

40.人権 46.人材 58.労働安全衛生・健康経営 68.サプライチェーンマネジメント 75.ステークホルダーエンゲージメント  
76.顧客満足の追求 77.品質保証 78.社会貢献

# Society



## ■ 人権

### 人権方針

#### 富士通ゼネラルグループ 人権方針

##### 【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

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。

社員一人一人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、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重し、今後も人権重視の経営を推進します。

- ・「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」

##### 【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・サービスに關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。

##### 【人権デューデリジェンスの実施】

当社グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って人権デューデリジェンスを実施し、人権への負の影響を特定、未然防止および軽減することに努めます。

当社グループの事業活動が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、または取引関係等を通じた間接的な影響が明らかとなった場合、または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、その是正・救済を行います。

##### 【対話・協議】

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。

##### 【教育・啓発】

本方針が事業活動全体で実施されるよう、役員、社員への教育のみならず、あらゆるステークホルダーに対しても適切な教育・研修を行います。

##### 【情報開示】

人権尊重の取り組みの進捗状況およびその結果を、ウェブサイトなどで開示します。

## ■ 人権

### 人権方針(続き)

#### 【重点取り組み】

当社グループは、事業活動に関連する以下の **人権課題**への取り組みが、人権責任の重要な要素であると認識しています。

##### ● 強制労働・児童労働の禁止

あらゆる国・地域における全ての事業活動に関して、一切の強制労働・児童労働を行いません。また強制労働に関し、利用・加担・利益を得ません。

##### ● 差別・ハラスメント

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**行為を行いません。

##### ● 結社の自由

結社の自由と団体交渉に関する、社員の **基本的権利**を尊重します。

##### ● 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供

安全で衛生的かつ健康的に働き続けられる労働環境を提供します。

制定:2019年10月4日

改定:2022年6月2日

### 人権推進委員会

2024年11月に代表取締役社長を委員長として、人権推進委員会を以下の通り設立しました。委員の選出にあたっては、各職場から幅広く選出し、人権問題をいち早く察知・解決できる仕組みにしています。この委員会を基盤とした、人権マネジメント体制をベースに、全社へ人権遵守を働きかけます。

項目	詳細
目的	人権方針に則り、人権を尊重し、差別やハラスメントはもとより、あらゆる人権侵害のない企業であり続けるとともに、全社でDE&Iを推進し、企業文化として定着させること。
開催頻度	原則、半期に一度の開催とする。
活動概要	事業活動が人権方針に沿って適切に行われているか、人権とDE&Iに関わる全社の状況を定期的に評価し、年度ごとに設定する重要テーマへの取り組み内容、進捗状況、発生課題等の共有および議論を行う。
実績	2025年2月20日 第一回会議開催 ・人権マネジメント体制構築の確認 ・人権方針改訂案についての議論 等

## ■ 人権

### 苦情処理メカニズム

当社グループはコンプライアンス違反行為およびハラスメント含む人権侵害に関する通報・相談の適切な処理の仕組みとして、通報窓口を設置しています。

受け付けた通報や相談については、調査専門チームが通報者・相談者の秘密保持を厳守しながら、責任を持って事実を調査、必要に応じて是正処置・再発防止を講じる体制を整えています。また、匿名による通報も受け付けるとともに、通報内容および調査が行われた事実に関しては通報者・相談者に対する報復行為および不利益な取り扱いを禁止し、通報者・相談者の保護を徹底します。

#### ● 内部通報窓口

当社グループは国内および各海外拠点に通報窓口を設置しており、当社グループの社員が人権侵害や企業倫理をはじめとするコンプライアンス違反に関する通報・相談できる体制を整えています。

ハラスメントを含む人権問題については、特別通報窓口として当社グループの社員を対象とした「人権に関する窓口」を設置しています。社内インターネットにて周知し、電話やメールでの通報が可能です。

#### ● サプライヤー向け通報窓口

当社が直接物品・ソフトウェア・サービス等を調達している国内のサプライヤーの役員および社員等を対象とした、コンプライアンス違反に関する通報窓口を設置しています。通報の受付窓口については当社Webサイトに掲載しています。

➢ 詳細は「P.98 企業倫理・コンプライアンス」ページを確認ください。



#### お取引先様向け通報窓口

<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/fair/helpline.html>

## ■ 人権

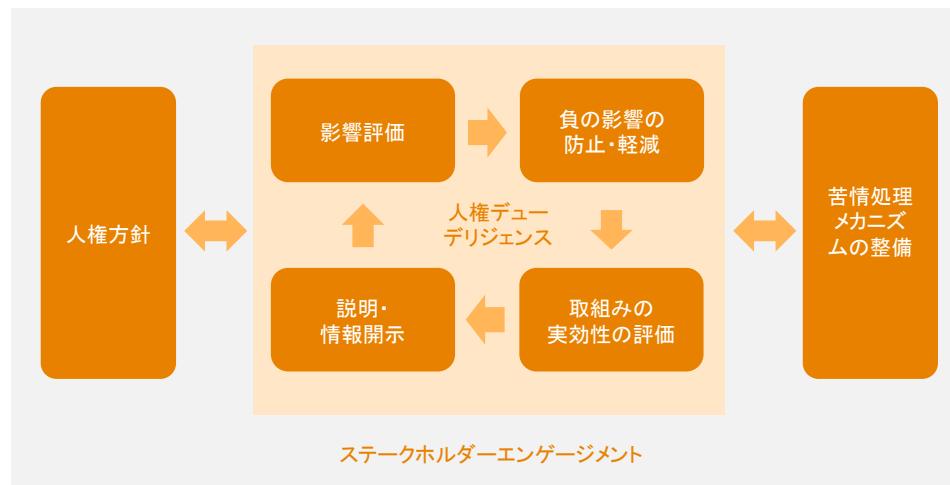
### 人権デューデリジェンス

当社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。

当社グループの人権デューデリジェンスは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、人権への負の影響を特定、未然防止および軽減することに努めています。

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、または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、その是正・救済を行います。

### 人権デューデリジェンスプロセス



### 影響評価(インパクトアセスメント)

人権課題の現状・実態把握のため自社グループ会社と重要サプライヤーに対し現地でのヒアリングを含む影響評価を進めています。

#### ● 自社グループ

当社グループは製品および部品の開発、製造、販売ならびにサービスを事業とするさまざまな拠点を有しています。なかでも製造拠点については、作業内容の危険性を考慮し優先的に影響評価を実施しています。2024年度は本社を含む国内の各拠点(富士エコサイクル・青森事業所)や海外販売子会社(FG (Euro)、FG (India)、FG (Aust) とPAG)などへアンケート調査とヒアリングを実施しました。今年度実施により、製造拠点、研究開発センター、本社においては合わせて56%※実施しました。

2024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重大な人権侵害は認められませんでした。

2024年度	
実施拠点	・本社と海外販売・サービス会社 4社 ・国内生産事業所 1社・リサイクル子会社1社
実施内容	・アンケート調査 ・対面とオンラインによるヒアリング

#### ● サプライヤー

タイ・中国に加え、日本の生産子会社の重要サプライヤーに対しアンケート調査と現地調査を実施しました。現地調査で見つかった課題については、優先順位付けを行ったうえで改善のお願いをしています。

＞ 詳細は「P.68 サプライチェーンマネジメント」を確認ください。

## ■ 人権

### 人権デューデリジェンス(続き)

#### 負の影響の防止・軽減および是正

当社グループは、特定された潜在・顕在的な人権課題に対して負の影響の防止・軽減・是正に向けた取組みを行っています。

またサプライヤーに関する人権課題に関しては、以下の取組みを行うとともに、調達ガイドラインへの同意と遵守をお願いしています。

#### ● 労働安全衛生(当社グループ・サプライチェーン)

当社グループは、自社グループおよびサプライチェーンに多くの部材・組み立てに関する工場を有しています。そのため、作業環境の健康・安全への配慮を重要課題と認識しています。自社生産子会社およびサプライヤーに対しては現地調査にて工場内の作業環境を確認し、危険な箇所が確認された場合には改善を依頼しています。

> 当社グループの労働安全衛生に関する取り組みは「P.58 労働安全衛生」を確認ください。

#### 現場確認項目の例

安全	安全保護具の着用状況、安全に関する掲示、避難経路など
健康	食堂の衛生管理状況、現場の油漏れなど
環境	有害化学物質の管理、有害廃棄物の管理など

#### ● 差別およびハラスメント(当社グループ)

当社グループの行動規範(FUJITSU GENERAL Way)では、「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。」と明記しています。

行動規範を実践し差別およびハラスメントを防止するため、当社グループの社員向けに行動規範研修(e-learning)の中で差別およびハラスメントに関する啓発を行っています。

また、新任管理職を対象としたハラスメント研修や、当社全社員向けの人権研修にて、近年の人権問題や多様な人材が社内で活躍する上で注意すべきハラスメント行為等について周知しています。

#### ● 労働時間(当社)

長時間労働は、法令順守だけでなく社員の健康リスクも増大させるため、当社では 2005年度から長時間労働の抑制・撲滅に努めています。36協定の上限時間の引き下げ、深夜残業禁止、定時退社日を週1回設定するなどの施策を実施しています。

また、長時間労働者への問診・産業医面談などにより、労働者の健康状況確認も積極的に行っています。

> 詳細は「P.53 ワーク・ライフ・バランス」を確認ください。

#### ● 強制労働・児童労働(サプライチェーン)

強制労働と児童労働については、安全衛生と同様に深刻度の高い人権課題と認識しています。そのため、本課題が顕在化していることが確認された場合には、最優先項目として協議の上、適切に対応します。

本課題に対しては、サプライヤーに対するアンケート調査にて取り組み状況をセルフチェックしていくとともに、現地調査にてヒアリングと現場の確認を行っています。また、サプライヤーに対する現地調査の際に、事例を交えて強制労働・児童労働の深刻性と重要性を担当者に啓発しています。

## ■ 人権

### 人権研修

#### ● 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“自分ゴト”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。受講対象は当社国内グループ全社員(海外駐在員含む)を対象としています。

年度	タイトル	受講対象者数	受講率
2023年	ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョンに関する人権問題	2,608人	90%
2024年	ハラスメント研修	2,740人	92%

また、海外拠点の全社員に向けた人権研修は、所属する海外拠点ごとに実施しています。毎年、拠点ごとにコンプライアンス委員会の開催(概ね年2回～4回)及び人権を含むコンプライアンス研修の実施を本社管理部門から要請しています。拠点ごとの国の法令と方針に沿って実施したコンプライアンス委員会と研修実績報告を本社管理部門が取りまとめ、本社のコンプライアンス/リスク・マネジメント委員会で報告しています。

#### ● FUJITSU GENERAL Way 行動規範研修

当社グループの行動規範には、人権の尊重に対する考え方が明記されており、行動規範が浸透し、社員が行動規範に沿った行動が実践できるよう毎年研修を実施しています。

2024年度は当社国内グループ全社員(海外駐在員含む)に対し、e-learningによるケーススタディの研修と、海外現地社員に対してメールによる周知を実施しました。

### イニシアチブへの参画

当社グループは2021年1月から国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト(以下、UNGC)」に署名しています。UNGCが提唱する「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」の4分野10原則への支持を表明するとともに、UNGC10原則に沿った事業活動を推進し、企業理念の実現と持続可能な社会への貢献を目指しています。

### 現代奴隸法への対応

英国現代奴隸法および豪州現代奴隸法の定めに基づき、対象グループ会社の公式サイトにおいて、奴隸労働や人身取引を防止するための取り組みに関する声明を開示しています。



FUJITSU GENERAL (AUST.) PTY LIMITED

Modern Slavery Statement

<https://www.fujitsugeneral.com.au/about-us/company-information/modern-slavery-statement>



FUJITSU GENERAL AIR CONDITIONING (U.K.) LIMITED

Modern Slavery Statement

<https://www.fujitsu-general.com/uk/regional/modern-slavery-statement.html>

## ■ 人材

### 人材育成

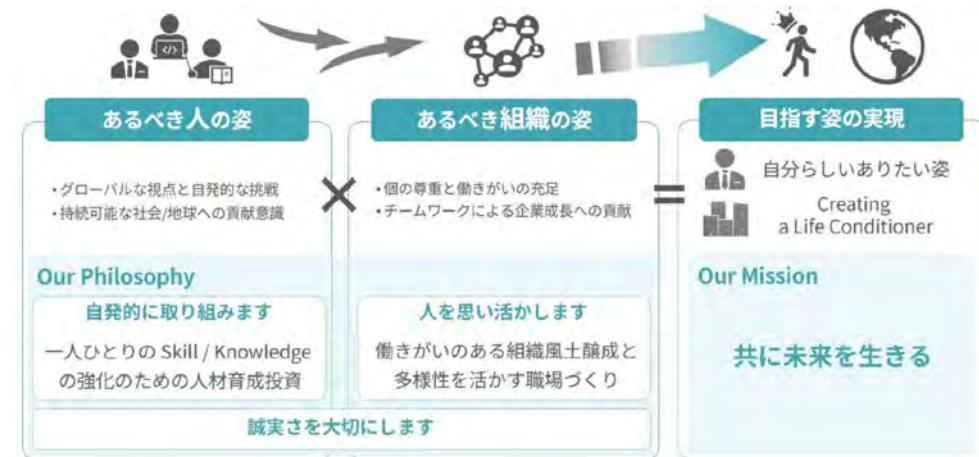
#### 基本的な考え方

当社グループは、企業理念「 - 共に未来を生きる - 」を実践するために「Creating a Life Conditioner」の実現を掲げています。それに携わる社員一人ひとりは「自分らしいありたい姿」の実現に向けて、会社が提供する成長機会を通じて、事業への貢献と新しい価値を提供し、会社と社員が相互に好影響を与えながら、成長し続けることを目指しています。

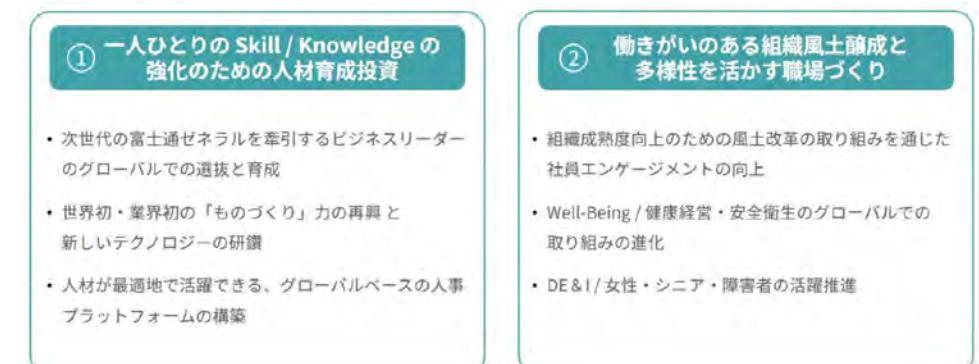
従業員と会社が相互に好影響を与え、成長し続けることで、お互いの目指す姿を実現している



- 社員と会社が共に目指す姿を実現する人材組織のあり方



- 実現に向けた取り組み ~Best Place to Work and Grow を目指す~



## ■ 人材

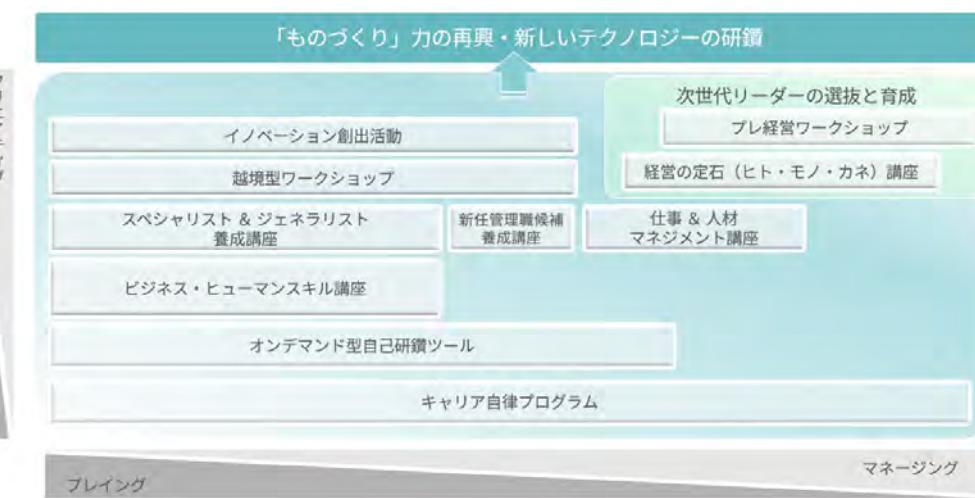
### 人材育成(続き)

#### ● 人材育成の仕組み ~学習機会の提供~

「自分らしいありたい姿」の実現に向けて成長していくためには、一人ひとりが主体的、かつ自律的に学び、仕事を通じて経験・実践していくことが必要です。そのために、会社は成長機会として、学習・経験・実践機会を提供していきます。

下図は、会社が提供する学習機会について示したもので、縦軸をクリエイティブ/オペレーティング、横軸をマネージング/ブレイングとして整理しており、社員が自らのキャリア・ありたい姿を考えるにあたり、自らに必要な学びを考える枠組みとして活用することを期待しています。

会社としては、これらの学習機会を通じ、当社グループの次世代リーダーの選抜と育成とともに、「ものづくり」力の再興、新しいテクノロジーの研鑽を目指していますが、その根幹に位置付けているのが、「自分らしいありたい姿」を描くためのキャリア自律プログラムです。自らのキャリアへの思いについて、自分自身での整理とともに、上司と1on1などで理解しあう目的で「キャリアオーナーシップシート(COS)」を導入しています。COSでは、将来の自分らしいありたい姿を考え、現在の仕事に対する適性、自らの価値観などを可視化していきます。



#### ● (2024年度)人材育成に関する取り組み実績

学生から社会人(新入社員研修)、一般社員から管理職(新任管理職研修)など、新たな役割への転換や移行に差し掛かる社員を対象に階層別教育の機会を設けています。その他、いつでも自発的に必要なビジネススキル・知識・言語を学べる環境として、「オンデマンド教育」と「語学学習プラットフォーム」を導入しています。

施策名	内容	2024年度実績
経営幹部研修 ※指名制 (次世代リーダーの選抜と育成)	次世代を担うリーダー層向けに、未来志向の発想力・問題解決力を備え、組織や社会を変革できるイノベーションシップを育てる研修。	人数:2名
新任管理職研修 (基礎研修、マネジメント研修)	・管理職として職務を遂行する上で、認識しておくべき基礎知識の習得 ・マネジメントの原理・原則の理解、仕事と人の管理手法の習得	人数:39名 受講率:100% (39名/39名)
新入社員研修	社会人への意識転換ならびに当社で働く上で必要となる基礎的な知識およびスキルの習得。	人数: 52名 受講率: 100% (52名/52名)
50代キャリア教育	セカンドキャリア層を対象に、従業員自身が定年前後のキャリアを考えられる機会を提供。	人数: 約340名 受講率: 約20% (約340名 /約1,700名)
オンデマンド教育 語学学習プラットフォーム	社員一人ひとりのビジネスに関する基礎知識、実務直結型の知識・スキル・ノウハウの習得。 語学学習支援のための専用サイトを設置。	約400名
キャリアオーナーシップシート(COS)	社員が将来の自分らしいありたい姿を自ら考え、現在の仕事に対する適性などを記入し、上司と1on1で共有することで人材育成やキャリア実現を支援。	約2,000名
2024年度実績		
合計(研修のみ計上)	研修時間	研修費用
8,093時間	約41百万円	
社員1人当たり	約62時間	約46千円

## ■ 人材

### 人材育成:技術者の育成 空調機アカデミー

空調機アカデミーは、空調機部門の技術系新入社員を対象に「視野を広げ製品全体を見渡すことができる技術者の育成」「新入社員の早期戦力化による開発リソースの拡充」を目的として2019年に設立されました。現在は対象を職務別教育にも広げ、さまざまな技術者の人材育成に取り組んでいます。

#### 空調機アカデミーの基本方針

以下の2点を基本方針として、管理職から新人まで階層に応じた業務を遂行するために必要な教育を実施しています。

1. 技術者の現状の知識／思考／行動の範囲(視野)を大きく広げると共に、自ら考えて学ぶことを旨とし、自ら成長しよう、後輩を成長させようとする高い意識と価値観を持った技術者を育成する
2. 全階層の技術者を対象に「技術力」、「実現力」、「人間力」の向上に注力する

#### 空調機アカデミー の人材教育の考え方

人材教育の考え方として「まずは、知識・考え方を身に付け(思考)、次に実際にやってみる(行動)。うまくいく事もあれば、失敗する場合もあり、なぜそうなったのか分析することが重要(結果)。そして、結果が悪ければ思考をもう一度見直す」を軸に、思考から結果までのサイクルを回し続けながらアカデミー教育を行っています。



#### 空調機全般に関する幅広い技術研修

技術系新入社員の戦力のバラツキを無くし、一人ひとりが戦力となるよう研修を行っています。技術者としての基礎を築き、視野、視点、視座を広げることで製品全体を見渡すことができることを目指しています。



新人研修での実習の様子

#### 新人研修(一部抜粋)

- **技術者として必要なテクニカルスキルの習得**  
問題解決演習、サービス実習など
- **社会人として必要なヒューマンスキル/コンセプチュアルスキルの習得**  
ロジカルシンキング、文章表現力、プレゼンテーションスキル、コミュニケーションスキルなど
- **リバースエンジニアリング演習**

リバースエンジニアリング演習では、演習を通して知識を習得し、設計だけでなく、製造、流通、顧客などさまざまな視点から製品全体を把握していきます。また、「機能」から考える設計習慣を身に着けることで、「目的」と「手段」の関係で成立していることの理解を促します。さらに、各製品の設計思想(要求・制約条件、実現手段、材料・形状の意図など)の習得を狙いとして、経験を通じて「学ぶ」機会を提供し、技術者を育成しています。

#### 職務別教育(一部抜粋)

- 商品開発プランナー研修
- プロジェクトマネージャー研修
- エンジニアリーダー研修
- 要素リーダー研修 など



職務別教育でのワークショップの様子

## ■ 人材

### 人材確保

#### 優秀な人材確保のための採用施策

当社グループは、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、成長していく企業として歩み続けるために、優秀な人材の確保を目指してさまざまな施策を行っています。

新卒採用では、採用市場の動向や、就職・採用活動の早期化に合わせて施策を実行しています。当社が求める人材へ積極的にアプローチを図るべく、ダイレクトリクルーティングを取り入れています。また、「空調機の分解・組立」を経験するインターンシップや採用イベントセミナーを積極的に実施し、幅広い学生の採用に努めることで優秀な人材の確保につなげています。

中途採用では、新たに各事業部門や本部専任の採用担当者を設置し、現場のニーズへ迅速に対応とともに、採用チャネルを拡大することでより当社のカルチャーにマッチした人材の採用に取り組んでいます。



新入社員研修の様子

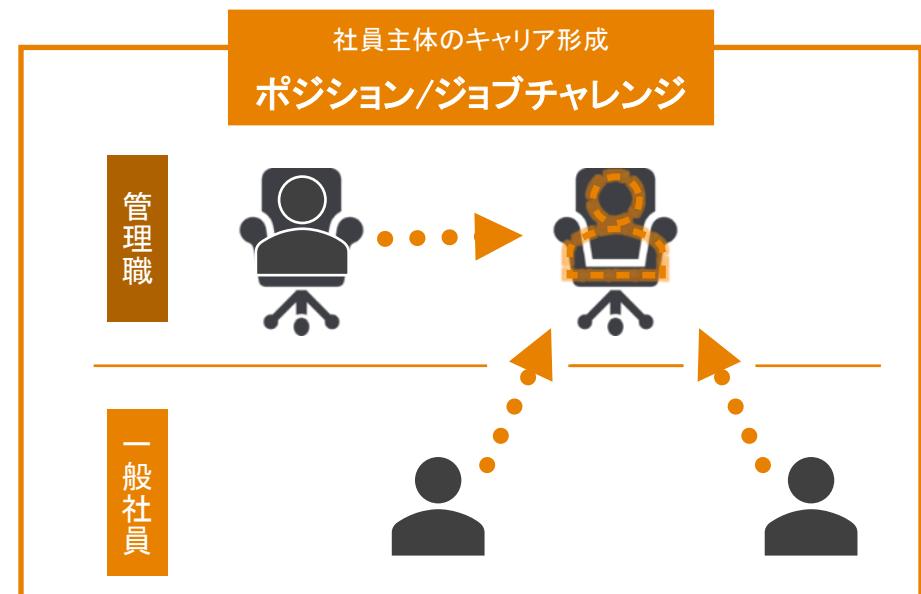
### 社内人材の流動化促進

#### ポジション／ジョブチャレンジ制

従来の社内公募制度や管理職登用制度をより社員の意志を尊重した制度とすべく、ポジション／ジョブチャレンジ制を導入しました。社員の自律的なキャリア形成に加え、社員の意志を尊重した異動配置の実現に向け、自薦・他薦を問わず、希望するポジションや職種・職務へ自らの意志で手を挙げて挑戦する仕組みとしています。

社員が自発的に新しい仕事に挑戦することを通じて「自らのキャリアは自らつくる」という企業風土を醸成し、企業理念のOur Philosophy「自発的に取り組みます」を実現しながら組織の成長・発展を促しています。

2025年1月の制度導入以降、約80名の社員が自らの意思で新たなポジションへの就任または異動をつかみ取っています。今後は制度の理解・浸透を図りながら、より魅力のあるポジションやジョブを拡大し、社員の挑戦を後押しする機会を創出していく予定です。



## ■ 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

#### 基本的な考え方

当社グループは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進を経営戦略の一環と位置づけ、FUJITSU GENERAL Wayに基づき、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などに関わらず、多様な人材が活躍できる環境を作りあげること、また、それらの人材の育成と活用による競争力の向上を目指して取り組んでいます。

#### 女性活躍推進

当社グループでは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進の一環として、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、『女性活躍推進法』に基づいた行動計画において、2021年度から2026年度までの新任管理職やリーダー層への登用、男性の育児休職取得率などの目標値を定め、取り組み状況を公開しています。ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの有識者である社外取締役からは、助言を得るだけでなくワークショップ参加などの形で支援いただいており、2017年度から継続的に活動しています。

2024年度の定時採用における女性比率は21.2%、2025年3月20日時点での女性管理職は13名、リーダー層(L等級)は13名となりました。2025年4月には新たに5名の女性社員が管理職・リーダー層に昇格しています。(いずれも当社単体)

#### 女性活躍推進 行動計画(単体) (2021年度から2026年度までの目標)※

1. 新任管理職、リーダー層(L等級)に女性社員を合計15名以上新規登用する。
2. 男性(正規雇用)について
  - ①育児休職又は配偶者出産休暇を取得した男性社員の割合を100%とする。
  - ②育児休職取得率を70%以上とする。
  - ③育児休職の平均取得期間を6週間(42日間)以上とする。

## ■ 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(続き)

#### 性的マイノリティ(LGBTQ+)

多様な「性のあり方」を持つ性的マイノリティ(LGBTQ+)について知ることは、単に差別やハラスメントの防止に留まらず、当社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンが目指す姿であり、企業理念やSDGsの実践にも関連します。マイノリティの人々が働きやすい職場を作ることは、制約の有無によらず活躍できる環境をつくり、多様な価値観を受け入れ、個々の強みを掛け合わせて成長することに繋がると考え、2022年から、全社向け人権研修や新入社員研修・新任管理職研修、および全社向け行動規範研修の中で継続的にLGBTQ+に関わる基礎知識を扱い、社員への理解・浸透を進めています。

#### 障がいのある人にも働きやすい職場づくり

当社グループでの障がい者雇用の歴史は長く、1970年から冷蔵庫工場の生産ライン業務を中心として積極的に行っていました。その後、生産業務の海外シフトや冷蔵庫事業の終息などを受け、2004年に特例子会社として株式会社富士通ゼネラルハートウェア(以下、FGH)を設立しました。

現在FGHでは、川崎本社地区の構内共用部分や執務室の清掃、社内郵便・納入受入業務、機密文書の細断のほか、販促物やカタログ、サービス部品などの梱包・発送・空調機試作品の解体・分別を行っています。さらに、業務を細分化することで障がい者が担えるようにし、リースパソコンの社員への配布と回収、発注書や修理依頼書のデータ保存など、職務の幅を広げています。当社グループの企業理念「- 共に未来を生きる -」のもと「障がい者一人ひとりが社会人として生きがいを持って働き、社会に貢献する喜びを創造する」ことを基本理念とし、安定した就労環境の維持・継続に努めています。特に、個人の能力に合わせた目標を設定し自己肯定感を育む機会を増やすことで、成長を促すことを心掛け、業務面・生活面含めた定期面談や特性に合わせた作業手順の改善などきめ細かい配慮が特色です。

さらに、当社グループ内でのFGHへの理解浸透とともに、事業拡大を通じ障がい者が活躍する場

を広げていくために、2025年1月に社内委員会(FGH事業推進委員会)を設置して、FGHの事業をグループを挙げて支援する体制としました。こうした活動を通じて、当社グループ全体での多様性理解を拡げるとともに、誰もが活躍できる職場風土づくりを醸成します。

#### ● もにす認定取得

FGHでは、2024年8月に「もにす認定」を取得しました。

もにす認定制度は、障がい者の雇用促進・安定に関する取り組みが優良である中小事業主を厚生労働省が認定する制度です。認定企業の活動を地域のロールモデルとして公表し他の企業が参考にできるようにすることで、中小事業主全体で障がい者雇用の取り組みが進展することを目指しています。



川崎本社 庭園管理



家庭用エアコンの冷媒回収作業

## ■ 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(続き)

#### 治療と仕事の両立支援

がんおよび継続的な治療を必要とする慢性疾患・難病の方が就労し続けられるよう、柔軟な働き方を可能としており、制度はハンドブックなどで周知しています。治療と仕事の両立支援のための特別休暇、フレックスタイム制、在宅勤務などの制度のほか、産業医・保健師、職場、人事が一体となって当事者の状況に合わせた個別支援を行っています。これらの活動が総合に評価され、2022年から継続してがんアライアードを受賞しています。

#### 定年後再雇用

当社グループでは定年を60歳としていますが、65歳までは定年後再雇用制度を導入しています。定年前同様に働きたい場合は、ポジション／ジョブチャレンジに挑戦することも可能です。あるいは、後輩育成や人脈・技能の継承など、例えば、管理職経験者として知見や経験を活かして円滑な組織運営に向けた折衝・調整や管理職のサポートを担う役割や、担当者として業務に従事しながら若手の育成を行う役割などがあります。

#### 外部転進支援制度

2024年11月には、社員のセカンドキャリアを支援する取り組みの一環として、常設型の外部転進支援制度を導入しました。社外でのキャリア形成を希望する社員（勤続年数・年齢要件有り）に対し、キャリア転進支援サービスの提供、外部転進支援金や特別休暇の支給を行います。

当制度を通じ、社員が自らのキャリアについて主体的に考え、その実現に向けた行動の支援となることを目的としています。

#### 外国人採用および海外現地社員の経営幹部登用

川崎本社地区では、日本人に限らず外国籍の方からの応募も受け付けており、同じ選考ステップを通して採用しています。またグループ全体で、海外拠点の現地社員から経営を担う人材の登用を行っています。

#### 採用段階における差別防止のための取り組み

採用活動において応募者の個人情報漏洩防止のため、面接官への情報共有、回収および破棄について、運用を徹底しています。

また面接官など採用活動に関わる全社員に対し、差別につながる言動を防止するため、ハラスメント防止のための対応マニュアルを作成し、説明会や個別説明を通じて理解を促しています。

#### 人権に関する窓口(人権相談窓口)

社内のセクシャルハラスメント・パワーハラスメントなど人権に関わるトラブルの相談窓口として、人権相談窓口（メール、電話での連絡が可能）を設け、相談者の秘密を守りながら、訓練を受けた担当者が対応にあたり、決められた手順に則って相談に応じています。

また、ハラスメントなどによるトラブルに限らず、少数者であることで働きにくい環境となっている場合の相談なども広く受け付けています。

## ■ 人材

### ワーク・ライフ・バランス

#### 基本的な考え方

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得推進を積極的に進め、仕事だけではなく、プライベートや自己成長のための時間を整備することは、企業としての成長につながるものだと考えています。また多様な人材が活躍できるよう、さまざまな事情に合わせた施策や福利厚生制度を導入しています。

#### ● 働き方に関する取り組み

##### ・フレックスタイム制の導入

多様で柔軟な働き方を実現するために、一定の範囲内で始業・終業時刻、働く時間を自ら決めることができるフレックスタイム制や時短勤務を導入しています。

##### ・在宅勤務制度

育児・介護・本人の治療(通院を含む)の事情がある場合や、台風・大雪など社員の安全確保、非常時の事業継続(BCP)の観点で必要な場合には、在宅勤務を認めています。

#### ● 労働時間に関する取り組み

##### ・長時間労働の防止

当社グループでは、2005年から長時間労働の抑制・撲滅に努めています。36協定の上限時間の引き下げ、深夜残業の原則禁止、定時退社日の週1回設定などの施策を実施しています。また、社員の健康管理の観点から、長時間労働者の問診・産業医面談など、労働者の健康状況確認も積極的に行ってています。

#### ● 休暇に関する取り組み

年次有給休暇の取得促進を目的に、全社員を対象に、半期毎に年次有給休暇2日を計画取得し、土・日・祝日と併せて長期休暇にすることを推奨しています。また、2025年度から、夏季休暇の一斉取得を廃止しました。社員一人ひとりの都合に合わせて取得できるよう、一定の期間内で個人別に夏季休暇を設定できるようにしています。

法令遵守の観点からも全員の年5日以上の着実な取得を徹底するなどの取り組みの結果、2024年度の年次有給休暇取平均取得日数は15.7日、取得率は79.0%となっています。

#### ・各種休暇制度

様々な事情に合わせて休暇を取得できるよう、特別休暇や積立休暇を導入しています。

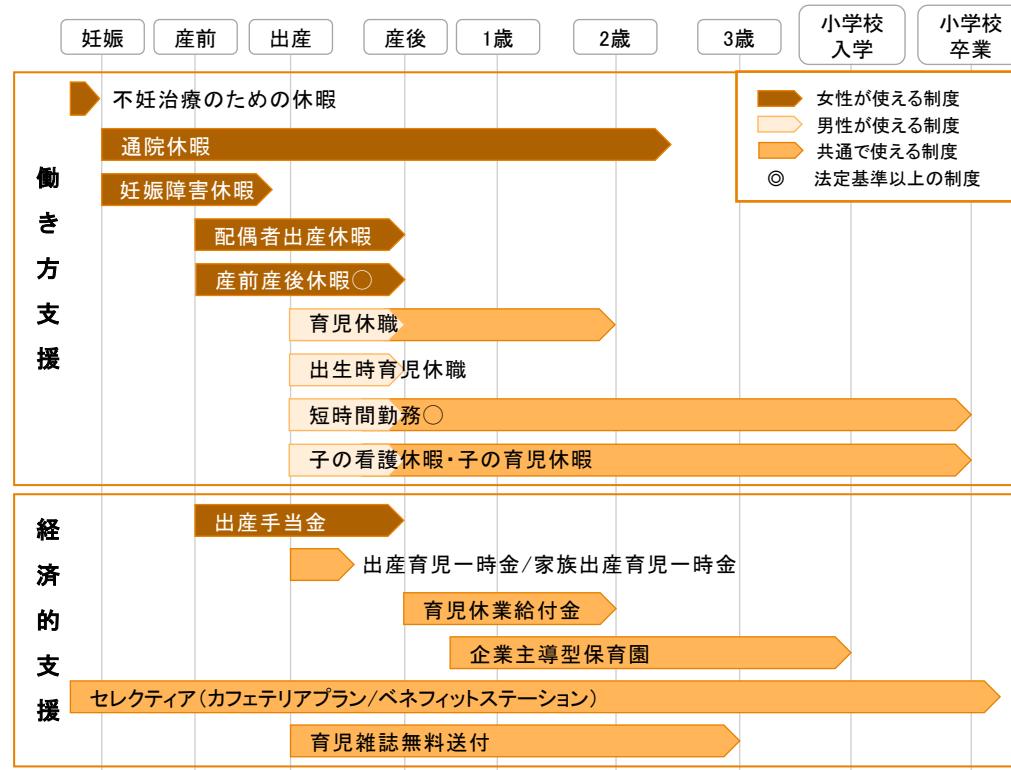
休暇	日数	概要
結婚休暇	5日以内	結婚当日を起算日として1年間
配偶者出産休暇	5日以内	配偶者の出産(予定日)前8週から産後8週の期間内
忌引休暇	3日～6日	喪に服するとき
生理休暇	必要とする日数	生理日の就業が著しく困難なとき
積立休暇	必要とする日数	毎年5日支給(上限20日まで積立可能) 連続3日以上の私傷病、子の看護・育児、介護、不妊治療、指定疾患治療、ボランティア、自己啓発の事由で取得可能

## ■ 人材

### ワーク・ライフ・バランス(続き)

#### ● 育児に関する取り組み

社員が仕事と育児を両立できるよう、法定を上回る短時間勤務制度、育児休職、特別休暇などを導入するとともに、周知・啓発により理解浸透に努めています。



男性の育休取得推進にも力を入れています。性別を問わず、育休を検討している社員に対しては面談を実施し、制度説明などの情報提供に加え、上司も含めて不安を解消するためのサポートを継続した結果、2024年度は、男性の育休取得率は68%となりました。

#### ● 介護に関する取り組み

社員が仕事と介護を両立し、安心して働き続けられるような環境づくりを進めています。

介護休職は法定以上の制度を整備しており、対象家族一人につき一年間、複数回の分割取得が可能です。

また、2025年度から介護の相談窓口を設置し、個別の状況に寄り添った会社制度の情報提供や自治体への相談に向けたサポートなどを行っています。

### 福利厚生

社員のライフプランに応じた福利厚生施策として、住宅補助や健康・医療、自己啓発、財産形成など、幅広く取り入れています。

#### ● 当社グループ福利厚生制度「セレクティア」

ベネフィット・ステーションの福利厚生パッケージサービスに加入しており、託児所利用、介護用品、娯楽施設・飲食店の利用、旅行などの場面で割引が適用されます。（例：フィットネス利用費用・ベビーシッター利用費用・生活用品購入費用 など）

また、社員自身が福利厚生メニューを選択できるよう「カフェテリアプラン」を導入し、一人当たり1万ポイントを毎年付与。ベネフィット・ステーションのサービスに限らず、健康や自己啓発などの利用に充てることができます。（例：人間ドック受診費用・インフルエンザ予防接種費用 など）

## ■ 人材

### 福利厚生(続き)

#### ● 福利厚生一覧

	当社制度
住宅関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・家賃補助(条件あり)</li> <li>・転勤者向け社宅</li> </ul>
健康・医療関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定以上の健康診断、(インフルエンザなど)予防接種補助、歯科検診</li> <li>・各種ドック利用補助 *</li> </ul>
育児・介護支援関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子が満1歳になるまでの育児休業 ※一定の条件があれば最長満2歳の誕生日以降の最初の4月20日まで</li> <li>・企業主導型保育園との利用契約</li> <li>・法定以上の介護休業・看護休暇</li> <li>・育児補助*</li> </ul>
慶弔・災害関連	結婚祝金、出産祝金、弔慰金、花輪・盛花、休業見舞金、公傷見舞金、通勤途上災害見舞金、災害見舞金
文化・体育・レクリエーション関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化・体育・レクリエーション活動の一部補助</li> <li>・スポーツサービス利用補助*</li> </ul>
自己啓発・能力開発関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種オンライン講座、語学学習プラットフォーム</li> <li>・公的資格取得・自己啓発支援 *</li> </ul>
財産形成関連	・財形制度、奨励金の支給(住宅・年金のみ毎年3月末残高に対して1%支給)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員食堂あり(拠点による)</li> <li>・被服貸与</li> <li>・海外駐在における補助 *</li> <li>・自社グループ製品購入補助 *</li> <li>・社内コミュニケーション補助 *</li> </ul>

\*カフェテリアポイント利用可

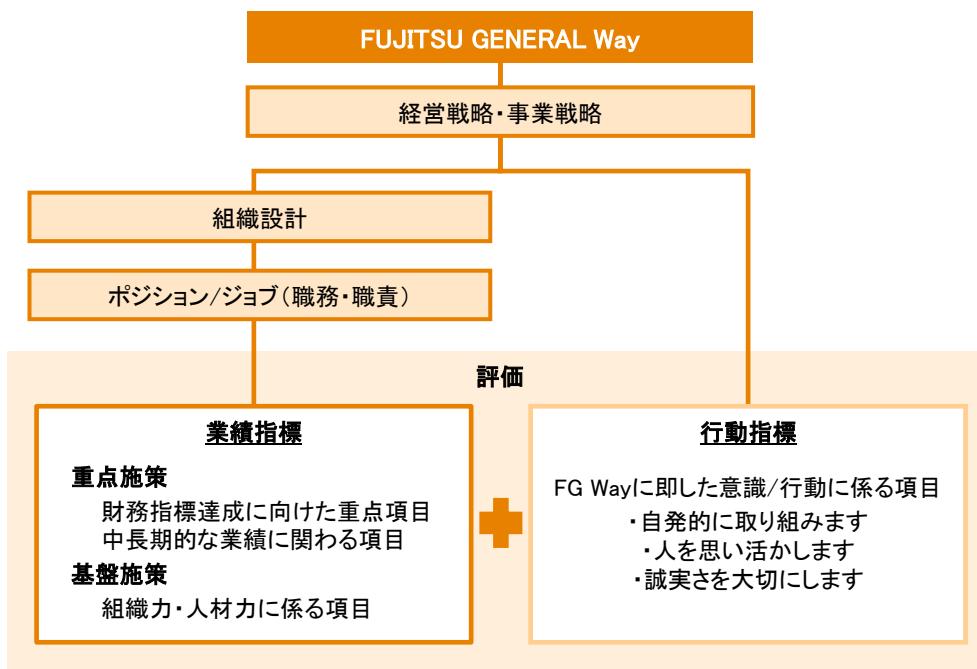
## ■ 人材

### 評価・処遇

#### 評価・処遇制度の概要

##### ● 管理職の評価

当社では、経営計画の達成に向け、会社と個人が目指す方向性を一致させるとともに、個人の貢献を正当に評価し、適切に報いることを目指しています。その一環として、“人”を基準とした処遇から、“職務”や“職責”を基準とした処遇への見直しを進め、年功による要素を撤廃する方針としました。また、人材の外部市場における競争力を維持・向上させるため、会社の業績やポジション(職務・職責)、さらには成果(パフォーマンス)を反映する評価制度を導入することで、結果にこだわる企業風土の醸成を図っていきます。管理職は、図の枠組みに沿い、年1回の評価を行っています。



##### ● 非管理職の評価

管理職以外の全社員は、目標管理評価制度(成果評価)に基づき、年2回評価を実施しています。評価においては、目標管理評価制度(成果評価)に加え、企業理念のOur Philosophyに沿った「行動」を測る「行動評価」も行い、各人の処遇に反映させています。

##### ● 評価対象者と実施内容

評価時は、「評価者」と「被評価者」間でのフィードバック面談(1on1ミーティング)を必須としており、正規社員の100%（休職者・欠勤者などを除く）が業績に関連する成果(パフォーマンス)およびキャリア開発レビューを定期的に実施しています。

#### 表彰制度の意義・概要

会社の目指す姿を組織全体に浸透させ、組織・個人の取り組みがタイムリーに表彰されることを目指し、2025年度に表彰制度の見直しを行いました。

組織・個人としてどのような行動や成果が求められ、評価されるのかを明確にすることで、会社の目指す姿を組織全体に浸透させ、一人ひとりの行動変容を促すことを目的としています。

区分	表彰の観点
Good Achievement賞	著しく業績に貢献のあった組織および社員を表彰
Good Initiative賞	先進的な取り組みや社会的貢献をした組織および社員を表彰
Best Impact賞	Good Achievement賞、Good Initiative賞で表彰したものの中、全社として称えるべきものを表彰

## ■ 人材

### 労使関係(結社の自由・団体交渉権)

#### 基本的な考え方／労使のコミュニケーション

当社グループ(国内)では、電機連合ならびに全富士通労働組合連合会を上部団体とする、富士通ゼネラル労働組合(1955年設立/ユニオンショップ制)と相互の立場を尊重し、労働条件や労使関係に関する事項について定めた労働協約を締結しています。

その協約には「労使相互間の意思疎通と労働生産性の維持向上を図るため、本社に労働協議会、工場など事業所に生産協議会を設置する」など、労使のコミュニケーションを重視した内容も定められています。具体的には、社長をはじめとする会社役員が出席する労働協議会(年2回)の開催、四半期ごとの決算説明会などを毎年定期開催している他、必要に応じて随時、労使協議を実施し、互いを尊重した建設的な議論を通じて、健全で良好な労使関係の維持向上に努めています。

会社・労働組合間での議論のほか、人事制度や労働条件の改善については、社員意見や管理職へのヒアリング内容、実態調査などを踏まえて、継続的に実施しています。春季交渉での労働組合からの要求、法改正・施行、制度課題に関する議論など、会社・労働組合それから社員にアプローチし、それらを労使でより合わせていくことで、より社員・会社の成長に繋がる仕組みへの改善に取り組んでいます。

#### 労働組合の活動

##### ・社会貢献活動

富士通ゼネラル労働組合は、世界規模の環境問題や国や地域の課題解決など、広く社会に貢献する活動をしています。労働組合の社会的役割・責任を認識し、上部団体が築いてきたつながりを活用した世界中の人々との共生を目指した「開発途上国の教育支援」「東日本大震災復興支援活動」など、社会・地域に貢献するさまざまな活動に取り組んでいます。

##### ・開発途上国の教育支援

富士通ゼネラル労働組合が加盟する全富士通労連では、2006年から日本ユネスコ協会連盟の世界寺子屋運動「カンボジア・アンコール寺子屋プロジェクト」への支援を継続的に行っていきます。その一環として、2024年は11月18日から23日にかけて、9組合から23人をカンボジア王国シェムリアップ州へ派遣しました。

##### ・東日本大震災復興支援活動

全富士通労連では、富士通労組と共に、東日本大震災により消失した福島県沿岸部海岸防災林の植林・下草刈りなどを通じて、津波や原発事故などの影響により復興が遅れている地域の支援を行っています。2024年10月と2025年5月に「南相馬市海外防災林植林活動」として、93人を派遣し、700本を植林しました。

##### ・カンパ活動・収集ボランティアの取り組み

電機連合、全富士通労連などの上部団体が実施する社会貢献活動の趣旨に賛同し、これらを支援していくためのカンパ活動を行っています。

また、誰にでもできる活動として収集ボランティアも行っており、全富士通労連を経由して、職場から届けられた2,664.4点分のベルマーク、1,010gの使用済み切手、22個のインクカートリッジを所定の団体へ寄贈しました。



中央労働協議会の様子

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 労働安全衛生方針

#### 富士通ゼネラルグループ労働安全衛生方針

富士通ゼネラルグループの企業理念は「－共に未来を生きる－」であり、当社の基盤は共に働く全ての人であると考えています。働く人の安全と健康を確保した職場環境作りを最優先として事業活動に取り組み、企業価値の持続的な向上を目指します。

※共に働く全ての人:社員、派遣社員、パートタイム従業員、請負事業者、協力会社従業員を含む

#### 【行動指針】

- ・ 各国、各地域の労働安全衛生関連法令を順守します。
- ・ 危険性や有害性のある職場環境のリスクを調査・低減し、労働災害ゼロを目指します。
- ・ 「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
- ・ 労働安全衛生管理について、労使協議を継続的に行います。
- ・ 労働安全衛生に関する情報を積極的に開示します。

制定:2024年3月22日

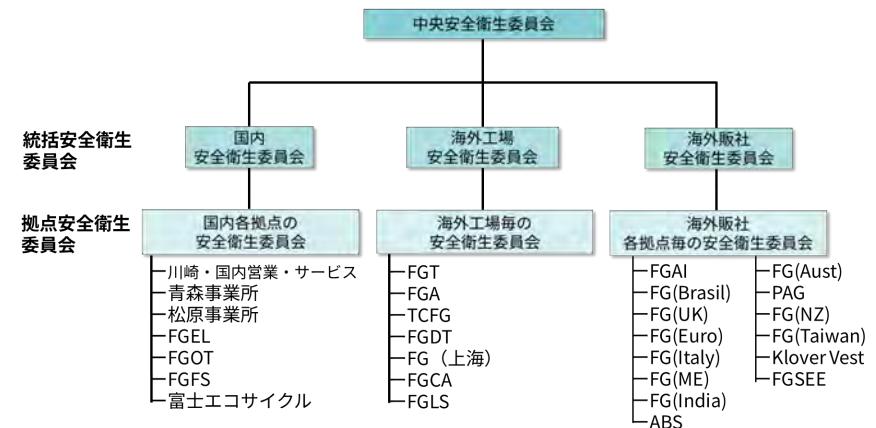
### 安全管理の取り組み

#### 安全マネジメント

当社グループでは、各国の法律にのっとり「労働災害ゼロ」を目指して安全衛生委員会を開催し、労働災害が発生した際の要因分析・再発防止策の審議を行い、労働環境の改善に取り組んでいます。

労働災害発生時には、安全衛生規則に従い、速やかに再発防止策を講じ、主管部門と安全衛生委員会に報告されます。

「富士通ゼネラルグループ労働安全衛生方針」に基づき、すべての社員の安全と健康を確保した職場環境づくりのため、中央安全衛生委員会を頂点としたグローバル全拠点をカバーする労働安全衛生体制を構築しています。具体的には、国内拠点、海外生産拠点、海外販売会社それぞれの拠点安全衛生委員会を取りまとめて管理する「統括安全衛生委員会」、さらに当社グループ全社を統括する「中央安全衛生委員会」を設立し、事故発生状況の共有、安全ルールの見直しや統一化などを議論し、労働災害ゼロを目指しています。



## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 安全管理の取り組み(続き)

#### リスクアセスメントと職場巡回

当社グループでは、各職場、現場で働く社員の安全を確保し、健康で衛生的な職場環境を整備するために定期的なリスク評価や職場巡回を行っています。フォークリフトやクレーン、その他機械設備、機器ごとに、各国の法令に則った内容や頻度で点検を行うとともに、新規設備の導入時、作業変更に關わるリスクを予め洗い出し、労働災害を未然に防ぐ活動を行っています。

法令の対象となる当社グループ(国内)では、衛生管理者による週次職場巡回、産業医による月次職場巡回により、執務環境や作業環境を確認し、改善指導を行っています。また、2024年4月には、化学物質による労働災害を防止するための化学物質管理基準を制定しました。化学物質の管理基準や取り扱い基準、保護具の基準を定め厳格に管理しています。

#### 労働安全衛生マネジメントシステムISO45001認証取得

当社グループでは、労働管理の強化が必要な海外工場で優先的に取得を進めています。2024年3月時点で、グローバル含め全9拠点中5拠点(およそ5割)でISO45001認証を取得しています。

#### 安全教育

当社グループ(国内)では、非正規雇用者や派遣社員を含む全従業員を対象に、入社時および職務変更時に必要に応じて安全衛生教育を実施しています。2024年度は川崎本社地区にて、7月の全国安全週間、10月の全国労働衛生週間に立て看板を掲げ、社員の意識向上を図っています。

教育・セミナー	2024年度受講者数
雇い入れ時教育	90名
安全基本教育	103名
・ガス溶接	32名
・冷媒取扱い	30名
・玉掛け・クレーン	13名
・フォークリフト	28名

また、リスク低減活動として、法定基準に沿ったフロンガス取扱や漏洩時の処置を目的とした訓練、フォークリフト教育など、作業環境ごとのさまざまな訓練や教育を実施しています。

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 安全管理の取り組み(続き)

#### 安全運転

当社では、業務車両を利用・自家用車・バイク・自転車で通勤する社員を対象に、事故防止・安全意識の向上を図り、正しい交通ルールを学ぶことを目的として、安全運転講習会をe-learningで行っています。

#### 安全運転運転講習会の内容(2024年度実績)

受講対象者	実施内容(e-learning)	2024年度受講者数
業務用車両運転者	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社事故発生状況、事故による損失、事故防止策の説明</li> <li>ドライブレコーダー事故映像の視聴(複数件)</li> <li>確認テスト(満点取得が修了条件)、アンケート</li> </ul>	1,194名
私有自転車通勤者	<ul style="list-style-type: none"> <li>各車両毎の交通安全の動画視聴(自転車又は自家用車)</li> <li>各車両毎の確認テスト(満点取得が修了条件)</li> </ul>	663名
自家用車通勤者	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート(共通)</li> </ul>	567名

#### 防災訓練

当社グループ(国内)では、災害発生時における初動対応力の強化および社員の防災に対する意識を高めることを目的として11月に防災避難訓練を行っています。2024年度は首都直下型地震(震度6弱)を想定し、本社地区在籍の役員、社員(派遣社員を含む)の代表者、自衛消防地区隊を対象とした300人で実施し、怪我人が発生した際の救護・救助活動、避難経路、社員の安否確認のシミュレーションを行いました。

また、大規模災害が発生した場合に社員の安否をいち早く確認するため、安否確認システムを導入しており、避難訓練とは別に有事に備えて定期的にモバイル端末を使った安否確認のための訓練も行っています。

	2024年度
訓練回数(安否確認システム)	2回

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 災害と発生状況

当社グループ主要拠点では、生産拠点やサービス拠点などで発生した災害の状況を四半期ごとに把握し、類似災害発生の防止に活用しています。

#### ● 労働災害発生件数(目標0件)※

	2022年度	2023年度	2024年度
単体	6件	6件	11件
主要生産工場	28件	21件	28件

※ 不休業災害を含んでいます。

#### ● 休業災害度数率[LTIFR]※

	2022年度	2023年度	2024年度
単体	0.26	0.78	0.96

※ 派遣社員は含んでおりません。

また、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者で労働災害の頻度を表したものです。

労働災害(休業1日以上)による死傷者数 ÷ 延べ労働時間 × 1,000,000

#### ● 休業災害強度率※

	2022年度	2023年度	2024年度
単体	0.0013	0.0115	0.0032

※ 派遣社員は含んでいません。

また、1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で災害の重さの程度を表したものです。

延べ労働損失日数 ÷ 延べ実労働時間数 × 1,000

#### ● 労働災害死者数

	2022年度	2023年度	2024年度
単体	0名	0名	0名
主要生産工場	0名	0名	0名

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の基本的な考え方

#### 健康経営の推進

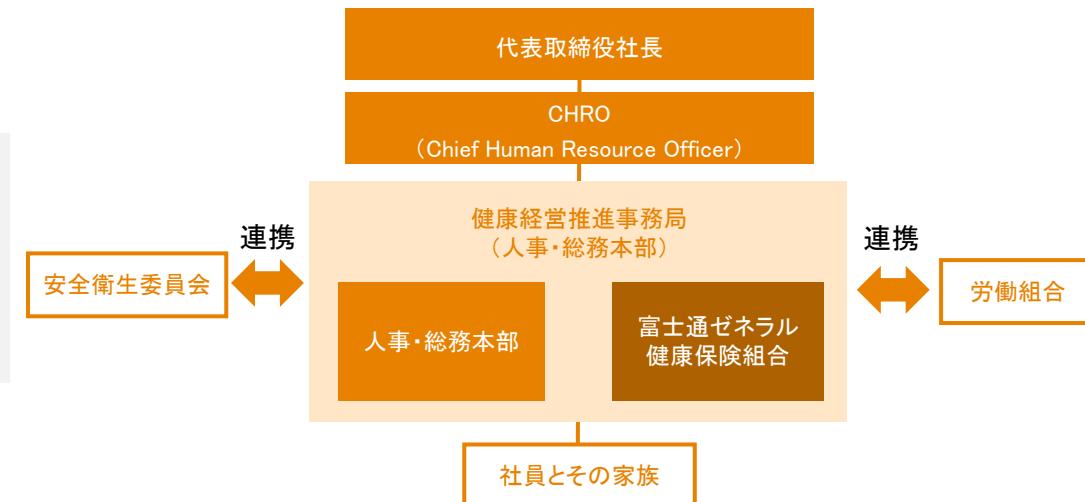
社員がいきいきと働き、スキルを高めて自己成長できる労働環境を作り上げるために、働きがいのある組織風土醸成と多様性を活かす職場づくりが欠かせません。すべての取り組みの土台として、一人ひとりの健康の保持・促進、すなわち健康経営・労働安全衛生は非常に重要であると考えており、「個人の健康」「組織の健康」「社会の健康」の3つの観点で健康経営に取り組んでいます。

#### 富士通ゼネラルグループ 健康宣言

私たち富士通ゼネラルは、世界中のお客様と社会に「快適で安心な空間」を提供するために、社員と家族の健康を会社の最大の財産ととらえ、社員一人ひとりが、「やりがいに満ちたいきいきとした職場」で、共に未来を生きる「しあわせ」を実感できる企業であり続けます。

#### 推進体制

当社グループは、社員とその家族の健康を大切にし、健康経営を推進するために「健康経営推進連絡会議」を定期的に開催しています。ここでは、健康経営の施策を話し合い、計画を立てて実行しています。社員の健康と生産性向上を図り、地域社会や家族にも貢献し、「－共に未来を生きる－」という企業理念を実現するために積極的な支援を行っています。



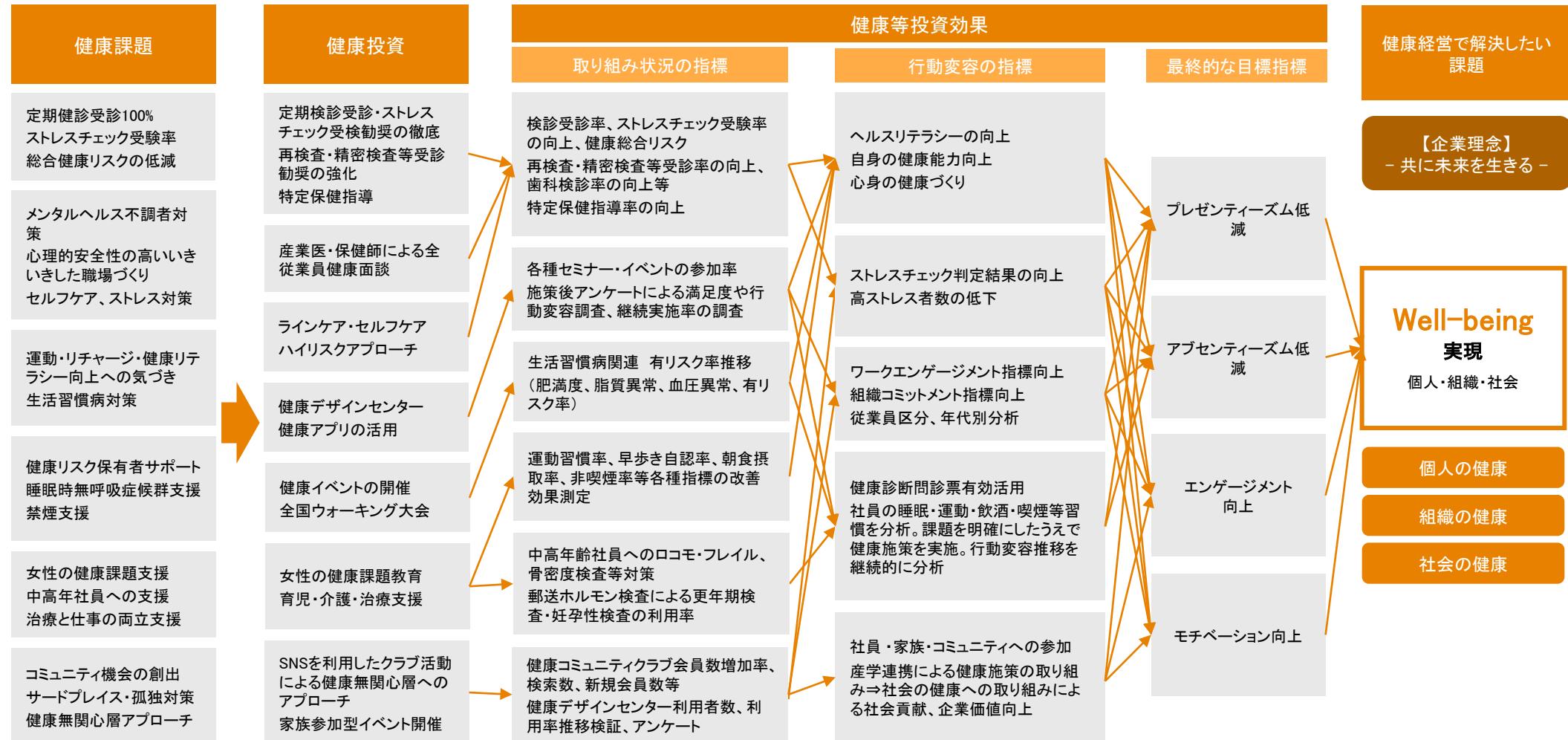
#### 健康経営戦略マップ

健康経営戦略マップに基づいて設定されたKPIや評価指標を使用し、定期的に進捗を追跡し、施策の効果を評価しています。当社は健康課題への投資とその効果を検証し、個人、組織、社会の健康に関連するさまざまな施策を実施しています。これを通じて、従事する全てのステークホルダーの「Well-being(幸福)」を推進し、社会的責任を果たすことを目指しています。(次ページに詳細)

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の基本的な考え方(続き)

#### 健康経営戦略マップ



## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取り組み

#### 健康診断・指導による健康維持増進の支援

当社グループ(国内)では、毎年健康診断を実施し、健康維持と増進を支援しています。長時間労働者への健康面談だけでなく、医療職による全社員への健康面談も定期的に行っています。産業医による面談指導や健康相談を適切に実施することで、メンタル不調の未然防止や早期発見につなげ、健康管理の強化を図っています。また、海外グループ会社においても、各国の状況に合わせて社員の健康維持と増進に向けた取り組みを推進しています。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
当社	99.9%	100%	100%	100%	100%
当社グループ(国内)	98.4%	99.6%	99.9%	99.6%	99.1%

※役員、パート、派遣社員、雇入れ健診対象者を除く

#### ストレスチェック

当社グループ(国内)では、毎年、派遣社員を含む全社員に対してストレスチェックを実施しています。社員が直面しているストレスレベルや要因を評価し、職場環境におけるメンタルヘルスの健全性を確認・分析し、社員のストレスリスクを早期に発見し、職場環境の改善に努め、適切な支援や対策を実施しています。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
総合健康リスク	94	93	88	91	91
高ストレス者率	278名 (10.8%)	316名 (11.7%)	352名 (12.4%)	329名 (12.7%)	306名 (11.9%)

#### Well-beingサーベイ

当社グループ(国内)では、全社員を対象として社員の幸福度や健康状態の測定を行っています。その結果を基に職場環境の改善や健康支援に活用しています。

##### ● アブセンティーズム

心身の体調不良による遅刻、早退、欠勤・休職など、業務遂行が困難な状況を指します。病気による欠勤日数の全社員平均を管理指標として把握しており、2024年度の評価では1,718人の社員を対象に調査し、平均欠勤日数は2.11日でした(回答率100%)。産業医と連携しながら、適切な勤怠管理や職場環境の整備、健康診断結果に基づく施策など、課題に応じた多角的な取り組みを行っています。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
当社	1.53日	1.72日	1.61日	2.57日	2.11日

##### ● プレゼンティーズム

出勤中であっても、心身の健康上の問題が業務パフォーマンスに悪影響を与える状態を指します。2024年度は、1,781人の社員を対象にWHO-HPQ (World Health Organization Health and Performance Questionnaire)による絶対的プレゼンティーズム(0~100点)で評価を行い、結果は77.0点でした(回答率83.6%)。この指標は、高い値ほど社員のパフォーマンスが優れていることを示します。健康投資が生産性向上にどの程度効果があったかを検証し、指標を80点以上に向上させることを目標として取り組んでいます。

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
当社	—	62.4点	77.0点	76.9点	77.0点

## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取り組み(続き)

#### ワークエンゲージメント

社員が組織や業務に対してどれだけ熱意を持ち、参加しているかを示す指標です。具体的には、社員が仕事に対して意欲を持ち、自発的に行動し、仕事に取り組む姿勢やその成果に満足しているかを示します。当社では、独自に設定した社員調査に、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度の短縮版の9項目、もしくは独自設問の2項目を組み込んで測定し、2024年度は当社グループ(国内)の全社員2,131名を対象に調査を実施しました。結果は2.54(0~4点で評価)であり、回答率は83.6%でした。各社員が当社のビジョンに共感し、当社での労働に誇りを持ち、活気に満ちた状態で働くことを促進しており、この結果、生産性向上や企業業績の向上を目指しています。

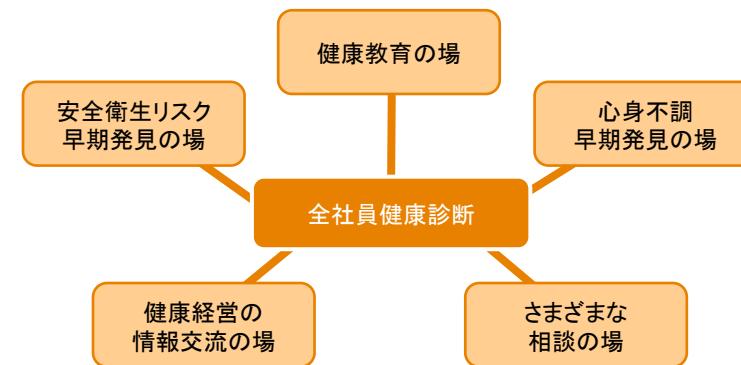
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント(9項目)	—	—	3.24 (回答率 80.5%)	3.26 (回答率 78.9%)	—
独自設問(2項目)	2.49 (回答率 80.2%)	2.56 (回答率 82.4%)	2.49 (回答率 86.6%)	—	2.54 (回答率 83.6%)

#### ハイリスクアプローチ

当社では、生活習慣病のリスクを有する社員をスクリーニングし、ハイリスクの方々に行動変容を促すための指導を提供しています。健康診断結果から生活習慣病の予防が必要と判断された対象者に対して特定保健指導を実施し、2023年度には対象者の65.2%に実施しました。また、がんの早期発見と早期治療を目的として、法定検診に加え、胃、大腸、前立腺、乳、子宮の各がん検診(無料)、腹部超音波検査(オプション)を受診できるため、多くの社員が活用しています。希望する社員には歯科検診(無料)も実施し、歯の健康状態を把握しています。また、溶接業務、常時騒音環境での業務、深夜業務などの有害業務、産業医が必要と判断した社員を対象に年2回(半年毎)、特殊健康診断を実施しています。2024年度は6月に58名、12月に55名実施しました。

#### メンタルヘルス

当社では、健康教育と医療関係者との協力を目的として、全社員を対象に産業医や保健師による15分の健康面談を実施しています。全社員健康面談は、リスクや不調の早期発見、教育、相談の機会を提供し、多くの効果が期待されています。



また、社員の健康を守るために、管理職のマネジメント能力向上は必須です。特に、部下の心身の不調を早期に察知し、適切に対応するための実践的な研修を、2024年度から充実させました。新入社員を対象としたメンタリング制度を導入し、メンターとの定期的な面談、社内連絡ツールによる相談体制の整備を行っています。メンター/メンティー向けに、外部の産業カウンセラーによる研修を実施することで、早期の悩み把握と解決を図り、働きやすい環境づくりを推進しています。



## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営推進活動

#### 健康デザインセンター

2019年度、当社は健康宣言を基に、「健康デザインセンター」を設立しました。このセンターは、人々が集まり、つながるコミュニティの場として設計されています。健康デザインセンターには、雲梯や卓球などの簡単な運動を通じてリフレッシュを促すActive Zone、ヨガアリツールやバランスボールを使用した短時間のリフレッシュを提供するRelax Zone、個々の働き方や環境を効率的にデザインし効果を高めるDesign Working Zone、そして産業医や産業保健スタッフとの健康相談が可能な健康管理センターが完備されています。



#### 個人の健康への取り組み

当社では、教育や情報提供、コミュニケーションの支援を通じて、健康リテラシーを向上させる取り組みを積極的に推進しています。健康リテラシーは、個人が健康に関する情報を正確に理解し、適切に活用して健康を維持するための不可欠な能力です。これにより、個人の健康管理能力を向上させ、質の高い健康生活の実現を支援しています。

- ・熱中症の対応フローと予防対策
- ・女性健康支援アプリ／ホルモンテスト無償提供
- ・介護制度に関する周知
- ・喫煙リスク情報提供
- ・がん検査などの精密検査受診案内
- ・デジタルデトックス案内(睡眠の質向上)
- ・歩数計アプリ提供
- ・骨密度検査
- ・ロコモチャレンジ(体力年齢測定)等
- ・産業医講話の展開(運動／歯と口／栄養と食事／転倒防止／HPVワクチン／呼吸器感染／アルコール／感染症／ヒートショック／花粉症／こころの健康)

#### 組織の健康への取り組み

組織全体のパフォーマンスの向上には、社員同士の良好な関係性や、心理的安全性の高い状態が重要です。良好な環境づくりのため、社員同士やその家族との交流を支援する取り組みも積極的に実施し、社員がお互いにつながりを持ち、コミュニケーションを深めることで、チームワークを促進し、働きやすい環境をつくり出しています。

家族交流イベントとして、全国各地でのウォーキングイベント、ファミリーデー、スポーツ観戦イベント、アプリを利用したウォーキング健康チャレンジイベントなど開催しています。



#### 社会の健康への取り組み

当社は、企業理念「－共に未来を生きる－」の実現を推進するために、積極的に情報発信や対話をを行い、健康経営を目指す企業や団体に対して当社の取り組みを公表しています。地域企業をはじめ、産学官と協力して、健康経営の普及や地域社会への貢献に取り組んでいます。

「社会的健康づくり」とは、社会全体が健康で幸福な状態に向けて取り組む活動や政策を目指します。この取り組みは、単に個人の健康状態を維持・向上させるだけでなく、社会全体の健康と幸福を追求し、持続可能な社会を目指しています。



## ■ 労働安全衛生・健康経営

### 健康経営の取り組みの成果

#### 健康経営優良法人2025

「健康経営優良法人」は、経済産業省や日本健康会議などが主導する評価制度であり、「健康経営」に積極的に取り組む企業や団体に与えられる称号です。社員の健康を経営的視点から重視し、適切な取り組みを推進し、社員の健康促進やメンタルヘルスの支援、労働環境の改善など、健康に関わる複合的な取り組みを含めた健康経営を推進していることを評価され、認定されました。



#### スポーツエールカンパニー2025

「スポーツエールカンパニー」は、健康増進を目的として積極的にスポーツ活動を推進している企業に授与される認定です。この称号を取得した企業は、健康促進や働きやすい環境の形成を目指し、さまざまなスポーツ関連の取り組みを行っており、その取り組みが評価されたことを示しています。当社グループは6年連続で受賞しました。健康デザインセンターでのスポーツ・運動機会の提供、健康いきいきチャレンジプログラムアプリによるイベント活動、スポーツインストラクターによるイベント開催など、心身の健康を意識した取り組みが高く評価されました。



#### がんアライアワード2024

「がんアライアワード」とは、がんに関する取り組みや啓発活動を評価し、表彰する賞のことです。この賞によって企業のがんへの対応や啓発活動が評価され、社会的貢献が認められます。当社グループはがんアライアワード「ゴールド」を5年連続受賞しました。今年度は、特に肺がんの早期発見に向けた取り組みとして胸部CT検査の導入を進めたこと、また、本社・地方事業所に検診車を派遣し、社員が受診しやすい環境を整備したことが評価されました。



#### がん対策推進企業アクション

「がん対策推進企業アクション」は、企業ががんに関する取り組みを強化し、がん予防や対策を推進するための自主的な活動を展開する取り組みです。厚生労働省の委託を受けて複数の企業や団体で構成されているがん対策推進企業アクションから表彰を受けました。特に、がん検診の受診率が高いことが評価されました。こうした取り組みは、企業が社会的責任を果たすとともに、社員の健康増進とがんに対する意識向上を促し、健康な社会の構築に寄与しています。企業ががん対策推進企業アクションに積極的に取り組むことで、社会全体のがん対策を進め、健康な社会を築くための重要な一翼を担っています。



## ■ サプライチェーンマネジメント

### 調達方針

#### 調達方針

富士通ゼネラルグループでは、「－共に未来を生きる－」の企業理念のもと、以下の調達方針に基づき資材調達活動を行います。

##### ● 公正・公平な資材調達の実践

お取引先様の選定は、企業としての信頼性・技術力・調達品の品質や価格、納期・企業の社会的責任といった観点から総合的な評価によって行います。また、国内外や経営規模の大小を問わず、常に公平・公正な参入機会を与え、真摯に対応いたします。

##### ● お取引先様との共存共栄

新たな商品価値を生み出す事業活動推進のため、富士通ゼネラルグループはグローバルにお取引先様と相互に切磋琢磨し、長期的なパートナーシップを築いて競争力のある製品を生み出し、共存共栄の関係を目指します。

##### ● サステナビリティに配慮した調達の推進

グローバルな国際規範を尊重し、お取引先様とともに、人権尊重、安全衛生、地球環境保全、法令遵守、公正取引、企業倫理等、サステナビリティに配慮した調達活動を推進します。

制定:2024年3月22日

### サステナブル調達

当社グループは、企業理念「－共に未来を生きる－」に基づき、事業を通じた社会の持続可能な発展に貢献するため、以下の通りサステナビリティに配慮した調達をします。

##### ● 人権の尊重

富士通ゼネラルグループの事業に関わる全ての方々の人権を尊重した事業活動を推進します。

##### ● 安全衛生の確保

富士通ゼネラルグループの事業に関わる全ての方々に対する安全衛生を確保します。

##### ● 環境への配慮

環境保全・環境負荷低減に配慮した事業活動を推進します。

##### ● 法令の遵守

事業活動を行う国・地域で適用される全ての関連法令並びに国際条約を遵守するとともに、国際的なものを含め全ての社会規範を尊重します。

##### ● 健全な取引関係の維持

私的な便益(金銭、物品、サービスなど)の享受や、優越的な地位の濫用などお取引先様との公正な関係を疑わせる行為はいたしません。

##### ● 情報セキュリティ・知的財産の尊重

調達取引において知りえた情報・知的財産は適切に管理し、機密を保持します。

当社グループでは、これらの内容をより詳しく記述した「サステナブル調達ガイドライン」を用意しており、サプライヤーにご理解・ご同意をお願いしています。

## ■ サプライチェーンマネジメント

### サステナブル調達(続き)

#### サステナブル調達ガイドライン

当社グループのサステナブル調達ガイドラインは、RBA行動規範および一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の責任ある企業行動ガイドラインに基づいており、ILO労働基本原則・権利宣言、世界人権宣言、国連ビジネスと人権に関する指導原則、持続可能な開発目標(SDGs)、国連グローバル・コンパクト「4分野における国連グローバル・コンパクト10原則」に示された原則を適用しています。

当社グループは、本ガイドラインに基づきサプライヤーに実践・遵守いただきたい行動・活動を周知するとともに、本ガイドラインへの同意をお願いしています。

また、RBA行動規範(ver8.0)が発効されたことにともない、2024年3月に当社グループの調達ガイドラインを改定しました。今後も世の中の動向を踏まえて見直しを検討していきます。

#### ● 調達ガイドラインの同意状況

	2022年度	2023年度	2024年度
調達ガイドライン依頼企業数	1,171社	1,276社	1,100社
調達ガイドライン同意企業数	1,124社	1,235社	1,081社
調達ガイドライン同意率	約95%	約96%	約98%

#### サステナブル調達の推進体制

当社グループは、取締役会の下にサステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティ推進委員会が中心となり、サステナブル調達をはじめとするサステナビリティの取組みについて審議、報告および決定を行っています。基本的に、この会議体を通じて(特に重要な事項については、さらに取締役会を経て)、当社グループへの周知を徹底しています。サステナブル調達活動に関わる推進体制は次のとおりです。

#### 取締役会

#### サステナビリティ推進委員会 (事務局:CSuO室)

社長を委員長とし、事業責任者、サステナビリティに関わる各部門長を委員として任命。

#### グローバル調達部/各工場の購買部門



#### サステナブル調達ガイドライン

<https://www.fujitsu-general.com/shared/jp/pdf-fcjp-sustainability-guideline-01.pdf>

## ■ サプライチェーンマネジメント

### グリーン調達

当社グループは、地球環境の保全に配慮しつつ、豊かな暮らしを創造する製品づくりを目指しており、サプライヤーの協力のもと資材調達の段階から環境に配慮した活動としてグリーン調達を推進しています。

サプライヤーに対しては、「富士通ゼネラルグループグリーン調達基準」および「富士通ゼネラルグループ個別の基準(仕様書)」に基づく取組みをお願いしています。また、サプライヤーの環境マネジメントシステムの取り組みについて環境調査票でモニタリングするとともに活動の推進をお願いしています。

#### ● サプライヤーに求めるグリーン調達の要件

要件	部材系のお取引先*	部材系以外のお取引先
環境マネジメントシステム(EMS)の構築	○	○
富士通ゼネラルグループ指定化学物質の規制遵守	○	—
製品含有化学物質管理システム(CMS)の構築	○	—



#### グリーン調達

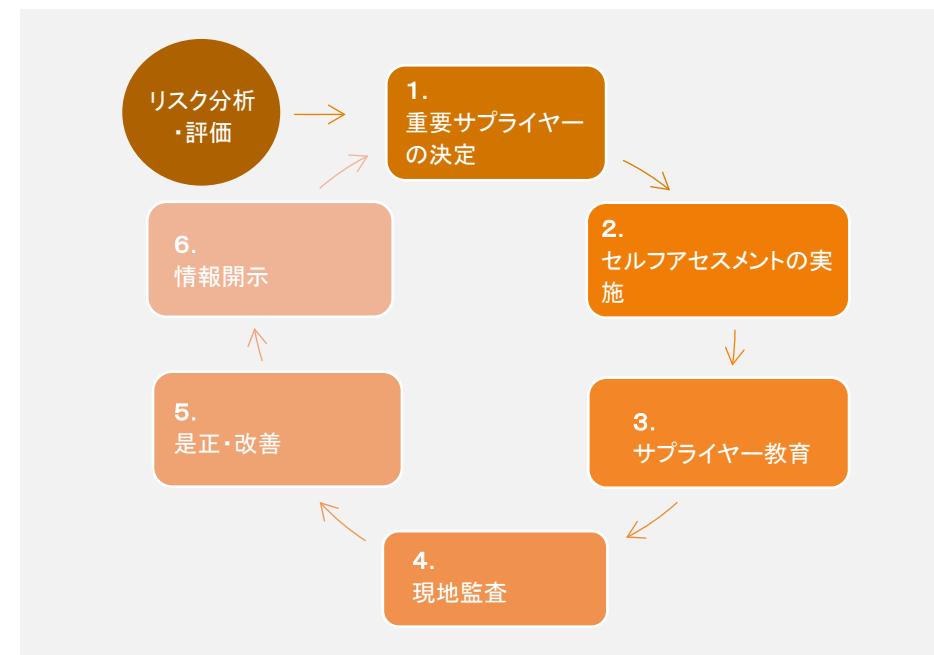
<https://www.fujitsu-general.com/jp/corporate/procure/green.html>

\*富士通ゼネラルグループへの納入品ならびにそのお取引先様に適用しています。  
※本項目の記載は、2025年9月時点の活動・実績に基づいた内容になっています。

### サステナビリティ・デューデリジェンス

当社グループの一次サプライヤーは日本・タイ・中国の3か国が大半を占めています。従って、サプライチェーンマネジメントの観点からこれら3か国を中心に、サステナブル調達ガイドラインの理解を深めていただくとともに、CSRの取組み状況を確認するため人権、環境、労働安全衛生、ガバナンスを中心としたサステナビリティ・デューデリジェンスを順次実施しています。

#### ● 活動サイクル



次ページにて、各サイクルを説明しています。

## ■ サプライチェーンマネジメント

### サステナビリティ・デューデリジェンス(続き)

#### 1. 重要サプライヤーの決定

当社年間購買金額80%を占める調達先を基本とした重要サプライヤーを決定し、対象となったサプライヤーに対しサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しています。また、リスク分析による評価から海外に所在する拠点を優先的に取り組む必要があると認識し、段階的にサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しています。

2024年度	
調達サプライヤー(一次調達先)	1,100社
重要サプライヤー	191社

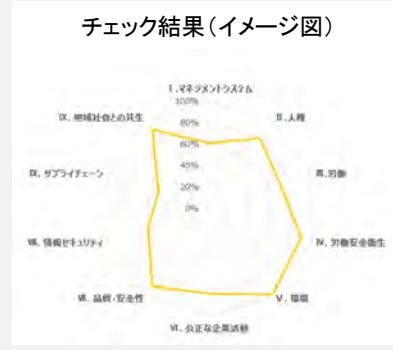
#### 2. セルフアセスメントの実施

独自フォーマットのセルフアセスメント質問表への回答を依頼し、人権、環境、労働安全衛生、ガバナンスなどのサステナビリティに関わる以下の項目について調査しています。

10項目(詳細42項目)について、確認しています。

##### <チェック項目>

- |             |           |
|-------------|-----------|
| ・マネジメントシステム | ・公正な企業活動  |
| ・人権         | ・品質、安全性   |
| ・労働         | ・情報セキュリティ |
| ・労働安全衛生     | ・サプライチェーン |
| ・環境         | ・地域社会との共生 |



#### 3. サプライヤー教育

当社作成のサステナビリティ調達ガイドラインの内容を元に、持続可能な調達の重要性についてサプライヤーへの教育を行っています。2024年度は富士通将軍(上海)有限公司のお取引先109社に対して実施しました。

	2024年度目標	2024年度実施
富士通将軍(上海)有限公司のお取引先	109社	109社(100%)

#### 4. 現地監査

セルフアセスメントを実施したサプライヤーの内、現地監査が必要と判断したサプライヤーに対し、現地監査を実施しています。現地監査ではセルフアセスメント質問表の内容に基づいてサプライヤーの人権、安全衛生、環境対策を中心にCSRへの取組み状況を調査しています。書面確認に加え、現場確認、社員へのインタビューなども必要に応じて実施しています。

#### 5. 是正・改善

調査の結果重大な課題が発生した場合は、サプライヤーに対し期限内の改善を求めています。その他軽微な課題については、次回の調査にて改善状況を確認します。

#### 6. 情報開示

サステナビリティ・デューデリジェンスの結果については、サステナビリティデータブック内にて適時適切に開示を行います。(次ページから活動実績について記載)

## ■ サプライチェーンマネジメント

### 活動実績の概要

2024年度は日本国内関係会社である株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス、富士通ゼネラル本社のモーター製造拠点である青森事業所の重要サプライヤーに対し、新たにサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。タイの生産子会社であるFujitsu General (Thailand) Co., Ltd.、FGA (Thailand) Co., Ltd.、TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.の重要サプライヤーに関しては、2023年度にセルフアセスメント質問票への回答を依頼し、2024年度は対象となるサプライヤーへ現地調査を随時実施しています。

また、中国の生産子会社である富士通将军(上海)有限公司、富士通将军中央空調(無錫)有限公司では対象となる重要サプライヤーに対し、セルフアセスメント質問票による調査と現地調査を実施しています。

### セルフアセスメント質問表の実施結果

当社グループではサステナビリティ・デューデリジェンス調査の第一歩として重要サプライヤーへのセルフアセスメント質問表への回答を依頼しています。

2024年度の実績は以下の通りです。

	配付社数(配付率※1)	回答社数	回答率
富士通将军(上海)有限公司	49社(100%)	49社	100%
富士通将军中央空調(無錫)有限公司	31社(100%)	31社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	47社(100%)	47社	100%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	11社(100%)	11社	100%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	39社(100%)	39社	100%
株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス	37社(100%)	37社	100%
青森事業所	11社(100%)	11社	100%

※1 配付率は対象となる重要サプライヤー数を母数として計算。

※2 タイの生産子会社については2024年度のセルフアセスメント質問票による調査は対象外としています。

### 現地監査の実施結果

セルフアセスメント質問表への回答結果を元に現地調査を実施しています。

2024年度の実績は以下の通りです。

	対象社数	実施社数	対象比率
富士通将军(上海)有限公司	49社	49社	100%
富士通将军中央空調(無錫)有限公司	31社	31社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	20社	20社	100%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	10社	10社	100%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	10社	10社	100%
株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス	5社	5社	100%
青森事業所	1社	1社	100%

### 特定された課題に対する改善指示と支援(フィードバック)

現地調査を実施したすべてのサプライヤーに対し、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。

特定された課題に対しては、サプライヤーに対し改善報告書の提出を求め、特に対応の優先度が高い課題については3ヶ月以内の改善を依頼しています。ただちに改善できない場合でも改善計画の立案を依頼し、改善状況の確認を行っています。

また、現地監査の際にサステナビリティに関する情報提供や、課題に対する具体的な対策の提案をするなど、状況に応じて改善の協力・支援を行っています。

## ■ サプライチェーンマネジメント

### 特定された課題に対する改善指示と支援(フィードバック)(続き)

#### ● サステナビリティ・デューデリジェンス監査時の指摘事項における主な改善要請の事例

##### ・労働時間

事例	長時間労働
改善状況	改善依頼中

##### ・化学物質管理

事例	危険化学品倉庫にSDS、緊急連絡先が未掲示
改善状況	改善依頼中

##### ・労働安全衛生

事例	安全出口の塞がり
改善状況	改善確認済
事例	保護具の未着用
改善状況	改善確認済
事例	消化機器の未設置
改善状況	改善確認済

##### ・雇用契約

事例	雇用契約に一方的な人事異動に関する内容の記載
改善状況	改善依頼中

#### ● 改善を実施したサプライヤーの割合

	改善依頼社数	実施社数	改善実施率
富士通将軍(上海)有限公司	9社	8社	89%
富士通将軍中央空調(無錫)有限公司	4社	4社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	6社	0社	0%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	2社	1社	50%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	2社	0社	0%
株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス	0社	—	—
青森事業所	0社	—	—
合計	23社	13社	57%

### サステナブル調達推進のための社内での取組み

#### 社内関係部門への教育

2024年度から新たにサステナビリティ・デューデリジェンスの活動を推進している国内関係会社の株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス、富士通ゼネラル本社のモーター製造拠点である青森事業所において、部材調達部門を対象に、サステナブル調達の重要性やサプライチェーン全体で取り組む意義をはじめとするサステナビリティ・デューデリジェンスの内容について教育を実施しました。

#### 新規サプライヤー選定時への取組み

富士通将軍(上海)有限公司では、新規サプライヤー選定時にもサステナビリティ・デューデリジェンスを実施し、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。

#### サステナビリティ・デューデリジェンス活動状況のまとめ

#### 当社グループ全体の実施状況

サプライヤー社数: 1100社

重要サプライヤー社数: 191社

セルフアセスメント質問票調査社数: 191社

現場監査対象社数: 146社

未実施: 20社

実施済: 126社

課題なし: 103社

課題あり: 23社

改善済: 13社

改善中: 10社

リスクサプライヤー社数<sup>※1</sup>: 43社

リスクサプライヤー率<sup>※2</sup>: 22.5%

※1 リスクサプライヤー社数: 現地監査未実施社数と現地監査実施の結果“課題あり”と判定した社数の合計。

※2 リスクサプライヤー率: リスクサプライヤー社数 ÷ 重要サプライヤー社数 × 100(%)

## ■ サプライチェーンマネジメント

### 責任ある鉱物調達

#### 責任ある鉱物調達基本方針

当社グループは、紛争地域<sup>※1</sup>およびCAHRA<sup>s</sup><sup>※2</sup>において強制労働や人権侵害、紛争の助長、環境破壊に繋がるリスクの高い鉱物である錫、タンタル、タングステン、金、コバルト、天然マイカの調達について、お取引先と連携しながらサプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達活動を推進します。

#### 取組み内容

##### ● 強固な企業管理システムの構築

社内体制として、社長を委員長としたサステナビリティ推進委員会を主管とする社内関連部門による体制を構築しています。

サステナビリティ推進委員会では、責任ある鉱物調達に対する活動内容やその進捗・課題について経営層と情報を共有し、意思決定を行っています。

##### ● サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価

対象部材を取り扱うサプライヤーに対して、錫・タンタル・タングステン・金(3TG)の使用状況、製錬所情報を確認する調査を、RMI<sup>※3</sup>が発行するテンプレート(CMRT(紛争鉱物レポーティング・テンプレート)など)を使用して実施しています。また、マイカ・コバルトについても同じように調査を行っています。

収集した情報について担当組織にてRMIが認証している精錬所リストを用いてリスクの特定と評価を行っています。

### 実績

#### ● 3TG・マイカ・コバルト2024年度調査結果

2024年度、当社が購入している部材を対象に調査を実施しました。

2024年度は調査票の目標回収率<sup>※1</sup>を97%以上と設定し、活動を推進しました。

	2023年度			2024年度		
	調査対象 社数 <sup>※2</sup>	実績 回収社数	実績 回収率	調査対象 社数 <sup>※2</sup>	実績 回収社数	実績 回収率
3TG	338社	326社	96.4%	362社	358社	98.9%
コバルト・マイカ	338社	326社	96.4%	362社	358社	98.9%

回収した調査票に基づき、リスク分析と評価を実施しリスクに応じてサプライヤーへさらなる調査をお願いしています。

※1 紛争地域: 武力による紛争が発生している地域

※2 CAHRA<sup>s</sup>: 武力紛争による暴力や人権侵害のリスクが高い地域

※3 RMI(責任ある鉱物調達イニシアチブ): 企業が紛争鉱物やリスクのある地域からの鉱物調達を行う際のガイドラインやツールを提供する団体。

※1 目標回収率: 目標回収率は年度毎に設定。2028年度までに回収率100%を目指します。参考)2027年度: 99.5%以上, 2026年度: 99.0%以上, 2025年度: 98.0%以上

※2 調査対象のお取引先: 当社が購入している部材のうち、金属類を含有している部材を調達しているお取引先に対して調査を実施しています。

## ■ステークホルダーエンゲージメント

### 基本的な考え方

当社グループは、持続可能な社会に貢献するため、お客様・株主・地域社会・政府・社員など、さまざまなステークホルダーの皆様との対話を積極的に行い、対話を通じて得られる貴重なご意見を、事業活動に生かす取り組みを行っています。

ステークホルダーの皆様との共創により社会課題解決への取り組みを進め、企業理念である「- 共に未来を生きる -」の実現を目指します。

### ステークホルダー・グループのリストとアプローチ

ステークホルダー	アプローチ	主な窓口
お客様	コールセンター・アンケート・Web など	営業部門・サービス部門
株主・投資家	株主総会・決算説明会・Web・面談 など	コーポレートコミュニケーション部門
サプライヤー	調達活動・CSR監査・サステナビリティ調達説明会・ヘルプラインなど	調達部門・サステナビリティ統括部門
地域コミュニティ	社会貢献・出前授業・工場見学・など	総務部門・各事業所・グループ会社
NPO・NGO	対話 など	総務部門
業界団体	業界団体への参画 など	営業部門・研究開発部門
学術団体・研究機関	産学連携による研究 など	研究開発部門
社員	ヘルプライン・労働協議会・各種研修 など	人事部門

### 株主・投資家との対話

#### 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。

#### アナリスト・機関投資家向けIR活動

アナリスト・機関投資家に向けたIR活動では、投資家の皆様への適時・適切な情報開示を通じ、当社事業への理解を深めていただくよう努めています。アナリスト・機関投資家向けの決算・中期経営方針に関する説明会を年2回(原則4月・10月)開催するとともに、個別取材対応を適宜行い、状況に応じて海外投資家訪問も実施しています。また、四半期毎の決算発表時に記者会見を行い、報道を通じた情報開示と説明責任を果たすように努めています。

## ■ 顧客満足の追求

### 基本的な考え方

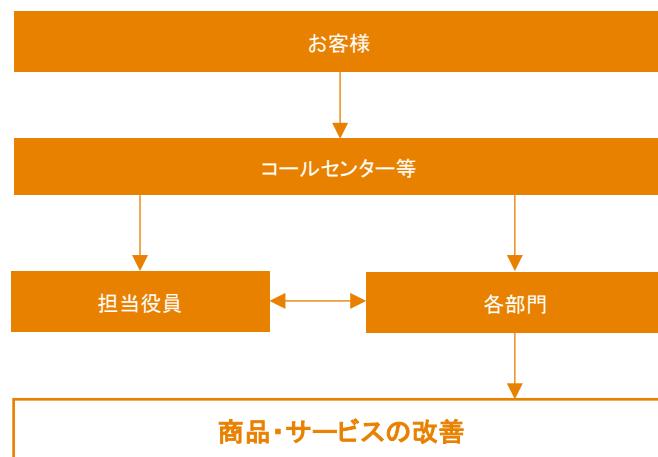
当社グループは、FUJITSU GENERAL WayのOur Mission「私たちは革新的なモノづくりを通じて、世界中のお客様と社会のために、安らぎに満ちた、今日にない明日を届けます。」にのっとり、お客様満足の向上を目指しています。

### 日本国内での取り組み

お客様からは、コールセンターへのご意見・ご要望をはじめ、ホームページへのお問い合わせやアンケートはがきなどを通じ、さまざまな声をいただいている。

寄せられた声は毎月集計し、営業担当役員をはじめ、商品開発部門や品質保証部門など各部門へのフィードバックを行い、使いやすさや利便性を追求した商品開発、わかりやすい取扱説明書の作成などに活用しています。

#### ● お客様の声を反映する体制



### 海外での取り組み

欧州では、お客様との交流拠点となる「Communication Lounge, Euro」を設置し製品やサービスに関する意見交換の場として活用しています。当社製品を「見る」だけでなく、「体験する」ことを重視した展示エリアを設け、活発な議論を促進しています。インドでは、VRF(ビル用マルチエアコン)のショールームを設けるなど各地域でお客様と関わる場を設けています。

そのほか、オーストラリアなどの販社ではコールセンターを設けており、お客様の声を製品開発・サービス改善へ活かしています。



欧州におけるお客様との交流拠点  
「Communication Lounge, Euro」



インド: VRFのショールーム

## ■ 品質保証

### 富士通ゼネラルグループ品質方針

#### 富士通ゼネラルグループ品質方針

##### 【理念】

富士通ゼネラルグループは、FUJITSU GENERAL Wayに準じ革新的なモノづくりを通じて、「お客様重視」の視点に立ち、富士通ゼネラルの製品が、お客様の生命・身体・財産に被害を及ぼすことなく安全に使っていただくことを大前提とし、お客様に満足いただける品質を有し、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るべく、高品質を追求します。

##### 【行動指針】

- すべての製品は品質を第一とします。
- 先進的な製品、技術を生み出し続けることでお客様に満足いただける品質と安全を届けます。
- 製品に関する法令を遵守します。
- お客様からの製品の品質、安全についての情報を積極的に収集するとともに適切な情報を迅速に提供します。
- 品質向上を継続的に追求することで国際社会・地域社会に貢献します。

### 品質への取り組み

#### 品質マネジメントシステム

当社グループでは、各部門および各拠点でISO9001の認証を取得し、それに基づく品質マネジメントシステムを構築しています。製品の品質の維持・向上に向け、設計・開発、購買、製造と各プロセスでの管理を推進しています。また、調達先や生産委託先といった各取引先様とも品質向上に取り組んでいます。さらに、ISO9001の規格・基準に基づき、社内で内部監査を実施するとともに、外部機関による監査・審査を定期的に受審しています。

空調機部門においては、定期監査に加えて、品質保証本部による海外工場の品質監査を年2回

実施しています。そのほか、社内での技術標準に基づき、安全に配慮した設計・開発や、安全確保のための試験等を実施しています。

		ISO 9001の取得拠点数
空調機部門		9拠点
テックソリューション部門	情報通信システム	1拠点
	電子デバイス	1拠点

#### 社内啓発活動・品質コンプライアンスへの取り組み

##### 全社品質啓発活動の実施

毎年11月に定めている品質月間には、全社の品質意識の高揚、顧客満足、品質保証体制の確認等を目的とした品質啓発活動を実施しています。従業員入口等へのポスター、看板の設置や、不具合事例の展示会、社内教育などを行い、従業員の品質意識の醸成を図っています。

##### 品質コンプライアンスのヒアリング

品質を統括する統括品質保証部による「品質コンプライアンスのヒアリング」を、技術者に対して不定期に実施しています。ヒアリング内容は、不正が起こる3要素(動機・機会・正当化)を説明し、不正につながるおそれのある事案の有無や、意識の調査を行うものとなっています。

##### 品質コンプライアンス工場監査

統括品質保証部による国内外工場への「品質コンプライアンス監査」を年2回実施しています。「品質データ改ざん」、「検査の不正」などのリスクを排除するプロセス・仕組みが正しく運用されているか、改善点はないか等の監査を実施しています。

## ■ 社会貢献

### コミュニティへの参画

当社グループは、企業理念「－共に未来を生きる－」のもと、社会との調和を図り、持続可能な社会実現のために社員一人ひとりが主体となり本業を通じた社会貢献と社会の一員としての社会貢献を進めています。社会の一員としての社会貢献では、重点行動分野として「次世代人材の育成」、「地域社会とのコミュニケーション」、「地球環境の保全」の3つを掲げています。

### 取り組み事項

#### 次世代人材の育成

次世代を担う子どもたちへ、ものづくりの楽しさを伝え、将来的にものづくりへ携わる人材を育てます。

#### ● 日本での取り組み

- ・小学校での出前授業の実施(写真)、小中学校社会科見学の受け入れ
- ・夏休み親子教室の開催、高校生の職業体験受け入れ
- ・川崎本社内の敷地解放による小学生向けのイベント実施(落ち葉拾い、虫探しなど)



#### ● 海外での取り組み

- ・障がい者の職業訓練等特殊教育の促進プロジェクトへの参加(ABS)



#### 地域社会とのコミュニケーション

地域住民の方々へのイベントを開催することにより、地域社会の発展に貢献しています。

#### ● 日本での取り組み

- ・川崎本社にてサマーフェスティバル開催(2024年度は約2,700人の来訪者)
- ・地域イベントへの参加
  - 自閉症啓発デーブルーライトアップ実施
  - 川崎市脱炭素アクションみぞのくちワールドカフェ
- ・岩手県大船渡市の林野火災による被害への支援(義援金500万円の寄付)等
- ・川崎市から市政功労賞(地域振興・まちづくり分野)を受賞



## ■ 社会貢献

### 取り組み事項(続き)

#### ● 海外での取り組み

- ・小児がん患者に対して、在宅治療などを支援する団体を通じた寄付活動とボランティア活動 (FGAUST)



- ・古いスポーツ用品を小学校に寄贈 (FGA, TCFG)



- ・子宮頸がん予防に向けた啓蒙活動参加 (ABS)



- ・退役軍人とその家族のための住宅支援プロジェクトに参画 (FGAI)



- ・こどもの日に物資支援活動 (FGA, TCFG)



- ・がん患者支援チャリティイベントによる食品寄付の参加 (FGACUK)



## ■ 社会貢献

### 取り組み事項(続き)

#### 地球環境の保全

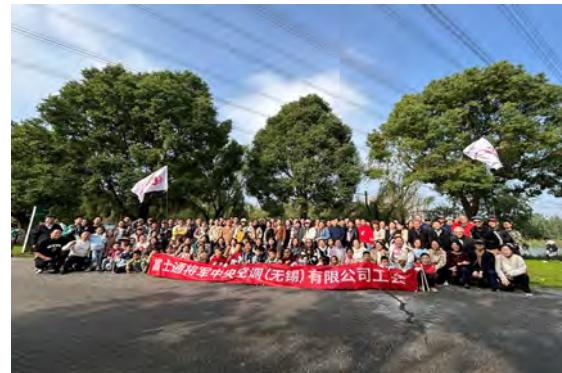
健康・清潔・安全な社会環境の実現を目指して活動をしています。

##### ● 日本での取り組み

- ・希少植物「エビネ」の保全・繁殖活動、  
近隣の高校への寄贈



- ・清掃ボランティア・ウォーキング活動への参画(FGCA)



##### ● 海外での取り組み

- ・乳がん啓発活動として、石けんの購入と女性への技術トレーニングを実施(FGB)



- ・バンセーン・ビーチ清掃活動(FGA)

