

## 人権

### ■ 人権に対する取り組み

#### □ 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』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。

#### □ 人権方針（抜粋）

富士通ゼネラルグループの人権方針は、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重しています。

- ・「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」



人権方針全文については当社Webサイトをご覧ください。  
人権方針  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/csr/human-rights-policy.html>



### ■ 人権に関する社内教育

富士通ゼネラルグループは、D E & I の推進（誰もがその能力を発揮し、チャレンジできる環境・風土の醸成に向けた施策）の一環として、性的マイノリティ（LGBTQ+）を正しく理解するための研修を実施しました。

また、「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「自分ごと」として考え、行動するきっかけとすることを目的に「グローバルビジネスと人権」に関する研修を実施しました。

#### □ 2022 年度人権に関する啓発活動の実績

対象	内容	実施方法
役員 / 全従業員	性的マイノリティ (LGBTQ+)	e-learning
	グローバルビジネスと人権	e-learning (講義動画受講)

### ■ 人権に関する相談・救済窓口の設置

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」を設置しています。

### ■ 現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法の定めに基づき、対象グループ会社の公式サイトにおいて、奴隷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 AIR CONDITIONING (U.K.) LIMITED  
Modern Slavery Statement  
<https://www.fujitsu-general.com/uk/regional/modern-slavery-statement.html>



FUJITSU GENERAL (AUST.) PTY LIMITED  
Modern Slavery Statement  
<https://www.fujitsugeneral.com.au/about-us/company-information/modern-slavery-statement>



## 人権デューデリジェンス

### ■ 人権デューデリジェンスへの取り組み

富士通ゼネラルグループは、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を行っています。また、その中で特に人権項目に重きを置くことで、人権デューデリジェンスを推進しています。

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」に基づいて実施し、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、または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。

### ■ 自社拠点に対する人権デューデリジェンス

2022 年度は、海外の製造拠点 2 社に対して、セルフアセスメント質問票によるリスクアセスメントを行いました。2023 年度は引き続きより多くの海外製造拠点に対して人権デューデリジェンスを実施します。

#### □ 特定された人権課題の例

人権課題の種類	詳細
人権に関する教育	人権に関する教育を全従業員に定期的に行うことが必要である。
労働時間	法規制、労使間の協定に基づく労働時間の適切な管理が必要である。
マイノリティ・社会的弱者への配慮	マイノリティ <sup>*1</sup> や社会的弱者 <sup>*2</sup> に該当する従業員に対する取り組みの推進が必要である。

### ■ サプライチェーンに対する人権デューデリジェンス

サプライチェーンに対しては、セルフアセスメント質問票と現地監査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人権デューデリジェンスを行っています。

> サプライチェーンの取り組みは P.19 に掲載。

※1 マイノリティ：民族、宗教、性的指向、身体障害、または性同一性などの社会的少数者や集団  
※2 社会的弱者：子供や若者、高齢者、障害者、難民など、社会的に不利な立場におかれている人々

## 社員との共感

## 健康経営の推進

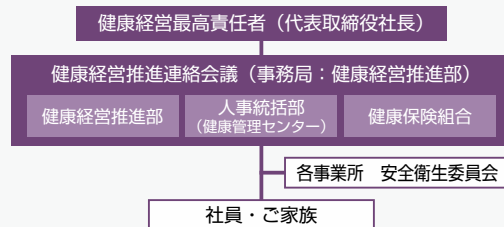
## ■ 健康意識を高め“Good Life”を目指した職場づくり

富士通ゼネラルグループは、健康経営を「事業の持続的成長の実現に向け、戦略的に健康施策を実現すること」と捉え、「企業理念」および「サステナブル経営」を推進・強化するために、「社員の健康は経営の貴重な財産である」ことを明確にし、「働きやすい、働きがいがある職場」「社員全体の意欲・総合力の向上」に向けて、“健康でいきいきした職場づくり”に取り組んでいます。

## 富士通ゼネラルグループ 健康宣言

社員そして家族の健康を会社の財産ととらえ、世界中のお客様に“快適で安心な空間”を提供する企業として、“いきいきした職場”で、社員一人ひとりが、健康で“しあわせ”と“よろこび”を実感できる持続的企業へ

## □ 推進体制図



## ■ 「共に未来を生きる」の実現を追求

社員の健康増進だけでなく、社員を支える家族、健康経営の導入を目指す企業や団体への支援を行うなど、地域社会に貢献し、ステークホルダーへの支援も通じて企業理念「共に未来を生きる」の実現を追求します。



社外講演の様子

## ■ 健康経営の取り組み

- ◇ 医療職との全社員健康面談（安心して相談できる機会の提供）
- ◇ 健康デザインセンター、健康行動入力アプリでの定期イベントの開催（社員の健康意識の向上）
- ◇ 次世代を担う子供向けのファミリーデー、全国各事業所でのウォーキングイベントの開催（社員や社員を支える家族のサポート）

## ■ ワーク・ライフ・バランス

富士通ゼネラルグループでは、ワーク・ライフ・バランスを進めています。ライフ（私生活）の充実がワーク（仕事）の生産性や質を高めるとする考えのもと、川崎本社地区では毎週1回定時退社日を設定し、全社員を対象にした半期毎に年次休暇2日を計画取得する取り組みでは、土・日・祝日と併せて連休にすることを推奨しています。また、2020年度より夏季休暇期間中に設定する年次休暇の一斉取得日を1日増やし4日とするなど、ライフの充実を図っています。これらの効果はエンゲージメントの数値にも好影響として現れ始めています。

## ■ ライフサポート制度

富士通ゼネラルグループで働く社員とその家族が、健康で豊かな生活を送れるよう、多様な制度を整えています。

社員の多様化したニーズに対応するため、生活支援を中心とした福利厚生制度（家賃補助・社員食堂・団体保険・見舞金など）だけでなく、社員一人ひとりが自分のライフスタイルに合ったメニューを選択できるカフェテリアプランを導入しています。

これにより福利厚生パッケージサービスと合わせ、育児や介護・健康・自己啓発支援を中心に、会社が設定したメニューの中から、利用したいメニューを社員が自由に選択し活用しています。

## 労働安全衛生

## ■ 労働災害防止・自然災害に対する取り組み

労働災害防止に向けた取り組みでは、「労働災害ゼロ」を目指して毎月1回安全衛生委員会を開催しています。主な活動内容は、労働災害が発生した際の要因分析、再発防止策の審議、営業・サービス職の社有車運転に関わる車両事故報告、各種未然防止策の検討などで、議事録については社内インフラを通じて周知しています。また、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。例年、川崎本社では10月1日から始まる全国労働衛生週間に向けて、準備期間にあたる9月に立て看板を掲げ、社員の意識向上を図っています。

11月に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に、防災避難訓練を行っています。例年は本社勤務者全員参加ですが、2022年度は新型コロナウイルス対策を講じて、各職場代表者180名で実施しました。訓練では、2021年に引き続き浸水対策として建屋への浸水を想定した、土嚢の設置についての実技も行いました。

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、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を行っています。

	2021年	2022年
訓練回数（安否確認システム）	2回	2回
業務上の死亡災害件数	0件	0件

## ■ 安全運転の推進

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。

## ダイバーシティ

### ■ 多様性を活かして社員が柔軟に働ける職場づくり

#### □ 女性活躍推進

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン推進の一環として、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ますが、特に女性活躍に注力しています。

女性の活躍は、会社の成長、イノベーション創出には不可欠と考えており、性別が障壁となる状況があればそれを解消すべく、職場や女性本人へのヒアリングを通じた実態把握や改善施策の実施、女性社外取締役との座談会、中堅の女性社員への研修などに取り組んでいます。また現在は、新たな行動計画（以下）に沿って、女性社員のエンパワーメントが高まるよう、意欲・能力のある女性の積極的な登用を進めています。

#### ◇ 「女性活躍推進法」富士通ゼネラル（単体）行動計画 第二期（2021年度から2026年度まで）

- ① 新任管理職、リーダー層（L等級）に女性従業員を合計15名以上新規昇格させる。
- ② 育児休業又は配偶者出産休暇を取得した男性従業員の割合を100%とする。
- ③ 男性（正規雇用）の育児休業取得率を70%以上とする。
- ④ 男性（正規雇用）の育児休業の平均取得期間を6週間（42日間）とする。

	2023年4月時点		2022年度実績	
女性比率（定時採用）	26%	男性育児休業（取得率）	47%	
女性管理職	11名	//（平均取得期間）	65日	

#### □ 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DE&Iが目指す姿であり、SDGsや企業理念の実践にも関連します。LGBTQ+の人々が働きやすい職場は、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年度にLGBTQ+に関するe-learningを、2023年度には人権研修においてLGBTQ+を取り上げるなど、社員への理解・浸透を進めています。

#### □ 定年後再雇用

60歳の定年以降も継続勤務を希望する者が、65歳まで働ける場を提供しており、後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を果たしています。

## 人材育成

### ■ 自ら新しいことに挑戦する人材の育成

富士通ゼネラルグループが持続的に成長するために、人材育成・教育が果たすべき役割は非常に大きいと考えています。当社の人事制度は、「各等級が担う役割」を明確にした役割・等級制度ですが、すべての等級において、自発的に挑戦することを求めています。

#### □ 自発的な学びの支援

変化の激しい現代において、個人が常に学び、成長し続けることは、会社の持続的成長にとって必要不可欠な要素であると考え、社員自らが学びたいことを選択できるよう、オンデマンドの学習基盤を整えました。学びを活かし、社員一人ひとりが自らに求められる役割を全うして会社業績に貢献するとともに、自発的な学びとそれに伴う成長を実感することは、働きがいや誇りにつながり、エンゲージメントの向上にも資するものと考えています。

グローバルで活躍できる人材の育成においては、英語力の強化、異文化への理解力・コミュニケーション力の向上など総合的なスキル獲得にむけた教育体系の拡充やオンデマンドの学習基盤に加え、業務を通じた経験や自らキャリアを選択できるような施策の整備を進めています。

#### □ キャリアオーナーシップ

階層別研修においては、求められる役割を果たすために必要となる知識、スキルを習得するとともに、「志やビジョン、夢（ありたい姿・実現したい姿）」を描くなど、社員自身がキャリアの舵を取る「キャリアオーナーシップ」によりキャリア自律を促します。また、管理職に対しては、部下のキャリアの実現を支援する意識を持ち、具体的な方法の習得ができるような研修内容を提供していきます。

### ■ 海外技術者の育成

富士通ゼネラルグループの海外拠点で働く優秀な現地技術者（タイ・上海）が、将来現地拠点のリーダーを担える人材になれるよう、2～3年間川崎本社で実務を通じた研修を実施しています。

## 労使関係

### ■ 労働組合

富士通ゼネラルグループでは、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、1955年に設立された富士通ゼネラル労働組合（ユニオンショップ制）と相互の立場を尊重し、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、本先に労働協議会、工場等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おり、社長をはじめとする会社役員が出席する中央労働協議会、秋季労働協議会を毎年定期開催するとともに、必要に応じて随時、労働協議会や生産協議会を開催し、経営方針や事業状況、事業の再編などに関する社員への説明や、各種労働条件ならびに職場環境の改善に関する協議を実施しています。

当社グループは、組合民主主義を基本とし、富士通ゼネラルグループが顧客・社会・組合員から見て、より「魅力ある／信頼され信用される企業」となるために、各階層での労使コミュニケーションの充実に向け活動する富士通ゼネラル労働組合に対し全面的に協力するとともに、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。



中央労働協議会の様子

## 社会への貢献

### サプライチェーン

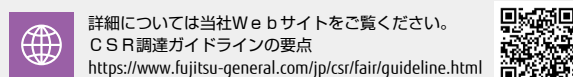
#### ■ 社会情勢変化への対応力が高いサプライチェーンの構築

購入選択肢の拡大（代替品採用、調達先の多様化）・所要分散や部品の長期手配などによる供給の安定化、生産委託先などの外部リソースを活用した所要変動への対応、新生産管理システムをはじめとしたIT基盤の再構築などにより、サプライチェーンの対応力強化を推進します。

#### ■ CSR調達ガイドライン

富士通ゼネラルグループのCSR調達ガイドラインは、RBA行動規範および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。

本ガイドラインでは、当社グループのCSR調達方針や指針の理解とサプライチェーンへの周知、ガイドラインへの同意をお願いしています。



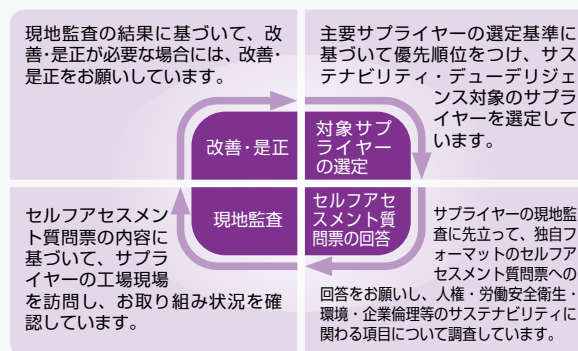
#### ■ サプライヤーのサステナビリティ・デューデリジェンス

お取引先の「CSR調達ガイドライン」の遵守状況の確認、および人権、労働、安全衛生、環境、企業倫理、品質、情報セキュリティ、地域社会等のサステナビリティ課題に対する取り組み状況の確認のため、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。

2022年度は、14社のサプライヤーに対しセルフアセスメント質問票と現地監査を含むサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。

2023年度以降はより多くの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する予定です。

#### □ サステナビリティ・デューデリジェンスフロー



#### □ 主要サプライヤーの選定基準

富士通ゼネラルグループは、以下の選定基準に基づく主要サプライヤーに対し、優先的にサステナビリティ・デューデリジェンスを行っています。

1. 当社年間購買金額 80%を占める調達先
2. 当社年間購買個数 80%を占める調達先
3. 重要調達先、カントリーリスクの高い調達先、その他
4. 新規調達先

#### □ 現地監査

セルフアセスメント質問票の内容に基づいて、サプライヤーの工場現場を訪問し、取り組み状況を確認しています。また、監査時にはセルフアセスメント質問票に基づく書面確認に加え、現場確認、従業員へのインタビュー等を必要に応じて行っています。

#### ■ 紛争鉱物への対策

強制労働や人権侵害、紛争の助長につながるリスクが高い鉱物の製品や部品への使用の排除を基本的な考えとし、CSR調達ガイドラインにその内容を記載するとともに、サステナビリティ・デューデリジェンスの中で実施状況を確認しています。これらの活動により、お取引先と連携しながら、サプライチェーン全体に対する責任ある調達活動を推進しています。

### 品質に対する取り組み

#### ■ 富士通ゼネラルグループ全社品質方針

次も富士通ゼネラルの製品を選んでいただくために、安全で高品質な製品を提供し続け、お客様との信頼を築きます。

1. すべての製品は品質を第一とします。
2. 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。
3. 製品に関する法令を遵守します。
4. 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。
5. 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。

#### ■ 技術者倫理教育

技術者に対して当社グループの品質を統括する品質保証推進統括部は、毎年一般社団法人経営倫理実践研究センター（BERC）様から専門家を招いて「技術者倫理教育」を実施しています。

2022年度は、講義と仮想課題に対してのグループ討議を行い、その結果を発表しました。

#### ■ 品質コンプライアンスヒアリング

技術者に対して当社グループの品質を統括する品質保証推進統括部では、毎年「技術者倫理教育」開催後にアンケートを行い、必要と判断された技術者には、品質コンプライアンスにかかわるヒアリングを実施しています。ヒアリングの内容は、不正が起こる3要素（動機・機会・正当化）の観点から、自身や他者での不正につながるおそれの事案が無かったか、また、技術者の悩みについてもヒアリングしています。

2022年度は延べ803名に対して技術者倫理教育アンケートを行いました。ヒアリングが必要と判断された技術者は0名でした。

## ステークホルダー・エンゲージメント

### ■ ステークホルダー・グループのリストとアプローチ

- ◇お客様（コールセンター・アンケート・Web など）
- ◇株主・投資家（株主総会・決算説明会・Web・面談 など）
- ◇お取引先（調達活動・CSR監査・CSR調達説明会 など）
- ◇地域コミュニティ（出前授業・工場見学・社会貢献 など）
- ◇NPO・NGO（対話 など）
- ◇業界団体（業界団体への参画 など）
- ◇学術団体・研究機関（産学連携による研究 など）
- ◇社員（ヘルプライン・労働協議会・各種研修 など）

### ■ 株主総会

富士通ゼネラルグループは、株主総会が株主の皆さま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）の英文での提供等を行っています。

### ■ 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、投資家の皆さまへの適時・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は、記者会見を行い、報道を通じて情報が伝わるようにしています。

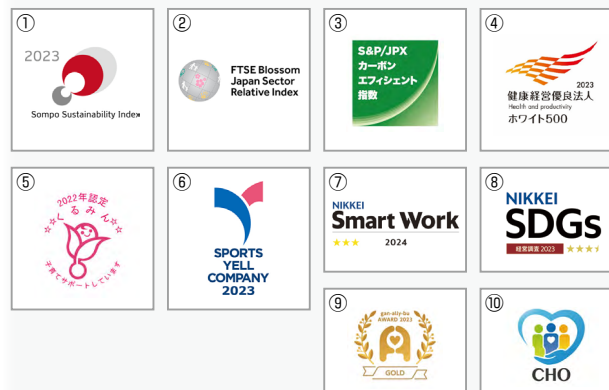
詳細については当社Webサイトをご覧ください。  
IR情報（株主・投資家の皆様へ）  
<https://www.fujitsu-general.com/jp/ir/>



## 外部評価・参画イニシアチブ

### ■ 外部評価

1. 「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定
2. 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定
3. 「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定
4. 「健康経営優良法人 2023 ホワイト 500」に認定
5. 次世代認定マーク「くるみん」取得
6. 「スポーツエルカンパニー 2023」認定
7. 「第7回日経スマートワーク経営調査」3星に認定
8. 「第5回日経SDGs経営調査」3.5星に認定
9. 「がんアライアワード 2023（ゴールド）」受賞
10. 「CHO 構想推進事業所」登録



### ■ 参画イニシアチブ

11. 気候変動イニシアティブ「JCI」
12. 国連グローバル・コンパクト「UNGCI」
13. 気候関連財務情報開示タスクフォース「TCFD」
14. 経団連生物多様性宣言イニシアチブ



## 社会貢献活動

### ■ 地域社会との共存

富士通ゼネラルグループでは、「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」を地域貢献活動の基本方針としています。近隣小学校との交流や、地域にお住いの方に社内の敷地を開放して行う夏祭り、敷地付近の清掃作業や、希少動植物の保護育成など、さまざまな活動を通じて地域社会と共に生きる取り組みを推進しています。

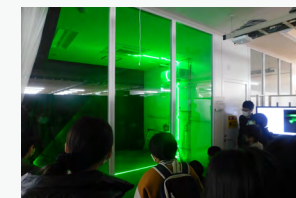
### ■ 次世代人材の育成

次世代人材の育成では、メーカーとしてモノづくりの楽しさを発信し、未来のモノづくりを担う人材育成を行っています。

近隣の小学校に当社社員が出向いて行う「出前授業」や、小中学生の社会科見学受け入れ、電機・電子業界に興味がある高校生のインターンシップ受け入れの他、家電製品のリサイクルを行うグループ会社の工場見学受け入れなど、様々な活動を行っています。



出前授業の様子



社会科見学受け入れの様子

### ■ 地域社会とのコミュニケーション

地域社会とのコミュニケーションでは、交流による地域共生の推進を目指しています。国内のみならず、海外の拠点でも植林活動や募金活動、ボランティア活動への参加などの様々な活動を行っています。