

ガバナンス

Governance



- 73 人権
- 75 コーポレートガバナンス
- 77 リスクマネジメント
- 79 企業理念
- 81 コンプライアンス

人権

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。

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
株式会社富士通ゼネラル
代表取締役社長

齋藤 悦郎

主な取り組み

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、毎年人権週間の時期に合わせて、ハラスメントの防止やビジネス活動における人権リスクについて、e-learningなどで教育を行っています。そのほか、新任管理職向け・新入社員向けの人権教育などの人権啓発を推進しています。

CSR調達

富士通ゼネラルグループでは、お取引先に対してCSR調達ガイドラインの遵守状況の調査、確認を行っています。

調査にあたっては、事前にお取引先自身で自己チェックを行うセルフチェックアセスメントを実施し、現地調査時には人権、安全衛生、環境対策を中心にCSRへの取り組み状況を確認しています。


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。

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



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

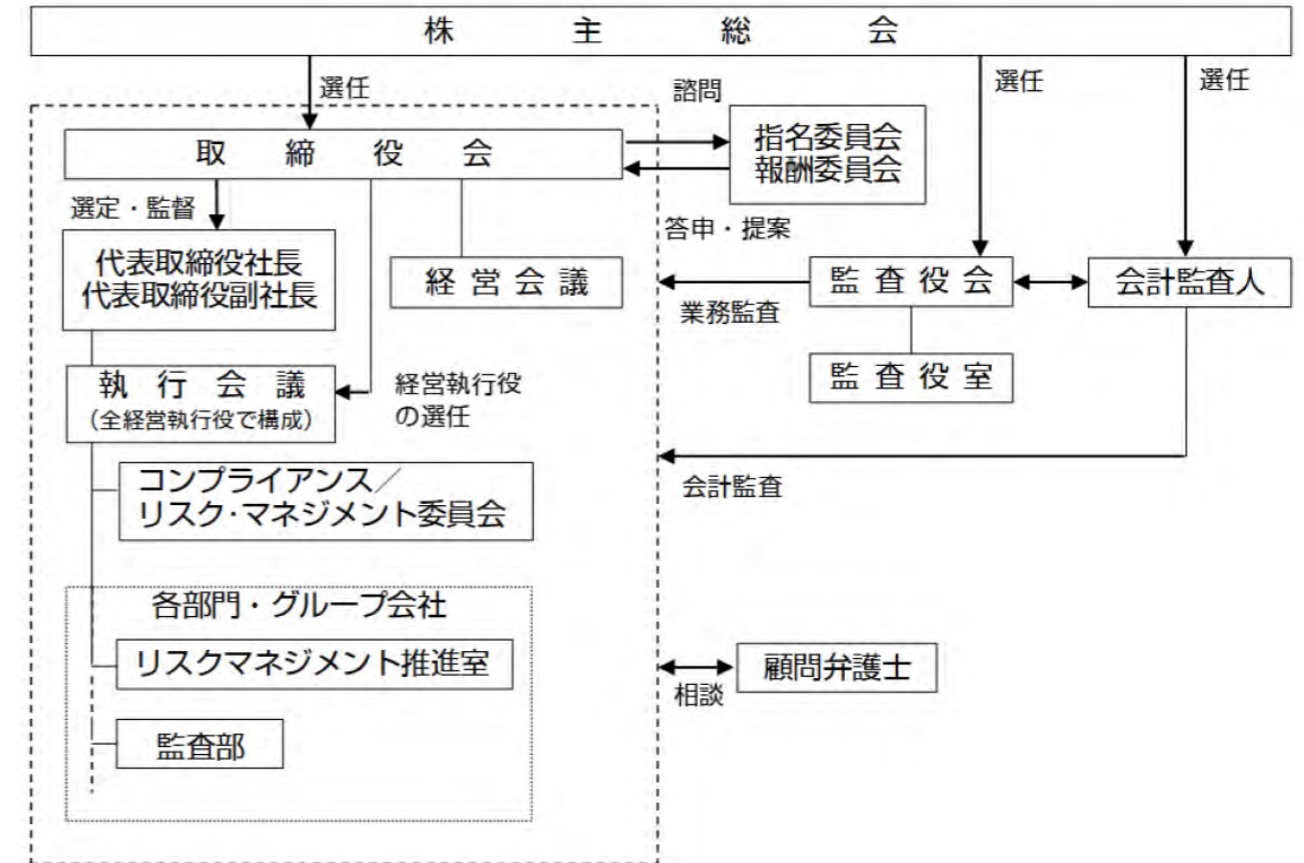
富士通ゼネラルグループは、監査役設置会社かつ経営執行役（執行役員）制度の採用により、経営の監督機能の充実と効率的・機動的な業務執行を図るとともに、監査役が経営陣とは独立した立場で監査・監督を行っており、この体制が当社のコーポレートガバナンス上有効と考えています。

2022年6月末現在における役員構成は、取締役11名（うち5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。業務執行については、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、2021年度は取締役会を14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、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幹部社員の聴取・報告を年94回実施しました。内外拠点の往査については、新型コロナウイルス感染拡大により、海外渡航の禁止や、国内他事業所への訪問自粛が求められるなか、基本的に、テレビ会議システムを利用したリモート監査により、年17箇所（国内10箇所、海外7箇所）の往査を実施しました。ただし、現物確認や製造部門等を監査対象から除外した限定的な監査となっています。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されています。

内部監査につきましては、社内の専任組織である監査部（9名）が行っております。内部監査の状況について、監査部から取締役会に年1回定期的に報告することとしています。



当社グループのコーポレートガバナンス体制



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アセスメントを実施し、「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。

リスクマネジメント体制

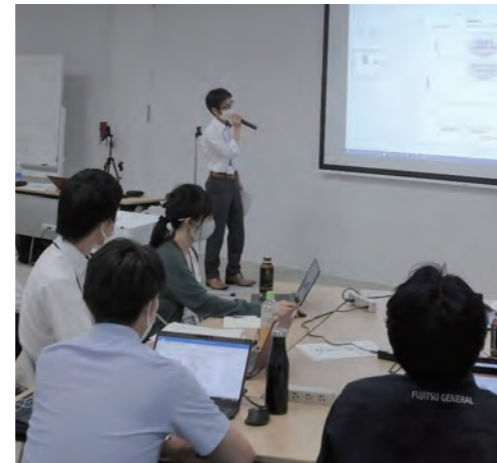
事業をグローバルに展開する富士通ゼネラルグループが影響を受ける可能性のあるリスクを迅速に把握し、タイムリーに施策を講じていくため、当社各部門および当社グループ各社によるリスクの評価、リスクへの対応を確認する「リスクアセスメント」を実施し、年4回（四半期毎）開催される「コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会」で優先的に取り組むべき「重要テーマ」を選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

主な取り組み

■ リスクマネジメント

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 行動規範」を社内イントラネットへ掲載し、また役員、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管理職へリスクマネジメントの要点を学ぶ研修を実施し、意識向上を図るとともに、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止に関する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。



リスクマネジメント研修の様子

■ リスクアセスメント

富士通ゼネラル各部門および富士通ゼネラルグループ各社において、顕在化した際の影響が大きいと考えられるリスクについて評価し、リスク低減策を検討するリスクアセスメントを実施しています。

具体的には、コンプライアンスの観点から当社に適用される労働法、独占禁止法、贈収賄規制、環境規制などの各種法令遵守対応状況から考えられるリスク、および製品の品質、ITセキュリティ、自然災害、内部不正など事業活動に伴い発生する可能性のあるリスクを洗い出し、その影響度、コントロールレベルの状況から全社的な観点で優先的に取り組むべき「重要テーマ」を「コンプライアンス/リスク・マネジメント委員会」にて選定し、リスクの低減を図る活動を推進しています。

■ 内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」

富士通ゼネラルグループは、コンプライアンスに関して、通常の業務報告ルートとは別に直接通報の手段として、通報者の保護等を確保した「企業倫理ヘルプライン」制度を設けています。本制度の活用により、コンプライアンス問題の早期発見と適切な対応を行っています。なお、「企業倫理ヘルプライン」では内部不正・贈収賄などの法令違反の行為についても通報の対象となっています。

■ 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、新たな感染症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、防災啓発活動、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。

なお、新型コロナウイルス感染症の流行に対しては、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。



災害発生時の初動対応訓練の様子

■ BCP訓練

富士通ゼネラルグループの各種製品の出荷、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を策定しています。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。

企業理念

Topics

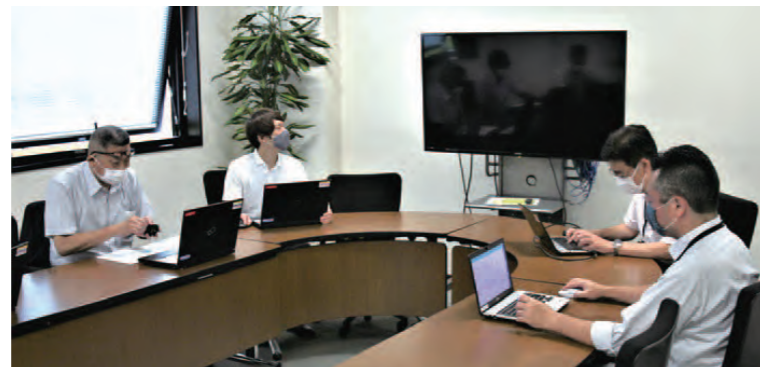
重点取り組み

「企業理念」の理解と行動に向けた取り組み

富士通ゼネラルにおける取り組み

■ EMS推進部

週1回行っている部の定例会議において、各自の業務の進捗報告と合わせて、「Our Philosophy」に対する1週間の振り返りの発表を行い、自ら企業理念を意識して業務を遂行するとともに、他のメンバーの良い行動から「気づき」を得るきっかけづくりとしています。



EMS推進部での活動の様子

■ 情通システム部門と国内営業部門（合同ワークショップ）

情通システム部門と国内営業部門では、互いに協力し合いながら、同じ拠点やエリアに従事する社員による異部門間交流を深め、FUJITSU GENERAL Way（企業理念・行動規範）について学び、取り組み意識を高め、認識を共有することを目的に、2022年1月より、各地域において企業理念のワークショップを合同で開催しています。

例えば、中国支店では「企業理念の中の共感する言葉と、その理由、そのためにどのような行動をしたいか」をテーマにしました。

また、関西支店では、企業理念「- 共に未来を生きる -」をもとに、会社の存在意義や社会とのつながりを考え、どのように実践しているかについて意見を交換しました。

遠隔地に勤務する社員はオンラインで参加するなど、誰もが気軽に参加できるよう工夫しつつ、今後も皆の意見を聞きながら発展させ、継続して行くことで、FUJITSU GENERAL Wayの理解を深め、行動につながるよう取り組んでいます。



中国支店（広島）での研修会の様子

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスにおける取り組み

株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクス（以下、FGEL）では、2021年4月より、各職場からメンバーを選び、FGELが持続的に発展する上で土台となる基本指針である「部門方針」を見直す活動を開始しました。

ワーキングでは、富士通ゼネラルグループの羅針盤である「企業理念」について、しっかりと考えるところから始め、「FGELの生い立ちや現状」や「自分たちの強み・弱み・存在価値」について考えるなど、議論した内容を職場に共有し、メンバーの意見を反映させながら作り上げました。

今後は「企業理念」そして、メンバーで作った新たな「部門方針」についての認知を広める活動からはじめ、その後、理解と行動につなげていきたいと考えています。



株式会社富士通ゼネラルエレクトロニクスでのワーキングの様子

富士通将軍（上海）有限公司における取り組み

2021年5月と6月の3日間で、FUJITSU GENERAL Way（企業理念・行動規範）浸透プロジェクトメンバーによる研修会を行いました。董事長はオープニングの挨拶で、FUJITSU GENERAL Wayを職場で浸透させるためには、自分自身が何を実践したら良いか考え、行動し、職場で率先して活動を展開、推進することを期待しているとコメントしました。

各部門を代表するメンバーたちは4つのグループに分かれ、FUJITSU GENERAL Wayを浸透させるためのチームづくりを学んだり、実行計画の立案について活発な議論を交わしました。

そして、このプロジェクトの名称を「FUJITSU GENERAL Way 先行者」と決めて、「FUJITSU GENERAL Way 浸透活動を通して、企業理念について全社員の理解を深め、共通認識を持ち、共に未来をつくる」という使命を掲げました。



富士通将軍（上海）有限公司での研修会の様子

コンプライアンス

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」行動規範を社内イントラネットへ掲載し、また役員、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

・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、商道德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、取り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。

■ 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管理職ヘリスクマネジメントの要点を学ぶ研修を実施し、意識向上を図るとともに、独占禁止法、インサイダー取引規制、下請法など、必要に応じて各部門の業務に関連する重要法令や、ビジネスと人権、情報漏洩の防止に関する研修等を2021年度は、12回実施しました。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2回のe-learning研修を実施しました。

・各研修の実施状況

内容	2021年度
コンプライアンス研修	12回
CSR研修（コンプライアンス除く）	2回

・技術者倫理教育

富士通ゼネラルグループは全社品質方針を定めており、安全で高品質な製品を提供することを第一としています。同方針の下、「品質データ改ざん」などのリスクを排除するため、「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」を周知する「技術者倫理教育」研修を行っています。

■ 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するとともに、贈答または接待を受けることも原則禁止しています。

当社および国内関係会社の役員・社員は、この方針について2021年度の研修で周知し、同ガイドライン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、各拠点において贈収賄防止規定を制定し、2021年度に研修などを開催の上、遵守しています。

■ 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。