

ESGの取り組み

2024年2月29日
富士電機株式会社

1. 全体

- 経営基盤の継続的強化の全体像
- マテリアリティと推進体制
- サステナビリティの潮流と当社の取り組み

2. 事業成長と環境貢献の推進

- 業績推移と製品によるCO₂削減貢献量
- TCFDの取り組み

3. 人権・人財

- 人財に対する考え方
- 人権・人財の取り組みの変遷
- 人財の取り組み
- 人権尊重の取り組み
- 社員意識調査

4. ガバナンス

- ガバナンスの取り組みの変遷
- 取締役会の実効性向上
- 政策保有株式の縮減

経営理念

1991年制定、2011年改定

富士電機は、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します。

■ 豊かさへの貢献 ■ 創造への挑戦 ■ 自然との調和

スローガン

熱く、高く、そして優しく

経営方針

2010年制定、2011年・2015年改定

1. 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。
2. グローバルで事業を拡大し、成長する企業を目指します。
3. 多様な人材の意欲を尊重し、チームで総合力を発揮します。

企業行動基準

1992年制定、2010年・2019年改定

1. 人を大切にします
2. お客様を大切にします
3. お取引先様を大切にします
4. 株主・投資家を大切にします
5. 地球環境を大切にします
6. 社会への参画を大切にします
7. グローバル・コンプライアンスを最優先します
 - 7-1. コンプライアンスの徹底
 - 7-2. リスクマネジメントの徹底
8. 経営トップは本基準の実践を徹底します

目指す姿

経営理念・経営方針の実践により、
社会・環境課題の解決、お客様価値の創造を通じてSDGs達成に貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



社会・環境課題
の解決

お客様価値
の創造

経営理念

豊かさへの貢献

創造への挑戦

自然との調和

経営方針

エネルギー・環境事業

企業行動基準

コア技術であるパワー半導体とパワーエレクトロニクスを追求し、
クリーンなエネルギー、エネルギーの安定供給、省エネ、自動化を提供

クリーンなエネルギー 安定供給

省エネ 自動化

エネルギー



発電プラント



エネルギー
マネジメント



変電
システム



施設・電源

インダストリー



ファクトリー
オートメーション



プロセス
オートメーション



社会
ソリューション

食品流通



自販機・店舗流通

システムソリューション

エンジニアリング・サービス



蒸気タービン



パワーコンディショナ



変圧器



盤



無停電電源装置



受配電・制御機器



インバータ



モータ



サーボシステム



計測機器



スマートメータ



旅客乗降用
ドアシステム



自動販売機

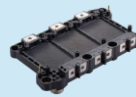
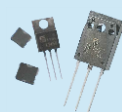


店舗設備機器

半導体



産業分野



自動車分野

事業で貢献する
SDGs重点目標



再生可能エネルギーの拡大
エネルギー効率の改善



産業プロセスにおける
CO₂排出量削減
産業・社会インフラの
強靱化



安全・安心な都市インフラ
サービスの構築
持続可能な輸送システム



天然資源の効率的な利用
化学物質・廃棄物の
適正管理、放出の削減



製品を通じた社会のCO₂
排出量削減
生産時の温室効果ガス
排出量削減

持続的成長企業としての基盤確立

成長戦略の推進

- ・成長分野へのリソース傾注
パワエレ、パワー半導体
- ・海外事業の拡大

収益力の更なる強化

- ・グローバルでものづくり力強化

経営基盤の継続的な強化

環境

人財

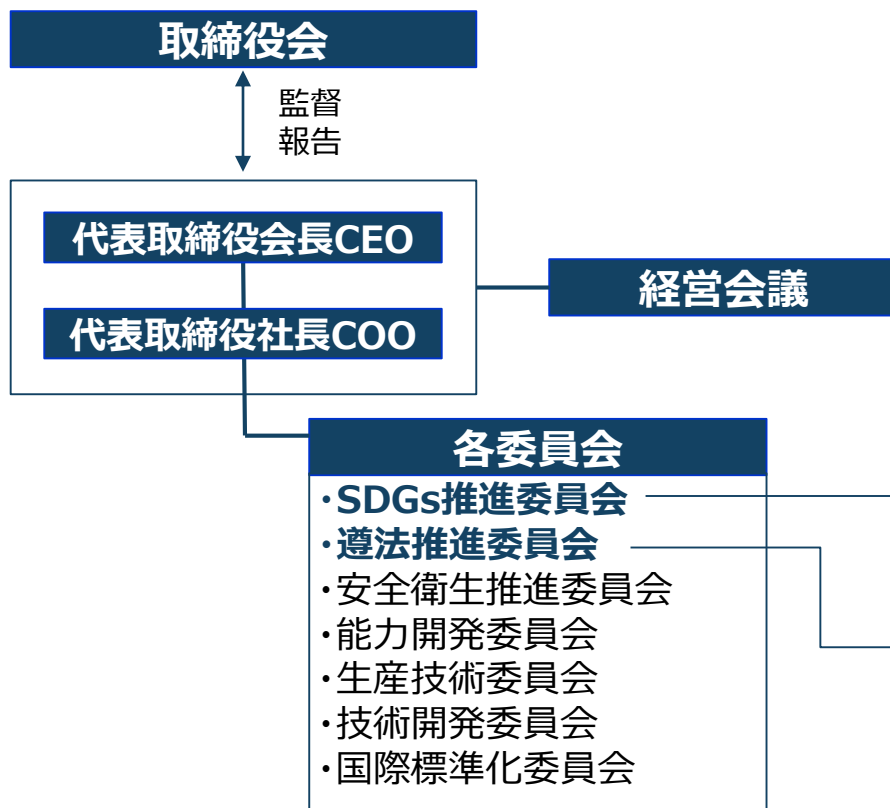
ガバナンス

全社活動「Pro-7」の進化

現中期経営計画の重要課題「経営基盤の継続的な強化」に基づき、 マテリアリティを特定

分野	マテリアリティ	主な取り組み
事業	エネルギー・環境事業の推進	事業成長と環境貢献の推進
環境	環境ビジョン2050の実現	2030年度目標達成に係る環境変化と課題認識
	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 生産時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
	循環型社会の実現 自然共生社会の実現	循環型社会・自然共生社会の実現に向けた目標の見直し
社会	持続可能な社会を支える サプライチェーン構築	CSR調達セルフアセスメントの継続実施 取引先CSR実地監査
	人権尊重	人権啓発活動の継続実施
	多様な人財の活躍	人財の獲得・活性化 ポテンシャルの高い人財の発掘と育成 グローバル人財の育成
ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの実効性向上	取締役会の実効性向上 政策保有株式の削減
	コンプライアンスの推進	富士電機コンプライアンス・プログラムの確実な運用
	リスクマネジメントの強化	品質向上 / 事業継続マネジメントの強化 / 情報セキュリティの強化

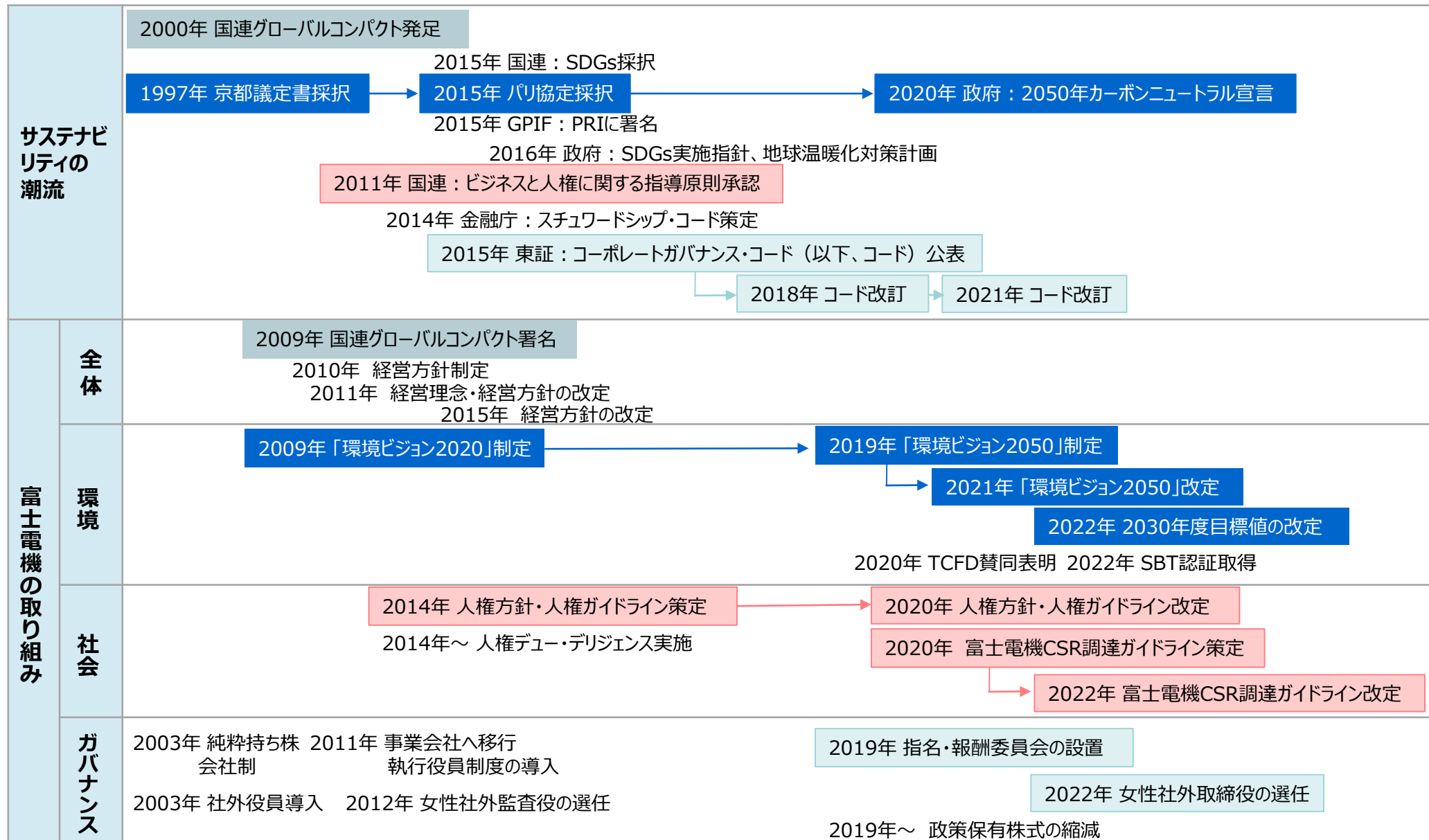
マテリアリティは取締役会で報告・審議



**SDGs推進委員会は年2回、
遵法推進委員会は年1回定例報告・審議**

分野	マテリアリティ
環境	<ul style="list-style-type: none"> ・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
社会	<ul style="list-style-type: none"> ・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
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ・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

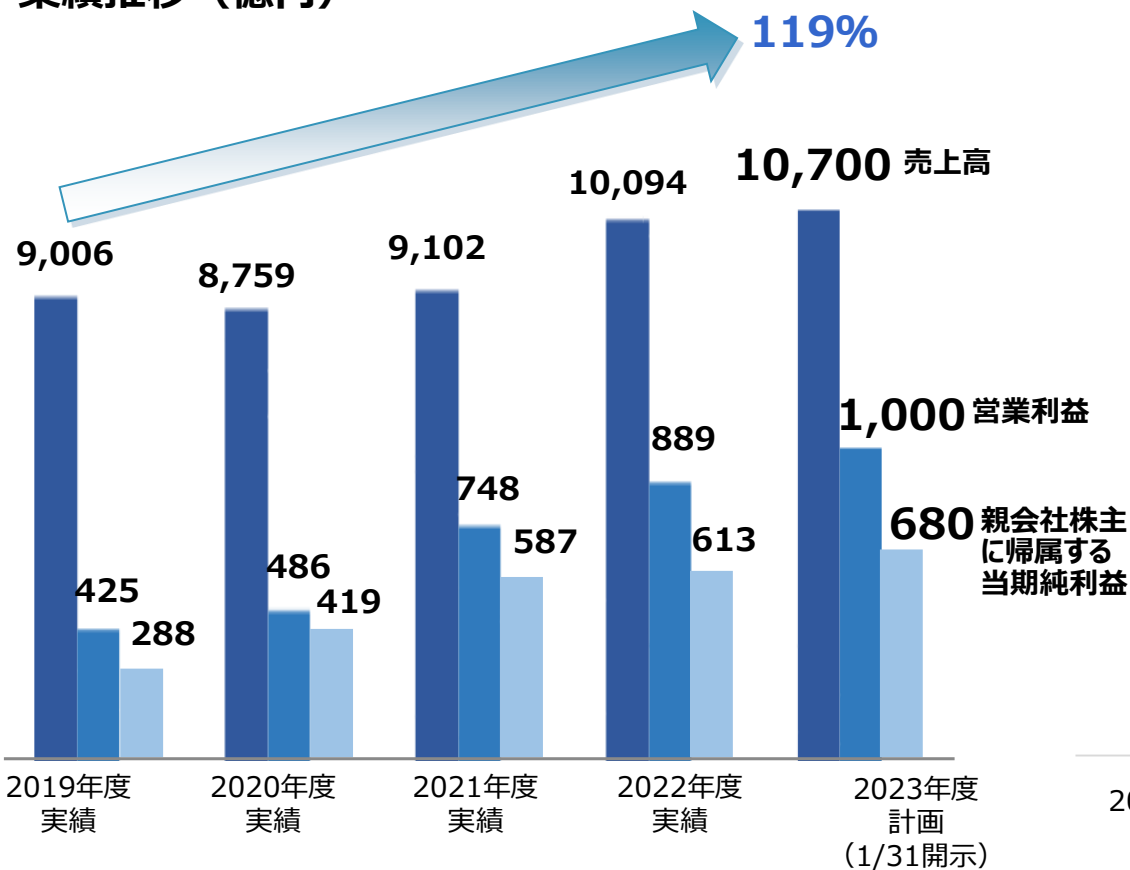
サステナビリティの潮流と当社の取り組み



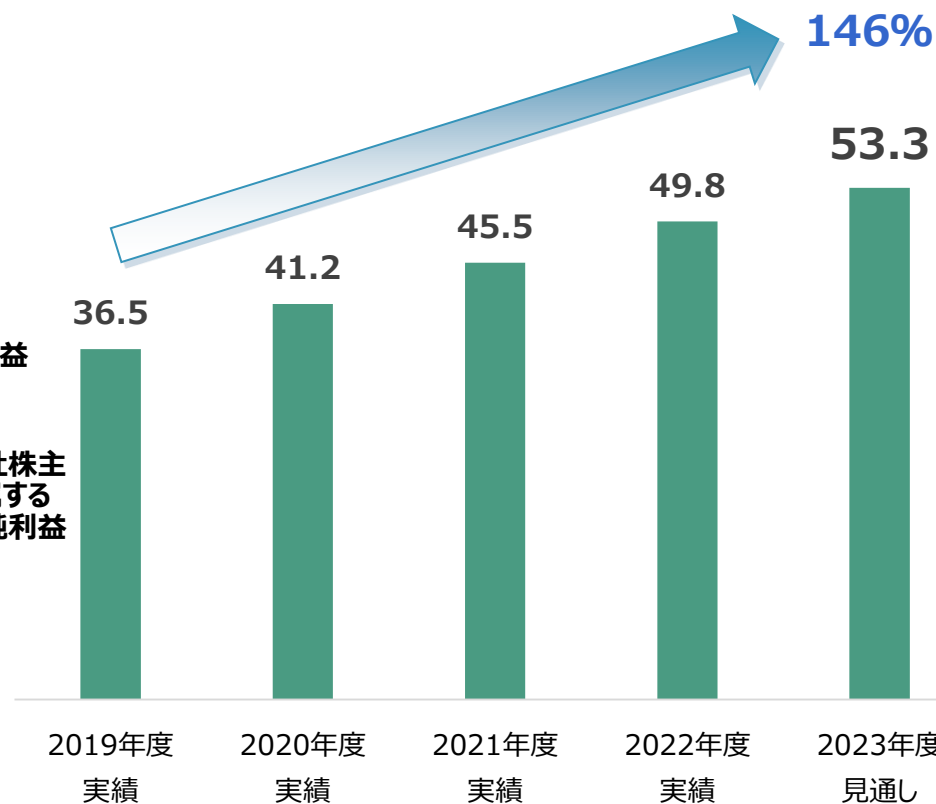
事業成長と環境貢献の推進

製品によるCO₂削減貢献量は着実に増加

業績推移 (億円)



製品によるCO₂削減貢献量 (百万t)



エネルギーの供給サイドから需要サイドまで幅広い製品を提供 カーボンニュートラルの実現に貢献

供給サイド

需要サイド



電力会社 発電事業者



工場



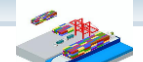
施設



鉄道



自動車



港湾

エネルギー
※ () は2022年度売上高 (3,333億円)

インダストリー
(3,698億円)

半導体
(2,062億円)

食品流通
(953億円)

クリーンエネルギーの主流化

電力の安定化

省エネ機器・システムの普及

電化率の向上



地熱発電



水力発電



環境配慮型
受変電設備



エネルギーマネジメン
トシステム (EMS)



インバータ



モータ



電動車向け
パワー半導体



船舶向け
電気推進システム



太陽光発電



風力発電



無停電電源装置
(UPS)



パワーコンディショナ



自動販売機



半導体

CO₂削減貢献量 (2022年度実績)
16.6百万t

CO₂削減貢献量 (2022年度実績)
33.2百万t

重要リスクを特定し、対応策を着実に実行

■ 重要なリスクに対する主な取り組み

- ・4℃シナリオ：浸水リスクのある拠点の被害極小化に向けた対策を推進
- ・1.5℃シナリオ：生産時の温室効果ガス排出量削減に向けた環境経営の実行

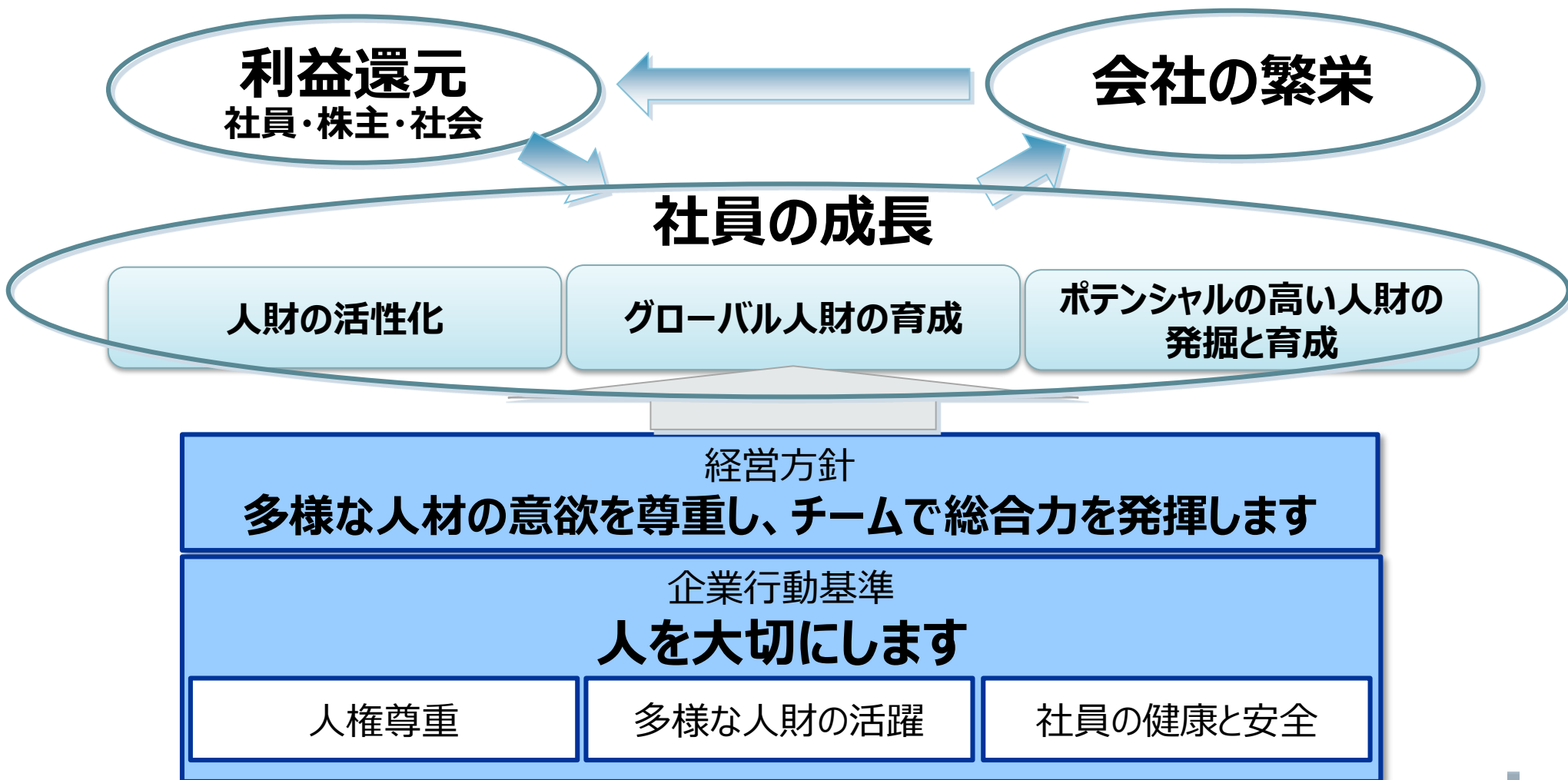
	リスク	2023年度の主な取り組み
4℃	異常気象の多発 ・生産拠点における浸水リスク 対象：国内外全44拠点 結果：6拠点（国内3・海外3）がリスク有	・被害極小化に向けた浸水対策の見直し・立案 ・水害対策行動タイムラインの作成 ・サプライチェーンの浸水リスク評価の継続実施、BCP体制確認、マルチソース化への移行
1.5℃	環境投資・経費の増加 ・脱炭素の取り組みに伴う設備投資・経費	・生産時の温室効果ガス排出量削減に伴う環境投資・経費の総額：約23億円（見通し） ・自社工場内に太陽光発電設備を導入（東京工場、フィリピン富士電機社） ・設備（生産設備・空調・照明など）の更新 ・再生可能エネルギー由来の電力・クレジット購入開始

■ 2023年度の検討課題

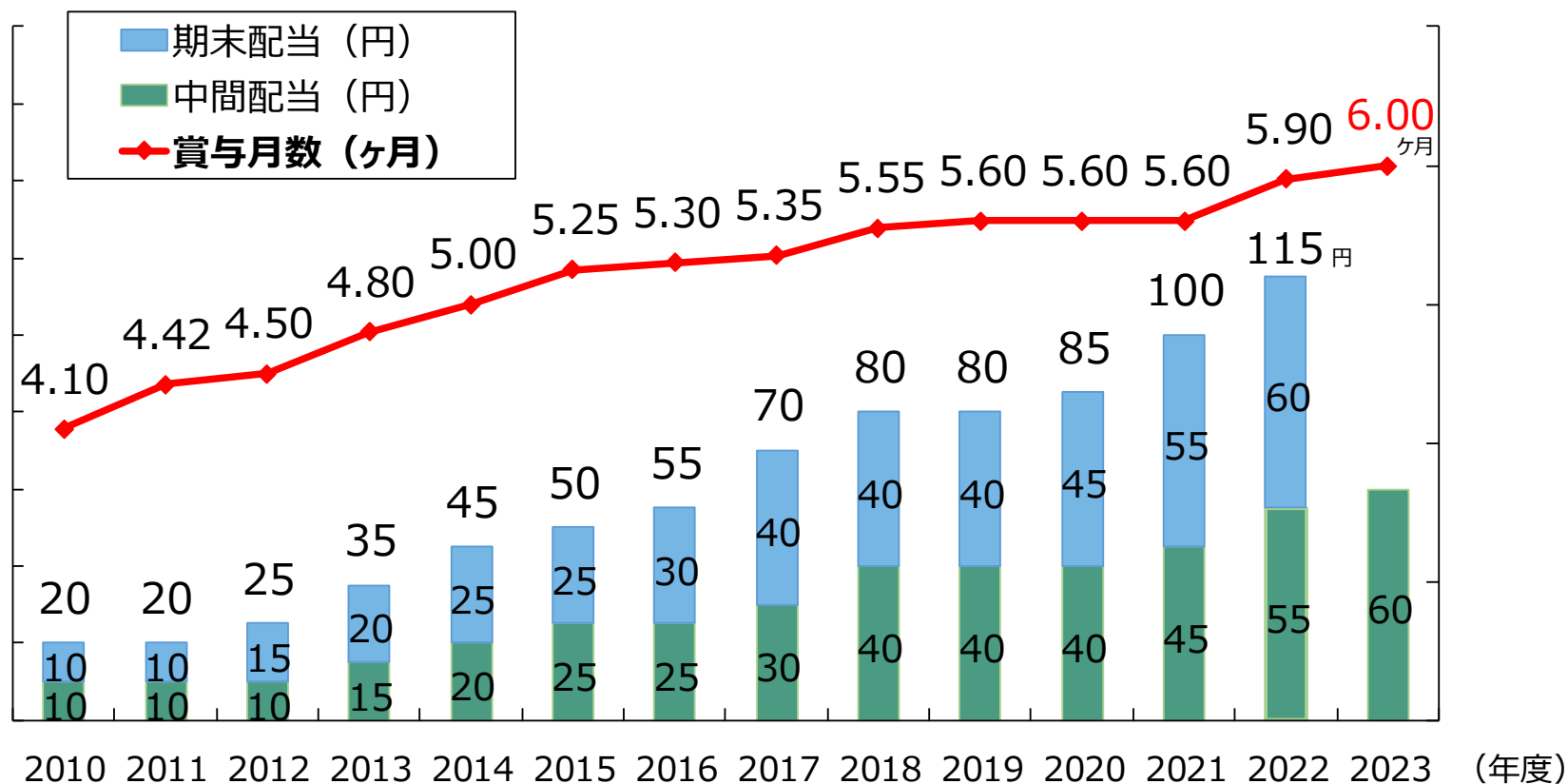
次期中期経営計画を踏まえ、リスク・機会・適応策の見直し

人權・人財

従業員ファーストの経営により持続的成長企業を目指す



事業活動で得た利益を従業員と株主に還元



※配当は 2018年10月1日の株式併合を考慮し算出

人権・人財の取り組みの変遷

主要課題	対象	
人権尊重	—	2014年 「従業員の人権に関する方針」・ 「従業員の人権尊重に関するガイドライン」策定 2020年 「人権方針・人権ガイドライン」改訂 2014年 人権デュー・デリジェンス実施（国内外事業所・関係会社）
多様な人財の活躍	共通	2010年 社員意識調査の開始（2018年～毎年実施） 2012年 業務の責任度合い・成果に基づいた処遇（幹部社員） 2017年 グローバル人財育成プログラムの導入 2019年 キャリア・業務目標制度の導入 2020年 ものづくりマイスター制度の導入 2022年 スマートワークインセンティブの導入 2011年 育休復職者向けペアワーク研修の開始 2017年 Location Flexible勤務制度（在宅勤務・サテライト勤務）の導入 2017年 育児退職者の再雇用制度 2017年 介護相談窓口の設置
	女性	2011年 シスター制度（女性社員間のメンター制度）の開始 2012年 理工系女子採用プロジェクトの開始 2017年 重点キャリア開発の開始 2021年 女性管理職研修の開始
	60歳以上	2000年 選択定年延長制度導入（65歳） 2020年 シニアタスク制度の導入（幹部社員） 2020年 65歳以上雇用ガイドラインの制定（全社員）
	障がい者	1994年 特例子会社「富士電機フロンティア」を設立以降、雇用促進・職域拡大（全12拠点）

女性採用比率／管理職比率／役職者数

	2011年度	2022年度	2023年度目標
女性採用比率※	12%	21%	20%
女性管理職比率※	0.74%	3.2%	3.0%
女性役職者数※	83人	316人	400人

※当社ならびに当社と同一の人事制度を採用する国内連結子会社（6社）を対象

育児休職

	2018年度	2022年度
育児休職（うち男性）	107人（6人）	131人（43人）
女性取得率	100%	100%
男性取得率	3.1%	21.1%

60歳以上

	2001年度	2022年度
選択定年延長制度の選択率	7.8%	82.1%

障がい者雇用比率

	2011年度	2023年度
障がい者雇用比率	1.94%	3.02%
（参考）法定雇用率	1.8%	2.3%

マテリアリティ	主な施策	できたこと	中期的な課題
多様な人財の活躍	人財の活性化 ・キャリア形成基盤の構築	・キャリア業目制度・研修拡充 ・ものづくりマイスター制度の導入（2020年）	・労務構成変化を見据えた次世代ライン層の教育強化 ・女性管理職者数の拡大 ・多様な人財が活躍できる更なる環境整備
	・ダイバーシティ推進 - 女性 - シニア - 障がい者	・女性管理職比率:3.2%（2022年度） ・シニアタスク制度、65歳以上雇用ガイドラインの制定（2020年） ・障がい者雇用比率：3.02%（2023年度）	
	・働き方改革	・柔軟な勤務制度 ・スマートワークインセンティブの導入（2022年）	
	ポテンシャルの高い人財の発掘と育成 ・次世代経営人財の育成	・次世代経営人財の累計登録者数：504名（国内）（2022年度）	
	グローバル人財の育成 ・日本社員の海外派遣 ・海外社員の日本派遣	・計画的な派遣・育成の実施	・海外拠点の自律化に向けた教育研修の推進
人財の獲得	・採用の大幅拡大 ・インターンシップの拡充	・採用人数： 2018年度：約500名→2023年度：約800名（内、キャリア採用） 2018年度：約170名→2023年度：約300名）	・多様な人財の採用

「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

人権啓発推進体制

全社

SDGs推進委員会

人権・人財活躍推進部会

以下の方針・施策の審議、評価を実施
 ・人権尊重を経営施策に組み込む活動
 ・ジェンダー平等、働きがい拡大 など

事業所・子会社

人権啓発推進委員会

・人権の遵守徹底
 ・人権教育啓発の推進
 ・相談窓口の設置

主な取り組み

<これまで>

- ・人権デュー・デリジェンスの実施（隔年）
- ・人権啓発の推進
 - 階層別教育の実施
 - 人権啓発教育の実施（各事業所）など

<2023年度>

	主な内容
全社教育	《人権尊重の意識醸成》 従来の取り組みに加え、e-ラーニングの実施（全社員）
事業所教育	《再発防止の徹底》 ヘルプライン通報等による職場を対象に個別教育の実施
社外教育	《人権啓発リテラシーの向上》 富士電機・子会社の人権・採用担当者向け外部研修の参加
階層別教育	新入社員、主任・幹部層、中途採用者、新任取締役など 階層別教育の継続実施

社員意識調査のトレンド分析を通し、課題・リスクを早期に把握、対策を実施

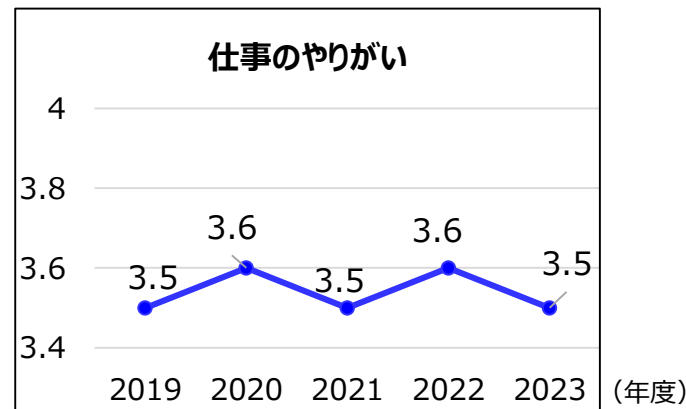
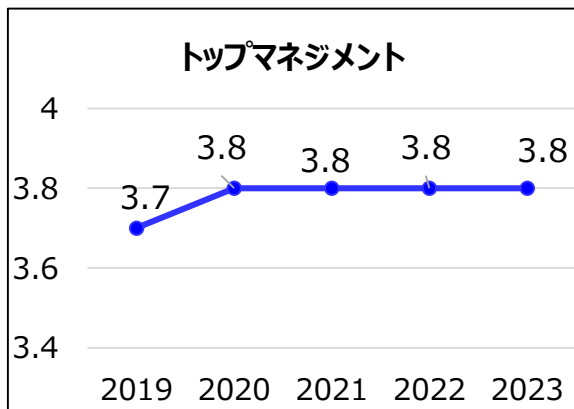
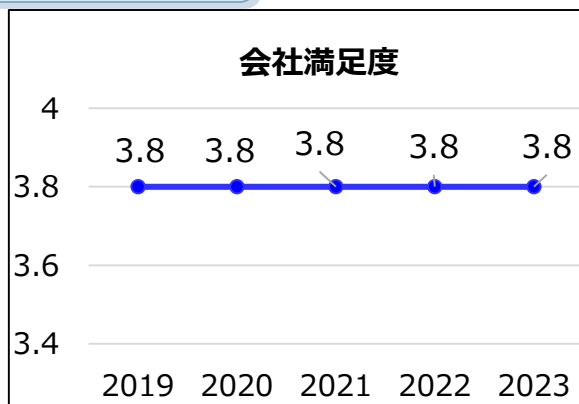
調査概要

- ・目的：①経営方針の理解度、社員の満足度の把握
②自組織の振り返りと組織マネジメントの改善
- ・対象：富士電機及び国内外連結子会社（富士古河E&C(株)除く）

調査結果

目標：健全と評価できるレベルの3.5pt以上を維持

※1～5ptの5段階評価、点数が高い方が肯定的



- ・課題：人財活性化、職場マネジメント強化
- ・主な施策：キャリア・業務目標制度の導入(2019年)
ものづくりマイスター制度の導入(2020年)
ライン課長研修の継続実施
上司部下のコミュニケーション活性化 など

中期経営計画の前倒し達成に伴う
業務負荷増による一時的なスコア低下と推察
(職場単位で詳細分析・施策検討中)

ガバナンス

主要課題		
コーポレート・ガバナンスの実効性向上	2003年 純粋持株会社制 2003年～ 社外役員導入	2011年 事業会社制へ移行 経営の意思決定のスピード化（執行役員：53名→18名） 2019年 指名・報酬委員会の設置 2019年 取締役会の第三者実効性評価の実施 2021年 取締役スキルマトリックスの開示 2012年 女性社外監査役の選任 2022年 女性社外取締役の選任 2019年～ 政策保有株式の継続削減
コンプライアンスの推進	2004年 企業倫理ヘルプライン制度導入 （現：企業倫理通報制度） 2007年 富士電機コンプライアンス規程、 富士電機コンプライアンス・プログラム 制定	2012年 パートナー・ホットライン開設 （お取引先様向け）
リスクマネジメントの強化	2006年 リスク管理規程制定 1970年 品質管理規程制定 1981年 製品安全に関する規程制定	2011年 情報セキュリティポリシー制定 2016年～ サイバーセキュリティ対策活動開始（CSIRT体制整備など） 2020年 サイバーセキュリティ対策基準制定 2013年 事業継続マネジメント（BCM）規程制定 2013年 事業継続計画（BCP）策定マニュアル制定 2022年 高信頼性推進部会の設置

当社理解度向上に向けたトレーニングの継続実施 実効性評価を踏まえた課題抽出、議論の活性化

理解度向上に向けた取り組み

- ・工場、事業拠点の視察
- ・事業戦略、研究開発等の説明会への参加
- ・製品展示会への参加 など



鈴鹿工場を見学

実効性評価の課題を踏まえた対応

2022年度実効性評価の主要課題：中長期的な重要課題の報告・議論

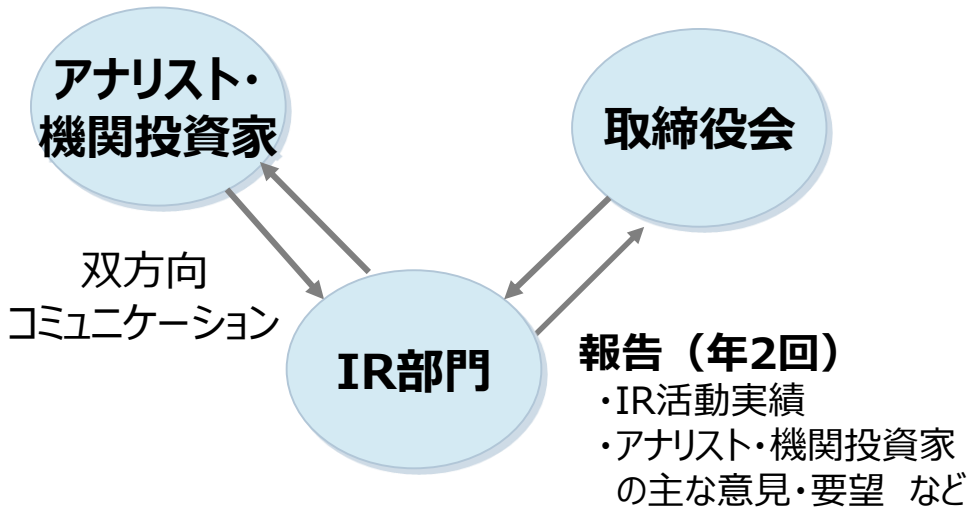


2023年度取締役会への反映：中長期的な戦略に係る議論

<環境・社会に係る社外役員の主な意見>

- ・GX、DXの全社横断的な推進体制
- ・カーボンクレジット等の新分野に対する情報収集および国際ルール策定への積極的関与
- ・1.5℃シナリオにおける事業機会
- ・再生可能エネルギーの調達計画、調達コストの低減
- ・国内外連結の人財戦略
- ・人財獲得の強化（技術者、女性など）
- ・次世代経営人財の育成 など

アナリスト・機関投資家の関心事項および意見・要望を取締役にフィードバック 経営・事業に関する議論の活性化へ



<社外役員の主な意見>

■ IR活動報告に関する意見

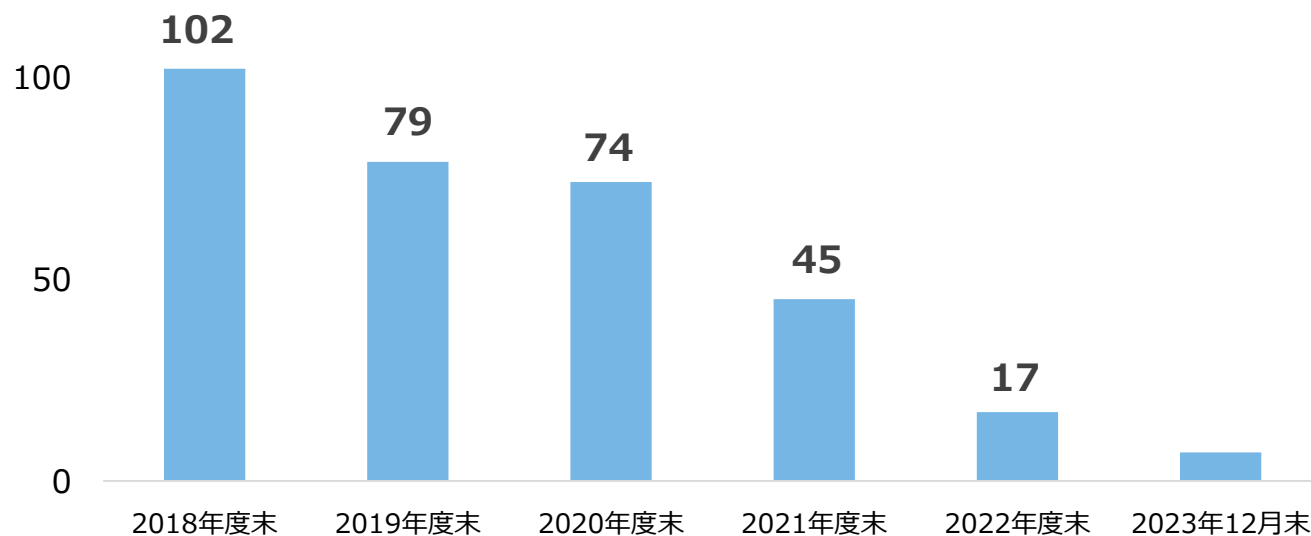
- ・海外機関投資家への対応
- ・パワエレ事業の理解度向上
(アナリスト・機関投資家向け工場見学会など)

■ 統合報告書に関する意見交換

- ・価値創造プロセスに係る記載の分かりやすさ、充実
- ・注力している海外事業の取り組みの紹介充実
- ・全社的なDXの取り組みの記載
- ・編集上の改善 (文章量、写真、用語の分かりやすさ)

政策保有株式の縮減を基本方針とし、保有に一定の合理性が認められる場合でも経営や事業への影響に留意しつつ縮減を図る

上場株式銘柄数



社会的責任に優れた企業としてSRI（社会的責任投資）インデックスの構成銘柄に選定

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数



8年連続
構成銘柄に選定



6年連続
構成銘柄に選定

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



FTSE Blossom
Japan Index
7年連続
構成銘柄に選定

Member of
Dow Jones
Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA
<https://www.spglobal.com/esg/csa/>

19年連続
DJSIの構成銘柄
Asia Pacificに選定



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index
2年連続
構成銘柄に選定

気候変動に対する取り組みとその情報開示により 環境分野で世界的に権威のある「CDP Aリスト」に選定



5年連続
選定

ダイバーシティにおける優れた取り組みを表彰・認定

ダイバーシティ経営企業100選

子育てサポート企業
「くるみん」認定

女性活躍推進法に
基づく「えるぼし」認定



1. 本資料及び本説明会に含まれる予想値及び将来の見通しに関する記述・言明は、弊社が現在入手可能な情報による判断及び仮定に基づいております。その判断や仮定に内在する不確実性及び事業運営や内外の状況変化により、実際に生じる結果が予測内容とは実質的に異なる可能性があり、弊社は、将来予測に関するいかなる内容についても、その確実性を保証するものではありません。
2. 本資料は、情報の提供を目的とするものであり、弊社の株式の売買を勧誘するものではありません。
3. 目的を問わず、本資料を無断で引用または複製することを禁じます。