



富士電機の成長戦略を牽引する
新製品の創出と新技術の獲得に挑戦します

執行役員
技術開発本部長
中山 和哉

当社を取り巻く事業環境が不確実性を増す中にあっても、脱炭素社会への転換や循環経済への移行、デジタル化に向けた投資の拡大といったトレンドは今後も続くと考えます。これらのトレンドに伴って生じるお客様の新たな課題を解決するため、コア技術を磨き、グリーントランスフォーメーション(GX)やデジタルトランスフォーメーション(DX)に貢献する新製品や、グローバル商材の開発を強化しています。さらに、将来の

社会課題の変化を洞察し、新たなニーズに応える新製品の創出を目指して、パートナー企業やアカデミアとの協業・共創を通じて革新的な新技術の獲得に挑戦しています。

また、新製品・新技術の競争優位性を確保するための知的財産のポートフォリオ形成や、事業をグローバル展開する上で不可欠な国際標準化活動に取り組んでいます。

中長期的な研究開発の進捗

2024年度を初年度とする2026年度中期経営計画における研究開発戦略として、研究開発ポートフォリオ(次ページ)に示す現行領域(①)と成長領域(②)の新製品開発を進めるとともに、2030年以降の成長に資する新領域(③)に係る研究開発にも取り組んでいます。

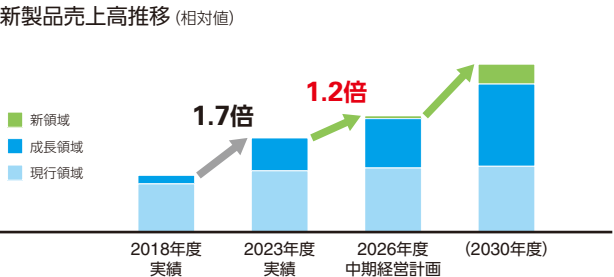
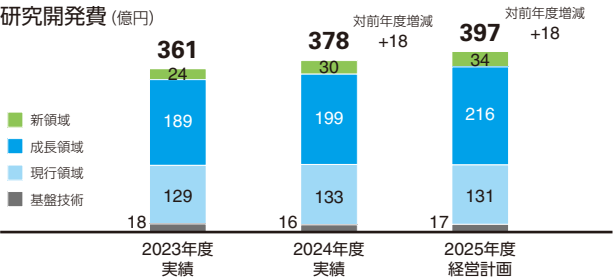
この研究開発戦略を実現するため、2025年度の研究開発

費は対前年度18億円増加の397億円とし、2024年度に引き続き、当社の成長戦略を支える成長領域および新領域の研究開発への投資を拡大します。また、研究開発の最重要KPIと位置付けている新製品売上高(上市後5年以内)については、2026年度に2023年度の1.2倍以上とする目標を掲げています。

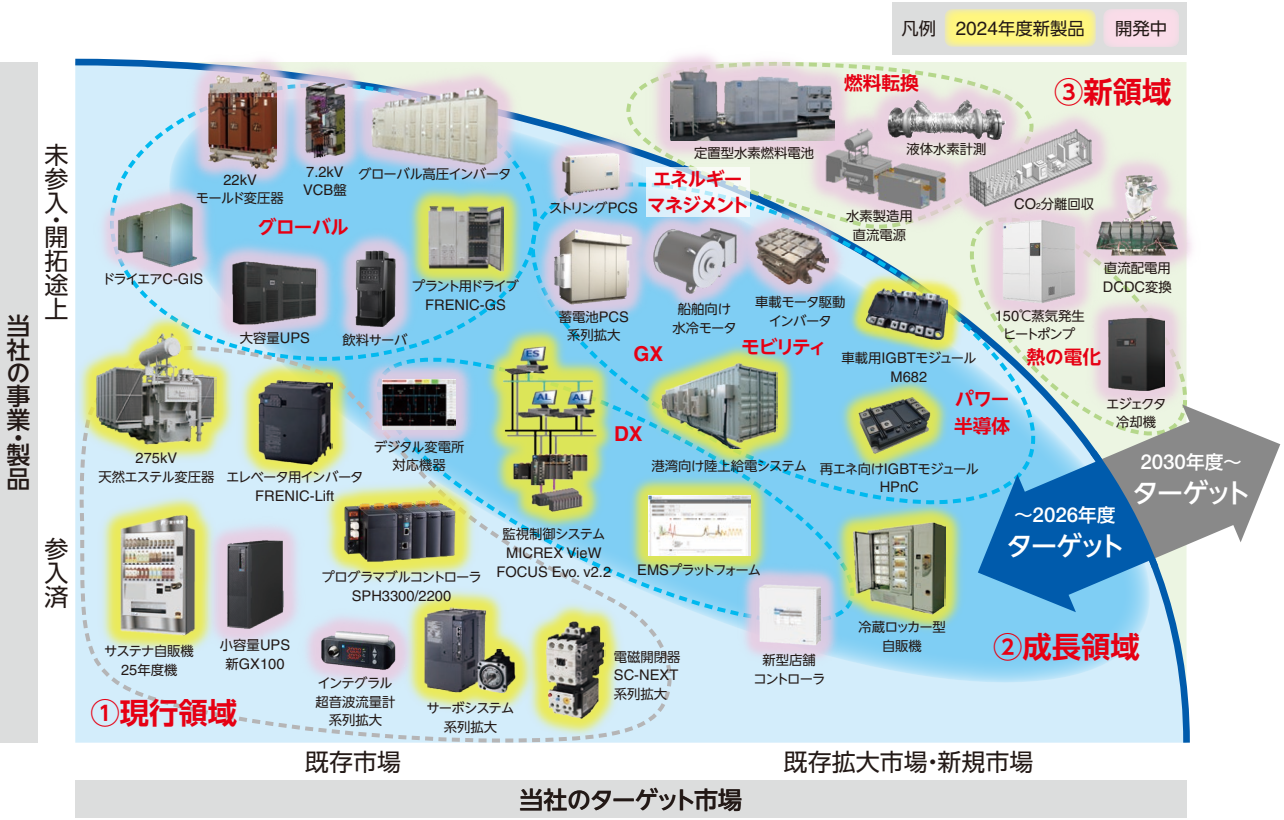
2024年度の主な開発の進捗

現行領域(①)では、プログラマブルコントローラやエレベータ用インバータなどの次世代機を市場に投入し、サーボシステムや天然エステル変圧器などの系列拡大を進め、小容量UPSや超音波流量計などを開発中です。

成長領域(②)のGX関連では、電動車向けと再生可能エネルギー向けの新たなパワー半導体モジュールの開発を完了し、モビリティ分野では港湾向け陸上給電システムを発売、エネルギーマネジメント分野では太陽光発電用ストリングPCSな



- 研究開発ポートフォリオと主な進捗
- ①現行領域 現行事業の維持・拡大に向け『次世代機開発、競争力強化、プラットフォーム開発拡充』
 - ②成長領域 成長戦略を牽引する『GX、DX、グローバル新製品を2026年度までに投入』
 - ③新領域 2030年度以降の市場拡大を見据えた『GX新技術獲得と新製品創出に挑戦』



新製品創出・新技術獲得の強化

2030年度以降に市場拡大が見込まれている「燃料転換」や「熱電化システム(インダストリーP32)」、「CO₂分離回収」など、当社にとって新領域となる分野での新製品の創出と新技術の獲得を進めるにあたり、パートナー企業との共創を拡大しています。

化石燃料からアンモニアへの燃料転換の実現を目指して、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)のグリーンイノベーション基金事業のひとつである「アンモニア燃料船サプライチェーン構築における周辺機器開発」に伊藤忠商事株式会社とともに参画しています。当社は、これまでに培った計測技術と新たな高感度化技術を融合させて、有害なアンモニアを安全に取り扱うための漏洩センサや残留アンモニア回収装置などの開発に取り組んでいます。



また、2024年度は下記のスタートアップ企業2社に出資し、新たな協業を開始しました。今後も、有望なパートナー企業への出資を通じて新技術の獲得を積極的に推進します。

株式会社フツパー
— 現場主義の製造業向けAIサービス —

フツパー社は、画像解析による外観検査や生産ラインの最適な人員配置を実現する独自のAI技術を、高品質なパッケージで提供できる点が強みです。当社の商材と組み合わせることでシナジーを発揮するソリューションを創出することにより、当社のスマートファクトリー事業の強化を目指しています。

株式会社 illumines (イルミナス)
— 独自の固溶合金ナノ粒子製造技術 —

イルミナス社は、複数の元素で構成される径10nm以下の固溶合金粒子を安定的に生産する技術を保有しています。この技術を活用して、パワー半導体やクリーンエネルギー分野に適用する触媒などの高性能な新材料を開発することにより、脱炭素社会の実現に貢献する競争力ある新製品の創出を目指しています。

知的財産活動の取り組み

当社は、知的財産を重要な経営資源と位置付け、知的財産方針の下、知的財産権の戦略的な獲得と活用を通じて製品の競争優位性を確保するとともに、グローバル市場で遵守が求められる国際標準への対応を進めています。

中長期的には、成長分野の事業や製品を対象とした知的財産活動および国際標準化活動を強化するほか、新製品創出に

向けた市場分析力向上を目指し、知的財産分析を活用しています。

知的財産方針

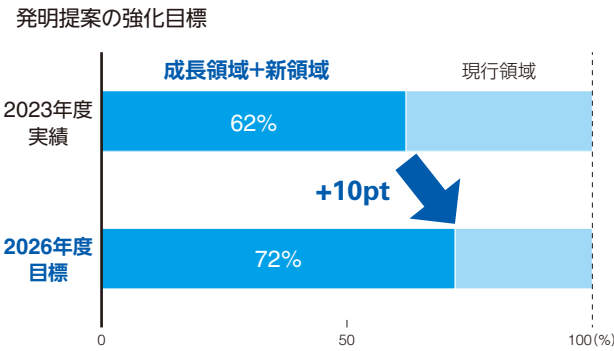
- ・知的財産の分析による知財戦略の立案と実行
- ・事業ごとの知的財産ポートフォリオの強化とリスクの低減
- ・戦略的国際標準化活動の強化

知的財産ポートフォリオ強化

当社が保有する知的財産権は、事業ごとの知的財産ポートフォリオ(主要な技術ごとに整理した保有知的財産)として管理しており、事業状況の変化を勘案した維持・放棄などのメンテナンスを継続的に行っています。

2024年度は、加えて中期計画で掲げた領域ごとの成長戦略を支える活動に着手しました。具体的には、中期計画で定義した成長領域(GX、DXなど)と新領域(燃料転換、熱の電化など)における発明提案を、2026年度までに総合で10ポイント向上させる目標を設定しました。目標達成に向け、研究開発部門との連携を密にし、共同で発明提案を抽出する活動を進めています。

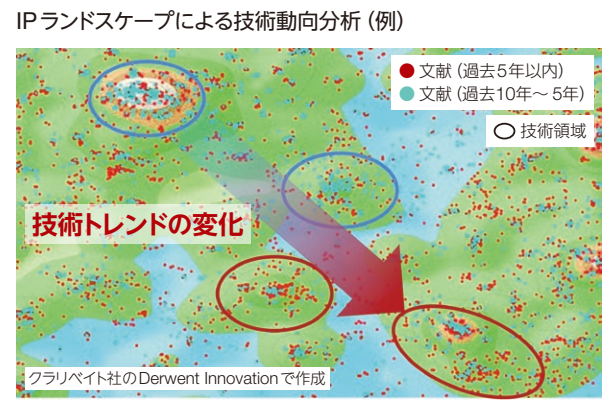
今後もこの取り組みを継続し、当社の成長戦略を知的財産の側面から支えていきます。



新製品の創出に向けた知的財産分析 (IP ランドスケープ) の活用

競争力の高い新製品を創出するため、当社では製品開発の初期段階から「IP ランドスケープ」を積極的に活用しています。IP ランドスケープは、公開特許や学術論文を基に技術動向や業界の主要プレイヤーを分析し、戦略的な意思決定を支える手法です。

2024年度は、30件以上のプロジェクトでIP ランドスケープを適用しました。例えば未参入の事業領域においては、技術動向分析(右図)を基に新たな開発テーマを策定するなど、戦略的な新製品創出に向けた取り組みを進めています。



国際標準化活動・ルールメイキングの強化

当社では、海外事業展開に必要な国際規格準拠や認証取得を計画的に進めています。各本部長が委員を務める国際標準化委員会の方針や戦略を決め、これに基づいて事業分野ごとに形成されたワーキンググループにて国際標準化活動を行っています。

また、GXなどの新たな分野においては、市場動向を踏まえ、国内外の標準化活動に策定段階から主体的に関与する「ルールメイキング活動」を展開し、ビジネスへの貢献を目指しています。2024年度にはその一環として、業界団体と連携した実証試験に参画しました(次ページTOPICSを参照)。

研究開発のTOPICS

パワーエレクトロニクス・パワー半導体の基礎研究を強化する「富士電機×東北大学先端技術共創研究所」を設置

国立大学法人東北大学(以下、東北大学)と富士電機は、脱炭素社会の実現に向けたパワーエレクトロニクス、およびパワー半導体分野の研究活動を推進すべく、「富士電機×東北大学先端技術共創研究所」を2024年11月に設置しました。

本共創研究所では、当社のパワーエレクトロニクス・パワー半導体分野における技術に、東北大学の材料・プロセス・デバイス・回路・装置・システムなど多岐にわたる先端的な研究力を融合させ、高効率な小型パワーモジュールや電源・駆動システムの研究を加速するとともに、脱炭素社会の実現に貢献する、新たな価値創出に向けた共同研究テーマの探索に取り組みます。



東北大学 富永総長と近藤社長 COO (写真右)

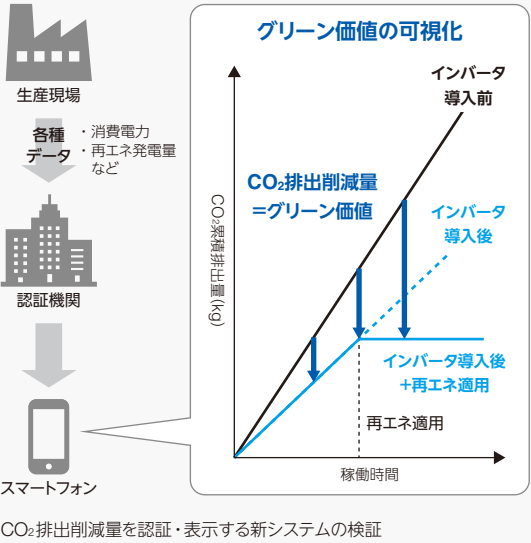
東北大学の「共創研究所」制度は、大学内に企業との連携拠点を設け、大学の教員・知見・設備などに対する部局横断的なアクセスを可能とすることで、共同研究の企画・推進、人材育成、および大学発ベンチャーとの連携をはじめとする多様な活動を促進するものです。

知的財産活動の TOPICS

GX分野における戦略的なルールメイキング活動

2024年度、当社は一般社団法人 日本電機工業会(JEMA)およびJEMA会員企業3社と共同で、生産現場のCO₂排出削減量を認証・表示する新システムの構築と検証を実施しました。具体的には、モータ駆動へのインバータ導入時や再生可能エネルギー(太陽光)適用時の各種データを認証機関に送り、第三者認証を取得したCO₂排出削減量をスマートフォンなどで可視化するシステムを構築・検証しました。このようにしてCO₂排出削減量を製品の「グリーン価値」として示すことで、省エネ製品の付加価値を高め、環境意識の高いお客様への訴求を可能にします。

現在、この新システムの普及を目指し、ガイドライン整備を含むルールメイキング活動に参画しています。これらの取り組みを通じ、当社のビジネスを優位に進めるとともに、新しいGX需要も獲得し、中長期の事業・利益の拡大に貢献します。



事業成長を支える横べし戦略



デジタル化・AI技術の活用による生産性の向上とサプライチェーンの強靱化

執行役員常務
生産・調達本部長
大日方 孝

当社は、強い現場力と高度な生産技術力による高効率・高品質なものづくり、地産地消を基本としたグローバルでの最適生産による安定した供給体制、そして、これらの基盤となる人財力・チーム力の向上を進めてきました。

今日、製造業を取り巻く環境は、不確実性が高まる中、労働力の不足やサプライチェーンの寸断リスクを抱え、デジタル化・AI技術の進展、脱炭素化・循環型経済社会への移行など、これらに伴う管理コストの抑制も課題になっています。

こうした課題の解決に向け、2026年度中期経営計画では、

デジタル技術を活用した生産性向上に取り組んでいます。開発設計、生産管理、製造、販売、サービスまでのバリューチェーン全体を最適化し業務プロセス変革を推進するとともに、需要変化に対応した生産体制構築と原価低減により更なる収益力強化を図ります。また、中長期的に安定した部材調達を目指し、グローバルで事業継続計画(BCP)強化に取り組み、さらに、お取引先様とのデジタル連携による材料棚の適正化と業務効率向上を推し進めます。

富士電機のものづくりの強み

① 強い現場力と高度な生産技術力

- 製造現場の高い技術・技能による改善力と生産技術・自動化技術を融合し、高効率・高品質のものづくりを実現
- 工場経営指標・現場データのリアルタイムな可視化、改善活動による生産システム高度化とサプライチェーン全体のQCD(品質・コスト・納期)最適化

② グローバルでの最適生産連携

- 日本のマザー工場の最先端の技術・設備、生産管理システムを海外生産拠点へ移管・伝承し、地域完結型生産体制を強化
- 生産拠点間で連携したグローバル生産体制を強化し、サプライチェーンの強靱化、柔軟で安定した供給体制の構築

③ 技術・技能者の育成による人財力・チーム力

- 国内・海外拠点の若手技術者、中堅リーダー層への生産技術・技能、製造ノウハウの実践型グローバル研修やデジタル人財育成を行い、自律的に生産技術革新を実行できる能力・チーム力を有する技術者を増強

変化に対応するものづくりの進化

PLM※1とSCM※2のデジタル連携による開発効率向上に着手しています。デジタル化・AI技術を活用し、自動化が難しかった作業工程の生産性を飛躍的に高め、設備の異常を予知・予測する自動化技術の高度化を実現していきます。これらの生

産技術をグローバルに展開し、生産現場の稼働率の向上、製品供給能力を増強するとともに、更なる生産性の向上、原価低減、品質向上を目指します。

※1 PLM : Product Lifecycle Management
※2 SCM : Supply Chain Management

PLM改革とSCM連携によるコンカレント開発

製品企画・開発・設計から保守までのPLMと受注から製造・出荷までのSCMを連携させたコンカレント開発により、業務プロセス変革、納期短縮、製品品質向上を図ります。設計の標準化や業務システムの構築を進めるとともに、調達データとの連携による業務手戻り(従来の手作業による指示の間違いや不明瞭を確認する作業)削減およびAIシミュレーション技

術を活用した最適な工程設計と検証により、高効率でコンパクトなラインの実現を目指します。

また、設計3Dデータを用いて、製品構成や組立成立性(干渉・クリアランス等)などを仮想空間でデジタル検証し、検証結果から設計変更や修正を行うことで、生産段階でのロス低減、製品品質向上を図ります。

生産技術の高度化による生産性向上

成長市場への新製品投入、海外事業拡大に対応すべく、生産技術の高度化による生産能力増強、タイムリーな設備投資の実行およびグローバル生産体制の更なる強化を図ります。

従来自動化が難しかったボトルネック工程(溶接作業・軟体部品取付け作業、目視検査など)について、多軸3次元ロボットの制御技術、画像認識とCAD連携によるデジタル処理技

術で自動化します。また、プロセスデータの多変量解析やAI技術を活用して設備の異常を予知・予測することで、生産性向上およびグローバルで製品供給能力の増強を図ります。

こうした生産技術の高度化により、2026年度に生産性20%向上(2023年度比)を目指しており、2024年度は6%向上(同)しました。



品質向上に向けた取り組み

品質については、毎年「高信頼性活動方針」を策定し、各事業部門および工場に展開して、改善活動を推進しています。開発・設計段階での製品完成度を向上させるため、工場の保有技術に対し、新技術の獲得計画をデザインレビューに組み入れ、推進しています。さらに、業務手順の再点検を実施し、品質管理の仕組みの強化に取り組んでいます。

また、生産現場では、目視検査をAI技術による画像診断に

て自動化、品質記録はデジタル化を進め、SPC管理(統計的工程管理)などに活用し、ヒューマンエラーの撲滅、設備不具合リスクの未然防止を図っています。

工程品質においては、製造プロセスの管理状況について、各工場で実施している内部監査に加えて、他拠点の有識者による相互診断を実施し、得られた結果や気づきを仕組みやルールに反映させ、品質管理水準の向上を図っています。

持続可能な調達

サプライチェーン上のリスクを特定・評価・対策することで、中長期的に安定した部材調達およびCSR調達を目指しています。

CSR調達の取り組み

当社はお取引先様に対し、共存共栄を基本方針として、「富士電機CSR調達ガイドライン」に基づき、当社のCSRの考え方や遵守・実践すべき取り組みについて理解を深めていただくことで、CSRリスクの低減と事業機会の創出を図っています。

「富士電機 CSR調達ガイドライン」項目		
1. 人権・労働	4. 公正取引・倫理	7. 事業継続計画
2. 安全衛生	5. 品質・安全性	8. 管理体制の構築
3. 環境	6. 情報セキュリティ	9. 社会貢献



富士電機 CSR調達ガイドライン

https://www.fujielectric.co.jp/about/procurement/contents_csr.html



お取引先様向けCSR説明会（2024年8月2日実施：東京工場）

CSR調達セルフアセスメント

お取引先様のCSRに関する取り組みや改善状況を把握するため、毎年CSRセルフアセスメントを実施しています。また、お取引先様向けCSR説明会や面談を通じて当社とお取引先様の課題の共有と改善活動を協働で実施するPDCAを回しています。2024年度は、直近3年間の購入額の上位80%を構成するお取引先様875社に対してアセスメントを実施しました。活動の効果としてランクAのお取引先様が対前年度

ランク	定義
A	社会的責任を組織として認識し、具体的に対策
B	社会的責任を組織として認識し、施策を考慮
C	社会的責任を組織として認識している
D	社会的責任を組織として認識し、改善いただきたい

アセスメントの追加・改善項目

- 社会情勢を踏まえ、①環境項目に温室効果ガス排出量削減活動の調査を追加
②公正取引・倫理項目にパートナーシップ構築宣言を追加
- お取引先様との面談内容から、設問に誤解を生じないよう文章の表現を改善

CSR監査の取り組み

CSR調達の実効性向上に向け、お取引先様に対し、CSR実地監査を実施しています。2024年度は、B・Cランク評価の

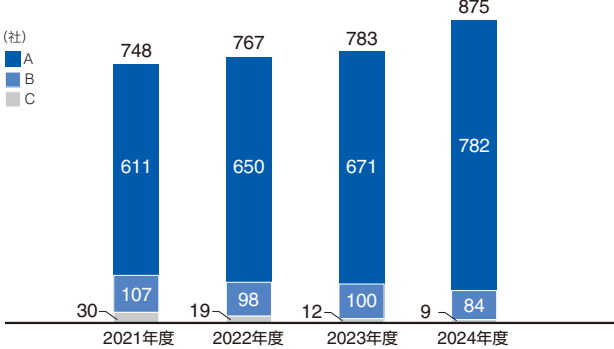


お取引先様における実地監査の様子

お取引先様を中心に17社の実地監査を実施。CSR活動の重要性理解と、お取引先様での実際

3ポイント増の89%と年々増加しています。2025年度は880社を予定しており、課題の共有と協働改善を通じてサプライチェーンにおけるCSRの浸透と強化を推進していきます。

CSRセルフアセスメント結果推移



の活動状況を確認するとともに、お取引先様とのコミュニケーションを通じ、各活動の評価基準や改善方法をすり合わせ、課題を共有しました。さらに実地監査の拡大に向けて、当社監査員の養成も実施し、2024年度は12名増員の19名となりました。2025年度は実地監査と当社監査員の更なる増員を計画し、シングルソース品や重要部材を扱うお取引先様と直接コミュニケーションを図り、CSR調達を強化していきます。

安定調達による事業継続への貢献

有事に備えた複数社購買の取り組み

継続発注する部材約20万点についてリスク評価を実施し、シングルソース品の可視化とマルチソース化を推進しています。2024年度は約85%（対前年度+5ポイント）の調達対象品目のマルチソース化を確立しています。2025年度はマルチソース化率90%とシングルソース品の撲滅のための新規開拓を推進し、強靱なサプライチェーン構築を目指します。

調達部材のリスクランク定義

リスク	定義
低	A マルチソース化済（発注済）
	B マルチソース化の準備完了（発注可能）
	C 部材評価完了
	D 候補選定済／未評価
高	E 顧客指定・代替なし・廃型・代替不明

自然災害リスクへの対応

当社は、国内において、地震および気象に関する特別警戒が発出された地域に所在するお取引先様を特定できる防災システムを活用しています。お取引先様の被災の有無、当社への影響を迅速に把握し、早期に対策を立てられる体制を構築しています。本防災システムへの登録範囲を二次お取引先様

に拡げており、2024年度の登録数は約12,000拠点となっています。一方で海外での災害発生時の対応として、2024年度に同システムのトライアルを実施しました。2025年度は200拠点を目標に本格導入を行い、海外のお取引先様登録の拡大を図り、グローバルでのBCP強化を進めていきます。

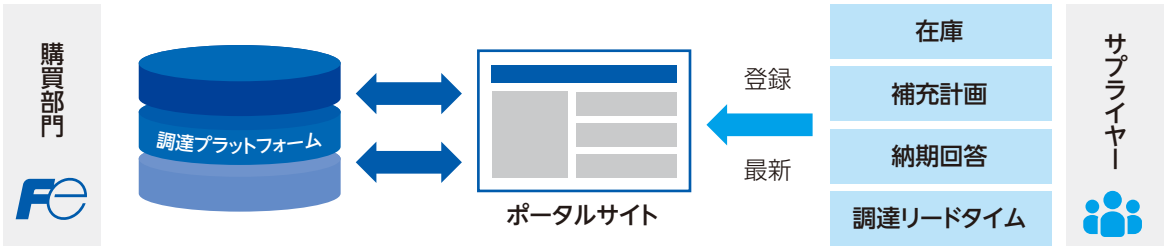


2024年度BCP発報件数
国内：7件
海外：1件
（地震震度5強以上6件、大雨特別警報2件）

デジタル連携による調達業務の効率化

お取引先様との調達に関わる情報データのデジタル連携により、調達リードタイム短縮による材料棚卸残高の圧縮、物量変動への柔軟な対応、生産工程に影響を与えない安定調達を目指します。また、CSRやBCPなどお取引先様の企業情報

をデジタル連携することで、これまでメールや電話でやり取りしていた業務を、リアルタイムで情報共有できる調達システムを構築することで、業務の迅速化と効率化を図っていきます。





「環境ビジョン2050」の取り組みを通じて、脱炭素化とサーキュラーエコノミーを推進し、持続可能な社会の実現に貢献します。

執行役員常務
生産・調達本部長
大日方 孝

近年、気候変動は地球規模でさまざまな影響を及ぼしています。豪雨や熱波などの自然災害の頻発や生態系への影響は、私たちを取り巻く自然や社会経済においても看過できない脅威となっています。また、これまでの大量消費・大量廃棄型の活動の結果、生物多様性の損失、汚染や資源の枯渇など、世界的な環境危機が進んでいます。これらの問題に対処するには、脱炭素化とサーキュラーエコノミー（循環経済）移行に向けた取り組みを加速させることが必要であり、私たち企業が果たすべき役割は、ますます重要になっています。

富士電機は、「環境保護基本方針」に基づき、地球環境保護を経営の重要課題と位置付け、2019年度に「環境ビジョン2050」を策定しました。2022年度には、パリ協定が定める「気温上昇1.5℃水準」に整合するよう「2030年度温室効果ガス排出量削減目標」を改定し、2024年度には、サーキュラーエコノミーの推進を2030年度目標に掲げました。2024年度に行った、現中期経営計画などを踏まえた2030年度目標（環境KPI）の定期検証の結果については、それぞれ達成可能な見通しであり、計画に沿って主要施策が進捗していることを確認しました。

今後の課題は、サーキュラーエコノミーへの転換に向けた具体的な取り組みの推進です。当社はEUエコデザイン規則に適応した環境配慮型製品への移行を進め、サプライチェーン全体で環境負荷を限りなく低減するゼロエミッションの実現を目指していきます。

また、自然関連の情報開示スキーム（TNFD）や新たに公表された国内サステナビリティ開示基準（SSBJ）に対応し、適切な情報開示に向けた準備を進めています。

これからもエネルギー・環境分野で培ってきた技術を活かし、持続可能な社会の実現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2050

富士電機の革新的クリーンエネルギー技術・省エネ製品の普及拡大を通じ、「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現を目指します

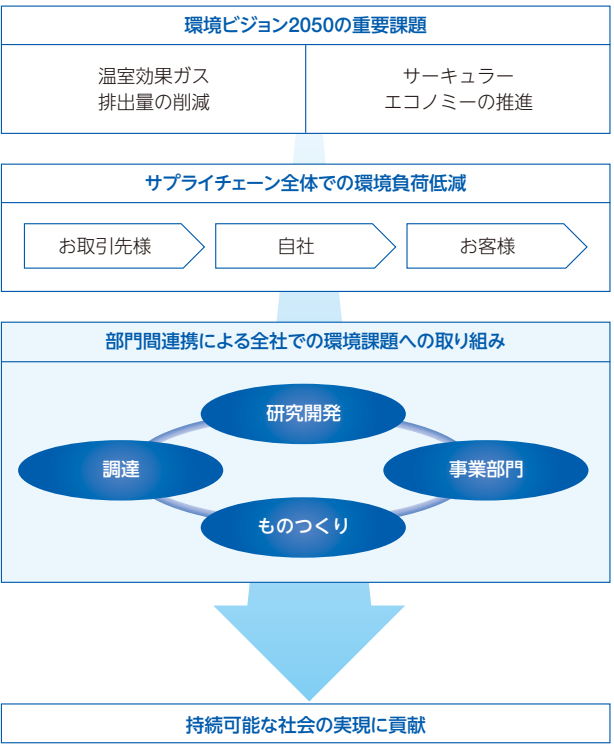
脱炭素社会の実現	サプライチェーン全体でカーボンニュートラルを目指します
循環型社会の実現	ライフサイクル全体で環境負荷ゼロを目指し、グリーンサプライチェーンの構築を推進します
自然共生社会の実現	企業活動により生物多様性に貢献し生態系への影響ゼロを目指します

2030年度目標

産業革命前と比較した気温上昇を1.5℃に抑えるため、以下の目標達成を目指します	
サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（Scope1+2+3）	46%超削減（2019年度比）
生産時の温室効果ガス排出量（Scope1+2）	46%超削減（2019年度比）*
製品による社会のCO ₂ 削減貢献量	5,900万トン超/年
※ 2013年度比54%超削減	
世界の環境規制に対応しながら、サーキュラーエコノミーを推進します	
エコデザイン規則に適応した環境配慮型製品への移行	
廃棄物最終処分率（廃プラ含む）	0.5%未満

サプライチェーン全体で取り組む環境負荷低減

富士電機は、「環境ビジョン2050」において、「温室効果ガス排出量の削減」「サーキュラーエコノミーの推進」を重要課題と位置付け、研究開発部門、調達部門、各工場など、事業活動全体での課題解決に向け、中長期的な視点で環境ビジョンの達成に取り組んでいます。



研究開発での取り組み

グリーントランスフォーメーション（GX）関連の新たなニーズに応える新製品の創出を目指した研究開発を推進しており、水素・アンモニアなどへの燃料転換、CO₂回収、熱プロセスの電化などの分野で、製品による社会のCO₂削減に向けた新技術の獲得に挑戦しています。

サーキュラーエコノミーに関しても、国際的な規制動向への対応に向けた、リサイクル材料の評価・適用技術など環境負荷の低減に向けた技術開発や、新たなビジネスモデル実現に向けた新製品の創出を推進しています。また、規格・規制のルールメイキング活動へ参画することで、環境負荷低減と経済活動の調和を目指しています。

さらに、これら活動の指針とすべく、GX戦略やロードマップの策定も進めています。

調達での取り組み

お取引先様と協働し、グリーンサプライチェーンの構築を推進しています。

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減活動の中

で、調達品については、現在、お取引先様ごとに温室効果ガス排出量を算出しています。排出量上位のお取引先様には、面談を通じて削減のための協働アイテムを抽出し、活動計画を策定していきます。一方で、部材単位でのカーボンフットプリント（CFP）*1の算定を目的とした富士電機 CFP 調達ガイドラインを策定し、お取引先様への勉強会を通して理解を深めていただき、算定データの収集を行っていきます。

また、製品に使用される化学物質については、お取引先様に「富士電機グリーン調達ガイドライン」の遵守をお願いし、環境負荷低減を推進しています。

※1 CFP：製品にライフサイクルでの温室効果ガス排出量を明示する仕組み

ものづくりでの取り組み

生産時の温室効果ガス排出量（Scope1+2）の2030年度目標（2019年度比46%超削減）達成に向け、生産技術革新による温室効果ガスから電化（再エネ）への切り替え、製造プロセスの変革や生産効率の改善、設備エネルギーの最適制御および省エネ設備への更新により、環境負荷低減を推進しています。製造プロセスの変革では、燃料使用設備である塗装の乾燥工程、焼付工程の低温化、電化などの要素技術の開発を推進します。生産効率の改善については、設計段階からものづくりの効率を実現するDFM*2を推進し、時間当たりの生産量の拡大を図ります。また、設備の稼働監視と最適な運転により、省エネを実現します。工場では計画的な太陽光発電設備の導入を推進し、加えて再エネ電力の調達を拡大していくことで、目標達成に向けた計画的な取り組みを進めています。

サーキュラーエコノミーの推進については、材料の歩留まり改善や再利用を推進し、廃棄物・最終処分量を限りなく低減するゼロエミッションや化学物質の管理・削減により環境負荷を低減していきます。

※2 DFM（Design for Manufacturing）：製造しやすい設計

事業・製品での取り組み

環境貢献製品によって、社会のCO₂削減に貢献します。代表的な貢献製品であるインバータについては、（一社）日本電機工業会のCO₂削減実績量可視化の実証実験に参加。モータのトルクや回転数を制御することで省エネを実現し、その結果生じるCO₂排出量（Scope3）の削減効果を可視化しています。この取り組みにより、企業のより効果的なCO₂削減策や、産業界全体の脱炭素化に寄与することを期待しています。

サーキュラーエコノミーの推進については、研究開発・ものづくり・事業部門が連携して、エコデザイン規則やCFPに対応した環境配慮型製品への移行を進めます。

「脱炭素社会の実現」に向けた取り組み

2024年度実績と進捗

環境ビジョン 2030年度指標	2023年度	2024年度			2030年度
	実績	目標	実績	施策	目標
サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3) (百万トン)	58	62	56	●第7世代 IGBT の比率拡大	67 以下
削減率 (2019 年度比)	-53%	-50%	-55%		-46% 超
生産時の温室効果ガス排出量 (Scope1+2) (万トン)	33.8	36.1	33.1	●自社生産拠点への太陽光発電設備の 設置拡大 ●省エネ設備への更新 ●再エネ電力購入拡大	25.0 以下
削減率 (2019 年度比)	-25%	-20%	-27%		●CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量削減
製品による社会の CO ₂ 削減貢献量 (万トン)	5,622	5,000	5,769	●貢献製品の売上高増加	5,900 超

2024年度の主な取り組み

生産時の温室効果ガス排出量削減への取り組みとしては、2022年度から取り組んできた生産拠点への太陽光発電設備の導入を推進。2024年度は、国内5拠点、海外2拠点で合計約5,300kWを設置し、運転を開始しました。また、全工場で横断的な省エネ活動に取り組み、インフラ設備や生産設備の更新の際に最も省エネ効果の高い設備を選定するなど計画的な活動を進めました。使用電力量の多い半導体生産拠点

では、再エネ電力購入の拡大に向け、20年間のオフサイトPPA※1の契約を3件締結しました。

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量のうち約95%を占める製品使用時の排出量 (Scope3カテゴリ11) については、第7世代IGBT パワー半導体などの高効率製品の比率を高めることで排出量を抑制しました。

※1 オフサイトPPA:敷地外に設置した再エネ発電設備などから、電力系統設備を介して電気を購入する仕組み

2030年度に向けた取り組み

2026年度中期経営計画に基づく2030年度までの生産増の予測を前提に、温室効果ガス削減計画の実現性を検証しました。

自社工場での生産活動 (Scope1+2) に材料の調達から製品の出荷、納入後の排出 (Scope3) まで含めたサプライチェーン全体での温室効果ガス排出削減や製品による社会のCO₂

削減貢献量の各指標については、目標達成に向け進捗していることを確認しました。

当社の2030年度目標は、日本政府の脱炭素目標 (NDC※2) より高い削減目標となっており、今後も、脱炭素社会の実現に向けて取り組みを進めていきます。

※2 NDC (National Determined Contributions) : 国が決定する貢献

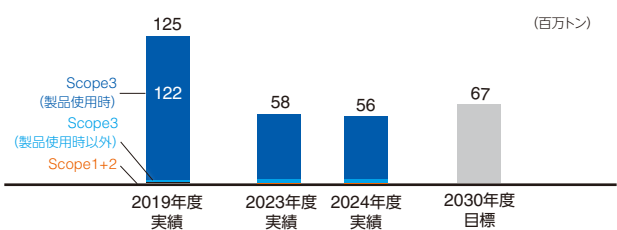
サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量 (Scope1+2+3) 削減

サプライチェーンで発生する温室効果ガス排出量を、国際基準「GHG プロトコル」に基づき算出しています。Scope3における温室効果ガス排出量の大部分を占めるカテゴリ11 (製品使用時の排出量) は、パワー半導体では、電力損失が少ない第7世代IGBTモジュールの売上拡大やシリコン・カーバイド (SiC) 製品への移行により、製品使用時の温室効果ガス排出量は減少を見込んでいます。サプライチェーンの上流で排出されるカテゴリ1においても、お取引先様との協働・支援に向けた活動を推進しています。2030年度目標 (2019年度比46% 超削減の67百万トン以下) の達成に向け、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量の削減を目指します。

サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量と削減量

【Scope3 カテゴリ11】 排出量*と主な対象製品 (2024年度)	
エネルギー	0.8百万トン (火力発電・産業変電など)
インダストリー	10.0百万トン (低圧インバータ・駆動制御など)
半導体	42.1百万トン
食品流通	0.7百万トン (店舗流通など)

※ 排出量=年次出荷台数×生涯排出量



生産時の温室効果ガス排出量 (Scope1+2) 削減

半導体を中心とした生産増の予測を前提に、生産時の温室効果ガス排出量の46% 超削減 (2019年度比) 達成を目指して、必要な施策を推進しています。

再エネ電力の購入拡大では、長期契約による安定確保を進め、全社電力使用量※3における再エネ電力比率を2024年度の9%から2030年度までに55%まで拡大することを目指しています。

※3 電力使用量: 電力購入量+自家太陽光発電量

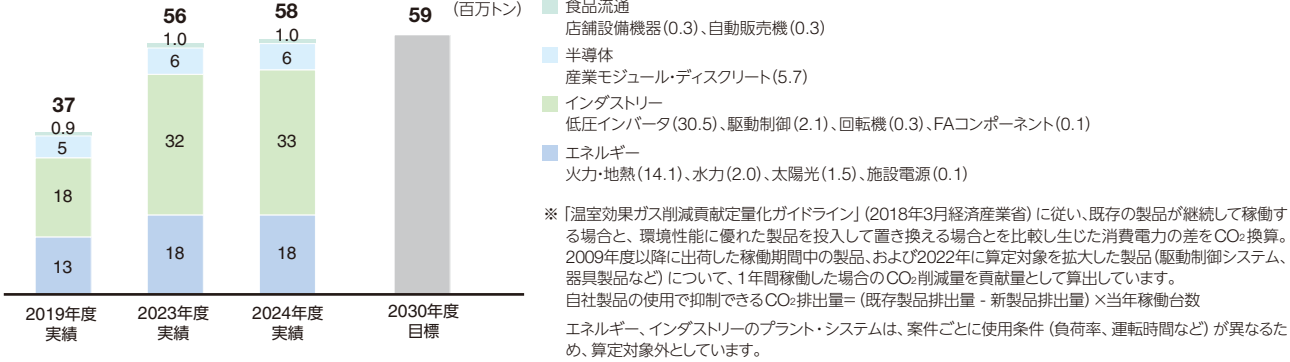
主な施策	概要
自社生産拠点への太陽光発電設備の設置拡大	2024年度に国内外7拠点で運転開始 2025年度は国内3拠点で運転開始予定
省エネ設備への更新	生産設備・空調・照明機器を最新の省エネ型に置き換え
再エネ電力購入拡大	再エネ電力の長期契約

製品による社会のCO₂削減

当社は、事業領域をエネルギー・環境分野と定め、カーボンニュートラルの実現に貢献する「製品による社会のCO₂削減貢献量」を指標にして、2009年度から算定を開始しています。対

製品による社会のCO₂削減貢献量と主な貢献製品

(現在社会で稼働している製品全体を対象とするストックベースにて算出)



対象貢献製品の対売上構成比 (2024年度実績)

	エネルギー	インダストリー	半導体	食品流通	合計
対象貢献製品売上高	383	444	1,868	639	3,334
全売上高	3,543	4,000	2,368	1,115	11,234
構成比	11%	11%	79%	57%	30%

TOPICS

環境に貢献するGX新領域製品の拡大

当社は、既存事業の維持・拡大を図るとともに、GXやデジタル化、グローバル事業を重視し、新製品の投入を通じて脱炭素化に貢献します。中長期的には、水素社会や燃料転換、熱の電化などのGX新領域の市場を見据え、環境に配慮した製品開発を加速しています。これらの取り組みにより、更なる事業拡大と環境貢献を図っていきます。

主な開発製品 (現在開発中のため、今後変更する可能性があります)

熱の電化

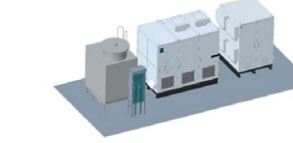
廃熱回収型エジェクタ冷却機



- CO₂排出量: 最大**85%**削減 (排熱温度45℃、冷却温度35℃の電算機器に適用する場合)
- 適用例: 半導体、食品、データセンターなど

水素社会

定置用燃料電池システム (固体高分子形)



- CO₂排出量: 最大**100%**削減 (純水素タイプの場合)
- 適用例: 工場、港湾、プラントなど

「循環型社会の実現」「自然共生社会の実現」に向けた取り組み

2024年度実績と進捗

2030年度指標	2023年度	2024年度			2030年度目標
	実績	目標	実績	施策・活動のポイント	
廃棄物最終処分率* (%)	0.2	0.5未満	0.15	海外生産拠点を中心に分別強化、処理業者の開拓	0.5未満
(参考) うち国内プラスチック	0.2	—	0.12	分別強化により改善	
水投入量売上高原単位 (千m³/億円)	0.9	1.2以下	0.9	半導体工場でのリサイクル	1.2以下
揮発性有機化合物 (トン)	475	800以下	510	回収率向上	800以下
環境配慮型製品への移行	—	—	—	社内ガイドライン作成、DPP/CFPへの対応準備	—

※ 廃棄物最終処分率：埋立て処分量／廃棄物など発生量

2024年度の主な取り組み

欧州を中心にサーキュラーエコノミーへの移行に向けた規制が進みつつあり、企業に対しては、サプライチェーン全体での環境負荷低減への取り組み、情報開示への対応が求められています。2024年度は、その一環として、環境配慮型製品へ

2030年度に向けた取り組み

国内外の環境規制の要件に対応した環境配慮型製品への移行に向けた準備を進めています。製品ごとの資源や環境負荷などのトレーサビリティ開示への要求に対しては、カーボン

環境配慮型製品への移行

「ライフサイクル全体で環境負荷が発生しないものづくり」の実現に向け、環境配慮型製品の要件を見直しています。製品開発、設計において、従来の省エネ、省資源化などの要件に加え、リサイクル性やCFPの開示、廃棄物の削減や生物多様性への対応などの要件を追加します。

カーボンフットプリント(CFP)への対応

製品のライフサイクルで排出される温室効果ガスをCO₂排出量として数値化する取り組みを進めています。

2024年度は、代表2機種(電磁開閉器、自動販売機)で調達から生産までの試算を実施し、算定に向けた課題を抽出しました。

2025年度は、算定機種を低圧インバータ、半導体などに拡大するとともに、お取引先様との連携による一次データの収集などにも取り組んでいきます。

の移行に向けた体制・ルール作りに取り組みました。

また、廃棄物最終処分量の削減に取り組み、特に海外生産拠点での分別強化や処理業者の開拓を進め、最終処分率0.15%の高水準を維持しています。

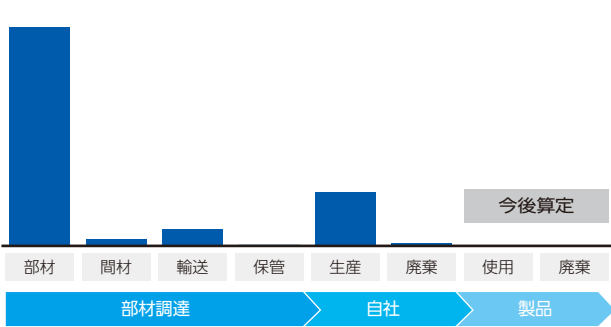
フットプリント(CFP)の算定やEU デジタル製品パスポート(DPP)*に対応するための体制づくりに取り組んでいます。

※ DPP：製品の持続可能性などに関する情報を電子記録として提供する仕組み

環境配慮型製品のイメージ



電磁開閉器のCFP算定イメージ (CO₂排出量)



TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示

2020年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への賛同を表明して以来、気候変動に起因する「リスク・機会」の分析結果を事業戦略に反映するとともに、TCFD 提言に基づく情報開示を更新しています。

2024年度は、新たにTNFD(自然関連財務情報開示タスク

フォース)の枠組みに基づき、当社の製造拠点が自然資本に依存する度合いや、自然資本へ与える影響、また事業におけるリスクと機会を、TNFDが推奨するLEAPアプローチに沿って評価しました。

TCFD・TNFD 提言に基づく情報開示 (抜粋)		
ガバナンス	気候変動および自然資本を含む重要な環境課題については、サステナビリティ委員会で執行役員が議論し、経営会議や取締役会に報告しています。	
	気候変動および自然資本への依存・影響およびリスク・機会について、以下の通り主要な評価結果を抜粋します。	
戦略	プロセス	評価結果
	自然との接点の発見 Locate	<国内外44の製造拠点> ・異常気象の頻発・激甚化：Aquaduct*1で調査し、浸水リスクが大きい国内3、海外3拠点を特定 ・保護地域との隣接：IBAT*2で調査し、国内4、海外1拠点が保護地域に隣接していることが判明。ただし、現時点ではいずれも十分な環境管理がされていることを確認 ・水資源供給・浄化：Aquaductで調査し、海外（インド・中国・タイなど）にて水ストレスリスクが高い拠点を確認。ただこれら拠点の取水量はいずれも多くない <サプライチェーン> ・異常気象の頻発・激甚化：主要調達先の浸水リスクを把握し、調達のマルチソース化を推進
	依存・影響の診断 Evaluate	・温室効果ガス排出：生産設備（燃料使用設備など）からの排出抑制強化など、2030年度目標の達成に向けて削減中 ・水資源供給・浄化：半導体製造拠点の水資源への依存度は高いが、いずれの拠点も水ストレスリスクは低いためリスクは限定的 ・汚染：化学物質を使用する拠点では、処理装置の設置など厳格な管理を行い、周辺地域への影響は限定的。2024年度の揮発性有機化学物質（VOC）排出量は2019年度比で半減
	リスク・機会の評価 Assess	【リスク：気候変動】 ・異常気象の頻発・激甚化：災害に伴う生産影響による収益減と対応コスト増 ・温室効果ガス排出：生産設備（燃料使用設備など）の脱炭素対応に伴うコスト増 【リスク：自然資本】 ・資源循環：製品の環境配慮設計に関する規制強化（エコデザイン規則など）に伴う対応コスト増 ・水資源供給・浄化：利用可能な水資源量の減少による、水利用の多い生産工程の遅延と対応コスト増 ・水資源利用/汚染：水利用や汚染など環境負荷が生態系へ与える悪影響によるレピュテーション低下 【機会：気候変動・自然資本】 ・省エネ・創エネ製品・サービス展開による新規ニーズ獲得
	対応と開示 Prepare	・異常気象の頻発・激甚化：浸水リスクが大きい製造拠点は、対策を実施済 ・温室効果ガス排出：環境投資・経費の総額を240億円に見直し（2023～2030年度累計）
リスク管理	気候変動や環境汚染などのリスクは、「富士電機リスク管理規程」に基づき、組織的に管理・運用しています。	
指標と目標	【2030年度目標：気候変動】生産時の温室効果ガス排出量（Scope1+2）：46%超削減（2019年度比） 【2030年度目標：自然資本】水投入量売上高原単位：1.2千m³/億円 揮発性有機化学物質（VOC）排出量：800トン以下	

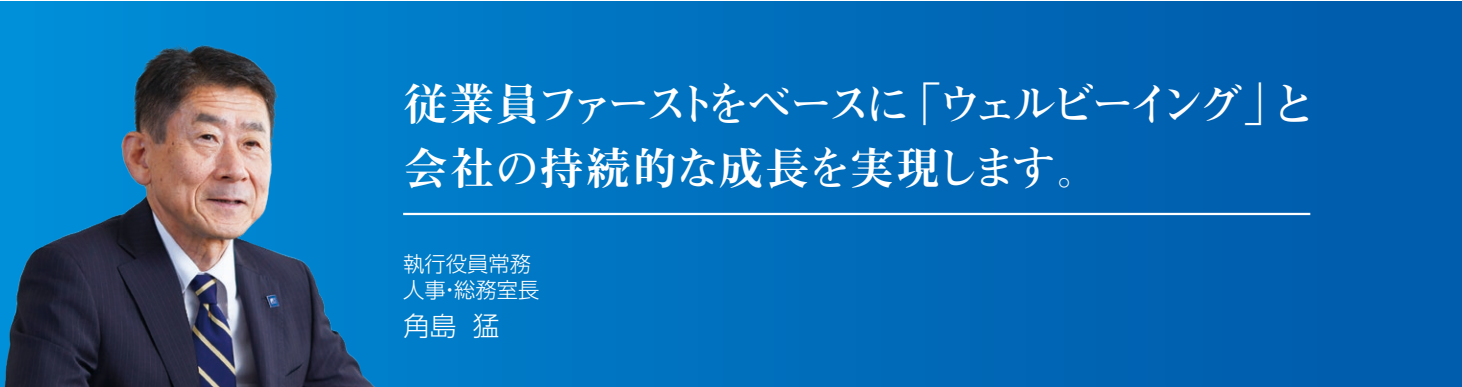
※ 1 Aqueduct：事業所の所在地情報（緯度・経度）から世界の水リスクを確認できる世界資源研究所（WRI）が開発した評価ツール
※ 2 IBAT：生物多様性リスクを確認できるTNFDとIBAT（Integrated Biodiversity Assessment Tool）アライアンスが連携し公表している評価ツール

TCFD 提言に基づく環境関連情報開示
https://www.fujielectric.co.jp/csr/global_environment/environment01/management_02_03.html



TNFD 提言に基づく自然関連情報開示
https://www.fujielectric.co.jp/csr/global_environment/environment01/tnfd.html





従業員ファーストをベースに「ウェルビーイング」と会社の持続的な成長を実現します。

執行役員常務
人事・総務室長
角島 猛

富士電機は「多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮する」を経営方針に、「人を大切にする」を企業行動基準に掲げています。人権尊重や安全衛生、社員の健康確保をすべての基盤に置きつつ、会社の持続的成長に向けて核となる人財の活躍推進、育成、適正配置など、「人への投資」に積極的に取り組んでいます。

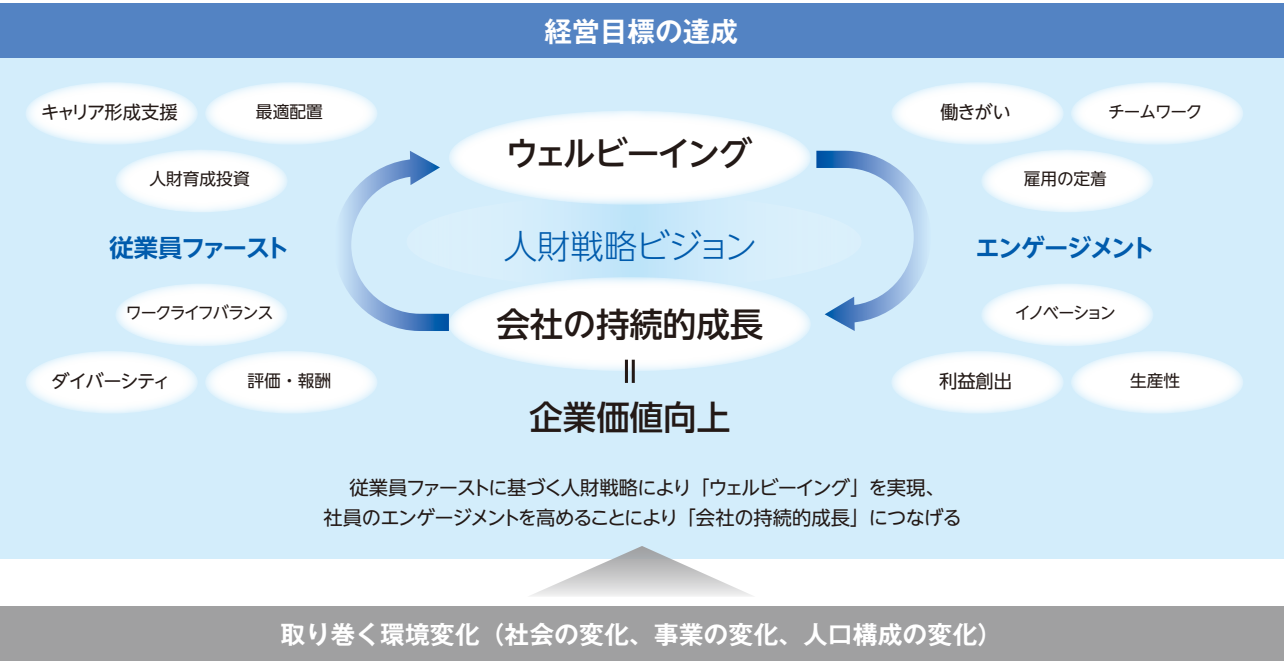
将来予測が容易ではなく、新たな価値観へのシフトが進む環境において、当社が持続的成長企業であり続けるために、最も大切なのは「人財」です。事業環境が目まぐるしく変化する中で、経営戦略と連動し、環境変化に適応しながら新たな付加価値を創出し続けることができる人財を育成すべく、各

種施策を展開しています。

2026年度中期経営計画における人財戦略においては、これまでの従業員ファーストの考え方を堅持しつつ、ウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環の実現をビジョンとして掲げています。個性と多様性を尊重した人財マネジメントを通し、社員一人ひとりが富士電機で働くことに幸せを感じながら自律的に生産性を高める仕組みや、多様な人財が部門や地域の垣根を越えチームとして総合力を発揮できる環境の整備をグローバルに推し進め、「人財」を通した企業価値の向上を目指します。

経営戦略と連動した人財戦略

富士電機は、社員のウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環によって社員一人ひとりの持てる力を最大限に引き出し、取り巻く環境変化に対応できる人財を育成することによって、企業価値向上につなげることを人財戦略のベースとしています。



目指す姿と重要課題

社員のウェルビーイングと会社の持続的成長の好循環に向け、「多様な人財の活躍推進」と「働きがいの向上」を重要課題と捉え、人財施策に取り組んでいます。

目指す姿	KPI	2024年度実績	2026年度目標
社員のウェルビーイングと 会社の持続的成長の好循環	会社満足度※1	3.8pt	3.8pt以上
	ウェルビーイング指数※2	3.6pt	3.6pt以上
	営業利益率	10.5%	11.2%

重要課題	主な施策・制度	KPI	2024年度実績	2026年度目標
多様な人財の活躍推進				
女性活躍推進	キャリア形成支援（メンター制度） 働きやすい環境整備	女性役職者数	342名	450名
		女性管理職比率	3.8%	4.8%
シニア活躍推進	65歳定年制・処遇の引き上げ 65歳以上雇用ガイドライン	60歳以降社員の会社満足度	3.9pt	3.9pt以上
障がい者活躍推進	安定的な雇用と職域拡大	障がい者雇用率	2.99%	法定以上

働きがいの向上				
働き方改革	時間外労働縮減・休暇取得日数向上 スマートワークインセンティブ 両立支援（育児・介護） オフィスのフリーアドレス化	月当たり平均残業時間	18.6時間	20時間未満を維持
		年休平均取得日数	18.3日	17日以上を維持
次世代経営人材	次世代経営人材登録 選抜研修 ライン後継者育成制度	次世代経営人材登録者数	45名	50名
キャリア形成支援	社内公募制度 世代別キャリア教育 グローバル人財の育成強化 デジタル人財の育成強化 ものづくりマイスター教育	キャリア自律意識	3.5pt	3.6pt以上

※1 仕事のやりがい、ワークライフバランス、心身の健康、評価への納得度に関する設問に対する回答平均値
※2 総合的な会社満足度を示す代表設問「富士電機で働いていることに満足している」に対する回答平均値
（1～5ptの5段階評価、点数が高い方が肯定的。調査対象範囲は当社および国内外連結子会社）

人権尊重の取り組み

「世界人権宣言」など人権に関する国際規範および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、「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。「従業員の人権に関する方針」に基づき、国内の事業所、国内外の連結子会社を対象に人権デュー・デリジェンス*として人権・労働アセスメントを実施しています。

2024年度は、2年に1回の人権・労働アセスメント実施年度であり、各拠点でSAQ（セルフアセスメント）による人権リスクの分析を実施しました。重大な人権リスクは特定されませんが、「法令、労使協定以上の残業」、「安全衛生に関する方針の有無」などの項目において取り組みが不十分な子会社7拠点に対し、対策を講じ、状況を改善しました。

2025年度は、人権・労働アセスメント改善状況について、改めて確認し、継続的な取り組みとして進めていきます。また、

毎年実施している全社員向けの人権教育を継続的に実施していきます。

※ 人権デュー・デリジェンス：人権に関する悪影響を事前に認識し、防止、対処する取り組み

人権・労働アセスメントの実施状況

実施年度	2024年度（隔年実施）
実施対象	当社の各事業所および国内外連結子会社 計79拠点 ・事業所：国内21拠点 ・子会社：国内20拠点、海外38拠点
結果	海外7拠点に対し、未達事項への改善指導を実施 【主な改善指導内容】 ・法令、労使協定以上の残業 ・長時間労働者の健康対策 ・「安全衛生」に関する方針の有無 など

従業員の人権に関する方針
https://www.fujielectric.co.jp/csr/social/social01/humanrights_2020_JP.pdf



多様な人財の活躍推進

女性活躍推進

多様な人財による変化への適応、新たな価値創出を通じた会社の持続的成長の実現に向け、多様な人財が活躍できる環境整備を進めており、特に女性活躍推進施策を強化しています。

採用、キャリア形成支援、働きやすい環境整備の3つの側面から取り組みを推進しており、女性採用比率は2018年度以降20%以上を継続。若手女性社員向けのメンター制度(シスター制度)をはじめとする女性社員のキャリア形成につながる施策を継続実施しています。

2026年度までの中期人財戦略においては、将来的な女性役員の輩出を目指し、経営層を目指す女性社員を対象としたメンター制度を導入する計画です。

主な取り組み	
女性管理職研修	女性管理職が経営参画できる素養を身に付けるための研修を実施
次世代経営人財への登録	2024年度は12人の女性社員を登録
重点キャリア対象者の育成	女性社員のキャリアアップのための教育研修。基礎能力向上に向けた座学講座と課題解決の実践演習を通し、上位職挑戦の支援を実施
シスター制度	女性先輩社員をアドバイザーとした部門横断的なメンター制度
理工系女性採用プロジェクト	職場で活躍する理工系出身の女性社員の生の声を伝えるセミナーなどを通じて、理工系女性社員の採用につなげる取り組み

シニア活躍推進

労務構成の高年齢化、労働力確保の観点から、シニア活躍推進にも注力しています。製品寿命が長い当社製品に関する豊富な経験とそれに伴う技術・知見を有する60歳以上のシニア社員層は貴重な戦力と考え、社員のライフキャリアの充実と事業継続の両立を実現しています。

一般社員層は、これまでは定年年齢を60～65歳の中から選択する「選択定年延長制度」としていましたが、更なるシニア活躍推進に向け、2025年度より定年年齢を一律65歳とし、報酬水準の引き上げを実施

障がい者活躍推進

当社は、1994年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社(株)富士電機フロンティアを設立しています。同社は、障がい者の採用と職域を拡大することで順次活動範囲の拡大を図り、障がい者の更なる活躍推進に向け、主な職域である社内書類の配送業務や清掃業務に加え、製造支援・軽作業業務へ



第14期シスター制度キックオフ

国内における女性社員比率／女性採用比率／女性管理職比率／女性役職者数				
	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2026年度末 (目標)
女性社員比率	13.6%	13.8%	13.9%	—
女性採用※1比率	21%	21%	20%	20%以上
女性管理職※2比率	3.2%	3.6%	3.8%	4.8%
女性役職者※3数	316名	336名	342名	450名

当社ならびに当社と同一の人事制度を採用する国内子会社(6社)を対象
※1 女性採用：大卒、高専卒 ※2 管理職：課長職以上 ※3 役職者：主任クラス以上

海外における女性社員比率／女性管理職比率(2024年度末時点)		
	海外連結	(参考) 国内外連結
女性社員比率	38.7%	24.1%
女性管理職比率	23.6%	8.4%

しました。幹部社員層は、パフォーマンスによって60歳以前の処遇を維持できる「シニアタスク制度」を導入しています。加えて、最長75歳まで活躍できる「65歳以降雇用ガイドライン」を全社的に整備しており、2025年3月現在、444名がプラントのエンジニアリングや後継の指導などを中心に活躍しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
一般社員：定年延長制度※人数(選択率)	270名 (82.1%)	301名 (85.5%)	266名 (81.6%)
幹部社員：シニアタスク制度人数(選択率)	142名 (91.6%)	127名 (94.8%)	129名 (92.1%)
65歳以降雇用ガイドライン対象者	410名	413名	444名

※ 一般社員は2025年度より65歳定年制を導入、2024年度の数値は2024年度時点での定年延長選択者・率

の職域拡大に積極的に取り組んでいます。

2025年6月現在、同社には462名が在籍し、障がい者雇用率は2.99%と法定雇用率(2.5%)を大きく上回っています。今後も毎年15名程度の採用を継続するとともに、職域の確保・拡大と安定的な雇用に取り組んでいきます。

人財育成の取り組み

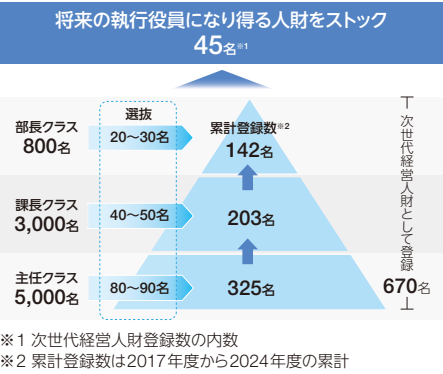
企業行動基準に、社員一人ひとりの成長とチームの総合力の発揮を実現する人財育成の強化を表明し、社員の能力開発の充実と教育投資の増強を図り、強力なリーダーシップと高い専門性を発揮できる人財の育成強化に取り組んでいます。

次世代経営人財の育成

持続的成長に向け、将来の経営幹部人財の育成にも積極的に取り組んでいます。

育成のポイントは大きく3点です。1つ目は、若手段階からの育成対象者の厳選、2つ目は事業・職種ローテーションや海外事業での経験を必須とした計画的なOJT、3つ目に選抜研修への参加です。年に一度、それぞれの進捗について、執行役員と共有・議論し、内容の充実を図っています。

本取り組みの対象者から、2024年度、2025年度に1名ずつ執行役員が輩出しました。



グローバル人財育成

海外事業の拡大に向け、2017年度から、全社横断的なグローバル人財育成制度として、日本社員の海外拠点への派遣による育成(2017年度からの累計で55名)、海外拠点社員の日本でのトレーニング(同117名)、日本国内での語学教室(同1,998名)の運営・改善を進めてきました。また、2023年度より

キャリア形成支援

多様な人財が「自律的で生産性の高い働き方」を実現できるよう、事業ニーズに応じたリスキリングや、生産性向上に向けたアップスキリング、自律的なキャリア形成の支援などの人財育成に取り組んでいます。

働きがいのある職場づくり

働き方改革

ワークライフバランスの充実や両立支援をはじめとする多様な人財の活躍推進と、業務品質・効率といった生産性向上の両側面から、働き方改革を進めています。

2024年度の平均残業時間は18.6時間／月(対前年度-1.3時間)、平均休暇取得日数は18.3日／年間(対前年度+0.2日)といずれも改善しました。2024年度より建設業の時間外上限規制が適用されましたが、法令違反はありませんでした。

また、介護・看護事由による在宅／サテライト勤務の日数上

社員とのコミュニケーション

社員の意識をタイムリーに把握するために、計95設問からなる社員意識調査を毎年実施し、会社満足度、職場満足度、仕事満足度などの社員の全体的な意識に関する定点観測を行っています(P52に2024年度の調査結果抜粋)。

海外拠点における現地オペレーションの自律化に向けて、将来の経営幹部候補に対する人財育成を推進する取り組みを進めており、2024年度は候補者のうち7名が日本での集合教育を含む特別プログラムに参加しました。

2024年度は、公募制度の活性化に取り組み、28名が希望する部門へ異動しました。また、個々人のキャリア形成支援の一環として、世代別のキャリア研修をトライアル実施し、計380名が受講しました。2025年度より本格導入する計画です。

	2019年度	2024年度
月当たり平均残業時間	23.8時間	18.6時間
年平均休暇取得日数	16.5日	18.3日
在宅/サテライト延べ利用者数	3,207名	104,148名
育休制度 内、男性取得人数 (取得率、平均取得日数)	105名 6名 (2.6%、63日)	148名 59名 (29.2%、109日)

限を撤廃し、両立支援制度の強化を図りました。

職場環境の面でも、働きやすい環境整備を通じた生産性向上を狙い、大崎地区フリーアドレス化を推進しています。

調査結果は、中間管理職のマネジメント強化や、社員のキャリア形成支援、各種教育研修の拡充といった人事施策にダイレクトにつなげています。