

# Sustainable

## 13. サステナビリティの位置づけ

／ 事業活動とサステナビリティの繋がり

## 14. サステナビリティの推進

／ マテリアリティの特定

## 15. マテリアリティ

## 16. 人材マネジメント

## 17. 特集① カーボンニュートラル

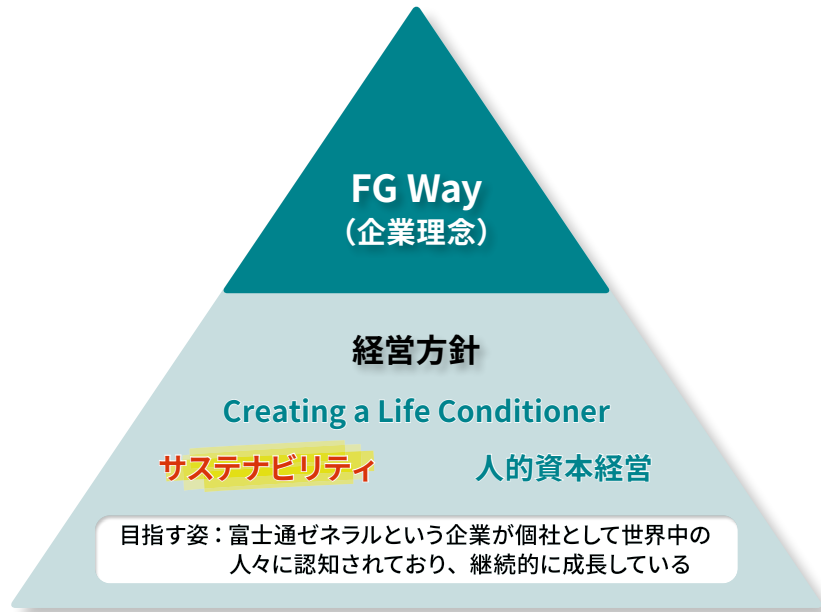
## 18. // ② 人権



## ■ サステナビリティの位置づけ

### ■ 富士通ゼネラルグループにおけるサステナビリティの位置づけ

富士通ゼネラルグループの企業理念で掲げている目指す姿「共に未来を生きる」の考え方を基盤として、「経営方針」や「経営戦略」を実現することが、そのまま「持続可能な社会の実現」や「社会課題の解決」に繋がることを示すことで、本業とサステナブル活動を別物にせず、一人ひとりの事業活動自体がサステナブルな取り組みとなるように位置付けています。



### ■ 社内浸透の取り組み

社員一人ひとりがサステナブル活動を「自分ごと化」できるように、取り組み事例の社内発信や、教育コンテンツを使った活動への理解や親近感を高める働き掛けにより、「社員の新たな気づき」に繋がるとともに、サステナブルな行動や成果を表彰することで、動機付けと「モチベーションの向上」を図っています。

## ■ 事業活動とサステナビリティの繋がり

### ■ 事業を通じた「ありたい状態」

- ・世界中でエアコンディションの観点でウェルビーイングの創出・向上に寄与している
- ・空調にとどまらず地球の生活環境を改善/革新しサステナブルな社会構築に貢献している
- ・富士通ゼネラルグループに集う一人ひとりが企業理念を笑顔で実践している

### ■ ウェルビーイングの創出・向上に寄与する事業活動とサステナブルな社会構築への貢献

- 当社の目指す事業の創出と販売拡大
  - ・空調エコロジー（製品のCO2排出量削減、省エネ監視/コンサル、資源循環事業）
  - ・空調サービスソリューション（エネルギー管理プラットフォーム、空調ライフサイクルサポート）
  - ・ウェルビーイングソリューション（健康につながる快適性追求、空気質モニタリングシステム）
  - ・防災ソリューション（消防向けドローン活用、消防/防災システムDX、感染症予防）
- カーボンニュートラルの実現
  - ・低GWP冷媒搭載モデルへの切り替え
  - ・製品の省エネ性能追求
  - ・事業活動でのエネルギーコスト削減等
- 循環型経済への移行
  - ・再生材の利用、梱包材の脱プラ推進
  - ・省資源化設計の推進
  - ・生産時の廃棄物発生量の削減等
- 環境規制対応、法令順守の徹底



### ■ 企業理念の実践とサステナビリティ

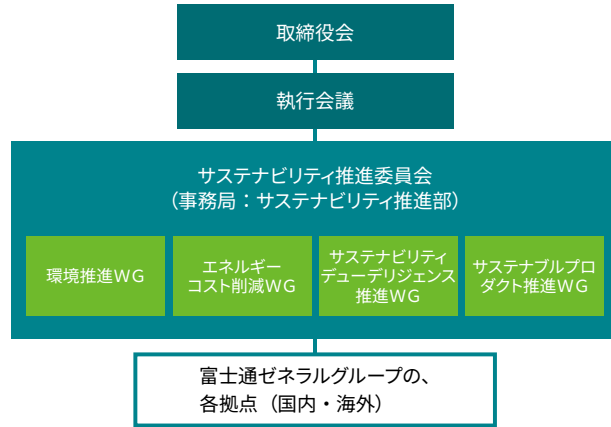
- 企業理念の浸透と企業文化の醸成
- 苦情対応・人権救済メカニズム体制の整備
- 汚職等に対する予防策・対応策と、未然に発見する仕組みづくり
- 健康経営の推進
- 情報セキュリティ体制の強化
- サステナビリティ・デューデリジェンスの推進（人権、労働安全、環境等のリスク低減）

## サステナビリティの推進

### ■ サステナビリティの推進体制

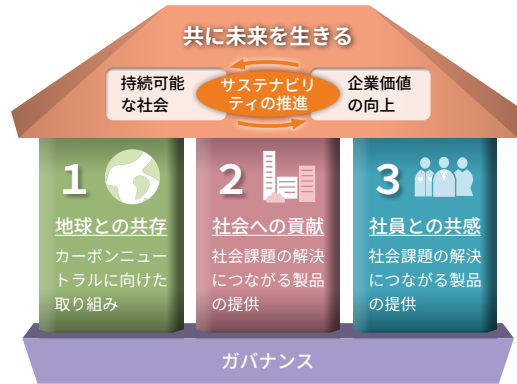
富士通ゼネラルグループは、社長がC S u O（Chief Sustainability Officer）となり、サステナビリティを推進しています。

また、サステナビリティに関する計画や進捗、課題については、サステナビリティ推進委員会にて審議しています。



### ■ 3つの重点テーマ

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



## マテリアリティの特定

### ■ マテリアリティ

富士通ゼネラルグループは、サステナビリティ活動を推進するにあたり、マテリアリティ（重点課題）を特定し、事業活動を進めています。

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

### ■ マテリアリティ特定プロセス

#### Step1: 社会的課題の抽出

GRIスタンダードなどからステークホルダー視点の課題を抽出

#### Step2: 当社グループの取り組むべき課題抽出

企業理念、経営方針などを踏まえて当社グループの重点課題を抽出

#### Step3: マテリアリティの特定

ステークホルダーの関心・影響と当社グループにとっての重要性を整理し、マテリアリティを特定

### ■ マテリアリティ分析結果

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



## マテリアリティ

\* この欄に記載されたSDGsアイコンは、当社が活動することにより貢献できると考えるSDGsの目標です。

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

## 人材マネジメント

### ■ 自発的なキャリア形成と学びの支援

富士通ゼネラルグループが持続的に成長するために、人材育成・教育が果たすべき役割は非常に大きいと考えています。

「各階層が担う役割」を明確化し、その役割を果たすために社員が自発的に挑戦することを求めるとともに、社員の「自発的なキャリア形成」と「学び」を支援する環境整備を進めています。

### ■ 従業員育成制度

#### □ 国内（キャリアオーナーシップ）

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

#### □ 海外（技術者の育成）

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

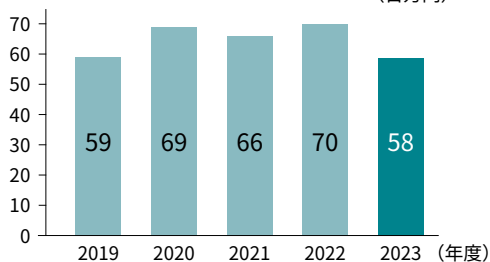
### ■ 従業員研修制度

社員一人ひとりの自発性と成長を後押しするための機会を提供するため、オンデマンド教育コンテンツひとまとめにし、目的に沿った学習コンテンツの選定、学習履歴の確認等により、社員一人ひとりの自発的な学びを支援する「ラーニングポータルサイト」を開設しています。

ビジネスを中心とした基礎知識や、グローバルな環境で活躍するうえで必要な情報、実践的なビジネススキルなど、社員一人ひとりにフォーカスした教育を好きな時に好きなだけ学習可能な体制を構築しています。

#### □ 年間研修費用

(百万円)



### ■ 従業員評価制度

各階層が担う役割を明確にし、より高度な役割・貢献への自発的挑戦を喚起する仕組みとすること、成果主義を踏襲しつつ年功要素を小さくし、役割を中心とした制度とすることを目的として人事制度を設定しています。評価に際しては、面談の実施により個人の成長につなげる運用を行っています。

### ■ 女性活躍推進

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の一環として、性別に関わらず活躍できる組織風土づくりに取り組んでおりますが、特に女性活躍に注力しています。

女性の活躍は、会社の成長、イノベーション創出には不可欠と考えており、性別が障壁となる状況があればそれを解消すべく、職場や女性本人へのヒアリングを通じた実態把握や改善施策の実施、女性社外取締役との座談会、中堅の女性社員への研修などに取り組んでいます。また現在は、新たな行動計画（以下）に沿って、女性社員のエンパワーメントが高まるよう、意欲・能力のある女性の積極的な登用を進めています。

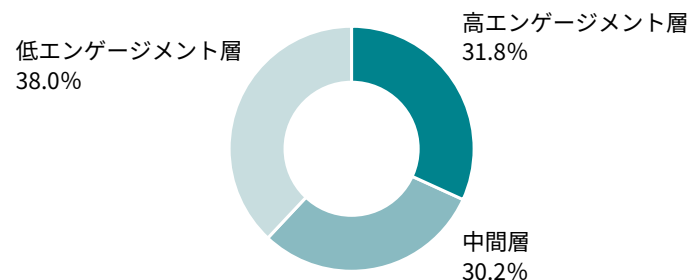


### ■ 従業員エンゲージメント

従業員と当社間に相互の信頼関係が構築され、従業員が当社というフィールドで貢献することに喜びと働きがいを感じるとともに、当社での仕事を通じて自分の成長を実感し自己効力感を持っている状態を理想として、エンゲージメントの向上を目指しています。

2023年7月に実施した第2回エンゲージメント調査では、組織コミットメント（会社・組織のために働きたいという積極的意欲を表す指標）は全国平均よりやや高いものの、ワーク・エンゲージメント（仕事に関連するポジティブで充実した心理的状态を表す指標）は全国平均よりやや低い結果となりました。

#### □ 第2回従業員エンゲージメント調査結果



## 特集① カーボンニュートラル

### ■ 中長期環境目標の見直し（2023年8月）

2030年度を最終目標年度とする「中期環境計画」を2016年に策定し、2021年3月と2022年4月に中期環境計画の大幅な見直しを行いました。国連COP27における提言や日本政府が掲げる目標、さらには昨今の社会動向を鑑み、2023年8月の取締役会の決議を経て、新たに2050年度を目標年とする長期目標を設定するとともに、長期目標の達成に向けて中期目標の見直しを行いました。

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

中長期環境目標 - バリューチェーン全体 (Scope1,2,3) -				
		目標	取り組み内容	
長期	カーボンニュートラルの実現	目標年度	2050年度	【Scope1】 電力以外も全て再生可能エネルギーに転換 【Scope2】 事業活動で使用する電力を再生可能エネルギーに転換 【Scope3】 ①材料の使用量削減、製品重量の軽量化 ②製品のさらなる省エネ性能の向上 ③製品輸送効率の改善 など
		目標	カーボンニュートラル	
中期	温室効果ガス排出量削減	目標年度	2035年度	
		目標	55%削減	
		基準年度	2021年度	

### ■ カーボンニュートラル達成に向けた取り組み

主な取り組み内容

- 事業活動で使用する全エネルギーの再生可能エネルギーへの転換
- 事業領域の最適化によるCO<sub>2</sub>排出量の削減（ソリューションビジネスへの転換、再エネ比率の高い地域での拡販 他）
- 革新的な技術開発によるCO<sub>2</sub>排出量の削減（省エネ性能のさらなる向上、AI/IoT技術の活用、新しい冷却技術の開発 他）
- 製品輸送時のCO<sub>2</sub>排出量の削減（製品の軽量化、地産地消の推進 他）

中期計画の達成

カーボンニュートラルの達成

2035年

2050年

### ■ 電力の再生可能エネルギー化

温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みとして、2022年4月より、事業活動で使用する電力を再生可能エネルギー比率100%に転換しました。これにより、世界の全拠点\*で使用される電力は温室効果ガス排出量実質ゼロを達成しました。

\*一部賃貸物件は除く



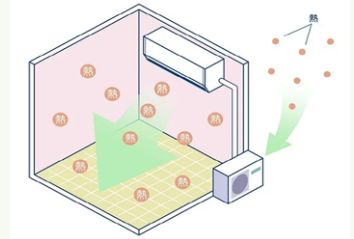
### ■ CO<sub>2</sub>排出削減への貢献に向けた取り組み

#### □ ヒートポンプ技術による気候変動対策

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

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

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



#### □ ヒートポンプを活用した製品の提供

##### ・ A T W（ヒートポンプ式温水暖房システム）

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

##### ・ 寒冷地向けエアコン

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



## 特集② 人権

### ■ 人権に対する基本的な考え方

富士通ゼネラルグループ共通の価値観を示す FUJITSUGENERAL Way では、行動規範の一番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したものです。

当社グループの全社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努め、人権問題を正しく理解・認識し、人権尊重の精神と人権感覚を養うとともに、差別など人権侵害行為を許さない、という行動をすることが大切と考えています。

### ■ 人権方針の制定

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

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



人権方針全文については当社 Web サイトをご覧ください。

人権方針

<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights-policy.html>



### ■ 人権に関する社内教育

#### □ 人権研修

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



### ■ 人権デューデリジェンス

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

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

#### □ 自社グループ拠点

富士通ゼネラルグループの製造拠点について作業内容の危険性を考慮し優先的に評価を実施しています。2023 年度はタイの製造拠点 3 社と国内の生産拠点 1 社に対して、セルフアセスメント質問表への回答依頼と現地調査またはオンラインのヒアリングを実施しました。2023 年度に行った調査では、国際規範が求める事項に抵触するような大きな人権侵害は認められませんでした。繁忙期等の影響による一部の長時間労働などの人権課題が特定されました。

#### □ サプライヤー

2023 年度は当社グループの製造拠点でタイ国に所在する Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.、FGA (Thailand) Co., Ltd.、TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.、の重要サプライヤーに対し、新たに調査を実施しました。対象となるサプライヤーは 97 社となり、対象の全サプライヤーに対しセルフアセスメント質問表への回答を依頼し、そのうち 4 社に関しては現地調査を実施しました。

また、中国の製造拠点である富士通將軍（上海）有限公司、富士通將軍中央空調（無錫）有限公司、については昨年に引き続き対象となる全サプライヤーに対し、現地調査を含めた調査を実施しました。

現地調査実施後は、実施したすべてのお取引先に対し、当社の調査員によるスコア表と特定した課題についてフィードバックを実施しています。また特定された課題に対しては、お取引先に対し改善のお願いをしています。