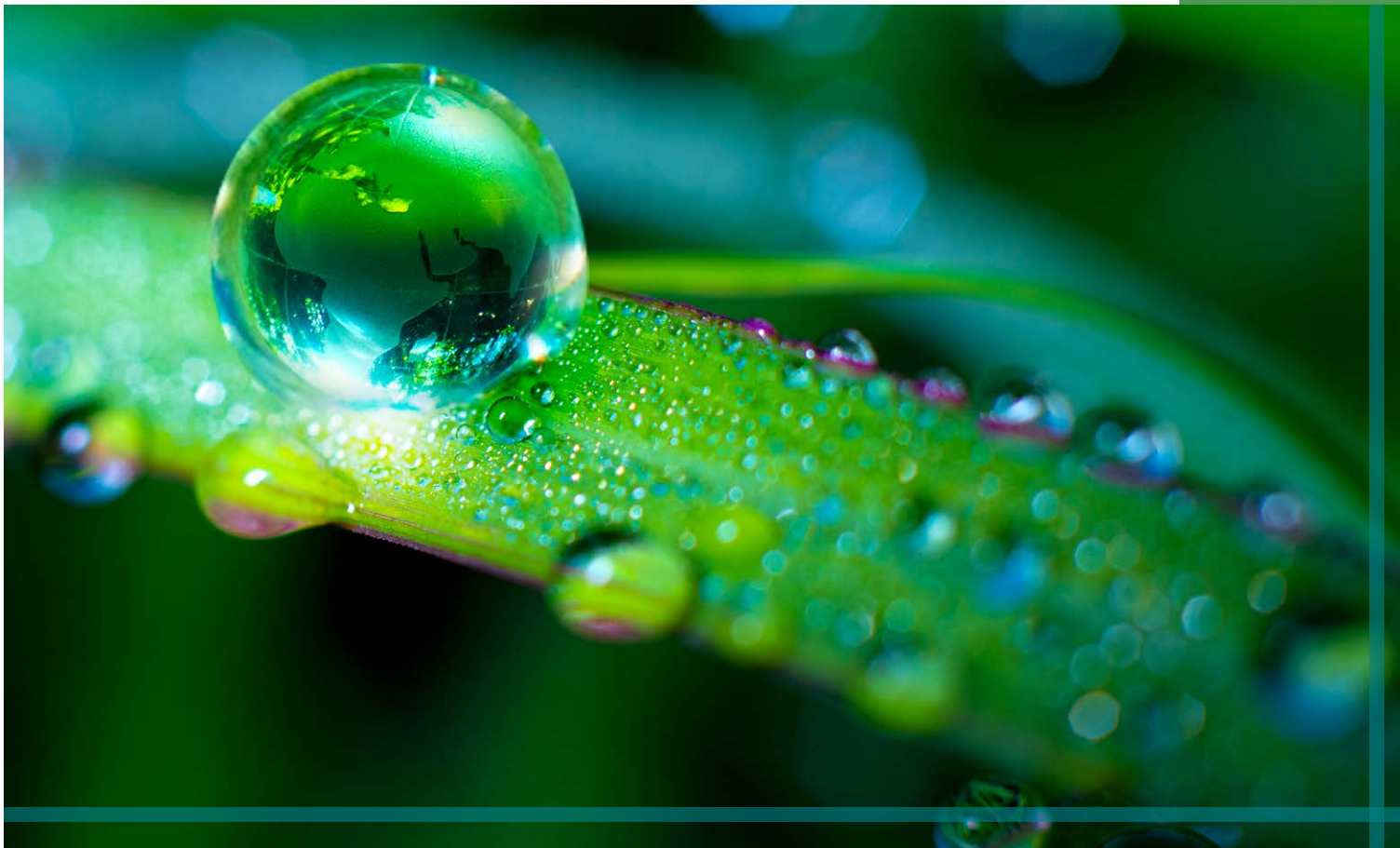


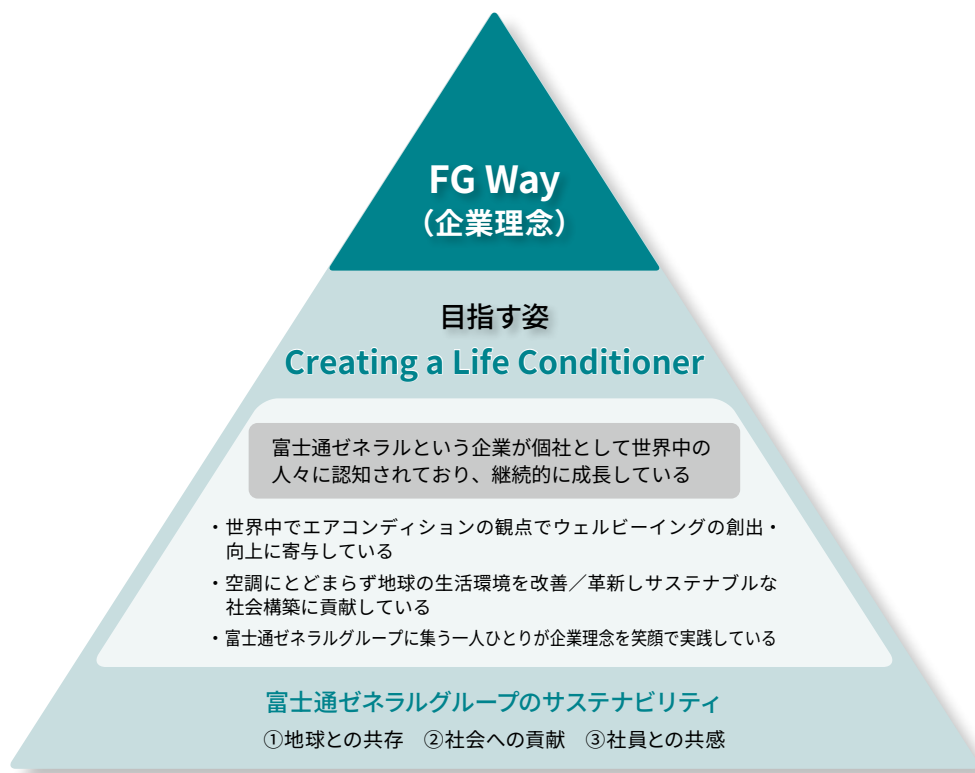
Sustainable



三 | 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が企業理念で掲げている「- 共に未来を生きる -」の考え方を基盤として、「目指す姿」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」に繋がることを示しています。また、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るとともに、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。



三 | 事業活動とサステナビリティの繋がり |

■ 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」に繋げるとともに、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。

■ 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 D X、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

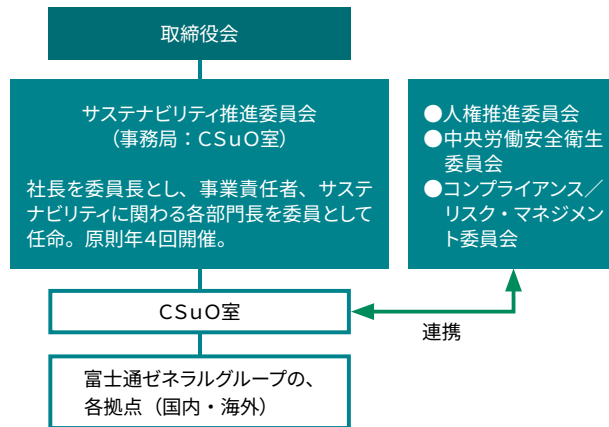
- 企業理念の浸透と企業文化の醸成
- 苦情対応・人権救済メカニズム体制の整備
- 汚職等に対する予防策・対応策と、未然に発見する仕組みづくり
- 健康経営の推進
- 情報セキュリティ体制の強化
- サステナビリティ・デューデリジェンスの推進（人権、労働安全、環境等のリスク低減）

サステナビリティの推進

サステナビリティの推進体制

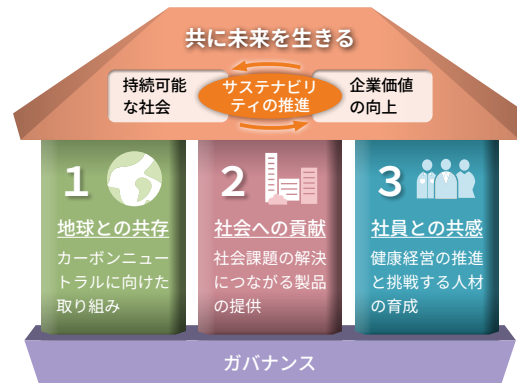
富士通ゼネラルグループは、社長がC S u O（Chief Sustainability Officer）となり、サステナビリティを推進しています。

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



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
	◇生物多様性保全	◇気候変動への対策 ◇製品の安全性・信頼性
	◇情報セキュリティ ◇コミュニティ貢献	◇ダイバーシティ ◇健康経営・労働安全衛生 ◇新価値創造
当社グループにとっての重要性		
高い かなり高い 極めて高い		

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 ₂ 排出量削減	温室効果ガス排出量	 
		事業活動におけるCO ₂ 排出量削減	温室効果ガス排出量	
	資源の効率的利用	省資源化設計の推進	—	 
		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	—	
		水使用量・廃棄物の削減	水使用量削減率	
		廃棄物削減	廃棄物総発生量削減率	    
社会への貢献	お客さまとのかかわり	新価値創造	社会課題解決に貢献する研究開発	 
		お客さまの期待に応える製品の提供	社会課題解決に貢献する商品の提供	
		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	      
		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	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	—	
		女性特有の健康への理解促進	—	
	多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり	ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み	新任管理職、リーダー層の女性社員新規昇格人数	     
		ワーク・ライフ・バランスへの取り組み	正規雇用社員（男性）の育児休職取得率、取得日数	
		労働組合とのコミュニケーション	—	
			—	
ガバナンス	人権の尊重	人権啓発活動の推進	—	  
		人権侵害への対応	人権デューデリジェンス実施回数	
	コンプライアンス・ガバナンスの徹底	コンプライアンス教育の実施	—	 

三 | 特集① 環境負荷の低減

■ カーボンニュートラルの達成に向けた取り組み

2035 年度を目標とした中期環境目標と 2050 年度を目標とした長期環境目標（図表参照）の、それぞれを着実に達成するため、適切な環境マネジメントの実施と、省エネ性を向上した製品の提供など、テクノロジーの進化に向けた取り組みを続けています。

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
		目標	カーボンニュートラル	【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
中期	温室効果ガス排出量削減	目標年度	2035 年度	【Scope3】
		目標	55% 削減	①材料の使用量削減、製品重量の軽量化
		基準年度	2021 年度	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

■ 資源循環への取り組み（原材料の廃棄ロス削減）

当社グループは、持続可能な消費に向けた廃棄物の削減に取り組んでいます。廃棄物削減の一環として、環境行動計画のもと、原材料として使用量の多いアルミ材と銅材の、廃棄ロス削減に取り組んでいます。

□ アルミ材の廃棄ロス削減

アルミ材管理時の温度設定の見直しや工程の見直しによる仕損の削減、材料幅の見直しによる端材の削減などに取り組んでいます。

□ 銅材の廃棄ロス削減

老朽化設備の更新による仕損の削減や、新規設備の導入による 1 台当たりの使用量削減などに取り組んでいます。

■ サプライチェーンに対する取り組み

当社グループは、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、サプライヤーの協力のもと資材調達の段階から環境に配慮した活動としてグリーン調達を推進しています。

サプライヤーに対しては、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」および「富士通ゼネラルグループ個別の基準（仕様書）」に基づく取組みをお願いしています。また、サプライヤー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。

■ 生物多様性の保全に向けた取り組み

当社グループでは、「富士通ゼネラルグループ生物多様性行動指針」を策定して、生物多様性の保全に取り組んでいます。

□ ビオトープの運営

2012 年度から、グループ会社の敷地内（浜松地区）にビオトープを設置して、継続した整備を行っています。増えすぎた植物の間引きや外来種の防除を行い、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するなど、地域の生物多様性を保全する取り組みを進めています。



□ 準絶滅危惧植物の保全と繁殖

川崎地区の敷地内において、環境省、神奈川県からともに準絶滅危惧で指定されている希少植物、エビネの保全・繁殖活動を行っています。株分けにより増やした株を、元の生息地や川崎市内の学校に移植することで生物多様性の保全に取り組んでいます。



三 | 特集② 人材組織基盤の強化

■ Creating a Life Conditioner を実現する人材・組織づくり

□ 目指す姿

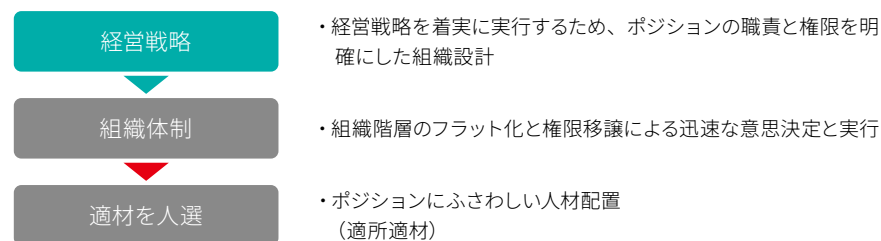
仕事を通じ、会社・従業員が互いに「選び・選ばれる関係」の構築



■ 人材組織基盤の強化

□ 経営基盤の強化を通じた高収益体質への変革

① 経営戦略に沿った組織設計とリソースプランニングの実現



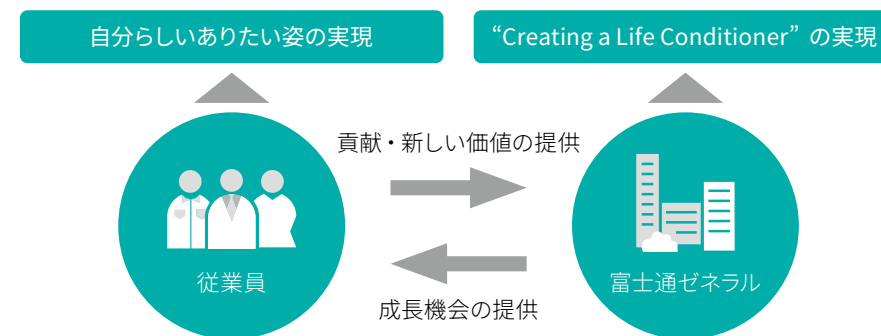
② 経営戦略と連動した、FG Way 型人事管理への移行

	これまで		これから
考え方	適材適所	>>>	適所適材
会社対社員	従属的な関係性		対等な関係性
期待する成長	経年による習熟		競争による切磋琢磨
配置 / 異動 / 任用	会社主体の決定		社員の意思を尊重
キャリア	会社主導		社員主導

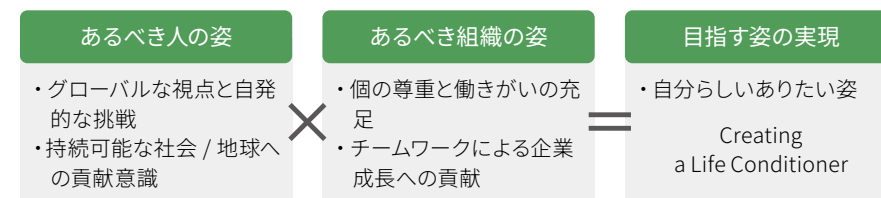
□ 社員がいきいきと働き、スキルを高めて自己成長できる労働環境の実現

○ 基本方針

従業員と会社が相互に好影響を与え、成長し続けることで、お互いの目指す姿を実現している。



○ 従業員と会社が共に目指す姿を実現する人材組織のあり方



○ 実現に向けた取り組み

① 一人ひとりの Skill / Knowledge の強化のための人材育成投資

- 次世代の富士通ゼネラルを牽引するビジネスリーダーのグローバルでの選抜と育成
- 世界初・業界初の「モノづくり」力の再興と新しいテクノロジーの研鑽
- 人材が最適地で活躍できる、グローバルベースの人事プラットフォームの構築

② 働きがいのある組織風土醸成と多様性を活かす職場づくり

- 組織成熟度向上のための風土改革の取り組みを通じた社員エンゲージメントの向上
- Well-Being / 健康経営・安全衛生のグローバルでの取り組みの進化
- DE & I / 女性・シニア・障がい者の活躍推進