

04 ① ガバナンス報告

基本的な考え方

すべてのステークホルダーの期待や信頼に応えるべく、「継続的に企業価値を向上させる」ことがFURUNOの経営の基本です。これを実現するため、経営活動においては適法性、適正性、効率性を追求すると同時にステークホルダーへの説明責任を果たし、透明性の高い経営の実現に努めています。

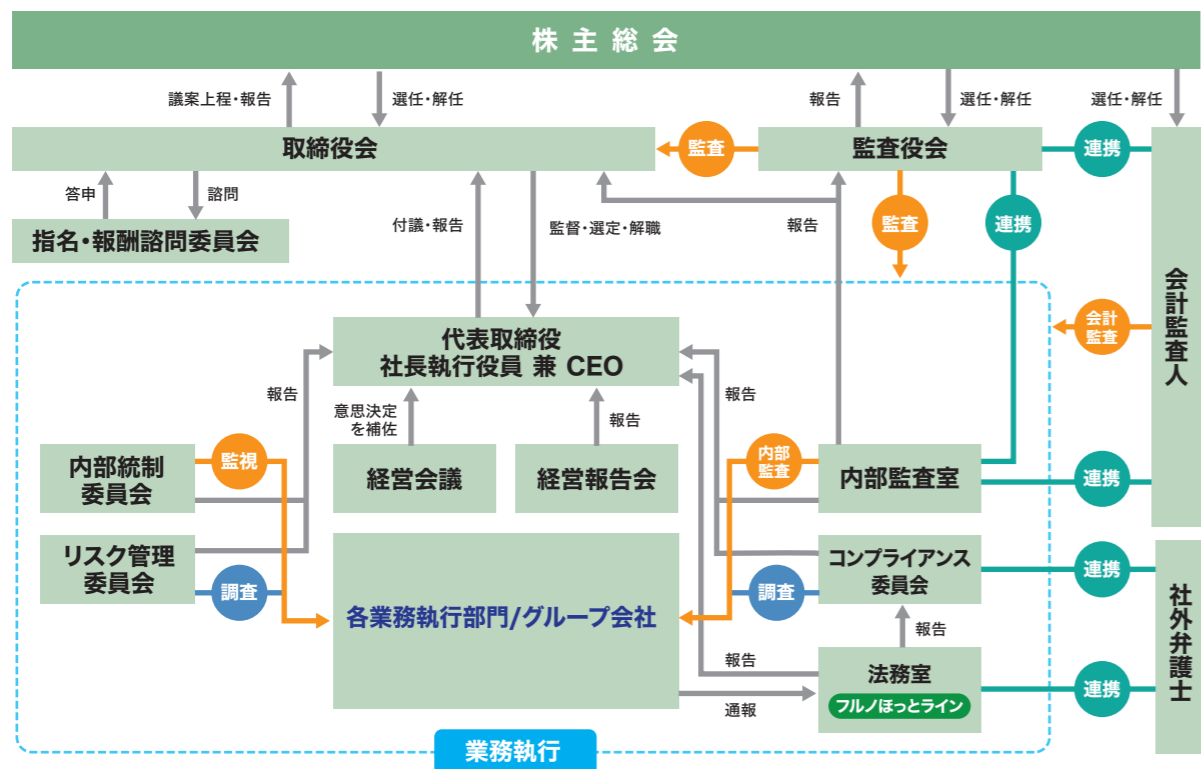
CGコード対応

コーポレート・ガバナンス体制を強化するために、コーポレート・ガバナンスの実態面を改善していく必要があると考え、取締役の報酬決定プロセスや報酬体系など、当社の経営戦略を達成するための改善を継続的に進めています。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。また、経営の健全性や透明性を高めるため、任意の指名・報酬諮問委員会およびコンプライアンス委員会を設置するなど、ガバナンスが機能する組織体制を構築することによりリスク回避や不祥事防止に努めています。また、コーポレート・ガバナンス強化の観点から、経営と執行を分離し、取締役会の意思決定・監督機能と経営方針・戦略立案機能に重点を置いた体制強化を図るとともに、業務執行機能を強化することで、事業環境の変化に迅速適切に対応できる体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2023年5月末現在)



取締役会の実効性

当社は、課題や改善点を抽出し、取締役会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、年1回、取締役会の実効性評価を実施しております。評価にあたっては、2022年度は、取締役および監査役に対し、機関運営上の重要な変更(前年に導入したCXO制度と執行役員制度)に伴い変更・新設した経営会議体(「取締役会」「経営会議」「経営報告会」)の運営や議題についての評価、並びに各経営会議体の運営事務局の評価等について、自由記述を主体としたアンケートを行い、集計結果の取りまとめ、およびその分析を行いました。

た。その結果、議案付議基準の見直しや定例報告事項の削減などによって議案の水準が向上したこと、事務局による運営上の改善が図られたことなどから、全体の評価としては、前年に続いて高い評価であったこと。また、取締役会において、形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされていることなどを踏まえ、当社の取締役会全体の実効性は、確保されていると認識しております。なお、この分析・評価結果を受け、従来の会議体とは異なる「CXO会」を発足し、経営課題に関する審議を行う新たな会議体をスタートさせました。

監査役監査の実効性

当社は、監査役会設置会社の形態を採用し、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要書類の閲覧、子会社への往査、取締役・部長へのヒアリングなどを通じ、客観的・合理的な監査を実施しております。また、監査役は、

代表取締役および社外取締役と定期的に意見交換を行うとともに、内部監査室、会計監査人と十分な連携をとり監査の実効性を確保しております。

役員のスキルマトリックス

当社は、2021年3月1日より、経営と執行を分離させ、より高い次元での執行のスピード化を図ることとし、経営は4名の常勤取締役と2名の社外取締役、計6名にて実践され、社外監査役2名を含む3名の監査役による経営の監視機能を確保しております。社内取締役4名のうち1名は中途入社者であり、他社勤務経験を有しております。社外取締役2名は

れも過去に他社上場会社において、経営者としての実績を持ち、知識、経験、能力に秀でており、取締役会において、適宜・適切な見解を示していただくなど、その役割を十分発揮いただいております。また、社外監査役2名のうち、1名は公認会計士の資格を、もう1名は弁護士資格を有しており、それぞれ取締役会において適宜有益な発言をいただいております。

取締役・監査役・上席執行役員のスキルマトリックス

注 ◎…主スキル/経験、○…副スキル/経験(主・副合計で最大3個まで記載)

地位	氏名	企業経営	販売・マーケティング	研究開発・生産技術	財務・会計	法務・リスク管理	人事・人権	IT・DX	グローバル経験
代表取締役 社長執行役員 兼 CEO	古野 幸男	◎				○	○		
取締役 副社長執行役員 兼 CMO	小池 宗之	○	◎						○
取締役 常務執行役員 兼 CTO	石原 真次			◎				○	○
取締役 常務執行役員 兼 CFO	和田 豊	○			◎				○
社外取締役	樋口 英雄	◎		○				○	
社外取締役	香川 進吾	◎		○				○	
上席執行役員	矮松 一磨		○					◎	○
上席執行役員	大矢 智資					○	◎		

地位	氏名	企業経営	販売・マーケティング	財務・会計	法務・リスク管理	グローバル経験
監査役	鮎谷 樹徳		◎			○
社外監査役	村中 徹				◎	
社外監査役	山田 昌吾	○		◎		○

役員報酬

取締役の報酬の基本方針

取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の役員の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。また、取締役の報酬は、固定報酬、業績連動報酬および株式報酬により構成しております。なお、社外取締役についてはその職務の特性に鑑み、固定報酬のみを支払うものとしております。

役員別の報酬構成

報酬の種類	対象者		監査役	報酬の概要
	社内取締役	社外取締役		
固定報酬	○	○	○	・支給総額は、株主総会において承認された報酬枠内で決定。 ・個別月例基本報酬として、役位・職責に応じて総合的に設定。
業績連動報酬	○	×	×	・毎事業年度の業績を意識させるため、業績指標の達成度合いに基づき決定。 ・報酬算定方法：前事業年度の親会社株主に帰属する連結当期純利益×3%。 ・各人への配分は、役位、職務内容、責任度合い、所管部門の主要目標の達成度合い、会社業績への貢献度合いなどを考慮。
株式報酬	○	×	×	・株価変動のリスクとメリットを株主と共有し、株価と企業価値向上への貢献意欲を高めるため、譲渡制限付株式を割当て。 ・割当株数は、取締役の前年報酬総額の一定割合を基準に、所定算定方式から決定。

ガバナンスデータ

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会					
取締役数	11	11	10	6	6
社外取締役数	2	2	2	2	2
取締役会の開催回数	12	13	12	12	13
取締役出席率	99.3	96.5	91.7	100.0	92.0
取締役の平均在任年数	9.2	10.2	10.8	13.2	14.2
監査役会					
監査役数	3	3	3	3	3
社外監査役数	2	2	2	2	2
監査役会の開催回数	14	14	14	14	14
監査役会の平均出席率	100.0	97.6	97.6	100.0	100.0
指名・報酬諮問委員会					
指名・報酬委員数	6	6	6	6	6
取締役の報酬(百万円)	201	159	232	235	234
監査の報酬(百万円)	39	39	39	39	38
政策保有株式(銘柄数)					
非上場株式	8	8	8	8	9
非上場株式以外の株式	15	14	14	12	12

コンプライアンス

社長を委員長とし、外部委員(弁護士)を含めた「コンプライアンス委員会」を設置。「FURUNOグループ行動規範」を倫理基準として、継続的に法令、企業倫理、社会規範などを遵守する風土の浸透・定着を図っています。

コンプライアンス教育・啓発

コンプライアンス意識の向上を図るため、FURUNOグループの役員・従業員を対象とするさまざまな階層別研修や、テーマ別研修、eラーニングによるコンプライアンス教育を実施しています。各職場で従業員がコンプライアンスについて自由に意見交換を行う「職場勉強会」の機会も設けています。また、毎年10月をFURUNOグループにおける「コンプライアンス推進強化月間」として、社長メッセージの配信、啓発ポスターの掲示、「コンプライアンス・ハンドブック」の音読放送を実施しています。2022年度は、従業員のコンプライアンス意識レベルの測定と職場の実情把握を目的とする「コンプライアンス意識調査(第3回)」を実施しました。調査結果については、組織運営の健全化に役立てるようにしています。その他、国内のFURUNOグルー

プ従業員に限定して配布している「コンプライアンス・ハンドブック」を改訂するにあたり、英文版をあわせて制作しました。海外拠点の従業員が閲覧でき、コンプライアンス教育などに活用できるようにしています。



英文版コンプライアンス・ハンドブック

リスクマネジメント

当社グループの経営に重大な影響を与えるリスクに対して、子会社を含めた当社グループ全体におけるリスクを洗い出し、その低減を図るとともに、緊急事態が発生した場合に被害を最小限に抑える体制を整備・維持しています。また各リスクを適切に管理するため、社長を委員長とする「リスク管理委員会」を設け、講じている対応策の効果も踏まえ、リスクが顕在化する可能性と業績に与える影響度を整理し、全社的リスクの評価や重要性の判断、各リスク対策の主管部門および各対策分科会を定め、リスク低減に努めています。

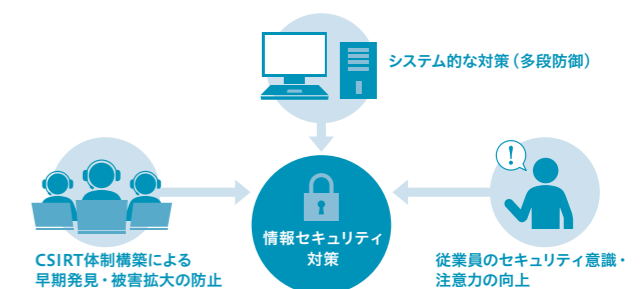
適正な貿易管理

適正な貿易を維持するため、社長を最高責任者とした輸出管理体制を構築しています。外為法、米国輸出規制、各種の国際的経済制裁などに基づいた厳格な該非判定や取引審査を、監督官庁との緊密な連携のもとに実施することで、国際的な平和と安全ならびに我が国の安全保障に寄与します。社内においては、安全保障輸出

管理の重要性を理解・浸透させるために、社内通知やeラーニング教育を実施するほか、自主管理の状況を検証するため内部監査を毎年行い、体制の維持管理に努めています。さらに、当社輸出管理の方針を、内外の子会社・販売会社へも伝達し、グローバルにリスク管理を進めています。

情報セキュリティ対策

常に進化するサイバー攻撃に対しては、ゼロトラスト環境の構築(EPP、EDR、XDRなど)、万全を期しておりますが、それでもシステム的な対策だけでは完全に防御することが難しいため、eラーニングや社内での教育により、従業員のセキュリティ意識・注意力の向上を図っています。また、インシデント発生時や早期警戒対応には、CSIRT(シーサート:セキュリティ対策専門チーム)により、継続的な監視・情報収集、インシデント対応を行い、被害拡大防止・早期鎮静化を図っています。



取締役



代表取締役
社長執行役員 兼 CEO **古野 幸男**

経歴 | 1971年3月 帝人株式会社入社
1984年9月 当社入社
1987年3月 当社管理本部副本部長
1987年5月 当社取締役
1990年5月 当社常務取締役
1999年5月 当社専務取締役管理担当兼東京支社長
2007年3月 当社代表取締役社長
2021年3月 当社代表取締役社長執行役員兼CEO(現任)



取締役
副社長執行役員 兼 CMO **小池 宗之**

経歴 | 1985年4月 当社入社
2002年3月 当社船用機器事業部国際部長
2005年5月 当社取締役
2009年3月 当社船用機器事業部副事業部長
2009年5月 当社常務取締役
2012年3月 当社船用機器事業部長
2016年5月 当社専務取締役
2021年3月 当社取締役副社長執行役員兼CMO(現任)



取締役
常務執行役員 兼 CTO **石原 眞次**

経歴 | 1985年4月 当社入社
2006年2月 当社船用機器事業部開発部長
2007年5月 当社取締役
2016年5月 当社常務取締役
2018年3月 当社船用機器事業部開発設計統括部長
2021年3月 当社取締役常務執行役員兼CTO(現任)



取締役
常務執行役員 兼 CFO **和田 豊**

経歴 | 1982年4月 当社入社
2003年3月 当社船用機器事業部船舶営業部長
2007年5月 当社取締役船用機器事業部船舶営業部長
2015年3月 当社取締役船用機器事業部副事業部長
2015年9月 当社取締役船用機器事業部副事業部長、東京支社長
2016年5月 当社常務取締役東京支社長、船用機器事業部長付
2018年5月 当社監査役
2023年5月 当社取締役常務執行役員兼CFO(現任)

社外取締役



社外取締役
樋口 英雄

経歴 | 2004年 6月 オムロン株式会社執行役員業務改革本部部長
2007年 6月 同社執行役員常務事業プロセス革新本部部長
2008年12月 同社執行役員常務事業プロセス革新本部部長
兼グループ戦略室長
2009年 3月 同社執行役員常務グループ戦略室長
2011年11月 ソコエル株式会社社外取締役
2012年 3月 同社取締役
2012年 6月 東洋ビジネスエンジニアリング株式会社
(現ビジネスエンジニアリング株式会社)社外監査役
2016年 5月 当社取締役(現任)
2016年 6月 東洋ビジネスエンジニアリング株式会社
(現ビジネスエンジニアリング株式会社)社外取締役(現任)



社外取締役
香川 進吾

経歴 | 1981年 4月 富士通株式会社入社
2012年 4月 同社執行役員ネットワークサービス事業本部部長兼
映像ネットワークサービス事業部長
2012年 6月 同社執行役員アウトソーシング事業本部部長兼映像ネットワークサービス事業部長
2015年 4月 同社執行役員常務インテグレーションサービス部門副部門長兼
ネットワークサービス事業本部部長
2016年 4月 同社執行役員専務/最高技術責任者デジタルサービス部門長
株式会社富士通総研 代表取締役社長
2020年 4月 APAMAN株式会社 特別顧問
2020年 5月 当社取締役(現任)
2020年10月 株式会社DigiIT(現SS Technologies株式会社)代表取締役
2021年10月 SS Technologies株式会社(旧株式会社DigiIT)取締役会長
2022年 5月 ミニストップ株式会社 社外取締役(現任)
2023年 1月 株式会社エイチ・アイ・エス社外取締役(現任)

監査役



監査役
飴谷 樹徳

経歴 | 1984年4月 当社入社
2009年3月 当社船用機器事業部国際部長
2016年6月 当社理事 船用機器事業部国際部長
2021年3月 当社経営企画部次長
2023年2月 当社監査役補佐
2023年5月 当社常勤監査役(現任)



社外監査役
村中 徹

経歴 | 1995年4月 弁護士登録(大阪弁護士会)(現任)
2007年4月 同志社大学法科大学院兼任教員
2014年5月 当社監査役(現任)
2015年6月 株式会社スズケン社外監査役
2016年6月 株式会社カプコン社外取締役(現任)



社外監査役
山田 昌吾

経歴 | 1996年4月 公認会計士登録(現任)
2013年7月 山田昌吾公認会計士事務所所長(現任)
2014年3月 東洋炭素株式会社社外監査役
2015年3月 東洋炭素株式会社社外取締役
2015年6月 株式会社コンテック社外取締役
2020年1月 TOMOE VALVE INDUSTRY PTE LTD 取締役COO
2022年1月 TOMOE VALVE INDUSTRY PTE LTD 取締役(現任)
2022年5月 当社監査役(現任)

執行役員



上席執行役員
矮松 一磨

船用機器事業部担当
船用機器事業部長



上席執行役員
大矢 智資

人事総務部長



執行役員
徳田 浩二

船用機器事業部
開発設計統括部長



執行役員
上村 貴典

船用機器事業部
三木工場長



執行役員
古野 清志

船用機器事業部
営業統括部長 兼
国内営業部長



執行役員
岡田 勉

技術研究所担当
技術研究所長



執行役員
森 健一

船用機器事業部
サービス統括部長



執行役員
高木 淳

経営企画部長



執行役員
延廣 幸雄

システム機器事業、
航空・防衛事業担当
システム機器事業部長

04 — ② 社会報告

人財戦略

➤ FURUNOを支える人財の育成

当社では、自ら主体的に考え行動する「自律型人財」の育成を目指し、人財育成の主要な場となる職場でのOJT(職場内教育)を基本としつつ、Off-JT(集合研修など)や、eラーニングを活用した教育プログラムの提供、非正規社員を含む全従業員を対象とした通信教育費補助などを充実させることで、従業員一人ひとりのキャリア開発・マネジメント能力の向上に取り組んでいます。特に研究・開発職においては、年間計画に基づく「技術教育」を実施し、技術力の向上を図るほか、外部機関との共同研究・開発も技術者教育の場と位置づけ、新規技術の獲得・コア技術の強化、研究開発のスピードアップ

を図っています。また、職場活性化や新たなチャレンジを通じて事業戦略を実現しうる人財を育成するために、職種毎のキャリアパスに応じたジョブローテーションを推進しています。



➤ グローバルに活躍できる人財の育成

FURUNOは世界中に、関係会社・代理店を含めた販売・サービス網を築いています。海外売上比率は6割以上あり、FURUNOグループ全従業員の約35%が海外現地法人で働くグローバル企業であることから、グローバルビジネスに対応できる人財が求められています。このため、若手社員を海外現地法人に派遣し、業務経験を通じて幅広い国際的視野と業務知識の習得を図

るほか、さまざまな研修を通じて、国や地域を超えて活躍できる優秀な人財の育成に努めています。また、多様な人財の活躍を経営ビジョンの一つと位置づけており、性別・国籍・年齢などに関係なく、すべての従業員が能力と個性を活かすことで、新たな価値創造や企業競争力の強化につなげています。

ダイバーシティ&インクルージョン

➤ 中核人財の多様性確保

FURUNOでは、人財の多様性確保を経営課題の一つとしてとらえ、2023年より取り組みを開始します。当社のグローバルビジョン「NAVI NEXT 2030」の事業像で描かれている新規領域を実現するためには、イノベーションや新しい価値創造の源泉である人財の多様性確保は欠かすことのできない施策であり、多様なスキルや個性をもったすべての人財が成長・活躍できる風土の醸成に向けて環境整備を進めてまいります。現状は、中核人財に占める中途採用者が多く、また海外現地法人を多数有することから、キャリア採用者・外国人における多様性確保の観点では比較的良好な水準ではありますが、ジェンダーフリーの観点からは改善の余

地があるため、選任メンバーによるプロジェクトを立ち上げ、社長直轄のワーキンググループ「スマイルプロジェクト」を組成しました。海外子会社を含めたFURUNOグループ全体の多様性確保、これを促進するための意識改革、よりオープンな組織文化の醸成とエンゲージメントの向上・キャリア形成を支援していきます。

	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員の割合	28.5%	28.8%	28.8%
平均継続勤務年数(女性)	13.3年	13.4年	13.9年
新卒採用における女性比率	20.0%	9.4%	13.2%
管理職に占める女性の割合	2.9%	3.3%	4.4%

※FURUNO単体(2月末時点)

経営人財の育成

経営人財の育成においては、幹部社員登用時に、幹部に求められる役割認識と論理的思考能力を身に付けることを目的に、経営課題解決をテーマとした1年間のグループアクションラーニングを実施しています。テーマについては事前に達成目標を定め、経営陣による評価・フィードバックを随時行う事で、部門横断的な実践的問題解決能力を学ぶ機会としています。さらに選抜型育成施策として、若手社員を対象に管理職候補の早期育成を目的とした若手選抜研修や、経営視点の醸成を目的とした幹部選抜研修を実施しています。社内だけでなく、他社の優秀

人財との交流を図りながら次世代経営候補者育成を積極的に展開しています。人財の配置活用の観点からは、育成を目的とした人財ローテーション施策を積極推進しています。具体的には職能別に担当役員をリーダーとする人財育成委員会を定期開催し、対象層別に視野・経験の拡大につながる人財配置の検討・決定を行っています。中長期目線で1人1人のスキルや経験・適性などを考慮したローテーションを実施することで、労働生産性の向上や職種を超えた円滑な社内コミュニケーションを実現しながら、将来の経営人財の育成を進めています。

中核人財の育成・確保

指導員OJT制度、メンター制度、リファラル採用などの具体策の実施

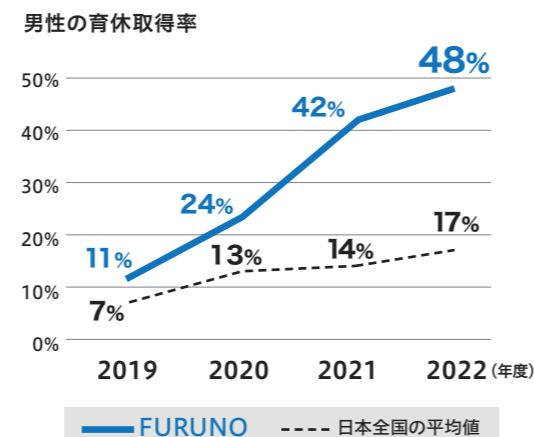
中核人財の育成に向けて、新卒入社者には配属後、個別に専任の指導員が付き(指導員OJT制度)、教育計画に基づいて職場での計画的な業務サポートと育成体制を整えています。さらに入社3年目には、入社後ギャップの解消や社会人としてのキャリアの棚卸・振り返りを目的に、人事部門による個別ヒアリングを全員に実施しています。併せて、社内コミュニケーション活性化施策として、自部門以外との人脈形成・何でも気軽に相談できる関係づくりを目的に、所属する上司や先輩以外の年齢が近い他部門の先輩社員と毎月定期的に対話を行う若手相談員制度(メンター制度)を設けています。中核人財の

確保としては、キャリア採用手法としてリファラル採用(在籍社員の紹介による採用)を取り入れています。リファラル採用を導入することでFURUNOの社風とのマッチング率の向上、社員のリクルーター活動への参画による社員エンゲージメント向上につなげています。特に少人数の地方事業所配属となるキャリア採用者については、社内コミュニケーション活性化の観点から入社2週間、1カ月、3カ月、6カ月といった節目で、保健師と人事担当による定期相談会を実施し、職場環境、業務習得状況、日々の生活での困りごとなどの不安や疑問の早期解決を図っています。

働き方改革・働きがいの向上

働き方改革:男性育休

FURUNOの「育児休業制度」は、子が原則1歳(条件付きで最長2歳)になるまでの希望する期間に、休業を取得できる制度です。また、2022年10月から、男性の育児休業の取得を促進するために、「パパ・ママ育休プラス」や「産後パパ育休」などといった制度を導入しました。昨今、国をあげて男性の育休取得を促進する動きが活発になっている中、当社でも取得者は年々増加しており、ここ3年間で男性の育休取得率は11%から48%、4倍以上になりました。全国平均の14%も大きく上回っており、今後とも働きやすい環境の整備に努めてまいります。



健康経営

FURUNOは、従業員1人1人が心身ともに健康で、イキイキと働き続けられる会社を目指しています。それを実現するため、2018年3月に「FURUNO健康宣言」を制定し、健康管理体制を強化するとともに従業員の健康意識向上に向けた取り組みを推進しています。また、2022年9月には、当社が実施する各種健康施策が健康経営における課題の解決につながるかを体系的に整理した「健康経営戦略マップ」を策定し、従業員の「健康」を強く意識した経営に取り組んでいます。運動支援対策、禁煙支援対策、メンタルヘルス対策および疾病予防対策などの取り組みを通じて、組織の活性化と生産性の向上、ウェルビーイングの実現を目指します。

具体的な健康経営への取り組み

運動支援対策ではウォーキングイベントの開催やFURUNOオリジナル「1分間ストレッチ体操」の配信などを行っています。ウォーキングイベントは毎日の歩数をアプリで管理し、さらに個人・職場対抗で競い合うことで運動機会の増進だけでなく職場内のコミュニケーション活性化にも効果がありました。「1分間ストレッチ体操」には在宅勤務の運動不足解消を期待しています。また、禁煙支援対策では禁煙支援プログラムの導入、メンタルヘルス対策としてストレスチェックやセルフケアeラーニングの実施、疾病予防対策では睡眠

時無呼吸症候群(SAS)の簡易検査を希望者に実施するなどしています。これらの取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で進める「健康経営優良法人(ホワイト500)」に2019年度から5年連続で認定されています。また、スポーツ庁主催の「スポーツエールカンパニー」にも毎年認定されています。今後も戦略的な健康経営に取り組み、FURUNOの持続的成長につなげてまいります。



	2020年度	2021年度	2022年度
有給取得率	72.1%	79.4%	83.6%
従業員1人あたり月平均残業時間(単体)*			
	2020年度	2021年度	2022年度
FURUNO単体	13.6時間	15.1時間	16.0時間

*一般社員、定時社員、嘱託社員、臨時従業員が対象

人権の尊重

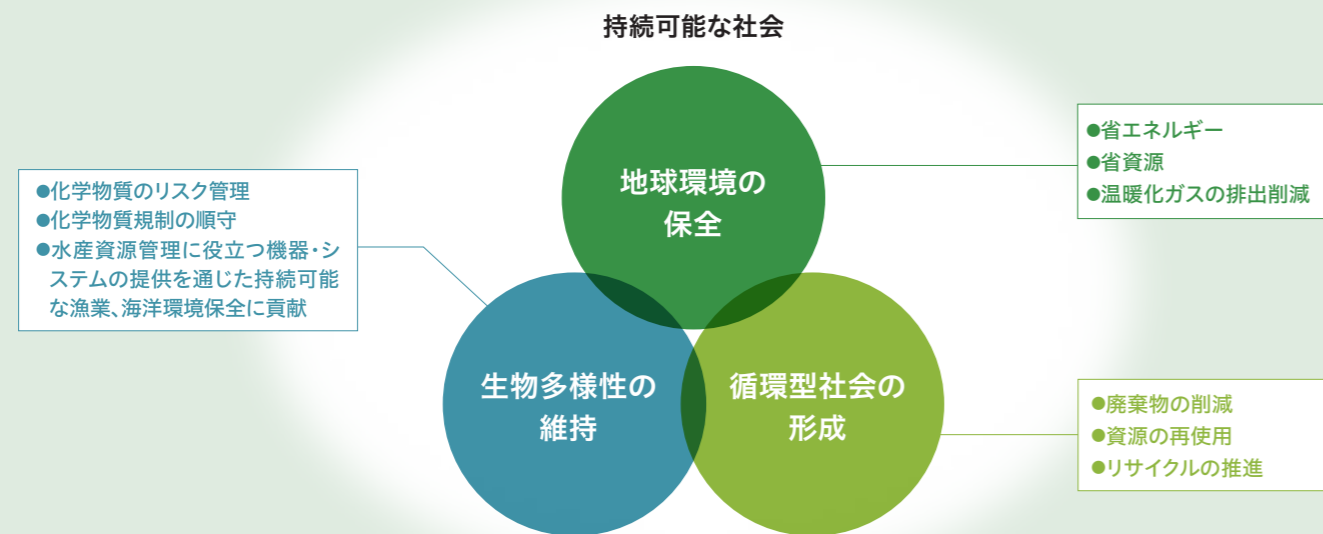
従業員の人権意識の高揚を図るため、全従業員を対象にしたeラーニングや、新入社員・管理職などに対する人権研修を実施しています。毎年12月の人権週間には、社長が直接従業員全員に人権啓発に関するメッセージを配信し、人権について考える時間を意識的に設けています。また、2022年12月には新たに「FURUNOグループハラスメント防止方針」を制定しました。互いに尊重と

敬意の心をもって接することを心掛け、ハラスメントのない健全で快適な職場環境のもと、従業員が安心して業務に精励できるよう望みます。FURUNOでは、同和問題をはじめ、障がい者、外国人、LGBTQなどに関するあらゆる差別をなくし、相互に共存し得る豊かな社会の実現に向けて啓発活動を今後も展開し続けてまいります。

04 3 環境報告

環境方針

FURUNOは環境への配慮を重要な経営課題の一つと認識し、「地球環境の保全」「循環型社会の形成」「生物多様性の維持」の3つを重要な軸として、環境負荷の少ない製品づくりを進めるとともに、事業活動における環境負荷の低減に取り組むことで、持続可能な社会の実現を目指しています。



地球環境の保全に向けて

当社環境方針に基づき、環境保全に取り組むとともに省エネ法*に対応し、2010年からは中長期的に前年度比1%減を目標に、CO₂排出の削減に取り組んでいます。また、各事業所の活動においては、生産性

向上を軸にエネルギー消費原単位の改善を図りながら、空調の省エネ化や、照明のLED化などを継続的に進めています。

*エネルギーの使用の合理化等に関する法律

循環型社会の形成に向けて

事業活動で排出された廃棄物の分別を徹底するために、当社では廃棄・リサイクル量の計測と監視を継続的に実施しています。また、当社グループの各事業所では、行政許可業者との廃棄物処理契約締結や産業廃棄

物管理票(マニフェスト)の管理を徹底することで、廃棄物処理法*の順守に努めています。各事業所で契約している処理業者に対しては、現地での確認を定期的に行うなど、適正な管理を図っています。

*廃棄物の処理及び清掃に関する法律

生物多様性の維持に向けて

生物多様性の維持に有効なさまざまな環境配慮活動のうち、製品自体やその生産工程からの有害物質の排除と、お客さまがFURUNOの製品を使用いただくことを通じた水産資源管理への貢献が重要であると考えて

います。また、サプライチェーンからの情報収集を含めた適切な化学物質管理を進め、関連規制を順守するための取り組みを重ねています。

製品含有化学物質規制への対応

EUで施行されている電気・電子機器に対する含有化学物質の使用規制であるRoHS指令は、2019年7月から10物質規制が開始されており(EU官報:(EU)2015/863)、当社でも該当する機器に関しては対応を実施しています。2019年度には10物質規制への対応を強化することを目的として、フタル酸エステルの測定

装置も導入しました。また、電気・電子機器業界を含めた多くの業界標準となりつつあるchemSHERPA(含有化学物質情報伝達共通スキーム)は、船用機器、システム機器の両事業部での導入が完了し、順次運用を進めています。

シップリサイクル条約

廃船により船舶を解体する際、環境・人体への悪影響が懸念される有害物質が含まれている恐れがあることから、2009年5月に国際条約で「シップリサイクル条約」が採択され、条約発効後、500国際総トン以上のすべての船舶に、インベントリ*保管が義務付けられました。今のところ発効要件に達していないため、施行時期は未

定ですが、2018年12月にEUで条約同等内容のシップリサイクル規則の適用が開始されたことや、日本でも2019年3月に批准し加入書を提出するなど、実質的な対応が進んでいくと思われます。当社でも、顧客からインベントリ情報提出の要望があれば対応しています。

*インベントリとは13物質の量と使用場所を記載した一覧表

化学物質リスクアセスメント

労働安全衛生法に基づき化学物質に対するリスクアセスメントの実施が義務化されています。リスクアセスメントに必要な化学物質の毒性レベルの判断は、国連で定められたGHS*分類区分に従って、労働者の健康

管理とともに地球環境への影響も踏まえて実施する必要があります。当社でも、化学物質におけるリスクアセスメントの手順を定め、適切に対応しています。

*GHS(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)とは、化学品の危険有害性ごとに分類基準およびラベルや安全データシートの内容を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するものです。

TOPIC

環境配慮製品について

設計プロセスの中で環境基準を設け、国内外の環境法規制に対応しながら、省資源化や省エネルギー化などの具体的な数値目標を設定し、目標達成に向けた開発を継続的に取り組んでいます。

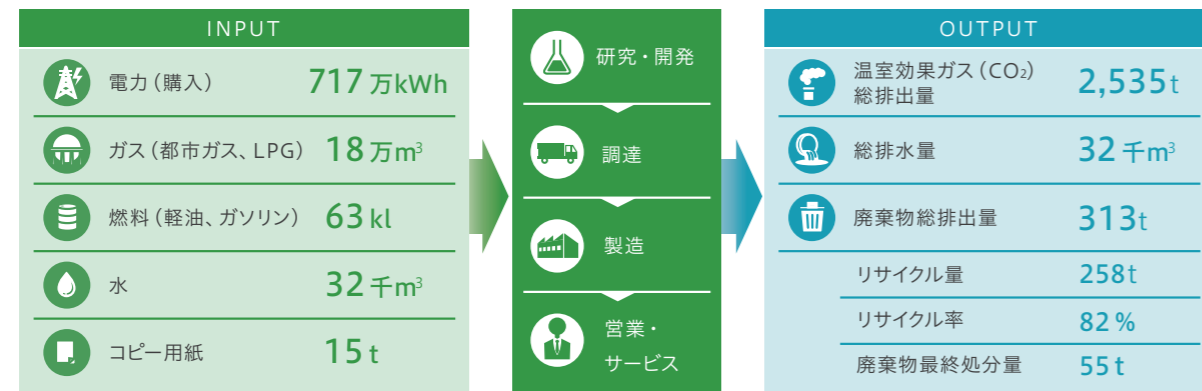
環境配慮設計



事業活動における負荷低減

環境負荷の全体像

主要な事業所では、事業活動におけるインプット・アウトプットを把握することで、各工程において効率的な環境負荷低減に努めています。



※集計対象：本社(西宮事業所)、三木工場、フルノINTセンター
 ※集計対象期間：2022年3月1日～2023年2月28日

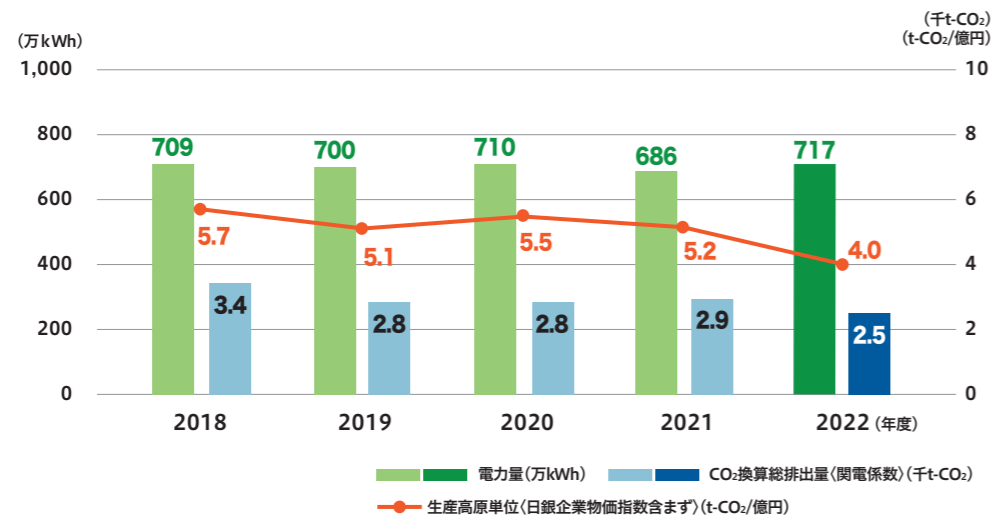
地球環境の保護

当社環境方針にもとづき、自主的に環境保全に取り組むとともに、改正省エネ法[※]に対応し、2010年からは、中長期的に前年度比1%減を目標に、CO₂排出の削減に取り組んでいます。また、各事業所の活動においては、生産性向上を軸にエネルギー消費原単位の改善を図るとともに、空調の省エネ化や、照明のLED化などを継続的に進めています。

フロンガスの管理においては、フロン排出抑制法に基づき、事業所ごとに対象機器の点検を行い、行政への報告義務(CO₂換算で1,000トンの漏洩)が生じた場合に、速やかな対応ができるよう体制を整えておりますが、これまでに報告が必要となる漏洩は発生していません。

※エネルギーの使用の合理化等に関する法律

消費電力、CO₂排出量と原単位の推移



新型コロナウイルスによる影響

2021年度は、新型コロナウイルス感染症への対応や半導体不足などの外部要因により、電力量が前年度比3.4%減となりました。また、電力量をCO₂に換算した排出量では、関西電力の換算係数が前年度比で少し悪

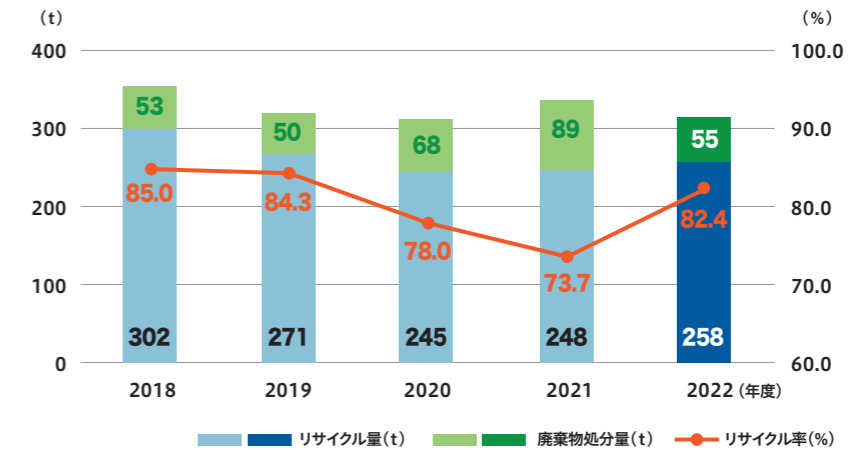
化しましたが、前年度比-0.4%となっています。CO₂排出量の生産高原単位については、生産高が増加しましたが、前年度比の7.3%と減少しました。

循環型社会の創造

事業活動で排出された廃棄物の分別を徹底するために、当社では廃棄・リサイクル量の計測と監視を継続的に行っています。FURUNOグループの各事業所では、行政許可業者との廃棄物処理契約締結や産業廃棄物管理票(マニフェスト)の管理を徹底するなど、排出事業者として適切に対応をすることで、廃棄物処理法を

順守しています。また、廃棄物処理法では、排出業者に処理現場の実地確認をすることが推奨されていますが、当社では主要3事業所で契約している処理業者に対し、現地での確認を定期的を実施。全国各事業所の契約業者についても、適宜実地確認を行っており、適正な管理が行われていることを確認しています。

リサイクルの推移



気候変動対応への取り組み

2015年、各国の金融関連省庁および中央銀行からなる金融安定理事会(FSB)により、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が設置されました。TCFDは、2017年6月、気候変動関連リスク及び機会に関する項目について開示することを推奨する最終報告書を公表しています。ESG投融資を行う機関投資家・金融機関は、企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営

戦略に織り込むことへの関心が高く、TCFDの報告書においても、その重要性が述べられています。当社は、気候変動にかかわるリスクおよび収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響について必要なデータの収集ならびに分析を行っていくべく、社内における責任者と最適な体制を整備し、TCFD準拠に向けた取り組みを進めてまいります。