

CSR活動

品質・安全への取り組み

お客さまとの信頼関係を構築するため、世界中のお客さまの声を真摯に受けとめ、製品開発からサービスまですべての部門が、より高品質な製品・サービスの提供に取り組んでいます。

徹底した品質管理で安全・安心を提供

当社は、「製品の品質」は「仕事への取り組みの品質」によってつくられることを理念に、お客さまに「満足」いただける製品・サービスを提供し、社会から「信頼」される企業であり続けることを目指しています。具体的な取り組みとして、品質マネジメントシステム (ISO 9001) を基準に、過酷な環境でも適合するよう、独自に構築した「適正品質基準」や「開発段階ごとの信頼性評価手法」を取り入れ、設計から開発、調達、生産などあらゆる段階において、品質の維持・管理を行っています。

また、商品の安全性を正確に評価するため、自社内に温度や湿度・振動などによる環境試験をはじめ、各国のEMC※規格に基づく試験・評価が行える環境を整え、厳しい試験を繰り返すことで、お客さまに安心してご使用いただける商品づくりに努めています。

※他の機器や人体へ影響をおよぼすとされている電磁波干渉の試験



自社内にEMC試験環境を完備

製品サイバーセキュリティに対する取り組み

フルノは、提供する製品・システムのサイバーセキュリティを確保することは社会的責務であると考えています。お客さまに安心して当社製品・システムをご使用いただくために、2021年に製品サイバーセキュリティに関する方針を定めました。サイバー攻撃による被害を予防する取り組みとして、製品・システムにかかわるすべての役員・従業員

員に周知徹底を図り、事業ビジョンである「安全安心・快適、人と環境に優しい社会・航海の実現」に向けて、製品・システムのサイバーセキュリティ確保に努めています。

製造品質の維持・向上への取り組み



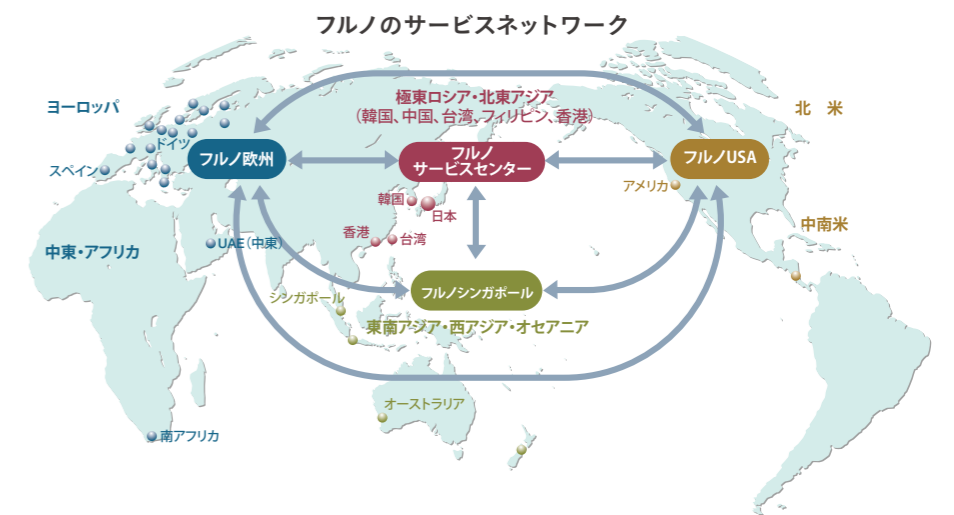
三木工場では、各製造工程において、製造方法および検査基準を明確に定めるとともに、製品の生産履歴や製造設備点検実績を追跡管理するトレーサビリティシステムを構築しています。使用部品のメーカー生産拠点、時期、製造工程での合否判定などの品質記録は、このシステムの運用上欠かせないデータであり、生産活動の重要項目として管理しています。

この他、20%弱の割合で海外から部品を調達している三木工場では、海外製を含め、新商品に採用するすべての新部品は受け入れ検査をするとともに、事前に現地メーカーまで出向き、工場品質管理体制および現地生産品の審査を行うなど、厳格な品質検証を実施しています。自社製造工程においては、全数検査を実施することで高い信頼性を確保しています。

安心のグローバルサービス体制

全世界に顧客を持つ商船部門では、効率のよいサービスを提供するために、「SMS (Service Management System)」というオンラインシステムを導入しています。SMSはウェブ上で閲覧できるデータベースで、製品サポート履歴や故障予防策、サービスの進捗や結果報告書などの情報をストックしています。問題点や気づきなどがあった場合は、営業やサービス部門、開発、品質部門へとフィードバックされ、品質の改善や業務品質の向上に役立てています。

また、全世界の拠点でこのデータベースを共有し、サービスネットワークを展開しています。機器修理の依頼を受けた際は迅速に修理作業が行なえるよう、各国で最適化したスペアパーツキットを備え、サービス需要に対応できる体制を整えています。



お客さまサポートの向上

当社船用電子機器の性能を100%発揮して、安全で安心な航行を実現するためには、製品の品質はもとより、現地での適切な装備や設定、操作指導による装備品質の向上が不可欠です。そのため、サービス技術員に対しては、基本技術を取りまとめたガイドラインを基に教育カリキュラムを徹底するほか、海外の現地法人では、造船所への装備・設置指導、また、お客さまに適切な操作説明をするための勉強会を積極的に実施しています。



リモートモニタリングサービス

2020年1月から、自社製品を対象としたリモートモニタリングサービスを開始しました。本サービスは、船内に装備された機器の情報を当社開発のService Gateway (サービス・ゲートウェイ) で収集・保存し、衛星通信サービスを介して陸上で機器の状態を監視します。このサービスの導入により、障害の起因を迅速に把握し、早期に具体的な解決手段を導いてダウンタイムの削減に貢献します。将来的には、船舶機器の故障予知・予防を目指しており、さらなるサポート体制の強化に努めています。

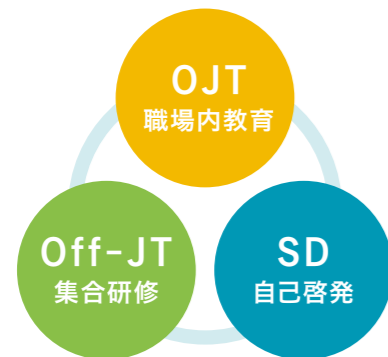


CSR活動

従業員への取り組み

「経営は人そのものである」という考えの下、従業員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、発揮するための人財育成を進めています。

フルノ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

フルノは世界中に、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割近くあり、フルノグループ全従業員の30%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。

働きがいの向上

全従業員を対象に、表彰制度「NAVI NEXT AWARD」を新設し、第一回の表彰式を実施しました。

この表彰制度は、①失敗を恐れない価値共創、②自主性・自律性の高い人財の増加、③感謝の循環で部門間コミュニケーションの充実、④その年に最も活躍・貢献した者を表彰するという4点を目的としています。

チャレンジャー賞、ヒーロー賞、ありがとう賞など、6つの表彰部門を設け、社内・社外で地道に貢献している個人を表彰し、表彰制度への参画意識を向上させ表彰を盛り上げるための施策として、表彰の一部では全従業員による投票制度を導入・実施しました。



NAVI NEXT AWARDの表彰式

女性活躍推進法に基づく取り組み

当社は2016年3月に「女性活躍推進法に基づく行動計画」を策定しました。女性の活躍推進については、育児・介護支援制度などの環境整備に加え、2016年4月～2020年3月までの4年間で、新卒採用時の女性比率を研究開発職(技術系)と営業・事務系企画職を合わせて10%以上にすることを目標に、さまざまな活動計画を推進しました。

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------------|--------|--------|--------|
| 女性社員の割合* | 29.1% | 28.7% | 28.5% |
| 平均継続勤務年数(女性) | 12.5年 | 13.0年 | 13.3年 |
| 新卒採用における女性比率 | 7.3% | 6.3% | 20.0% |
| 管理職に占める女性の割合 | 3.1% | 3.0% | 2.9% |

※古野電気単独(2月末時点)

従業員の健康増進

フルノは、従業員一人ひとり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「古野電気健康宣言」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きました。

具体的には、メンタルヘルス対策としてストレスチェックの実施、過重労働対策として有給休暇取得強化月間の設置、また生活習慣病予防の対策として運動を習慣化するためにウォーキングイベントの実施などを行っています。ウォーキングイベントでは毎日の歩数を計測してグラフで管理し、さらに個人・職場対抗で競い合うことで参加を促して盛り上げ、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。

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3年連続で認定されています。

今後も戦略的に健康経営に取り組み、フルノの持続的成長につなげてまいります。



ワーク・ライフ・バランスの推進

あらゆる従業員がワーク・ライフ・バランスを実現し、従業員一人ひとりが生産性を高め、働きがいを持てるよう、さまざまな制度を設けています。

■ 主な制度

| 制度 | 内容 | |
|------|-----------------|---|
| 育児支援 | 産前産後休暇 | 産前7週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間まで |
| | 育児休業 | 子どもが満1歳まで(特別な事情がある場合は2歳) |
| | 短時間勤務/フレックスタイム制 | 子どもが小学校6年修了時まで |
| 介護支援 | 看護休暇 | 小学校6年修了時まで、1年間に5日、2名以上の場合1年間に最長10日まで(1日、半日、時間単位取得) |
| | 介護休業 | 要介護者1名につき、通算3年までの間で3回を上限として従業員が申し出た期間 |
| | 短時間勤務/フレックスタイム制 | 要介護者1名につき、要介護状態に至るごとに利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で従業員が申し出た期間 |
| その他 | 介護休暇 | 要介護者、1年間に10日まで(1日、半日、時間単位取得) |
| | 時間単位休暇 | 1年間に5日を上限として1時間単位で取得 |
| | 配偶者海外転勤帯同休暇 | 配偶者の海外転勤に帯同するため、最長3年までの間で従業員が申し出た期間 |

過重労働の防止

ITを活用した業務効率化による作業量の低減や、事業所ごとに有給休暇取得強化月間を設定し、有給休暇の取得を促進することで、従業員の健康維持とモチベーションの向上を図っています。

■ 年次有給休暇の取得状況

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|-------|--------|--------|--------|
| 有休取得率 | 77.6% | 83.6% | 72.1% |

■ 従業員一人あたり月平均残業時間(単体)*

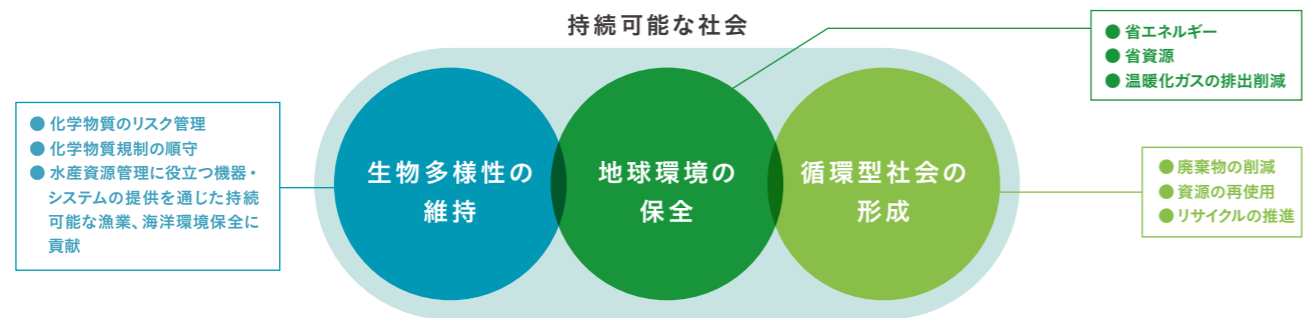
| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 古野電気単体 | 16.4時間 | 14.7時間 | 13.6時間 |

※一般社員、定時社員、嘱託社員、臨時従業員が対象

環境保全への取り組み

環境方針

地球環境問題が深刻化する中、フルノ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、自主的に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などに関する法律

循環型社会の形成に向けて

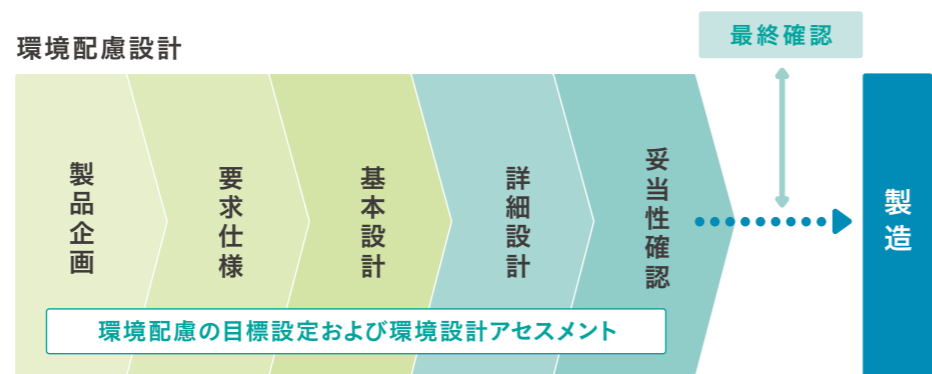
事業活動で排出された廃棄物の分別を徹底するために、当社では廃棄・リサイクル量の計測と監視を継続的に実施しています。また、当社グループの各事業所では、行政許可業者との廃棄物処理契約締結や産業廃棄物管理票（マニフェスト）の管理を徹底することで、廃棄物処理法の順守に努めています。主要3事業所で契約している処理業者に対しては、現地での確認を定期的を実施するほか、全国各事業所の契約業者についても、適宜実地確認を行うことで適正な管理を図っています。

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、フルノは製品および生産工程からの有害物質の排除と水産資源管理の配慮が重要であると考えています。そこで、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。

■環境配慮製品について

フルノ独自に環境基準を設け、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。



コーポレート・ガバナンス

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」ことがフルノの経営の基本です。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。

コーポレート・ガバナンス体制

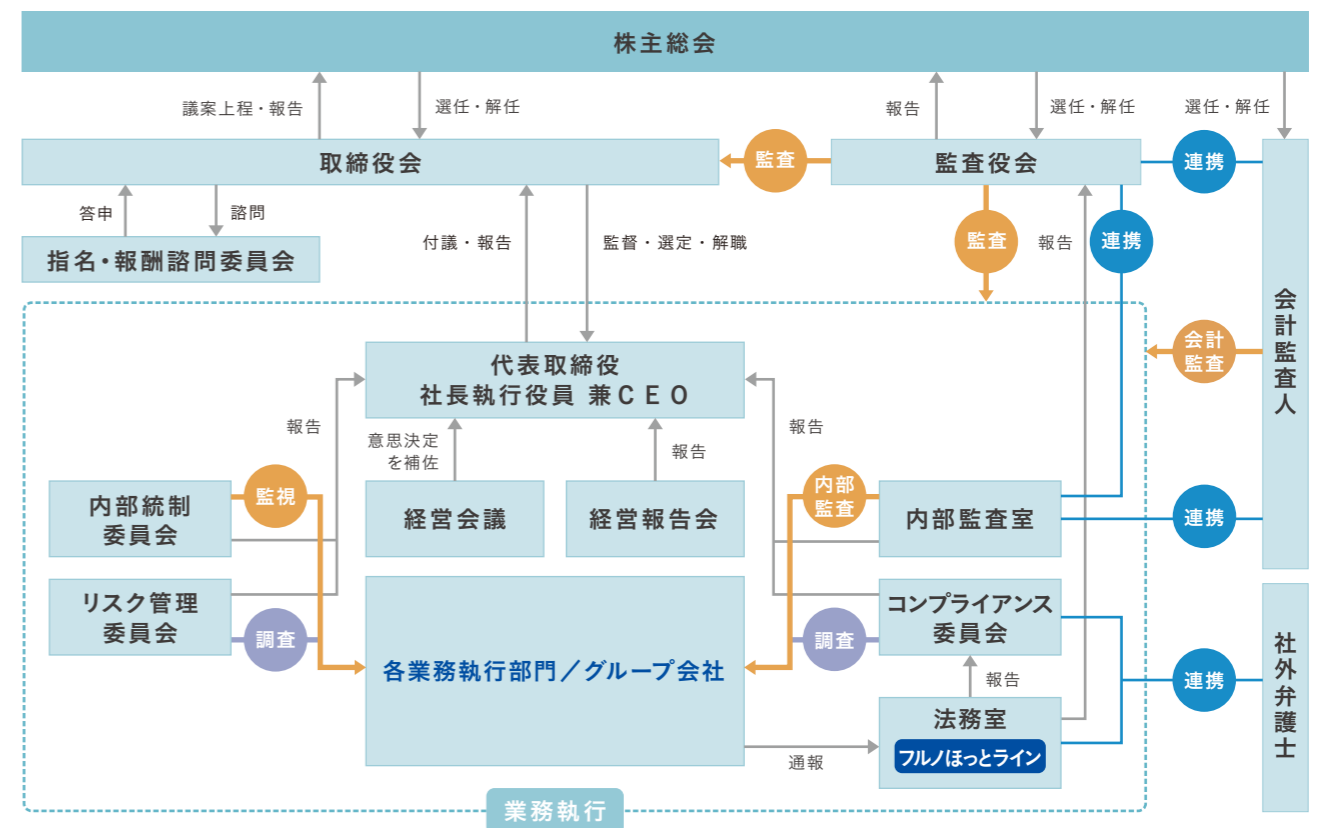
当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいます。また、経営の健全性や透明性を高めるため、任意の指名・報酬委員会及びコンプライアンス委員会を設置する等、ガバナンスが機能する組織体制を構築することによりリスク回避や不祥事防止に努めています。また、コーポレート・ガバナンス強化の観点から、経営と執行を分離し、取締役会の意思決定・監督機能と経営方針・戦略立案機能に重点を置いた体制強化を図るとともに、業務執行機能を強化することで、事業環境の変化に迅速適切に対応できる体制を構築しています。

内部統制

会社法に定める「会社の業務の適正を確保するための基本方針」を取締役会において決議し、内部統制システムの一層の充実・強化に取り組んでいます。また、金融商品取引法にもとづき、「財務報告に係る内部統制運営規程」を定め、適切かつ有効な評価ができるよう内部統制システムを整備・運用しています。

コーポレート・ガバナンス・コードへの対応

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。「フルノグループ行動規範」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、フルノグループの全役員・従業員を対象とするeラーニングによるコンプライアンス教育、新入社員・役職者などを対象とする階層別教育を実施しています。さらに、コンプライアンスに関する事例を提供し、社員自らが考え職場内で意見交換を行う「職場勉強会」の機会を創出しています。また、毎年10月をフルノグループの「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（一部事業所除く）を実施しています。

その他、社員の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を定期的に行い、フィードバック結果が組織運営に役立てられています。

2020年度については、労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止措置の義務化）を受け、部門長等を対象とするハラスメント研修、そして全社員を対象とするハラスメントeラーニングを実施し、ハラスメントを許さない風土作りを推進しています。

部門長コンプライアンス研修



リスクマネジメント

災害時における危機管理・業務継続（BCP）

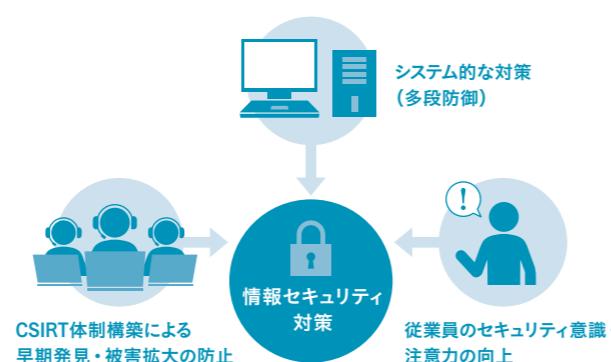
2011年に発生した東日本大震災を踏まえ、2012年に災害対策方針や、事業継続のための体制を整備しました。企業経営、または従業員の生命に重大な影響をおよぼす各種のリスクを把握し、その低減を図るとともに、万一の緊急事態が発生した場合に、被害や損害を最小限にとどめるよう対応力の強化を図っています。

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、体系的な対策では100%防ぐことが難しいため、セキュリティに関するeラーニング教育や社内報発刊、サイバー攻撃を想定した模擬訓練などを実施することで、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、対策システムを通過してしまったサイバー攻撃に対して緊急初動対応を行うため、新たにCSIRTの体制を構築し、リスク低減・早期鎮静化を図っています。



| 損益状況 (百万円) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 百万米ドル※1 |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 売上高 | 78,674 | 79,050 | 82,108 | 83,066 | 82,255 | 767.7 |
| 営業利益 | 1,534 | 1,992 | 4,771 | 2,411 | 3,740 | 34.9 |
| 経常利益 | 1,458 | 1,857 | 5,112 | 2,702 | 4,779 | 44.6 |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 1,262 | 1,236 | 4,026 | 2,041 | 3,946 | 36.8 |

| 財政状態 (百万円) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 百万米ドル※1 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 総資産※6 | 75,724 | 76,773 | 79,223 | 76,133 | 82,248 | 767.7 |
| 有利子負債※2 | 14,881 | 13,706 | 12,982 | 9,906 | 9,956 | 92.9 |
| 純資産 | 36,321 | 38,559 | 41,539 | 42,244 | 45,692 | 426.5 |

| キャッシュ・フロー状況 (百万円) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 百万米ドル※1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 営業活動により増加したキャッシュ(純額) | 6,417 | 5,142 | 4,903 | 8,041 | 8,512 | 79.4 |
| 投資活動により減少したキャッシュ(純額) | △4,152 | △3,404 | △2,912 | △3,175 | △4,553 | △42.5 |
| 財務活動により増加(減少)したキャッシュ(純額) | △2,201 | △1,542 | △1,251 | △4,194 | △850 | △7.9 |

| 1株当たり情報 (円) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | (米ドル) |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| 当期純利益 | 40.1 | 39.3 | 127.8 | 64.8 | 125.2 | 1.17 |
| 配当金 | 8.0 | 10.0 | 25.0 | 20.0 | 40.0 | 0.37 |
| 純資産 | 1,141.8 | 1,212.3 | 1,307.2 | 1,330.5 | 1,438.9 | 13.43 |

| 主要財務指標 (%) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 売上高営業利益率 | 1.9 | 2.5 | 5.8 | 2.9 | 4.5 |
| 自己資本利益率(ROE)※3 | 3.5 | 3.3 | 10.1 | 4.9 | 9.0 |
| 自己資本営業利益率※4 | 4.3 | 5.4 | 12.0 | 5.8 | 8.6 |
| 自己資本比率※5 ※6 | 47.5 | 49.8 | 52.0 | 55.1 | 55.1 |

| 研究開発・設備投資・減価償却 (百万円) | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 研究開発費 | 4,253 | 4,470 | 4,707 | 4,266 | 5,303 |
| 設備投資額 | 3,863 | 3,036 | 2,595 | 3,245 | 4,235 |
| 減価償却費 | 2,924 | 3,225 | 3,093 | 3,246 | 3,160 |

| 非財務データ | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 連結従業員数(人) | 2,894 | 2,920 | 2,957 | 2,926 | 2,978 |
| 単独従業員数(人) | 1,731 | 1,713 | 1,712 | 1,729 | 1,722 |
| 単独女性社員の割合(%) | 28.5 | 28.9 | 29.1 | 28.7 | 28.5 |
| 取締役数(うち社外取締役) | 12(2) | 11(2) | 11(2) | 10(2) | 10(2) |
| 監査役員数(うち社外監査役) | 3(2) | 3(2) | 3(2) | 3(2) | 3(2) |

※1 米ドル建表示金額は、2020年度に適用した期中平均為替レートである1米ドルあたり107.14円を用いて、円貨額を換算したものです。この換算は、日本円が、左記またはその他のレートにより米ドルに換算され得るということを示すものではありません。 ※2 有利子負債＝短期借入金+1年以内返済予定長期借入金+長期借入金+社債及び輸出形割引高 ※3 自己資本利益率(ROE)＝当期純利益/自己資本(当・前期末の平均) ※4 自己資本営業利益率＝営業利益/自己資本(当・前期末の平均) ※5 自己資本比率＝自己資本/総資産 ※6 『『税効果会計に係る会計基準』の一部改正』(企業会計基準第28号 2018年2月16日)等を当連結会計年度の期首から適用し、前連結会計年度に係る財政状態について当該会計基準等を通じて適用した後の数値となっています。

