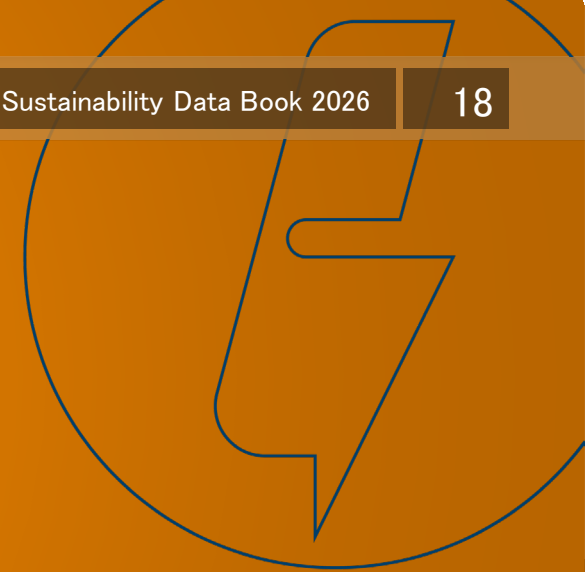


人権 | 人材 | 労働安全衛生・健康経営 | サプライチェーンマネジメント

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

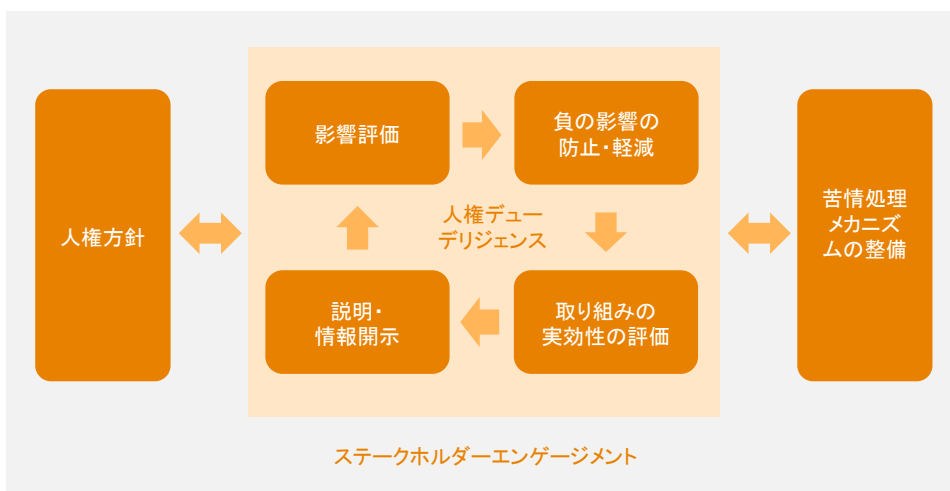
人権デューデリジェンス

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

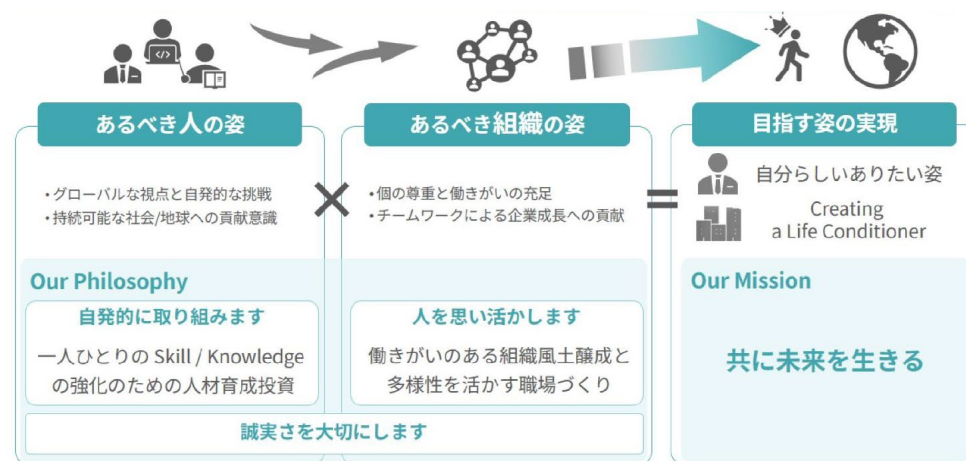
基本的な考え方

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

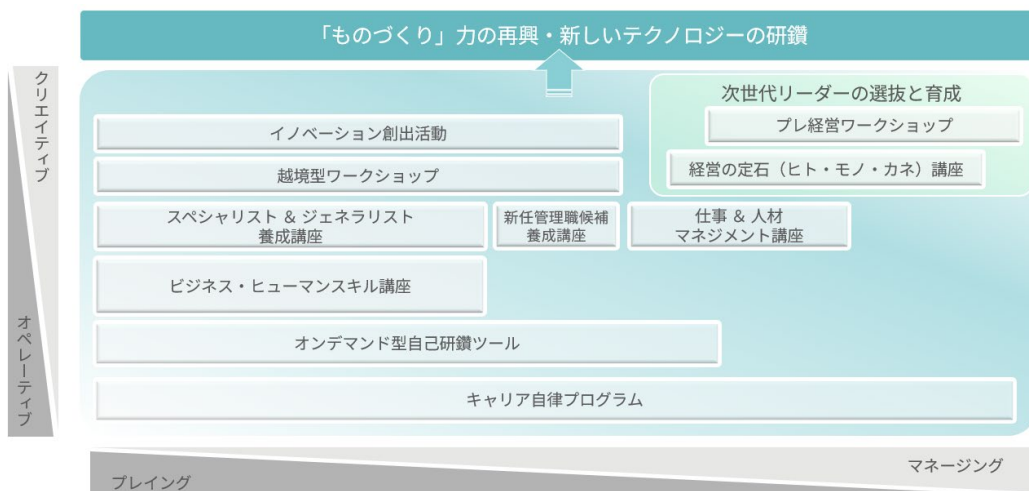
人材育成(続き)

● 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。

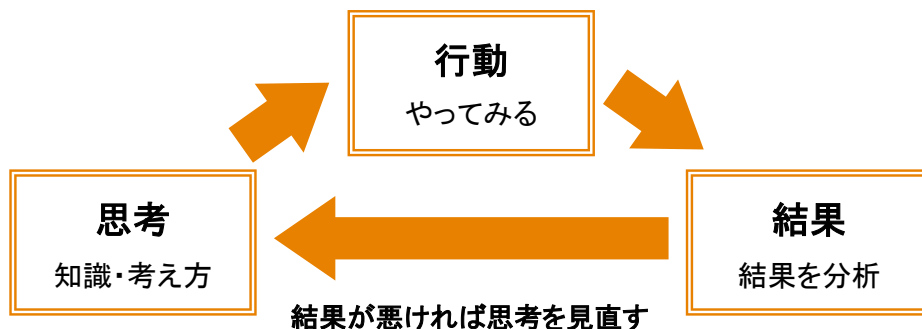
空調機アカデミーの基本方針

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

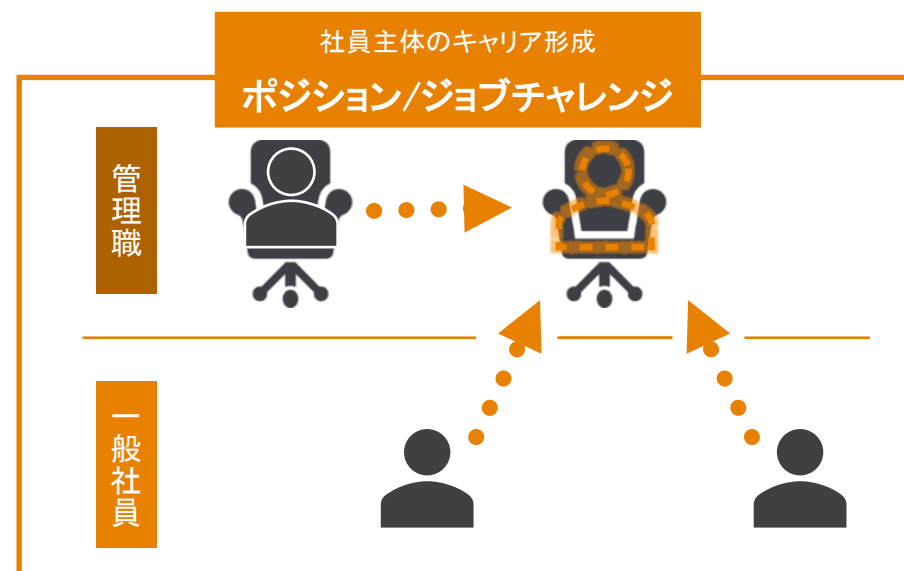
社内人材の流動化促進

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。

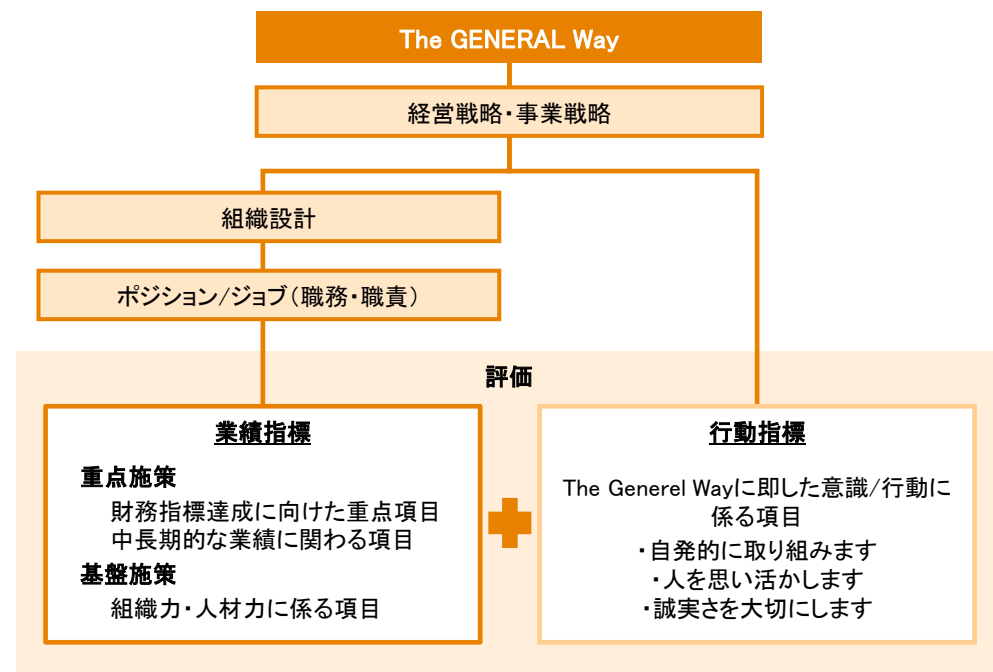
■ 人材

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

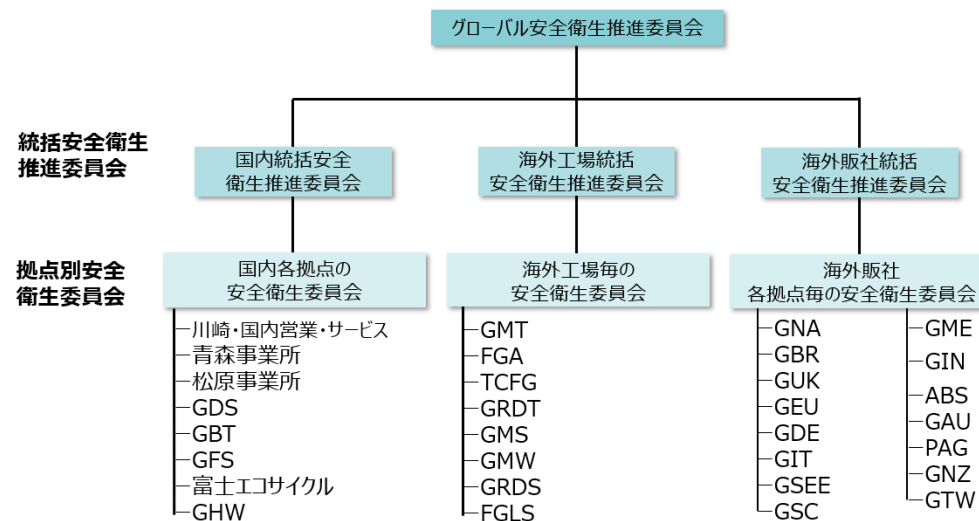
安全管理の取り組み

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。