

# Integrated Report 2024

富士通ゼネラルグループ  
統合報告書



株式会社 富士通ゼネラル  
FUJITSU GENERAL LIMITED

## 目次

### ■ 富士通ゼネラルグループについて

1. 目次／編集方針
2. 企業理念
3. CEO・CTrO メッセージ
5. 価値創造のプロセス
6. 価値創造の歴史
7. At a Glance

### ■ 事業戦略

9. 富士通ゼネラルグループの事業
10. 空調機部門（実績・計画）
11. テックソリューション部門（実績・計画）

### ■ 持続可能な社会への貢献

13. サステナビリティの位置づけ  
／事業活動とサステナビリティの繋がり
14. サステナビリティの推進  
／マテリアリティの特定
15. マテリアリティ
16. 人材マネジメント
17. 特集① カーボンニュートラル
18. “ ② 人権

### ■ ガバナンス

20. コーポレートガバナンス
22. 役員報酬
23. スキル・マトリックス  
／取締役会での監督
24. 役員紹介
26. 資本市場との対話
27. コンプライアンス
28. リスクマネジメント

### ■ データ

30. 財務ハイライト
31. 非財務ハイライト／主な外部評価
32. 10年間の財務サマリー
33. 会社情報／グループ情報
34. 株式情報

## 編集方針

統合報告書では、投資家を始めとした様々なステークホルダーの皆様に、当社グループの財務・非財務情報をお伝えして理解を深めていただく事を目的に、業績・成長戦略・サステナビリティ・ガバナンスの取り組み等の情報を中心に説明しています。

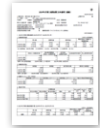
|         |                                                                     |
|---------|---------------------------------------------------------------------|
| 報告対象期間  | 2023 年度（2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日）<br>ただし、一部はそれ以外の期間の内容も含まれます。 |
| 報告対象組織  | 株式会社富士通ゼネラルおよびその連結子会社                                               |
| 発行      | 2024 年 12 月（次回予定：2025 年 10 月）                                       |
| お問い合わせ先 | コーポレートコミュニケーション室、サステナビリティ推進部                                        |

＊本報告書の一部または全部を許可なく転載することを禁じます。

◇「ノクリア」は株式会社富士通ゼネラルの登録商標です。

◇「AIRSTAGE」は株式会社富士通ゼネラルの登録商標です。

### ■ 情報開示体系

|       | Web サイト                                                                                                                                                                                          | 冊子または P D F                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                    |  | 統合<br>報告書<br>(本紙) |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------|
| 財務情報  | IR情報<br>ページ<br>         | 有価証券<br>報告書<br>          | 決算短信<br>  |  |                   |
| 非財務情報 | サステナビリティ<br>情報ページ<br>  | サステナビリティ<br>データブック<br>  |                                                                                                                                                                                    |  |                   |

### ■ 将来に関する予測・予想・計画について

本報告書には、富士通ゼネラルグループの過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらの予測・予想・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって将来の事業活動の結果や事象が異なるものになる可能性があります。読者の皆さまには以上をご承知いただきたくお願いいたします。

## 企業理念

### FUJITSU GENERAL Way

FUJITSU GENERAL Way は、私たち富士通ゼネラルグループが持続的に発展する上で、土台となる基本指針であり、当社が目指すべき姿と、お客様と社会のために果たすべき使命、存在価値を表すものです。

また、富士通ゼネラルグループで働くすべての人が行動する上で、判断の拠り所となる羅針盤です。

私たちは、企業理念に掲げたミッションを達成するための行動を実践し、事業を通じて、快適・健康・安心・安全な社会の実現、その先にあるいのちを見つめ、世界中の人々と共に未来を切り拓いてまいります。

### FUJITSU GENERAL Way の体系

FUJITSU GENERAL Way は企業理念、行動規範の二層から成り立っています。

#### FUJITSU GENERAL Way

##### Our Mission

私たち、富士通ゼネラルグループが目指すべき姿を宣言したものです。

共に未来を生きる

私たちは革新的なモノづくりを通じて、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けます。

##### 企業理念

##### Our Philosophy

Our Mission を実現するために、私たちが大切に考える考え方を示したものです。

自発的に取り組みます

私たちは、自己成長のための努力を惜しまず、たゆまぬ創意工夫と先見力で、自ら新しい事に挑戦します。

人を思い活かします

私たちは人を思いやり、異なる文化と多様性を活かし、協調と対話を通じて、人の可能性を最大化します。

誠実さを大切にします

私たちは、誠実さを旨とし、常に高い倫理観を持って、人として正しい道を歩みます。

##### 行動規範

富士通ゼネラルグループの社員として厳守すべきことを表したものです。

- 人権を尊重します
- 法令を遵守します
- 公正な商取引を行います

- 知的財産を守り尊重します
- 機密を保持します
- 業務上の立場を私的に利用しません



## CEO (Chief Executive Officer) ・ CTrO (Chief Transformation Officer) メッセージ

### 「Creating a Life Conditioner」で、未来の子供たちの笑顔や地球環境という " 全ての LIFE " を守り続ける

2024 年 4 月に副社長として富士通ゼネラルグループの一員に加わり、6 月より CEO に就任いたしました。

私が入社以来感じている点が、富士通ゼネラルグループのポテンシャルの高さです。社員が伝統として持ち合わせている誠実さのほか、長年培ってきた技術力や世界中のお客様から得られている信頼など、当社には大切な財産があると考えています。一方で、この会社の収益性の向上が最大の課題であると認識しています。この収益性をいかに高め、持続可能な成長を実現していくかが、私の重要な使命であると考えております。

#### ■ 富士通ゼネラルの目指す姿

富士通ゼネラルの目指す姿



**Creating a Life Conditioner**

私たちが支え、守り続けて行くのは  
大切な人や家族の快適。

そして、今や災害とも言える猛暑や寒波からの健康と  
街や地域を支えるサステナブルでウェルビーイングな暮らしです。

未来の子供たちの笑顔や地球環境という  
“ 全ての LIFE ” を守り続けたい。

私たちは Air Conditioner を作ることから  
Life Conditioner を創造していきます。

2024 年 10 月の決算説明会において、当社が目指す姿「Creating a Life Conditioner」を新たに掲げました。

空調機、すなわち Air Conditioner をつくることから、サステナブルでウェルビーイングな暮らしを

届け、Life Conditioner を創造していく。これを次の富士通ゼネラルの目指す姿であると定義しています。

当社が得意とする空調機事業では、エネルギー効率の高い製品や CO<sub>2</sub> 排出削減に貢献する技術を開発し、単なる冷暖房にとどまらず、健康や生産性の向上といったウェルビーイングの価値を提供していきます。また、災害や防災に関わるテックソリューション事業では、安全を守るだけでなく新たな





## ■ CEO (Chief Executive Officer) ・ CTrO (Chief Transformation Officer) メッセージ (続き)

付加価値を創造し、生活環境全般にわたる支援を広げていきます。

当社の強みである、世界初・業界初を創出してきた「モノづくり」、ヒートポンプやインバーター、通信といった「テクノロジー」、世界 100 カ国以上へ展開する「グローバルチャネル」を活かし、「Creating a Life Conditioner」を実現してまいります。

### ■ 2024 年度の位置付け

当社の目指す姿の実現に向け、冒頭で申し上げた高収益化に向けた施策の実行が重要です。その第一歩として、2024 年 10 月に社内の組織体制を再編成いたしました。

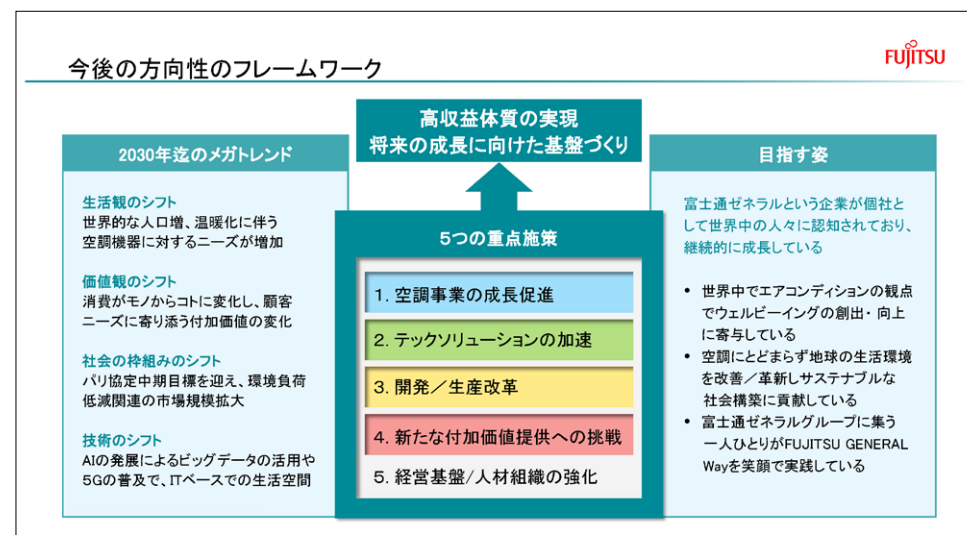
具体的には、従来複数に分かれていたビジネスラインを「空調機」と「テックソリューション」の 2 部門に集約しました。空調機部門長の川西副社長、テックソリューション部門長の長谷川副社長が、それぞれのビジネス全体の責任と収益責任を一手に担うとともに、TrO (Transformation Officer) として各部門の変革をリードする体制としています。また、従業員全体の意識改革の推進を支える TrO として、経営基盤 (大河原専務)、事業基盤 (有門専務) 人材戦略 (中川常務) を任命し、CTrO (Chief Transformation Officer) である私がグループ全体の変革の責任を担う体制を整えました。

また、新体制における高収益性の確立に向け、海外も含めたグループ全体での大きな横断プロジェクトを立ち上げました。課題を徹底的に拾い上げるとともに、それに対する施策について洗い出しを進め、取り組んでおります。



一方で、今後の高収益性に向け、2024 年度で解決しておかなければならない様々な課題もあり、損失等を伴う戦略的費用として 2024 年 10 月第 2 四半期決算で一括処理をしています。これは、来期以降に向けて大きく飛躍するための準備という意味も込めています。

### ■ 今後のフレームワーク・重点課題



目指す姿でご説明したとおり、空調機を基盤としたウェルビーイングを実現していきながら、それに留まらない Life Conditioner という役割を達成していく。富士通ゼネラルグループに集う一人ひとりがその意識を持ち、高収益体質の実現および将来の成長に向けた基盤づくりを進めてまいります。

実現に向けた重点施策として、「1. 空調事業の成長促進」「2. テックソリューションの加速」は当社の主軸であり、選択と集中をしながら徹底に取り組んでいきます。次に、これらを実現するための「3. 開発・生産改革」も非常に重要です。特に現地生産の推進は重点課題であると考えており、できるだけ早く生産体制を構築していきます。そして、これらを基盤とした「4. 新たな付加価値提供への挑戦」が、最終的な Life Conditioner の完成形となります。「5. 経営基盤 / 人材組織の強化」は、これらを実行していくための経営基盤であり、最も重要である我々自身の変革となります。

重点施策の推進により、高収益な会社に変革させるとともに、当社の目指す姿に向けて邁進してまいります。これからも皆さまのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

## 価値創造のプロセス

### 富士通ゼネラルグループ企業理念「共に未来を生きる」の実現

#### インプット

##### 富士通ゼネラルの強み



##### モノづくり

世界初・業界初を創出



##### テクノロジー

ヒートポンプ / インバーター、通信技術



##### グローバルチャネル

世界 100 カ国以上への展開

#### アウトプット

##### サステナブルな商品・サービス

##### 空調エコロジー

- ・製品 CO<sub>2</sub> 排出量削減
- ・省エネ監視 / コンサル
- ・資源循環事業

##### 空調サービスソリューション

- ・エネルギー管理プラットフォーム
- ・空調ライフサイクルサポート



##### ウェルビーイングソリューション

- ・健康につながる快適性追求
- ・空気質モニタリングシステム

##### 防災ソリューション

- ・消防向けドローン活用
- ・消防 / 防災システム DX
- ・感染症予防

#### アウトカム

##### Creating a Life Conditioner

私たちが支え、守り続けて行くのは  
大切な人や家族の快適。

そして、今や災害とも言える猛暑や寒波からの健康と  
街や地域を支えるサステナブルでウェルビーイングな暮らしです。





## 価値創造の歴史

### ■ 革新的なモノづくりの歩み

富士通ゼネラルグループの企業理念では「-共に未来を生きる-私たちは革新的なモノづくりを通じて、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けます。」と掲げています。私たちはこれまでも、世界初の先進的な製品・技術を数多く生み出し、お客様と社会と共に歩み成長してきました。これからもグローバル社会の一員として、幸せな毎日を送るための革新的なモノ・コト・サービスを世界中に送り届ける企業を目指すとともに、快適・健康・安心・安全な社会を実現し、その先のいのちを見つめ、世界中の人々と共に未来を生きていきます。

○創業



○日本初：国産テレビスタジオ副調整装置を日本放送協会に納入

○日本初：テレビ水平帰線消去方式を開発

○業界初：換気装置を内蔵したスプリット形クーラーの生産を開始

○世界初：電子式キャップシュレジスターを開発



1960年代

○日本初：トランジスタ化フィルムカメラ装置を日本放送協会に納入

1950年代

1940年代

1930年代

1980年代

○世界初：ヒートパイプ原理による霜なし急速冷凍装置を搭載した冷凍冷蔵庫発売



○業界初：衛星放送受信用 BS / CS チューナ搭載テレビを発売

○世界初：21 形プラズマディスプレイ & プラズマテレビを発売

○世界初：42 形フルカラープラズマテレビを発売

1990年代

○業界初：タッチスクリーン方式消防救急指令装置を開発

2000年代

○世界初：エアコン用アキシャルギャップ形ファンモーターを開発



○世界初：フィルター自動清掃機能を搭載した新形態エアコンを発売

2010年代

○日本初：「デジタル消防救急無線（SCPC 方式）システム」消防局へ導入

○世界初：2 種類の気流が新しい快適を実現したデュアルブラスター搭載エアコンを発売



○業界初：熱交換器を加熱除菌するエアコンを発売

○身に着けるエアコン（CÓmodo gear）を発売



2020年代

○豪雨や騒音下でも聞き取りやすい防災無線放送の新技术（SIAFOLS）を開発

### ■ 革新的なモノづくりに向けた主な活動（2020 年代）

□ 暑熱環境下で働く方向けの、身に着けるエアコン CÓmodo gear を開発（国内向け）

気候変動により夏の暑さがさらに厳しくなる中、炎天下や空調が届かない環境で作業を行う業種の方に向け、首に装着することで頸部を冷やし、快適性や作業効率を高めるウェアラブルエアコン「CÓmodo gear」を開発しました。

□ マルチポジションタイプの全館空調方式エアコンを共同開発（北米向け）

当社と戦略的パートナーのリーム社は、両社の技術を融合することで、コンパクトな室外機でありながら大容量、かつ業界トップクラスの省エネ性能を持つ、マルチポジションタイプの全館空調方式エアコンを共同開発しました。

□ 豪雨や騒音下でも聞き取りやすい防災無線放送の新技术を神戸大学と共同開発（国内向け）

季節や天候などの変化に合わせた強調アルゴリズムの適用で、防災行政無線放送をより確実に伝達する新技术「SIAFOLS（サイアフォルス）」を開発、避難情報などの聞き取りやすさを向上することで、地域住民の安全確保に貢献します。

□ TCFG を完全子会社化（タイ）

空調機事業の基盤強化に向け、コンプレッサーの製造・販売を行う持分法適用関連会社 TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd. の株式を追加取得し、完全子会社化しました。



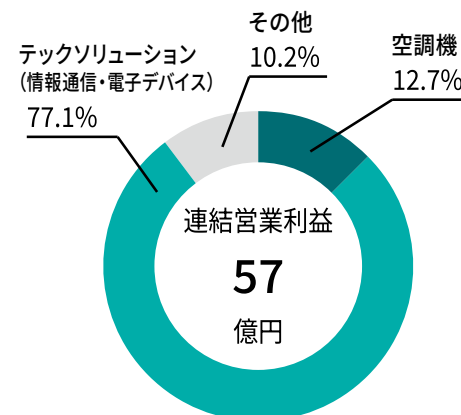
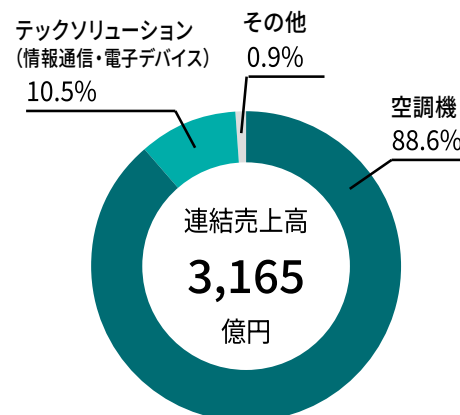
## At a Glance (2023 年度実績)

### ■ 事業の経過およびその成果

当連結会計年度におきましては、国内向け空調機および情報通信システムの売上は増加しましたが、海外向け空調機の減収が大きく、連結売上高は3,164億7千6百万円（前期比14.7%減）となりました。

損益につきましては、コストダウンの進展や素材価格などコスト環境の好転はあったものの、流通在庫圧縮を目的とした海外向け空調機の出荷抑制に伴う減収影響が大きく、営業利益は57億4千7百万円（前期比61.9%減）となりました。経常利益は、円安の進行など為替変動に伴う為替差益の計上により143億7千5百万円（前期比17.5%減）、親会社株主に帰属する当期純利益は、特別損失として独禁法関連損失などを計上したことなどから、30億6千7百万円（前期比64.7%減）となりました。

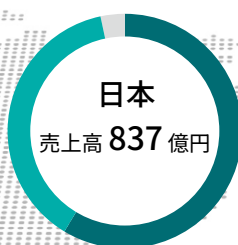
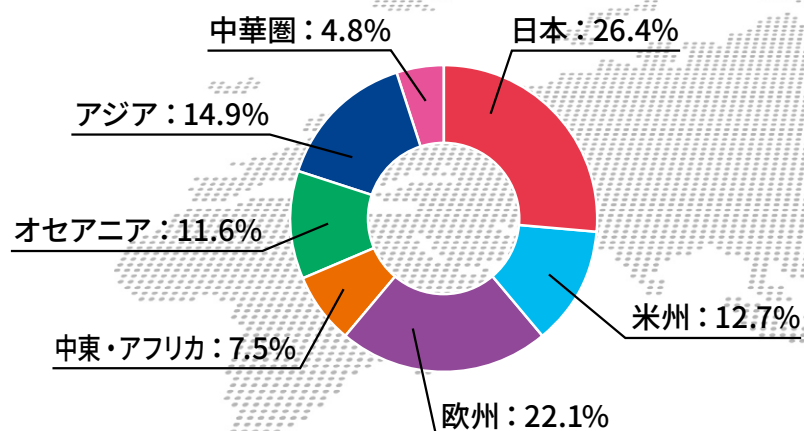
### ■ セグメント別構成



### ■ その他の状況

- ・ 経常利益  
144 億円
- ・ 親会社株主に帰属する登記純利益  
31 億円
- ・ 総資産  
2,756 億円
- ・ 自己資本  
1,387 億円
- ・ 自己資本比率  
50.3%

### ■ 地域別構成（売上高）





# Business

## 9. 富士通ゼネラルグループの事業

### 10. 空調機部門（実績・計画）

### 11. テックソリューション部門（実績・計画）



## 富士通ゼネラルグループの事業

### 高収益化に向けたビジネスラインの再編

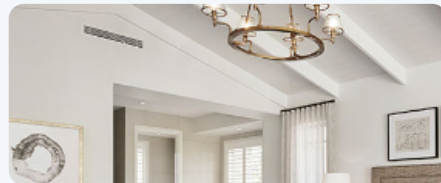
高収益体制の実現に向け、2024年10月よりビジネスラインを「空調機部門」と「テックソリューション部門」の2部門に集約しました。

### 空調部門

#### 家庭用エアコン（壁掛け・床置き）



#### //（天井カセット・ダクト）



#### ビル用マルチエアコン（VRF）



#### ヒートポンプ式温水暖房システム（ATW）



#### ユニタリーエアコン（ダクト式全館空調）



#### サービスソリューション



### テックソリューション部門

#### 情報通信システム（消防・防災）



消防システム



防災無線システム

#### //（民需システム）

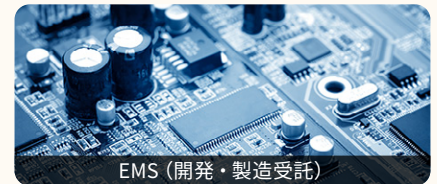


外食産業向けソリューション



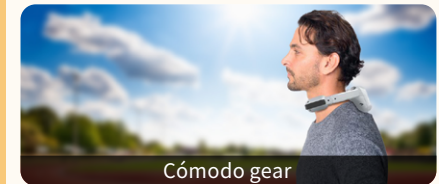
医療向け外来情報ソリューション

#### 電子デバイス



EMS（開発・製造受託）

#### 新規ビジネス



Cómomo gear

## ■ 空調機部門 [2023 年度実績]

### ■ 2023 年度実績

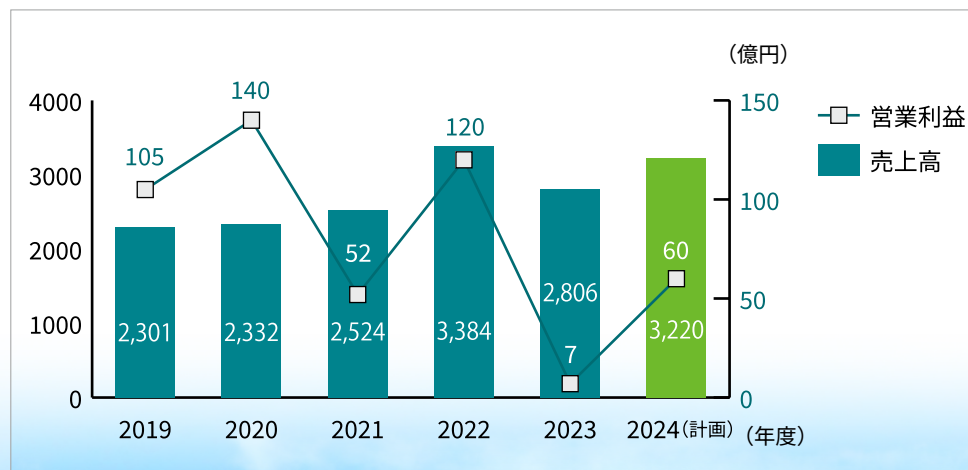
日本国内のルームエアコン市場は、夏期に記録的な猛暑となったものの、業界出荷台数は、高水準であった前年度の反動に加え、物価上昇や消費行動の変化の影響などにより、前年度を下回りました。当社は、上海市都市封鎖の影響による大幅な出荷減があった前年度に対し、今年度は出荷が正常化していることから、省エネ性の高い機種を中心に、主に住宅設備ルート向けの販売が回復するとともに、売価改善にも取り組み、売上が増加しました。

海外では、中東、北米向けの前年度の出荷が高水準であった影響が大きいくに加え、欧州向け ATW（ヒートポンプ式温水暖房システム）の販売減もあり、前年度比で減収となりました。

また、サプライチェーン正常化に伴い、供給が遅れていた受注残の出荷が前年度に大きく進展したものの、商品供給不安解消に伴い販売代理店等からの追加受注が鈍化したほか、各地域での需要停滞などにより、流通在庫が高水準となり、北米等において当初の想定より現地在庫削減に時間を要しました。こうしたなか、出荷を抑制し現地販売促進に最優先で取り組みました。

|                     |                   |                 |               |
|---------------------|-------------------|-----------------|---------------|
| 売上高 <b>2,806</b> 億円 | 日本<br>491 億円      | 米州<br>402 億円    | 欧州<br>698 億円  |
|                     | 中東・アフリカ<br>236 億円 | オセアニア<br>366 億円 | アジア<br>468 億円 |
|                     | 中華圏<br>145 億円     |                 |               |

### ■ 業績推移（空調機部門）



## ■ [2024 年度計画]

### ■ 空調機部門売上高（2024 年度計画）

増収（3,220 億円、+414 億円、現地通貨ベースの前年度比 +12%）

- 日本では、需要最盛期に全国的に猛暑となったほか、住宅設備ルート向けの販売も堅調な推移を見込み、増収の計画です。
- 北米では、現地在庫削減に注力し出荷を抑制した前年同期に比べ、ルームエアコンを中心とした出荷の回復や、米国における環境規制強化前の一時的な需要増などから、増収の計画です。
- 欧州では、上期の天候不順の影響でルームエアコンの販売が減少したほか、ATW（ヒートポンプ式温水暖房システム）においても流通在庫が高水準であることなどから、減収の計画です。
- 中東・アフリカでは、上期における大型プロジェクト案件の納入などから、増収の計画です。
- オセアニアでは、ラインアップ拡充の効果等により、ダクトタイプを中心にエアコンの販売が増加。また、ソリューション事業も好調な推移を見込み、増収の計画です。
- アジアでは、主力市場のインドにおいて、上期は猛暑の影響で需要が好調に推移し、ルームエアコンの販売が増加。また、ソリューション案件も堅調な推移が見込まれることから、増収の計画です。

|         | 2024 年度計画 | 前年度比    | 増減率  |
|---------|-----------|---------|------|
| 空調機部門全体 | 3,220 億円  | 414 億円  | 15%  |
| 日本      | 500 億円    | 9 億円    | 2%   |
| 米州      | 550 億円    | 148 億円  | 37%  |
| 欧州      | 680 億円    | ▲ 18 億円 | ▲ 3% |
| 中東・アフリカ | 340 億円    | 104 億円  | 44%  |
| オセアニア   | 450 億円    | 84 億円   | 23%  |
| アジア     | 560 億円    | 92 億円   | 20%  |
| 中華圏     | 140 億円    | ▲ 5 億円  | ▲ 3% |

### ■ 空調機部門営業利益（2024 年度計画）

増益（60 億円、+53 億円、7.2 倍）

- 事業強化に向けた費用増があるほか、素材価格や為替動向の先行きが不透明な状況ではありますが、販売拡大による増収効果に加え、全体的なコストダウンの推進により増益を見込んでいます。



## ■ テックソリューション部門 [2023 年度実績]

### ■ 2023 年度実績（情報通信システム）

売上高は、209 億 5 千 1 百万円（同 54.9%増）となりました。

公共システムにおいて、消防の広域化・共同運用事業の本格化や、防災・減災対応のインフラ整備事業に対する補助政策を背景に、消防指令システムおよび消防無線システムを中心に商談案件数が増加しているなか、受注済みシステムの納入が順調に進展するとともに、民需システムの販売増もあり、売上が増加しました。なお、来年度の納入に向けた受注も順調に推移しております。

売上高 **209** 億円

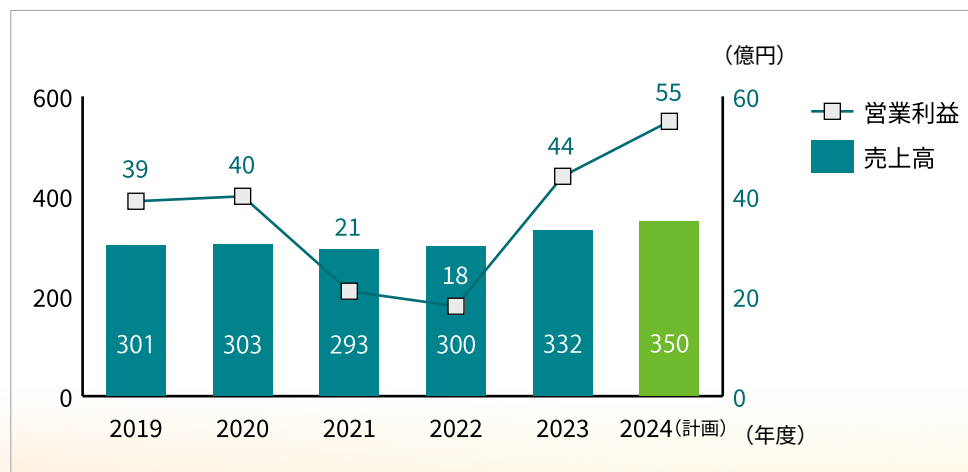
### ■ 2023 年度実績（電子デバイス）

売上高は、122 億 5 千 4 百万円（同 25.3%減）となりました。

自動車生産の回復に伴い車載カメラの販売は前年度を上回ったものの、産業用ロボット向け電子部品・ユニット製造において、中国における設備投資の停滞で販売が減少したことから、売上が減少しました。

売上高 **123** 億円

### ■ 業績推移（テックソリューション部門）



\*「情報通信・電子デバイス部門」としていた報告セグメントを、2024 年 10 月 1 日より「テックソリューション部門」に変更しております。

## ■ [2024 年度計画]

### ■ テックソリューション部門売上高（2024 年度計画）

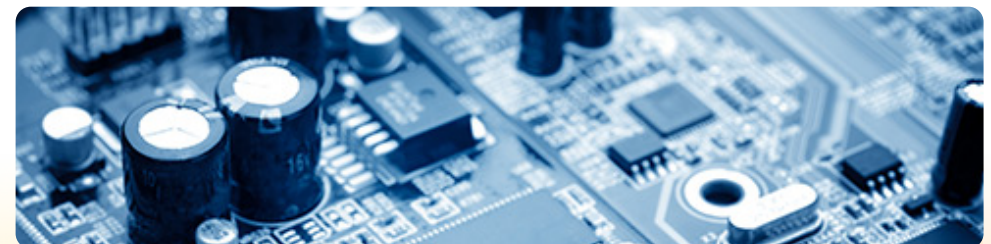
増収（3,000 億円、+194 億円、現地通貨ベースの前年度比 +11%）

- ・情報通信システムでは、消防指令システムおよび消防無線システムを中心に商談案件数が増加しているなか、受注済みシステムの納入の順調な進展を見込み、増収の計画です。
- ・電子デバイスは、車載カメラの減収のほか、産業用ロボット向け電子部品・ユニット製造において、中国における設備投資の停滞による販売減を見込み、減収の計画です。

|                | 2024 年度計画 | 前年度比    | 増減率   |
|----------------|-----------|---------|-------|
| テックソリューション部門全体 | 350 億円    | 18 億円   | 5%    |
| 情報通信システム       | 255 億円    | 46 億円   | 22%   |
| 電子デバイス         | 95 億円     | ▲ 28 億円 | ▲ 22% |

### ■ テックソリューション部門営業利益（2024 年度計画）

増益（55 億円、+11 億円、+24%）



\* セグメントの変更に伴い「テックソリューション部門」と記載しておりますが、現在影響額を算定中のため表記のみの変更とし、2024 年度計画については、従前の「情報通信・電子デバイス部門」の数値としております。

# Sustainable

## 13. サステナビリティの位置づけ

／ 事業活動とサステナビリティの繋がり

## 14. サステナビリティの推進

／ マテリアリティの特定

## 15. マテリアリティ

## 16. 人材マネジメント

## 17. 特集 ① カーボンニュートラル

## 18. // ② 人権

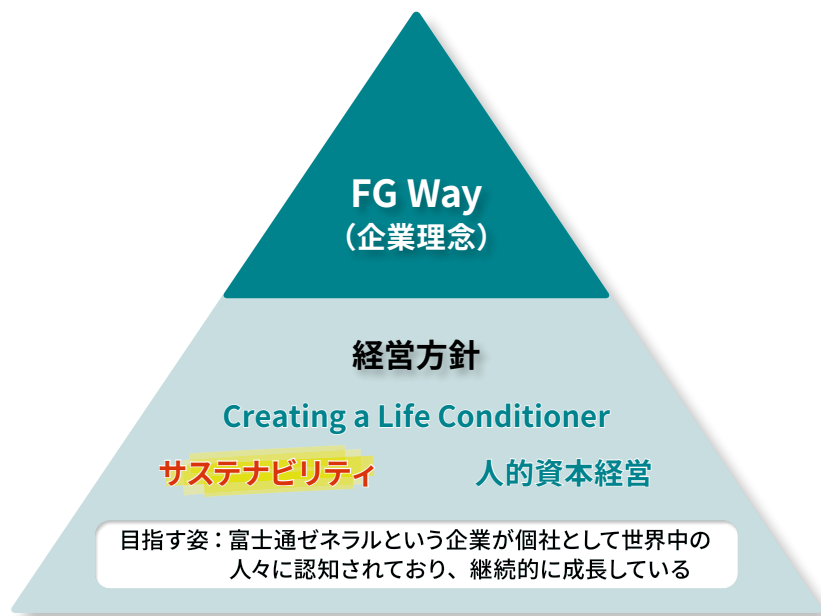




## サステナビリティの位置づけ

### 富士通ゼネラルグループにおけるサステナビリティの位置づけ

富士通ゼネラルグループの企業理念で掲げている目指す姿「共に未来を生きる」の考え方を基盤として、「経営方針」や「経営戦略」を実現することが、そのまま「持続可能な社会の実現」や「社会課題の解決」に繋がることを示すことで、本業とサステナブル活動を別物にせず、一人ひとりの事業活動自体がサステナブルな取り組みとなるように位置付けています。



### 社内浸透の取り組み

社員一人ひとりがサステナブル活動を「自分ごと化」できるように、取り組み事例の社内発信や、教育コンテンツを使った活動への理解や親近感を高める働き掛けにより、「社員の新たな気づき」に繋がるとともに、サステナブルな行動や成果を表彰することで、動機付けと「モチベーションの向上」を図っています。

## 事業活動とサステナビリティの繋がり

### 事業を通じた「ありたい状態」

- ・世界中でエアコンディションの観点でウェルビーイングの創出・向上に寄与している
- ・空調にとどまらず地球の生活環境を改善／革新しサステナブルな社会構築に貢献している
- ・富士通ゼネラルグループに集う一人ひとりが企業理念を笑顔で実践している

### ウェルビーイングの創出・向上に寄与する事業活動とサステナブルな社会構築への貢献

- 当社の目指す事業の創出と販売拡大
  - ・空調エコロジー（製品の CO2 排出量削減、省エネ監視 / コンサル、資源循環事業）
  - ・空調サービスソリューション（エネルギー管理プラットフォーム、空調ライフサイクルサポート）
  - ・ウェルビーイングソリューション（健康につながる快適性追求、空気質モニタリングシステム）
  - ・防災ソリューション（消防向けドローン活用、消防 / 防災システム D X、感染症予防）
- カーボンニュートラルの実現
  - ・低 GWP 冷媒搭載モデルへの切り替え
  - ・製品の省エネ性能追求
  - ・事業活動でのエネルギーコスト削減 等
- 循環型経済への移行
  - ・再生材の利用、梱包材の脱プラ推進
  - ・省資源化設計の推進
  - ・生産時の廃棄物発生量の削減 等
- 環境規制対応、法令順守の徹底



### 企業理念の実践とサステナビリティ

- 企業理念の浸透と企業文化の醸成
- 苦情対応・人権救済メカニズム体制の整備
- 汚職等に対する予防策・対応策と、未然に発見する仕組みづくり
- 健康経営の推進
- 情報セキュリティ体制の強化
- サステナビリティ・デューデリジェンスの推進（人権、労働安全、環境等のリスク低減）

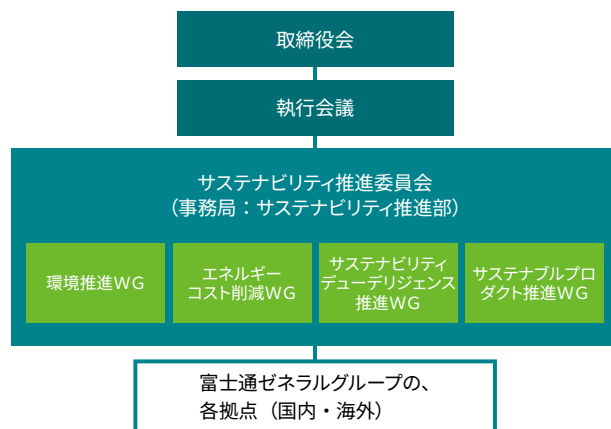


## サステナビリティの推進

### サステナビリティの推進体制

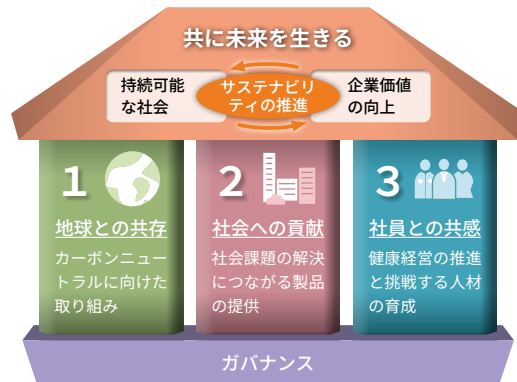
富士通ゼネラルグループは、社長がC S u O（Chief Sustainability Officer）となり、サステナビリティを推進しています。

また、サステナビリティに関わる計画や進捗、課題については、サステナビリティ推進委員会にて審議しています。



### 3つの重点テーマ

サステナビリティ活動を進めていくうえで、重点テーマとして「地球との共存（Planet）」「社会への貢献（Society）」「社員との共感（Our People）」を3つの柱として施策を実施しています。



## マテリアリティの特定

### マテリアリティ

富士通ゼネラルグループは、サステナビリティ活動を推進するにあたり、マテリアリティ（重点課題）を特定し、事業活動を進めています。

マテリアリティの特定にあたっては、SDGsやGRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、外部調査機関などによる各種調査結果を踏まえ、当社グループの企業理念や経営方針と照らして課題を抽出しました。抽出した課題は「ステークホルダーの関心・影響」と、「当社グループにとっての重要性」として区分け整理し、より重要度の高い課題を重点取り組みテーマとしています。

### マテリアリティ特定プロセス

#### Step1: 社会的課題の抽出

GRIスタンダードなどからステークホルダー視点の課題を抽出

#### Step2: 当社グループの取り組むべき課題抽出

企業理念、経営方針などを踏まえて当社グループの重点課題を抽出

#### Step3: マテリアリティの特定

ステークホルダーの関心・影響と当社グループにとっての重要性を整理し、マテリアリティを特定

### マテリアリティ分析結果

| コンプライアンス・ガバナンスの徹底、人権の尊重                                  |                        |                                                            |
|----------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------|
| 必須<br>極めて高い<br>かなり高い<br>高い                               | ◇化学物質管理                | ◇資源の効率的利用<br>◇エネルギー・廃棄物・水の削減<br>◇大気汚染防止<br>◇サプライチェーンマネジメント |
|                                                          | ◇生物多様性保全               | ◇ダイバーシティ<br>◇健康経営・労働安全衛生<br>◇新価値創造                         |
|                                                          | ◇情報セキュリティ<br>◇コミュニティ貢献 | ◇気候変動への対策<br>◇製品の安全性・信頼性<br>◇人材の育成                         |
| 当社グループにとっての重要性                                           |                        |                                                            |
| 高い                      かなり高い                      極めて高い |                        |                                                            |

## マテリアリティ

\* この欄に記載されたSDGsアイコンは、当社が活動することにより貢献できると考えるSDGsの目標です。

| 活動分類   |                   | 主な取り組み                         | 管理指標（KPI）               | SDGs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 地球との共存 | 気候変動への対応・エネルギーの削減 | 製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量削減    | 温室効果ガス排出量               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | 事業活動におけるCO <sub>2</sub> 排出量削減  | 温室効果ガス排出量               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | 資源の効率的利用          | 省資源化設計の推進                      | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | 使用材料の廃棄ロス削減                    | 購入量に占める廃棄ロス比率           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 社会への貢献 | お客さまとのかかわり        | 大気汚染防止                         | 大気汚染物質排出量削減             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|        |                   | 水使用量・廃棄物の削減                    | 水使用量削減                  |                                                                                                                                                                              |
|        |                   | 廃棄物削減                          | 廃棄物総発生量削減率              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 新価値創造                          | 社会課題解決に貢献する研究開発         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | 社会課題解決に貢献する商品の提供               | 「サステナブル・プロダクト」連結売上高構成比  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | 地域社会とのかかわり        | お客さまの期待に応える製品の提供               | 品質向上への取り組み              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | お客さまとのコミュニケーション向上              | コールセンターにおける顧客満足度        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 向上への取り組み                       | 向上への取り組み                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | お取引先とのかかわり        | 地域社会との共存                       | 次世代育成の推進                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | 地域共生の推進                        | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 福祉支援                           | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 社員との共感 | お取引先とのかかわり        | お取引先への働きかけ                     | C S R調達の推進              |        |
|        |                   | 株主・投資家との対話                     | 株主・投資家との対話              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 株主・投資家に向けた情報開示                 | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | 自ら新しいことに挑戦する人材の育成 | 自ら新しいことに挑戦する制度の導入              | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|        |                   | 社員研修の実施                        | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 健康意識を高め "Good Life" を目指した職場づくり | メンタルヘルス対策               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 生活習慣病対策                        | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 受動喫煙防止・卒煙に向けた取り組み              | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 食生活対策                          | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 女性特有の健康への理解促進                  | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ガバナンス  | 人権の尊重             | 治療と就業の両立支援                     | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                   | 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり         | ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | ワーク・ライフ・バランスへの取り組み             | 新任管理職、リーダー層の女性社員新規昇格人数  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        | コンプライアンス・ガバナンスの徹底 | 労働組合とのコミュニケーション                | 正規雇用社員（男性）の育児休職取得率、取得日数 |                                                                               |
|        |                   | 人権啓発活動の推進                      | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | 人権侵害への対応                       | 人権デューデリジェンス実施回数         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|        |                   | コンプライアンス教育の実施                  | —                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

## 人材マネジメント

### ■ 自発的なキャリア形成と学びの支援

富士通ゼネラルグループが持続的に成長するために、人材育成・教育が果たすべき役割は非常に大きいと考えています。

「各階層が担う役割」を明確化し、その役割を果たすために社員が自発的に挑戦することを求めるとともに、社員の「自発的なキャリア形成」と「学び」を支援する環境整備を進めています。

### ■ 従業員育成制度

#### □ 国内（キャリアオーナーシップ）

階層別研修においては、求められる役割を果たすために必要となる知識、スキルを習得するとともに、「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を描くなど、社員自身がキャリアの舵を取る「キャリアオーナーシップ」によりキャリア自律を促します。また、管理職に対しては、部下のキャリアの実現を支援する意識を持ち、具体的な方法の習得ができるような研修内容を提供していきます。

#### □ 海外（技術者の育成）

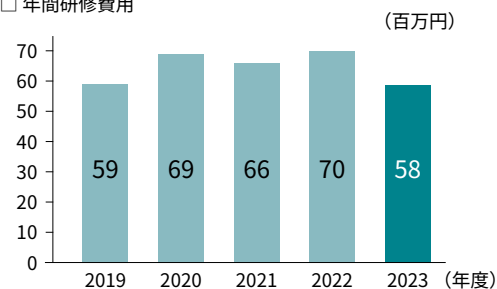
富士通ゼネラルグループの海外拠点で働く優秀な現地技術者（タイ・上海）が、将来現地拠点のリーダーを担える人材になれるよう、2～3年間川崎本社で実務を通じた研修を実施しています。

### ■ 従業員研修制度

社員一人ひとりの自発性と成長を後押しするための機会を提供するため、オンデマンド教育コンテンツひとまとめにし、目的に沿った学習コンテンツの選定、学習履歴の確認等により、社員一人ひとりの自発的な学びを支援する「ラーニングポータルサイト」を開設しています。

ビジネスを中心とした基礎知識や、グローバルな環境で活躍するうえで必要な情報、実践的なビジネススキルなど、社員一人ひとりにフォーカスした教育を好きな時に好きなだけ学習可能な体制を構築しています。

#### □ 年間研修費用



### ■ 従業員評価制度

各階層が担う役割を明確にし、より高度な役割・貢献への自発的挑戦を喚起する仕組みとすること、成果主義を踏襲しつつ年功要素を小さくし、役割を中心とした制度とすることを目的として人事制度を設定しています。評価に際しては、面談の実施により個人の成長につなげる運用を行っています。

### ■ 女性活躍推進

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の一環として、性別に関わらず活躍できる組織風土づくりに取り組んでおりますが、特に女性活躍に注力しています。

女性の活躍は、会社の成長、イノベーション創出には不可欠と考えており、性別が障壁となる状況があればそれを解消すべく、職場や女性本人へのヒアリングを通じた実態把握や改善施策の実施、女性社外取締役との座談会、中堅の女性社員への研修などに取り組んでいます。また現在は、新たな行動計画（以下）に沿って、女性社員のエンパワメントが高まるよう、意欲・能力のある女性の積極的な登用を進めています。

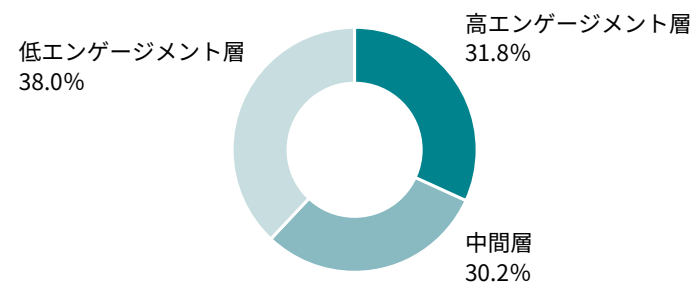


### ■ 従業員エンゲージメント

従業員と当社に相互の信頼関係が構築され、従業員が当社というフィールドで貢献することに喜びと働きがいを感じるとともに、当社での仕事を通じて自分の成長を実感し自己効力感を持っている状態を理想として、エンゲージメントの向上を目指しています。

2023年7月に実施した第2回エンゲージメント調査では、組織コミットメント（会社・組織のために働きたいという積極的意欲を表す指標）は全国平均よりやや高いものの、ワーク・エンゲージメント（仕事に関連するポジティブで充実した心理的状态を表す指標）は全国平均よりやや低い結果となりました。

#### □ 第2回従業員エンゲージメント調査結果





## 特集① カーボンニュートラル

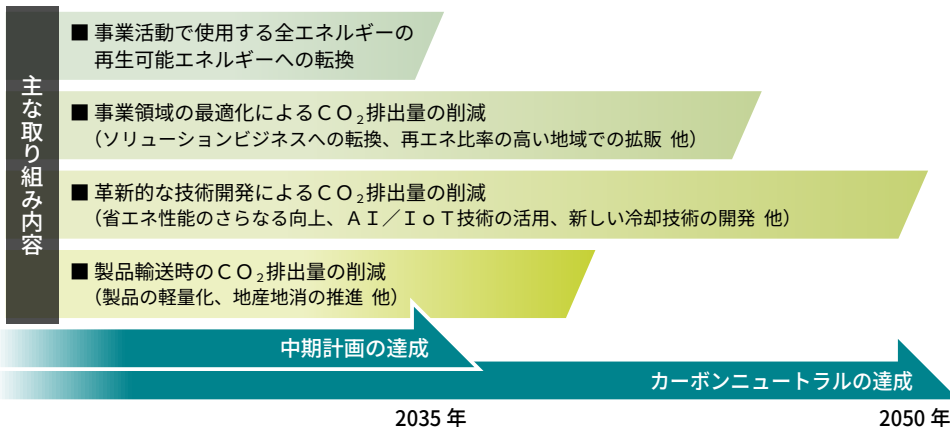
### ■ 中長期環境目標の見直し（2023年8月）

2030年度を最終目標年度とする「中期環境計画」を2016年に策定し、2021年3月と2022年4月に中期環境計画の大幅な見直しを行いました。国連COP27における提言や日本政府が掲げる目標、さらには昨今の社会動向を鑑み、2023年8月の取締役会の決議を経て、新たに2050年度を目標年とする長期目標を設定するとともに、長期目標の達成に向けて中期目標の見直しを行いました。

中長期的に達成すべき目標を全社員が共有し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献しながら、環境負荷低減と企業価値向上の両立を目指します。

| 中長期環境目標 - バリューチェーン全体（Scope1,2,3） - |               |      |            |                                      |
|------------------------------------|---------------|------|------------|--------------------------------------|
| 目標                                 |               |      | 取り組み内容     |                                      |
| 長期                                 | カーボンニュートラルの実現 | 目標年度 | 2050年度     | 【Scope1】<br>電力以外も全て再生可能エネルギーに転換      |
|                                    |               | 目標   | カーボンニュートラル | 【Scope2】<br>事業活動で使用する電力を再生可能エネルギーに転換 |
| 中期                                 | 温室効果ガス排出量削減   | 目標年度 | 2035年度     | 【Scope3】                             |
|                                    |               | 目標   | 55%削減      | ①材料の使用量削減、製品重量の軽量化                   |
|                                    |               | 基準年度 | 2021年度     | ②製品のさらなる省エネ性能の向上<br>③製品輸送効率の改善 など    |

### ■ カーボンニュートラル達成に向けた取り組み



### ■ 電力の再生可能エネルギー化

温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みとして、2022年4月より、事業活動で使用する電力を再生可能エネルギー比率100%に転換しました。これにより、世界の全拠点\*で使用される電力は温室効果ガス排出量実質ゼロを達成しました。

※一部賃貸物件は除く



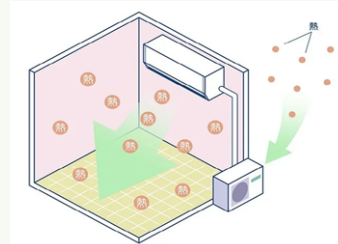
### ■ CO<sub>2</sub>排出削減への貢献に向けた取り組み

#### □ ヒートポンプ技術による気候変動対策

ヒートポンプ暖房の特徴は新たに熱を“つくる”のではなく、すでにある熱を“集めて移動させる”ことです。

電気を熱に変換する電気ストーブや、化石燃料を燃やすことで熱を作る石油ストーブなどでは、「1」のエネルギーから最大「1」の暖房効果しか得られませんが、ヒートポンプ暖房なら「1」のエネルギーで最大約「5」倍の暖房効果を室内に運ぶことが可能です。

このように、少ないエネルギーで大きな効果を生み出すことができ、温室効果ガスの削減効果が高く地球環境にも優しいヒートポンプ機器の普及を進め“世界の暖房文化を変える”ことで、持続可能な社会の実現へ貢献します。



#### □ ヒートポンプを活用した製品の提供

##### ・ A T W（ヒートポンプ式温水暖房システム）

欧州の暖房市場は、化石燃料を使用したラジエーターや床暖房などの温水を使用したセントラル・ヒーティングシステムが主流です。高効率なA T Wへの置き換え推進で、温室効果ガスの排出量抑制に貢献します。

##### ・ 寒冷地向けエアコン

住宅の高気密・高断熱化の進展や、燃焼を行わない安全性、夏季冷房需要の高まりなどから、低外気温時にも高い暖房性能が得られる寒冷地向けエアコンの需要が拡大しています。富士通ゼネラルでは日本国内や北米の寒冷地向けに、暖房能力を強化した寒冷地向けエアコンを提供しています。

## 特集② 人権

### ■ 人権に対する基本的な考え方

富士通ゼネラルグループ共通の価値観を示す FUJITSUGENERAL Way では、行動規範の一番目に「人権を尊重します」と掲げています。これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を根底に据えて活動する」という企業の姿勢を明示したものです。

当社グループの全社員が、この精神を実際の行動で示していくことを徹底するよう努め、人権問題を正しく理解・認識し、人権尊重の精神と人権感覚を養うとともに、差別など人権侵害行為を許さない、という行動をすることが大切と考えています。

### ■ 人権方針の制定

富士通ゼネラルグループの人権方針は、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重しています。

- ・「国際人権章典」、・「ビジネスと人権に関する指導原則」
- ・「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」
- ・「ビジネスと人権」に関する行動計画、・「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」
- ・「児童の権利に関する条約」、・「子どもの権利とビジネス原則」



人権方針全文については当社 Web サイトをご覧ください。

人権方針

<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights-policy.html>



### ■ 人権に関する社内教育

#### □ 人権研修

「人権週間」および「世界人権デー」に合わせ、社員が人権問題を「自分ごと」として考え行動するきっかけとすることを目的に「人権」に関する研修を毎年実施しています。2023 年度は「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」にスポットを当て、近年の人権課題と多様な人材の活躍に関する重要性と留意事項について周知しました。



### ■ 人権デューデリジェンス

富士通ゼネラルグループにおける人権デューデリジェンスは、人権、労働、安全衛生、環境、企業倫理、情報セキュリティの課題を含むサステナビリティデューデリジェンスの一環として行っています。

当社グループの事業活動において人権侵害を引き起こした、あるいはこれを助長したことが明らかになった場合、取引関係などを通じた間接的な影響が明らかとなった場合、明らかでなくとも負の影響を及ぼす可能性が疑われる場合には、対話と適切な手続きを通じて是正・救済を行います。

#### □ 自社グループ拠点

富士通ゼネラルグループの製造拠点について作業内容の危険性を考慮し優先的に評価を実施しています。2023 年度はタイの製造拠点 3 社と国内の生産拠点 1 社に対して、セルフアセスメント質問表への回答依頼と現地調査またはオンラインのヒアリングを実施しました。2023 年度に行った調査では、国際規範が求める事項に抵触するような大きな人権侵害は認められませんでした。繁忙期等の影響による一部の長時間労働などの人権課題が特定されました。

#### □ サプライヤー

2023 年度は当社グループの製造拠点でタイ国に所在する Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.、FGA (Thailand) Co., Ltd.、TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.、の重要サプライヤーに対し、新たに調査を実施しました。対象となるサプライヤーは 97 社となり、対象の全サプライヤーに対しセルフアセスメント質問表への回答を依頼し、そのうち 4 社に関しては現地調査を実施しました。

また、中国の製造拠点である富士通將軍（上海）有限公司、富士通將軍中央空調（無錫）有限公司、については昨年に引き続き対象となる全サプライヤーに対し、現地調査を含めた調査を実施しました。

現地調査実施後は、実施したすべてのお取引先に対し、当社の調査員によるスコア表と特定した課題についてフィードバックを実施しています。また特定された課題に対しては、お取引先に対し改善のお願いをしています。

# Governance

20. コーポレートガバナンス

22. 役員報酬

23. スキル・マトリックス／取締役会での監督

24. 役員紹介

26. 資本市場との対話

27. コンプライアンス

28. リスクマネジメント

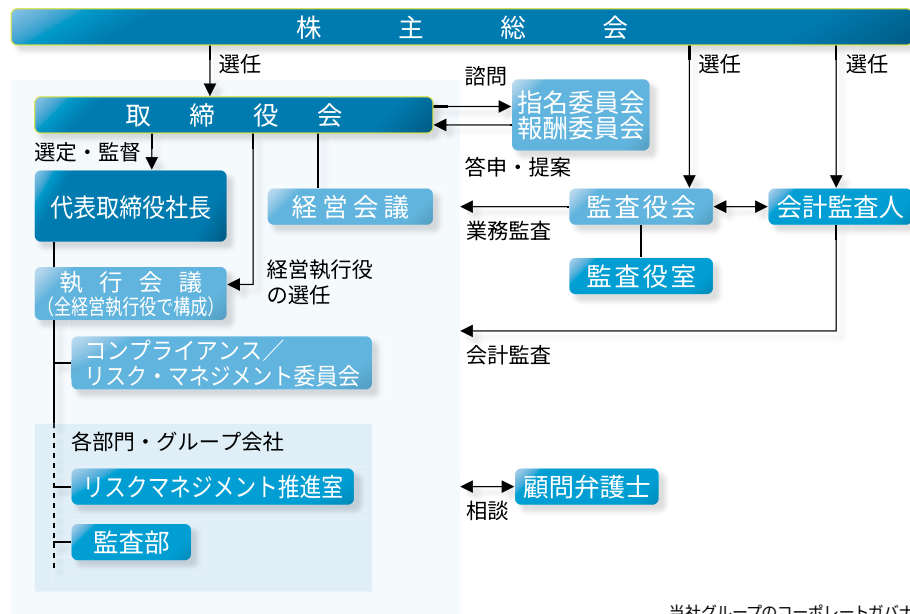




## コーポレートガバナンス

### ■ コーポレートガバナンス体制

富士通ゼネラルグループは、監査役設置会社かつ経営執行役（執行役員）制度の採用により、経営の監督機能の充実と効率性・機動的な業務執行を図るとともに、監査役が経営陣とは独立した立場で監査・監督を行っており、この体制が当社のコーポレートガバナンス上有効と考えています。



当社グループのコーポレートガバナンス体制

### ■ 取締役会の役割

取締役会では、富士通ゼネラルグループの経営に関する重要事項および法令・定款に定められた重要な業務執行に関する事項を決定しており、取締役会規程において、取締役会決議を要すべき事項を明確に定めています。取締役会決議を要しない事項については、社内規程（経営会議規程、執行会議規程、稟議規程等）において、重要性の基準を設け、業務執行を担当する取締役または経営執行役等に委任すべき事項を明確に定めています。

当社の取締役会は、当社の事業運営に必要な知識・経験・能力を有した人物を、ジェンダーや国際性等の多様性も踏まえた上で、社内外からバランスよく選任することを基本的な考え方としており、現状の構成（取締役総数9名、うち社外取締役は女性1名を含む5名）を適正と考えています。

### □ 取締役会の構成員

議長 取締役：寺坂 史明（独立社外取締役）

構成員 代表取締役社長：増田 幸司、

取締役：桑山 三恵子（独立社外取締役）、取締役：大澤 善雄（独立社外取締役）、

取締役：中島 圭一（独立社外取締役）、取締役：窪田 隆一（社外取締役）、

取締役：長谷川 忠、取締役：川西 俊幸、取締役：大河原 進

### ■ 監査役会の役割

監査役会は、監査役3名（うち社外監査役2名）で構成されており、監査役の職務を補助する組織として、監査役室（1名）を設置しています。監査役会は、取締役会と同日に月次で開催される他、必要に応じて臨時開催されます。監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、必要に応じて意見表明を行っています。その他、常勤監査役が、執行会議、コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会等の社内の重要な会議または委員会に出席しています。また、常勤監査役は、社長との面談を四半期毎に開催し、監査報告や監査活動に基づく提言を行っています。その他、取締役・経営執行役および各部門担当幹部社員の聴取・報告を年87回実施しました。内外拠点の往査については、実地往査を実施しました。年20箇所（国内12箇所、海外8箇所）の監査を実施しています。

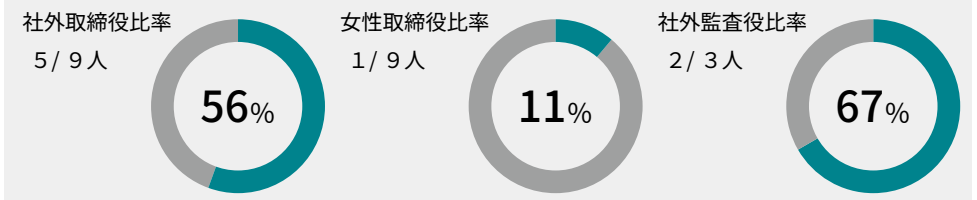
社外取締役とは、四半期毎に意見交換会を実施し、監査活動を通じて認識された課題について共有を図っています。これらの常勤監査役の活動は監査役会で報告され、監査役と適切に共有されています。内部監査につきましては、社内の専任組織である監査部（9名）が行っています。内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。

### □ 監査役会の構成員

議長 常勤監査役：井上 彰（社外監査役）

構成員 常勤監査役：宮嶋 嘉信、監査役：広瀬 陽一（社外監査役）

### ■ 役員の多様性



## ■ 取締役会全体の実効性についての分析・評価結果の概要

当社は、コーポレートガバナンスの実効性向上を図るため、取締役会実効性評価を年に1度定期的を実施しています。評価の内容は原則毎年5月に取締役会で報告するとともに、実効性向上に向けた議論を行っています。

2023年度の実効性の評価については、昨年と同様、全取締役が質問票に回答する方法により実施いたしました。その結果、取締役会の運営面等について概ね適切との評価が得られ、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

なお、取締役会で議論すべき事項や議論のさらなる活発化、指名委員会・報酬委員会の活動、トレーニング機会の提供・充実などについてさらに改善すべき点があり、継続的に検討を行うべきとの課題認識を共有しており、これらの点への対応も含め、取締役会の実効性のさらなる向上を図ってまいります。

## ■ 指名委員会および報酬委員会の役割

取締役および経営執行役の指名・報酬に関する事項については、委員の過半数を独立社外取締役で構成し、独立社外取締役が委員長を務める指名委員会および報酬委員会で審議のうえ取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定することとしています。

構成員は以下のとおりです。(2024年6月18日現在)

|       |     |         |                  |
|-------|-----|---------|------------------|
| 指名委員会 | 委員長 | 取締役     | 寺坂 史明 (独立社外取締役)  |
|       | 委員  | 取締役     | 桑山 三恵子 (独立社外取締役) |
|       |     | 取締役     | 大澤 善雄 (独立社外取締役)  |
|       |     | 取締役     | 中島 圭一 (独立社外取締役)  |
|       |     | 代表取締役社長 | 増田 幸司            |
|       |     |         |                  |
| 報酬委員会 | 委員長 | 取締役     | 大澤 善雄 (独立社外取締役)  |
|       | 委員  | 取締役     | 寺坂 史明 (独立社外取締役)  |
|       |     | 取締役     | 桑山 三恵子 (独立社外取締役) |
|       |     | 取締役     | 中島 圭一 (独立社外取締役)  |
|       |     | 代表取締役社長 | 増田 幸司            |
|       |     |         |                  |

## ■ 経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名

社内取締役および経営執行役については、富士通ゼネラルグループの企業理念を理解・体现し、人格・見識に優れ、業務上の専門知識と全社的な視点に立って任務を遂行する資質を兼ね備えた人物を候補者としています。

経営陣幹部については、取締役としての資質に加え、会社を牽引するリーダーシップや決断力など

を総合的に勘案して選任しています。

社外取締役については、社外の独立した立場から経営の監督機能を果たすとともに、各々の豊富な経験と高い見識に基づき、当社の企業活動に助言を行っていただける人物を候補者としています。

監査役については、人格・見識に優れ、会社経営や当社の業務に精通した人物、または会計などの分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物を候補者としています。

なお、取締役・経営執行役候補者の指名および経営陣幹部の選解任については、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名委員会で審議の上、取締役会に答申を行い、取締役会で審議・決定します。監査役候補者の指名については、独立社外取締役から事前に助言を得た後、監査役会の同意を得た上、取締役会で審議・決定します。また、重大な不正や法令・定款違反があった場合、会社業績などの評価を踏まえその機能を十分発揮していないと認められる場合、その他職務を適切に遂行することが困難と認められる事由が発生した場合に、指名委員会において経営陣の解任について審議を行うこととしています。

## ■ 取締役会・監査役会および指名・報酬委員会への出席状況 (2023年4月～2024年3月)

|     | 氏名     | 属性      | 取締役会           | 指名委員会        | 報酬委員会        | 監査役会           |
|-----|--------|---------|----------------|--------------|--------------|----------------|
| 取締役 | 斎藤 悦郎  |         | ◎ 100% (14/14) | 100% (7/7)   |              |                |
|     | 庭山 弘   |         | 100% (14/14)   |              | 100% (3/3)   |                |
|     | 酒巻 久   | [社外・独立] | 93% (13/14)    | 86% (6/7)    | 100% (3/3)   |                |
|     | 寺坂 史明  | [社外・独立] | 100% (14/14)   | ◎ 100% (7/7) | ◎ 100% (3/3) |                |
|     | 桑山 三恵子 | [社外・独立] | 100% (14/14)   | 100% (7/7)   | 100% (3/3)   |                |
|     | 前原 修身  | [社外・独立] | 100% (14/14)   | 100% (7/7)   | 100% (3/3)   |                |
|     | 窪田 隆一* | [社外]    | 100% (11/11)   |              |              |                |
|     | 小湊田 恒直 |         | 100% (14/14)   |              |              |                |
|     | 長谷川 忠  |         | 100% (14/14)   |              |              |                |
|     | 横山 弘之  |         | 93% (13/14)    |              |              |                |
| 監査役 | 杉山 正樹  |         | 100% (14/14)   |              |              |                |
|     | 井上 彰   | [社外・独立] | 100% (14/14)   |              |              | ◎ 100% (14/14) |
|     | 宮嶋 嘉信  |         | 100% (14/14)   |              |              | 100% (14/14)   |
|     | 広瀬 陽一  | [社外]    | 79% (11/14)    |              |              | 100% (14/14)   |

※窪田隆一氏は取締役就任以降の出席状況 \* 2023年度実績、◎印は議長・委員長

## 役員報酬

### ■ 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、2022年4月27日開催の取締役会において、報酬委員会で決議された当社報酬制度の内容に従い、取締役の個人別の報酬などの内容に係る決定方針の改定につき決議しています。

#### □ 基本方針

当社は、当社グループの健全かつ持続的な成長に向け経営を担う優秀な人材を確保するとともに、業績や株主価値との連動性をさらに高め、透明性の高い報酬制度とすることを基本としています。その報酬は、職責および役職に応じて月額で定額を支給する「基本報酬」、短期業績に連動する報酬としての「賞与」、および企業価値の持続的な向上とサステナブル経営の実勢・推進へのインセンティブを与える非金銭報酬である「譲渡制限付株式報酬」により構成します。なお、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、「基本報酬」のみを支給することとしています。

取締役の個人別の報酬などの内容にかかる決定方針については、以下の項目について明示しています。

- 基本報酬（金銭報酬）の個人別の報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）
- 業績連動報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）
- 非金銭報酬などの内容および数の算定方法の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）
- 金銭報酬の額、業績連動報酬などの額または非金銭報酬などの額の取締役の個人別の報酬などの額に対する割合の決定に関する方針
- 取締役の個人別の報酬などの内容についての決定の方法
- 監査役の個人別の報酬などの額の決定に関する方針（報酬などを与える時期または条件の決定に関する方針を含む）
- その他

当事業年度の取締役の個人別の報酬などの内容の決定にあたっては、委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬委員会において、外部機関の客観的なデータを活用した報酬水準の妥当性などの検証や、決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し決定方針に沿うものであると判断しています。

#### □ 役員報酬制度

|                  | 種類                                 | 給付形式 | KPI               | 概要                                                                                              |
|------------------|------------------------------------|------|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 固定報酬<br>(60~75%) | 基本報酬                               | 現金   | —                 | ・月例の固定報酬<br>・支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じたものとする                                                          |
| 変動報酬<br>(25~40%) | 賞与                                 |      | 営業利益              | ・1事業年度の業績を反映した賞与を毎年一定の時期に支給。<br>達成度合いに応じて支給額を決定<br>・支給総額は定時株主総会に提案し、承認を得る                       |
|                  | 勤務継続型                              | 株式   | —                 | ・一定期間の勤務継続を条件に、譲渡制限を解除                                                                          |
|                  | 譲渡制限付<br>株式報酬<br>サステナブル経営<br>指標要件型 |      | サステナブル経営の<br>評価指標 | ・評価指標達成を条件に、譲渡制限を解除<br>※ 2023年度はサステナブル・プロダクト関連売上高、MSCI社におけるESG評価指標（第三者評価）、従業員エンゲージメント指数を評価指標とした |

### ■ 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

| 役員区分           | 報酬等の<br>総額<br>(百万円) | 報酬等の種類別の総額（百万円） |                |                       | 対象となる<br>役員の員数 |
|----------------|---------------------|-----------------|----------------|-----------------------|----------------|
|                |                     | 固定報酬<br>(基本報酬)  | 業績連動報酬<br>(賞与) | 非金銭報酬等<br>(譲渡制限付株式報酬) |                |
| 取締役（社外取締役を除く。） | 327                 | 237             | 50             | 39                    | 6人             |
| 監査役（社外監査役を除く。） | 28                  | 28              | —              | —                     | 1人             |
| 社外役員           | 54                  | 54              | —              | —                     | 8人             |



決定方針の内容については当社Webサイトをご覧ください。

コーポレートガバナンス

<https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/corporate-governance/index.html>





## スキル・マトリックス

### 取締役および監査役に対して特に期待する分野（2024年6月18日現在）

当社グループが「サステナブル経営」およびその具体的施策である中期経営計画を推進する上で重要となる分野となります。なお、下記の分野のうち「当社事業マネジメント」は、当社グループの「サステナブル経営」に合致した執行状況の把握・監督および長期視点での課題提起等がその主な内容となります。

| 氏名     | 属性      | 性別 | 会社が特に期待する分野 |      |                        |             |            |        |           |                    |                        |
|--------|---------|----|-------------|------|------------------------|-------------|------------|--------|-----------|--------------------|------------------------|
|        |         |    | 当社事業マネジメント  | 企業経営 | 国際ビジネス・海外事業<br>／グローバル化 | 製造・技術／研究・開発 | 営業・マーケティング | ICT・DX | 財務・会計・M&A | コンプライアンス・リスクマネジメント | 人材開発・組織活性化<br>・ダイバーシティ |
| 取締役    |         |    |             |      |                        |             |            |        |           |                    |                        |
| 増田 幸司  |         | 男性 | ○           | ○    | ○                      |             | ○          | ○      |           | ○                  | ○                      |
| 寺坂 史明  | 社外 / 独立 | 男性 | ○           | ○    |                        |             | ○          |        |           | ○                  | ○                      |
| 桑山 三恵子 | 社外 / 独立 | 女性 | ○           |      |                        | ○           | ○          |        |           | ○                  | ○                      |
| 大澤 善雄  | 社外 / 独立 | 男性 | ○           | ○    | ○                      |             | ○          | ○      |           | ○                  |                        |
| 中島 圭一  | 社外 / 独立 | 男性 | ○           | ○    | ○                      | ○           |            |        | ○         | ○                  |                        |
| 窪田 隆一  | 社外      | 男性 | ○           | ○    |                        |             |            | ○      | ○         | ○                  | ○                      |
| 長谷川 忠  |         | 男性 | ○           | ○    | ○                      | ○           |            | ○      |           |                    | ○                      |
| 川西 俊幸  |         | 男性 | ○           | ○    | ○                      |             | ○          | ○      |           | ○                  |                        |
| 大河原 進  |         | 男性 | ○           |      | ○                      |             |            |        | ○         | ○                  | ○                      |
| 監査役    |         |    |             |      |                        |             |            |        |           |                    |                        |
| 井上 彰   | 社外 / 独立 | 男性 |             |      | ○                      |             |            |        | ○         | ○                  |                        |
| 宮嶋 嘉信  |         | 男性 |             |      | ○                      |             |            |        | ○         | ○                  |                        |
| 広瀬 陽一  | 社外      | 男性 |             |      |                        |             |            | ○      | ○         | ○                  |                        |

\* 各人の経験および現在の役割に照らして会社が特に期待する分野に○を付けています。上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではありません。

## 取締役会での監督

### 取締役会

取締役会では、経営に関する重要事項および法令・定款に定められた重要な業務執行に関する事項を決定しており、取締役会規程において、取締役会決議を要すべき事項を明確に定めています。また取締役会決議を要しない事項については、社内規程（経営会議規程、執行会議規程、稟議規程等）において重要性の基準を設け、業務執行を担当する取締役または経営執行役等に委任すべき事項を明確に定めています。

### 2023年度の主な議案

#### 主な決議事項

- ・ 決算
- ・ 予算案
- ・ 役員人事
- ・ 役員報酬・賞与の支給
- ・ 組織変更・人事異動
- ・ 利益相反取引
- ・ M & A
- ・ 中長期環境目標の設定
- ・ サステナビリティ関連の各種方針策定

#### 主な報告事項

- ・ 月次決算
- ・ リスクマネジメント推進活動報告
- ・ 内部監査報告
- ・ 取締役会の実効性評価
- ・ 政策保有株式の保有要否
- ・ 重要訴訟の経過報告
- ・ 基幹業務システムの刷新

## 役員紹介〔取締役〕（2024年6月18日現在）



代表取締役社長  
増田 幸司

1984年4月 富士通株式会社入社  
2014年10月 株式会社富士通システムズ・ウエスト  
執行役員ソリューションビジネスグループ  
E R Pソリューション本部長  
2015年2月 富士通株式会社 アセアンビジネス  
推進室長  
2016年6月 同社 Asia リージョン 副リージョン長  
(デリバリー担当)  
2021年4月 同社理事 海外リージョン Asia  
リージョン長  
2023年4月 同社 SVP Asia Pacific リージョン  
副リージョン長 (Asia 担当)  
2024年4月 当社経営執行役副社長  
同年6月 当社代表取締役社長 経営執行役社長  
(現在に至る)



取締役〔社外・独立〕  
大澤 善雄

1975年4月 住友商事株式会社入社  
2003年4月 同社理事 ネットワーク事業本部長  
2005年4月 同社執行役員  
2008年4月 同社常務執行役員  
同年6月 同社代表取締役常務執行役員  
2011年4月 同社代表取締役専務執行役員  
2013年6月 S C S K株式会社 代表取締役社長  
兼 C O O  
2016年4月 同社取締役会長  
2018年3月 キヤノンマーケティングジャパン  
株式会社 社外取締役 (現在に至る)  
2019年6月 シチズン時計株式会社 社外取締役  
(現在に至る)  
2024年6月 当社取締役 (現在に至る)



取締役  
長谷川 忠

1988年4月 株式会社不二工機入社  
1997年5月 当社入社  
2014年4月 富士通將軍中央空調 (無錫)  
有限公司董事 兼 常務副総経理  
2015年4月 当社経営執行役  
2017年4月 当社経営執行役常務  
2018年6月 当社取締役経営執行役常務  
2019年4月 当社取締役経営執行役上席常務  
2020年4月 当社取締役経営執行役専務  
2024年4月 当社取締役経営執行役副社長  
(現在に至る)



取締役〔社外・独立〕  
寺坂 史明

1972年4月 サッポロビール株式会社 (現サッポ  
ロホールディングス株式会社) 入社  
2002年10月 同社九州本部長  
2004年3月 サッポロビール株式会社 執行役員  
2005年9月 同社取締役常務執行役員  
2005年3月 同社取締役専務執行役員  
2009年3月 同社専務執行役員  
2010年3月 同社代表取締役社長  
サッポロホールディングス株式会社  
常務取締役 兼 グループ執行役員  
2013年3月 サッポロビール株式会社 相談役  
2014年3月 同社顧問  
2015年11月 株式会社大庄 社外監査役 (現在に至る)  
2017年6月 当社取締役 (現在に至る)  
同年同月 シチズン時計株式会社 社外取締役



取締役〔社外・独立〕  
中島 圭一

1982年4月 シチズン時計株式会社入社  
2008年6月 Citizen Machinery Asia Co., Ltd.  
代表取締役社長  
同年同月 Citizen Machinery Vietnam Co., Ltd.  
代表取締役社長  
同年同月 シチズンマシナリー株式会社 取締役  
2010年6月 シチズンマシナリー株式会社 執行役員  
2012年4月 シチズンマシナリーミヤノ株式会社  
[現シチズンマシナリー株式会社]  
取締役執行役員  
2013年4月 同社代表取締役社長  
同年6月 シチズン時計株式会社 取締役  
(2024年6月25日をもって退任)  
2024年4月 シチズンマシナリー株式会社 取締役相談役  
同年6月 当社取締役 (現在に至る)



取締役  
川西 俊幸

1991年4月 富士通株式会社入社  
2017年10月 同社第一産業システム事業本部  
第六システム事業部長  
2020年4月 同社理事 産業システム事業本部長  
2021年4月 同社理事  
グローバルソリューション部門  
エンタープライズソリューション  
ビジネスグループ  
Manufacturing 事業本部長  
2023年4月 同社 SVP グローバルカスタマ  
サクセスビジネスグループ  
Enterprise 事業本部長  
2024年4月 当社経営執行役副社長  
同年6月 当社取締役経営執行役副社長  
(現在に至る)



取締役〔社外・独立〕  
桑山 三恵子

1970年4月 株式会社資生堂入社  
2004年4月 同社 C S R 本部長  
2008年4月 駒澤大学経済学部非常勤講師  
2009年4月 一般社団法人経営倫理実践研究  
センター主任研究員  
2012年6月 一橋大学大学院法学研究科特任教授  
2015年4月 一橋大学 C F O 教育研究センター  
客員研究員 (現在に至る)  
同年同月 明治大学 ミッション・マネジメント  
研究所客員研究員  
2017年6月 当社取締役 (現在に至る)  
2018年4月 一般社団法人経営倫理実践研究  
センター上席研究員 (現在に至る)  
同年6月 株式会社安藤・間 社外取締役  
(現在に至る)



取締役〔社外〕  
窪田 隆一

1986年4月 富士通株式会社入社  
2019年4月 同社理事  
テクノロジーソリューション部門  
ビジネスマネジメント本部長  
2021年4月 株式会社 P F U 取締役執行役員  
副社長  
2022年9月 富士通株式会社 執行役員 E V P  
(現在に至る)  
2023年6月 当社取締役 (現在に至る)



取締役  
大河原 進

1981年3月 当社入社  
2005年4月 当社海外事業管理部長  
2011年4月 当社経営執行役  
2015年4月 当社経営執行役常務  
2021年4月 当社経営執行役上席常務  
2024年4月 当社経営執行役専務  
同年6月 当社取締役経営執行役専務  
(現在に至る)

## 役員紹介（監査役）（2024年6月18日現在）

常勤監査役（社外・独立）  
井上 彰

1980年4月 株式会社第一勧業銀行  
（現株式会社みずほ銀行） 入行  
1999年9月 同行資産監査企画調査役  
2002年4月 株式会社みずほコーポレート銀行  
（現株式会社みずほ銀行）  
資産監査部監査主任  
2007年10月 同行業務監査部次長  
2008年5月 北越製紙株式会社  
（現北越コーポレーション株式会社）  
内部統制監査室長（出向）  
2010年6月 株式会社みずほコーポレート銀行  
営業第八部付参事役  
同年同月 当社常勤監査役（現在に至る）

常勤監査役  
宮嶋 嘉信

1981年4月 当社入社  
2009年12月 当社空調機事業管理部長  
兼 財務経理統括部長代理  
2010年4月 当社経営執行役  
2014年4月 当社経営執行役常務  
2021年4月 当社顧問  
同年6月 当社常勤監査役（現在に至る）

監査役（社外）  
広瀬 陽一

1981年4月 富士通株式会社入社  
2009年6月 同社財務経理本部経理部長  
2012年4月 同社常務理事  
2013年5月 同社執行役員  
2014年4月 同社財務経理本部長  
2017年4月 同社常任顧問  
同年6月 当社常勤監査役（現在に至る）  
2018年6月 当社監査役（現在に至る）

## 経営執行役など（2024年10月1日現在）

## ◆ 経営執行役社長

増田 幸司 CEO(Chief Executive Officer)  
兼 CTRO(Chief Transformation Officer) 兼 CSuO(Chief Sustainability Officer)

## ◆ 経営執行役副社長

長谷川 忠 テックソリューション部門長  
兼 TrO (テックソリューション事業) 兼 CQO(Chief Quality Officer) 兼 CTO(Chief Technology Officer)  
兼 テックソリューション部門 電子デバイス事業本部長 兼 (株)富士通ゼネラルエレクトロニクス 代表取締役社長  
兼 富士通將軍電子（蘇州）有限公司 董事長

川西 俊幸 空調機部門長  
兼 TrO (空調機事業) 兼 空調機部門 戦略・企画本部長

## ◆ 経営執行役専務

大河原 進 CSO(Chief Strategy Officer)  
兼 TrO (経営基盤) 兼 CL&RMO(Chief Legal & Risk Management Officer) 兼 社長室長

有門 忠司 CFO(Chief Financial Officer)  
兼 TrO (事業基盤) 兼 財務経理本部長

横山 弘之 CSCO(Chief Supply Chain Officer) 兼 空調機部門 生産本部長 兼 CIO(Chief Information Officer)

## ◆ 経営執行役常務

中川 順司 CHRO(Chief Human Resource Officer)  
兼 TrO (人材組織) 兼 人事本部長

清水 公彦 空調機部門 生産本部 副本部長（タイ担当）  
兼 Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd. 取締役会長 兼 FGA (Thailand) Co., Ltd. 取締役会長  
兼 TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd. 取締役会長

江藤 雅隆 空調機部門 生産本部 副本部長（中国担当）  
兼 富士通將軍（上海）有限公司 董事長 兼 富士通將軍中央空調（無錫）有限公司 董事長 兼 総経理  
兼 江蘇富天江電子電器有限公司 董事長

中川 陽介 空調機部門 ジャパンビジネス本部長  
板垣 敦 空調機部門 開発本部長

## ◆ 経営執行役

佐藤 博之 空調機部門 品質保証本部長

加納 俊男 CSO 補佐 兼 CSuO 補佐 兼 コーポレートコミュニケーション室長

浅井 茂樹 テックソリューション部門 情報通信システム事業本部長

浅沼 康 空調機部門 インターナショナルビジネス本部長 兼 Fujitsu General America, Inc. 取締役会長 兼 CEO  
兼 Fujitsu General South East Europe S.A. 取締役会長

## ◆ フェロー

二神 英治 空調機部門 開発本部エグゼクティブアーキテクト 兼 CTO 補佐 兼 (株)富士通ゼネラル研究所 代表取締役社長



## 資本市場との対話

### ■ 株主との建設的な対話に関する方針

当社における株主との対話は、担当取締役が統括し、コーポレートコミュニケーション室および財務経理本部が随時情報交換を行うなど連携して対応します。

当社は、株主総会における情報提供・質疑応答や、合理的な範囲での機関投資家との個別面談のほか、ホームページにおける決算情報等の提供に積極的に取り組み、株主の当社事業に対する理解促進に努めます。

対話において把握された株主の意見は、経営陣幹部に定期的にフィードバックを行うとともに、必要に応じ、取締役会に報告を行います。

これらの活動を行うにあたり、株主との対話を行う担当者は、インサイダー情報および機密情報の取扱い等に関する法令および社内規程を遵守のうえ、適切に株主との対話を行います。

### ■ 主なIR活動と対応者

| 項目                 | 内容                                                                 | 主な対応者                                 |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 機関投資家・アナリスト向け決算説明会 | 第2四半期および本決算発表後にオンラインによる決算説明会を開催しております。                             | ・代表取締役社長<br>・CFO                      |
| カンファレンス            | 証券会社主催の海外投資家向けカンファレンスに参加しております。                                    | ・コーポレートコミュニケーション室長（経営執行役）             |
| 機関投資家・アナリストとの個別面談  | 国内外の機関投資家・アナリストとのオンライン（電話・WEB）会議・訪問・来社の面談に対応しております。                | ・コーポレートコミュニケーション室長（経営執行役）<br>・財務経理本部長 |
| IR資料のウェブサイト掲載      | 決算短信・決算説明会資料・株主総会資料、有価証券報告書、中期経営計画、統合報告書、サステナビリティデータブック等を掲載しております。 |                                       |

### ■ 株主との対話の実施状況等（2023年度）

| 実施内容                         | 実施回数 |
|------------------------------|------|
| 機関投資家・アナリストとの個別面談（カンファレンス含む） | 246件 |
| 証券会社主催のカンファレンス               | 2回   |
| 機関投資家・アナリスト向け決算説明会           | 2回   |

### ■ 株主総会

当社グループは、株主総会が株主の皆様との貴重な対話の場であると考えています。株主総会は原則として集中日を避けて開催し、招集通知は開催日の約3週間前に発送しています。また、株主が適切かつ円滑に議決権を行使できるよう、インターネットによる議決権行使の対応、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加、招集通知（狭義の招集通知、株主総会参考書類）の英文での提供などを行っています。



株主総会に関する情報については当社Webサイトをご覧ください。  
株主総会情報  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/stock/shareholders/index.html>



## コンプライアンス

### FUJITSU GENERAL Way

富士通ゼネラルグループのコンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way」行動規範を社内イントラネットへ掲載し、また役員・社員への研修を通じて周知を図っています。

### 富士通ゼネラルグループの行動規範

#### □ 人権を尊重します

一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為をしてはなりません。また、そのような行為を助長し許容してはなりません。私たちは当社グループの社員として、差別などの人権侵害行為を許さないという毅然とした態度で行動することが大切です。

#### □ 法令を遵守します

私たちは、法律、条約、政令、条例、慣習など社会的に公正と認められるルールを尊重し、遵守しなくてはなりません。さらに、日頃から社会通念や、常識、商道德といったものにも意識を向け、常に個々の活動がこれらに則っているかを点検することが必要です。また、私たちは海外でビジネスを行うにあたっては、その国の法律はもとより、歴史や慣習、民族性も十分理解したうえで行動しなければなりません。

#### □ 公正な商取引を行います

お客様、お取引先および競争会社への対応は、いかなる場合も公正でなければなりません。お客様に対して、合理的な理由がないのに、差別的な対応をしてはいけませんし、お取引先に対しては、常に謙虚な姿勢で接することが必要です。また、競争会社に対しては、不正な手段を用いず、いかなる場合も公正な競争関係を保たなければなりません。

#### □ 知的財産を守り尊重します

知的財産が、重要な経営資産として、当社グループの事業活動を支えていること、そのことがお客様にパートナーとして安心していただけることになるのだということを、強く意識して行動することが必要です。当社グループの一人ひとりが持つ知識やノウハウそのものがビジネスに優位性を与え、強力な武器となるという理解を深めなければなりません。同時に、他社の知的財産を尊重し、正当な手続きを経て入手、利用しなければなりません。

#### □ 機密を保持します

私たちは情報の種類に応じて、取り扱いのルールを正しく理解し、そのルールを徹底して遵守す

るとともに、不注意により機密情報や個人情報が流出することのないよう常日頃からセキュリティを強く意識した行動をとらなければなりません。

#### □ 業務上の立場を私的に利用しません

企業における自分の立場や会社の情報を利用して、または企業における自分の任務に背いて、自分自身や、自分の関係する人のために利益を図ってはなりません。また、当社グループの財産を、業務遂行の目的以外に利用・処分してはいけません。さらに、私たちが当社グループに在籍することにより得られた富士通ゼネラルグループや、他社の未公表情報を利用して、株式や証券の取引を行うことは禁止されています。

### 社員に対するコンプライアンス教育

社員向けの啓発活動としては、管理職向けのリスクマネジメント研修を実施し意識向上を図るとともに、独占禁止法、安全保障輸出管理、下請法などの各部門の業務に関連する重要法令の対象者に向けた e-learning 研修を実施、また、全社員を対象としたコンプライアンス研修を合計 7 回実施しました。そのほかにも、コンプライアンスに関する意識啓発を目的とした社員向けのメールマガジンを定期的に配信しています。なお、C S R（コンプライアンス除く）については、2 回の e-learning 研修を行っています。

| 内容                   | 2023 年度 |
|----------------------|---------|
| コンプライアンス研修           | 7 回     |
| C S R 研修（コンプライアンス除く） | 2 回     |

### 贈収賄防止に関する方針

FUJITSU GENERAL Way の行動規範「公正な商取引を行います」および「業務上の立場を私的に利用しません」を遵守し、贈収賄発生を防止、また取引先との公平・公正な関係を保つために、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」を制定しています。具体的には、事業の便宜の獲得を目的として、公務員等に対し贈答品または接待を供与することを禁止しています。公務員等以外に対しても、相手に不正な職務行為を行わせることを意図しながらの贈答品または接待を供与することを禁止するとともに、贈答または接待を受けることも原則禁止しています。

当社および国内関係会社の役員・社員は、この方針について毎年度の研修で周知し、同ガイドラインに基づき行動しています。また、海外拠点については、本ガイドラインの内容と現地法令・慣習をもとに、各拠点において贈収賄防止規程を制定しており、毎年度の研修で周知し、遵守しています。

### 政治献金・寄付行為に関する方針

政治献金や各種団体等への寄付などを行う場合は、各国が定める法令に則り、社内の規程に基づいて承認を得た上で行います。

## ■ インサイダー取引の防止

FUJITSU GENERAL Way の行動規範「法令を遵守します」および「機密を保持します」に基づき、インサイダー取引を未然に防止し、企業としての社会的責任を果たすために、「インサイダー取引防止規程」を制定しています。一例として、社員が当社の特定有価証券等の売買その他の取引をするときは、事前の届け出を義務付けています。また、社員に対しインサイダー取引に関する社内教育を行い、インサイダー情報および機密情報の取り扱い等に関する法令および社内規程の遵守を徹底しています。



インサイダー取引に関する社内教育のイメージ

## ■ リスクマネジメント

### ■ リスクマネジメント体制

事業をグローバルに展開する富士通ゼネラルグループが、影響を受ける可能性のあるリスクを迅速に把握し、タイムリーに施策を講じていくため、当社各部門および当社グループ各社によるリスクの評価、リスクへの対応を確認する「リスクアセスメント」を実施し、年4回（四半期毎）開催される「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」で、優先的に取り組むべき「重要テーマ」を選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

### ■ リスクマネジメント

コンプライアンスの基本として遵守すべき事項を定めた「FUJITSU GENERAL Way 行動規範」を社内イントラネットへ掲載し、また役員、社員への研修を通じて周知を図っています。

社員向けの啓発活動としては、現場のリスクマネジメントおよび内部統制運用の主体である管理職へリスクマネジメントの要点を学ぶ研修を実施し、意識向上を図るとともに、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止に関する研修等を実施しています。また、コンプライアンスに関する意識啓発を目的とした社員向けのメールマガジンを定期的に配信しています。

### ■ リスクアセスメント

富士通ゼネラル各部門および富士通ゼネラルグループ各社において、顕在化した際の影響が大きいと考えられるリスクについて評価し、リスク低減策を検討するリスクアセスメントを実施しています。

具体的には、コンプライアンスの観点から当社に適用される労働法、独占禁止法、贈収賄規制、環境規制などの各種法令遵守対応状況から考えられるリスク、および製品の品質、ITセキュリティ、自然災害、内部不正など事業活動に伴い発生する可能性のあるリスクを洗い出し、その影響度、コントロールレベルの状況から全社的な観点で優先的に取り組むべき「重要テーマ」を「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」にて選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

### ■ 内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」「お取引先様向け通報窓口」

国内拠点の従業員に向けた、コンプライアンスに関する通常の業務報告ルートとは別の直接通報の手段として、通報者の保護等を確保した「企業倫理ヘルプライン」制度を設けています。本制度の活用により、コンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を行っています。なお、「企業倫理ヘルプライン」では内部不正・贈収賄などの法令違反、社内規程違反、倫理に反する行為、人権問題などについてが通報の対象となっています。また各海外拠点においても、同様の制度を整備しています。

そのほか国内のお取引先に向けた通報窓口としては、「お取引先様向け通報窓口」を設置・運営しており、同じく通報者の保護を確保しながら、調達活動に伴うコンプライアンス違反行為等に対して、早期発見と適切な対応を行っています。

### ■ 情報セキュリティ

適切かつ高度なセキュリティ対策を講じることで、社会から信頼される製品・サービスを提供するため、情報セキュリティポリシーを制定し、社内外に公開しています。

従業員向けの教育としては、全グループを対象とした情報セキュリティに関する教育を毎年実施しており、加えて不審なメールへの対処訓練を年1回実施しています。

### ■ 事業継続マネジメント

大地震などの大規模自然災害や、新たな感染症の蔓延などのリスクが発生した非常事態においても、社員とその家族の安全を確保しながら自社の事業を適切に継続・運営することを目的として、事業継続基本計画を策定し、計画の実効性を確保するために、防災啓発活動、各重要業務のBCP（業務継続計画）訓練などを継続実施しています。

### ■ 災害発生時の初動対応訓練

首都直下型地震、南海トラフ地震などの発生を想定し、人事総務部門、IT部門のほか、重要業務継続を担う部門が参加した初動対応訓練を、毎年実施しています。



# Data

30. 財務ハイライト

31. 非財務ハイライト／主な外部評価

32. 10年間の財務サマリー

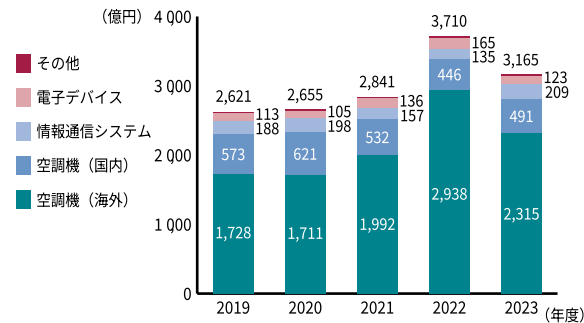
33. 会社情報／グループ情報

34. 株式情報



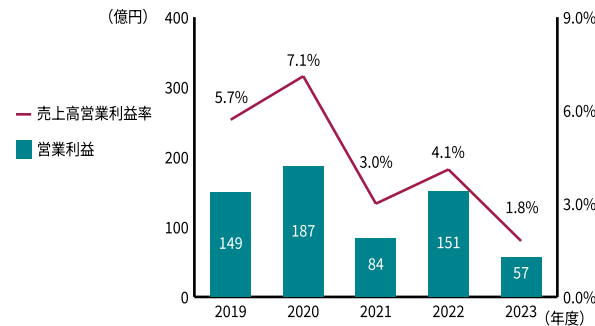
## 財務ハイライト

### 売上高



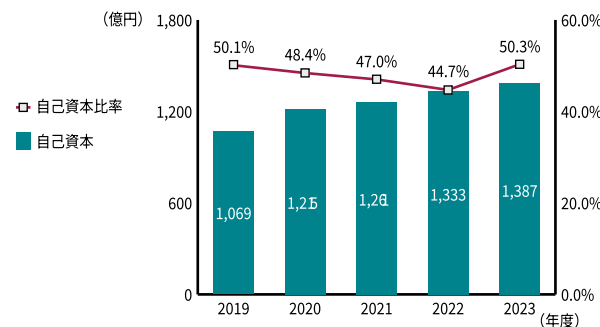
2023年度（2023年4月1日から2024年3月31日まで）においては、国内向け空調機および情報通信システムの売上は増加しましたが、海外向け空調機の減収が大きく、連結売上高は3,165億円（前年度比14.7%減）となりました。

### 営業利益／営業利益率



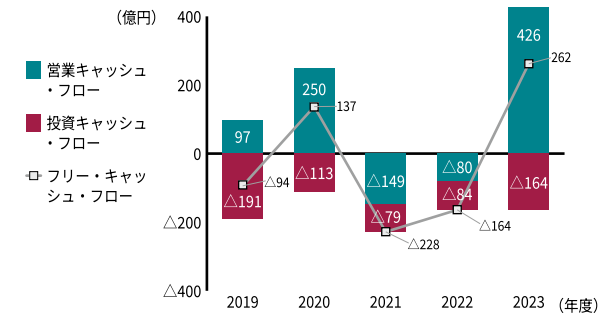
2023年度の損益については、コストダウンの進展や素材価格などコスト環境の好転はあったものの、流通在庫圧縮を目的とした海外向け空調機の出荷抑制に伴う減収影響が大きく、営業利益は57億円（前年度比61.9%減）となりました。

### 自己資本／自己資本比率



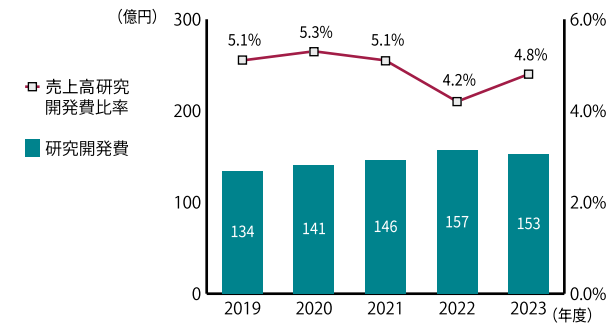
2023年度の自己資本は、為替換算調整勘定の増加などにより、前年度末比54億円増加し、1,387億円となりました。自己資本比率は前年度末比5.6%増加し、50.3%となりました。

### 営業／投資／フリーキャッシュフロー



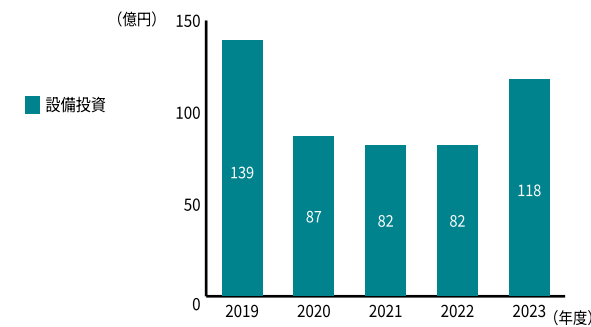
棚卸資産の圧縮などによる運転資本の改善ならびに税金等調整前当期純利益および減価償却費の計上などによる、営業活動によるキャッシュ・フローの収入などにより、2023年度のフリー・キャッシュ・フローは262億円の収入となりました。

### 研究開発費／売上高比率



2023年度においては、地域ごとのニーズや環境規制といった市場からの要求に応えるため、インド向けの冷房専用VRF（ビル用マルチエアコン）をはじめ各地域の商品ラインアップを拡充するとともに、設計の標準化等を進め、研究開発費は153億円、売上高研究開発費比率は4.8%となりました。

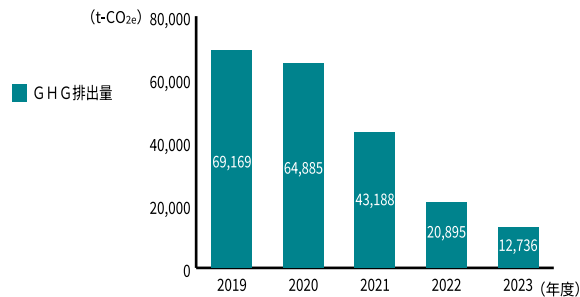
### 設備投資



2023年度においては、今後の事業拡大に向けた開発・生産設備および基幹システム刷新等に伴うIT関連への投資を中心に、118億円（前年度比43.6%増、リース資産の取得およびソフトウェア等への投資を含む）の設備投資を行いました。

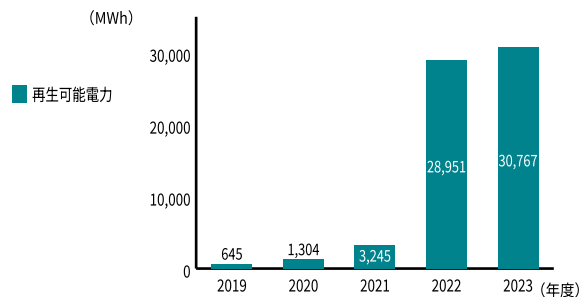
## 非財務ハイライト

### 企業活動によるGHG（温室効果ガス）排出量



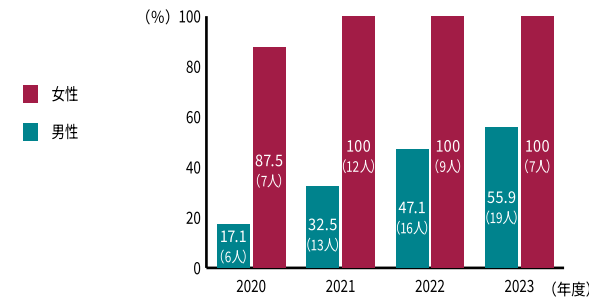
富士通ゼネラルグループ全体の事業活動にともなうGHG排出量を2050年度までに実質ゼロとすることを目指しています。再生可能エネルギーの利用拡大やエネルギーロス対策の実施、さらにこれらの効果的な事例を展開することで、2023年度にはGHG排出量を2021年度比で約71%削減しました。

### 再生可能エネルギー由来電力の使用量



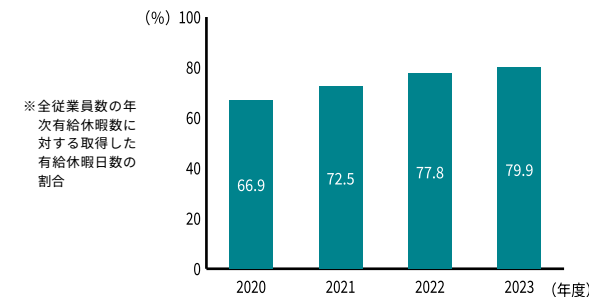
2022年度に、国内の全拠点で使用する電力を再エネ電力メニューに全面的に切り替え、再エネ電力の使用量が大幅に増加しました。さらに、2023年度には新たに国内の松原事業所と海外のFujitsu General (Thailand) Co., Ltd. に太陽光発電システムを増設しました。

### 育児休職取得率（単体）



多様な人材が活躍できる環境作りの一環として、男性従業員も含めた育児休職取得を推進し、育児との両立を支援しています。また取得を希望する従業員が希望に沿って取得できるよう、本人・上司・人事部門がコミュニケーションを取りスムーズな取得を支援しています。

### 年次有給休暇取得率（単体）



適切な労働時間で働き、計画的に休暇を取得することでメリハリのある働き方を実践するため、年次有給休暇の計画的な取得を推進しています。心身のリフレッシュを図り、仕事へのモチベーションを高めることを目的に、休日と連続して有給を取得する施策を実施するなど、休暇が取りやすい環境を整えています。

## 主な外部評価

- 「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定
- 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定
- 「S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定
- 「健康経営優良法人2024」に認定
- 次世代認定マーク「くるみん」取得



- 「スポーツエールカンパニー2024 ブロンズ」に認定
- 「がんアライアワード2024（ゴールド）」受賞
- 「もにす認定」を取得
- 神奈川県「CHO 構想推進事業所」登録





## 10年間の財務サマリー

| 財務データ                            | (単位)  | 2014 年度  | 2015 年度 | 2016 年度 |
|----------------------------------|-------|----------|---------|---------|
| 売上高                              | (百万円) | 274,807  | 280,977 | 260,054 |
| 営業利益                             | (百万円) | 27,140   | 27,521  | 26,490  |
| 営業利益率                            | (%)   | 9.9      | 9.8     | 10.2    |
| 経常利益                             | (百万円) | 27,860   | 25,889  | 23,960  |
| 親会社株主に帰属する当期純利益                  | (百万円) | 17,809   | 17,531  | 10,031  |
| 包括利益                             | (百万円) | 23,455   | 13,143  | 10,513  |
| 純資産額                             | (百万円) | 76,638   | 87,350  | 95,694  |
| 総資産額                             | (百万円) | 190,522  | 181,082 | 193,949 |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー                 | (百万円) | 24,066   | 23,207  | 26,799  |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー                 | (百万円) | △ 4,676  | △ 6,830 | △ 4,923 |
| フリー・キャッシュ・フロー                    | (百万円) | 19,389   | 16,377  | 21,875  |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー                 | (百万円) | △ 15,472 | △ 3,311 | △ 2,891 |
| 現金及び現金同等物の期末残高                   | (百万円) | 9,136    | 21,604  | 40,789  |
| 1株当たり金額                          |       |          |         |         |
| 1株当たり当期純利益 (EPS)                 | (円)   | 170.19   | 167.55  | 95.88   |
| 1株当たり純資産額 (BPS)                  | (円)   | 710.16   | 812.56  | 886.89  |
| 1株当たり配当額 (DPS)                   | (円)   | 18.00    | 20.00   | 22.00   |
| 主な指標等                            |       |          |         |         |
| 研究開発費                            | (百万円) | 11,549   | 12,374  | 12,102  |
| 研究開発費率                           | (%)   | 4.2      | 4.4     | 4.7     |
| 設備投資額                            | (百万円) | 7,148    | 5,037   | 5,538   |
| 減価償却費                            | (百万円) | 3,876    | 4,556   | 5,382   |
| 自己資本比率                           | (%)   | 39.0     | 47.0    | 47.8    |
| 自己資本利益率 (ROE)                    | (%)   | 27.9     | 22.0    | 11.3    |
| 総資産利益率 (ROA)                     | (%)   | 10.1     | 9.4     | 5.3     |
| ネットD/E レシオ                       | (倍)   | △ 0.11   | △ 0.25  | △ 0.44  |
| キャッシュ・コンバージョン・サイクル <sup>※1</sup> | (日)   | 82.0     | 81.8    | 74.5    |
| 棚卸資産回転日数                         | (日)   | 31.6     | 31.1    | 31.7    |
| 棚卸資産残高                           | (百万円) | 21,833   | 20,044  | 23,355  |
| 配当性向                             | (%)   | 10.6     | 11.9    | 22.9    |
| 株価収益率 (PER)                      | (倍)   | 9.3      | 10.4    | 22.9    |

※1 キャッシュ・コンバージョン・サイクル (CCC) : 売上債権回転日数 + 棚卸資産回転日数 - 買掛債務回転日数



詳細については有価証券報告書をご覧ください。

IR 資料 > 有価証券報告書

[https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec\\_report/index.html](https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/library/sec_report/index.html)



| 2017 年度 | 2018 年度  | 2019 年度  | 2020 年度  | 2021 年度  | 2022 年度  | 2023 年度  |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 262,340 | 252,667  | 262,117  | 265,452  | 284,128  | 371,019  | 316,476  |
| 20,207  | 14,589   | 14,941   | 18,737   | 8,444    | 15,098   | 5,747    |
| 7.7     | 5.8      | 5.7      | 7.1      | 3.0      | 4.1      | 1.8      |
| 18,543  | 14,116   | 13,683   | 20,537   | 11,402   | 17,432   | 14,375   |
| 12,854  | 8,892    | 5,765    | 13,008   | 3,722    | 8,694    | 3,067    |
| 14,879  | 8,171    | 752      | 19,921   | 9,616    | 11,744   | 10,703   |
| 107,722 | 113,122  | 110,711  | 126,085  | 131,454  | 139,570  | 146,579  |
| 210,403 | 215,784  | 213,250  | 251,378  | 268,633  | 298,390  | 275,634  |
| 10,894  | 8,513    | 9,724    | 25,001   | △ 14,945 | △ 8,043  | 42,624   |
| △ 5,862 | △ 12,515 | △ 19,141 | △ 11,267 | △ 7,871  | △ 8,423  | △ 16,429 |
| 5,032   | △ 4,002  | △ 9,416  | 13,733   | △ 22,817 | △ 16,466 | 26,195   |
| △ 2,936 | △ 3,172  | 2,090    | △ 5,825  | △ 971    | 19,316   | △ 25,077 |
| 42,710  | 35,412   | 27,571   | 36,707   | 14,202   | 17,391   | 19,715   |
| 122.86  | 84.99    | 55.11    | 124.32   | 35.57    | 83.04    | 29.29    |
| 998.94  | 1,046.46 | 1,021.74 | 1,161.61 | 1,205.43 | 1,272.80 | 1,324.12 |
| 24.00   | 26.00    | 28.00    | 30.00    | 32.00    | 34.00    | 36.00    |
| 12,874  | 12,986   | 13,425   | 14,133   | 14,582   | 15,704   | 15,269   |
| 4.9     | 5.1      | 5.1      | 5.3      | 5.1      | 4.2      | 4.8      |
| 6,358   | 8,378    | 13,939   | 8,729    | 8,201    | 8,217    | 11,799   |
| 5,062   | 5,280    | 5,848    | 6,124    | 6,825    | 7,582    | 8,487    |
| 49.7    | 50.7     | 50.1     | 48.4     | 47.0     | 44.7     | 50.3     |
| 13.0    | 8.3      | 5.3      | 11.4     | 3.0      | 6.7      | 2.3      |
| 6.4     | 4.2      | 2.7      | 5.6      | 1.4      | 3.1      | 1.1      |
| △ 0.41  | △ 0.32   | △ 0.21   | △ 0.26   | △ 0.04   | 0.12     | △ 0.04   |
| 74.5    | 87.4     | 91.9     | 91.3     | 99.3     | 108.8    | 136.9    |
| 37.8    | 42.8     | 45.9     | 52.2     | 70.6     | 73.5     | 82.9     |
| 27,930  | 26,703   | 32,979   | 44,479   | 73,037   | 72,760   | 55,886   |
| 19.5    | 30.6     | 50.8     | 24.1     | 90.0     | 40.9     | 122.9    |
| 15.5    | 18.4     | 35.4     | 24.8     | 67.2     | 45.0     | 64.3     |

## 会社情報

### 株式会社富士通ゼネラル

□ 本社所在地：

〒213-8502 神奈川県川崎市高津区末長3丁目3番17号

Tel：044-866-1111（大代表）

Web：www.fujitsu-general.com/jp/



□ 代表者：

代表取締役社長 経営執行役社長CEO 増田 幸司（2024年6月18日から）

□ 設立：1936年1月15日

□ 資本金：18,260百万円（2024年7月25日現在）

□ 社員数：連結8,765名／単独1,734名

□ 取締役員数（2024年6月18日現在）

：9名（うち社外取締役5名）

□ 連結子会社：44社

持分法適用会社：2社

□ 上場証券取引所：東京証券取引所 プライム市場

※特に記載のない場合は、2024年3月31日現在



## グループ情報

### ■ 空調機

□ 製造・開発会社

Fujitsu General (Thailand) Co.,Ltd.

FGA (Thailand) Co.,Ltd.

TCFG Compressor (Thailand) Co.,Ltd.

Fujitsu General Air Conditioning R&D (Thailand) Co.,Ltd.

富士通將軍（上海）有限公司

富士通將軍中央空調（無錫）有限公司

江蘇富天江電子電器有限公司

FGAHP

他1社

□ 販売会社

Fujitsu General America, Inc.

Fujitsu General do Brasil Ltda.

Fujitsu General Air Conditioning (UK) Ltd.

Fujitsu General (Euro) GmbH

Fujitsu General (Italia) S.p.A.

Fujitsu General South East Europe S.A.

Kløver Vest Holding AS

Fujitsu General (Middle East) Fze

Fujitsu General (India) Private Ltd.

Fujitsu General (Aust.) Pty Ltd.

Fujitsu General New Zealand Ltd.

Fujitsu General (Taiwan) Co., Ltd.

他5社

□ 設計・施工およびサービスメンテナンス会社

ABS Fujitsu General Private Ltd.

Precise Air Group (Holdings) Pty Ltd.

他7社

### ■ 情報通信・電子デバイス機

(株)富士通ゼネラルエレクトロニクス

(株)富士通ゼネラルO Sテクノロジー

他1社

### ■ その他

(株)富士エコサイクル

(株)富士通ゼネラルイーエムシー研究所

他4社

## 株式情報（2024年3月31日現在）

### 株式関連情報

株式会社富士通ゼネラル

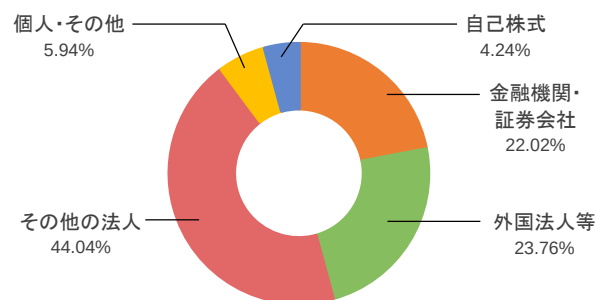
上場証券取引所  
：東京証券取引所 プライム市場

証券コード：6755

株式数：  
発行可能株式総数 200,000,000 株  
発行済株式の総数 109,368,914 株

株主数：9,276 名

資本金：18,219 百万円



### 大株主の状況

|                                                       | 持株数（千株） | 持株比率（%） |
|-------------------------------------------------------|---------|---------|
| 富士通株式会社                                               | 46,121  | 44.03   |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）                               | 7,514   | 7.17    |
| 株式会社日本カストディ銀行（信託口）                                    | 2,735   | 2.61    |
| ゴールドマン サックス インターナショナル                                 | 2,182   | 2.08    |
| モルガン・スタンレー MUFG 証券株式会社                                | 2,180   | 2.08    |
| ジェイピー ジェイピーエムエスイー ルクス シティグループ グローバル マーケッツ リミテッド エク コル | 2,078   | 1.98    |
| 株式会社みずほ銀行                                             | 2,000   | 1.91    |
| JP モルガン証券株式会社                                         | 1,912   | 1.83    |
| MSIP CLIENT SECURITIES                                | 1,694   | 1.62    |
| OASIS JAPAN STRATEGIC FUND LTD.                       | 1,650   | 1.58    |

＊上記のほか、自己株式が4,631千株あります。持株比率は自己株式を控除して計算しています。

### 最高値／配当／配当性向

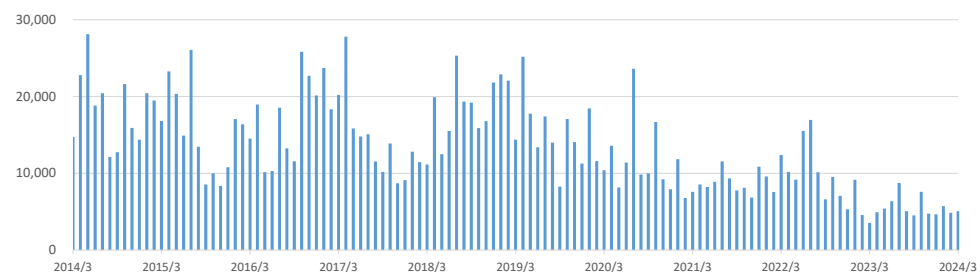
|               | （単位） | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|---------------|------|--------|--------|--------|
| 最高値           | （円）  | 1,604  | 1,827  | 2,720  |
| 1株当たり配当額（DPS） | （円）  | 18.00  | 20.00  | 22.00  |
| 配当性向          | （%）  | 10.6   | 11.9   | 22.9   |

### 株価および出来高の推移

株価（円）



出来高（千株）



| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2,669  | 2,023  | 2,618  | 3,315  | 3,155  | 3,925  | 4,005  |
| 24.00  | 26.00  | 28.00  | 30.00  | 32.00  | 34.00  | 36.00  |
| 19.5   | 30.6   | 50.8   | 24.1   | 90.0   | 40.9   | 122.9  |