】  
①材料の使用量削減、製品重量の軽量化  
②製品のさらなる省エネ性能の向上  
③製品輸送効率の改善 など

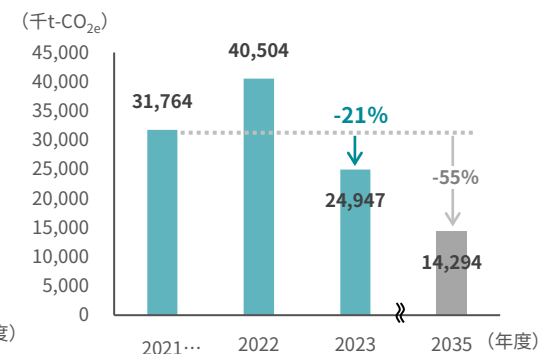
### 中長期環境目標の実績推移

2023年度のバリューチェーン全体でのGHG排出量は24,960千トンでした。基準年度である2021年度からは、22%の削減となりました。今後も目標達成に向けた取り組みを推進していきます。

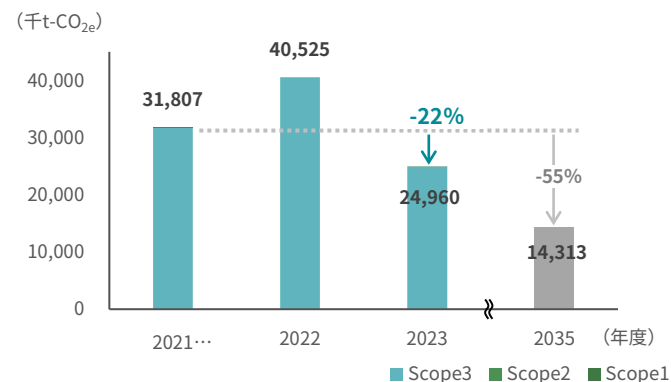
Scope1およびScope2排出量の推移



Scope3排出量の推移



バリューチェーン全体のGHG排出量 (Scope1,2,3) の推移



## 環境マネジメント

## 第10期環境行動計画

当社グループでは、2035年度までの中期環境目標の達成に向け、2023年度から2025年度の3年間で取り組む「第10期環境行動計画」を策定し、活動を推進しています。

テーマ	重点取り組み	活動指標	2025年度目標	2023年度目標	2023年度実績	活動に関連するSDGs
カーボンニュートラルへの挑戦(Scope1,2,3)						
	事業活動による温室効果ガス排出量削減	バリューチェーン全体の排出量に占める割合 0.05%				
	徹底したムダ取り	LPG,LNGガス使用量削減 排出量 (2021年度比)	25%削減	10%削減	48.2%削減	Scope1に占める割合 31.3% No.9,12,13
		フロン漏洩量削減 排出量 (2021年度比)	60%削減	55%削減	81.2%削減	Scope1に占める割合 26.2% No.9,12,13
	脱炭素エネルギーの利用拡大	車両HV/EV化推進 排出量 (2021年度比)	10%削減	5%削減	3.6%増加	Scope1に占める割合 31.4% No.9,12,13
	製品の使用による温室効果ガス排出量削減	バリューチェーン全体の排出量に占める割合 96.08%				
	エネルギー高効率機種への切り替え	中東向けエアコン高効率INV化	INV比率80%以上	INV比率40%以上	INV比率50%	Scope3に占める割合 31.6% No.9,12,13
循環型社会への貢献						
	脱プラスチックの推進					
	脱プラスチックの達成率	包装材のバイオプラ・生分解性プラ化	豪州EPS代替切替	WG発足	WG発足	No.8,9,11,12
	包装用プラスチック削減	プラ包装材を半減	(策定中)	削減方法検討	削減方法検討	No.8,9,11,12
	廃棄ロスの削減					
	資源の有効利用	アルミ材廃棄ロスの削減 廃棄率 (2021年度比)	30%削減	20%削減	12.9%削減※	No.8,9,11,12
		銅材廃棄ロスの削減 廃棄率 (2021年度比)	40%削減	30%削減	22.8%削減※	No.8,9,11,12
	水リスクへの対応					
	資源の有効利用	水使用量の削減 生産原単位 (2021年度比)	35%削減	20%削減	8.2%削減	No.6,12
自然共生						
	大気汚染防止					
	化学物質管理	メチルナフタレン 大気排出量削減	99.5%削減	10%削減	0.0%削減	No.3,12
	生物多様性の保全					
	ポスト2020生物多様性枠組みに資する取組推進	ビオトープのOECM認定登録	OECM登録に向けた生物相調査の実施	OECM申請準備	現状調査の実施	No.12,14,15

※ FG上海、FGCAの実績



## 環境マネジメント

### 環境方針

#### 富士通ゼネラルグループ環境方針

##### 【理念】

富士通ゼネラルグループは、地球環境保全への取り組みが重要な経営課題であると認識し、快適で安心できる社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供することで、社会の持続可能な発展に貢献します。また、事業活動にかかわる環境法や環境上の規範を遵守するにとどまらず、自主的な地球環境保全活動に努めます。さらに、豊かな自然を次の世代に残すことができるよう、すべての組織と一人ひとりの行動により先行した取り組みを追求していきます。

##### 【行動指針】

- 優れたテクノロジーを追求し、快適で安心安全な製品およびサービスを提供することにより、お客様や社会の環境負荷低減と環境効率の向上に貢献します。
- 製品のライフサイクルのすべてにおいて環境負荷を低減します。
- 省エネルギー、省資源および3R（リデュース、リユース、リサイクル）を強化したトップランナー製品を創出します。
- 化学物質や廃棄物などによる自然環境の汚染と健康影響につながる環境リスクを予防します。
- 環境に関する事業活動、製品およびサービスについての情報を開示し、それに対するフィードバックにより自らを認識し、これを環境活動の改善に活かします。
- 社員一人ひとりは、それぞれの業務や市民としての立場を通じて気候変動対策や生物多様性保全を始めとした地球環境保全に貢献し、更に広く社会へ普及啓発を図ります。

制定：2003年4月1日

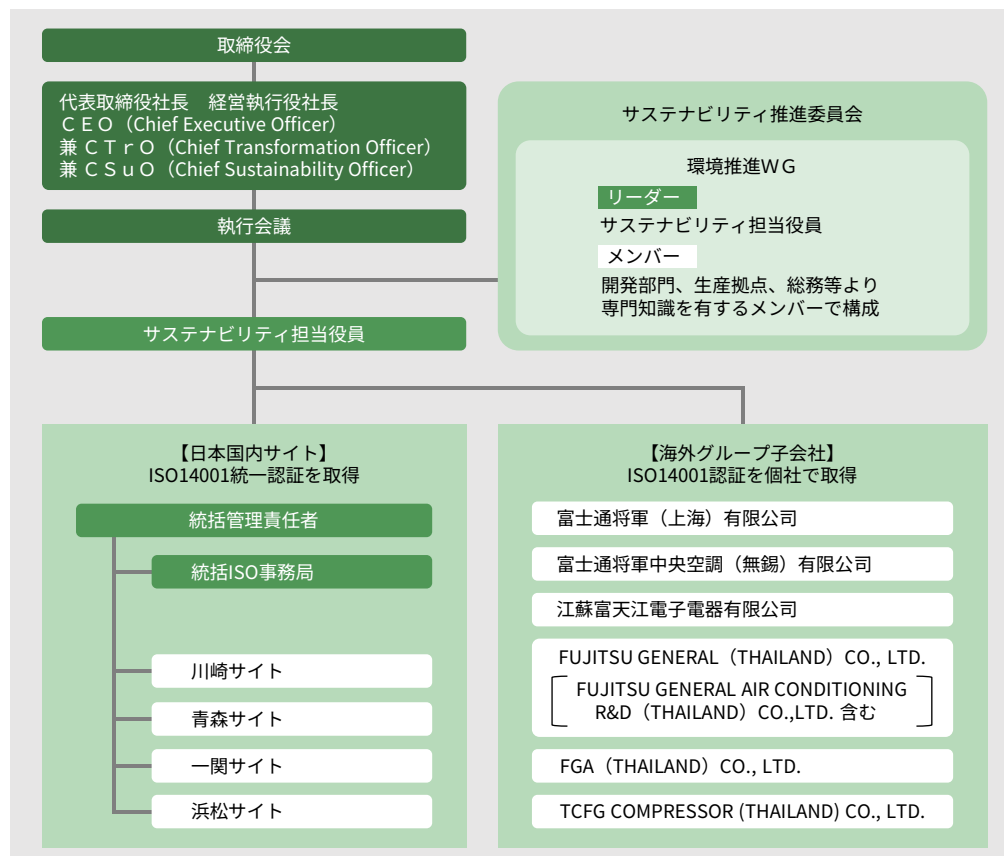
改定：2012年6月19日※

※ 本方針については、毎年変更要否を確認しています。

### 推進体制

当社グループは、気候変動や資源枯渇などの地球環境問題に関する課題を協議し、その対応策と活動の進捗を管理する場として、サステナビリティ推進委員会内にサステナビリティ担当役員をリーダーとする「環境推進WG」を設けています。

また、当社グループは国際規格ISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を構築し、環境活動を推進しています。第三者認証の範囲については、日本国内は全サイトを統一した形で取得しており、海外グループ会社はそれぞれ個社の単位で取得しています。



## 環境マネジメント

### 環境マネジメントシステム

#### 環境マネジメントシステムの構築・運用

当社グループの環境マネジメントシステム（EMS）は、当社および国内グループ会社でひとつの第三者認証を取得している統一認証と、海外生産子会社が個社で第三者認証を取得している個別認証で構築されています。いずれにおいても、それぞれの組織の活動に関わる「著しい環境側面」や「遵守義務」「リスクと機会」を特定し、それらを考慮した環境目標を確立し活動計画を策定しています。活動した結果、環境目標が達成されているかどうかの評価を定期的に行っています。

2023年度は、EMSをより進化させるための見直しを継続するとともに、周知教育の充実等により各組織での理解を深め、定着と着実な運用の推進を目指して活動しました。また、個別認証を獲得している海外生産子会社についても、法令順守に関する本社のガバナンスを強化する取り組みを行いました。

内部監査や外部審査で指摘された事項については、それらの是正を図るとともに、事例を社内に横展開することで、同じような間違いの発生を抑止するよう努めています。

認証の対象サイトの詳細は、「富士通ゼネラルグループ ISO14001認証取得組織一覧」をご参照ください。なお、当社グループの国内外における拠点\*の90%で認証を取得しています。（認証取得：20事業所）

\* 事業運営上認証取得が必要な拠点

富士通ゼネラルグループ ISO14001認証取得組織一覧

地域	会社名		ISO14001		
			第三者認証機関	認証取得年	
				統一認証	個別認証
日本	(株)富士通ゼネラル	本社 営業・サービス拠点	ビューローベリタスジャパン株式会社	2008年	本社：1999年 営業：2004年（追加） サービス：1999年
		青森事業所			1998年
		浜松事業所			1999年
		松原事業所			-
	(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス	1998年			
	(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー	-			
	(株)富士通ゼネラルイーエムシー研究所	-			
	(株)富士エコサイクル	-			
	(株)富士通ゼネラル研究所	-			
	(株)富士通ゼネラル設備	-			
	(株)富士通ゼネラルフィールドセールス	-			
	(株)富士通ゼネラルハートウェア	-			
(株)清和会	-				
中国	富士通将軍（上海）有限公司		Bureau Veritas Certification	-	1998年
	富士通将軍中央空調（無錫）有限公司		威凱認証檢測有限公司	-	2006年
	江蘇富天江電子電器有限公司		中国質量認証中心	-	2005年
アジア	FUJITSU GENERAL (THAILAND) CO.,LTD.		TÜV Rheinland Cert GmbH	-	1999年
	FGA (THAILAND) CO.,LTD.			-	2002年
	FUJITSU GENERAL AIR CONDITIONING R&D (THAILAND) CO.,LTD.			-	2013年
	TCFG COMPRESSOR (THAILAND) CO.,LTD.			-	2013年



## 環境マネジメント

### 環境マネジメントシステム

#### 2023年度監査実施結果（内部）

ISO14001：2015年版規格は、企業の本来業務を通じて、環境配慮や環境保護に貢献することを求めています。

2023年度は、過去の監査での指摘事項への対応や本年度よりフォーマットを見直した環境側面評価表への理解度に重点を置き、内部監査を実施しました。なお、統一認証を取得している国内各サイトにおいては、法令順守に関わる不適合の指摘はありませんでした。

区分	指摘・改善件数
環境法令などの逸脱リスクに関する不適合	1
その他の環境リスクに関する不適合	13

#### 2023年度監査実施結果（外部）

2023年8月に、統一認証を取得している国内各サイトに対して、ISO14001規格に基づく更新（再認証）審査が行われました。審査の結果、消防法に該当する化学物質保管量の管理不足とフロン排出抑制法の改正内容対応不足等について不適合の指摘があり、是正処置と関連部門への水平展開を図りました。当該被監査部門とISO事務局が協力して対策を検討、実施し、認証を更新しました。

また、個別認証となっている海外生産子会社においても、それぞれのスケジュールに基づいて外部監査が行われ、認証を維持しています。

区分	指摘・改善件数
環境法令などの逸脱リスクに関する不適合	3
その他の環境リスクに関する不適合	7

#### 環境教育・啓発活動

当社グループは、全社員の環境意識の向上と積極的な環境に対する取り組みを推進するために、体系的な環境教育・啓発を実施しています。

	新入社員	一般社員	幹部社員	経営層
環境教育	新入社員研修		新任管理職研修	
	部門別教育（随時）			
	内部監査員教育			
啓発	環境月間、講演会、セミナー など			

##### ● 環境教育

当社グループでは、社員に対して環境リテラシーの向上を目的とした階層別教育を実施しています。

2023年度は、新入社員と新任管理職に向けた当社グループの「環境活動の概要」についての教育を実施しました。また、ISO14001の新規内部監査員を養成する目的で研修教育を実施しました。

##### ● 啓発活動

当社グループでは、社員に対して環境啓発に繋がる活動を実施しています。

2023年度は「サステナビリティ講座～企業とESG～」についてのe-learningを実施しました。また、ペットボトルの空キャップやコンタクトレンズの空容器を回収し、再資源化を行う福祉団体に寄付する環境社会貢献活動を継続して行っています。

## 環境マネジメント

### 汚染に関する取り組み

#### 大気汚染防止への取り組み

大気汚染の防止を図るため、当社グループのばい煙発生施設を保有する事業所や工場では定期的にNOx、SOx等のばい煙量の測定や発生施設の保守・設備を行っています。

富士通将軍中央空調（無錫）有限公司では、2023年度に熱交換器の製作で使用する揮発油の処理装置を効率の高いものに更新し、VOC排出濃度を50mg/m<sup>3</sup>から0.3mg/m<sup>3</sup>に低減するとともに臭気も改善しました。また、フロン排出抑制法に対しては、社内規定を定めるとともに、業務用エアコン、冷蔵・冷凍機器の適正管理とフロン漏えい量の把握に努めています。

#### 土壌汚染防止への取り組み

土壌、地下水の汚染を防止するため、当社グループでは、各事業所や工場の所在地における関連法律・条令などの排水基準を厳守し、定期的に土壌や地下水の測定を行っています。

川崎本社では、2019年6月竣工の「イノベーション&コミュニケーションセンター（Innovation & Communication Center）」建設にあたり、条例に基づき土壌調査を実施しました。その結果一部区画で地下水の基準値を超過していたため、バイオ工法による浄化・年1回のモニタリングを実施し、今後も継続的に観測井戸にて経過観測・監視していきます。

#### 騒音・振動防止への取り組み

騒音・振動を防止を図るため、当社グループの生産および家電リサイクル会社（㈱富士エコサイクル）では、騒音源となり得る設備への防音対策を継続的に実施しています。定期的に騒音・振動レベルの測定を行うことにより、関連法律・条令などの基準を厳守しています。

江蘇富天江電子電器有限公司では、モーターの構成部品であるステータコア、ロータコアを加工するスタンピングプレスから騒音が発生しますが、周囲に防音壁を設置することで騒音防止対策を実施しています。

#### 水質汚染防止への取り組み

周辺水域に対する水質保全のため、当社グループの生産および家電リサイクル会社（㈱富士エコサイクル）では、各国の関連法律・条令などの排水基準を厳守し、定期的にpH、COD、SS※等の測定を行い、適正管理を行っています。

Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd. (FGT) では、工場内で使用した水を化学的および生物学的処理装置で敷地内処理しています。処理後の廃水は工業団地管理機構（IEAT）の中央廃水処理システムに排出し、適切な廃水処理を徹底しています。

また、TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd. (TCFG) では、廃水処理システムにカーボンフィルタータンクを導入し、排出前に廃油を効果的に処理しています。



化学廃水処理設備  
(FGT)



廃水処理システム用の  
オイルスキマーとカーボンフィルタータンク  
(TCFG)

※ SS:浮遊物質（水中に浮遊する粒径2mm以下の不溶性性固体の微粒子）

## ■ サステナブル・プロダクト認定制度


### サステナブル・プロダクト認定制度

当社グループでは、社会課題を解決し持続可能な社会への貢献が期待できる当社の戦略的製品およびサービスを「サステナブル・プロダクト（以下、サスプロ）」として社内認定しています。さらに、革新的な技術やサービスにより、持続可能な発展に一定程度の寄与が認められ、かつ当社グループの事業成長を追求できる製品およびサービスを「サスプロ・ゴールド」と社内認定しています。

「サスプロ」の開発・販売を促進することで、さらなる社会課題の解決により持続可能な社会へ貢献し、サステナブル経営を進めていきます。

### 「サスプロ」認定製品紹介

#### 1. ATW（Air-to-water：ヒートポンプ式<sup>※1</sup>温水暖房システム）

認定	サスプロ・ゴールド	
認定のポイント	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献	
貢献できるSDGs	   	
課題解決の貢献	<p>環境・省エネに配慮した高効率な温水暖房機器 ATWは、大気中の熱を取り出すヒートポンプ式で温水を作り、配管を巡らせて住居を暖めるため、従来のラジエーターや床暖房などと違い、化石燃料を使用しません。そのため近年では、フランス政府などにおいて、脱炭素政策により工事の補助金制度が整備されています。</p> <p>ガスボイラーからATWに置き換えた場合において、2023年度では、146千トン相当のCO<sub>2</sub>削減効果<sup>※2</sup>が見込めます。</p>	

※1 ヒートポンプ式：空気中にある熱を集めて室内に供給することで、太陽熱起源の空気熱という再生可能エネルギーを有効に活用する技術であり、今後ますます普及する技術と考えられています。

※2 製品使用時を対象に評価しています。

#### 2. 日本市場：寒冷地向けエアコン「ゴク暖ノクリア」

認定	サスプロ・ゴールド	
認定のポイント	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献	
貢献できるSDGs	   	
課題解決の貢献	<p>近年、住宅の高気密・高断熱化の進展や、燃焼を行わず室内外の熱交換により温度調整を行う安全性の高さ、夏季冷房需要の高まりから寒冷地でのエアコン需要は拡大し続けています。さらに、化石燃料を使用する暖房機器からの置き換えによる温室効果ガスの排出量削減が見込めることから、持続可能な社会実現に貢献する“サステナブルな暖房”としてSDGsの観点からも今後の成長が見込まれています。</p>	

#### 3. インド市場：冷房専用インバーターエアコン

認定	サスプロ	
認定のポイント	電力需給逼迫の緩和	
貢献できるSDGs	   	
課題解決の貢献	<p>インド向けの冷房専用インバーターエアコンとして、地域の環境に適合しつつ、従来よりもコストを抑えた製品となっているため、一定速エアコン<sup>※3</sup>からの買い替え促進により使用時の電力消費量を抑えられることから、電力需給逼迫の緩和に寄与できます。</p>	

※3 一定速エアコン：設定温度を基準に圧縮機の回転数は一定で、ON と OFF を繰り返し制御するエアコン。設定温度になるまで時間がかかり、温度ムラが生じる。

## ■ サステナブル・プロダクト認定制度

### 「サスプロ」認定製品紹介（続き）

#### 4. Cómodo gear™（コモドギア）

認定	サスプロ	
認定のポイント	気候変動への適応	
貢献できるSDGs	  	
課題解決の貢献	<p>身に着けることで体を効率的に冷却および加熱するウェアラブル装置※1の「Cómodo gear」を提供しています。</p> <p>気候変動適応の一分野である熱中症対策として“暑さ”という社会課題の解決に向けて“ユーザー起点”で製品・サービス開発に取り組み、利用者満足度を向上することで貢献していきます。</p>	

#### 5. エアロシールド

認定	サスプロ	
認定のポイント	清潔な空気の提供	
貢献できるSDGs	 	
課題解決の貢献	<p>エアロシールド株式会社（以下、エアロシールド社）は、一般財団法人日本繊維製品品質技術センターと共同で、業界で初めて紫外線水平照射技術「n-U V技術」により、1 m<sup>3</sup>の密閉空間に浮遊する新型コロナウイルス（デルタ株）が1分で99%以上不活化することを確認しました。なお、本技術はエアロシールド社が独自に有しており、有人空間で紫外線を水平照射してウイルスや細菌などを不活化するものです。</p>	

※1 本製品は熱中症を予防するための医療機器ではありません。

#### 6. 小型GaNモジュール

認定	サスプロ・ゴールド	
認定のポイント	電力需給逼迫の緩和	
貢献できるSDGs	   	
課題解決の貢献	<p>(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス（以下、FGEL）では、2021年6月に米国のTransphorm社製の高耐圧GaN-FETチップ※2をドライブ回路とともに内蔵した「小型GaNモジュール」を、業界に先駆けて開発しました。</p> <p>FGELが開発、発表した小型GaNモジュールは、ドライブ回路などの周辺回路を内蔵することでお客様の設計負担を軽減し、容易に高効率化を図ることが可能であることから市場からも注目を浴びています。</p> <p>この小型GaNモジュールを使うことで、電源関連、産業機器や車載機器など、多くの分野でGaNの特長を活かした高効率で省エネ効果を生む製品の実現に寄与する事が期待されています。</p>	

※2 GaN-FETチップ：GaN（窒化ガリウム）、FET（Field Effect Transistor：電界効果トランジスタ）

## TCFDに基づく開示

### 気候変動関連の情報開示

当社グループは、TCFD（気候変動財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、同提言に沿って気候変動関連の重要情報について開示を進めていきます。

### ガバナンス

当社グループでは、社長をCSuO（Chief Sustainability Officer）とし、気候変動を含むサステナブル経営に関する組織横断的な課題解決の場としては、社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設けています。さらに、組織個別の気候変動をはじめとした環境課題を協議する下部組織として「環境推進WG（ワーキンググループ）」を設けています。

また、気候変動を含めた経営に関する重要事項については、毎月1回定期的または必要に応じて臨時に開催される取締役会において審議・決定しています。業務執行については、全経営執行役で構成される執行会議（原則として毎月3回開催）において業務執行上の具体的重要事項を審議・決定し、特に重要な事項については取締役会に付議しています。

サステナブル経営推進体制についてはP.8を確認ください。

### 戦略

当社グループは「サステナブル経営」を推進しており、「地球との共存（Planet）」は重点テーマの柱の1つとしています。その中でも気候変動は中長期的なリスクと機会の重要な1つのテーマとして捉えています。気候変動の影響を受けやすい空調機事業における気候関連リスクと機会を2050年までの長期的な視点で特定・評価し、リスクに備え機会につなげるための戦略的対策を検討しました。特定したリスクと機会の詳細および対応策については右図にまとめています。

また、シナリオ分析の詳細については次ページにまとめています。

リスク：事業への影響度と発生可能性

リスク項目	リスク	発生可能性	財務上影響度	影響が顕在化する時期	対策	
移行 政策と法	温室効果ガス排出費の上昇	炭素税、排出権取引導入などにより、原材料の調達、製品の製造においてコストの負担が増加	2	1	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>Scope 1、2の排出量早期削減（カーボンニュートラルの早期達成）</li> <li>法規制の情報収集と早期対応</li> </ul>
	冷媒規制の強化	冷媒規制に対応できなくなった場合の販売機会損失	3	3	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>温暖化係数の低い冷媒を使用した空調機器の開発</li> </ul>
	電力の需給逼迫	新興国において、電力使用量が増え、電力不足が生じてエアコンの販売拡大が難しくなる可能性	3	2	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>化石燃料由来の電源を使用しない空調機器の開発</li> <li>省エネ規制対応空調機の早期開発</li> </ul>
市場	原材料コストの上昇	需給バランスの変化や、脱化石燃料に向けての材料変更により、原材料価格の上昇や原材料が入手困難になる可能性	2	2	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>サーキュラーエコノミー実現に向けた設計促進</li> </ul>
物理的	急性的 生産拠点の損壊	台風や洪水などの災害発生により、自社工場の浸水などが起こり、生産設備などが破損し操業が停止する可能性や、部品調達取引先の操業不能による部品供給停止の可能性	2	2	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCP対策の強化</li> </ul>
	慢性的 平均気温の上昇	熱ストレスの高まりや感染症の増加が、労働者の生産性低下や事故につながる可能性	1	1	中期	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内の空調設備の強化により、労働者の生産性向上や事故防止を図る</li> <li>安全衛生強化</li> <li>パンデミックを想定した事前対応</li> </ul>

発生可能性

レベル	1	2	3
定義	ごくまれに発生	中程度	たびたび発生

財務上の影響度

レベル	1	2	3
影響目安（財務）	高い	かなり高い	極めて高い

機会

機会項目	機会	影響が顕在化する時期	
製品とサービス	化石燃料使用に関する規制の強化	化石燃料使用に対する規制強化により、ヒートポンプ式暖房機のニーズが高まり販売拡大	中期
	気温上昇に伴う空調機需要の増加	気温上昇による空調機需要の高まりに対し、高外気温対応の空調機を研究開発し販売拡大	中期
	省エネルギーに関する規制の強化	省エネ規制の強化に対応した省エネ性の高い空調機を研究開発し、販売を拡大	長期



## TCFDに基づく開示

### 戦略（続き）

#### ● シナリオ分析の詳細

当社グループは国際エネルギー機関（IEA）や気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による気候変動シナリオを参照し、気候変動の影響を受けやすい空調機事業において2℃未満、3℃～4℃以上の各層でシナリオ分析を行い2050年までの長期影響を評価しました。

#### 使用シナリオ

- ・物理的気候シナリオ：IPCC RCP 2.6、IPCC RCP 6.0
- ・移行的気候シナリオ：IEA SDS、IEA STEPS

#### ● 物理的リスクの財務上の潜在的影響額の試算結果

当社グループはタイと中国で空調機を生産しています。サイクロンや洪水などの異常気象が重大かつ頻繁に発生した場合において、工場の操業が1か月停止した場合を影響額として算出した場合、2023年度空調機販売実績2,805億円÷12=234億円となりました。

#### ● 移行リスクの影響額

当社グループの取り扱い製品であるATWは脱炭素化の主要方法の1つとして欧州の機関によって明確に位置づけられています。欧州で最初のATW市場であるフランスにおいて、さらなる地位の強化を図り欧州向けATWの売上高は2007年からの平均伸長率で約20%の伸びとなりました。

### リスク管理

当社グループは、気候変動にともなうさまざまな外部環境の変化について、TCFD提言が例示する「移行リスク」と「物理的リスク」に分類のうえ、財務的影響および発生可能性を3段階で評価し、重要なリスクと機会を特定しています。

また、当社グループでは、コンプライアンス、危機管理、人事・労務・安全衛生管理、環境、ITセキュリティ、情報管理などに関するリスクのアセスメントを実施し、「コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会」での審議を通じて、事業に大きな影響を与えるリスクの予防や抑制を図っています。

### 気候関連リスク・機会の特定、対応策検討、実施管理プロセス

#### ① 情報収集

- ・TCFD推奨開示項目をベースに、外部情報やレポートを加味して、リスク・機会項目を整理。
- ・客観的な将来予測情報入手し、当社グループに対する影響を具体化。

#### ② リスク・機会の特定

- ・気候変動がもたらす事業インパクト（財務影響）を試算し、影響度の大きいリスクと機会を特定。

#### ③ 対応策の検討・決定

- ・特定したリスクと機会への対応策をサステナビリティ部門が中心となり、関係部門と議論・作成。また、リスクと機会およびその対応については、CSuOおよび取締役会へ報告。

#### ④ 取り組みの実行・管理

- ・「コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会」において、リスクの低減を図る活動を推進。

### リスクマネジメント体制

事業をグローバルに展開する当社グループが影響を受ける可能性のあるリスクを迅速に把握し、タイムリーに施策を講じていくため、当社各部門および当社グループ各社によるリスクの評価、リスクへの対策を確認する「リスクアセスメント」を実施し、「コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会」で、優先的に取り組むべき「重要テーマ」を選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

また、委員会の年間活動状況は、取締役会に報告されています。

### 指標と目標

当社グループは、グループ環境方針およびマテリアリティ分析の結果を元に、優先度の最も高い取り組みテーマである気候変動対策を実践する具体的な計画として、「中期目標：2035年度までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を55%削減（2021年度比）」、「長期目標：2050年度までにバリューチェーン全体でカーボンニュートラルを達成」を設定しています。達成すべき目標を全社員が共有し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献しながら、環境負荷低減と企業価値向上の両立を目指します。

#### 中長期環境目標

1. 「長期目標」バリューチェーン全体（Scope1,2,3）で、2050年度にカーボンニュートラルの達成
2. 「中期目標」バリューチェーン全体（Scope1,2,3）で、2035年度に温室効果ガス排出量を55%削減（2021年度比）



## 気候変動への対応

### 基本的な考え方

地球温暖化が要因と考えられる気候変動の抑制には、当社グループのすべての事業領域において、温室効果ガスの排出量を削減することが重要であると考えています。お客様にご使用いただく製品の省エネ性向上により、温室効果ガスの排出量削減を推進します。また、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用拡大により、事業活動に係る温室効果ガス排出量実質ゼロを目指します。

### 事業活動におけるエネルギー・温室効果ガス排出量削減に対する取り組み

当社グループでは、グループ全体の事業活動にともなう温室効果ガス排出量を2050年度までに実質ゼロとすることを目指しています。再生可能エネルギーの利用拡大や、社員一人ひとりが日常の業務プロセスを見直してムダを削減するとともに、改善効果のある事例を他部門にも展開するなどの取り組みを推進しています。2023年度にはCO<sub>2</sub>排出量を2021年度比で約71%削減しました。

### 輸送効率の改善

当社グループは、製品および部品の輸送効率改善に取り組んでいます。海外への輸送については、2023年度から海上輸送のコンテナ積載率を向上させることでコンテナ本数を減らし、海上輸送と着荷後のトラック輸送の削減を進めています。また、2021年度から部品と製品の共積み化を継続的に推進し、輸送効率の向上を図っています。

国内での輸送に関しては、エアコンのファンモーター等を製造している青森事業所において、2022年度から顧客への製品輸送を従来のトラックから鉄道へのシフトを進めています。2023年度は、顧客3社に対してモーダルシフトを実施し、約162トン分のCO<sub>2</sub>排出量を削減することができました。

### 再生可能エネルギーへの転換

当社グループでは、事業活動で使用する電力に再生可能エネルギーの活用を推進しています。太陽光発電システムは、2017年に(株)富士エコサイクルへ導入してから、2022年度までに国内外7拠点で導入してきました※。2023年度は国内では新たに松原事業所に導入し、海外ではFujitsu General (Thailand) Co., Ltd. で増設を実施しました。太陽光発電システムの稼働、再生可能エネルギー電力メニューへの切り替え、再生可能エネルギー電力証書の調達等により、2023年度は使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り換え、40,625トン分のCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。

引き続き、太陽光発電システムの設置拡大を検討し、再生可能エネルギーへの転換を進めていきます。



松原事業所屋上の太陽光パネル  
(2024年1月稼働)

### 空調機器評価試験設備の電力削減

空調機器の性能評価を行う試験室では、室内機側と室外機側で温度条件を変動させ、冷房・暖房性能を測定することから多くの電力を消費します。川崎試験室での成功事例を受けて、タイのエアコン開発拠点であるFujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd.、中国のエアコン開発拠点である富士通將軍（上海）有限公司とともに試験準備作業における予備運転時間の最適化を実施しています。

2023年度は省エネ性向上製品の開発機種数の増加にともない試験設備の使用時間が増加したため、上記2つの海外開発拠点の消費電力量は活動実施前と比べ約20～30%増加していますが、今後も継続して電力削減施策を実施していきます。

※ 2023/7/28に連結対象となりましたTCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.も同時期に導入しました。

## 気候変動への対応

### 事業活動におけるエネルギー・温室効果ガス排出量削減に対する取り組み(続き)

#### 出張の効率化

当社グループでは、積極的にITを導入・活用することにより出張回数を削減し、環境負荷低減を図る取り組みを行っています。

2018年度には、国内全拠点および海外拠点の駐在員を対象にOffice365を導入し、画面共有などリモート会議の利点を有効に活用しています。対面会議とリモート会議を効果的に使い分けることで、引き続き出張の効率化を図っていきます。

#### 各工場における取り組み

##### ● (株)富士エコサイクル

(株)富士エコサイクルでは、2017年から当社グループの中でも先駆けて太陽光パネルを1888枚設置し工場全体の約30%の電力を発電するなど、積極的に省エネ施策を実施しています。2023年度は工場全館の照明のLED化を達成しました。また、搬送装置へのインバータの取り付け、破碎選別装置に使用するモーターの高効率タイプへの交換、プラスチック選別装置の横型脱水機に使用するVベルトの省エネタイプへの交換など、処理工程の見直しや設備の効率改善により省エネを推進しました。



太陽光パネル  
(2017年12月稼働)



LED照明

##### ● Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.

Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.では、2023年度にカメラによるエアリーク検査を実施し、約270MWhの電力を削減しました。また、冷却塔の高効率化（インバータ式）や省エネファンへの交換、タイマースイッチによるエアハンドリングユニットの運転（休憩時間中のオートスイッチオフ）などによるエネルギーロス削減施策を実施しました。再生可能エネルギーの導入に関しても、太陽光により発電するソーラー街灯の設置や太陽光パネルの増設など、積極的に取り組みを実施しました。



カメラによるエア漏れ検査



ソーラー街灯

## 化学物質管理

### 基本的な考え方

当社グループは、化学物質の使用・排出量を削減し、製品や工場操業にともなう汚染防止に取り組んでいます。また、製品に含有する化学物質が環境に及ぼす影響を低減するために、法規制等に基づき指定化学物質を選定、管理を徹底しています。

### 製品の含有化学物質管理

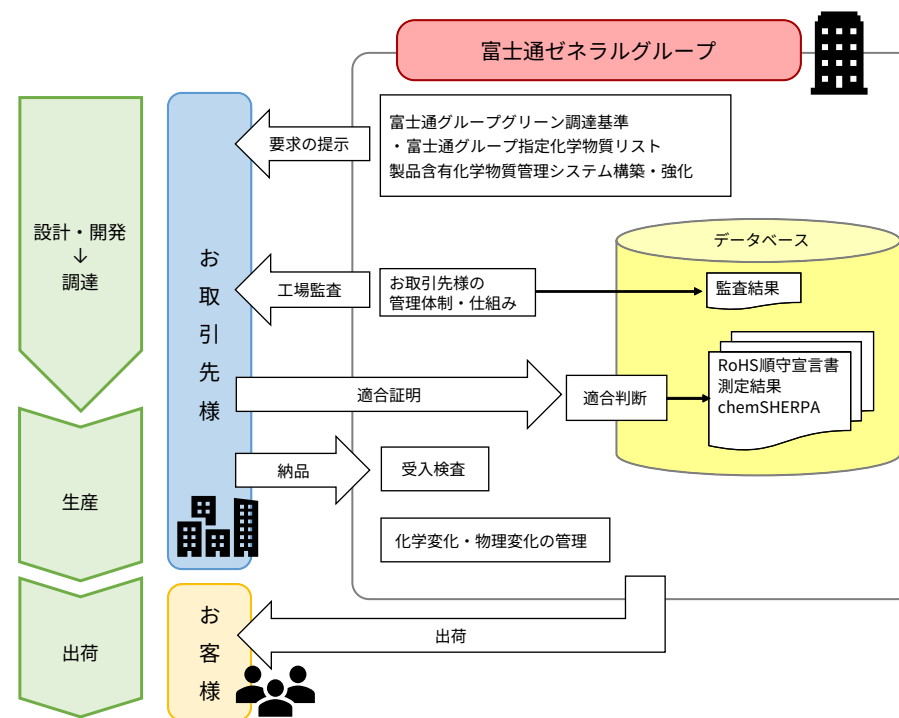
当社グループでは製品含有化学物質が環境に及ぼす影響をできる限り低減するために、生産のための原材料や部品を納入していただくお取引先に「富士通グループグリーン調達基準」の指定化学物質リストに準拠した含有化学物質の適切な管理をお願いし、その含有情報（chemSHERPA<sup>※</sup>）を提出頂き、社内管理システムで各種の規制遵守に活用しています。

欧州のRoHS指令・REACH規則から始まった製品含有化学物質に関する法規制は、今後も規制対象物質や規制対象国の増加をはじめとし、益々強化される傾向にあります。

そのため、当社グループではお取引先と協力しながら管理体制の強化に取り組んでいます。

### 富士通グループ指定化学物質の管理

- お取引先の製品含有化学物質管理体制を把握し、ともに管理強化に取り組んでいます。
- お取引先から納入品の製品含有化学物質情報（RoHS順守宣言書、chemSHERPA、測定結果）を提出いただいています。
- 生産工場を受入検査時のRoHS制限物質の含有測定を実施しています。
- 生産工程での化学変化、物理変化のプロセスを把握し管理しています。



含有化学物質の管理の流れ

※ chemSHERPA：製品含有化学物質情報伝達の共通スキーム（Chemical information SHaring and Exchange under Reporting Partnership in supply chain）の略

## 化学物質管理

### 製品の含有化学物質管理（続き）

#### 製品含有化学物質の入手

当社グループでは、有害な化学物質の製品および部材への含有を防止するため、お取引先から部品・部材の含有化学物質の情報を伝達してもらい、情報伝達方法は、業界標準スキームである「chemSHERPA」に準じて行い、事前に中国・タイなどのお取引先にも説明会を実施し協力いただいています。



富士通將軍（上海）有限公司における  
お取引先への説明会の様子



Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.における  
お取引先への説明会の様子

#### 製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築

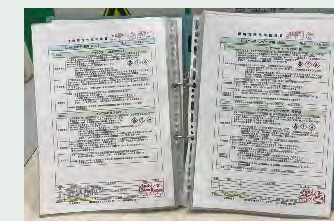
製品含有化学物質に関する法規制順守を確実にするため、お取引先にJAMP※1の「製品含有化学物質ガイドライン」に基づくCMSの構築をお願いしています。

お取引先のCMSについては、当社グループの監査員がお取引先を訪問して構築および運用状況を確認し、必要に応じてレベルアップを支援しています。

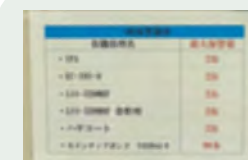
※1 JAMP：アーティクルマネジメント推進協議会（Joint Article Management Promotion-consortium）の略。

### 事業活動における化学物質管理

当社グループでは、生産時に使用する重点化学物質※2の徹底した管理に取り組んでいます。化学物質を保有する事業所については、化学物質保管場所を設け収支管理を行い、適切な保管を行っています。また、化学物質保管場所の周囲には環境作業手順書や化学物質保管リストを保管・掲示し、法令に則った管理を実施しています。



環境作業手順書※3



化学物質保管リスト

(株)富士通ゼネラルエレクトロニクスにおける化学物質管理の様子

※2 重点化学物質：当社グループが、有害性と使用量を評価し特定した26物質。（2024年3月時点）

※3 環境作業手順書：SDSを整理した環境作業手順書。

## 化学物質管理

### 事業活動における化学物質管理（続き）

#### 化学物質汚染防止への取り組み

化学物質による汚染を防止するため、漏えい時の拡散を防止する手順を定期的を確認しています。また、過去に工場建屋で使用していたポリ塩化ビフェニル使用機器や、回収した製品に使用していたポリ塩化ビフェニル含有部品は、破壊処理が実施されるまでの間、川崎本社の専用保管庫で適切に保管しています。



青森事業所における  
潤滑油等漏えい事故訓練の様子



川崎本社における  
ポリ塩化ビフェニル保管倉庫内

#### 有害物質低減への取り組み

(株)富士エコサイクルは、労働安全衛生法に定められる化学物質の範囲が拡大されることにもない、工場内の床に使用している塗料や設備機器の外装塗料などをリスクレベルのより低いものに入れ替えました。

また、Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.では、オープン、エキスパンダーマシーン、ヘアピンマシーン等の生産機械の洗浄に使う薬品を化学薬品から有機薬品に変更し有害物質低減への取り組みを行っています。

#### 残留性有機汚染物質への対応

(株)富士通ゼネラルエレクトロニクスでは、労働安全と社員の健康を守るため、局所排気装置の風速測定を毎月1回実施し、点検結果に基づきフィルターの交換を行っています。

また、外部業者による作業環境測定を年2回実施し、産業環境中の溶剤濃度などを測定、評価しています。これらによって社員の健康被害の抑制と防止を図っています。



フィルター交換作業の様子



風速測定の様子



## 資源循環

### 基本的な考え方

当社グループは、限りある資源を有効に活用することで持続可能な社会に貢献します。

さまざまな資源の枯渇リスクを低減し社会の持続可能な発展に貢献するため、廃棄物を貴重な資源と捉え、分別・回収・処理を徹底、製品生産工程における原材料の廃棄ロス削減、製品に使用する原材料の使用量削減、さらに使用済み製品、および製品に使用される電池や梱包材のリサイクルの取り組みを推進しています。

### 省資源の取り組み

#### 原材料の使用量削減

当社グループは、持続可能な消費に向けて廃棄物の削減に取り組んでいます。廃棄物削減の一環として、原材料として使用量の多いアルミ材と銅材の廃棄ロス削減に第10期環境行動計画で取り組んでいます。

##### ● アルミ材の廃棄ロス削減

アルミ材管理時の温度設定の見直しや工程の見直しによる仕損の削減、材料幅の見直しによる端材の削減などにより、2023年度は2021年度比で42.1%<sup>※1</sup>の廃棄量の削減となりました。

##### ● 鋼材の廃棄ロス削減

老朽化設備の更新による仕損の削減や新規設備の導入による1台当たりの使用量削減などにより、2023年度は2021年度比で48.9%<sup>※1</sup>の廃棄量の削減となりました。

※1 FG上海、FGCAの実績

### 省資源設計の推進

当社グループは、当社グループが提供する製品に使用する資源を効率よく活用していくことが重要であるとの考えのもと、製品設計段階において小型・軽量化、部品点数の削減などの省資源化設計を推進しています。

#### ● 事例：3 S<sup>※2</sup>プロジェクトの開発による省資源化

(WOXS034KQC2, WSXG07KMCA 他)

従来は給湯器の室外機とエアコンの室外機で2台必要でしたが、室外機を共通化することで室外機1台で給湯器とエアコンを使用可能にしています。共通化のおかげで、室外機1台分の省資源化、省冷媒化、設置場所の省スペース化をすることができました。



※2 3 S：1つの室外機で冷房、暖房、給湯の3つのサービスを提供する商品（Group Atlantic社と共同開発）

## 資源循環

### 製品リサイクル

製品に含まれる有害物質の環境漏洩による汚染防止や資源の有効活用を目的とした、バーゼル条約をはじめとするリサイクルの法制化や回収リサイクルの仕組み整備が世界各国で進んでいます。使用済み製品に加え製品に使用される電池、製品の包装材についてもEUをはじめ多くの国で対象とされており、富士通ゼネラルグループでは「拡大生産者責任（EPR）」の考えに基づき現地販売会社がそれぞれの国の要求を順守し、回収リサイクルスキームへ加入することで現地での製品回収およびリサイクルの推進に貢献しています。

製品についても回収リサイクルの推進のため、エンドユーザーへの分別廃棄啓蒙の説明文やマーキングを実施しています。

### 日本における取り組み

#### ● 富士通ゼネラルの基本姿勢

2001年4月に施行された「特定家庭用機器再商品化法（家電リサイクル法）」にのっとり、当社は製造業者としての義務を果たすため、子会社の家電リサイクルプラント「(株)富士エコサイクル（静岡県浜松市）」を設立し、法律施行当初より使用済み家電製品（エアコン、テレビ〔ブラウン管・薄型〕、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機）のリサイクルに取り組み、循環型社会の構築に寄与しています。

また、同業であるソニー(株)、シャープ(株)、日立グローバルライフソリューションズ(株)、三菱電機(株)で連携を取り、環境配慮型の新鋭設備を相互利用した効率的なリサイクルシステムを構築しました。その内容は下記の通りです。

#### 5社グループのリサイクル理念

従来の大量生産、大量消費、大量廃棄の流れを断ち、将来を見据え資源の有効利用を促進することで循環型社会への転換が進められています。その中で5社グループは、コストと利便性を追求した高効率なリサイクルシステムの構築を図っていきます。

具体的には次の通りです。

- リサイクル事業を通じた社会的貢献
- ミニマムコストでのリサイクルネットワークの構築
- 流通業者や自治体にとっての利便性
- リサイクルの技術革新
- リサイクルし易い製品設計の推進
- リサイクルプラントの安定操業と継続的運営

#### ● 使用済みテレビのバックキャビネットの素材化

(株)富士エコサイクルでは、主に液晶テレビのバックキャビネットをPS<sup>(※1)</sup>やPC+ABS<sup>(※2)</sup>などの素材別に分別回収を行うことで、原材料に再生する際の選別エネルギーを削減するとともに廃棄物の削減に貢献しました。



キャビネットの異物（ラベル、金属等）除去作業



専用粉碎機による粉碎



粉碎後のプラスチック（出荷状態）

※1 PS:ポリスチレン

※2 PC+ABS:ポリカーボネート+アクリロニトリル・ブタジエン・スチレン混合

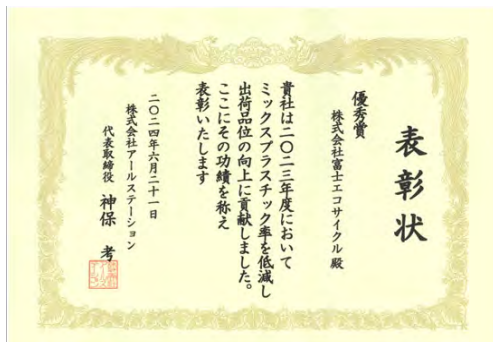
## 資源循環

### 製品リサイクル（続き）

#### ● 湿式プラスチック選別設備の導入で表彰

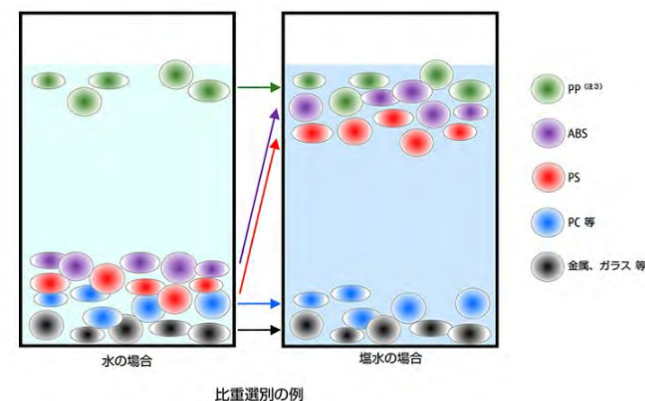
(株)富士エコサイクルでは、2023年から新たに湿式プラスチック選別設備を導入しました。この設備は、廃家電を破碎選別し金属を除去した混合プラスチック片を水槽に入れ、比重差を利用してプラスチックを素材毎に選別する技術を用いており、浮いたポリプロピレンをさらに色彩選別機で白色と雑色に分類することができます。

この取り組みにより、(株)富士エコサイクルは家電リサイクルBグループが目指す単一素材化の推進において、グループ内でトップレベルの実績を達成しました。その功績が認められ、管理会社である(株)アールステーションから表彰を受けました。



#### ● 使用済み洗濯機の塩水の有効利用

(株)富士エコサイクルでは、洗濯機のバルナーに使用されている塩水を、プラスチック等選別用の比重液として利用できるスキームを構築し、従来は無害化（希釈や中和）した後に廃棄処理していたものを、有効利用できるようにしました。



#### 欧州における取り組み

当社グループでは「拡大生産者責任（EPR）」の考え方に基づき現地販売会社および各国の販売主体である代理店が国内法の定める要求を順守し、回収リサイクルスキームへ加入することで現地での製品回収とリサイクルの推進に貢献しています。



## 資源循環

### 廃棄物削減の取り組み

当社グループでは、各国・地域の廃棄物処理ルールに沿った分別・回収・処分の徹底に取り組むとともに、できる限り廃棄物量を削減する取り組みを行っています。

タイのモーター生産会社FGA (Thailand) Co., Ltd.では、巻線組み部品を不飽和ポリエステル樹脂（BMC）でモールドする成型機の初期設定時に使用した部品は廃棄していました。この廃棄品を削減するために、廃棄していた品質検査用に抜き取った巻線組み部品（破壊試験を含むため）を使用することで、廃棄物量の削減を図ることができました。

2023年度は、前年度比で生産高あたりの廃棄物発生量を海外生産子会社では3%の増加、国内生産拠点では1%の削減となりました。



巻線組み部品

モールド  
成型



BMC形成後の巻線組み部品

### オフィスでの取り組み

国内拠点では、身近な廃棄物である不要になったペットボトルのキャップや使い捨てコンタクトレンズの空ケースを分別・回収し、再資源化に協力する活動を推進しています。

### ● エコキャップ活動

2010年度より地場の回収事業者と連携して、ペットボトルのキャップを回収しています。回収したキャップはリサイクルされ、廃棄物の削減とゴミとして燃やさないことでCO<sub>2</sub>削減にも寄与しています。また、リサイクルにより得られた売却益は途上国へのワクチン支援などに使われています。



### ● アイシティecoプロジェクトへの参画 (<https://www.eyecity.jp/eco/>)

2022年度よりHOYA様様が主催する「アイシティecoプロジェクト」に参画し、使い捨てコンタクトレンズの空ケースを回収しています。回収した空ケースは指定のリサイクル工場にて再資源化され、エコキャップ活動と同様に廃棄物の削減とCO<sub>2</sub>削減に寄与しています。リサイクルにより得られた売却益は、公益財団法人 日本アイバンク協会への寄付に使われています。



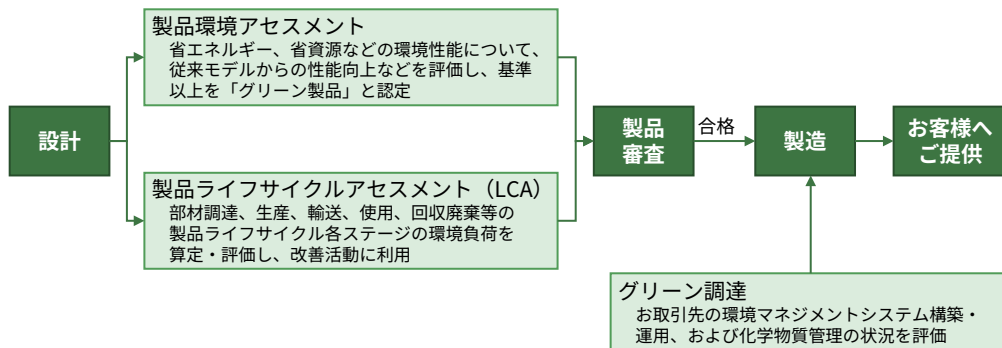
## 環境配慮設計

### 基本的な考え方

当社グループでは、製品のライフサイクルにおける「環境汚染の未然防止」および「環境負荷の低減」に関連したアセスメント（事前評価）を評価し、環境配慮型の製品設計に取り組んでいます。

### 製品環境アセスメント制度

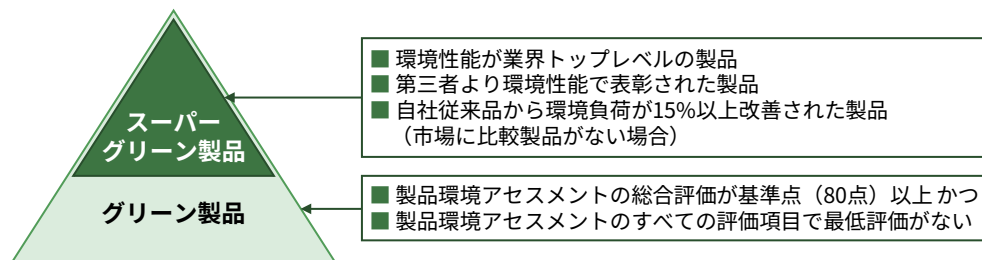
製品の環境に及ぼす影響並びにリスクは、当社グループのさまざまな業務プロセスに関係するため、バリューチェーン全体を網羅するアセスメントを行っています。



### 製品環境アセスメントの基準と評価

アセスメントの総合評価が基準点（80点）以上、かつ全ての評価項目で最低評価がない製品を「グリーン製品」としています。

また、その中でトップレベル\*の環境性能を有する製品を「スーパーグリーン製品」として認定しています。



### アセスメント主要項目

(1)	減量・省資源化	(7)	長期使用の促進
(2)	再資源化	(8)	安全性と環境保全性
(3)	省エネルギー	(9)	包装
(4)	分離・分別処理の容易化	(10)	情報の開示
(5)	収集と運搬の容易化	(11)	LCA
(6)	再生資源の使用		

\* トップレベル：第1位、同等1位、または第1位との差が僅少（2024年3月時点）



## 環境配慮設計

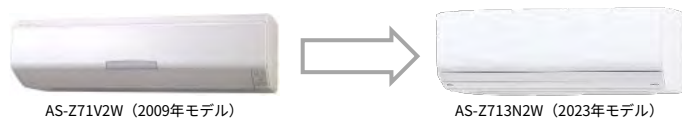
### 製品環境アセスメント制度（続き）

#### 製品ライフサイクルアセスメント（LCA）

製品ライフサイクルにおける環境負荷を、富士通ゼネラル独自の自動算出システムにより設計時に評価※することで、各ステージの環境負荷低減に取り組んでいます。

#### 製品ライフサイクルにおける環境負荷の算定例

（エアコン「nocria®」Zシリーズ 冷房能力7.1kWタイプ）



#### 製品ライフサイクルにおける環境負荷の算定例

エアコン「nocria®」Zシリーズ 冷房能力7.1kWタイプ（AS-Z71V2W（2009年モデル）とAS-Z713N2W（2023年モデル）の比較）



※ 国際規格（ISO14040シリーズ）に基づいて評価しています。



## 環境配慮設計

### 製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量削減に対する取り組み

当社グループは、省エネ性能を向上させた製品や暖房性能を向上させ化石燃料を使用する暖房機器から置き換えできる製品を開発し、お客様にご提供することが、温室効果ガス排出量の削減に繋がり、持続可能な社会へ貢献できると考えています。

### 省エネ性能の追求

新規開発する製品の省エネ性向上を図った結果、2023年度に開発・販売した空調機の製品使用時CO<sub>2</sub>排出量は、2021年度比で21.9%削減しました。今後もさらなる省エネ性を追求した製品を開発し、温室効果ガス排出量の削減に貢献していきます。

### 暖房能力の向上

寒冷地でも素早く快適な空間を提供する、暖房強化型の製品を開発することで、化石燃料使用機器からの置き換えを図り、化石燃料機器使用時と比較して温室効果ガス排出量を抑制し、気候変動対策に貢献していきます。

- 事例：低外気時暖房能力の強化 (ASEH09KHCBN, AOEH09KHCBN 他)  
コンプレッサーの排除容積大型化や圧損低減により、低外気時の暖房能力を強化、暖房運転範囲が拡大し、外気温が低い中でも高い暖房能力を発揮することが可能になりました。

室内機 白



黒



室外機



### 環境ラベル

当社グループが表示している主な環境ラベルです。

#### ● タイプII環境ラベル (ISO14021) : 自己宣言

- CGP (China Green Product) マーク  
CGPマークは、自己宣言方式と国家推進自発的認証方式があります。当社は自己宣言方式を選択し、公共サービスプラットフォームに登録しています。



#### ● その他の環境ラベル

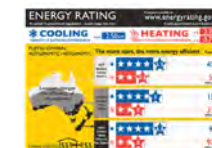
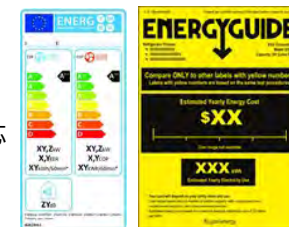
- 国際エネルギースタープログラム  
ENERGY STAR は、米国環境保護庁が定めた厳格なエネルギー効率ガイドラインを満たす製品に割り当てられます。ENERGY STAR 認定の冷暖房機器を選択し、その性能を最適化するための措置を講じることで、エネルギーを節約しながら住宅の快適性を高めることができます。



#### ● エネルギーラベル/エネルギー効率ラベル

欧州のエコデザイン指令 (ErP) ※や日本の省エネルギー法など、各地域・各国のエネルギー効率の法令や基準に対応した製品を開発しています。

また、エネルギー効率やエネルギー消費量などの情報をユーザーに提供するために、各地域・各国のエネルギー関連製品向けラベリング基準に対応して、製品へのラベリングやカタログなどへのマーク表示を行っています。



※ エコデザイン指令 (ErP) : Energy-Related Products 欧州指令2009/125/EC



## ■ 生物多様性の保全

### 富士通ゼネラルグループ生物多様性行動指針

富士通グループ共通理念の下で具体的に生物多様性に取り組んでいくために、富士通株式会社の「富士通グループ生物多様性行動指針」を当社グループ向けにアレンジし、2012年に「富士通ゼネラルグループ生物多様性行動指針」を策定しました。

#### 富士通ゼネラルグループ生物多様性行動指針

富士通ゼネラルグループは、「事業活動が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えている」との認識のもと、持続可能で豊かな社会を目指し、グローバル企業としてその持つテクノロジーと創造力を活かして、社会と連携をとりながら人と自然のあるべき姿を追求し行動します。

#### 【取り組みの考え方】

1. 自らの事業活動における生物多様性の保全と持続可能な利用の実践  
事業活動のすべてのステージにおいて生物多様性へ与える影響を分析・評価し、製品・サービスのライフサイクル全体における生物多様性への影響を低減することにより、生物多様性の保全と持続可能な利用に努めます。
2. 生物多様性の保全と持続可能な利用を実現する社会づくりへの貢献  
富士通ゼネラルグループのもつテクノロジー、自らの事業活動での実践による生物多様性への取り組みノウハウ、また社会貢献活動を通して、お客様や社会全体の生物多様性の保全と持続可能な利用に貢献します。

#### 【重点施策】

1. 生物多様性に配慮したものづくり  
製品ライフサイクルにおける生物多様性への影響を低減した製品開発に努めます。
2. 生物多様性の社会への普及に貢献  
生物多様性の保全およびその持続可能な利用を社会に浸透させるためには、それらを実践する人づくりが大切であるとの認識のもと、社会における普及・啓発に貢献します。
3. グローバル規模での展開  
富士通ゼネラルグループ社員一人ひとりの生物多様性に対する意識向上に努め、グローバルに生物多様性へ取り組みます。

制定：2012年9月

## ■ 生物多様性の保全

### 希少生物の保全

#### ヤリタナゴ・マツカサガイの保全活動

浜松事業所では、2012年度に敷地内の緑地にビオトープを開設し、継続した整備を行っています。ビオトープ内では、静岡県版レッドリストで絶滅危惧ⅠA類※1に指定されている希少生物であるヤリタナゴ、産卵母貝となるマツカサガイの保全を行い、現在自然繁殖が確認されています。その他にもミナミメダカ（絶滅危惧Ⅱ類）、トノサマガエル（準絶滅危惧）、コオイムシ（要注目種）、ヤマトミクリ（絶滅危惧Ⅱ類）やジュンサイ（準絶滅危惧）など多くの動植物が生息・生育しています。

また、増えすぎた植物の間引きや外来種の防除を行い、事業所周辺に生息する在来種を呼び込むことのできる環境を整備するなど、地域の生物多様性を保全する取り組みを進めています。チョウトンボやヒバカリなど、ビオトープで見かける生き物の種類も年々増加しています。

2019年から、浜松市の環境教育ESDモデルプログラム※2として、浜松市立井伊谷小学校の児童たちがビオトープを整備しながらヤリタナゴの保全活動を行っています。この活動を支援するために、当ビオトープで増えたヤリタナゴを定期的に譲与しています。

#### 浜松事業所のビオトープ全景と保全を行っているヤリタナゴ・マツカサガイ、その他の動植物



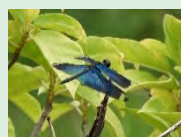
ヤリタナゴ



ウツボグサ



トノサマガエル



チョウトンボ



モズ



マツカサガイ



ヒバカリ



ビオトープ

#### エビネ保全活動

川崎本社では、環境省、神奈川県からともに準絶滅危惧で指定されている希少植物エビネの保全・繁殖活動をNPO法人の指導を受けながら行っています。2020年度は株分けを行い、5株から10株へ増やしました。2021年度は、5株を元の生息地である川崎市緑が丘霊園谷戸へ返還しました。2022年度は再度5株から10株に株分けし、1株を緑が丘霊園へ返還、3株を下作延小学校へ移植しました。2023年4月には高津高校に1株を移管しました。残りの5株は引き続き保全・繁殖活動を行っていくとともに、さらに株分けの輪を広げていきたいと考えています。



エビネの株分け作業の様子

※1 絶滅危惧ⅠA類：ごく近い将来における野生での絶滅の危険性が極めて高いもの。

※2 ESD：Education for Sustainable Development（持続可能な開発のための教育）の略。

## 水資源の保全

### 基本的な考え方

生命の源であり日々の暮らしに欠くことのできない水資源は、気候変動や森林伐採、また、人口増加などの影響により、世界的な枯渇リスクにさらされています。当社グループの事業活動において水を大量に使用する工程はありませんが、日常の活動の中で少しでも水使用量を削減するための取り組みを推進しています。

### 水リスクへの対応

当社グループは、事業活動に影響を与える潜在的な水リスクを評価するため、生産・開発の主要な10拠点を対象に水リスクの評価を実施しました。これらの拠点は、当社グループ全体の水使用量の98%を占めています。一次評価として、世界資源研究所（WRI）の水リスク評価ツール「Aqueduct」を用いて、各拠点のベースライン水ストレスを評価し、「Extremely High (>80%)」に該当する場合を高リスク拠点と判断しました。

その結果、10拠点中1拠点が「Extremely High (>80%)」に該当する高リスク拠点として特定されました。今後は特定された高リスク拠点を中心に、より詳細な調査と継続的なモニタリングを実施していきます。

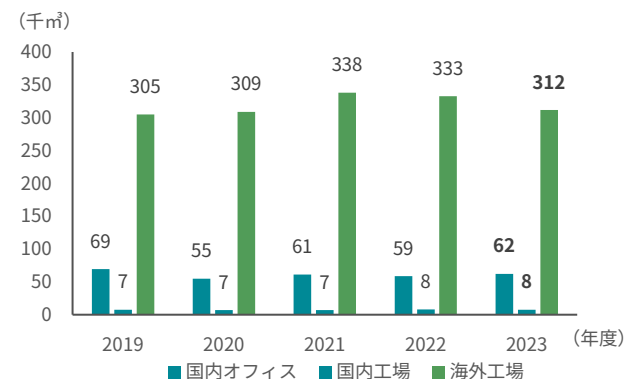


Aqueductの調査例

### 水使用量削減の取り組み

当社グループでは、事業活動で使用する水使用量の削減を図るため、トイレの手洗い場到人感センサーの設置や汲み上げポンプからの漏えい水の再利用、雨水の利用などの取り組みを行っています。2023年度の水使用量は、前年度比で国内オフィス拠点で6%増加した一方、国内生産拠点で4%、海外生産拠点で6%それぞれ減少しました。また、生産高当たりの水使用量は、生産量の減少にともない、国内オフィス拠点で12%増加、国内生産拠点で15%増加、海外生産拠点で45%増加しました。

#### 水使用量の推移



### 工場における取り組み

TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.では、純水装置（RO&EDIシステム）を導入しており、通常は廃棄されるROシステムで生成される濃縮水をトイレの洗浄水として再利用しています。また、塗装ラインや洗浄ラインにオイルスキマーシステムを設置し、作業工程中に発生する油分を効果的に除去しています。このシステムにより、化学薬品タンク内の油分の蓄積が防がれ、タンク洗浄に必要な水の量の削減をしています。



## 地域社会貢献

### 地域共生の推進

#### 水質保全活動

当社グループは、事業所周辺の水質を保全する地域活動に参加しています。Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd. では、2024年3月に所属する工業団地の水質改善活動に社員の代表者が参加し、工業団地の周辺で発酵水を注入しました。



#### 地域美化運動の実施

富士通ゼネラル各事業所（川崎本社、松原、浜松、青森）および㈱富士通ゼネラルエレクトロニクスでは、地域貢献の一環として、事業所周辺の清掃活動を定期的に行い、周辺地域の美化意識向上を図っています。

#### 植林活動

当社グループでは、植林や里山活動を通じて、持続可能な自然環境の保全に取り組んでいます。Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.（以下FGT）では、2023年6月の世界環境デーに合わせて、サタヒーブ市にあるタイ海軍基地で、マングローブの植樹と海岸清掃を行いました。この活動はFGTの社会貢献活動（FGT Smile Project）の自然環境保護活動として実施しました。







# Society

- 41. 人権
- 46. 人材
- 58. 労働安全衛生・健康経営
- 67. サプライチェーンマネジメント
- 74. ステークホルダーエンゲージメント
- 75. 顧客満足の追求
- 76. 品質保証
- 77. 社会貢献



## 人権

### 人権方針

#### 富士通ゼネラルグループ 人権方針

##### 【人権に対する基本的な考え方】

富士通ゼネラルグループ共通の価値観を示すFUJITSU GENERAL Way では、行動規範の一番目に「人権を尊重します」と掲げています。

これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重（人種、宗教、障がい、ハラスメント等）』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したものです。

当社グループの全社員が、この精神を実際の行動で示していくことを、徹底するよう努めています。

私たちは、人権問題を正しく理解・認識し、人権尊重の精神と人権感覚を養うとともに、差別など人権侵害行為を許さない、という行動をすることが大切と考えています。

社員一人一人が人権に配慮し行動することは、当社グループの基本理念です。

また、当社グループは、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重し、今後も人権重視の経営を推進します。

- 「国際人権章典」
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」
- 「ビジネスと人権」に関する行動計画
- 「国連グローバル・コンパクトの10原則」
- 「児童の権利に関する条約」
- 「子どもの権利とビジネス原則」

##### 【適用範囲】

本方針は、当社グループのすべての役員と全社員に適用します。加えて当社グループの

製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう働きかけます。

##### 【人権デューデリジェンスの実施】

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デューデリジェンスを実施し、人権への負の影響を特定、未然防止および軽減することに努めます。

当社グループの事業活動が人権侵害を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、または取引関係等を通じた間接的な影響が明らかとなった場合、または明らかでなくとも負の影響を及ぼす可能性が疑われる場合には、対話と適切な手続きを通じて、その是正・救済を行います。

##### 【対話・協議】

人権に対する潜在的、および実際の影響に関する対応について、関連する外部ステークホルダーとの対話と協議を行います。

##### 【教育・啓発】

本方針が事業活動全体で実施されるよう、役員、社員への教育のみならず、あらゆるステークホルダーに対しても適切な教育・研修を行います。

##### 【情報開示】

人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

## 人権

## 人権方針（続き）

## 【重点取り組み】

当社グループは、事業活動に関連する以下の人権課題への取り組みが、人権責任の重要な要素であると認識しています。

## ● 強制労働・児童労働の禁止

あらゆる国・地域における全ての事業活動に関して、一切の強制労働・児童労働を行いません。また強制労働に関し、利用・加担・利益を得ません。

## ● 差別・ハラスメント

一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為を行いません。

## ● 結社の自由

結社の自由と団体交渉に関する、社員の基本的権利を尊重します。

## ● 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

安全で衛生的かつ健康的に働き続けられる労働環境を提供します。

制定：2019年10月4日

改定：2022年6月2日

## 苦情処理メカニズム

当社グループはコンプライアンス違反行為およびハラスメント含む人権侵害に関する通報・相談の適切な処理の仕組みとして、通報窓口を設置しています。

受け付けた通報や相談については、調査専門チームが通報者・相談者の秘密の保持を厳守したうえ、責任を持って事実を調査、必要に応じて是正処置・再発防止を講じる体制を整えています。また、匿名による通報も受け付けるとともに、通報内容および調査が行われた事実に関しては通報者・相談者に対する報復行為および不利益な取り扱いを禁止し、通報者・相談者の保護を徹底します。

## ● 内部通報窓口

当社グループは国内および各海外拠点に通報窓口を設置しており、当社グループの社員が人権侵害や企業倫理をはじめとするコンプライアンス違反に関して通報・相談できる体制を整えています。

ハラスメントを含む人権問題については、特別通報窓口として当社グループの社員を対象とした「人権に関する窓口」を設置しています。社内イントラネットにて周知し、電話やメールでの通報が可能です。

## ● サプライヤー向け通報窓口

当社が直接物品・ソフトウェア・サービス等を調達している国内のサプライヤーの役員および社員等を対象とした、コンプライアンス違反に関する通報窓口を設置しています。通報の受付窓口については当社Webサイトに掲載しています。

> 詳細は「P.100 企業倫理・コンプライアンス」ページを確認ください。



お取引先様向け通報窓口

<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/fair/helpline.html>



## 人権

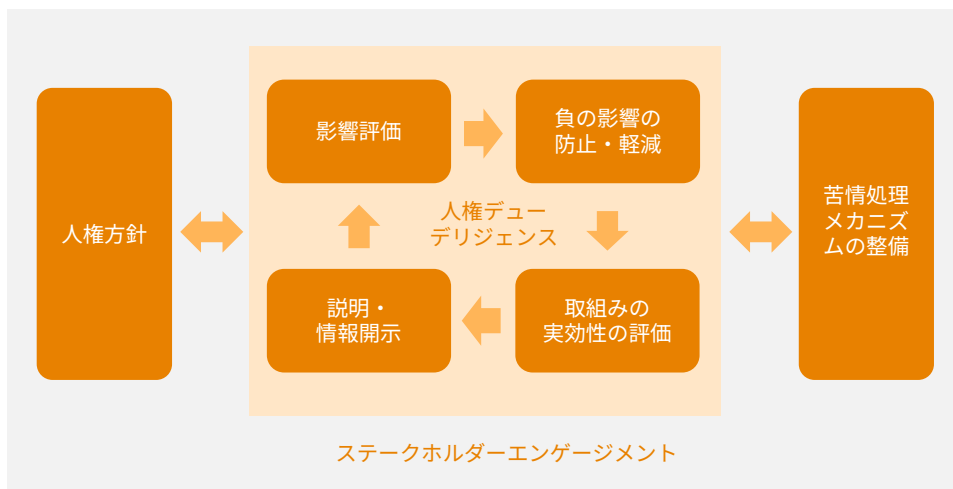
### 人権デューデリジェンス

当社グループにおける人権デューデリジェンスは、人権、労働、安全衛生、環境、企業倫理、情報セキュリティの課題を含むサステナビリティ・デューデリジェンスの一環として行っています。

当社グループの人権デューデリジェンスは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、人権への負の影響を特定、未然防止および軽減することに努めています。

当社グループの事業活動において人権侵害を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、取引関係などを通じた間接的な影響が明らかとなった場合、または明らかでなくとも負の影響を及ぼす可能性が疑われる場合には、対話と適切な手続きを通じて、その是正・救済を行います。

### 人権デューデリジェンスプロセス



### 影響評価（インパクトアセスメント）

人権課題の現状・実態把握のため自社グループ会社と重要サプライヤーに対し現地でのヒアリングを含む影響評価を進めています。

#### ● 自社グループ

当社グループは製品および部品の開発、製造、販売ならびにサービスを事業とするさまざまな拠点を有しています。なかでも製造拠点については作業内容の危険性を考慮し優先的に影響評価を実施しています。2023年度はタイの生産子会社3社にアンケート調査と現地調査、国内の生産子会社1社にアンケート調査とヒアリングを実施しました。次年度以降は本社を含む国内の各拠点や海外販売子会社などへ評価範囲を拡大していく見込みです。

2023年度に行った調査では、国際規範が求める事項に抵触するような重大な人権侵害は認められませんでした。繁忙期等の影響による一部の長時間労働などの人権課題が特定されました。

#### 影響評価実施拠点

	2023年度
実施拠点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイ生産子会社3社</li> <li>・国内生産子会社1社</li> </ul>
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査</li> <li>・現地調査またはオンラインによるヒアリング</li> </ul>

#### ● サプライヤー

タイ・中国生産子会社の重要サプライヤーに対しアンケート調査と現地調査を実施しました。現地調査で見つかった課題については、優先順位付けを行ったうえで改善のお願いをしています。

> 詳細は「P.69 サプライチェーンマネジメント」を確認ください。



## 人権

### 人権デューデリジェンス（続き）

#### 負の影響の防止・軽減および是正

当社グループは、特定された潜在・顕在的な人権課題に対して負の影響の防止・軽減・是正に向けた取組みを行っています。

またサプライヤーに関する人権課題に関しては、以下の取組みを行うとともに、調達ガイドラインへの同意と遵守をお願いしています。

#### ● 安全衛生（富士通ゼネラルグループ・サプライチェーン）

当社グループは、自社グループおよびサプライチェーンに多くの部材・組み立てに関する工場を有しています。そのため、作業環境の健康・安全への配慮を重要課題と認識しています。自社生産子会社およびサプライヤーに対しては現地調査にて工場内の作業環境を確認し、危険な箇所が確認された場合には改善を依頼しています。

> 当社グループの労働安全衛生に関する取り組みは「P.58 労働安全衛生」を確認ください。

#### 現場確認項目の例

安全	安全保護具の着用状況、安全に関する掲示、避難経路など
健康	食堂の衛生管理状況、現場の油漏れなど
環境	有害化学物質の管理、有害廃棄物の管理など

#### ● 差別およびハラスメント（富士通ゼネラルグループ）

当社グループの行動規範（FUJITSU GENERAL Way）では、「一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為をしてはなりません。」と明記しています。

行動規範を実践し差別およびハラスメントを防止するため、当社グループの社員向けに行動規範研修（e-learning）の中で差別およびハラスメントに関する啓発を行っています。

また、新任管理職を対象としたハラスメント研修や、当社全社員向けの人権研修にて、近年の人権問題や多様な人材が社内でも活躍する上で注意すべきハラスメント行為等について周知しています。

#### ● 労働時間（富士通ゼネラル）

長時間労働は、法令順守だけでなく社員の健康リスクも増大させるため、当社では2005年から長時間労働の抑制・撲滅に努めています。36協定の上限時間の引き下げ、深夜残業禁止、定時退社日を週1回設定するなどの施策を実施しています。

また、長時間労働者への問診・産業医面談などにより、労働者の健康状況確認も積極的に行っています。

> 詳細は「P.53 働きやすい環境」を確認ください。

#### ● 強制労働・児童労働（サプライチェーン）

強制労働と児童労働については、安全衛生と同様に深刻度の高い人権課題と認識しています。そのため、本課題が顕在化していることが確認された場合には、最優先項目として協議の上、適切に対応します。

本課題に対しては、サプライヤーに対するアンケート調査にて取り組み状況をセルフチェックしていただくとともに、現地調査にてヒアリングと現場の確認を行っています。また、サプライヤーに対する現地調査の際に、事例を交えて強制労働・児童労働の深刻性と重要性を担当者に啓発しています。



## 人権

### 人権研修

- **人権研修**

「人権週間」および「世界人権デー」に合わせ、社員が人権問題を“自分ごと”として考え行動するきっかけとすることを目的に、人権に関する研修を毎年実施しています。2023年度は「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」にスポットを当て、近年の人権課題と多様な人材の活躍に関する重要性と留意事項について周知しました。当社グループ（国内）社員（海外赴任者含む）2,569人が受講しました。

- **FUJITSU GENERAL Way 行動規範研修**

当社グループの行動規範には、人権の尊重に対する考え方が明記されており、行動規範が浸透し、社員が行動規範に沿った行動が実践できるよう毎年研修を実施しています。

2023年度は当社グループ国内社員（海外赴任者含む）に対し、e-learningによるケーススタディの研修と、海外現地社員に対してメールによる周知を実施しました。

### イニシアチブへの参画

当社グループは2021年1月より国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）」に署名しています。UNGCが提唱する「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」の4分野10原則への支持を表明するとともに、UNGC10原則に沿った事業活動を推進し、企業理念の実現と持続可能な社会への貢献を目指しています。

### 現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法の定めに基づき、対象グループ会社の公式サイトにおいて、奴隷労働や人身取引を防止するための取り組みに関する声明を開示しています。



FUJITSU GENERAL AIR CONDITIONING (U.K.) LIMITED  
Modern Slavery Statement  
<https://www.fujitsu-general.com/uk/regional/modern-slavery-statement.html>



FUJITSU GENERAL (AUST.) PTY LIMITED  
Modern Slavery Statement  
<https://www.fujitsugeneral.com.au/about-us/company-information/modern-slavery-statement>





## 人材

### 人材育成

当社グループは、企業理念「 - 共に未来を生きる - 」を実践するために「あるべき人材像」を定め、社員一人ひとりが気力を保ち、変革に立ち向かう組織をつくること、その結果当社グループを持続的に成長させることを目指しています。

#### 当社グループのあるべき人材像

- 自発的に挑戦し、成長し続ける人材
- 多様な文化・価値観を受け入れ活かせる人材
- 誠実さを大切にし、利他の心を持つ人材

具体的な施策として、自己成長と学びを支援する環境整備、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進、健康経営の推進などを進めています。

#### 自発的なキャリア形成と学びの支援

当社グループを持続的に成長させるために、人材育成・教育が果たすべき役割が非常に大きいと考えています。「各階層が担う役割」を明確化するとともに、その役割を果たすために社員が自発的に挑戦することを求めています。そのため、社員一人ひとりが自分のありたい姿を主体的に考え、先行き不透明で競争の激しい時代に活躍できるよう、社員の「自発的なキャリア形成」と「学び」を支援する環境整備を進めています。

当社グループの教育体系

	階層別	全社共通	職場
管理職	<p>経営幹部研修</p> <p>新任管理職研修</p>	<p>全社員必須教育（eラーニング・ワークショップなど）</p> <p>オンデマンド教育・語学学習</p>	<p>OJT・職種別専門教育</p>
一般社員	<p>新任管理職候補アセスメント</p> <p>リーダークラスアセスメント</p> <p>新入社員研修</p>		

## 人材

### 人材育成（続き）

#### 人材育成方針

人材育成方針を定め、社員の自発性を喚起し、支援する施策を企画・実行しています。

1. 「会社発信の教育」だけでなく、「社員の自発的な学び・成長を支援」
2. 「集団への一律な対応」から、「社員一人ひとりにフォーカス」

#### 人材育成施策

##### ● キャリアオーナーシップの取り組み

一人ひとりの「キャリアオーナーシップ意識醸成」と「キャリア志向・適性を踏まえた人材育成」を目的とし、「キャリアオーナーシップシート（COS）」を全社員に導入しています。COSには、社員が将来のキャリアやありたい姿を自ら考え、現在の仕事に対する適性などを記入し、上司と1on1で共有することで人材育成やキャリア実現を支援しています。

また、年代ごとに同世代の社員が集まり、定期的に自身のキャリアについて振り返り、今後のキャリアを考える研修機会を提供しています。同世代との対話を通じて、ライフスタイルの変化に応じたキャリアデザインを自ら設計しています。

##### ● 自発的な学びの取り組み

日々変化するグローバルビジネス環境の中に身を置く社員が、いつでも自発的に必要なビジネススキル・知識・言語を学べる環境として、オンデマンド教育「グロービス学び放題」「Udemy Business」と「語学学習プラットフォーム」を導入しています。加えて、所定労働時間の10%を自己研鑽やイノベーションの取り組みに活用できる「10%ルール」制度を導入することで、社員が自ら学び、相互に高め合う風土づくりを推進しています。

##### ● 階層別教育の取り組み

学生から社会人（新入社員研修）、一般社員から管理職（新任管理職研修）、経営幹部への就任（経営幹部研修）など、新たな役割への転換や移行に差し掛かる社員を対象に階層別教育の機会を設けています。

研修名	内容	2023年度実績
経営幹部研修	経営マネジメントスキルならびに変革を担うビジネスリーダーとして必要な知識の習得	7名
新任管理職研修	・管理職として職務を遂行する上で、認識しておくべき基礎知識の習得 ・マネジメントの原理・原則の理解、仕事と人の管理手法の習得	11名
新入社員研修	社会人への意識転換ならびに当社で働く上で必要となる基礎的な知識およびスキルの習得	69名
年代別キャリア研修	同世代との対話を通じ、キャリアデザインを行う。自身が有するキャリア（経験・強み・価値観）の棚卸しを通じて、今後自身がありたい姿を考え、実現のための手段を具体的に考える機会の提供	①40代：33名 ②30代：65名
オンデマンド教育	社員一人ひとりのビジネスに関する基礎知識、実務直結型の知識・スキル・ノウハウの習得	625名
自己啓発型英語研修	現在または今後の実務で英語によるコミュニケーションが必要となる社員に対し、自発的な学びの機会を提供	186名

	2023年度実績	
	研修時間	研修費用
合計	約55千時間	約58百万円
社員1人当たり	約32時間	約33千円
平均日数：4日間		



## 人材

### 人材育成：技術者の育成 空調機技術アカデミー

空調機技術アカデミーは、空調機部門の技術系新入社員を対象に「視野を広げ製品全体を見渡すことができる技術者の育成」「新入社員の早期戦力化による開発リソースの拡充」を目的として2019年に設立されました。現在は対象を中間層教育にも広げ、さまざまな技術者の人材育成に取り組んでいます。

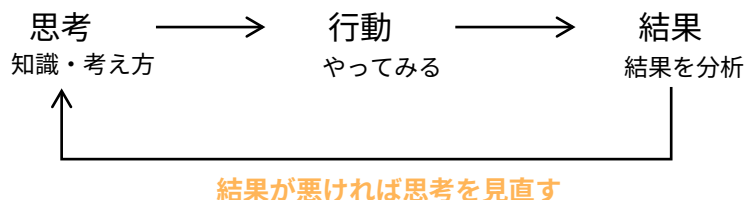
#### 空調機技術アカデミーの基本方針

以下の2点を基本方針として、管理職から新人まで階層に応じた業務を遂行するために必要な教育を実施しています。

1. 技術者の現状の知識／思考／行動の範囲（視野）を大きく広げると共に、自ら考えて学ぶことを旨とし、自ら成長しよう、後輩を成長させようとする高い意識と価値観を持った技術者を育成する
2. 全階層の技術者を対象に「技術力」、「実現力」、「人間力」の向上に注力する

#### 空調機技術アカデミーの人材教育の考え方

人材教育の考え方として「まずは、知識・考え方を身に付け（思考）、次に実際にやってみる（行動）。うまくいく事もあれば、失敗する場合もあり、なぜそうなったのか分析することが重要（結果）。そして、結果が悪ければ思考をもう一度見直す」を軸に、思考から結果までのサイクルを回し続けながらアカデミー教育を行っています。



#### 空調機全般に関する幅広い技術研修

技術系新入社員の戦力のバラツキを無くし、1人ひとりが戦力となるよう研修を行っています。技術者としての基礎を築き、視野、視点、視座を広げることで製品全体を見渡すことができることを目指しています。

#### 新人研修内容（一部抜粋）

- 技術者として必要なテクニカルスキルの習得  
リバースエンジニアリング演習、  
問題解決演習、サービス実習など
- 社会人として必要なヒューマンスキル/  
コンセプチュアスキルの習得  
ロジカルシンキング、文章表現力、  
プレゼンテーションスキル、コミュニケーションスキルなど
- リバースエンジニアリング演習



新人研修での発表会の様子

リバースエンジニアリング演習では、演習を通して知識を習得し、設計だけでなく、製造、流通、顧客などさまざまな視点から製品全体を把握していきます。また、「機能」から考える設計習慣を身に着けることで、「目的」と「手段」の関係で成立していることの理解を促します。さらに、各製品の設計思想（要求・制約条件、実現手段、材料・形状の意図など）の習得を狙いとして、経験を通じて「学ぶ」機会を提供し、技術者を育成しています。

- 中間層研修内容（一部抜粋）  
商品開発プランナー研修、  
プロジェクトマネージャー研修、  
エンジニアリーダー研修など



中間層教育でのディスカッションの様子



## 人材

### 人材確保

#### 優秀な人材確保のための採用施策

当社グループは、世界初の先進的な製品、技術を数多く生み出し、お客様と社会と共に歩み、成長していく企業として歩み続けるために、優秀な人材の確保を目指してさまざまな施策を行っています。

定時採用の動向や、就職・採用活動の早期化に合わせ、新卒採用および中途採用の両方でダイレトリクルーティング手法を取り入れ、当社が求める人材へ積極的にアプローチを図っています。また、「空調機システムの開発業務の理解」や「データ分析・AI機能開発」、「エアコンの組み込みソフトウェア開発業務の理解」など多彩なインターンシップや採用イベントセミナーを積極的に実施し、文系から理系まで幅広い学生の採用に努めることで優秀な人材の確保につなげています。

### 社内人材の流動化促進

#### 社内公募

人材確保は社外からの採用だけでなく、社内において社員のキャリア自律を支援し、適切なポジションに配置することを目的とした社内公募制度を導入しています。具体的には新規事業やプロジェクトの立ち上げなど既存事業で人員の増強が必要であると判断された職場で募集を行っています。社員が自発的に新しい仕事に挑戦することを通じて「自らのキャリアは自らつくる」という企業風土を醸成し、企業理念のOur Philosophy「自発的に取り組みます」を実現しながら組織の成長・発展を促しています。

制度発足以降これまで7年間の累積として、116名の社員が異動しています。今後は自らの意思で手を上げて、職種やポジションを求められることができる仕組みとして見直しを図りながら活性化を図っていきます。



## 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

#### 基本的な考え方

当社グループは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を経営戦略の一環と位置づけ、FUJITSU GENERAL Wayに基づき、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などに関わらず、多様な人材が活躍できる環境を作りあげること、また、それらの人材の育成と活用による競争力の向上を目指して取り組んでいます。

#### 女性活躍推進

当社グループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進の一環として、性別に関わらず活躍できる組織風土づくりに取り組んでおり、『女性活躍推進法』に基づいた行動計画において、2021年度から2026年度までの新任管理職やリーダー層への登用、男性の育児休職取得率などの目標値を定め、取り組み状況を公開しています。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの有識者である社外取締役からは、助言を得るだけでなくワークショップ参加などの形で支援いただいております。2017年度より継続的に活動しています。

2023年度の定時採用における女性比率は27.8%、2024年3月20日時点での女性管理職は11名、リーダー層（L等級）は12名となりました。2024年4月には新たに3名の女性社員が昇格しています。（いずれも当社単体）

現在は、新たな行動計画（右記）に沿って、女性社員のエンパワーメントが高まるよう、意欲・能力のある女性の積極的な登用を進めています。

#### 女性活躍推進 行動計画（単体）（2021年度から2026年度までの目標）

1. 新任管理職、リーダー層（L等級）に女性従業員を合計15名以上新規登用する。
2. 男性（正規雇用）について
  - ①育児休職又は配偶者出産休暇を取得した男性従業員の割合を100%とする。
  - ②育児休職取得率を70%以上とする。
  - ③育児休職の平均取得期間を6週間（42日間）以上とする。

#### 実績

- 2023年度の男性の育休取得率は55.9%、平均取得率は49.8日
- 育児休職・配偶者出産のいずれかを取得した者の割合は、79.4%（34名中27名）

項目	指標	目標※	実績
女性活躍推進	新任管理職、リーダー層（L等級）への女性従業員の新規昇格者数	2021年度から2026年度までに15名以上	2021年度から2023年度累計：11名
男性育児休職取得推進	男性従業員（正規雇用）の育児休職または配偶者出産休暇の取得率	2025年度までに100%	2023年度：79.4%
	男性従業員（正規雇用）の育児休職取得率	2025年度までに70%以上	2023年度：55.9%
	男性従業員（正規雇用）の育児休職の平均取得期間	2025年度までに42日以上	2023年度：50日

※ 当社の目標値となります。

## 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (続き)

#### 性的マイノリティ (LGBTQ+)

多様な「性のあり方」を持つ性的マイノリティ (LGBTQ+) について知ることは、単に差別やハラスメントの防止に留まらず、当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンが目指す姿であり、企業理念やSDGsの実践にも関連します。マイノリティの人々が働きやすい職場を作ることは、制約の有無によらず活躍できる環境をつくり、多様な価値観を受け入れ、個々の強みを掛け合わせて成長することに繋がると考え、2022年度・2023年度はLGBTQ+に関わる基礎知識を全社e-learningにて実施するなど、社員への理解・浸透を進めています。

対象	内容	年度	実施方法
役員/全社員	育児・介護・治療との両立、障がいのある方、LGBTQの方など、ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本知識の習得	2022年度	e-learning
役員/全社員	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに関する人権問題	2023年度	

#### 人権啓発

新任管理職および新入社員には、働く環境で気をつけるべきハラスメントを中心に、企業活動に伴う人権問題の理解促進を図るため、人権啓発教育を実施しています。さらに、より広範囲な社員を対象とし、グローバルなビジネス環境において、事業活動と人権問題が密接に関わっていることをより深く考えるとともに、企業理念に掲げる行動規範を社員が自分ごととして捉える機会として、外部講師による講義研修を実施しています。

対象	内容	年度	実施方法
役員/管理職	日常の事業活動に潜む人権問題 ・社会常識の変化、法改正 ・他社事例（人権問題による経営リスク）	2022年度	集合（オンライン）
役員/全社員	グローバルビジネスと人権 ・グローバル基準での人権意識、今後の流れ、人権リスク		動画配信

## 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（続き）

#### 障がいを持つ人にも働きやすい職場づくり

当社グループでは、1970年より冷蔵庫工場の生産ラインでの業務を中心とした障がい者雇用を積極的に行っており、その後生産業務の海外シフトや冷蔵庫事業の終息などを受けて2004年に特例子会社として株式会社富士通ゼネラルハートウエア（以下、FGH）を設立しました。

現在FGHでは、川崎本社地区の構内共用部分や執務室の清掃、社内郵便・納品受入業務、機密文書の細断のほか、販促物やカタログ、サービス部品などの梱包・発送、空調機試作品の解体・分別を行っています。さらに、障がい者が担う業務を切りだして、リースパソコンの社員への配布と回収、発注書や修理依頼書のデータ保存なども行っています。当社グループの企業理念「- 共に未来を生きる -」のもと「障がい者一人ひとりが社会人として生きがいを持って働き、社会に貢献する喜びを創造する」ことを基本理念とし、個人の成長と安定した就労継続をするために、個人の能力に合わせた目標を設定しながら自己肯定感を育む機会を増やすことを心がけ、業務面・生活面含めた定期面談や特性に合わせた作業手順の改善など配慮事項を整備し労働環境の改善に努めています。

#### ● もにす認定取得

当社グループのFGHは、2024年8月に「もにす認定」を取得しました。もにす認定制度は、障がい者の雇用促進・安定に関する取り組みが優良である中小事業主を厚生労働省が認定する制度です。認定企業の活動を地域のロールモデルとして公表し他の企業が参考にできるようにすることで、中小事業主全体で障がい者雇用の取り組みが進展することを目指しています。



#### 定年後再雇用

当社グループでは定年を60歳とし、定年後については後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を担う、65歳までの定年後再雇用制度を導入しています。例えば、管理職経験者として知見や経験を活かして円滑な組織運営に向けた折衝・調整や管理職のサポートを担う役割、担当者として業務に従事しながら若手の育成を行う役割などがあります。

また、65歳以上の更新年齢引き上げについては、労働組合と継続協議中です。

#### 外国人採用

川崎本社地区では、日本人に限らず外国籍の方の採用も行っています。

#### 海外現地社員の経営幹部登用

当社グループは、海外拠点の現地社員より経営を担う人材の登用を行っています。

#### 採用段階における差別防止のための取り組み

採用活動においては、個人情報漏洩防止や差別防止を遵守するため、対応時に配慮すべき事項等纏めたマニュアルを配布しています。



## 人材

### 働きやすい環境

#### ワーク・ライフ・バランス

##### ● 基本的な考え方

当社グループでは、事業活動の基本的な考え方として「サステナブル経営」を掲げ、その中で、ワーク・ライフ・バランスを働き方改革の重要な柱の一つとしています。

長時間労働の削減に向けた取り組みとして、川崎本社地区では毎週1回定時退社日を設定し、ノー残業デーの取り組みを推奨しています。これまで労使による定期巡回にて定時帰宅を促した結果、定時退社日における本社地区の定時退社率は、2023年度を通じて、おおむね90%となっています。年次有給休暇の取得促進については、全社員を対象に半期毎に年次有給休暇2日を計画取得し、土・日・祝日と併せて長期休暇にすることを推奨しています。

また、2020年度より夏季休暇期間中に設定する年次休暇の一斉取得日を1日増やし4日とするなど、年次有給休暇の取得促進を図っています。

##### ● 長時間労働抑制

長時間労働は、法令順守だけでなく社員の健康リスクも増大させるため、当社では2005年から長時間労働の抑制・撲滅に努めています。36協定の上限時間の引き下げ、深夜残業禁止、定時退社日を週1回設定するなどの施策を実施しています。

また、長時間労働者への問診・産業医面談などにより、労働者の健康状況確認も積極的に行っています。

その結果、2016年以降、一人当たりの時間外労働は20時間未満を維持するとともに、年次有給休暇取得率も向上しています。具体的には、2023年度における月平均残業時間は17.3時間、年次有給休暇の平均取得日数は15.7日、取得率は79%となりました。引き続き長時間労働抑制の取り組みを継続していきます。

### 働きやすい環境整備

#### ・フレックスタイム

当社グループでは、多様で柔軟な働き方を実現するために、一定の範囲内で始業・終業時刻、働く時間を自ら決める事が出来るフレックスタイム制や時短勤務を導入しています。

#### ・在宅勤務

育児・介護・本人の治療（通院を含む）の事情がある場合や、台風・大雪など社員の安全確保、非常時の事業継続（BCP）の観点で必要な場合には、在宅勤務を認めています。

#### ・家族向けプログラム（Family Friendly programs、FFP）の実施

「すべての社員が活躍できる環境作り」という考えに基づいて2020年度に作成した「両立支援ハンドブック」では、育児・介護・治療との両立等、多くの社員に起こり得る状況を想定し、基本的な知識に関する情報や富士通ゼネラルグループの制度を紹介しています。

社内制度としては、育児・介護に関して法定以上の休暇・休職制度を設けている他、フレックスタイム制や短時間勤務制度などの柔軟な働き方に関する制度があります。また、出産・育児・介護のサービス利用や用品購入の費用補助制度、企業主導型保育園もあります。

治療の両立支援に関する制度としては、治療や通院に利用できる休暇・休職制度があります。病気の種類によっては、より柔軟に休暇を取得することができます。

### 福利厚生

#### ライフプランに応じた施策

当社は、社員のライフプランに応じた福利厚生施策として、住宅補助や健康・医療、自己啓発、財産形成等、幅広く取り入れています。育児・介護支援については法定以上の制度を、さらに社員自身が福利厚生メニューを選択できる「カフェテリアプラン」を導入しています。

## 人材

### 福利厚生（続き）

#### 育児・介護支援

短時間勤務制度や育休・介護休職など、さまざまなライフイベントにともなう補助や制度があります。法定基準と同等、またはそれ以上に充実した制度を独自に用意しています。例えば短時間勤務制度では、子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務を選択することができます。

また、出産・育児・介護のサービス利用や用品購入の費用補助制度、企業主導型保育園もあります。多くの社員が、さまざまな制度を利用しながら子育てと仕事を両立し、キャリアアップを目指して働いています。

制度	対象者	条件	期間・金額	法定基準	
産前休暇	女性	正規従業員	最大8週間	6週間	
産後休暇	女性	正規従業員	最大8週間	同じ	
特別休暇	配偶者 出産休暇	男性	妻が出産したとき	配偶者の出産（予定日）前8週から出産後8週の期間内に5日以内	基準なし
	不妊治療休暇	男女共	不妊治療を行うとき 勤続1年以上の正規従業員	最大20日	基準なし
育児休職	男女共	正規従業員 ※試用期間または入社3ヶ月以内を除く	子が満1歳になるまで （一定の条件があれば、最長満2歳の誕生日以降の最初の4月20日まで）	同じ	
出産育児一時金	男女共	当社の健康保険の被保険者または、配偶者が健康保険上の被扶養者 ※健康保険組合より給付	子1人につき、最大500,000円	500,000円	
短時間勤務	男女共	正規従業員 ※試用期間または入社3ヶ月以内を除く	子が小学校を卒業するまで	子が3歳に達するまで	

#### 積立休暇

連続3日以上での私傷病の療養、小学校卒業時までの子の看護、家族介護、不妊治療などの目的で使用できる休暇です。男女ともに学校行事などの育児事由でも取得することができます。

休暇制度	内容
年間休日	2023年度の年間休日は128日
計画年休	年に2回、計画的に2連休を取得できる制度です。土日や祝日、大型連休と繋げることで4連休以上にするなど、個人のライフスタイルに合わせて休暇を取得することができます。
年次有給休暇	入社一年目から毎年4月21日に20日分支給され、最大2年間保持することができます。また、有給休暇取得は半日単位で可能です。
定時退社日	ワーク・ライフ・バランスの充実や作業効率の向上を目指し、週に1度実施しています。

#### 富士通ゼネラルグループ福利厚生制度「セレクトィア」

##### ● カフェテリアプラン

1年に1度、一人ひとりに1万ポイントが付与され、健康や自己啓発などに充てることができます。

例：人間ドック受診費用・インフルエンザ予防接種費用 など

##### ● 会員向け割引サービス

外部業者の福利厚生パッケージサービスに加入しています。会員は、娯楽施設や飲食店などで日常的に使えるサービスから、旅行や託児所利用などのさまざまなサービスを割引価格で利用できます。

例：フィットネス利用費用・ベビーシッター利用費用・生活用品購入費用 など

## 人材

### 福利厚生（続き）

#### 福利厚生例

	項目	内容
住宅関連	住宅手当	家賃補助(条件あり)
	社宅	転勤者向け
健康・医療関連	健康診断（法定外）	法定以上の健康診断、(インフルエンザ等)予防接種補助、歯科検診
	各種ドック利用補助	カフェテリアプラン
育児・介護支援関連	育児休業(法定外)	子が満1歳になるまで※一定の条件があれば最長満2歳の誕生日以降の最初の4月20日まで
	育児補助	カフェテリアプラン
	保育園	企業主導型保育園との利用契約
	介護休業・看護休暇(法定外)	法定以上
慶弔・災害関連	慶弔・災害見舞金	結婚祝金、出産祝金、弔慰金、花輪・盛花、休業見舞金、公傷見舞金、通勤途上災害見舞金、災害見舞金
文化・体育・レクリエーション関連	文化・体育・レクリエーション活動支援	活動の一部補助
	スポーツサービス利用補助	カフェテリアプラン
自己啓発・能力開発関連	公的資格取得・自己啓発支援	カフェテリアプラン
	能力開発支援	各種オンライン講座、語学学習プラットフォーム
財産形成関連	財形貯蓄制度	財形制度、奨励金の支給(住宅・年金のみ毎年3月末残高に対して1%支給)
	従業員持株会	持株会（拠出金に応じて会社から奨励金を支給）
その他	社員食堂	川崎本社社員食堂あり
	海外駐在における補助	カフェテリアプラン
	自社グループ製品購入補助	カフェテリアプラン
	社内コミュニケーション補助	カフェテリアプラン
	その他	被服貸与



## 人材

### 評価・処遇

#### 人事制度

当社では、FG Wayに基づき2020年に人事制度を全面改訂しました。各階層が担う役割を明確にし、より高度な役割・貢献への自発的挑戦を喚起する仕組みとすること、成果主義を踏襲しつつ年功要素を小さくし、役割を中心とすることを目指しています。

すべての社員を対象とした目標管理評価制度（成果評価）に基づき、年2回評価を実施しています。期初に目標設定を実施する際、1on1ミーティングを通じて「評価者」、「被評価者」間での目標に対する合意と共有を行っています。また、目標設定にあたっては、「評価者」と「被評価者」のそれぞれが事前に目標内容、達成度基準について考え、整理したうえで実施をしています。

評価においては、目標管理評価制度（成果評価）に加え、企業理念のOur Philosophyに沿った「行動」を測る「行動評価」も行い、各人の処遇に反映させています。



#### FG Way 表彰制度

FG Way 企業理念、行動規範を実践しているグループ、個人を表彰し、その活動を広く紹介することで、社内での共感意識を高め、役員・社員の実践を促しています。

##### 1. 推薦から表彰内定まで

###### 表彰活動の推薦

- 推薦者：役員、社員
- 推薦時間：毎年4、10月
- 「表彰活動の目安」を参考に「FG Wayを実践している」活動を推薦する
- 被推薦者：グループまたは個人（自薦他薦を問わず）

###### 検討チームによる表彰検討

- 各グループの検討チーム  
※プロモータ代表2名  
※業務管理系管理職1名
- チームで推薦活動を審査、表彰を内定

###### 表彰活動の決定

- 各表彰役員が表彰活動を決定
- 表彰案件はFG Way事務局で集約

##### 2. 表彰から社内紹介まで

###### 表彰決定の内示

- 表彰検討チームより内示  
被表彰者、所属部門長およびプロモータ

###### 表彰の実施

- 表彰時間：毎年5、11月
- 被表彰者の所属部門長は、表彰実施を部門全体へ紹介

###### 表彰活動の紹介

- FG Way事務局が表彰活動を紹介  
FG WayサイトやFG NEWSでは、FG Way実績の優良活動として紹介

## 人材

### 労使関係（結社の自由・団体交渉権）

#### 基本的な考え方／労使のコミュニケーション

当社グループ（国内）では、電機連合ならびに全富士通労働組合連合会を上部団体とする、富士通ゼネラル労働組合（1955年設立/ユニオンショップ制）と相互の立場を尊重し、労働条件や労使関係に関する事項について定めた労働協約を締結しています。

その協約には「労使相互間の意思疎通と労働生産性の維持向上を図るため、本社に労働協議会、工場等事業所に生産協議会を設置する」など、労使のコミュニケーションを重視した内容も定められています。顧客・社会・組合員からみて、より「魅力ある／信頼され信用される企業」となるために、組合民主主義を基本に各階層での労使コミュニケーションの充実に向け活動する、富士通ゼネラル労働組合に全面的に協力しており、社長をはじめとする会社役員が出席する中央労働協議会や秋季労働協議会、四半期ごとの決算説明会などを毎年定期開催するとともに、必要に応じて随時、労働協議会や生産協議会を開催し、経営方針や事業状況などに関する社員への説明や、各種労働条件ならびに職場環境の改善に関する協議を実施し、互いを尊重した建設的な議論を通じて、健全で良好な労使関係の維持向上に努めています。

#### 労働組合の活動

##### 社会貢献活動

世界規模の環境問題や国や地域の課題解決など、広く社会に貢献しようと活動する富士通ゼネラル労働組合は、労働組合の社会的役割・責任を認識し、上部団体が築いてきたつながりを活用した世界中の人々との共生を目指した「開発途上国の教育支援」「東日本大震災復興支援活動」など、社会・地域に貢献するさまざまな活動に取り組んでいます。

##### 開発途上国の教育支援

富士通ゼネラル労働組合が加盟する全富士通労連では 2006年から日本ユネスコ協会連盟の世界寺子屋運動「カンボジア・アンコール寺子屋プロジェクト」への支援を継続的に行っています。その一環として、カンボジア寺子屋協力隊を毎年派遣していましたが、コロナ禍による4年間の中断を経て、2023年は11月20日から25日にかけて、12組合から22人をカンボジア王国シェムリアップ州へ派遣しました。

##### 東日本大震災復興支援活動

全富士通労連では、富士通労組と共催で、東日本大震災により消失した福島県沿岸部海岸防災林の植林・下草刈り等を通して、津波や原発事故等の影響により復興が遅れている地域の支援を行っています。2023年10月と2024年5月に「南相馬市海外防災林植林活動」として17組合から96人を派遣し、772本の黒松を植林しました。

##### カンパ活動・収集ボランティアの取り組み

電機連合、全富士通労連などの上部団体が実施する社会貢献活動の趣旨に賛同し、これらを支援していくためのカンパ活動を行っており、2023年度は583,144円のカンパ金、「令和6年能登半島地震」義捐カンパでは、397,274円のカンパ金が寄せられました。

また、誰にでもできる活動として、収集ボランティアも行っており、全富士通労連を経由して、職場から届けられた8,024.3点分のベルマーク、1,200gの使用済み切手を所定の団体へ寄贈しました。



中央労働協議会の様子

※ユニオンショップ制：雇用された労働者は一定期間内に特定の労働組合に加入しなければならないとする制度



## 労働安全衛生・健康経営

### 労働安全衛生方針

#### 富士通ゼネラルグループ労働安全衛生方針

富士通ゼネラルグループの企業理念は「-共に未来を生きる-」であり、当社の基盤は共に働く全ての人であると考えています。働く人の安全と健康を確保した職場環境作りを最優先として事業活動に取り組み、企業価値の持続的な向上を目指します。

※共に働く全ての人：社員、派遣社員、パートタイム従業員、請負事業者、協力会社従業員を含む

#### 【行動指針】

- 各国、各地域の労働安全衛生関連法令を順守します。
- 危険性や有害性のある職場環境のリスクを調査・低減し、労働災害ゼロを目指します。
- 「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」
- 「ビジネスと人権」に関する行動計画
- 労働安全衛生管理について、労使協議を継続的に行います。
- 労働安全衛生に関する情報を積極的に開示します。

制定：2024年3月22日

### 安全管理の取り組み

#### 安全マネジメント

当社グループでは、各国の法律にのっとり「労働災害ゼロ」を目指して安全衛生委員会を開催し、労働災害が発生した際の要因分析・再発防止策の審議を行い、労働環境の改善に取り組んでいます。

労働災害発生時には、安全衛生規則に従い、速やかに再発防止策を講じ、主管部門と安全衛生委員会に報告されます。

労働災害が発生するリスクの高い工場においては、国内外8工場を対象として3か月毎に「全社工場安全衛生会議」を開催し、事故発生状況の共有、安全ルールの見直しや統一化などを議論し、労働災害ゼロを目指しています。

#### リスクアセスメントと職場巡回

当社グループでは、各職場、現場で働く社員の安全を確保し、健康で衛生的な職場環境を整備するために定期的なリスク評価や職場巡回を行っています。フォークリフトやクレーン、その他機械設備、機器ごとに、各国の法令に則った内容や頻度で点検を行うとともに、新規設備の導入時、作業変更に関わるリスクを予め洗い出し、労働災害を未然に防ぐ活動を行っています。

法令の対象となる当社グループ（国内）では、衛生管理者による週次職場巡回、産業医による月次職場巡回により、執務環境や作業環境を確認し、改善指導を行っています。また、2024年4月に化学物質による労働災害の防止するために、化学物質管理基準を制定しました。化学物質の管理基準や取り扱い基準、保護具の基準を定め厳格に管理しています。

## 労働安全衛生・健康経営

### 安全管理の取り組み（続き）

#### 労働安全衛生マネジメントシステムISO45001認証取得

当社グループでは、労働管理の強化が必要な海外工場で優先的に取得を進めています。2023年3月時点で海外6社、国内3社の主要生産拠点のうち海外5社でISO45001認証を取得しています。

#### 安全教育

当社グループ（国内）では、入社時および職務変更時に必要に応じて安全衛生教育を実施しています。2023年度は川崎本社地区で10月1日から始まる全国労働衛生週間に向けて、準備期間にあたる9月に立て看板を掲げ、社員の意識向上を図っています。

教育・セミナー	2023年度受講者数
雇い入れ時教育	69名
安全基本教育	37名
・ガス溶接	14名
・冷媒取扱い	14名
・玉掛け・クレーン	2名
・フォークリフト	7名

当社グループでは各所・各職場の作業環境ごとに、各基準に基づきフロンガス取扱や漏洩時の処置を目的とした訓練、フォークリフト教育等の実施によりリスク低減活動を行っています。

#### 安全運転

当社では、業務車両を利用・自家用車・バイク・自転車で通勤する社員を対象に事故防止、安全意識の向上を図り、正しい交通ルールを学ぶことを目的として、安全運転講習会を e-learning で行っています。

安全運転講習会の内容（2023年度実績）

受講対象者	実施内容（e-learning）
業務用車両運転者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社事故発生状況、事故による損失、事故防止策の説明</li> <li>・ドライブレコーダー事故映像の視聴（複数件）</li> <li>・確認テスト（満点取得が修了条件）、アンケート</li> </ul>
私有自転車通勤者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各車両毎の交通安全の動画視聴（自転車又は自家用車）</li> </ul>
自家用車通勤者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各車両毎の確認テスト（満点取得が修了条件）</li> <li>・アンケート（共通）</li> </ul>

#### 防災訓練

当社グループ（国内）では、災害発生時における初動対応力の強化および社員の防災に対する意識を高めることを目的として11月に防災避難訓練を行っています。2022年度は新型コロナウイルス感染症対策により各職場代表者のみの参加でしたが、2023年度は本社地区在籍の全役員、社員、協力会社を対象とした1,700人で実施しました。訓練では、消火器の操作訓練も行い、高津消防署の指導を受けました。

また、大規模災害が発生した場合に社員の安否をいち早く確認するため、安否確認システムを導入しており、有事に備えて定期的にモバイル端末を使った安否確認のための訓練を行っています。

	2023年度
訓練回数（安否確認システム）	2回



## 労働安全衛生・健康経営

### 災害と発生状況

当社グループ主要拠点では、生産拠点やサービス拠点などで発生した災害の状況を四半期ごとに把握し、類似災害発生の防止に活用しています。

#### ● 労働災害発生件数（目標0件）※

	2022年度	2023年度
単体	6件	6件
主要生産工場	28件	21件

※ 不休業災害を含んでいます。

#### ● 休業災害度数率 [LTIFR] ※

	2022年度	2023年度
単体	0.26	0.78

※ 派遣社員は含んでおりません。

また、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者で労働災害の頻度を表したものです。

労働災害（休業1日以上）による死傷者数÷延べ労働時間×1,000,000

#### ● 休業災害強度率※

	2022年度	2023年度
単体	0.0013	0.0115

※ 派遣社員は含んでいません。

また、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したものです。

延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000

#### ● 労働災害死者数

	2022年度	2023年度
単体	0名	0名



## 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の基本的な考え

#### 健康経営の推進

当社グループは、健康経営を「事業の持続的成長の実現に向け、戦略的に健康施策を実現すること」と捉え、企業理念およびサステナブル経営を推進・強化するために、「社員の健康は経営の貴重な財産である」ことを明確にし、「働きやすい、働きがいがある職場」「社員全体の意欲・総合力の向上」に向けて、“健康でいきいきした職場づくり”に取り組んでいます。

#### 富士通ゼネラルグループ 健康宣言

私たち富士通ゼネラルは、世界中のお客様と社会に「快適で安心な空間」を提供するために、社員と家族の健康を会社の最大の財産ととらえ、社員一人ひとりが、「やりがいに満ちたいきいきとした職場」で、共に未来を生きる「しあわせ」を実感できる企業であり続けます。

### 推進体制

当社グループは、社員とその家族の健康を大切に、健康経営を推進するために「健康経営推進連絡会議」を定期的に開催しています。ここでは、健康経営の施策を話し合い、計画を立てて実行しています。社員の健康と生産性向上を図り、地域社会や家族にも貢献し、「-共に未来を生きる-」という企業理念を実現するために積極的な支援を行っています。



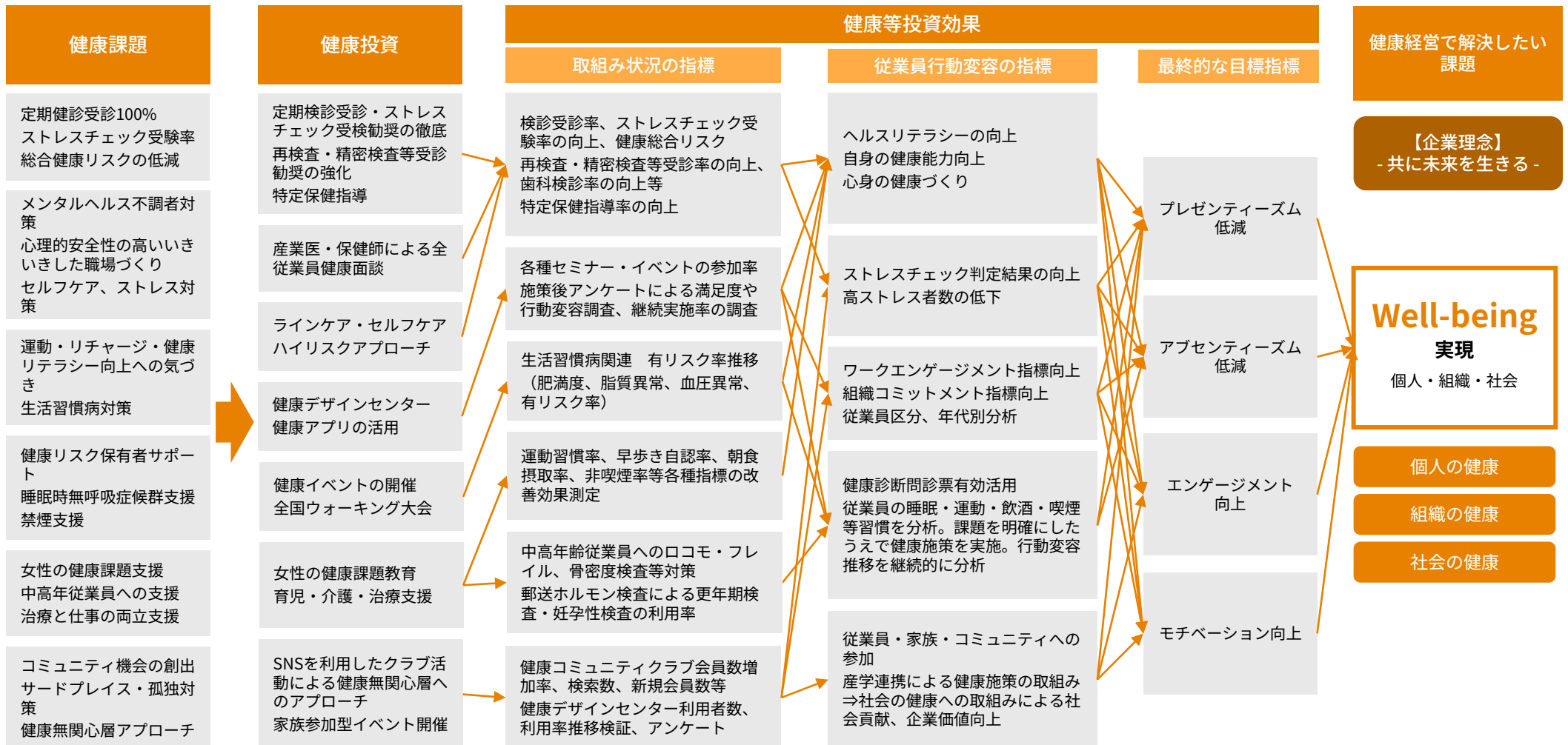
### 健康経営戦略マップ

健康経営戦略マップに基づいて設定されたKPIや評価指標を使用し、定期的に進捗を追跡し、施策の効果を評価しています。当社は健康課題への投資とその効果を検証し、個人、組織、社会の健康に関連するさまざまな施策を実施しています。これを通じて、従事する全てのステークホルダーの「Well-being（幸福）」を推進し、社会的責任を果たすことを目指しています。（次ページに詳細）

# 労働安全衛生・健康経営

## 健康経営の基本的な考え (続き)

### 健康経営戦略マップ



## 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取り組み

#### 健康診断・指導による健康維持増進の支援

当社グループ（国内）では、毎年健康診断を実施し、健康維持と増進を支援しています。長時間労働者への健康面談だけでなく、医療職による全社員への健康面談も定期的に行っています。産業医による面談指導や健康相談を適切に実施することで、メンタル不調の未然防止や早期発見につなげ、健康管理の強化を図っています。また、海外グループ会社においても、各国の状況に合わせて社員の健康維持と増進に向けた取り組みを推進しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	100%	99.9%	100%	100%	100%
当社グループ（国内）	98.4%	98.4%	99.6%	99.9%	99.6%

※役員、パート、派遣社員、雇入れ健診対象者を除く

#### ストレスチェック

当社グループ（国内）では、毎年、派遣社員を含む全社員に対してストレスチェックを実施しています。社員が直面しているストレスレベルや要因を評価し、職場環境におけるメンタルヘルスの健全性を確認・分析し、社員のストレスリスクを早期に発見し、職場環境の改善に努め、適切な支援や対策を実施しています。

ストレスチェック	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総合健康リスク	97	94	93	88	91
高ストレス者率	237名 (11.3%)	278名 (10.8%)	316名 (11.7%)	352名 (12.4%)	329名 (12.7%)

### Well-beingサーベイ

当社グループ（国内）では、全社員を対象として社員の幸福度や健康状態の測定を行っています。その結果を基に職場環境の改善や健康支援に活用しています。

#### ● アブセンティーズム

心身の体調不良による遅刻、早退、欠勤・休職など、業務遂行が困難な状況を指します。病気による欠勤日数の全社員平均を管理指標として把握しており、2023年度の評価では1,734人の社員を対象に調査し、平均欠勤日数は2.57日でした（回答率100%）。産業医と連携しながら、適切な勤怠管理や職場環境の整備、健康診断結果に基づく施策など、課題に応じた多角的な取り組みを行っています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	—	1.53日	1.72日	1.61日	2.57日

#### ● プレゼンティーズム

出勤中であっても、心身の健康上の問題が業務パフォーマンスに悪影響を与える状態を指します。2023年度は、1,734人の社員を対象にWHO-HPQ（World Health Organization Health and Performance Questionnaire）による絶対的プレゼンティーズム（0～100点）で評価を行い、結果は76.9点でした（回答率は80.2%）。この指数は、高い値ほど社員のパフォーマンスが優れていることを示します。健康投資が生産性向上にどの程度効果があったかを検証し、指数を80点以上に向上させることを目標として取り組んでいます。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	—	—	62.4点	77.0点	76.9点



## 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取り組み（続き）

#### ● ワークエンゲージメント

社員が組織や業務に対してどれだけ熱意を持ち、参加しているかを示す指標です。具体的には、社員が仕事に対して意欲を持ち、自発的に行動し、仕事に取り組む姿勢やその成果に満足しているかを示します。当社では、独自に設定した社員調査に、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度の短縮版の9項目を組み込んで測定し、2023年度は当社グループ（国内）の全社員2,297名を対象に調査を実施しました。結果は3.26（0～6点で評価）であり、回答率は78.9%でした。各社員が当社のビジョンに共感し、当社での労働に誇りを持ち、活気に満ちた状態で働くことを促進しており、この結果、生産性向上や企業業績の向上を目指しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社グループ（国内）	—	—	—	3.24	3.26

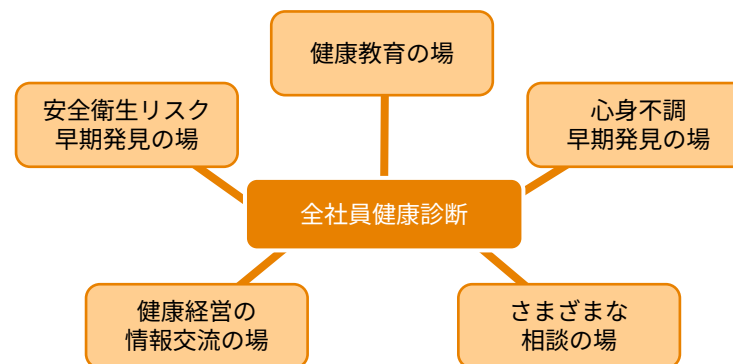
#### ハイリスクアプローチ

当社では、生活習慣病のリスクを有する社員をスクリーニングし、ハイリスクの方々に行動変容を促すための指導を提供しています。健康診断結果から生活習慣病の予防が必要と判断された対象者に対して特定保健指導を実施し、2023年度には対象者の65.2%に実施しました。また、がんの早期発見と早期治療を目的として、法定検診に併せて胃がん、大腸がん、前立腺がん、乳がん、子宮がんの検診を無料で提供し、さらに腹部超音波検査をオプションで選択できるようにしています。多くの社員がこれらのサービスを活用しています。希望する社員には歯科検診も無料で実施し、歯の健康状態を把握しています。

同様に、溶接業務を行う社員や常時騒音環境で働く社員、また産業医が必要と判断した社員を対象に年2回（半年毎）特殊健康診断を実施しています。2023年度は6月に64名、12月に66名実施しました。

### メンタルヘルス

当社では、健康教育と医療関係者との協力を目的として、全社員を対象に産業医や保健師による約15分の健康診断を実施しています。全社員健康診断は、リスクや不調の早期発見、教育、相談の機会を提供し、多くの効果が期待されています。



メンタルヘルスクエア研修として、産業カウンセラーを外部から招聘し、セルフケア（ストレスへの気づきや対処方法を自己管理する能力）に焦点を当てたオリジナル動画視聴や対面ワークショップ、全国各地の拠点とのオンライン座談会などを実施しました。さらに、セルフケア手法の探求やストレス管理、自己の自動思考パターンの理解を促す研修や、管理職向けの心身の不調時への対処方法に焦点を当てたe-learning研修も実施しました。



## 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営推進活動

#### 健康デザインセンター

2019年、当社は健康宣言を基に、「健康デザインセンター」を設立しました。このセンターは、人々が集まり、つながるコミュニティの場として設計されています。健康デザインセンターには、雲梯や卓球などの簡単な運動を通じてリフレッシュを促すActive Zone、ヨガアプリツールやバランスボールを使用した短時間のリフレッシュを提供するRelax Zone、個々の働き方や環境を効率的にデザインし効果を高めるDesign Working Zone、そして産業医や産業保健スタッフとの健康相談が可能な健康管理センターが完備されています。



#### 個人の健康への取り組み

当社では、教育や情報提供、コミュニケーションの支援を通じて、健康リテラシーを向上させる取り組みを積極的に推進しています。健康リテラシーは、個人が健康に関する情報を正確に理解し、適切に活用して健康を維持するための不可欠な能力です。これにより、個人の健康管理能力を向上させ、質の高い健康生活の実現を支援しています。

- ・睡眠セミナー
- ・眼精疲労セミナー
- ・飲酒適正セミナー（アルコールパッチテスト）
- ・腸活セミナー
- ・女性の健康セミナー
- ・花粉症セミナー
- ・眼精疲労対策セミナー
- ・骨密度検査
- ・ゆがみチェック
- ・ロコモチャレンジ（体力年齢測定）等



#### 組織の健康への取り組み

当社は、良好な職場文化や高い心理的安全性の環境を築くことの重要性を認識しています。社員の声を尊重し、コミュニケーションを促進することで、健康的な職場環境を提供し、組織全体のパフォーマンス向上を目指しています。

また、社員同士やその家族との交流を支援する取り組みも積極的に実施しています。このような取り組みを通じて、社員がお互いにつながりを持ち、コミュニケーションを深めることで、チームワークを促進し、働きやすい環境づくりを出しています。家族交流イベントとして、全国各地でのウォーキングイベント、ファミリーデー、スポーツ観戦イベント、アプリを利用したウォーキング健康チャレンジイベント等開催しています。



#### 社会の健康への取り組み

当社は、企業理念「- 共に未来を生きる -」の実現を推進するために、積極的に情報発信や対話を行い、健康経営を目指す企業や団体に対して当社の取り組みを公表しています。さらに、地域企業や産学官と協力して、健康経営の普及や地域社会への貢献に取り組んでいます。

「社会的健康づくり」とは、社会全体が健康で幸福な状態に向けて取り組む活動や政策を指します。この取り組みは、単に個人の健康状態を維持・向上させるだけでなく、社会全体の健康と幸福を追求し、持続可能な社会を目指しています。



## 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取組みの成果

#### 健康経営優良法人2024

「健康経営優良法人」は、経済産業省や日本健康会議などが主導する評価制度であり、「健康経営」に積極的に取り組む企業や団体に与えられる称号です。社員の健康を経営的視点から重視し、適切な取り組みを推進し、社員の健康促進やメンタルヘルスの支援、労働環境の改善など、健康に関わる複合的な取り組みを含めた健康経営を推進していることを評価され、認定されました。



#### スポーツエールカンパニー2024

「スポーツエールカンパニー2024」は、健康増進を目的として積極的にスポーツ活動を推進している企業に授与される認定です。この称号を取得した企業は、健康促進や働きやすい環境の形成を目指し、さまざまなスポーツ関連の取り組みを行っており、その取り組みが評価されたことを示しています。当社グループは5年連続で受賞しました。健康デザインセンターでのスポーツ・運動機会の提供、健康いきいきチャレンジプログラムアプリによるイベント活動、スポーツインストラクターによるイベント開催など、心身の健康を意識した取り組みが高く評価されました。



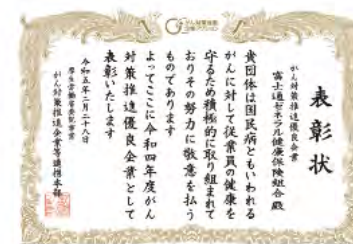
#### がんアライアワード2023

「がんアライアワード」とは、がんに関する取り組みや啓発活動を評価し、表彰する賞のことです。この賞によって企業のがんへの対応や啓発活動が評価され、社会的貢献が認められます。当社グループはがんアライアワード「ゴールド」を4年連続受賞しました。がん教育の為、全社員向けに動画を定期的に配信したり、広報誌でがんの予防に関する記事を掲載するなど、がんへの理解を深める教育が評価されています。また、医療スタッフによる全社員面談の取り組みも高く評価されました。



#### がん対策推進企業アクション

「がん対策推進企業アクション」は、企業ががんに関する取り組みを強化し、がん予防や対策を推進するための自主的な活動を展開する取り組みです。厚生労働省の委託を受けて複数の企業や団体に構成されているがん対策推進企業アクションから表彰を受けました。特に、がん検診の受診率が高いことが評価されました。こうした取り組みは、企業が社会的責任を果たすとともに、社員の健康増進とがんに対する意識向上を促し、健康な社会の構築に寄与しています。企業ががん対策推進企業アクションに積極的に取り組むことで、社会全体のがん対策を進め、健康な社会を築くための重要な一翼を担っています。





## ■ サプライチェーンマネジメント

### 調達方針

#### 調達方針

富士通ゼネラルグループでは、「- 共に未来を生きる -」の企業理念のもと、以下の調達方針に基づき資材調達活動を行います。

#### ● 公正・公平な資材調達の実践

お取引先様の選定は、企業としての信頼性・技術力・調達品の品質や価格、納期・企業の社会的責任といった観点から総合的な評価によって行います。また、国内外や経営規模の大小を問わず、常に公平・公正な参入機会を与え、真摯に対応いたします。

#### ● お取引先様との共存共栄

新たな商品価値を生み出す事業活動推進のため、富士通ゼネラルグループはグローバルにお取引先様と相互に切磋琢磨し、長期的なパートナーシップを築いて競争力のある製品を生み出し、共存共栄の関係を目指します。

#### ● サステナビリティに配慮した調達の推進

グローバルな国際規範を尊重し、お取引先様とともに、人権尊重、安全衛生、地球環境保全、法令遵守、公正取引、企業倫理等、サステナビリティに配慮した調達活動を推進します。

制定：2024年3月22日

### サステナブル調達

富士通ゼネラルグループは、企業理念「- 共に未来を生きる -」に基づき、事業を通じた社会の持続可能な発展に貢献するため、以下の通りサステナビリティに配慮した調達をします。

#### ● 人権の尊重

富士通ゼネラルグループの事業に関わる全ての方々の人権を尊重した事業活動を推進します。

#### ● 安全衛生の確保

富士通ゼネラルグループの事業に関わる全ての方々に対する安全衛生を確保します。

#### ● 環境への配慮

環境保全・環境負荷低減に配慮した事業活動を推進します。

#### ● 法令の遵守

事業活動を行う国・地域で適用される全ての関連法令並びに国際条約を遵守するとともに、国際的なものを含め全ての社会規範を尊重します。

#### ● 健全な取引関係の維持

私的な便益（金銭、物品、サービスなど）の享受や、優越的な地位の濫用などお取引先様との公正な関係を疑わせる行為はいたしません。

#### ● 情報セキュリティ・知的財産の尊重

調達取引において知りえた情報・知的財産は適切に管理し、機密を保持します。

当社グループでは、これらの内容をより詳しく記述した「サステナブル調達ガイドライン」を用意しており、サプライヤーにご理解・ご同意をお願いしています。



## ■ サプライチェーンマネジメント

### サステナブル調達（続き）

#### サステナブル調達ガイドライン

当社グループのサステナブル調達ガイドラインは、RBA行動規範および一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の責任ある企業行動ガイドラインに基づいており、ILO労働基本原則・権利宣言、世界人権宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則、持続可能な開発目標（SDGs）、国連グローバル・コンパクト「4分野における国連グローバル・コンパクト10原則」に示された原則を適用しています。

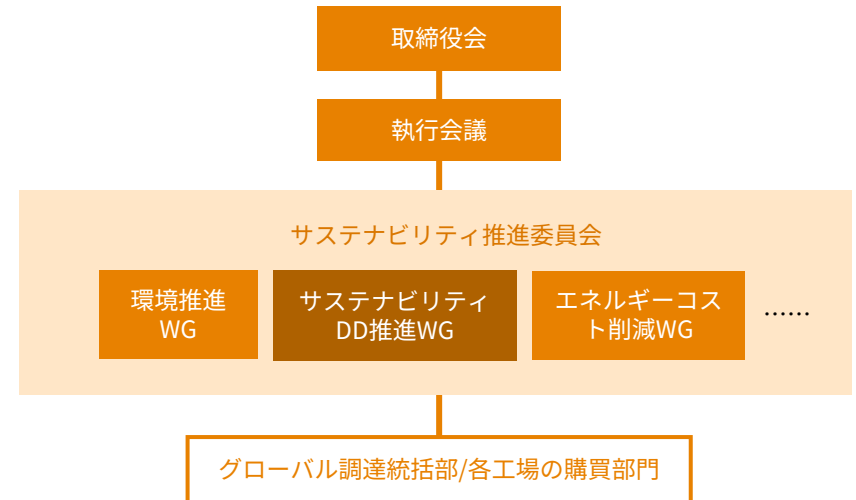
当社グループは、本ガイドラインに基づきサプライヤーに実践・遵守いただきたい行動・活動を周知するとともに、本ガイドラインへの同意をお願いしています。

また、RBA行動規範（ver8.0）が発効されたことともない、2024年3月に当社グループの調達ガイドラインを改定しました。今後も世の中の動向を踏まえて見直しを検討していきます。

	2021年度	2022年度	2023年度
調達ガイドライン同意企業数	1,097社	1,124社	1,235社
調達ガイドライン同意率	約96%	約95%	約96%

#### サステナブル調達の推進体制

当社グループは、取締役会、執行会議の下にサステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会のワーキンググループ（以下、WG）が中心となり、サステナブル調達をはじめとするサステナビリティの取組みについて審議、報告および決定を行っています。基本的に、この会議体を通じて（特に重要な事項については、さらに取締役会や執行会議を経て）、当社グループへの周知を徹底しています。サステナブル調達活動に関わる推進体制は次のとおりです。



サステナブル調達ガイドライン  
<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-sustainability-guideline-01.pdf>



## ■ サプライチェーンマネジメント

### グリーン調達

当社グループは、地球環境の保全に配慮しつつ、豊かな暮らしを創造する製品づくりを目指しており、サプライヤーの協力のもと資材調達の段階から環境に配慮した活動としてグリーン調達を推進しています。

サプライヤーに対しては、富士通グループ共通の「富士通グループグリーン調達基準」および「富士通ゼネラルグループ個別の基準（仕様書）」に基づく取組みをお願いしています。また、サプライヤーの環境マネジメントシステム、CO<sub>2</sub>排出量削減、水資源保全、生物多様性保全の取組みについて富士通グループ共通の環境調査票でモニタリングするとともに活動の推進をお願いしています。

#### ● サプライヤーに求めるグリーン調達の要件

要件	部材系のお取引先※	部材系以外のお取引先
環境マネジメントシステム（EMS）の構築	○	○
富士通グループ指定化学物質の規制遵守	○	—
製品含有化学物質管理システム（CMS）の構築	○	—
CO <sub>2</sub> 排出抑制／削減の取組み	○	○
生物多様性保全の取組み	○	○
水資源保全の取組み	○	○



グリーン調達

<https://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/green.html>

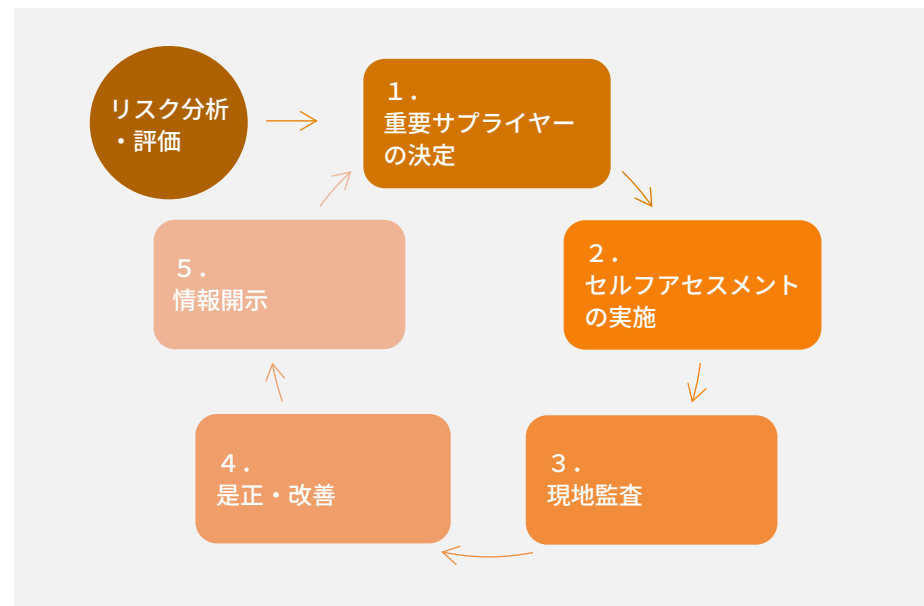


※ 富士通グループ製品の構成部材またはOEM／ODM製品を納入するサプライヤー

### サステナビリティ・デューデリジェンス

当社グループの一次サプライヤーは日本・タイ・中国の3か国が大半を占めています。従って、サプライチェーンマネジメントの観点からこれら3か国を中心に、サステナブル調達ガイドラインの理解を深めていただくとともに、CSRの取組み状況を確認するため人権、環境、労働安全衛生、ガバナンスを中心としたサステナビリティ・デューデリジェンスを順次実施しています。

#### ● 活動サイクル



次ページにて、各サイクルを説明しています。



## ■ サプライチェーンマネジメント

### サステナビリティ・デューデリジェンス（続き）

#### 1. 重要サプライヤーの決定

当社年間購買金額80%を占める調達先を基本とした重要サプライヤーを決定し、対象となったサプライヤーに対しサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しています。また、リスク分析による評価から海外に所在する拠点を優先的に取り組む必要があると認識し、段階的にサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しています。

	2023年度
調達サプライヤー（一次調達先）	1,169社
重要サプライヤー	173社

#### 2. セルフアセスメントの実施

独自フォーマットのセルフアセスメント質問表への回答を依頼し、人権、環境、労働安全衛生、ガバナンスなどのサステナビリティに関わる以下の項目について調査しています。

10項目（詳細42項目）について、確認しています。

<チェック項目>

- ・ マネジメントシステム
- ・ 公正な企業活動
- ・ 人権
- ・ 品質、安全性
- ・ 労働
- ・ 情報セキュリティ
- ・ 労働安全衛生
- ・ サプライチェーン
- ・ 環境
- ・ 地域社会との共生

チェック結果（イメージ図）



#### 3. 現地監査

重要サプライヤーに決定されたすべてのサプライヤーに対し、現地監査を実施しています。現地監査ではセルフアセスメント質問表の内容に基づいてサプライヤーの人権、安全衛生、環境対策を中心にCSRへの取組み状況を調査しています。書面確認に加え、現場確認、社員へのインタビューなども必要に応じて実施しています。

#### 4. 是正・改善

調査の結果重大な課題が発生した場合は、サプライヤーに対し期限内の改善を求めています。その他軽微な課題については、次回の調査にて改善状況を確認します。

#### 5. 情報開示

サステナビリティ・デューデリジェンスの結果については、サステナビリティデータブック内にて適時適切に開示を行います。（次ページより活動実績について記載）

## サプライチェーンマネジメント

### 活動実績の概要

2023年度はタイの生産子会社であるFujitsu General (Thailand) Co., Ltd.、FGA (Thailand) Co., Ltd.、TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.の重要サプライヤーに対し、新たにサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。対象となるサプライヤーは97社となり、対象全サプライヤーに対し、セルフアセスメント質問表への回答を依頼し、そのうち4社に関しては現地調査を実施しました。2024年度も順次対象サプライヤーの現地調査を実施していきます。

また、中国の生産子会社である富士通将軍（上海）有限公司、富士通将軍中央空調（無錫）有限公司では昨年度に引き続き対象となる全サプライヤーに対し、現地調査を含めたサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。

さらに、今後は国内関係会社のサプライヤーに対するサステナビリティ・デューデリジェンスについても順次実施していきます。

### セルフアセスメント質問表の実施結果

当社グループではサステナビリティ・デューデリジェンス調査の第一歩として重要サプライヤーへのセルフアセスメント質問表への回答を依頼しています。

2023年度の実績は以下の通りです。

	配付社数（配付率※1）	回答社数	回答率
富士通将軍（上海）有限公司	49社（100%）	49社	100%
富士通将軍中央空調（無錫）有限公司	27社（100%）	27社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	47社（100%）	47社	100%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	11社（100%）	11社	100%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	39社（100%）	39社	100%

※1 配付率は対象となる重要サプライヤー数を母数として計算。

### 現地監査の実施結果

セルフアセスメント質問表への回答結果を元に現地調査を実施しています。2023年度の実績は以下の通りです。

	実施社数	対象比率
富士通将軍（上海）有限公司	49社	100%
富士通将軍中央空調（無錫）有限公司	27社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	2社※2	4%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	1社※2	9%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	1社※2	3%

### 特定された課題に対する改善指示と支援（フィードバック）

現地調査を実施したすべてのサプライヤーに対し、当社の調査員によるスコア表と特定した課題についてフィードバックを実施しています。

特定された課題に対しては、サプライヤーに対し改善報告書の提出を求め、特に対応の優先度が高い課題については3ヶ月以内の改善を依頼しています。ただちに改善できない場合でも改善計画の立案を依頼し、改善状況の確認を行っています。

また、現地監査の際にサステナビリティに関する情報提供や、課題に対する具体的な対策の提案をするなど、状況に応じて改善の協力・支援を行っています。

※2 タイに所在する3社については、2023年度末より新規で監査実施。





## ■ サプライチェーンマネジメント

### 特定された課題に対する改善指示と支援（フィードバック）（続き）

#### ● サステナビリティ・デューデリジェンス監査時の指摘事項における主な改善要請の事例

##### ・労働時間

事例	長時間労働
改善状況	改善依頼中

##### ・賃金の支払い

事例	残業代の支払い不足
改善状況	改善依頼中

##### ・労働安全衛生

事例	安全出口の塞がり
改善状況	改善確認済

事例	保護具の未着用
改善状況	改善確認済

##### ・化学物質管理

事例	可燃性化学品倉庫に消火設備が未設置
改善状況	改善依頼中

事例	危険化学品倉庫にSDS、緊急連絡先が未掲示
改善状況	改善依頼中

##### ・雇用契約

事例	雇用契約に一方的な人事異動に関する内容の記載
改善状況	改善依頼中

#### ● 改善を実施したサプライヤーの割合

	改善依頼社数	改善実施率
富士通將軍（上海）有限公司	29社	100%
富士通將軍中央空調（無錫）有限公司	27社	19%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	2社 <sup>※1</sup>	0%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	1社 <sup>※1</sup>	0%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	1社 <sup>※1</sup>	0%

※1 タイに所在する3社については、2023年度末より新規で監査実施。

### サステナブル調達推進のための社内での取り組み

#### 社内関係部門への教育

2023年度より新たにサステナビリティ・デューデリジェンスの活動を推進しているタイにおいて、生産子会社の部材調達・総務・人事部門を対象に、サステナブル調達の重要性やサプライチェーン全体で取り組む意義をはじめとするサステナビリティ・デューデリジェンスの内容について教育を実施しました。

#### 新規サプライヤー選定時への取り組み

富士通將軍（上海）有限公司では、新規サプライヤー選定時にもサステナビリティ・デューデリジェンスを実施し、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。



## サプライチェーンマネジメント

### 責任ある鉱物調達

#### 責任ある鉱物調達基本方針

富士通ゼネラルグループは、紛争地域<sup>※1</sup>およびCAHRAs<sup>※2</sup>において強制労働や人権侵害、紛争の助長、環境破壊に繋がるリスクの高い鉱物である錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、天然マイカの調達について、お取引先と連携しながらサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達活動を推進します。

#### 取組み内容

##### ● 強固な企業管理システムの構築

社内体制として、代表取締役社長を委員長としたサステナビリティ推進委員会を主管とする社内関連部門による体制を構築しています。

サステナビリティ推進委員会では、責任ある鉱物調達に対する活動内容やその進捗・課題について経営層と情報を共有し、意思決定を行っています。

##### ● サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

対象部材を取り扱うサプライヤーに対して、錫・タンタル・タングステン・金（3TG）の使用状況、製錬所情報を確認する調査を、RMI<sup>※3</sup>が発行するテンプレート（CMRT（紛争鉱物レポート・テンプレート）など）を使用して実施しています。また、マイカ・コバルトについても同じように調査を行っています。

収集した情報について担当組織にてRMIが認証している精錬所リストを用いてリスクの特定と評価を行っています。

### 実績

#### ● 3TG・マイカ・コバルト2023年度調査結果

2023年度、当社が購入している部材を対象に調査を実施しました。

	3TG	マイカ・コバルト
調査対象のお取引先様	338社	338社
調査回答入手のお取引先様	326社	326社
調査回答入手のお取引先様の入手率	96.4%	96.4%

回収した調査票に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じてサプライヤーへさらなる調査をお願いしています。

※1 紛争地域：武力による紛争が発生している地域

※2 CAHRAs：武力紛争による暴力や人権侵害のリスクが高い地域

※3 RMI（責任ある鉱物調達イニシアチブ）：企業が紛争鉱物やリスクのある地域からの鉱物調達を行う際のガイドラインやツールを提供する団体。



## ■ ステークホルダーエンゲージメント

### 基本的な考え方

当社グループは、持続可能な社会に貢献するため、お客様・株主・地域社会・政府・社員など、さまざまなステークホルダーの皆様との対話を積極的に行い、対話を通じて得られる貴重なご意見を、事業活動に生かす取り組みを行っています。

ステークホルダーの皆様との共創により社会課題解決への取り組みを進め、企業理念である「-共に未来を生きる-」の実現を目指します。

### ステークホルダー・グループのリストとアプローチ

ステークホルダー	アプローチ	主な窓口
お客様	コールセンター・アンケート・Web など	営業部門・サービス部門
株主・投資家	株主総会・決算説明会・Web・面談 など	コーポレートコミュニケーション部門
サプライヤー	調達活動・CSR監査・CSR調達説明会・ヘルプラインなど	調達部門・サステナビリティ統括部門
地域コミュニティ	出前授業・工場見学・社会貢献 など	総務部門・各事業所・グループ会社
NPO・NGO	対話 など	総務部門
業界団体	業界団体への参画 など	営業部門・研究開発部門
学術団体・研究機関	産学連携による研究 など	研究開発部門
社員	ヘルプライン・労働協議会・各種研修 など	人事部門

### 株主・投資家との対話

#### 株主総会

当社グループは、株主総会が株主の皆様との貴重な対話の場であると考えています。株主総会は原則として集中日を避けて開催し、招集通知は開催日の約3週間前に発送しています。また、株主が適切かつ円滑に議決権を行使できるよう、インターネットによる議決権行使の対応、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知（狭義の招集通知、株主総会参考書類）の英文での提供などを行っています。

#### アナリスト・機関投資家向けIR活動

アナリスト・機関投資家に向けたIR活動では、投資家の皆様への適時・適切な情報開示を通じ、当社事業への理解を深めていただくよう努めています。アナリスト・機関投資家向けの決算・中期経営方針に関する説明会を年2回（原則4月・10月）開催するとともに、個別取材対応を適宜行い、状況に応じて海外投資家訪問も実施しています。また、四半期毎の決算発表時に記者会見を行い、報道を通じた情報開示と説明責任を果たすように努めています。



## 顧客満足の実現

### 基本的な考え方

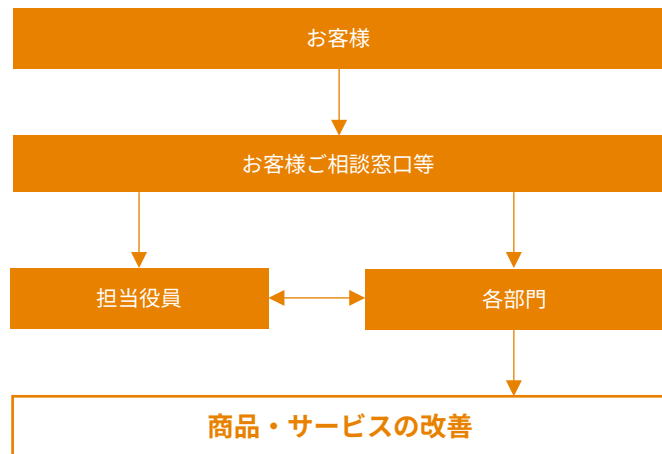
当社グループは、FUJITSU GENERAL WayのOur Mission「私たちは革新的なモノづくりを通じて、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けます。」にのっとり、お客様満足の実現を目指しています。

### 日本国内での取り組み

お客様からは、お客様ご相談窓口やコールセンターへのご意見・ご要望をはじめ、ホームページへのお問い合わせやアンケートはがきなどを通じ、さまざまな声をいただいています。

寄せられた声は毎月集計し、営業担当役員をはじめ、商品開発部門や品質保証部門など各部門へのフィードバックを行い、使いやすさや利便性を追求した商品開発、わかりやすい取扱説明書の作成などに活用しています。

#### ● お客様の声を反映する体制



### 海外での取り組み

欧州では、お客様との交流拠点となる「Communication Lounge, Euro」を設置し製品やサービスに関する意見交換の場として活用しています。当社製品を「見る」だけでなく、「体験する」ことを重視した展示エリアを設け、活発な議論を促進しています。インドでは、VRFのショールームを設けるなど各地域でお客様と関わる場を設けています。

そのほか、オーストラリアなどの販社ではコールセンターを設けており、お客様の声を製品開発・サービス改善へ活かしています。



欧州におけるお客様との交流拠点「Communication Lounge, Euro」



インド：VRFのショールーム



## 品質保証

### 富士通ゼネラルグループ品質方針

#### 富士通ゼネラルグループ品質方針

##### 【理念】

富士通ゼネラルグループは、FUJITSU GENERAL Wayに準じ革新的なモノづくりを通じて、「お客様重視」の視点に立ち、富士通ゼネラルの製品が、お客様の生命・身体・財産に被害を及ぼすことなく安全に使っていただくことを大前提とし、お客様に満足していただける品質を有し、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けるべく、高品質を追求します。

##### 【行動指針】

1. すべての製品は品質を第一とします。
2. 先進的な製品、技術を生み出し続けることでお客様に満足いただける品質と安全を届けます。
3. 製品に関する法令を遵守します。
4. お客様からの製品の品質、安全についての情報を積極的に収集するとともに適切な情報を迅速に提供します。
5. 品質向上を継続的に追求することで国際社会・地域社会に貢献します。

### 品質への取り組み

#### 品質マネジメントシステム

当社グループでは、各部門および各拠点でISO9001の認証を取得し、それに基づく品質マネジメントシステムを構築しています。製品の品質の維持・向上に向け、設計・開発、購買、製造と各プロセスでの管理を推進しています。また、調達先や生産委託先といった各取引先様とも品質向上に取り組んでいます。さらに、ISO9001の規格・基準に基づき、社内で内部

監査を実施するとともに、外部機関による監査・審査を定期的に受審しています。

そのほか、社内での技術標準に基づき、安全に配慮した設計・開発や、安全確保のための試験等を実施しています。

	ISO 9001の取得拠点数
空調機部門	8 拠点
情報通信システム部門	1 拠点
電子デバイス部門	1 拠点

### 技術者への教育

#### 技術者倫理教育

「品質データ改ざん」などのリスクを排除するため、「品質は組織が合理的な手続きと承認を行い確保すること」および「その考えを全員で共有する」を周知する「技術者倫理教育」研修を行っています。

#### 品質コンプライアンスヒアリング

当社グループは、品質を統括する品質保証推進統括部が、サンプリング方式の「技術者ヒアリング」を不定期で実施しています。ヒアリング内容は、不正が起こる3要素（動機・機会・正当化）を説明し、自身や他者での不正につながるおそれの事案が無かったかについて、および技術者に関するものとなっています。



## 社会貢献

### コミュニティへの参画

当社グループは、企業理念「-共に未来を生きる-」のもと、社会との調和を図り、持続可能な社会実現のために社員一人ひとりが主体となり本業を通じた社会貢献と社会の一員としての社会貢献を進めていきます。社会の一員としての社会貢献では、重点行動分野として「次世代人材の育成」、「地域社会とのコミュニケーション」、「地球環境の保全」の3つを掲げています。

### 取り組み事項

#### 次世代人材の育成

次世代を担う子どもたちへ、ものづくりの楽しさを伝え、将来的にもものづくりへ携わる人材を育てます。

#### ● 日本での取り組み

- ・小学校での出前授業の実施（写真）、小中学校社会科見学の受け入れ
- ・夏休み親子教室の開催、高校生の職業体験受け入れ
- ・近隣小学校での水泳授業サポート



#### ● 海外での取り組み

- ・技術系職業学校での定期的な技術研修の実施（FGAI）



#### 地域社会とのコミュニケーション

地域住民の方々へのイベントを開催することにより、地域社会の発展に貢献しています。

#### ● 日本での取り組み

- ・川崎本社にてサマーフェスティバル開催（2日間で4,600人の来訪者）
- ・地域イベントへの参加
  - 自閉症啓発デーブルーライトアップ実施
  - 川崎市脱炭素アクションみそのくちワールドカフェ
- ・「令和6年能登半島地震」被害への支援（義援金500万円の寄付）等



## 社会貢献

### 取り組み事項（続き）

- 海外での取り組み

- ・小児がん患者の病院を支援する団体を通じた寄付活動とボランティア活動（FG Aust）



- ・子宮頸がん予防に向けた啓蒙活動参加（ABS）



- ・障がい者の職業訓練等特殊教育の促進プロジェクトへの参加（ABS）



- ・延安市への物品購入支援活動（FGCA）



- ・がん患者支援チャリティイベントによる食品寄付の参加（FGACUK）



## 社会貢献

### 取り組み事項（続き）

#### 地球環境の保全

健康・清潔・安全な社会環境の実現を目指して活動をしています。

#### ● 日本での取り組み

- ・ 希少植物「エビネ」の保全・繁殖活動、近隣の高校への寄贈



#### ● 海外での取り組み

- ・ 展示会出展にともなう環境負荷低減に向けた植樹活動（FGB）



- ・ 清掃ボランティア・ウォーキング活動への参画（FGCA）



#### 社会貢献活動の支出額

富士通ゼネラルグループ 2023年度 社会貢献活動 支出総額 60,593千円※1

※1 日本：富士通ゼネラルおよびグループ会社11社、計12社  
 海外：グループ会社 26社  
 支出額には、金銭・現物寄付を含む。社員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外





# Governance

- 81. コーポレートガバナンス
- 94. リスクマネジメント
- 96. 企業倫理・コンプライアンス
- 102. 情報セキュリティ
- 104. AIへの取り組み



## コーポレートガバナンス

### 基本的な考え方

当社グループは、意思決定の迅速化など経営の効率性を高めると同時に、意思決定プロセスにおける透明性の確保、事業執行における内部統制機能の充実を図ることをコーポレートガバナンスの基本と考えています。

### 体制の概要および当該体制を採用する理由

当社は、監査役設置会社かつ経営執行役（執行役員）制度の採用により、経営の監督機能の充実と効率的・機動的な業務執行を図るとともに、監査役が経営陣とは独立した立場で監査・監督を行っており、この体制が当社のコーポレートガバナンス上有効と考えています。2024年6月末現在における役員構成は、取締役9名（うち5名が社外取締役）、監査役3名（うち2名が社外監査役）となっています。

取締役会の構成員は以下のとおりです。

- 議長 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）
- 構成員 代表取締役社長 増田幸司
- 取締役 桑山三恵子（独立社外取締役）、取締役 大澤善雄（独立社外取締役）
- 取締役 中島圭一（独立社外取締役）、取締役 窪田隆一（社外取締役）
- 取締役 長谷川 忠、取締役 川西俊幸、取締役 大河原 進

監査役会の構成員は以下のとおりです。

- 議長 常勤監査役 井上 彰（社外監査役）
- 構成員 常勤監査役 宮嶋嘉信、監査役 広瀬陽一（社外監査役）

取締役および経営執行役の指名・報酬に関する事項については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会および報酬委員会で審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定することとしています。

指名委員会の構成員は以下のとおりです。

- 委員長 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）
- 委員 取締役 桑山三恵子（独立社外取締役）、取締役 大澤善雄（独立社外取締役）、取締役 中島圭一（独立社外取締役）、代表取締役社長 増田幸司

報酬委員会の構成員は以下のとおりです。

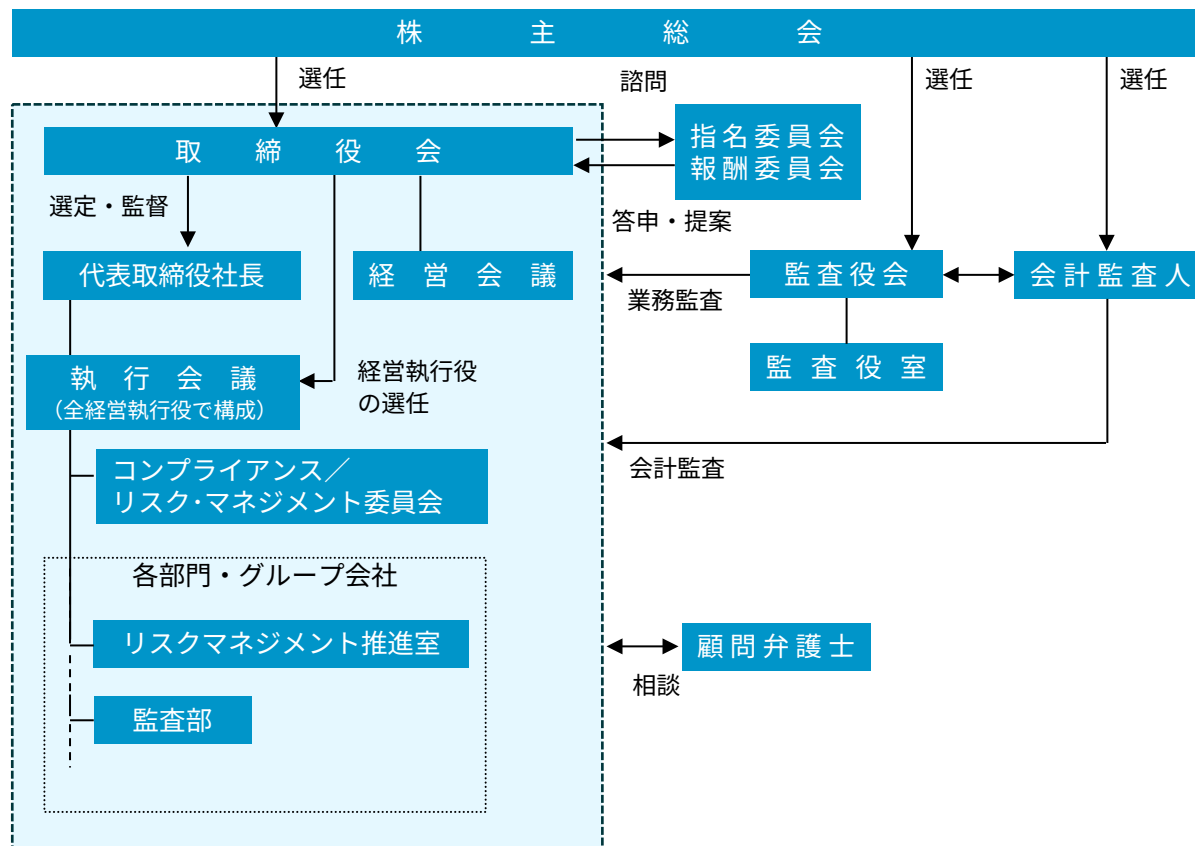
- 委員長 取締役 大澤善雄（独立社外取締役）
- 委員 取締役 寺坂史明（独立社外取締役）、取締役 桑山三恵子（独立社外取締役）、取締役 中島圭一（独立社外取締役）、代表取締役社長 増田幸司

経営に関する重要事項については、原則上席常務以上の経営執行役で構成される経営会議（原則として毎月2回開催）において協議するとともに、毎月1回定期的または必要に応じて臨時に開催される取締役会において審議・決定しています。

業務執行につきましては、全経営執行役で構成される執行会議（原則として毎月3回開催）において業務執行上の具体的重要事項を審議・決定し、特に重要な事項については取締役会に付議しています。

## ■ コーポレートガバナンス

当社グループのコーポレート・ガバナンス体制図



## コーポレートガバナンス

### 社外役員状況

当社の社外取締役は5名、社外監査役は2名であります。

社外取締役寺坂史明氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏はサッポロビール株式会社で代表取締役社長を務めた経験があり、企業経営に加え、営業、マーケティング、人材育成の豊富な経験および知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役桑山三恵子氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は株式会社資生堂でCSR部部長をはじめとした豊富な業務経験に加え、大学でCSR、経営倫理、ダイバーシティ経営などを専門分野とする研究者としての知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役大澤善雄氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は住友商事株式会社で代表取締役専務執行役員およびSCSK株式会社で代表取締役社長 兼 COOを務めた経験があり、企業経営に加え、国際ビジネスやICTを活用した事業の豊富な経験および知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外取締役中島圭一氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏はシチズン時計株式会社の取締役であるとともに、シチズンマシナリー株式会社で代表取締

役社長を務めた経験があり、企業経営に加え、製造業における開発・生産、製造子会社社長としての海外駐在、M&A等の豊富な経験および知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただける立場にあります。

社外取締役窪田隆一氏は、当社の筆頭株主である富士通株式会社の執行役員EVPを務めています。

当社は富士通株式会社の関連会社に該当し、同社および同社のグループ会社との間に仕入・販売等の取引がありますが、当社グループの事業上、同社および同社グループへの依存度は低く、大部分は同社グループ以外の企業との取引となっています。このほか、人材、資金面等での連携関係を有していますが、当社の独立性が確保される範囲内のものであります。また、同氏は、当社との間に社外取締役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、公正・中立に経営の監督を行っていただける立場にあります。同氏はICTを活用した事業の豊富な経験に加え、最先端のデジタル・テクノロジーやリスクマネジメントに関する知見を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外監査役井上彰氏は、当社の主要取引銀行である株式会社みずほ銀行の前身である株式会社みずほコーポレート銀行の業務執行者でありましたが、当社監査役就任前に同行を退職しています。また、同氏は、当社との間に社外監査役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、当社は、同氏を東京証券取引所の定めに基づく独立役員として指定し、同取引所に届け出ています。同氏は金融機関における豊富な業務経験に基づく高い見識と監査能力を有し、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。

社外監査役広瀬陽一氏は、富士通株式会社の執行役員および財務経理本部長を務めた後、現在は同社の常勤監査役を務めています。同氏は、当社との間に社外監査役の報酬以外、いかなる金銭等の取引もなく、当社経営陣との間においても特別な利害関係を有していないことから、公正・中立に経営の監査・監督を行い、当社のコーポレート・ガバナンスの充実に寄与いただいています。



## ■ コーポレートガバナンス

### 社外役員 の 状況（続き）

社外取締役（取締役9名のうち5名）は取締役会の一員として、また、社外監査役（監査役3名のうち2名）は経営陣とは独立して、各氏が有する経験および知見に基づき、いずれも社外の視点から公正・中立に監督いただける立場にあります。

当社は、社外取締役または社外監査役を選任するための当社からの独立性に関する基準または方針を特に定めていませんが、当社との人的関係、資本的关系、取引関係その他の利害関係を踏まえたうえ、金融商品取引所が定める独立性基準および各候補者の経験、見識等を総合的に勘案し、公正・中立に監督・監査いただける方を選定しています。

### 社外取締役または社外監査役による監督または監査と内部監査、 監査役監査および会計監査との相互連携ならびに内部統制部門との関係

監査役および会計監査人は、監査業務に関し適宜情報・意見交換等を行っています。また、監査役は、監査部から内部監査に関し適宜報告を受けるとともに、リスクマネジメント推進室をはじめ社内各部門から定期的または必要に応じ適宜報告を受けまたは活動状況を聴取するなど、各部門とコミュニケーションをとりながら監督・監査業務にあたっています。

社外取締役は常勤監査役（2名のうち1名は社外監査役）と定期的開催している意見交換会において、また、非常勤の社外監査役は監査役会において、必要な情報の共有・意見交換を行っています。

なお、内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。



## ■ コーポレートガバナンス

### 取締役会の主な検討内容

当社の取締役会では、当社グループの経営に関する重要事項および法令・定款に定められた重要な業務執行に関する事項を決定しており、取締役会規程において、取締役会決議を要すべき事項を明確に定めています。当事業年度では、次のような決議、報告を通じて、事業環境の変化への対応、成長路線の基盤づくり、リスクマネジメント体制の強化等について議論しました。

決議：決算、予算案、役員人事、役員報酬・賞与の支給、組織変更・人事異動、利益相反取引、M & A、中長期環境目標の設定、サステナビリティ関連の各種方針策定等

報告：月次決算、リスクマネジメント推進活動報告、内部監査報告、取締役会の実効性評価、政策保有株式の保有要否、重要訴訟の経過報告、基幹業務システムの刷新等

### 指名委員会・報酬委員会の主な検討内容

当事業年度では、次のような決議、報告がなされました。

指名委員会：役員人事、スキル・マトリックスの開示案、後継者計画等

報酬委員会：取締役の個人別の報酬等の内容、役員賞与の支給等

### 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会実効性評価を年に1度定期的を実施しています。評価の内容は原則毎年5月に取締役会で報告するとともに、実効性向上に向けた議論を行っています。

2023年度の実効性の評価については、昨年と同様、全取締役が質問票に回答する方法により実施いたしました。

その結果、取締役会の運営面などについて概ね適切との評価が得られ、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

なお、全般的に評価の改善が見られますが、取締役会で議論すべき事項の見直しや議論のさらなる活発化、指名委員会・報酬委員会の活動、トレーニング機会の提供・充実などについてさらに改善すべき点があり、継続的に検討を行うべきとの課題認識を共有しており、これらの点への対応も含め、取締役会の実効性のさらなる向上を図っていきます。

## コーポレートガバナンス

### 2023年度における役員各会議体への出席状況

	氏名	属性	取締役会 ※1	指名委員会	報酬委員会	監査役会
取締役	斎藤 悦郎		◎100% (14/14)	100% (7/7)		
	庭山 弘		100% (14/14)		100% (3/3)	
	酒巻 久	社外・独立	93% (13/14)	86% (6/7)	100% (3/3)	
	寺坂 史明	社外・独立	100% (14/14)	◎100% (7/7)	◎100% (3/3)	
	桑山 三恵子	社外・独立	100% (14/14)	100% (7/7)	100% (3/3)	
	前原 修身	社外・独立	100% (14/14)	100% (7/7)	100% (3/3)	
	窪田 隆一 ※2	社外	100% (11/11)			
	小湊田 恒直		100% (14/14)			
	長谷川 忠		100% (14/14)			
	横山 弘之		93% (13/14)			
杉山 正樹		100% (14/14)				
監査役	井上 彰	社外・独立	100% (14/14)			◎100% (14/14)
	宮嶋 嘉信		100% (14/14)			100% (14/14)
	広瀬 陽一	社外	79% (11/14)			100% (14/14)

◎は議長、委員長

※1 上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款第26条の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が2回ありました。

※2 窪田隆一氏につきましては、2023年6月28日の取締役就任以降の出席状況を記載しています。

## コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況

#### ① 監査役監査の状況

##### a. 組織・人員

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、監査役の職務を補助する組織として、監査役室（1名）を設置しています。

社外監査役井上彰氏は、金融機関における長年の業務経験があり、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。監査役宮嶋嘉信氏は、当社財務経理部門における長年の業務経験があり、当社経営執行役常務財務経理副担当を務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。社外監査役広瀬陽一氏は、富士通株式会社の執行役員および財務経理本部長を経て、現在は同社の常勤監査役を務めるなど、財務および会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

##### b. 監査役会の活動状況

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、監査役の職務を補助する組織として、監査役室（1名）を設置しています。監査役会は、取締役会と同日に月次で開催される他、必要に応じて臨時開催されます。当事業年度は合計14回開催し、1回あたりの所要時間は約1時間で、各監査役の出席率は100%でした。年間を通じ、次のような決議、報告がなされました。

決議：9件：監査計画、監査報告書、会計監査人の報酬同意、同再任など

報告：47件：監査実施状況、社長面談、社外取締役との意見交換会など

##### c. 監査役の主な活動

監査役会は、当社の事業戦略および経営上の課題並びに関連するリスク等の評価に基づき、期初に年間監査計画を策定しています。期中における事業環境の変化等を踏まえ、適時適切に監査項目の追加などを実施しています。

監査計画においては、重点監査項目を設定し、リスクベースの監査を実施しています。

監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要に応じて意見表明を行っています。取締役会への監査役の出席率は常勤監査役2名100%、監査役79%でした。その他、常勤監査役が、執行会議、コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会等の社内の重要な会議または委員会に出席しています。

常勤監査役は、社長との面談を四半期毎に開催し、監査報告や監査活動に基づく提言を行っています。

その他、取締役・経営執行役および各部門担当幹部社員の聴取・報告を年87回実施しました。

内外拠点の往査については、実地往査を実施しました。年20箇所（国内12箇所、海外8箇所）の監査を実施しています。

社外取締役とは、四半期毎に意見交換会を実施し、監査活動を通じて認識された課題について共有を図っています。

これらの常勤監査役の活動は監査役会で報告され、監査役と適切に共有されています。

内部監査部門および会計監査人とは、監査上の問題認識の共有および意見交換を緊密に行っています。

常勤監査役は、監査部と監査連絡会を年4回開催し、監査報告書に基づき監査内容の説明を受けました。また、監査部長は、四半期毎に監査役会に出席し、監査内容の報告を行っています。

会計監査人とは年8回の面談を実施し、会計監査に係る情報・意見の交換を行うとともに、監査上の主要な検討事項（KAM）についても意見交換を行いました。



## コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況（続き）

当事業年度の項目は、1) 内部統制、2) 情報開示の適切性、3) コンプライアンス、4) グループガバナンス、5) ITセキュリティ、6) サステナビリティ推進、7) 重点市場の主要施策の進捗状況確認でした。

この中でも、特にグループガバナンスとして買収先企業の状況把握、世界的にリスクの高まっているITセキュリティ、サステナビリティ推進について重点的な対応を実施し、認識された課題については、取締役会、コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会、社外取締役との意見交換会、社長面談において、報告・提言を積極的に実施しました。

#### d. 監査役会の実効性評価

監査役会活動の実効性向上を目的として、2022年度から実効性評価を実施しています。評価方法は、各監査役による自己評価アンケートへの記名式回答により実施しています。

評価項目は、監査役会の運営、経営者・社外取締役との面談を通じての提言とその実現性、重要会議における積極的な意見表明の実施、本社部門聴取や拠点往査を通じた課題発見と、それについての執行部門に対する改善指摘実施、課題・指摘に関するPDCAの有効性、三様監査の適切性等15項目で、各項目について5段階評価を実施しました。

この結果を踏まえ、監査役会で議論を行い、実効的な監査が実施されていることを確認しています。

一方、リスクベース監査の強化（新規買収先等の早期監査）、本社部門聴取で把握した課題の改善に向けたフォローアップ強化等を課題として認識しており、これらの課題を、監査計画や監査活動に反映させ、継続的な実効性向上に努めていきます。

### ②内部監査の状況

内部監査につきましては、社内の専任組織である監査部（9名）が行っています。

監査役および会計監査人は、監査業務に関し適宜情報・意見交換等を行っています。また、監査役は、監査部から内部監査に関し適宜報告を受けるとともに、リスクマネジメント推進室をはじめ社内各部門から定期的または必要に応じ適宜報告を受けまたは活動状況を聴取するなど、各部門とコミュニケーションをとりながら監督・監査業務にあたっています。

社外取締役は常勤監査役（2名のうち1名は社外監査役）と定期的に開催している意見交換会において、また、非常勤の社外監査役は監査役会において、必要な情報の共有・意見交換を行っています。

なお、内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。



## ■ コーポレートガバナンス

### 監査役監査の状況（続き）

#### ③ 会計監査の状況

##### a. 監査法人の名称

八重洲監査法人

##### b. 継続監査期間

55年間

##### c. 業務を執行した公認会計士

三井 智宇

白濱 拓

藤井 千春

##### d. 監査業務に係る補助者の構成

公認会計士10名、会計士試験合格者等1名、その他6名が補助者として会計監査業務に関わっています。

##### e. 監査法人の選定方針と理由

監査役会は、法令および基準等が定める会計監査人の独立性および信頼性、監査の適切性等に関する状況等を総合的に勘案し、再任または不再任の決定を行います。

会計監査人の職務の執行に支障がある場合等、その必要があると判断した場合は、監査役会は、株主総会に提出する会計監査人の解任または不再任に関する議案の内容を決定いたします。また、会計監査人が会社法第340条第1項各号に定める項目に該当すると認められる場合は、監査役全員の同意に基づき、会計監査人を解任いたします。この

場合、監査役会が選定した監査役は、解任後最初に招集される株主総会において、会計監査人を解任した旨およびその理由を報告いたします。

監査役会は上記方針に基づき、監査法人の監査体制、専門能力、独立性、品質管理体制、監査費用の合理性等につき評価を行った結果、監査法人の再任を決定いたしました。

##### f. 監査役および監査役会による監査法人の評価

監査役および監査役会は、監査法人の再任・不再任の決定の際およびその他必要に応じて、監査役会が決定した「会計監査人の解任または不再任の決定の方針」に基づき、監査法人の監査体制、専門能力、独立性、品質管理体制、監査費用の合理性等につき評価を行っています。

## コーポレートガバナンス

### 役員報酬

#### ① 役員の報酬などの額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、2022年4月27日開催の取締役会において、報酬委員会で決議された当社報酬制度の内容に従い、取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針の改定につき決議しています。

##### ・ 基本方針

当社は、当社グループの健全かつ持続的な成長に向け経営を担う優秀な人材を確保するとともに、業績や株主価値との連動性をさらに高め、透明性の高い報酬制度とすることを基本としています。その報酬は、職責および役職に応じて月額で定額を支給する「基本報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」、および企業価値の持続的な向上とサステナブル経営の実勢・推進へのインセンティブを与える非金銭報酬である「譲渡制限付株式報酬」により構成します。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、「基本報酬」のみを支給することとしています。

取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針の内容は次のとおりです。

a.基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

当社の取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、その支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じて月額で定額を決定するものとします。

取締役の固定報酬（基本報酬）の額は、2024年6月18日開催の第105期定時株主総会において、年額6億円以内（うち社外取締役分1億円以内）と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役の員数は9名（うち社外取締役5名）です。

b.業績連動報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定

に関する方針を含む）

業績連動報酬などは、業務執行を担う取締役を支給対象とする現金報酬とし、1事業年度の業績を反映した賞与を毎年一定の時期に支給するものとします。賞与の具体的な算出方法は、当社グループの中期経営計画に掲げ、透明性・客観性のある連結営業利益を指標とし、当期の業績達成度合いに応じて支給額を決定します。また、支給総額は定時株主総会に提案し、承認を得るものとします。

当事業年度に係る連結営業利益の目標数値は21,000百万円、実績は5,747百万円となり、2024年6月18日開催の第105期定時株主総会において、業務執行取締役6名を対象に500万円の賞与を支給することを決議しています。

c.非金銭報酬などの内容および数の算定方法の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

非金銭報酬などは、当社の取締役（社外取締役を除く）に当社の企業価値の持続的な向上とサステナブル経営の実践・推進を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的とした譲渡制限付株式とします。本制度は、当社の取締役（社外取締役を除く）について一定期間の継続した勤務を譲渡制限解除の条件とする「勤務継続型譲渡制限付株式報酬」、およびサステナブル経営の評価指標達成を譲渡制限解除の条件とする「サステナブル経営指標要件型譲渡制限付株式報酬」により構成します。その株式数は株主総会で決議された枠内で、毎年一定の時期に支給するものとします。

非金銭報酬である譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額および当社が発行または処分する当社普通株式の総数は、2022年6月16日開催の第103期定時株主総会において、「勤務継続型譲渡制限付株式報酬」と「サステナブル経営指標要件型譲渡制限付株式報酬」を合わせ、年額1億円以内および年70,000株以内（社外取締役を除く。）と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役（社外取締役を除く。）の員数は6名です。

## ■ コーポレートガバナンス

### 役員報酬（続き）

d.金銭報酬の額、業績連動報酬などの額または非金銭報酬などの額の取締役の個人別の報酬などの額に対する割合の決定に関する方針

業務執行を担う取締役の種類別の報酬割合については、報酬委員会において検討を行います。取締役会は報酬委員会の答申内容に基づき、取締役の個人別の報酬などの内容を決定することとします。なお、報酬などの種類ごとの比率は、基本報酬が概ね60～75%、賞与および譲渡制限付株式報酬が概ね25～40%を目安とします。

e.取締役の個人別の報酬などの内容についての決定の方法

業績連動報酬などは、業務執行を担う取締役個人別の報酬などについては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会で審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定するものとします。なお、報酬委員会において、外部機関の客観的データを活用し、報酬水準の妥当性などの検証を行うこととします。

f.監査役の個人別の報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）

月例の固定報酬である「基本報酬」のみを支給することとします。また、報酬額については、2017年6月20日開催の第98期定時株主総会で定められた「年額1億円以内」の限度において、監査役の協議により決定することとします。なお、当該株主総会終結時点の監査役の員数は3名です。

g.その他

当社は「役員自社株保有ガイドライン」を定め、役位別に定められた一定数以上の当社株式（譲渡制限付株式報酬を含む。）を当該役員が保有するよう努めます。

当事業年度の取締役の個人別の報酬などの内容の決定にあたっては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会において、外部機関の客観的データを活用した報酬水準の妥当性などの検証や、決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断していません。

## コーポレートガバナンス

### 役員報酬（続き）

#### ② 役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる役員 の員数（人）
		固定報酬 (基本報酬)	業績連動報酬 (賞与)	非金銭報酬等 (譲渡制限付株 式報酬)	
取締役 (社外取締役を除く。)	327	237	50	39	6
監査役 (社外取締役を除く。)	28	28	-	-	1
社外役員	54	54	-	-	8

#### ● 役員報酬イメージ図

固定報酬 (60~75%)	基本報酬（現金）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・月例の固定報酬</li> <li>・支給額はそれぞれの役員の職責や役職に応じたものとする</li> </ul>
	変動報酬 (25~40%)	賞与（現金）	
		譲渡制限付株式報酬（株式）	勤務継続型
	サステナブル経営指標要件型		<ul style="list-style-type: none"> <li>・評価指標達成を条件に、譲渡制限を解除</li> <li>・2023年度の評価指標は以下3点                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. サステナブル・プロダクト※関連売上高</li> <li>2. MSCI社におけるESG評価指標（第三者評価）</li> <li>3. 従業員エンゲージメント指数</li> </ol> </li> </ul>

※サステナブル・プロダクトの詳細はP20,21に記載

## コーポレートガバナンス

### スキルマトリックス

当社グループは、企業理念の実践と事業の成長戦略を追求する「サステナブル経営」をすべての事業活動の基本に据え、「地球との共存」「社会への貢献」「社員との共感」を重点テーマに掲げています。以下は、当社グループが「サステナブル経営」およびその具体的施策である中期経営計画を推進する上で重要となる分野となります。

なお、下記の分野のうち「当社事業マネジメント」は、当社グループの「サステナブル経営」に合致した執行状況の把握・監督および長期視点での課題提起などがその主な内容となります。下記一覧表については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会で決議された内容に従い、取締役会で決議しています。

	氏名	属性	性別	会社が特に期待する分野								
				当社事業 マネジメント	企業経営	国際ビジ ネス・海 外事業/ グローバ リゼー ション	製造・技 術/研 究・開発	営業・ マーケ ティング	ICT・DX	財務・会 計・M&A	コンプラ イアン ス・リス クマネジ メント	人材開 発・組織 活性化・ ダイバー シティ
取締役	増田 幸司		男性	○	○	○		○	○		○	○
	寺坂 史明	社外・独立	男性	○	○			○			○	○
	桑山 三恵子	社外・独立	女性	○			○	○			○	○
	大澤 善雄	社外・独立	男性	○	○	○		○	○		○	
	中島 圭一	社外・独立	男性	○	○	○	○			○	○	
	窪田 隆一	社外	男性	○	○				○	○	○	○
	長谷川 忠		男性	○	○	○	○		○			○
	川西 俊幸		男性	○	○	○		○	○		○	
監査役	大河原 進		男性	○		○				○	○	○
	井上 彰	社外・独立	男性			○				○	○	
	宮嶋 嘉信		男性			○				○	○	
	広瀬 陽一	社外	男性						○	○	○	

※ 各人の経験および現在の役割に照らして会社が特に期待する分野に○を付けています。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

当社グループでは、事業をグローバルに展開するなかで影響を受ける可能性のあるリスクを迅速に把握してタイムリーに施策を講じ、事業に大きな影響を与えるリスクの予防や抑制を図っています。

### リスクマネジメント推進体制

当社グループでは、各部門およびグループ会社においてリスクアセスメントを実施し、社長を委員長、主要部門の責任者を委員とする「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」での審議を通じて、優先的に取り組むべき「重要テーマ」を毎年選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。また、「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」の年間活動状況は、毎年取締役会に報告されています。

また、重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報保護の漏洩等）があった場合、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

### リスク発生時の対応

当社グループの事業活動に影響を与えるリスクが発生した場合、組織全体で迅速に情報共有し対応するため、リスクの報告手順を示した「リスクエスカレーション・ガイドライン」を発行しており、社員はそれに基づいた対応を行うようにしています。

### 主な取り組み

#### リスクマネジメント

当社グループのコンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way 行動規範」を社内イントラネットへ掲載し、また役員、社員への研修を通じて周知を図っています。

社員向けの啓発活動としては、現場のリスクマネジメントおよび内部統制運用の主体である管理職へリスクマネジメントの要点を学ぶ研修を実施し、意識向上を図るとともに、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止に関する研修等を実施しています。

また、コンプライアンスに関する意識啓発を目的とした社員向けのメールマガジンを定期的に配信しています。

#### リスクアセスメント

当社各部門および当社グループ各社において、顕在化した際の影響が大きいと考えられるリスクについて洗い出しの上評価し、リスク低減策を検討するリスクアセスメントを実施しています。

具体的には、コンプライアンスの観点から当社に適用される労働法、独占禁止法、贈収賄規制、環境規制などの各種法令遵守対応状況から考えられるリスク、および製品の品質、ITセキュリティ、自然災害、内部不正など事業活動にともない発生する可能性のあるリスクを洗い出し、その影響度、コントロールレベルの状況から全社的な観点で優先的に取り組むべき「重要テーマ」を「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」にて毎年選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

## リスクマネジメント

### 主な取り組み

#### 内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」

当社グループは、コンプライアンスに関して、通常の業務報告ルートとは別に直接通報の手段として、通報者の保護等を確保した「企業倫理ヘルプライン」制度を設けています。本制度の活用により、コンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を行っています。なお、「企業倫理ヘルプライン」では内部不正・贈収賄などの法令違反の行為についても通報の対象となっています。

#### 事業継続マネジメント

当社グループは、大地震等の大規模自然災害や、新たな感染症の蔓延等のリスクが発生した非常事態においても、社員とその家族の安全を確保しながら自社の事業を適切に継続・運営することを目的として、事業継続基本計画を策定し、計画の実効性を確保するために、防災啓発活動、各重要業務のBCP（事業継続計画）訓練などを継続実施しています。

#### 災害発生時の初動対応訓練

首都直下型地震、南海トラフ地震などの発生を想定し、毎年初動対応訓練を実施しています。訓練には、人事総務部門、IT部門のほか、重要業務継続を担う部門が毎年参加し、また参加者を毎年交代させ実効性を高めています。

#### BCP訓練

当社グループの各種製品の出荷、社会的インフラである消防システム、防災無線システムの保守サービスなどの重要業務が、大地震の発生、サイバー攻撃を受けた場合でも、継続できるようにBCPを策定しています。また実効性を確保するためにBCP訓練を毎年実施しています。

### 2023年度の取り組み

以下のような「重要テーマ」に取り組みました。

重点テーマ	内容
ITセキュリティ対策	グローバルでの情報セキュリティガバナンスを強化し、リスクの低減を図る。
人権リスクへの対応	海外工場、取引先のサステナビリティ・デュー・デリジェンスを実施し、人権リスクの確認を進める。
海外リスク管理	各社コンプライアンス対応状況の確認、海外販社のセキュリティリスクアセスメントおよびガバナンス体制強化を行う。
海外工場の環境等規制対応	海外工場の環境・安全・消防関連規制の対応を確認し、是正を図る。
品質コンプライアンス	工場のコンプライアンス監査を実施する。
秘密情報に関するリスク低減活動	秘密情報の持ち込み、持ち出しリスクに対する低減を図る。

### 事業におけるリスク

当社グループの財政状態、経営成績などに影響を及ぼす可能性のあるリスクの概要は以下となります。なお、詳細は第105期有価証券報告書に記載しています。

- (1) 製品の需要変動
- (2) 為替レートおよび金利の変動
- (3) 部材の調達および市況変動
- (4) 商品開発力
- (5) 海外での事業活動
- (6) 他社との提携等
- (7) 法的規制等の影響
- (8) 製品等の品質
- (9) 人材の確保
- (10) 情報管理
- (11) 自然災害その他



第105期有価証券報告書  
<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-ir-securities-report2023-01.pdf>





## 企業倫理・コンプライアンス

### 行動規範

富士通ゼネラルグループのコンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way」行動規範を社内イントラネットへ掲載し、また役員、従業員への研修を通じて周知を図っています。

#### 富士通ゼネラルグループの行動規範

##### ・人権を尊重します

一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為をしてはなりません。また、そのような行為を助長し許容してはなりません。私たちは当社グループの従業員として、差別などの人権侵害行為を許さないという毅然とした態度で行動することが大切です。

##### ・法令を遵守します

私たちは、法律、条約、政令、条例、慣習など社会的に公正と認められるルールを尊重し、遵守しなくてはなりません。さらに、日頃から社会通念とか、常識、商道德といったものにも意識を向け、常に個々の活動がこれらに則っているかを点検することが必要です。また、私たちは海外でビジネスを行うにあたっては、その国の法律はもとより、歴史や慣習、民族性も十分理解したうえで行動しなければなりません。

##### ・公正な商取引を行います

お客様、お取引先および競争会社への対応は、いかなる場合も公正でなければなりません。お客様に対して、合理的な理由がないのに、差別的な対応をしてはいけませんし、お取引先に対しては、常に謙虚な姿勢で接することが必要です。また、競争会社に対しては、不正な手段を用いず、いかなる場合も公正な競争関係を保たなければなりません。

##### ・知的財産を守り尊重します

知的財産が、重要な経営資産として、当社グループの事業活動を支えていること、そのことがお客様にパートナーとして安心していただけることになるのだということを、強く意識して行動することが必要です。当社グループの一人ひとりが持つ知識やノウハウそのものがビジネスに優位性を与え、強力な武器となるという理解を深めなければなりません。同時に、他社の知的財産を尊重し、正当な手続きを経て入手、利用しなければなりません。

##### ・機密を保持します

私たちは情報の種類に応じて、取り扱いのルールを正しく理解し、そのルールを徹底して遵守するとともに、不注意により機密情報や個人情報流出することのないよう常日頃からセキュリティを強く意識した行動をとらなければなりません。

##### ・業務上の立場を私的に利用しません

企業における自分の立場や会社の情報を利用して、または企業における自分の任務に背いて、自分自身や、自分の関係する人のために利益を図ってはなりません。また、当社グループの財産を、業務遂行の目的以外に利用・処分してはいけません。さらに、私たちが当社グループに在籍することにより得られた富士通ゼネラルグループや、他社の未公表情報を利用して、株式や証券の取引を行うことは禁止されています。

## 企業倫理・コンプライアンス

### 贈収賄・腐敗行為の防止

#### 基本的な考え方

FUJITSU GENERAL Wayの行動規範「公正な商取引を行います」および「業務上の立場を私的に利用しません」を遵守し、贈収賄発生を防止、また取引先との公平・公正な関係を保つために、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」を制定しています。本方針は、当社グループで働く全ての役員・社員に適用します。具体的には、事業の便宜の獲得を目的として、公務員等に対し贈答品または接待を供与することを禁止しています。公務員等以外に対しても、相手に不正な職務行為を行わせることを意図しながらの贈答品または接待を供与することを禁止するとともに、贈答または接待を受けることも原則禁止しています。さらに、「富士通ゼネラル サステナブル調達ガイドライン」において、当社グループのお取引先様にも、贈収賄・腐敗行為を一切容認しない旨を記載しています。

なお、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」の要旨は以下です。

#### 1. 贈賄の禁止

- 事業の便宜の獲得を目的として、公務員等に対し贈答品または接待を供与することを禁止
- 利害関係のある公務員等に対し贈答品または接待を供与することを原則禁止
- 公務員等以外にも、不正を意図して贈答品または接待を供与することを禁止

#### 2. 贈答品および接待の辞退

- 中元、歳暮等、贈答品は、辞退
- ガイドラインの規定を超える接待は原則辞退する
- 取引先へ、当社は贈答・接待を辞退する旨を周知徹底する
- 贈答・接待を受ける場合は、事前に上長の了解を得るとともに、内部統制担当役員へ報告する

#### 啓発活動

当社および国内関係会社の役員・社員には、研修で周知し、本ガイドラインに基づき行動しています。研修資料は社内のイントラネットに掲載し、個々で活用できるようにしています。また、海外拠点については、本ガイドラインの内容と現地法令・慣習をもとに、各拠点において贈収賄防止規程を制定し、研修で周知の上、遵守しています。

#### モニタリングおよび通報制度

当社各部門および当社グループ会社へのモニタリングは、監査部による各拠点への監査において実施しています。重大な問題があった場合は、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

また、当社グループでは内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設けており、贈収賄・腐敗行為に関する通報や相談も社員から受け付けています。さらに、国内のお取引先様向け通報窓口も設けており、お取引先様の役員・社員からの贈収賄・腐敗行為に関する通報も受け付けています。

なお、2023年度において重大な贈収賄・腐敗行為に該当する事例はありませんでした。

#### 政治献金・寄付行為に関する方針

政治献金や各種団体等への寄付などを行う場合は、各国が定める法令にのっとり、社内の規程に基づいて承認を得た上で行います。



## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 税務

#### 基本的な考え方

当社グループは、企業理念「FUJITSU GENERAL Way」の「行動規範」にのっとり、事業活動を行っている各国の税法などの法令に基づいて納税義務等を適正に履行することは、企業が果たすべき基本的かつ重要な社会的責任と認識し、その実行に努めています。

また、当社グループは税務に関する考え方を示した「富士通ゼネラルグループ税務方針」を取締役会で決議しています。



富士通ゼネラルグループ税務方針

<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-taxation-policy-01.pdf>



#### 納付実績

有価証券報告書において、当社グループとしての法人税の納税額を開示するとともに、法定実効税率との差異についても開示しています。



有価証券報告書

[https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec\\_report/index.html](https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec_report/index.html)



## 企業倫理・コンプライアンス

### 個人情報保護

#### 基本的な考え方

当社グループは、行動規範である「機密を保持します」に基づき、お客様の氏名や住所、メールアドレスのような特定の個人を識別できる情報（個人情報）を適切に取り扱うことを、企業としての社会的責務であると深く認識しています。

当社グループは「個人情報保護ポリシー」を定め、また個人情報の開示等に関するウェブサイトを設置するなど個人情報保護に関する取り組みを進めています。また、同ポリシーに定めておき、法令による例外が認められる場合以外には、お客様の同意なしに個人情報の第三者提供を行うことはありません。



個人情報保護ポリシー  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html>



#### 体制

当社および各グループ会社においては、各国・各地域の法令や社会的な要請に合わせた個人情報保護に取り組んでいます。重大な問題があった場合には、取締役会やコンプライアンス／リスクマネジメント委員会に報告されるほか、対象者への指導や懲戒対応などの適切な是正処置を講じます。

#### 主な取り組み

コールセンターなど個人情報を日常的に扱う部門では、万全なセキュリティ確保に努めています。その運用状況は、法務部門による法令監査、監査部による業務監査などによりチェックし、改善を図っています。

### インサイダー取引の防止

当社グループは、FUJITSU GENERAL Way の行動規範「法令を遵守します」および「機密を保持します」に基づき、インサイダー取引を未然に防止し、企業としての社会的責任を果たすために、「インサイダー取引防止規程」を制定しています。一例として、社員が当社の特定有価証券等の売買その他の取引をするときは、事前の届け出を義務付けています。また、社員に対しインサイダー取引に関する社内教育を行い、インサイダー情報および機密情報の取り扱い等に関する法令および社内規程の遵守を徹底しています。

### 重大な法令違反等

重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報保護の漏洩等）があった場合には、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されるほか、原則公表します。また、当事者は、就業規則に基づいて懲戒処分等の対象となることがあります。

2023年度において、重大な法令違反等はありませんでした。

## ■ 企業倫理・コンプライアンス

### 内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス違反行為およびハラスメント含む人権侵害等に関する通報・相談の適切な処理の仕組みとして、通報窓口を設置しています。本窓口の活用により、コンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を行っています。

受け付けた通報や相談については、調査専門チームが通報者・相談者の秘密の保持を厳守したうえで、責任を持って事実を調査、必要に応じて是正処置・再発防止を講じる体制を整えています。また、匿名による通報も受け付けるとともに、通報内容および調査が行われた事実に関しては通報者・相談者に対する報復行為および不利益な取り扱いを禁止し、通報者・相談者の保護を徹底します。

調査の結果、重要な問題が発覚した場合には、適宜代表取締役、取締役会またはコンプライアンス/リスク・マネジメント委員会に報告されます。

なお、ハラスメントをはじめ、法令違反、内部不正、贈収賄・腐敗行為、反競争慣行、人権侵害など、コンプライアンス全般が通報対象となっています。

#### ● 内部通報窓口

当社グループは国内および各海外拠点に通報窓口を設置しており、当社グループの全社員が人権侵害や企業倫理をはじめとするコンプライアンス違反に関して通報・相談できる体制を整えています。

当社国内の社員・派遣社員および実習生においては、「企業倫理ヘルプライン」を設置しています。本制度については社内イントラネットへの掲載やe-learning等を通じて社員へ周知しています。

また、ハラスメントを含む人権問題については、企業倫理ヘルプラインの特別通報窓口として当社グループ（国内）の社員を対象とした「人権に関する窓口」を設置しています。社内イントラネットにて周知し、電話やメールでの通報が可能です。

当社グループの海外の販売拠点・生産拠点については、拠点ごとに通報窓口を設置し

各国の法規制の基運用されています。

#### ● お取引先様向け通報窓口

当社が直接物品・ソフトウェア・サービス等を調達している国内の取引先会社の役員および社員等を対象とした、コンプライアンス違反に関する通報窓口を設置しています。本制度は、当社グループの役員・社員が調達活動に関してコンプライアンス違反行為を行った場合、またその疑念が有る場合に対する通報窓口であり、通報の受付窓口については当社Webサイトに掲載しています。



お取引先様向け通報窓口  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/fair/helpline.html>



## 企業倫理・コンプライアンス

### 研修

#### 基本的な考え方

当社グループは、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止などのコンプライアンス研修を実施しています。また、新入社員、新任管理職など階層別の教育も実施しています。当社グループ（海外）では、各国の法令や会社のルールに基づいたコンプライアンス教育を実施しています。

また、毎月発信するメールマガジンで、身近な事例からコンプライアンスの重要性を發揮できるよう情報共有に努めています。

なお、2023年度における原則全社員を対象とする研修の内容は右記のとおりです。

#### 2023年度の全社員向けの研修

研修内容	目的
ライフシフト概論	世の中の変化（VUCA、人生100年時代）に対する認識・理解を深め、キャリアなど自分事として捉えるきっかけとする。
サステナビリティ基礎教育	ESGやサステナビリティに対する知識や理解を深め、日常の業務に活かす。
情報管理	当社における重要情報資産の区分と取扱いを理解し、各部門が適切に運用できるようにする。また、情報が漏えいした場合に起こりうる被害や影響を認識し、各社員が行うべき対策の目的を理解して実施できるようになる。
インサイダー取引規制	役員・社員のインサイダー取引の防止およびその周囲での同取引の防止を図る。
インボイス制度	新たに導入されるインボイス制度の知識習得を図る。
企業理念	企業理念を理解し、行動に繋げる。
メンタルヘルス	メンタル不調時の対処方法について、具体的な行動を全社員に理解させる。
安全保障輸出管理	安全保障輸出管理の仕組みの理解と社内運用ルールを周知する。
人権	人権啓発および人権への意識向上を図る。
行動規範研修	コンプライアンスの基本となる行動規範の理解を深める。主な内容は以下。「人権尊重」「法令遵守」「公正な商取引（贈収賄や腐敗防止）」「知的財産保護」「機密保持」
独占禁止法	独占禁止法をはじめとする反競争的行為（不公正な取引、正当な理由のない競合他社との接触等）への防止の意識向上を図る。

## 情報セキュリティ

### 基本的な考え方

当社グループは、「FUJITSU GENERAL Way」に掲げられた「企業理念」、「行動規範」に基づいて、日々変化する情報セキュリティリスクに対応し、安全で信頼性の高い製品やサービスをお届けすること、およびお客様、お取引先からお預かりした情報資産、また当社グループの情報資産を、さまざまな脅威から保護することが重要であると認識しています。このような認識の下、情報セキュリティを最重要課題の一つに位置付け情報セキュリティポリシーを定め、当社グループ一丸となって組織的かつ継続的に情報セキュリティに取り組んでいます。



情報セキュリティポリシー全文については当社Webサイトをご覧ください。  
情報セキュリティポリシー  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/info-security/index.html>



### 推進体制

当社グループでは、社長を委員長とするコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会を四半期毎に開催し情報セキュリティへの取り組み状況の報告と審議を行っています。コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会は、情報セキュリティを含むリスクマネジメント推進活動の実績および計画を毎年1度取締役会に報告しています。

また、情報セキュリティ統制部門の指示のもと、各部門や組織に設けた情報セキュリティ管理者が核となり部門内の管理をしています。管理の状況は情報セキュリティ統制部門が確認し、必要に応じた是正を各部門や組織に指示を行うなど、情報セキュリティの維持向上に努めています。さらに、海外を含むグループ会社においても、拠点ごとにセキュリティ管理者を配置し、当社グループ全体のセキュリティ向上に努めています。

なお、情報セキュリティに関する活動方針は、中期事業計画を基に実行計画を毎年見直し、社長および役員を含めたメンバーで決定しています。

## 情報セキュリティ

### 主な取り組み

当社グループでは、情報セキュリティポリシーに従い、情報セキュリティ統制部門がセキュリティ施策を具体化し進めています。また、情報システムセキュリティ規程を定め、情報漏えいを防ぐための規範としています。

社員に対しては、必要な教育や啓発を行うことで社員一人ひとりの意識を高め、情報セキュリティの確保に努めており、社員を対象とした情報セキュリティや情報管理に関するe-learningなどを毎年実施しています。さらに、情報管理に関するポイントをまとめた「情報管理ハンドブック」を制作するほか、問題発生等の対応マニュアルとして「ITリスク対応ポケットマニュアル」を作成し、常時携帯するよう推奨しています。

加えて、社内ポータルサイトに情報セキュリティ専用のサイトを作成し、随時最新の情報を発信しています。このような社内ポータルサイトや各部門や組織のセキュリティ管理者を通じて、情報セキュリティに関する連絡や注意の周知を行っています。

また、秘密情報にアクセスできる社員を必要最小限にするため、各部門において秘密情報へのアクセス権の確認・管理を年2回行うとともに、情報セキュリティ統制部門において、PCのセキュリティ設定についての確認作業を毎月実施しています。

そのほか、毎年不審なメールへの対処訓練や、社内外のシステムでの情報セキュリティ事故を想定した対応訓練を実施しており、2023年度は全社員に対して不審メールへの対処訓練を1回実施しました。その結果に応じて、一部対象者への再訓練も実施しています。

### 問題発生時の対応

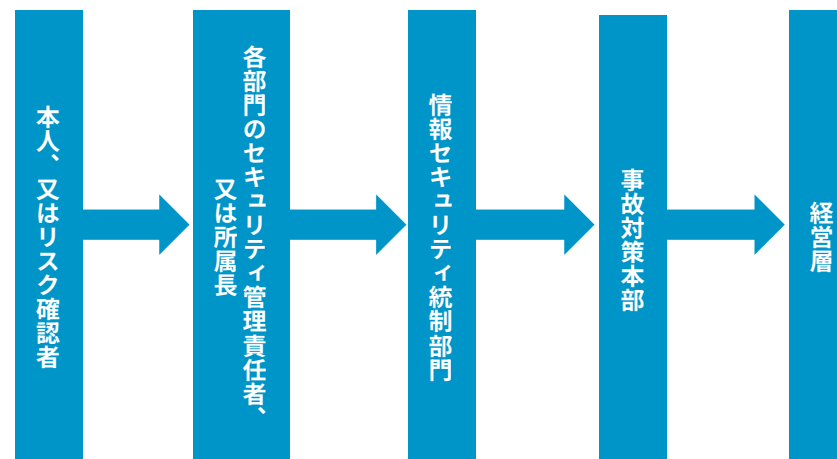
情報セキュリティに関わる事故や違反が発生した場合は、速やかに発生部門が情報セキュリティ統制部門と連携して対応するとともに、随時経営層に報告します。

具体的には、対応マニュアルである「ITリスク対応ポケットマニュアル」に従い、夜間、休日も含め迅速に情報セキュリティ統制部門へ報告します。その後、情報セキュリティ統制部門を中心に、問題の原因究明や再発防止に取り組みます。

発生した事故や違反の内容が重大と判断された場合には、速やかに社長をトップとする事故対策本部を設置して、必要に応じて社外の情報セキュリティ専門機関や行政機関と連携しながら対応にあたります。

なお、2023年度は、不適切な情報管理、漏えいといった重大な情報セキュリティインシデントはありませんでした。

### 問題発生時のエスカレーション手順







## AIへの取り組み

### 基本的な考え方

当社グループは、業務の効率化と品質の向上ならびに製品の付加価値やお客様体験価値の向上のために、AI（人工知能）の利活用が重要であると考えています。

企業理念のOur Philosophyとして宣言している「自発的に取り組みます」や「誠実さを大切にします」にのっとり、高い倫理観を持ってAIの活用に努めていきます。

### 主な取り組み

当社グループは、全社的なデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進にあたり、2024年に業務用の「生成AIサービス」を導入しました。生成AIの利用により、業務の効率化、業務品質の向上、および戦略・創造系タスクの高度化を目指していきます。

一方で、AIの活用によって起こり得る倫理面その他の問題など考慮すべき側面があることを認識しており、生成AIを利用する際の注意点をまとめた「生成AI利用ガイドライン」を策定しました。本ガイドラインは富士通ゼネラルの経営会議で承認されています。

なお、生成AIの利用にあたり、社外秘データの情報漏洩リスクへの対策として、入力するデータがAIの学習に使用されないサービスを採用しています。

ガイドラインには、利用に際して留意すべき事項として、以下のような内容が記載されています。

- 個人情報および他社秘密情報を利用する事を禁じること
- 正確性の問題：人の目で正確性をチェックすること
- 公平性の問題：偏見・バイアスを含む可能性があるため、必ず人が確認すること
- 著作権や商標権など他社の権利を侵害する可能性があること

今後も生成AIの活用を進め、業務の効率化や新たな事業の創出に努めていきます。



# Data

106. 環境パフォーマンスデータ

114. 社会データ

121. ガバナンスデータ



## 環境パフォーマンスデータ

## マテリアルバランス (2023年度実績)

## INPUT

## 研究開発・調達・製造

エネルギー		446,579	GJ
	電力	81,973	MWh
		再生エネルギー由来電力	30,767
	都市ガス	579	千m <sup>3</sup>
	LNG	-	千m <sup>3</sup>
	LPG	1,332	t
	ガソリン	742	kL
	軽油	881	kL
	灯油	36	kL
	A重油	32	kL
原材料		88,239	t
	金属	64,879	t
	プラスチック	13,915	t
	紙類	7,211	t
	その他	2,234	t
水	391	千m <sup>3</sup>	
化学物質取扱量 <sup>※1</sup>	30	t	

※1 PRTR法対象物質のうち、事業所ごとの年間取扱量が100kg以上の物質の取扱量の合計



報告対象範囲の詳細については当社Webサイトをご覧ください。

報告対象組織一覧

<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/organization.html>



## OUTPUT

## 研究開発・調達・製造

大気放出	温室効果ガス	12,736	t-CO <sub>2e</sub>
	CO <sub>2</sub>	9,400	t-CO <sub>2</sub>
	フロン類	3,336	t-CO <sub>2e</sub>
	NOx	33.8	t
	SOx	1.5	t
	VOC	6.7	t
廃棄物		9,348	t
	最終処分量	658	t
	有効利用量・他	1,633	t
	有価物量	7,057	t
排水	排水量	338	千m <sup>3</sup>
	BOD	10.2	t
	COD	29.6	t
化学物質排出量・移動量 <sup>※2</sup>	29	t	

※2 PRTR法対象物質のうち、事業所ごとの年間取扱量が100kg以上の物質の取扱量を対象とした排出・移動量

## 環境パフォーマンスデータ

### マテリアルバランス (2023年度実績)

INPUT			
物流			
		32,860	GJ
エネルギー※1	車両燃料	32,250	GJ
	調達	2,690	GJ
	出荷	29,559	GJ
	海上輸送燃料	610	GJ
	出荷	610	GJ

製品使用			
エネルギー	電力※2	54,172	千MWh

リサイクル			
		435,106	台
再商品化処理台数	ブラウン管式テレビ	1,456	台
	液晶・プラズマ式テレビ	82	台
	エアコン	375,426	台
	冷蔵庫・冷凍庫	55,454	台
	洗濯機・衣類乾燥機	2,688	台

※1 日本国内が対象

※2 販売した空調機の見積製品寿命までの総稼働時間において消費する電力の総量

OUTPUT			
物流			
	CO <sub>2</sub>	29,131	t-CO <sub>2</sub>
大気排出	調達	1,374	t-CO <sub>2</sub>
	うち 日本国内	185	t-CO <sub>2</sub>
	出荷	27,757	t-CO <sub>2</sub>
	うち 日本国内	2,083	t-CO <sub>2</sub>

製品使用			
大気放出	CO <sub>2</sub> ※3	23,980,534	t-CO <sub>2</sub>

リサイクル			
		36,191	t
再商品化量	処理量	18,669	t
	フロン再生量	247	t
	その他への再利用	17,275	t

※3 販売した空調機の見積製品寿命までの総稼働時間に発生するCO<sub>2</sub>排出量

## 環境パフォーマンスデータ



Scope1,2およびScope3カテゴリ11については、第三者保証を受けています。  
 詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
 環境パフォーマンスデータ  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/performance.html>



## GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の報告

単位：t-CO<sub>2e</sub>

Scopeおよびカテゴリ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度比率		
企業活動による排出 (Scope1+Scope2 (マーケット基準)) ※1	69,169	64,885	43,188	20,895	12,736	0.05%		
Scope1 自社での燃料やフロンの使用に伴う直接排出	26,719	24,497	30,651	20,895	12,736	0.05%		
Scope2 自社が購入した電気や熱の利用に伴う間接排出	マーケット基準 ※2	42,450	40,388	12,536	0	0	0.00%	
	ロケーション基準 ※3	33,088	33,078	44,132	44,405	40,510	-	
その他の間接排出 (Scope3)	30,880,650	27,948,148	31,763,593	40,504,255	24,946,772	99.95%		
上流	カテゴリ1 購入した製品・サービス	657,631	897,591	883,642	739,007	886,174	3.55%	
	カテゴリ2 資本財	43,072	26,973	25,341	25,391	36,459	0.15%	
	カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	2,864	2,863	3,101	3,125	2,846	0.01%	
	カテゴリ4 輸送、配送 (上流) ※4	74,485	70,669	75,608	91,135	20,780	0.08%	
	カテゴリ5 事業から出る廃棄物	1,873	2,927	2,441	2,536	2,242	0.01%	
	カテゴリ6 出張 ※5	1,544	576	969	1,057	1,131	0.00%	
	カテゴリ7 雇用者の通勤 ※5	302	312	284	311	297	0.00%	
	カテゴリ8 リース資産 (上流) ※6	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	-	
	カテゴリ9 輸送、配送 (下流) ※4	41,806	38,806	44,655	54,139	9,182	0.04%	
	カテゴリ10 販売した製品の加工	13	28	37	44	36	0.00%	
	カテゴリ11 販売した製品の使用 ※7	30,048,369	26,898,531	30,718,445	39,577,537	23,980,534	96.08%	
	下流	カテゴリ12 販売した製品の廃棄	8,691	8,873	9,068	9,974	7,091	0.03%
		カテゴリ13 リース資産 (下流)	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	-
		カテゴリ14 フランチャイズ	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	-
		カテゴリ15 投資	対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	-
バリューチェーン全体の排出量 (Scope1+Scope2 (マーケット基準) +Scope3)	30,949,819	28,013,033	31,806,781	40,525,150	24,959,508	100.00%		

※ 注釈については、次ページをご参照ください。



## 環境パフォーマンスデータ

### GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の報告

#### 注釈

※1 工場における修理工程からのフロン排出量については、2021年度までは製品へのフロン充填量をフロン排出量と看做して算定していましたが、22年度からは製品へのフロン充填量から回収量を差し引いた量をフロン排出量として算定しています。

※2 国内：購入している電力の契約に基づいた排出係数により算出

海外：IEA「Emissions Factors」より国別の排出係数により算出

なお、Scope2のCO<sub>2</sub>排出量がゼロになっている理由は、再生可能エネルギー電力の契約と再生可能エネルギーによる自家発電、再生可能エネルギー電力証書を購入したため。

※3 特定のロケーションにおける発電に伴う平均的な排出係数に基づいた算出

<2020年度以前>

国内：電気事業者連合会公表資料にある2002年の排出係数により算出

海外：電気事業者連合会公表資料にある2006年の排出係数により算出

<2021年度以降>

国内：環境省「電気事業者別排出係数」における全国平均係数により算出

海外：IEA「Emissions Factors」より国別の排出係数により算出

※4 海外輸送については、2023年度から算定方法を見直しました。

※5 カテゴリー6・7は日本国内が対象

※6 Scope1,2に含む

※7 算定の対象製品

<2020年以前>

空調機、情報通信システム製品、車載カメラを対象

<2021年以降>

空調機を対象

なお、集計精度の向上に伴い、2021年度のみ、数値を遡及して修正しています。



Scope1,2およびScope3カテゴリ11については、第三者保証を受けています。  
詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
環境パフォーマンスデータ  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/performance.html>



## 環境パフォーマンスデータ

### エネルギー使用量

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
電力	MWh	81,541	82,173	89,306	89,113	81,973
再生可能エネルギー由来電力	MWh	645	1,304	3,245	28,951	30,767
軽油	kL	987	970	839	906	881
ガソリン	kL	464	822	759	759	742
灯油	kL	50	54	42	34	36
A重油	kL	34	40	27	32	32
LPG	t	2,585	2,509	2,567	2,491	1,332
都市ガス	千m <sup>3</sup>	208	142	511	431	579
LNG	千m <sup>3</sup>	206	280	-	-	-

### 原材料使用量

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
金属	t	89,706	101,452	102,637	107,720	64,879
金属以外（プラスチック等）	t	41,168	38,259	37,118	36,041	23,360

### 化学物質取扱量

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
化学物質取扱量※	t	52	40	50	54	30

※ PRTR法対象物質のうち、事業所ごとの年間取扱量が100kg以上の物質の取扱量の合計

## 環境パフォーマンスデータ



Scope1,2およびScope3カテゴリ11については、第三者保証を受けています。  
 詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
 環境活動：環境パフォーマンスデータ  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/performance.html>



## 大気排出

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
事業活動にともなうCO <sub>2</sub> 排出量	t-CO <sub>2</sub>	45,617	46,217	25,482	12,611	9,400
CO <sub>2</sub> 以外の温室効果ガス排出量※1 (CO <sub>2</sub> 換算)	t-CO <sub>2e</sub>	14,190	11,358	17,706	8,284	3,336
窒素酸化物 (NOx) ※2	kg	24,385	33,715	30,502	31,539	33,784
硫黄酸化物 (SOx) ※2	kg	674	3,031	7,418	1,280	1,511
化学物質排出・移動量 ※3	t	49	37	47	50	29
揮発性有機化合物 (VOC)	kg	0	0	0	5,858	6,653

## 水

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
使用量	千m <sup>3</sup>	396	382	417	409	391
水道水・飲料	千m <sup>3</sup>	395	382	416	408	390
雨水	千m <sup>3</sup>	1	0	1	1	1
排水量	千m <sup>3</sup>	341	331	364	355	338
下水	千m <sup>3</sup>	340	331	364	354	337
河川・海	千m <sup>3</sup>	1	1	1	1	1
水質 (BOD)	t	39.8	12.1	15.9	10.0	10.2
水質 (COD)	t	83.6	50.3	45.3	31.2	29.6

※1 工場における修理工程からのフロン排出量については、2021年度までは製品へのフロン充填量をフロン排出量と看做して算定していましたが、2022年度からは製品へのフロン充填量から回収量を差し引いた量をフロン排出量として算定しています。

※2 データを精査した結果、2022年度に掲載した実績数値を一部修正しています。

※3 PRTR法対象物質のうち、事業所ごとの年間取扱量が100kg以上の物質の取扱量を対象とした排出・移動量



## ■ 環境パフォーマンスデータ

### 廃棄物（国内：事業所／グループ会社）

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有効利用・他	t	322	310	412	423	386
有価物	t	1,232	907	1,025	974	878
最終処分量	t	198	186	103	109	115
再資源化率	%	88.7	86.7	93.3	92.8	91.6

### 廃棄物（海外：生産グループ会社）

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有効利用・他	t	1,343	1,357	1,602	1,400	1,210
有価物	t	6,696	7,118	7,689	9,683	6,179
最終処分量	t	476	399	536	744	459
再資源化率	%	94.4	95.5	94.5	93.7	94.1

## 環境パフォーマンスデータ

### リサイクル

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
再商品化処理台数	千台	397	451	418	429	435	
再商品化率	エアコン	%	94	94	95	95	95
	ブラウン管式テレビ	%	74	74	74	74	74
	液晶式・プラズマ式テレビ	%	87	86	86	87	86
	冷蔵庫・冷凍庫	%	80	81	80	80	80
	洗濯機・衣類乾燥機	%	93	94	94	94	94
プラスチック系容器包装の回収推計 (発泡スチロール)	kg	5,266	5,271	6,073	5,247	4,039	
プラスチック系容器包装の回収推計 (他)	kg	9,720	9,533	10,091	8,869	6,667	

## 社会データ

## 従業員（基本情報）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（正社員）	連結	人	8,042	8,066	8,398	8,335	8,765
	男性	人	-	-	-	5,737	6,048
	女性	人	-	-	-	2,598	2,717
	女性比率	%	-	-	-	31.2%	31.0%
	連結	人	8,042	8,066	8,398	8,335	8,765
	日本	人	-	-	-	2,216	2,257
	米州	人	-	-	-	166	168
	欧州	人	-	-	-	98	275
	中東・アフリカ	人	-	-	-	17	15
	オセアニア	人	-	-	-	519	584
	アジア	人	-	-	-	2,873	3,207
	中華圏	人	-	-	-	2,446	2,259

## 社会データ

## 従業員（基本情報）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数（正社員）	単体	人	1,642	1,679	1,710	1,729	1,734
	男性	人	1,424	1,441	1,458	1,467	1,464
	女性	人	218	238	252	262	270
	女性比率	%	13.3%	14.2%	14.7%	15.2%	15.6%
	単体	人	1,642	1,679	1,710	1,729	1,734
	30歳未満	人	382	373	356	342	329
	30~50未満	人	762	775	803	790	780
	50歳超	人	498	482	551	597	625
平均年齢（正社員）	単体	歳	41.7	41.0	42.3	42.6	42.9
外国籍社員数	単体	人	25	19	16	16	11
	男性	人	-	-	-	9	6
	女性	人	-	-	-	7	5
従業員数（非正規従業員）	単体	人	-	-	197	190	187
従業員に占める非正規従業員の割合	単体	%	-	-	10.3%	9.9%	9.7%
障がい者雇用者数	単体、特例子会社※	人	61.0	65.0	71.5	78.5	81.0
障がい者雇用者率	単体、特例子会社※	%	2.65%	2.69%	2.90%	3.14%	3.16%

※ (株)富士通ゼネラル、(株)富士通ゼネラルフィールドセールス、(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー、(株)富士通ゼネラルハードウェアを対象に集計しています。

## 社会データ

## 従業員（管理職者数および女性従業員比率）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
管理職数	単体	人	-	-	432	443	447
	男性	人	-	-	423	434	436
	女性	人	3	6	9	9	11
	うち新任女性管理職	人	2	3	3	0	1
新任管理職、リーダー層（L等級）に新規昇格した女性の数	単体	人	-	-	3	5	3
初級管理職（MおよびE等級）に占める女性の割合*	単体	%	-	-	-	-	3.3%
管理職に占める女性労働者の割合	連結	%	-	-	-	10.2%	11.5%
	単体	%	-	-	-	2.0%	2.6%
	(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス	%	-	-	-	0.0%	0.0%
	(株)富士通ゼネラルフィールドセールス	%	-	-	-	0.0%	0.0%
	(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー	%	-	-	-	4.8%	4.5%
収益を生み出す部門の女性管理職の割合	単体	%	-	-	-	1.54%	1.76%
STEM関連職における女性の割合	単体	%	-	-	-	7.79%	10.14%

\* 初級管理職（MおよびE等級）とは、課長職相当の管理職を指しています。

## 社会データ

## 従業員（採用者数および離職・勤続）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新規採用者数（下記の新卒採用者数含む）	単体	人	-	-	109	100	110
	男性	人	-	-	83	76	83
	女性	人	-	-	26	24	27
	女性比率	%	-	-	23.9%	24.0%	24.5%
新卒採用者数	単体	人	108	88	74	61	69
	男性	人	89	62	51	45	51
	女性	人	19	26	23	16	18
	女性比率	%	17.6%	29.5%	31.1%	26.2%	26.1%
離職者数	単体	人	32	28	49	55	63
	男性	人	26	25	37	47	55
	女性	人	6	3	12	8	8
離職率	単体	%	-	1.67%	3.10%	3.22%	3.64%
	男性	%	-	1.76%	2.78%	3.22%	3.75%
	うち30歳未満	%	-	4.15%	5.12%	3.76%	7.87%
	うち30~50歳未満	%	-	1.52%	2.86%	3.75%	3.97%
	うち50歳超	%	-	0.44%	1.24%	2.20%	1.50%
	女性	%	-	1.38%	5.04%	3.17%	3.05%
	うち30歳未満	%	-	2.90%	6.25%	4.49%	4.55%
	うち30~50歳未満	%	-	0.96%	5.45%	2.73%	2.73%
	うち50歳超	%	-	0.00%	2.08%	1.89%	1.56%
平均勤続年数	単体	年	16.9	17.3	17.4	17.6	17.7
	男性	年	17.4	17.9	18.0	18.2	18.4
	女性	年	14.1	13.8	14.0	14.2	14.0

## 社会データ

## 従業員（育児）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者数	単体	人	19	21	25	25	26
	男性	人	6	7	13	16	19
	女性	人	13	14	12	9	7
育児休業から復職した社員の総数	単体	人	12	8	12	31	27
	男性	人	6	5	10	17	19
	女性	人	6	3	2	14	8
育児のため短時間勤務をしている社員の総数	単体	人	29	29	28	38	50
	男性	人	0	0	0	1	1
	女性	人	29	29	28	37	49
男性労働者の育児休業取得率	単体	%	-	-	-	47.0%	55.9%
	(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス	%	-	-	-	40.0%	60.0%
	(株)富士通ゼネラルフィールドセールス <sup>※1</sup>	%	-	-	-	※-	※-
	(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー	%	-	-	-	0.0%	33.3%
男性労働者（正規雇用）の育児休業取得率または配偶者出産休暇の取得率	単体	%	-	-	-	-	79.4%
男性労働者の育児休業の平均取得期間	単体	日	-	-	-	65	50

※ 育児休業取得の対象となる男性労働者がいないため、算出していません。

## 社会データ

### 従業員（男女の賃金の差異）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働者の男女の賃金の差異	単体	%	-	-	-	70.0%	70.7%
	うち正規雇用労働者	%	-	-	-	69.5%	70.3%
	うちパート・有期労働者	%	-	-	-	55.3%	53.7%
	(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス	%	-	-	-	53.2%	53.3%
	うち正規雇用労働者	%	-	-	-	55.6%	57.2%
	うちパート・有期労働者	%	-	-	-	72.4%	70.4%
	(株)富士通ゼネラルフィールドセールス	%	-	-	-	87.0%	88.1%
	うち正規雇用労働者	%	-	-	-	※_	※_
	うちパート・有期労働者	%	-	-	-	89.6%	92.0%
	(株)富士通ゼネラルOSテクノロジー	%	-	-	-	75.8%	77.4%
	うち正規雇用労働者	%	-	-	-	76.8%	78.3%
	うちパート・有期労働者	%	-	-	-	52.9%	57.2%

※ 正規雇用の女性労働者がいないため、算出していません。



## 社会データ

## 従業員（その他）

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合加入率 <sup>※1</sup>	単体	%	-	-	-	99.7%	99.7%
年間研修費用	単体	百万円	59	69	66	70	58
従業員エンゲージメント調査実施率	単体	%	-	-	-	87.5%	86.4%
労働災害発生件数（目標：0件）	単体	件	-	-	-	6	6
	海外 <sup>※</sup> 海外駐在を対象にした集計数値	件	-	-	-	0	0
休業災害度数率 [LTIFR] <sup>※2</sup>	単体		-	-	-	0.26	0.78
休業災害強度率 <sup>※3</sup>	単体		-	-	-	0.0013	0.0115
労働災害死者数	単体	人	-	-	-	0	0

※1 ユニオンショップ協定に基づき、管理職を除く一般社員が加入対象となります。

※2 派遣社員は含んでいません。また、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で労働災害の頻度を表したものです。労働災害（休業1日以上）による死傷者数÷延べ労働時間×1,000,000

※3 派遣社員は含んでいません。また、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したものです。延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000



## ■ ガバナンスデータ

### 取締役会<sup>※1</sup>

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役数	合計	人	12	10	11	11	11
	男性	人	11	9	10	10	10
	女性	人	1	1	1	1	1
	取締役会における女性の割合	%	8.3%	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%
	うち社外取締役	人	4	4	5	5	5
	取締役会における社外取締役の割合	%	33.3%	40.0%	45.5%	45.5%	45.5%
	うち外国籍取締役	人	0	0	0	0	0

### コンプライアンス

指標	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
企業倫理ヘルプラインへの通報件数（内部通報件数）	連結	件	4 <sup>※2</sup>	7	4	6	6

※1 各年度6月末時点のデータとなります。

※2 2018年度および2019年度は、本社および国内子会社での件数です。