Social

・本業とのかかわり

・社員とのかかわり

ー 自ら新しいことに挑戦する人材の育成

ー 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり

ー 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

社 会

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

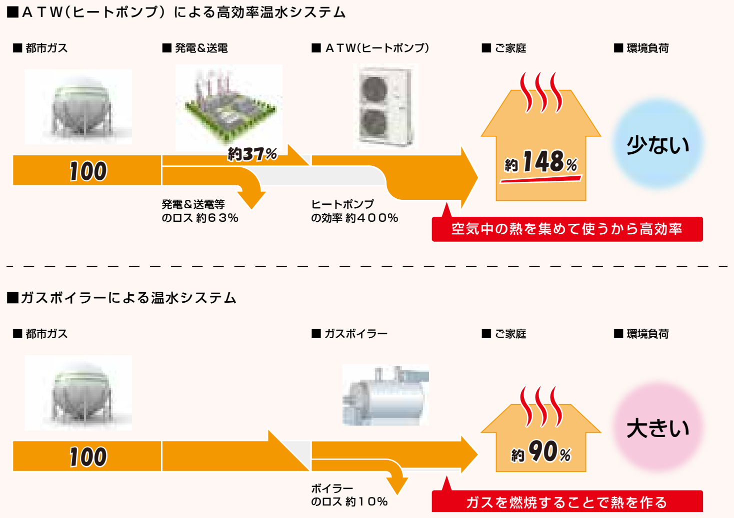
社会課題解決に貢献する商品の提供

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CO_2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。



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CO_2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。

※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

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されています。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。

社会

● 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-ⅢL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えています。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・安全の未来を共につくる」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きましたが、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/

社会

■「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。

※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）主導による、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。

WACo Well Active Community ずっと、健康にくらす。

※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」であると考えています。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。

社会

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きます。

また、新人事制度の狙いは、①企業理念および人事理念を浸透させ、実践、実現する、②「ヒト」という最重要な経営資源を最大限に活かし、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の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としては、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。

やはり優先する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。

㈱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。

社 会

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
ティーラポン・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.」「富士通将軍（上海）有限公司」「富士通将軍中央空調（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が、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げられたと考えます。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

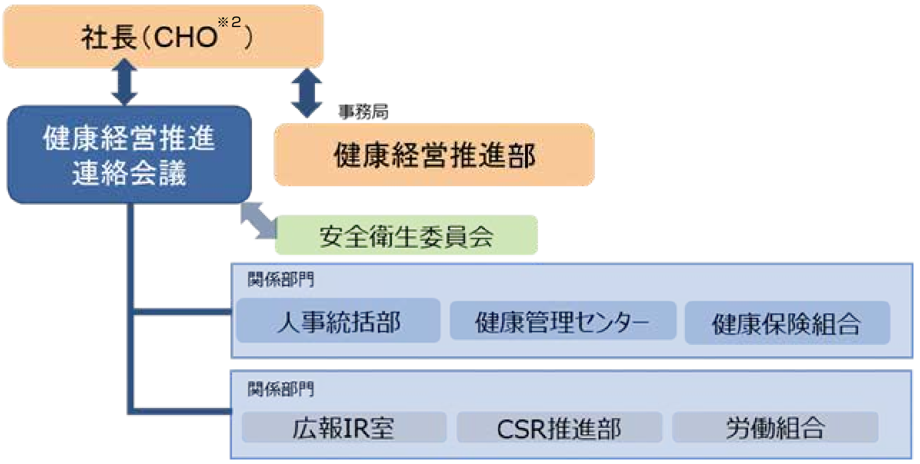
社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、
世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、
“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、
健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ

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。



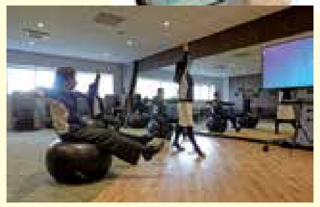
※1 コラボヘルス：当社と健康保険組合が連携し社員やその家族の健康増進に向けた取り組みを効果的に実施すること
※2 CHO（Chief Happiness Officer）

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、適度なリ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。

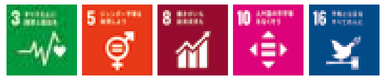
社 会

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いきます。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いきます。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

■ 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。

川崎本社における健康セミナーの様子

■ 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福利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、社内にい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、結果を社内に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。

当社のCSR
社員とのかかわり
社会
環境
ガバナンス
ガイドライン対照表

社会

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さることにより、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。しかし現在は、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

社会

● **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
スペカール・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により、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。富士通将軍（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・経験を活かせ、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になり、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㈱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（通勤者自転車パンク修理）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）

育児休職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。

社会

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。

定時退社日周知の様子

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、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」を定期的に開催して毎回約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

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。社員の子ど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、社員の子ど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>

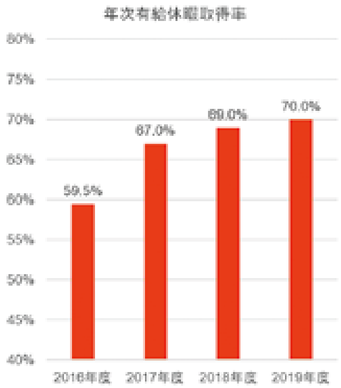
1. 36協定上限時間の引き下げ
2. 時間外勤務月40・60時間超過の事前申請制
3. 過重労働防止に向けた社内教育の実施
4. 定時退社日の設定（週１回）
5. ２日連続休日勤務の原則禁止
6. 深夜残業の禁止、深夜残業時間帯前のチャイムによる意識付け
7. 長時間労働者へのアラームメールの実施
8. フレックス、時差勤務、変形労働カレンダーなどの活用

● 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。



社会

● **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活動する富士通ゼネラル労働組合に対し全面的に協力することを通じて、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地方協議会は、幅広い障がい福祉活動を展開しています。本協議会が設立した社会福祉法人電機神奈川福祉センター（初代理事長である浅野浩氏（故人）は富士通ゼネラル労働組合の出身）は、労働組合を母体とする全国的に珍しい福祉事業者で、特に障がい者の雇用促進活動は神奈川県内外から高く評価されています。

富士通ゼネラル労働組合は、1972年に開始した電機連合神奈川地方協議会の障がい福祉活動に今日まで継続して参画しています。その財源確保の取り組みであるティッシュペーパーカンパは、富士通ゼネラル川崎本社に定着しています。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、今日にない明日を届けます。」という企業理念のもと、「INNOVATION & GLOBALIZATION - 今日にない明日を、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うる使用において、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、想定されう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、あらかじめこれら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。

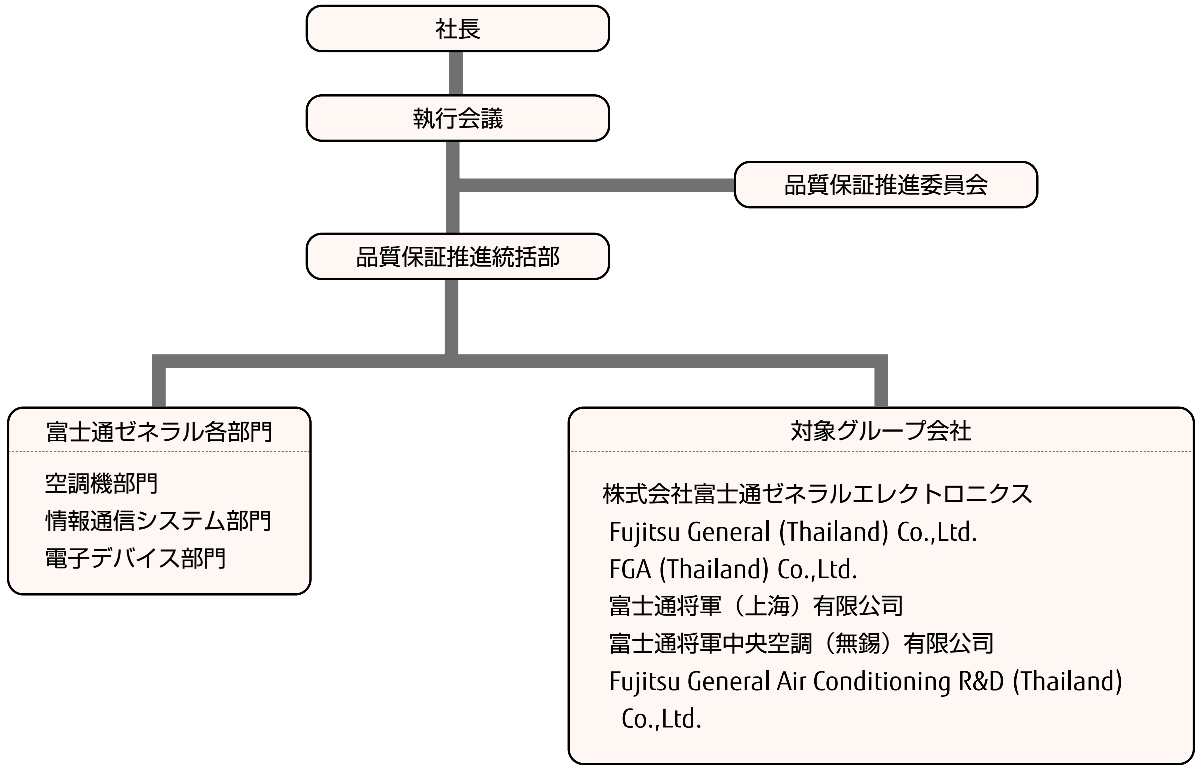
3. 本憲章および「製造事業者に係わる自主行動指針」の具現化

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、改善に繋げています。

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

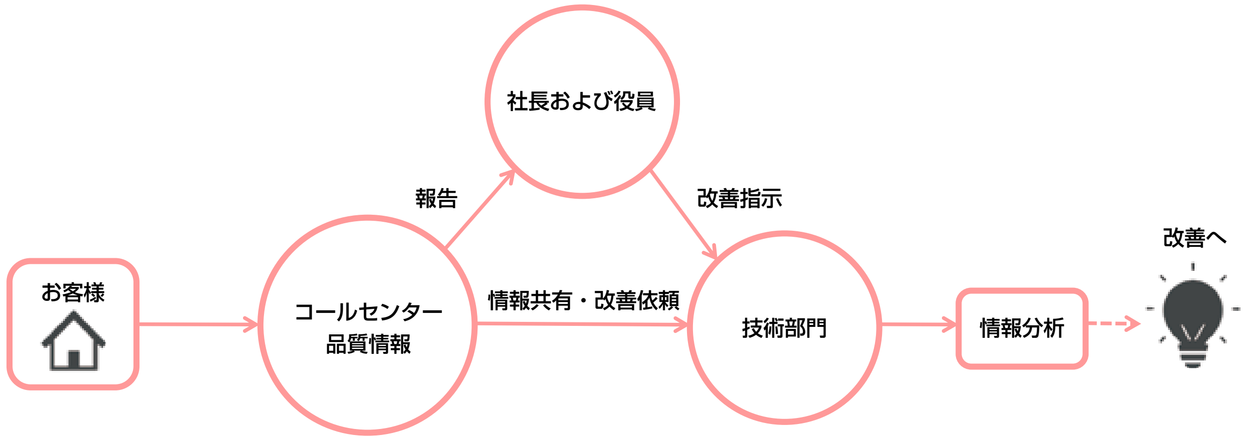
富士通ゼネラルグループでは、欧州一般データ保護規制(General Data Protection Regulation: GDPR)に適合したガイドラインを作成し、欧州に在住する個人に関する情報は、本人の明確な同意を得た上で、適切なセキュリティ環境の中で収集・移転を行っています。

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げています。



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、部署内で企業理念にのっと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

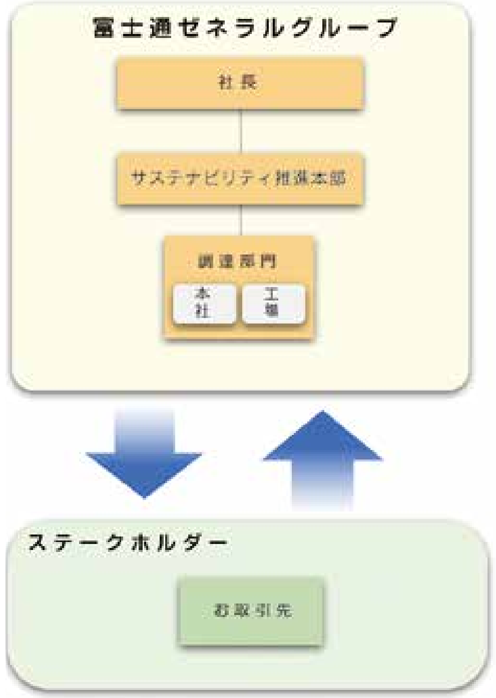
富士通ゼネラルグループは、CSRの取り組みを企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」をCSRの基本方針として推進しています。倫理・遵守に関する取り組みについては、内部統制の強化等、当社グループを挙げて対策を徹底しており、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーション等についても、積極的な取り組みを展開しています。グローバル化のますますの進展に伴い、CSR活動の推進において自社のみならず、サプライチェーンまでも含めて社会的責任を果たしていくことが求められています。

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。



社 会

主な取り組み

CSR調達現地調査の実施

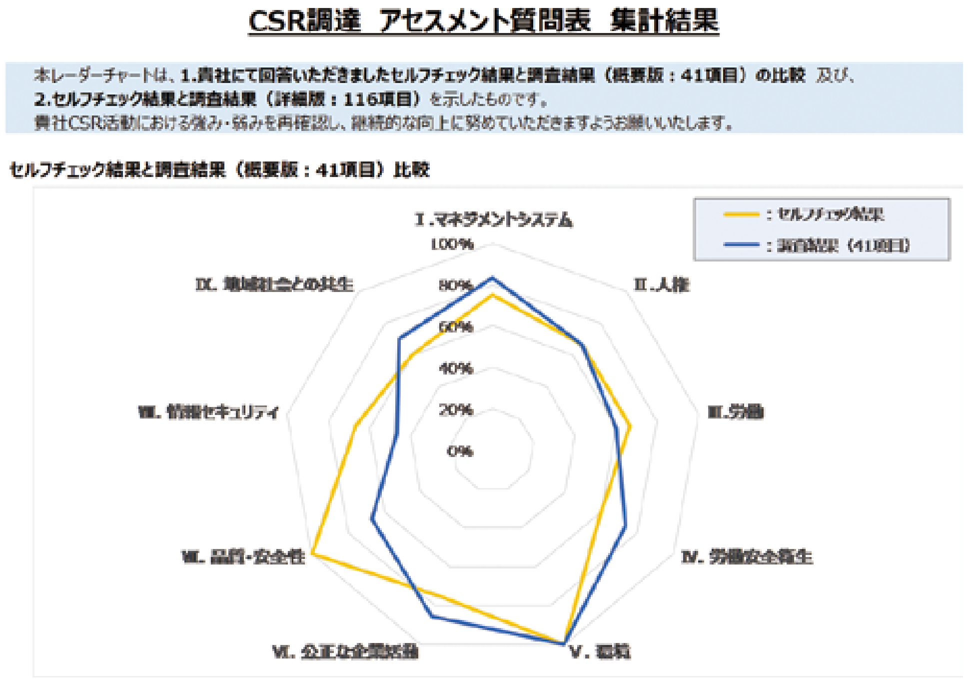
富士通ゼネラルグループでは、お取引先の工場を訪問してCSR現地調査を実施し、CSR調達ガイドラインの遵守状況を確認しています。2019年度には、中国３社、タイ３社に対してCSR現地調査を実施しました。

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上の問題点が無いことを確認した。
	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上の問題点が無いことを確認した。
	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上の問題点が無いことを確認した。
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上の問題点が無いことを確認した。
	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上の問題点が無いことを確認した。



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

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、ショウ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「自分をみつめて　未来をみつめて」

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、「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。

出前授業の様子

● プラント見学会の開催（㈱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㈱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（㈱富士通ゼネラルハートウエアでの取り組み）

㈱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

社 会

● 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・サービスメイ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。これからも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、自然の賑わいとともに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㈱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図り、地域に貢献するための活動として清掃活動を定期的に実施しています。

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 Wirrina 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

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

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。

● 「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イ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」

社会

● 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

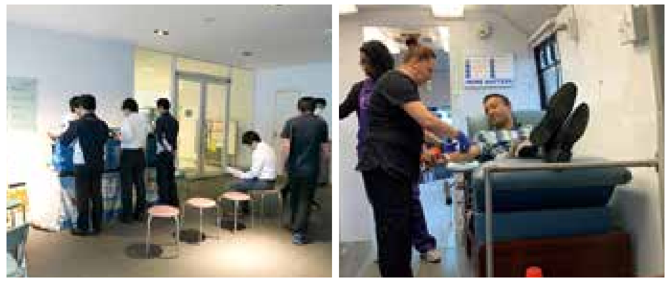
● 中国の工場周辺の学校、病院、老人ホーム等への空気清浄機の寄付（富士通将軍（上海）有限公司での取り組み）

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。

社会

● **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社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。

社 会

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。

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。