

# 経営の重要課題 (マテリアリティ)

## 持続的に成長するためのマテリアリティ

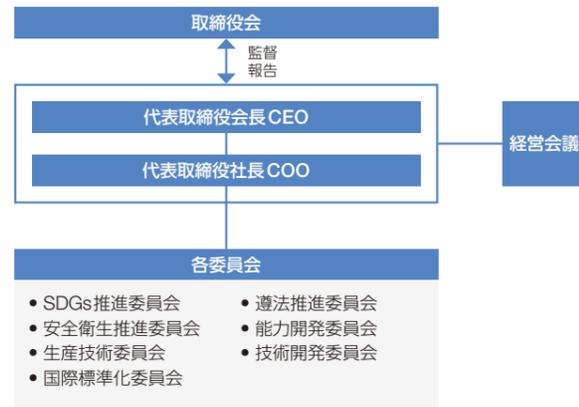
富士電機が持続的に成長し続けるために、優先的に取り組むべき経営の重要課題(マテリアリティ)を定めています。

### マテリアリティの考え方

マテリアリティは、2023年度中期経営計画の重要課題である「経営基盤の継続的な強化」に基づいて特定しています。主な取り組みは経営方針に掲げるエネルギー・環境事業の推進に加え、「企業行動基準」(P4参照)に基づいて整理しています。

### 推進体制

マテリアリティは、事業・営業部門およびコーポレート部門の執行役員などから成る各委員会や課題の対象部門で審議され、必要に応じて経営会議および取締役会において報告・審議しています。



### マテリアリティと関連する主な委員会

分野	マテリアリティ	関連する主な委員会
事業	エネルギー・環境事業の推進	生産技術委員会 技術開発委員会 国際標準化委員会
環境 (E)	脱炭素社会の実現 循環型社会の実現 自然共生社会の実現	SDGs推進委員会
社会 (S)	人権尊重 多様な人財の活躍 持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築	SDGs推進委員会 安全衛生推進委員会 能力開発委員会
ガバナンス (G)	コーポレート・ガバナンスの実効性向上 コンプライアンスの推進 リスクマネジメントの強化	遵法推進委員会

## 企業活動全体で取り組むSDGs目標

富士電機は、エネルギー・環境事業で創出する価値(グリーンなエネルギー、エネルギーの安定供給、省エネ、自動化)とSDGs目標との関連性に基づき、5つの重点目標を設定するとともに、企業活動全体で取り組む経営基盤強化に係る4つの目標を加え、9つの目標を設定しています。



### マテリアリティと主な取り組み

分野	マテリアリティ	主な取り組み	目標	2022年度実績	関連するSDGs	参照ページ
事業	エネルギー・環境事業の推進	パワエレ、半導体事業の拡大	2023年度経営計画 ●売上高: 1兆500億円 (パワエレ: 6,530億円、半導体: 2,210億円) ●営業利益: 940億円 (パワエレ: 565億円、半導体: 328億円) ●営業利益率: 9.0%	●売上高: 1兆94億円 (パワエレ: 6,175億円、半導体: 2,062億円) ●営業利益: 889億円 (パワエレ: 518億円、半導体: 322億円) ●営業利益率: 8.8%	7, 9, 11, 12, 13	パワエレ P33~P36 半導体 P37~P38
E	脱炭素社会の実現	サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減	2030年度目標 サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量: 46%超削減 (2019年度比)	サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量: 42%増 (2019年度比)	7, 9, 12, 13	環境 P47~P52
		生産活動における温室効果ガス排出量削減	2030年度目標 生産時の温室効果ガス排出量: 46%超削減 (2019年度比)	生産時の温室効果ガス排出量: 26%削減 (2019年度比)		
		省エネ製品の提供による社会のCO <sub>2</sub> 排出量削減	2030年度目標 製品による社会のCO <sub>2</sub> 削減貢献量: 59.0百万トン超/年	製品による社会のCO <sub>2</sub> 削減貢献量: 49.8百万トン/年		
	循環型社会の実現	サプライチェーン全体で3R (リデュース・リユース・リサイクル) の推進	●廃棄物最終処分量: 2022年度1.2%以下 ●水投入量売上高原単位: 2022年度1.8千m <sup>3</sup> /トン/億円以下	●廃棄物最終処分量: 0.5% ●水投入量売上高原単位: 0.9千m <sup>3</sup> /億円		
自然共生社会の実現	企業活動による生物多様性への貢献と生態系への影響ゼロ	●揮発性有機化合物 (VOC) 排出量: 2022年度1,694トン以下	●揮発性有機化合物 (VOC) 排出量: 625トン			
S	人権尊重	人権デュー・デリジェンスの実施	—	●人権啓発研修の充実 ●ハラスメント防止教育の継続実施 ●人権尊重に関する海外連結子会社の改善指導を実施	4, 5, 8, 12	人財 P53~P56
		社員意識調査の継続実施	会社満足度: 5.0pt中 3.5pt以上を維持	●会社満足度: 3.8pt		
	多様な人財の活躍	女性の活躍推進	●女性採用比率: 2023年度20% ●女性役職者数: 2023年度400名	●女性採用比率: 21% ●女性役職者数: 316名		
		シニア社員の活躍推進	—	●一般社員: 選択定年延長制度の選択率: 82.1% ●幹部社員: シニアタスク制度の選択率: 91.6%		
		障がい者の職域拡大	障がい者雇用率: 法定雇用率 (2.3%) 以上	●障がい者雇用率: 2.95%		
持続可能な社会を支えるサプライチェーン構築	●公平・公正な調達 ●お取引先様と取り組む持続可能な調達	●CSR調達セルフアセスメントの対象拡大、継続実施 - 実施社数: 767社 ●調達部材の複数社購買の拡大 - 調達部材の複数購買化: 約7割		持続可能な調達 P57~P58		
G	コーポレート・ガバナンスの実効性向上	経営の透明性・監督機能の強化	—	●第三者機関による取締役会実効性評価の継続実施と運営への反映 ●政策保有株式の削減 - 上場株式の保有銘柄数: 2022年度末17社 (対前年度28社減)	11, 16	コーポレート・ガバナンス P59~P68 コンプライアンス P69~P70 リスクマネジメント P71~P74
		「富士電機コンプライアンス・プログラム」の確実な運用	—	●コンプライアンス教育の実施 - 階層別研修: 522名 - 職種別研修: 3,104名 ●企業倫理通報制度の徹底 - 通報件数: 46件		
	リスクマネジメントの強化	品質の向上 事業継続マネジメントの強化 情報セキュリティの強化	— — —	高信頼性活動の推進強化 ●各拠点の事業継続計画の見直し ●顧客向け防災情報システム導入範囲の拡大 ●サイバー攻撃対策の強化		

ESGの重要課題の詳細はウェブサイトに掲載  
<https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/material-issues.html>