



# Society

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



## 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。

## 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

## 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・相談者の秘密の保持を厳守したうえ、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して通報・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。社内イントラネットにて周知し、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.100 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

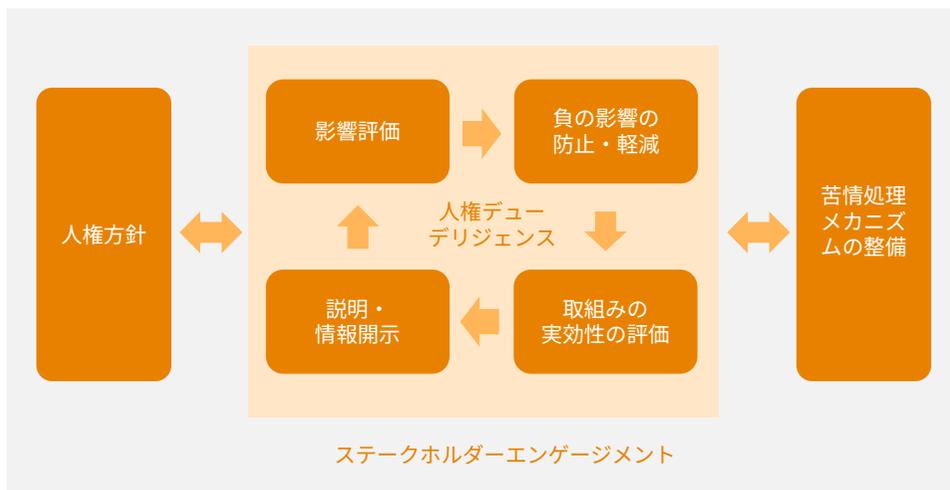
### 人権デューデリジェンス

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。2023年度はタイの生産子会社3社にアンケート調査と現地調査、国内の生産子会社1社にアンケート調査とヒアリングを実施しました。次年度以降は本社を含む国内の各拠点や海外販売子会社などへ評価範囲を拡大していく見込みです。

2023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。繁忙期等の影響による一部の長時間労働などの人権課題が特定されました。

#### 影響評価実施拠点

	2023年度
実施拠点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タイ生産子会社3社</li> <li>・国内生産子会社1社</li> </ul>
実施内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査</li> <li>・現地調査またはオンラインによるヒアリング</li> </ul>

#### ● サプライヤー

タイ・中国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.69 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・是正に向けた取り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、以下の取り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。

#### ● 安全衛生（富士通ゼネラルグループ・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（富士通ゼネラルグループ）

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も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（富士通ゼネラル）

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 働きやすい環境」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ただくとともに、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“自分ごと”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。2023年度は「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」にスポットを当て、近年の人権課題と多様な人材の活躍に関する重要性と留意事項について周知しました。当社グループ（国内）社員（海外赴任者含む）2,569人が受講しました。

- **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。

2023年度は当社グループ国内社員（海外赴任者含む）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月より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>



## 人材

### 人材育成

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「あるべき人材像」を定め、社員一人ひとりが気力を保ち、変革に立ち向かう組織をつくること、その結果当社グループを持続的に成長させることを目指しています。

#### 当社グループのあるべき人材像

- 自発的に挑戦し、成長し続ける人材
- 多様な文化・価値観を受け入れ活かせる人材
- 誠実さを大切にし、利他の心を持つ人材

具体的な施策として、自己成長と学びを支援する環境整備、ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンの推進、健康経営の推進などを進めています。

#### 自発的なキャリア形成と学びの支援

当社グループを持続的に成長させるために、人材育成・教育が果たすべき役割が非常に大きいと考えています。「各階層が担う役割」を明確化するとともに、その役割を果たすために社員が自発的に挑戦することを求めています。そのため、社員一人ひとりが自分のありたい姿を主体的に考え、先行き不透明で競争の激しい時代に活躍できるよう、社員の「自発的なキャリア形成」と「学び」を支援する環境整備を進めています。

当社グループの教育体系

	階層別	全社共通	職場
管理職	<p>経営幹部研修</p> <p>新任管理職研修</p>	<p>全社員必須教育（eラーニング・ワークショップなど）</p> <p>オンデマンド教育・語学学習</p>	<p>OJT・職種別専門教育</p>
一般社員	<p>新任管理職候補アセスメント</p> <p>リーダークラスアセスメント</p> <p>新入社員研修</p>		

## 人材

### 人材育成（続き）

#### 人材育成方針

人材育成方針を定め、社員の自発性を喚起し、支援する施策を企画・実行しています。

1. 「会社発信の教育」だけでなく、「社員の自発的な学び・成長を支援」
2. 「集団への一律な対応」から、「社員一人ひとりにフォーカス」

#### 人材育成施策

##### ● キャリアオーナーシップの取り組み

一人ひとりの「キャリアオーナーシップ意識醸成」と「キャリア志向・適性を踏まえた人材育成」を目的とし、「キャリアオーナーシップシート（COS）」を全社員に導入しています。COSには、社員が将来のキャリアや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しています。

また、年代ごとに同世代の社員が集まり、定期的に自身のキャリアについて振り返り、今後のキャリアを考える研修機会を提供しています。同世代との対話を通じて、ライフスタイルの変化に応じたキャリアデザインを自ら設計しています。

##### ● 自発的な学びの取り組み

日々変化するグローバルビジネス環境の中に身を置く社員が、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「グロービス学び放題」「Udemy Business」と「語学学習プラットフォーム」を導入しています。加えて、所定労働時間の10%を自己研鑽やイノベーションの取り組みに活用できる「10%ルール」制度を導入することで、社員が自ら学び、相互に高め合う風土づくりを推進しています。

##### ● 階層別教育の取り組み

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）、経営幹部への就任（経営幹部研修）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。

研修名	内容	2023年度実績
経営幹部研修	経営マネジメントスキルならびに変革を担うビジネスリーダーとして必要な知識の習得	7名
新任管理職研修	・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	11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	69名
年代別キャリア研修	同世代との対話を通じ、キャリアデザインを行う。自身が有するキャリア（経験・強み・価値観）の棚卸しを通じて、今後自身がありたい姿を考え、実現のための手段を具体的に考える機会の提供	①40代：33名 ②30代：65名
オンデマンド教育	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	625名
自己啓発型英語研修	現在または今後の実務で英語によるコミュニケーションが必要となる社員に対し、自発的な学びの機会を提供	186名

	2023年度実績	
	研修時間	研修費用
合計	約55千時間	約58百万円
社員1人当たり	約32時間	約33千円
平均日数：4日間		

## 人材

### 人材育成：技術者の育成 空調機技術アカデミー

空調機技術アカデミーは、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。現在は対象を中間層教育にも広げ、さまざまな技術者の人材育成に取り組んでいます。

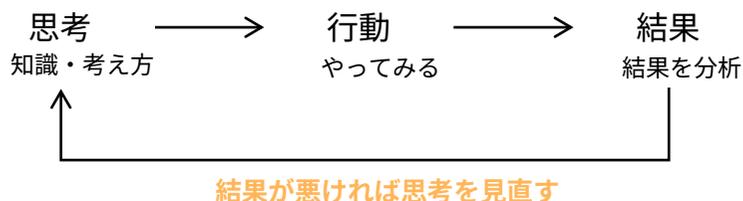
#### 空調機技術アカデミーの基本方針

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

#### 空調機技術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、1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。

#### 新人研修内容（一部抜粋）

- 技術者として必要なテクニカルスキルの習得

リバースエンジニアリング演習、  
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。

- 中間層研修内容（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など



新人研修での発表会の様子



中間層教育でのディスカッションの様子



## 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。

定時採用の動向や、就職・採用活動の早期化に合わせ、新卒採用および中途採用の両方でダイレトリクルーティング手法を取り入れ、当社が求める人材へ積極的にアプローチを図っています。また、「空調機システムの開発業務の理解」や「データ分析・AI機能開発」、「エアコンの組み込みソフトウェア開発業務の理解」など多彩な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、文系から理系まで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。

### 社内人材の流動化促進

#### 社内公募

人材確保は社外からの採用だけでなく、社内において社員のキャリア自律を支援し、適切なポジションに配置することを目的にした社内公募制度を導入しています。具体的には新規事業やプロジェクトの立ち上げなど既存事業で人員の増強が必要であると判断された職場で募集を行っています。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。

制度発足以降これまで7年間の累積として、116名の社員が異動しています。今後は自らの意思で手を上げて、職種やポジションを求めることができる仕組みとして見直しを図りながら活性化を図っていきます。



## ■ 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ます。2017年度より継続的に活動しています。

2023年度の定時採用における女性比率は27.8%、2024年3月20日時点での女性管理職は11名、リーダー層（L等級）は12名となりました。2024年4月には新たに3名の女性社員が昇格しています。（いずれも当社単体）

現在は、新たな行動計画（右記）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 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）に女性従業員を合計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従業員の割合を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。

#### 実績

- 2023年度の男性の育休取得率は55.9%、平均取得率は49.8日
- 育児休職・配偶者出産のいずれかを取得した者の割合は、79.4%（34名中27名）

項目	指標	目標※	実績
女性活躍推進	新任管理職、リーダー層（L等級）への女性従業員の新規昇格者数	2021年度から2026年度までに15名以上	2021年度から2023年度累計：11名
男性育児休職取得推進	男性従業員（正規雇用）の育児休職または配偶者出産休暇の取得率	2025年度までに100%	2023年度：79.4%
	男性従業員（正規雇用）の育児休職取得率	2025年度までに70%以上	2023年度：55.9%
	男性従業員（正規雇用）の育児休職の平均取得期間	2025年度までに42日以上	2023年度：50日

※ 当社の目標値となります。

## 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年度・2023年度はLGBTQ+に関わる基礎知識を全社e-learningにて実施するなど、社員への理解・浸透を進めています。

対象	内容	年度	実施方法
役員/全社員	育児・介護・治療との両立、障がいのある方、LGBTQの方など、ダイバーシティ&インクルージョンに関する基本知識の習得	2022年度	e-learning
役員/全社員	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	2023年度	

#### 人権啓発

新任管理職および新入社員には、働く環境で気をつけるべきハラスメントを中心に、企業活動に伴う人権問題の理解促進を図るため、人権啓発教育を実施しています。さらに、より広範囲な社員を対象とし、グローバルなビジネス環境において、事業活動と人権問題が密接に関わっていることをより深く考えるとともに、企業理念に掲げる行動規範を社員が自分ごととして捉える機会として、外部講師による講義研修を実施しています。

対象	内容	年度	実施方法
役員/管理職	日常の事業活動に潜む人権問題 ・社会常識の変化、法改正 ・他社事例（人権問題による経営リスク）	2022年度	集合（オンライン）
役員/全社員	グローバルビジネスと人権 ・グローバル基準での人権意識、今後の流れ、人権リスク		動画配信

## 人材

### ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（続き）

#### 障がいを持つ人にも働きやすい職場づくり

当社グループでは、1970年より冷蔵庫工場の生産ラインでの業務を中心とした障がい者雇用を積極的に行っており、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て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エア（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・納品受入業務、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、障がい者が担う業務を切りだして、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も行っています。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、個人の成長と安定した就労継続をするために、個人の能力に合わせた目標を設定しながら自己肯定感を育む機会を増やすことを心がけ、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配慮事項を整備し労働環境の改善に努めています。

#### ● もにす認定取得

当社グループのFGH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。



#### 定年後再雇用

当社グループでは定年を60歳とし、定年後については後輩育成や人脈・技能の継承などの役割を担う、65歳までの定年後再雇用制度を導入しています。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、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。

また、65歳以上の更新年齢引き上げについては、労働組合と継続協議中です。

#### 外国人採用

川崎本社地区では、日本人に限らず外国籍の方の採用も行っています。

#### 海外現地社員の経営幹部登用

当社グループは、海外拠点の現地社員より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

採用活動においては、個人情報漏洩防止や差別防止を遵守するため、対応時に配慮すべき事項等纏めたマニュアルを配布しています。



## 人材

### 働きやすい環境

#### ワーク・ライフ・バランス

##### ● 基本的な考え方

当社グループでは、事業活動の基本的な考え方として「サステナブル経営」を掲げ、その中で、ワーク・ライフ・バランスを働き方改革の重要な柱の一つとしています。

長時間労働の削減に向けた取り組みとして、川崎本社地区では毎週1回定時退社日を設定し、ノー残業デーの取り組みを推奨しています。これまで労使による定期巡回にて定時帰宅を促した結果、定時退社日における本社地区の定時退社率は、2023年度を通じて、おおむね90%となっています。年次有給休暇の取得促進については、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、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、年次有給休暇の取得促進を図っています。

##### ● 長時間労働抑制

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。

その結果、2016年以降、一人当たりの時間外労働は20時間未満を維持するとともに、年次有給休暇取得率も向上しています。具体的には、2023年度における月平均残業時間は17.3時間、年次有給休暇の平均取得日数は15.7日、取得率は79%となりました。引き続き長時間労働抑制の取り組みを継続していきます。

### 働きやすい環境整備

#### ・フレックスタイム

当社グループでは、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事が出来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

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。

#### ・家族向けプログラム（Family Friendly programs、FFP）の実施

「すべての社員が活躍できる環境作り」という考えに基づいて2020年度に作成した「両立支援ハンドブック」では、育児・介護・治療との両立等、多くの社員に起こり得る状況を想定し、基本的な知識に関する情報や富士通ゼネラルグループの制度を紹介しています。

社内制度としては、育児・介護に関して法定以上の休暇・休職制度を設けている他、フレックスタイム制や短時間勤務制度などの柔軟な働き方に関する制度があります。また、出産・育児・介護のサービス利用や用品購入の費用補助制度、企業主導型保育園もあります。

治療の両立支援に関する制度としては、治療や通院に利用できる休暇・休職制度があります。病気の種類によっては、より柔軟に休暇を取得することができます。

### 福利厚生

#### ライフプランに応じた施策

当社は、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、財産形成等、幅広く取り入れています。育児・介護支援については法定以上の制度を、さらに社員自身が福利厚生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。

## 人材

### 福利厚生（続き）

#### 育児・介護支援

短時間勤務制度や育休・介護休職など、さまざまなライフイベントにともなう補助や制度があります。法定基準と同等、またはそれ以上に充実した制度を独自に用意しています。例えば短時間勤務制度では、子どもが小学校を卒業するまで短時間勤務を選択することができます。

また、出産・育児・介護のサービス利用や用品購入の費用補助制度、企業主導型保育園もあります。多くの社員が、さまざまな制度を利用しながら子育てと仕事を両立し、キャリアアップを目指して働いています。

制度	対象者	条件	期間・金額	法定基準
産前休暇	女性	正規従業員	最大8週間	6週間
産後休暇	女性	正規従業員	最大8週間	同じ
特別休暇	配偶者出産休暇	男性 妻が出産したとき	配偶者の出産（予定日）前8週から出産後8週の期間内に5日以内	基準なし
	不妊治療休暇	男女共 不妊治療を行うとき 勤続1年以上の正規従業員	最大20日	基準なし
育児休職	男女共	正規従業員 ※試用期間または入社3ヶ月以内を除く	子が満1歳になるまで （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）	同じ
出産育児一時金	男女共	当社の健康保険の被保険者または、配偶者が健康保険上の被扶養者 ※健康保険組合より給付	子1人につき、最大500,000円	500,000円
短時間勤務	男女共	正規従業員 ※試用期間または入社3ヶ月以内を除く	子が小学校を卒業するまで	子が3歳に達するまで

#### 積立休暇

連続3日以上での私傷病の療養、小学校卒業時までの子の看護、家族介護、不妊治療などの目的で使用できる休暇です。男女ともに学校行事などの育児事由でも取得することができます。

休暇制度	内容
年間休日	2023年度の年間休日は128日
計画年休	年に2回、計画的に2連休を取得できる制度です。土日や祝日、大型連休と繋げることで4連休以上にするなど、個人のライフスタイルに合わせて休暇を取得することができます。
年次有給休暇	入社一年目から毎年4月21日に20日分支給され、最大2年間保持することができます。また、有給休暇取得は半日単位で可能です。
定時退社日	ワーク・ライフ・バランスの充実や作業効率の向上を目指し、週に1度実施しています。

#### 富士通ゼネラルグループ福利厚生制度「セレクトィア」

##### ● カフェテリアプラン

1年に1度、一人ひとりに1万ポイントが付与され、健康や自己啓発など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

##### ● 会員向け割引サービス

外部業者の福利厚生パッケージサービスに加入しています。会員は、娯楽施設や飲食店などで日常的に使えるサービスから、旅行や託児所利用などのさまざまなサービスを割引価格で利用できます。

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

## 人材

### 福利厚生（続き）

#### 福利厚生例

	項目	内容
住宅関連	住宅手当	家賃補助(条件あり)
	社宅	転勤者向け
健康・医療関連	健康診断（法定外）	法定以上の健康診断、(インフルエンザ等)予防接種補助、歯科検診
	各種ドック利用補助	カフェテリアプラン
育児・介護支援関連	育児休業(法定外)	子が満1歳になるまで※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
	育児補助	カフェテリアプラン
	保育園	企業主導型保育園との利用契約
	介護休業・看護休暇(法定外)	法定以上
慶弔・災害関連	慶弔・災害見舞金	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	文化・体育・レクリエーション活動支援	活動の一部補助
	スポーツサービス利用補助	カフェテリアプラン
自己啓発・能力開発関連	公的資格取得・自己啓発支援	カフェテリアプラン
	能力開発支援	各種オンライン講座、語学学習プラットフォーム
財産形成関連	財形貯蓄制度	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)
	従業員持株会	持株会（拠出金に応じて会社から奨励金を支給）
その他	社員食堂	川崎本社社員食堂あり
	海外駐在における補助	カフェテリアプラン
	自社グループ製品購入補助	カフェテリアプラン
	社内コミュニケーション補助	カフェテリアプラン
	その他	被服貸与

## 人材

### 評価・処遇

#### 人事制度

当社では、FG Wayに基づき2020年に人事制度を全面改訂しました。各階層が担う役割を明確にし、より高度な役割・貢献への自発的挑戦を喚起する仕組みとすること、成果主義を踏襲しつつ年功要素を小さくし、役割を中心とすることを目指しています。

すべての社員を対象とした目標管理評価制度（成果評価）に基づき、年2回評価を実施しています。期初に目標設定を実施する際、1on1ミーティングを通じて「評価者」、「被評価者」間での目標に対する合意と共有を行っています。また、目標設定にあたっては、「評価者」と「被評価者」のそれぞれが事前に目標内容、達成度基準について考え、整理したうえで実施をしています。

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。



#### FG Way 表彰制度

FG Way 企業理念、行動規範を実践しているグループ、個人を表彰し、その活動を広く紹介することで、社内での共感意識を高め、役員・社員の実践を促しています。

##### 1. 推薦から表彰内定まで

###### 表彰活動の推薦

- 推薦者：役員、社員
- 推薦時間：毎年4、10月
- 「表彰活動の目安」を参考に「FG Wayを実践している」活動を推薦する
- 被推薦者：グループまたは個人（自薦他薦を問わず）

###### 検討チームによる表彰検討

- 各グループの検討チーム  
※プロモータ代表2名  
※業務管理系管理職1名
- チームで推薦活動を審査、表彰を内定

###### 表彰活動の決定

- 各表彰役員が表彰活動を決定
- 表彰案件はFG Way事務局で集約

##### 2. 表彰から社内紹介まで

###### 表彰決定の内示

- 表彰検討チームより内示  
被表彰者、所属部門長およびプロモータ

###### 表彰の実施

- 表彰時間：毎年5、11月
- 被表彰者の所属部門長は、表彰実施を部門全体へ紹介

###### 表彰活動の紹介

- FG Way事務局が表彰活動を紹介  
FG WayサイトやFG NEWSでは、FG Way実績の優良活動として紹介

## 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います。顧客・社会・組合員からみて、より「魅力ある／信頼され信用される企業」となるために、組合民主主義を基本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全面的に協力しており、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や秋季労働協議会、四半期ごとの決算説明会など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、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。

#### 労働組合の活動

##### 社会貢献活動

世界規模の環境問題や国や地域の課題解決など、広く社会に貢献しようと活動する富士通ゼネラル労働組合は、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ます。その一環として、カンボジア寺子屋協力隊を毎年派遣していましたが、コロナ禍による4年間の中断を経て、2023年は11月20日から25日にかけて、12組合から22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、富士通労組と共催で、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・下草刈り等を通して、津波や原発事故等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。2023年10月と2024年5月に「南相馬市海外防災林植林活動」として17組合から96人を派遣し、772本の黒松を植林しました。

##### 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おり、2023年度は583,144円のカンパ金、「令和6年能登半島地震」義捐カンパでは、397,274円のカンパ金が寄せられました。

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8,024.3点分のベルマーク、1,200gの使用済み切手を所定の団体へ寄贈しました。



中央労働協議会の様子

※ユニオンショップ制：雇用された労働者は一定期間内に特定の労働組合に加入しなければならないとする制度



## 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。

労働災害が発生するリスクの高い工場においては、国内外8工場を対象として3か月毎に「全社工場安全衛生会議」を開催し、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。

#### 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、作業変更に関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月に化学物質による労働災害の防止するために、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・健康経営

### 安全管理の取り組み（続き）

#### 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。2023年3月時点で海外6社、国内3社の主要生産拠点のうち海外5社で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、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。2023年度は川崎本社地区で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。

教育・セミナー	2023年度受講者数
雇い入れ時教育	69名
安全基本教育	37名
・ガス溶接	14名
・冷媒取扱い	14名
・玉掛け・クレーン	2名
・フォークリフト	7名

当社グループでは各所・各職場の作業環境ごとに、各基準に基づき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等の実施によりリスク低減活動を行っています。

#### 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。

安全運転講習会の内容（2023年度実績）

受講対象者	実施内容（e-learning）
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>
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> </ul>
自家用車通勤者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各車両毎の確認テスト（満点取得が修了条件）</li> <li>・アンケート（共通）</li> </ul>

#### 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。2022年度は新型コロナウイルス感染症対策により各職場代表者のみの参加でしたが、2023年度は本社地区在籍の全役員、社員、協力会社を対象とした1,700人で実施しました。訓練では、消火器の操作訓練も行い、高津消防署の指導を受けました。

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。

	2023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
単体	6件	6件
主要生産工場	28件	21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
単体	0.26	0.78

※ 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
単体	0.0013	0.0115

※ 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

#### ● 労働災害死亡者数

	2022年度	2023年度
単体	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

#### 健康経営の推進

当社グループは、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

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、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。



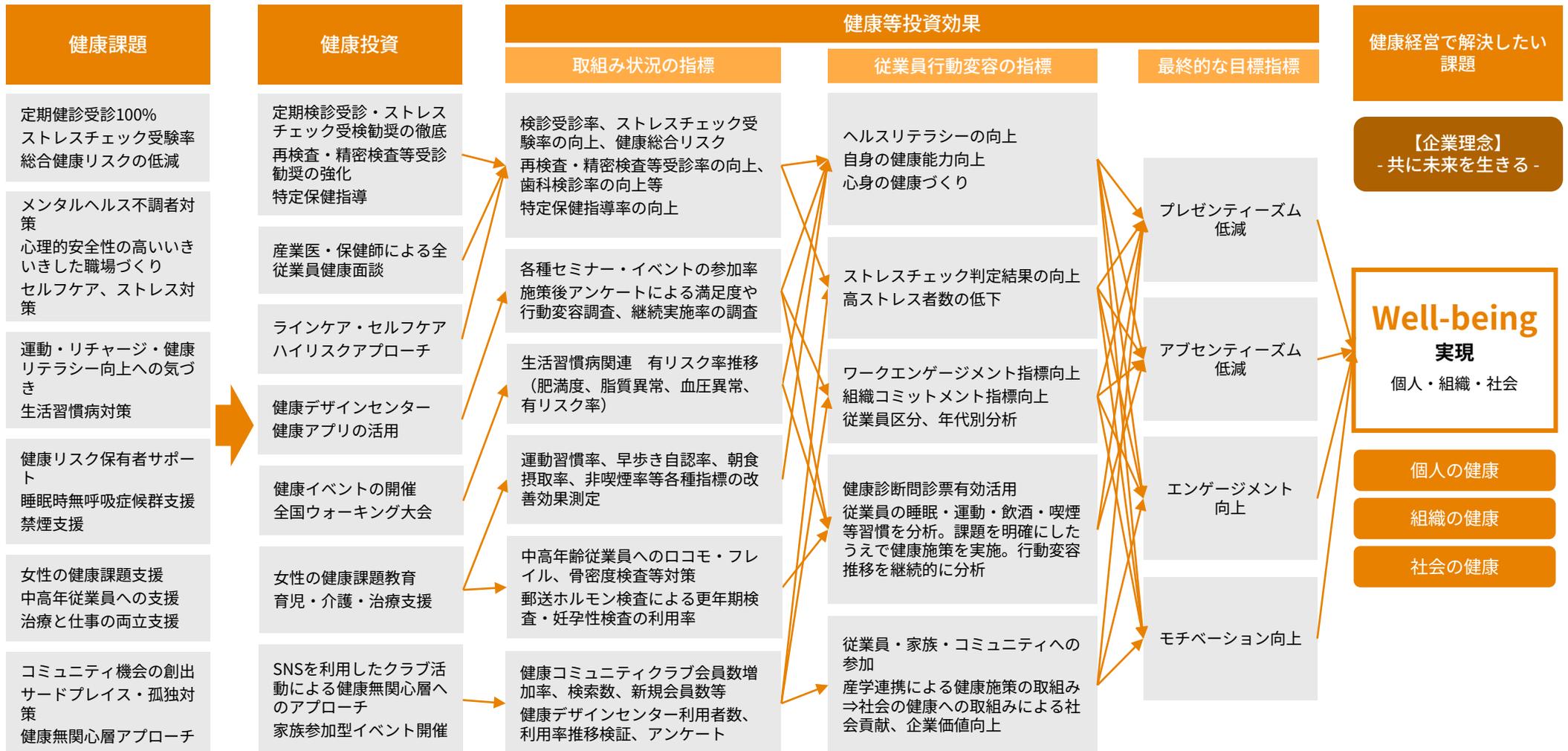
### 健康経営戦略マップ

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 (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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	100%	99.9%	100%	100%	100%
当社グループ（国内）	98.4%	98.4%	99.6%	99.9%	99.6%

※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。

ストレスチェック	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総合健康リスク	97	94	93	88	91
高ストレス者率	237名 (11.3%)	278名 (10.8%)	316名 (11.7%)	352名 (12.4%)	329名 (12.7%)

### 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、2023年度の評価では1,734人の社員を対象に調査し、平均欠勤日数は2.57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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	—	1.53日	1.72日	1.61日	2.57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。2023年度は、1,734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76.9点でした（回答率は80.2%）。この指数は、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、指数を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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社	—	—	62.4点	77.0点	76.9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項目を組み込んで測定し、2023年度は当社グループ（国内）の全社員2,297名を対象に調査を実施しました。結果は3.26（0～6点で評価）であり、回答率は78.9%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。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
当社グループ（国内）	—	—	—	3.24	3.26

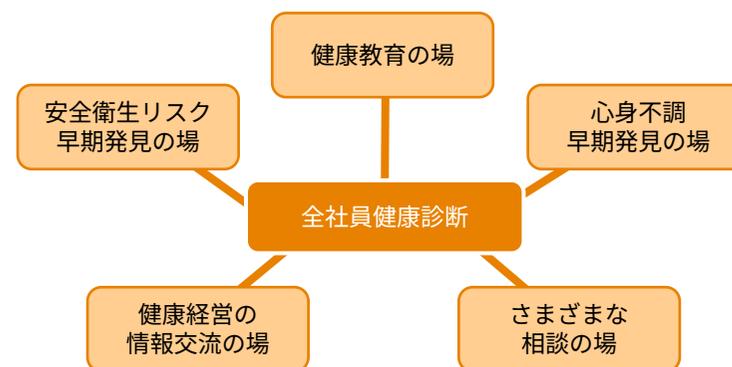
#### ハイリスクアプローチ

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、法定検診に併せて胃がん、大腸がん、前立腺がん、乳がん、子宮がんの検診を無料で提供し、さらに腹部超音波検査をオプションで選択できるようにしています。多くの社員がこれらのサービスを活用しています。希望する社員には歯科検診も無料で実施し、歯の健康状態を把握しています。

同様に、溶接業務を行う社員や常時騒音環境で働く社員、また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。2023年度は6月に64名、12月に66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約15分の健康診断を実施しています。全社員健康診断は、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。



メンタルヘルスクエア研修として、産業カウンセラーを外部から招聘し、セルフケア（ストレスへの気づきや対処方法を自己管理する能力）に焦点を当てたオリジナル動画視聴や対面ワークショップ、全国各地の拠点とのオンライン座談会などを実施しました。さらに、セルフケア手法の探求やストレス管理、自己の自動思考パターンの理解を促す研修や、管理職向けの心身の不調時への対処方法に焦点を当てたe-learning研修も実施しました。



## 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、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、ヨガアプ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。

- ・睡眠セミナー
- ・眼精疲労セミナー
- ・飲酒適正セミナー（アルコールパッチテスト）
- ・腸活セミナー
- ・女性の健康セミナー
- ・花粉症セミナー
- ・眼精疲労対策セミナー
- ・骨密度検査
- ・ゆがみチェック
- ・ロコモチャレンジ（体力年齢測定）等



#### 組織の健康への取り組み

当社は、良好な職場文化や高い心理的安全性の環境を築くことの重要性を認識しています。社員の声を尊重し、コミュニケーションを促進することで、健康的な職場環境を提供し、組織全体のパフォーマンス向上を目指しています。

また、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ています。このような取り組みを通じて、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、働きやすい環境づくりを出しています。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等開催しています。



#### 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。さらに、地域企業や産学官と協力して、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

### 健康経営の取組みの成果

#### 健康経営優良法人2024

「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2024

「スポーツエールカンパニー2024」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5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。



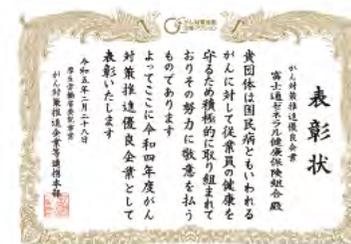
#### がんアライアワード2023

「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4年連続受賞しました。がん教育の為、全社員向けに動画を定期的に配信したり、広報誌でがんの予防に関する記事を掲載するなど、がんへの理解を深める教育が評価されています。また、医療スタッフによる全社員面談の取り組みも高く評価されました。



#### 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に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

富士通ゼネラルグループは、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。

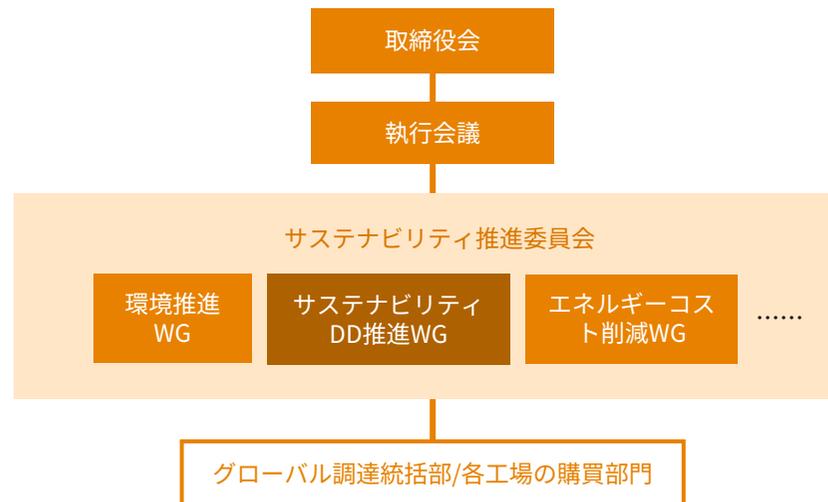
当社グループは、本ガイドラインに基づきサプライヤーに実践・遵守いただきたい行動・活動を周知するとともに、本ガイドラインへの同意をお願いしています。

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。

	2021年度	2022年度	2023年度
調達ガイドライン同意企業数	1,097社	1,124社	1,235社
調達ガイドライン同意率	約96%	約95%	約96%

#### サステナブル調達の推進体制

当社グループは、取締役会、執行会議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のワーキンググループ（以下、WG）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、さらに取締役会や執行会議を経て）、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。



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、富士通グループ共通の「富士通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、CO<sub>2</sub>排出量削減、水資源保全、生物多様性保全の取組みについて富士通グループ共通の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	○	—
CO <sub>2</sub> 排出抑制／削減の取組み	○	○
生物多様性保全の取組み	○	○
水資源保全の取組み	○	○



グリーン調達

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

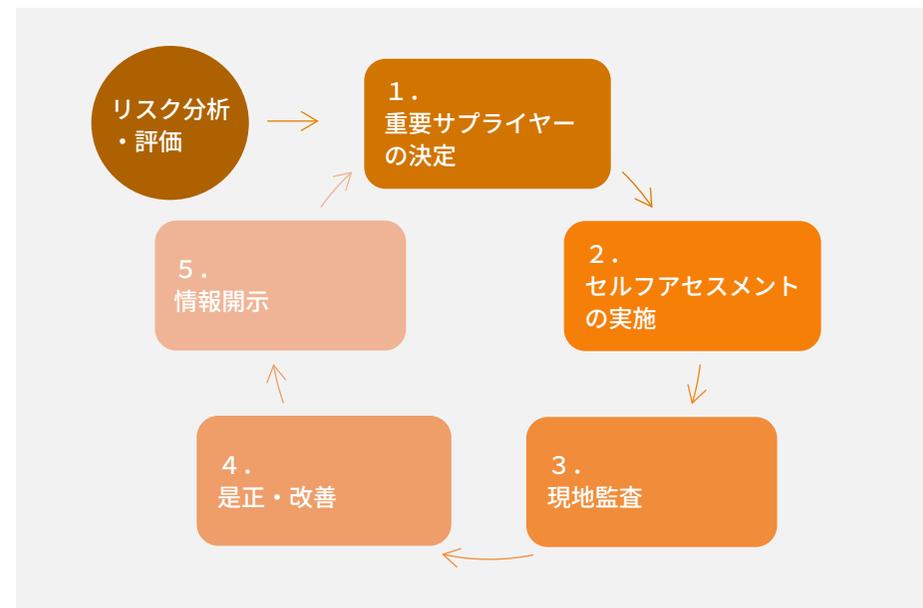


※ 富士通グループ製品の構成部材またはOEM/ODM製品を納入するサプライヤー

### 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。

	2023年度
調達サプライヤー（一次調達先）	1,169社
重要サプライヤー	173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

チェック結果（イメージ図）



#### 3. 現地監査

重要サプライヤーに決定されたすべての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。

#### 4. 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。

#### 5. 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。（次ページより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

2023年度は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。対象となるサプライヤーは97社となり、対象全サプライヤーに対し、セルフアセスメント質問表への回答を依頼し、そのうち4社に関しては現地調査を実施しました。2024年度も順次対象サプライヤーの現地調査を実施していきます。

また、中国の生産子会社である富士通将軍（上海）有限公司、富士通将軍中央空調（無錫）有限公司では昨年度に引き続き対象となる全サプライヤーに対し、現地調査を含めたサステナビリティ・デューデリジェンスを実施しました。

さらに、今後は国内関係会社のサプライヤーに対するサステナビリティ・デューデリジェンスについても順次実施していきます。

### 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。

2023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
富士通将軍（上海）有限公司	49社（100%）	49社	100%
富士通将軍中央空調（無錫）有限公司	27社（100%）	27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%

※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。

### 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。2023年度の実績は以下の通りです。

	実施社数	対象比率
富士通将軍（上海）有限公司	49社	100%
富士通将軍中央空調（無錫）有限公司	27社	100%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	2社※2	4%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	1社※2	9%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	1社※2	3%

### 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。

※2 タイに所在する3社については、2023年度末より新規で監査実施。

## 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

##### ・賃金の支払い

事例	残業代の支払い不足
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

##### ・化学物質管理

事例	可燃性化学品倉庫に消火設備が未設置
改善状況	改善依頼中

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

##### ・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	改善実施率
富士通將軍（上海）有限公司	29社	100%
富士通將軍中央空調（無錫）有限公司	27社	19%
Fujitsu General (Thailand) Co., Ltd.	2社 <sup>※1</sup>	0%
FGA (Thailand) Co., Ltd.	1社 <sup>※1</sup>	0%
TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.	1社 <sup>※1</sup>	0%

※1 タイに所在する3社については、2023年度末より新規で監査実施。

### サステナブル調達推進のための社内での取り組み

#### 社内関係部門への教育

2023年度より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タイにおいて、生産子会社の部材調達・総務・人事部門を対象に、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り組み

富士通將軍（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

富士通ゼネラルグループは、紛争地域<sup>※1</sup>およびCAHRAs<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、代表取締役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（紛争鉱物レポート・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2023年度調査結果

2023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。

	3TG	マイカ・コバルト
調査対象のお取引先様	338社	338社
調査回答入手のお取引先様	326社	326社
調査回答入手のお取引先様の入手率	96.4%	96.4%

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 CAHRAs：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。

## ■ 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・CSR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	出前授業・工場見学・社会貢献 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。



## 顧客満足の実現

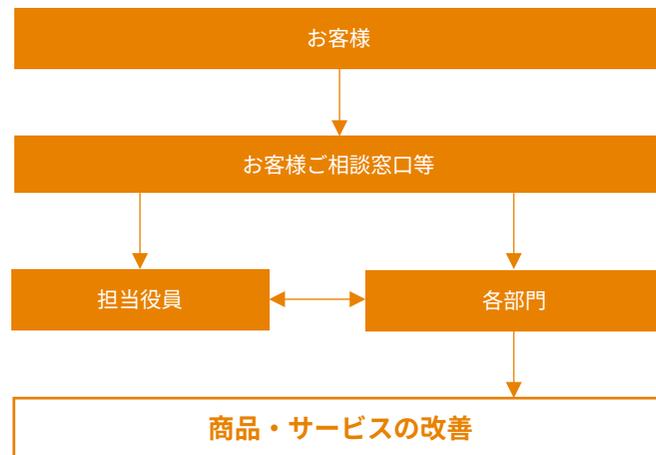
### 基本的な考え方

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、お客様ご相談窓口や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ます。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、お客様に満足して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】

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。

### 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。

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	8 拠点
情報通信システム部門	1 拠点
電子デバイス部門	1 拠点

### 技術者への教育

#### 技術者倫理教育

「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。

#### 品質コンプライアンスヒアリング

当社グループは、品質を統括する品質保証推進統括部が、サンプリング方式の「技術者ヒアリング」を不定期で実施しています。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、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について、および技術者に関するものとなっています。



## 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きます。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
- ・近隣小学校での水泳授業サポート



#### ● 海外での取り組み

- ・技術系職業学校での定期的な技術研修の実施（FGAI）



#### 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（2日間で4,600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そのくちワールドカフェ
- ・「令和6年能登半島地震」被害への支援（義援金500万円の寄付）等



## 社会貢献

### 取り組み事項（続き）

- 海外での取り組み

- ・小児がん患者の病院を支援する団体を通じた寄付活動とボランティア活動（FG Aust）



- ・子宮頸がん予防に向けた啓蒙活動参加（ABS）



- ・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）



- ・延安市への物品購入支援活動（FGCA）



- ・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



#### ● 海外での取り組み

- ・展示会出展にともなう環境負荷低減に向けた植樹活動（FGB）



- ・清掃ボランティア・ウォーキング活動への参画（FGCA）



#### 社会貢献活動の支出額

富士通ゼネラルグループ 2023年度 社会貢献活動 支出総額 60,593千円※1

※1 日本：富士通ゼネラルおよびグループ会社11社、計12社  
海外：グループ会社 26社  
支出額には、金銭・現物寄付を含む。社員の参加・派遣にかかわる人件費は集計対象外