

2020 富士通ゼネラルグループ Sustainability Report



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

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、私たちが目指すべき姿と、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、当社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いきます。

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

企業理念

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。

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。

- 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。

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示したものです。

- 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、
 今日のない明日を届けます。

実現する
 ためには

革新的なモノづくりを
 通じて
 社会課題を解決

解決するための考え方

企業の持続的成長

Innovation の創出

人を育てる
 文化の醸成

コミュニ
 ケーション
 の活性化

自ら新しいことに
 挑戦する人材の育成

ワーク・
 ライフ
 ・バランス

ダイバー
 シティ推進

働き方改革

健康経営
 推進

心理的安全性の高い組織作り

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

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。

革新的なモノづくりを
 生み出す経営基盤



企業理念

— 共に未来を生きる —

Living together for our future

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。

富士通ゼネラルグループは、企業理念（Our Mission）に「- 共に未来を生きる -」を掲げ、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る」とともに、社会の持続可能性に貢献することを使命としています。

私たちの扱っている製品であるエアコンやATW等のヒートポンプ機器は、再生可能エネルギーとして認定されており、欧州の多くの国で、政府などによるガスや石油等の化石燃料からの買い替えが促進されています。

私たちは、ヒートポンプ技術を活用した製品の開発・販売をすることで化石燃料からの脱却、さらなる省エネ・省資源設計を追究するとともに、ESGや環境経営、サプライチェーン・マネジメント推進やリサイクルビジネスにも取り組んでいます。エネルギー効率に優れた空調機を販売すること自体が温暖化対策への貢献になります。情報通信・電子デバイスでは、消防・防災・車載カメラビジネス等による安心・安全な社会づくりへの貢献を進めています。

ただし、空調機ビジネスにおいても、今のままの対応では、増え続けるエアコン需要、電力需要に対応するのは不十分であり、その次の段階として、ソリューションビジネスへの本格参入による利便性向上や省エネ提案の強化に加え、新たな商品やサービス、今のエアコンを補完し併用する、何か新しいイノベーション創出が必要になってきます。

温室効果ガスを劇的に減らし、持続可能な社会に貢献する革新的な技術、製品・サービスを生み出す、イノベーション創出に向けた活動、企業理念Missionで言う「革新的なモノづくり」が求められています。

「革新的なモノづくり」は、失敗を恐れず果敢に挑戦する集団である社員によって実現されます。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、「人を思い活かす経営」を事業運営の基盤に掲げています。「人を思い活かす経営」では、社員にモチベーションや夢を与えるだけでなく、たとえ困難な時代に直面しても、社員一人ひとりが生き抜く力を身につけ、力強く成長できる人材育成を目指します。生き抜く力を持った社員同士が互いを思い活かし、「たゆめぬ創意工夫と先見力」で自発的に挑戦することによりイノベーションが創出され、「社会課題の解決」と「持続可能な社会実現」へ貢献できると考えています。

私たちにとって「持続可能な社会実現への貢献」とは、新しい取り組みを開始することではなく、私たちが現在行っている事業活動や企業理念達成を強化することでもあります。よって、私たちはESGやSDGsに対して、社会的要請だからではなく当社グループの存在理由として、本業として真面目に取り組んでいます。

そして、持続可能な社会実現への貢献は、企業理念の「- 共に未来を生きる -」達成に向けた活動そのものです。

これらの実現に向け、今後もお客様と社会に寄り添い、それぞれの国や地域に根差したさまざまな活動を通じて、社会の持続可能な発展に貢献する企業グループを目指していきます。

株式会社富士通ゼネラル
代表取締役社長



「人を思い活かす経営」を基盤に、
「革新的なモノづくり」を通じて、
サステナビリティ経営を推進し、
社会課題解決に貢献します。

富士通ゼネラルグループは、「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。」を当社のOur Mission（存在意義）に掲げています。また、創業以来メーカーとして、約85年にわたる革新的なモノづくりを通じて新しい価値を創造し、企業価値を高めてきました。

近年国際社会では、経済や社会の基盤である地球の持続可能性が危ぶまれていることに端を発し、温室効果ガス排出削減等のための国際的な枠組み「パリ協定」や、「SDGs（持続可能な開発目標）」が採択されています。これらの協定・目標は、企業に対し、世界が直面するさまざまな課題をイノベーションにより解決することを求めています。

当社グループは、イノベーションを創出する「社員」に思いを寄せ、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、失敗を恐れず自ら新しいことに挑戦する人材を育成していく「人を思い活かす経営」を基盤に、さらなるイノベーションを創出するサステナビリティ経営を推進し、社会課題の解決に貢献します。

「人を思い活かす経営」の推進

富士通ゼネラルグループがサステナビリティ経営を進めるうえで、最も注力するテーマは「人を思い活かす経営」の推進です。人を思い活かす経営では、まず「健康経営」を推進することで、社員が健康でいきいきとした状態で業務を遂行できる職場環境を作ります。次に、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティ推進などの「働き方改革」を通じて、多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくりを目指し、仕事の質や生産性の向上を図ります。そして、さまざまなことに挑戦できる人材の育成とチャレンジできる施策を実行し、「自ら新しいことに挑戦する人材の育成」を進めます。

「健康経営」「働き方改革」「自ら新しいことに挑戦する人材の育成」により、心理的安全性の高い組織づくりを推進し、常識にとられない挑戦ができる組織でイノベーションを創出します。

「革新的なモノづくり」を通じた社会課題の解決

「人を思い活かす経営」による心理的安全性の高い組織づくりを基盤に、富士通ゼネラルグループは「革新的なモノづくり」を通じて社会課題の解決に貢献していきます。例えば、当社グループの主力事業である空調機器は、気候変動による気温上昇リスクへの対応機器として、また、当社のヒートポンプ技術を活用した暖房機器などは、暖房時にCO₂を排出しないことから、化石燃料を使用する暖房機器から置き換えることにより、地球温暖化への影響軽減に寄与することが期待できます。このような製品を開発・販売することは社会課題解決に貢献できると考えています。

また、「自ら新しいことに挑戦する人材の育成」の施策から生み出されつつあるイノベーション創出の例として、身につけるエアコン「CÓmodo gear™」があります。この製品は、炎天下や空調が届かない環境下で冷却効果が図れることから、作業効率の維持が期待できます。

今後はさらに、「当社のヒートポンプ技術」と「自ら新しいことに挑戦する人材の育成」の施策から生まれるイノベーションの創出を強化し、社会課題の解決に貢献し続けていきます。

当社グループは、これからもCSR活動のさらなる推進と積極的な情報開示を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

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 品質副担当 兼
品質保証推進統括部長

江藤 雅隆

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
- 10 編集方針
- 11 富士通ゼネラルグループ概要
- 13 TOPインタビュー
- 15 Topics
- 21 中期経営計画とロードマップ

当社のCSR

- 23 Sustainability ビジョン・CSR 体系・CSR方針
- 25 CSR体制
- 26 マテリアリティ
- 27 重点取り組みテーマ
- 29 ステークホルダー・エンゲージメント
- 31 外部評価・参画イニシアチブ

社会

- 35 本業とのかかわり
- 40 社員とのかかわり
- 62 お客様とのかかわり
- 68 お取引先とのかかわり
- 71 社会貢献
- 80 株主・投資家とのかかわり

環境

- 83 環境ビジョン
- 87 環境マネジメント
- 90 活動内容

ガバナンス

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

ガイドライン対照表

- 109 GRI「GRIスタンダード」対照表

将来に関する予測・予想・計画について

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

編集方針

「富士通ゼネラルグループ サステナビリティレポート 2020」は、当社グループが持続可能な社会の実現を目指して取り組むCSR活動について、方針・考え方や2019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

2019年度（2019年4月1日～2020年3月31日）の活動を中心に報告しています。
ただし、一部はそれ以外の期間の内容を含みます。

■ 報告対象組織

富士通ゼネラルおよびその連結子会社・持分法適用会社を報告対象としています。

■ 参考にしたガイドライン

- GRI「GRIスタンダード」
- 国際標準化機構「ISO26000」
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」

■ 情報開示の体系

当社グループの企業活動情報は、ステークホルダーの皆様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

2020年11月（次回予定：2021年9月）

■ お問い合わせ先

サステナビリティ推進本部 CSR推進部

- 「ノクリア」は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

事業内容

空調機、情報通信・電子デバイスの両部門において、製品および部品の開発・製造・販売ならびにサービスの提供

※数値は2019年度の売上高

欧州

売上高 62,365 百万円

◆売上比率 23.8%



米州

売上高 36,518 百万円

◆売上比率 13.9%



電子部品



消防システム

アジア・中華圏

売上高 25,623 百万円

◆売上比率 9.8%



日本

売上高 88,514 百万円

◆売上比率 33.8%



中東・アフリカ

売上高 20,091 百万円

◆売上比率 7.6%



オセアニア

売上高 29,004 百万円

◆売上比率 11.1%

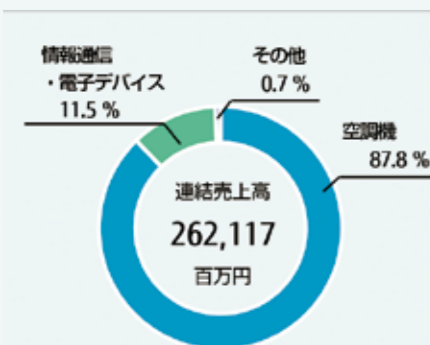
詳細については、当社Webサイトをご覧ください。

Web

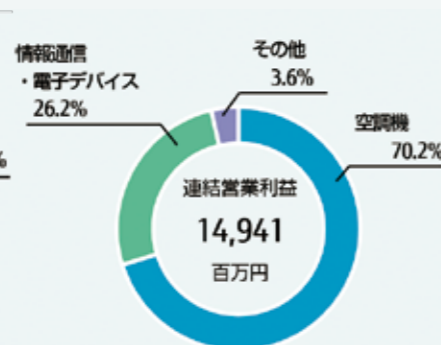
<https://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/profile/bases/index.html>



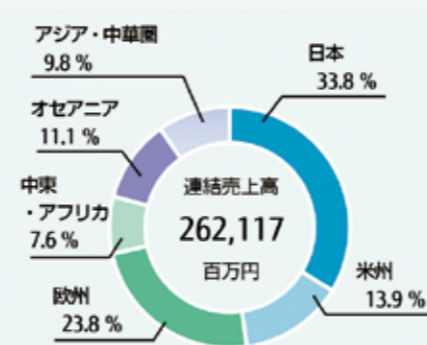
セグメント別売上高構成比率



セグメント別営業利益構成比率

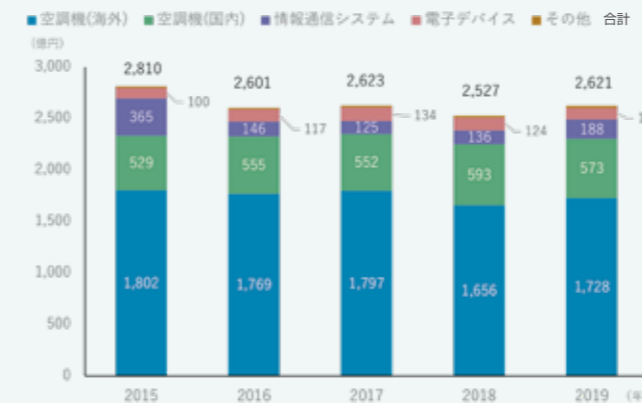


地域別売上高構成比率

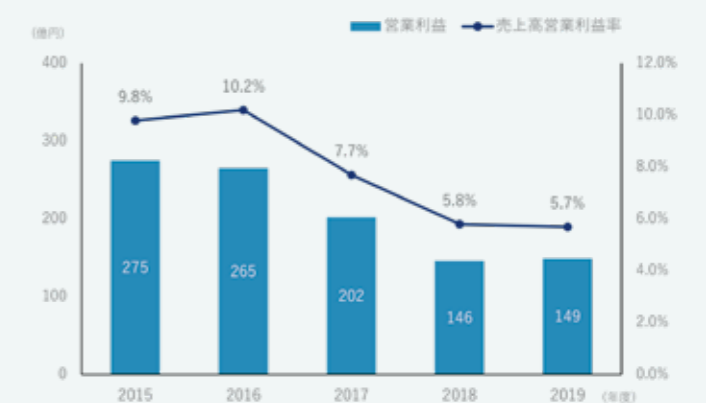


売上高：連結 262,117 百万円、単独 201,607 百万円

売上高



営業利益/営業利益率





持続可能な社会実現に向けて

昨今、世界では反グローバリズム・ナショナリズムの台頭、経済格差や、地球温暖化をはじめとする環境問題の深刻化など、いくつもの社会課題が顕在化するとともに深刻化しつつあります。新型コロナウイルスの感染拡大が世界の人々の生活に重大な影響を及ぼし、まさに予測困難な時代に直面していると感じます。

国際社会では、「SDGs（持続可能な開発目標）」が民間レベルで掲げられ、多くの国や企業に賛同の輪が広がっています。

私たち富士通ゼネラルグループの事業である空調機、情報通信・電子デバイスは、Sustainability無しには語る事ができず、今後その重要性が増していくことに疑いはなく、今後の事業展開の目標としていきます。

人を思い活かす経営の実践

富士通ゼネラルグループは社員を最重要なステークホルダーと位置づけています。再設定された企業理念Philosophyでは社員の行動指針として、「自発的に取り組みます」「誠実さを大切にします」と共に、「人を思い活かします」を明記し、事業運営の基盤に掲げています。

企業の基盤は「社員」であり、「社員に思いを寄せ、大切に活かす」を大前提に「働き方改革」を推進してきました。「働き方改革」では、健康経営2.0推進強化、時間外労働の抑制、生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの実現、コミュニケーションの活性化等を中心に推進しています。

新型コロナウイルス感染症への対応においては、感染予防対策として通勤混雑回避のため時差出勤や在宅勤務の推進、Teamsなどを使用したWeb会議の活用や、学校休校に伴い出社が困難な社員への特別休暇付与など、社員とその家族の健康を最優先とした対策を講じています。

また、いきいきと気力をもった社員が「人を育てる文化の醸成」と「コミュニケーションの活性化」により、互いを思い活かすことでイノベーションは創出されます。これにより、「社会課題の解決」と「持続可能な社会実現」に貢献できると考えています。

企業理念再設定への思い

「企業理念」は、たとえ困難な時代に直面しても、富士通ゼネラルグループで働く人の判断の拠り所となる羅針盤であり企業の根幹です。当社グループでは、2017年2月の2018年度中期経営方針の中で、将来の成長に向けた体制づくりとして、企業風土改革の中核としての「人を思い活かす経営」、そして企業の根幹である「企業理念の再設定」について掲げました。再設定にあたり、理念を実践する社員が中心となるよう自薦・他薦によりプロジェクトを発足し、できるだけ多くの社員を巻き込んだ形での理念設定を行いました。1年間の検討を経て2018年11月に再設定した、新しい企業理念である「FUJITSU GENERAL Way」は、当社グループが持続的に発展するための土台となる基本方針であり、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。Our Mission「- 共に未来を生きる -」を丘の上の灯として常に胸に抱き、未来を切り開いていきます。

しかし、再設定しただけでは問題の解決にならず、いかにこの企業理念を浸透させ実践するかが大きな課題です。これは3～4年でなしえるものではなく、常に、企業理念を念頭に置いた言動や行動を、経営トップ・役員・管理職・社員が行うことができるかが浸透へのカギとなると考えており、経営トップである私自身が旗振り役として推進していきます。

お客様と社会に寄り添い、「- 共に未来を生きる -」

未曾有の危機と称される今般の新型コロナウイルス拡大や各種の自然災害を通じて、富士通ゼネラルグループは自然環境に謙虚な姿勢で、企業理念「- 共に未来を生きる -」のもと、世界の人々や社会の幸福実現に向け貢献していく覚悟を新たにしています。短期的な利益追求ではなく、長期的視点に立った経営と今日にない明日を通じた「イノベーション創出」に取り組んでいきます。

また、理念実現に向けて、お客様と社会・社員を含めたステークホルダーへの責任を果たすことを優先させ、中長期的成長による企業価値の向上、持続可能な社会実現に貢献していきます。



Topics ①

FG Way マネジメント 推進のための取り組み 企業理念の再設定

富士通ゼネラルグループはメーカーとして、これまで常に技術の進歩・革新と共に発展を遂げてきました。一方で、グローバルな競争環境においてはますます厳しさを増しています。このような環境下で継続的な成長を果たすには、変化し続けるビジネス現場において、社員一人ひとりが柔軟にスピード感を持って行動することが重要となります。社員がそのような行動をする上での判断の拠り所、目指すべき姿を再度明確にし、組織に強く共有され、一丸となって目標に立ち向かっていくために、当社グループは企業経営の根幹となる「企業理念の再設定」を行いました。

■ ミッションプロジェクトによる企業理念再設定

企業理念の再設定に向けて、理念を実践する社員が中心となるよう、各職場からの自選・他選によりメンバーを募り、女性4名を含む計25名によるミッションプロジェクトを立ち上げました。

プロジェクト内では、過去・現在に至るまでの当社グループの歩みを学びながら、未来に目指す姿の思いを共有し、現在の企業理念の是非と新たな企業理念案について議論を重ねました。企業理念の再設定に関して留意したことは、たとえ時間が掛かっても、理念を実践する職場の人たちをできるだけ多く巻き込むことでした。プロジェクトメンバーは、議論した内容を職場へフィードバックし、意見収集などを積極的に行い、できるだけ多くの社員が参画できるようにしました。

そして約1年にわたる活動を経て、当社らしさ、創業の志、独自性をもった新たな企業理念「FUJITSU GENERAL Way」が再設定されました。

【職場の声を反映し、企業理念に込めた思い】

企業理念の再設定にあたって、職場の意見を聞き、プロジェクトで議論を重ね、理念を構成する3つの要素や当社グループが目指したい風土や姿をあげた上で、まとめていきました。また、過去から受け継がれるべき思いを継承し、今起こっている問題や課題を解決し、未来に向かって思いを一つにしていく、そういった企業理念を練り上げていながらでき上がりました。

■ 理念を構成する3つの要素

- ・富士通ゼネラルらしさがあること
- ・メッセージ「Mission」を明示すること
- ・社員の拠り所「Philosophy」を示すこと

■ 目指したい企業風土や姿

- ・何でもやってみるチャレンジ精神
- ・小さな失敗を許容する社風
- ・互いに向き合い、認め、思いやる
- ・社会に対して正しいことを行う 等



社長を含めたプロジェクトメンバー間での議論の様子

■ 新たな企業理念「FUJITSU GENERAL Way」

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。

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みず、たゆまぬ創意工夫と先見力で、自ら新しい事に挑戦します。

人を思い活かします

私たちは人を思いやり、異なる文化と多様性を活かし、協調と対話を通じて、人の可能性を最大化します。

誠実さを大切にします

私たちは、誠実さを旨とし、常に高い倫理観を持って、人として正しい道を歩みます。

■ 浸透策の実施

新たな企業理念「FUJITSU GENERAL Way」の確実な浸透を図るために、さまざまな施策を行っています。

施策例1 本社海外営業部門および海外販売会社との共有会

2019年7月に、本社海外営業部門と海外販売会社の代表者との共有会を開催しました。社長より企業理念の再設定の経緯と込められた思いを直接伝えるとともに、世界16拠点の販売会社の代表より販社の取り組みと企業理念に基づく方針が発表され、お互いの働く環境や考え方、価値観も共有することができました。



本社海外営業部門および海外販売会社との共有会の様子

施策例2 プロモーターによる職場への企業理念浸透

各職場にプロモーターを配置しました。プロモーターによるワークショップを開催し、プロモーター自身が企業理念への理解を深めるとともに、体現事例を共有しています。また、プロモーター同士が意見交換した内容を職場に持ち帰り、各職場の社員に共有を図る職場交流会を実施しています。職場交流会により、部門、個人が目指すべき姿について深掘り、見直しを図っています。

富士通ゼネラルグループは、新たな企業理念「FUJITSU GENERAL Way」を社内に根付かせて経営の基盤とし、自ら新しいことに挑戦する人材の育成、健康意識を高め「Good Life」を目指した職場づくり、多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくりをはじめとする「人を思い活かす経営」を推進することで、社会課題の解決へ貢献し、Our Missionである「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、今日ない明日を届けます。」を実現していきます。

Topics ②

人を思い活かす 経営の推進

社員はかけがえのない存在であり、会社の財産です。私たち富士通ゼネラルグループは、社員を最も重要なステークホルダーに位置づけ、いきいきとした職場で、社員一人ひとりが健康で幸せと喜びを実感できる企業を目指し、「人を思い活かす経営」を推進しています。

富士通ゼネラルグループが推進する“人を思い活かす経営”とは

富士通ゼネラルグループは、社員は企業の基盤であると考え、その社員に思いを寄せ、「人を思い活かす経営」を事業運営の基盤に掲げています。

「人を思い活かす経営」の実現のためには、まずは社員がいきいきと気力をもって業務にあたる環境づくりが重要です。

そこで、当社グループは、新たな時代に即した「働き方改革の推進」を行っています。いきいきと気力をもって働ける職場を基盤とすることで、社員一人ひとりの生産性・モチベーションの向上を図ります。

また、社員同士が互いを思い活かし、「自ら新しいことに挑戦する人材の育成」を図ることにより、イノベーションを創出します。

「人を思い活かす経営」を推進することにより、社会課題の解決と持続可能な社会の実現に貢献し、Our Missionである「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、今日ない明日を届けます。」を実現します。



人を思い活かす経営のイメージ図

■新たな時代に即した“働き方改革”の推進

社員がいきいきと気力をもって業務にあたる環境づくりのために、富士通ゼネラルグループは時代の変化に柔軟に対応しながら「働き方改革」を推進しています。

「働き方改革」の推進とは、健康経営の推進やワーク・ライフ・バランスの実現、ダイバーシティ推進を柱としています。

📖 関連ページ P.45～61

■“自ら新しいことに挑戦する人材の育成”の推進

イノベーション創出のためには、いきいきと気力をもって働く社員が、互いを思い活かすことが重要です。富士通ゼネラルグループでは、「人を育てる文化の醸成」と「コミュニケーションの活性化」を図っています。

📖 関連ページ P.41～44

【人を育てる文化の醸成】

人を育てる文化の醸成のために、空調機部門の技術者を対象とした空調機技術アカデミーを2019年8月に設立しています。

空調機技術アカデミーでは、対象社員を新人・若手・リーダー・管理職の4段階に分けプログラムを設定しています。

新人・若手社員は、「技術力」に重点を置き、開発に必要な空調機の基礎知識の習得を図る研修を実施しています。

リーダーに対しては、設計・開発を進行する「実現力」に重点を置き、プロジェクトの進行、技術分野での課題解決力を習得できる研修を実施しています。管理職は、人的魅力を上げる「人間力」に重点を置き、技術者としての心得、対人関係能力を中心に学ぶことを目的とした「人間塾」を開催しています。

また、事業部門や職種を超えて、新しいビジネスを生み出すことを目的に、2017年度より全社プロジェクト「アイデアソン^{*1}」を実施してきました。さらに、新たに2020年度より「新規事業創出プログラム」(FIC^{*2})を実施しています。FICでは「快適・安心・安全で持続可能な社会の実現」に繋がるアイデアを全社員から募集、選考し、プロトタイプ開発、顧客実証等により、事業化を目指しています。

【コミュニケーションの活性化】

コミュニケーションの活性化を図るための環境づくりと、その活動を推進しています。環境づくりとしては、当社グループの技術開発において、新たなコア拠点となる「イノベーション&コミュニケーションセンター（略称：ICC）」では、部門間のシナジーを促進するため、異なる部署の社員同士のコミュニケーションを誘発させる「センターコート」や、発想力を高める「ワイガヤキャンパス」を設けています。

川崎本社では、「社内コミュニケーションの活性化」「社員のマインドと企業風土を変えるキッカケづくり」を目的に、2017年10月より「General BAR^{*3}」の定期開催に加え、部門や組織の垣根を超えたコミュニケーションの活性化と幅広い知識・情報の共有を目的とした「部門横断ワールドカフェ」の本格導入に向けて、トライアルを実施しています。

また、上司と部下のコミュニケーションの活性化を図る活動として「1on1ミーティング^{*4}」の導入や、「インパクトメソッド活動^{*5}」などを推進しています。



「人間塾」の様子



インパクトメソッドの様子

^{*1} 「アイデアソン」とは、全社員の中からの立候補者をメンバーに、自社のリソースだけに焦点を絞るのではなく、幅広い視野で、新しい事業に挑戦することを目的とした活動

^{*2} The future of innovation challenge

^{*3} 「社内コミュニケーションの活性化」「社員のマインドと企業風土を変えるキッカケづくり」を目的に、川崎本社食堂で定期的に開催

^{*4} コミュニケーション活性化手法の一つ ^{*5} 組織力強化の観点から職場マネジメントを強化する活動

Voice ①

コミュニケーション推進事務局の声

空調機部門がコミュニケーション改善の取り組み強化を始めたきっかけは、社長から「当部門のコミュニケーションが悪い」「特に上司と部下の意思疎通ができていない」と指摘を受けたことからです。

そこで、職場マネジメント力強化のための「インパクトメソッド活動」、上司と部下が1対1でコミュニケーションを行う「1on1ミーティング」を導入しました。

部門間のシナジーを促進するための、異なる部署間の社員同士がコミュニケーションを誘発させる「センターコート」や、発想力を高める「ワイガヤキャンパス」を備えた、新棟「イノベーション&コミュニケーションセンター（略称：ICC）」が2019年7月より稼働しました。

コミュニケーションをとりやすくする環境整備とあいまって、「ワイガヤキャンパス」ではインパクトメソッド活動のチームミーティングが頻繁に行われるようになり、1on1ミーティングでは「センターコート」で上司と部下が話し合っている光景をしばしば見かけるようになりました。（特に間仕切りのあるブース型のスペースが人気のようです）

1on1ミーティングを導入してから半年経過した時点で調査を行った結果は、半数は定期的にミーティングを実施しており、話題は、趣味や家族のことなど、プライベートな話題で盛り上がるケースが多い結果となりました。「普段、上司と業務以外の会話をすることがなかったので、親近感が増した」「上司の意外な一面や人間性が伺えてよかった」といった意見が多くあり、今後も継続して地道に浸透を図っていきたいと考えています。

ICC棟ができたことで、ミーティングスペースが増えたことによって、部内チームミーティングも増え確実にコミュニケーションの「量」は増えています。

今後は、「質」を高めていくことを意識して、センターコートを有効に利用してもらうよう工夫していきたいと考えています。



空調機事業統括本部
組織改革推進部 部長
渡辺洋平さん

Voice ②

インパクトメソッド研修受講者の声

インパクトメソッド研修を始める前は、自分たちの仕事の進め方や職場内のコミュニケーションに問題があるという意識はなく、研修をやることで負担が増えその割に効果は出ないのではと考えていました。

しかし、実際に研修を始めると、それが間違いだったとすぐに気づかされました。

研修開始時に、部内メンバー全員が今の職場の状態を絵で表現する、いわゆる「吐き出し」を行いました。

その内容から見えてきたことは、部員が「今やっている仕事に対して全く納得感を持っていない」、「何のためにその商品を開発しているのかわからない」という散々な状況が浮き出してきました。

そこで対策として行ったのが、今までのトップダウンの進め方から、チームとして議論して進めていくことにしました。議論は簡単には進みませんが、行っていくうちに自然とチームの連帯化が強まり、納得し合いながら業務を進められるように変化を感じてきております。さらなる改善に向かって挑戦し続けたいと思います。



業務用空調機開発部
第二商品開発部
シニアマネージャー
渡邊真寿さん

中期経営計画

お客様と社会のために持続的に成長する企業へ

富士通ゼネラルグループは、2022年度を目標年度とした「中期経営計画」の達成に向け、5つの重点テーマを設定し活動を推進しています。

また、重点テーマの推進に合わせて、新型コロナウイルスと共生する新たな時代への対応を図り、短期的な数値だけにこだわることなく、長期的観点に立った経営、そして新たな価値を生み出すイノベーション創出を追求し、持続可能な社会実現への貢献を目指します。

重点テーマの推進

【事業領域】

I. 空調機ビジネスの拡大

- 空調機ビジネスモデルの構築
- 空調機開発体制の革新
- 空調機営業活動の強化

「5大拡大プロジェクト」の推進

【既存ビジネス】

- ① 海外コマースビジネスの拡大
- ② 国内住設ルートの積極攻略

【新規ビジネス】

- ③ インド市場の攻略・拡大
- ④ 北米ビジネス拡大
- ⑤ 提携ビジネスの推進

II. 情報通信・電子デバイスのビジネス基盤の強化

■ 情報通信システム

- ① 豊富な稼働資産と強い顧客リレーションシップを活かしたストックビジネスの展開
- ② 次期消防デジタル無線の開発と本格推進
- ③ 民需ビジネス領域の拡大（人材・BPO）

■ 電子デバイス

- ① 中国ビジネスの拡大
- ② 新規顧客開拓の推進
- ③ 新規ビジネスの開拓

【経営の基盤】

III. トータルコストダウンの推進

■ トータルコストダウンの推進

- ・標準化設計の更なる推進強化、コストダウン/VEの推進
- ・「モノづくり」の強化

■ その他での取り組み

- ・商品構成、地域構成の改善、ブランド強化による売価アップ
- ・全社アカスリ運動の活性化
- ・品質の強化

IV. キャッシュを生み出す力の強化

■ オペレーションの効率化とキャッシュの有効活用

- ・CCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の短縮
- ・成長投資（M&A含む）
- ・株主還元
- ・ヒトへの投資

V. 企業理念の浸透と実践

左側に記載の重点テーマは変えず継続推進するとともに、2020年度からは以下の項目も合わせて推進

コロナと共生する 新たな時代への対応

- ◆ リスク管理の一層の徹底
BCMに強い体制構築の加速
- ◆ コロナと共生するビジネスモデル
・清潔、除菌
・遠隔監視、非接触、AI・IoT推進
- ◆ 持続可能な社会実現への貢献
・中長期的観点重視、安定成長（短期的数値だけに拘らない）
・イノベーションの創出

持続的な成長と 安定した経営基盤の確立

2022年度 中期経営計画の達成

売上高	3,300 億円
営業利益	260 億円
営業利益率	7.9 %



空調機ビジネスの拡大



人を思い活かす経営の推進強化

Sustainabilityビジョン・CSR体系・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-」の精神にのっとり、事業を通じて全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。

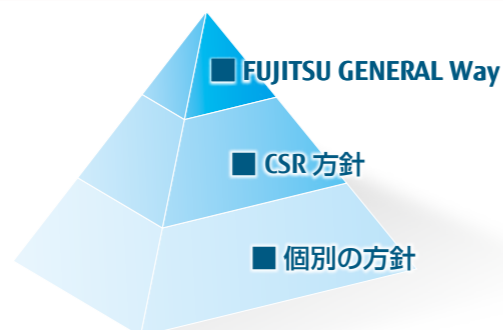
■ 富士通ゼネラルグループのSustainabilityビジョン — Our Mission実現のための体系 —

富士通ゼネラルグループは、持続可能な社会の実現に向けて、企業理念の実践を行うことで社会課題の解決と企業価値の向上の両立を目指します。



CSR体系

富士通ゼネラルグループは、FUJITSU GENERAL Wayを基本理念とし、社員がCSR活動を推進する上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。



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、ゆるぎない基盤を作っていくために、社員は高い倫理観を持って“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、高い倫理観を持って行動し、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。

富士通ゼネラルグループの活動方針

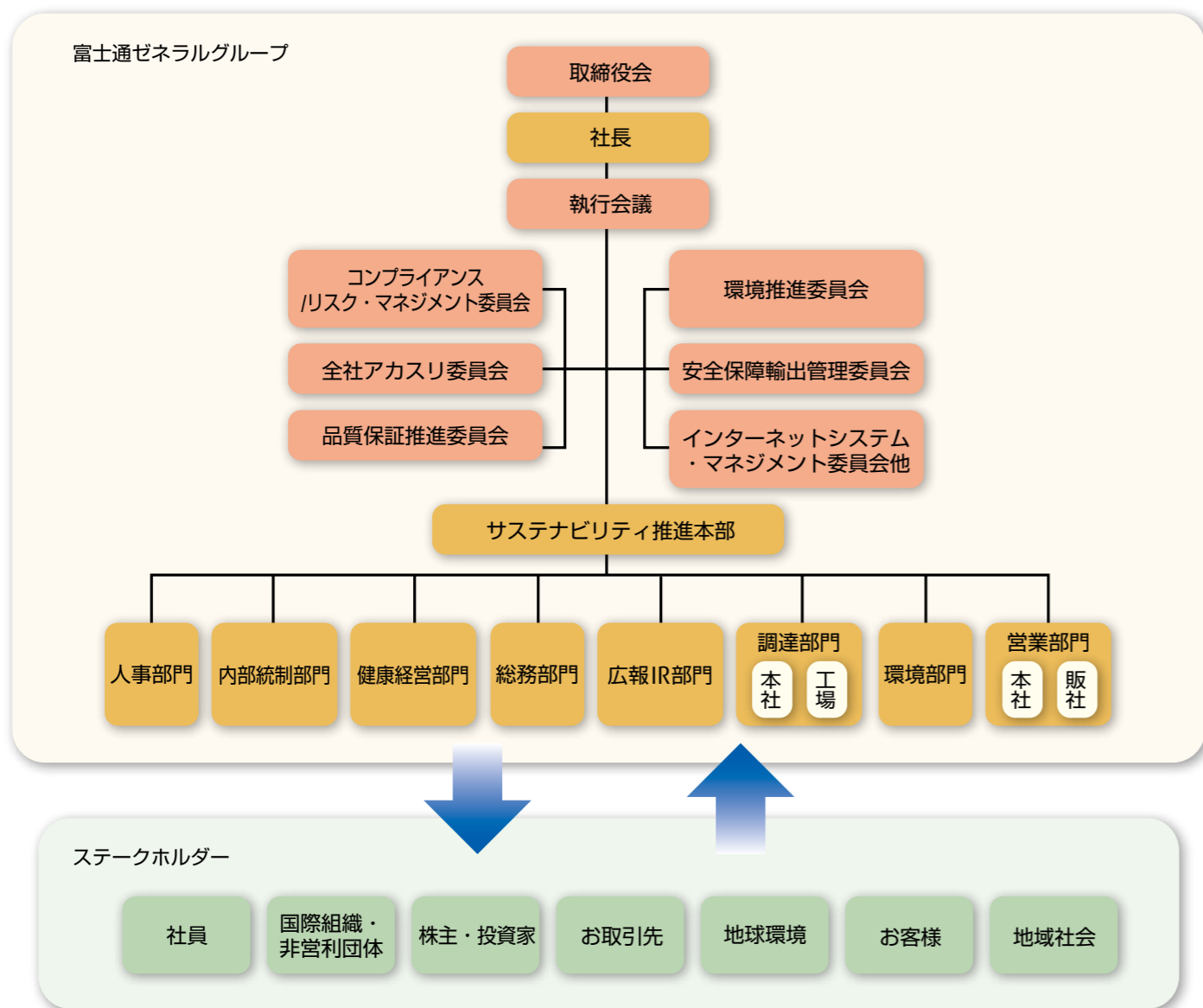
ISO26000の7つの中核主題である組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画およびコミュニティの発展を軸にCSR活動を推進していきます。活動推進に当たり、7つの中核主題に対する方針を定めています。

- **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、「人を思い活かし経営」を事業運営の基盤に掲げています。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。
- **公正な事業慣行**
当社グループは、国内外に渡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。お取引先様とともに社会・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及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。

当社のCSR

CSR体制

富士通ゼネラルグループでは、CSRに関する方針・計画についてはサステナビリティ推進本部にて立案・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、計画を立案するなど、全社横断的な視点で活動を推進しています。



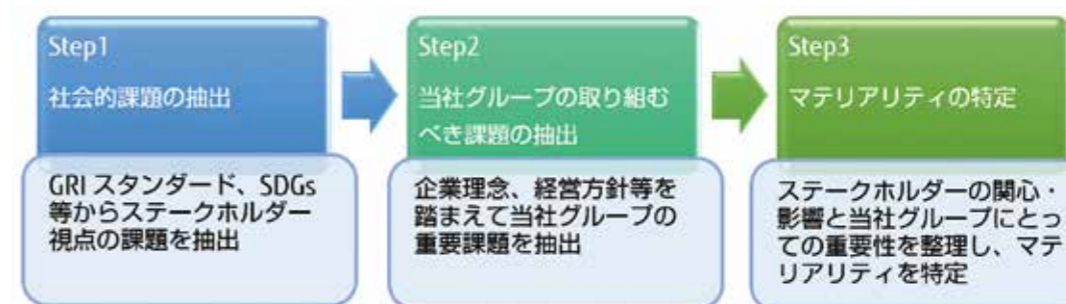
マテリアリティ

富士通ゼネラルグループは、CSRの活動を推進するにあたり、マテリアリティ（重要課題）を特定し、事業活動を推進しています。

マテリアリティの特定にあたっては、SDGsやGRI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

富士通ゼネラルグループは、マテリアリティ分析に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。

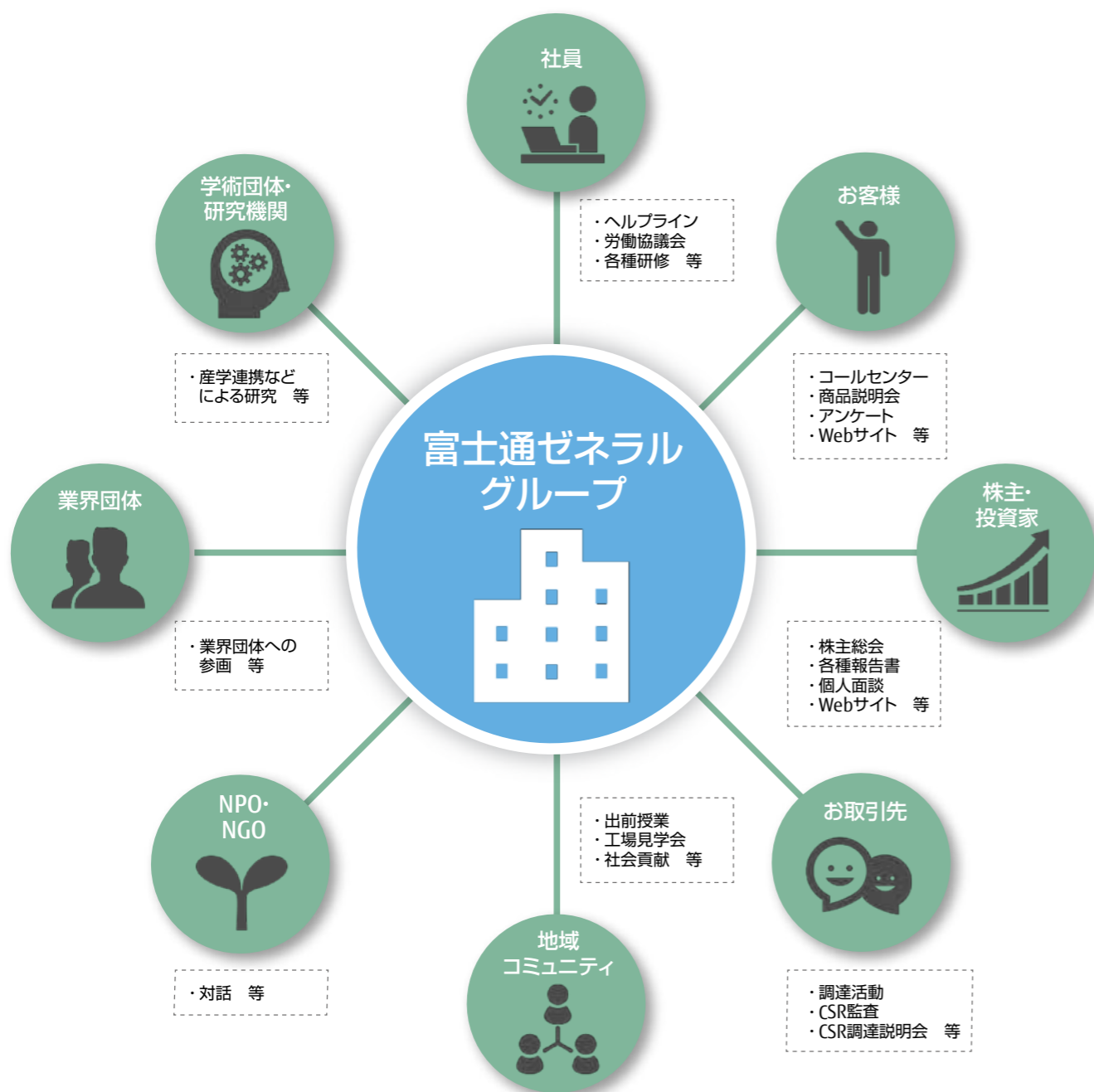
重点取り組みテーマ一覧

重点取り組みテーマ	主な取り組み	活動分類	SDGs*	関連	
気候変動への対応	製品使用時の CO ₂ 排出量削減 事業活動における CO ₂ 排出量削減	環境	7 13	P.90-93	
資源の効率的利用	省資源化設計の推進 使用材料の廃棄ロス削減		8 12	P.94	
水、廃棄物の削減	水使用量削減 廃棄物削減		6 7 8 12 14	P.95	
人材の育成 (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人材の育成 社員研修の実施	社会	4	P.41-44	
健康経営・労働安全衛生 (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		2 3	P.45-52	
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)	ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み 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		1 3 4 5 8 10	P.53-61	
製品の安全性・信頼性 (お客様の期待に応える製品の提供)	品質向上への取り組み コールセンターにおける顧客満足度向上への取り組み		お客様とのかかわり	16	P.62-67
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		本業とのかかわり	7 9	P.35-39
サプライチェーンマネジメント (CSR の取り組みにおける取引先への働きかけ)	CSR 調達の推進		お取引先とのかかわり	1 2 3 5 8 10 12 16	P.68-70
ステークホルダー・エンゲージメント (株主・投資家との対話)	行政及び地域企業・市民団体との対話 株主・投資家に向けた情報開示	ステークホルダー・エンゲージメント 株主・投資家とのかかわり		P.80-81	
コミュニティ貢献	次世代育成の推進 地域共生の推進 福祉支援	社会貢献	8 11	P.71-79	
人権の尊重	人権啓発活動の推進 人権侵害への対応	ガバナンス	1 5 8	P.99-100	
コンプライアンス・ガバナンスの徹底	インサイダー取引の防止への取り組み コンプライアンス教育の実施		8 16	P.107-108	

*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

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 企業理念の Our Mission、Our Philosophyに基づき、事業を通じてお客様・お取引先・社員・地域・株主・投資家の皆さまなど、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・投資家の皆様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

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・市民団体の皆様と対話を行っています。

主な対話事例

■ 社外向け健康経営についての勉強会（2019年6月）

<ステークホルダー：企業>

いきいきした職場を作るための取り組みや、健康経営を推進する体制について、健康経営に関心のあるさまざまな企業が出席できる勉強会を実施しました。

■ 障がい者雇用に対する今後の取り組みについて（2019年8月）

<ステークホルダー：神奈川県内特別支援学校、横浜市NPO法人>

障がいを持つ方々が、それぞれに合った形で働くために必要な環境についての意見交換と、適切な支援方法を検討しました。

■ 障がい者支援に関連した地域との共生について（2019年6月）

<ステークホルダー：川崎市内特別支援学校>

学校運営状況の確認、および障がいを持つ方と地域をつなげるためのコミュニティスクール発足に向けて企業が協力できることについて意見交換を行いました。

■ 働き方改革や子育て支援に関する課題についての意見交換（2019年9月）

<ステークホルダー：高津区、子育て等の分野で活動する方、高津区内に所在する企業>

「子育てや働き方改革などを機会とした、地域活動への参加とその活動を通じたコミュニティづくり」をテーマに、問題点や必要な環境づくり等について意見交換を行いました。

外部評価・参画イニシアチブ

富士通ゼネラルグループの活動は、さまざまな評価機関や社外の組織・団体から評価を受けています。

外部評価

■ 「健康経営 優良法人 2020」 認定



経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において、当社は社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む法人として、2020年3月に「健康経営優良法人2020」に認定されました。

■ 「第3回日経スマートワーク経営調査」 3.5 星に認定 (2019年11月)



「Smart Work経営」を実践し、組織のパフォーマンスを高めている先進企業を評価する第3回日経スマートワーク経営調査において、3.5星に認定されました。

本調査は2017年から日本経済新聞社が実施しているもので、全国の上場企業と有力非上場企業を対象とし、多様で柔軟な働き方の実現、新規事業などを生み出す体制、市場を開拓する力の3要素によって組織のパフォーマンスを最大化させる取り組みを「スマートワーク経営」と定義し、企業統治など経営基盤も加え、星5段階で評価されます。

■ 次世代認定マーク「くるみん」取得



当社は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき社員の子育てを支援する「行動計画」を策定・実行しています。その実績が認められ、2018年に「くるみん」認定マークが交付されました。

■ 「がんアライアワード2019 (シルバー)」 受賞



がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設した「がんアライアワード2019」において、2019年9月に「シルバー」賞を受賞しました。

■ 神奈川県「CHO 構想推進事業所」登録



神奈川県が推進する「CHO構想推進事業所」に登録されました(2018年3月)。

「CHO構想推進事業所」とは社員やその家族の健康づくりを企業経営の一部として位置づけ、経営責任として「健康経営」を進める取り組みです。

■ 令和元年度「スポーツエールカンパニー」認定



スポーツ庁から2019年12月に「スポーツエールカンパニー*」として認定されました。

*スポーツエールカンパニー：スポーツ庁では、「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。

■ 「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定



年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が2018年に採用した、ESG (環境・社会・ガバナンス) 投資のための株式指数「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。

「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」とは、世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが、TOPIXの構成銘柄を対象とし、時価総額をベースに同業種内で売上高当たり炭素排出量が少ない企業、温室効果ガス排出に関する情報開示を行っている企業の投資比重を高めた指数です。

参画イニシアチブ

■ 気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」



当社は、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ています。

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、気候変動のリスクと機会についての情報開示を促すため、金融安定理事会 (FSB) により設立されました。

■ 気候変動イニシアティブ「JCI」



当社は、気候変動イニシアティブ「JCI」への賛同を表明しています。

気候変動イニシアティブ「JCI (Japan Climate Initiative)」は、日本国内で気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのゆるやかなネットワークで、運営委員会 (イクレイ日本、エネルギーから経済を考える経営者ネットワーク会議、CDPジャパン、自然エネルギー財団、WWFジャパン、日本気候リーダーズ・パートナーシップ、フロンティア・ネットワーク)、事務局 (CDPジャパン、自然エネルギー財団、WWFジャパン) によって運営が行われています。

■ 経団連生物多様性宣言イニシアチブ

当社は、経団連生物多様性宣言イニシアチブへの賛同を表明しています。

経団連生物多様性宣言イニシアチブは、調達をはじめとするさまざまな場面で、国内外の生態系への影響を考慮に入れた活動を行うことにより、持続可能な社会を実現するため、経団連 (日本経済団体連合会) および経団連自然保護協議会によってとりまとめられました。



Social

- ・ 本業とのかかわり
- ・ 社員とのかかわり
 - － 自ら新しいことに挑戦する人材の育成
 - － 健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり
 - － 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり
- ・ お客様とのかかわり
- ・ お取引先とのかかわり
- ・ 社会貢献
- ・ 株主・投資家とのかかわり

本業とのかかわり

基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは創業以来メーカーとして、これまで常に技術の進歩・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。

現在私たちの事業は、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、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

● 再生エネルギーへの転換推進（温水セントラル暖房 ATW）

欧州の暖房市場はエアコンよりもラジエーターや床暖房といった温水使用のセントラル・ヒーティングシステムが主流であり、家庭用エネルギーの約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、上述の化石燃料（石油、石炭等）を使用した燃焼式暖房機器から地球温暖化対策のため、暖房運転時にCO₂を排出せず、環境・省エネに配慮した高効率暖房機器（ATW（ヒートポンプ^{*1}温水機））への転換が進んでいます。

■ ATW（ヒートポンプ）による高効率温水システム



※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



富士通ゼネラルグループのATWは、ヒートポンプ技術により運転時のCO₂排出がゼロであり、また、安全・快適・効率的な温水システムです。室内暖房だけでなく給湯（シャワーや洗面）にも対応できる、フレキシブルなシステムであり、地球温暖化問題の解決に貢献することができます。

当社グループでは、欧州の温水セントラル暖房市場でATWの需要が大きく伸びると予測し、2009年からエアコンのDCインバータ技術をベースとした高効率ヒートポンプATW「ウォー

ターステージ WATERSTAGE[®]」をフランス現地メーカー（ATLANTICグループ）と共同開発を開始し、製品ラインアップを拡充しています。

今後も市場ニーズにマッチした製品開発・市場投入を進めると共に、欧州地域における持続可能な社会づくりに向け、貢献できるATWビジネスの拡大を図っていきます。

※ 欧州では、ヒートポンプ式運転によって利用される空気熱などを再生可能エネルギー^{*2}とすることが認められています。

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

※ 2 再生可能エネルギーとは、一度利用しても短期間で再生するため、エネルギー源として永続的に利用可能なものです。

Voice

ATLANTICグループ Mr. Yves Radat

2000年に富士通ゼネラル製のヒートポンプ式ATWを、ATLANTIC製商品のラインアップに加えることは、ATLANTICグループにとっては、将来の欧州環境政策を見据えた暖房機・家庭用温水暖房における戦略的決断でした。

ATLANTICグループと富士通ゼネラルグループは、15年間のエアコンビジネスに成功した後、2009年7月にヒートポンプ式ATWの共同開発契約の調印により、新しい共同ビジネスを開始することを決定しました。

2019年、ATLANTICグループと富士通ゼネラルグループはそれぞれのブランドで補完し、欧州諸国で高効率の「ATW Split」製品のフルラインアップを揃えることにより、欧州大陸で最初のATW市場であるフランスでのリーダーの地位をさらに強化することができました。この結果は、熱力学的技術と油圧・給湯器技術の共通の理解と、文化の違いの学習に基づいた共同製品開発のおかげで得られました。これを実現するために、両社のマーケティングチームとR&Dチームは、フランス・ドイツ・日本間のビデオ会議で毎月プロジェクト会議を実施しており、2019年からは、ATLANTIC技術者が富士通ゼネラルの川崎本社に常駐しています。

現在、環境保護は欧州における政策の優先事項であり、ヒートポンプ式ATWは、脱炭素化の主要方法の1つとして欧州の機関によって明確に位置づけられています。この流れに沿って、ATLANTICグループと富士通ゼネラルグループは、冷媒量を少なくし、今まで以上に効率よく運転できる「モノブロック」ソリューションでヒートポンプ式ATW製品ラインアップを完成させる新しいプロジェクトを開始します。

Groupe Atlantic
Member of directory board / Industrial Director
Mr. Yves Radat



● 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。

● 資源の効率的利用を推進（エアコン）

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、地球環境保全に貢献します。

右図は業界最小のコンパクト室外機を実現した欧州向け店舗・オフィス用マルチエアコン「AIRSTAGE®」J-IIIシリーズです。

室外機の排熱口の変更や構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、設置面積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。



● 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、身に着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℃* 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。これにより、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。また、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、冷却しながらでも作業ができる製品です。

今後もさらに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。

*環境条件によっては冷却性能に影響があります。



情報通信システム

● 増加する自然災害への備え（消防・防災システム）

消防システムでは、的確な判断を瞬時にを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。



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*」…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

*テイクアウト運用を行われている飲食店様向け事前オーダー・決済サービス

当社は、新型コロナウイルス感染症拡大（以下、新型コロナ）において多大な影響を受けた企業様、事業者様に対し「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」に繋がり、事業継続を支援しています。

【事例】 深刻な影響を受ける飲食業界を応援（藤枝ICTコンソーシアム）

藤枝エール実行委員会様（藤枝市において「#エール飯」プロジェクトを遂行）では、新型コロナにより、深刻な影響を受けている地域の飲食店向けにテイクアウトポータルによる支援を行ってまいりましたが、新型コロナの長期化による影響を鑑み、地域の飲食店に限らず、テイクアウトポータルとテイクアウト予約を連携できる仕組みを提供することを決定しました。

当社はこの取り組みに賛同し、テイクアウト予約機能である「e-ORDER」の運用開始に伴う初期費用及び6ヶ月間利用の無償化で貢献しています。

詳細についてはWebサイトをご覧ください。

Web <https://fujieda-event.com/f-takeout/>



■「業務支援BPO*」サービス

お客様社内に散在するノンコア（直接利益に繋がらない）業務を効率化、標準化を行った上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無く、社内の人材を企業成長の為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。



*自社の業務プロセスの一部を外部の専門的な企業に継続的に委託すること。

【事例】 企業内のノンコア業務支援（フードサービス企業様）

当社はフードサービス企業様の情報システム部門から業務委託を行わせていただき、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、機器故障の際のリカバリ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様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*に専念いただけるようになりました。

*BPR：Business Process Re-engineering

社会課題解決に貢献する研究開発

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、民間企業と共に「ゼロ次予防*」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。室内の環境が人の健康に与える影響を明らかにし、単に疾患を予防するだけでなく、健康の維持・増進を促し、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。現在、柏の葉キャンパス内にあるモデルハウスにて、実際の住環境における実証実験を実行中です。健康への影響を脳波解析などから定量評価し、科学的根拠に基づいた検証を行っています。



*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。

社員とのかかわり

富士通ゼネラルグループは「人を思い活かす経営」を事業運営の基盤に掲げ、企業の基盤は「社員」と考えています。社員が健康意識を高め、多様性を活かしつつ自ら新しいことに挑戦していく職場をつくることで、人を思い活かしながら、人の可能性を最大化していきます。

重点課題 ① 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の企業理念に掲げている「自発的に取り組みます」は、「自己成長のための努力を惜みず、たゆまぬ創意工夫と先見力で、自ら新しい事に挑戦」し続けることを意味しています。

それを後押しするために、「人を育てる文化の醸成」「コミュニケーションの活性化」に力を注いでいます。



重点課題 ② 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり

自発的に取り組む人材を育成する上で基盤となる取り組みは、「健康経営の推進」と富士通ゼネラルグループでは位置づけています。

健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくりを推進しています。

重点課題 ③ 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

富士通ゼネラルグループは、社員がいきいきと働き、会社に依存することなく、自立した幸福な生活を築けることを目指します。健康で、自発的に取り組む人材からInnovationを起こさせるために、当社グループでは、「ワーク・ライフ・バランス」の推進、「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進を強化して、Innovationを起こしやすい働き方に挑戦しています。

重点課題 ① 自ら新しいことに挑戦する人材の育成

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。

本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、一人ひとりの成長・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。

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、富士通ゼネラルを持続的に成長させる、③社員が気力を保ち、一人ひとりが成長することで、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。

Topics 「人を育てる文化の醸成」への取り組み

● 空調機技術アカデミーの設立

2019年8月に空調機技術アカデミーを設立しました。設立目的は以下となります。

1. 新人、若手を即戦力とするために、開発に必要な空調機の基礎知識を広い範囲で習得する。
2. 適正な開発プロセスを実行するために、技術者としての「視野」を広げる。
3. 組織マネジメント、プロジェクトマネジメント力をより向上させていくため、管理職の人間力を高める。

新人教育ではエアコンを解体し、部品一つ一つ、「なぜこの形状?」「どんな役割?」ということを学んでいきます。

今までは、配属された部門の業務しか分からなかった技術者が、エアコン全体について学んでもらうための、新たなプログラムを開始しています。

● 空調機部門の技術者管理職向け研修「人間塾」

空調機部門の技術者管理職向けに「人間塾」を実施しています。

「人間塾」とは、管理職一人ひとりが、信頼・尊敬されるリーダーを目指して「人間力」を磨くことを目的としています。

仕事や人生の中で直面することの10テーマを題材にして、1回/月30分、議論を行っています。

受講者からの評判が良いため、他事業部門（情報通信・電子デバイス部門）のリーダークラスへの展開を検討しています。



「人間塾」の講義模様

📖 関連ページ Topics②人を思い活かす経営の推進 P.18~20

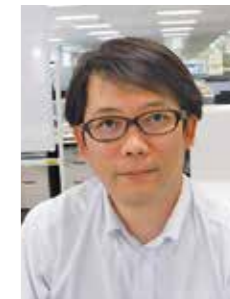
Voice

私が「人間塾」を受講して改めて気付きを得たことはリーダーの役割についてです。リーダーが自身を磨き高める意識を持ち、不断の努力をすることが大事とお話は特に心に残っています。さらにリーダーとして大事なことは、信用と信頼を得ることだと思います。表面上だけの行動、口先だけの発言では信用と信頼は得られず、組織として機能しないと考えます。謙虚な姿勢で相手を思いやった行動、言動を行うことが必要であり、これは企業理念のOur Philosophy「人を思い活かす」の実現につながります。

また、社内にいると視点が外向きではなく内向きになりがちで、ビジネスの競合相手やお客様は社外にいることを忘れてしまいます。

やはり優先すべきは社会やお客様であり、そのために技術者として何をすべきかを考え行動することが重要であるということを再認識しました。

企業理念の実現こそが最大の使命であり、常に企業理念を念頭に置いた行動が必要であることを強く認識しました。



株式会社富士通ゼネラル研究所
第3グループ主任研究員
佐々木謙さん

主な取り組み

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、役割を全うする上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、一人ひとりの成長・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。

● 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。

● 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日当たり約45分、1ヶ月当たり約16時間、労働日に換算して2日分）を本人の申し出により業務に直接的/間接的に関連する活動のため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で、働きがいの向上を図っていきます。

● アイデアソン

事業部門や職種を超えて、新しいビジネスを生み出すことを目的に、2017年度より全社プロジェクト「アイデアソン」を実施してきました。

また、新たに2020年度より「新規事業創出プログラム」(FIC)を実施しています。FICでは「快適・安心・安全で持続可能な社会の実現」に繋がるアイデアを全社員から募集、選考し、プロトタイプ開発、顧客実証等により、事業化を目指しています。

● 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、年齢を重ねていく上で必要な準備、退職後のマネープランなどをテーマとしたキャリア&ライフセミナーを実施しています。

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。（2019年度現在：中国4名、タイ8名）

Voice

2019年4月にタイから来て、たくさんの技術的な知識や新技術などを習得しています。

業務では、技術的な知識を知識だけではなく実際の設計に活かせるように学ぶことができ、川崎本社での設計者としての経験と体験は貴重な勉強になります。

グループ全員が開発プロジェクトの進捗を見られるように、段コミ*という活動を週に一回行っていますが、プロジェクトの進捗だけでなく問題や課題をグループ全員と共有することができ、意見を出し、解決できるようにしています。このことにより設計者として成長ができます。

また、他の部署からの連絡・相談もあり、多くの部署とのコミュニケーションができるようになりました。

*組織力強化を目的としたメンバー全員参加で行うプロジェクト進捗会議



業務用空調機 第一商品開発部
ティエラボンパクワンさん

空調機技術者製造実習

空調機部門に入社した2年目の技術者は、「Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.」「FGA (Thailand) Co.,Ltd.」「TCFG Compressor (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」の海外の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。

Voice

私はTCFG Compressor (Thailand) Co.,Ltd.で製造実習を行いました。製造実習を通して良かったことは高精度に加工・組立てできる仕組みを学べたことです。コンプレッサの部品・組立ては非常に高い精度が必要ですが、実際に加工・組立て設備や検査をする様子を見て、体験することで、それを実現する方法を学ぶことができました。

また、帰国後に製造現場改善についての発表を行いました。その過程で「課題を抽出→改善策を考える」という設計業務の基礎を学びました。自ら工程や設計に関する改善を考える機会により、企業理念の「自発的に取り組む」を根付かせることに繋がれたと実感します。発表を行うことで、製造現場2週間で学んだ経験を整理・深堀することができ、指摘等を頂くことで新たな気づきもあり製造実習は発表を含めて有意義だったと感じています。



コンプレッサ開発部
佐々木崇洋さん

階層別研修

	階層別研修	全体研修
役員	エグゼクティブ・マネジメント・プログラム	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
管理職	新任管理職研修 労務管理研修 等	
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	

● 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。

● 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。2019年度は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	11	25,100	FUJITSU GENERAL Way 行動規範、ESGについて、災害を想定した「備蓄のすすめ」等
個別部門	20	4,530	下請法社内講習、顧客満足度向上、安全運転講習、情通部門の事業継続計画（BCP）等
合計	31	29,630	

● 管理監督者研修（管理職向け研修）

労働契約の原点に立ち、事業主の責務としての安全配慮義務の観点から、メンタルヘルス対策を含めた部下への労務管理についての研修です。

● 部下の話を聴くための「傾聴」研修（管理職向け研修）

産業カウンセラーの講師から、話を聴くための「傾聴」について、基礎から実践までワークを交えて実践的に学ぶ研修です。

● 「働きやすい職場づくりのための」感情コントロール研修（管理職向け研修）

職場で起こりうるハラスメント事例などを通じて、ハラスメントを防止するための感情コントロール方法を、講師である公認心理士から学ぶ研修です。

重点課題 ② 健康意識を高め “Good Life” を目指した職場づくり

健康経営方針

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」ととらえ、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

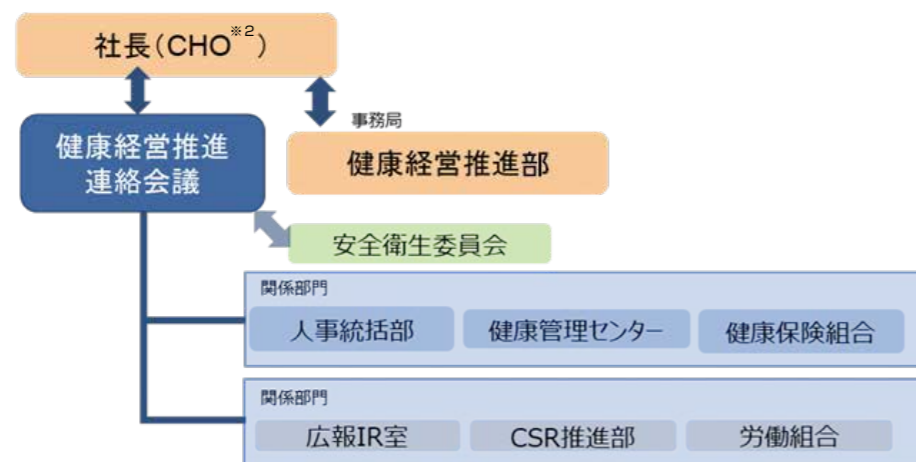
社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ

体制

健康経営推進体制

健康経営推進室と富士通ゼネラル健康保険組合とが協力し、社員の健康増進に努めるコラボヘルス^{*1}をより推進していくとともに、人事統括部や労働組合とも連携し、個人だけでなく組織の健康・職場活性化にも着目した活動を行っています。

健康管理センターには産業医、産業保健看護職が常駐して、産業保健活動を推進しています。



*1 コラボヘルス：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
 *2 CHO (Chief Happiness Officer)

Topics 健康デザインセンターオープン

2019年7月に新たな開発拠点として稼働したイノベーション&コミュニケーションセンター2階に健康デザインセンターがオープンしました。

「健康宣言」のメッセージから生まれたこの施設は、健康でいきいきとした職場づくりを目指す企業として、「安心して相談できる空間」と「健康行動を自ら体感できる空間」、さらに新たな「リフレッシュワーキングの空間」を創り、人が“集まる”“つながる”コミュニティの場を設けて、情報発信ができる場となっています。

健康デザインセンターは健康文化を醸成する健康経営推進の場としてはもちろん、「セルフケア」として、一企業人としてだけでなく、人生100年時代を幸福に送るための健康増進やパフォーマンス向上のスキルを学ぶ場や環境を提供します。



①Active Zone

運動のメリットとして、記憶力、協調性などが高まり仕事や勉強のパフォーマンスが向上する、ストレスや不安に強くなり、より大きな課題に向き合える、本当にやるべきことに対する集中力が上がり、先延ばしの行動が減るなどが、明らかになっているため、運動を取り入れ、業務効率やパフォーマンス向上を目指しています。

②Design Working Zone

市場に対して価値創造を行う「ナレッジワーカー」として勤務するために、外部の方と偶発的な出会いや接触を生み出すことができる環境になっています。お客様やお取引先の方とコミュニケーションパフォーマンスを高め、能力を最大限サポートするために、用意した空間です。

③Relax Zone

植物やアロマの癒し効果を提供し、ハイバックの1人用ソファで、仮眠をとることで、適度なりフレッシュやリラックスを行い、仕事のパフォーマンスを維持するスペースにしています。

主な取り組み

社員への貢献

「企業理念・環境宣言・健康宣言」を基に“CSR・CSV・ESG・SDGs”の観点から社員へ向けた施策を行ってまいります。施策は、SDGsの考え方を基に行い、社員に「心理的安全性・エンゲージメント（いきいき働く）・安全配慮義務」を担保し、コミュニケーション（部門横断型ワールドカフェ）の実施により、社員の安定的な働きがいを支援してまいります。さらに、中期経営計画にある「イノベーションの創出」に向けて、決められた作業をこなすだけのワーカーではなく、市場に対して価値創造を行う「ナレッジワーカー」としての自立（自律）を支援しています。

<取り組みにより貢献できるSDGsの目標番号>



【社員への貢献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
(2017年度実施結果の分析を基に作成)

【社員への貢献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、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。

■ 健康教育

全社員健康面談や健診事後措置として、医療職との面談を実施し、健診結果の説明等を行っています。

【本社事業所・一関事業所実施中、他拠点順次実施予定】

■ ダイエットイベント実施

管理栄養士によるアプリを通じたコーチング（オフィスヨガイベントを含む）を、3ヶ月限定ダイエットイベントとして川崎本社で試験的に実施しました。

■ 新入社員向け健康教育

新入社員導入研修にて、健康に関する集合教育を実施しました。朝食、睡眠、喫煙、飲酒、ストレスとの付き合い方など、社会人として活躍するためには、どのように健康管理するべきかについて、保健師が教育を行いました。

■ ICTによるヨガツール導入

川崎本社健康デザインセンターでは、ICTによるヨガツールを導入しています。モニター画面のヨガのポーズを参考に、カメラに向かってヨガのポーズをすると、モニター画面に反映されます。

ヨガツールアプリを通じて、業務のリフレッシュに活用しています。



川崎本社におけるヨガツール活用の様子



川崎本社における健康セミナーの様子

■ RIZAP様による健康セミナー開催

2019年5月に富士通ゼネラル、富士通ゼネラル健康保険組合、富士通ゼネラル労働組合の合同企画で「結果にコミット」で有名なRIZAP様による健康セミナーを開催、69名が参加しました。

セミナーはRIZAP様の選任トレーナーにより座学と筋トレの体験を交えて行われ、参加者からは、「健康に対する意識が変わった」という感想が多く寄せられました。

■ LINEを通じた腰痛・肩こり改善予防、瞑想メニューの提供

東京大学医学部附属病院22世紀医療センター運動器疼痛メディカルリサーチ&マネジメント講座長（特任教授）の松平浩先生の監修である～se・ka・ide～を、希望者へ毎日LINEを通じてメニュー提供を行い、3分程度でできるストレッチで腰痛、肩こりの改善・予防をし、生産性が上がるよう勤務してもらうことを目指しています。

■ 睡眠の質の課題解決支援

横浜労災病院／勤労者メンタルヘルスセンター長の山本晴義先生監修であるヒーリング音楽アプリを提供し、睡眠導入時やリラックス、リフレッシュなどのメリハリを音楽によって行い、いきいきと勤務できるよう、希望者へ提供しています。

■ 健康セミナー「健診結果の読み解き方と健康リスク」の開催

年に1回実施する健康診断結果を受け取り、どうしてその数値になったのか、これからどんな取り組みが必要なのか、元気に働ける身体づくりを目指して、外部講師を招いて「健診結果の読み解き方と健康リスク」を開催しました。川崎本社45名、松原事業所25名、浜松事業所10名が参加し、健康への基礎知識について理解を深めました。



川崎本社における健康セミナーの様子

■「マイME-BYOカルテ」企業対抗ウォーキングへの参加

神奈川県は健康管理アプリ「マイME-BYOカルテ」を使って県内の企業を対象に、参加者の歩数を企業ごとに集計し、平均歩数を競う「企業対抗ウォーキング」を開催しています。

当社は2017年度、2018年度と2年連続で第1位の「神奈川県知事賞」を獲得していましたが、2019年度は惜しくも3位の奨励賞となりました。

■ウォーキング奨励への健康増進プログラム

富士通ゼネラル健康保険組合では提携する会員制厚生サービスによって、スマホのアプリや歩数計を使用して、歩いた歩数でポイントが貯まり、貯めたポイントで宿泊施設、テーマパーク補助券、映画観賞券、ギフト券の購入に利用できる制度を設けています。

■ヘルスアップWEBシステム

毎年行われている定期健康診断の結果をパソコン、スマホ、タブレットなどから閲覧することができます。過去の検診結果を並べて表示できるので、健康状態を時系列で見ることが可能です。体重など日々の測定結果や、食事・運動の記録をする機能も備わっており、産業医や保健師、看護師からのコメントを受け取ることができます。

スマホを利用して、かかりつけ医に健康診断の結果を見せる、食事を写真で撮ってレコーディングダイエットに活用することなどができます。

●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ます。

■産業医・看護職による継続的支援

月に1度、受診確認と処方薬の服用状況を確認し治療継続を支援しています。2019年度は、19名を対象に支援を行いました。

■特定保健指導

就業時間中に特定保健指導を実施し、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。2019年度は、積極的支援を250名、動機付け支援を185名に実施しました。

【社員への貢献③】受動喫煙防止&卒煙

喫煙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。

●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、浜松事業所、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。

拠点名	屋内喫煙所	屋外喫煙所
川崎本社	全面廃止（2018年2月～）	利用可
青森事業所	全面廃止（2018年8月～）	新設・利用可
一関事業所	利用可（時間帯制限あり）	無
浜松事業所	利用可（設備改善実施）	新設・利用可
松原事業所	利用可	新設・利用可
その他小規模拠点	受動喫煙リスクが高い拠点における喫煙所運用見直し（屋外化・設備改善等）を実施中	

富士通ゼネラル（国内）における受動喫煙防止への対応状況

●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月より月に一度専門の医師が来社し、社内に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42名が禁煙することができました。

また、スマホ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。禁煙に成功した場合、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。



社内禁煙外来についてのポスター

●喫煙についての全社教育

喫煙の影響について関心を持ってもらうため、富士通ゼネラルグループの社員を対象にe-learningによる教育を実施しました。また世界禁煙デーに合わせて、喫煙者・非喫煙者の社員全員を対象に喫煙に関するアンケートを実施、お互いに困っていることや配慮してほしいことをヒアリングし、結果を社内公開し情報共有を図りました。ダイバーシティの観点から、非喫煙者だけでなく喫煙者の意見も加味し、双方が共存できるよう施策を検討していきます。

【社員への貢献④】食生活対策・女性向け・治療と就業の両立支援

● 食生活

社員に向けた食生活改善のきっかけづくりとして、さまざまな取り組みを行っています。特に若年層（～35歳）は朝食習慣がない人が多い傾向にあることから、朝食習慣の定着を目的とした企画を行うほか、野菜不足と効能、調理法までを学ぶ「食育マルシェ」を隔月で開催するなど食生活に関する学びの機会を提供しています。



川崎本社における食育マルシェの様子

● 女性特有の健康への理解促進



川崎本社における「女性の健康とライフスタイル」セミナーの様子

女性特有の健康への理解促進を目的に、社員に対して学びの機会を提供しています。女性の性差医療としての健康教育と、ライフプランや年代に合わせたe-learningによる教育を実施、146名が受講しました。また、社長・役員をはじめ、社員を対象に外部講演者をお招きして「女性の健康とライフスタイル」と題したセミナーを開催しました。セミナーには役員20名を含めた97名が参加しました。

● 治療と就業の両立支援

■ 管理職社員向けのがんに関する治療と疾患社員の就業支援のための教育提供

内科腫瘍の医師とキャリアコンサルタントの方から、現在のがんなどの傾向と、病気になった社員への対応の仕方や配慮すべき内容を講義してもらい、グループごとにディスカッションをするセミナーを3回開催、118名が参加しました。

■ 女性社員向け婦人科系がんに関する治療と就業支援のための教育提供

男性に比べて女性は職域の年齢にて婦人科系のがんを発症することが多いため、がんの知識と、早期発見で治療ができることや治療をしながら就業するための相談先などを講義型で学ぶセミナーを2回開催、69名の女性社員が参加しました。今後は男女問わずに実施をします。



川崎本社における管理職向けセミナーの様子

労働安全衛生に関する取り組み

● 労働災害防止・災害への取り組み

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。



川崎本社における防災訓練の様子

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。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。

2019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。

自然災害に起因する災害リスクについては、台風や大雨・大雪の警報が出る際に、社内イントラネットや安否確認システムを利用し、早期帰宅や自宅待機を促すなど、自然災害に起因する事故の未然防止に努めています。

また、一部の職場では試験研究目的で有害物質を取り扱っており、社員の安全・健康確保のため、SDS*に基づいた教育、法定の特殊健康診断（特殊健診対象者：2020年4月時点 本社68名+青森事業所15名）などを実施しています。

*安全データシート

● 感染症対策への取り組み

感染症対策については、これまでe-learning等を通じて社員に対してインフルエンザ、風しんの予防対策を行っています。2018年度には新型インフルエンザをはじめとした感染症の発生、感染拡大を想定した「新型インフルエンザ等対応ガイドライン」を制定しました。ガイドラインは社内に周知させるため、社内イントラネットに掲載し、認知度向上のため定期的に教育・研修を行っています。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴う対応では、感染予防措置として、出勤・休暇および在宅勤務などの働き方についての対応フローを周知し、感染防止を図っています。また、出勤時においては、執務スペース分散化のための代替フロアの提供や、食堂では利用時間や利用座席に制限を設けるなど、密集を回避する措置を講じています。 関連ページ P.53、106

● 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。

重点課題 ③ 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは、ダイバーシティ&インクルージョンの推進を『持続的成長を支えるための経営戦略』の一つと位置付け、企業理念にのっとり、多様な人材が活躍できる環境を作りあげること、また、それらの人材の育成と活用による競争力の向上を目指して取り組んでいます。

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」を作りあげることで、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

Topics 新型コロナウイルスへの対応

富士通ゼネラルグループでは、国内外の新型コロナウイルス感染拡大を受け、お客様・お取引先をはじめとする皆様、社員やその家族の安全・健康を最優先とした対応を取るとともに、それにより生じたニューノーマル時代への大きな変化に対応すべく、当社グループにおいてもさまざまな対応を取り入れ始めています。

■ 主な対応

1. 在宅勤務やフレックス勤務の推進、Webを活用した会議の推進等「新しい働き方」を推進し、時間や場所等の制約を受けずに成果を生み出す柔軟な働き方を目指す取り組みを導入しました。
2. お客様のご来訪は、リモート対応への切り替えを提案させていただき、実施する場合でもマスク着用、当社内ルールを遵守いただくよう依頼しています。
3. 社員本人に、発熱等の風邪の症状が見られる場合、出社しない、させないことを徹底しています。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に関する当社の対応について

Web <https://www.fujitsu-general.com/jp/info/fgl20200413/index.html>



ダイバーシティ&インクルージョン

富士通ゼネラルグループの企業理念である「人を思い活かします」や、人事理念の「多様な文化・価値観を受け入れ活かせる人材」は、さまざまな経験や知見を持った人が集まり組み合わせることにより、新たなアイデアが生まれイノベーションが創出されるという、ダイバーシティ&インクルージョンに基づく考え方です。今後は、性別・国籍・年齢のような、目に見えやすい部分の多様化を推進するとともに、能力・経験・知識など、目に見えにくい部分の多様化を進めていきます。

多様な価値観を認め活躍を促すためには、多様な個人を受け入れ活かすことが当たり前となる組織風土づくりを進めています。

● 女性活躍推進

富士通ゼネラルグループでは、制度や意識改革を行い、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つの数値目標を設定しています。

主な取り組みとしては、女性自身の意欲や士気を高め、会社からの期待を伝えることを目的に、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。また、全社員を対象とした研修を実施することで、職場全体の意識改革を図っています。

これらの取り組みの結果、①2019年度の定時採用における女性比率は18%、②2016～19年度の新任女性管理職累計登用数は4名となりました。また、2019年度には当社社員から初めて女性の役員が登用されました。

Voice

現在、空調開発のセクションには女性社員が多数おり、それぞれのミッションや目標に向かって積極的に業務に取り組んでいます。

男性の多い職場のため、以前は「気を使われる存在」であり壁を感じることもありましたが、現在は、女性の能力を存分に発揮できる環境が整い、開発を共にする仲間として、自然と尊重し合う風土も根付きつつあると感じています。空調商品は多くの場合、女性が購入時に選定し、主要なユーザーとなることが多いため、お客様の想いや気づきをダイレクトにアイデアに落とし込み、商品開発に活かせることに、日々やりがいを感じています。

社員一人ひとりが自身の強みを活かし役割を果たすことで、仕事への充実感と自信が持てるように「個を活かせる環境づくり」を大事にしたいと考えています。



プロダクトデザイン部
シニアマネージャー
稲垣恵理さん

● 外国人採用

富士通ゼネラルグループでは、日本人に限らず外国籍の方の採用も行っています。

Voice

社会人として、世に新たな価値を提供していきたいと漠然と考えていました。それを具体的に体現できるようになったのは、富士通ゼネラルに入社して多くの研修と経験を得たことだと感じています。

現在、エアコンを遠隔操作するためのインフラ構築の開発をしています。IoTに携わる私の仕事は、他社との差別化を図って「データから価値を提供できる」当社独自のサービスを提供する業務でやりがいを感じています。自らの知識を、単なる知識でなく「使える武器」にできることは大きいです。

週に一回、プロジェクトメンバー全員で全体像目標の見える化を行い、問題や解決策を考えたりします。これは人とチームを成長させつつ、発言しやすい雰囲気の間場となっています。そんな職場で自分の中に隠された能力が発揮できるのが醍醐味です。



空調機システム開発部
スペシャール・プリヤンカさん
(インド出身)

● 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社員は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。

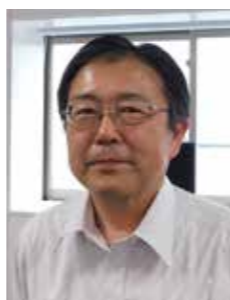
定年後もこのように後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を果たしています。

Voice

入社以来、電子部品事業部での実装設計、空調機部門での部材開発・評価、CD/VE等の業務に携わることで、モノづくりのすべてにかかわる知識・技術・経験を得ることができました。富士通將軍(上海)有限公司駐在時には、エアコン製造現場や部材供給取引先の現場も知り、そこで活躍する中国人経営者や技術者との協業を通じて、より一層の知識と経験を深めることができました。現在所属している制御技術の開発部門では、材料知識やモノづくりの現場を知る技術者が手薄な状況です。制御技術で近年増加傾向のEOL*1部品対応、4M*2変更対応を中心に活躍の場を得、これまでの私の知識・経験を活かして、忙しい日々を送っています。

また2019年秋より、空調機技術アカデミーにて、若手技術者を育てる仕事にも携わることで、自分の経験値を次の世代に伝える場が増えました。

定年を超えてもなお、知識と技術を求められ、それらを発揮する場を得られることは、老け込むことなく、モチベーションアップや生きる糧につながり、ありがたいことだと思っています。



空調機エレクトロニクス開発部
上原章さん

*1: End Of Life(生産終息部品)

*2: Man, Machine, Material, Method(人、機械、材料、生産方法)

● 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、海外拠点の現地社員より経営を担う人材の登用を行っています。

2019年度、海外拠点の現地人社長の比率は21%、役員比率は26%となりました。今後も事業のグローバル化とともに経営のグローバル化を図るために、積極的に推進していきます。

● 障がい者雇用



メール便仕分けの様子

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ひとりが、社会人として生きがいを持って働き、社会に貢献する喜びを創造することを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、郵便物受け入れ/仕分、宅配便受け入れ/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(通勤者自転車バンク修理)等を行っています。障がい者雇用率は2.51%(2019年)となり、法定雇用率の2.2%を上回っています。

● 仕事と育児の両立支援

富士通ゼネラルグループでは、「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定しています。仕事と育児の両立を支援することで、育児事情を抱える社員がその能力を十分に発揮できるよう、育児休業制度や短時間勤務制度に加えて、フレックスタイム制を柔軟に適用するなど、制度面での改善を進めてきました。(2018年に「くるみん認定」取得)

育児休業からスムーズに職場復帰するため、休職前・復職前・復職後の面談を行うなど、制度以外の対応も実施しています。また、女性・男性を問わず、出産・育児のために利用できる休職や休暇と、柔軟な働き方を可能とする勤務制度などがあります。

● 仕事と介護の両立支援

介護のために利用することができる休職や休暇、柔軟な働き方を可能とする勤務制度などがあります。この制度は、配偶者・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹・孫が、負傷・疾病または身体上もしくは精神上の障がいにより、常時介護を必要とする状態にある場合(要介護状態)に利用することができます。

● 仕事と治療の両立支援

病気やその治療は、いつ直面するか予測が困難です。社員が治療のために、所定就業日に通院・入院・自宅療養ができるよう、積立休暇の取得や年次有給休暇の半日取得などの勤務制度があります。

● 両立支援ハンドブックの作成

育児・介護・病気治療と仕事の両立支援をテーマに、当社の制度についてよくある質問、体験談などを紹介したハンドブックを作成しました。

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。

全社員を対象に、働き方改革関連法の概要、36協定、残業時間の管理方法一部変更などについてe-learningを実施しました。

また、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。

昨年度まで労使による定期巡回にて定時帰宅を促した結果、定時退社日における定時退社率は90%まで到達しています。

業務面では全社アカスリ運動^{*}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。

^{*}：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ムダ取り活動

● General BAR

川崎本社では、「社内コミュニケーションの活性化」「社員のマインドと企業風土を変えるキッカケづくり」を目的に、2017年10月より「General BAR」を定期的で開催して毎回約400名の社員が来場しています。会場では、部門内や同期入社同士がにぎやかに楽しむ姿、開発部門と営業部門の社員が議論をしている様子や、普段接することのない役員と談笑している光景も見られます。



川崎本社食堂におけるGeneral BARの様子

● 富士通ゼネラル園遊会

2018年度から年1度、富士通ゼネラルグループ社員及び家族を対象に、「よみうりランド」で園遊会を開催しています。社長メッセージ、演奏会、抽選会、フットサル大会、ウォーキングイベント等、家族で楽しむイベントを催しています。



富士通ゼネラル園遊会の様子



定時退社日周知の様子

Topics ファミリーデー

2019年に川崎本社で社員の家族向けに会社を知っていただく機会として「ファミリーデー」を開催しました。社員の子もたちが職場を訪れ、企業や仕事内容についての理解を深めてもらうイベントです。当日は会社説明、職場見学で同僚や上司の方との名刺交換、野菜を使った生菓子づくりなどで子どもたちに楽しんでもらいました。

アメリカの販売会社Fujitsu General America, Inc.でも、社員の子もたちを職場に招待するイベントを毎年開催しています。



ファミリーデーの様子
(上：川崎本社の様子、下：Fujitsu General America, Inc.の様子)

● 長時間労働是正

富士通ゼネラルグループでは、長時間労働を是正するために以下の取り組みを実施しています。

その結果2019年度は、月60時間時間外超過者数は延べ546名、月平均時間外時間数は19時間となりました。ここ数年20時間を超えないレベルで推移しています。

<主な取り組み>

1. 36協定上限時間の引き下げ
2. 時間外勤務月40・60時間超過の事前申請制
3. 過重労働防止に向けた社内教育の実施
4. 定時退社日の設定（週1回）
5. 2日連続休日勤務の原則禁止
6. 深夜残業の禁止、深夜残業時間帯前のチャイムによる意識付け
7. 長時間労働者へのアラームメールの実施
8. フレックス、時差勤務、変形労働カレンダーなどの活用

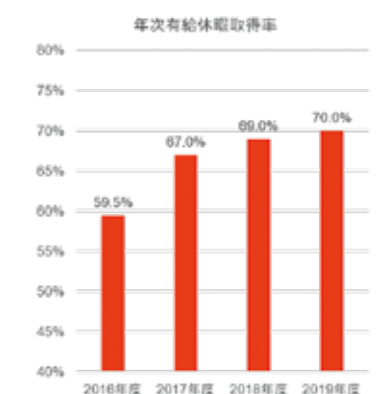


● 年休取得促進

年次休暇の取得促進では、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年度から夏季休暇期間中に年次休暇の一斉取得日を1日増やし4日としました。

2019年度は年次有給休暇取得率が70%となり、経年で比較すると上昇傾向となりました。

今後もさまざまな施策を行い、年休取得促進を図ります。



● ライフサポート制度

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

社員の多様化したニーズに対応するため、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（確定拠出型年金）導入を含む退職金制度の見直しを2021年4月導入予定で進めています。

● その他の職場活性化イベント

一日中仕事に集中していると、目先の人間関係が全てになりがちです。他部門交流のイベントを設けることで、いろいろな人材が社内にいることを体感してもらい、部門を超えたコミュニティをつくるイベントを行っています。

<イベント事例> 健康いきいきワールドカフェ

組織の中で自己の存在価値を確認し共感を得ること、組織・部門間を超えて一体感を醸成することを目的として、参加、決定、実行のプロセスを体験し、情報共有するワークショップを行いました。2019年度には希望者による、当社の将来を考える場としてワークショップを設定しました。



川崎本社における健康いきいきワールドカフェの様子

労働組合とのコミュニケーション

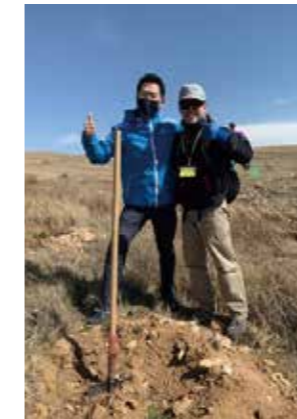
富士通ゼネラルグループでは、電機連合ならびに全富士通労働組合連合会を上部団体とする富士通ゼネラル労働組合（ユニオンショップ制）と労働協約を締結しています。それに基づき、中央労働協議会を年2回定期開催するとともに、必要に応じて随時、労働協議会や生産協議会を開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件ならびに職場環境の改善に関する協議を実施しています。

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
(左側が役員 右側が労働組合)

労働組合の社会貢献活動



植林ボランティアの様子

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めざした「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。

● 中国沙漠緑化事業支援 武川県大青山緑化活動「植林ボランティア」

全富士通労働組合連合会では、2001年から中国沙漠緑化事業支援に取り組んでいます。2019年5月の第18次植林ボランティアに参加した37人には富士通ゼネラル労働組合の組合員も含まれています。

● 日本ユネスコ協会連盟 世界寺子屋運動支援開発途上国教育支援の取り組み「カンボジア寺子屋協力隊」



カンボジア寺子屋協力隊の様子

全富士通労働組合連合会は2006年から日本ユネスコ協会連盟の「世界寺子屋運動カンボジア・アンコールプロジェクト」への支援を行っています。その一環として寺子屋協力隊を毎年派遣しており、2019年11月の13回目には富士通ゼネラル労働組合の組合員を含む22人が参加しました。

● 障がい福祉活動／障がい者雇用促進活動

富士通ゼネラル労働組合川崎支部の上部団体である電機連合神奈川県協議会は、幅広い障がい福祉活動を展開しています。本協議会が設立した社会福祉法人電機神奈川福祉センター（初代理事長である浅野浩氏（故人）は富士通ゼネラル労働組合の出身）は、労働組合を母体とする全国的に珍しい福祉事業者で、特に障がい者の雇用促進活動は神奈川県内外から高く評価されています。

富士通ゼネラル労働組合は、1972年に開始した電機連合神奈川県協議会の障がい福祉活動に今日まで継続して参画しています。その財源確保の取り組みであるティッシュペーパーカンパは、富士通ゼネラル川崎本社に定着しています。また、富士通ゼネラルの特例子会社である㈱富士通ゼネラルハートウエアは、富士通ゼネラル労働組合川崎支部の協力要請に応じ、神奈川県下の特別支援学校の生徒の職場実習受け入れを行っており、2019年は2名を受け入れました。



川崎本社におけるティッシュペーパーカンパの様子

Voice

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」「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めざした「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、③一人ひとり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。



富士通ゼネラル労働組合
中央執行委員長
森川靖之さん

お客様とのかかわり

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、今日のない明日を届けます。」という企業理念のもと、「INNOVATION & GLOBALIZATION - 今日のない明日を、世界の人に-」を企業スローガンに掲げ、お客様と社会に寄り添い、新しい価値の提供により、健康・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。

重点 課題

お客様の期待に応える製品の提供

富士通ゼネラルグループは、空調機部門および情報通信・電子デバイス部門の両事業分野において、基礎的な研究開発から応用開発まで一貫した活動に取り組み、さらなる高機能・高性能・高信頼性を追求すると共に、省エネルギー化やリサイクル設計など、地球環境保全に配慮し環境負荷低減や循環型社会形成に貢献する製品設計を進めています。

研究開発体制としては、子会社を含めた技術開発部門と生産・調達部門および営業部門等が緊密に連携することで、開発力の充実を図っています。また、子会社の株式会社富士通ゼネラル研究所が全社的な将来技術の研究開発を行っています。

重点
課題

お客様の期待に応える製品の提供

品質保証体制

富士通ゼネラル製品安全憲章

富士通ゼネラルの製品が、現代社会において益々重要な役割を担い、また家庭等の社会生活一般に浸透している状況において、製品の「安全性」をより高いものにしていくことは、企業としての目標であり、このような目標をあらためて確認し、製品の「安全性」を向上する努力を継続していくことを再確認するために、ここに「富士通ゼネラル製品安全憲章」を制定する。

1. 製品の安全に関する富士通ゼネラルの目標

当社は、「お客様重視」の視点に立ち、富士通ゼネラルの製品がお客様の生命、身体や財産に被害を及ぼすことなく安全に使っていただけることを究極の目標とする。当社は、この目標を達成するために、当社の事業活動のあらゆる面において製品の安全性を常に考慮し、「製品安全の確保」のために努力する。

2. 製品安全指針

製品の「安全性」は、単に開発、設計や製造だけの問題ではなく、広く研究、販売、アフターサービスおよび一般管理業務といった他の事業活動にも係わる問題である。当社は、製品の安全性の向上のために、以下の「製品安全指針」を実行するように努力する。

(1) 法令等の遵守

当社は、消費生活用製品安全法その他の製品安全に関する諸法令に定められた義務および本憲章を遵守する。

(2) 製品安全確保のための事業活動

当社は、製品安全を確保するため、研究、開発、設計、原材料・部材の調達、製造、品質管理、販売、アフターサービス等において常に適正な事業活動を行いその向上に努める。

(3) 製品事故情報等の収集と開示

当社は、当社製品に係る事故について、その情報をお客様等から積極的に収集するとともに、お客様等に対して適切な情報提供を行う。

(4) 重大製品事故の報告

当社は、当社製品について重大製品事故が発生したときには、法令に基づき迅速に所轄官庁に報告を行う。

(5) 製品回収等の実施

当社は、当社製品が通常の使用もしくは想定される使用において、危険であることが判明したときおよび不慮の製品事故に関し、必要と認められるときには、製品の回収その他の危害の発生・拡大の防止措置を講じ、適切な情報提供方法により迅速に消費者等に告知する。

(6) 誤使用等回避の施策

当社は、想定されるお客様の利用態様、利用環境、製品への習熟度等、各種の要因を考慮し、その結果に基づいて、当社製品の使用によって生じうる危険を予測し、あらかじめこれを排除もしくは最小化するための手段を検討し、実行する。なお、排除できなかった危険については、お客様に当社製品を安全にご使用いただくため、取扱説明書、製品本体等に誤使用や不注意による事故の回避に役立つ注意喚起や表示を行う。

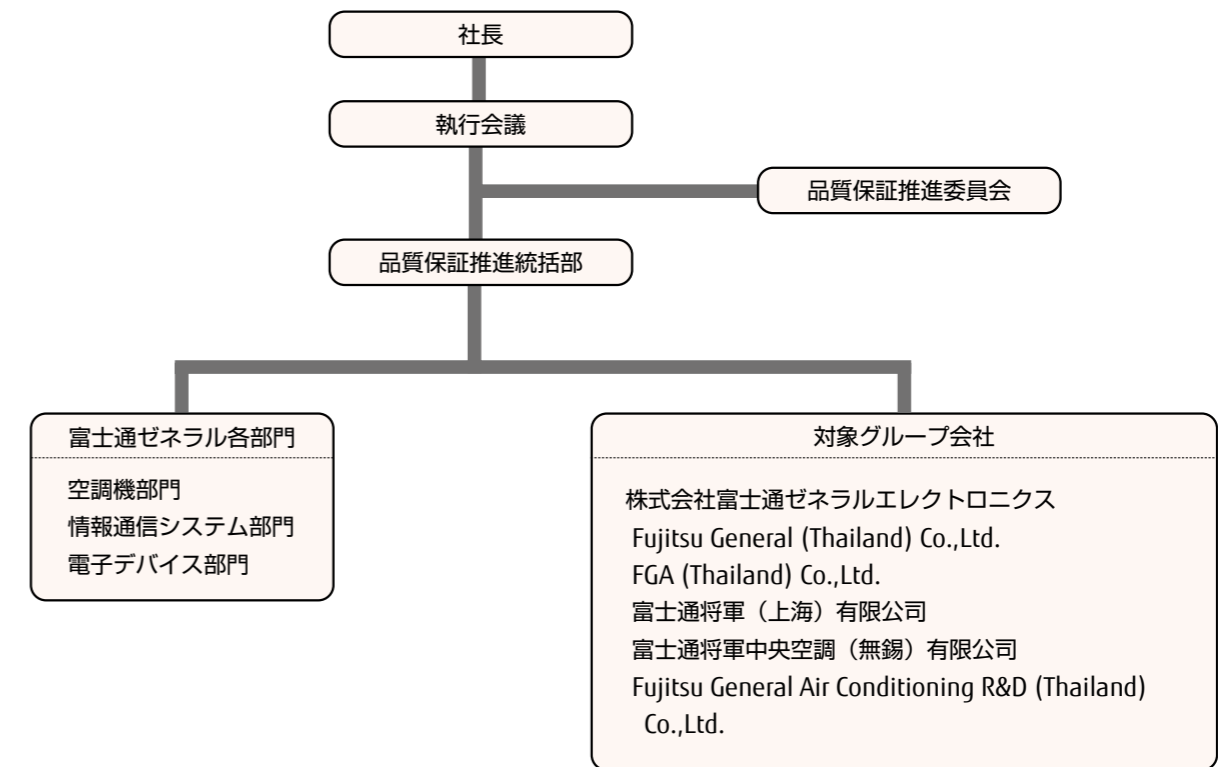
3. 本憲章および「製造事業者に係わる自主行動指針」の具現化

当社は、本憲章および経済産業省が定める製品安全に関する「製造事業者に係わる自主行動指針」を具現化し、継続的にこれを実践していくために、「製品安全推進規程」およびその他関連規程を制定する。

製品の「安全性」の問題は、富士通ゼネラルグループが一体となって取り組んでいくことが必要であるため、当社グループが相互に協力して本憲章を実現する。

1995年 制定
2007年 改正

品質保証体制図



主な取り組み

品質向上への取り組み

● 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政社会・地域社会に貢献します。

品質・信頼性教育の実施

富士通ゼネラルグループでは技術者、サービスマンを対象に技術者倫理教育およびサービス現場からの声を製品に反映する教育を実施しています。

● 技術者倫理教育の実施

2019年度に日本国内・海外拠点を含め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」を開催しました。

外部講師をお招きし、昨今の「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への未然防止を目的として開催しました。

ケースメソッドによる小グループでのディスカッションを通じ、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、さらなる高品質の製品開発につなげることが期待できます。



技術者倫理教育の様子（左：川崎本社、右：富士通将軍（上海）有限公司）

● 海外販社サービス現場技術へのフィードバック実施

富士通ゼネラルグループは2018年度より現場からの声を製品開発へ活かすための研修を行っています。

各地域で商流や主力販売製品が異なるため、取り組み内容も各販社で自発的に独自の活動を展開しており、それぞれの取り組みや、課題を共有する場を設けることは非常に重要です。

第二回である2019年度は海外販社13社、関係会社2社から20名のサービス責任者が、川崎本社での3日間の研修のなかで、当社製品・他社製品を分解・比較して、据え付け性・サービス性についての改善点を議論しました。抽出された問題点は開発部門へフィードバックを行い、改善に繋がっています。

また各地域での課題について情報交換することで、他社動向やお客様が望むサービスを追求していくことができます。

当社グループでは今後もこの活動をさらにブラッシュアップし、現場の声を開発へと繋げていきます。



川崎本社における海外サービス責任者による研修の様子

【お客様とのコミュニケーション】

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洩リスクに対して、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。また「個人情報保護ポリシー」に基づき厳重なセキュリティ対策を講じることで、個人情報の安全な運用に努めています。

詳細については当社Webサイトをご覧ください。

個人情報保護ポリシー

Web <https://www.fujitsu-general.com/jp/privacy/index.html>



● 海外規制への対応

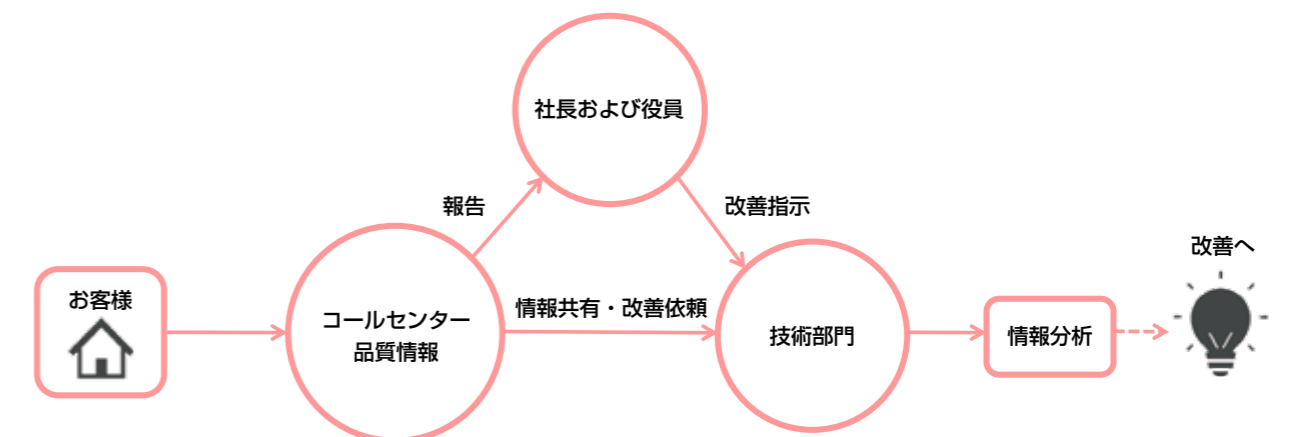
富士通ゼネラルグループでは、欧州一般データ保護規制(General Data Protection Regulation: GDPR)に適合したガイドラインを作成し、欧州に在住する個人に関する情報は、本人の明確な同意を得た上で、適切なセキュリティ環境の中で収集・移転を行っています。

また、毎年実施する内部統制評価にて、各種規制対応が適切に実施されているか確認を行っています。

お客様の声を事業に反映させる体制

コールセンターでは、お客様より、電話やメールで、商品、サービス、工事、部品に関するご質問やご意見等から寄せられる声を商品やサービスに繋げるため、社内で情報共有を図っています。

寄せられた声は毎月集計し関連部門へフィードバックを行います。また社長および役員に報告し、必要に応じて技術部門へ改善指示が出され、技術部門にて情報分析を行い、次期製品への改善に繋がっています。



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、お客様からお褒め頂いた件数、部署内で企業理念のの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。

Voice

コールセンターに電話を掛けてこられるお客様は、当社の製品で何かしらお困りの方がほとんどです。

お客様のお話からご要望を聞き取り、修理の日程調整やご質問の回答などを、できる限り迅速に行うよう努めています。

ご高齢のお客様からのお問い合わせも多く、その場合は、聞き取りやすい声でゆっくりとお話を進める等、お客様に合わせた対応も心掛けています。

お客様から、お褒めの言葉を頂く事もあり、とても嬉しく、達成感があります。

また、スーパーバイザー^{*1}としてオペレーターに指示を出し、オペレーターからのエスカレーション対応を行います。

コールセンター全体を効率よく運営する視点で、課題を抽出し、改善提案なども行います。

スーパーバイザーの業務は、数値化しにくい部分も多いのですが、周りの人が自分の仕事を見てくれて、評価していただき、受賞につながることは、嬉しくもあり、励みにもなります。

常に受賞に恥ずかしくない仕事を意識し、自分だけでなく、周囲にもよい影響を与えられるよう、今後も頑張ろうという気持ちになります。

^{*1} コールセンター業務を一通り習熟したうえで、他のオペレーターへの研修や指導、さらに全体最適化を考慮した管理などを担当しているスタッフ



サービスサポート統括部
コールセンター
神村志保さん

● ビジュアルIVR^{*}の導入

お客様へよりスムーズな修理対応を行うために、2020年6月よりビジュアルIVRの導入を開始しました。

ビジュアルIVRは、スマートフォンご利用のお客様を対象に、音声自動応答システムの音声ガイダンスをビジュアル化するツールです。お客様のスマートフォン上にてカスタマー相談やお問い合わせ内容を選択・入力していただくことで、内容に応じてオペレーター対応による相談・お問い合わせが図れるほか、FAQサイトへのリンクにより、お客様が知りたい情報を迅速かつ適切に提供することが可能となりました。



ビジュアルIVRのイメージ

^{*} Interactive Voice Responseの略

お取引先とのかかわり

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。部材を納入していただいているお取引先へ、当社グループのCSR調達ガイドラインへの同意と順守をお願いするとともに、現地のお取引先の工場に出向いて順守状況の確認を行っています。お取引先と共に社会・環境への影響を最小限にし、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。

重点課題

CSRの取り組みにおけるお取引先への働きかけ

基本的な考え方

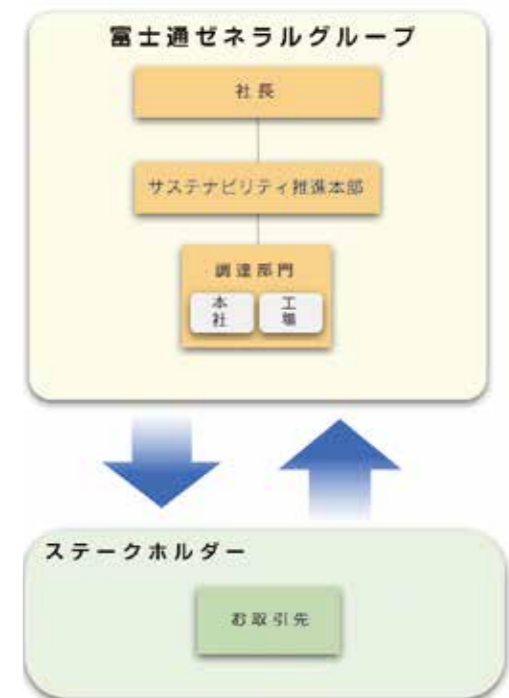
富士通ゼネラルグループは、CSRの取り組みを企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」をCSRの基本方針として推進しています。倫理・遵守に関する取り組みについては、内部統制の強化等、当社グループを挙げて対策を徹底しており、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション等についても、積極的な取り組みを展開しています。グローバル化のますますの進展に伴い、CSR活動の推進において自社のみならず、サプライチェーンまでも含めて社会的責任を果たしていくことが求められています。

当社グループは、お取引先と共にCSR活動をより一層推進していくために、2019年度に「富士通ゼネラルグループ CSR調達ガイドライン」を制定しました。また、現地のお取引先の工場に出向いて遵守状況の確認を行っています。

お取引先と共に社会・環境への影響を最小限にし、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。

推進体制

サプライチェーンまでも含めたCSR活動を推進することにより、社会・環境への影響を把握し、軽減するよう努めています。富士通ゼネラルグループでは、サステナビリティ推進本部が調達部門と連携して、CSRに関するサプライチェーンマネジメントの施策を審議、制定しています。



主な取り組み

CSR調達現地調査の実施

富士通ゼネラルグループでは、お取引先の工場を訪問してCSR現地調査を実施し、CSR調達ガイドラインの遵守状況を確認しています。2019年度には、中国3社、タイ3社に対してCSR現地調査を実施しました。

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。2019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。

今後もお取引先にも当社グループのCSRへの考え方をご理解いただき、共に力を合わせて健全なサプライチェーンを構築していきます。

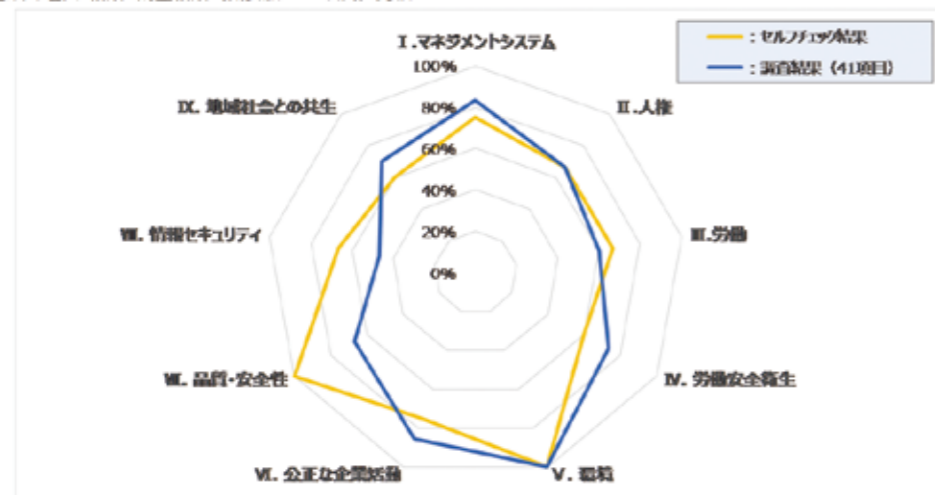
■ 2019年度 CSR監査結果

実施時期	実施先	実施内容
2019年11月	K社(中国)	41項目のアンケート調査および調査員による116項目の現地調査を行った結果、CSR上の問題点がないことを確認した。
	H社(中国)	41項目のアンケート調査および調査員による116項目の現地調査を行った結果、CSR上の問題点がないことを確認した。
	S社(中国)	41項目のアンケート調査および調査員による116項目の現地調査を行った結果、CSR上の問題点がないことを確認した。
2019年9月	H社(タイ)	41項目のアンケート調査および調査員による116項目の現地調査を行った結果、CSR上の問題点がないことを確認した。
	K社(タイ)	41項目のアンケート調査および調査員による116項目の現地調査を行った結果、CSR上の問題点がないことを確認した。

CSR調達 アセスメント質問表 集計結果

本レーダーチャートは、1.貴社にて回答いただきましたセルフチェック結果と調査結果（概要版：41項目）の比較 及び、2.セルフチェック結果と調査結果（詳細版：116項目）を示したものです。貴社CSR活動における強み・弱みを再確認し、継続的な向上に努めていただきますようお願いいたします。

セルフチェック結果と調査結果（概要版：41項目）比較



CSR調査結果 (イメージ)

CSR調達方針の共有

2019年にCSR調達ガイドラインを策定しました。このガイドラインでは、富士通ゼネラルグループの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。2019年度には、日本(22社)・中国(109社)・タイ(127社)のお取引先に対して、当社グループのCSRへの取り組みやガイドラインの内容について説明会を実施し、内容を周知しました。現在、お取引先から本ガイドラインへの同意確認書を回収しています。



タイでのお取引先向け説明会の様子

紛争鉱物への対応

富士通ゼネラルグループは、強制労働や人権侵害、紛争の助長に繋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。

社会貢献

富士通ゼネラルグループは、本業を通じた活動で、地域社会への貢献を推進しています。

重点
課題

コミュニティ貢献

基本的な考え方

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、ものづくりの楽しさを伝え、将来的にもものづくりへ携わる人材を育て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。

主な取り組み

次世代育成の推進

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

● 近隣小学校の社会科見学の受け入れおよび出前授業の実施（川崎本社での取り組み）

・社会科見学「町たんけん」受け入れ

小学校2年生を対象に、川崎本社内の当社歴史を学べる自発館見学、さまざまな空調実験施設見学、タイ工場現地スタッフとのTeamsでの会議体験、ショールームでの最新エアコン見学等の社会科見学を実施しました。子どもたちから「試験のやり方にビックリした」「タイの人と話せて嬉しかった」等の感想が寄せられました。



社会科見学の様子

・出前授業「自分を見つめて 未来を見つめて」

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、当社社員を小学校へ講師として派遣しました。

当日は、世界初の自動清掃フィルターの開発秘話、当社テレビコマーシャルの制作秘話をテーマに講演しました。講演だけでなく、エアコンの冷える仕組みのミニ実験や、テレビコマーシャルの制作舞台裏の映像を披露しました。子どもたちから、



出前授業の様子

「知的好奇心を活かした仕事に就きたい」「テレビコマーシャルをじっくり見てみたくなった」等の感想が寄せられました。

● プラント見学会の開催（株富士エコサイクルでの取り組み）

富士通ゼネラルグループで家電リサイクルを行っている株富士エコサイクルでは、プラント見学会を実施しています。

家電4品目（エアコン、冷蔵庫、洗濯機、テレビ）がどのように解体され、どのような再生材料が出てくるのかを学べます。

2019年度は近隣の学校や自治体の方々、約700名の見学を受け入れました。



プラント見学会の様子

● 特別支援学校の職場体験受け入れ（株富士通ゼネラルハートウエアでの取り組み）

株富士通ゼネラルハートウエアでは、同社の理念である「障がい者一人ひとりが、社会人として生きがいを持って働き、社会に貢献する喜びを創造する。」のもと、川崎本社周辺の障がい者の方々が、いきいきと働くことへの一助となるべく、職場体験実習・会社見学の受け入れを積極的に行っています。

職場体験実習は、特別支援学校の学生や教員、各企業・福祉事業所の指導員に向けて、1回4～8時間の実習を数日間にわたり実施しています。特別支援学校の学生（中学・高等部、支援機関登録者等）向けには、自分の特性を活かしつつ、卒業・退所後の進路を見極める指針となるような体験実習を行っています。各企業・福祉事業所の指導員や教員向けには、実際の作業体験とともに障がいを持つ社員への指導実習を実施しています。

参加者からは、「自分の特性を見極め、今後どのようなことを習得し、何を目標として頑張れば良いかとても参考になった」等の感想が寄せられています。

また会社見学は、特別支援学校の生徒・保護者・支援機関登録者の方を対象に1回1～2時間、最大20名程度で実施しています。会社を見学するだけでなく、受け入れ側となる会社と直接意見を交換することで、卒業・退所後の進路を検討するきっかけとなることから、参加者から「見学をさせていただいて特例子会社の取り組み内容を聞くことができました。また、就労に向けて貴重な意見を聞くことができ、とても勇気づけられました」等の感想をいただきました。

今後も、多くの障がいを持つ学生が将来について考えるきっかけとなるような支援を行っていきます。

● 幼稚園・小学校へのチャリティー活動（Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.での取り組み）

タイにある生産会社Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.では2020年2月にチャチェンサオ県の幼稚園・小学校でチャリティー活動を行いました。

当日は、当社社員と子どもたちが一緒に歌を歌ったり、ゲームをしたり、昼食に社員の手作り料理を提供し、子どもたちと楽しいひと時を過ごしました。

学校へはエアコンの寄付、社員から集めた寄付金の贈呈、学用品等の寄付、校舎の修繕など、学ぶための環境整備の支援を行いました。

これからも地域の発展や、子どもたちの健全な成長のための支援活動を続けていきます。



タイの幼稚園・小学校でチャリティー活動の様子

● 小学校へのチャリティー活動 (ABS Aircon Engineers Private Limited.での取り組み)



インドでの小学校へのチャリティー活動の様子

インドで空調設備の設計・施工・サービスメンテナンスを展開するABS Aircon Engineers Private Limited.では、小学生にお絵かき道具や科学キットを提供し、子どもたちが自主的に学習を行い、自分の考えを持ち、将来の可能性が広がるように支援活動を行いました。

● 少年ラグビーチームのサポート (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、プロのラグビー選手を目指す子どもたちをサポートしています。ラグビーユニオンIntrust Super Shute Shield Club Rugbyを介して、ラグビーリーグで最も活躍したプロ選手たちが推薦したジュニアクラブに対し寄付を行い、トレーニング機器の購入支援など、ジュニアクラブの活動に役立っています。これからは子どもたちがスポーツを楽しみながら成長し、また、ラグビークラブが繁栄することを願って、活動に協力していきます。



オーストラリアでのプロのラグビー選手を目指す子どもたちの様子

地域共生の推進

● 地域交流イベントの実施 (川崎本社での取り組み)



川崎本社内芝生広場でのサマーフェスティバルの様子

川崎本社敷地内にある芝生広場を開放し、毎年夏に地域交流イベント「サマーフェスティバル」を開催しています。

芝生の中心にやぐらを立て、地元町会による盆踊り、社員による模擬店、日本のプロサッカーチームである川崎フロンターレの選手を招いたイベント等を行っています。当社製品や川崎フロンターレグッズが当たる福引抽選会では、大盛り上がりとなっています。近隣の方々からは「今年はいつ？」という問い合わせもあり、2019年には雨模様の中でしたが、2日間で約4,300人のお客様にご来場いただきました。本イベントは1956年から開催しています。

● かながわSDGsへの参画 (川崎本社での取り組み)

富士通ゼネラルは神奈川県が推進する「かながわSDGsパートナー」に参画しています。

「かながわSDGsパートナー」は神奈川県がSDGs推進に資する事業を展開している企業の取り組み事例を県が登録し、県が発信するとともに、登録企業と県が連携してSDGsの普及啓発活動を広げることを目指しています。



「かながわSDGsパートナー」登録式の様子

● 行政および地域企業・市民団体との対話 (川崎本社での取り組み)

川崎本社のある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2014年から参画しています。

地域社会の一員として、高津区の自然の特性を活かし、市民協働で、「生活の質」を問い直し、高めながら、自然の脈いともある持続可能な循環型都市「エコシティたかつ」の再生と創造を目指しています。

2019年度は「エコシティたかつ」メンバーによる川崎本社の見学会を行いました。



「エコシティたかつ」メンバーによる川崎本社の見学会の様子

● 体育館の貸し出し（川崎本社での取り組み）



川崎本社近隣にある富士通ゼネラル体育館内部の様子

富士通ゼネラル健康保険組合所有の体育館を40年以上前から、市民へ開放しています。市民の皆様が、バスケットボール、フットサル、バドミントンなどに活用しています。2019年度は、約19,000人の市民の方々に利用していただきました。

● 地域美化運動の実施

富士通ゼネラル各事業所（川崎本社、松原、浜松、青森）および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高め、地域に貢献するための活動として清掃活動を定期的に行っています。

また、タイにある生産会社Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.やFGA (Thailand) Co.,Ltd.においても清掃活動を行っています。



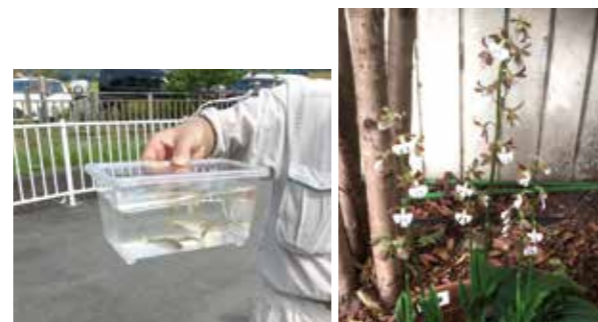
清掃活動の様子

（左：タイ国内での清掃・ボランティア活動、右：川崎本社周辺の清掃活動）

● 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、敷地内に“ビオトープ”を開設し、静岡県版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、マツカサガイを保全しています。

また川崎本社では、環境省から準絶滅危惧種、神奈川県では絶滅危惧Ⅱ類に指定されている希少植物のエビネの保全、繁殖活動を行っています。



希少生物の保護・育成の様子（左：ヤリタナゴ、右：エビネ）

● 環境保全活動への参画（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、2019年8月にボランティア休暇を利用して、South Australia州 Worrina Coveの植林イベントに参加してきました。

1900年代の開拓で自然が失われてしまった土地にさまざまな種類の樹木を植えることで絶滅危惧種の野生生物の生息地を広げる活動です。



オーストラリアでの植林イベントの様子

福祉・支援

【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）



オーストラリアで行われた式典の様子

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、寄付活動を行っています。エアコン販売台数1台あたり3AUDを寄付、これまでの13年間で840万AUD以上を寄付しています。

またボランティア活動は、チームビルディングという、部署ごとや社員同士の結束を強める目的で、10人程度のグループを作って行っています。2019年10月には、病院の小児向けの宿泊施設で、子どもたちやその家族へ食事を作り、一緒に食卓を囲みながら子どもたちと交流しました。



病院の小児向けの宿泊施設でのボランティア活動の様子

● 「Australia's Biggest Morning Tea」、「Wish You were Here」を通じた寄付活動とボランティア活動（Precise Air Group (Holdings) Pty Limited.での取り組み）

富士通ゼネラルグループ会社で、オーストラリアの空調機サービスメンテナンス会社であるPrecise Air Group (Holdings) Pty Limited.では、Employee donation matching / Cancer Councilが主催する「Australia's Biggest Morning Tea」や、難治がん治療(膵臓がん)の研究に寄与することを目的に設立された団体「Wish You were Here」に約650千円の寄付を行いました。



Employee donation matching / Cancer Council 主催の「Australia's Biggest Morning Tea」

● 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)

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。

支援が必要とは、生命を脅かす病気と闘っている、身体的および知的障がいがある、家庭内暴力や恵まれない環境で苦しんでいる子どもたちです。Fujitsu General New Zealand Ltd.は本社がある、ウェリントンでのイベントに毎年、社員が参加しています。



ニュージーランドでのチャリティーイベントの様子

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す。

そのため空調機器メーカーとして、患者支援団体2団体へのサポートを行っています。

- ・「AsthmaNZ」：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
- ・「Sensitive Choice Program」：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

喘息とアレルギーを意識した製品の特定に役立つよう、地域社会に配慮した企業は、パッケージに「センシティブチョイス」という青い蝶の記号を使用しています。

● 乳がん研究財団本部への寄付と社内での取り組み (Fujitsu General America, Inc.での取り組み)



アメリカでの寄付の様子

アメリカの販売会社Fujitsu General America, Inc.では、2019年11月ニューヨーク市の乳がん研究財団本部へ4,450US\$を寄付しました。

Fujitsu General America, Inc.では、乳がん撲滅のためのイベントを社内でも開催しています。

● タイ全国の幼稚園、学校、病院等へのエアコンの寄付と社会貢献活動 (Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.での取り組み)

タイの生産会社Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.では2019年度にタイ全国の幼稚園、学校、病院等へ合計1,200台のエアコンを寄贈しました。

またFujitsu General (Thailand) Co., Ltd.では毎年「Smile Community Project」という社会貢献活動を行っています。7回目となる2019年は、9月にバンコクより少し北のチャオプラヤ川の中にあるクレット島という島で活動を行い、約500人の社員が参加しました。消火器の寄贈と島各所への設置、医療機関へ車いすなどの寄贈、社員による島全体の清掃などの活動を行った後に、島の料理を食べたり、島内を観光したり、参加した社員は楽しみながら、タイ社会への奉仕活動を行うことができました。



タイでの消火器寄贈の様子

● 中国の工場周辺の学校、病院、老人ホーム等への空気清浄機の寄付 (富士通将軍(上海)有限公司での取り組み)

中国の生産会社富士通将軍(上海)有限公司では2019年度に工場周辺の学校、病院、老人ホーム等へ空気清浄機600台を寄贈しました。

● 献血協力 (川崎本社、Fujitsu General America, Inc.での取り組み)

富士通ゼネラル川崎本社では日本赤十字社、神奈川県赤十字血液センターによる「社内献血」を、毎年行っています。

2018年度は79人、2019年度は65人の社員が参加しました。またアメリカの販売会社Fujitsu General America, Inc.でも、「社内献血」活動を行っています。



献血協力の様子 (左：川崎本社、右：Fujitsu General America, Inc.)

● エコキャップ活動 (川崎本社での取り組み)



エコキャップ活動の様子

川崎本社構内では、ペットボトルキャップをNPO法人「世界の子どもにワクチン」を日本委員会へ寄付し、世界の子どもたちへのポリオワクチン購入に充ててもらっています。2013年度から2019年度までの累計で約1,300人分のポリオワクチン購入に充てられました。

● 経団連自然保護基金への寄付

公益信託経団連自然保護基金では、基金を通じた発展途上国や日本国内の自然保護活動への支援、企業における自然保護活動の促進など、さまざまな支援が行われています。当社グループはその趣旨に賛同し、2013年度より継続して寄付を行っています。

● 被害への支援

2019年の台風19号で被災された方々の、被災者救済および被災地復興にお役立ていただくために、社会福祉法人中央共同募金会を通じて義援金700万円の寄付を行いました。

また災害救助法適用地域にお住いの個人のお客様が所有し、被害を受けた当社家電製品について、修理見積診断料および出張料を無料にするなどの、特別修理対応を行いました。

株主・投資家とのかかわり

富士通ゼネラルグループは、企業理念に掲げた「-共に未来を生きる-」の精神にのっとり、株主・投資家の皆様からの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進していきます。この一環として、建設的な対話の機会をできる限り確保するとともに、決算をはじめとする情報を適時・適切に開示します。

重点
課題

株主・投資家との対話

基本的な考え方

当社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・投資家の皆様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。

推進体制

富士通ゼネラルグループにおける株主・投資家の皆様との対話は、担当取締役が統括し、広報IR室および財務経理統括部が随時情報交換を行うなど連携して対応します。

当社は、株主総会における情報提供・質疑応答や、機関投資家・証券アナリスト向け説明会開催と合理的な範囲での機関投資家との個別面談のほか、ホームページにおける中期経営方針や決算情報等の提供に積極的に取り組み、株主・投資家の皆様への当事業に対する理解促進に努めます。対話において把握された意見は、経営陣幹部に定期的にフィードバックを行うとともに、必要に応じ、取締役会に報告を行います。

これらの活動を行うにあたり、株主・投資家の皆様との対話を行う担当者は、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を遵守のうえ、適切に対話を行います。

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様との貴重な対話の場であると考えています。株主総会は原則として集中日を避けて開催し、招集通知は開催日の約3週間前に発送しています。また、株主が適切かつ円滑に議決権を行使できるよう、インターネットによる議決権行使の対応、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知（要約）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、投資家の皆様に適時・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、2019年度は経営トップによる欧州への海外投資家訪問も実施しました。また、四半期ごとの決算発表時には、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。

株主・投資家に向けた情報開示



統合報告書

● 統合報告書の発行

2019年10月に富士通ゼネラルグループの中長期的な価値創造への考え方と取り組み状況をまとめた「統合報告書」を発行しました。この冊子では、財務情報に加え、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを中心とする非財務情報を簡略的にまとめています。

Web

詳細については、当社Webサイトをご覧ください。
統合報告書
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/report/index.html>



● Webサイトでの情報開示

富士通ゼネラルでは、当社Webサイト「IR情報（株主・投資家の皆様へ）」にて、株主・投資家の皆様へ情報を開示しています。同ページでは、決算短信・決算説明資料、中期経営計画の説明資料、有価証券報告書、株主総会資料（招集通知、報告書、決議通知）、適時開示情報、統合報告書などを掲載し、タイムリーな情報発信を行っています。

Web

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>

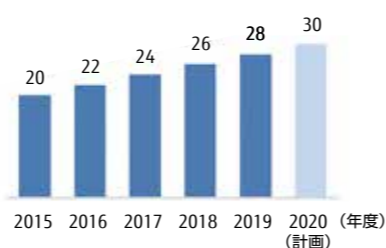


株主還元

株主還元については、株主の皆様への安定的かつ継続的な利益還元を図ることを基本方針としています。2019年度の配当は、今後の空調機事業強化に向けた特別損失の計上等により親会社株主に帰属する当期純利益は減益となりましたが、当社の利益配分の基本方針に基づき、前年度に比べ1株につき2円増配の年間28円（9期連続の増配）としました。

今後の株主還元の目標としては、高い利益水準でも配当性向30%以上を維持することを目指します。

1株あたり配当額（円）



主な取り組み

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やIRカンファレンスへの参加は見送り、テレフォンカンファレンス等を活用したIR活動に努めています。



Environment

- ・ 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

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ひとりの行動により先行した取り組みを追求していきます。

行動指針

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

● 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応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。持続可能な社会を実現するために、中期的に達成すべき目標を全社員が共有し、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. お客様や社会のための活動

国内における当社製品の使用によるCO₂排出量を2030年度までに28%削減（2013年度比）

環境負荷低減に寄与するとともに、省エネ性に優れた高付加価値エアコンの開発力を高め、商品力強化を推進するために、2030年度までに国内における当社エアコン1台使用時の平均CO₂排出量28%削減（2013年度比）を目指します。なお、海外向けエアコンについても、省エネ性をさらに高めた製品の開発を進め、環境負荷低減に努めていきます。

2. 自らの環境負荷低減のための活動

当社グループ全体の事業活動に伴うCO₂排出量を2030年度までに30%削減（2013年度比）

全事業プロセスに潜在するムダを削減するとともに、プロセスを見直すことによる改善・改革などを進め、2030年度までに連結売上高原単位で30%のCO₂排出量削減（2013年度比）を目指します。

環境

● 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。

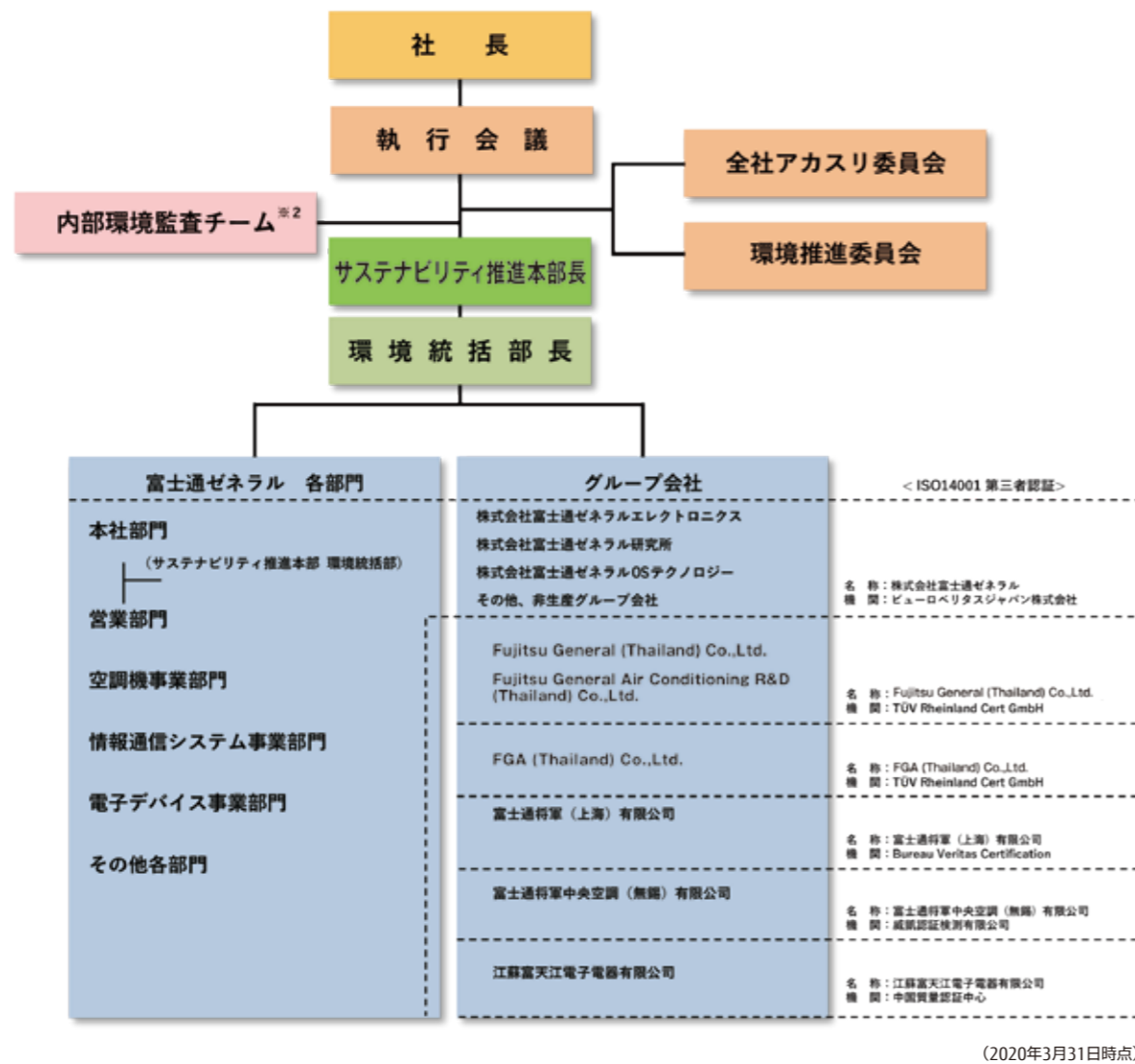
	取り組みの柱	テーマ	重点取り組み	活動指標	2022年度までの目標	2019年度実績	活動に関連するSDGsゴール
お客様や社会のための活動	温暖化対策	CO ₂ 削減貢献量の拡大	新冷媒への切り替え	低GWP冷媒への切り替え (パッケージ、マルチ、ルームエアコン)	対象機種全てをR32へ切り替え	171機種切替完了	
	資源循環	資源の有効活用	商品力の向上	標準化室外機への転換率	90%以上	重点機種（8機種）のサイズ縮小完了	
	化学物質管理	環境負荷の少ない部材調達への推進	サプライチェーンの管理体制強化	CSR調達体制の構築・強化	CSR調達方針の策定 CSR監査の実施 全取引先からの同意書取得率100%	取得率：59%	
				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	96%	
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：11%削減 海外：12%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：49%削減 海外：28%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	28%削減	
			製品の倉庫間移動の削減 (国内)	倉庫間移動に伴うCO ₂ 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 ₂ 排出量の削減	1.91 (t-CO ₂ /千台)	1.91 (t-CO ₂ /千台)	
			再生可能エネルギーの利用拡大	再生可能エネルギー利用率	使用電力の5%以上	0.8%	
	資源循環	資源利用の合理化	徹底したムダ取り	アルミ材廃棄ロスの削減	購入量に占める廃棄ロス比率 75%削減 (2016年度比)	32%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)	50%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：12%削減 海外：11%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：92% 海外：91%	
				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：19%増加 海外：19%削減	
				分解・選別能力の追求 (有価品の価値向上)	混合回収割合22%以下	31%	
				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	3件削減完了	

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、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、環境経営を推進しています。当社グループ内では、日本国内および海外販売会社が第三者による統合認証を取得しており、グループが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、各社（工場）単位で環境マネジメントシステムを構築。第三者認証を取得して環境経営を推進しています。



(2020年3月31日時点)

※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の単位毎に編成。

● 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と、海外販売会社でひとつの認証を取得している統合認証と、独自に国際規格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、取り組みの活動計画を策定しています。取り組みの結果、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。

2019年度は、環境マネジメントシステムを周知教育の強化によって、より一層の社内への定着を図るとともに、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に取り組みました。

なお、EMSの外部監査および内部監査の結果で不適合と指摘された事項は全て是正処置を完了し、また改善すべき観察事項と指摘された事項については、見直しポイントを明確にすることで、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

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

2015年版の導入から3年目となった2019年度の内部監査では、①PDCAサイクルがしっかりと回っているか、②過去の外部監査・内部監査での指摘事項への対応、③未達成内容についての振り返りとリカバリーが行われているかに重点を置き、「本業＝環境活動」という認識を踏まえて臨みました。その結果、遵守義務（法基準）に関わる「不適合」が指摘されましたが、いずれも是正措置が完了しています。

■ 2019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	20
その他の環境リスクに関する不適合	24

外部監査の実施と結果

2019年8～9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と、海外販売会社に対して、ISO14001：2015年版規格に基づく2年次の維持審査が行われました。その結果、国内の工場・営業拠点において遵守義務（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。さらに、同じ遵守義務を持つ関係部門に対しても、現状調査と水平展開を図りました。

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2年次の維持審査が行われ、認証を維持しています。

■ 2019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	2
その他の環境リスクに関する不適合	5

● 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、お取引先のご協力のもと、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。

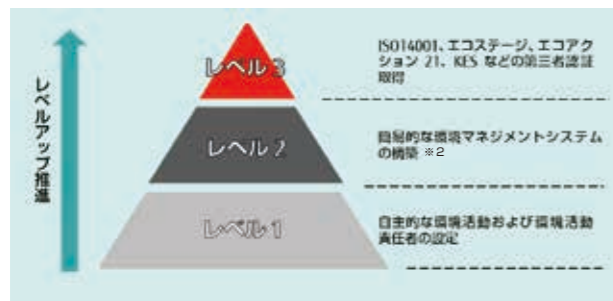
グリーン調達基準に基づく調達活動

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、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。

■ 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 ^{※1}	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 ₂ 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。お取引先の環境マネジメントシステム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が、レベル1・2のお取引先に対しても環境マネジメントシステムの構築・運用を支援しています。

製品含有化学物質管理システム（CMS^{※3}）の構築

製品含有化学物質に関する法規制遵守を確実にするため、お取引先にJAMP^{※4}の「製品含有化学物質管理ガイドライン」に基づくCMSの構築をお願いしています。お取引先のCMSについては、富士通ゼネラルグループの監査員がお取引先を訪問して構築および運用状況を確認し、必要に応じてレベルアップを支援しています。

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

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



※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
 ※3 化学物質管理システム（Chemical substances Management System）の略
 ※4 アーティクルマネジメント推進協議会（Joint Article Management Promotion consortium）の略

活動内容

重点課題 ① 気候変動への対応

基本的な考え方

地球温暖化が要因と考えられる気候変動の抑制には、富士通ゼネラルグループの事業の全ての領域において、温室効果ガス（とりわけCO₂）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能向上や、事業活動におけるエネルギー使用量の削減、さらに太陽光発電などの再生可能エネルギーの利用拡大などにより、温室効果ガスの排出抑制を推進しています。

主な取り組み

製品使用時のCO₂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、省エネ性能を向上した製品を開発し、お客様にご提供することが、温室効果ガス排出量の削減に繋がり、持続可能な社会へ貢献できると考えています。

● 省エネ性能の追求

新規開発する製品の省エネ性能の向上を図った結果、2019年度に開発・販売した日本向けエアコンの製品使用時CO₂排出量は、2013年度比で4.8%削減しました。今後もさらなる省エネ性能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。

● 事例紹介

欧州向け天井吊り下げシリーズエアコン（ABYG24KRTA）

【業界トップレベル[※]の期間消費効率を実現】

室内機の形状を変更し熱交換器の設置スペースを拡大することで、製品本体のサイズを大型化することなく、従来の機種よりも大型の熱交換器を搭載することが可能となり、業界トップレベルの期間消費効率（SEER）6.20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（2020年2月時点）

事業活動におけるCO₂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CO₂排出量を2030年度までに連結売上高原単位で30%削減（2013年度比）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、輸送効率の改善、また、社員一人ひとりが日常の業務プロセスを見直してムダを削減するとともに、改善効果のある事例を他部門にも展開するなどの取り組みを推進しています。2019年度は、開発拠点での新棟稼働や新工場の立ち上げなどにより、CO₂排出量は2013年度比で約8.6%増加しました。

● 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利用を推進しています。Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co.,Ltd.では、2019年8月、屋上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、同社で使用する電力の約5%を再生可能エネルギーに切り替えることが可能になり、2020年3月までに41トンのCO₂排出量を削減しました。年間では62トンのCO₂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。



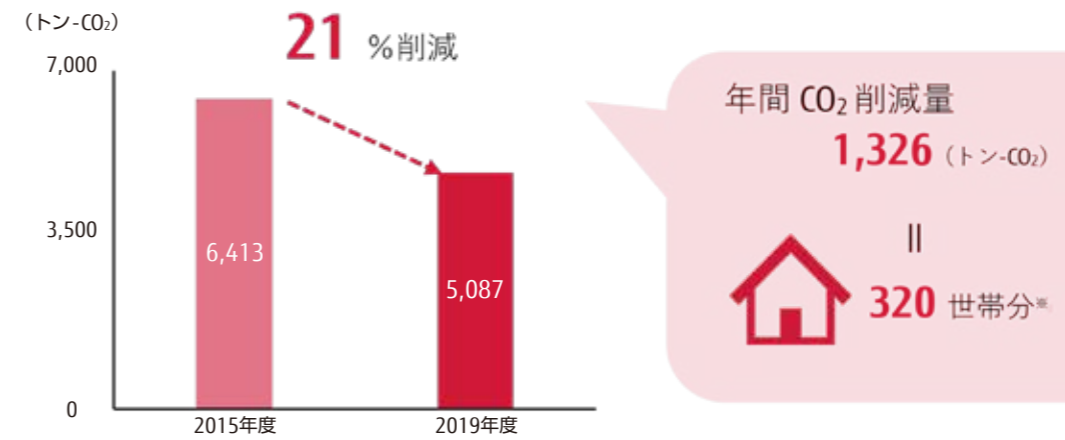
Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co.,Ltd.の屋上に新設した太陽光パネル

年間 CO₂ 削減量
62 (トン-CO₂)
||
15 世帯分*

*一世帯あたりの年間CO₂排出量=約4,150 kg-CO₂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、2018年度確報値)

● 空調機器評価試験設備の電力削減

空調機器の性能評価を行う試験室では、室内機側と室外機側で温度条件を変動させ、冷房・暖房性能を測定することから多くの電力を消費します。川崎本社にある試験室では、試験準備作業で使用していた消費電力の高い調和機を、省エネ性能の高い家庭用ルームエアコンやスポットクーラーに変更するとともに、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徹底しており、2019年度には2015年度比で1,326トンのCO₂排出量（21%）を削減することができました。2019年度からは、海外の試験設備でもこの活動を開始しています。



空調機器評価試験設備の電力削減効果

● 出張の効率化

富士通ゼネラルグループでは、積極的にITを導入・活用することにより出張回数を削減し、環境負荷低減を図る取り組みを行っています。2019年度は前年度に国内全拠点および海外拠点の駐在員を対象に導入したOffice365の活用拡大を図りました。特に、2020年3月以降は新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策として、国内外への出張取り止めや在宅勤務を推進したため、リモート会議定着に向けた取り組みが一気に加速するとともに、通勤や出張に伴うCO₂の排出量削減効果をもたらすことに繋がりました。



Web会議の様子

● 長距離トラック配送の削減

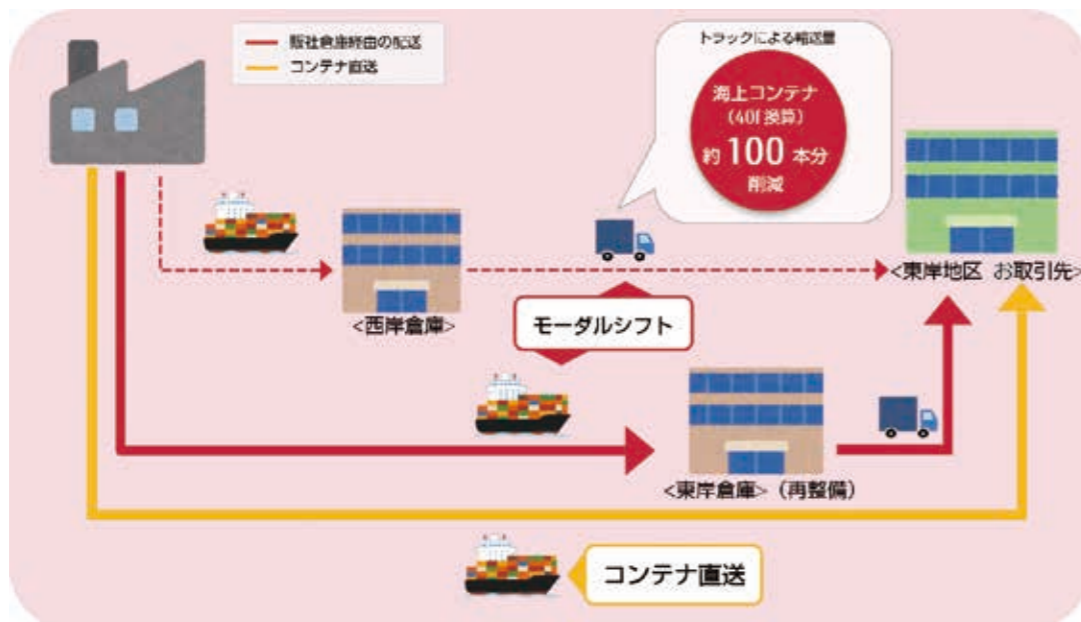
富士通ゼネラルグループでは、国内外で長距離配送の削減による輸送効率の改善に取り組んでいます。北米地域では2017年からロジスティクスの徹底的な見直しに着手しています。従来は、西岸倉庫から東岸お取引先までトラックによる長距離配送が多く発生していましたが、東岸倉庫を再整備し在庫保有能力を向上させることなどにより、生産拠点から東岸倉庫まで海上輸送する方法への切り替えを進めています。このモーダルシフトの取り組みによって、2019年度は2016年度比で40フィートコンテナ約100本相当分の長距離トラック配送を削減しました。

さらに、大手取引先倉庫へのコンテナ直送にも積極的に取り組んでおり、2019年度は北米地域販売の26%に達しています。

【従来】



【対応】



重点課題 2

資源の効率的利用

基本的な考え方

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たいと考えており、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、また、使用済み製品のリサイクルやリユースの取り組みを推進しています。

主な取り組み

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利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、部品点数の削減等の省資源化設計を推進しています。

● 事例紹介

インド向け 冷房専用エアコン (A0GG18CPTA-B)

【従来比 約15%の軽量/コンパクト室外機を実現 (重量▲13%、容積▲17%)】

従来の冷房専用エアコンの室外機要素部品の設計を一から見直し、冷房専用エアコンに重要な高外気温時の冷房能力を向上させつつ、従来比約15%のコンパクトな室外機を実現しました。

(主な軽量化/コンパクト化の内容)

- ・ 圧縮機重量 : 14%の削減
- ・ 熱交換器重量/容積 : 10%の削減
- ・ 室外機重量/容積 : 重量13%/容積17%の削減



コンパクトな室外機の実現

【省冷媒化】

室外機の熱交換器の構造と容量を見直し、当社従来機種比で約18%の省冷媒化を実現しました。

(当社試算のモデルケースの場合、従来850g使用していた冷媒量を700gに削減しました。)

従来機種
使用冷媒量
850g

新機種
使用冷媒量
700g



使用材料の廃棄ロス削減に対する取り組み

タイ、中国の富士通ゼネラルグループ各生産拠点では、製品生産時に発生する原材料の廃棄ロスを削減するため、生産設備・金型の保全管理を推進しています。特にエアコンの主要原材料であるアルミと銅の加工工程で使用する設備の管理を徹底しており、2019年度は2016年度比でアルミが31.8%、銅が49.6%の廃棄ロスを削減することができました。

重点課題 3 水、廃棄物の削減

基本的な考え方

生命の源であり日々の暮らしに欠くことのできない水資源は、気候変動や森林伐採、また、人口増加などの影響により、世界的な枯渇リスクにさらされています。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社会の持続可能な発展に貢献するため、廃棄物を貴重な資源と捉え、分別・回収・処理を徹底しています。

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えい水の再利用、雨水の利用などの取り組みを行っています。2019年度は2013年度比で国内生産拠点では12%、海外生産拠点では11%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。より一層の水使用量削減を目指して、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応策を検討しています。

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・処分の徹底に取り組んでいます。

2019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19%削減できましたが、国内生産拠点では生産台数の増加により、19%の増加となりました。



※富士通ゼネラルエレクトロニクスにおける廃棄物分別収集の様子

重点課題 4 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、法規制等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排出削減

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管理徹底と排出量削減に取り組んでいます。



※MSD：製品安全データシート

富士通将軍（上海）有限公司における化学物質管理の様子

化学物質情報の入手

富士通ゼネラルグループでは、お取引先に対し、部品・部材の含有化学物質の調査を行っています。

調査は、製品含有化学物質情報伝達スキーム「chemSHERPA*」に準じて実施し、お取引先に対して説明会を実施しています。入手した情報は社内システムにより当社グループ内で共有するとともに、管理を徹底しています。



富士通将軍（上海）有限公司におけるお取引先への説明会の様子

*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。

重点課題 5 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*に指定されている希少な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（静岡県RDB準絶滅危惧）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き物の種類も年々増加しています。

また、2019年9月には、浜松市がヤリタナゴ保全事業の一環として地元の小学生と共に整備中のビオトープに、浜松事業所で繁殖したヤリタナゴを放流する放流会を行うなど、ビオトープを通じた交流の輪が広がっています。

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。



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、その他の生き物

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

Web <https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/business/biodiversity/index.html>



*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。

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

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。

社員一人ひとり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。社員一人ひとり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。

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社員へハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョンに関するe-learningを行い、基礎知識から具体例を交えて教育し、理解を深めました。そのほか、川崎本社管理職向けに外部講師を招いた講演会の実施、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。

お取引先への人権啓発活動の実施状況

2019年CSR調達ガイドラインを策定し、富士通ゼネラルグループのCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、当ガイドラインの内容に基づいた調査への同意をお願いしています。

2019年度には、日本（22社）・中国（109社）・タイ（127社）のお取引先に対して、当社グループのCSRへの取り組みやガイドラインの内容について説明会を実施し、その内容を周知しました。

また、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。

セルフチェックとしてCSRアセスメント調査票をお取引先へ送信し、その回答結果を基に、実際に現地に出向いて実態調査を行っています。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。

2019年度は6社（中国3社、タイ3社）の調査を実施し、CSR上の問題がないことを確認しました。

人権侵害への対応

● 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等を通じて、社員へ周知しています。

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

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

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

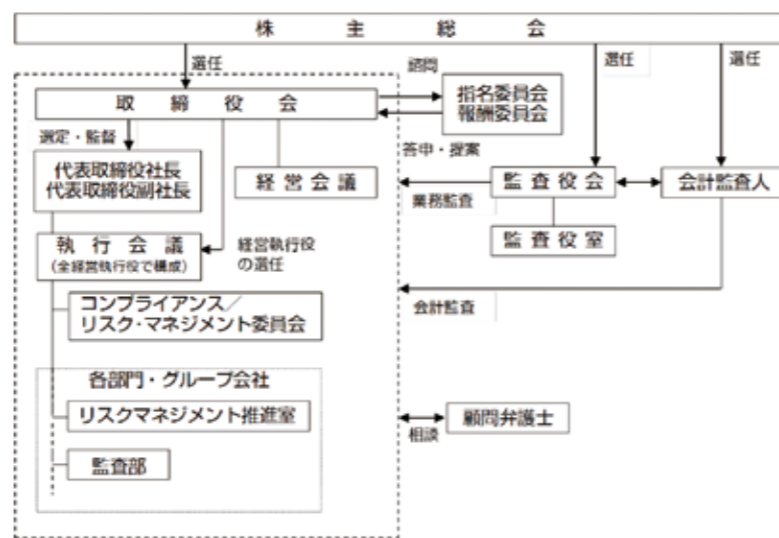
コーポレートガバナンス体制

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。

2020年6月末現在における役員構成は、取締役10名（うち4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。業務執行につきましては、全経営執行役で構成される執行会議（原則として毎月3回開催）において業務執行上の具体的重要事項を審議・決定し、特に重要な事項については取締役会に付議しています。なお、2019年度は取締役会を13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、会長・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管理職の聴取・報告を年13回実施し、内外拠点の往査も年15箇所を実施しました。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

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、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10名、うち社外取締役は女性1名を含む4名）を適正と考えています。

経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名

社内取締役および経営執行役については、富士通ゼネラルグループの企業理念を理解・体現し、人格・見識に優れ、業務上の専門知識と全社的な視点に立って任務を遂行する資質を兼ね備えた人物を候補者としています。

経営陣幹部については、取締役としての資質に加え、会社を牽引するリーダーシップや決断力等を総合的に勘案して選任しています。

社外取締役については、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行っていただける人物を候補者としています。

監査役については、人格・見識に優れ、会社経営や当社の業務に精通した人物、または会計等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物を候補者としています。

なお、取締役・経営執行役候補者の指名および経営陣幹部の選解任については、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審議の上、取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定します。監査役候補者の指名については、独立社外取締役から事前に助言を得た後、監査役会の同意を得た上、取締役会で審議・決定します。また、重大な不正や法令・定款違反があった場合、会社業績等の評価を踏まえその機能を十分発揮していないと認められる場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が発生した場合に、指名委員会において経営陣の解任について審議を行うこととしています。

監査役会の役割

監査役会は、監査役3名（うち2名が社外監査役）で構成されています。

常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、社内の情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証しています。

社外監査役は、監査体制の独立性および中立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていることを自覚し、積極的に監査に必要な情報の入手に心掛け、得られた情報を他の監査役と共有することに努めています。

監査役は、取締役会に出席し、必要に応じて意見表明を行っています。また、監査計画に基づき、執行会議等の重要な会議への出席、重要書類の閲覧、取締役・経営執行役・各部門管理職の聴取、内外拠点の往査を実施し、課題等について、随時、提言を実施しています。

また、四半期毎に、社長との面談、社外取締役との意見交換会を実施しています。監査役会は、これらの各監査役の活動を踏まえ、監査報告書を作成しています。

また、常勤監査役の選定及び解職・監査の方針、業務および財産の状況の調査の方法その他監査役の職務に関する事項の決定などを主な職務としています。

会計監査人の選任

監査役会は、株主総会に提出する、会計監査人の選任及び解任並びに再任をしないことに関する議案を決定します。

それにあたり、監査役は、年9回、会計監査人から監査状況の聴取や意見交換を実施し、また執行部門からも情報を得て、会計監査人の監査体制、専門能力、独立性、品質管理体制、監査費用の合理性について、法令および監査役会が定めた基準に照らして、評価を行い、決定を行っています。

役員報酬

① 役員の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

a. 役員報酬の基本方針

当社は、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。

b. 報酬制度の内容

役員報酬は、職責および役職に応じ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へのインセンティブを与える「譲渡制限付株式報酬」によって構成されています。

<基本報酬>

すべての取締役および監査役を支給対象とし、その支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じて月額で定額を決定しています。その総額は、それぞれの報酬総額（取締役13名（うち社外取締役4名）：年額6億円（うち社外取締役分5,000万円）、監査役3名（うち社外監査役2名）：年額1億円）の範囲内において決定することが、2017年6月20日開催の第98期定時株主総会において承認されています。

<賞与>

業務執行を担う取締役を支給対象とし、1事業年度の業績を反映した賞与を支給しています。賞与の具体的な算出方法

は、当社グループの中期経営計画に掲げ、透明性・客観性のある連結営業利益を指標とし、当期の業績達成度合いに応じて支給額を決定しています。また、支給総額を定時株主総会に提案し、承認を得ています。

当事業年度に係る連結営業利益の目標数値は17,500百万円、実績は14,941百万円となり、業務執行取締役7名を対象に75百万円の賞与を支給することが、2020年6月17日開催の第101期定時株主総会において承認されています。なお、賞与の支給割合は、支給総額の概ね20%程度となっています。

<譲渡制限付株式報酬>

当社では、役員報酬制度の見直しの一環として、当社の取締役（社外取締役を除く）に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。譲渡制限付株式の付与のための報酬として、取締役（社外取締役を除く）に年額1億円以内の報酬を支給することが、2020年6月17日開催の第101期定時株主総会において承認されています。なお、第101期定時株主総会が終了した時点で対象となる取締役（社外取締役を除く）の員数は6名です。

c. 報酬決定プロセス

当社は、報酬決定プロセスの透明性および客観性、役員報酬の体系および水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である報酬委員会を設置しています。

報酬委員会は、「報酬委員会規程」において、委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とすることとしています。

なお、当事業年度において報酬委員会を3回開催し、外部機関の客観的データを活用した報酬水準の妥当性の検証のほか、賞与の算定基準、譲渡制限付株式報酬制度の導入について検討し、取締役会に答申しています。

取締役会は、報酬委員会からの答申を受け、役員賞与額および譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議し、株主総会に諮っています。

また、監査役の報酬決定プロセスについては、2017年6月20日開催の第98期定時株主総会で定められた「年額1億円以内」の限度において、監査役の協議により決定しています。

② 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 (人)
		固定報酬 (基本報酬)	業績連動報酬 (賞与)	
取締役 (社外取締役を除く)	391	315	75	9
監査役 (社外監査役を除く)	20	20	—	1
社外役員	46	46	—	7

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マネジメントを実施し、「コンプライアンス/リスクマネジメント委員会」での審議を通じて、事業に大きな影響を与えるリスクの予防や抑制を図っています。

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）に開催される「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。

2019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」など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への取り組み

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、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部門責任者・リーダー層への研修実施により意識向上を図るとともに、下請法、景品表示法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令についての説明会や、ハラスメント、情報漏洩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。

● 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、インフルエンザ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、防災啓蒙活動、各重要業務のBCP（事業継続計画）訓練などを継続実施しています。

● 災害発生時の初動対応訓練

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

● BCP訓練

当社の各種製品の出荷、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、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。

● 新型インフルエンザなど感染症への対応

当社は、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きます。

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

詳細については当社Webサイトをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に関する当社の対応について

Web <https://www.fujitsu-general.com/jp/info/fgl20200413/index.html>



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、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（抜粋）

・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が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。

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部門責任者・リーダー層への研修実施により意識向上を図るとともに、下請法、景品表示法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令についての説明会や、ハラスメント、情報漏洩の未然防止に向けた研修等を実施しています。2019年度は、8回のe-learning研修を実施しました。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4回のe-learning研修を実施しました。

■各研修の実施状況

	2019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

【技術者倫理教育】

富士通ゼネラルグループはFUJITSU GENERAL Wayの企業理念の中で「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むこと」と定めています。昨今の大手企業による「品質データ改ざん問題」や「不正検査問題」が発生しましたが、当社では「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」ために、外部講師を招聘し「技術者倫理教育」研修を開催しています。

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（下請け代金遅延等防止法）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、各拠点における贈収賄防止規定を制定し、遵守しています。

さらに、お取引先に対しては、CSR調達ガイドラインの内容に基づき、当社のCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、またCSR監査等の現地調査を行い、遵守状況を確認しています。

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。

ガイドライン対照表

GRI「GRIスタンダード」対照表

「Webにて掲載」と記載されているデータについては、こちらをご覧ください。

・社会データ
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/data.html>

・環境データ
<https://www.fujitsu-general.com/jp/environment/data/index.html>



● 100シリーズ (共通)

GRI 102：一般開示項目 2016		
1. 組織のプロフィール		掲載ページ
102-1	組織の名称	裏表紙
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P.11-12,35-39
102-3	本社の所在地	裏表紙
102-4	事業所の所在地	記載なし
102-5	所有形態および法人格	裏表紙
102-6	参入市場	P.11-12,35-39
102-7	組織の規模	P.11-12
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	(データ：Webにて掲載)
102-9	サプライチェーン	P.68-70
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P.31-33,35-39,83-97,99-108
102-12	外部イニシアティブ	P.31-33
102-13	団体の会員資格	P.31-33
2. 戦略		掲載ページ
102-14	上級意思決定者の声明	P.5-8,13-14
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P.5-8,13,26-28,84-86,105-106
3. 倫理と誠実性		掲載ページ
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P.1-4,15-17,107-108
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P.99-100,107-108
4. ガバナンス		掲載ページ
102-18	ガバナンス構造	P.101
102-19	権限移譲	P.25
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P.25
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P.25
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P.101-103
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P.101
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P.101-103
102-25	利益相反	P.101-103,107-108

4. ガバナンス (続き)		掲載ページ
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P.25
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P.27-28
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P.101-103
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P.25-26,87-88,105-106
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P.25,87-88,105-106
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P.88
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P.25
102-33	重大な懸念事項の伝達	P.25,87-88,101-103,105-106
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P.88
102-35	報酬方針	P.103-104
102-36	報酬の決定プロセス	P.103-104
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	P.103-104
102-38	年間報酬総額の比率	機密保持上の制約により省略
102-39	年間報酬総額比率の増加率	機密保持上の制約により省略
5. ステークホルダー・エンゲージメント		掲載ページ
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	P.29
102-41	団体交渉協定	P.60
102-42	ステークホルダーの特定および選定	P.29
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P.29-30
102-44	提起された重要な項目および懸念	P.30
6. 報告実務		掲載ページ
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	P.10
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P.10,26
102-47	マテリアルな項目のリスト	P.26-28
102-48	情報の再記述	該当せず
102-49	報告における変更	該当せず
102-50	報告期間	P.10
102-51	前回発行した報告書の日付	該当せず
102-52	報告サイクル	P.10
102-53	報告書に関する質問の窓口	P.10
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	P.10
102-55	GRI内容索引	P.109-116
102-56	外部保証	該当せず

ガイドライン対照表

GRI 103 : マネジメント手法 2016		掲載ページ
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P.26-28
103-2	マネジメント手法とその要素	P.23-24,26-28,35,40-41,45,53,62-64,66,68,71,80,83-86,90,94-97,99,101,105,107
103-3	マネジメント手法の評価	P.25-28

● 200シリーズ (経済項目)

GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016		掲載ページ
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P.11-12,81
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P.90-93
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	記載なし
201-4	政府から受けた資金援助	機密保持上の制約により省略

GRI 202 : 地域経済での存在感 2016		掲載ページ
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 (男女別)	機密保持上の制約により省略
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	P.56

GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016		掲載ページ
203-1	インフラ投資および支援サービス	P.37-39,71-79
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	該当せず

GRI 204 : 調達慣行 2016		掲載ページ
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	機密保持上の制約により省略

GRI 205 : 腐敗防止 2016		掲載ページ
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P.107-108
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P.107-108
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	該当せず

GRI 206 : 反競争的行為 2016		掲載ページ
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当せず

● 300シリーズ (環境項目)

GRI 301 : 原材料 2016		掲載ページ
301-1	使用原材料の重量または体積	(データ : Webにて掲載)
301-2	使用したリサイクル材料	P.94, (データ : Webにて掲載)
301-3	再生利用された製品と梱包材	(データ : Webにて掲載)

GRI 302 : エネルギー 2016		掲載ページ
302-1	組織内のエネルギー消費量	(データ : Webにて掲載)
302-2	組織外のエネルギー消費量	(データ : Webにて掲載)
302-3	エネルギー原単位	(データ : Webにて掲載)
302-4	エネルギー消費量の削減	P.90-93, (データ : Webにて掲載)
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	P.90

GRI 303 : 水と廃水 2018		掲載ページ
303-1	共有資源としての水との相互作用	P.95
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	P.95
303-3	取水	P.95, (データ : Webにて掲載)
303-4	排水	P.95, (データ : Webにて掲載)
303-5	水消費	(データ : Webにて掲載)

GRI 304 : 生物多様性 2016		掲載ページ
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	該当せず
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	該当せず
304-3	生息地の保護・復元	P.75,97
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	P.75,97

GRI 305 : 大気への排出 2016		掲載ページ
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	(データ : Webにて掲載)
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	(データ : Webにて掲載)
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	(データ : Webにて掲載)
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	(データ : Webにて掲載)
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	P.90-93, (データ : Webにて掲載)
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	(データ : Webにて掲載)
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	(データ : Webにて掲載)

ガイドライン対照表

GRI 306 : 排水および廃棄物 2016		掲載ページ
306-1	排水の水質および排出先	(データ: Webにて掲載)
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	(データ: Webにて掲載)
306-3	重大な漏出	該当せず ※重大な漏出はありません
306-4	有害廃棄物の輸送	情報入手困難なため省略 ※当該情報は現時点では集計していません
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	情報入手困難なため省略

GRI 307 : 環境コンプライアンス 2016		掲載ページ
307-1	環境法規制の違反	P.88

GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		掲載ページ
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	P.89
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	P.69-70,89

● 400シリーズ (社会項目)

GRI 401 : 雇用 2016		掲載ページ
401-1	従業員の新規雇用と離職	(データ: Webにて掲載)
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	(データ: Webにて掲載)
401-3	育児休暇	P.56, (データ: Webにて掲載)

GRI 402 : 労使関係 2016		掲載ページ
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	P.60

GRI 403 : 労働安全衛生 2018		掲載ページ
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	P.52,105-106
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	P.52,58,105-106, (データ: Webにて掲載)
403-3	労働衛生サービス	P.45-52,57-59
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P.52,60
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P.52
403-6	労働者の健康増進	P.45-51,53,56
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	P.63-65
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P.52
403-9	労働関連の傷害	P.58, (データ: Webにて掲載)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	(データ: Webにて掲載)

GRI 404 : 研修と教育 2016		掲載ページ
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	(データ: Webにて掲載)
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P.19,41-44
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P.19

GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016		掲載ページ
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	(データ: Webにて掲載)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	情報入手困難なため省略

GRI 406 : 非差別 2016		掲載ページ
406-1	差別事例と実施した救済措置	機密保持上の制約により省略

GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016		掲載ページ
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	情報入手困難なため省略

ガイドライン対照表

GRI 408 : 児童労働 2016		掲載ページ
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P.69-70,100

GRI 409 : 強制労働 2016		掲載ページ
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P.69-70,100

GRI 410 : 保安慣行 2016		掲載ページ
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	情報入手困難なため省略

GRI 411 : 先住民族の権利 2016		掲載ページ
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	該当せず

GRI 412 : 人権アセスメント 2016		掲載ページ
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P.99-100
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P.100
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	情報入手困難なため省略

GRI 413 : 地域コミュニティ 2016		掲載ページ
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P.29-30,71-79
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	情報入手困難なため省略

GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		掲載ページ
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	情報入手困難なため省略
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	P.69-70

GRI 415 : 公共政策 2016		掲載ページ
415-1	政治献金	機密保持上の制約により省略

GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016		掲載ページ
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	P.63-64
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	機密保持上の制約により省略

GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016		掲載ページ
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	P.63-64
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	機密保持上の制約により省略
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	機密保持上の制約により省略

GRI 418 : 顧客プライバシー 2016		掲載ページ
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	P.66

GRI 419 : 社会経済面のコンプライアンス 2016		掲載ページ
419-1	社会経済分野の法規制違反	機密保持上の制約により省略

