

# CSR活動

富士電機のCSR(企業の社会的責任)は、「経営理念」「経営方針」の実践そのものです。それはエネルギー・環境事業を通して社会課題の解決に貢献することであり、企業活動全体が与える社会的・環境的側面でのプラスの影響を最大化し、マイナスの影響を予防または緩和するように配慮した経営を行うことです。

こうしたCSRの推進により、ステークホルダーの皆様との信頼関係を構築していきます。

## CSRの考え方

当社はCSRをグローバルに推進するため、全社員が経営理念、経営方針を共有し、行動するための指針として「富士電機企業行動基準」を定め、実践しています。

### 富士電機企業行動基準

私たち富士電機とその社員は、経営理念に掲げる「地球社会の良き企業市民として、地域、顧客、パートナーとの信頼関係を深め、誠実にその使命を果たす」ために、「グローバル」な視点から、

1 お客様を大切にします。	2 人を大切にします。	3 地球環境を大切にします。
4 株主・投資家を大切にします。	5 社会との交流を大切にします。	6 グローバル・コンプライアンスを最優先します。

### サステナビリティへの取り組み

富士電機は国連が提唱するグローバル・コンパクト(GC)への支持を表明しています。

2015年9月に国連サミットで採択した17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標」(SDGs: Sustainable Development Goals)に対し、富士電機は事業活動を通じてこの目標達成に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



CSR全般の取り組みの詳細な情報は当社ウェブサイトで公開しています。  
<http://www.fujielectric.co.jp/about/csr/index.html>

## ESG 課題への取り組み

持続的に企業価値を向上させていくため、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の観点から、ESGの重要課題を設定し、積極的に取り組んでいます。

### ESG重要課題の設定

ESG	重要課題	重点取り組み	参照ページ	
環境	地球温暖化防止への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネ製品の提供による社会のCO<sub>2</sub>排出量削減</li> <li>生産活動におけるCO<sub>2</sub>排出量削減</li> </ul>	P29-P34	
	循環型社会形成への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品や生産活動における3Rの推進</li> </ul>		
社会	人材	人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>「従業員の人権に関する方針」の全従業員への周知徹底</li> <li>人権教育の継続的な実施</li> </ul>	P35
		安全 / 健康な職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害防止に対する継続的な安全衛生教育の実施</li> <li>重大事故・頻発災害の未然防止のための安全パトロールの実施</li> </ul>	
	ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材の採用</li> <li>管理職と女性社員の意識の変革</li> </ul>	P36-P37	
		ワーク・ライフ・バランス		<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい就業環境の整備</li> </ul>
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く場所や国籍を超えたグローバルな人材育成</li> </ul>		
地域貢献	地域との絆づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>「自然環境保護」「次世代育成支援」の地域貢献活動の実施</li> </ul>	P38	
ガバナンス	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス推進体制の確立と「富士電機 コンプライアンスプログラム」の確実な運用</li> <li>従業員への遵法意識の浸透</li> </ul>	P41	
	リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>想定されるリスクの洗い出し、優先順位付けの実施、優先度の高いものへの対応策の設定</li> <li>本社および生産拠点における事業継続計画(BCP)の策定、およびその持続的改善</li> </ul>	P42-P43	

### 社外からの評価

富士電機は、国内外からのSRI(社会的責任投資)評価機関から社会的責任に優れた企業として高い評価を得ており、下記のSRIインデックスの構成銘柄に選定されています。



Dow Jones Sustainability Indices



FTSE4Good Index Series



Ethibel Sustainability Index (ESI)



モーニングスター社会的責任投資株価指数

# 環境

地球環境保護への取り組みを経営の重要課題の一つと位置付け、「環境保護基本方針」を定め、本業を通して地球環境保護に貢献する「環境経営」を推進しています。

2016年度は全社で取り組む工場スマート化活動のなかで、山梨製作所の工場エネルギーマネジメントシステム(FEMS)活用による省エネとリスク回避の取り組みが、一般社団法人省エネルギーセンターが主催する省エネ大賞において、最高位である「経済産業大臣賞」を受賞しました。これに伴う技術の水平展開を社内外に広げています。



「工場スマート化」に取り組む山梨製作所

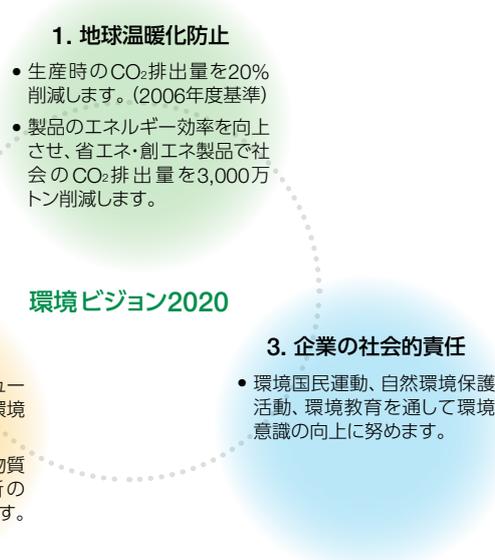
## 環境保護基本方針

- 1 地球環境保護に貢献する製品・技術の提供
- 2 製品ライフサイクルにおける環境負荷の低減
- 3 事業活動での環境負荷の削減
- 4 法規制・基準の遵守
- 5 環境マネジメントシステムの確立と継続的改善
- 6 従業員の意識向上と社会貢献
- 7 コミュニケーションの推進

## 環境ビジョン2020

富士電機は、中長期的な環境活動の道標として、2009年に「環境ビジョン2020」を策定しました。

「環境ビジョン2020」では、重要課題である「地球温暖化防止」「循環型社会形成」「企業の社会的責任」を3本の柱として、自社の生産活動における環境負荷低減とともに、当社が得意とする電気・熱エネルギー技術を活かした製品・技術の提供により、持続可能な社会の実現を目指します。



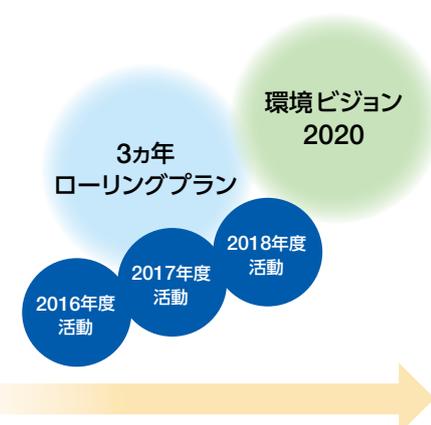
## 環境目標のローリング

「環境ビジョン2020」の確実な実現に向け、「環境経営3か年ローリングプラン」を策定し、継続的な活動を推進しています。

この活動では、社会の変化を捉えた環境経営戦略を毎年検証し、環境経営のガバナンス向上、地球温暖化対策、化学物質対策などをテーマに、具体的な目標を設定しています。

目標の達成状況と追加事項等の確認を行い、常に3年先までの目標や活動計画の適正な方向付けを行います。

2016年度は「地球温暖化防止」の重要指標である省エネ・創エネ製品で社会のCO<sub>2</sub>排出量削減の目標値を、従来の1,700万トンから3,000万トンに上方修正しました。



## 事業活動における環境負荷の相関図

富士電機は、設計・製造・廃棄の事業活動全体を通して、資源・エネルギーの効率的利用や廃棄物削減に努めています。また、製品やサービスのライフサイクル全体にわたる環境配慮の取り組みを積極的に進めています。

対象範囲:グローバル



工場生産の増加や内製化により、使用燃料と排出量は増加しましたが、省エネ活動の推進により購入電力量は削減しました。



水のリサイクルの取り組みにより、使用量は長期的には減少傾向にあります。

生産量の増加に伴い、PRTR法対象物質取扱量が増加しましたが、対象物質の除去処理を進め排出量を抑制しました。



\*1 化学物質排出把握管理促進法 \*2 排水量は河川など自然界に排水した量

## 地球温暖化防止の取り組み

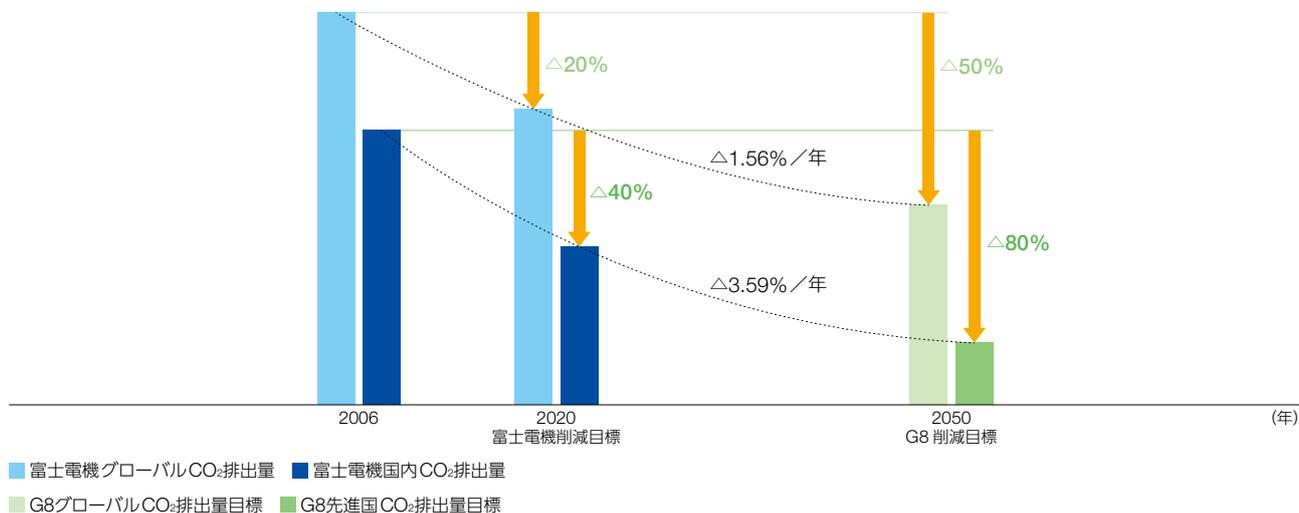
製品・サービスの提供と、工場・事務所における省エネ活動で、グローバルでのCO<sub>2</sub>排出量削減を進め、地球温暖化防止に貢献しています。

重点項目	2020年目標値	設定の背景
製品による 社会の CO <sub>2</sub> 排出量削減	省エネ・創エネ製品の 販売拡大により、 社会のCO <sub>2</sub> 排出量を 3,000万トン <sup>*3</sup> 削減	省エネ・創エネ製品が増加したこととバイオマスやインバータなどの製品を新たに集計に加え2020年目標を1,700万トンから3,000万トンに引き上げました。3,000万トンという量は、温対法 <sup>*4</sup> 上の特定事業者が2013年に排出した県別の総排出量で第9位の神奈川県2,950万トンに匹敵し、2020年CO <sub>2</sub> 排出量30万トン(当社目標)の100倍に相当します。
生産時の CO <sub>2</sub> 排出量削減	2006年度比 グローバルCO <sub>2</sub> 排出量 20%削減 国内CO <sub>2</sub> 排出量 40%削減	2009年のG8イタリア・ラクイラ・サミットにおいて、2050年までに世界全体の温室効果ガスの排出量を50%削減、また、先進国は2050年までに80%削減を目標とすることを支持する「首脳宣言」を採択しました。この目標はそれぞれ年率1.56%(グローバル)、3.59%(先進国)の削減を実施する必要があります。当社の「環境ビジョン2020」で設定している2020年目標値は、下図の通り、G8に代表されるグローバルな長期目標のトレンドに合致しています。

<sup>\*3</sup> 2009年以降販売した製品(寿命に達していないもの)が1年稼働した場合の省エネ・創エネ量をCO<sub>2</sub>削減量に換算した値

<sup>\*4</sup> 地球温暖化対策の推進に関する法律

### G8の温室効果ガス削減目標と富士電機のCO<sub>2</sub>排出量削減目標の関係



## 製品による社会のCO<sub>2</sub>排出量削減

目標

1,878万t-CO<sub>2</sub>

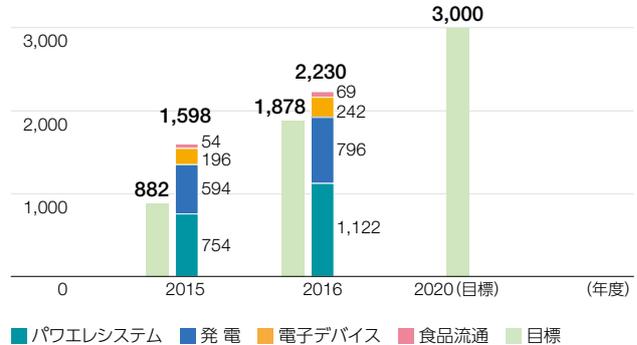
実績

○ 2,230万t-CO<sub>2</sub>

再生可能エネルギーの発電機器の供給拡大と電気・熱エネルギー技術の革新により、社会全体のCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献することを目指しています。

2016年度の製品によるCO<sub>2</sub>排出量削減貢献量は、インバータや風力用電力安定化パワーコンディショナ(PCS)の拡大や、地熱、水力などの再生可能エネルギーの発電機器出荷が増加し、前期比で632万トン増の2,230万トンとなり、目標の1,878万トンを達成しました。この2,230万トンは当社のCO<sub>2</sub>排出量32.5万トンの68.6倍に相当します。

製品によるCO<sub>2</sub>排出量削減貢献量\*5(グローバル)  
(万t-CO<sub>2</sub>)



\*5 2009年以降出荷した製品が1年間稼働した場合のCO<sub>2</sub>排出削減貢献量  
電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」で定めた貢献量算定方法を参考に算出

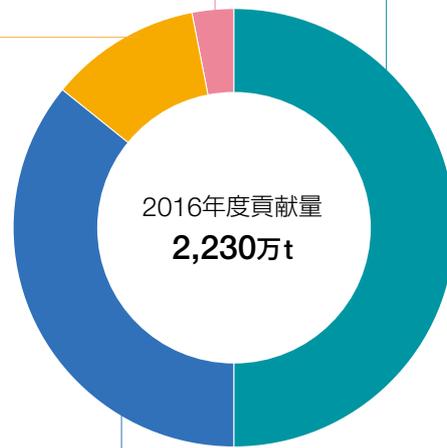
### セグメント別貢献量内訳と主な製品

#### 食品流通 3%

自動販売機、ショーケース、金銭機器などの省エネに貢献しています。グループ内での貢献割合は小さいものの、最新の自動販売機では、2006年度機に比べ73%消費電力を削減しています。

#### 電子デバイス 11%

IGBTモジュール、IPM、SiCダイオード、スイッチングIC・素子など低損失化した部品の供給でCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しています。特にスイッチングICは、電化製品の待機電力の削減に貢献しています。



#### パワエレシステム 50%

インバータ、サーボシステム、無停電電源装置(UPS)、PCS、小型電源、器具、高効率のモータ・変圧器、計測機器など富士電機の製品は省エネに役立ち、CO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しています。

#### 発電 36%

再生可能エネルギーの発電機器(地熱、水力、太陽光、風力、バイオマス)と高効率火力発電や燃料電池でCO<sub>2</sub>削減に貢献しています。2016年度は特に地熱や水力の再生可能エネルギーの発電機器の出荷が増えました。

# 環境

## 生産時のCO<sub>2</sub>排出量削減



省エネ活動を推進することで、エネルギーコストの抑制とCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

2016年度は、国内回帰や内製化による工場生産の増加のため、排出量は前期比で増加(2015年度実績32.3万トン)しましたが、トップレベルの省エネレベルの運用開始や空調LED照明などの更新、クリーンルームの集約などの活動の結果、2016年度は目標33.5万トンに対し実績32.5万トンと目標を達成しました。2020年目標に向けて更なる省エネ活動を推進していきます。

また、2016年度はデータの信頼性を高めるため、国内外の主要6工場でCO<sub>2</sub>排出量の外部認証を取得しました。なお、排出量取引制度でCO<sub>2</sub>排出量の外部認証が義務化されている国内2工場(東京、吹上)を加えると、CO<sub>2</sub>排出量の75%の外部検証を受けたこととなります(2015年度実績)。

CO<sub>2</sub>排出量(グローバル)  
(万t-CO<sub>2</sub>)



## 事例紹介：「工場のスマート化」による省エネを追求

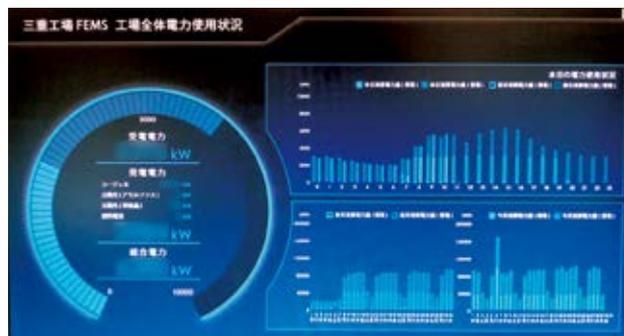
(三重工場)

食品流通の主力工場である三重工場では、「工場のスマート化」に取り組んでいます。

生産設備や動力施設にインバータを適用した設備の効率化、太陽光発電や燃料電池システムによるクリーンエネルギーの供給、これら工場全体のエネルギーの最適化を実現するエネルギーマネジメントシステム(FEMS)によるスマート化を推進しており、2016年度はエネルギー使用量を2010年度比28%削減しました。

また、近年、照明や空調設備に使用するエネルギーが増加傾向にあることから、工場内に照度や室温を計測するポイントを設定し、社内LANによるデータ収集システムを構築して、建屋内環境の見える化とエネルギー制御に取り組んでいます。また、データはWeb画面により従業員が状況を見られるようにし、啓発活動にも役立てています。

将来は見える化したデータを活用した自動制御を実現し、職場環境を向上しながらも省エネにつながるシステムの構築に取り組めます。



エネルギー見える化モニタ(総電力使用量)



エネルギー見える化モニタ(エリア別使用量)

## 循環型社会形成の取り組み

事業活動において3R(リデュース、リユース、リサイクル)を指向した活動を推進し、事業所の「ゼロエミッション」で循環型社会形成に貢献しています。

重点項目	2020年目標値	設定の背景
水資源の有効利用	国内水使用量 20%削減	国内の水使用量目標を2020年度に2010年比10%削減から20%削減に上方修正しました。また、海外水使用量は、これまでは原単位目標(2020年度に2011年度比25%削減)のみでしたが、円換算の生産高が為替変動の影響を大きく受けるため、使用量の削減目標を新たに追加し、2020年度に2011年比25%削減としました。
	海外水使用量 25%削減	
廃棄物の削減	ゼロエミッションの達成	生産過程で発生する産業廃棄物のリサイクル化を推進し、埋立量を削減して、ゼロエミッションを目指します。

### 水資源の有効利用

#### 水使用量

目標	実績
国内 7,645千t	○ 国内 <b>6,721</b> 千t
海外 6,309千t	× 海外 <b>6,444</b> 千t

世界的な水資源の枯渇問題に鑑み、排水品質の遵守、排水量の削減、水資源の有効利用を目的に活動しています。

2016年度は国内外で水のリサイクルに取り組み、1,117トン削減して、使用量目標13,955千トンに対し、13,165千トンと目標を達成しました。

#### 水使用量(グローバル)



### 廃棄物の削減

#### 最終処分率

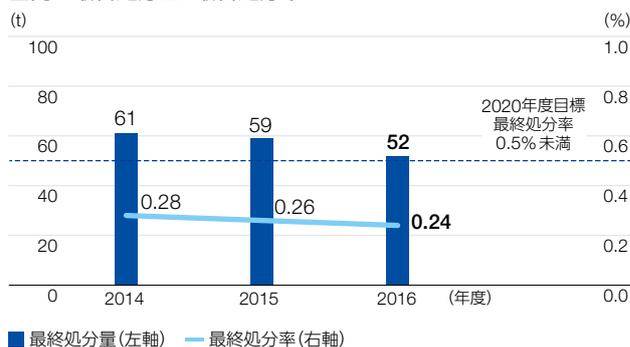
目標	実績
国内 0.5%未滿	○ 国内 <b>0.24%</b>
海外 15%以下	○ 海外 <b>14.3%</b>

製品における小型・軽量化や規制物質を使わない設計、製造段階での品質活動による不良低減などに取り組むとともに、最終処分率(埋め立て処分量/廃棄物等発生量)を1%以下とするゼロエミッションを目標に、廃棄物量の削減、再資源化を図っています。

国内ではゼロエミッションを2004年度以降継続して達成しています。2016年度は、最終処分率目標0.5%未滿に対して実績は0.24%で、目標を達成しました。

海外では2015年度に一部の生産プロセス変更に伴い再生処理できない汚泥が発生し、最終処分率は17.29%に悪化しましたが、2016年度は自助努力により最終処分率は14.31%になりました。なお、発生汚泥のセメント再資源化を2018年度に実施する計画です。

#### 国内の最終処分量・最終処分率



#### 海外の最終処分量・最終処分率



## 社会（人材）

人権尊重や安全衛生など、働く環境の整備に注力しています。また、グローバルに事業を拡大していくために、多様な価値観や考え方を取り込むことで企業の競争力強化につなげることを目指し、ダイバーシティ(多様な人材の活躍)を人材戦略の重点課題とし、人材が企業の競争優位を生み出す最大のエネルギーであるとの認識のもと、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、人材育成に積極的に取り組んでいます。



安全パトロールの様子

### 人権尊重

「企業行動基準」の中に、「人を大切にします」と掲げ、そのなかで富士電機で働く人々とその他すべての人との関係において、基本的人権を尊重することを明記しています。また、企業行動基準の人権に関する指針をより具体化した「従業員の人権に関する方針」を全社に展開し、人権尊重を推進しています。

### 教育・啓発活動

差別やハラスメントのない人権が尊重された職場運営がすべての基本との認識のもと、国内全従業員の未受講者を対象にハラスメントに関するeラーニングを継続実施しました。

また、幹部社員研修においては、事業活動を行うに当たって留意すべき人権の視点から、人権リスクの理解向上に向け、ケーススタディによるグループ討議を実施しました。

#### 人権研修の受講者数(2016年度)

階層別研修(新入社員、主任・幹部社員)	574名
ハラスメント研修(eラーニング受講者)	3,639名
人権団体・自治体主催の研修	43名

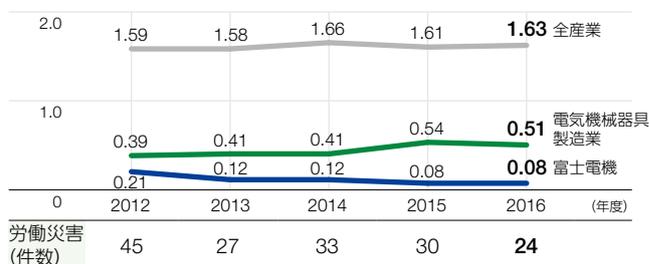
### 安全／健康な職場

職場の安全衛生を企業にとっての最重要課題とみなし、「働く者の安全と健康はすべてに優先する」を基本理念に掲げ、これに基づく「安全衛生基本方針」を広く内外に宣言しています。

### 継続的な安全衛生教育と安全パトロールの実施

年間を通して実践的なカリキュラムによる安全衛生教育を継続的に企画・開催しています。2016年度は定期的な安全衛生教育に加え、管理者や運転者に向けた交通セミナーを開催し、延べ受講者数は2,956名となりました。また、異なる業種の労使安全衛生担当者による工場相互診断や、国内外の建設工事現場、さらには中国や東南アジアなどの海外拠点についても積極的に安全パトロールを実施し、2年連続で労働災害(件数)が減少しました。

#### 度数率(労働災害率)の推移(国内)



### 健康管理とメンタルヘルスケア

法に定められた定期健康診断の100パーセント受診に加え、最新の検査項目や検査方法の採用、有所見者への健康指導

などの施策を通じて生活習慣病予防への積極的な取り組みを進めています。

## ダイバーシティ推進

グローバルで事業を拡大していくために、国籍・性別のみならず、異なる信条や考え方など、チームに多様な価値観を取り込んで競争力強化につなげることを目指し、ダイバーシティ(多様な人材の活躍)を人材戦略の重点課題としています。

### 海外人材雇用

富士電機の成長、事業拡大に向けグローバル化に取り組む中、海外拠点のビジネスを担う現地人材の育成、幹部への登用を進めています。富士電機アメリカ社、富士電機インド社には現地の人材をトップに登用し、また、アジア、中国も管理

職に現地社員を増やすなど、国、地域に密着したビジネスを展開しています。



富士電機 インド社現地採用スタッフ

### 障がい者雇用

「一人でも多くの障がい者を雇用して、定年まで就業を継続する」という考えのもとに、障がい者の雇用促進と就業継続に取り組んでいます。2016年度は、山梨製作所で障がい者雇用を開始するな



フォークリフトの運転作業

ど、全国のすべての事業所にて、製造現場や間接職場などへの新規職域拡大を継続実施した結果、11名(新卒8名・中途3名)の障がい者を採用することができました。

#### 主な取り組み

- 障がい者の職域拡大の継続・強化
- 自立支援のための研修

#### 障がい者雇用率の推移



### 女性活躍推進

理工系女子学生の採用に向け、女子理工系採用プロジェクトを展開するとともに、インターンシップを積極的に実施しました。



メンター制度(面談の様子)

また、若手・中堅女性社員のキャリアアップに向けた取り組みとして、幹部社員候補となる若手・中堅女性社員との面談を実施し、キャリア開発対象者を決定しました。

今後、個人ごとにキャリア開発計画を策定し、キャリアアップにつなげる計画です。

#### 主な取り組み

- 理工系出身女性社員のプロジェクトチームによる理工系女子学生の積極採用
- 女性先輩社員と後輩社員によるメンター制度の実施
- 女性管理職層の計画的育成の強化
- 階層別啓発教育の実施(新入社員/中途採用社員/新任係長職/新任管理職)

#### 女性社員/女性管理職の推移

	2015年度	2016年度	2017年度	2020年度目標
正社員数	14,260名	14,057名	<b>13,907名</b>	—
女性社員数	1,764名	1,737名	<b>1,725名</b>	—
女性社員比率	12.4%	12.4%	<b>12.4%</b>	—
女性採用数*	36名	31名	<b>31名</b>	—
女性採用比率	23.4%	16.9%	<b>14.2%</b>	20%
女性管理職数*	46名	48名	<b>48名</b>	—
女性管理職比率	1.7%	1.9%	<b>1.9%</b>	3.0%
女性役職者数*	172名	192名	<b>215名</b>	300名

対象会社:富士電機(株)、富士電機機器制御(株)、富士オフィス&ライフサービス(株)、富士電機ITセンター(株)、富士電機フィアス(株)、(株)富士一級建築士事務所、(株)富士電機フロンティア

うち、女性採用対象会社:富士電機(株)、富士電機機器制御(株)

\*女性採用数:大卒、高専卒、管理職:課長職層以上、役職者:係長クラス以上

#### ■ 2年連続で「なでしこ銘柄」に選定

経済産業省と東京証券取引所が共同で、女性活躍推進に優れ中長期的に企業価値向上を図っている企業を認定する「なでしこ銘柄」に、2016年に続き、2年連続で選ばれました。



# 社会 (人材)

## ワーク・ライフ・バランス推進

多様な人材が働きやすく、能力を最大限発揮できる職場環境づくりを目指し、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた活動を強化しています。「働くときは働き、休むときはしっかり休む」というメリハリのある働き方を提唱し、「働き方改革」と「仕事と仕事以外の生活の両立支援」を重要課題に掲げ、労使で協議しながら制度や社内風土の改善に取り組んでいます。

### 働き方改革・両立支援の取り組み

長時間労働是正に向けて、職場および個人の働き方についてその要因を分析し、月次でフォローすることで、時間外労働の適正化を推進しました。また、働く時間・場所の柔軟化に向けて、下記の制度を新たに拡充しました。

- ・ Location Flexible勤務制度 (在宅勤務 / サテライト勤務)
- ・ 再雇用希望登録制度

### ■「プラチナくるみん」認定の取得

厚生労働省からくるみん認定をすでに受け、両立支援制度の導入や利用が一定程度進み、高い水準の取り組みを行っている企業を対象とした、「プラチナくるみん」認定を取得しました。



### 主な取り組み

- 働き方の改革・休暇取得促進に関する取り組みの強化
- 男性社員の配偶者出産休暇取得の奨励、各拠点に「相談窓口」の設置
- 育児休職からの復帰者と上司に対するペアワーク研修の実施
- 階層別啓発教育の実施 (新入社員 / 中途採用社員 / 新任係長職 / 新任管理職)

### 年次有給休暇取得日数 (国内) / 平均残業時間 (国内)

	2014年度	2015年度	2016年度
年次有給取得日数 (日)	13.9	13.8	14.3
平均残業時間 (時間)	23.08	23.11	22.07

### 育児・介護関連精度の利用者数 (国内)

	2012年度 2013年度 2014年度 2015年度 2016年度					2020年度 目標
	育児休業 (うち男性)	111 (1)	123 (3)	105 (3)	105 (2)	<b>117</b> <b>(9)</b>
育児短縮勤務 (うち男性)	173 (0)	183 (1)	189 (2)	211 (1)	<b>219</b> <b>(1)</b>	-
介護休職 (うち男性)	2 (1)	3 (2)	4 (2)	3 (1)	<b>7</b> <b>(3)</b>	-
配偶者出産休暇 (取得率)	-	141 (54.0%)	173 (57.9%)	168 (59.8%)	<b>189</b> <b>(66.1%)</b>	- (90.0%)

対象範囲: 富士電機 (株)、富士電機機器制御 (株)、富士電機フィアス (株)、富士オフィス&ライフサービス (株)、富士電機ITセンター (株)、(株)富士一級建築士事務所、(株)富士電機フロンティア

## 人材育成

従業員の能力開発を、経営にとっての最重要テーマの一つに据え、当社の経営理念・経営方針を具現化し、グローバル競争力強化につなげる「プロフェッショナルな人材の育成」を目指し、積極的に従業員の教育・研修を実施しています。

### 教育・研修制度

各職場でのOJTや事業部門、事業拠点ごとの独自教育に加え、本社横断的に、また専門分野別に各階層に応じて幅広い教育・研修を実施しています。2016年度は、更なる海外事業の伸長に向け、グローバル人材の育成を図るべく、国内から将来の中核をなす若手社員 (技術・営業・生産) を、欧米・アジアの拠点に1年間派遣し、海外スキルの習得に取り組みました。また、日本から海外へ新たに赴任した社員に対しては、「赴任前研修」を実施し、文化の違いを超えて相互に理解・協力し合う大切さを伝えるとともに、コンプライアンス教育を重点的に行いました。

### 主な取り組み

- 階層別研修 (進級・昇格時、入社時、3年目等)
- 選抜研修 (経営人材候補育成)
- 専門分野別研修 (技術・ビジネススキル等)
- 赴任前研修の実施

### 教育受講者数 (2016年度)

階層別研修	<b>929名</b>
選抜研修	<b>27名</b>
専門分野別研修	<b>3,482名</b>
赴任前研修	<b>73名</b>

## 社会（地域貢献）

社会との信頼関係を一層深めるため、事業活動を通して培った「人」と「技術」を活用し、グローバルに社会課題の解決に貢献することを基本姿勢とし、さまざまな取り組みを推進しています。



東日本大震災復興支援  
「被災地の子どもたちに絵本を届けるクリスマスプロジェクト」に参加（絵本430冊寄贈）

### 地域貢献活動基本方針

- 1 事業で培った「人」と「技術」で、時代・地域の期待に応える
- 2 事業を行う地域での活動を基本とする
- 3 グローバルで連携し、一人でも多くの社員が参加する

### 重点分野

- 1 自然環境保護
- 2 次世代育成支援
- 3 地域とのコミュニケーション
- 4 災害被災地復旧・復興支援

### 事例紹介：自然環境保護「堰（せき）づくりで地域交流」（富士電機 マニュファクチャリング（タイランド）社）

#### 川の流れを緩やかにして生き物を守る

タイ・ナコンナーヨック県にて同社の社員約100名が、近隣の地元住民と共同で堰をつくりました。制作した堰は雨期に増水した河川の水流を緩やかにしたり、一定の水位を維持しながら溜まった水をできるだけスムーズに流下させるためのもので、川に住む多くの水生生物の生息地を守ることに役立ちます。



川で堰を作る作業



作業に参加した社員

### 事例紹介：次世代育成支援「理科教室」（大田原工場）

（大田原工場）

#### エネルギーをむだなく使う

大田原小学校の6年生約70名を対象にエネルギーと環境をテーマとした理科教室を実施しました。水をエネルギーに、水車をモータに置き換えた実験で性能の良い製品づくりの大切さを、また製品の使い方が重要であることを学び、良い製品をうまくコントロールして使うことで、より省エネができることを理解してもらいました。



水モデルの実験キット



実験の様子  
少ない水で車を走らせよう

### 事例紹介：地域とのコミュニケーション「児童施設訪問」（富士SMBE社）

（富士SMBE社）

#### 障がいのある子どもたちに楽しみと幸せを贈る

地域交流の一環で、社員とその家族25名がボランティアとしてマレーシア・ジョホール州の身体・精神障がい児童施設を訪問しました。米や調理油、洗剤、トイレトペーパーなど日用品を寄贈したほか、社員が用意したプレゼントをそれぞれ子どもたちへ手渡しました。子どもたちとともに踊り歌うパフォーマンスは素晴らしい時間となりました。



寄贈した日用品



子どもたちと歌のパフォーマンス

# コーポレート・ガバナンス

経営の透明性や監督機能の向上に向け、コーポレート・ガバナンスを強化しています。

なお、2015年6月から適用された東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」についても適切に対応し、コーポレート・ガバナンスに関する報告書により報告しています。

## コーポレート・ガバナンス体制

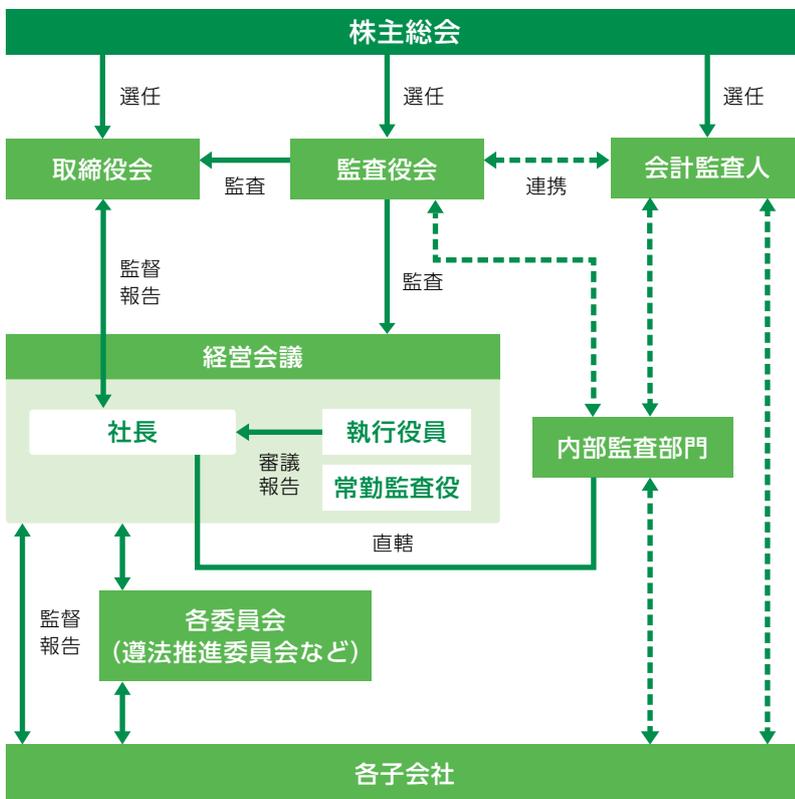
富士電機のコーポレート・ガバナンス体制には、経営監督や重要な意思決定の機能を担う「取締役会」、経営監査の機能を担う「監査役会」を設置しています。

取締役8名(うち社外取締役3名)、監査役5名(うち社外

監査役3名)により構成されており、経営の監督、監査機能の強化に向け、積極的に社外役員を招聘しています。

また、業務執行機能の強化に向け、執行役員制度を採用しています。

## コーポレート・ガバナンス体制図



### 取締役・取締役会

富士電機の経営、重要な業務執行に関する意思決定と監督の機能を担っています。客観的視点に基づく経営監督機能の強化、および業務執行に係る意思決定の妥当性・適正性の確保に向け、社外取締役を積極的に招聘しています。

### 監査役・監査役会

富士電機の経営、業務執行に対する監査の機能を担っています。社外監査役を積極的に招聘するとともに、常勤監査役は経営会議に出席することができるなど、監査機能の強化を図っています。

### 社長・執行役員・経営会議

社長は、業務執行の最高責任者として、取締役会の決議事項以外の業務執行に関する意思決定の機能を担っています。経営会議は執行役員と常勤監査役から構成され、社長の諮問機関として、重要事項の審議や経営状況のモニタリングに向けた報告などを行っています。各執行役員は、それぞれの担当における業務執行を所管しています。

## 社外役員

社外役員には、客観的視点から経営監督、経営監査の役割を担っていただくとともに、当社の経営全般に対し、多角的視点から有用な助言・提言をいただくことで、経営判断の妥当性の確保を図っています。

また、社外役員は就任後、富士電機の経営に対する理解を深めるため、社内向け技術成果発表会や事業拠点の視察会等に参加しています。事業拠点の視察会については、2016年度は鈴鹿工場、川崎工場、三重工場の3拠点で実施し、工場概況の説明を受け、製造現場の見学、工場責任者との意見交換を行いました。

2016年度における社外役員の取締役会(13回開催)、監査役会(10回開催)の出席率は、それぞれ98%、95%となっています。



鈴鹿工場における視察の様子

## 社外取締役(取締役会出席状況)\*1

丹波 俊人 (10回/10回)	上場会社の経営者としての豊富な経験と高い見識に基づき、経営全般に関して有用な助言・提言を行っています。
立川 直臣 (10回/10回)	上場会社の経営者としての豊富な経験と高い見識に基づき、経営全般に関して有用な助言・提言を行っています。
林 良嗣 (2017年6月就任)	当社の経営方針に関連の深い環境工学の専門家としての豊富な経験と高い見識に基づき、経営全般に関して有用な助言、提言をいただくと考えています。

## 社外監査役(取締役会出席状況：監査役会出席状況)\*1

佐藤 美樹 (10回/13回 :8回/10回)	金融機関の経営者としての豊富な経験と高い見識に基づき、経営全般に関して有用な助言・提言を行っています。
木村 明子 (13回/13回 :10回/10回)	弁護士としての専門知識に基づき、経営全般に関して有用な助言・提言を行っています。
平松 哲郎 (10回/10回 :7回/7回)	金融機関の経営者経験者としての豊富な経験と高い見識に基づき、経営全般に関して有用な助言・提言を行っています。

\*1 2016年4月～2017年3月に開催した取締役会および監査役会の出席回数/開催回数を表しています。  
社外役員全員を金融商品取引所が定める独立役員として届出しています。

## 役員報酬

富士電機の取締役、監査役の報酬は、株主の負託に応えるべく、優秀な人材の確保・維持、業績向上へのインセンティブの観点を考慮し、それぞれの職責に見合った報酬体系、報酬水準としています。

### ■ 常勤取締役

各年度の連結業績の向上、ならびに中長期的な企業価値向上の職責を負うことから、その報酬は、定額報酬と業績連動報酬によって構成・運用しています。

### 定額報酬

役位に応じて、予め定められた固定額を支給するものです。株主と利害を共有し、株価を意識した経営のインセンティブとするため、本報酬額の一部について役員持株会への拠出を義務付けています。

### 業績連動報酬

株主に剰余金の配当を実施する場合に限り支給します。その総支給額は、各年度の連結業績との連動性をより明確とするため、支給日の前事業年度の連結当期純利益の1.0%以内としています。

### ■ 社外取締役および監査役

富士電機全体の職務執行の監督または監査の職責を負うことから、その報酬は、定額報酬として、予め定められた固定額を支給しています。なお、社外取締役および監査役の自社株式の取得は任意としています。

### 取締役および監査役の報酬の総額(2016年度)

	支給人員(名)	支給額(百万円)
取締役 [うち社外取締役]	13 [5]	269 [22]
監査役 [うち社外監査役]	7 [4]	80 [22]

注) 1. 上記の取締役に対する支給額には、2016年度に係る業績連動報酬の支給額は含んでいません。  
2. 上記のほか、2015年度に係る業績連動報酬を常勤取締役(6名)に対し、86百万円支給しています。  
3. 上記のほか、使用人兼務取締役(2名)に対する使用人分給与として17百万円支給しています。

## 内部統制

富士電機は、会社法に定める内部統制システムの整備に関する基本方針を取締役会で決議し、開示しています。また、会社法の改定に伴い、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制など、内部統制システムの運用状況の概要を、2016年より開示し、取り巻く社会的要請に迅速かつ的確に応えました。

## 投資家との対話活動

株主・投資家との積極的な対話を行っており、対話において把握した内容は、取締役・執行役員および関係部門へフィードバックし、情報の共有を図るとともに、必要に応じて活動への活用を図っています。

### 活動実績(2016年度)

個人株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主向け工場視察会：4工場(参加者数：365名)</li> <li>個人投資家向け会社説明会：7回(参加者数：237名)</li> </ul>
アナリスト・機関投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>決算説明会：4回、経営計画説明会：1回、事業戦略説明会：1回(参加者数：計6回延べ467名)</li> <li>スモールミーティング*2：2回(参加者数：12名)</li> <li>工場見学会：1回(参加者数：17名)</li> </ul>

\*2 アナリストなどを集めて行う少人数形式のミーティング

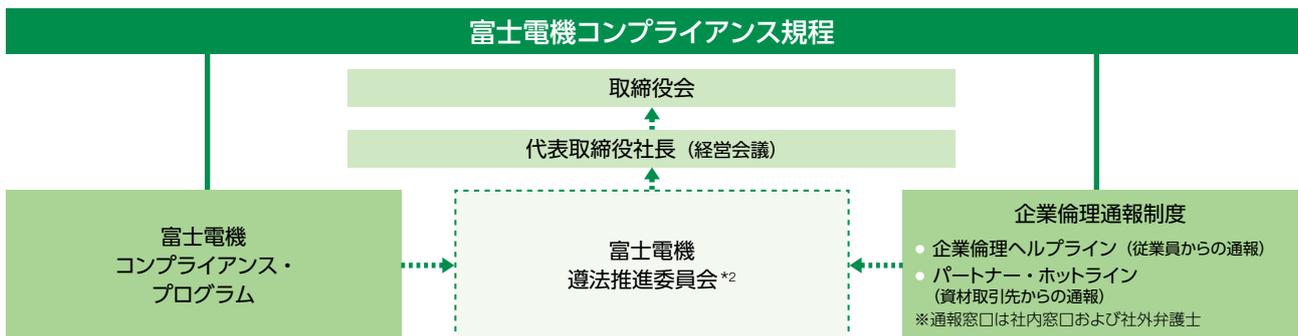
# コンプライアンス

企業としての持続的な成長を果たしていくため、法令・企業倫理の遵守を徹底するとともに、常に高い社会良識を持って行動しています。

## コンプライアンスの基本方針

富士電機は、「企業行動基準」の中で、「グローバル・コンプライアンスを最優先する」旨を宣言し、基本方針に定めています。当社は、この基本方針のもと、具体的なコンプライアンスの指針となる「富士電機コンプライアンス規程」と、国内外の規制法令に関する4側面\*1をまとめた「富士電機コンプライアンス・プログラム」を定め、実践しています。

\*1 ① 社内ルールの策定改廃・周知徹底 ② 規制法令・社内ルールの遵守状況の日常監視 ③ 規制法令・社内ルールの遵守状況の監査 ④ 規制法令・社内ルールの遵守教育



\*2 同委員会では、1年間に2度、コンプライアンスの実施状況および計画の審議を行い、グローバルに法令・社会規範の遵守徹底を図っています。

## コンプライアンス推進体制

富士電機のコンプライアンスを所管する委員会として、富士電機の代表取締役を委員長、規制法令ごとの所管責任者を委員、社外有識者（弁護士）をオブザーバーとする「富士電機遵法推進委員会」を設けています。

### ■ 「富士電機コンプライアンス・プログラム」のグローバルでの推進

富士電機は、海外の各拠点においてもコンプライアンスの強化を図っています。人権侵害行為の禁止、贈収賄や汚職などの不正取引行為の禁止といったグローバルでの共通事項に加えて、地域ごとの法規制に対応した「富士電機コンプライアンス・プログラム」を運用しています。国内外すべての子会社がこれに基づき行動することで、コンプライアンスを実践しています。

### 国内外の通報制度の運営

富士電機では、法令や社内ルール違反行為の未然防止・早期発見を目的として、国内外の従業員が法令違反や社内ルール違反、またはそのおそれのある事実を、コンプライアンス担当部門または社外弁護士を窓口として、富士電機の代表取締役社長に通報できる「企業倫理ヘルプライン」を導入しています。

また、取引先様から富士電機の資材調達業務に関する通報を受け付ける「パートナー・ホットライン」を開設しています。取引先様とより信頼を高めた取引関係を構築させていただくことを通じて、社会的責任を果たしていきます。

### ■ コンプライアンス教育の推進

富士電機は、当社ならびに子会社の役員および従業員が遵守すべき事項や、実際の事業活動において留意すべき事項などを盛り込んだ研修プログラムを整備し、階層別研修と職種別研修を2本柱としたコンプライアンス研修を実施しています。

#### 階層別研修

国内連結子会社の役員、新任幹部社員、新入社員などの階層別に、コンプライアンス体制と「富士電機コンプライアンス・プログラム」について、半日～1日の集合研修を行っています。

#### 階層別研修の受講者数(2016年度)

新任役員	22名
新任幹部社員	153名
新入社員	186名

#### 職種別研修

職種別に、実務面での留意事項について、各法令所管部門において研修を行っています。一例として、2016年度は、国内外各社の営業部門とコーポレート部門を中心に独占禁止法などをテーマに集合研修(2,372名)を実施しました。また、海外拠点を含む全拠点向けにeラーニング研修を実施しました。



営業部門の研修の様子

# リスクマネジメント

富士電機の企業価値の最大化およびさまざまなリスクによる損失影響の最小化を図るため、リスクマネジメントを強化しています。

## リスクマネジメントの基本方針

富士電機は、2006年5月に策定した「富士電機リスク管理規程」に基づき、リスクを組織的、体系的に管理しています。

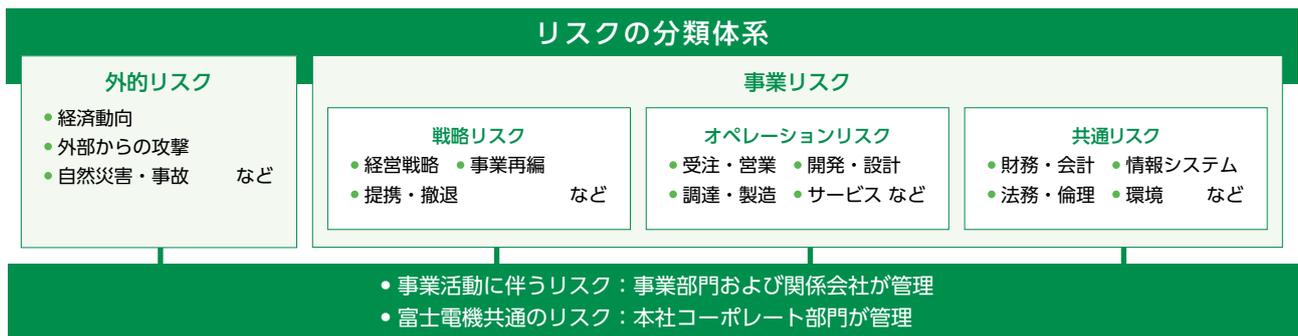
当社の経営に影響を及ぼす可能性のあるリスクに対し、遺漏なく適切に管理・対処していくとともに、リスクの顕在化(危機的事態の発生)を未然に防止し、あるいは損失を低減することにより、富士電機の企業価値の最大化とリスクが顕在化した際の経営への影響の最小化を図っています。＊ リスクの詳細については、当社「有価証券報告書(事業等のリスク)」を参照

## リスクの種類と管理体制

富士電機では、リスクを「外的リスク」と「事業リスク」に大別し、事業リスクを「戦略リスク」「オペレーションリスク」「共通リスク」に区分することで、それぞれに対して最適なリスク管理がなされるように構成しています。

「外的リスク」や「共通リスク」など富士電機に共通するリスクについては本社コーポレート部門がリスクへの対応方針を定

め、準拠するマニュアルの整備、当該リスクの管理に必要な情報の周知、教育などを実施しています。事業部門および関係会社は事業責任の一環としてリスク管理体制を整備し、「戦略リスク」や「オペレーションリスク」を含めた事業活動全体のリスク対策を実施しています。また、年度ごとの事業計画策定時には、事業に関わるリスクを分析し、計画に盛り込んでいます。



## 情報セキュリティに関する取り組み

### ■ セキュリティ方針と規程の展開

富士電機は、機密情報や個人情報適切に保護するため、情報セキュリティに関する方針および規程類を整備・展開し、毎年社員の教育を行うなどの情報セキュリティの強化を図り、情報漏洩の防止に努めています。

海外においては、情報セキュリティポリシーや規程に基づき、それぞれの国の法令を考慮に入れたうえで、子会社ごとに情報セキュリティ規程を制定しています。また、情報セキュリティハンドブックを社員に配布し、周知徹底を図るなど、教育の取り組みも強化しています。海外における情報セキュリティ監査については、2016年度は17社で実施しました。今後も、海外も含めた富士電機全体で継続的に改善を図っていきます。

### ■ 情報セキュリティに関する外部認証

お客様の重要な情報や個人情報を取り扱う、高いレベルの情報セキュリティ管理を要求される会社では、外部認証を取得しています。2017年4月1日現在、ISMS認証は5部門(3社)が取得し、プライバシーマーク認定は、富士電機(株)と富士電機ITセンター(株)、富士電機ITソリューション(株)の3社が取得しています。



プライバシーマーク  
(一財)日本情報経済社会推進協会

# リスクマネジメント

## 知的財産の侵害防止に対する取り組み

知的財産活動では、第三者が保有する特許の侵害防止のため、特許監視システムを用いて、日常の監視活動を行っています。

また、社員へのコンプライアンス教育を実施し、侵害防止に努めています。

自社の特許については、積極的に権利化を行うことにより事業を保護しています。また、「模倣品対策」など、知的財産におけるリスク低減に向けた取り組みも進めています。

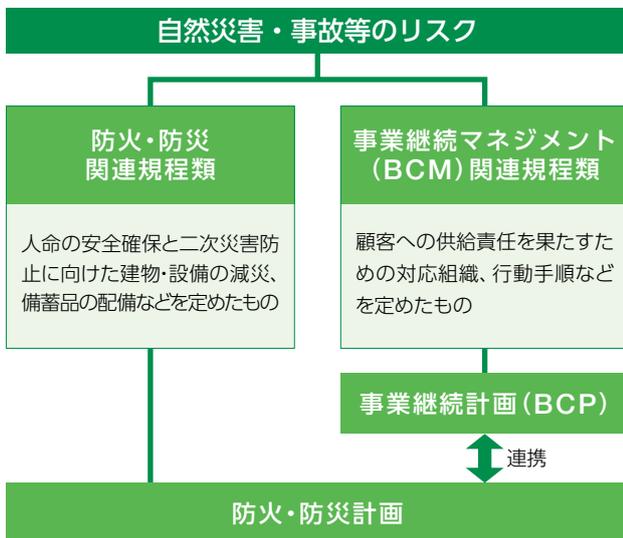
※ 知的財産活動については、P.24「知的財産」を参照

## 事業継続力強化に向けた取り組み

富士電機では、自然災害・事故をはじめとする不測の事態発生時においても重要な事業を継続し、企業としての社会的責任を遂行するとともに、お客様の求める高性能・高品質な製品・サービスの安定供給の実現を目指し、以下の取り組みを推進しています。

また、内閣官房国土強靱化推進室が2016年に創設した事業継続に積極的に取り組んでいる企業・団体を認証する「国土強靱化貢献団体認証(レジリエンス認証)」を取得しました。

引き続き、国内・海外子会社においてBCPの浸透と持続的な改善に取り組み、事業継続力の強化を図っていきます。



事業責任者による大規模災害模擬訓練の様子



### ■ 防火・防災の取り組み

「防災・行動マニュアル」に基づき、災害対策本部体制の整備、事業所および関係会社における建物・設備などに対する地震対策の徹底、非常用品の備蓄、定期的な訓練などを実施しています。

### ■ 事業継続の取り組み

災害発生時の司令塔機能となる本社、生産設備など製品の供給に必要な経営資源を多数保有する工場においては、防火・防災の取り組みに加えて事業継続計画(BCP:Business Continuity Plan)を策定しています。

2016年度も引き続き、BCP策定の対象製品を拡大するとともに災害発生時の対応力強化のため、事業部長などの事業責任者および各拠点の部門責任者に対する地震を想定した大規模災害模擬訓練や国内工場の責任者に対する広報訓練、全従業員に対する安否確認訓練などを実施しました。

### 調達リスクの低減

調達リスクの低減に向けた取り組みとして、

- ①取引先被災情報収集体制の構築、
- ②重要部品の調達先の複数化、
- ③調達業務代替拠点の確立、

の3点を調達BCPとして策定しています。

2016年度も引き続き、重要部品の調達先の複数化、海外拠点を含めた取引先被災情報収集体制の強化を図りました。

今後は、国内・海外子会社の調達部門まで対象範囲を広げ、グローバル調達BCPを強化していきます。

### ITリスクの低減

災害や事故などの発生時にも、事業や業務の継続に必要な情報システムを必要な時間内に再開・復旧するための取り組みをIT-BCPとして策定しています。

2016年度は、富士電機および国内関係会社において、災害発生時の情報システム復旧対応力強化のため模擬訓練を実施し、訓練結果を踏まえた保全対策の改善・強化を行いました。

今後は、海外子会社へも展開していきます。