



富士通ゼネラルグループ

# SUSTAINABILITY REPORT

サステナビリティレポート

# 2022



# 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。



## FUJITSU GENERAL Way

### Our Mission

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。

#### - 共に未来を生きる -

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。

### 企業理念

### Our Philosophy

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。

#### 自発的に取り組みます

私たちは、自己成長のための努力を惜みず、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。

#### 人を思い活かします

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。

#### 誠実さを大切にします

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。

### 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表したものです。

- 人権を尊重します
- 法令を遵守します
- 公正な商取引を行います
- 知的財産を守り尊重します
- 機密を保持します
- 業務上の立場を私的に利用しません

## TOPメッセージ



「サステナブル経営」の推進を加速させ、  
「ブランディング活動強化」「真のグローバル企業への脱皮」  
「自発的なキャリア形成と学び」などの  
新たな活動や施策により「企業文化変革」を実現し、  
「地球環境や社会への貢献」を目指します。

株式会社富士通ゼネラル  
代表取締役社長 経営執行役社長

吉野 雄郎

### 新型コロナウイルス感染拡大で変わりゆく世界と富士通ゼネラルグループ

現在、世界的に地球環境への関心がかつてないほどの高まりを見せており、各国で脱炭素への取り組みが加速しています。

また、数年にわたる新型コロナウイルス蔓延の影響で、巣ごもりにより空調機器の需要が拡大するとともに、清潔・除菌のニーズがこれまで以上に増しており、富士通ゼネラルグループの主力事業である空調機部門で培ったヒートポンプ技術を活用した空調機器は、これらの課題・ニーズに応える製品として今後ますますの成長が期待されます。

一方で、半導体をはじめとする部品逼迫や物流停滞など世界的なサプライチェーンの混乱に加え、素材・部品価格や輸送費の高騰など、事業活動に伴うコスト環境は急激に悪化しており、さらに、今後の新型コロナウイルスの感染動向やウクライナ情勢なども不透明な状況のなかで、当社グループは、サプライチェーンの正常化と部材のコスト高への対応といった喫緊の課題への取り組みと同時に、次期中期経営計画に向けて、従来の「中期経営計画の重点テーマ」をベースに「サステナブル経営」の推進を加速させ、「ブランディング活動強化」「真のグローバル企業への脱皮」「自発的なキャリア形成と学び」などの新たな活動や施策により「企業文化変革」を実現し、「地球環境や社会への貢献」を目指します。

### 「サステナブル経営」の加速

富士通ゼネラルグループでは 2021 年3月に当社グループの経営方針として「サステナブル経営」の基本方針を制定しました。サステナビリティの具体的な目標である「持続可能な開発目標 (SDGs)」の理念は「誰一人取り残さない」です。それは、現在のお客さまだけでなく、未来のお客さまや社会にもずっと寄り添うと決意した、当社グループの企業理念 (Our Mission) 「- 共に未来を生きる -」そのものです。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グループの事業の成長を追求するものであると考えています。

よって「サステナブル経営」の推進は、私たちの企業理念の実践にほかなりません。当社グループは、「地球との共存」「社会への貢献」「社員との共感」をサステナブル経営の3つの柱として、取り組みを推進していきます。

2021 年度の成果としましては、「地球との共存」においては、当初の計画より早く 2022 年4月に事業活動における電力を再生可能エネルギー 100%に転換したことにより、カーボンニュートラルの前倒し達成にめどが立ってきました (達成年度を 2030 年度から 2025 年度に変更)。また、暖房用途としてのヒートポンプ機器や、一定速エアコン<sup>\*1</sup>から省エネ性が高いインバーターエアコンへの切り替えなど、いわゆるサスプロ製品<sup>\*2</sup>の販売が当初計画より大幅に拡大しており、脱炭素に向けた取り組みが加速しています。「社会への貢献」においては、地域社会との連携強化を図ることを目的に、本社近隣小学校の社会科見学受け入れ等をおこなっており、身近なことから「社会への貢献」を継続することの大切さを感じています。そして「社員との共感」においては、健康経営や自発的なキャリア意識の醸成を加速させています。

今後、さらなる「サステナブル経営」の推進加速を行うには、利益ある成長が必要であると感じています。先行きが不透明で環境変化が激しい現代において、継続的な先行投資による持続可能な成長を達成するには、一段上の利益創出、充実した財務体質の確立が不可欠です。そして、品質やガバナンス強化を前提とした事業規模の拡大と利益ある成長により、企業としてのパワーをつけ、「サステナブル経営」を実現するとともに、企業理念で目指している「世界中のお客さまと社会に」広く貢献していきます。

富士通ゼネラルグループは、新たな成長に向かって踏み出しています。どうぞ皆さまのご理解ご支援をよろしくお願いいたします。

\*1 コンプレッサーの回転数が一定なため ON・OFF を繰り返すことで温度調節を行うエアコン、回転数を可変することで温度調節を行うインバーターエアコンに比べて「省エネ性」が低い。

\*2 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ことで、「サステナブル・プロダクト (サスプロ)」として社内認定された製品・サービス。

## 担当役員メッセージ

富士通ゼネラルグループの強みを活かし、  
「気候変動抑制への貢献」「イノベーションの創出」  
「地域社会貢献」を通して、  
皆さまと「- 共に生きる -」未来を目指します。

富士通ゼネラルグループは、「創業以来培ってきた革新的なモノづくり力」と「グローバルな事業展開」「当社代理店や協業先とのパートナーシップ」を活かし、主力事業である空調機部門で長年培ってきたヒートポンプ技術を活用した製品で、化石燃料機器からの置き換え推進などの「気候変動抑制への貢献」を強化していきます。また現在の本業以外についても、SDGsで掲げられている社会課題の本質を熟慮し、当社グループが進めている「イノベーション創出活動」により、本業以外でも社会課題解決への貢献を目指していきます。

そして地域に根差した次世代教育など「地域社会貢献」に注力し、当社グループだからこそ実現できるサステナブルな未来へ貢献していきたいと考えています。

### 気候変動抑制貢献に向けて

#### — カーボンニュートラルに向けて —

事業活動において自らが使用する電力については、当初計画よりも3年早い2022年4月より再生可能エネルギー比率100%転換を実現しました。電力以外についても、当初予定していた2030年度達成から2025年度へと5年目標を前倒し、カーボンニュートラルに向けて積極果敢に進めていきます。また、再生可能エネルギーへの転換だけでなく、全社アカスリ運動（徹底したムダとり）を推進することで、エネルギー自体の使用量についても継続して削減していきます。

#### — サステナブル・プロダクト認定制度 —

製品・サービスについては、SDGsで掲げる社会課題解決への貢献度が高いものを社内認定する「サステナブル・プロダクト（以下、サスプロ）」制度を設け、認定製品・サービスの拡販を進めています。

「サスプロ」認定製品の例として、富士通ゼネラルグループの主力事業である空調機部門で培ったヒートポンプ技術を活かした製品を開発・販売し、化石燃料を使用する暖房機器からの置き換えが図られることにより、使用時における温室効果ガス排出量の大幅な削減が期待できます。このような製品をサスプロとして認定し、少しでも多くのお客さまに当社グループのヒートポンプ機器をお使いいただけるよう、グローバルな販売網を活かして拡販を進めていきます。

2021年度に開始したサスプロ制度ですが、2021年度のサスプロ認定製品売上高は約400億円、当社グループ売上高の約10%を占めています。新たに開発するサスプロ関連製品・サービスには重点投資を行うことで、サスプロの開発と販売を拡大し、2030年度までにサスプロ認定製品の売上高比率を、当社グループ全体の売上高の30%以上にする計画で進めています。

#### 経営執行役

コーポレートコミュニケーション室長  
兼 サステナビリティ推進統括部長  
兼 環境統括部長

#### 加納 俊男



### イノベーションの創出で社会課題解決へ貢献

職場において心理的安全性が醸成されることが、さらなるイノベーションの創出につながると考えています。そのため、富士通ゼネラルグループでは健康経営を推進し、社員の健康増進だけでなく、その先にある「お互いが認め合い働きやすい、働きがいがある職場」そして「社員全体の意欲・総合力の向上」を目指しています。

また、BIG<sup>\*1</sup>、FIC<sup>\*2</sup>、10%ルール<sup>\*3</sup>などの制度も活用し、個として、またチームとして意見を自由に出しあえることができる場を設け、既存の当社事業に縛られることなく、SDGsで掲げる社会課題についてもイノベーションの種を見出し、育て、事業化に向けて進めています。

### 地域に根差した社会貢献を目指して

富士通ゼネラルグループは、社会貢献のうち、「次世代人材育成」「地域社会とのコミュニケーション」「地球環境保全」を重点的に取り組むことを基本方針として掲げ、取り組みを進めています。

特に「次世代教育」に注力しており、次世代を担う子どもたちに向けて、モノづくりの楽しさを社員が直接伝える出前事業を川崎本社の近隣小学校で実施し、モノづくりを未来へつなげる活動を行っています。

また今後は、さまざまな事情で貧困の負の連鎖が断ち切れず、高等教育を受ける意思があっても受けることのできない子どもたちへの支援も進めていきます。

当社グループはサステナブル経営を通じて、誰ひとり取り残さず、皆さまと「- 共に生きる -」未来を目指していきます。

\*1 Being Innovative Group の略。新しい価値を創造し、世の中に提供することを具現化するための専任グループ。

\*2 The Future of Innovation Challenge の略。個人の発想を起点に、社会課題を解決する事業を創り出しスケールさせていく、アイデア募集型の新規事業創出活動。

\*3 月の所定労働時間の最大10%までを、業務に直接的・間接的に関連する活動のために自由に使うことを認める制度。

# 目次／編集方針

## 目次

### Introduction

- 1 企業理念
- 3 TOPメッセージ
- 5 担当役員メッセージ
- 7 目次／編集方針
- 9 富士通ゼネラルグループ概要

### 富士通ゼネラルのサステナブル経営

- 13 価値創造のプロセス - イメージ図 -
- 15 価値創造のプロセス - 施策とKPI -
- 17 サステナブル経営の推進
- 35 重点取り組みテーマ

### 社会への貢献

- 39 お取引先とのかかわり
- 41 パートナーシップ
- 42 品質に対する取り組み  
ステークホルダー・エンゲージメント
- 43 外部評価・参画イニシアチブ
- 44 地域社会とのかかわり

### 社員との共感

- 49 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり
- 51 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### 地球との共存

- 59 環境ビジョン
- 65 環境マネジメント
- 66 活動内容
- 69 気候変動関連の情報開示  
- TCFDに基づく開示 -

### ガバナンス

- 73 人権
- 75 コーポレートガバナンス
- 77 リスクマネジメント
- 79 企業理念
- 81 コンプライアンス

#### 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。

読者の皆さまには以上をご承知いただきたくお願いいたします。

## 編集方針

本報告書は、富士通ゼネラルグループが持続可能な社会の実現を目指して取り組む活動について、方針・考え方や2021年度の取り組み内容・実績を報告するものです。

■ 報告対象期間 2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）  
ただし、一部はそれ以外の期間の内容も含まれます。

■ 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・持分法適用会社

■ 参考にしたガイドラインなど

- 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）」

■ 情報開示の体系

当社グループの企業活動情報は、ステークホルダーの皆さまに対しさまざまな情報を開示しています。

本報告書では、非財務情報に関する方針・取り組みを簡潔に掲載し、具体的な取り組みや結果は当社Webサイトにてご紹介しています。

	Webサイト	冊子（PDF版）
非財務情報	<p>環境 - サステナビリティ活動</p>  <p>社会</p>  <p>ガバナンス</p> 	<p>- サステナビリティレポート</p> <p>サステナビリティ活動のうち、特に重要と考えている取り組みについて報告・掲載しています。</p>  <p>※環境・社会データは、当社Webサイトに掲載しています。</p>  <p>- 統合報告書</p> <p>長期的に成長し企業価値を高めるための経営戦略、業績をはじめとする財務情報に加え、重要度が高いと考えるサステナビリティ戦略を掲載しています。</p> 
財務情報	<p>- IR情報</p>  <p>投資家・株主の皆さまを対象に当社の財務情報を掲載しています。</p> 	<p>- 有価証券報告書</p> <p>- 事業報告書</p> 

■ 発行 2022年9月（次回予定：2023年9月）

■ お問い合わせ先

サステナビリティ推進統括部 サステナビリティ推進部

※本報告書における表示単位未満の端数については、金額は切り捨て（ただし、億円単位で記載の金額に限り四捨五入）、各種比率は四捨五入にて表示します。

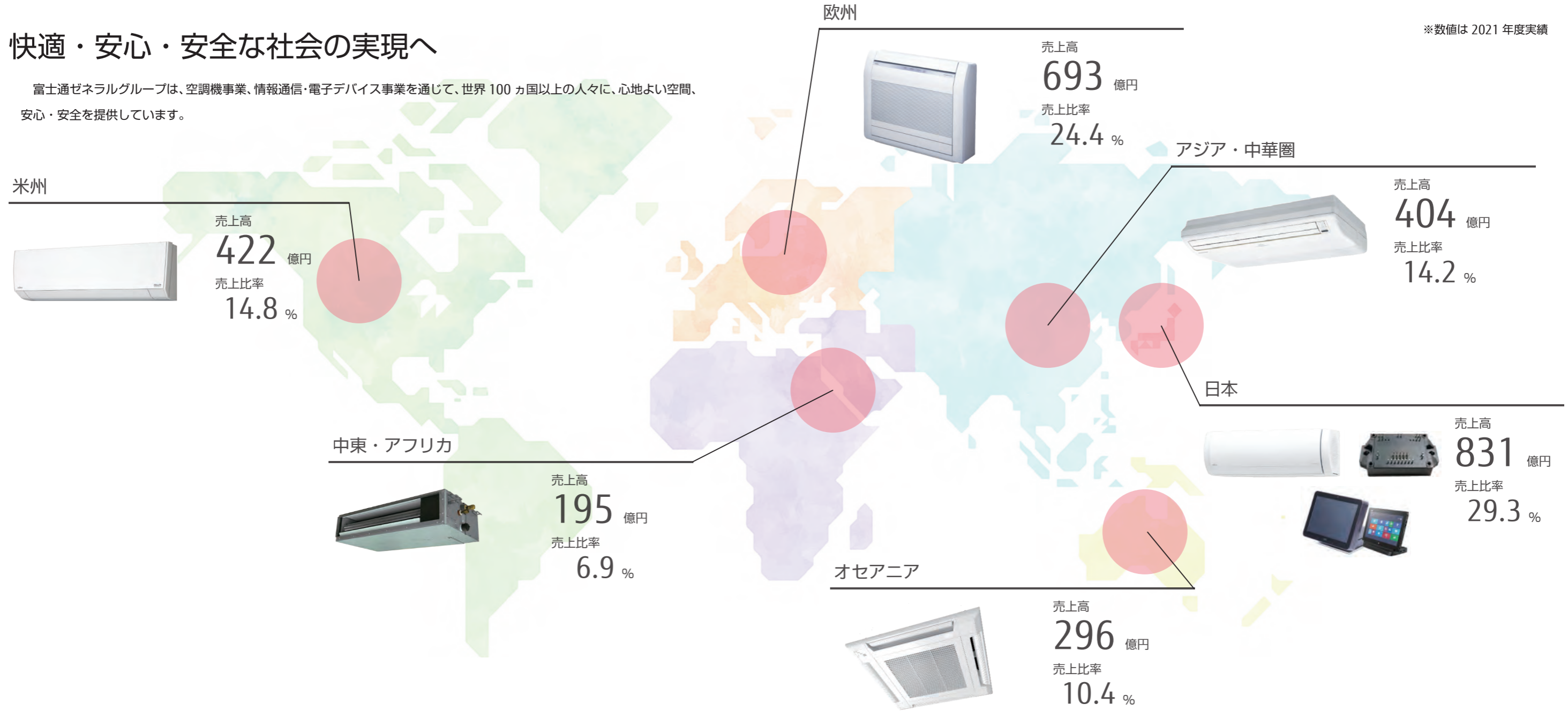
※本報告書の一部または全部を許可なく転載することを禁じます。

● 「ノクリア」は株式会社富士通ゼネラルの登録商標です。

# 富士通ゼネラルグループ概要

## 快適・安心・安全な社会の実現へ

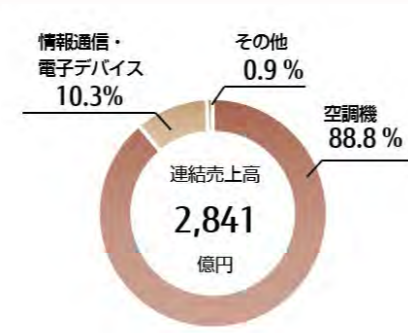
富士通ゼネラルグループは、空調機事業、情報通信・電子デバイス事業を通じて、世界 100 カ国以上の人々に、心地よい空間、安心・安全を提供しています。



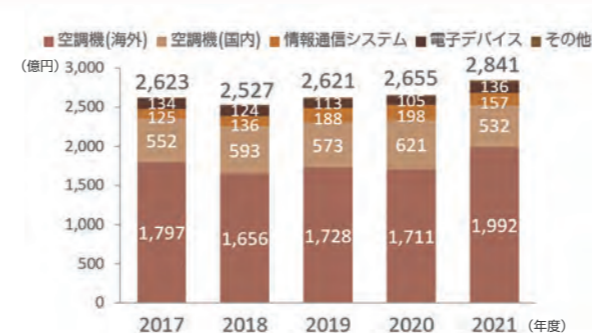
### 当社グループの事業

<p><b>空調機事業</b></p> <p>"いのちが変わる、空気をつくる" いつも"人"を包みこんでいる、"空気"という存在。 富士通ゼネラルは、快適でクリーンな"空気"を生み出す空調機器でその時代、その地域に最適な本当の"ここちよさ"を実現します。</p>	<p><b>情報通信システム事業</b></p> <p>"安心・安全の未来を共につくる" 創業期から続く通信機事業。富士通ゼネラルの情報通信システム事業は、これからも私たちの暮らす社会の未来に向けて、安心安全をお届けします。</p>	<p><b>電子デバイス事業</b></p> <p>"世界に誇る高度な技術・提案力" 緻密で精度の高い品質と信頼性をお届けします。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

### セグメント別売上高構成比率



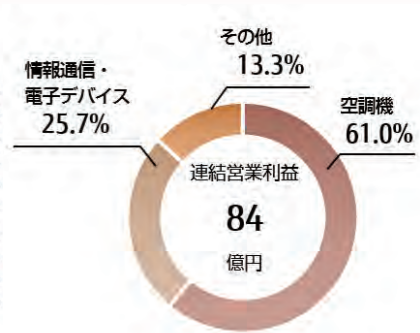
### 売上高



### 営業利益/営業利益率



### セグメント別営業利益構成比率



# 富士通ゼネラルの サステナブル経営

- 13 価値創造のプロセス - イメージ図 -
- 15 価値創造のプロセス - 施策とKPI -
- 17 サステナブル経営の推進
- 35 重点取り組みテーマ



Fujitsu General's Sustainable Management

# 価値創造のプロセス - イメージ図 -



- 共に未来を生きる -

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。

SDGsと  
富士通ゼネラル  
の想いは「同じ」

SDGs (国連)

**誰一人取り残さない**  
「人々」が「協力」しながら、「豊か」で「平和」に「地球」で暮らし続けられる未来をめざす

**製造資本**  
革新的な「モノづくり」を生み出すグローバルな生産・研究開発拠点

- 生産拠点 8拠点  
【内訳】 国内：2拠点  
          海外：6拠点
- 研究開発拠点 6拠点  
【内訳】 国内：1拠点  
          海外：5拠点

**人的資本**  
革新的な「モノづくり」を支える人材

- 自発型人材の育成
- 「モノづくり」力の育成 (技術アカデミー)

**知的資本**  
創業以来 世界初・業界初を生み出してきた価値創造力

< 空調機 >

- 簡易取付カセット型クーラー (業界初)
- フィルター自動清掃機能付きエアコン (世界初)
- ハイブリッド気流エアコン (世界初)

< 情報通信・電子デバイス >

- デジタル消防救急無線 (SCPC方式) システム (日本初)
- 防災行政無線タッチスクリーン操作卓 (業界初) など

**社会関係資本**  
連携強化によるビジネス領域の拡大・共同開発\*

- 共同開発 9社
- 海外販社 15社
- 海外代理店 97社

\* 2022年3月時点

**モノづくりの力**

- 世界初・業界初の技術

**グローバルな事業展開**

- 世界 100 カ国以上で事業展開

**パートナーシップの拡大**

**サステナブル経営の推進**

Planet

**Our People**

**社会のサステイナビリティを念頭経営**

- SDGsのし、現在の視野に入れ、最先端技術に向けた取り組み
- 将来性を見、リソースの集中投下

**テナビリティに置いた**

意義を熟慮本業以外も、イノベーションへの対応に組みの推進

**据えた経営投資、資本**

事例>

- 省エネ性に優れたデバイスの開発

富士通ゼネラルにしかできない  
サステナブルな未来へ、共に

**世界初・業界初の創出と実現**

「モノづくり」の力を活かし  
**イノベーション**  
の創出

**世界中にCO<sub>2</sub>排出量が少ない  
快適でクリーンな  
"空気"を提供**

インバーター技術を活かし  
**気候変動抑制** への貢献

- ヒートポンプ機器の開発・拡販
- 省エネ性が向上した機器の開発・販売
- 再生可能エネルギー活用機器の開発・販売 など

ヒートポンプ式  
温水暖房システム A TW

**創業期から続く  
高い通信技術**

高い通信技術を活かし  
**安心・安全** の提供

消防・防災システムによる  
安心・安全の提供 など

消防システム

**紫外線水平照射技術を活かし  
健康・清潔** の提供

室内の清潔・除菌ニーズに  
応える製品の提供 など

エアロシールド

小型GaNモジュール



## 価値創造のプロセス - 施策とKPI -

富士通ゼネラルグループは、2022年度を目標年度とした「中期経営計画」の達成に向け、以下の重点テーマを設定し活動を推進しています。

また、重点テーマの推進強化に合わせて、新型コロナウイルスと共生する新たな時代への対応として、リスク管理の一層の徹底、新型コロナウイルスと共生するビジネスモデルを構築し、企業理念の実践と事業の成長戦略を追求していきます。

### 「中期経営計画」重点テーマの推進

#### I. 空調機ビジネスの拡大

- 外部環境への対応力強化
  - 開発の生産性向上 (PLM<sup>\*1</sup>、CAE<sup>\*2</sup>)
  - 設計プロセス革新
  - 新たな生産拠点、生産平準化
  - 調達方法見直し
  - 売価改善
- ビジネスモデルの構築
- 開発体制の革新
- 営業活動の強化

#### II. 情報通信・電子デバイスのビジネス基盤の強化

- 情報通信システム
  - 既存ビジネスの安定化
  - 継続的成長への新たな挑戦
- 電子デバイス
  - パワーモジュール事業の確立
  - 品質改革・生産革新

#### III. トータルコストダウンの推進

- 標準化設計・代替素材への転換
- コストダウン/VE<sup>\*3</sup>の推進
- 「モノづくり」の強化 など

#### IV. キャッシュを生み出す力の強化

- CCC<sup>\*4</sup>の短縮
- 成長投資 (M&A含む)
- 株主還元
- ヒトへの投資 など

### 新型コロナウイルスと共生する新たな時代への対応

- ◆ リスク管理の一層の徹底
  - BCM<sup>\*5</sup>に強い体制構築の加速
- ◆ 新型コロナウイルスと共生するビジネスモデルの構築
  - 清潔・除菌
  - 遠隔監視、非接触
  - AI・IoT推進

Go to the next stage その先の未来へ！

## 2030年度

「サスプロ製品およびサービス」で  
連結売上高構成比 30%以上を目指す

## 2025年度

「カーボンニュートラル」の達成を目指す

関連 P.19

新たな価値の創造  
サステナブル・  
プロダクト  
(サスプロ)

## 2022年度

中期経営計画の達成

売上高	3,700 億円
営業利益	170 億円
営業利益率	4.6%
CCC	85日以下

### サステナブル経営の推進

#### ■ 地球との共存 (Planet) P.18

- 気候変動対策への貢献
- カーボンニュートラルの達成

#### ■ 社会への貢献 (Society) P.37

- サプライチェーンマネジメント
- パートナーシップの強化
- 品質に対する取り組み
- 地域社会と共存

#### ■ 社員との共感 (Our People) P.47

- 健康経営の推進強化
- 社員が活躍できる環境の構築
- 人材育成強化

「サステナブル経営」(企業理念の実践と事業の成長戦略を追求)

※1 Product Lifecycle Management の略。製品ライフサイクル管理のこと。  
 ※2 Computer Aided Engineering の略。開発のコンピューター支援のこと。  
 ※3 Value Engineering の略。価値工学のこと。  
 ※4 Cash Conversion Cycle の略。資金効率を見るための指標のこと。  
 ※5 Business Continuity Management の略。事業継続マネジメントのこと。

# サステナブル経営の推進



富士通ゼネラルグループは、企業理念「- 共に未来を生きる -」を実現するために「サステナブル経営」を、事業活動の中心と位置づけて推進しています。

## ■ 基本方針

富士通ゼネラルグループは、「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。

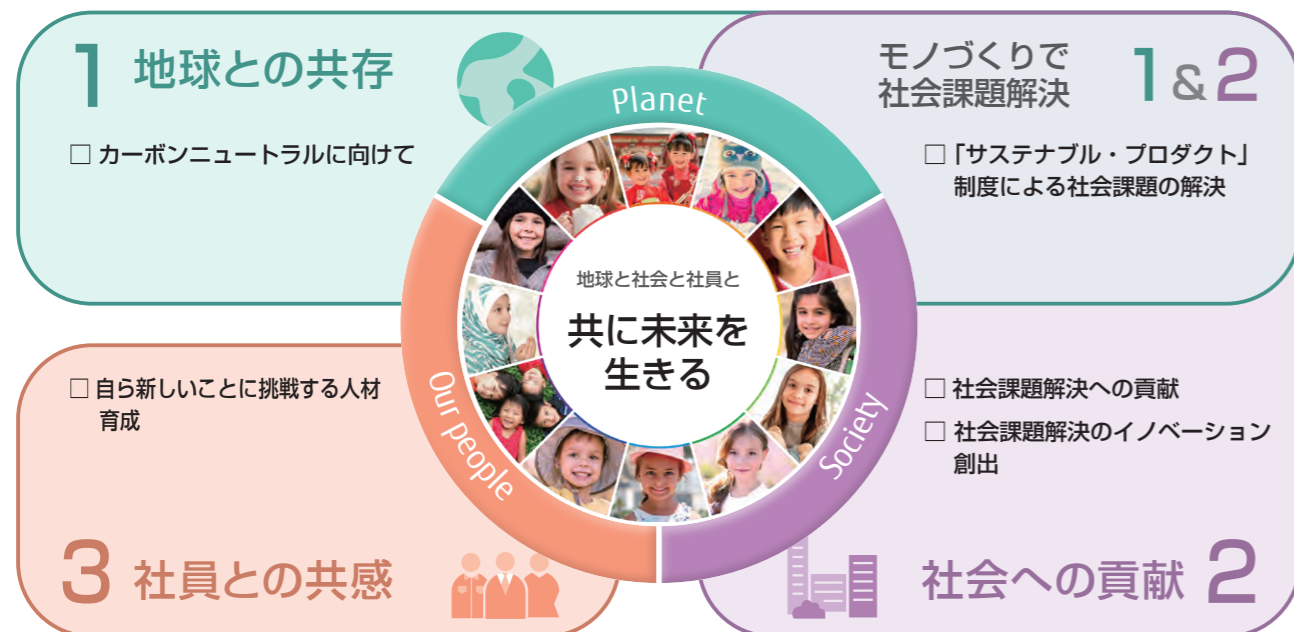
サステナビリティの開発目標SDGsは、今後のビジネス創出を牽引していくものであり、その理念「誰一人取り残さない」は当社の企業理念「- 共に未来を生きる -」と同義語である。

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。

※富士通ゼネラルグループが推進する「サステナブル経営」のうち、注力している取り組みについてご紹介します。



## 1 地球との共存 Planet

# カーボンニュートラルに向けて

事業活動で使用する電力を再生可能エネルギー 比率 100%に転換  
カーボンニュートラル達成も 2025 年度に前倒し

関連ページ P.59

貢献できる  
SDGs



富士通ゼネラルグループは、温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みとして、2022年4月1日より、事業活動で使用する電力を再生可能エネルギー比率 100% (以下、再エネ 100%) に転換しました。これにより、世界の全拠点<sup>※2</sup>で使用される電力は温室効果ガス排出量実質ゼロを達成しました。

当社グループは、環境活動と経営をリンクさせて活動を行うことを目的に、2016年より「全社アカスリ運動」(徹底したムダ取り)を推進しています。

「アカスリ」とは、環境負荷に繋がるムダを減らすことで、コストも合わせて削減されるという考え方です。

このように、当社グループでは環境活動に加え全社で「アカスリ運動」に取り組んできました。その結果、事業活動で使用する電力も大幅に削減することができ、当初計画から3年早い、2022年4月より当社事業に関わる使用電力の再エネ 100%を実現しました。

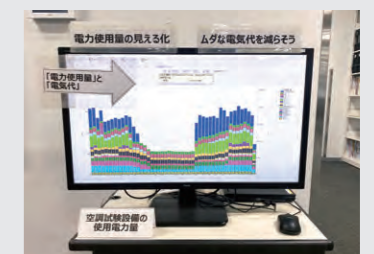
今回、当初計画よりも3年早く電力を再エネ 100%に転換することで、カーボンニュートラル達成の目標を 2030 年度から 2025 年度へと前倒しました。今後、当社グループで使用する電力以外の燃料も、順次天然由来のエネルギーなどに切り換え、達成に向けて着実に歩みを進めていきます。

## Case 全社アカスリ運動の活動事例

川崎本社 試験室における取り組み

エアコンの性能評価を行う川崎本社の試験室では、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ため、多くの電力を消費します。そこで、試験室の使用状況を分析し、試験準備作業における予備運転時間の最適化や休日・夜間のタイマー運転のしかたなど運用ルールの見直しを図りました。

その結果、CO<sub>2</sub>排出量およびコストを3割削減することができました。今後はこの取り組みを海外拠点の試験室に展開し、さらなる活動の推進を図ります。

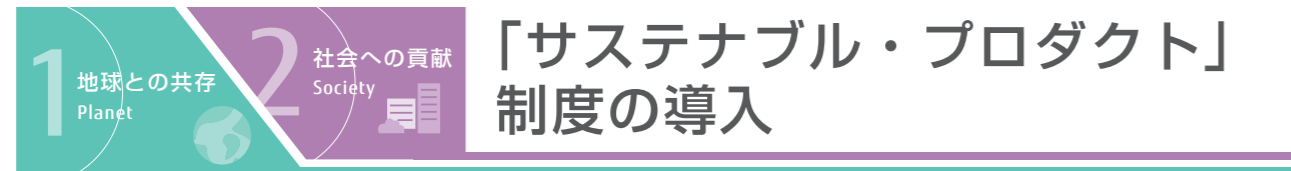


川崎本社内での電力使用量の見える化

※1 タイトル下に記載されたSDGsアイコンは、当社が活動することにより貢献できると考えるSDGsの目標です。

※2 一部賃貸物件は除く。

# サステナブル経営の推進



富士通ゼネラルグループでは、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グループ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、これらの製品およびサービスへ集中投資を行うことにより、2030年度サスプロ関連で全社売上高の30%以上をめざすことで、サステナブルと成長戦略の融合を積極的に推進していきます。

## 「サステナブル・プロダクト」認定基準

富士通ゼネラルグループの「サステナブル・プロダクト」制度は、事業と関連性が高く、当社が重要と認識する社会課題に対して基準を設け、評価し認定を行っています。

### ■ サステナブル・プロダクト（サスプロ）

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、以下条件のいずれかに該当する製品・サービスを「サスプロ」として認定しています。

- ・表彰等により、第三者より持続可能な社会への貢献が認められた戦略的製品およびサービス
- ・開発・販売により、社会課題を解決し、持続可能な社会へ貢献する戦略的製品およびサービス



### ■ サステナブルプロダクト・ゴールド（サスプロ・ゴールド）

当社認定の「サスプロ」製品・サービスであり、持続可能な発展に一定程度の寄与が認められる（以下の条件のいずれかに該当する製品・サービス）を「サスプロ・ゴールド」として認定しています。

- < 温室効果ガス >
- ・温室効果ガス排出量削減に寄与する業界初の技術
  - ・省エネルギー性能が業界トップ
  - ・自社従来製品と比較し、温室効果ガス排出量が30%以上削減できる製品およびサービス
  - ・開発により、既存の製品およびサービスと置き換え効果が図られ、温室効果ガス排出量30%以上削減できる製品およびサービス



※その他の基準については、適時追加します。

サステナブル・プロダクト認定制度  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/sustainable-products-certification.html>



サステナブル・プロダクト認定製品一覧  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/sustainable-products/index.html>



## 1. ヒートポンプ機器の開発・拡販

温室効果ガス排出量が大幅に少ないヒートポンプ機器への置き換え推進

### ATW

再生可能エネルギーへの転換推進（温水セントラル暖房 ATW）



欧州の暖房市場はエアコンよりもラジエーターや床暖房といった温水使用のセントラル・ヒーティングシステムが主流であり、家庭用エネルギーの約8割が暖房・給湯に使用されています。

環境・省エネに配慮した高効率な温水暖房機器 ATW（ヒートポンプ式<sup>\*1</sup>温水暖房システム）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。

高効率のヒートポンプ技術を採用したATWは、温室効果ガスを排出することなく運転することができます。また、安全・快適・効率的な温水システムで、今後さらに化石燃料を使用した燃焼式暖房機器からの転換が進んでいき、暖房市場でATWの需要が大きく伸びると予測し、2022年4月にATWを専門に開発する部門を「冷温水空調機開発部」として新設しました。

部門の新設により、2009年より共同開発を進めているフランスの空調メーカーであるAtlantic社との迅速な意思疎通を図ることで、エアコンのDCインバーター技術をベースとしたより高効率なヒートポンプATW「ウォーターステージ」の共同開発を加速させ、製品ラインアップを拡充しています。



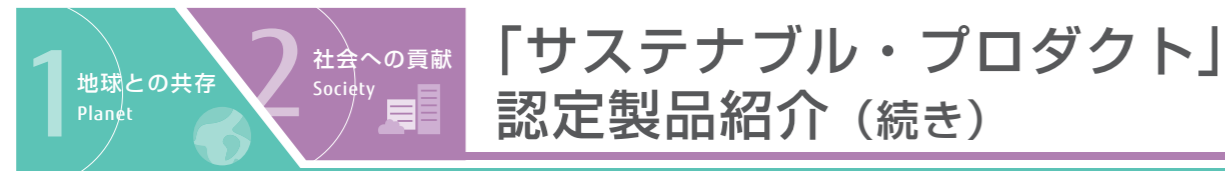
ATW導入イメージ

### Atlantic社（フランス）との関係

2009年よりATWの共同開発契約を結び、共同ビジネスがスタートしました。2022年現在においても、富士通ゼネラルグループの持つヒートポンプ技術と、Atlantic社の温水制御技術を活用したATWの共同開発を行っており、フランス・ドイツ・日本間で毎月プロジェクト会議や、2019年からのAtlantic社技術者の川崎本社常勤など、より良いものづくりに向けた密なコミュニケーションを継続しています。当社グループの欧州ビジネスにとっての重要な共同開発パートナーとして、今後もさらなる関係強化を図っていきます。

\*1 ヒートポンプ技術とは、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。

# サステナブル経営の推進



## 1. ヒートポンプ機器の開発・拡販（続き）

温室効果ガス排出量が大幅に少ないヒートポンプ機器への置き換え推進

### 日本市場：寒冷地向けエアコン「ゴク暖 ノクリア」



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。

このような環境のなか富士通ゼネラルグループは、業界トップクラスの暖房能力<sup>\*1</sup>と高い省エネ性<sup>\*2</sup>を実現し、最高約60℃<sup>\*3</sup>の高温風で足元温度を最高約40℃<sup>\*4</sup>で暖める寒冷地向けの暖房強化エアコン「ゴク暖 ノクリア」ZNシリーズを2021年11月より日本向けに発売し拡販しています。



### インド市場：冷房専用インバーターエアコン



インド向けの冷房専用（以下、冷専）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>\*5</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。



インド向け冷専インバーターエアコン



## インド市場における空調ビジネス

富士通ゼネラルグループは 中期経営方針において、重点テーマとして「空調機ビジネスの拡大」を掲げ、「5大拡大プロジェクト」の推進の一つとして「インド市場の攻略・拡大」に取り組んでいます。直販体制への移行により、インドにおける拡販は着実に進展しています。

### インド向け冷専インバーターの開発

タイの開発拠点であるFGDT（Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd.）で企画から商品化までを行い、2020年2月にインドで発売しました。この開発を契機に、継続してラインアップの強化を継続中です。



FGDTのみなさん  
(撮影時のみマスクを外しています)

\*1 AS-ZN402M2 国内壁掛形家庭用エアコン4.0kWにおいて。外気温2℃時暖房能力9.4kW。2021年9月1日現在。当社調べ。

\*2 AS-ZN402M2において。期間消費電力量1,081kWh。2021年9月1日現在。

\*3 AS-ZN402M2において。当社環境試験室（14畳）、外気温-15℃、設定温度25℃、室温到達時、設定風量 強風、風向位置 暖房標準、あったかアップ設定とハイパワー設定時、約30分間吹き出し口付近の最高温度を確認。風量は暖房定格に対して約50%低下。設置環境、使用状況により、60℃にならない場合があります。AS-ZN252M、AS-ZN282M2は、外気温2℃時。

\*4 AS-ZN402M2において。当社環境試験室（14畳）、外気温-15℃、設定温度25℃、室温到達時、設定風量 強風、風向位置 暖房標準、あったかアップ設定とハイパワー設定時、エアコンから約2.0m離れた地点での床上10cmの最高温度。設置環境、使用状況により温度は異なります。AS-ZN252M、AS-ZN282M2は、外気温2℃時。

\*5 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。

## 2. 省エネ性に優れたデバイスの開発

### 小型GaNモジュール



株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス（以下、FGE L）では、2021年6月に米国のTransphorm社製の高耐圧GaN-FETチップ<sup>\*1</sup>をドライブ回路とともに内蔵した「小型GaNモジュール」（サステナブルプロダクト・ゴールド認定第1号）を、業界に先駆けて開発し、2021年秋よりサンプル出荷を開始しています。



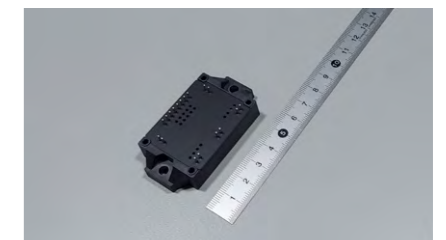
#### ■ 小型GaNモジュールを含むパワーモジュール<sup>\*2</sup>の将来性

パワーモジュールは、家電、自動車、産業機器などさまざまな用途で使われており、今後さらに需要の拡大が見込まれています。

その中で、窒化ガリウム（GaN）を用いたモジュールは、注目されているものの、いまだドライブ回路を備えた小型のものは世の中に出回っていないのが現状です。

FGE L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。

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。今後、開発の強化、および量産体制の構築を進め、事業の新たな柱として成長させていきたいと考えています。そして、将来的には、「サステナブル経営」への取り組みの大きな柱となり、事業の成長と持続可能な社会実現への貢献を両輪で推進して行きます。



小型GaNモジュール

### Voice 小型GaNモジュール開発者コメント

このような最新の高度な「モジュール化技術」による製品は、FGE Lの既存技術として長年にわたり培った現場の「チップ実装技術」に加え、失敗を恐れずに新しいことに挑戦する伝統の力によって成し遂げることができたと考えています。

\*1 GaN（窒化ガリウム）、FET（Field Effect Transistor：電界効果トランジスタ）。

\*2 GaNに周辺回路を盛り込んだものをパワーモジュールとして説明しています。一般的には、IPMと呼ばれます。

## サステナブル経営の推進

2 社会への貢献  
Society

### 「サステナブル・プロダクト」 認定製品紹介（続き）

#### 3. 室内の清潔・除菌ニーズに応える製品の提供

##### エアロシールド

業界初<sup>※1</sup> 浮遊する新型コロナウイルスの不活化を実証

貢献できる  
SDGs



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-UV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。

富士通ゼネラルグループは、今後も清潔・除菌分野における研究開発に注力し、世界の空気環境対策へ貢献していきます。



エアロシールド

##### ■ 救急車搭載用「エアロシールド」を開発

エアロシールド社は、救急車搭載用の紫外線照射装置「エアロシールド」を開発しました。

本製品は、救急車内の空気を装置内に取り込み、UV-C<sup>※2</sup>を照射することで浮遊菌やウイルスを減少させることが期待できます。オゾンレスランプを採用することにより無臭での空気環境対策を実現するほか、車両に電力が供給されている間は常時稼働するため操作の必要がないなど、救急救命士に負担をかけない仕様としました。（2022年2月より出荷開始）



救急車搭載用「エアロシールド」設置イメージ

##### Voice 株式会社アトル 担当者さまよりコメント

当社は病院や診療所、調剤薬局とのお取引が多く、菌やウイルスに対するさまざまな対策を行っています。今般の感染症の流行により、事業継続対策として社員はもとより、ご来社いただくお客さまに対しても安心・安全な環境を提供するという会社方針に沿い、当社の建物の主要な場所に、総数143台のエアロシールドを設置しました。

当社は正規販売店として、エアロシールドの販売を通じて、地域医療に貢献してまいります。

※1 紫外線を水平照射し、浮遊する新型コロナウイルスを99%以上不活化することにおいて。2021年11月19日時点（当社調べ）

※2 紫外線は可視光線よりも波長が短い光で、特に100～400nmの波長域のものを指します。

波長別に「UV-A」「UV-B」「UV-C」の3種類に分類され、UV-Cは深紫外線とも呼ばれ、波長100～280nmの光を指します。

#### 4. 猛暑への対策につながる製品の開発・提供 「CÓmodo gear」（コモドギア）

##### 身に着ける冷却加熱装置「CÓmodo gear™ i2<sup>※1</sup>」

貢献できる  
SDGs



富士通ゼネラルは、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<sup>※2</sup>の新モデル「CÓmodo gear i2（コモドギア アイツー）」を2021年より提供しています。

CÓmodo gear は、高気温と低気温の環境下での冷却および加熱効果と、使用者の機動性を両立する製品です。2020年度（提供開始初年度）の国内企業を対象としたテスト販売を経て、2021年より国内企業に向けて本格的に提供開始しています。

2020年の夏には、警備業や建設業、工場といった炎天下や空調が行き届かない環境で作業を行う業種の方々を中心に、多くの反響をいただきました。CÓmodo gear i2 は、2020年に寄せられたご意見やご要望を開発に取り入れ、サイズ展開とアジャスト機能の追加によりネック部のフィット性を改善したほか、装着時に感じる重量感の軽減や、性能向上を図りました。

なお、CÓmodo gear は、WIN ヒューマン・レコーダー(株)のウェアコン® 技術をベースに、当社の新たな価値創造のための社内イノベーション組織BIG<sup>※3</sup>が開発を進め、共同で製品化しました。



CÓmodo gear i2 全体イメージ

##### ■ CÓmodo gear i2 の特長

1. サイズ展開とアジャスト機能を追加
2. 装着時に感じる重量感を軽減

##### ■ 「iF デザインアワード 2021」を受賞

世界三大デザイン賞の一つである「iF デザインアワード 2021」（プロダクト部門）を受賞しました。同賞は美しさや機能性、革新性などさまざまな評価基準に基づき審査され、優れたデザインの証として世界で最も認知されています。なお、2020年度モデルも同賞を受賞しました。



※1 「i」はイノベーション、「2」は第2世代を意味しています。

※2 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。

※3 Being Innovative Group の略。

# サステナブル経営の推進



## 災害時の安全確保に貢献する取り組み

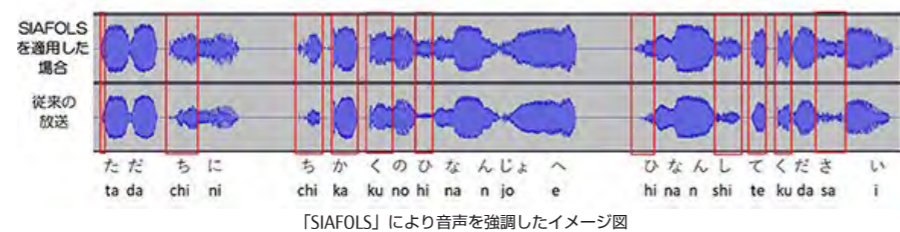
### 豪雨や騒音下でも聞き取りやすい防災無線放送の新技术を開発

#### 神戸大学との共同研究により生まれた新技术で災害時の安全確保に貢献

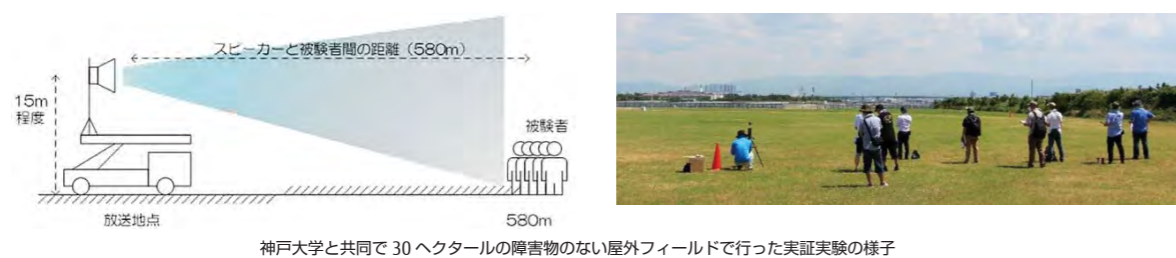


富士通ゼネラルは、2022年5月、神戸大学と共同で、豪雨や騒音下など季節や天候状況等に合わせ防災行政無線の放送音を自動で聞き取りやすく変換する技術「Sound Improvement Algorithm For Outdoor Loudspeaker Stations（以下、SIAFOLS、サイアフォルス）」を開発しました。

音声の伝搬特性は、季節や天候、周囲の環境により変化します。全国の自治体が備える防災行政無線は、放送音が聞こえても、放送内容が認識できないという課題がありました。SIAFOLSは、一般的に聞き取りにくい音(k,s,tsなど)に「強調アルゴリズム」を適用することで、聞き取りやすい音に変換する新たな技術<sup>※1</sup>です。



SIAFOLSの効果を検証した実証実験では、従来の放送音に比べ単語理解度<sup>※2</sup>が55%から80%へと大幅に向上しました<sup>※3</sup>。また、聞き取りづらい音の音声波形も、最大で10dB程度強調されることが確認できました。



神戸大学と共同で30ヘクタールの障害物のない屋外フィールドで行った実証実験の様子

自治体庁舎から一律の音質で行われていた従来の放送と異なり、屋外子局やスピーカーごとに音声を制御できます。これにより、車の通行など特定の屋外子局周辺で発生している騒音下でも、聞きとりやすくなります。

今後は当社防災行政無線へSIAFOLSの搭載を進め、災害時における地域住民の安全確保にさらに貢献していきます。

※1 特許出願中。季節や天候状態に合わせ放送音を自動で聞き取りやすく変換する技術。

※2 単語がどれだけ正確に聴取者に伝わるかを表す値。聴取者が完全に理解できた単語数と、放送した単語数との比をパーセントで表したものです。

※3 本実証実験は日本音響学会による「災害等非常時屋外拡声システム性能確保のためのASJ技術規準」に基づき、実施しました。



## 1. 人材不足とワーク・ライフ・バランス支援



株式会社富士通ゼネラルOSテクノロジーでは、フードサービス業のお客さまが抱える人材不足への対応とワーク・ライフ・バランス支援に貢献しています。

また、病院スマート外来案内システムを提供し、患者さまへのサービス向上支援にも貢献しています。

### ■「業務支援BPO<sup>※1</sup>」サービス

お客さまの社内に散在するノンコア（直接利益につながらない）業務を効率化、標準化を行ったうえで定型マニュアルを作成し、当社スタッフがお客さまに代わり業務を遂行しています。

お客さまはノンコア業務を遂行する人材確保に心配することなく、社内の人材を企業成長のための業務へシフトしています。



### ■病院スマート外来案内システム

スマートフォンのアプリと連携し、病院を受診する患者さまがより利用しやすいモバイルサービスを提供しています。

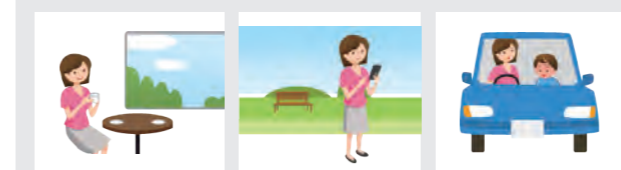
このサービス導入以前は、患者さまは診察まで病院内の待合室で待機する必要がありました。

しかしこのサービス導入により診察時にはアプリでお知らせが通知されるため、待合室で待機することなくスムーズに受診することができるようになりました。また、待合室の混雑緩和にも役立ちます。

#### <主なアプリでの機能>

- ・前日予約通知
- ・診察呼び出し通知
- ・会計通知
- ・会計後払い決済
- ・予約確認

### スマートフォンのWeb機能で診察・会計の呼出状況を確認できます

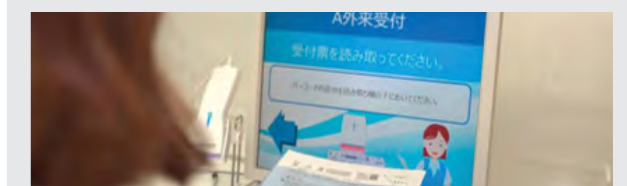


- ・患者さまは場所を選ばず、順番をお待ちいただくことができます
- ・待合室の混雑緩和により、院内感染のリスクを軽減します
- ・患者さまは「個人情報等の登録不要」ですぐに利用可能です
- ・診察の進行状況がわかることで、患者さまからの問い合わせを軽減します



※受付票はサンプルです。

### 患者さま自身で到着チェックを実施いただけます



- ・到着確認を患者さま自身で実施できます
- ・HOSPISION・電子カルテシステムと連動します
- ・ブロック（各科）受付でスタッフ対応が必要な患者さまを自動判定し案内画面を表示します
- ・保険証確認の「要」、「不要など」のチェックをし、患者さまごとに必要な誘導をおこないます
- ・ブロック（各科）受付での行列が低減されることで、密集対策が可能です



※1 システムを利用してお客さまが行っていた業務そのものを受託するサービス。

## サステナブル経営の推進

2 社会への貢献  
Society

### その他社会課題解決への貢献（続き）

## 2. イノベーション創出

### The Future of Innovation Challenge (F I C)

Being Innovative Group (BIG) では、小集団活動によるイノベーションに取り組んでいますが、企業理念の実践、チャレンジする風土・文化をつくるために、富士通ゼネラルグループ全社員を対象とした、個人の発想を起点に、社会課題を解決する事業を創出し、スケールさせて行く、アイデア募集型の新規事業創出活動 The Future of Innovation Challenge (F I C) を 2020 年より開始しています。

2 回目の F I C では、2021 年 9 月に一次選考を行い、5 つのアイデアが審査を通過しました。その後、次のフェーズである事業化に向けた具体的な構想を検討するため、2021 年 10 月～12 月末までの約 2 ヶ月で、プロトタイピングやビジネスモデル検討、顧客検証を行い、二次選考に挑みました。

二次選考は、2021 年 12 月に I C C<sup>※1</sup> 棟のセンターコートで開催し、各アイデア 10 分間のプレゼン、10 分間の質疑応答を行い、審査基準に基づいた審査を行い、その後、審査員による審議を通じて、事業化検討の可否決定を行いました。

審議の結果、今後のビジネスの可能性が大いにあるものとして、3 つのアイデアが、合格となりました。通過したアイデアについては、事業化審査に向け、継続して検証を行っています。



F I C の選考の様子



## 3. B I G の立ち上げ

2016 年に「新しい価値を創造し、世の中に提供する」ことを具現化するための専任組織 B I G を立ち上げ、小集団活動によるイノベーションに取り組んでいます。

B I G の取り組みから生み出されたウェアラブルエアコン「CÓMODO gear<sup>TM</sup>」は、2020 年度の国内企業を対象としたテスト販売を経て、2021 年より国内企業向けの提供を本格的に開始しています。

## 4. 10%ルール

社員が自律性の向上を目指すことを目的に、10%ルールという取り組みを行っています。10%ルールとは、月の所定労働時間の最大 10%まで（1 日あたり約 45 分、1 ヶ月あたり約 16 時間、労働日に換算して 2 日分）を本人の申請により、業務に直接的・間接的に関連する活動のために自由に使うことを認める制度です。働き方改革によって生まれる新たな時間を社員自らが内発的な動機を持ち、学び続け成長するための時間として使うことができるもので、2021 年度末時点で 233 名が取り組んでいます。

※1 Innovation & Communication Center の略。

3 社員との共感  
Our People

### 自ら新しいことに挑戦する人材育成

## 人材育成に対する基本的な考え方

「ヒト」という最重要な経営資源を最大限に活かし、富士通ゼネラル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は非常に大きいと考えています。

当社の人事制度では「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は社員が自発的に挑戦することを求めています。社員一人ひとりが自発的挑戦を実践するには、自らも進んで学ぶことが必要となるため、その学びの手助けは、会社として積極的に行いたいと考えます。変化の激しい現代において、個人が常に学び、成長し続けることは、会社の持続的成長にとって必要不可欠な要素です。学びを活かし、社員一人ひとりが自らに求められる役割を全うして会社業績に貢献するとともに、自発的な学びとそれに伴う成長を実感することで、働きがい、ひいては会社に対するエンゲージメントの向上にも資するものと考えています。

グローバルで活躍できる人材の育成においては、英語力の強化はもとより、異文化への理解・コミュニケーション力の向上など総合的なスキル獲得にむけた教育体系の拡充やオンデマンドに学べる学習基盤が必要と考え、整備を進めています。

また、階層別研修においては、求められる役割を果たすために必要となるスキルの習得を図るとともに、社員一人ひとりが「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を持てるよう、成長を実感し、自らキャリア形成することを支援する仕組みを提供していきます。

## 技術者の育成

### 1. 空調機技術アカデミーの設立

空調機部門の技術系新入社員は、職場ごとの O J T<sup>※2</sup> による育成が主な教育方法であったことから、技術者の戦力にばらつきが生じていました。これを改善するため、「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 8 月に空調機技術アカデミーを設立しました。

#### ■ 新人研修の内容（一部抜粋）

- 空調機全般に関する幅広い知識の習得
  - ・リバースエンジニアリング実習
  - ・設計実習
- 技術者として必要なヒューマンスキルの習得
  - ・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

※2 On the Job Training の略。

# サステナブル経営の推進

3 社員との共感  
Our People

## 技術者の育成（続き）

### ■ 空調機全般に関する幅広い知識習得

技術系新人社員の戦力のばらつきをなくし、技術者としての基礎を築き、視野を広げ、製品全体を見渡すことができる戦力となるよう研修を行っています。

#### ● リバースエンジニアリング実習

リバースエンジニアリング実習では、実習を通して、知識・視野の幅を広げることで製品全体を把握し、「機能」から学ぶ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を理解するとともに、どのような思想（要求・制約条件、実現手段、材料・形状の意図など）で設計しているかを習得することをねらいとして、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。

#### ● 設計実習

設計実習では、使用者（エンドユーザー）の声から使用者の欲しいものを想像し、使用者の欲しいものを形にする研修を通じて、お客様目線のモノづくりができる技術者の育成を行っています。

#### 空調機全般に関する幅広い知識習得に向けてのフロー図



### Voice

私は富士通ゼネラルに中途採用で入社し、早いもので8年目になります。入社時は品質保証部に在籍し、中国やタイ工場の製造品質改善などの業務も担当しました。



空調機技術アカデミー  
飯島 宏幸さん

2019年からは技術アカデミーを兼務し新人の受け入れ態勢を整備することから始め、2020年度に専任となり、アカデミー1期生を受け入れ、技術コーチとして2年間指導してきました。

コーチングとは「教えるのではなく、自ら答えを引き出すように支援すること」であり、私にとって初めての経験で戸惑いながらも何とかアカデミー卒業生を職場に送り出すことができました。若者の育成に貢献する業務を担当し、将来アカデミー卒業生が活躍することを思い浮かべると喜ばしく仕事にやりがいを感じます。

アカデミーは幅広いカリキュラムが用意されていますが、自ら学ぶことが重要です。それを意識して今後も新人を支援していきたいと思っています。

## 2. 川崎本社近隣企業での実地研修

2021年11月から、富士通ゼネラル空調機部門の若手技術者向けにモノづくり現場での実地研修を開始しました。

川崎本社のある地元神奈川県でモノづくりを行っている企業を訪問し、モノづくり現場の見学や簡単な実習を行っています。2021年度は、板金プレス、射出成型、電子基板製造の3企業にて研修を行いました。当社の空調機は海外で製造されているため、現場見学や実習を行い現場での苦労や作業を体感することで、今後のモノづくりに活かすことを目的に研修を進めています。

また、実地研修先の企業へ研修費用をお支払いすることで、地域の企業への貢献にも役立てると考えています。



地域企業での実地研修の様子

### Voice

今回、プラスチック部品製造現場見学・体験実習のお話をいただき、若い人たちに、実際にプラスチック製品ができるところを見ていただきたいと思い、受けさせていただき、金型設計、加工、射出成型、2次加工では、塗装工程の見学を計画しました。

また、体験作業は金型部品の磨きを模した作業で、機械でも可能な作業ですが、1カ所だけ慣れた人が行わなければならないワークを4種類の工作機械を使用して製作しました。1時間ほどの短い作業でしたが、自分の手で物づくりの一端を経験して、前向きに何かを感じていただければ、私たちにとっても意義のある事と思っています。



三光ライト工業株式会社  
営業技術本部 酒寄 治樹様

私個人の考えですが、モノづくりは、人が生きていくための基本のひとつと思っています。そして、自分の仕事以外でも、国の内外を問わず良いものを見たり、触って、体験する事が大切だと考えていますし、この記憶を頭の片隅に残しておいてほしいです。いずれどこかで役立つ事があると思います。

昨今、新型コロナウイルス感染拡大の中において、多くの事が制限され、いろいろなものを見たり体験する機会が減っていると思いますが、現場、現物を見て物事を判断する重要性を忘れてほしくないと思います。今回の見学・体験が、今後の仕事に少しでも役立っていただければ幸いです。



## サステナブル経営の推進

3 社員との共感  
Our People

### 技術者の育成（続き）

#### Voice



野口工業株式会社  
NKシステム株式会社  
代表取締役 野口 博永様

この度は、「中小製造業現場研修会」において、弊社を選定いただき誠にありがとうございました。私ども中小製造業は、新型コロナウイルス感染拡大で大きなダメージを受け、その中で、未来を担う貴社の若手社員さまとのコミュニケーションは、弊社にとって社員一同、大変励みになりました。

異業種でありながら、初めていただいたメールによる明確なアジェンダにより、即快諾いたしました。弊社としても、引き受けたならば、できる限り皆さまにとって良い経験となり、そして楽しんでいただこうと、2021年12月に3週連続の一大イベントとして取り組ませていただきました。

研修内容は「座学・工場見学・溶接体験・表彰」の流れで、特に「溶接体験」は大盛況で、女性も多数ご参加いただき、その上達ぶりは目を疑うほどでした。弊社は、自動車関係の製造業ですが、特徴として「自社開発DX」の取り組みがあり、外販も行っております。SDGsの観点からも環境への配慮はもとより、主力の「モノづくり」を軸に「オープンに高め合うイノベーション」を掲げ、今後も積極的に企業間交流を図り、貴社の「nocria」のような思想と、中小製造業ならではのチャレンジで「未来のモノづくり」に貢献できればと思います。

### 3. 設計実習発表会

空調機技術アカデミーの2年目社員研修として、設計実習を行いました。

この設計実習を通して、実際の使用環境の違いについてや、エアコン全体を考慮して設計することの必要性や方法について学び、総括として設計実習発表会を行いました。



アカデミー2年目社員設計実習発表会の様子

### 4. 海外技術者研修

モノづくりの伝承をはじめ、将来現地法人のリーダーとして活躍する人材の育成を目的に、富士通ゼネラルグループの海外拠点で働く現地技術者（タイ・上海の技術者）が、2～3年間川崎本社内で研修を行っています。

### 5. アメリカ西海岸に研修センター開設

2021年2月に、富士通ゼネラルと業務用空調システムで協業関係にある Ventacity Systems 社の開発拠点を引き継ぐ形で、アメリカ西海岸のカリフォルニア州マルティネス市に「Airstage Innovation & Learning Center West (AILCW)」を開設しました。

元々約1/3のスペースを Ventacity System 社との共同技術研修の場として活用していたこともあり、既にVRFを中心に当社グループの機器が設置されていたことから、そのまま研修センターとして利用することができました。当社代理店の店舗が点在する地域の中心に位置していることから、多くの代理店やコントラクター（据付業者さま）に当社の研修を受けていただくことが可能となりました。

今後は同拠点を西海岸開拓の足掛かりとし、北米でさらなるビジネスの拡大を目指します。



FGAI スタッフと研修に参加したみなさん

### 6. その他の取り組み

- ・シニア層人材の活躍支援
- ・社内公募制度
- ・階層別研修 など



詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
自ら新しいことに挑戦する人材の育成  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/practice/human-resources.html>



## サステナブル経営の推進

3 社員との共感  
Our People

少し先の未来に向けて  
- 新たな技術・製品の普及促進 -

### 1. 産学連携による積雪寒冷地でのヒートポンプ技術の課題解決 (株式会社富士通ゼネラル研究所)

積雪寒冷地では厳しい自然環境の中、暖房器具は「暖を取る」とともに機器を「安心・安全」に使用し続けられるという「信頼感」が求められています。

積雪寒冷地はその土地の緯度、標高、海流、季節風の影響などにより雪質、積雪量、凍結レベルが異なります。

また建屋、地域の文化によりヒートポンプ技術を普及させるための課題が多岐にわたります。

富士通ゼネラル研究所では2018年から北海道札幌市の北海道科学大学工学部都市環境学科細川和彦准教授への研究支援を通じて、これらの課題解決に向けて取り組んでいます。



北海道科学大学でのフィールド評価の様子

### 2. エアコンのサブスクリプションの開始 (埼玉県戸田市における取り組み)

熱中症予防にはエアコンの利用が有効ですが、設置時の初期費用の高さが課題となっていました。その解決策のひとつとして、サブスクリプション（以下、サブスク）を活用することで初期費用を抑え、エアコン普及につなげるために、埼玉県戸田市で「エアコンのサブスク」を開始するにあたり、省エネ性が高い富士通ゼネラル「ノクリア」の最上位モデル「Xシリーズ」が採用されました。

環境省によると熱中症による死亡者の約8割が65歳以上の高齢者で、その9割がエアコンを使用していなかったとされています。サブスク導入により、お客さまのエアコン設置におけるハードルを下げ、熱中症予防の貢献へ寄与していきます。



戸田市の募集ページ



ノクリアXシリーズ

## Topics

### 重点取り組み

サステナブル経営の基盤  
人権デューデリジェンスへの取り組み

## Policy

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。

当社グループは、行動規範を徹底し、人権に対する負の影響を防止・軽減を図ることを目的に、人権デューデリジェンス<sup>※1</sup>を実施しています。

## Action

富士通ゼネラルグループは、2021年度に川崎本社を対象に人権デューデリジェンスを実施しました。

### ① 実施結果と課題

- ・労働安全衛生：労働災害防止のための処置が適正に行われているか一部確認が不足
- ・情報開示：人権デューデリジェンス実施計画、結果の非開示
- ・社員教育：人権教育において、強制労働・児童労働についての教育が一部不十分
- ・ステークホルダー：多様な消費者・顧客に配慮した相談窓口（手話対応など）の設置

これらの課題へ対応し、是正対応後も再評価を行い、関係者へ継続対応を周知しました。

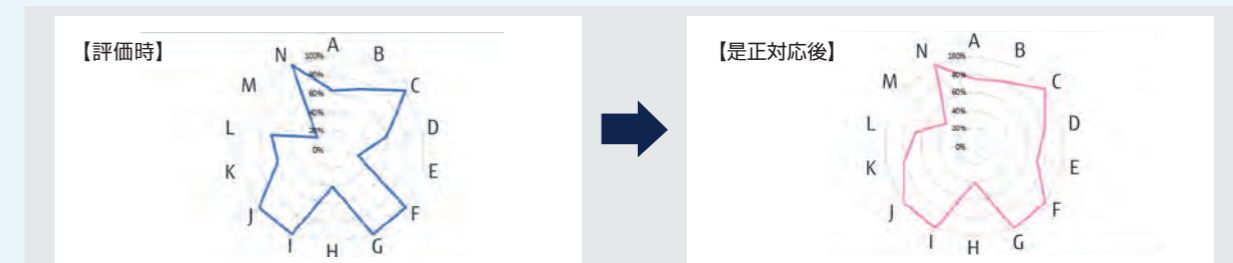
今後も人権デューデリジェンスの実施頻度を各拠点3年に1回程度とし、3年間で当社全グループの人権デューデリジェンスを行い、人権侵害を未然に防止するとともに、人権侵害に繋がる事象については早期に是正・対処し、継続的に人権侵害防止に取り組めるよう進めていきます。

### ■ 人権デューデリジェンス評価結果（川崎本社）

#### ① マネジメント状況：大きく11項目について確認



#### ② パフォーマンス：大きく14項目について確認



※1 人権デューデリジェンスでは、国際基準などに照らして作成したチェックシートをもとに、当社事業活動においてリスクとなり得る取り組みや、さらなる活動推進が必要な項目を把握し、改善することを目的に実施しています。



# 社会への貢献

Social Contribution

- 39 お取引先とのかかわり
- 41 パートナーシップ
- 42 品質に対する取り組み  
ステークホルダー・エンゲージメント
- 43 外部評価・参画イニシアチブ
- 44 地域社会とのかかわり



# お取引先とのかかわり

## Topics 1

### 重点取り組み

## サプライチェーンマネジメント CSR調達への推進

### Policy

富士通ゼネラルグループは、国内外にわたるサプライチェーン全体を、当社グループが社会的責任を果たすべき範囲と捉えています。お取引先と共に社会・環境への悪影響を最小限にし、社会からの期待に応えていくことで、企業理念である「-共に未来を生きる-」を実現します。

### Action

富士通ゼネラルグループでは、お取引先に対してCSR調達ガイドラインの遵守状況の調査、確認を行っています。

調査にあたっては、事前にお取引先自身で自己チェックを行うセルフチェックアセスメントをアンケート形式で実施し、現地調査時には人権、安全衛生、環境対策を中心にCSRへの取り組み状況を確認しています。

2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、CSRに関する現地調査は実施できませんでしたが、セルフアセスメント質問表によるチェックを日本2社、中国2社、タイ1社に対して実施しました。2021年度に実施した調査では、お取引先にCSR上の問題は認められませんでした。

#### CSR調達ガイドライン チェック項目

9項目（詳細41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
- ・地域社会との共生
- ・環境



### Next Approach

近年、サプライチェーン全体での人権や環境問題などの社会課題への取り組みがますます求められています。CSR調達を強化するため、新規のお取引先に向けては、CSR調達ガイドラインを守ることの重要性を説明しています。

また、今後は富士通ゼネラルグループに直接関係するお取引先に向けて、セルフチェックアセスメントの実施対象の拡大により、状況を把握・評価し、現地監査によりお取引先とのコミュニケーションを図りつつ、是正・改善を進めることで、サプライチェーン全体での環境・労働環境・人権などの意識の醸成とリスク低減に努めていきます。

### 主な取り組み

#### CSR調達方針の共有

富士通ゼネラルグループが、製品、資材および原料などを調達するにあたり、品質、性能、価格および納期といった従来からの項目に、環境、労働環境、人権などへの対策状況の観点から要求項目を追加することで、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを目的に、CSR調達方針・指針を策定しています。

当社グループのお取引先には、CSR調達方針・指針を共有し、お取引先内での実践をお願いしています。

#### CSR調達方針

1. お取引先との共存共栄
2. お取引先の公平・公正な評価・選定
3. CSRに配慮した調達活動の推進

#### お取引先へ依頼するCSR活動の重点項目

1. 労働における取り組み（雇用の自由、人道的待遇、差別の排除等）
2. 安全衛生への取り組み（職務上の安全、衛生設備等）
3. 環境への取り組み（汚染防止と資源削減、水の管理、エネルギー消費および温室効果ガスの排出削減等）
4. 倫理への取り組み（責任ある鉱物調達、情報開示等）
5. マネジメントシステム（経営者の説明責任、リスク評価と管理、監査と評価等）

#### 紛争鉱物への対策

富士通ゼネラルグループは、強制労働や人権侵害、紛争の助長につながるリスクの高い鉱物調達について、お取引先と連携しながら、サプライチェーン全体に対する責任ある調達活動を推進しています。

#### 責任ある鉱物調達に対する基本方針

紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通ゼネラルグループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除することを方針としています。



詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
CSR調達方針  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/procurement-policy.html>



## パートナーシップ

### 海外販売会社とのパートナーシップ

富士通ゼネラルグループは、中期経営計画の達成に向けた重点テーマの一つに「空調機ビジネスの拡大」を掲げています。他企業とのパートナーシップにより新たなイノベーションを創出し、製品ラインアップ拡充、ビジネスの拡大につなげていきます。

#### Voice ≡ Johnstone Supply (アメリカ)



General Manager  
HVAC Equipment  
Mr. Derek Morgan

Johnstone Supply と Fujitsu General America, Inc. のパートナーシップは 15 年以上前から始まりました。当時ダクトレスミニスプリット製品は米国の機器市場全体の 3% 未満でしたが、現在では、空調機器市場の 15% 近くを占めるまでになりました。

マルチスプリットは、Johnstone Supply にとっては最も成長の早い機器カテゴリーとなっています。

Johnstone Supply の使命は、私たちが行うことはすべて「ディーラーがビジネスをしやすいように」という非常にシンプルなことです。

私たちは、富士通ゼネラルとともに、お客さまの生産性と収益性を向上させるために、業界をリードするツールやトレーニングリソース、サービスを開発・展開することができています。富士通ゼネラルは、人材、製品、データ、プログラム、サービスを提供し、すべてのステップで私たちの努力をサポートしています。

気候変動の影響が世界中で拡大し続ける中、米国連邦政府は国全体で効率化基準を引き上げました。さらに、多くの州が化石燃料を使用した製品に対しての規制を強化しつつあります。すでに一部の地域では、新築時に天然ガスやプロパンを使用した暖房器具の使用を禁止しています（これは「アメリカの電化」とも呼ばれています）。

富士通ゼネラルは、今まで培ってきた高効率のエアコンやヒートポンプ技術や、長年にわたり、住宅と商業施設の両市場で業界をリードする技術と世界トップクラスのデザインを提供してきたことで、消費者の認識と信頼においてトップクラスのブランドとなっています。

今後、富士通ゼネラルには、製造効率の向上、革新的な製品の設計・開発への投資、そして競争力のある価格での市場投入を継続的に進めていくことを期待しています。そうすることで、Johnstone Supply と Fujitsu General America, Inc. がお互いに長期にわたって継続的に成長することができると確信しています。

#### Voice ≡ Frigelar (ブラジル)



President  
Frigelar Comércio e  
Indústria Ltda.  
Mr. Alexandre Fiss

私たちの住む環境は大きく変わろうとしています。それにとめない、私たちがお客さまに提供するサービスや製品も、人類の発展と世界のサステナビリティ促進の一躍を担う必要があります。それを実現するためには、同じ目標を持つ企業とのパートナーシップが不可欠です。

富士通ゼネラルは、「イノベーションを通じて社会への信頼を築き、世界をサステナブルなものにする」という目標を掲げ、その文化とサステナブルな世界の推進へ積極的に貢献していく姿勢を示しています。

また富士通ゼネラルは、より良いサービスと高品質製品の開発に注力し、技術と高品質な製品をお客さまに快適で健康的な室内環境を提供することで知られています。「イノベーションを通じて社会への信頼を築き、世界をサステナブルなものにする」という富士通ゼネラルの目標は、その文化とサステナブルな世界の推進へ積極的に貢献していく姿勢を表していると認識しています。

Frigelar は、社会に貢献しつつ富士通ゼネラルと長年にわたってパートナーシップを築いてきたことを非常に誇りに思っています。

私たちは、設立以来、革新への絶え間ない投資と、人々と企業をソリューションで結び付ける使命を通じて、食品業界、ヘルスケア業界、その他多くのセグメントの基盤と

して機能してきました。

今後富士通ゼネラルブランドの強さを、そしてこのパートナーシップの絆の強さを信じて、共にサステナブルな世界を創造し、未来の世代のためにより良い生活を保障していきます。

## 品質に対する取り組み ステークホルダー・エンゲージメント

### 品質に対する取り組み

#### 富士通ゼネラルグループ全社品質方針

次も富士通ゼネラルの製品を選んでいただくために、安全で高品質な製品を提供し続け、お客様との信頼を築きます。

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。

### 主な取り組み

#### 技術者倫理教育

富士通ゼネラルグループは、技術者に対して当社グループの品質を統括する品質保証推進統括部が、毎年「技術者倫理教育」を実施しています。

2021 年は外部の専門家を招いて、講義と仮想課題に対してのグループ討議を行い、その結果を発表しました。

受講率は 96% で、グループ討議ではさまざまな立場での意見を出し合い、最終的には企業理念 FUJITSU GENERAL Way の精神である、「誠実さを大切に」がキーワードになっていました。受講者からは改めて自分を見つめ直す機会になったなどの意見が寄せられました。

#### 品質コンプライアンスヒアリング

富士通ゼネラルグループは、技術者に対して当社グループの品質を統括する品質保証推進統括部が、毎年「技術者ヒアリング」をサンプリング方式で実施しています。

2021 年は 12 名の技術者に品質コンプライアンスにかかわるヒアリングを実施しました。

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、また、技術者の悩みもヒアリングしています。今回のヒアリング結果からは重大な問題の発生はありませんでした。

## ステークホルダー・エンゲージメント

### 株主・投資家との対話

富士通ゼネラルグループの企業理念において、目指すべき「Our Mission」を実現するための「Our Philosophy」の中に、「協調と対話」および「誠実さ」を掲げています。

株主・投資家の皆さまとの建設的な対話の機会をできる限り確保すると共に、対話の基盤となる情報を適時・適切に開示します。

#### ■ 株主総会

富士通ゼネラルグループは、株主総会が株主の皆さま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）の英文での提供等を行っています。

#### ■ アナリスト・機関投資家向け IR 活動

富士通ゼネラルグループは、投資家の皆さまに適時・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は、記者会見を行い、報道を通じて情報が伝わるようにしています。

詳細については当社 Web サイトをご覧ください。  
IR 情報（株主・投資家の皆様へ）  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/>



## 外部評価・参画イニシアチブ

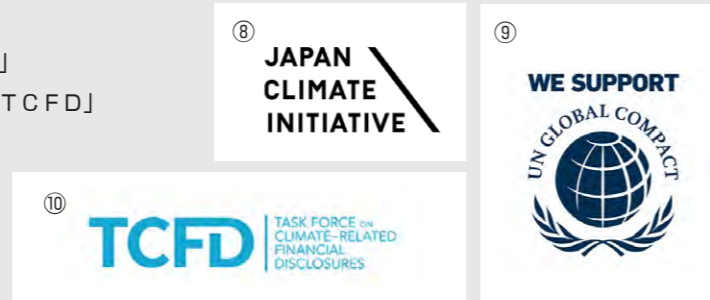
### 外部評価

- ① 「S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定
- ② 次世代認定マーク「くるみん」取得
- ③ 「スポーツエールカンパニー 2022」認定神奈川県
- ④ 「第5回日経スマートワーク経営調査」3星に認定
- ⑤ 「第3回日経」SDGs経営調査」3.5星に認定
- ⑥ 「がんアライアワード 2021 (ゴールド)」受賞
- ⑦ 「CHO構想推進事業所」登録



### 参画イニシアチブ

- ⑧ 気候変動イニシアティブ「JCI」
- ⑨ 国連グローバル・コンパクト「UNGCC」
- ⑩ 気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」
- ⑪ 経団連生物多様性宣言イニシアチブ



## 地域社会とのかかわり

### Topics 2

重点取り組み  
社会貢献の推進  
地域社会と共存

### Policy

富士通ゼネラルグループでは、「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」を、地域貢献活動の基本方針としています。なかでも次世代を担う子どもたちへモノづくりの楽しさを伝え、将来的にモノづくりへ携わる人材を育てていくことには力を入れています。また地域住民の方々に参加する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きたいと考えています。

### Action

#### ■ 次世代人材の育成

富士通ゼネラルグループでは、メーカーとしてモノづくりの楽しさを発信し、未来のモノづくりを担う人材育成を行っています。当社では電機・電子業界に興味がある高校生からのインタビュー依頼を受け入れ、職業観・勤労観を伝え、将来に向けて自らの生き方・在り方を考える機会なども提供しています。

#### Case 川崎市立末長小学校 エアコン出前授業

2021年6月29日、30日の2日間にわたり、当社社員（海外営業本部の社員13名）が、川崎市立末長小学校（同校は川崎本社向かいにあり、以前からさまざまな交流を行っています。）に出席し、エアコンに関する講義を行ったり、グループに分かれて「体験を通じた授業」を行いました。

今回の授業は6年生を対象としたものでしたが、講義では「夏の教室をすずしくさわやかに」をテーマに、エアコンの仕組みや、効果的な使い方、家庭でもできることなどについて説明を行うとともに、グループに分かれ「魔法の箱を作ってみよう！」というタイトルで「簡易エアコン（ドライアイスを使用）作成」体験を通して、実際に冷気がどのように出ているかなどを学んでもらいました。



出前授業の様子

#### Case 職業訓練

技術職業訓練学校のLincoln Techとパートナーシップを結び、定期的に若い未来の技術者にさまざまな研修を行っています。空調機の技術者やコントラクター（設置業者）は年々減少しており、質の高いサービス技術者や設置業者を確保するのが難しくなっています。

富士通ゼネラルグループは、そうした未来の技術者を自らで育てていく責務を担っていると感じており、Lincoln Techなどの技術職業訓練学校で空調技術を学ぶ学生たちを相手に、ダクトレススプリットやインバーター技術に関する研修を定期的に行っています。

こうした活動により、未来の技術者を育てるだけでなく、彼らが当社製品について学びファンになってもらうことで、将来的に当社製品のサポートの強化につながって行くと考えております。



技術職業訓練学校での研修の様子

#### ■ 地域社会とのコミュニケーション

富士通ゼネラルグループでは、地域との交流を図ることで地域共生を推進しています。タイの生産会社 Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd. では、工業団地主催の植林活動に参加するほか、オーストラリアの販売会社 Fujitsu General (Aust.) Pty Ltd. では、貧困によりホームレスで暮らす人々を支援するイベントに現地販売会社社長が参加、参加企業の社長がそれぞれ冬の屋外で一晩過ごし、募金活動を行いました。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
外部評価  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/assessment.html>



詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
参画イニシアチブ・パートナーシップ  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/initiative.html>



# 地域社会とのかかわり

## 各拠点で行う地域社会貢献活動

富士通ゼネラルグループは、グローバルに社会貢献の輪を広げ、活動しています。

### アメリカ



ニューヨーク州でのヒートポンプ技術の省エネ性を実証 (FGA I)



重病を患う子どもの夢叶える活動を推進 (FGA I)



技術系の職業訓練学校での定期的な技術研修の実施 (FGA I)

### イギリス



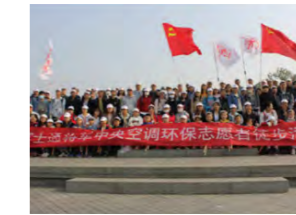
脳腫瘍患者へのチャリティ "Bike Event" プログラムへの定期的な参加 (FGACUK)

### タイ



植林活動や海岸清掃活動 (FGT)

### 中国



環境保全活動への参画 (FGCA)



PCR検査活動へのボランティア参加 (FGCA)

### 日本



高校生の職業 (「モノづくり」) 体験受け入れ



小学校でのキャリア教育



近隣小学校への緑地の開放



社会見学や工場見学の受け入れ



希少生物の保護・育成



高津区の市民向けセミナー共同開催と会場提供

### オーストラリア



小児がん患者の病院を支援している慈善団体「Sporting Chance Cancer Foundation」を通じた寄付活動とボランティア活動 (FG Aust)

### ニュージーランド



チャリティイベントへの参加 (FGNZ)



詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
コミュニティへの参画および発展  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/community/index.html>





# 社員との共感

Care for Employees



- 49 健康意識を高め "Good Life" を目指した職場づくり
- 51 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

# 健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり

## Topics 1

### 重点取り組み

### 健康経営の推進

### いきいきとした職場を目指して

## Policy

富士通ゼネラルグループは、社員が健康でいきいきと働く職場があつてこそ、自発的に取り組む人材が育成できると考え、健康経営を推進しています。

当社グループでは健康経営を、「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、企業理念および中期経営計画にも掲げた「人を思い活かす経営」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

社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ

## Action

### ■「Well-being」の実現を追求

富士通ゼネラルグループの健康経営は、社員の健康増進だけでなく、社員を支える家族、健康経営の導入を目指す企業や団体への支援を行い、地域社会への貢献に寄与し、ステークホルダーへの支援も通じて Well-being の実現を追求します。

- 1) 安全・安心の職場づくりへの支援（心理的安全性の高い職場づくり）
- 2) 健康情報の習得にとどまらず、自ら気づき行動変容できる研修の実施
- 3) 海外・国内各拠点事業所・各グループ会社の社員に向け健康支援を拡大
- 4) 家族も参加できるウォーキングなど健康イベントの実施、健康情報の提供
- 5) 社内での健康支援の実践を、社外に紹介することで社会に健康経営の支援活動
- 6) 地域企業、産学官連携など共同プロジェクトによる新しい施策の共創・地域社会貢献



社外講演の様子

## Next Approach

今後も「すべての人に健康と福祉を」「働きがいも経済成長も」に向けて、さまざまな取り組みを通じ、健康経営の普及活動による企業価値創造を積極的に推進します。

## 主な取り組み

### 健康経営の取り組み

- 全員健康面談（安心して相談できる会社を実感）
- ラインケア・セルフケア研修（ポジティブ・メンタルヘルス）
- ワールドカフェ・ワークショップ（コミュニティ、自立・共感）
- 健康イベント（コミュニティ機会の創出）
- 健康デザインセンター・アプリの利用（AIが毎日の体操をコーチングしてくれるスマートフォン向けアプリ）
- 健康経営を始めたい企業・団体への支援・連携、社外講演



健康デザインセンターでの健康イベントの様子

### 労働災害防止・自然災害に対する取り組み

富士通ゼネラルグループでは「労働災害ゼロ」を目指し、毎月1回安全衛生委員会を開催しています。主な活動内容は、労働災害が発生した際の要因分析、再発防止策の審議、営業・サービス職の社有車運転に関わる車両事故報告、各種未然防止策の検討などで、議事録については社内インフラを通じて周知しています。また、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。例年、川崎本社では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。

11月に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に、防災避難訓練を行っています。例年は本社勤務者全員参加ですが、2021年度は新型コロナウイルス感染対策を講じて、各職場代表者180名で実施しました。訓練では、2020年に引き続き浸水対策として建屋への浸水を想定した、土嚢の設置についての実技も行いました。

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2021年度は2回行いました。2021年度の業務上死亡災害はゼロであり、重大な災害は発生していません。

### 安全運転の推進

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。

### Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd. での危険予知訓練（KYT<sup>\*1</sup>活動）

タイの製造会社 Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd. ではKYT活動を全社に展開しています。KYT活動とはヒューマンエラーによる事故や災害を減らすことを目的に作業に潜む危険を予知・予測し指摘しあう手法です。

この活動では、作業や職場に潜む危険要因を発見・分析し解決策を考え、危険のポイントと実施項目などを指差呼称で確認していく行動が重要です。この活動を通して職場の安全を確保していきます。

\*1 危険 (Kiken) 予知 (Yochi) トレーニング (Training) の略。

## 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### Topics 2

#### 重点取り組み

「活躍支援」の観点に立脚し、それぞれの個性や能力を活かし、チャレンジできる環境・風土を目指す

#### Policy

富士通ゼネラルグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を「持続的成長を支えるための経営戦略」の一つと位置付け、企業理念にのっとり、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。

現在の取り組みの中心は、育児・介護・治療との両立や、女性・外国人・障がい者・シニアの活躍の観点で行っていますが、特定の事情を持った人を対象とするだけでなく、すべての社員がそれぞれの個性や能力を活かして活躍できる環境作りを通じるものとして、各々の取り組みを実施しています。

そして、「誰もがその能力を発揮し、チャレンジできる環境・風土」を作りあげ、ダイバーシティ&インクルージョンをより一層推進することで、企業理念「- 共に未来を生きる -」の実践を目指します。

#### Action

##### ■ 障がいを持つ人にも働きやすい職場づくり（多様性を活かして社員が柔軟に働ける環境づくりに向けた取り組み）

富士通ゼネラルグループでは、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が1970年から始まりました。

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、当時勤務していた障がい者の雇用を継続するにあたり、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、本社事業所の構内共用部分や執務室の清掃、社内郵便を取り扱うメール室での業務のほか、販促品やカタログ、部品などの梱包・発送、廃棄文書の細断、紙資料のデータ保管のためのPDF化、空調機試作品の解体・分別、さらには

リースパソコンの配布と回収や、食堂座席のパーテーションフィルム設置、消毒液の補充など新型コロナウイルス感染症の防疫対応業務も行っています。

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、「障がいの有無に関わらず得意なものがあり、働きがいによって得られる喜びも、障がいの有無に関係ない」と考え、例えば整理整頓場所を絵や写真で示すなど、作業の仕方や指導方法にさまざまな工夫を行うことで、障がいのある人も自立して作業できる環境づくりを行っています。

そして、FGHの社員だけでなく、当社グループの社員皆が生き生きと働ける環境づくりのために、「元気な挨拶」をモットーに取り組んでいます。



FGH 社員による清掃業務の様子

同じ敷地内で働く川崎本社の社員からは、FGHの社員から、元気な声で「おはようございます」「こんにちは」と声をかけられると、「よし、これからも頑張ろう」と、気持ちがとても前向きになれるといった声が寄せられています。元気な挨拶のやり取りを通じて、明るい職場の雰囲気作りに少しでも貢献していきたいと思っています。

#### 主な取り組み

##### ダイバーシティ&インクルージョン

###### ■ 女性活躍推進

富士通ゼネラルグループでは、ダイバーシティ&インクルージョン推進の一環として、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、女性活躍にも注力しています。

女性の活躍は、会社の成長、イノベーション創出には不可欠と考えます。性別が障壁となる状況があればそれを解消すべく、職場や女性本人へのヒアリングを通じた実態把握や改善施策の実施、女性社外取締役との座談会、中堅の女性社員への研修などに取り組んできました。

その結果、当社グループでは、2021年度の定時採用における女性比率は約31%、2022年4月時点での女性管理職は12名、将来の管理職候補となる女性リーダーは16名となりました。（海外における現地採用人員を除く）

現在は、新たな行動計画（下記）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。

『女性活躍推進法』富士通ゼネラル（単体）行動計画 第二期（2021年度から2026年度まで）

① 新任管理職、リーダー層（L等級）に女性従業員を合計15名以上新規昇格する。

② 男性（正規雇用）の育児休職取得率を30%以上かつ、平均取得期間を10日間以上とする。

###### ■ 定年後再雇用

富士通ゼネラルグループでは定年年齢は60歳となっていますが、60歳以降も継続して勤務を希望する者が65歳まで働ける場を提供しています。管理職経験者として、高い知見や専門性を活かし、組織が円滑に運営されるように折衝・調整し、管理職をサポートする業務や、通常業務範囲内の業務を担当しつつ、異例事項への一次対応や若手の育成に貢献する業務を担っています。定年後もこのように後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を果たしています。

## 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### ■ 外国人採用

富士通ゼネラル本社では、日本人に限らず外国籍の方の採用も行っています。

#### Voice

私は2014年に入社して、空調機商品開発部に配属されました。川崎本社で約4年半の設計業務を担当した後に、2018年から Fujitsu General America, Inc. (FGAI) の北米R&Dセンターに駐在しています。

川崎本社では、大型空調であるVRFシステムの制御機器開発を担当していました。エンドユーザーが利用するワイヤードリモコンから、ビルディングマネージャーが管理する集中管理機器まで、幅広いプロジェクトに携わってきました。



Fujitsu General America, Inc.  
楊 暎帆さん

蓄積した知識と経験を現場で活かすべく、社内公募制度を活用し、北米R&Dセンターで仕事をするチャンスを獲得しました。現在では、北米向けの制御機器の商品企画から参画し、製品を市場に投入するまでの一連業務に携わっています。

北米市場では制御機器に対する要求が多様化してきています。スマホアプリでの空調制御やホームオートメーションへの接続などが標準化されてきています。FGAIの社員と一緒に現場の声を聴きながら、北米に適した商品企画と開発ができるという仕事の魅力を日々感じています。

### ワーク・ライフ・バランス

富士通ゼネラルグループでは、事業活動の基本的な考え方として「人を思い活かす経営」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、2021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、年休の取得促進を図っています。

### ■ 海外現地社員の経営幹部登用

富士通ゼネラルグループは、海外拠点の現地ローカル社員より経営を担う人材の登用を行っています。

#### Voice

私は他社で15年間勤務したのち、ファイナンシャルコーディネーターとして、2011年に富士通ゼネラルブラジルに入社しました。企業文化、会社の構造、社内サービスとして他部門のサポートをするための会社の利益や財産関係の課題など、そのすべてがとても新鮮でした。

入社後は事業および業務手順を深く学び、またこの10年間は有意義な機会も多く、2019年には現地財務部長に就任しました。その期間に会社のトップマネジメントと関わりを持ちながら、ブラジル市場での当社製品の販路拡大に貢献することができました。



Fujitsu General do Brasil Ltda.  
Diretor Administrativo Financeiro  
Mr. JOSE HENRIQUE VEDOVELLI

また2015年には、普段はメールや電話を通して業務を支えてくれている人たちと川崎本社で実際に顔を合わせることができました。そこでは、会社の業務手続きや企業文化についての議論を通じて学びが深まり、私たちの関係性をより一層強化する最高の体験となりました。

これからも事業と会社の成長に貢献できるよう、全力を尽くしてまいります。

富士通ゼネラルファミリーの一員であることを大変光栄に思います。

### ■ ライフサポート制度

富士通ゼネラルグループでは、社員とその家族が健康で豊かな生活を送れるよう、多様な制度を整えています。

社員の多様化したニーズに対応するため、生活支援を中心とした福利厚生制度（家賃補助・社員食堂・団体保険・見舞金など）だけでなく、社員一人ひとりが自分のライフスタイルに合った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。

これにより福利厚生パッケージサービスと合わせ、育児や介護・健康・自己啓発支援を中心に、会社が設定したメニューの中から、利用したいメニューを社員が自由に選択し活用しています。

また2021年4月、人生100年時代を見据え、定年後のセカンドライフへの備えとして、DC（確定拠出年金）を含む新たな退職金制度を導入しました。

# 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

## 労働組合とのコミュニケーション

富士通ゼネラルグループでは、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、1955年に設立された富士通ゼネラル労働組合（ユニオンショップ制）と相互の立場を尊重し、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、秋季労働協議会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、事業の



中央労働協議会の様子

再編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ています。

当社グループは、組合民主主義を基本とし、富士通ゼネラルグループが顧客・社会・組合員から見て、より「魅力ある／信頼され信用される企業」となるために、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対し全面的に協力するとともに、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「自然環境保護」と「開発途上国の教育支援」や、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。

### ■ 自然環境保護の取り組み

全富士通労働組合連合会第4期中国沙漠緑化事業「内モンゴル自治区フフホト市武川県大青山緑化事業」に沿って派遣予定だった「中国植林ボランティア」は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止しました。

### ■ 開発途上国の教育支援

2021年11月21日～26日に派遣予定だった全富士通労働組合連合会「第15回カンボジア寺子屋協力隊」は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により中止しましたが、支援は継続していくとして、2021年11月と2022年5月に日本ユネスコ協会連盟「カンボジア・アンコール寺子屋プロジェクト」へ支援金を贈呈しました。

### ■ 東日本大震災復興支援活動

震災により消失した福島県沿海部海岸防災林の植林・下刈等を通して、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目的に、2021年10月と2022年5月に計画されていた全富士通労働組合連合会「南相馬市海岸防災林植林活動」に、ボランティアによる植林と下刈対策を予定していましたが、コロナ禍の影響により中止しました。

手軽にできる支援として、収集したベルマークのポイントが、東日本大震災で被災したベルマーク運動参加学校のベルマークとして預金され、被災校が必要な設備や教材を購入することができるベルマーク教育助成財団「震災援助寄贈マーク」の収集を行いました。

### ■ 障がい福祉活動・障がい者雇用促進活動

富士通ゼネラル労働組合川崎支部の上部団体である電機連合神奈川県協議会は、幅広い障がい福祉活動を展開しています。本協議会が設立した社会福祉法人電機神奈川福祉センター（初代理事長である浅野浩氏（故人）は富士通ゼネラル労働



ティッシュペーパーカンパの様子

組合の出身）は、労働組合を母体とする全国的に珍しい福祉事業者で、特に障がい者の雇用促進活動は神奈川県内外から高く評価されています。

富士通ゼネラル労働組合は、1972年に開始した電機連合神奈川県協議会の障がい福祉活動に今日まで継続して参画しています。その財源確保の取り組みであるティッシュペーパーカンパは、富士通ゼネラル川崎本社に定着しており、労働組合川崎支部の機関委員が職場の一人ひとりに声をかけ、毎年3,000個近くのティッシュペーパーが職場で活用されています。

### ■ 食料の寄付「フードドライブ」への取り組み



お米一合運動の様子

川崎支部と一関支部では、提供可能な食品を集めて、食品を必要としている地域の生活困窮者支援団体、子ども食堂、福祉施設等に寄付する「フードドライブ」に取り組んでいます。川崎支部では「お米一合運動」として、職場から寄せられたお米、約160合（24kg）を、一関支部では、カップ麺やレトルト食品など約60食を、それぞれの地域のフードバンクへ寄贈しました。

## Voice 労働組合 中央執行委員長の声



富士通ゼネラル労働組合 中央執行委員長  
森川 靖之さん

毎年定期開催している中央労働協議会では、組合員を代表する私たち労働組合役員が、斎藤社長をはじめとする経営幹部の皆さんから、会社の業況や今後の経営方針などについて、誠実かつ丁寧な説明を受けています。私たちはそれらについて理解を深め、その内容を職場と共有するだけでなく、その経営方針が職場でいかに遂行されているかといった職場の実態を背景とした労使の対話を通じて、労働組合の立場からも、信頼され成長を続ける富士通ゼネラルグループを目指しています。また、会社が力を入れているSDGsなどの取り組みについても、助け合いの精神で生まれ、長く地道に運動／活動を続けてきた労働組合が蓄積してきた知恵やネットワークを活かして、積極的に会社と連携していきます。

# 地球との共存

Harmonious Coexistence with Our Planet



- 59 環境ビジョン
- 65 環境マネジメント
- 66 活動内容
- 69 気候変動関連の情報開示  
- T C F Dに基づく開示 -

# 環境ビジョン



## 中期環境計画の進捗 2025年度カーボンニュートラルに向けて

### Policy

地球温暖化が要因と考えられる気候変動の抑制には、富士通ゼネラル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。自らの環境負荷低減のために、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、2025年度までに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。

また、当社グループの事業活動に関わるサプライチェーンにおける温室効果ガス排出量や、お客さま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。

### Action・Next Approach

富士通ゼネラルグループは、2021年3月にサステナブル経営の基本方針を策定し公表しました。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グループ事業の成長を追求するものです。持続可能な社会実現を目指すためには、「地球との共存」が必要不可欠であり、その一つとして、気候変動への対策が挙げられます。

#### ■ 新たに策定した中期環境計画

富士通ゼネラルグループは、2030年度を最終目標年度とする「中期環境計画」を2016年に策定しましたが、持続可能な社会実現への貢献をより積極的に推進するため、2021年3月に、中期環境計画の大幅な見直しを行いました。更に、2022年4月には、カーボンニュートラル達成の目標を2030年度から2025年度へと前倒ししました。中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。

中期環境計画の目標と施策	
目標	施策
自らの環境負荷低減のために 	<b>"2025年度"までにカーボンニュートラルの実現</b> 【旧目標】 当社グループ事業活動において温室効果ガスの排出量 "2030年度"までに実質ゼロ 1. 再生可能エネルギー転換：既存工場（～2023年度） 2. 再生可能エネルギー転換：グループすべて（～2025年度） → 1, 2前倒しで達成（2022年4月） 3. 電力以外もすべて再生可能エネルギー転換（～2025年度）
供給網を通じて 	供給網において、温室効果ガスの排出量を <b>2035年度までに30%削減（2018年度比）</b> ・お取引先のグリーン電力化推進 ・材料の使用量削減、製品重量の軽量化
お客さまや社会のために 	販売した製品の使用による温室効果ガスの排出量を <b>2030年度までに30%削減（2013年度比）</b> ・一定速エアコンからインバーターエアコンへの置き換え（インド・中東） ・省エネ性の向上



## 自らの環境負荷低減のために（2025年度カーボンニュートラルの実現）

富士通ゼネラルグループは、1993年環境方針を策定して環境活動を進めてきたことから、社内に環境活動が脈々と根付いています。また、環境活動だけでなく、環境と経営をリンクさせて活動をさらに進めることを目的に、2016年より環境負荷とコストのムダを削減する「全社アカスリ運動」を推進しています。

この活動により事業活動で使用する電力を大幅に削減することができ、当初計画から3年早い、2022年4月より当社事業に関わる使用電力の再生可能エネルギー使用比率100%を実現しました。

今後は、再生可能エネルギー証書購入分のエネルギー使用量を削減するため、日本と生産拠点があるタイ・中国でワーキンググループを結成し、活動計画や課題共有、進捗確認を進めながらコスト増加分を吸収し、2025年度までに電力以外も含めた事業活動における温室効果ガス排出量のカーボンニュートラル実現を目指します。

### カーボンニュートラルに向けての施策

施策	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
<b>1. 電力</b> (1) 各拠点への太陽光発電システムの導入 (2) 再生可能エネルギー電力メニュー（電力会社）への切り替え (3) 再生可能エネルギー電力証書の調達 (4) 生産設備・建屋付帯設備の省エネ化の追求						
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                         3年前倒しで                          2022年対応完了                          (太陽光増設は随時対応)                     </div>						
<b>2. 生産設備・建屋付帯設備（ガス、燃料）</b> (1) 設備の電化（炉、ボイラー、溶接等） (2) 設備の燃料転換（電気とのハイブリット化等） (3) 生産時のフロン漏えい対策						
<b>3. 移動車両（ガソリン、軽油）</b> (1) 営業車両のEV化（段階的なハイブリット化） (2) 送迎車両のEV化（段階的なハイブリット化） (3) フォークリフト（EV化）						
<b>4. カーボンクレジット購入</b> 技術的に解決できないアイテムが対象						

# 環境ビジョン

## 供給網と販売した製品を通じて (Scope 3<sup>\*1</sup>)

富士通ゼネラルグループは、自らの事業活動における温室効果ガスの排出量をカーボンニュートラルにすることを目標に活動を進めていますが、サプライチェーンを含めると、Scope 3において多くの温室効果ガスが排出されています。

よって当社グループは、自らの事業活動のみならず、Scope 3における温室効果ガスの排出量を削減する目標を掲げ、取り組みを進めています。

### サプライチェーン上流への対応 - 2035年度までに30%削減(2018年度比)

Scope 3のうち製品使用時における温室効果ガスの排出量を除く供給網における温室効果ガスの排出量では、製品に使用する部品・材料製造時の温室効果ガスの排出量が多くを占めます。よって、お取引先における温室効果ガスの排出量を削減することを主な施策とし、2035年度までに2018年度比30%削減を目指します。

#### ■ 取り組み

- STEP 1 サプライチェーン上流過程での温室効果ガス排出量を、産業連関表ベースで算出：2020年度に完了
- STEP 2 統計情報によるデータと積み上げデータ（業界団体が調査・収集したデータ）とを照合し、より精度の高い係数を使用し再算出：2021年度に完了
- STEP 3 温室効果ガスの排出量の多い、お取引先の選定：2022年6月完了
- STEP 4 STEP 3で選定したお取引先に出向き、温室効果ガス排出量削減計画立案と目標達成に向けた取り組みを共に実施：2022年10月以降（予定）

### サプライチェーン下流への対応 - 販売した製品の使用による温室効果ガスの排出量を2030年度までに30%削減(2013年度比)

Scope 3のうち、製品使用時における温室効果ガス排出量が最も多いことから、以下の取り組みを進めて販売した製品の使用による温室効果ガス排出量を2030年度までに2013年度比30%削減します。

#### ■ 取り組み

- ・ 設計段階において、より省エネ性の高いエアコンを提供
- ・ 一定速エアコンを高効率インバーターエアコンへ転換
- ・ 自然エネルギーや排熱を動力とした製品の開発により温室効果ガスの排出量削減を推進

\*1 当社グループの事業活動に関連する他社や、販売した製品の使用による温室効果ガス排出量

## 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、事業活動に関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。
- 社員一人一人は、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、さらに広く社会へ普及啓発を図ります。



# 環境ビジョン

## 第9期環境行動計画（2019～2022年度）

富士通ゼネラルグループでは、2030年度までの中期環境計画の達成に向け、2019年度から2022年度の4年間で取り組む「第9期環境行動計画」を策定し、活動を推進しています。

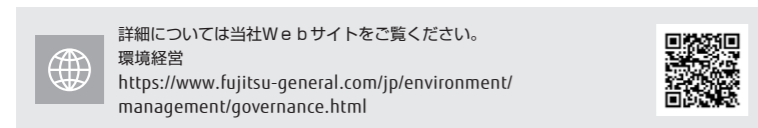
	取り組みの柱	テーマ	重点取り組み	活動指標	2022年度までの目標	2021年度実績	活動に関連するSDGs
お客様や社会のための活動	資源循環	資源の有効活用	商品力の向上	標準化室外機への転換率	90%以上	81%	
	化学物質管理	環境負荷の少ない部材調達	サプライチェーンの管理体制強化	海外全部材調達先でのEMS構築の推進（レベルⅡ以上構築率）	90%以上	95%	
				全部材調達先でのCMS構築の推進（ランクB以上構築率）	100%	99.6%	
自らの環境負荷低減のための活動	気候変動への対策	エネルギー使用効率の追求	徹底したムダ取り	生産拠点の電力使用効率改善率（2013年度比生産高原単位）	15%以上削減	国内：16%削減 海外：18%増加	
				生産拠点のガス使用効率改善率（2013年度比生産高原単位）	国内：60%削減 海外：15%削減	国内：47%削減 海外：24%増加	
				海外開発拠点の評価試験設備電力削減率（2018年度比）	30%以上削減	32%削減	
			製品の倉庫間移動の削減（国内）	倉庫間移動に伴うCO <sub>2</sub> 排出量の削減率（2013年度比50%削減）	4.2%	8.8%	
			製品輸送効率の改善（国内）	販売台数あたりの物流CO <sub>2</sub> 排出量の削減（2013年度比15%削減）	1.91（t-CO <sub>2</sub> /千台）	1.93（t-CO <sub>2</sub> /千台）	
			再生可能エネルギーの利用拡大	再生可能エネルギー利用率	使用電力の5%以上	67%	
	資源循環	資源利用の合理化	徹底したムダ取り	アルミ材廃棄ロスの削減	購入量に占める廃棄ロス比率75%削減（2016年度比）	43%削減	
				銅材廃棄ロスの削減	購入量に占める廃棄ロス比率67%削減（2016年度比）	59%削減	
				生産拠点の水使用量の削減（生産高あたりの水使用量削減率）	国内：20%以上削減（2013年度比） 海外：6%以上削減（2013年度比）	国内：21%削減 海外：3%削減	
				生産拠点の廃棄物再資源化率向上（総発生量に占める再資源化率）	99%以上	国内：93% 海外：95%	
				生産拠点の廃棄物総発生量削減率（2013年度比生産高原単位）	20%以上削減	国内：10%増加 海外：4%増加	
分解・選別能力の追求（有価品の価値向上）				混合回収物割合22%以下	23%		
リサイクルの追求（廃棄物の有価化）				廃棄物として出荷している回収物を削減3件/年（累計9件）	0件削減（累計5件削減）		

# 環境マネジメント

## 環境経営推進体制

富士通ゼネラルグループは、環境経営に関する組織横断的な課題解決の場として、社長を委員長とする「全社アカスリ委員会<sup>\*1</sup>」を、さらに、組織個別の環境課題を協議する場として、環境統括部長を委員長とする「環境推進委員会」を設けています。

また、当社グループは、環境に関する国際規格である ISO14001 に基づく環境マネジメントシステムを構築して、環境経営を推進しています。当社グループ内では、日本国内が第三者による統合認証を取得しており、グループ一体となって環境経営を推進しています。一方、海外生産会社は、各工場単位で環境マネジメントシステムを構築しており、それぞれが第三者認証を取得して環境経営を推進しています。



## グリーン調達

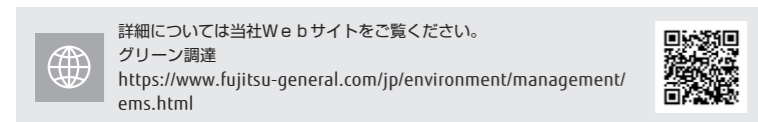
富士通ゼネラルグループでは、地球環境の保全に配慮しつつ、豊かな暮らしを創造する製品づくりを目指しており、そのために、お取引先と共に、資材調達の段階から環境に配慮した活動を行っています。

### グリーン調達基準に基づく調達活動

富士通ゼネラルグループは、富士通グループ各社と連携してグリーン調達活動を推進しており、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」に基づく、グリーン調達の要件を満たすお取引先からの調達を推進しています。また、お取引先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り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。

#### ■ お取引先に求めるグリーン調達の要件

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



※1 環境負荷低減と高収益の基盤を築き上げるための全社活動  
※2 富士通グループ製品の構成部材またはOEM・ODM製品等を納入するお取引先

# 活動内容 - 気候変動への対策 -

## 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、富士通ゼネラル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。お客さま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、2025年度までに事業活動における温室効果ガス排出量実質「ゼロ」を目指します。

## 主な取り組み

### 製品使用時の温室効果ガス排出量削減に対する取り組み

富士通ゼネラルグループは、省エネ性を向上した製品を開発し、お客さまに提供することが、温室効果ガス排出量の削減につながり、持続可能な社会へ貢献できると考えています。

#### ■ 省エネ性の追求

新規開発する製品の省エネ性向上を図った結果、2021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、2013年度比で45.3%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。

**Case** 業界トップレベル<sup>\*1</sup>の省エネ性を達成（北米向け壁掛けエアコン）  
（機種名：ASUH18LMAS / AOUH18LMAS1、ASUH24LMAS / AOUH24LMAS1）

高効率圧縮機の採用と、圧縮機排除容積の最適化を図ることにより、18型 / 24型ともに業界トップレベルの省エネ性（SEER 21.1 / 22.5）を実現し、Energy Star Most Efficient 2022<sup>\*2</sup>を達成することができました。

18型室内機

24型室内機

室外機

高効率圧縮機  
排除容積の最適化

ENERGY STAR Most Efficient 2022  
[www.energystar.gov](http://www.energystar.gov)

※1 第1位、同等1位、または第1位との差が僅少（2022年3月時点）  
※2 米国環境保護庁（EPA）が高効率製品として認定する基準

## 活動内容 - その他 -

### 生物多様性保全

#### ビオトープによる生態系ネットワークの構築

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、整備を行っています。ビオトープ内では、静岡県版レッドデータブックで絶滅危惧ⅠA類<sup>\*1</sup>に指定されている希少生物であるヤリタナゴ、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)やトノサマガエル(準絶滅危惧)、ウツボグサ、ホトギス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除去を行い、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しており、ハグロ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。2021年度には、新たにアカハライモリ(準絶滅危惧)の幼生と成体を見かけることができ、ビオトープで繁殖していることを確認できました。

今後も整備を続けながら、事業所周辺との生態系ネットワークの構築と希少生物の生息域外保全の実現に貢献していきます。

浜松事業所のビオトープ全景と生息域外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



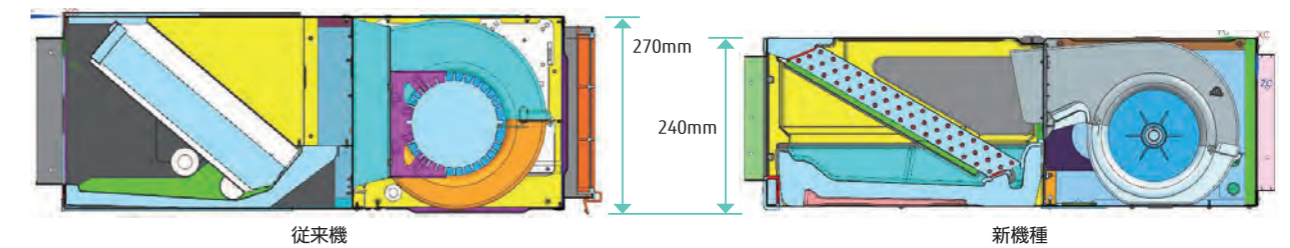
※1 ごく近い将来における野生での絶滅の危険性が極めて高いもの。

### 資源の効率的利用

#### 設置・メンテナンスの容易化と省資源化を実現する製品開発

##### ■ 豪州向け 中静圧ダクトエアコン (ARTH24KMTAP)

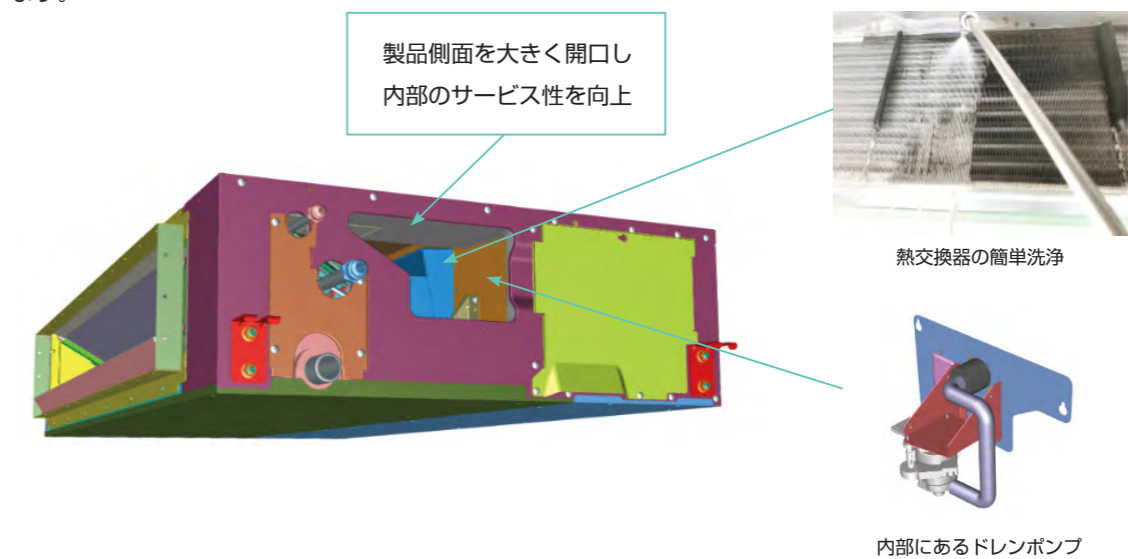
- 1) 室内機熱交換器と送風ファンの形状を見直すことにより、天井裏の狭い空間でも設置やメンテナンスが容易になりました。



- 2) 製品本体の小型化と共に梱包形態も見直すことにより、省資源化を実現しました。

- ・製品重量：約16%削減 (38 → 32kg)
- ・梱包材重量：約17%削減 (6 → 5kg)

- 3) 製品両側面に配置したメンテナンス用の大開口部により、従来機では対応が困難であった天井裏での熱交換器や水受け皿の洗浄が可能となりました。従来機では、製品内部の汚れによる目詰まりが原因で、排水用ドレンポンプの交換が必要になることがありましたが、未然に目詰まりを防止することで部品交換リスクを軽減し、資源の効率的利用に貢献します。



## 気候変動関連の情報開示 [要約版]<sup>※1</sup> - TCFD に基づく開示 -

金融安定理事会（F S B）が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」は、2017年6月に、気候変動がもたらすリスクおよび機会について、企業等が把握、開示することを推奨する提言を発表しました。

富士通ゼネラルグループは、2020年にTCFDへ賛同するとともに、TCFD提言に沿って気候変動関連の重要情報を開示していきます。

### ガバナンス

2021年4月には、取締役会での議論を経て、サステナブル経営の基本方針および重点テーマを策定・公表しました。

また、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。

中期環境計画や第9期環境行動計画の対応方針や施策については、環境推進委員会（4回／年）で進捗や成果を確認、さらなる改善や新たな取り組みを進めています。

### 戦略

#### 富士通ゼネラルグループの空調機事業における気候関連リスクと機会の影響・対策

気候変動関連の事業リスクについては、①主に2℃シナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関連したリスク」と、②世界のCO<sub>2</sub>排出量削減未達により4℃シナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」の二つのシナリオに関し、TCFDの分類に沿って検討しました。

また、事業の機会についても検討し、リスクへ備え機会につなげるための戦略的取り組みをまとめています。

#### ■ リスク：事業への影響度と発生可能性【主なリスク項目の例<sup>※1</sup>】

リスク項目			リスク	発生可能性	財務上の影響度	対策
移行	政策と法	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	極めて高い	極めて高い影響	・温暖化係数の低い冷媒を使用した空調機器の開発
		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	極めて高い	かなり高い影響	・化石燃料由来の電源を使用しない空調機器の開発 ・省エネ規制対応空調機器の早期開発

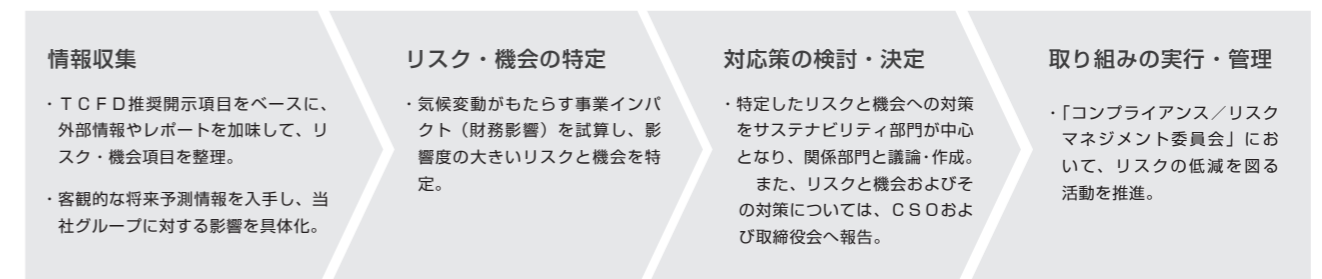
※1 本レポートでは、気候変動関連の情報開示の要約版を掲載しています。

### リスク管理

富士通ゼネラルグループは、気候変動に伴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



#### リスク・マネジメント体制

事業をグローバルに展開する富士通ゼネラル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

#### 中期環境計画

「富士通ゼネラルグループ環境方針」およびマテリアリティ分析にて、優先度の最も高い取り組みテーマである気候変動への対策を実践する具体的な計画として、2030年度を最終目標年度とする「中期環境計画」を2016年に策定しましたが、持続可能な社会の実現をより積極的に推進するため、2021年3月に「中期環境計画」の大幅な見直しを行いました。

中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。

1. 2025年度までにカーボンニュートラル（温室効果ガスの排出実質ゼロ）実現
2. 供給網において、温室効果ガスの排出量を2035年度までに2018年度比30%削減
3. 全世界に販売した製品の使用<sup>※1</sup>による温室効果ガスの排出量を2030年度までに2013年度比30%削減<sup>※2</sup>

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
TCFDに基づく情報開示  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/tcfd.html>



※1 Scope 3カテゴリー 11  
※2 空調機において

# ガバナンス

Governance



- 73 人権
- 75 コーポレートガバナンス
- 77 リスクマネジメント
- 79 企業理念
- 81 コンプライアンス

# 人権

## 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。

## 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  
株式会社富士通ゼネラル  
代表取締役社長

齋藤 悦郎

## 主な取り組み

### 人権啓発研修の実施

富士通ゼネラルグループでは、定期的な啓発によって、社員の人権意識の向上に努めています。人権教育の機会として、毎年人権週間の時期に合わせて、ハラスメントの防止やビジネス活動における人権リスクについて、e-learningなどで教育を行っています。そのほか、新任管理職向け・新入社員向けの人権教育などの人権啓発を推進しています。

### CSR調達

富士通ゼネラルグループでは、お取引先に対してCSR調達ガイドラインの遵守状況の調査、確認を行っています。

調査にあたっては、事前にお取引先自身で自己チェックを行うセルフチェックアセスメントを実施し、現地調査時には人権、安全衛生、環境対策を中心にCSRへの取り組み状況を確認しています。


### 人権に関する相談・救済窓口の設置

富士通ゼネラルグループは、社員の人権に関する相談・救済のため、社内担当部門および外部法律事務所を窓口とした「企業倫理ヘルプライン」を設置し、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。

本制度は、法令や社内規程違反、企業倫理に反する行動があった場合、あるいはその発生の恐れのある場合、これを早期に発見して解決し、あるいは未然に防止する仕組みです。

通報や相談に備えて、独立した調査専門チームが責任を持って事実を調査し、必要に応じて是正処置、再発防止を講じることができる体制を整えています。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
人権  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights.html>



# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは、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。

## マネジメント

### ■ コーポレートガバナンス体制

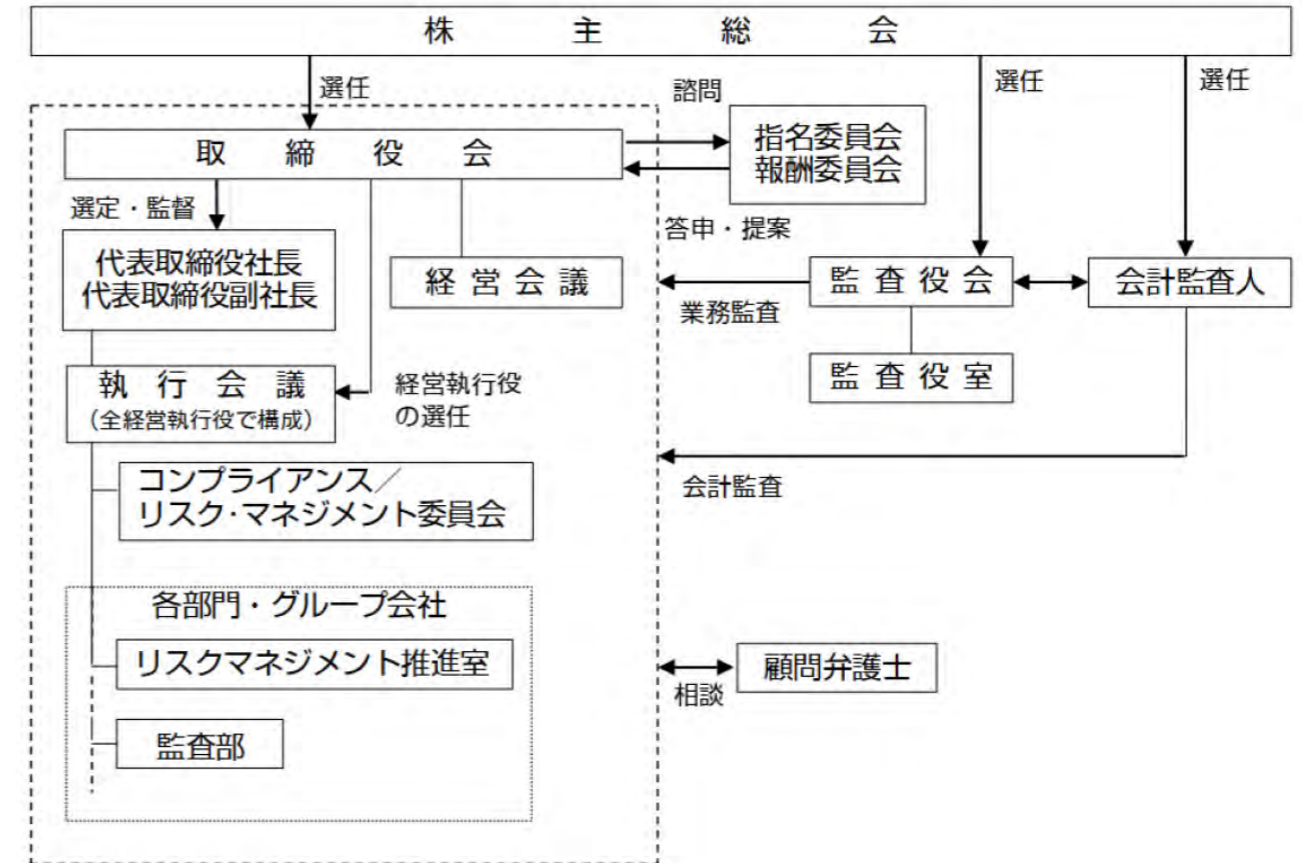
富士通ゼネラルグループは、監査役設置会社かつ経営執行役（執行役員）制度の採用により、経営の監督機能の充実と効率的・機動的な業務執行を図るとともに、監査役が経営陣とは独立した立場で監査・監督を行っており、この体制が当社のコーポレートガバナンス上有効と考えています。

2022年6月末現在における役員構成は、取締役11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。

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。なお、2021年度は取締役会を14回開催し、役員の出席率は98%となっています。

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。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。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。また、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94回実施しました。内外拠点の往査については、新型コロナウイルス感染拡大により、海外渡航の禁止や、国内他事業所への訪問自粛が求められるなか、基本的に、テレビ会議システムを利用したリモート監査により、年17箇所（国内10箇所、海外7箇所）の往査を実施しました。ただし、現物確認や製造部門等を監査対象から除外した限定的な監査となっています。社外取締役とは、原則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）が行っております。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。



当社グループのコーポレートガバナンス体制



# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

富士通ゼネラルグループでは、コンプライアンス、危機管理、人事・労務・安全衛生管理、ITセキュリティ、環境、情報管理などに関するリスクのリスク・マネジメントを実施し、「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。

## リスクマネジメント体制

事業をグローバルに展開する富士通ゼネラル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、リスクへの対応を確認する「リスクアセスメント」を実施し、年4回（四半期毎）開催される「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。

## 主な取り組み

### ■ リスクマネジメント

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、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。



リスクマネジメント研修の様子

### ■ リスクアセスメント

富士通ゼネラル各部門および富士通ゼネラル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伴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」にて選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

### ■ 内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」

富士通ゼネラルグループは、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

富士通ゼネラルグループは、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。

なお、新型コロナウイルス感染症の流行に対しては、感染の予防と感染拡大の防止に努めるとともに、感染流行期にも重要な事業を継続維持し、社会的責任を遂行しています。

### ■ 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。



災害発生時の初動対応訓練の様子

### ■ BCP訓練

富士通ゼネラル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。



# 企業理念

## Topics

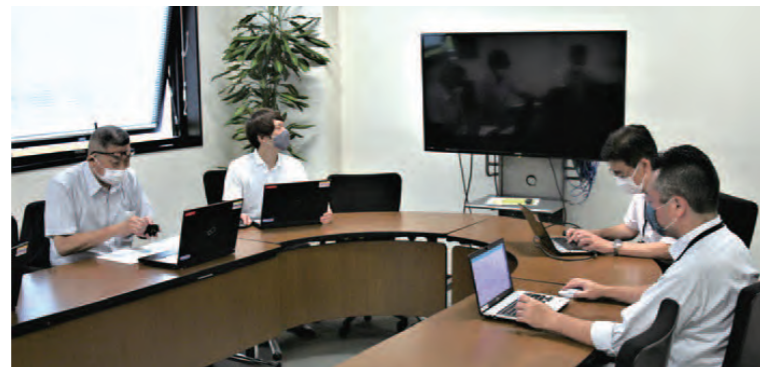
### 重点取り組み

### 「企業理念」の理解と行動に向けた取り組み

#### 富士通ゼネラルにおける取り組み

##### ■ EMS推進部

週1回行っている部の定例会議において、各自の業務の進捗報告と合わせて、「Our Philosophy」に対する1週間の振り返りの発表を行い、自ら企業理念を意識して業務を遂行するとともに、他のメンバーの良い行動から「気づき」を得るきっかけづくりとしています。



EMS推進部での活動の様子

##### ■ 情通システム部門と国内営業部門（合同ワークショップ）

情通システム部門と国内営業部門では、互いに協力し合いながら、同じ拠点やエリアに従事する社員による異部門間交流を深め、FUJITSU GENERAL Way（企業理念・行動規範）について学び、取り組み意識を高め、認識を共有することを目的に、2022年1月より、各地域において企業理念のワークショップを合同で開催しています。

例えば、中国支店では「企業理念の中の共感する言葉と、その理由、そのためにどのような行動をしたいか」をテーマにしました。

また、関西支店では、企業理念「- 共に未来を生きる -」をもとに、会社の存在意義や社会とのつながりを考え、どのように実践しているかについて意見を交換しました。

遠隔地に勤務する社員はオンラインで参加するなど、誰もが気軽に参加できるよう工夫しつつ、今後も皆の意見を聞きながら発展させ、継続して行くことで、FUJITSU GENERAL Wayの理解を深め、行動につながるよう取り組んでいます。



中国支店（広島）での研修会の様子

#### 株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスにおける取り組み

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス（以下、FGEL）では、2021年4月より、各職場からメンバーを選び、FGELが持続的に発展する上で土台となる基本指針である「部門方針」を見直す活動を開始しました。

ワーキングでは、富士通ゼネラルグループの羅針盤である「企業理念」について、しっかりと考えるところから始め、「FGELの生い立ちや現状」や「自分たちの強み・弱み・存在価値」について考えるなど、議論した内容を職場に共有し、メンバーの意見を反映させながら作り上げました。

今後は「企業理念」そして、メンバーで作った新たな「部門方針」についての認知を広める活動からはじめ、その後、理解と行動につなげていきたいと考えています。



株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスでのワーキングの様子

#### 富士通将軍（上海）有限公司における取り組み

2021年5月と6月の3日間で、FUJITSU GENERAL Way（企業理念・行動規範）浸透プロジェクトメンバーによる研修会を行いました。董事長はオープニングの挨拶で、FUJITSU GENERAL Wayを職場で浸透させるためには、自分自身が何を実践したら良いか考え、行動し、職場で率先して活動を展開、推進することを期待しているとコメントしました。

各部門を代表するメンバーたちは4つのグループに分かれ、FUJITSU GENERAL Wayを浸透させるためのチームづくりを学んだり、実行計画の立案について活発な議論を交わしました。

そして、このプロジェクトの名称を「FUJITSU GENERAL Way 先行者」と決めて、「FUJITSU GENERAL Way 浸透活動を通して、企業理念について全社員の理解を深め、共通認識を持ち、共に未来をつくる」という使命を掲げました。



富士通将軍（上海）有限公司での研修会の様子

# コンプライアンス

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、社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社員として、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。

## ■ 社員に対するコンプライアンス教育

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ヘ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2021年度は、12回実施しました。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。

なお、CSR研修（コンプライアンス除く）については2回のe-learning研修を実施しました。

### ・各研修の実施状況

内容	2021年度
コンプライアンス研修	12回
CSR研修（コンプライアンス除く）	2回

### ・技術者倫理教育

富士通ゼネラルグループは全社品質方針を定めており、安全で高品質な製品を提供することを第一としています。同方針の下、「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。

## ■ 公正な取引に関する方針

富士通ゼネラルグループはFUJITSU GENERAL Wayの行動規範で「公正な商取引を行います」、「法令を遵守します」と定めています。特に影響度の高い法規（独占禁止法や下請法など）については社内規程を定め、定期的に社員教育を行っています。また、各種規程の遵守状況をモニタリングしています。

## ■ 贈収賄防止に関する方針

富士通ゼネラルグループは、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。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。

当社および国内関係会社の役員・社員は、この方針について2021年度の研修で周知し、同ガイドラインに基づき行動しています。

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定を制定し、2021年度に研修などを開催の上、遵守しています。

## ■ インサイダー取引の防止

富士通ゼネラルグループは、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。