



Governance

- ・人権
- ・コーポレートガバナンス
- ・リスクマネジメント
- ・コンプライアンス

人権

基本的な考え方

私たちは、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、差別などの人権侵害行為は絶対に許さない、という行動をすることが大切と考えています。

社員一人ひとりが人権に配慮し行動することは、富士通ゼネラルグループの基本理念です。

人権方針

富士通ゼネラルグループ共通の価値観を示すFUJITSU GENERAL 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（人種、宗教、障がい、ハラスメント等）』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、徹底するよう努めています。私たちは、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。社員一人ひとりが人権に配慮し行動することは、当社グループの基本理念です。また当社グループは、国連の「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（国際労働機関）宣言」など人権に関する国際規範を支持・尊重し、今後も、人権重視の経営を推進します。

● 人権方針の適用範囲

本方針は当社グループのすべての役員と全社員に適用します。加えて当社グループの製品・サービスに関係するすべてのビジネスパートナーに対しても、人権を尊重し、侵害しないよう働きかけます。

● 人権方針で表明するコミットメント

- ・ 国連の「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（国際労働機関）宣言」など、人権に関する国際規範を支持・尊重します。
- ・ 人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。
- ・ 人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。
- ・ 本方針が事業活動全体で実施されるよう、役員、社員への教育・研修を行います。
- ・ 人権に対する潜在的、および実際の影響に関する対応について、関連する外部ステークホルダーとの対話と協議を行います。
- ・ 人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトなどで開示します。

主な取り組み

社員への人権啓発活動の実施状況

● 人権啓発研修の実施

富士通ゼネラルグループでは、定期的な啓発によって、社員の人権意識の向上に努めています。人権教育の機会として社員へハラスメント防止、ダイバーシティ&インクルージョンに関するe-learningを行い、基礎知識から具体例を交えて教育し、理解を深めました。そのほか、川崎本社管理職向けに外部講師を招いた講演会の実施、新任管理職向け・新入社員向けへの人権教育などの人権啓発を推進しています。

お取引先への人権啓発活動の実施状況

2019年CSR調達ガイドラインを策定し、富士通ゼネラルグループのCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、当ガイドラインの内容に基づいた調査への同意をお願いしています。

2019年度には、日本（22社）・中国（109社）・タイ（127社）のお取引先に対して、当社グループのCSRへの取り組みやガイドラインの内容について説明会を実施し、その内容を周知しました。

また、お取引先のCSRへの取り組み状況を確認するため、CSR監査を実施しています。

セルフチェックとしてCSRアセスメント調査票をお取引先へ送信し、その回答結果を基に、実際に現地に出向いて実態調査を行っています。取り組みの不十分なお取引先へは是正を求めて、改善の支援と確認を行います。

2019年度は6社（中国3社、タイ3社）の調査を実施し、CSR上の問題がないことを確認しました。

人権侵害への対応

● 社員の人権に関する相談・救済窓口の設置

富士通ゼネラルグループは、社員の人権に関する相談・救済のため、社内担当部門および外部法律事務所を窓口とした「企業倫理ヘルプライン」を設置し、社内イントラネットへの掲載やe-learning等を通じて、社員へ周知しています。

本制度は、法令や社内規程違反、企業倫理に反する行動があった場合、あるいはその発生の恐れのある場合、これを早期に発見して解決し、あるいは未然に防止する仕組みです。

通報や相談に備えて、独立した調査専門チームが責任を持って事実を調査し、必要に応じて是正処置、再発防止を講じることができる体制を整えています。

ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

富士通ゼネラルグループは、意思決定の迅速化など経営の効率性を高めると同時に、意思決定プロセスにおける透明性の確保、事業執行における内部統制機能の充実を図ることをコーポレートガバナンスの基本と考えています。

マネジメント

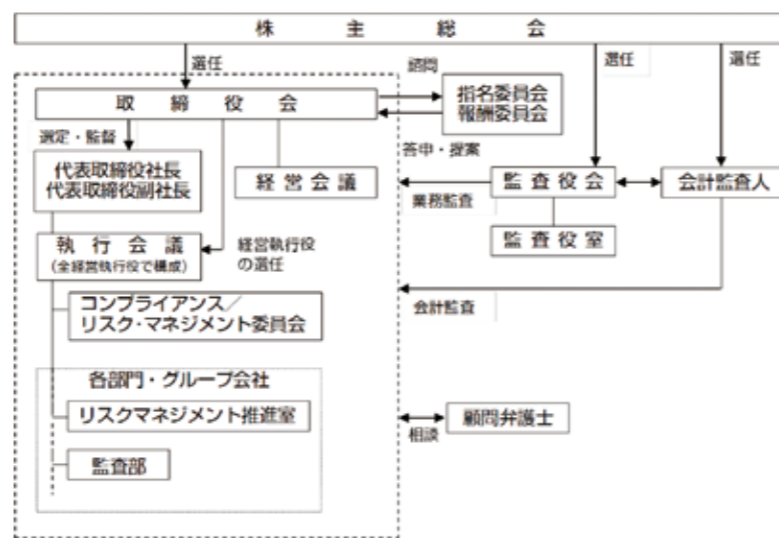
コーポレートガバナンス体制

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的・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。

2020年6月末現在における役員構成は、取締役10名（うち4名が社外取締役）、監査役3名（うち2名が社外監査役）となっています。

経営に関する重要事項については、原則、上席常務以上の経営執行役で構成される経営会議（原則として毎月2回開催）において協議するとともに、毎月1回定期的または必要に応じて臨時に開催される取締役会において審議・決定しています。業務執行につきましては、全経営執行役で構成される執行会議（原則として毎月3回開催）において業務執行上の具体的重要事項を審議・決定し、特に重要な事項については取締役会に付議しています。なお、2019年度は取締役会を13回開催し、役員の出席率は98%となっています。

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、会長・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管理職の聴取・報告を年13回実施し、内外拠点の往査も年15箇所を実施しました。社外取締役とは、原則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しています。



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、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10名、うち社外取締役は女性1名を含む4名）を適正と考えています。

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・体現し、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等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、または会計等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が審議の上、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、会社業績等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。

監査役会の役割

監査役会は、監査役3名（うち2名が社外監査役）で構成されています。

常勤監査役は、常勤者としての特性を踏まえ、社内の情報の収集に積極的に努め、かつ、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視し検証しています。

社外監査役は、監査体制の独立性および中立性を一層高めるために法令上その選任が義務付けられていることを自覚し、積極的に監査に必要な情報の入手に心掛け、得られた情報を他の監査役と共有することに努めています。

監査役は、取締役会に出席し、必要に応じて意見表明を行っています。また、監査計画に基づき、執行会議等の重要な会議への出席、重要書類の閲覧、取締役・経営執行役・各部門管理職の聴取、内外拠点の往査を実施し、課題等について、随時、提言を実施しています。

また、四半期毎に、社長との面談、社外取締役との意見交換会を実施しています。監査役会は、これらの各監査役の活動を踏まえ、監査報告書を作成しています。

また、常勤監査役の選定及び解職・監査の方針、業務および財産の状況の調査の方法その他監査役の職務に関する事項の決定などを主な職務としています。

会計監査人の選任

監査役会は、株主総会に提出する、会計監査人の選任及び解任並びに再任をしないことに関する議案を決定します。

それにあたり、監査役は、年9回、会計監査人から監査状況の聴取や意見交換を実施し、また執行部門からも情報を得て、会計監査人の監査体制、専門能力、独立性、品質管理体制、監査費用の合理性について、法令および監査役会が定めた基準に照らして、評価を行い、決定を行っています。

役員報酬

① 役員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

a. 役員報酬の基本方針

当社は、富士通ゼネラル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。

b. 報酬制度の内容

役員報酬は、職責および役職に応じ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へのインセンティブを与える「譲渡制限付株式報酬」によって構成されています。

<基本報酬>

すべての取締役および監査役を支給対象とし、その支給額はそれぞれ役員の職責や役職に応じて月額で定額を決定しています。その総額は、それぞれの報酬総額（取締役13名（うち社外取締役4名）：年額6億円（うち社外取締役分5,000万円）、監査役3名（うち社外監査役2名）：年額1億円）の範囲内において決定することが、2017年6月20日開催の第98期定時株主総会において承認されています。

<賞与>

業務執行を担う取締役を支給対象とし、1事業年度の業績を反映した賞与を支給しています。賞与の具体的な算出方法

は、当社グループの中期経営計画に掲げ、透明性・客観性のある連結営業利益を指標とし、当期の業績達成度合いに応じて支給額を決定しています。また、支給総額を定時株主総会に提案し、承認を得ています。

当事業年度に係る連結営業利益の目標数値は17,500百万円、実績は14,941百万円となり、業務執行取締役7名を対象に750万円の賞与を支給することが、2020年6月17日開催の第101期定時株主総会において承認されています。なお、賞与の支給割合は、支給総額の概ね20%程度となっています。

<譲渡制限付株式報酬>

当社では、役員報酬制度の見直しの一環として、当社の取締役（社外取締役を除く）に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を図ることを目的として、新たに譲渡制限付株式報酬制度を導入しました。譲渡制限付株式の付与のための報酬として、取締役（社外取締役を除く）に年額1億円以内の報酬を支給することが、2020年6月17日開催の第101期定時株主総会において承認されています。なお、第101期定時株主総会が終了した時点で対象となる取締役（社外取締役を除く）の員数は6名です。

c. 報酬決定プロセス

当社は、報酬決定プロセスの透明性および客観性、役員報酬の体系および水準の妥当性の確保などを目的として、取締役会の諮問機関である報酬委員会を設置しています。

報酬委員会は、「報酬委員会規程」において、委員3名以上で構成し、その過半数を独立社外取締役とすることとしています。

なお、当事業年度において報酬委員会を3回開催し、外部機関の客観的データを活用した報酬水準の妥当性の検証のほか、賞与の算定基準、譲渡制限付株式報酬制度の導入について検討し、取締役会に答申しています。

取締役会は、報酬委員会からの答申を受け、役員賞与額および譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議し、株主総会に諮っています。

また、監査役の報酬決定プロセスについては、2017年6月20日開催の第98期定時株主総会で定められた「年額1億円以内」の限度において、監査役の協議により決定しています。

② 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる 役員の員数 (人)
		固定報酬 (基本報酬)	業績連動報酬 (賞与)	
取締役 (社外取締役を除く)	391	315	75	9
監査役 (社外監査役を除く)	20	20	—	1
社外役員	46	46	—	7

リスクマネジメント

基本的な考え方

富士通ゼネラルグループでは、コンプライアンス、危機管理、人事・労務・安全衛生管理、ITセキュリティ、環境、情報管理などに関するリスクのマネジメントを実施し、「コンプライアンス/リスクマネジメント委員会」での審議を通じて、事業に大きな影響を与えるリスクの予防や抑制を図っています。

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）に開催される「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。

2019年度は、「海外事業リスク」「ITセキュリティリスク」「環境規制対応」「品質コンプライアンス」などを重要テーマとして取り組みました。また、委員会の年間の活動状況は、取締役会に報告されています。

主な取り組み

リスクマネジメントへの取り組み

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 の行動規範を社内イントラネットへ掲載し、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部門責任者・リーダー層への研修実施により意識向上を図るとともに、下請法、景品表示法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令についての説明会や、ハラスメント、情報漏洩の未然防止に向けた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。

● 事業継続マネジメント

富士通ゼネラルグループは、大地震等の大規模自然災害や、インフルエンザの蔓延等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、防災啓蒙活動、各重要業務のBCP（事業継続計画）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、毎年初動対応訓練を実施しています。訓練には、人事総務部門、IT部門のほか、重要業務継続を担う部門が毎年参加し、また参加者を毎年交代させ実効性を高めています。

● BCP訓練

当社の各種製品の出荷、社会的インフラである消防システム、防災無線システムの保守サービスなどの重要業務が、大地震の発生、サイバー攻撃を受けた場合でも、継続できるようBCPを策定、また実効性を確保するためにBCP訓練を毎年実施しています。

● 新型インフルエンザなど感染症への対応

当社は、以下の考えを基に感染の予防と感染拡大の防止に努めるとともに、感染流行期にも重要な事業を継続維持し、社会的責任を遂行していきます。

1. お客様、お取引先、社員とその家族、そして、地域社会を含む人々の生命の安全確保を最優先とする
2. 感染の予防と感染拡大の防止に努め、被害の拡大を防ぐ
3. お客様、お取引先の事業継続に必要な製品・サービスの供給を図る

詳細については当社Webサイトをご覧ください。

新型コロナウイルス感染症に関する当社の対応について

Web <https://www.fujitsu-general.com/jp/info/fgl20200413/index.html>



コンプライアンス

基本的な考え方

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の行動規範を社内イントラネットへ掲載し、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（抜粋）

・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、日頃から社会通念とか、常識、商道徳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。

マネジメント

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、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部門責任者・リーダー層への研修実施により意識向上を図るとともに、下請法、景品表示法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令についての説明会や、ハラスメント、情報漏洩の未然防止に向けた研修等を実施しています。2019年度は、8回のe-learning研修を実施しました。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。

なお、CSR研修（コンプライアンス除く）については4回のe-learning研修を実施しました。

■各研修の実施状況

	2019年度
コンプライアンス研修	8回
CSR研修(コンプライアンス除く)	4回

【技術者倫理教育】

富士通ゼネラルグループはFUJITSU GENERAL Wayの企業理念の中で「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むこと」と定めています。昨今の大手企業による「品質データ改ざん問題」や「不正検査問題」が発生しましたが、当社では「品質は組織が合理的な手続きと承認を行い確保すること」および「その考えを全員で共有する」ために、外部講師を招聘し「技術者倫理教育」研修を開催しています。

公正な取引に関する方針

富士通ゼネラルグループはFUJITSU GENERAL Wayの行動規範で「公正な商取引を行います」、「法令を遵守します」と定めています。特に影響度の高い法規（独占禁止法や下請法（下請け代金遅延等防止法）など）については社内規程を定め、定期的に社員教育を行っています。また、各種規程の遵守状況をモニタリングしています。

贈収賄防止に関する方針

富士通ゼネラルグループは、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、各拠点における贈収賄防止規定を制定し、遵守しています。

さらに、お取引先に対しては、CSR調達ガイドラインの内容に基づき、当社のCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、またCSR監査等の現地調査を行い、遵守状況を確認しています。

インサイダー取引の防止

富士通ゼネラルグループは、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。