「SPC&I」は、

古野電気が提供する価値の源泉=コアコンピタンスを表しており、

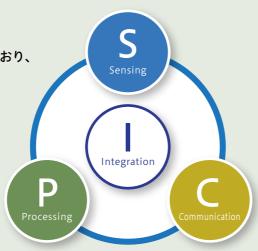
センシング / 信号処理 / 情報通信

という3つのコア技術に、事業で培った

知識・経験・スキル・ノウハウを

統合 (Integration) することにより、

お客さまに役立つさまざまなソリューションを提供します。



みえないものをみる

## みえないものをみる

FURUNOは創業以来、挑み続けてきました。徹底して現場を見つめ、そこに見合う技術で問題を解決する。世界初の 魚群探知機の実用化も、この姿勢から生まれました。

FURUNOが提供するのは、ただ可視化するための製品ではありません。今まで見えなかったものが見えるようになると、今まで見えなかった可能性が見えてくる。それは、機器を使う人だけではなく、その先にいる多くの人々の生活までも変えていく。

FURUNOの見えないものへの挑戦に終わりはありません。FURUNOはそこで暮らす人々の目線に立つことで、そこにある課題を、今まで見えなかった可能性を見つけ出していく。私たちはこれからも、人々の暮らしに寄り添いながら、見えないものとの出会いを創り続けていきます。



### \_\_\_\_

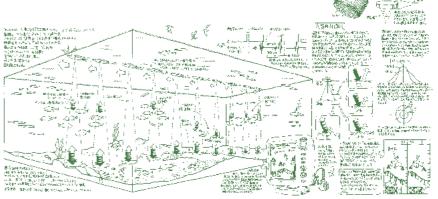
技術領域

水中音響

超音波は直進性が高く、魚や海底にあたると反射して元の場所に戻ってきます。この性質を利用し、魚群にあたって跳ね返る往復時間から距離を割り出します。検知した魚の大きさをセンチメートル単位で計測するなど、資源管理型漁業にも貢献する技術となっています。

# **Underwater Acoustics**

**01** FURUNOの挑戦 **02** 持続的な成長のために **03** セグメント概要 **04** 成長を支える基盤 **05** 社会とともに **06** 財務・非財務データ



# **Satellite Positioning**

2 衛

衛星測位

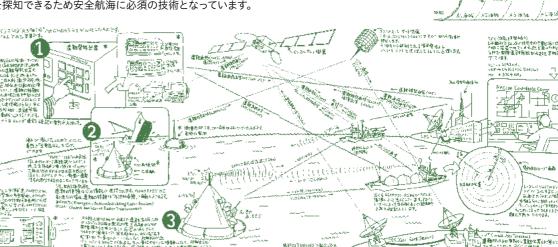
大海原を航行する船舶にとって位置測定はなくてはならないものです。その技術を担っているのは、GNSS(全地球航法衛星システム)を利用した位置測定技術です。位置測定だけでなく、高精度な方位や、GNSS衛星が持つ正確な時刻を計測・利用しています。

事 総元の名字を反するによっ 家語をした名声ばれる(エン

# 3 無線通信

Wireless Communication

電波は、海上通信においては欠かせません。中波・短波から超短波、マイクロ波による衛星通信など幅広い通信技術を保有しており、それらを総合的に活かしています。また、他船の動きや海上での障害物を探知できるため安全航海に必須の技術となっています。





ガバナンス報告

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(ISO9001)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、厳しい試験を行うことで、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。



自社内にEMC試験環境を完備

※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

## 製品品質の維持・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履歴を管理するトレーサビリティシステムを構築しています。 製造時期、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。

このほか三木工場では、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の品質管理体制および現地生産品の審査を行うなど、厳格な品質確認を実施しています。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。



## 環境試験

電子機器の電磁波対策状況を測定し製品の安全性・信頼性 を確認する電磁環境試験、過酷な環境に対する耐久性を確 認する振動・衝撃試験や温度・湿度試験など、さまざまな試 験を行い、製品のさらなる品質の向上に努めています。

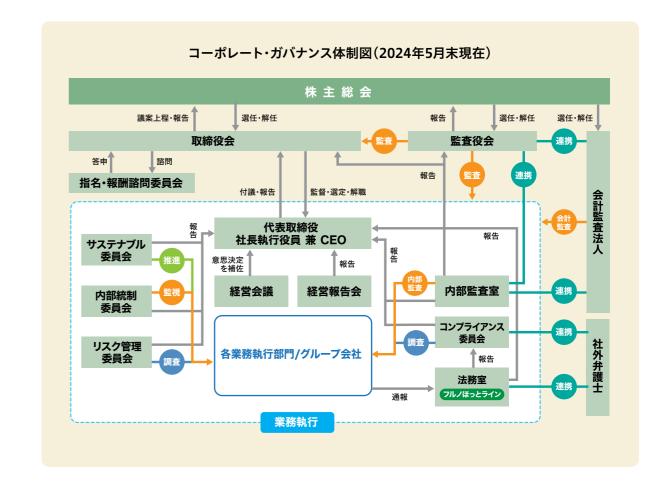


## 基本的な考え方

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。

## 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。



## 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、2023年 度は、全取締役および監査役に対し、前年、期初に実施した 実効性評価のためのアンケートへの「回答」あるいは「意見」 「提言」を受けて実施した施策の評価とともに、関連する重要 会議体の運営等にかかる評価、ならびに自由記述となる「取 締役会全体の評価」を設問としてアンケートを実施、集計結 果の取りまとめ、およびその分析を行いました。その結果、取 締役会に加え、経営会議、CXO会などの重要諸会議体の運 営事務局による改善取り組み内容が一定程度の評価を受け

たことに加え、取締役相互のガバナンスも機能しており、相当 程度の機能を果たしている旨の自己評価が得られました。全 体の評価としては、複数の意見・指摘のもと、引き続き改善が 求められる点があるものの、経営課題の共有と取り組みの重 要性が議論されなければならない取締役会で、形式的では なく自由闊達で建設的な議論がなされている状況を踏まえ、 当社の取締役会全体の実効性は確保されている、との認識 をいたしております。この分析・評価結果を受け、今後さらに 審議を深めるべき重要な経営課題について、計画的に取り 組みを強化していくよう意思統一を図っております。

## 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3名の社外取締役、計7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3名はいず れも過去に他の上場会社等において、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 していただいております。また、社外監査役2名のうち、1名は 弁護士の資格を、もう1名は公認会計士の資格を有しており、 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

#### 取締役・監査役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・	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	0			 	0	0	1	1
取締役 常務執行役員 兼 CTO	石原 眞次			0	 	 		0	0
取締役 常務執行役員 兼 CFO	和田 豊	0			0	 			0
取締役 常務執行役員	矮松 一磨		0		 	 		0	0
社外取締役	樋口 英雄	0		0	 	 		0	 
社外取締役	香川 進吾	0		0	 	 		0	 
社外取締役	久保 雅子	0			1	1	0		

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	<b>鉛谷 樹德</b>		0			0
社外監査役	村中 徹				0	
社外監査役	山田 昌吾	0		0		0

## 役員報酬・ガバナンスデータ

## 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	対象	<b>永</b> 者		
の種類	社内 取締役	社外 取締役	監査役	報酬の概要
固定報酬	0	0	0	・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	0	×	×	・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	0	×	×	<ul><li>・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り当て。</li><li>・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。</li></ul>

# ガバナンスデータ

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
又締役会					
<b>双締役数</b>	11	10	6	6	7
<b>灶外取締役数</b>	2	2	2	2	3
取締役会の開催回数	13	12	12	13	13
取締役出席率	96.5	91.7	100.0	92.0	94.9
取締役の平均在任年数	10.2	10.8	13.2	14.2	14.3
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	97.6	97.6	100.0	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)	159	232	235	234	210
監査の報酬(百万円)	39	39	39	38	35
政策保有株式(銘柄数)					
非上場株式	8	8	8	9	9
非上場株式以外の株式	14	14	12	12	12

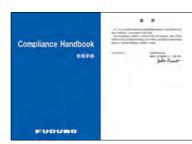
## コンプライアンス

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。また、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を交換する「職場勉強会」の機 会も設けています。さらに、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。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」を定期的に実施し、多面的な 分析を行うことにより、得られた結果が組織運営の健全化

につながるようにしています。なお、「コンプライアンス・ハ ンドブック」については、英語版・中国語版も制作し、海外 拠点の従業員にも展開・共有を図ることにより、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。



中国語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機関を定め、リスク低減に努めています。

44

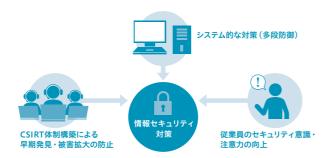
## 安全保障貿易管理

当社では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。国際情勢に沿って変化する我が国や米国、欧州 などの輸出規制や制裁措置の動向を常時確認し、商品や 技術が規制に該当するかどうかの「該非判定」や取引の合 法性・妥当性を審査する「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、我が国の安全保障ならび に国際的な平和と安全に寄与しています。

社内においては、経済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、国内外の子会社・販売会社・主要代理 店へも伝達し、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。



# 役員一覧

# 取締役



1971年3月 帝人株式会社入社 1984年9月 当計入計 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)

社長執行役員兼 CEO 古野 幸男



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 当社舶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 当社舶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)



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 当社舶用機器事業部船舶営業部長

2007年5月 当社取締役舶用機器事業部船舶営業部長 2015年3月 当社取締役舶用機器事業部副事業部長 2015年9月 当社取締役舶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、

舶用機器事業部長付 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)



常務執行役員 矮松 一磨

経 歴

1984年4月 当社入社 2006年3月 当社舶用機器事業部営業企画部長 2009年5月 当社取締役舶用機器事業部営業企画部長

2021年1月 当社取締役舶用機器事業部副事業部長 2021年5月 当社上席執行役員舶用機器事業部事業部長

2024年3月 当社常務執行役員舶用機器事業部事業 2024年5月 当社取締役常務執行役員

舶用機器事業部長(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長 2007年 6月 同社執行役員常務事業プロセス革新本部長 2008年12月 同社執行役員常務事業プロセス革新本部長 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 ソロ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



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 本部長兼映像ネットサービス事業部長 2012年 6月 同社執行役員アウトソーシング事業本部長

兼映像ネットサービス事業部長 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 2018年 4月 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)



社外取締役 久保 雅子

経 歴

2011年6月 オムロンパーソネル株式会社取締役 2015年4月 同社代表取締役社長 2018年4月 オムロン株式会社執行役員、

オムロンエキスパートリンク株式会社 代表取締役社長

2022年4月 京都女子大学地域連携研究センター

特定教授(現任)

2022年6月 日東工業株式会社社外取締役(現任) 2023年6月 公益財団法人京都オムロン地域協力基金

専務理事(現任)

2024年5月 当社取締役(現任)



## 監査役



監查役 飴谷 樹德

経 歴

1984年4月 当計入計

2009年3月 当社舶用機器事業部国際部長 2016年6月 当社理事 舶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)

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)

社外監查役 村中 徹



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 大矢 智資 人事総務部長



徳田 浩二 舶用機器事業部 副事業部長 兼 開発設計統括部長



執行役員 古野 清志 舶用機器事業部 副事業部長 兼 営業統括部長



執行役員 上村 貴典 舶用機器事業部 三木工場長

執行役員



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 舶用機器事業部



執行役員 髙木 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

# 社外取締役メッセージ



社外取締役 樋口 英雄

Habitの打破で、さらなる 一段上の変革へのチャレンジを

古野電気は、ここ2~3年で、長期計画 "NAVI NEXT 2030"の策定、執行役員制度の導入など経営の仕組み改革に取り組んできました。かつ2023年度は、好調なマーケット状況および円安で推移した為替の後押しもあり、過去最高売上と大幅な収益拡大を達成することができました。しかしながら、あらゆるステークホルダーの皆さまのご期待に応えるためには、現状のレベルに留まるのではなく、継続した成長の実現と長期計画で掲げた収益目標の早期達成が求められます。

そのためには、特に、①今までの延長線上ではないグローバルでのガバナンス強化および変革、②チャレンジングな目標設定(現状のポジションに甘んじるのではなく、世の中の変化を的確に捉え、スピード感を持った姿勢)とその実行を強力に推進する風土変革の醸成が必要です。私自身、従来より社外取締役としての視点と外部での経験などから、積極的に意見・提言を行ってきましたが、今後は一層、変革とそこに向けた気づきを感じてもらえることに焦点を当てた姿勢で取り組んでまいります。



社外取締役 香川 進吾

# 「不易流行」の実践で 大きな成長を実現する

古野電気は「高い技術力」、「顧客に密 着した営業力」、そして「グローバルでの 販売力」において優れていますが、社会 全体を見据えた最適化やスピード化な どの変革(「不易流行」の経営)により、 さらなる大きな発展が期待できると考 えています。長年培ってきた経営力と事 業力をベースにもつ古野電気に、社外 取締役としてワールドワイドの活動で 形成した人脈と見識を通じて、古野電 気を取り巻く課題抽出ならびに課題解 決の変革提言を行うとともに、ステーク ホルダーの多面的な視点で時には内部 では言いにくい発言や指摘を行い、聖 域のない本質に切り込むことを心掛け ております。

現在はVUCAの時代、変革なくして企業の成長はありえないとまで言われ、ますます聖域なき本質の議論が重要になってきています。世の中の潮流と変化の兆しを会議で紹介するとともに、レポートにまとめ共有することにも取り組んでいます。経営における新たな気づきや変革への活力が生まれ、不易流行を経営スタイルとした企業文化醸成につながることで、大きな飛躍が実現できると考えています。



社外取締役 久保 雅子

# D&Iを推進し、 経営理念の実現へ

このたび、定時株主総会を経て社外取締役に就任しました。

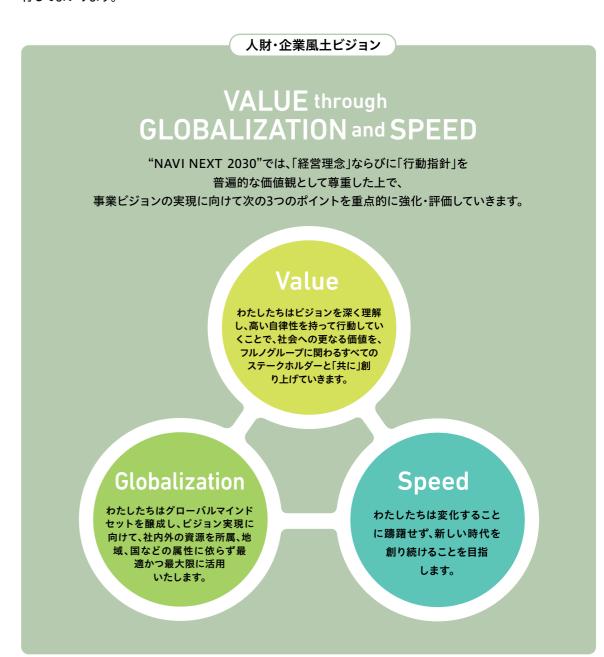
私は新卒で入社した会社を退職した後、家事育児期間のキャリア中断、時短勤務という働き方を経て、その後約30年間は人材ビジネスやシェアードサービス会社で、営業から経営まで携わってきました。今は大学でキャリア教育と社会人を対象とした「女性のためのリーダー育成コース」の運営に取り組み、管理職を目指す女性たちの自己肯定感を高め、これからの活躍の後押しをしています。

そのキャリアから、私は当社グループにおいてダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、一人ひとりの価値観を尊重しやり甲斐のある組織風土を醸成し、結果として経営理念である「新しい価値を生み出すことにより、社会の役に立つ」につなげたいと考えています。それが私のミッションであり、さらにボードメンバーの一人として、コーポレートガバナンスの一翼を担い、当社グループの持続的成長と企業価値の最大化に寄与できるよう提言してまいります。

# 人的資本の活用 [人事基本方針]

## 人的資本経営について

当社グループは、経営理念である「会社存立の原点は社会の役に立つことである」「経営は創造である」「社員の幸福は会社の発展と共にある」を実現することでさまざまな価値を提供してまいりました。「社会の役に立つ」ことはFURUNOの存在意義そのものであり、これからも社会の役に立ち続けるためには社会課題の解決や新しい価値創出の担い手である「人財」の活躍が不可欠であります。そのため、当社グループでは「人財」を最も重要な経営資本と位置づけており、2030年までに達成したい当社グループの人財や企業風土の在り方を「人財・企業風土ビジョン」として定めております。このビジョンに基づき、「人財」の価値を最大化する人財戦略を策定・実行してまいります。



## 人財戦略

現在、当社グループはフェーズ2中期経営計画(2024年2月期~2026年2月期)に取り組んでおり、主な基本施策として、「利 益水準の向上」「売上規模の拡大」「サステナブル経営の実行」を掲げています。これらの基本施策と連動する形で、「人財育成 方針/社内環境整備方針」に基づいた人財戦略および人事施策を策定しております。フェーズ2中期経営計画の目標達成に向 け、経営戦略と密接に連動した人財戦略を実行してまいります。



## 人財・企業風土ビジョン

# **VALUE** through **GLOBALIZATION** and **SPEED**

1. Value

さらなる価値共創への挑戦

2. Globalization

グローバリゼーションの浸透

3. Speed

迅速かつ柔軟な判断と行動



## 人財育成方針

高い目標を掲げ社会への貢献と幸福のためにグローバル視点で価 値共創に挑戦する人財を育てる



## 社内環境整備方針

多様な人財が能力を最大限発揮できる安心で快適な環境を提供する

#### 人財育成方針・社内環境整備方針について

#### 具体的な内容

- ●グローバル規模での人財情報の把握と人事制度の整備
- ●価値共創できる人財を創りだす戦略的かつ計画的な人財の発掘と育成
- ●次世代のグローバル経営リーダーを育成する
- ●本社人財のグローバルマインドセットを醸成する
- ●社員一人ひとりの多様なキャリア観に応じた活躍領域の拡充を尊重・支援する人事運営
- ●"NAVI NEXT 2030"ビジョン推進に向けた正しい理解の浸透および意識改革、
- ●価値共創の源泉である多様性の確保および多様性を活かす取り組みを推進する
- ●健康経営の推進



# 人財戦略の主な取り組み

# 人財・企業風土ビジョンの浸透

当社グループのグローバルビジョン"NAVI NEXT 2030"達成に必要な人財・企業風土ビジョンの従業員 への浸透に向けた取り組みを行っています。具体的に は、社長をはじめとする経営TOPによるタウンミー ティングを開催し、従業員との直接対話を行う中で、人 財・企業風土ビジョン浸透を図っております。また、こ

の取り組みの効果を測定し、次のビジョン浸透施策や 人財戦略の策定・実行に活かすために従業員エンゲー ジメントサーベイ「F-Voice | を実施しています。 「F-Voice |を通じて、当社グループ組織・人財の現状把 握・分析・改善アクションのサイクルを実行し、人財・企 業風土ビジョン実現につなげていきます。

#### 具体的施策

- ●ビジョン浸透に向けた経営TOPとの対話の「場」づくり
- ●海外現地法人スタッフに対するビジョン教育の実施

## 主要KPI(2025年度目標)

国内: 75%

エンゲージメントサーベイ 「バリューの実践」のポジティブ回答

# チャレンジ意欲の向上

価値共創の実現には、チャレンジが賞賛される組織風 土が必要です。この考えに基づき、マネジメント層に対 し、部下のチャレンジ意欲を高めるためのマネジメント 力強化を行っています。具体的には組織力強化に向け たキャリアサポートやコーチングによるビジョン共有・ 対話力強化です。これらの取り組みにより、マネジメン ト層から部下のチャレンジ意識向上・行動変革を促し、 ひいては会社全体のチャレンジ意欲の底上げを図って います。また、社内インターンシップ制度を推進してお り、本人希望によってさまざまな部署で業務を経験す

る機会の提供を行っています。さらに、人事考課制度で は「チャレンジ目標 | を導入し、各社員が目標設定する 際に、部署方針に基づく目標だけでなく、グローバルビ ジョン"NAVI NEXT 2030"を前提とした自発的に挑 戦したい目標も設定できる仕組みを構築しています。こ れらのように、ソフト・ハード両面で、社員一人ひとりが 思い描く多様なキャリア挑戦をサポートする各施策を 実行することにより、自律的に価値共創に向けた行動 ができる人財の育成を進めていきます。

#### 具体的施策

- ●社内インターンシップ制度の推進
- ●マネジメント力強化による意識・行動変革

#### 「主要KPI(2025年度目標)

エンゲージメントサーベイ 「イノベーション」項目のポジティブ回答 国内:61%

# 3 型 社員一人ひとりの能力の最大化と能力・適性に応じた人財配置の最適化



社員一人ひとりの能力の最大化と能力・適性に応じた人 財配置を実現するため、ジョブローテーションを通じて 幅広い経験を持った人財の育成を積極推進しておりま 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・決定を行っております。 中長期目線で社員一人ひとりのスキルや経験・適性など を考慮したローテーションを実施することで、社員一人 ひとりの能力の最大化を図っております。また、フェーズ

2中期経営計画では競争力強化に向けたDXを推進して おり、それをリード・実行するDX人財の育成に向けた取 り組みを行っております。具体的には、DXを主導する複 数名の推進リーダーを選任の上、全社DXプロジェクト の推進に取り組んでおり、プロジェクトの実践を通じた DX人財育成を図っております。さらに、全社員を対象と したDX教育も実施しており、DX推進のための基礎能力 向上と企業文化の変革に着手しております。

## 具体的施策

- ●若手相談員によるキャリアサポート支援
- ●人事ローテーションの推進
- キャリアチャレンジ制度の導入
- ■DX人財の強化

## 主要KPI(2025年度目標)

・人事ローテーション実績 (人)件

# 人財戦略の主な取り組み



## 経営人財の育成

フェーズ2中期経営計画に掲げるサステナブル経営の 実現のためには優秀な経営人財を継続的に育成する ことが重要です。当社グループでは一般層から経営者 候補層(執行役員)まですべての人財層に対し、階層区 分を設け成長ステージごとの期待役割に沿って継続育 成していく教育体制を構築しております。具体的には選 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を実施し、幹部層 には、経営視点の醸成を目的とした幹部選抜研修を実 施しております。これらの研修は社内だけでなく、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おります。また、部門長以上の各 ポジションに対するサクセッションプランとして、各候 補者別の育成計画に基づいて実務課題の解決経験によ る育成機会を付与しており、経営者候補である執行役 員に対しては、執行役員就任時に次期取締役候補者と して必要とされる視座とビジネススキルの付与を目的 に、トップマネジメント研修を実施しております。

- 具体的施策
  ●新任執行役員向けトップマネジメント研修実施
  - サクセッションプランの策定
  - ■選抜型育成研修制度の実施(一般層・幹部層)

主要KPI(2025年度目標)

2023年度比 10%以上增加

## グローバリゼーション浸透に向けた環境整備

当社グループは世界中に、関係会社・代理店を含めた販 売・サービス網を築いており、海外売上比率は6割以上 となっております。フェーズ2中期経営計画の達成には、 各地域におけるグローバルな販売・サービスの推進が不 可欠であり、これらを担うグローバル人財の採用と育成 に努めています。具体的な取り組みとして、採用面におい ては本社外国人採用を強化しており、2023年度の実績

は4名です。また、育成面の新たな取り組みとして、若手 社員を対象に、グローバルな環境で専門性を磨き、成長 する場を提供する「海外インターンシップ制度」を計画し ております。自主応募制とすることで、若手社員の海外で 活躍したいというチャレンジ意欲に応え、自律的な成長 を促すとともに、グローバルな経験を持つ人財を増やす ことで、全社的にグローバル風土の醸成を図ります。

#### 具体的施策

●海外インターン制度の導入

主要KPI(2025年度目標) ● 海外インターン制度実施人数

2025年度末時点累計

**5**人

外国人採用の強化

# ダイバーシティ&インクルージョンの推進

フェーズ2中期経営計画では、サステナブル経営の実行 に向けて「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」を 掲げております。その実現のため、多様な人財の確保と 成長・活躍を促進する風土の醸成に向けた取り組みを 進めており、全従業員を対象に、eラーニングによるD&I 研修を実施したほか、女性の採用および男性育児休業 取得の推進を強化しております。2023年度には部門横 断の女性メンバーによる社長直轄のワーキンググルー プ「スマイル ③プロジェクト |を立ち上げ、当事者の視点 からキャリアアップや仕事と家庭の両立に関する課題 を抽出し、施策の立案を行いました。そのプロジェクト を起点とし、2024年度には専任組織としてD&I推進課 を新設し、女性リーダー育成研修や管理職向けダイバー シティマネジメント研修等を行っております。FURUNO は「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」に向けた 各種施策の展開を一層加速してまいります。

- 具体的施策 ●女性リーダー育成研修の導入
  - 女性採用の強化
  - D&I研修の実施(管理職/全従業員)
  - 男性育児休業の推進

主要KPI(2025年度目標)

●女性幹部社員比率

5%以上

●新卒採用に占める 女性採用割合

15%以上

■ D&I 推進課



働き方改革や女性活躍推進の取り組みによって、さまざまな制度の見直しや働き方 の導入が進み、制度面では働きやすい会社になる一方で、社員が望んでいるのはD&I 観点からの会社の風土改革であり、まだまだ成長の余地があると感じています。今後 は、私たちD&I推進課が中心となり、社員とともに「多様な人財の挑戦と活躍の機会 創出」を目指した環境整備および施策の展開に努めてまいります。専任組織として D&I推進課が設置されたことは、まだスタートラインではありますが、社員と会社の 双方にとって大きな一歩になるよう、信念をもって取り組んでまいりたいと思います。



#### えるぼし認定(2つ星)

女性の活躍支援に取り組む企業として厚生労働大臣が認 定する「えるぼし(2つ星) |を取得しました。



人事総務部 D&I推進課 古澄直子 楢嵜有紀



## 健康経営の推進

当社グループは、社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社内環境を目指しておりま 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お ります。また、2022年9月には、当社グループが実施す る各種健康施策が健康経営におけるどの課題の解決 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 取り組んでおります。運動支援、禁煙支援、メンタルへ ルス対策、疾病予防対策、食事支援および女性の健康 支援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。なお、 当社はこれまでの健康経営へ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6年連続で 認定されております。また、1日1回のラジオ体操や定期 的な社内ウォーキングイベントなどの取り組みが評価 され、スポーツ庁が主催する2024年「スポーツエール カンパニー(ブロンズ)」に認定されました。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。





- ●健康経営優良法人認定制度における 「健康経営優良法人」認定取得
- ●中途入社者に対し本社管理スタッフ との定期面談実施



# 主要KPI(2025年度目標)

■ストレスチェックの 受検率

90%以上

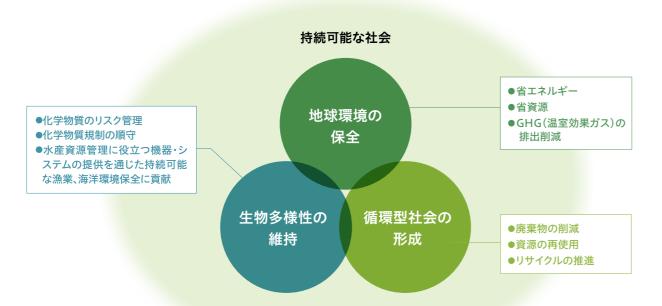
# 人権の尊重

従業員の人権意識の高揚を図るため、全従業員を対象 とした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 も継続してまいります。

## 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きまし たが、気候変動への対応が急務となった情勢に対応す べく、2024年度からは、「フルノカーボンニュートラルプ ログラム | と題して取り組みを進めることとしました。同 プログラムにおける目標は、2050年カーボンニュート

ラルを目指し、

- Scope1、Scope2については、2030年度、50%削減 (2013年度比)の達成に向けて取り組む。
- Scope3については、サプライチェーンにおける他社と 協力し、自社内でも可能な削減を継続する。

としています。

※エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律

#### 循環型社会の形成に向けて

主要3事業所※1から排出する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、それ以外の国内支店・営 業所や関係会社・事業所においても、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※2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実施するなど、適 正管理を図っています。

- ※1 西宮事業所、三木工場およびフルノINTセンター
- ※2 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。

### ガバナンス

気候変動にかかわる基本方針や重要事項は、「サステ ナブル委員会」にて審議・決定するとともに、定期的に 取締役会に報告しています。

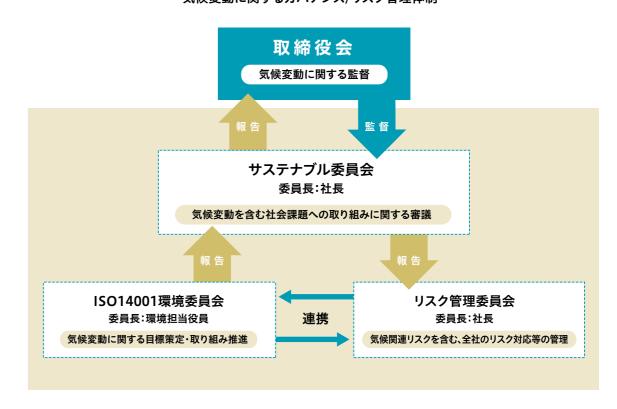
気候変動に関する方針・目標の策定や取り組み全般は 「ISO14001環境事務局」が統括しており、目標の進捗 状況等を適時「サステナブル委員会」に報告する体制と しています。

#### リスク管理

当社グループは、経営に重大な影響を与えるリスクに 対し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、全社的リスクの評価や重要性の 判断など、リスク低減を図っています。

気候変動にかかわるリスクに対しても、リスク管理委員 会において、ISO14001環境事務局と連携し、必要に 応じて各主管部門・執行機関への指示・提言を行い、リ スクの低減を図っています。

## 気候変動に関するガバナンス/リスク管理体制



## 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chem SHERPA(含 有化学物質情報伝達共通スキーム)は、舶用機器、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

## 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※保管が義務づけられることとなり ました。その後、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、各国 での対応が進められ、本条約は2025年6月26日に発 効することになりました。当社ではすでに、顧客からイ ンベントリ情報提出の要望があれば対応できる体制と なっています。

※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

2022年の労働安全衛生法の改正に伴い、化学物質管に従って、労働者の健康管理とともに地球環境への影 理が法令準拠型から自律管理型へ変更されるなど、化 学物質に対するリスクアセスメントの実施が強化され 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

響も踏まえて実施する必要があります。当社での、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。

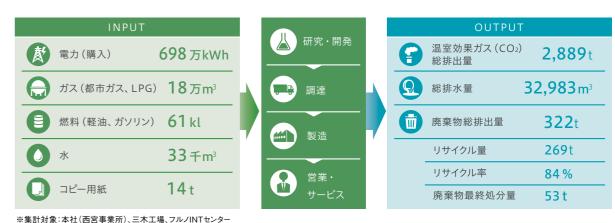
※GHS(Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals)とは、化学品の危険有害性ごとに分類基準およびラベルや安全データシートの内容 を調和させ、世界的に統一されたルールとして提供するものです。

環境配慮製品について TOPIC 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に継続的に取り組んでいます。 環境配慮設計 終確認 製品 要求 基本設 詳細設 企 環境配慮の目標設定および環境設計アセスメント

# 事業活動における負荷低減

# 環境負荷の全体像

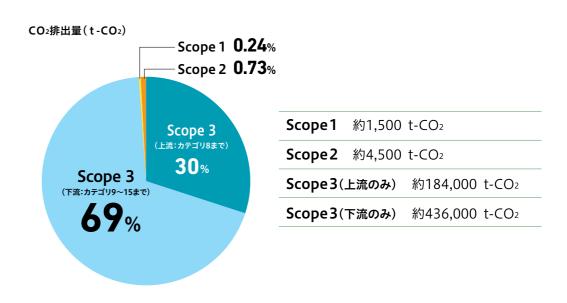
主要3事業所では、事業活動におけるインプット・アウトプットを把握することで、 各工程において効率的な環境負荷低減に努めており、2023年度分は下記のとおりです。



※集計対象期間:2023年3月1日~2024年2月29日

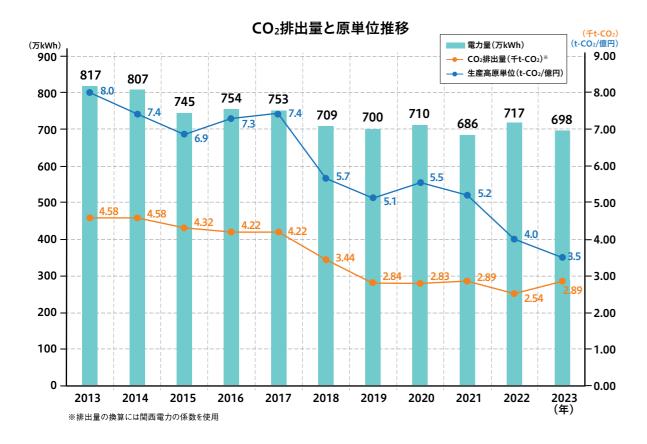
# CO<sub>2</sub>排出量(t-CO<sub>2</sub>)

2022年度、GHGプロトコルガイダンスに準拠した、おおよそのCO2排出量



# 地球環境の保護

主要3事業所における、電力やガスの使用に伴うCO2排出状況の推移は下記の通りです。



2023年度の3事業所での電気使用量は、前年度比3% 程度減少しましたが、関西電力の係数が3.0から3.6に 上昇した影響から、CO2排出量としては14%増加しま した。しかし、生産高の増加により生産高原単位は 14%減少となりました。

省エネへのこれまでの取り組みに加え、2050年カーボ ンニュートラルの達成に向けた「フルノカーボンニュー

トラルプログラム」と題した取り組みを開始し、一層の CO2排出削減に取り組みます。2023年度はガス空調 の置き換えに際しての電化などを進め、併せてフロン 類の削減や漏洩リスクの低減を図ることで、Scope 1 の削減に取り組みました。また、2024年度からは再生 エネルギー由来の電力調達を進め、Scope 2の削減に も取り組んでまいります。

#### ● 電子部品の調達難による影響

2021年度からの世界的な電子部品調達難およびその 解消に伴い、事業活動における部材の調達費用も不安 定な動きとなっています。直近では部材確保のため費

用は増加傾向となっています。これに連動してGHGプ ロトコルにおけるScope 3カテゴリ1のCO2排出量も増 加となっています。

## Scope 3 カテゴリ1の推移

2019年度	約120,000 t-CO2
2020年度	約120,000 t-CO2
2021年度	約140,000 t-CO2
2022年度	約180,000 t-CO2
2023年度	約180,000 t-CO2

※2次データによる算定結果となっています。 1次データ算定を進める取り組みを2024年 度以降、進めていく予定です。

# 循環型社会の創造

2021年度は、新研究開発棟SOUTH WINGの完成に 伴い、什器等の排出が増加したことにより、一時的に リサイクル率が低下しましたが、その後は改善しており ます。また、新型コロナウイルス蔓延中は廃棄物処理

現地での業者の作業確認などが困難な状況でしたが 2023年度からはこれを再開し、適正に処理が行われ ていることを確認しています。

