

- 表紙について -

グローバルに展開している私たちの事業活動が、世界中の子どもたちの笑顔につながることをイメージしました。

富士通ゼネラルグループ  
Sustainability  
Report  
2021

FUJITSU



Living together for our future  
- 共に未来を生きる -

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三丁目3番17号  
TEL:044-866-1111 (大代表)  
[www.fujitsu-general.com/jp/](http://www.fujitsu-general.com/jp/)



株式会社 富士通ゼネラル  
FUJITSU GENERAL LIMITED

## 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。

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

## Our Mission 実現のための全体像

### Our Mission

- 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。

実現する  
ためには

企業の  
持続的成長

### Innovation



革新的なモノづくりを  
通じて社会課題を解決

富士通ゼネラルグループは、企業理念 Our Mission 「 - 共に未来を生きる - 」  
を実現するために、イノベーションにより革新的なモノづくりを通じて社会課題  
を解決していきます。

そのために、私たちは新しいことへの「自発的な挑戦」を、「人を思い活かす」  
ことを、「誠実さと高い倫理観」を大切に続けると共に、「サステナブル経営」  
の推進により、企業の持続的成長と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

解決するための  
考え方

### Sustainable management



社員との共感  
Our People

- 健康に働ける職場づくり
- 自発的な人材の育成
- 互いを思い活かす職場環境



社会への貢献  
Society

- 安心して住み続けられるまちづくり
- 責任ある調達活動
- 地域社会貢献

S  
Social



地球との共存  
Planet

- 気候変動対策
- 環境保護活動
- 持続可能な消費

E  
Environment



ガバナンス  
Governance

- 人権の尊重
- 誠実で高い倫理観を持った事業活動

G  
Governance

Living together  
for our future  
- 共に未来を生きる -

革新的なモノづくり  
を生み出す経営基盤

### Our philosophy



- 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。
- 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。

## TOPメッセージ



企業理念のもと、短期的な利益の追求よりも、お客様と社会、そして社員への責任を果たし、社員とともに中長期的成長による企業価値向上、持続可能な社会実現への貢献を推進していきます。

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における富士通ゼネラルの役割

新型コロナウイルス感染拡大は、世界中の人々の暮らしや経済活動にかつてない規模の大きな影響を与えています。世界各地の状況はいまだ混沌とし、その方向性や経済の回復時期は不透明であり、感染が終息しても以前のような生活やビジネス環境に戻ることはないと言わざるを得ません。

このように大きく変容する世の中においても、私たち一人一人が柔軟に変化しつつ、目指すべき方向性である企業理念(Our Mission)「 - 共に未来を生きる - 」の実現に向けて邁進していく覚悟を新たにしています。

今後、快適・安心・安全といった価値の存在感は増していき、富士通ゼネラルグループの主力である空調機事業をはじめ、情報通信・電子デバイス事業も、ニューノーマル時代に欠かすことのできない価値を提供する事業になっていくと感じています。

また、新たな時代に適合する清潔や除菌機能の強化、遠隔監視・エネルギー管理・メンテナンス支援など、IT活用による非接触や場所を選ばないサービスの提供によって、新たなビジネススタイルの確立、業務効率の劇的改善を達成する好機であるとも捉えています。

先が読めない時代だからこそ、当社グループとして社会や世界の方々に何ができるか、当社グループが行うべき社会への貢献とは何かを、社員を始めとするステークホルダーの皆さまと議論を進め、スピード感をもって実行に移していきたいと考えています。

### 「サステナブル経営」の推進

企業にとっての「夢や志」に相当するのが「企業理念 (Mission)」と言われるものです。企業の社員は Mission に共感し、その達成のため信頼する同志として集まり、Mission に沿って考え行動し、問題に直面した時には Mission に戻り解決方法を見つけ出し、Mission によって成果も測られるべきなのです。すなわち、マネジメントの中核にあるのが Mission であり、富士通ゼネラルグループも、Our Mission である「 - 共に未来を生きる - 」に従い、自己実現と成長の継続によって、我々自身を幸せにする、そのことが「社会やお客様の幸せを創造する」という行動につながると考えています。

また、当社グループは、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、現在のお客様だけでなく、未来のお客様や社会にもずっと寄り添って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他なりません。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。

## 担当役員メッセージ

「自発的な社員」と共に、「革新的なモノづくり」を通じて「地球」や「社会」へ貢献します。

経営執行役常務  
サステナビリティ推進本部長  
兼 CSR推進部長  
兼 品質保証副担当

江藤 雅隆



### 社会課題解決に向けて自発的に行動する

新型コロナウイルス感染拡大で、生活スタイルが激変し、誰もが「何気ない日常」の大切さを痛感したのではないでしょう。国連が定義するサステナビリティの概念は、「将来の世代の欲求を満たしつつ、現在の世代の欲求も満足させるような開発」であり、サステナビリティの実現は、私たちの世代が、次の世代へ「何気ない日常」を引き継ぐことであると認識しています。

また、持続可能な開発目標であるSDGsの登場により、サステナビリティを実現するために、社会が目指すべき方向性が明確に示され、「誰かが」してくれるだろうというひと事から、「自らが」何か行動を起こさなければならないという、意識改革につながりつつあります。

富士通ゼネラルグループが企業理念に掲げる「Our Mission - 共に未来を生きる - 」は、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」と同義であると捉えています。企業理念の実現は当社グループの使命であり、2021年3月に富士通ゼネラルが掲げたサステナブル経営の推進は、まさにSDGs達成への貢献や企業理念実現に向けた取り組みだと考えています。サステナブル経営は、経営と一体となつてこそ真価を発揮します。当社グループでは2020年度、新たに代表取締役社長をCSO（Chief Sustainability Officer）に据え、経営と一体となるサステナブル経営の推進体制を構築しています。

また、推進体制づくりだけでなく、社員一人一人がこの変化の激しい時代においても、先入観にとらわれず、先を読んで自発的に考え、行動し、実現することも非常に重要であると考えています。当社グループは、社員自身が社会を解決するアイデアを自発的に生み出し、実現していく二つの制度を導入し、積極的に進めています。一つ目は、社会課題解決につながる新規事業を創出するプログラム「FIC（The future of innovation challenge）」です。FICでは、社員が当社グループとして社会課題解決に貢献するための事業アイデアを創出し、事業化を目指すべく活動を進めています。

二つ目は、製品・サービス以外で社会課題解決につながるアイデアを募集する提案制度（SDGs提案）を導入し、優秀な提案は実現に向けて推進していきます。

[関連 P.15](#)

さらに当社グループでは、社員を最も重要なステークホルダーと位置づけ、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、健康経営を始めとする従来から取り組んでいる各種施策の更なる推進強化に努めています。健康で活気に満ちた社員が自発的に考え行動し、イノベーションを創出することで、社会課題の解決に寄与する企業として着実に歩みを進めていきます。

### 富士通ゼネラルグループとしての気候変動対策

富士通ゼネラルグループは、サステナブル経営の推進にあたり、より優先度の高い社会課題を整理、特定し、重点取り組みテーマとして設定しています。様々な課題の中でも、特に優先度の高いテーマは気候変動への対策です。製造業を営む当社グループは、自らの事業活動においても、またサプライチェーンや製品使用時にも温室効果ガスを排出します。温室効果ガスにより日々深刻化する気候変動へ、当社グループとして対策を強化することを目的に、2021年3月、中期環境計画をより高い野心的な目標に見直しを図りました。新たな計画では、2030年度までに当社グループの事業活動における温室効果ガスの排出実質「ゼロ」を目指し、2025年までに、当社グループの事業活動で使用する電力を、全て再生可能エネルギーに切り換える目標を立て取り組んでいます。

[関連 P.71](#)

また、気候変動が当社事業活動に与える影響に鑑み、2020年度に気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」の提言への賛同を表明しました。2021年度には気候変動シナリオにおける事業への影響を評価、リスクと機会を把握し情報を開示するとともに、社内外で議論を深めることで対策をより強固なものとし、当社グループの持続的な成長へとつなげていきたいと考えています。

[関連 P.85](#)

富士通ゼネラルグループは、サステナブル経営の推進により、変化の激しい時代のリスクと機会に、しなやかに対応するとともに、生産性とモチベーション向上を図れる職場で、「自発的に考え行動する社員」による、将来に向けた「革新的なモノづくり」を通じて「地球」や「社会」へ貢献し、企業として成長を続けていきます。

# 目次／編集方針

## 目次

- 1 企業理念
- 3 Our Mission 実現のための全体像
- 5 TOPメッセージ
- 7 担当役員メッセージ
- 9 目次／編集方針
- 11 富士通ゼネラルグループ概要
- 13 特集…サステナブル経営の推進

## 当社のCSR

- 19 Topics
- 21 CSR方針
- 22 CSR活動方針
- 23 CSR体制
- 24 マテリアリティ
- 25 重点取り組みテーマ
- 27 お取引先とのかかわり
- 29 ステークホルダー・エンゲージメント
- 30 外部評価・参画イニシアチブ

## 社会への貢献

- 33 お客様とのかかわり
- 42 パートナシップ
- 45 株主・投資家とのかかわり
- 46 地域社会とのかかわり

### 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。

## 社員との共感

- 53 自ら新しいことに挑戦する人材育成
- 59 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり
- 62 労働安全衛生
- 63 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

- 71 Topics
- 72 環境ビジョン
- 75 環境マネジメント
- 78 活動内容
- 85 気候変動関連の情報開示

## ガバナンス

- 89 人権
- 91 コーポレートガバナンス
- 93 リスクマネジメント
- 95 コンプライアンス

## 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2020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

2020年度（2020年4月1日～2021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

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

### ■ 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。



### ■ 発行

2021年10月（次回予定：2022年10月）

### ■ お問い合わせ先

サステナビリティ推進本部 CSR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。

●「ノクリア」は株式会社富士通ゼネラルの登録商標です。

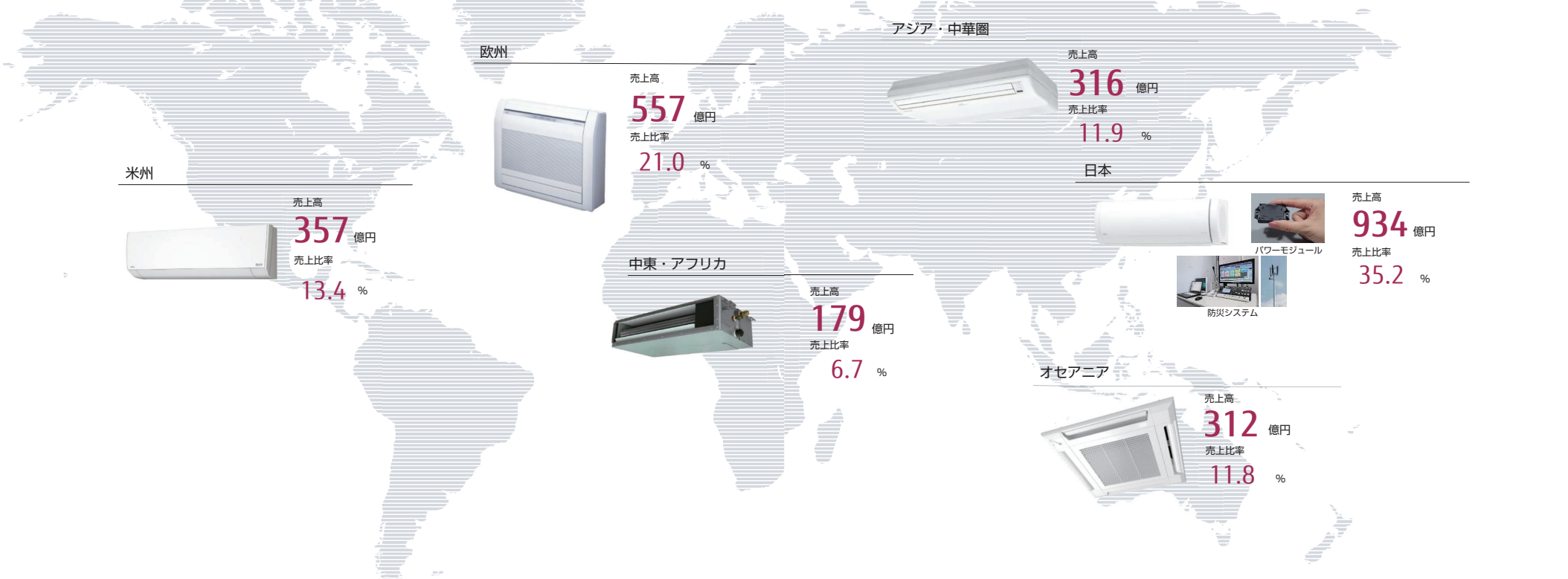
本報告書の一部または全部を許可なく転載することを禁じます。

# 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 か国以上の人々に、心地よい空間、安心・安全を提供しています。

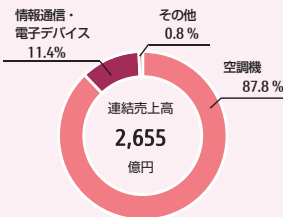
※数値は 2020 年度実績



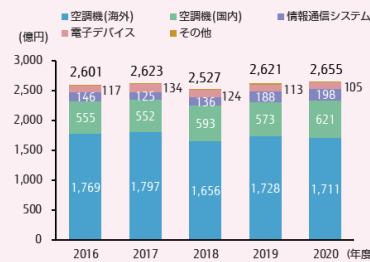
### 当社グループの事業

<p><b>空調機事業</b></p> <p>"いのちが変わる、空気をつくる"</p> <p>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"こころよさ"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"</p> <p>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"</p> <p>緻密で精度の高い品質と信頼性をお届けします。</p>
---	--	--

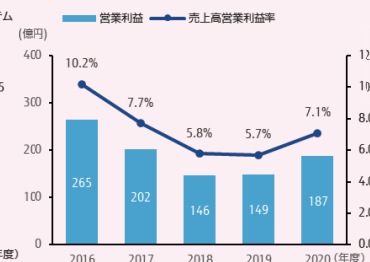
### セグメント別売上高構成比率



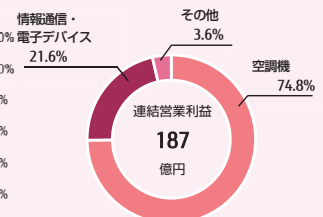
### 売上高



### 営業利益 / 営業利益率



### セグメント別営業利益構成比率



## 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、今後の事業活動の中心と位置づけて推進しています。

### サステナブル経営の基本方針と重点テーマ

#### ● 基本方針

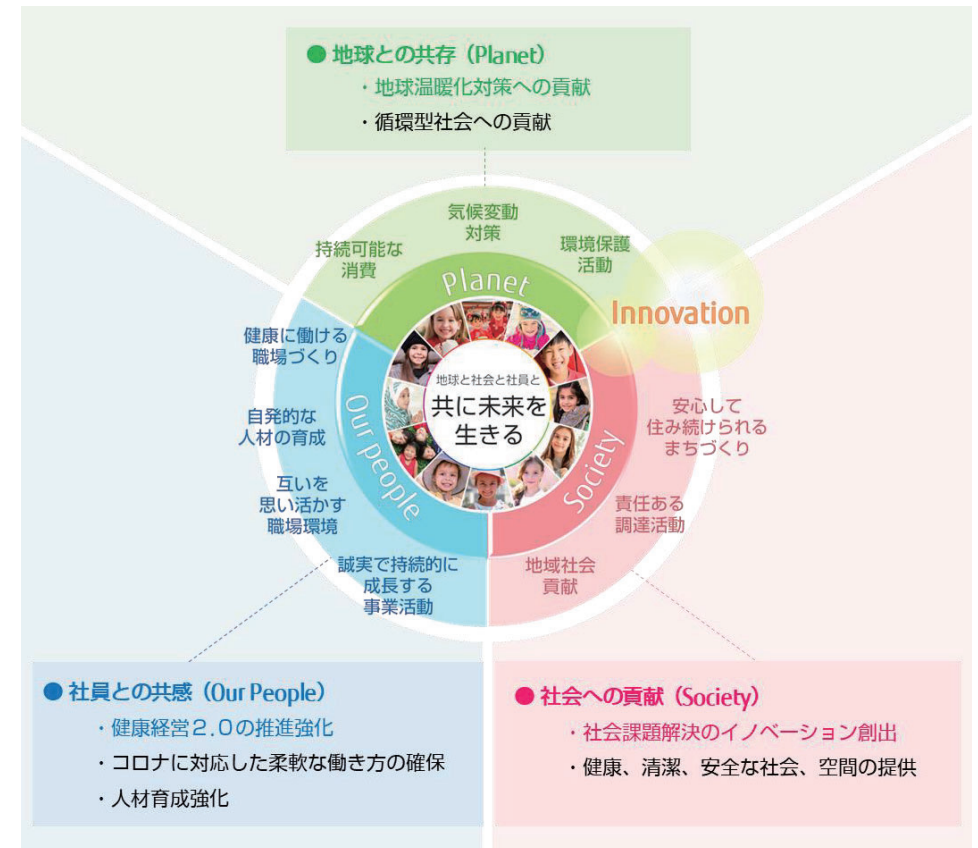
富士通ゼネラルグループは、「サステナブル経営」を推進するために、2021年3月にサステナブル経営の基本方針を策定、公表しました。

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。



重点テーマと主な施策





カーボンニュートラルに向けての挑戦

2030 年度までに富士通ゼネラルグループの事業活動における温室効果ガスの排出実質「ゼロ」を目指します

気候変動対策がグローバルで求められるなか、2030 年度までに富士通ゼネラルグループの事業活動における温室効果ガスの排出実質「ゼロ」を目指します。当社グループの使用電力を、再生可能エネルギー（太陽光発電の導入等）に順次転換し、電力以外のガソリン等も同様にすることで、温室効果ガスの排出実質「ゼロ」を目指します。

また、当社グループの供給網（サプライチェーン）においても、同様の施策に取り組むとともに、販売する製品においても、省エネ性の高い製品開発や、非インバーターエアコンから高効率インバーターエアコンへの転換に取り組み、気候変動抑制へ貢献していきます。

「サステナブル・プロダクト」制度導入により社会課題の解決に貢献します

富士通ゼネラルグループでは、重要な社会課題の解決に貢献することを設計思想に掲げ、サステナブル経営への貢献が高く、当社グループの成長戦略に寄与する製品やサービスを「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。

サスプロに認定された製品やサービスであり、持続可能な発展に一定程度の寄与が認められ、かつ、当社グループの事業成長を追求できる製品やサービスを「サスプロ・ゴールド」と社内認定します。

これらの製品やサービスへ集中的に投資を行うことにより、2030 年度「サスプロ」認定製品、サービスの連結売上高構成比 30%以上を目指すことで、持続可能な社会への貢献と、当社グループの成長戦略の融合を積極的に推進していきます。



「F I C※」により社会課題の解決につながる革新的なモノづくりを進めます

富士通ゼネラルグループ全体の取り組みとして 2020 年度より開始した、個人の発想を起点に社会課題を解決する事業の創出に向けた新たなプログラム F I C (The Future of Innovation Challenge) では、自発的な挑戦を促す企業風土を築くとともに、2020 年に提供を開始したウェアラブルエアコン「CÓmodo gear<sup>TM</sup>」に続く、社会課題の解決につながる革新的なモノづくりを進めています。

「SDGs 提案」制度導入により社会に貢献します

2021 年 5 月より新たに「SDGs 提案」制度を開始し、国内外の全社員から製品以外で社会貢献につながるアイデアを募集し（次世代育成および地域共生の推進、支援等）、優秀な提案は実現に向けて推進していきます。

※ The Future of Innovation Challenge の略（アイデア募集型の新規事業創出活動）

「サステナブル・プロダクト」制度の導入

富士通ゼネラルの「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%以上削減した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、認定製品一覧等の詳細は、以下当社 Web サイトをご覧ください。

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>



サスプロ・ゴールドマーク



健康経営 2.0 の推進により生産性とモチベーションの向上を図れる職場をつくりま

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、従来から取り組んでいる健康経営の推進強化に努めます。産業医療体制の強化をはじめ、健康増進イベントの実施など、社員の健康増進に寄与する取り組みを進めています。

今後は社員の健康増進だけでなく、社員の健康を支える家族や、健康経営導入を目指す企業や団体への支援を通じ、Well-being の追求を目指します。

# 当社のCSR

## - FUJITSU GENERAL CSR -



- Topics
- CSR方針
- CSR活動方針
- CSR体制
- マテリアリティ
- 重点取り組みテーマ
- お取引先とのかわり
- ステークホルダー・エンゲージメント
- 外部評価・参画イニシアチブ

# Topics

## Topics 1

### 人権問題への対策

あらゆる企業活動において人権尊重の精神を据える

### 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、ハラスメント防止等）』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。

また、人権方針を定めることで、人権を尊重するとともに、サプライチェーンに対してCSR調達方針、指針に沿った実践をお願いし、強制労働・児童労働等の排除を求めています。

### Action

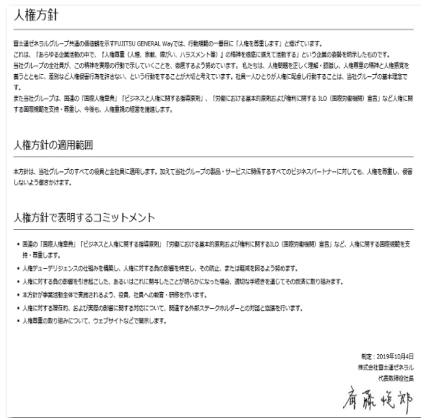
富士通ゼネラルグループでは、定期的な人権啓発活動によって、社員の人権意識の向上に努めています。人権教育の機会として、毎年人権週間の時期に合わせて、社員へハラスメント防止のためのe-learningを行っています。そのほか、新任管理職向け・新入社員向けへの人権教育などの人権啓発を推進しています。

また、海外工場においても人権意識の向上を図るため、研修が行われています。2020年度には、富士通将軍（上海）有限公司（中国の生産会社）にて、現地ローカル管理職を集めて、弁護士による職場ハラスメント研修を実施しました。

### Next Approach

2021年度より、人権デューデリジェンスの実施を本格的に開始する予定です。人権に対する負の影響を特定し、その防止、または軽減を図っていきます。また、人権デューデリジェンスの実施回数を各拠点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実施していく予定です。

◀ 富士通将軍（上海）有限公司（中国の生産会社）でのハラスメント研修



### 富士通ゼネラルグループ人権方針

関連ページ P.89

## Topics 2

### 次世代教育

モノづくりの楽しさを次の世代へ

### Policy

富士通ゼネラルグループでは、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きたいと考えています。

### Action

川崎本社では、近隣小学校の子どもたちを対象に、モノづくりの楽しさを知ってもらおうきっかけとして、社会科見学の受け入れや、出前授業を実施しています。

また、2020年度の新型コロナウイルス感染拡大に伴い、近隣小学校において公共交通機関や団体用バスを使用することが禁止となり、予定していた工場見学等が行えなくなりました。子どもたちの学ぶ機会を少しでも提供したいとの思いから、従来の社会科見学および出前授業に加え、新たな社会科見学の受け入れも行いました。

受け入れにあたっては感染対策（マスク着用、消毒液の配備、椅子機の消毒等）を行ったうえで実施しました。

### 小学校6年生のキャリア教育「自分みつめて 未来みつめて」

2021年2月に近隣の小学校6年生を対象に、仕事について考えるキャリア教育の一環で、富士通ゼネラルの社員が小学校へ出向き講義を行いました。

当日は、業界初の「熱交換器加熱除菌」の開発秘話、富士通ゼネラルの「テレビコマーシャル制作秘話」をテーマに講義しました。子どもたちから「大変そうな仕事であるが喜びが大きいと感じた」「家に帰って学校で見たコマーシャルが放送されるのが楽しみになった」等の感想が寄せられました。

### Next Approach

社会科見学や出前授業を通じて、次世代を担う子どもたちにモノづくりの楽しさを教えるとともに、対応する当社もさまざまな部署、年齢層の社員を派遣し、社員自身がモノづくりの楽しさを再認識し、本業を通じた社会貢献の理解促進を図っていきます。



▲ キャリア教育の様子

関連ページ P.48



詳細については、当社Webサイトをご覧ください。  
人権方針  
https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/jinken.html



## CSR方針

富士通ゼネラルグループは、企業理念である「- 共に未来を生きる -」の精神に則り、サステナブル経営の基本方針を上位概念と位置づけ、社員がCSR活動を推進するうえでの判断の拠り所となる羅針盤として「CSR方針」を定めています。事業を通じてすべてのステークホルダーの期待に応え、あらゆる人権を尊重し、持続可能な社会に貢献するとともに、当社グループの持続的成長を実現します。

### CSR方針

富士通ゼネラルグループはCSR活動を推進することで企業理念を実現できると考え、「CSR方針」を制定しています。

世界中のお客様と社会のために、さまざまな社会課題に対し革新的なモノづくりを通じ、今日にない明日を届けることが、当社グループのミッション（存在意義）であると考えます。

社会課題を解決するために、当社グループは、創業からの精神である「たゆまぬ創意工夫と先見力」で自ら新しいことに挑戦していきます。そのために重要不可欠なのが失敗を恐れず新しいことに果敢に挑戦する集団＝社員です。よって、当社グループは社員を重要なステークホルダーと位置づけ、「人を思い活かして」いきます。また、ゆるぎない基盤をつくっていくために、社員は高い倫理観をもって「誠実さを大切に」、誠実な企業活動を行っていきます。

#### ■ 富士通ゼネラルグループ CSR方針

##### ● 社会課題の解決に向け「自発的に取り組みます」

たゆまぬ創意工夫と先見力で卓越した製品・サービスの提供を行い、人と社会課題の解決に貢献すると共に、環境の保全に努めます。

##### ● 人権の尊重を旨として「人を思い活かします」

人権を尊重し、異なる文化や多様性を活かす取り組みや、各ステークホルダーとの協調と対話を通じて、持続可能な社会の発展に努めます。

##### ● 人として正しい道を歩み「誠実さを大切にします」

いかなる場面においても、高い倫理観をもって行動し、法令遵守の徹底・公正な事業慣行の推進・適時適切な情報の開示等、誠実な企業活動に努めます。

## CSR活動方針

### 富士通ゼネラルグループの活動方針

ISO26000の7つの中核主題である組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画およびコミュニティの発展を軸に、CSR活動を推進していきます。活動推進にあたり、7つの中核主題に対する方針を定めています。

#### ● 組織統治

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（現場監査を含む）の充実を図ることで、事業継続力を強化していきます。

#### ● 人権

「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重（人種、宗教、障がい、ハラスメント防止等）』の精神を根底に据えて活動する」という方針で、当社グループの全社員が実際の行動で示していくことを徹底するよう努めます。

#### ● 労働慣行

当社グループは、企業の土台である「社員」に思いを寄せ、「人を思い活かす経営」を事業運営の基盤に据えています。社員が健康意識を高めながら、多様性を活かして柔軟に働ける職場づくりを推進するとともに、自ら新しいことに挑戦する人材を育成します。

#### ● 環境

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ていきます。また、事業活動にかかわる環境法や環境上の規範を遵守するとともに、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一人の行動により先行した取り組みを追求していきます。

#### ● 公正な事業慣行

当社グループは、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。お取引先とともに社会・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。

#### ● 消費者課題

世界を舞台に、それぞれの地域での異なるニーズに応じて、新たな社会的価値を提供し続けることで、お客様満足の向上を目指します。

#### ● コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

次世代教育の推進、地域共生の推進を、コミュニティ参画の重要課題としています。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育成に貢献していきます。また地域住民の方々へのイベントを開催することにより、地域社会の発展に貢献します。

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



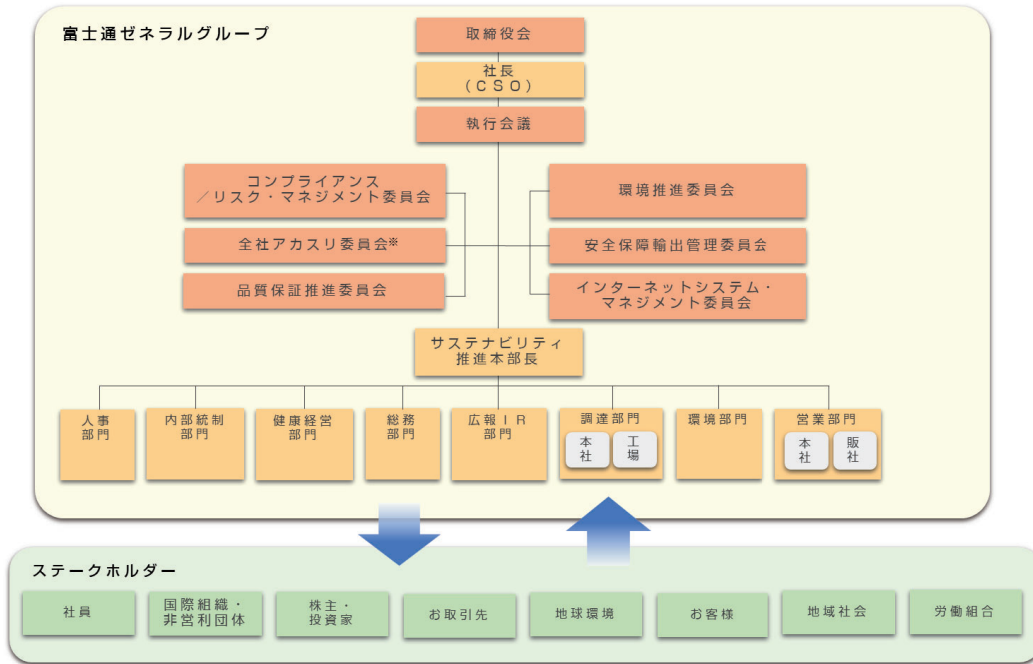
# CSR体制

## CSR体制

富士通ゼネラルグループでは、社長をCSO（Chief Sustainability Officer）とし、サステナビリティ推進本部が全社横断的に関与してCSR活動を推進しています。

サステナビリティ推進本部は、CSR専属の人員のほか、調達・広報・総務・人事部門の部門長も部員として構成されており、各ステークホルダーからの要望や活動実績を把握して計画立案に反映しています。

このマネジメント体制の下、社会課題の解決に貢献するとともに、企業の持続的成長実現に向けて取り組んでいます。



※ 環境負荷の低減と高収益の基盤を築き上げるための全社運動。

# マテリアリティ

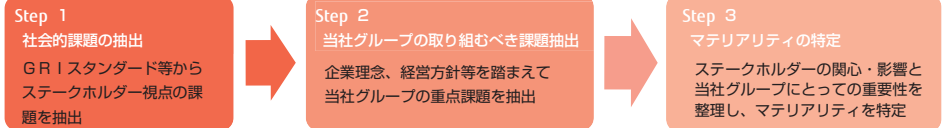
## マテリアリティの特定

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（重要課題）を特定し、事業活動を進めています。

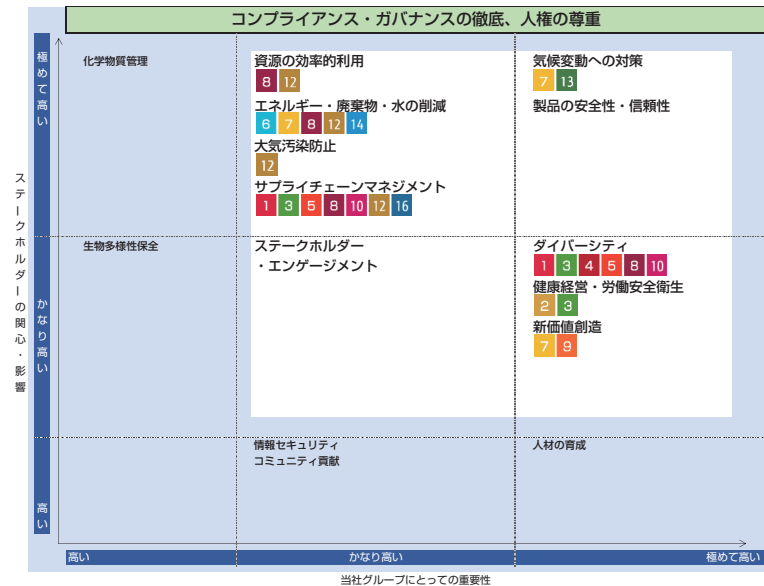
マテリアリティの特定にあたっては、持続可能な開発目標（SDGs）やGRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、外部調査機関などによる各種調査結果を踏まえ、当社グループの企業理念や経営方針等を踏まえて課題を抽出しました。

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



## マテリアリティ分析結果\*



※ 各項目下部に記載された番号は、当社が活動することにより貢献できると考えるSDGsの目標番号

## 重点取り組みテーマ

### 重点取り組みテーマ

富士通ゼネラルグループは、マテリアリティ（重要課題）を特定して優先度の高い課題を、重点取り組みテーマとして活動を推進しています。

また、重点取り組みテーマを推進することで、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に貢献していきたいと考えています。

### 重点取り組みテーマ一覧

活動分類		主な取り組み	管理指標（KPI）	SDGs*	関連	
地球との共存	気候変動への対策・エネルギーの削減	製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量削減	温室効果ガス排出量	7 13	P.71,78-79	
		事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減	温室効果ガス排出量			
	資源の効率的利用	省資源化設計の推進	—	8 12	P.80-81	
	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	12	—	
社会への貢献	水・廃棄物の削減	水使用量削減	水使用量削減率	6 7 8 12 14	P.82	
		廃棄物削減	廃棄物総発生量削減率			
	お客様とのかかわり	新価値創造	社会課題解決に貢献する研究開発	—	7 9	P.33,35-38
		社会課題解決に貢献する商品の提供	—			
	お客様への期待に応える製品の提供	品質向上への取り組み	—			P.39-41
		お客様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	—	8 11	P.46-50	
お取引先とのかかわり	お取引先への働きかけ	CSR調達の推進	現地監査社数	1 3 5 8 10 12 16	P.27-28	
株主・投資家とのかかわり	株主・投資家との対話	株主・投資家との対話	—		P.45	
		株主・投資家に向けた情報開示	—			
社員との共感	自ら新しいことに挑戦する人材の育成	自ら新しいことに挑戦する制度の導入	—	4	P.53-58	
		社員研修の実施	—			
	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	—	2 3	P.59-61	
		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）の育児休暇取得率、取得日数	1 3 4 5 8 10	P.63-68		
ワーク・ライフ・バランスへの取り組み	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	—	1 5 8	P.19,89-90	
		人権侵害への対策	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	—	8 16	P.91-96	

※ この欄に記載された番号は、当社が活動することにより貢献できると考えるSDGsの目標番号

## お取引先とのかかわり

### Topics 3

★重点取り組み

## サプライチェーンマネジメント CSR調達の推進

### 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

#### お取引先現地調査の実施

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の自己チェック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。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、CSR監査等の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セルフチェックを日本7社、中国4社、タイ5社に対して実施しました。2020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。

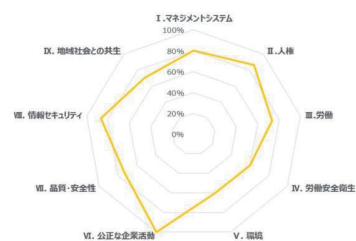
#### CSR調達ガイドライン チェック項目

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
- ・情報セキュリティ
- ・人権
- ・地域社会との共生
- ・労働
- ・労働安全衛生
- ・環境
- ・公正な企業活動
- ・品質・安全性

##### 〈チェック結果（イメージ図）〉



### Next Approach

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するとともに、お取引先の工場を直接訪問してCSR現地調査を実施し、CSR調達ガイドラインの遵守状況を継続して確認していきます。

## お取引先への働きかけ

### 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

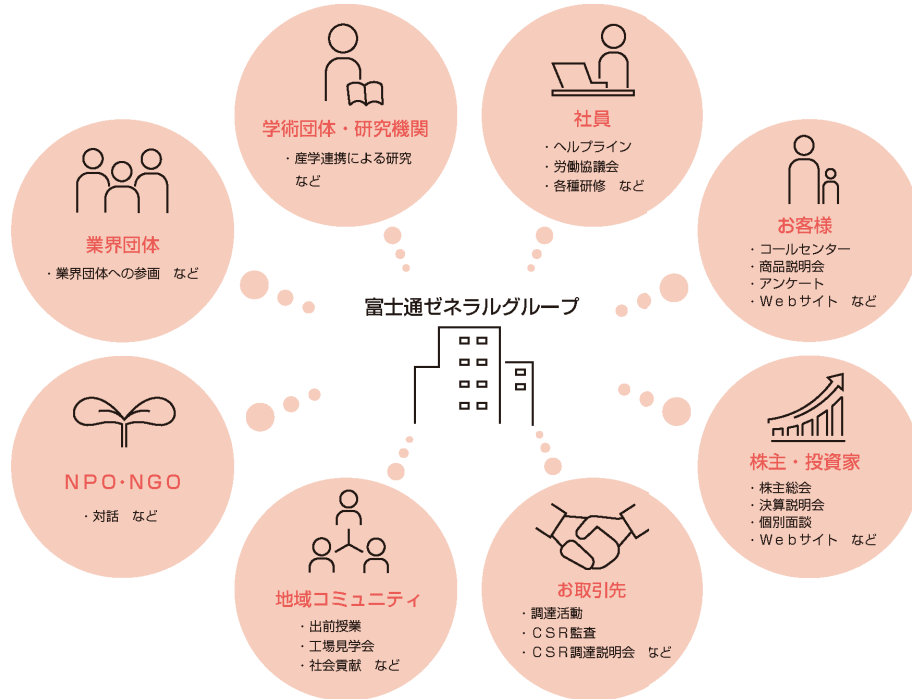
紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連しているリスクの高い鉱物を、富士通ゼネラルグループの製品や部品、およびサプライチェーンから排除することを方針としています。

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



## ステークホルダー・エンゲージメント

富士通ゼネラルグループは、FUJITSU GENERAL WayのOur Mission、Our Philosophyに基づき、事業を通じて社員・株主・投資家・お取引先など、さまざまなステークホルダーの期待に応え、社会に貢献することを目指します。



### 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。

### 行政および地域企業・市民団体との対話（本社が所在する神奈川県川崎市高津区での取り組み事例）

富士通ゼネラルグループは、2014年度より川崎市高津区が主催する、100年後の「たかつ」を市民と共に考える「エコシティたかつ」推進事業に参画し、行政および地域企業・市民団体の皆さまと対話を行っています。

## 外部評価・参画イニシアチブ

■ 外部評価

- 「健康経営優良法人 2021 ホワイト500」認定
- [S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数]の構成銘柄に選定
- 「日経スマートワーク経営調査」3星に認定
- 「日本の人事部HRアワード」認定
- 「第2回日経SDGs経営調査」3.5星に認定
- 「かんアライアワード2020（ゴールド）」受賞
- 「スポーツエールカンパニー2021」認定神奈川県
- 次世代認定マーク「くるみん」取得
- 「CHO 構想推進事業所」登録

■ 参画イニシアチブ

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

外部評価と参画イニシアチブの概要をまとめたグリッドです。外部評価には、健康経営優良法人2021、S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数、日経スマートワーク経営調査、日本の人事部HRアワード、第2回日経SDGs経営調査、かんアライアワード2020、スポーツエールカンパニー2021、くるみん、CHO 構想推進事業所などが含まれます。参画イニシアチブには、気候変動イニシアチブ「JCI」、国連グローバル・コンパクト「UNGC」、気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」、経団連生物多様性宣言イニシアチブが含まれます。



# 社会への貢献

- Society -



- お客様とのかかわり
  - 新価値創造
  - お客様の期待に応える製品の提供
  - お客様とのコミュニケーション向上
- パートナーシップ
- 株主・投資家とのかかわり
- 地域社会とのかかわり

## お客様とのかかわり

### 新価値創造

#### Topics 1

★重点取り組み

### 社会課題解決に貢献する研究開発 新規事業創出活動の推進

関連ページ P.35

#### Policy

富士通ゼネラルグループは、創業以来メーカーとして、常に技術の進歩・革新と共に成長し、数多くの世界初・業界初の技術を実用化し、多くの先進的な製品を生み出してきました。

10年後、20年後を見据え、革新的なモノづくりを通じて、未来の子どもたちが明るく希望をもって暮らせる社会の実現に向け、新たな価値の創造に取り組んでいます。

#### Action

##### F I C (The Future of Innovation Challenge) 活動の推進

富士通ゼネラルグループでは、子どもたちが明るく希望をもって暮らせる社会の実現に向け、2020年度に新たな価値の創造に挑戦していく取り組みF I Cを始動しました。この活動は、より幅広い視点からアイデアを集めるため、当社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、スケールさせていくアイデア募集型の新規事業創出活動です。F I Cでは、社内でアイデアを募り、複数回の審査により優れたアイデアを選考します。2020年12月23日にICC棟\*5Fのセンターコートでプレゼンピッチ(2次選考)を行い、その後、最終選考を通過したアイデアは、現在、具体的な事業化を検討するフェーズに向けて動き出すことになりました。

##### B I G (Being Innovative Group)の推進

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6月より提供を開始しています。

#### Next Approach

F I C、B I Gによるイノベーション創出を加速させ、社会課題の解決に貢献する製品を生み出し、事業化に向けて進めていきます。

◀ F I C 2次選考の様子

※ Innovation & Communication Center の略



#### Topics 2

★重点取り組み

### 社会課題解決に貢献する商品の提供 空調機の省エネ性向上

関連ページ P.78

#### Policy

富士通ゼネラルグループは、お客様や社会、子どもたちが安心して暮らせる持続可能な社会を実現するため、気候変動対策として省エネ性に優れた空調機器の開発に取り組んでいます。

#### Action

##### 2020年度省エネ大賞を「ノクリア」HMシリーズが受賞

富士通ゼネラルの家庭用一方向天井埋め込みカセット形エアコン(以下、一方向天花セ)「ノクリア」HMシリーズ(以下、HMシリーズ)が、一般財団法人省エネルギーセンターが主催する2020年度省エネ大賞の製品・ビジネスモデル部門で、「省エネルギーセンター会長賞」を受賞しました。

省エネ大賞は、省エネルギー意識、活動および取り組みの浸透、省エネルギー製品等の普及促進に寄与することを目的とした賞です。

#### HMシリーズの特長

業界初<sup>\*1</sup>の3つの独立した吹出口を活かし、左右の吹出口を個別に風向制御できるマルチフロー技術で設置場所に合わせて快適で高効率な運転が可能です。また、新発想の内部構造で送風ロスを大幅に軽減し、省エネNo.1<sup>\*2</sup>を実現しました。

さらに、当社独自の「熱交換器加熱除菌」機能を搭載し、室内機内部を清潔に保ちます。



#### Next Approach

富士通ゼネラルグループは、今後も省エネ性を向上した空調機の開発を推進するとともに、自然エネルギーや排熱を動力とした製品の開発など、新たな視点での製品開発を進め、温室効果ガス排出量削減に貢献していきます。

※1 国内一方向天井カセット形エアコンにおいて、2020年1月31日発売、当社調べ。

※2 AU-HM560K2、5.6kWクラス国内一方向天井カセット形エアコンにおいて、2020年12月15日現在。期間消費電力量2,077kWh、JIS C 9612:2013測定基準による。

# お客様とのかかわり

## 新価値創造 (続き)

### 基本的な考え方

富士通ゼネラルグループの事業は、空調機、情報通信・電子デバイス部門に集約し、大きな発展を遂げていますが、これからも短期的な成果物の追求のみに陥ることなく、10年後、20年後、さらに、その先の未来を見据えてサステナブル経営を推進して、新たな価値の創造によって、快適・安心・安全な社会の実現に貢献する企業グループを目指していきます。

### 主な取り組み

### 社会課題解決に貢献する商品の提供

#### 空調機

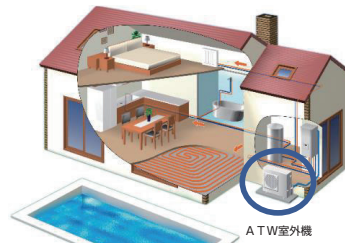


#### ■ 再生可能エネルギーへの転換推進 (温水セントラル暖房 A TW)

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80%が暖房・給湯に使用されています。

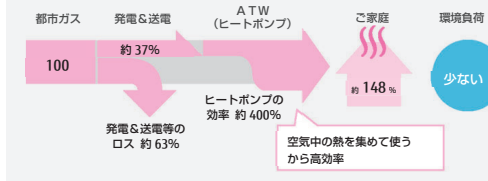
近年では、フランス政府による機器・設置費用の還付サポートもあり、化石燃料（石油、石炭等）を使用した燃焼式暖房機器から気候変動対策のため、暖房運転時にCO<sub>2</sub>を排出せず、環境・省エネに配慮した高効率暖房機器[A TW (ヒートポンプ式<sup>※2</sup>温水暖房システム)]への転換が進んでいます<sup>※3</sup>。

富士通ゼネラルグループのA TWは、ヒートポンプ技術を採用しており、運転時のCO<sub>2</sub>排出量がゼロであり、また、安全・快適・効率的な温水システムです。

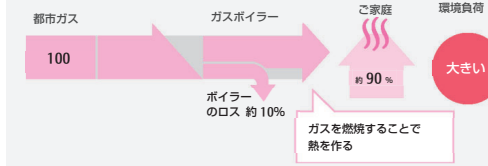


A TW導入イメージ

#### ■ A TW (ヒートポンプ) による高効率温水システム



#### ■ ガスボイラーによる温水システム



※1 タイトル横の番号は、取り組みにより貢献できると考えるSDGsの目標番号。

※2 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。

※3 欧州では、ヒートポンプ式運転によって活用される空気熱などを再生可能エネルギー<sup>※4</sup>とすることが認められています。

※4 再生可能エネルギーとは、一度活用しても短期間で再生するため、エネルギー源として持続的に活用可能なものです。

#### ■ 省エネ性に優れたエアコンを世界に展開、地球温暖化への影響が少ない冷媒を採用

省エネ性が高いインバーターエアコンを開発し、世界各国へ展開しています。

地球温暖化係数が低く、オゾン層破壊係数ゼロの冷媒を使用した製品の開発・普及を推進しています。開発時には、製品使用時だけでなく、原材料採掘から廃棄までの温室効果ガス排出量を把握し、削減に努めています。



「ノクリア」X

#### ■ 資源の効率的利用を推進 (空調機)

省資源化設計を推進し、限りある資源を効率よく使用することで、持続可能な社会に貢献します。

欧州向け店舗・オフィス用マルチエアコン「AIRSTAGE<sup>®</sup>」J-III L シリーズは、室外機の排熱口の変更可成部品の最適化により、コンパクトな室外機を実現しました (従来機種比: 奥行き285mm、設置スペース45%、製品重量58kg削減)。

また、室外機の熱交換器の構造と容量を見直し、冷媒使用量を従来機種比で約18%削減を達成しました。



#### ウェアラブルエアコン

#### ■ 地球温暖化による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)

地球温暖化による世界的な猛暑などの社会課題の解決につながる、身につけることで体を効率的に冷却するウェアラブルエアコン「Cómodo gear」を、国内の企業を対象に2020年6月より提供開始しています。

「Cómodo gear」は、気温35℃<sup>※</sup>を超える猛暑日でも冷却可能で、首に装着した冷却部から頸動脈を流れる血液を冷却することで、猛暑への対策につながる製品です。首 (冷却部) と腰 (ラジエーターとバッテリー) の2か所に装着するだけで使用ができるため、高気温下でも作業効率の低下を防止する効果などが期待できます。

今後更にも利便性や快適性に優れた「Cómodo gear」の提供に向け、新たな機能の搭載などに取り組んでいきます。



2021年モデル Cómodo gear™ 12

※ 環境条件によっては冷却性能に影響があります

# お客様とのかかわり

## 新価値創造 (続き)

### 情報通信システム



消防システムでは、的確な判断を瞬時に行うための複合的な情報支援により、住民の生命と財産を守るための消防活動を支援しています。

また、防災システムでは、デジタル化を進めることでより確実な情報伝達が可能となり、全国の市町村における先進的な防災体制の構築に貢献しています。

近年多発する大規模自然災害を念頭に、これらの重要な社会システムの維持、安定稼働のための保守サービス体制の強化にも取り組むことで、「安心・安全の未来を共に作る」に貢献していきます。



高機能消防指令センター

### 株式会社富士通ゼネラルOSテクノロジー



#### ■ 人材不足対応とワークバランス支援

富士通ゼネラルOSテクノロジー社では、フードサービス業のお客様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。

#### ● テイクアウトソリューション

「e-ORDER<sup>®</sup>」フードサービス業向けセルフオーダーソリューション

- ・人手不足解消とお客様満足度向上を両立
- ・追加注文しやすい環境で売上アップ
- ・お引き渡しスムーズなテイクアウト注文の事前予約
- ・海外からのお客様にも多言語で対応

当社は、新型コロナウイルス感染拡大において多大な影響を受けた企業、事業者に対し「e-ORDER」を無償で提供しました。本ソリューションを活用いただき「オーダー機会の増加」や「お客様へのサービス向上」につながり、事業継続を支援しています。



e-ORDER のイメージ

※ テイクアウト運用を行っている飲食店向け事前オーダー・決済サービス

#### ● 「業務支援BPO<sup>※1</sup>」サービス

お客様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のマニュアルを作成し、当社スタッフがお客様に代わり業務を遂行しています。この成果として、お客様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。

そんなお悩み、BPOで解決しませんか。



#### 【事例】 企業内のノンコア業務支援（フードサービス企業）

フードサービス企業の情報システム部門から業務委託を行い、各種マスタ登録作業、現場部門からのシステム関係の問い合わせ対応、機器故障時のリカバリー対応を行っています。

従来、これらの業務の対応を行われていたご担当者は、ノンコア業務から解放され、コーポレートITディレクション、BPR<sup>※2</sup>に専念いただけるようになりました。

### 社会課題解決に貢献する研究開発（産学連携）



### 株式会社富士通ゼネラル研究所

#### ■ 健康維持・増進を目指した室内環境の創造（OPERAプロジェクトへの参画）

OPERAプロジェクトとは、JST（国立研究開発法人）主動による、オープンイノベーションの本格化を狙った産学連携の政策です。富士通ゼネラルグループは、千葉大学予防医学センターを中心としたプロジェクトへ参画し、関連する研究者、企業と共に「ゼロ次予防<sup>※3</sup>」に基づくWACo（Well Active Community：健康で活動的なコミュニティの創出）に取り組んでいます。

#### 【事例】 脳波を使用し「快適性」を数値化

人々が感じる「快適性」には心理面と生理面があり、これらは必ずしも一致するものではありません。

例えば心理面で快適と感じていても生理面が不快であると、ストレス・生体リズム・睡眠など体調に影響を及ぼします。

この2面の不一致が人の体調に与える影響を明らかにするため、脳波を使って「快適性」を数値化する実験を行っています。このような実験を通して心身ともに健康に過ごせる室内空間の創造を目指しています。



頭に脳波測定装置を装着

脳波測定装置

脳波を使った実験の様子

※1 システムを利用してお客様が行っていた業務そのものを受託するサービス

※2 Business Process Re-engineering の略。企業活動や業務の流れを分析し、最適化すること。

※3 本人が意識的努力をせずとも、暮らしているだけで健康で活動的になる住空間・コミュニティをさすもので、WHO（世界保健機構）によって提唱された新たな概念。

# お客様とのかかわり

## お客様の期待に応える製品の提供

### Topics 3

★重点取り組み

## お客様の期待に応える 信頼されるモノづくりに向けて

### Policy

富士通ゼネラルグループでは「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。」という企業理念のもと、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ています。

### Action

#### 品質コンプライアンス教育（技術者倫理教育の実施）

富士通ゼネラルグループでは技術者を対象に、技術者倫理教育を実施しています。

2019年度に日本国内・海外拠点を合わせた富士通ゼネラルグループの技術系の役員、管理職、一般社員の約1,000名を対象とした「技術者倫理教育」を実施し、2020年度は対象を広げて、川崎本社部門の技術系以外の社員265名にもWebにて実施しました。

「品質データ改ざん問題」や「不正検査問題」の発生原因の理解と、当社グループにおける問題発生の未然防止を目的として実施しました。

ケースメソッドによる問題解決検討を通じ、参加者には実際の業務では、どのような行動をとるべきかについて考えさせ、更なる品質コンプライアンス向上につなげることが期待できます。

### Next Approach

富士通ゼネラルグループは、お客様の期待に応え、より高品質な製品を提供できるよう今後もこの活動を更に展開していきます。



▲ 富士通将軍（上海）有限公司（中国の生産会社）での現地技術者を交えて行った技術者倫理教育の様子

### 方針

#### 富士通ゼネラルグループ全社品質方針

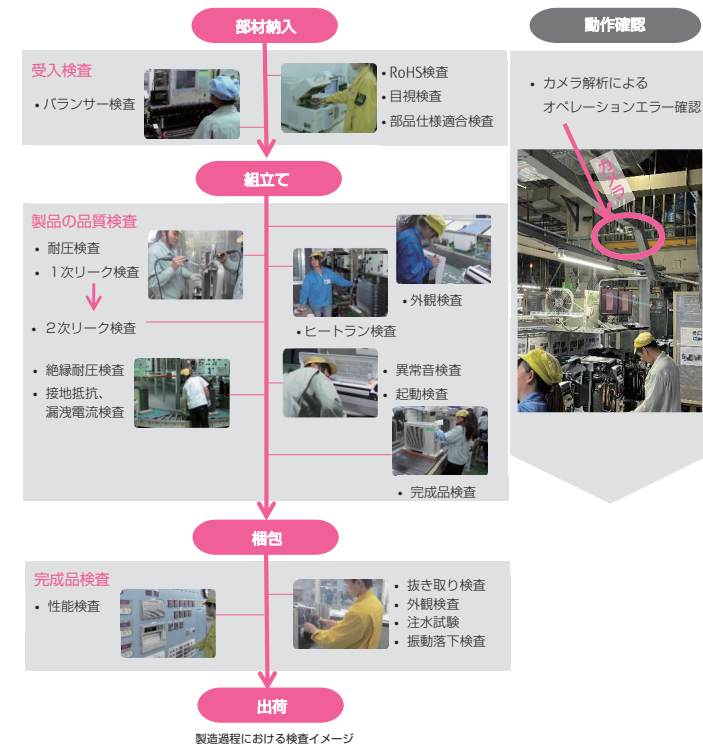
次も富士通ゼネラルの製品を選んでいただくために、安全で高品質な製品を提供し続け、お客様との信頼を築きます。

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

#### 高品質な製品提供に向けての徹底した品質管理体制

富士通ゼネラルグループでは、厳格な品質管理が製造工程において実施され、高品質な製品を出荷しています。



## お客様とのかかわり

### お客様とのコミュニケーション向上

#### Mini Topics

#### クラウド電話交換器を活用し、オペレーターも在宅対応できる環境をスタート

予測不能な事態などが発生しても、お客様への対応に影響が生じないような体制構築と、オペレータースタッフの働き方改革の推進を目指し、「クラウド電話交換器システム」導入をスタートしました。

在宅での業務でありながら、事務所に居るようにお客様対応ができる環境を2021年5月より一部整備しました。引き続き細かいテストなどを継続しつつ問題点を解消し、在宅オペレーターを増やすことで、パンデミック時や、自然災害などが発生しても受付が継続できる体制を整えています。

### 方針・推進体制

#### 顧客情報管理に関する方針

富士通ゼネラルグループは、お客様の氏名や住所、メールアドレスのような特定の個人を識別できる情報（個人情報）を適切に取り扱うことは、企業としての社会的責務であると深く認識しています。保有する情報は、適切な管理・保護に努めるとともに、ネットワーク等を通じた情報の社外漏えいリスクに対して、専門の部門を中核に情報セキュリティに関する体制強化を推進しています。

#### ■ 海外規制への対応

富士通ゼネラルグループの世界中の拠点では、それぞれの地域における個人情報保護の制度に適合した、情報管理体制を構築しています。各拠点では、お客様に関わる情報を適切に収集のうえ、利用・管理を行っています。

### 主な取り組み

#### コールセンターにおける顧客満足度向上への取り組み

コールセンターでは、お客様に少しでも満足いただけるよう、オペレーターのスキルアップや受付品質の向上、お客様へのスムーズな対応を目的としたさまざまな取り組みを実施しています。

#### ■ C-C-C (Call Center Concierge) コンクール

～私たちはオペレーターではなくコンシェルジュを目指しています～

このコンクールは、コールセンター内で毎月行われており、電話の受発信件数や、お客様からのご意見等の登録件数、お客様からお褒めいただいた件数、部署内で企業理念に則った行動ができたかをお互いに推薦した数などで、受賞者が決定します。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
個人情報保護ポリシー  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html>



## パートナーシップ

### Topics 4

### 企業とのパートナーシップ

### 海外企業との共同開発推進

#### Policy

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。

#### Action

#### ■ 米国の空調・給湯機器メーカーRheem 社との共同開発

富士通ゼネラルと米国の空調・給湯機器メーカーRheem社（以下、リーム社）とは、戦略的パートナーシップに基づき2017年より相互OEM供給を開始し、双方の製品ラインアップを拡充・補完してきました。

2020年8月から共同開発の第一弾として、両社の技術を融合したマルチポジションタイプ\*の全館空調方式エアコンを開発し、北米向けに発売を開始しました。

米国の空調機市場は、ダクト方式の全館空調が主流ですが、気候変動に伴うエネルギー規制が厳しくなっており、特に空調設備に関する規制は強化されています。近年、日系メーカーが得意とする快適性・省エネ性に優れた個別空調方式のダクトレススプリットエアコンが評価され始め、市場規模が拡大しつつあります。北米の家庭用空調市場において、当社の主力製品である個別空調方式のエアコン需要は、過去5年間で年率約16%と高い伸長を続けています。

今回共同開発した機種は、室外機を当社が開発し、リーム社が室内機のハイブリッド製品を開発し、コンパクトなシングルファンタイプでありながら、静音性に優れ、最大能力4トン(13.6kW)まで対応し、しかも省エネ性は、業界トップクラスのSEER17を達成しました。

また、新開発の制御システムを導入し、常に適切な風量を部屋へ送風することで、快適性を高めました。

両社の技術を融合した省エネ性、静音性、快適性に優れた製品を新たにラインアップに加え、北米市場での更なる販売拡大を目指します。



横吹きシングルファンタイプのコンパクトな室外機（左 2/2.5トン 中央 3/4トン）とマルチポジションタイプの室内機（右 3/4トン）

\* 北米の住宅構造に適した設置ができる室内機

## パートナーシップ

### Topics

# 4

## 企業とのパートナーシップ (続き)

### 海外企業との共同開発推進

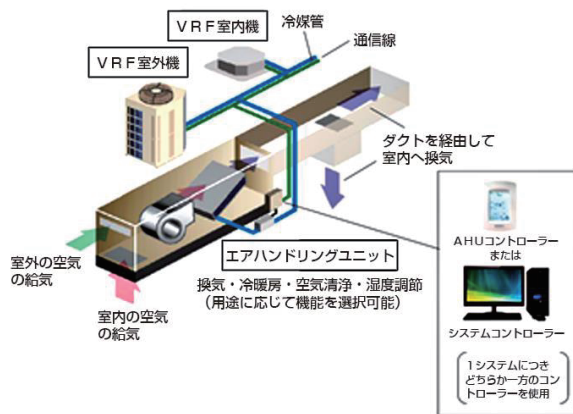
#### イタリアの空調機器メーカーとの共同開発

富士通ゼネラルは、欧州の業務用空調ビジネス拡大に向けて、2017年にイタリアの空調機器メーカーG.I.Holding社との共同開発を含めた包括提携の基本合意をしました。

欧州の業務用空調市場は、当社が既にラインアップに揃えているビル用マルチエアコンだけでなく、コマース市場用の規模の大きいエアハンドリングユニット(AHU<sup>\*1</sup>)やチラー<sup>\*2</sup>といったラインアップを揃えることが重要です。

現在、当社の欧州R&Dセンターが中心となり、AHUと小型インバーターチラーの開発に取り組んでいます。

G.I.Holding社がもっているAHUに、熱源として当社のVRF室外機を組み合わせることで接続することが可能となり、当社のインバーター制御のヒートポンプ技術と、G.I.Holding社の空調機を組み合わせることで、省エネ性に優れた業務用空調システムとなります。



## Voice

FG(EURO)欧州R&Dセンター  
センター長

中返宣貴さん



共同開発を進めていく中で、設計・評価に対する考え方の違いや量産に向けたプロセスの違い等、当初は戸惑うことが多く、お互いに本音をぶつけた議論を何度も重ね、開発を進めてきました。

当社は、「量産設計」をベースに設計開発を行っているのに対し、G.I.Holding社は業務用のアプライド商品(顧客要望に応じてカスタマイズする商品)の開発という異なる開発手法であり、勉強になることが多くありました。

G.I.Holding社とのコミュニケーションをよりスムーズに進めるために、より分かりやすく意図が伝わりやすい資料と、説明を事前に準備するようにしています。

今後お互いの強みを活かし、市場のニーズにあった製品開発を進めていきます。

\*1 外部熱源設備から供給される冷水・温水・蒸気等を用いた空気調和機

\*2 水を介して空調をする機械

### 海外販売会社とのパートナーシップ

## Voice①

Eurofred S.A(スペイン)

Eurofred S.A

Strategic Corporate Director

Mr. Jaume Santacana Senpau



富士通ゼネラルのエアコンは市場での信頼性が高く、さらに、省エネ性や静音技術に優れていると認識されています。またコストパフォーマンスに優れた、日本発祥の有名ブランドと認識されています。

特にスペインでは、当社が20年以上にわたって積極的に販売を行ってきた結果、現地では富士通ゼネラルブランドのエアコンは、消費者や専門家に高い評価をいただき、最も認知されている製品となっています。

サステナビリティ経営を推進している当社としては、富士通ゼネラルの製品が環境に配慮していることを、非常に前向きに評価しています。

さらに、世界的なパンデミックの状況により、ウイルスやバクテリアのない、綺麗な空気が重要になっています。だからこそ、富士通ゼネラルの空気清浄機能を組み込んだ機器や、今後の清潔・除菌技術のイノベーションに期待しています。

今後も、富士通ゼネラルには、競争力のある製品の商品化を期待しています。

Klima-Therm Groupの事業目標は、ポーランドおよび北欧諸国のスウェーデン、フィンランド、エストニアにおいて、空調システム業界で最も信頼の高い、空調機器販売代理店になることです。

BSRIAレポート\*によると、2020年シーズンの富士通ゼネラル製品の販売は、ポーランドとスウェーデンのRAC/PAC市場においてシェア第4位、また、ポーランドのVRF市場ではシェア第2位となりました。この成功は、製品の魅力と合わせて、お客様と長期的なパートナーシップの構築を行ってきた販売戦略の結果です。大規模物件における富士通ゼネラル製品の販売強化を行うため、当社は空調機器業界のコンサルタントに対し魅力的な販売サポートの提供と、マーケティングを実施してきました。

富士通ゼネラル製品の販売に大きく貢献しているもう一つの重要な要因は、富士通ゼネラルのブランド力です。富士通ゼネラルの製品は、高い技術力、魅力的なデザイン性、パフォーマンスの高い製品と位置づけられています。当社は、このようなブランドイメージをさらに高めるため、インターネット、ソーシャルメディア、テレビ、ラジオ等で積極的に広告宣伝を実施しています。

2021年6月にはフィンランドのオフィスに新しい研修センター「Klima-Therm Academy」を設立しました。当研修センターは、当社として5か所目の富士通ゼネラル製品の研修センターとなります。

現在我々は、今後拡大が見込まれる再生可能エネルギー製品の需要に対応していくための準備を進めています。2040年までにポーランドでの家庭用暖房機器は、脱炭素化製品、またはCO<sub>2</sub>排出量が低い製品に移行していく必要があります。従って、当社は今後も、富士通ゼネラルが環境に優しい、競争力の高い空調機器製品を開発することに期待しています。

## Voice②

Klima-Therm Group  
(ポーランド)

President of the Management  
Board of Klima-Therm Group

Mr. Daniel Jaskiewicz



\* 定期的にリリースされるグローバルヒートポンプ市場におけるレポート

## 株主・投資家とのかかわり

富士通ゼネラルグループは、適時・適切な情報開示を通じて、株主・投資家の皆さまに当社グループの事業を理解いただくことを経営の重要な課題と考えています。株主・投資家の皆さまのご期待に応えるため、業績の確保とともに、将来の成長に向けた当社の経営方針・施策への理解を深めていただけるような情報開示と対話に努めていきます。

### 株主・投資家との対話

#### 基本的な考え方

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ともに、対話の基盤となる情報を適時・適切に開示します。

#### 主な取り組み

##### 株主・投資家との対話

###### ■ 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。

##### 主なIR活動

	随時	四半期毎	半期毎	年1回
国内外の機関投資家との個別面談・電話取材	○			
決算発表後の記者会見		○		
アナリスト・機関投資家向け決算説明会 （代表取締役による説明あり）			○	
経営トップによる海外ロードショー				※
証券会社主催のIRカンファレンスへの参加	○			

※ 2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響から海外ロードショーへの参加は見送り、テレフォンカンファレンス等を活用したIR活動に努めました。

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/index.html>



## 地域社会とのかかわり

### 地域との共存

Topics  
5

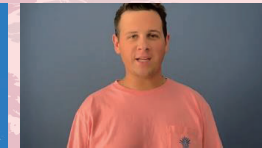
★重点取り組み  
社会貢献の推進  
地域社会と共存

#### America

##### World Autism Day



アメリカの販売会社で「世界自閉症啓発デー」のために作成・公開した動画の一部シーン



アメリカの販売会社で「乳がん啓発」のために作成・公開した動画の一部シーン

#### Asia



中国のPCR検査会場にボランティア参加

詳細 P.50



タイでの植林活動に参加

詳細 P.49



タイでの海岸清掃活動に参加

詳細 P.49



中国での環境保護徒歩活動に参加

#### Oceania



ニュージーランドでのチャリティイベントに参加

詳細 P.50



オーストラリアでのスリープアウトに参加\*

※ 貧困によりホームレスで暮らす人々を支援する活動イベント。各企業の社長がそれぞれ冬の屋外で一晩過ごす経験を発信し、募金活動を行う。



## 地域社会とのかかわり

### 地域との共存（続き）

# Topics 5

## ★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、「次世代教育の推進」「地域共生の推進」を、コミュニティ参画の重要課題としています。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きたいと考えています。また地域住民の方々へのイベントを開催することにより、地域社会の発展に貢献していきたいと考えています。

### Action

#### 次世代教育の推進

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。

川崎本社では電機・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・在り方考える機会を提供しています。

#### 地域共生の推進

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し、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。

#### 福祉・支援

富士通将軍中央空調（無錫）有限公司（中国の生産・販売会社）の営業担当者は、石家庄市槐底街道尖岭社区で行われた新型コロナウイルスPCR検査会場のボランティアに参加しました。

米国の販売会社Fujitsu General America, Inc.では、身体を負傷しただけではなく、PTSDなどの心にも障がいを負ってしまった、退役軍人の方々に対するサポートプログラム Wounded Warrior Project (WWP)の趣旨に賛同し、2020年度からスポンサーとなりサポートしています。



アメリカの販売会社がスポンサーになった Wounded Warrior Project (WWP)

### Next Approach

今後も貢献の範囲を広げ、世界を舞台にモノづくりに携わる人材育成、地域共生を推進していきます。

詳細は以下をご覧ください。  
コミュニティへの参画及び発展  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/community/index.html>



### 次世代教育の推進

川崎本社では近隣小学校の子どもたちを対象に、モノづくりの楽しさを知ってもらうきっかけとなるイベントを、開催しています。

#### 主な取り組み事例

##### ■ 社会科見学「まちたんけん」（川崎本社での取り組み）

2021年1月に近隣小学校の2年生を対象に、富士通ゼネラルの屋外広告の紹介、川崎本社屋上からの景色観察、当社の歴史を学ぶ「自発館®」見学、ショールームで世界に販売されているエアコンの見学等の社会科見学を実施しました。子どもたちから「また見学に来たい」「海外で売られているエアコンを見られて楽しかった」等の感想が寄せられました。

##### ■ キャリア教育「自分をみつめて 未来をみつめて」（川崎本社での取り組み）

2021年2月に近隣小学校の6年生を対象に、仕事について考えるキャリア教育の一環で、富士通ゼネラルグループの社員が小学校へ出向き講義を行いました。

当日は業界初の「熱交換器加熱除菌」の開発秘話、当社の「テレビコマーシャルの制作秘話」をテーマに講義しました。子どもたちから「大変そうな仕事であるが喜びが大きいと感じた」「家に帰って学校で見たコマーシャルが放送されるのが楽しみになった」等の感想が寄せられました。



小学校の教室で行ったキャリア教育の様子

### 近隣小学校との交流

富士通ゼネラル川崎本社と道を挟んだ真向かいに位置する小学校とは、それぞれ「卒業おめでとう」「お仕事ががんばって」などのメッセージを窓ガラスに貼り、交流を深めています。



(上) 当社から近隣小学校に向けてのメッセージ  
(下) 近隣小学校から当社に向けてのメッセージ

※ 2018年2月1日に川崎本社にオープンした、当社の創業からの歩みや、これまで世に送り出した革新的な製品などを展示している施設。

## 地域社会とのかかわり

### 地域との共存（続き）

#### 地域共生の推進

##### 主な取り組み事例

###### ■ 地域美化運動の実施 関連 P.46

富士通ゼネラル各事業所（川崎本社、松原、浜松、青森各事業所）および株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスでは、周辺地域の美化意識を回り、地域に貢献するための活動として清掃活動を定期的実施しています。

また、タイの生産会社 Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.では2021年1月に社員100名ほどで工場近辺の海岸清掃活動を行いました。



青森事業所での清掃活動の様子



タイでの海岸清掃の様子

###### ■ 希少生物の保護・育成（川崎本社・浜松事業所での取り組み）

富士通ゼネラル浜松事業所では、2014年敷地内に3,000㎡におよぶビオトープを開設し、環境省から準絶滅危惧、静岡県レッドデータブックで絶滅危惧ⅠA類に指定されている、希少な生物ヤリタナゴ、マツカサガイを地元大学の指導を受けながら、保全活動を行っています。

また川崎本社では、環境省から準絶滅危惧、神奈川県では絶滅危惧Ⅱ類に指定されている希少植物エビネの保全・繁殖活動をNPO法人の指導を受けながら行っています。2020年度は鉢分けを行い5株から10株へ増やしました。



川崎本社でのエビネ鉢分け作業の様子

###### ■ 植林活動（Fujitsu General(Thailand)Co.,Ltd.での取り組み） 関連 P.46

タイの生産会社 Fujitsu General(Thailand)Co.,Ltd.では、2020年9月に所属する工業団地主催の植林活動に9名が参加しました。

当日は参加者が小学生と一緒に苗を植える作業を行いました。



タイの植林活動の様子

詳細は以下をご覧ください。  
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>



#### 福祉・支援の取り組み

##### 主な取り組み事例

###### 【寄付活動】

###### ■ 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（Fujitsu General(Aust.)Pty Ltd.での取り組み）

オーストラリアの販売会社 Fujitsu General(Aust.)Pty Ltd.では、小児がん患者の病院を支援している慈善団体「Sporting Chance Cancer Foundation」に対して寄付活動を行っており、14年間で900万AUD以上を寄付しています。



###### ■ ニュージーランドの国内最大チャリティーイベント「Special Children's Christmas Parties」でのスポンサーおよび患者支援団体2団体への支援（Fujitsu General New Zealand Ltd.での取り組み） 関連 P.46

ニュージーランドの販売会社 Fujitsu General New Zealand Ltd.は、毎年ニュージーランド主要都市で行われる、支援が必要な子どもたち（病気、知的障がい等）と家族のための国内最大チャリティーイベント「Special Children's Christmas Parties」の主要スポンサーです。

また、ニュージーランドは世界で2番目に喘息患者が多い国であることから、空調機器メーカーとして、患者支援団体2団体「AsthmaNZ<sup>\*1</sup>」「Sensitive Choice Program<sup>\*2</sup>」へのサポートを行っています。



2020年12月ニュージーランドでのチャリティーイベントの様子

###### ■ 新型コロナウイルスPCR検査会場へのボランティア参加 関連 P.46

###### （富士通將軍中央空調（無錫）有限公司での取り組み）

富士通將軍中央空調（無錫）有限公司（中国の生産・販売会社）の営業担当者の陳旭さんは、2021年1月12日に石家庄市槐底街道尖岭社区で行われた新型コロナウイルスPCR検査会場のボランティアとして参加しました。検査会場に並ぶ方々がスムーズに検査を受けられるようにするため、マスクの着用・身分証明書の登録・静粛にするよう呼びかけを行いました。陳旭さんの案内により並ぶ方の列が整い、ソーシャルディスタンスを守らせることで、新型コロナウイルス拡散のリスクを減らし、検査時間を短縮することができました。



中国でのPCR検査会場の様子（一番左が陳旭さん）

\*1 入院患者の低減、喘息・慢性閉塞性肺疾患患者の生活改善を図っている国内最大の非営利団体。

\*2 Asthma Respiratory Foundation NZが運営している、喘息・アレルギー対応製品の選定を支援するためのプログラム。

# 社員との共感

- Our People -



- 自ら新しいことに挑戦する人材育成
- 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり
- 労働安全衛生
- 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

## 自ら新しいことに挑戦する人材育成

### Topics

# 1

★重点取り組み

### 技術者育成

#### プロの技術者に育つまでの体系的な教育「空調機技術アカデミー」の設立



### Action

空調機部門の技術系新入社員は、職場毎のOJT\*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。

また、技術者のより一層のレベルアップを図るため、階層別（入社1年目、入社2年目、若手クラス、マネージャークラス、部長クラス）にそれぞれの教育テーマを設けて教育を進めています。

### Voice



エグゼクティブフェロー  
先行開発、技術アカデミー担当  
兼 空調機技術アカデミー長  
兼 株式会社通ゼネラル研究所 代表取締役社長  
川島秀司さん

私が入社した1980年頃は空調機部門の技術者は20名ほどであり、1名の技術者が開発のあらゆることに関わるのが当たり前でした。

その後、空調機部門は事業の拡大に伴い、開発機種数が増加してきました。事業の拡大により組織も大きくなり、技術者は各分野への分業・専門化が進み、知識や経験の範囲が限られ、視野が狭くなる傾向がありました。担当分野以外への関心が薄れ製品全体を考慮できないと、不具合や手戻りが発生することがあります。

また、新入社員教育は各職場でのOJTが中心であり、教育成果にばらつきが発生していました。

私の時代のように上司や先輩の「背中を見て覚える」という時代ではなく、自明であり、職場任せの新入社員教育に危機感を持ち、技術者が常に学び続け、自ら危機意識や問題意識をもって自分で行動していくことができる、そういう文化を醸成する場所を作りたいという思いで空調機技術アカデミーを設立しました。

新人教育は2年間に及びますが、最後の4か月間は実際の設計を行ってもらいます。最初の設計は失敗するかもしれませんが、それがいい。むしろ失敗から学ぶ経験を積んでほしいと思っています。

空調機技術アカデミーを経験した新人が、今後、どのような設計をしてくれるのか、今から楽しみです。

### Voice

#### 入社1年目の研修項目「有限設計」に参加した社員の声

入社1年目の6月に空調機技術アカデミーでの研修の一環で、ストロー橋の製作を行いました。研修では、4つのグループに分かれてストロー橋を計2回製作し、その強度や出来栄、デザイン性を競いました。

研修で感じたことは、モノづくりにおいて改良を重ねることの大切さです。1回目に橋を製作したときは、どのグループも強度が足りず目標としていた重さを支えることができませんでした。しかし、改良を重ねることで2回目の挑戦ではほとんどのグループが1回目より多くの重りを支えることができる橋をつくることができました。もし、3回目を行っていたらより良い橋を製作することができたと思います。

モノづくりにおいて1回目の失敗を次に活かすこと、課題を抽出し改善策を考えて活かすことの大切さを学ぶことができ、有意義な時間を過ごすことができました。空調機技術アカデミーでは、このような研修のほかにも問題解決力講座などの研修でさまざまなことを学ぶことができ、日々勉強になっています。



モータ事業部 第二開発部  
大島夏美さん

### Next Approach

入社1年目に対する空調機技術アカデミーによる教育の一環として、本社地域（神奈川県）の製造業を営む企業にて、富士通ゼネラル技術者がモノづくり現場見学・実習等の研修を行う予定です。2021年度は新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底しながら実地研修も実施する予定です。

\* On-the-Job Training の略

## 自ら新しいことに挑戦する人材育成

### 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。

2020年度より刷新した新人事制度では、「各階層が担う役割」がこれまで以上に明確化されるとともに、より高度な役割・貢献に対する社員の自発的挑戦を喚起する仕組みとしています。

各階層別研修により各階層に求められる役割に対する意識付け、ならびに、役割を全うするうえで必要となるスキルの習得を図るとともに、社員の自発的挑戦を喚起する仕組みとして、一人一人の成長・キャリア形成を支援し挑戦の機会を提供し、仕事や自身のキャリアについて「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を持つ意識の醸成を進めていきます。

また、新人事制度の狙いは、①企業理念および人事理念を浸透させ、実践、実現する。②「ヒト」という最重要な経営資源を最大限に活かし、当社グループを持続的に成長させる。③社員が気力を保ち、一人一人が成長することで、変革に立ち向かう組織を作る。の3つであり、企業理念に掲げる「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」というOur Philosophyの実践と実現を、社員に求めています。

### 主な取り組み

#### 自ら新しいことに挑戦する人材を育成する仕組み

自ら新しいことに挑戦する人材を育成するために、2020年度より刷新した新人事制度では「各階層が担う役割」がこれまで以上に明確化され、より高度な役割・貢献に対する社員の自発的挑戦を喚起する仕組みとしています。各階層別研修により各階層に求められる役割に対する意識付け、ならびに、役割を全うするうえで必要となるスキルの習得を図るとともに、社員の自発的挑戦を喚起する仕組みとして、一人一人の成長・キャリア形成を支援し挑戦の機会を提供し、仕事や自身のキャリアについて「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を持つ意識の醸成を進めています。

#### シニア層人材の活躍支援

50歳の社員を対象に今後の仕事に対する向き合い方、年齢を重ねていくうえで必要な準備、退職後のマネープランなどをテーマとしたキャリア&ライフセミナーを毎年労使共催で実施しています。キャリアセミナーでは、自分のすべきこと、自分のできること、自分のやりたいことの3つの観点から、キャリアの方向性を参加者自身が考えるサポートを行い、ライフセミナーでは、豊かで幸せな人生設計を築くための情報提供を行っています。

### 社内公募制度

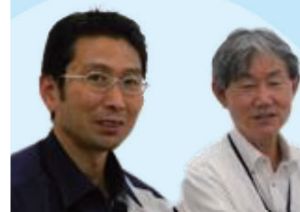
社内人材の流動化による組織活性化策の一つとして、また、社員の自律的なキャリア形成を支援することで、社員・職場ともに新しいことに挑戦する風土の醸成を図ることを目的に、2017年度より14年ぶりに社内公募制度を再開しました。再開後、2020年度までの4年間の社内公募実績は94名になりました。

### 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か月あたり約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、2020年度末時点で166名が取り組んでいます。

### Voice

#### 10%ルール活用者の声



(左) 知的財産部

五十嵐謙作さん

(右) サービス・サポート統括部 竹井克己さん

私が10%ルールを活用したキッカケは2つあります。1つは、2019年10月、エアコン使用時に発生するCO<sub>2</sub>排出量を危惧する齋藤社長のコメントを社内SNSで拝見し、地球環境に対するCO<sub>2</sub>排出量が及ぼす影響を漠然と考え出したことです。もう1つは、偶然、同期との意見交換でサービス・サポート統括部の竹井さんと会話した時に、同じ思いを抱えていることを知り、2020年4月から「地球環境を整えるため、持続可能な環境ビジネスを創出する」をテーマに10%ルールを活用しながら二人で活動することとしました。10%ルールを活用して良かった点は、普段の業務で接する人以外との人脈ができたこと、自発的な活動を行うことで、日々の生活に充実感が生まれたことです。今後は、2020年度のFIC\*最終選考で考案したテーマを通過させ、事業化を図り、当社の企業理念である「-共に未来を生きる-」を実現するため環境活動支援サービスの拡充により、一般的に取り組み難いイメージのある環境活動の常識をひっくり返したいと思います。

\* 新規事業創出プログラム

# 自ら新しいことに挑戦する人材育成

## 主な取り組み（続き）

### 技術者の育成

富士通ゼネラルグループは、モノづくりを継承する技術者育成を推進しています。

#### 海外技術者研修

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年間日本の川崎本社内で研修を行い、モノづくりの伝承だけでなく、それぞれの現地法人のリーダーとして活躍していく教育の場としての役割も担っています。

## Voice

### 海外技術者研修者の声

タイから技術者研修者として、日本で働き始めて2年になります。私はこの2年間で日本語と仕事の両方を学ぶようにしてきました。

日本で最初に問題になったのは言葉です。日本語は思っていたよりも簡単ではなく、仕事の時と勉強する時に使う日本語が違うため、戸惑うことがありました。最初のころは、グループの皆さんが何を話しているか理解できず、日本語のレベルがこのままなら問題があると思いプレッシャーもありましたが、でも、この問題を乗り切ることができるなら、とても良い経験になると前向きな思いになりました。

仕事に関しては、プロジェクトのキックオフから担当するチャンスがあり、担当する開発の内容や技術について学びながら進めています。

仕事の考え方や問題解決のプロセスや考え方を学び、審査会イベントの準備や発表を行いました。

そして、昨年よりインパクトメソッド<sup>\*1</sup>の活動に参加し、段コミ<sup>\*\*2</sup>を行う機会があり、これは私にとって、とてもよい活動だと思いました。段コミの時間を使ってより多くのことを相談することで、計画とおりに仕事が進むようになりました。

日本に来てからの2年間の経験で、仕事進め方を学び、また、日本語も上達したと感じています。

私に教えてくれたマネージャーやリーダーと、私を助けてくれたグループのメンバーの皆さんに感謝しています。

残り1年間の研修を頑張り、私生活では、日本の四季や旅行も楽しみながら過ごしたいと思います。



空調機エレクトロニクス開発部  
第一開発部

Phetcharin Khammong さん

#### 空調機技術者製造実習<sup>\*3</sup>

空調機部門に入社した2年目の技術者は、タイ・中国にある富士通ゼネラルグループ5工場に分散し、2週間の製造実習を行っています。実習では、現場でのモノづくりを体験するとともに、現場での課題を抽出・改善策を検討し、実習の最後に、現場改善についての発表を行っています。

この実習を通して、現場感覚を身に付け、自ら考え自発的に取り組む人材育成を目指します。

※2020年度は新型コロナウイルス感染拡大のため、延期しました。

<sup>\*1</sup> 職場マネジメント力強化のためのコミュニケーション改善活動  
<sup>\*2</sup> 仕事をすらすらでの「コミュニケーション」を円滑にするための連携や根回しを含めた「段取り」  
<sup>\*3</sup> 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大のため、延期しました。

## 階層別研修

階層別研修	全体研修 (e-learning・研修など)
管理職	新任管理職研修、経営幹部研修 労務管理研修
中堅・一般職	OJT研修、管理職登用自己研修、 リーダークラス研修
新入社員	導入研修、技術研修、製造実習
	企業理念研修 人権研修 ハラスメント研修 倫理研修 SDGs研修等

### ■ 新入社員研修

入社後から約2週間実施し、会社組織の概要や社会人としての心構え（ビジネスマナー等）を学びます。新入社員研修後は配属先による研修が引き続き行われます。

### ■ 新任管理職研修

管理職としての心構え、マネジメント・事業戦略等を再度学習し、自発的に行動できるマネージャーを育成する研修です。

### ■ 経営幹部研修

経営マネジメントスキルならびに、ビジネスの執行責任者として必要な知識の習得を図ることを目的に、部長層以上の管理職を対象に実施しています。

### ■ 各種e-learning研修

適時e-learning研修を実施しています。必要とされる題材を各部門で作成・イントラネットで配信し、役員・社員が受講しています。2020年度は主に以下の講座を実施しました。

	実施本数	受講延べ 人数	主な受講内容
全社	9	24,245	FUJITSU GENERAL Way、行動規範、独占禁止法、贈収賄防止ガイドライン、ハラスメント等
個別部門	30	12,113	下請法について、一般社員用適切な勤怠管理、EMS推進責任者・推進者向け教育、安全運転講習等
合計	39	36,358	—

## 健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり

### Topics

# 2

★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ってこそ、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

#### 部門横断ワールドカフェの開催

「企業理念・環境宣言・健康宣言」を基に社員に向けた施策のうちの1つとして、部門横断ワールドカフェを開催しました。このイベントにより、社員間のコミュニケーションを促進することで、社員の安定的な働きがいを支援していく狙いがあります。2020年度は、「富士通ゼネラルの未来について～SDGsで自分たちができる活動と今後の未来～」をテーマに、SDGsを起点とした当社の存在意義について議論しました。参加者からは、所属部署以外の社員と意見交換する場をもつことができ大変良かったとの声が寄せられ、コミュニケーションの促進につながるイベントとなりました。



▲ 川崎本社での部門横断ワールドカフェの様子

### Next Approach

今後も、「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、さまざまな取り組みを通じて健康経営を積極的に推進していきます。

### 主な取り組み

#### 【健康経営の取り組み①】メンタルヘルス対策への取り組み

##### ■ 全社員健康面談

社員に対する健康教育・医療職とのつながりづくりを主な目的とし、全社員を対象に、産業医や保健師による1回15分程度の健康面談（新入社員は入社後導入研修時期、その他の社員は順次就業時間内）を実施しています。



富士通ゼネラルグループにおける全社員健康面談の効果・機能

#### 【健康経営の取り組み②】生活習慣病対策

##### ポピュレーションアプローチ

健康施策イベントを開催し、イベントに積極的に参加する社員を増やし、健康施策が社員に浸透することを目指します。

##### ■ 新入社員向け健康教育

朝食、睡眠、飲酒、ストレスとの付き合い方など、保健師が教育を行いました。

##### ■ がん対策セミナー

がん対策推進企業アクション（厚労省後援）が提供するがん教育セミナーを、社内に動画配信しました。

##### ハイリスクアプローチ

健診の結果等からリスクがあると診断した社員に対して、課題に効果的に対応するプログラムを提供し、リスク低減を目指しています。

##### ■ 産業医・看護職による継続的支援

月に1度受診確認し、治療継続を支援しています。2020年度は、22名を対象に支援を行いました。

##### ■ 特定保健指導

健診結果が基準値から外れ、生活習慣病になる恐れのある方に保健指導を行います。就業時間外、時間内のどちらでも予約が可能で、より多くの対象者が指導を受けられるようにしています。2020年度は積極的支援を139名、動機付け支援を98名に実施しました。

## 健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり

### 主な取り組み（続き）

#### ■ 社員の法定健診以外に健康保険組合が実施する健診と予防

がん健診	・ 法定外付加健診（胃がん、大腸がん（35歳以上）、前立腺がん（50歳以上男性）、乳がん、子宮がん（20歳以上女性）、腹部（肝臓、胆のう、すい臓、腎臓、脾臓（40、45、50、55歳））
被扶養者の健診	・ 40歳以上74歳迄の被扶養者（配偶者は20歳以上）と任意継続者への特定健診 ・ 被保険者並みのがん健診をオプションで付加
歯科検診	・ 歯の健康維持、異常の早期発見
ドック等検査補助	・ 脳ドック等のドック検査を3年に1度、受診者に費用補助 ・ 胸部CT検査（肺がん、結核、肺炎等）受診者に費用補助 ・ 胃部内視鏡検査受診者に費用補助

#### ■ インフルエンザ予防接種

富士通ゼネラル健康保険組合ではインフルエンザ予防接種を受けた被保険者と被扶養者に費用補助を行っています。2020年度は1,474名の方が接種を受けました。

### 【健康経営の取り組み③】受動喫煙防止&卒煙

卒煙支援による健康へのリスク低減と、受動喫煙防止を促進するための取り組みを進めています。

#### ■ 卒煙支援

喫煙者に対して卒煙支援を進めています。川崎本社では、2018年2月より月に1度専門の医師が来社し、社内しながら就業時間内に受診することができる社内禁煙外来を実施しています。この取り組みで累計50名が卒煙することができました。

また、スマートフォンアプリを通じて、夜間・休日にも受診可能な遠隔禁煙外来も導入しています。卒煙に成功した場合、受診費用の自己負担額が実質0円となるほか、社会貢献の一環として会社の費用で成功者1名につき1本、インドネシアに植林をしています。

#### ■ 受動喫煙防止

職場における受動喫煙状況の改善に取り組んでいます。川崎本社、青森事業所では2018年より屋内喫煙所を全面廃止とするほか、浜松・松原事業所では屋外喫煙所を新設するなど、望まない受動喫煙の防止を図っています。

※ 当社と健康保険組合が連携し社員やその家族の健康増進に向けた取り組みを効果的に実施すること

## 労働安全衛生

### Mini Topics

#### FGA(Thailand)がタイ王国労働省「Zero Accident Campaign」の銀賞2年連続受賞

タイのモータ生産会社 FGA(Thailand)Co.,Ltd.では休業災害および休業災害0件を達成し、タイ王国労働省「Zero Accident Campaign」の銀賞を2年連続受賞しました。

「Zero Accident Campaign」の銀賞とは休業無災害継続時間が300万時間以上1000万時間未満の企業が表彰されます。FGA(Thailand) Co.,Ltd.では生産の繁閑による人の増減、入れ替わりが大きい状況の中、危険予知活動で発生源対策、経路対策や2S\*活動で作業時のムダや負担を低減するほか、安全衛生委員会での安全巡回指南対応確認を行っています。



緊急時（化学物質漏出）を想定した訓練の様子

### その他の主な取り組み

#### ■ 労働災害防止・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、2020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170名で実施しました。今回は新たに浸水対策として建屋への浸水を想定し、土嚢の設置についての実技を行いました。

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2020年度は2回行いました。

2020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。

※ 整理・整頓



## 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### Topics 3

★重点取り組み

### 社員が活躍できる環境

能力を活かし、チャレンジできる環境を目指す

#### 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、企業理念に則り、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。

各々の取り組みは、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から行っていますが、特定の人を対象とする取り組みではなく、すべての社員が活躍できる環境づくりのための取り組みとなるよう、実施しています。

そして、企業理念を実現するため、すべての社員が活躍できる環境を目指して、「誰もがその能力を発揮し、チャレンジできる環境・風土」を作りあげること、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

#### Action

##### 女性活躍推進

富士通ゼネラルグループでは、制度変更や意識改革を通じて、女性が活躍できる組織風土の改革に取り組んでいます。

#### Voice 女性社員の声



空調機技術企画室新技術開発部  
CAE技術部 マネージャー  
信太梨沙さん

私の仕事は設計開発を支援するためのCAE\*開発です。

私が入社したころは空調機技術系に女性は少なく、私の所属するCAE技術部には、ほとんどいませんでしたが、現在では私を含め21名中4名で業務に取り組んでおり、空調機技術系部門全体にも増えてきました。

職場では、男女ともに活躍の場があります。これは、上司の方々がいかにして、人を思い活かしければ良いのかを真剣に考えてくれているからだと感じています。私自身もマネージャーの立場になり、部下たちの成長や能力を十分に発揮してもらうためにはどうしたら良いのかを、必死で考えるようになりました。

CAE技術部は近年新設されたこともあり、若手の比率が高く、中間層が少ない傾向があります。若手からシニアまで、部員が一丸となって設計開発へのCAE活用を推進していけるよう、女性ならではの気配りを活かしながら、皆の活躍の場を広げていきたいと思っています。

\* Computer Aided Engineering の略。研究・開発工程において、コンピューター上の試作品を用いてシミュレーションを行い分析する技術。

##### 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。

#### Voice 定年後再雇用社員（技術コーチ）の声

早いもので、入社して40年が経ちました。エアコンの冷凍サイクルの設計から始まり、中国の生産会社での品質管理、また、海外市場の品質保証業務では、13か月間にも及び市場調査出張など、広い範囲でさまざまな仕事をさせていただきました。これらの経験から、多くの知識習得といろいろな貴重な体験をすることができました。

2019年度から、今までの経験を活かせる、技術アカデミーの技術コーチという仕事をしています。この1年間、当社でも初の試みとなる新たな空調機技術系新人教育システムに、戸惑い悩むことも多かったのですが、他の技術コーチの皆さんと相談しながら、何とかやり遂げることができました。「教えるのではなく、自ら調べ、気づくように指導をしていく」新人の皆さんがその意図を掴み、少しずつ成長していく姿を見ることに喜びを感じています。

2021年度入社の新入の皆さんとともに、2020年度の反省を踏まえつつ、さらにお互いが成長できるような取り組みを行っていききたいと思います。



空調機技術アカデミー  
技術コーチ  
大橋正則さん

##### 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、制度変更や意識改革を通じて、女性が活躍できる組織風土の改革に取り組んでいます。2016年4月1日に新たに「女性活躍推進法」が施行されたことに伴い、①2021年度までに定時採用における女性比率を20%以上とする。②2021年度までに10人以上の新任女性管理職登用を行う。の2つの数値目標を掲げ、意識改革に取り組んできました。

具体的な取り組みとしては、女性社外取締役との座談会や、中堅の女性社員を対象とした研修等を実施しています。その結果、2020年度の定時採用における女性比率は31%、2021年4月時点での女性新任管理職登用者の累計は10名となり、女性活躍に対する職場の意識は着実に変化してきていると思われます。

2021年度より、①2026年度までに、新任管理職・リーダー層に女性社員を合計15名以上新規昇格させる。②2026年度までに、正規社員の男性における育児休暇取得率を30%以上かつ、平均取得期間を10日間以上とする。を新たな5年か年の数値目標に掲げ、一層の意識改革に取り組んでいきたいと考えています。

## 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### 主な取り組み（続き）

#### ■ 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。

#### ■ 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 外国籍（中国）の社員の声



IT統括部 ERP推進部  
張 燕圓さん（中国）

私の所属しているIT統括部ERP推進部では、事業の健全かつ継続的な発展のために、より良いIT業務環境とサービスを社内へ提供することを目指しています。

入社してから、業務自動化ツール(RPA)プロジェクトに携わって、ロボットで業務を自動化するサービスを提供することによって、業務を効果的に進められるという仕事の魅力を感じました。

現在は、グローバル情報管理基盤構築のプロジェクトに携わって、システム開発やクラウドの業務適用によって、迅速な経営情報の提供とサポートができることが大きなやりがいです。

また、グローバルプロジェクトのため、英語や中国語を活かして、海外部門との連携を円滑に進めることにも貢献できます。

職場では異なる文化と多様性を理解し、包容力のある先輩や上司から自分の考えや悩みを真剣に聴いてもらっています。実業務にあった課題に対してもアドバイスや具体的なサポートをいつでも得られる風通しの良い職場です。

#### ■ 障がい者雇用

富士通ゼネラルグループでは1970年から特別支援学校卒業生の採用を行っています。2004年には障がい者一人一人が、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理念とした特例子会社(株)富士通ゼネラルハートウエアを設立しました。

主な業務内容として、①社内美化業務（清掃・ゴミ分別回収・庭園管理）②物流管理業務（販促物梱包・発送、サービス部品加工・梱包・倉庫内ピッキング、郵便物受入・仕分、宅配便受入・職場通知）③リサイクル業務（試作開発エアコン解体、機密書類細断）④社員サービス（通勤者自転車パンク修理）などを行っています。障がい者雇用率は2.87%（2020年）となり、法定雇用率の2.3%を上回っています。

#### ■ 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 海外現地経営幹部の声（アメリカ）



VP of Marketing  
Fujitsu General America, Inc.  
Ms. Erin Mezle

1999年にプラズマディスプレイパネル（以下、PDP）部門のマーケティング担当として、Fujitsu General America, Inc.に入社しました。その当時は、現在主力ビジネスである、ダクトレスエアコン（HVAC\*<sup>1</sup>）の認知度はそれほど高いものではありませんでした。

入社後、MBAを取得するために勉強を続けながら、現場でマーケティングの多様な側面を学びました。基礎的勉強と実践で得た経験により、2003年にPDPおよびHVAC両部門のマーケティングマネージャーに就任しました。

そして、当社が2008年頃からHVAC市場で驚異的な成長を遂げるとともに、私はマーケティングディレクターに昇進しました。

2020年に、私はマーケティングVPに任命され、エグゼクティブチームのメンバーになりました。私は、当社に影響を与える重要な決定について発言できることを光栄に思います。

今後も、当社のHVAC製品の北米での認知度を高め、HVAC分野で市場シェアの獲得に努めていきます。また、快適な生活空間をサポートする革新的な製品を提供していきたいと考えています。

### 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。これまで労務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、2020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。

業務面では全社アカスリ運動\*<sup>2</sup>の一環として「会議の生産性向上」を目的とし会議机にタイマーを設置しています。設定した時間を超過して会議を行うことがないように、結論を出して終えるように啓発ポスターも各会議室に掲示しています。



定時退社日周知の様子（川崎本社）

\*1 Heating, Ventilation, and Air Conditioning の略。暖房換気空調。

\*2 環境負荷の低減と高収益の基盤を築き上げるための全社運動。

## 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

### 主な取り組み（続き）

#### ■ 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、これまでの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）に加え、2016年10月より、社員一人一人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ました。

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できるようになりました。

また、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）導入を含む退職金制度の見直しを2021年4月1日付で実施しました。

### 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、富士通ゼネラル労働組合（ユニオンショップ制）と労働協約を締結しています。それに基づき、中央労働協議会を年2回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、広く社会に貢献しようとする富士通ゼネラル労働組合に対し全面的に協力することを通じて、健全で良好な労使関係を目指すとともに、世界規模の環境問題や国や地域の課題解決に取り組んでいます。



中央労働協議会の様子  
(手前が労働組合 前方が役員)

### 労働組合の社会貢献活動

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、上部団体のスケールメリットを活用しながら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2021年5月11日（火）～16日（日）に派遣予定だった「第19次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

2020年11月15日（日）～20日（金）に派遣予定だった全富士通労働組合連合会「第14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。

寺子屋の運営には感染予防対策が欠かせないことから、マスク、石鹸、アルコール消毒液などを現地で購入し贈呈するため、全富士通労働組合連合会として日本ユネスコ協会連盟に支援金（65万円）を送りました。

#### ■ 東日本大震災復興支援活動

2020年10月と2021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草対策を予定していましたが、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。

身近でできる支援として、引き続き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地方協議会は、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地方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います。



川崎本社におけるティッシュペーパーカンパの様子

### 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

富士通ゼネラル労働組合の社会貢献活動は、上部団体である全富士通労働組合連合会と同様、「地球にみどり・子どもたちに夢」を理念に、①世界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」、②環境に優しいライフスタイルの追求と産業活動の推進、③一人一人が地域の活動に参加することを通じ、社会参加・貢献活動の裾野を大きく広げる活動の推進を3つの方針として掲げています。全富士通労働組合連合会のスケールメリットを活かした活動に積極的に参画し、社会が求めるものに長く継続して取り組んでいくことを大切にしています。

# 地球との共存

- Planet -



- Topics
- 環境ビジョン
- 環境マネジメント
- 活動内容
  - 気候変動への対応
  - 資源の効率的利用
  - 水・廃棄物の削減
  - 化学物質管理
  - 生物多様性保全
- 気候変動関連の情報開示

## Topics

### Topics 1

## 2030年カーボンニュートラルに向けて 新たな中期環境計画策定

### Action

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。当社グループは、グループ丸となってその対策を積極的に推進するべく、2016年に制定した中期環境計画を2021年3月に大幅に見直しました。

#### 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に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。

### 新中期環境計画

自らの環境負荷低減のために  
-カーボンニュートラルの実現-



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**

供給網を通じて



供給網において温室効果ガスの排出量  
2035年度までに  
**30%削減**  
(2018年度比)

お客様や社会のために



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  
2030年度までに  
**30%削減**  
(2013年度比)<sup>\*2</sup>

#### 《見直し前》

当社グループ全体の事業活動に伴う温室効果ガス排出量  
2030年度までに  
**30%削減**  
(2013年度比)

設定なし

日本国内に販売した製品に伴う温室効果ガス排出量  
2030年度までに  
**28%削減**  
(2013年度比)

\*1 Scope3カテゴリー 11  
\*2 空調機において

## 環境ビジョン

### 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環境方針は、当社グループの環境経営理念・指針として2003年に制定しました。また、社会環境の変化を受けて、2012年に改訂しています。

### 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こととまらず、自主的な地球環境保全活動に努めます。さらに、豊かな自然を次の世代に残すことができるよう、すべての組織と一人ひとりの行動により先行した取り組みを追求していきます。

### 行動指針

- 優れたテクノロジーを追求し、快適で安心安全な製品およびサービスを提供することにより、お客様や社会の環境負荷低減と環境効率の向上に貢献します。
- 製品のライフサイクルのすべてにおいて環境負荷を低減します。
- 省エネルギー、省資源および3R（リデュース、リユース、リサイクル）を強化したトップランナー製品を創出します。
- 化学物質や廃棄物などによる自然環境の汚染と健康影響につながる環境リスクを予防します。
- 環境に関する事業活動、製品およびサービスについての情報を開示し、それに対するフィードバックにより自らを認識し、これを環境活動の改善に活かします。
- 社員一人一人は、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。

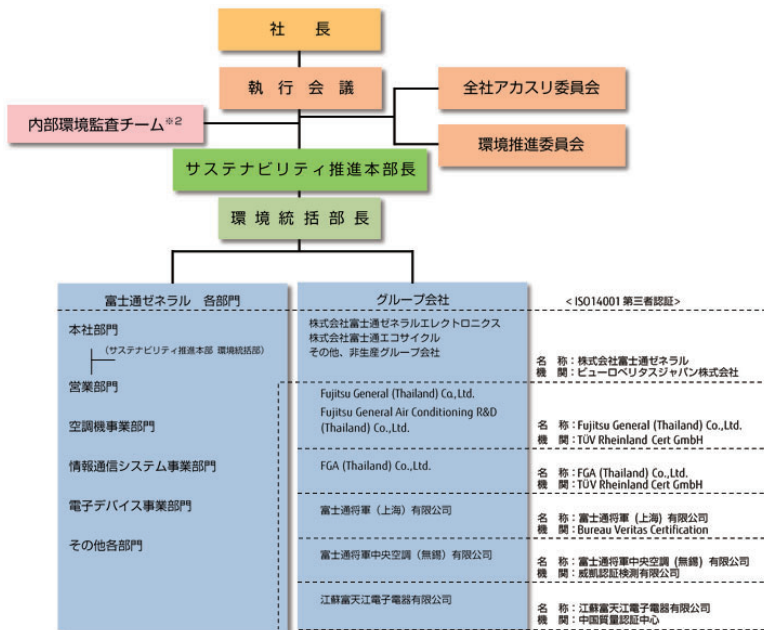
	取り組みの柱	テーマ	重点取り組み	活動指標	2022年度までの目標	2020年度実績	活動に関連するSDGs*	
お客様や社会のための活動	温暖化対策	温室効果ガス排出削減貢献量の拡大	新冷媒への切り替え	低GWP冷媒への切り替え (パッケージ、マルチ、ルームエアコン)	対象を全てR32へ切り替え	対象216機種を全てR32へ切り替え完了		
	資源循環	資源の有効活用	商品力の向上	標準化室外機への転換率	90%以上	78%	   	
	化学物質管理	環境負荷の少ない部材調達への推進	サプライチェーンの管理体制強化	CSR調達体制の構築・強化	CSR調達方針の策定 CSR監査の実施 全取引先からの同意書取得率100%	取得率：95%	       	
				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	98%	    	
自らの環境負荷低減のための活動	温暖化対策	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：2%削減 海外：16%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：45%削減 海外：29%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	23%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	4%以上削減	8%削減	   	
			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	1.91 (t-CO <sub>2</sub> /千台)	1.86 (t-CO <sub>2</sub> /千台)		
	資源循環	資源利用の合理化	徹底したムダ取り	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	2%	 
				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)	41%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)	61%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：2%削減 海外：6%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：90% 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：13%増加 海外：0%削減						
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9件削減	2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\*1」を、さらに、組織個別の環境課題を協議する場として、サステナビリティ推進本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。



## 環境マネジメントシステムの構築・運用

富士通ゼネラルグループの環境マネジメントシステム（EMS）は、当社および国内グループ会社でひとつの認証を取得している統合認証と、独自にISO14001を取得している海外生産会社5社の個別認証で構築されています。いずれにおいても、それぞれの組織の活動に関わる「著しい環境側面」や「遵守義務」「リスクと機会」を特定し、それらを考慮した環境目標を確立し、活動計画を策定しています。活動した結果、環境目標が達成されているかどうかの評価を定期的に行っています。

\*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 個別の環境マネジメントシステム単位毎に編成

2020年度は、EMSの更なる深化に向け、e-learning教育や周知教育の充実を図り、各組織の活動において、しっかりとPDCAサイクルを回すことを主眼に置いて活動しました。また、EMSの内部・外部監査の結果で不適合と指摘された事項はすべて是正処置を完了し、改善すべき観察事項と指摘された内容については、見直し箇所を明確にしたうえで、管理レベルの向上に努めています。

## 内部監査の実施と結果

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

2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、営業拠点では監査方法を対面からリモート形式に変更して実施しました。監査結果は、遵守義務（法基準）に関わる「不適合」の指摘が確認されましたが、いずれも是正措置が完了しています。

### ■ 監査の重点ポイント

- ・部門方針に掲げた内容と活動が整合しているか
- ・活動が継続的改善を意識した目標になっているか
- ・必要な力量の定義と力量向上に向けた教育が行われているか
- ・環境に関する外部コミュニケーション記録が残されているか
- ・責任者の掲示が現状と合っているか
- ・現場の4S<sup>※</sup>が定着しているか
- ・環境周知教育の受講対象者が漏れないか

### ■ 2020年度 内部監査の結果

区分	指摘・改善件数
環境法令等の逸脱リスクに関する不適合	14
その他の環境リスクに関する不適合	21

## 外部監査の実施と結果

2020年8月に、統合認証の対象である当社および国内グループ会社に対して、ISO14001に基づく更新監査が行われました。監査の結果は、生産拠点と営業拠点にて遵守義務（法規制）に関わる「不適合」が指摘されました。その他の環境リスクに関する不適合も含め、指摘事項については当該被監査部門とISO事務局が協力して対策を検討・実施し、認証を維持しています。

また、個別認証となっている海外生産会社5社においても、それぞれのスケジュールに基づいて外部監査が行われ、認証を維持しています。

### ■ 2020年度 外部監査の結果

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

※ 整理・整頓・清掃・セーフティ

## 環境マネジメント

### 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

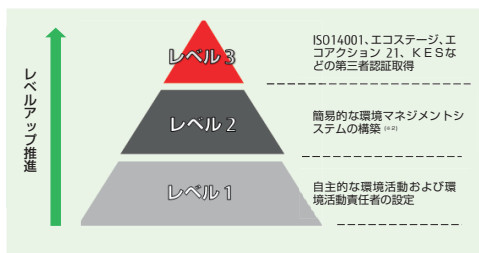
富士通ゼネラルグループは、富士通グループ各社と連携してグリーン調達活動を推進しており、富士通グループ共通の「富士通グループグリーン調達基準」に基づく、グリーン調達の要件を満たすお取引先からの調達を推進しています。また、お取引先の環境マネジメントシステム、CO<sub>2</sub>排出量削減、水資源保全、生物多様性保全の取り組みについて富士通グループ共通の環境調査票でモニタリングするとともに活動の推進をお願いしています。

#### ■ 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>※1</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	○	○

### 環境マネジメントシステム（EMS）の構築

富士通ゼネラルグループでは、環境保全活動を継続的に改善しながら推進するため、お取引先に環境マネジメントシステム（EMS）の構築をお願いしています。お取引先のEMSは構築レベルで区分し、レベル3（ISO14001等の第三者認証取得）を原則としています。レベル1・2のお取引先に対してもEMSの構築・運用を支援しています。



※1 富士通グループ製品の構成部材またはOEM・ODM製品を納入するお取引先  
 ※2 お取引先独自の環境マネジメントシステム

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
 富士通グループのグリーン調達  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/green.html>



## 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。お客様にご使用いただく製品の省エネ性向上により、温室効果ガスの排出量削減を推進します。

また、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用拡大により、2030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。

#### 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

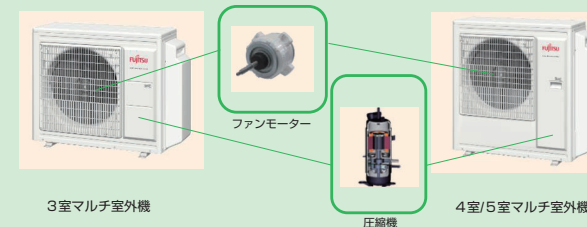
富士通ゼネラルグループは、省エネ性を向上した製品を開発し、お客様に提供することが、温室効果ガス排出量の削減につながり、持続可能な社会へ貢献できると考えています。

##### 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、2020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47.5%削減しました。今後も更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。

【事例】業界トップレベル<sup>※</sup>の省エネ性を達成（欧州向け3室/4室/5室マルチ室外機エアコン）  
 （機種名：AOYG18KBTA3、AOYG24KBTA3、AOYG30KBTA4、AOYG36KBTA5）

高性能で環境負荷が軽減された冷媒（R32）を採用、また、各能力レンジで最適設計された、高効率の圧縮機とファンモーターを採用することで、全能力レンジで業界トップレベルとなる、冷房省エネルギーランクA+++、暖房省エネルギーランクA++を達成することができました。



※ 第1位、同等1位、または第1位との差が僅少（2021年3月時点）



## 活動内容

### 気候変動への対策（続き）

#### 事業活動における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では、グループ全体の事業活動に伴う温室効果ガス排出量を 2030 年度までに実質ゼロとすることを目指しています。再生可能エネルギーの利用拡大や、社員一人一人が日常の業務プロセスを見直してムダを削減するとともに、改善効果のある事例を他部門にも展開するなどの取り組みを推進しています。2020 年度は、中国の生産・販売会社への太陽光発電導入や、地球温暖化係数の低い冷媒（R32）を採用した機種への生産転換推進などにより、CO<sub>2</sub>排出量は 2013 年度比で約 22% 削減しました。

#### 太陽光発電システムの導入

富士通ゼネラルグループでは、事業活動で使用する電力に再生可能エネルギーの活用を推進しています。富士通將軍中央空調（無錫）有限公司（中国の生産・販売会社）では、2020年8月、屋根に太陽光パネルを新設しました。太陽光発電システムの稼働により、2021年3月までに使用する電力の約14%を再生可能エネルギーに切り換え、204トン分のCO<sub>2</sub>排出量を削減しました。年間では使用する電力の約25%にあたる371トンのCO<sub>2</sub>排出量削減を見込んでいます。

引き続き、太陽光発電システムの導入拠点の拡大などを検討し、再生可能エネルギーへの転換を進めていきます。



富士通將軍中央空調（無錫）有限公司の屋根に新設した太陽光パネル



#### 空調機評価試験設備の電力削減

空調機の性能評価を行う試験室では、室内機側と室外機側で温度条件を変動させ、冷房・暖房性能を測定することから多くの電力を消費します。タイのエアコン開発拠点である Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd. では、川崎試験室での成功事例を受けて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活用を実施し、2020 年度には 2018 年度比で 225 トンのCO<sub>2</sub>排出量（23%）を削減することができました。

※ 一世帯あたりの年間CO<sub>2</sub>排出量=約 3,970 kg-CO<sub>2</sub>で算出（国立環境研究所 温室効果ガスインベントリオフィス、2019 年度確報値）

### 資源の効率的利用

#### 主な取り組み

富士通ゼネラルグループは、限りある資源を有効に活用することで持続可能な社会に貢献します。

当社グループは、製品生産工程における原材料の廃棄ロス削減、製品に使用する原材料の使用量削減、さらに使用済み製品のリサイクルの取り組みを推進しています。

#### 使用済み家電製品のリサイクル

##### 使用済みテレビのバックキャビネットの素材化

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



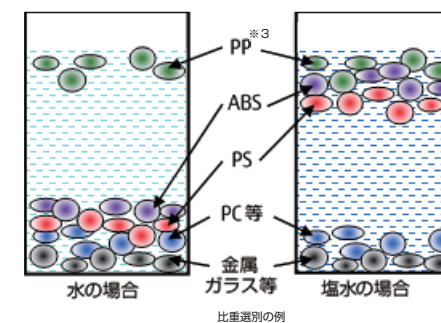
キャビネットの異物(ラベル、金属等)除去作業

専用粉砕機による粉砕

粉砕後のプラスチック(出荷状態)

#### 使用済み洗濯機の塩水の有効利用

富士エコサイクルでは、洗濯機のバルンサーに使用されている塩水は、従来希釈・中和後に廃棄処理していましたが、プラスチック等の選別用比重液として利用できるスキームを構築することで有効利用できるようにしました。



比重選別の例

※1 ポリスチレン

※2 ポリカーボネート+アクリロニトリル・ブタジエン・スチレン混合

※3 ポリプロピレン

## 活動内容

### 資源の効率的利用（続き）

#### 省資源化設計の推進

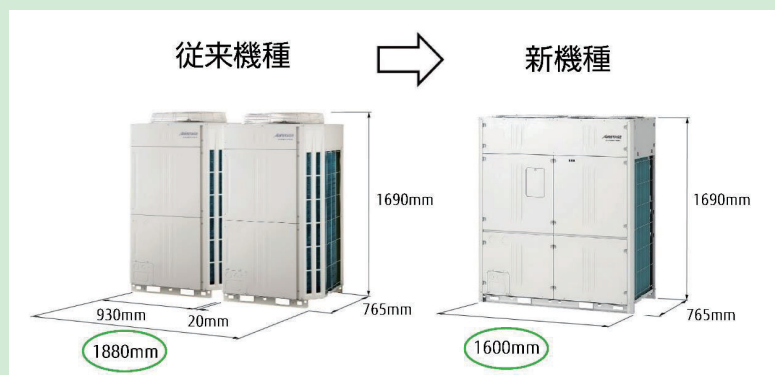
富士通ゼネラルグループは、当社グループが提供する製品に使用する資源を効率よく活用していくことが重要であるとの考えのもと、製品設計段階において小型・軽量化、部品点数の削減などの省資源化設計を推進しています。空調機については、省資源化設計を進めるとともに、軽量化した標準化室外機の開発を推進していきます。

#### 【事例】従来比約 15%の設置省スペース化を実現（中国向けエアコン（AJQ615LALCH））

大能力化することによって、従来のエアコンでは室外機2台または3台で対応していた能力帯を、室外機1台または2台で対応できるようにし、省スペース・省資源化を実現しました。

#### 【主な省スペース・省資源化の内容】

- ・省スペース（省設置スペース化）：従来比 15%の削減
  - ・省資源化（室外機重量／容積）：従来比重量 19%／容積 14%の削減
- 定格能力：22HP  
従来機種：2台(12HP+10HP)⇒504kg  
新機種：1台(22HP)⇒406kg



### 水・廃棄物の削減

#### 基本的な考え方

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

水資源だけでなく、さまざまな資源の枯渇リスクを低減し持続可能な社会の発展に貢献するため、廃棄物を貴重な資源と捉え、分別・回収・処理を徹底しています。

#### 主な取り組み

##### 水使用量削減に対する取り組み

富士通ゼネラルグループでは、事業活動で使用する水使用量の削減を図るため、トイレの手洗い場に人感センサーの設置や汲み上げポンプからの漏れ水の再利用、雨水の利用などの取り組みを行っています。2020年度は2013年度比で国内生産拠点では1.8%、海外生産拠点では5.9%それぞれ生産高あたりの水使用量を削減することができました。空調機の開発試験で使用する冷却塔ブロー水を再利用するための対策を検討し、より一層の水使用量削減を目指しています。

##### 廃棄物削減に対する取り組み

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

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

このような取り組みにより、2020年度は、2013年度比で生産高あたりの廃棄物発生量を海外生産拠点では0.2%削減できました。一方、国内生産拠点では、廃棄物総発生量は2013年度比で12トン減少できましたが、生産高あたりでは12.5%の増加となりました。



巻線組み部品

モールド  
成形



BMC成形後の巻線組み部品

## 活動内容

### 化学物質管理

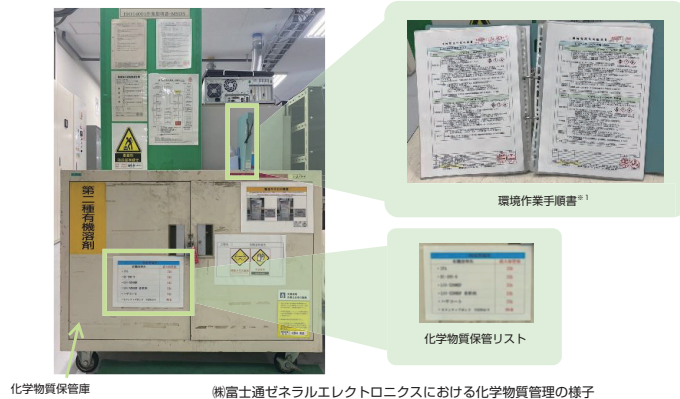
#### 基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは、化学物質の使用・排出量を削減し、製品や工場操業に伴う汚染防止に取り組んでいます。また、製品に含有する化学物質が環境に及ぼす影響を低減するために、法規制などにに基づき指定化学物質を選定、管理を徹底しています。

#### 主な取り組み

##### 生産時に使用する重点化学物質の徹底管理

富士通ゼネラルグループでは、生産時に使用する重点化学物質の徹底した管理に取り組んでいます。



化学物質保管庫

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスにおける化学物質管理の様子

##### 製品含有化学物質情報の入手

富士通ゼネラルグループでは、有害な化学物質の製品および部材への含有を防止するため、お取引先から部品・部材の含有化学物質の情報を伝達してもらい、情報伝達方法は、業界標準スキームである「chemSHERPA<sup>※2</sup>」に準じて行い、事前に中国・タイなどのお取引先にも説明会を実施し協力いただいています。

入手した製品含有化学物質情報は社内システムにより管理され、当社グループ内で共有されています。

### 生物多様性保全

#### 基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは、「事業活動が生物多様性からの恵みを受け、また影響を与えている」との認識のもと、生物多様性の保全と持続可能な利用に努めます。

#### 主な取り組み

##### 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。他にもミナミメダカ（絶滅危惧種Ⅱ類）やシロバナサクラタデ、ヒガンバナ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、ハラビロトンボやヤマカガシなど、ビオトープで見かける生物の種類も年々増加しています。2020年度には、新たにゴマダラカミキリやアカギカメムシなども見かけることができました。

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、その他の生物



ヤリタナゴ



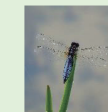
マツカサガイ



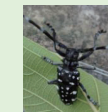
ハクセキレイ



ヤマカガシ



ハラビロトンボ



ゴマダラカミキリ



アカギカメムシ

※1 SDS（安全データシート（Safety Data Sheet））を整理した環境作業手順書

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

※ 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

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
 ビオトープによる生態系ネットワークの構築  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/business/biodiversity/index.html>



# 気候変動関連の情報開示

## TCFDに基づく開示【要約版※】

金融安定理事会（FSB）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3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、更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※】

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

※ 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。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
気候変動関連の情報開示（TCFDに基づく開示）  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/tcfd.html>

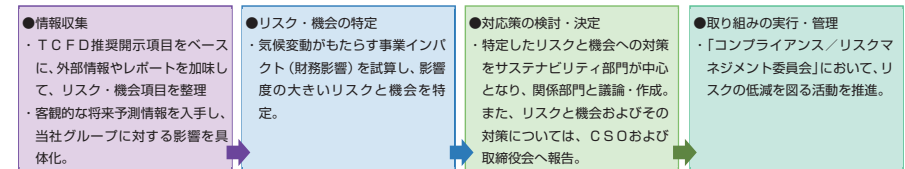


### リスク管理

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。

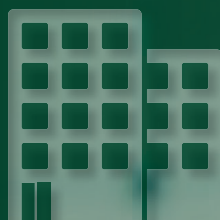
1. 2030年度までにカーボンニュートラル（温室効果ガスの排出実質ゼロ）実現
2. 供給網において、温室効果ガスの排出量を2035年度までに2018年度比30%削減
3. 全世界に販売した製品の使用※1による温室効果ガスの排出量を2030年度までに2013年度比30%削減※2

※1 Scope 3カテゴリー 11

※2 空調機において

# ガバナンス

- Governance -



- 人権
- コーポレートガバナンス
- リスクマネジメント
- コンプライアンス

# 人権

## 人権

### 基本的な考え方

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、差別などの人権侵害行為は絶対に許さない、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、富士通ゼネラルグループの基本理念です。

### 人権方針

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、国連の「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（国際労働機関）宣言」など人権に関する国際規範を支持・尊重し、今後も、人権重視の経営を推進します。

#### 人権方針の適用範囲

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。

#### 人権方針で表明するコミットメント

- 国連の「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（国際労働機関）宣言」など、人権に関する国際規範を支持・尊重します。
- 人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。
- 人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。
- 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・研修を行います。
- 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。
- 人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトなどで開示します。

制定：2019年10月4日  
株式会社富士通ゼネラル  
代表取締役社長

斎藤 暁郎

人権方針

## 主な取り組み

### 社員への人権啓発活動の実施状況

#### 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、社員へハラスメント防止のためのe-learning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。

### お取引先への人権啓発活動の実施状況

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。

お取引先のCSRへの取り組み状況を確認するため、CSR監査を実施しています。監査前に、セルフチェックとしてセルフアセスメント質問表をお取引先へ送信し、その回答結果を基に、実際に現地に向いて実態を調査しています。取り組みの不十分なお取引先へは是正を求めて、改善の支援と確認を行います。

2020年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、CSR監査等の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セルフチェックを日本7社、中国4社、タイ5社に対して実施しました。2020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。

## 人権侵害への対策

### 社員の人権に関する相談・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などを通じて、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、これを早期に見出して解決し、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。

# コーポレートガバナンス

## 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。

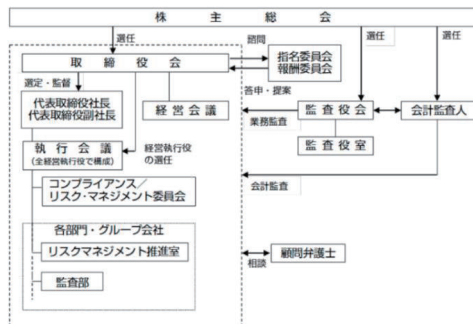
2021年6月末現在における役員構成は、取締役 11名（うち5名が社外取締役）、監査役3名（うち2名が社外監査役）となっています。

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、2020年度は取締役会を13回（その他書面決議1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91回実施し、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の状況下、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13箇所の往査を実施しました。

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

### 2020年度における取締役の取締役会および指名・報酬委員会への出席状況<sup>\*1</sup>

氏名	属性	取締役会	指名委員会	報酬委員会
斎藤 悦郎		◎100% (13/13)	100% (1/1)	-
庭山 弘		100% (13/13)	-	100% (2/2)
酒巻 久	【社外】【独立】	92% (12/13)	100% (1/1)	100% (2/2)
寺坂 史明	【社外】【独立】	85% (11/13)	◎100% (1/1)	◎100% (2/2)
桑山 三恵子	【社外】【独立】	100% (13/13)	100% (1/1)	100% (2/2)
山口 裕久	【社外】	100% (13/13)	-	-
小浜田 恒直		92% (12/13)	-	-
長谷川 忠		100% (13/13)	-	-
横山 弘之		100% (13/13)	-	-
杉山 正樹		100% (13/13)	-	-

### 取締役および監査役に対して特に期待する分野<sup>\*2</sup>

当社の中長期的な事業の成長・発展と持続可能な社会実現への貢献を目指す「サステナブル経営」を推進する上で重要となる分野となります。

なお、下記一覧表については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会で決議された内容に従い、取締役会で決議しています。

	氏名	地位	属性	会社が特に期待する分野								
				企業経営	国際経験	製造・技術	営業・マーケティング	ICT・DX	財務・会計・M&A	法務・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	代表取締役社長		○	○							○
	庭山 弘	代表取締役副社長		○					○	○		
	酒巻 久	取締役	【社外】 【独立】	○	○	○						
	寺坂 史明	取締役	【社外】 【独立】	○			○					○
	桑山 三恵子	取締役	【社外】 【独立】				○			○	○	
	前原 修身	取締役	【社外】 【独立】	○	○				○			
	山口 裕久	取締役	【社外】	○			○	○				
	小浜田 恒直	取締役		○			○					
	長谷川 忠	取締役			○	○						
	横山 弘之	取締役		○			○					
杉山 正樹	取締役		○					○				
監査役	井上 彰	常勤監査役	【社外】 【独立】						○	○		
	宮嶋 嘉信	常勤監査役							○	○		
	広瀬 陽一	監査役	【社外】						○	○		

\*1 ○印は議長・委員長

\*2 各人に会社が特に期待する分野を3つまで記載しています。上記一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

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/index.html>



# リスクマネジメント

## 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。

2020年度は、「海外事業リスク」「ITセキュリティリスク」「環境規制対応」「品質コンプライアンス」等を重要テーマとして取り組みました。また、委員会の年間の活動状況は、取締役会に報告されています。

### 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」の社内イントラネットへの掲載や、役員、社員への研修を通じて周知を図っています。

社員へ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部門管理職への研修実施により、意識向上を図るとともに、独占禁止法、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、ハラスメント、情報漏洩、贈収賄の未然防止に向けた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」

富士通ゼネラルは、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。

#### 災害発生時の初動対応訓練

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

#### BCP訓練

富士通ゼネラルの各種製品の出荷、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。

#### 新型コロナウイルスなど感染症への対応

富士通ゼネラルは、以下の考えを基に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。

1. お客様、お取引先、社員とその家族、そして、地域社会を含む人々の生命の安全確保を最優先とする
2. 感染の予防と感染拡大の防止に努め、被害の拡大を防ぐ
3. お客様、お取引先の事業継続に必要な製品・サービスの供給を図る





# コンプライアンス

## コンプライアンス

### 基本的な考え方

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 の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、自分の関係者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。

## マネジメント

### 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への研修実施により意識向上を図るとともに、独占禁止法、下請法（下請け代金遅延等防止法）など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ハラスメント、情報漏洩、贈収賄の未然防止に向けた研修等を 2020 年度は、10 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 3 回の e-learning 研修を実施しました。

#### ■ 各研修の実施状況

内容	2020 年度
コンプライアンス研修	10 回
CSR 研修(コンプライアンス除く)	3 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 2020 年度に研修を受講し、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、2020 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。

