

富士電機のCSR

富士電機のCSRは、「経営理念」「経営方針」の実践そのものと考えています。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。

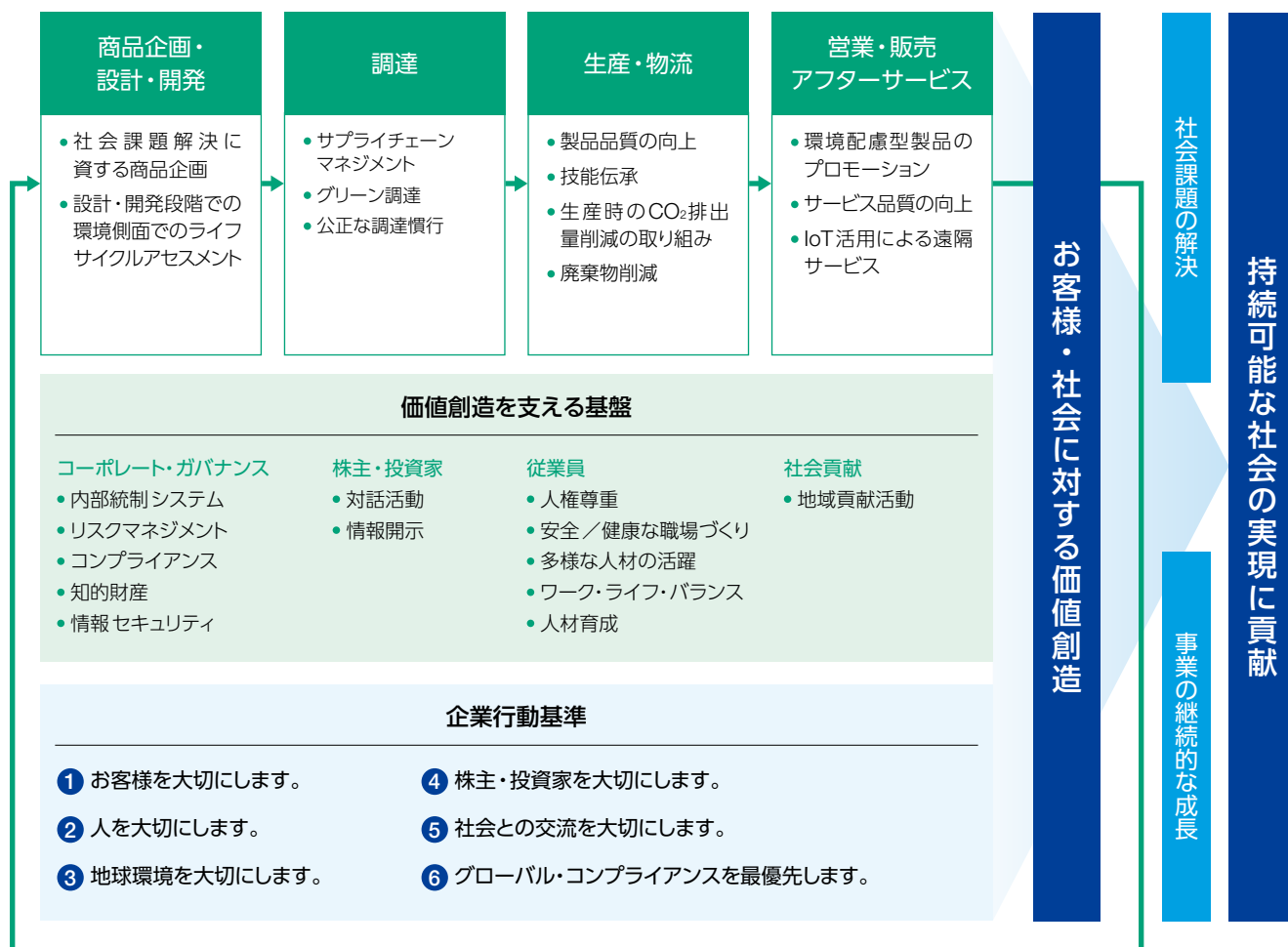
CSRの推進

CSRの推進にあたっては、会社と全従業員が価値観を共有し、一丸となって行動するための指針として全6項目からなる「富士電機企業行動基準」を定めています。企業行動基準には国連が提唱するグローバル・コンパクト(GC)の4分野10原則を反映させ、これをベースにESG視点で課題を設定し、その実践に取り組んでいます。さらに国連サミットで採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」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ます。



「持続可能な開発目標(SDGs)」

富士電機の事業活動を通じた「持続可能な社会の実現」への貢献



ESG 重要課題

持続的に企業価値を向上させていくため、環境、社会、ガバナンスの観点から、地球環境保護への取り組み、人権尊重や安全衛生、さらに多様な働き方の推進など、働く環境の整備、子会社を含めたコンプライアンスの徹底、株主・投資家との積極的かつ公正・公平な対話活動の推進など、グローバルで持続的成長を実現するためにESGの重要課題を設定し、積極的に取り組んでいます。

項目	重要課題	主な取り組み	参照ページ
環境 E	地球環境	- 生産活動におけるCO₂排出量削減 - 省エネ製品の提供による社会のCO₂排出量削減	P.31-P.32
	循環型社会形成への貢献	製品や生産活動における3R(リユース・リデュース・リサイクル)の推進	
社会 S	お客様	- お客様サポート・サービス体制の強化 - お客様満足度調査の実施 - 安全で優れた製品・サービスの提供	P.27-P.28
		- 調達方針の徹底 - グリーン調達 - 取引先へのCSR推進の支援	
	従業員	「従業員の人権に関する方針」の全従業員への周知徹底 - 人権教育の継続的な実施	P.33-P.34
		- 労働災害防止に対する継続的な安全衛生教育の実施 - 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 - 衛生的で快適な職場環境の実現	
		- 多様な人材(外国籍、障がい者、高齢者)の活躍推進 - 管理職と女性社員の意識の変革	
		- 柔軟な働き方の推進(在宅勤務・サテライト勤務の利用促進) - 長時間労働の縮減 - 休暇取得促進	
		働く場所や国籍を超えたグローバルな人材育成	
	地域社会	「自然環境保護」「次世代育成支援」の地域貢献活動の実施 - 事業活動拠点での地域貢献の推進	P.34
ガバナンス G	グローバル・コンプライアンス	法令・社会良識に則した行動	P.35-P.37
		「富士電機 コンプライアンスプログラム」に基づいた社内ルール策定・改廃、監視・監査・教育の実践	P.38
		事業継続計画(BCP)策定	P.39
	株主・投資家	- 個人株主・投資家向け工場視察会 - アナリスト・機関投資家向け決算説明会 - 株主向け報告書などによる情報発信	P.37



ESG 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。
www.fujielectric.co.jp/about/csr/index.html



環境

富士電機は、「エネルギー・環境技術の革新により、安全・安心で持続可能な社会の実現に貢献します」という経営方針のもと、一丸となって地球環境問題に積極的に取り組んでいます。「環境保護基本方針」を定め、工場でのCO₂排出量削減に取り組むことや、「省エネ製品」や「創エネ製品」を社会に提供することにより、地球環境の保護に積極的に貢献していきます。

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

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、目標達成に向けて取り組んでいます。

「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推進しています。

当社はグローバルな環境課題に対して国連で採択された「パリ協定」ならびに日本の地球温暖化対策基本計画に基づき、長期目標となる「環境ビジョン2050」の策定に着手しています。

富士電機の環境ビジョン2050



国連採択「パリ協定」

日本の地球温暖化対策基本計画：

2050年 温室効果ガス排出量80%減
2030年度 温室効果ガス排出量26%減(2013年度比)

富士電機の環境ビジョン2020

地球温暖化防止

- 生産時のCO₂排出量を20%削減します。(2006年度基準)
- 製品のエネルギー効率を向上させ、省エネ・創エネ製品で社会のCO₂排出量を3,000万トン削減します。

循環型社会形成

- 製品の3R(リユース・リデュース・リサイクル)を推進し、環境配慮製品を拡大します。
- 廃棄物・エネルギー・化学物質などの削減により事業所のゼロエミッションを達成します。

企業の社会的責任

- 環境国民運動、自然環境保護活動、環境教育を通して環境意識の向上に努めます。



環境への取り組みの詳細な情報はウェブサイトで公開しています。
www.fujielectric.co.jp/about/csr/global_environment/index.html



地球温暖化防止

工場・事務所における省エネ活動と、製品・サービスの提供で、グローバルでCO₂排出量削減を進め、地球温暖化防止に貢献しています。

生産時のCO₂排出量削減

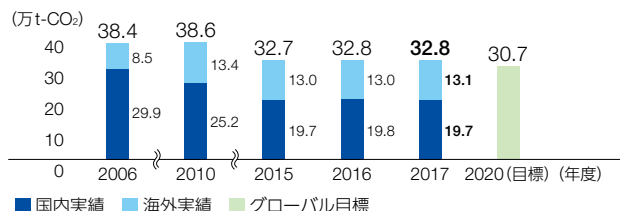
2017年度、CO₂のグローバル排出実績は32.8万トンになりました。国内(松本・津軽)ではクリーンルームを集約し、海外(マレーシア・シンガポール)では太陽光発電(92kW)を導入しました。さらに、当社の技術・製品を適用した使用エネルギーの見える化、最適化を実現するFEMS(工場エネルギーマネジメント)の導入を鈴鹿、吹上の両工場で行いました。

製品による社会のCO₂排出量削減

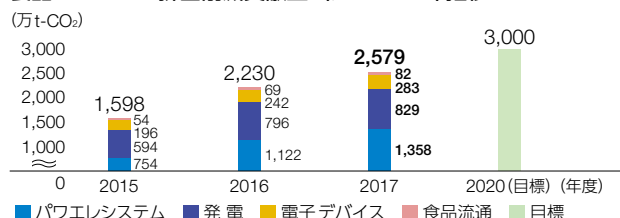
よりエネルギー効率の高い製品をお客様に使用いただくことで、社会全体のCO₂削減に貢献しています。

2017年度のCO₂削減貢献量は349万トン増加し、合計2579万トンになりました。特にインバータなどパワーエレクトロニクスの製品(280万トン)、発熱を抑えたパワー半導体など電子デバイスの製品(54万トン)が、大きく貢献しました。

CO₂排出量(グローバル)推移



製品によるCO₂排出削減貢献量*(グローバル)推移



* 2009年以降出荷した製品が1年間稼働した場合のCO₂排出削減貢献量
電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」で定めた貢献量策定方法を参考に算出

循環型社会形成

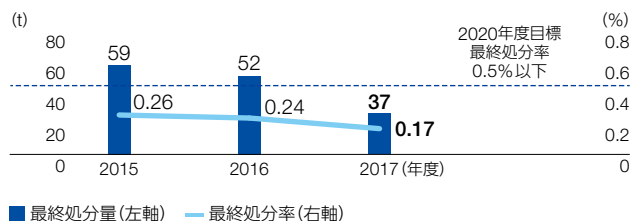
事業活動において3R(リユース・リデュース・リサイクル)を指向した活動を推進し、事業所の「ゼロエミッション」で循環型社会形成に貢献しています。

廃棄物の削減

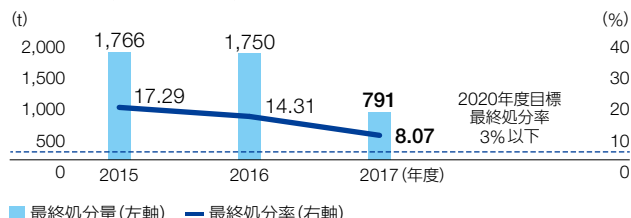
国内ではゼロエミッションを2004年度以降継続して達成しており、2017年度は最終処分率目標0.5%未満に対して実績0.17%となりました。

海外では2015年度にマレーシア工場での廃水処理で発生する汚泥(産業廃棄物)の再処理ができず、最終処分率が17.29%と大幅に悪化しましたが、2017年度は、この汚泥をセメント原料へ再資源化することで、最終処分率は8.07%になりました。

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

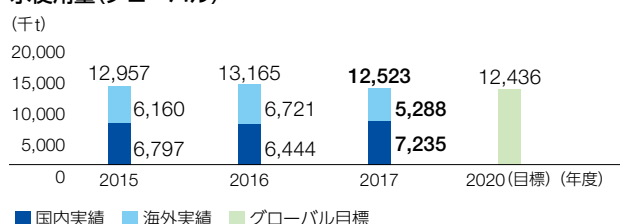


水資源の有効利用

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。

2017年度は国内外で水のリサイクルに取り組み、使用量目標13,575千トンに対し、12,523千トンと目標を達成しました。

水使用量(グローバル)



社会(従業員)

人権尊重や安全衛生、さらに多様な働き方の推進など、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、人材育成やダイバーシティ(多様な人材の活躍)を人材戦略の重点課題としています。

人権尊重

グローバルでの人権の取り組み

「企業行動基準」に、「人を大切にします」と掲げ、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」を国内外子会社を含めた全社に展開し、人権尊重を推進しています。

また、国連グローバル・コンパクト、ならびに「ビジネスと人権に関する指導原則」など、グローバル基準に沿った人権の尊重を進め、「人権を侵害しない・人権侵害に加担しない」持続可能な企業体質の構築を推進しています。

2017年度の主な取り組み

- ・階層別研修(新入社員、主任・幹部社員)
- ・人権啓発ワークショップ(幹部社員対象)
- ・人材派遣会社、請負会社への人権浸透
- ・人権団体・自治体主催の研修会参加(人権・採用担当者)

安全／職場環境

安全意識の向上と健康管理

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

工場の安全衛生診断だけでなく、全国各支社でも労働災害・業務自動車事故の撲滅に向けて支社安全大会を開催しました。また、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的としたストレスチェック制度も2年目となり、多くの従業員に浸透してきました。

2017年度の主な取り組み

- ・安全衛生教育の実施
- ・工場安全衛生診断、安全パトロールの実施
- ・メンタルヘルス教育
- ・ストレスチェック制度の浸透

ダイバーシティ

多様な人材の活躍

グローバルで事業を拡大していくために、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、ダイバーシティを人材戦略の重点課題として取り組んでいます。

ダイバーシティの強化では、女性活躍の推進が評価され、「なでしこ銘柄」には3年連続で選定、新たに「えるぼし」の最高ランクに認定されました。また、障がいのある社員の雇用拡大のため、職域拡大や継続就労の推進、施設見学会やインターン受け入れなど、一人でも多くの方が社会参加できる取り組みを実施しました。



えるぼし(最高ランク)
(厚生労働省)



なでしこ銘柄
(経済産業省・東京証券取引所)

2017年度の主な取り組み

- ・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)
- ・障がい者の職域拡大の継続・強化

女性社員／女性管理職の推移

(年度)	2016	2017	2018	2020年度目標
女性採用*比率	17%	14%	20%	20%
女性管理職*比率	1.9%	1.9%	1.9%	3.0%
女性役職者*数	192名	215名	215名	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:大卒、高専卒、管理職:課長職層以上、役職者:係長クラス以上

障がい者雇用率の推移

(年度)	2016	2017	2018	法定雇用率 (2018.4.1以降)
雇用者数 (換算人数)	360	370	378	2.2%
雇用率	2.43%	2.51%	2.57%	



社会へ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。
www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/index.html



ワーク・ライフ・バランス

働き方改革の推進

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。

在宅勤務、サテライト勤務を可能とする「Location Flexible勤務制度」を導入し、働き方の柔軟化を推進するとともに、長時間労働の縮減、メリハリのある働き方の推進として休暇の連続取得等に取り組みました。

Location Flexible勤務制度

昨年6月より、在籍事業所以外の場所を勤務場所として認めるLocation Flexible勤務制度を導入しました。通勤・出張時における移動時間等が軽減され、その軽減された時間を業務時間に振り向けることが可能となり、時間価値の向上、両立支援の観点でのワーク・ライフ・バランスの実現に寄与する効果を狙いとしています。

導入当初は利用者が少ない状態が続きましたが、現在では毎月利用者も増加しており、更なる利用者拡大に向け、制度の充実に取り組んでいきます。

2017年度の主な取り組み

- 働き方改革・休暇取得促進に関する取り組みの強化、制度の充実
- 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)

(年度)	2015	2016	2017
年次有給休暇取得日数(日)	13.8	14.3	14.1
平均残業時間(時間)	23.11	22.07	23.34

人材育成

グローバルでの人材育成

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がる「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。

2017年度からはこれまでのグローバル人材育成のプログラムの課題を見直した新たなプログラムをスタートさせました。

2017年度の主な取り組み

- 階層別研修(進級・昇格時、入社時、2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)
- ものづくり教育(技術系・技能系)
- グローバル人材育成研修

社会(地域社会)

社会との信頼関係を一層深めるため、①事業で培った「人」と「技術」で、時代・地域の期待に応える ②事業で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、を基本方針に掲げ、国内外で「自然環境保護」「次世代育成支援」などを推進しています。

次世代育成支援

国内では理科に興味関心を持ってもらうために小学生を対象にした「理科教室」を主要各工場で行っています。また、子どもだけでなく、小中学校の教員を対象とした企業研修や理科実技研修も実施しています。

海外では事業拠点のあるアジア地域において、将来の技術者育成を目的に理工系学生を対象にした電気技術の習得支援等を推進しています。

2017年度の主な取り組み

- 小中学生向け理科教室
- 教員向け企業研修、理科実技研修
- 職業訓練校向け技術者育成支援(カンボジア)
- ハノイ工科大学への教育機材の寄贈(ベトナム)



理科教室(埼玉地区)



職業訓練校向け技術者育成支援
(カンボジア)

地域社会へ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。
www.fujielectric.co.jp/about/csr/social_action_program/index.html



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、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

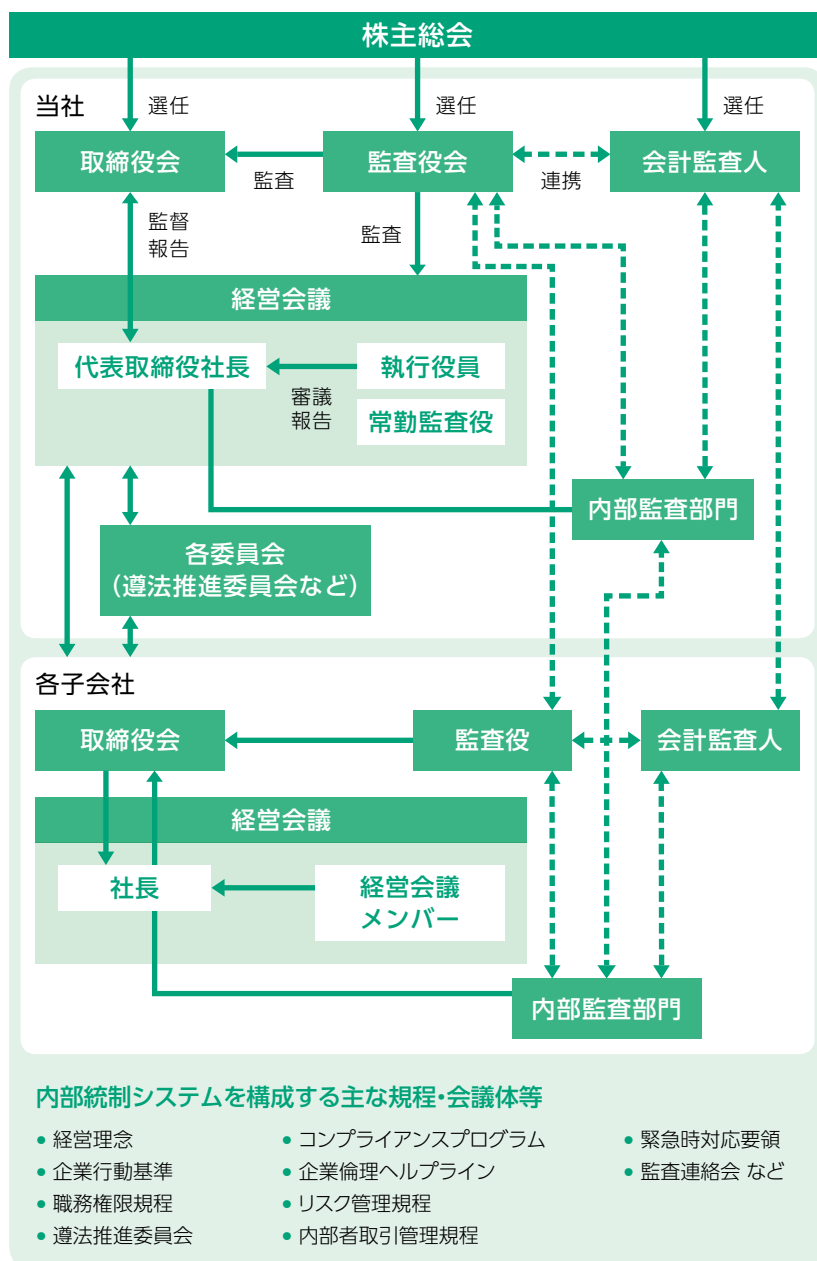
富士電機のコーポレート・ガバナンス体制には、経営監督や重要な意思決定の機能を担う「取締役会」および経営監督の機能を担う「監査役会」を設置しています。

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、経営の監督および監査機能

強化に向け、積極的に社外役員を招聘しています。なお、社外役員候補者の決定に際しては、次頁に記載の独立性を勘案し、当社からの独立性が保たれた社外役員構成とします。

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

富士電機の経営および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。なお、取締役の事業年度に関する経営責任の明確化および環境変化に対応できる経営体制とするために、取締役の任期は1年としています。

監査役・監査役会

富士電機の経営および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、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、富士電機の経営に関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おいては、2017年

度は、東京工場および三重工場で工場概況の説明を受け、製造現場の見学や工場責任者との意見交換を行いました。



技術成果発表会見学の様子

社外取締役

氏名	2017年度取締役会 出席回数／開催回数	発言の状況
丹波 俊人	13回／13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	13回／13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	10回／10回 (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的見地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。

社外監査役

氏名	2017年度 取締役会：監査役会 出席回数／開催回数	発言の状況
佐藤 美樹	10回／13回： 8回／9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、取締役会では、議案内容や当社の事業活動に関して有用な助言・提言を行っています。監査役会では、事業活動全般に関して適法性確保の観点から確認を行うとともに有用な助言・提言を行っています。
木村 明子	12回／13回： 8回／9回	弁護士としての専門知識に基づき、取締役会では、議案内容や当社の事業活動に関して有用な助言・提言を行っています。監査役会では、事業活動全般に関して適法性確保の観点から確認を行うとともに有用な助言・提言を行っています。
平松 哲郎	12回／13回： 8回／9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、取締役会では、議案内容や当社の事業活動に関して有用な助言・提言を行っています。監査役会では、事業活動全般に関して適法性確保の観点から確認を行うとともに有用な助言・提言を行っています。

* 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。

独立社外役員にかかる独立性基準

当社は、東京証券取引所をはじめとした国内金融商品取引所が定める独立性基準に加え、以下の各要件のいずれにも該当しない場合に、当該候補者は当社に対する十分な独立性を有すると判断します。

主要株主	当社の主要株主（議決権保有割合10%以上の株主）またはその業務執行者である者
主要取引先	当社の取引先（弁護士、公認会計士もしくは税理士その他のコンサルタントまたは法律事務所、監査法人もしくは税理士法人その他のコンサルティング・ファームを含む）で、過去3事業年度において毎年、取引額が当社または相手方の年間連結総売上上の2%を超える取引先またはその業務執行者である者
メインバンク等	当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者またはそれらの業務執行者である者
会計監査人	当社の会計監査人である公認会計士または監査法人の社員等である者
寄付先	過去3事業年度において毎年、1,000万円を超えかつその年間総収入の2%を超える寄付を当社から受けている組織の業務執行者である者

役員報酬

富士電機の取締役および監査役の報酬は、株主の負託に応えるべく、優秀な人材の確保・維持および業績向上へのインセンティブの観点から、それぞれの職責に見合った報酬体系、報酬水準を勘案して決定しています。

● 常勤取締役

各年度の連結業績の向上および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されています。

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および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(2017年度)

	支給人員(名)	支給額(百万円)
取締役 [うち社外取締役]	10 [4]	267 [27]
監査役 [うち社外監査役]	6 [3]	80 [22]

注) 1. 上記の取締役に対する支給額には、2017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、2016年度に係る業績連動報酬を常勤取締役(6名)に対し、83百万円支給しています。
3. 上記のほか、使用人兼務取締役(1名)に対する使用人分給与として3百万円支給しています。

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、会社法の定めに伴い、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開示し、取り巻く社会的要請に迅速かつ的確に応えています。

監査役監査・内部監査

● 監査役監査

各監査役は、監査役会が定めた監査役監査基準に準拠し、監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議に出席しています。取締役から職務の執行状況を聴取し、重要な決裁書類等を閲覧し、主要な事業所における業務および財産の状況等を調査し、必要に応じて子会社からの営業の報告を求めるなどにより監査を実施しています。また、会計監査人および内部監査部門との連携強化を図り、富士電機全体の監査の実効性の確保を図っています。

● 内部監査

内部監査部門は、内部監査基準および年間の監査計画に基づき、「事業活動に関わる法令等の遵守」「財務報告の信頼性」「資産の保全」「業務の有効性及び効率性」の視点から、組織運営、リスク管理、コンプライアンス管理、業務執行および会計に関する内部監査を実施しています。2017年度は、39拠点の監査を実施し、経営に重大な影響を与えるような不備・リスクがないと判断しています。

また、富士電機全体の内部監査の実効性を確保するため、当社および各子会社の内部監査部門でその活動の共有化を図っています。

投資家との対話活動

金融商品取引法の一部改正によるフェア・ディスクロージャー・ルールの施行に伴い、社内の関連規程を集約、再整理し、2018年6月にディスクロージャーポリシーとして制定しました。株主・投資家との信頼関係を維持・発展させるため、法令または当社が上場する証券取引所の規則により開示が要求される情報にとどまらず、株主・投資家等に有用な情報を、適時、適正かつ公平に提供するとともに、経営トップ自ら株主・投資家との対話活動を積極的かつ誠実に行います。

対話において把握した意見などは、必要に応じて、会議体での報告やレポートの配布などにより、取締役・経営陣および関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図ります。

2017年度の主な取り組み

アナリスト・機関投資家向け	● 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 ● スモールミーティング ● 工場見学会
個人株主・投資家向け	● 株主向け工場視察会: 4工場(参加者数:405名)

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。

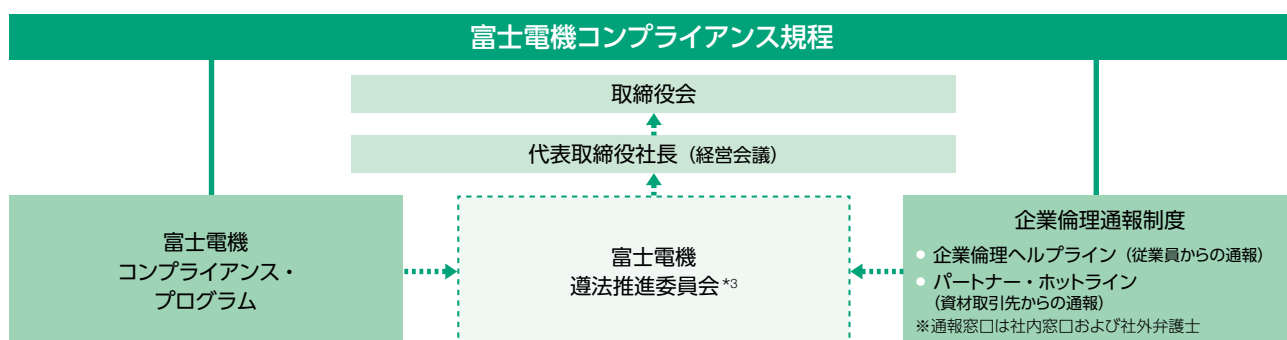
コンプライアンスの基本方針

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^{*1}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^{*2}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} 当社ウェブサイトを参照

^{*2} 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



^{*3} 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。

同委員会は、代表取締役、コンプライアンス担当役員、各本部・事業本部・室長、法務室長、常勤監査役および社外弁護士で構成されます。

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、当社および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」などについて、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（2017年度）

新任役員	22名
新任幹部社員	137名
新入社員	215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、2017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や汚職防止などをテーマに集合研修を実施しました。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。



海外拠点での研修の様子

リスクマネジメント

企業価値の最大化およびリスクによる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。

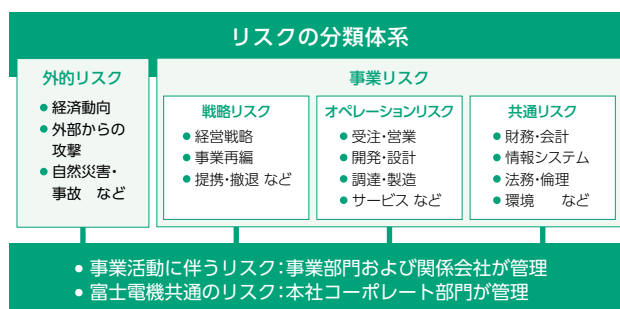
当社の経営に影響を及ぼす可能性のある様々なリスクに

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。

富士電機に共通するリスクは本社コーポレート部門が、事業活動全体のリスクは事業部門および関係会社がそれぞれ主体となり、リスク対策を実施しています。また、年度ごとに事業に関わるリスクを分析し、事業計画に盛り込んでいます。

対して遺漏なく適切に管理・対処することでリスクの顕在化（危機的事態の発生）を未然に防止するとともに、リスクが顕在化した際の影響の最小化を図っています。



事業継続力強化

自然災害・事故をはじめとする不測の事態発生時に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た取り組みを推進しています。

事業継続に積極的に取り組んでいることを評価され、国土強靱化貢献団体認証（レジリエンス認証）マークを取得



防火・防災の取り組み

「富士電機防災・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・設備の地震対策の徹底、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や経営資源を多数保有する工場では、防火・防災の取り組みに加えて事業継続計画（BCP*）を策定しています。また、サプライチェーンを管理する調達分野や情報システムを管理するIT分野でも全社共通のBCPを策定しています。



訓練の様子

2017年度も引き続きBCP策定の対象製品を拡大しました。また、災害発生時の対応力強化のため、事業責任者および各拠点の部門責任者に対する地震や爆発を想定した模擬訓練、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等を実施しました。

* Business Continuity Plan

情報セキュリティ

セキュリティ対策の実施

富士電機は、機密情報や個人情報を適切に保護するため、各国法令を考慮に入れた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・監査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。また、多様化・高度化するサイバーセキュリティ脅威への対応のため、対策システムの整備およびセキュリティセンター（CSIRT/SOC）を設置し、攻撃の監視・防御を実施しています。

知的財産の侵害防止

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、日常的監視活動を行っています。

情報セキュリティに関する外部認証

お客様の重要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。2018年4月1日現在、ISMS認証は富士電機（株）の3部門と2社の子会社が取得し、プライバシーマーク認定は、富士電機（株）と3社の子会社が取得しています。

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。

※知的財産活動については、P.26「知的財産」を参照