

Sustainability Data Book 2026

株式会社ゼネラルグループ
サステナビリティデータブック



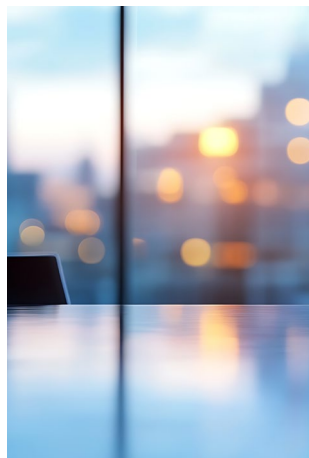
目次

1 - Introduction



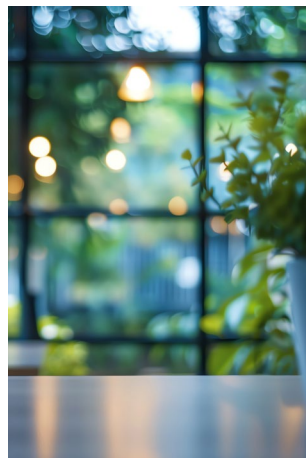
- 2. データブックの定義、
記載に関する注意事項など
- 3. スローガン
- 4. 会社情報
(企業理念)

5 - マネジメント



- 6. サステナブル経営
- 7. マテリアリティ

8 - 環境



- 9. 環境
- 12. 気候変動への対応
- 13. 化学物質管理
- 14. 資源循環
- 16. 環境配慮設計

18 - 社会



- 19. 人権
- 24. 人材
- 32. 労働安全衛生・
健康経営
- 37. サプライチェーン
マネジメント

41 - ガバナンス



- 42. リスクマネジメント
- 44. 企業倫理・コンプライ
アンス
- 48. 情報セキュリティ

49 - データ



- 50. 環境パフォーマンス
データ
- 55. 社会データ
- 58. ガバナンスデータ

■ データブックの定義、記載に関する注意事項など

サステナビリティデータブック2026について

「ゼネラルグループ サステナビリティデータブック2026」では、当社グループが行う持続可能な社会の実現に向けた取り組みに関する基本的な考え方・活動実績・今後の計画などについて、主なものをピックアップして報告しています。

記載について

- ・本報告書に記載の「当社」および「単体」は、2026年1月の商号変更後の「株式会社ゼネラル（2025年度当時は株式会社富士通ゼネラル）」を表します。
- ・本報告書に記載の「当社グループ」は、2026年1月の商号変更後の「株式会社ゼネラル」およびその「連結子会社」を表します。

報告範囲

- ・報告対象期間 : 2025年度（2025年4月1日～2025年12月31日）
 - * 2026年1月より、事業年度を「4月～3月」から「1月～12月」に変更してる関係で2025年度は変則（9か月間）となっています。
 - 一部の数値については集計期間が「2025年1月1日～12月31日」になっているなど、上記以外の期間の内容についても含みます。
- ・報告対象組織 : 株式会社ゼネラルおよびその連結子会社
- ・お問い合わせ先 : 広報

参考にしたガイドラインなど

- ・GRIスタンダード
- ・ISO26000
- ・環境報告ガイドライン
- ・SDGs
- ・外部評価（EcoVadis）

将来に関する予測・予想・計画について

本報告書には、ゼネラルグループの過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これらの予測・予想・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって将来の事業活動の結果や事象が異なるものになる可能性があります。読者の皆様には以上をご承知いただきたくお願いいたします。

発行

- ・2026年7月17日発行（第一版）

■ スローガン

Creating a Life Conditioner

(スローガン)

私たちが支え、守り続けて行くのは大切な人や家族の快適。
そして、今や災害とも言える猛暑や寒波からの健康と街や地域を支える
サステナブルでウェルビーイングな暮らしです。

未来の子供たちの笑顔や地球環境という
“全てのLIFE”を守り続けたい。
私たちはAir Conditionerを作ることから
Life Conditionerを創造していきます。

■ 会社情報（企業理念）

会社概要 ※記載が無い項目は2025年12月末現在

□ 社名：株式会社ゼネラル（英文表記：GENERAL Inc.） ※2026年1月1日に商号変更

□ 本社：

〒213-8502

神奈川県川崎市高津区末長3丁目3番17号

電話：044-866-1111（大代表）

Web：<https://www.generalww.com/jp/>



□ 設立：1936年1月15日

□ 代表者：代表取締役社長 蛭子 毅 ※2026年3月25日に就任

□ 資本金：18,260百万円

□ 従業員数：連結8,291名／単独1,684

□ 株主：株式会社パロマリームホールディングス（100%）

□ 事業内容：

空調機、情報通信機器などの製品及び部品の開発、製造、販売及びサービスの提供

□ 企業理念「The GENERAL Way」：－共に未来を生きる－

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。

主な連結子会社 ※2026年7月17日現在

■ 空調機

□ 製造・開発会社

GENERAL Air Conditioning Manufacturing
(Thailand) Co., Ltd.

FGA (Thailand) Co., Ltd.

TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.

GENERAL Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd.

將軍空調（上海）有限公司

將軍空調（無錫）有限公司

將軍空調技術（上海）有限公司

FGAHP

□ 販売会社

GENERAL HVAC Solutions do Brasil Ltda.

GENERAL HVAC Solutions UK Limited

GENERAL HVAC Solutions Euro GmbH

GENERAL HVAC Solutions Deutschland GmbH

GENERAL HVAC Solutions Italia S.p.A.

GENERAL HVAC Solutions South East Europe
M.A.E.

GENERAL HVAC Solutions Scandinavia AS

GENERAL HVAC Solutions Middle East Fze

GENERAL HVAC Solutions India Private Limited

GENERAL HVAC Solutions Australia Pty Ltd.

GENERAL HVAC Solutions New Zealand Limited

GENERAL HVAC Solutions Taiwan Co., Ltd.

□ 設計・施工およびサービスメンテナンス会社

ABS GENERAL Solutions India Private Ltd.

Precise Air GENERAL Solutions Propriety Limited

■ テックソリューション

株式会社ゼネラルデバイスソリューションズ

株式会社ゼネラルBREXAテクノロジー

■ その他

株式会社富士エコサイクル

株式会社ゼネラルイーエムシー研究所

サステナブル経営 | マテリアリティ

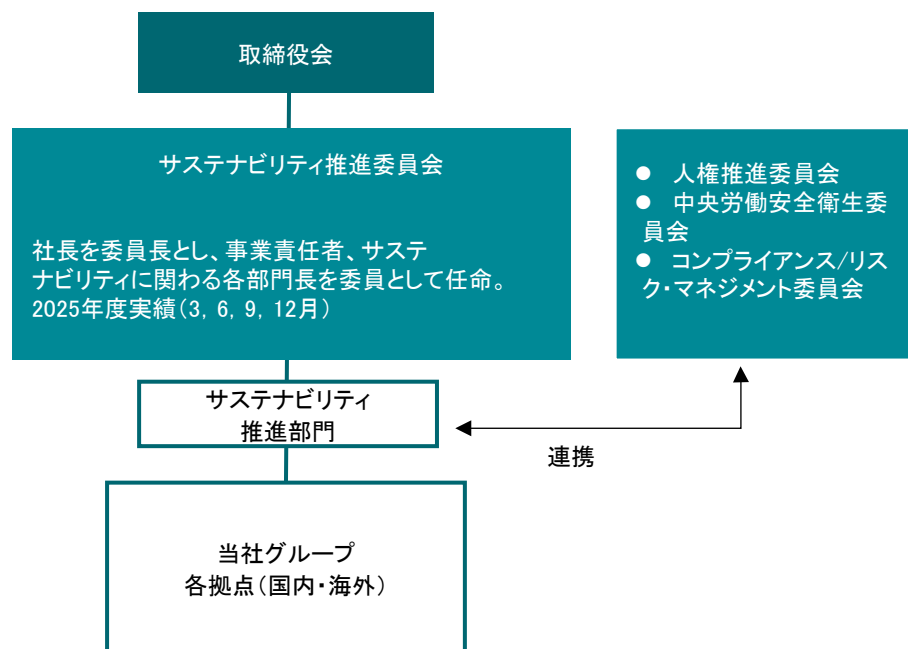
Management



■ サステナブル経営

サステナビリティ推進体制

当社グループでは、環境、エネルギーコスト、人権、サステナビリティデューデリジェンスなど社会的な諸問題の解決に向けて、全社グループの活動状況の共有、方向性の議論、決議をサステナビリティ推進委員会にて行うことで、持続可能な社会を目指しています。サステナビリティ推進委員会は、社長を委員長とし、経営戦略に関わる経営会議メンバーと経営企画本部役員を委員としています。そして、必要に応じて取締役会に付議して、承認を得ています。



主な方針・規範

方針・規範		関連ページ
基本	The GENERAL Way	P.3
環境	環境方針	P.9
社会	人権方針	P.19-20
	労働安全衛生方針	P.32
	調達方針	P.37
	グリーン調達	P.37
	サステナブル調達ガイドライン	P.38
ガバナンス	情報セキュリティポリシー	P.48

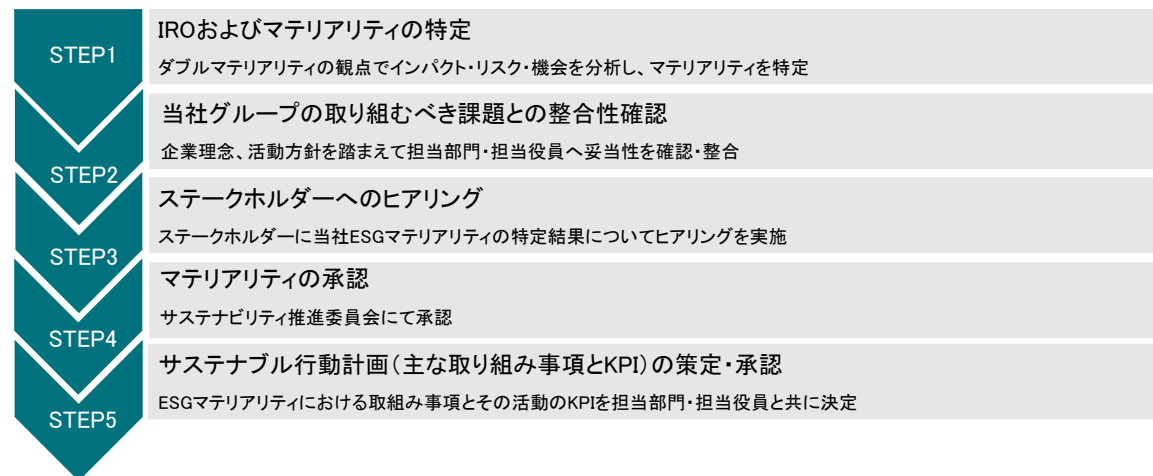
マテリアリティ

重要課題（マテリアリティ）とサステナブル行動計画

当社グループは、サステナブル経営を推進するにあたり、重要課題（マテリアリティ）を特定し、事業活動を進めています。2025年度には、欧州のCSRD（Corporate Sustainability Directive）の基準書であるESRSおよび関連する適用ガイダンスに従い、ダブルマテリアリティの観点から当社グループのマテリアリティの見直しを実施しました。

そのマテリアリティをもとに、ESGに関する行動指針とその行動の進捗を管理するための指標であるサステナブル行動計画を策定しました。

マテリアリティおよびサステナブル行動計画の特定プロセス



マテリアリティとサステナブル行動計画

ESGマテリアリティ		主な取り組み	管理指標（KPI）	25年目標値	25年実績	SDGs
気候変動	エネルギー	事業活動でのエネルギーコスト削減	生産拠点のエネルギーコスト削減（生産高当たり）	【第10期テーマ】 電力使用量の削減 GMT: 効率化推進 GMS: 生産高原単位で21年度比▲0.03% GMW: 前年比▲1.5%	GMT: 前年比▲10.6% GMS: 生産高原単位で21年度比▲14.2% GMW: 前年比▲5.5%	
		資源の利用含む資源のインフロー	資源回収	プラスチック回収物の単一化率（ミックスプラ率の低減） ※富士エコのみの指標	55.0%以上	56.0%
サーキュラーエコノミー	製品・サービス関連の資源のアウトフロー	省資源化設計の推進	冷媒充填量の削減（熱交換器の最適化）	【第10期テーマ】 中東地区における 冷専インバータ化率80%	インバータ化率37%	
	廃棄物	生産時の埋立廃棄物量の削減	埋立廃棄物の削減率	【第10期テーマ】 アルミ材廃棄率: 3.26% 銅材廃棄率: 0.46%	アルミ材廃棄率: 3.10% 銅材廃棄率: 0.36%	

環境 | 気候変動への対応 | 化学物質管理 | 資源循環 | 環境配慮設計

Environment



環境

環境方針

ゼネラルグループ環境方針

【理念】

ゼネラルグループは、地球環境保全への取り組みが重要な経営課題であると認識し、快適で安心できる社会づくりに貢献し、豊かで夢のある未来を世界中の人々に提供することで、社会の持続可能な発展に貢献します。また、事業活動にかかわる環境法や環境上の規範を遵守するにとどまらず、自主的な地球環境保全活動に努めます。さらに、豊かな自然を次の世代に残すことができるよう、すべての組織と一人ひとりの行動により先行した取り組みを追求していきます。

【行動指針】

- 優れたテクノロジーを追求し、快適で安心安全な製品およびサービスを提供することにより、お客様や社会の環境負荷低減と環境効率の向上に貢献します。
- 製品のライフサイクルのすべてにおいて環境負荷を低減します。
- 省エネルギー、省資源および3R(リデュース、リユース、リサイクル)を強化したトップランナー製品を創出します。
- 化学物質や廃棄物などによる自然環境の汚染と健康影響につながる環境リスクを予防します。
- 環境に関する事業活動、製品およびサービスについての情報を開示し、それに対するフィードバックにより自らを認識し、これを環境活動の改善に活かします。
- 社員一人ひとりは、それぞれの業務や市民としての立場を通じて気候変動対策や生物多様性保全を始めとした地球環境保全に貢献し、更に広く社会へ普及啓発を図ります。

制定: 2003年4月1日

改定: 2012年6月19日

改定要否確認: 2025年6月2日※

※ 本方針については、毎年変更要否を確認しています。

基本的な考え方

当社グループは、「ゼネラルグループ環境方針」を制定し、組織の活動、製品およびサービスにおける汚染の予防や地球環境保全の実践に努めています。

サステナブル経営の重点テーマである“地球との共存”を実現するため、中長期環境目標を策定し、その達成に向けて「第10期環境行動計画」に取り組み、当社グループ全体の環境活動を推進していきます。

中長期環境目標

2050年度を目標年とする長期目標を設定するとともに、長期目標の達成に向けて中期目標を策定しました。

中長期環境目標-バリューチェーン全体(Scope1,2,3)

		目標		取り組み内容
長期	カーボンニュートラルの実現	目標年度	2050年度	【Scope1】 電力以外も全て再生可能エネルギーに転換 【Scope2】 事業活動で使用する電力を再生可能エネルギーに転換 【Scope3】 ①材料の使用量削減、製品重量の軽量化 ②製品のさらなる省エネ性能の向上 ③製品輸送効率の改善 など
		目標	カーボンニュートラル	
中期	温室効果ガス排出量削減	目標年度	2035年度	
		目標	55%	
		基準年	2021年度	

中長期環境目標の実績推移

活動実績は、50ページを参照してください。

■ 環境

第10期環境行動計画

当社グループでは、2035年度までの中期環境目標の達成に向け、2023年度から2025年度の3年間で取り組む「第10期環境行動計画」を策定し、活動を推進しています。

テーマ	重点取り組み	関連 ページ	活動指標	2025年度目標	2025年度実績	活動に関連する SDGs	
カーボンニュートラルへの挑戦(Scope1,2,3)							
事業活動による温室効果ガス排出量削減	バリューチェーン全体の排出量に占める割合 0.15%						
	徹底したムダ取り	12	LPG,LNGガス使用量削減(2021年度比)	25%削減	50%削減	Scope1に占める割合 31.0%	No.9,12,13
			フロン漏洩量削減(2021年度比)	60%削減	82%削減	Scope1に占める割合 24.9%	No.9,12,13
	脱炭素エネルギーの利用拡大		車両HV/EV化推進 排出量(2021年度比)	10%削減	92%削減	Scope1に占める割合 38.1%	No.9,12,13
製品の使用による温室効果ガス排出量削減	バリューチェーン全体の排出量に占める割合 84.25%						
	エネルギー高効率機種への切り替え	16,17	中東向けエアコン高効率INV化	INV比率80%以上	INV比率37%	Scope3に占める割合 84.4%	No.9,12,13
循環型社会への貢献							
脱プラスチックの推進							
	脱プラスチックの達成率	－	包装材のバイオプラ・生分解性プラ化	豪州EPS代替切替	切替中止		No.8,9,11,12
	包装用プラスチック削減	－	プラ包装材を半減	26年度以降再考	再検討中		No.8,9,11,12
廃棄ロスの削減							
	資源の有効利用	14	アルミ材の廃棄率	3.26%	3.10%		No.8,9,11,12
			銅材の廃棄率	0.46%	0.36%		No.8,9,11,12
水リスクへの対応							
	資源の有効利用	－	水使用量の削減 生産原単位(2021年度比)	35%削減	30%削減		No.6,12
自然共生							
大気汚染防止							
	化学物質管理	13	化学物質 大気排出量削減 生産高原単位 (GMS2021年度比)	35%削減	37.6%削減		No.3,12
生物多様性の保全							
	ポスト2020生物多様性枠組みに 資する取組推進	－	ビオトープのOECM認定登録	OECM登録に向けた 生物相調査の実施	延期		No.12,14,15

■ 環境

環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムの構築・運用

当社グループの環境マネジメントシステム(EMS)認証は以下の記載の通りです。

	取得割合
ISO14001認証取得	93%(国内外14事業所のうち13事業所※)

ゼネラルグループ ISO14001認証取得事業所一覧

地域	事業所名		第三者認証機関	主な事業活動
日本	(株)ゼネラル	本社	ビューローベリタス ジャパン株式会社	本社 研究開発センター
	(株)ゼネラルデバイスソリューションズ			製造拠点
	(株)ゼネラルBREXAテクノロジー			製造拠点
	(株)富士エコサイクル			研究開発センター
	(株)ゼネラル研究所			製造拠点
中国	將軍空調(上海)有限公司		Bureau Veritas Certification	製造拠点
	將軍空調(無錫)有限公司		威凱認証検測有 限公司	製造拠点
	江蘇富天江電子電器有限公司		中国質量認証中 心	製造拠点
アジア	GENERAL Air Conditioning Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.		TÜV Rheinland Cert GmbH	製造拠点
	FGA (Thailand) Co., Ltd.			製造拠点
	GENERAL Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd.			研究開発センター
	TCFG Compressor (Thailand) Co., Ltd.			製造拠点

※事業所:製造拠点・研究開発センター・本社

環境教育・啓発活動

当社グループは、全社員の環境意識の向上と積極的な環境に対する取り組みを推進するために、体系的な環境教育・啓発を実施しています。

	研修の種類	内容
環境教育	新入社員研修	当社グループの「環境活動の概要」について
	新任管理職研修	当社グループの「環境活動の概要」について
	部門別教育(随時)	－
	内部監査員教育	・新規内部監査員養成 ・既存内部監査員対象のスキルアップ研修
啓発	環境月間、講演会、セミナー など	e-learning「サステナビリティ講座～サステナビリティの最近のトピックについて～」 ⇒1,940人(受講率62%)受講

汚染に関する取り組み

騒音・振動防止への取り組み

騒音・振動防止のため、騒音源となり得る設備への防音対策を継続的に実施しており、定期的に騒音・振動レベルの測定を行うことにより、関連法律・条令などの基準を厳守しています。

拠点	目的	実施事項
江蘇富天江電子電器有限公司	騒音対策	ステータコア、ロータコアを加工するスタンピングプレス工程において、周囲に防音壁を設置

■ 気候変動への対応

基本的な考え方

当社グループでは、お客様にご使用いただく製品の省エネ性向上や、太陽光発電などの再生可能エネルギーの活用拡大などを実施しています。

事業活動におけるエネルギー・温室効果ガス排出量削減に対する取り組み

取り組み	拠点	実施事項
脱炭素エネルギーの利用拡大	国内外4拠点	設備の電化推進 車両HV/EV化推進
徹底したムダ取り	国内外6拠点	電力・ガス使用効率改善
	海外3拠点	生産時のフロン漏えい量削減
輸送効率の改善	国内輸送 (青森事業所)	顧客に対して製品輸送を従来のトラックから鉄道へのシフト
再生可能エネルギーへの転換	国内外10拠点	太陽光パネルの導入
試験設備の電力削減	General Air Conditioning R&D (Thailand) Co., Ltd	試験準備作業における予備運転時間の最適化
	将軍空調(上海)有限公司	試験の効率化や繰り返し試験回数の削減

取り組み	拠点	実施事項
出張の効率化	国内拠点 海外駐在員	対面会議とリモート会議を効果的な使い分け
設備効率化	富士エコサイクル	建屋照明の全灯LED化
		搬送装置へのインバータの取り付け、破砕選別装置に使用するモーターの高効率タイプへの交換
		駆動モータ用Vベルトを省エネタイプに交換
	GENERAL Air Conditioning Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.	部品保管エリアにある蛍光灯500本をLED化 ➡消費電力を約65%削減 冷却塔のファンをアルミ製から軽量のプラスチック製に変更 ➡消費電力を約23%削減 チラー装置の排熱対策でスタックを設置し、排熱を上空に放出 ➡年間90MWhの消費電力削減

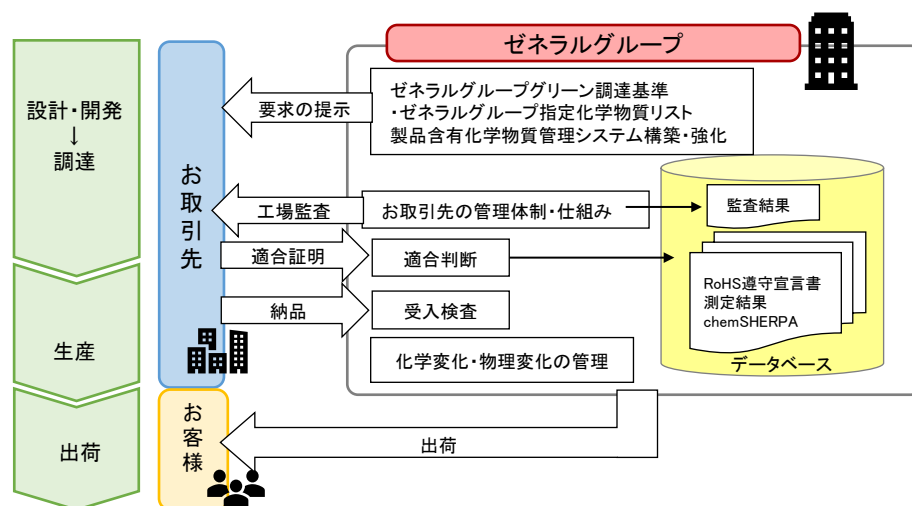
化学物質管理

基本的な考え方

当社グループのビジネス領域や製品の変化に合わせ社内基準やシステムの更新を随時行い管理を徹底しています。

製品の含有化学物質管理

- ・ お取引先の製品含有化学物質管理体制を把握し、ともに管理強化に取り組んでいます。
- ・ お取引先から納入品の製品含有化学物質情報（RoHS遵守宣言書、chemSHERPA、測定結果）を提出いただいています。
- ・ 生産工場を受入検査時のRoHS制限物質の含有測定を実施しています。
- ・ 生産工程での化学変化、物理変化のプロセスを把握し管理しています。



含有化学物質の管理の流れ

事業活動における化学物質管理

当社グループでは、事業拠点で使用する化学物質の管理を実施してます。

取り組み	拠点	実施事項
汚染防止	川崎・支店	漏えい時の拡散を防止する手順を定期的に確認
リスク低減	(株)富士エコサイクル	プラント内の床に使用している塗料や設備機器の外装塗料などをリスクレベルのより低いものに変更
	GENERAL Air Conditioning Manufacturing (Thailand) Co., Ltd.	生産機械の洗浄剤を化学薬品から有機薬品へ変更（オープン、エキスパンダーマシーン、ヘアピンマシーン等）。
定期点検	(株)ゼネラルデバイスソリューションズ	局所排気装置の風速測定を毎月1回実施し、点検結果に基づきフィルターの交換
		外部業者による作業環境測定を年2回実施

※ chemSHERPA: 製品含有化学物質情報伝達の共通スキーム (Chemical information SHaring and EXchange under Reporting PArtnership in supply chain) の略

■ 資源循環

基本的な考え方

当社グループは、さまざまな資源の枯渇リスクを低減し社会の持続可能な発展に貢献するため、製品生産工程における原材料の廃棄ロス削減、製品に使用する原材料の使用量削減、使用済み製品、および製品に使用される電池や梱包材のリサイクルの取り組みを推進、さらに廃棄物を貴重な資源と捉え、分別・回収・処理を徹底しています。

省資源の取り組み

当社グループは、廃棄物削減の一環として原材料として使用量の多いアルミ材と銅材の廃棄ロス削減に第10期環境行動計画で取り組んでいます。

● アルミ材の廃棄ロス削減

アルミ材管理時の温度設定の見直しや工程の見直しによる仕損の削減、材料幅の見直しによる端材の削減などにより、2025年度の廃棄率は3.10%となりました。

● 銅材の廃棄ロス削減

老朽化設備の更新による仕損の削減や新規設備の導入による1台当たりの使用量削減などにより、2025年度の廃棄率は0.36%となりました。

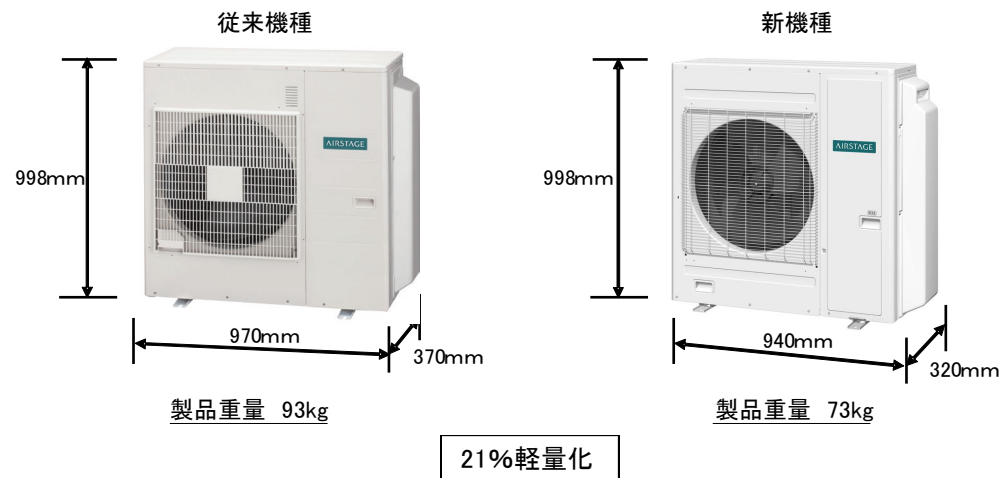
省資源設計の推進

当社グループは製品設計段階において小型・軽量化、部品点数の削減などの省資源化設計を推進しています。

● 事例：「新2-5室マルチ室外機モデル」の開発

(AOUH18KBTA2, AOUH45KBTA5 他)

室外機の新規設計にあたり、旧型シャーシからの薄型化を実施しました。北米地域向けのマルチ室外機については、従来機種より軽量のシングル用大型室外機の筐体をベースにシャーシの薄型化を図りました。また高効率なR32冷媒を採用することで 冷凍サイクル部品と制御部の小型化も図りました。これらの設計により、従来機種と比べて小型・軽量化を実現しました。



■ 資源循環

製品リサイクル

当社グループは、現地販売会社がそれぞれの国の要求を遵守し、回収リサイクルスキームへ加入することで現地での製品回収およびリサイクルの推進に貢献しています。

日本における取り組み

● 基本姿勢

2001年4月に施行された「特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)」に基づき、廃棄物の適正な処理及び資源の有効な利用の確保を図ることを目的として、子会社の家電リサイクルプラント「(株)富士エコサイクル(静岡県浜松市)」を設立し、法律施行当初から使用済み家電製品(エアコン、テレビ〔ブラウン管・薄型〕、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機)のリサイクルに取り組み、循環型社会の構築に寄与しています。

また、同業であるソニー(株)、シャープ(株)、日立グローバルライフソリューションズ(株)、三菱電機(株)で連携を取り、環境配慮型の新鋭設備を相互利用した効率的なリサイクルシステムを構築しました。

● (株)富士エコサイクルにおける取り組み

- ・ 湿式プラスチック選別設備の導入
- ・ 使用済み洗濯機の塩水の有効利用

廃棄物削減の取り組み

当社グループでは、各国・地域の廃棄物処理ルールに沿った分別・回収・処分の徹底に取り組むとともに、継続した廃棄物量の削減に取り組んでいます。

タイのモーター生産会社FGA (Thailand) Co., Ltd.では、巻線組み部品を不飽和ポリエステル樹脂(BMC)でモールドする成型機において、初期設定時に使用した部品は廃棄しなければならないことから、品質検査用に抜き取った部品(破壊検査後に廃棄)を初期設定用に転用することで、廃棄物量の抑制を図っています。



巻線組み部品



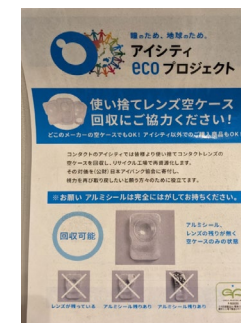
BMC形成後の巻線組み部品

● エコキャップ活動

2010年度から地場の回収事業者と連携して、ペットボトルのキャップを回収しています。回収したキャップはリサイクルされ、廃棄物の削減とゴミとして燃やさないことでCO₂削減にも寄与しています。また、リサイクルにより得られた売却益は途上国へのワクチン支援などに使われています。

● アイシティecoプロジェクトへの参画(<https://www.eyecity.jp/eco/>)

2022年度からHOYA(株)様が主催する「アイシティecoプロジェクト」に参画し、使い捨てコンタクトレンズの空ケースを回収しています。回収した空ケースは指定のリサイクル工場での再資源化され、エコキャップ活動と同様に廃棄物の削減とCO₂削減に寄与しています。リサイクルにより得られた売却益は、公益財団法人 日本アイバンク協会への寄付に使われています。



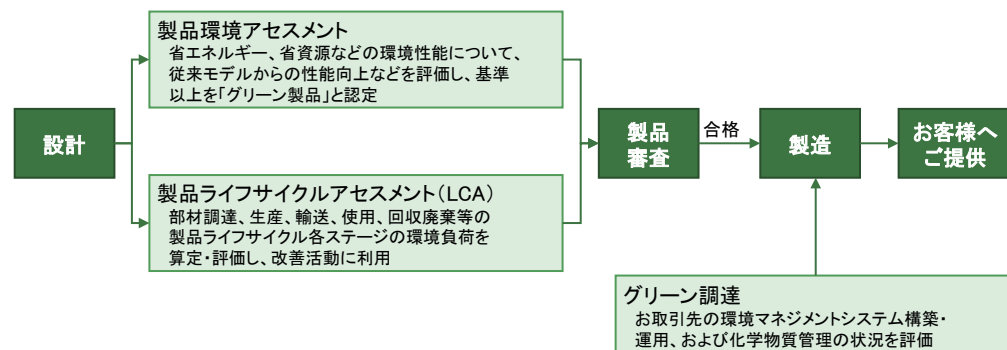
■ 環境配慮設計

基本的な考え方

当社グループでは、製品のライフサイクルにおける「環境汚染の未然防止」および「環境負荷の低減」に関連したアセスメント(事前評価)を評価し、環境配慮型の製品設計に取り組んでいます。

製品環境アセスメント制度

製品の環境に及ぼす影響並びにリスクは、当社グループのさまざまな業務プロセスに関係するため、バリューチェーン全体を網羅するアセスメントを行っています。



アセスメント主要項目

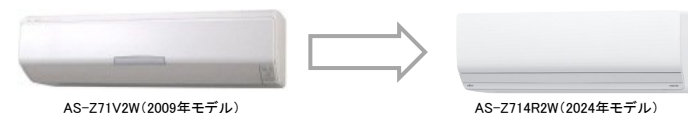
(1)	減量・省資源化	(7)	長期使用の促進
(2)	再資源化	(8)	安全性と環境保全性
(3)	省エネルギー	(9)	包装
(4)	分離・分別処理の容易化	(10)	情報の開示
(5)	収集と運搬の容易化	(11)	LCA
(6)	再生資源の使用		

製品ライフサイクルアセスメント(LCA)

製品ライフサイクルにおける環境負荷を、当社独自の自動算出システムにより設計時に評価※することで、各ステージの環境負荷低減に取り組んでいます。

製品ライフサイクルにおける環境負荷の算定例

(エアコン「nocria®」Zシリーズ 冷房能力7.1kWタイプ)



製品ライフサイクルにおける環境負荷の算定例

エアコン「nocria®」Zシリーズ 冷房能力7.1kWタイプ (AS-Z71V2W(2009年モデル)とAS-Z714R2W(2024年モデル)の比較)



※ 国際規格(ISO14040シリーズ)に基づいて評価しています。

■ 環境配慮設計

製品使用時のCO2排出量削減に対する取り組み

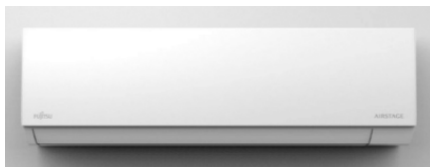
当社グループは、省エネ性能を向上させた製品や暖房性能を向上させ化石燃料を使用する暖房機器から置き換えできる製品を開発し、温室効果ガス排出量を削減しています。

暖房能力の向上

寒冷地でも素早く快適な空間を提供する、暖房強化型の製品を開発することで、化石燃料使用機器からの置き換えを図り、化石燃料機器使用時と比較して温室効果ガス排出量を抑制し、気候変動対策に貢献していきます。

- ・ 事例: 低外気時暖房能力の強化 (ASUH09KHTA, AOUH09KHTAN 他)

コンプレッサーの排除容積大型化や圧損低減により、低外気時の暖房能力を強化、暖房運転範囲が拡大し、外気温が低い中でも高い暖房能力を発揮することが可能になりました。



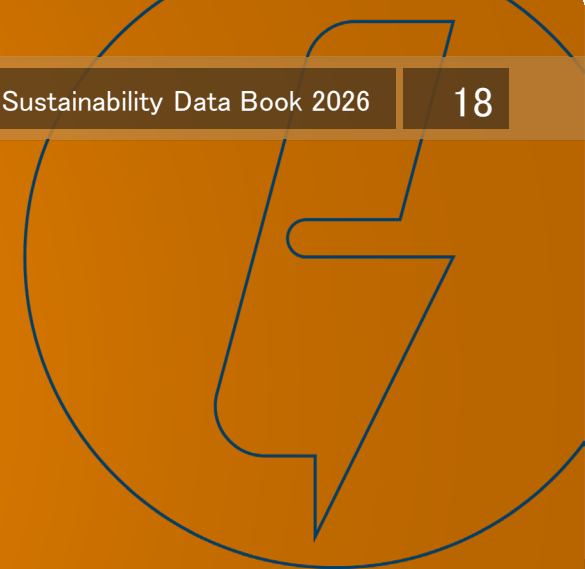
室内機



室外機

人権 | 人材 | 労働安全衛生・健康経営 | サプライチェーンマネジメント

Society



■ 人権

人権方針

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】

ゼネラルグループの価値観を示す「The GENERAL Way」では、行動規範の第一に「人権を尊重します」を掲げています。

これは、「あらゆる企業活動の中で、『人権尊重』の精神を大切にすること」という企業の方針を明確に示すものです。

当社グループでは、すべての役員と社員がこの精神を行動で示し、徹底するよう努めています。

また、人権問題を正しく理解・認識し、人権尊重の精神と感覚を養い、差別などの人権侵害を許さない行動を取ることが重要であると考えています。

社員一人ひとりが人権に配慮して行動することは、当グループの基本理念です。

さらに、当社グループは「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、以下の国際的な原則と基準等を支持・尊重し、人権重視の経営を推進していきます。

「国際人権章典」

「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」

「OECD 多国籍企業行動指針」

「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」

【推進体制】

当社グループは、経営と当社各組織およびグループ各社が一体となり、グローバルで人権尊重の責任を果たす体制を構築します。代表取締役社長、人権担当役員、その他の関連する役員等で構成される「人権推進委員会」が人権尊重に関する取り組みを推進します。「人権推進委員会」は、取締役会による監視・監督下にあります。

【適用範囲】

本方針は、当社グループのすべての役員と社員に適用します。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、自社の活動やサプライチェーンでの人権侵害リスクを評価・防止するため、人権デューデリジェンスを行います。

その結果、当社グループの事業活動が人権侵害を引き起こし、助長した場合、あるいは取引関係などを通じて間接的な影響が判明した場合は、対話と適切な手続きにより是正・救済を行います。また、それらによる負の影響の可能性が疑われる場合には、未然防止と軽減を行います。

【対話・協議】

人権に関する潜在的および実際の影響への対応について、関連するステークホルダーとの対話と協議を行います。

■ 人権

人権方針(続き)

【教育・啓発】

本方針が事業活動全体で実施されるよう、当社グループの役員や社員に対して適切な教育・研修を実施するとともに、サプライヤーや販売代理店などのビジネスパートナーに対しても本方針の理解を得るように努めます。

【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、影響を受けるステークホルダーや商取引上の秘密に十分配慮したうえで、適宜ウェブサイトなどで開示します。

【事業活動に関わる人権課題】

当社グループは、事業活動の中で重点的に取り組むべき人権課題を以下の通り認識しており、各項目について適切な手続きを通じて対処していきます。

- **強制労働、児童労働、人身売買**

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・児童労働に関し、利用・加担せず、それによる利益を得ません。

- **差別、ハラスメント**

一人ひとりの人権を尊重し、人種、年齢、国籍、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向、性自認などによる不当な差別やあらゆるハラスメントなどの人権侵害行為を行いません。

- **結社の自由および団体交渉**

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。

- **安全かつ衛生的、健康的な労働環境**

安全で衛生的かつ健康的に働き続けられる労働環境を社員へ提供します。

- **適切な労働時間、賃金**

適用される法令に従い、社員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

【救済】

当社グループは、様々なステークホルダーからの人権に関する懸念などを受け付けるため、実効性のある窓口を設置し、救済へのアクセスの担保、適切な救済措置の仕組みを設けます。この窓口は、国内外の取引先やサプライチェーンを含む全てのステークホルダーが利用可能です。また、通報者および調査に協力した方の個人情報を保護した上で、それらの方々およびその勤務先に対する不利益な取り扱いや、脅迫、報復行為を禁止しています。

当社グループが人権への負の影響を引き起こした、助長した、または取引関係を通じて間接的に関与していることが明らかになった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じるとともに、是正に向けた責任を果たします。

制定：2019年10月4日

改定：2025年10月1日

人権

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
開催頻度	原則、半期に一度の開催
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 2025年8月25日 第二回会議開催 ・10月1日付人権方針改訂案の確認 ・人権マネジメント体制の救済についての議論 ・当社における女性活躍推進についての議論

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。

項目	対象	詳細
内部通報窓口	国内および各海外拠点の社員	・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。 ・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「人権に関する窓口」を設置。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
お取引様向け通報窓口	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	当社の役員・従業員が調達活動に関して、コンプライアンス違反行為を行った場合、または、その疑念がある場合の通報窓口

人権

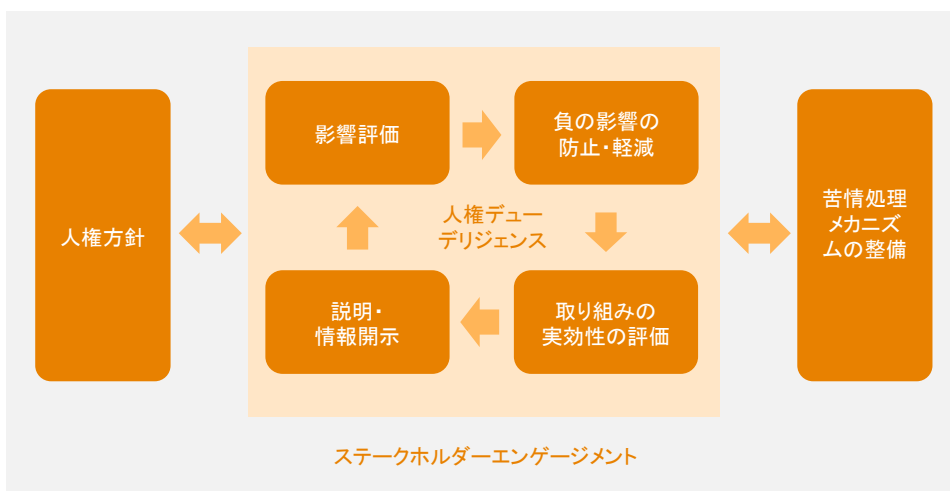
人権デューデリジェンス

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、重要サプライヤー、倉庫会社、OEM委託先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。

対象	結果
自社	国内の各拠点及び海外販売子会社にアンケート調査とヒアリングを実施。製造拠点、研究開発センター、本社においては合わせて64%※実施。
サプライヤー	タイ、中国、日本の生産子会社の重要サプライヤーを対象に実施。詳細は「P.37 サプライチェーンマネジメント」を確認
倉庫会社	国内の主要な倉庫会社2社および海外の生産子会社（上流11社）・販売会社（下流7社）の主要な倉庫会社に対して、面談やSAQを実施。
OEM委託先	海外販社が空調機器本体を調達しているOEM委託先4社へ簡易評価およびSAQを実施

※14拠点のうち9拠点に実施

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。

項目	対象		確認事項
	自社	サプライヤー	
労働安全衛生	○	○	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 (確認項目例: 保護具の着用、避難経路、化学物質管理、廃棄物管理) ＞当社の取り組みはP32参照
差別およびハラスメント	○	－	・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る ・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
労働時間	○	－	・長時間労働の抑制・撲滅に努め、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 ・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る
強制労働・児童労働	○	○	・アンケート調査にて取り組み状況をセルフチェック、現地調査にてヒアリングと現場の確認を実施 ・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

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。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。海外拠点では、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。

当社国内グループ全社員(海外駐在員含む)

年度	タイトル	受講対象者数	受講率
2024年	ハラスメント研修	2,740人	92%
2025年	人権方針の理解	2,772人	92%
毎年	The GENERAL Way 行動規範研修		

海外拠点の全社員

取り組み事項
コンプライアンス研修
コンプライアンス委員会の開催
The GENERAL Way 行動規範研修

■ 人材

人材育成

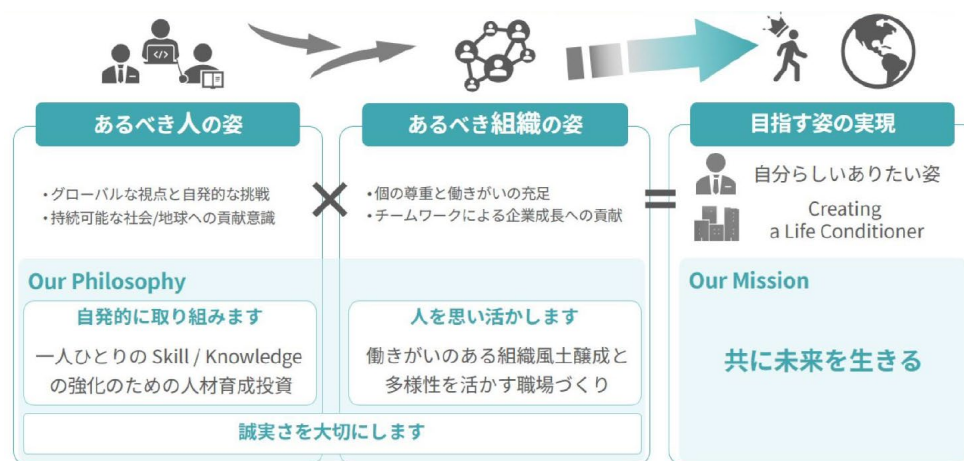
基本的な考え方

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～

① 一人ひとりの Skill / Knowledge の強化のための人材育成投資

- ・次世代のゼネラルを牽引するビジネスリーダーのグローバルでの選抜と育成
- ・世界初・業界初の「ものづくり」力の再興と新しいテクノロジーの研鑽
- ・人材が最適地で活躍できる、グローバルベースの人事プラットフォームの構築

② 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

- ・組織成熟度向上のための風土改革の取り組みを通じた社員エンゲージメントの向上
- ・Well-Being / 健康経営・安全衛生のグローバルでの取り組みの進化
- ・DE&I / 女性・シニア・障害者の活躍推進

■ 人材

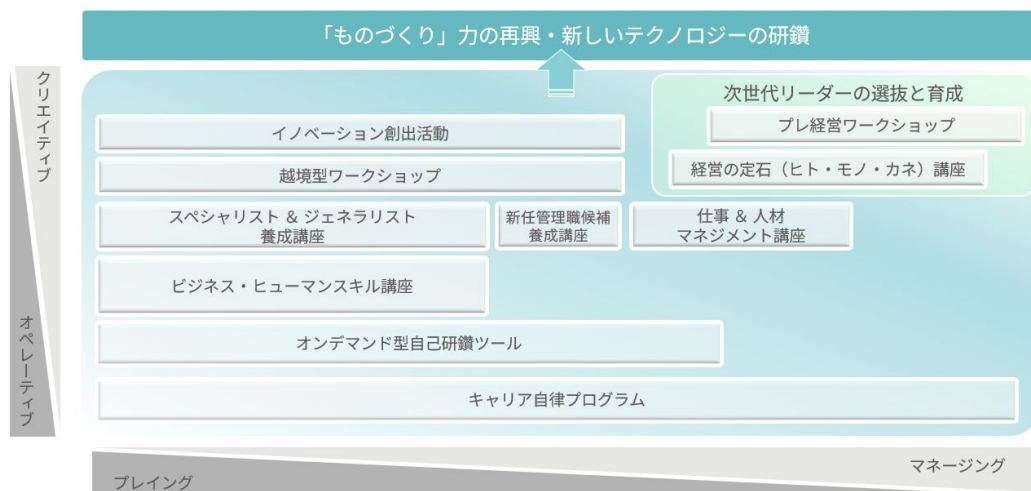
人材育成(続き)

● 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す。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/プ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。



● (2025年度)人材育成に関する取り組み実績

施策名	内容	2025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: 12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: 50名 受講率: 100%
新入社員研修	社会人として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%
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160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

	2025年度実績	
	研修時間	研修費用
合計(研修のみ計上)	9,323時間	約59.8百万円
社員1人当たり	約60時間	約43千円

■ 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。

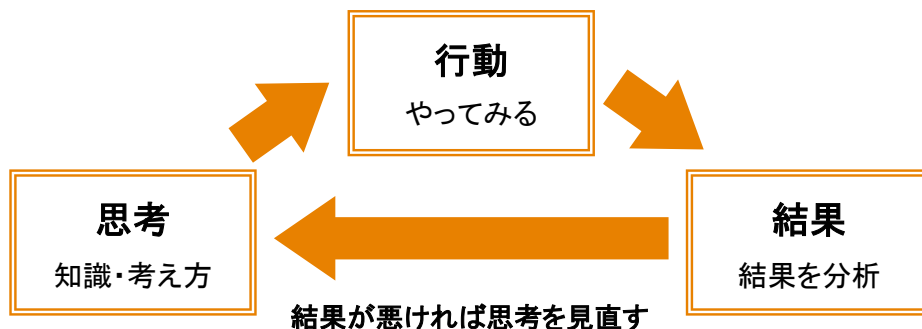
空調機アカデミーの基本方針

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

対象	内容
新人教育	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/コンセプチュアスキルの習得 （ロジカルシンキング、文章表現力など）
	リバーエンジニアリング演習 （設計、製造、流通、顧客などの視点から製品を把握）
職務別研修	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

■ 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。

対象	内容	
新卒採用	施策	・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 ・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る
	取り組み例	「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実施している
中途採用	施策	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するとともに、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る

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。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きます。

	実績
ポジション／ジョブチャレンジ制利用者	約172名（2025年1月の制度導入以降）



■ 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、The 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を目指しています。また、雇用形態に関わらず、同一の業務に従事する従業員には公正・公平な処遇を行う（同一労働同一賃金）という考え方を重視した各種制度見直しを行い、多様な人材の育成と活用による競争力の向上に取り組んでいます。

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。

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)		実績(2025年3月20日時点)
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。	女性管理職は2名、リーダー層(L等級)は14名、合計16名
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。	① 91.9% ② 67.6% ③ 平均82日間

女性活躍推進 行動計画(単体) (2026年度から2031年度までの目標)	
1	2031年度までに、リーダー層(L等級)に占める女性従業員の割合を15%以上とする。
2	2031年度のエンゲージメントサーベイの「インクルージョン」スコア(Japanリージョン)を2025年調査時から30%改善し、77%とする。
3	2031年度までに男性の正規雇用従業員の ①配偶者出産休暇取得率を100%、 ②育児休職取得率を70%以上、 ③育児休職取得期間を平均42日以上とする。

■ 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年に特例子会社株式会社富士通ゼネラルハートウエアを設立しました。その後、株式会社ゼネラルハートウエア(以下、GHW)と改称し、現在に至ります。

現GHW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あり、2024年には厚生労働省より「もにす認定」を認定されました。

更に、当社グループ内でのGHW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(ハートウエア事業推進委員会)を設置して、GHW

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高めるとともに、誰もが活躍できる職場風土づくりを醸成します。

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。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

取り組み	詳細
フレックスタイム制の導入	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
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）の場合に在宅勤務が可能

● 労働時間に関する取り組み

取り組み	詳細
長時間労働の防止	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
	労働者の健康状況確認のための長時間労働者の問診・産業医面談の実施

● 休暇に関する取り組み

取り組み	実績(2025年度)※1
年次有給休暇取平均取得日数	15.2日
取得率	76.1%

休暇	日数	概要
有休の計画取得	2日×半期ごと	年次有給休暇の取得促進を目的に、土・日・祝日と併せて長期休暇にすることを推奨
夏季休暇の一斉取得の廃止	—	社員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が設置可能
結婚休暇	5日以内	結婚当日を起算日として1年間以内
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

※1 2025年4月21日から2026年4月20日で集計しています。

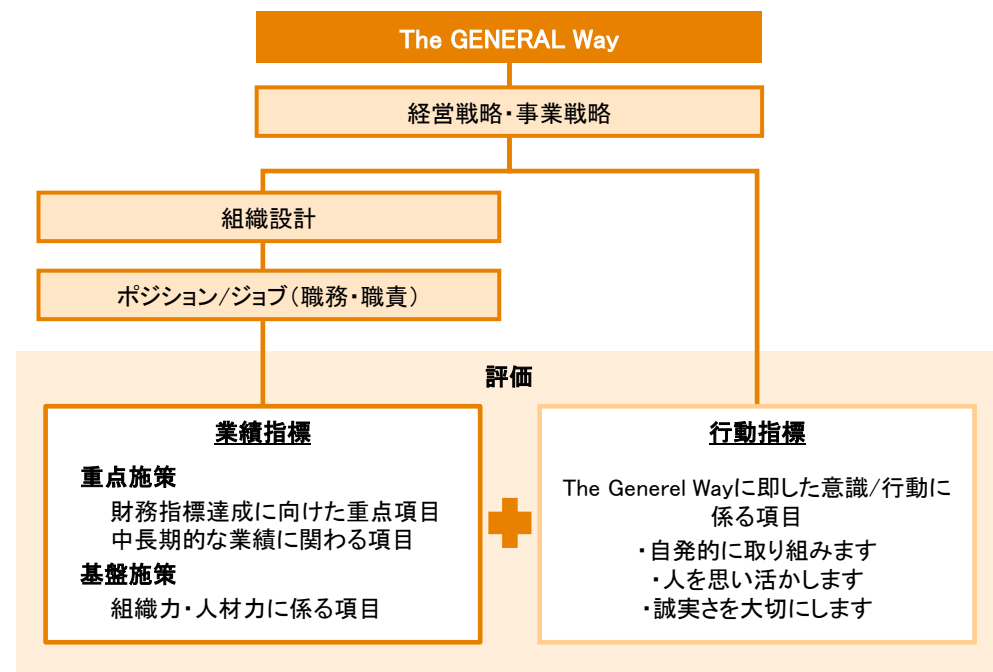
■ 人材

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（2026年度より、管理職の評価期間に合わせて年1回評価に改定）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

取り組み	対象	詳細
フィードバック面談（1on1ミーティング）	評価者と被評価者	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の実施

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、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。

取り組み	頻度	詳細
労働協議会	半年ごと	社長をはじめとする会社役員が出席
決算説明会	四半期ごと	社長をはじめとする会社役員が出席
労使協議	都度	
春季交渉	年1回	労働組合からの要求、法改正・施行、制度課題に関する議論
人事制度・労働条件の改善	都度	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

■ 労働安全衛生・健康経営

労働安全衛生方針

ゼネラルグループ労働安全衛生方針

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遵守します。
- ・ 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

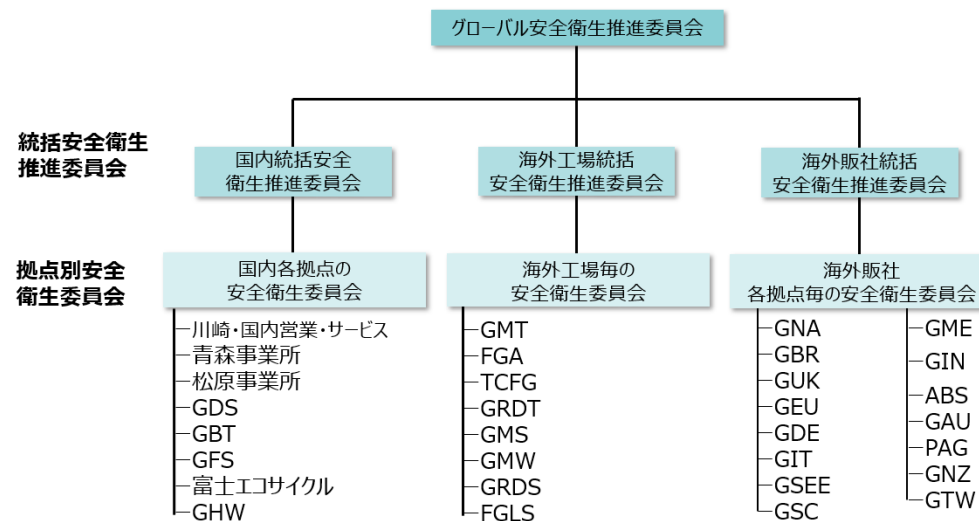
安全管理の取り組み

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。

「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。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。

取り組み	詳細
法定点検	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実施
リスク評価	新規設備の導入時は、作業変更に関わるリスクを予め洗い出す
職場巡回	衛生管理者(週次)、産業医(月次)による職場巡回を実施 執務環境や作業環境を確認し、改善指導を実施
化学物質管理	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 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

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。

	取得割合
ISO45001認証取得	56% (国内外工場9拠点のうち5拠点)

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。

教育・セミナー(例)	2025年度受講者数※1
雇い入れ時教育	52名
安全基本教育(下記合計)	33名
・ガス溶接	16名
・冷媒取扱い	17名
・玉掛け・クレーン	0名
・フォークリフト	0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。

取り組み	内容	2025年度 参加人数※1※2	2025年度 回数
防災訓練	怪我人が発生した際の救護・救助活動、避難経路	1,800人	1回
安否確認のシミュレーション	安否確認システムによる訓練	2,658人	2回

※決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています。
※安否確認システムによる訓練：2回計の延べ人数です。

■ 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	2025年度
単体	6件	6件	11件	3件
主要生産工場	28件	21件	28件	32件

※ 不休業災害を含んでいます。

※決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています。

● 休業災害度数率[LTIFR]※

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0.26	0.78	0.96	1.05

※ 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

※決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています

● 休業災害強度率※

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0.0013	0.0115	0.0032	0.0073

※ 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

※決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています。

● 労働災害死亡者数※

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
単体	0名	0名	0名	0名
主要生産工場	0名	0名	0名	0名

※決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています。

■ 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

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は、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。

ゼネラルグループ 健康宣言

私たちゼネラルは、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、「やりがいに満たない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。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
当社	100%	100%	100%	100%	100%
当社グループ（国内）	99.6%	99.9%	99.6%	99.1%	100%

※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。

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
総合健康リスク	93	88	91	91	92
高ストレス者率	316名 (11.7%)	352名 (12.4%)	329名 (12.7%)	306名 (11.9%)	297名 (13.0%)

■ 労働安全衛生・健康経営

健康経営の取り組み(続き)

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。

● アブゼンティーズム

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、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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
当社	1.72日	1.61日	2.57日	2.11日	2.10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。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、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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
当社	62.4点	77.0点	76.9点	77.0点	75.3点

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ています。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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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)	2.56 (回答率 82.4%)	2.49 (回答率 86.6%)	—	2.54 (2,131名回答率 83.6%)	2.20 (2,304名回答率 74.3%)

ハイリスクアプローチ

取り組み	対象者
特定保健指導	生活習慣病にハイリスクな可能性がある社員
胃、大腸、前立腺、乳、子宮の各がん検診、腹部超音波検査の受診(法定検査外)	希望者
歯科検診(無料)	希望者
特殊健康診断(年2回)	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

■ サプライチェーンマネジメント

調達方針

調達方針

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、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

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

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

	20223年度	2024年度	2025年度
調達ガイドライン依頼企業数	1,276 社	1,100社	1,145社
調達ガイドライン同意企業数	1,235 社	1,081社	1,145社
調達ガイドライン同意率	約96%	約98%	100%

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、「ゼネラルグループグリーン調達基準」および「ゼネラルグループ個別の基準(仕様書)」に基づく取り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	○	○
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	○	—

※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。

■ 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

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の取り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。

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。

	2025年度
調達サプライヤー（一次調達先）	1145社
重要サプライヤー	171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、以下の項目について調査しています。

チェック項目 10項目（詳細42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。

	2025年度目標	2025年度実施
中国2工場のお取引先	193社	193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への取り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。

■ サプライチェーンマネジメント

活動実績の概要

国内外の工場・拠点における重要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。

サステナブル調達推進のための社内での取り組み

対象	内容
株式会社ゼネラルデバイスソリューションズの部材調達部門	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
青森事業所の部材調達部門	
将軍空調(上海)有限公司	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

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

サプライヤー社数:1145社

重要サプライヤー社数:171社

セルフアセスメント質問票調査社数:171社

2025年度現場監査対象社数:79社

監査済:79社

課題なし:65社

課題あり:14社

改善済:14社

改善中:0社(リスクサプライヤー)

責任ある鉱物調達

当社グループは、紛争地域※1およびCAHRAs※2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。

● 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※3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。

● 3TG・マイカ・コバルト2025年度調査結果

2025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。

2025年度は調査票の目標回収率※4を100%以上と設定し、活動を推進しました。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。

	2024年度			2025年度		
	調査対象社数※5	実績回収社数	実績回収率	調査対象社数※5	実績回収社数	実績回収率
3TG	362社	358社	98.9%	376社	376社	100%
コバルト・マイカ	362社	358社	98.9%	376社	376社	100%

※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。

※4 目標回収率:目標回収率は年度毎に設定

※5 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。

リスクマネジメント | 企業倫理・コンプライアンス | 情報セキュリティ

Governance



■ リスクマネジメント

基本的な考え方

当社グループでは、事業をグローバルに展開するなかで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ることで、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推進体制

当社グループでは、各部門およびグループ会社においてリスクアセスメントを実施しています。社長を委員長、主要部門の責任者を委員とする「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、1年ごとに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。また、「コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会」の年間活動状況は、毎年取締役会に報告されています。

その他、重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報保護の漏洩等）があった場合は、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

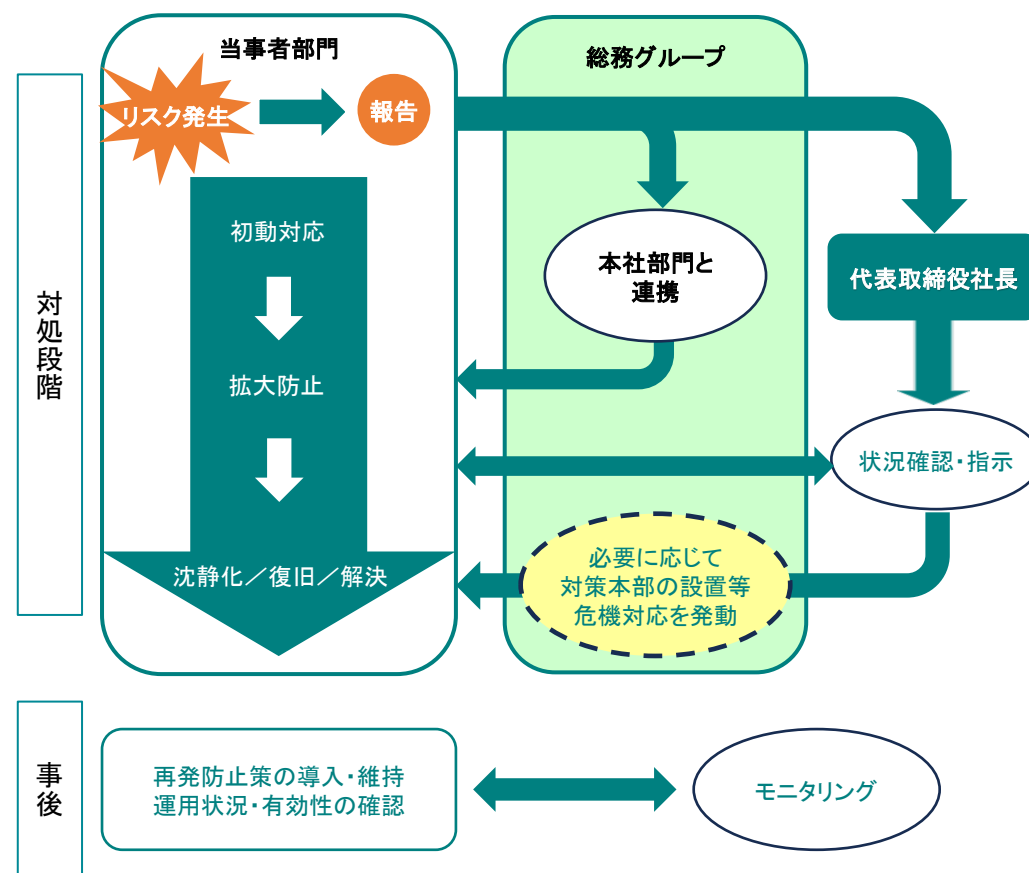
リスク発生時の対応

当社グループの事業活動に影響を与えるリスクが発生した場合は、組織全体で迅速に情報を共有して対応するため、リスクの報告手順を示した「リスクエスカレーション・ガイドライン」を発行しており、社員はそれに基づいて対応を行います。

また2025年3月に、社内イントラネットに「リスクエスカレーション」のポータルサイトを設置し、リスクの類型に応じた、迅速で円滑なエスカレーションの仕組みを整えて運用しています。（詳細右図）

リスクエスカレーションフロー

以下のようなリスクエスカレーション・フローを構築しています。



■ リスクマネジメント

主な取り組み内容

取り組み		詳細
リスクマネジメント	周知	当社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「The GENERAL Way 行動規範」を社内イントラネットへ掲載
	研修	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を実施
	メールマガジン	コンプライアンスに関するメールマガジンを定期的に発信
リスクアセスメント	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洗い出し、評価したうえで、リスク低減策を検討するリスクアセスメントを実施 法令（労働法、独占禁止法、贈収賄規制、環境規制など）の遵守状況から考えられるリスク、事業活動にともない発生する可能性のあるリスクを洗い出し、取り組む「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」にて選定して、リスクの低減を図る活動を推進	
事業継続マネジメント	事業継続計画の策定	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た事業継続基本計画を策定
	訓練	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
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	
BCP訓練	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。実効性を確保するためにBCP訓練を毎年実施。	

主な取り組み実績

2025年度の取り組み

以下の「重要テーマ」に取り組みました。

重点テーマ	内容
ITガバナンス・セキュリティ施策の推進	グローバルでのITガバナンスと情報セキュリティを強化し、リスクの低減を図る。
海外拠点リスク管理	各海外子会社のコンプライアンス対応状況の確認、およびガバナンス体制強化を行う。
品質コンプライアンス遵守	生産工場のコンプライアンス監査を実施する。 また、従業員への品質コンプライアンス意識の向上を推進する。
下請・委託先企業と望ましい取引慣行の遵守	中小受託取引適正化法（取適法）を遵守する。

■ 企業倫理・コンプライアンス

行動規範

当社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「The GENERAL Way」行動規範を社内イントラネットへ掲載し、また役員、従業員への研修を通じて周知を図っています。

ゼネラルグループの行動規範(抜粋)

・人権を尊重します

一人ひとりの人権を尊重し、人種、皮膚の色、宗教、信条、性別、社会的身分、門地、障がい、性的指向などによる、不当な差別やセクシャルハラスメントなどの人権侵害行為をしてはなりません。また、そのような行為を助長し許容してはなりません。

私たちはゼネラル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、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ゼネラル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。特許権、著作権、商標権といった権利をきちんと取得・確保するとともに、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、ゼネラル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、私たちがゼネラルグループに在籍することにより得られた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。

■ 企業倫理・コンプライアンス

贈収賄・腐敗行為の防止

基本的な考え方

The 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」を遵守して贈収賄発生を防止し、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。本方針は、当社グループで働く全ての役員・社員に適用されます。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。さらに、「ゼネラル サステナブル調達ガイドライン」において、当社グループのお取引先様にも、贈収賄・腐敗行為を一切容認しない旨を周知しています。なお、「贈収賄防止と贈答品および接待に関するガイドライン」の要旨は以下の通りです。

1. 贈賄の禁止

- 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
- 利害関係のある公務員等に対し贈答品または接待を供与することを原則禁止
- 公務員等以外にも、不正を意図して贈答品または接待を供与することを禁止

2. 贈答品および接待の辞退

- 中元、歳暮等、贈答品は、辞退
- ガイドラインの規定を超える接待は原則辞退する
- 取引先へ、当社は贈答・接待を辞退する旨を周知徹底する
- 贈答・接待を受ける場合は、事前に上長の了解を得るとともに、監査担当へ報告する

啓発活動

当社および国内関係会社の役員・社員には研修で周知し、本ガイドラインに基づく行動を促しています。研修資料は社内のイントラネットに掲載し、個々で活用できるようにしています。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程を制定し、研修で周知の上、遵守するよう努めています。

モニタリングおよび通報制度

当社の各組織およびグループ会社へのモニタリングは、各拠点への監査において実施しています。重大な問題があった場合は、取締役会やコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会に報告されます。

また、当社グループでは内部通報制度「企業倫理ヘルプライン」を設けており、贈収賄・腐敗行為に関する通報や相談も社員から受け付けています。さらに、国内のお取引先様向け通報窓口も設けており、お取引先様の役員・社員からの贈収賄・腐敗行為に関する通報も受け付けています。

	2024年度	2025年度
重大な贈収賄・腐敗行為に関する通報件数	0件	0件

■ 企業倫理・コンプライアンス

内部通報制度

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等に関する通報・相談時の適切な対処の仕組みとして、通報窓口を設置しています。本窓口の活用により、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。

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徹底したうえで、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。

調査の結果、重要な問題が発覚した場合には、適宜代表取締役、取締役会またはコンプライアンス/リスク・マネジメント委員会に報告されます。

なお、ハラスメントをはじめ、法令違反、内部不正、贈収賄・腐敗行為、反競争慣行、人権侵害など、コンプライアンス全般が通報対象となっています。

窓口	対象	内容	周知
内部通報窓口 企業倫理ヘルプライン	当社グループの 全社員	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が対象	社内イントラネットへの掲載やe-learning
人権に関する窓口	当社グループ (国内)の社員	ハラスメントを含む人権問題が対象 電話やメールでの通報が可能	社内イントラネットにて周知
お取引先様向け通報窓口	国内の取引先会社 の役員および社員	当社グループの役員・社員が調達活動に関してコンプライアンス違反行為を行った場合、またその疑念が有る場合が対象	当社Webサイトに掲載

重大な法令違反等

重大な法令違反やコンプライアンス違反等（腐敗行為、ハラスメント、情報セキュリティ違反、個人情報の漏洩等）があった場合には、取締役会やコンプライアンス/リスク・マネジメント委員会に報告されるほか、原則として公表を行います。また、当事者は、就業規則に基づいて懲戒処分等の対象となる場合があります。

	2024年度	2025年度
重大な法令違反	0件	0件

個人情報保護

基本的な考え方

当社グループは、行動規範の一つである「機密を保持します」に基づき、お客様の氏名や住所、メールアドレスのような、特定の個人を識別できる情報（個人情報）を適切に取り扱うことを、企業としての社会的責務であると深く認識しています。

具体的な施策としては、「個人情報保護ポリシー」を定めるほか、個人情報の開示等に関するウェブサイトを設けるなどの個人情報保護に関する取り組みを進めています。また、同ポリシーに定めるとおり、法令による例外が認められる場合を除いて、お客様の同意なしに個人情報の第三者提供は行いません。

■ 企業倫理・コンプライアンス

研修

基本的な考え方

日本国内の当社およびグループ会社では、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、情報漏洩の防止などのコンプライアンス研修を実施しているほか、新入社員、新任管理職など階層別の教育も実施しています。また、海外に拠点があるグループ会社では、各国の法令や会社のルールに基づいたコンプライアンス教育を実施しています。

その他にも、毎月発信するメールマガジンなどで、身近な事例からコンプライアンスの重要性を発揮できるよう情報共有に努めています。

なお、2025年度における原則全社員を対象とした研修の内容は右記のとおりです。

2025年度の全社員向けの研修

研修内容	目的
情報管理	当社における重要情報資産の区分と取扱いを理解し、各部門が適切に運用できるようにする。また、情報が漏えいした場合に起こりうる被害や影響を認識し、各社員が行うべき対策の目的を理解して実施できるようにする。
生成AIの利用について	生成AIの適切な業務活用について周知する。
安全保障輸出管理	安全保障輸出管理の仕組みの理解と社内運用ルールを周知する。
人権・D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)研修	人権啓発および人権への意識向上に加え、D&Iの推進を図る。
The GENERAL Way 行動規範	コンプライアンスの基本となる行動規範の理解を深める。主な内容は以下。 「人権尊重」「法令遵守」「公正な商取引(贈収賄や腐敗防止)」「知的財産保護」「機密保持」
独占禁止法	独占禁止法をはじめとする反競争的行為(不公正な取引、正当な理由のない競合他社との接触等)への防止の意識向上を図る。
サステナビリティ基礎教育	ESGやサステナビリティに対する知識や理解を深め、日常の業務に活かす。

■ 情報セキュリティ

基本的な考え方

当社グループは、「The GENERAL Way」に掲げられた「企業理念」、「行動規範」に基づいて、日々変化する情報セキュリティリスクに対応し、安全で信頼性の高い製品やサービスをお届けすること、およびお客様・お取引先からお預かりした情報資産、また当社グループの情報資産を、さまざまな脅威から保護することが重要であると認識しています。このような認識のもと、情報セキュリティを最重要課題の一つに位置付け、情報セキュリティポリシーを定めてグループ一丸となって組織的かつ継続的に情報セキュリティに取り組んでいます。

推進体制

当社グループでは、社長を委員長とするコンプライアンス／リスク・マネジメント委員会を四半期毎に開催し、情報セキュリティの取り組み状況の報告と審議を行っています。コンプライアンス／リスク・マネジメント委員会は、情報セキュリティを含むリスクマネジメント推進活動の実績および計画を毎年1回取締役会に報告しています。

また、情報セキュリティ統制部門の指示のもと、各部門や組織に設けた情報セキュリティ管理者が中心となり部門内の管理を行っています。管理の状況は情報セキュリティ統制部門が確認し、必要に応じた是正を各部門や組織に指示するなど、情報セキュリティの維持向上に努めています。さらに、海外を含むグループ会社においても、拠点ごとにセキュリティ管理者を配置し、当社グループ全体のセキュリティ向上に努めています。

なお、情報セキュリティに関する活動方針は、IT部門の中期事業計画を基に実行計画を毎年見直し、社長および役員を含めたメンバーで決定しています。

主な取り組み

取り組み	詳細
情報システムセキュリティ規定の策定	情報セキュリティポリシーに従い、情報セキュリティ統制部門がセキュリティ施策を具体化、情報漏えいを防ぐための規範としている
研修の実施	社員を対象とした情報セキュリティや情報管理に関するe-learningなどを毎年実施
マニュアルの制作	情報管理に関するポイントをまとめた「情報管理ハンドブック」を制作 問題発生等の対応マニュアルとして「ITリスク対応ポケットマニュアル」を作成（常時携行を推奨）
情報提供	社内ポータルサイトに情報セキュリティ専用のサイトを作成し、情報を発信 情報セキュリティに関する情報発信や注意事項の周知を行っている
アクセス権管理	秘密情報へのアクセス権の確認・管理（年2回） パソコンのセキュリティ設定についての確認作業（毎月）
訓練	不審なメールへの対処訓練 社内外のシステムでの情報セキュリティ事故を想定した対応訓練

問題発生時の対応

情報セキュリティに関わる事故や違反が発生した場合は、速やかに発生部門が情報セキュリティ統制部門と連携して対応するとともに、随時経営層に報告します。

具体的には、対応マニュアルである「ITリスク対応ポケットマニュアル」に従い、夜間、休日も含め迅速な情報セキュリティ統制部門への報告を義務付け、その後、情報セキュリティ統制部門を中心に、問題の原因究明や再発防止に取り組みます。

発生した事故や違反の内容が重大と判断された場合には、速やかに社長をトップとする事故対策本部を設置して、必要に応じて社外の情報セキュリティ専門機関や行政機関と連携しながら対応にあたります。

	2024年度	2025年度
重大情報セキュリティ事故件数（目標0件）	0件	0件

環境パフォーマンスデータ | 社会データ | ガバナンスデータ

Data



■ 環境パフォーマンスデータ

GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の報告

単位: t-CO₂e

Scopeおよびカテゴリ				2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2025年度割合
企業活動による排出 (Scope1 + Scope2 (マーケット基準)) ※1				43,188	20,895	12,736	45,434	28,474	0.15%
Scope1	自社での燃料やフロンの使用に伴う直接排出			30,651	20,895	12,736	13,453	8,849	0.05%
Scope2	自社が購入した電気や熱の利用に伴う間接排出	マーケット基準 ※2		12,536	0	0	31,981	19,625	0.10%
		ロケーション基準 ※3		44,132	44,405	40,510	45,449	29,204	－
その他の間接排出 (Scope3)				38,399,925	49,558,288	29,520,801	31,800,252	18,724,682	99.85%
上流	カテゴリ1	購入した製品・サービス ※4		1,092,068	2,195,575	1,339,424	1,107,446	707,568	3.77%
	カテゴリ2	資本財		25,341	25,391	36,459	23,657	16,978	0.09%
	カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動		3,101	3,125	2,846	3,258	2,215	0.01%
	カテゴリ4	輸送、配送 (上流) ※5		75,608	91,135	20,780	25,309	15,015	0.08%
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物		2,441	2,536	2,242	1,816	648	0.01%
	カテゴリ6	出張 ※6		969	1,057	1,131	1,138	960	0.01%
	カテゴリ7	雇用者の通勤 ※6		284	311	297	293	271	0.00%
	カテゴリ8	リース資産 (上流) ※7		対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	－
下流	カテゴリ9	輸送、配送 (下流) ※5		44,655	54,139	9,182	10,179	9,602	0.05%
	カテゴリ10	販売した製品の加工		37	44	36	23	6	0.00%
	カテゴリ11	販売した製品の使用 ※8		31,844,316	40,906,853	24,734,031	27,090,919	15,800,772	84.25%
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄 ※9		5,311,103	6,278,123	3,374,372	3,536,214	2,170,648	11.57%
	カテゴリ13	リース資産 (下流)		対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	－
	カテゴリ14	フランチャイズ		対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	－
	カテゴリ15	投資		対象外	対象外	対象外	対象外	対象外	－
バリューチェーン全体の排出量 (Scope1 + Scope2 (マーケット基準) + Scope3)				38,443,113	49,579,183	29,533,537	31,845,686	18,753,156	100.00%

* 会計期間変更に伴い、2025年度は4-12月実績となります。

* 数値については四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。

* 温室効果ガスの排出量の定量化は、活動量データの測定、および、排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされております。

※ 注釈については、次ページをご参照ください。

■ 環境パフォーマンスデータ

GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出量の報告

注釈

※1 工場における修理工程からのフロン排出量については、2021年度までは製品へのフロン充填量をフロン排出量と看做して算定していましたが、22年度からは製品へのフロン充填量から回収量を差し引いた量をフロン排出量として算定しています。

※2 国内:購入している電力の契約に基づいた排出係数により算出。

海外:IEA「Emissions Factors」より国別の排出係数により算出。

なお、2022年度、2023年度のScope2のCO2排出量がゼロになっている理由は、再生可能エネルギー電力の契約と再生可能エネルギーによる自家発電、再生可能エネルギー電力証書を購入したため。

※3 特定のロケーションにおける発電に伴う平均的な排出係数に基づいた算出。

＜2020年度以前＞

国内:電気事業連合会公表資料にある2002年の排出係数により算出。

海外:電気事業連合会公表資料にある2006年の排出係数により算出。

＜2021年度以降＞

国内:環境省「電気事業者別排出係数」における全国平均係数により算出。

海外:IEA「Emissions Factors」より国別の排出係数により算出。

※4 集計精度の向上に伴い、2021年度から2023年度の数値を遡及して修正しています。

※5 海外輸送については、2023年度から算定方法を見直しました。

※6 集計範囲は日本国内が対象。

※7 Scope1,2に含む。

※8 算定の対象製品およびエアコン使用時の冷媒漏えい

＜2020年度以前＞

空調機、情報通信システム製品、車載カメラを対象。

エアコン使用時の冷媒漏えいを含まない。

＜2021年度以降＞

空調機を対象。なお、空調機使用時の排出と冷媒漏えいについて、集計精度の向上に伴い2021年度から2023年度の数値を遡及して修正しています。

エアコン使用時の冷媒漏えいを含む。以下算定式と環境省「温室効果ガスインベントリ」の漏えい率により算出。

算定式:冷媒封入量(kg)×地球温暖化係数×漏えい率×見積製品寿命(※8-2)×販売台数÷1000

家庭用エアコン:家庭用エアコンの使用時漏えい率(現行値)

業務用エアコン:業務用冷凍空調機器の使用時漏えい率(見直し後)

地球温暖化係数:IPCC「気候変動に関する政府間パネル(第4次報告書)」

※8-2 家庭用機器:10年、業務用機器:13年

※9 エアコン廃棄時の冷媒漏えい

＜2020年度以前＞

エアコン廃棄時の冷媒漏えいを含まない。

＜2021年度以降＞

冷媒充填量の回収率を0%と仮定し算出。なお、集計精度の向上に伴い、2021年度から2023年度の数値を遡及して修正しています。

地球温暖化係数:IPCC「気候変動に関する政府間パネル(第4次報告書)」を使用。

■ 環境パフォーマンスデータ

エネルギー使用量

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
電力	MWh	89,306	89,113	81,973	93,967	64,006
再生可能エネルギー由来電力	MWh	3,245	28,951	30,767	32,503	23,597
軽油	kL	839	906	881	929	849
ガソリン	kL	759	759	742	689	503
灯油	kL	42	34	36	37	14
A重油	kL	27	32	32	8	3
LPG	t	2,567	2,491	1,332	1,468	915
都市ガス	千m ³	511	431	579	481	235
LNG	千m ³	－	－	－	－	－

* 会計期間変更に伴い、2025年度は4-12月実績となります。

* 数値については四捨五入しているため、合計が合わない場合があります。

* 温室効果ガスの排出量の定量化は、活動量データの測定、および、排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされております。

■ 環境パフォーマンスデータ

大気排出

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
事業活動にともなうCO ₂ 排出量	t-CO ₂	25,482	12,611	9,400	41,518	26,270
CO ₂ 以外の温室効果ガス排出量※ ¹ (CO ₂ 換算)	t-CO ₂	17,706	8,284	3,336	3,916	2,204
窒素酸化物(NO _x)	kg	30,502	31,539	33,784	52,529	47,694
硫黄酸化物(SO _x)	kg	7,418	1,280	1,511	4,224	3,459
揮発性有機化合物(VOC)※ ³	kg	0	5,858	6,653	13,602	24,267

* 会計期間変更に伴い、2025年度は4-12月実績となります。

※¹ 工場における修理工程からのフロン排出量については、2021年度までは製品へのフロン充填量をフロン排出量と看做して算定していましたが、2022年度からは製品へのフロン充填量から回収量を差し引いた量をフロン排出量として算定しています。

※² 2024年度の揮発性有機化合物(VOC)が増加している理由は算定基準を見直したため。

■ 環境パフォーマンスデータ

廃棄物

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有効利用・他	t	2,058	1,863	1,633	2,463	2,057
有価物	t	8,713	10,658	7,057	8,367	5,489
最終処分量	t	773	939	658	971	567
合計	t	11,545	13,460	9,348	11,801	8,113
再資源化率	%	93.3	93.0	93.0	91.8	93.0

指標	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
有害廃棄物	t	827	749	414	796	621
非有害廃棄物	t	10,718	12,711	8,934	11,005	7,492

* 会計期間変更に伴い、2025年度は4-12月実績となります。

■ 社会データ

従業員（基本情報）

指標	対象範囲	単位	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
従業員数（正社員）	連結	人	8,398	8,335	8,765	8,503	8,298
	男性	人	－	5,737	6,048	5,965	5,816
	女性	人	－	2,598	2,717	2,538	2,482
	女性比率	%	－	31.2	31.0	29.8	29.9
障がい者雇用者率	単体、特例子会社※ ¹	%	2.90	3.14	3.16	3.05	3.10

従業員（管理職者数および女性従業員比率）

指標	対象範囲	単位	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
管理職数	単体	人	432	443	447	450	433
	男性	人	423	434	436	437	420
	女性	人	9	9	11	13	13
	うち新任女性管理職	人	3	0	1	1	1
新任管理職、リーダー層（L等級） に新規昇格した女性の数	単体	人	3	5	3	6	4
初級管理職（P1/P2・J1/J2）に占める女性の割合※ ²	単体	%	－	－	3.3	3.4	4.2
管理職に占める女性労働者の割合	連結	%	－	10.2	11.5	11.4	12.6

※1 ㈱ゼネラル（旧㈱富士通ゼネラル）、㈱ゼネラルフィールドセールス（旧㈱富士通ゼネラルフィールドセールス）、㈱ゼネラルBREXAテクノロジー（旧㈱富士通ゼネラルOSテクノロジー）、㈱ゼネラルハートウェア（旧㈱富士通ゼネラルハートウェア）を対象に集計しております。

※2 初級管理職（P1/P2・J1/J2）とは、課長職相当の管理職を指しております

社会データ

従業員（男女の賃金の差異）

指標	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働者の男女の賃金の差異※ ¹	単体	%	－	70.0	70.7	73.6	76.2

従業員（健康経営）

指標	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
精密検査受診率※ ²	単体	%	91.8	81.9	48.1	57.0	50.5
医療機関受診率※ ³	単体	%	－	－	56.3	62.6	57.1
特定健康診査実施率（40～74歳を対象とするメタボリックシンドロームに着目した検診の実施率）	単体	%	91.0	91.3	91.0	－	－
特定保健指導実施率※ ⁴	単体	%	53.0	53.3	50.3	－	－
生活習慣病有リスク率※ ⁵	単体	%	45.1	40.1	41.9	41.2	－
適正体重維持者の比率（20歳時点から10kg以上の体重増加がない方の割合）	単体	%	62.2	63.2	66.4	－	60.9
喫煙率	単体	%	23.2	22.7	20.0	19.4	20.6
運動習慣維持者の比率（1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上継続している方の割合）	単体	%	25.7	26.6	24.3	27.8	27.0
睡眠で十分な休養が取れている人の割合（健康診断におけるアンケート結果）	単体	%	58.9	59.6	63.5	63.1	62.6
飲酒習慣者率※ ⁶	単体	%	36.0	15.0	20.1	－	8.6

※¹ 2025年1月から12月までのデータを基に平均年収を算出し、差異を抽出しております。

※² 一般健康診断や特定健康診査の結果から、精密検査を受ける必要があると判定された人のうち、実際に受診した人の割合を表しています。

※³ 一般健康診断や特定健康診査の結果に加え、がん検診の結果から、検査を受ける必要があると判定された人のうち実際に受診した人の割合を表しています。

※⁴ 特定健康診査の結果、生活習慣病のリスクが高いとされた方のうち、保健指導の対象となり、実際に特定保健指導を受けられた方の割合を示しています。

※⁵ 肥満（BMI25以上）、脂質異常（中性脂肪150mg/dL以上）、血圧異常（140/90mmHg以上）、血糖値異常（HbA1c 5.9以上）のいずれかに該当する方の割合。

※⁶ 飲酒頻度が「毎日」で1日あたりの飲酒量が2合以上の方、または飲酒頻度が「時々」で1日あたりの飲酒量が3合以上の方の割合を示しています。

社会データ

従業員（その他）

指標	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働組合加入率※1	単体	%	－	99.7	99.7	99.8	99.8
年間研修費用	単体	百万円	66	70	58	41	59
従業員エンゲージメント調査実施率	単体	%	－	87.5	86.4	－	85.0
労働災害発生件数（目標：0件）※4	単体	件	－	6	6	11	3
	海外 ※海外駐在を対象にした集計数値	件	－	0	0	0	0
休業災害度数率[LTIFR]※2※4	単体		－	0.26	0.78	0.96	1.05
休業災害強度率 ※3※4	単体		－	0.0013	0.0115	0.0032	0.0073
労働災害死亡者数※4	単体	人	－	0	0	0	0

※1 ユニオンショップ協定に基づき、管理職を除く一般社員が加入対象となります。

※2 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数で労働災害の頻度を表したものです。労働災害(休日1日以上)による死傷者数÷延べ労働時間×1,000,000

※3 派遣社員は含んでおりません。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

※4 決算期変更に伴い25年度は1月～12月で算出しています。

■ ガバナンスデータ

コンプライアンス

指標	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
企業倫理ヘルプラインへの通報件数(内部通報件数)	連結	件	4	6	6	29	16

取締役会※

指標	対象範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取締役数	合計	人	11	11	11	9	9
	男性	人	10	10	10	8	7
	女性	人	1	1	1	1	2
	取締役会における女性の割合	%	9.1	9.1	9.1	11.1	22.2

※ 各年度6月末時点のデータとなります。