# 経営の重要課題(マテリアリティ)

# マテリアリティの考え方

富士電機は、「豊かさへの貢献」「創造への挑戦」「自然との調和」を経営理念に掲げ、エネルギー・環境事業で持続可能な社会に貢献していくことを経営方針の柱に据えた、サステナビリティを重視した経営を推進しています。

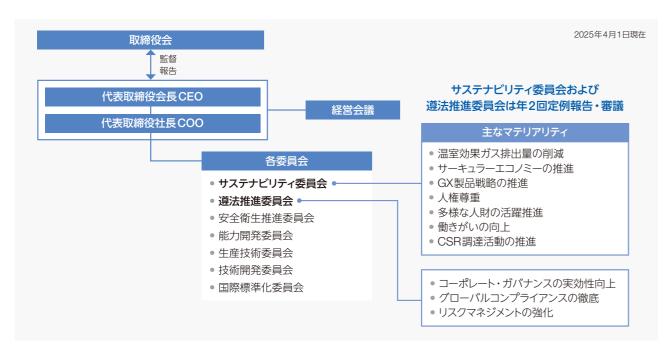
脱炭素化や循環経済への移行、デジタル化に向けた投資 の拡大、地政学リスクの高まりや国内における労働力不足な ど、当社を取り巻く環境が変化する中、経営方針に掲げる「エネルギー・環境事業の拡大」、ならびに持続的な企業価値向上に向けた経営基盤の強化として、「環境ビジョン2050の推進」「ウェルビーイングの実現」「ガバナンスの更なる徹底」をサステナビリティに係るマテリアリティとしています。

### マテリアリティ特定プロセス

STEP 1 社会課題の抽出・整理	STEP 2 当社視点の課題の 優先順位付け	STEP 3 ステークホルダー視点の 課題の優先順位付け	STEP 4 マテリアリティの特定
SDGs、GRIスタンダード、SASB スタンダード、ESG社外評価項 目などから社会課題を抽出	中長期的に起こり得る事業環境 変化を踏まえたリスクと機会を分 析し、当社リスク管理規程・方針 の視点で課題を優先順位付け	投資家、サステナビリティ有識者、ESG評価機関からの評価やコメントに基づき課題を優先順位付け	マテリアリティと主要施策・KPIに ついて、各委員会や執行役員会 議で議論し、取締役会の審議を 経て決定

## マテリアリティの推進体制

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 執行役員などからなる各委員会や当該課題の所管部門で審 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。



# ▲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(ク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

		主要施策				関連
			KPI	目標	2024年度実績	SI
ネルギー・環境事業	の推進					
成長戦略の推進	新製品投入を核に した売上拡大 →P37~40	GX、DX、グローバルで新製品投入	売上高	2026年度: 12,500億円	11,234億円	9
	海外事業の拡大 →P23、P29~36	グローバル商材の投入、 地域重点施策による事業拡大	海外売上高	2026年度:3,750億円	3,255億円	
収益力の更なる 強化	デジタル活用に よる生産性向上 →P41 ~ 44	生産技術の高度化による 生産性向上	生産性	2026年度: 20% 增加 (2023年度比)	6%増加 (2023年度比)	13
境ビジョン2050の	推進					
温室効果ガス排出量の削減 →P45 ~ 50		サプライチェーンの温室効果ガス 排出量の削減	サプライチェーンの温室効果ガス 排出量	2026年度: 45%削減 (2019年度比) 2030年度: 46%超削減 (2019年度比)	55%削減 (2019年度比)	9 ::::::::::::::::::::::::::::::::::::
	生産時の温室効果ガス排出量の削減	生産時の温室効果ガス排出量	2026年度: 29%削減 (2019年度比) 2030年度: 46%超削減 (2019年度比)	27%削減 (2019年度比)		
		再工ネ比率	2026年度: 29% (総使用電力比) 2030年度: 55% (総使用電力比)	9%(総使用電力比)		
	省エネ製品の提供	製品による社会のCO2削減貢献量	2026年度:58百万トン 2030年度:59百万トン超	58百万トン		
サーキュラーエコノ →P45 ~ 50	/ミーの推進	エコデザイン規制に対応した 製品設計	エコデザイン規制に適応した環境配	R属型製品への移行に継続!	的に取り組む	
ェルビーイングの実	現 ————————————————————————————————————					
ウェルビーイングの実現 →P51 ~ 54	各種施策の確実な展開・浸透、 社員意識調査の継続実施	会社満足度	2026年度:3.8pt以上	3.8pt	-	
			ウェルビーイング指数	2026年度:3.6pt以上	3.6pt	
人権尊重	人権デュー・デリジェンスの実施	人権・労働アセスメントの 実施拠点数	モニタリング指標*	79拠点 (当社事業所21拠 点、国内外連結子 会社58拠点)	4 BOBA	
	多様な人財の	女性社員の更なる活躍推進	女性役職者数	2026年度:450名	342名	
活躍推進働きがいの向上	国内外経営人財の育成強化	将来の執行役員になり得る 人財ストック	2026年度:50名	45名	5 mm (	
	歯(こり・0・0/回上		7(R)7(17)			8
	却C J V V /UJ上	シニア活躍推進	一般社員の定年延長制度選択率	モニタリング指標*	82%	8
		シニア活躍推進		モニタリング指標*	82% 92%	8
	ᇒᅞᄭᄫᆚᆜ	シニア活躍推進 キャリア形成支援	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度			8
バナンスの更なる後			一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率	モニタリング指標*	92%	8
		キャリア形成支援	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上	92% 3.5pt	8
コーポレート・ガバ	故底	キャリア形成支援 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	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率 キャリア自律意識 年1回取締役会実効性評価アンケー	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上 -トを実施し、取締役会で議	92% 3.5pt	8
	対底 プナンスの実効性向上	キャリア形成支援 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	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率 キャリア自律意識 年1回取締役会実効性評価アンケーする	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上 -トを実施し、取締役会で議	92% 3.5pt	-
コーポレート・ガバ → P55 ~ 64 グローバルコンプ・	対底 プナンスの実効性向上	キャリア形成支援 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 政策保有株式の縮減 コンプライアンス・プログラムの	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率 キャリア自律意識 年1回取締役会実効性評価アンケーする 経営や事業への影響を留意しつつき	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上 -トを実施し、取締役会で議縮減を図る	92% 3.5pt 論·報告·課題共有 階層別 401名	- III
コーポレート・ガバ → P55 ~ 64 グローバルコンプ・	対底 プナンスの実効性向上 ライアンスの徹底	キャリア形成支援 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 政策保有株式の縮減 コンプライアンス・プログラムの拡充	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率 キャリア自律意識 年1回取締役会実効性評価アンケーする 経営や事業への影響を留意しつつき コンプライアンス教育実績	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上 -トを実施し、取締役会で議 縮減を図る モニタリング指標* モニタリング指標*	92% 3.5pt 論·報告·課題共有 階層別 401名 職種別 1,265名 25件	8
<ul><li>コーポレート・ガバ → P55 ~ 64</li><li>グローバルコンプ・ → P65・66</li><li>リスクマネジメント</li></ul>	対底 プナンスの実効性向上 ライアンスの徹底	キャリア形成支援 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 政策保有株式の縮減 コンプライアンス・プログラムの拡充 企業倫理通報制度の活性化 事業継続計画(BCP)の継続的	一般社員の定年延長制度選択率 幹部社員のシニアタスク制度 選択率 キャリア自律意識 年1回取締役会実効性評価アンケー する 経営や事業への影響を留意しつつを コンプライアンス教育実績 企業倫理通報制度の通報件数	モニタリング指標* 2026年度:3.6pt以上 -トを実施し、取締役会で議 縮減を図る モニタリング指標* モニタリング指標*	92% 3.5pt 論・報告・課題共有 階層別 401名 職種別 1,265名 25件	111 -

※ モニタリング指標:目標設定は行わないが、水準を注視するために実績をモニタリングする指標



#### 経宮の重要課

https://www.fujielectric.co.jp/csr/material-issues/index.html



19 Fuji Electric Report 2025