

Integrated Report

富士通ゼネラルグループ
統合報告書

2023



目次

■ 企業情報 (サステナブル経営)	1 - 8
目次 / 企業理念	1
会社概要 / グループ概要 / 事業紹介	2
トップメッセージ	3
財務情報	4
財務情報 (部門別実績)	5
担当役員メッセージ / サステナブル経営の推進	6
サステナブル・プロダクト / マテリアリティ	7
重点取り組みテーマ	8
■ 成長戦略 地球との共存 社員との共感 社会への貢献	9-11
価値創造のプロセス	9
トップインタビュー	10
■ E: 環境 地球との共存 社員との共感 社会への貢献	12-15
カーボンニュートラル / 環境マネジメント / 気候変動対策	12
生物多様性保全 / TCFDに基づく開示	13
TCFDに基づく開示 (続き)	14
■ S: 社会 地球との共存 社員との共感 社会への貢献	16-20
人権 / 人権デューデリジェンス	16
健康経営の推進 / 労働安全衛生	17
ダイバーシティ / 人材育成 / 労使関係	18
サプライチェーン / 品質に対する取り組み	19
ステークホルダー / 評価・イニシアチブ / 社会貢献	20
■ G: ガバナンス	21-26
コーポレートガバナンス	21
コンプライアンス	22
コンプライアンス (続き) / リスクマネジメント	23
役員報酬 / スキル・マトリックス	24
役員の紹介	25
■ データ集	27-28
財務データ	27
株式情報 / 編集方針	28

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

人を思い活かします

誠実さを大切にします

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。

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。

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

会社概要 (2023年3月31日現在)



株式会社富士通ゼネラル

- 本社所在地：神奈川県川崎市高津区末長3丁目3番17号
- 代表者：
 - 代表取締役社長 経営執行役社長
 - 齋藤 悦郎 (2015年6月23日から)
- 設立：1936年1月15日
- 資本金：18,172百万円
- 社員数：連結 8,335名
単独 1,729名
- 取締役員数 (2023年6月28日現在)
 - ：11名 (うち社外取締役5名)
- 連結子会社：39社
持分法適用会社：3社
- 上場証券取引所
 - ：東京証券取引所 プライム市場

グループ概要 (2023年3月31日現在)

■ 空調機

【製造・開発会社】

Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.
 FGA (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】

エアロシールド(株)
 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 (Middle East) Fze
 Fujitsu General (Asia) Pte. Ltd.
 Fujitsu General (India) Private Ltd.
 Fujitsu General (Aust.) Pty Ltd.
 Fujitsu General New Zealand Ltd.
 富士通將軍商貿 (上海) 有限公司
 Fujitsu General (Taiwan) Co.,Ltd. 他1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3社

事業紹介

■ 空調機事業

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場の"ここちよさ"を実現します。



■ 情報通信システム事業

消防・防災体制構築の一環として、住民の生命・財産を守る消防システム、安心安全な暮らしを守る防災システムを、提案・製造・販売・保守までの一貫したソリューションシステムサービスとして提供しています。



■ 電子デバイス事業

カメラ、電子部品、ユニット製造を柱に、ソリューションビジネスを展開しています。お客様が抱える技術・品質・コスト等の課題解決で、各産業分野にて高い評価を得ています。



トップメッセージ

■ サステナブル経営を通じた企業理念の実現

富士通ゼネラルグループの企業理念「FUJITSU GENERAL Way」は、お客様と社会のために果たすべき使命として Our Mission 「- 共に未来を生きる -」を掲げています。これは「SDGs（持続可能な開発目標）」の理念である「誰一人取り残さない」と考えを同じくするもので、お客様と社会に寄り添い、新しい価値の提供により、快適・安心・安全な社会の実現に貢献することを目指した、当社グループで働くすべての人の羅針盤となっています。

また、企業理念の実現に向けて「サステナブル経営」をすべての事業活動の基本に据えています。「サステナブル経営」では「地球との共存 (Planet)」「社会への貢献 (Society)」「社員との共感 (Our People)」を三つの柱として、中長期的な事業の成長・発展を通じた持続可能な社会実現への貢献を目指しています。

本業を通じた持続可能な社会の実現では、当社グループの主力事業であるヒートポンプ技術を活用した空調機は、世界各国・地域においてクリーンかつ省エネ性・快適性・安全性に優れた製品としてだけでなく、暖房や給湯用途の化石燃料燃焼機器の代替製品として、気候変動の抑制に貢献することが期待されています。当社グループは、生活に欠かせない必需品として世界的にニーズが高まっているエアコンや、運転時に温室効果ガス（以下GHG）を排出しないATW（ヒートポンプ式温水暖房システム）などの社会課題を解決する製品の提供で、持続可能な社会実現への貢献を目指します。

また、情報通信システム・電子デバイスにおいても、気候変動を背景とした自然災害の増加により必要性が増した、安心・安全を支える防災・消防システムの提供や、産業機器等の省エネ化によりGHGの排出量削減に貢献する高効率パワーモジュール事業など、事業基盤の強化を進めると共に社会課題の解決に貢献します。

この様に、社会課題の解決や持続可能な社会への貢献が期待できる戦略的製品・サービスを「サステナブル・プロダクト（以下サブプロ）」に認定し、新規開拓や市場開拓などの重点投資を行うことで、2030年度サブプロ認定製品の連結売上高30%以上を目指して、売上拡大を図っていきます。

「地球との共存」の成果としては、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%に転換しました。今後は電力以外にも再生可能エネルギーへの転換を進めると共に、販売する製品のさらなる省エネ性能向上やデジタル技術を活用した節電効果の向上、製品輸送効率の改善などを進め、バリューチェーン全体で、2035年度にGHG排出量55%削減（2021年度比）、2050年度にはGHG排出量を実質ゼロにする「カーボンニュートラル達成」を目指して取り組みを進めていきます。

「社会への貢献」としては、空調機、情報通信システム・電子デバイスの各事業の強化を通じて快適・安心・安全な社会、空間を提供するとともに、新規事業創出プログラム等の社内施策により、社会課題解決に向けた新たな価値の提供を目指します。これらと並行して、責任ある調達活動の体制強化や地域交流活動を推進し、社会の一員としての社会貢献にもより一層取り組んでいきます。

「社員との共感」では、社員が健康で気力を保ち、生産性とモチベーションの向上を図れる職場づくりに向け、健康経営の推進を続けるとともに、社員一人ひとりが自身のキャリアを主体的に考え自ら成長していくことが、持続的成長にとって不可欠なことから、「自発的なキャリア形成と学び」を支援する取り組みを強化していきます。

こうした努力を続けることにより、経営基盤ならびにお客様や社会からの信頼をより一層強固なものとし、当社グループの継続的な成長を目指して常に自己革新を追求してまいります。

Living together for our future - 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。

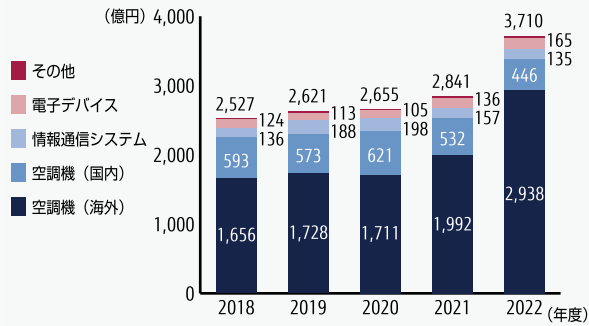


株式会社富士通ゼネラル
代表取締役社長
経営執行役社長

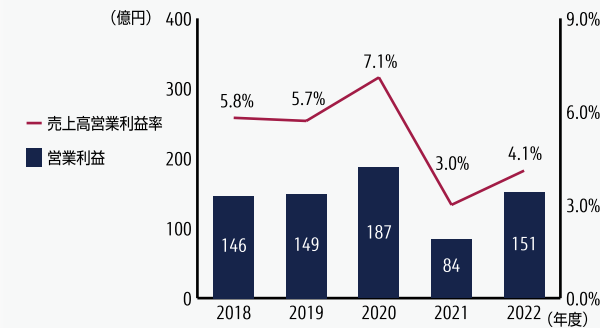
齋藤 雄郎

財務情報

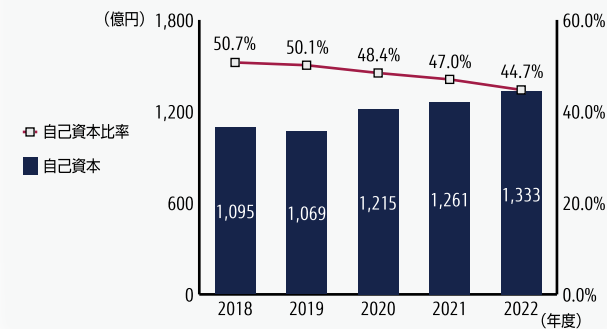
■ 売上高



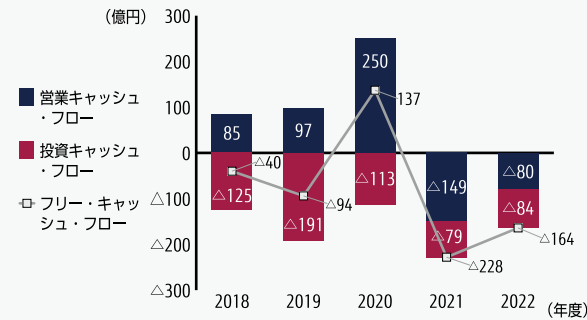
■ 営業利益 / 営業利益率



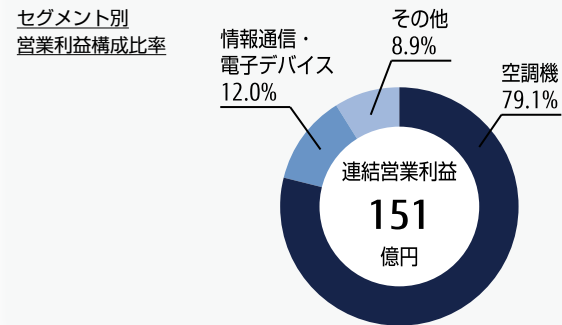
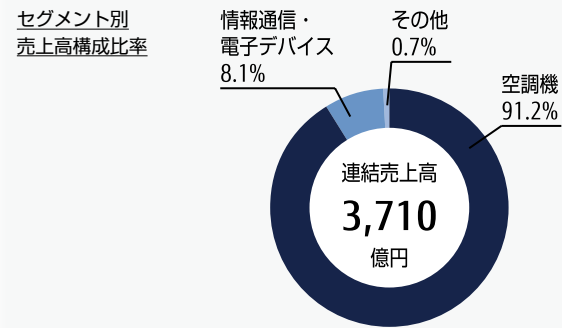
■ 自己資本 / 自己資本比率



■ 営業 / 投資 / フリーキャッシュフロー



■ セグメント別「売上高・営業利益」構成比率



■ 地域構成



* 数値は 2022 年度実績

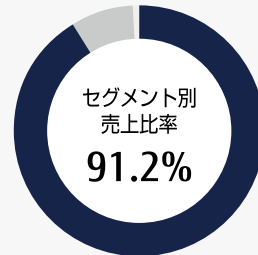
財務情報 (部門別実績)

■ 空調機部門



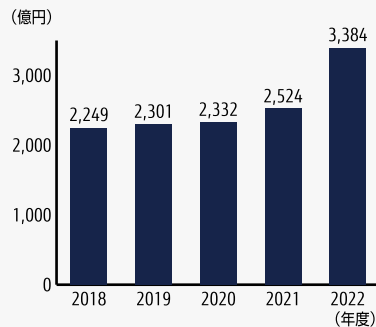
空調機事業
の売上高比率

売上高
3,384 億円

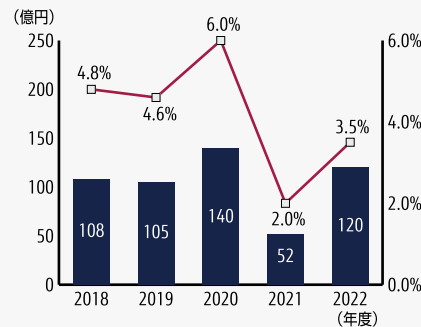


空調機部門では、国内向けは上海市の都市封鎖の影響を挽回しきれず減収となったものの、海外向けは調達・生産・出荷オペレーションの正常化が着実に進展し、高水準となっていた受注残の出荷が順調に進むとともに、円安に伴う円換算増もあり、売上高は 3,384 億円（前年度比 34.1%増）となりました。営業利益は、素材・部品価格や海上運賃の高騰に加え、事業強化に向けた先行投資費用の増加、円安によるコスト増などの影響を大きく受けましたが、売価改善や海外向けの販売物量拡大の効果がそれらのマイナス要因を上回り、120 億円（前年度比 131.9%増）となりました。

□ 売上高



□ 営業利益 / 営業利益率

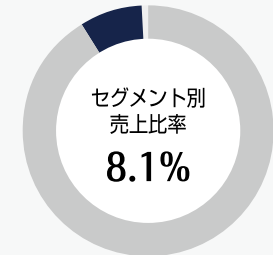


■ 情報通信・電子デバイス部門



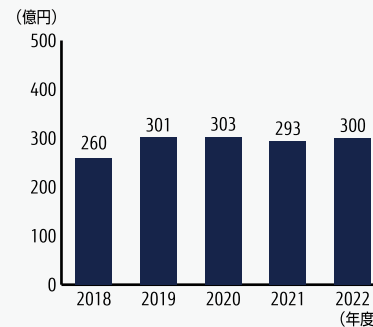
情報通信・電子デバイス事業
の売上高比率

売上高
300 億円

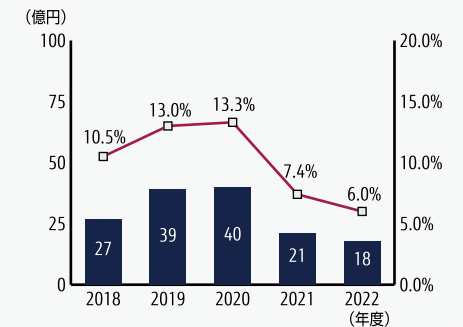


情報通信・電子デバイス部門では、電子デバイスの販売増により、売上高は 300 億円（前年度比 2.5%増）となりましたが、情報通信システムの減収影響が大きく、営業利益は 18 億円（前年度比 16.7%減）となりました。

□ 売上高



□ 営業利益 / 営業利益率



担当役員メッセージ

■ 気候変動抑制への貢献

近年、気候変動が原因と見られる自然災害の発生は世界的に増加傾向にあり、その対策は緊急を要しています。

当社の主力事業「ヒートポンプ技術を活用した空調機（エアコン、ヒートポンプ式温水暖房システムなど）」は、快適な生活の必需品としてだけでなく、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に寄与する製品としても欠かさない存在となっています。これらの社会課題を解決する製品の提供により、気候変動の抑制と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 人権の尊重

富士通ゼネラルグループの行動規範では、1番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、企業活動において人権尊重の精神を第一に活動するという姿勢を示したもので、その実現には全ての従業員が人権問題を正しく理解し、実際に行動していくことが重要と考えています。教育・啓発活動を重ねると共に、相談・救済窓口を通じた是正処置や再発防止に努めることで、サプライチェーン全体で人権尊重の精神を育てていきます。

■ ガバナンス強化の取り組み

誠実さを旨とし、高い倫理観を持ってステークホルダーへの責任を果たすため、ガバナンス強化の取り組みを進めています。透明性の高い事業活動、法令順守の徹底、公正な商取引、適切な情報管理、腐敗防止など、企業理念が掲げる精神のもとリスク管理と対策に努め、実効性のある体制の構築と強化を推進していきます。

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
加納 俊男

サステナブル経営の推進

■ 基本方針

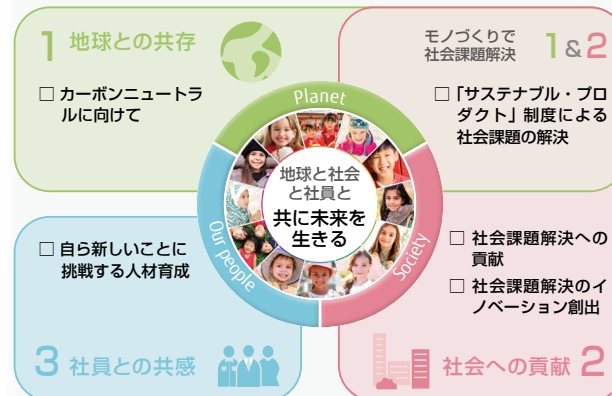
富士通ゼネラルグループは、「サステナブル経営」を推進するために、2021年3月にサステナブル経営の基本方針を策定、公表しました。

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。

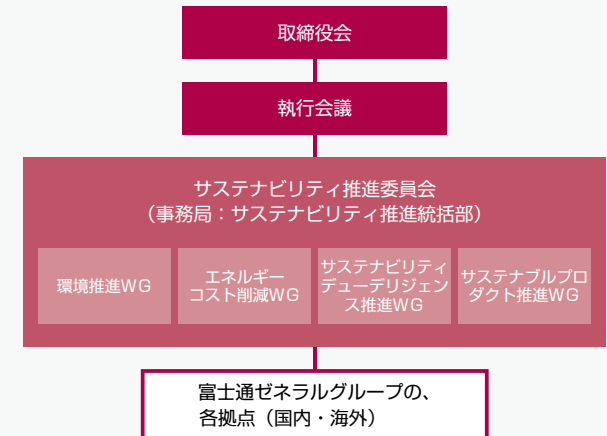


■ サステナブル経営の推進体制

富士通ゼネラルグループでは、社長をCSO（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。

□ 推進体制図



サステナブル・プロダクト

■「サステナブル・プロダクト」制度の導入

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（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、製品・サービスを「サスプロ」として認定しています。



□ 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。



■ サステナブル・プロダクト認定製品

寒冷地向けエアコン 「ノクリア」ZN シリーズ	寒冷地向けエアコン (北米向け)	A TW (Air-to-water)	小型GaN モジュール
インド向け冷房専用 インバーター エアコン	中東向け冷房専用 インバーター エアコン	Cómodo gear	AEROSHIELD

マテリアリティ（重点課題）

■ マテリアリティ

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にあたり、マテリアリティ（重点課題）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、より重要度の高い課題を重点取り組みテーマとしています。

■ マテリアリティ特定プロセス

Step 1 社会的課題の抽出

GRIスタンダードなどからステークホルダー視点の課題を抽出



Step 2 当社グループの取り組むべき課題抽出

企業理念、経営方針などを踏まえて当社グループの重点課題を抽出



Step 3 マテリアリティの特定

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を整理し、マテリアリティを特定

■ マテリアリティ分析結果

必須 極めて高い かなり高い 高い	コンプライアンス・ガバナンスの徹底、 人権の尊重		
	◇化学物質管理	◇資源の効率的利用 ◇エネルギー・廃棄物・水の削減 ◇大気汚染防止 ◇サプライチェーンマネジメント	◇気候変動への対策 ◇製品の安全性・信頼性
	◇生物多様性 保全	◇ステークホルダー・エンゲージメント	◇ダイバーシティ ◇健康経営・労働安全衛生 ◇新価値創造
		◇情報セキュリティ ◇コミュニティ貢献	◇人材の育成
	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		

ステークホルダーの関心・影響

重点取り組みテーマ

* この欄に記載された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。

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 ₂ 排出量削減	温室効果ガス排出量		
		事業活動におけるCO ₂ 排出量削減	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	—		
	大気汚染防止	使用材料の廃棄ロス削減	購入量に占める廃棄ロス比率		
		大気汚染物質排出量削減	—		
水使用量・廃棄物の削減	水使用量削減	水使用量削減率			
	廃棄物削減	廃棄物総発生量削減率			
社会への貢献	お客さまとのかかわり	新価値創造	社会課題解決に貢献する研究開発 社会課題解決に貢献する商品の提供	— 「サステナブル・プロダクト」連結売上高構成比	
		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		—		
	お取引先とのかかわり	お取引先への働きかけ	C S R 調達の推進	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	— —
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	— —		
社員との共感	健康意識を高め "Good Life" を目指した職場づくり	メンタルヘルス対策	—		
		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	—		
		女性特有の健康への理解促進	—		
	治療と就業の両立支援	—			
多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり	ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み	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			
	ワーク・ライフ・バランスへの取り組み	—			
	労働組合とのコミュニケーション	—			
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	—		

価値創造のプロセス

富士通ゼネラルがもつ強み

モノづくりの力	グローバルな事業展開	パートナーシップの拡大
		
・世界初・業界初の技術	・世界 100 カ国以上で事業展開	

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

- ・国内外の顧客企業との良好なパートナーシップ
- ・企業・大学等との共同研究開発 など

富士通ゼネラルだからできること

サステナブル経営の推進

化石燃料機器からの置き換えによりCO₂排出量を抑制



ヒートポンプ式
温水暖房システム A TW

寒い地域でも十分な暖房能力を持ったエアコン



寒冷地向けエアコン

省エネ性に優れたデバイスの開発



小型GaNモジュール

災害時等の消防活動に素早く柔軟に対応



消防システム

【重点テーマの推進】

- | | | |
|---|---|---|
| <p>I 空調機ビジネスの拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 外部環境への対応力強化 ・開発の生産性向上（PLM・CAE） ・設計プロセス革新 ・新たな生産拠点、生産標準化 ・調達方法見直し ■ ビジネスモデルの構築 ■ 開発体制の革新 ■ 営業活動の強化 | <p>II 情報通信・電子デバイスのビジネス基盤の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 情報通信システム ・大型案件増への組織的対応 ・稼働資産有効活用の提案 ・新領域への挑戦 ■ 電子デバイス ・パワーモジュール事業の確立 ・生産オペレーションの改革 | <p>III トータルコストダウンの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準化設計・代替素材への転換 ・コストダウン/V Eの推進 ・「モノづくり」の強化 など |
| <p>IV キャッシュを生み出す力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CCC^{※1}の短縮 ・成長投資（M&A含む） ・株主還元 など | | |

【ビジネス基盤の強化（全社）】

- IT基盤強化・DX推進
- ヒトへの投資
- ブランディング活動強化

【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）】

Our Mission の実現

- 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



※ 1 Cash Conversion Cycle の略。資金効率を見るための指標のこと。

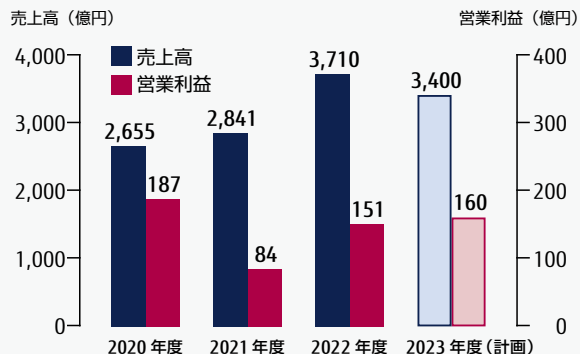
トップインタビュー

重点テーマの推進と
新たな時代への対応を実行。
サステナブル経営を推進しながら
事業の成長を追求していきます。



■ Q 1. 2023 年度上期までの状況と、通期の見通しについてお聞かせください。

2023 年度上期は、国内向け空調機の販売が回復したものの、海外向け空調機においては、2022 年度上期の出荷が好調だったことに加え、コロナ禍後の消費動向の変化やインフレの進行などによる需要の減少などが影響した結果、前年同期比で減収減益となりました。下半期も引き続き厳しい市場環境が予想されますが、修正した販売計画の達成ならびに、コストダウンや経費削減・費用効率化の徹底およびコスト環境好転を取り込むことにより、通期では、全年度比で減収ながら増益を目指していきます。



* 2023 年 10 月公表

■ Q 2. 空調機の事業基盤強化の取り組みについてお聞かせください。

販売面では、海外代理店の子会社化など M & A を通じた、販売体制の強化やサービスビジネス分野への進出を順次進めています。

生産面においても、地産地消の基盤づくりを進めており、主要生産拠点であるタイ・中国に加え、人口増や経済成長により空調機市場が急激に拡大しているインドでの現地生産を開始したほか、脱炭素化が進む欧州においては A T W の現地生産を行う合弁会社をフランスに設立しました。

直近ではコンプレッサーの製造・販売を行う TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd. (以下 TCFG) を完全子会社化しました。これにより、空調機用基幹部品であるコンプレッサーの内製化拡大に加え、開発・製造部門が一体となって温室効果の低い新冷媒への対応を進めることで、環境負荷低減に寄与する製品の開発を推進していきます。

当社グループは、今後も将来を見据えた先行投資により、グローバル市場での空調機事業の基盤強化を進めていきます。



TCFG の生産ライン

□ 事業拡大に向けたグループ会社の展開等

2018 年 12 月	PAG 社 (オーストラリア / メンテナンス) を子会社化
同年 1 月	ABS 社 (インド / 設計・施工・メンテナンス) を子会社化
2019 年 1 月	F.G. ヨーロッパ イタリア社 (販売代理店) を子会社化
2020 年 1 月	インドでのルームエアコンの直販を開始
2022 年 12 月	ATW の現地生産を行う合弁会社 FGAHP (フランス / ATW 製造) を設立
同年 1 月	インドでのルームエアコン現地生産を開始
2023 年 4 月	KVH 社 (ノルウェー / 販売代理店) を子会社化
同年 5 月	FGSEE 社 (ギリシャ / 販売代理店) を子会社化
同年 7 月	TCFG (タイ / 製造) を完全子会社化

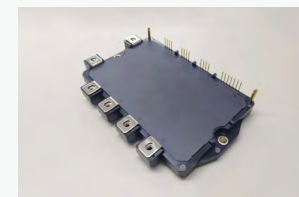
■ Q 3. 情報通信・電子デバイス事業はいかがでしょうか？

情報通信システムの主力である消防ビジネスは、共同・広域化事業が本格化するとともに、緊急防災・減災事業債の活用によって、今後ビジネスが拡大することは確実視されています。今後の受注獲得に向け、システムの性能・機能向上などの商品力強化や次期消防デジタル無線システムの開発を進めております。



消防指令システム

電子デバイスについては、将来の主力と考えているパワーモジュール事業の本格化を進めており、新たな生産ラインの設置を行うと共に、自社空調機向けの採用も大幅拡大します。この様に空調機部品の内製化も進めて、事業部間のシナジーを拡大していく計画です。



IGBT モジュール

トップインタビュー (続き)



■ Q4. 富士通ゼネラルが進めるサステナブル経営の特徴を改めてご説明いただけますか？

富士通ゼネラルグループの場合、本業がサステナブルな社会実現に直結しており、空調機、情報通信・電子デバイスの両事業とも、本業を強くすればするほど、持続可能な社会に貢献できるというのが、大きな特徴と言えます。

主力製品である空調機であれば、省エネ性に優れた製品や化石燃料機器に代替できる製品をご使用いただくことにより、世界の二酸化炭素排出量が減り、地球温暖化を抑制することができます。

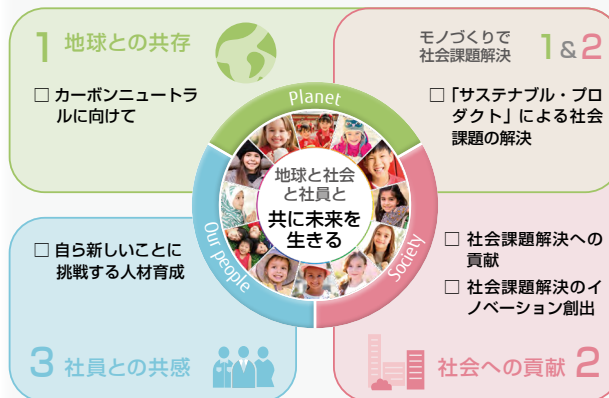
当社グループが企業理念に掲げる「Our Mission - 共に未来を生きる -」で目指しているのは、革新的なモノづくりによって気候変動への影響を最小限に抑えるなど、本業で社会課題を解決していくことです。私たちには、次世代を担う子どもたち、さらにその先の世代が元気に暮らせる環境を提供する責任があります。

3つの柱である「1. 地球との共存」「2. 社会への貢献」「3. 社員との共感」を軸としてサステナブル経営を推進することは、いわば「未来との契約」の履行プロセスなのです。

- 共に未来を生きる -



- 地球との共存：地球温暖化対策への貢献、循環型社会への貢献
- 社会への貢献：社会課題解決へのイノベーション創出、快適・清潔・安全な社会、空間提供、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
- 社員との共感：健康経営 2.0の推進強化、多様な人材が活躍できる柔軟な働き方の確保、自発的なキャリア形成と学び



■ Q5. 新たに策定した「中長期環境目標」についてお聞かせください。

国連 COP27 における提言や日本政府が掲げる目標、さらには昨今の社会動向を鑑み、新たに 2050 年度を目標年度とした、バリューチェーン全体 (Scope1,2,3) でのカーボンニュートラル達成を、長期目標として設定いたしました。同時に、中期目標についても見直しを行い、同じくバリューチェーン全体で 2035 年度温室効果ガス排出量の削減割合 55% (2021 年度比) を目標として設定しました。

Scope2 については、既にグループ全体の事業活動で使用する電力を、再生可能エネルギー比率 100%に実質的に転換しており、今後も高い目標を掲げさまざまな施策に積極的に取り組んでいきます。



浜松事業所内に設置した太陽光パネル

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。

年度	取り組み目標
2022 年度 【達成】	グループ全体の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
2035 年度 【目標】	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)
2050 年度 【目標】	バリューチェーン全体で温室効果ガスの排出量実質ゼロ (カーボンニュートラル)

地球との共存

カーボンニュートラルの実現

■ 電力の再生可能エネルギー化

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%に転換しました。これにより、世界の全拠点^{*1}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。



タイのR&Dセンター屋上に設置した太陽光パネル

■ カーボンニュートラルの実現に向けて

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、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年度
		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%削減
		基準年度	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

環境マネジメント

■ 富士通ゼネラルグループ環境方針

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。

■ 環境マネジメント体制

環境マネジメント体制としては、気候変動や資源枯渇といった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、社長を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」内に設置した、「環境推進ワーキング」で対応しています。

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を構築しています。

■ 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、CO₂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。

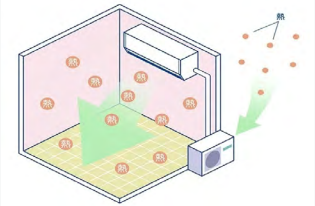
*1 一部賃貸物件は除く

ヒートポンプ技術による気候変動対策

■ ヒートポンプ暖房とは

ヒートポンプ暖房の特徴は新たに熱を“つくる”のではなく、すでにある熱を“集めて移動させる”ことです。

電気を熱に変換する電気ストーブや、化石燃料を燃やすことで熱を作る石油ストーブなどでは、「1」のエネルギーから最大「1」の暖房効果しか得られませんが、ヒートポンプ暖房なら「1」のエネルギーで最大約「5」倍の暖房効果を室内に運ぶことが可能です。



このように、少ないエネルギーで大きな効果を生み出すことができ、温室効果ガスの削減効果が高く地球環境にも優しいヒートポンプ機器の普及を進め“世界の暖房文化を変える”ことで、持続可能な社会の実現へ貢献します。

■ ヒートポンプを活用した製品の提供

□ A TW（ヒートポンプ式温水暖房システム）

欧州の暖房市場は、化石燃料を使用したラジエーターや床暖房などの温水を使用したセントラル・ヒーティングシステムが主流です。高効率なA TWへの置き換え推進で、温室効果ガスの排出量抑制に貢献します。



□ 寒冷地向けエアコン

住宅の高気密・高断熱化の進展や、燃焼を行わない安全性、夏季冷房需要の高まりなどから、低外気温時にも高い暖房性能が得られる寒冷地向けエアコンの需要が拡大しています。富士通ゼネラルでは日本国内や北米の寒冷地向けに、暖房能力を強化した寒冷地向けエアコンを提供しています。

生物多様性保全

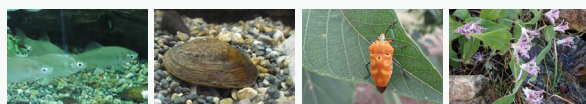
■ ビオトープによる生態系ネットワークの構築

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、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。2019年からは、浜松市における環境教育ESD^{*2}モデルプログラムとして、浜松市立井伊谷小学校の児童がビオトープの整備を通してヤリタナゴの保全活動をする支援として、定期的に当ビオトープからヤリタナゴを譲与しています。

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。



ツグミ キイトンボ クマゼミ ヒバカリ



ヤリタナゴ マツカサガイ アカガキメムシ ホトトギス



アカライモリ(幼生) アカライモリ(成体) ハグロトンボ トノサマガエル

^{*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。
^{*2} Education for Sustainable Development (持続可能な開発のための教育) の略。

TCFDに基づく開示

■ 気候変動関連の情報開示

富士通ゼネラルグループは、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。

■ 開示項目一覧

TCFD提言推奨開示項目開示箇所	開示箇所
ガバナンス：気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	ガバナンス
a) 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について	ガバナンス
b) 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割について	
戦略：気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要な場合は開示する	戦略
a) 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会について	
b) 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響について	
c) 2℃以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮した組織戦略のレジリエンスについて	リスク管理
リスク管理：組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするかを開示する	
a) 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスについて	
b) 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスについて	リスク管理
c) 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにおいてどのように統合されているか	
指標と目標：その情報が重要な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される測定基準（指標）とターゲットを開示する	環境行動計画
a) 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準（指標）	
b) Scope 1、Scope 2、該当する場合 Scope 3 の温室効果ガス排出量、および関連するリスクについて	
c) 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用するターゲット、およびそのターゲットに対するパフォーマンスについて	環境行動計画

■ 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な重要事項を審議・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、さらに、組織個別の環境課題を協議する下部組織として「環境推進ワーキング」を設けています。

> コーポレートガバナンス体制図は P.21 に掲載。

■ 戦略

□ 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CO₂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。

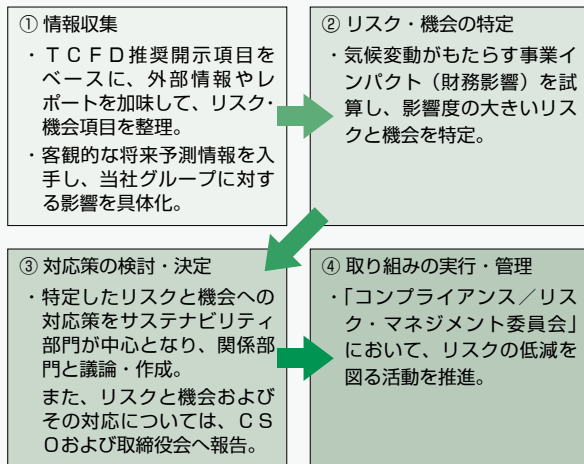


詳細については当社Webサイトをご覧ください。
 TCFDに基づく情報開示
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/tcfd.html>



TCFDに基づく開示 (続き)

■ リスク・機会の特定、対応策検討、実施管理プロセス



■ 機会

機会項目	機会
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
	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
	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

■ リスク管理

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。

■ 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
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
		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
		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
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
	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
	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

□ 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

■ 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、「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。

■ 第10期環境行動計画（2023～2025年度）

活動の柱	活動テーマ	重点取り組み
気候変動対策	温室効果ガス排出量削減	新冷媒への切換え
	省エネ性能の追求	エネルギー高効率機種への切替え
		省エネ性能の向上
	サプライチェーン（上流）の排出削減	
	自然エネルギー導入	脱炭素エネルギーの利用拡大
持続可能な消費	電力・ガス使用効率の改善	設備の省エネ化
		省資源化設計
	資源の有効利用	再生材利用の推進
		資源の再利用可能な設計
環境保護活動	化学物質管理	脱プラスチックの推進
		廃棄物の削減
	生物多様性の保護	水リスクへの対応
	大気汚染防止	OECD 認定登録



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>



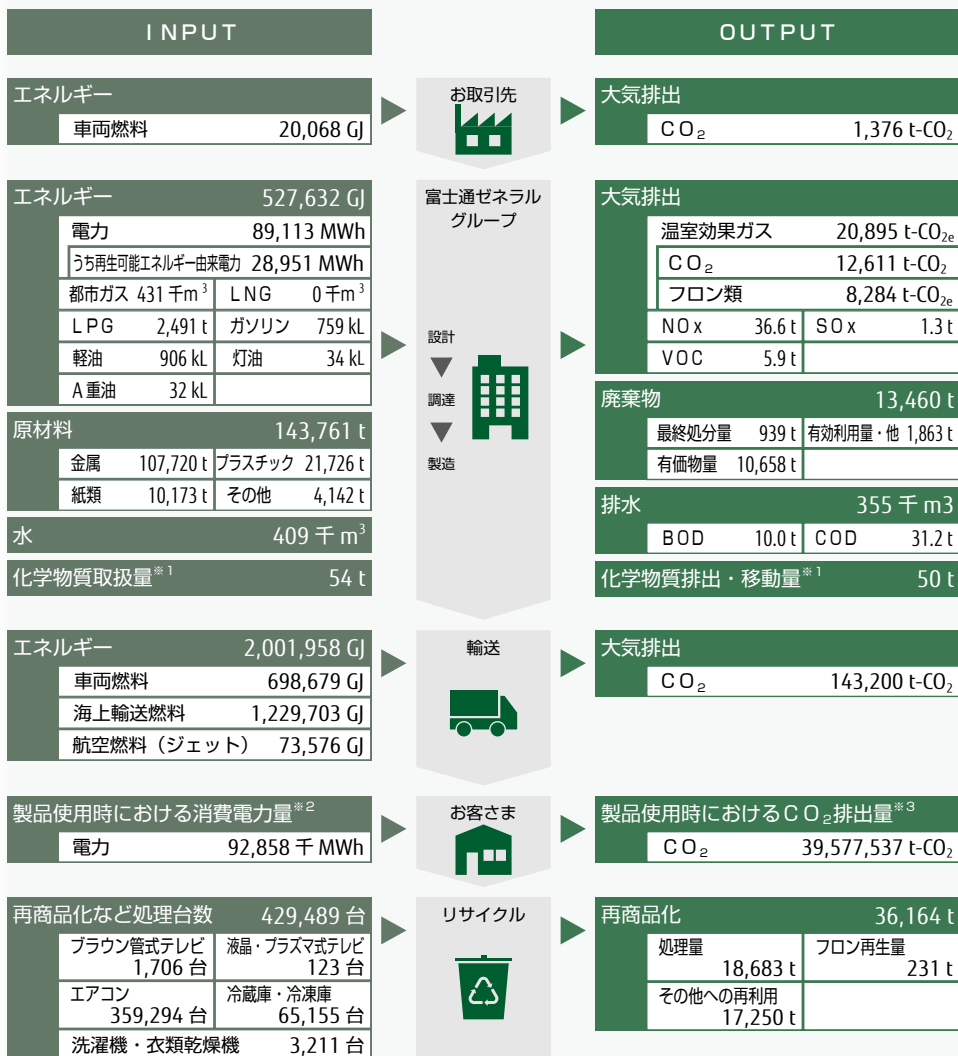


Scope 1,2 および Scope 3 カテゴリ 11 については、第三者保証を受けています。詳細はWebをご確認ください（環境活動：環境パフォーマンスデータ）
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/performance.html>



TCFDに基づく開示（続き）

■ マテリアルバランス（2022 年度実績）



*1 PRT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

*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

*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CO₂排出量

■ GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の報告

Scope	カテゴリ	算定量 / t-CO _{2e}			
		2022 年度	合計に対する比率		
企業活動による排出 (Scope 1 + Scope 2 ^{*1})		20,895	0.05%		
Scope 1	自社での燃料やフロンの使用に伴う直接排出 ^{*2}	20,895	0.05%		
Scope 2	自社が購入した電気や熱の使用に伴う間接排出 (マーケット基準 ^{*3})	0	0.00%		
	(ロケーション基準 ^{*4})	44,405	-		
その他の間接排出 (Scope 3)		40,504,255	99.95%		
Scope 3	上流				
	カテゴリ 1	購入した製品・サービス	739,007	1.82%	
	カテゴリ 2	資本財	25,391	0.06%	
	カテゴリ 3	Scope 1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	3,125	0.01%	
	カテゴリ 4	輸送、配送 (上流)	91,135	0.22%	
	カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	2,536	0.006%	
	カテゴリ 6 ^{*5}	出張	1,057	0.003%	
	カテゴリ 7 ^{*5}	雇用者の通勤	311	0.001%	
	カテゴリ 8	リース資産 (上流)	対象外 (Scope 1, 2 に含む)	-	
	下流	カテゴリ 9	輸送、配送 (下流)	54,139	0.13%
		カテゴリ 10	販売した製品の加工	44	0.00011%
		カテゴリ 11 ^{*6}	販売した製品の使用	39,577,537	97.66%
		カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	9,974	0.02%
		カテゴリ 13	リース資産 (下流)	対象外	-
		カテゴリ 14	フランチャイズ	対象外	-
カテゴリ 15		投資	対象外	-	
バリューチェーン全体の排出量 (Scope 1 + Scope 2 ^{*1} + Scope 3)		40,525,150	100.0%		

*1 マーケット基準

*2 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みな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。

*3 (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、Scope 2 の CO₂ 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。

*4 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。(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。

*5 カテゴリ 6・7 は日本国内が対象。

*6 算定の対象製品 空調機を対象。

人権

■ 人権に対する取り組み

□ 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』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。

□ 人権方針（抜粋）

富士通ゼネラルグループの人権方針は、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重しています。

- ・「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」



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



■ 人権に関する社内教育

富士通ゼネラルグループは、DE&Iの推進（誰もがその能力を発揮し、チャレンジできる環境・風土の醸成に向けた施策）の一環として、性的マイノリティ（LGBTQ+）を正しく理解するための研修を実施しました。

また、「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「グローバルビジネスと人権」に関する研修を実施しました。

□ 2022年度人権に関する啓発活動の実績

対象	内容	実施方法
役員 / 全従業員	性的マイノリティ（LGBTQ+）	e-learning
	グローバルビジネスと人権	e-learning（講義動画受講）

■ 人権に関する相談・救済窓口の設置

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>



人権デューデリジェンス

■ 人権デューデリジェンスへの取り組み

富士通ゼネラルグループは、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を行っています。また、その中で特に人権項目に重きを置くことで、人権デューデリジェンスを推進しています。

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」に基づいて実施し、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、または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。

■ 自社拠点に対する人権デューデリジェンス

2022年度は、海外の製造拠点2社に対して、セルフアセスメント質問票によるリスクアセスメントを行いました。2023年度は引き続きより多くの海外製造拠点に対して人権デューデリジェンスを実施します。

□ 特定された人権課題の例

人権課題の種類	詳細
人権に関する教育	人権に関する教育を全従業員に定期的に行うことが必要である。
労働時間	法規制、労使間の協定に基づく労働時間の適切な管理が必要である。
マイノリティ・社会的弱者への配慮	マイノリティ ^{*1} や社会的弱者 ^{*2} に該当する従業員に対する取り組みの推進が必要である。

■ サプライチェーンに対する人権デューデリジェンス

サプライチェーンに対しては、セルフアセスメント質問票と現地監査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人権デューデリジェンスを行っています。

> サプライチェーンの取り組みは P.19 に掲載。

※1 マイノリティ：民族、宗教、性的指向、身体障害、または性同一性などの社会的少数者や集団
※2 社会的弱者：子供や若者、高齢者、障害者、難民など、社会的に不利な立場におかれている人々

社員との共感

健康経営の推進

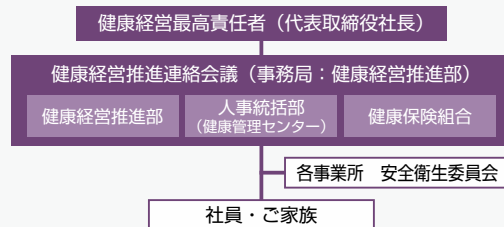
■ 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり

富士通ゼネラルグループは、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

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

□ 推進体制図



■ 「共に未来を生きる」の実現を追求

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うなど、地域社会に貢献し、ステークホルダーへの支援も通じて企業理念「共に未来を生きる」の実現を追求します。



社外講演の様子

■ 健康経営の取り組み

- ◇ 医療職との全社員健康面談 (安心して相談できる機会の提供)
- ◇ 健康デザインセンター、健康行動入力アプリでの定期イベントの開催 (社員の健康意識の向上)
- ◇ 次世代を担う子供向けのファミリーデー、全国各事業所でのウォーキングイベントの開催 (社員や社員を支える家族のサポート)

■ ワーク・ライフ・バランス

富士通ゼネラルグループでは、ワーク・ライフ・バランスを進めています。ライフ (私生活) の充実がワーク (仕事) の生産性や質を高めるという考えのもと、川崎本社地区では毎週1回定時退社日を設定し、全社員を対象にした半期毎に年次休暇2日を計画取得する取り組みでは、土・日・祝日と併せて連休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、ライフの充実を図っています。これらの効果はエンゲージメントの数値にも好影響として現れ始めています。

■ ライフサポート制度

富士通ゼネラルグループで働く社員とその家族が、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。

労働安全衛生

■ 労働災害防止・自然災害に対する取り組み

労働災害防止に向けた取り組みでは、「労働災害ゼロ」を目指して毎月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、2022年度は新型コロナウイルス対策を講じて、各職場代表者180名で実施しました。訓練では、2021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行っています。

	2021年	2022年
訓練回数 (安否確認システム)	2回	2回
業務上の死亡災害件数	0件	0件

■ 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。

ダイバーシティ

■ 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

□ 女性活躍推進

ダイバーシティ・エクイティ&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ますが、特に女性活躍に注力しています。

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ており、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います。また現在は、新たな行動計画（以下）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名以上新規昇格させる。
- ② 育児休業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。
- ③ 男性（正規雇用）の育児休業取得率を70%以上とする。
- ④ 男性（正規雇用）の育児休業の平均取得期間を6週間（42日間）とする。

	2023年4月時点		2022年度実績	
女性比率（定時採用）	26%	男性育児休業（取得率）	47%	
女性管理職	11名	//（平均取得期間）	65日	

□ 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DE&Iが目指す姿であり、SDGsや企業理念の実践にも関連します。LGBTQ+の人々が働きやすい職場は、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年度にLGBTQ+に関するe-learningを、2023年度には人権研修においてLGBTQ+を取り上げるなど、社員への理解・浸透を進めています。

□ 定年後再雇用

60歳の定年以降も継続勤務を希望する者が、65歳まで働ける場を提供しており、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。

人材育成

■ 自ら新しいことに挑戦する人材の育成

富士通ゼネラルグループが持続的に成長するために、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。当社の人事制度は、「各等級が担う役割」を明確にした役割・等級制度ですが、すべての等級において、自発的に挑戦することを求めています。

□ 自発的な学びの支援

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あると考え、社員自らが学びたいことを選択できるよう、オンデマンドの学習基盤を整えました。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は、働きがいや誇りにつながり、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、異文化への理解力・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の学習基盤に加え、業務を通じた経験や自らキャリアを選択できるような施策の整備を進めています。

□ キャリアオーナーシップ

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知識、スキルを習得するとともに、「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を描くなど、社員自身がキャリアの舵を取る「キャリアオーナーシップ」によりキャリア自律を促します。また、管理職に対しては、部下のキャリアの実現を支援する意識を持ち、具体的な方法の習得ができるような研修内容を提供していきます。

■ 海外技術者の育成

富士通ゼネラルグループの海外拠点で働く優秀な現地技術者（タイ・上海）が、将来現地拠点のリーダーを担える人材になれるよう、2～3年間川崎本社で実務を通じた研修を実施しています。

労使関係

■ 労働組合

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。



中央労働協議会の様子

社会への貢献

サプライチェーン

■ 社会情勢変化への対応力が高いサプライチェーンの構築

購入選択肢の拡大（代替品採用、調達先の多様化）・所要分散や部品の長期手配などによる供給の安定化、生産委託先などの外部リソースを活用した所要変動への対応、新生産管理システムをはじめとしたIT基盤の再構築などにより、サプライチェーンの対応力強化を推進します。

■ CSR調達ガイドライン

富士通ゼネラルグループのCSR調達ガイドラインは、RBA行動規範および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。

本ガイドラインでは、当社グループのCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、ガイドラインへの同意をお願いしています。



詳細については当社Webサイトをご覧ください。
CSR調達ガイドラインの要点
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/fair/guideline.html>



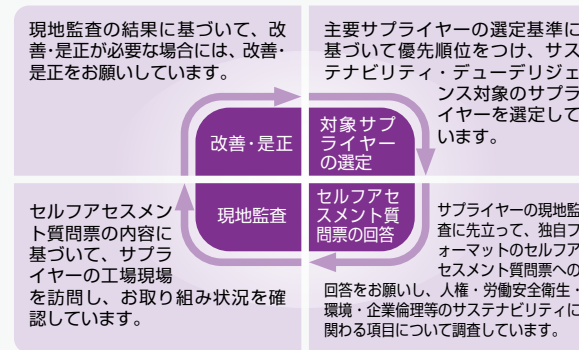
■ サプライヤーのサステナビリティ・デューデリジェンス

お取引先の「CSR調達ガイドライン」の遵守状況の確認、および人権、労働、安全衛生、環境、企業倫理、品質、情報セキュリティ、地域社会等のサステナビリティ課題に対する取り組み状況の確認のため、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。

2022年度は、14社のサプライヤーに対しセルフアセスメント質問票と現地監査を含むサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。

2023年度以降はより多くの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する予定です。

□ サステナビリティ・デューデリジェンスフロー



□ 主要サプライヤーの選定基準

富士通ゼネラルグループは、以下の選定基準に基づく主要サプライヤーに対し、優先的にサステナビリティ・デューデリジェンスを行っています。

1. 当社年間購買金額 80%を占める調達先
2. 当社年間購買個数 80%を占める調達先
3. 重要調達先、カントリーリスクの高い調達先、その他
4. 新規調達先

□ 現地監査

セルフアセスメント質問票の内容に基づいて、サプライヤーの工場現場を訪問し、取り組み状況を確認しています。また、監査時にはセルフアセスメント質問票に基づく書面確認に加え、現場確認、従業員へのインタビュー等を必要に応じて行っています。

■ 紛争鉱物への対策

強制労働や人権侵害、紛争の助長につながるリスクが高い鉱物の製品や部品への使用の排除を基本的な考えとし、CSR調達ガイドラインにその内容を記載するとともに、サステナビリティ・デューデリジェンスの中で実施状況を確認しています。これらの活動により、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。

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。

■ 技術者倫理教育

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は、毎年一般社団法人経営倫理実践研究センター（BERC）様から専門家を招いて「技術者倫理教育」を実施しています。

2022年度は、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。

■ 品質コンプライアンスヒアリング

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では、毎年「技術者倫理教育」開催後にアンケートを行い、必要と判断された技術者には、品質コンプライアンスにかかわるヒアリングを実施しています。ヒアリングの内容は、不正が起こる3要素（動機・機会・正当化）の観点から、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、技術者の悩みについてもヒアリングしています。

2022年度は延べ803名に対して技術者倫理教育アンケートを行いました。ヒアリングが必要と判断された技術者は0名でした。

ステークホルダー・エンゲージメント

■ ステークホルダー・グループのリストとアプローチ

- ◇お客様（コールセンター・アンケート・Web など）
- ◇株主・投資家（株主総会・決算説明会・Web・面談 など）
- ◇お取引先（調達活動・CSR監査・CSR調達説明会 など）
- ◇地域コミュニティ（出前授業・工場見学・社会貢献 など）
- ◇NPO・NGO（対話 など）
- ◇業界団体（業界団体への参画 など）
- ◇学術団体・研究機関（産学連携による研究 など）
- ◇社員（ヘルプライン・労働協議会・各種研修 など）

■ 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

アナリスト・機関投資家に向けたIR活動では、投資家の皆さまへの適時・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. 「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 2023 ホワイト 500」に認定
5. 次世代認定マーク「くるみん」取得
6. 「スポーツエルカンパニー 2023」認定
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
10. 「CHO 構想推進事業所」登録



■ 参画イニシアチブ

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



社会貢献活動

■ 地域社会との共存

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。近隣小学校との交流や、地域にお住いの方に社内の敷地を開放して行う夏祭り、敷地付近の清掃作業や、希少動植物の保護育成など、さまざまな活動を通じて地域社会と共に生きる取り組みを推進しています。

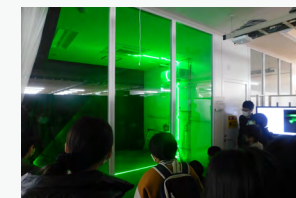
■ 次世代人材の育成

次世代人材の育成では、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。

近隣の小学校に当社社員が出向いて行う「出前授業」や、小中学生の社会科見学受け入れ、電機・電子業界に興味がある高校生のインターンシップ受け入れの他、家電製品のリサイクルを行うグループ会社の工場見学受け入れなど、様々な活動を行っています。



出前授業の様子



社会科見学受け入れの様子

■ 地域社会とのコミュニケーション

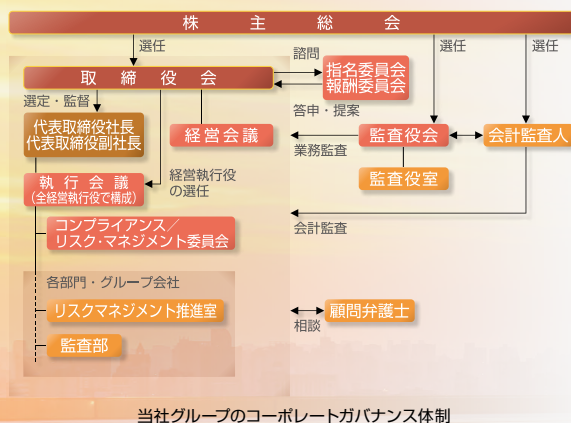
地域社会とのコミュニケーションでは、交流による地域共生の推進を目指しています。国内のみならず、海外の拠点でも植林活動や募金活動、ボランティア活動への参加などの様々な活動を行っています。

コーポレートガバナンス

■ 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。

> 役員構成は P.25-26 に掲載。



■ 経営に関する重要事項

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な重要事項を審議・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。

■ 監査役会

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88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る行動制限が緩和される中、国内拠点は実地往査を再開しました。海外拠点は、上期はテレビ会議システムを利用したリモート監査としましたが、下期からタイ、インド等一部拠点で実地往査を再開しました。また、年18箇所（国内8箇所、海外10箇所）の往査を実施しました。

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。

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おります。

■ 取締役会の役割

取締役会では、富士通ゼネラル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。取締役会決議を要しない事項については、社内規程（経営会議規程、執行会議規程、稟議規程等）において、重要性の基準を設け、業務執行を担当する取締役または経営執行役等に委任すべき事項を明確に定めています。

当社の取締役会は、当社の事業運営に必要な知識・経験・能力を有した人物を、ジェンダーや国際性等の多様性も踏まえた上で、社内外からバランスよく選任することを基本的な考え方としており、現状の構成（取締役総数11名、うち社外取締役は女性1名を含む5名）を適正と考えています。

■ 取締役会・監査役会および指名・報酬委員会への出席状況

	氏名	属性	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査役会
取締役	齋藤 悦郎		◎ 100% (15/15)	100% (3/3)		
	庭山 弘		100% (15/15)		100% (2/2)	
	酒巻 久	〔社外〕 〔独立〕	93% (14/15)	67% (2/3)	100% (2/2)	
	寺坂 史明	〔社外〕 〔独立〕	100% (15/15)	◎ 100% (3/3)	◎ 100% (2/2)	
	桑山 三恵子	〔社外〕 〔独立〕	100% (15/15)	100% (3/3)	100% (2/2)	
	前原 修身	〔社外〕 〔独立〕	100% (15/15)	100% (3/3)	100% (2/2)	
	山口 裕久	〔社外〕	93% (14/15)			
	小湊 恒直		100% (15/15)			
	長谷川 忠		100% (15/15)			
	横山 弘之		100% (15/15)			
監査役	井上 彰	〔社外〕 〔独立〕	100% (15/15)			◎ 100% (13/13)
	宮嶋 嘉信		100% (15/15)			100% (13/13)
	広瀬 陽一	〔社外〕	93% (14/15)			100% (13/13)
	杉山 正樹		100% (15/15)			

* 2022年度実績、◎印は議長・委員長

■ 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。

2022年度の実効性評価については、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、取締役会の運営面等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。

今後も継続的に検討を行い、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。

コンプライアンス

■ FUJITSU GENERAL Way

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、日頃から社会通念や、常識、商道徳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、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、管理職向けのリスクマネジメント研修を実施し意識向上を図るとともに、独占禁止法、安全保障輸出管理、下請法などの各部門の業務に関連する重要法令の研修を必要に応じて行い、また、2022年度は情報漏洩防止などをはじめ、合わせて8回の研修を実施しました。そのほかにも、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4回のe-learning研修を実施しました。

内容	2022年度
コンプライアンス研修	8回
CSR研修（コンプライアンス除く）	4回

■ 贈収賄防止に関する方針

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、この方針について毎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程を制定しており、毎年度の研修で周知し、遵守しています。

コンプライアンス (続き)

■ 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則り、社内の規程に基づいて承認を得た上で行います。

■ インサイダー取引の防止

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。



インサイダー取引に関する社内教育のイメージ

リスクマネジメント

■ 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。

■ リスクマネジメント

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

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」

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。

■ 情報セキュリティ

適切かつ高度なセキュリティ対策を講じることで、社会から信頼される製品・サービスを提供するため、情報セキュリティポリシーを制定し、社内外に公開しています。

従業員向けの教育としては、全グループを対象とした情報セキュリティに関する教育を毎年実施しており、加えて不審なメールへの対処訓練を年1回実施しています。

■ 事業継続マネジメント

大地震などの大規模自然災害や、新たな感染症の蔓延など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（業務継続計画）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、人事総務部門、IT部門のほか、重要業務継続を担う部門が参加した初動対応訓練を、毎年実施しています。

役員報酬

■ 役員報酬等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

□ 基本方針

富士通ゼネラル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践・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。

個人別の報酬等については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会が審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定しています。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、報酬水準の妥当性等の検証を行っています。

□ 役員報酬制度

種類	給付形式	KPI	概要
固定報酬 (60~75%)	基本報酬	—	・月例の固定報酬 ・支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じたものとする
変動報酬 (25~40%)	賞与	現金 営業利益	・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。 達成度合いに応じて支給額を決定 ・支給総額は定株主総会に提案し、承認を得る
	譲渡制限付株式報酬	株式	・一定期間の勤務継続を条件に、譲渡制限を解除 ・評価指標達成を条件に、譲渡制限を解除 (2022年度はサステナブル・プロダクト関連売上高および全社売上高構成比を評価指標とした) >サステナブル・プロダクトの詳細は P.7 に掲載

■ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等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
		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。)	343	237	69	36	6人
監査役 (社外監査役を除く。)	28	28	—	—	1人
社外役員	54	54	—	—	7人

スキル・マトリックス

■ 取締役および監査役に対して特に期待する分野

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等がその主な内容となります。

氏名	属性	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 ／グローバルイノベーション	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										
斎藤 悦郎		○	○	○		○		○	○	○
庭山 弘		○	○	○			○	○	○	
酒巻 久	社外 / 独立	○	○	○	○		○		○	○
寺坂 史明	社外 / 独立	○	○			○			○	○
桑山 三恵子	社外 / 独立	○			○	○			○	○
前原 修身	社外 / 独立	○	○	○		○		○	○	
窪田 隆一	社外	○	○				○	○	○	○
小湊田 恒直		○	○							○
長谷川 忠		○		○	○		○			○
横山 弘之		○		○		○	○	○		
杉山 正樹		○			○	○	○			
監査役										
井上 彰	社外 / 独立			○					○	○
宮嶋 嘉信				○					○	○
広瀬 陽一	社外						○	○	○	

* 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。

役員紹介

取締役

齋藤 悦郎 代表取締役社長	
1977年4月	当社入社
2008年12月	当社VRF・ATW販売推進統括部長
2009年4月	当社経営執行役
2011年4月	当社経営執行役常務
2015年4月	当社経営執行役副社長
同年6月	当社代表取締役社長経営執行役社長
2020年12月	当社代表取締役社長経営執行役社長 CSO (Chief Sustainability Officer)
2022年4月	当社代表取締役社長経営執行役社長 CEO (Chief Executive Officer) 兼 CSO (現在に至る)

庭山 弘 代表取締役副社長	
1977年4月	当社入社
2001年10月	当社財務部長 兼 経理部長
2004年6月	当社取締役
2006年4月	当社取締役経営執行役
2007年4月	当社取締役経営執行役常務
2010年4月	当社取締役経営執行役上席常務
2011年4月	当社取締役経営執行役専務
2015年4月	当社取締役経営執行役副社長
2018年6月	当社代表取締役副社長経営執行役副社長 (現在に至る)

酒巻 久 取締役		〔社外〕	〔独立〕
1967年1月	キヤノンカメラ株式会社 (現キヤノン株式会社) 入社		
1987年1月	同社システム事業部長		
1989年3月	同社取締役		
1996年3月	同社常務取締役		
1999年3月	キヤノン電子株式会社 代表取締役社長		
2010年5月	株式会社良品計画 社外取締役		
2015年6月	当社取締役 (現在に至る)		
2016年6月	株式会社ヤオコー 社外取締役		
2021年3月	キヤノン電子株式会社 代表取締役会長 (現在に至る)		

取締役

寺坂 史明 取締役		〔社外〕	〔独立〕
1972年4月	サッポロビール株式会社 (現サッポロホールディングス株式会社) 入社		
2002年10月	同社九州本部長		
2004年3月	サッポロビール株式会社 執行役員		
同年9月	同社取締役常務執行役員		
2005年3月	同社取締役専務執行役員		
2009年3月	同社専務執行役員		
2010年3月	同社代表取締役社長		
	サッポロホールディングス株式会社 常務取締役 兼 グループ執行役員		
2013年3月	サッポロビール株式会社 相談役		
2014年3月	同社顧問		
2015年11月	株式会社大庄 社外監査役 (現在に至る)		
2017年6月	当社取締役 (現在に至る)		
同年同月	シチズン時計株式会社 社外取締役		

桑山 三恵子 取締役		〔社外〕	〔独立〕
1970年4月	株式会社資生堂入社		
2004年4月	同社CSR部部长		
2008年4月	駒澤大学経済学部非常勤講師		
2009年4月	一般社団法人経営倫理実践研究センター主任研究員		
2012年6月	一橋大学大学院法学研究科特任教授		
2015年4月	一橋大学CFO教育研究センター客員研究員 (現在に至る)		
同年同月	明治大学ミッション・マネジメント研究所客員研究員		
2017年6月	当社取締役 (現在に至る)		
2018年4月	一般社団法人経営倫理実践研究センター上席研究員 (現在に至る)		
同年6月	株式会社安藤・間 社外取締役 (現在に至る)		

前原 修身 取締役		〔社外〕	〔独立〕
1978年4月	当社入社		
1983年8月	日立工機株式会社 (現工機ホールディングス株式会社) 入社		
2006年6月	同社経営企画本部長		
2008年6月	同社取締役		
2012年6月	同社常務取締役		
2013年6月	同社専務取締役		
2014年6月	同社代表取締役 取締役社長		
2019年4月	工機ホールディングス株式会社 取締役会長		
2020年8月	ユー・エム・シー・エレクトロニクス株式会社 社外取締役 監査等委員 (現在に至る)		
2021年6月	当社取締役 (現在に至る)		

取締役

窪田 隆一 取締役		〔社外〕
1986年4月	富士通株式会社入社	
2019年4月	同社理事 テクノロジーソリューション部門 ビジネスマネジメント本部長	
2021年4月	株式会社P F U 取締役執行役員副社長	
2022年9月	富士通株式会社 執行役員EVP (現在に至る)	
2023年6月	当社取締役 (現在に至る)	

小湊 恒直 取締役	
1978年4月	当社入社
2002年6月	当社国内営業推進部販売企画部長
2005年6月	当社取締役
2006年4月	当社取締役経営執行役
同年6月	当社経営執行役
2009年4月	当社経営執行役常務
2010年6月	当社取締役経営執行役常務
2011年4月	当社取締役経営執行役上席常務
2013年4月	当社取締役経営執行役専務
2018年4月	当社取締役経営執行役副社長 (現在に至る)

長谷川 忠 取締役	
1988年4月	株式会社不二機入社
1997年5月	当社入社
2014年4月	富士通將軍中央空調 (無錫) 有限公司 董事 兼 常務副総経理
2015年4月	当社経営執行役
2017年4月	当社経営執行役常務
2018年6月	当社取締役経営執行役常務
2019年4月	当社取締役経営執行役上席常務
2020年4月	当社取締役経営執行役専務 (現在に至る)

横山 弘之 取締役	
1986年4月	当社入社
2007年10月	当社GDM推進本部GDM推進統括部長
2009年4月	当社経営執行役
2014年4月	当社経営執行役常務
2017年6月	当社取締役経営執行役常務
2019年4月	当社取締役経営執行役上席常務
2022年4月	当社取締役経営執行役専務 (現在に至る)

役員紹介 (続き)

取締役

杉山 正樹	取締役
1981年4月	当社入社
2011年4月	当社情報通信ネットワーク事業部長
2016年4月	当社経営執行役
同年6月	当社取締役経営執行役
2018年4月	当社取締役経営執行役常務
2019年4月	当社取締役経営執行役上席常務 (現在に至る)

監査役

井上 彰	常勤監査役	〔社外〕	〔独立〕
1980年4月	株式会社第一勧業銀行 (現株式会社みずほ銀行) 入行		
1999年9月	同行資産監査室企画調査役		
2002年4月	株式会社みずほコーポレート銀行 (現株式会社みずほ銀行) 資産監査部監査主任		
2007年10月	同行業務監査部次長		
2008年5月	北越製紙株式会社 (現北越コーポレーション株式会社) 内部統制監査室長 (出向)		
2010年6月	株式会社みずほコーポレート銀行 営業第八部付参事役		
同年同月	当社常勤監査役 (現在に至る)		

宮嶋 嘉信

宮嶋 嘉信	常勤監査役
1981年4月	当社入社
2009年12月	当社空調機事業管理部長 兼 財務経理統括部長代理
2010年4月	当社経営執行役
2014年4月	当社経営執行役常務
2021年4月	当社顧問
同年6月	当社常勤監査役 (現在に至る)

広瀬 陽一

広瀬 陽一	監査役	〔社外〕
1981年4月	富士通株式会社入社	
2009年6月	同社財務経理本部経理部長	
2012年4月	同社常務理事	
2013年5月	同社執行役員	
2014年4月	同社財務経理本部長	
2017年4月	同社常任顧問	
同年6月	同社常勤監査役 (現在に至る)	
2018年6月	当社監査役 (現在に至る)	

経営執行役など (2023年12月1日現在)

経営執行役社長

齋藤 悦郎 CEO (Chief Executive Officer)
兼 CSO (Chief Sustainability Officer)

経営執行役副社長

庭山 弘 コーポレート担当
小湊田 恒直 国内民生営業担当

経営執行役専務

長谷川 忠 空調機、品質保証担当 兼 空調機事業統括本部長
兼 空調機商品企画部長
兼 Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd. 社長
兼 エアロシールド株式会社 代表取締役社長

横山 弘之 GDM・空調生産、IT担当
兼 GDM推進本部長
兼 富士通將軍中央空調 (無錫) 有限公司 董事長

経営執行役上席常務

杉山 正樹 情報通信システム担当 兼 情報通信システム本部長
兼 株式会社富士通ゼネラルOSテクノロジー
代表取締役社長

大河原 進 社長室長 兼 リスクマネジメント、内部統制、
情報セキュリティ担当

経営執行役常務

清水 公彦 調達改革担当 兼 富士通將軍 (上海) 有限公司 董事長
江藤 雅隆 富士通將軍 (上海) 有限公司 董事 兼 総経理
中川 陽介 国内民生営業本部長 兼 サービス・サポート統括部長
坪内 工 空調機商品開発本部長 兼 空調機副担当
兼 空調機事業統括本部長代理
兼 Being Innovative Group メンター

岡田 雅史 株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス
代表取締役社長
兼 電子デバイス担当 兼 電子デバイス事業部長
兼 富士通將軍電子 (蘇州) 有限公司 董事長

板垣 敦 Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand)
Co., Ltd. 社長
兼 TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd. 社長

経営執行役

内藤 真彦 ブランディング・IT副担当
佐藤 博之 空調機商品開発本部長代理
兼 空調機事業統括本部長代理

小林 宏 人事統括部長
加納 俊男 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

浅井 茂樹 情報通信システム本部長代理
兼 情報通信システム営業統括部長

浅沼 康 海外営業本部長
兼 Fujitsu General South East Europe S.A. 会長

フェロー

二神 英治 空調機技術企画室長
兼 株式会社富士通ゼネラル研究所 代表取締役社長

指名委員会・報酬委員会の構成員紹介

指名委員会の構成員

委員長：取締役 寺坂 史明 (独立社外取締役)
委員：取締役 酒巻 久 (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 前原 修身 (独立社外取締役)
代表取締役社長 齋藤 悦郎

報酬委員会の構成員

委員長：取締役 寺坂 史明 (独立社外取締役)
委員：取締役 酒巻 久 (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 前原 修身 (独立社外取締役)
代表取締役副社長 庭山 弘

財務データ

■ 10年間の財務サマリー

財務データ	(単位)	2013年度	2014年度	2015年度
売上高	(百万円)	241,441	274,807	280,977
営業利益	(百万円)	20,702	27,140	27,521
営業利益率	(%)	8.6	9.9	9.8
経常利益	(百万円)	20,407	27,860	25,889
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	13,227	17,809	17,531
包括利益	(百万円)	15,410	23,455	13,143
純資産額	(百万円)	55,803	76,638	87,350
総資産額	(百万円)	162,421	190,522	181,082
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	15,141	24,066	23,207
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△ 6,131	△ 4,676	△ 6,830
フリー・キャッシュ・フロー	(百万円)	9,010	19,389	16,377
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△ 10,536	△ 15,472	△ 3,311
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	4,680	9,136	21,604
1株当たり金額				
1株当たり当期純利益 (EPS)	(円)	123.80	170.19	167.55
1株当たり純資産額 (BPS)	(円)	514.29	710.16	812.56
1株当たり配当額 (DPS)	(円)	14.00	18.00	20.00
主な指標等				
研究開発費	(百万円)	10,284	11,549	12,374
研究開発費率	(%)	4.3	4.2	4.4
設備投資額	(百万円)	6,162	7,148	5,037
減価償却費	(百万円)	3,623	3,876	4,556
自己資本比率	(%)	33.1	39.0	47.0
自己資本利益率 (ROE)	(%)	26.3	27.9	22.0
総資産利益率 (ROA)	(%)	8.5	10.1	9.4
ネットD/E レシオ	(倍)	0.17	△ 0.11	△ 0.25
キャッシュ・コンバージョン・サイクル ^{*1}	(日)	79.1	82.0	81.8
棚卸資産回転日数	(日)	29.5	31.6	31.1
棚卸資産残高	(百万円)	19,962	21,833	20,044
配当性向	(%)	11.3	10.6	11.9
株価収益率 (PER)	(倍)	8.0	9.3	10.4

※1 キャッシュ・コンバージョン・サイクル (CCC) : 売上債権回転日数 + 棚卸資産回転日数 - 買掛債務回転日数



詳細については有価証券報告書をご覧ください。

IR資料 > 有価証券報告書

https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec_report/



	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	260,054	262,340	252,667	262,117	265,452	284,128	371,019
	26,490	20,207	14,589	14,941	18,737	8,444	15,098
	10.2	7.7	5.8	5.7	7.1	3.0	4.1
	23,960	18,543	14,116	13,683	20,537	11,402	17,432
	10,031	12,854	8,892	5,765	13,008	3,722	8,694
	10,513	14,879	8,171	752	19,921	9,616	11,744
	95,694	107,722	113,122	110,711	126,085	131,454	139,570
	193,949	210,403	215,784	213,250	251,378	268,633	298,390
	26,799	10,894	8,513	9,724	25,001	△ 14,945	△ 8,043
	△ 4,923	△ 5,862	△ 12,515	△ 19,141	△ 11,267	△ 7,871	△ 8,423
	21,875	5,032	△ 4,002	△ 9,416	13,733	△ 22,817	△ 16,466
	△ 2,891	△ 2,936	△ 3,172	2,090	△ 5,825	△ 971	19,316
	40,789	42,710	35,412	27,571	36,707	14,202	17,391
	95.88	122.86	84.99	55.11	124.32	35.57	83.04
	886.89	998.94	1,046.46	1,021.74	1,161.61	1,205.43	1,272.80
	22.00	24.00	26.00	28.00	30.00	32.00	34.00
	12,102	12,874	12,986	13,425	14,133	14,582	15,704
	4.7	4.9	5.1	5.1	5.3	5.1	4.2
	5,538	6,358	8,378	13,939	8,729	8,201	8,217
	5,382	5,062	5,280	5,848	6,124	6,825	7,582
	47.8	49.7	50.7	50.1	48.4	47.0	44.7
	11.3	13.0	8.3	5.3	11.4	3.0	6.7
	5.3	6.4	4.2	2.7	5.6	1.4	3.1
	△ 0.44	△ 0.41	△ 0.32	△ 0.21	△ 0.26	△ 0.04	0.12
	74.5	74.5	87.4	91.9	91.3	99.3	108.8
	31.7	37.8	42.8	45.9	52.2	70.6	73.5
	23,355	27,930	26,703	32,979	44,479	73,037	72,760
	22.9	19.5	30.6	50.8	24.1	90.0	40.9
	22.9	15.5	18.4	35.4	24.8	67.2	45.0

株式情報（2023年3月31日現在）

株式会社富士通ゼネラル

資本金
18,172百万円

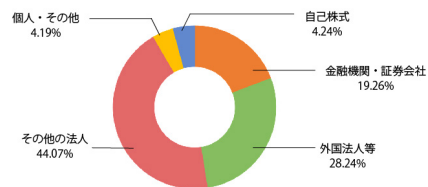
上場証券取引所
東京証券取引所 プライム市場

証券コード
6755

株式数
発行可能株式総数 200,000,000 株
発行済株式の総数 109,339,548 株

株主数
4,184名

■ 所有者別株式分布状況（単元株式）



* 企業データの詳細は以下のページをご確認ください。
【P.2：会社概要・グループ概要・事業紹介】

■ 大株主の状況

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
富士通株式会社	46,121	44.05
日本マスタートラスト 信託銀行株式会社（信託口）	7,453	7.12
ゴールドマン・サックス ・アンド・カンパニー レギュラーアカウント	5,192	4.96
バンク オブ ニューヨーク ジーシーエム クライアント アカウント ジエイビーアールディ アイエスジー エフイー - エイシー	4,206	4.02
ゴールドマン サックス インターナショナル	3,032	2.90
MSIP CLIENT SECURITIES	2,399	2.29
株式会社日本カストディ銀行 （信託口）	2,299	2.20
JPLLC CLIENT ASSETS-SK J	2,004	1.91
株式会社みずほ銀行	2,000	1.91
野村證券株式会社自己振替口	1,682	1.61

* 上記のほか、自己株式が4,631千株あります。持株比率は自己株式を控除して計算しています。

■ 株価の推移



編集方針

統合報告書では、方針・考え方・データなどの主要情報を抜粋して報告しています。詳細な活動内容や取り組み事例などにつきましては、当社公開Webサイトをご覧ください。

- ◆ 報告対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023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）」
- ◆ 発行：2023年12月（次回予定：2024年10月）
 - * 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。
 - ◇ 「AIRSTAGE」は株式会社富士通ゼネラルの登録商標です。
- ◆ 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
- ◆ 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。

	Webサイト	冊子&PDF	PDF
財務情報	IR情報ページ	有価証券報告書 決算短信	統合報告書 (本紙)
非財務情報	サステナビリティ情報ページ		

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。

株式会社 富士通ゼネラル

〒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）
www.fujitsu-general.com/jp/

