

富士電機グループ 現代奴隷および人身取引に関する声明（2026年3月期）
（仮訳）

富士電機グループは、2015 年に成立した英国現代奴隷法第 54 条に基づき、2025 年度（2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日）の富士電機グループおよびそのサプライチェーンにおける現代奴隷や人身取引等の人権侵害を防止する取り組みについて、以下の通り開示します。

1. 企業/事業/サプライチェーンの概要

富士電機グループは、連結子会社 68 社、従業員約 27,000 人にて構成され、事業分野は、「エネルギー」、「インダストリー」、「半導体」、「食品流通」、「その他」の 5 セグメントに区分され、製品の開発、生産、販売、サービスなどにわたる幅広い事業活動を行っており、2025 年度の売上高は 1 兆 2,275 億円となります。

富士電機グループが製造する製品の原材料、部品、装置、加工品などは、国内外約 6,500 社のお取引先様より購入しており、内訳（社数ベース）としては日本 75%、中国 15%、アジア 8%、その他 2%となっています。

2. 現代奴隷・人身取引防止に関する方針

■ 経営理念

富士電機グループは、経営理念に「地球社会の良き企業市民として、地域、顧客、パートナーとの信頼関係を深め、誠実にその使命を果たす」を掲げ、あらゆる企業活動を通じて、「豊かさへの貢献」、「創造への挑戦」、「自然との調和」を実現し、持続可能な社会の実現に貢献することをその使命としています。

■企業行動基準

富士電機グループは、「企業行動基準」を制定し、富士電機と社員一人ひとりが、「経営理念」を実践し、社会的責任を果たすために、国の内外において関係法令・国際ルールおよびその精神を理解し、遵守しつつ、高い倫理観を持った行動ができるように、富士電機とその社員の判断の拠り所や行動のあり方を定めたものとしています。

「企業行動基準」は、「人を大切にします」を最初の項目に掲げ、企業活動に関わるすべての人との関係において、人権を尊重することを明記し、「世界人権宣言」など人権に関する国際規範および、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえて、「人権を侵害しない・人権侵害に加担しない」持続可能な企業体質の構築を推進する方針を明確化しています。また、「お取引先様を大切にします」と掲げ、お取引先様とともに、公平・公正な取引並びに持続可能な社会を支えるサプライチェーンの構築に向けた調達活動を推進する方針を明確化しています。

■富士電機グループの従業員に関する方針

富士電機グループは、「企業行動基準」に基づき、富士電機グループで働くすべての人を対象とし、その基本的人権を尊重することを目的とした「従業員の人権に関する方針」を制定しています。方針の策定に当たっては、人権に関する国際基準やガイドラインを参照し、強制労働の禁止・児童労働の禁止を基本として、人権の侵害を防止し、人権の尊重を推進することを目的としています。

働の禁止を含む人権項目を具体的に定めています。

また、「従業員の人権に関する方針」の浸透に向け、富士電機グループ共通の「従業員の人権尊重に関するガイドライン」を制定し、国内外連結子会社に周知しています。「従業員の人権尊重に関するガイドライン」は、策定に当たっては RBA 行動規範などの国際基準をベースとし、「従業員の人権に関する方針」の各項目に関して、取り組むべき事項を具体的に明示するものとしています。

■ サプライチェーンに関する方針

富士電機グループは、「企業行動基準」に基づき、購買方針において、“公正な取引”を行動指針とし、優れた競争力を持ち、かつ企業の社会的責任に配慮しているお取引先様を、広く世界に求めることを明確にしています。そして、すべてのお取引先様と公平・公正で国内外無差別の自由な競争による取引を通じて、より良きパートナーシップを築き、相互理解を深め、協力関係の維持向上に努めることを方針としています。

また、この方針を具体的に実現するために、RBA 行動規範に準拠した「富士電機 CSR 調達ガイドライン」を定め、全てのお取引先様とそのサプライチェーンを対象に、強制労働の禁止・児童労働の禁止等の人権尊重の取り組みを含む本ガイドラインの理解と実践を要請しています。

■ 国連グローバル・コンパクト 10 原則への支持

富士電機グループは、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の署名企業として、人権・労働・環境・腐敗防止に関わる UNGC の 10 原則を支持し、その要素を「企業行動基準」に反映しています。

3. 人権を尊重するための体制

富士電機グループは、事業・営業部門およびコーポレート部門の執行役員からなるサステナビリティ委員会を設置し、環境、人権・人財活躍推進、持続可能なサプライチェーンの課題について方針・施策の審議、推進管理、評価を行っています。サステナビリティ委員会で審議された内容は、全執行役員メンバーにより構成される経営会議および取締役会において定期的に報告されています。

富士電機グループの従業員の人権に関しては、サステナビリティ委員会に、人事担当役員をトップとする「人権・人財活躍推進部会」を設置し、「人権尊重を経営施策に組み込む活動」「多様な人財の活躍推進」「働きがい拡大」に向けた方針・施策の審議、評価を行っています。さらに、各事業所、国内外連結子会社には「人権啓発推進委員会」を組織し、人権の遵守徹底を推進する体制を構築しています。

サプライチェーンにおける人権尊重に関しては、コーポレートの調達部門がサステナビリティ推進部門などの関連部門と連携し、人権課題を含む持続可能なサプライチェーンの課題に関する施策の立案・推進をしています。

4. 人権リスクの特定とモニタリング

富士電機グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、当社の企業活動にかかわるすべてのステークホルダーの人権を尊重するために、「従業員の人権に関する方針」に基づき、人権デュー・デリジェンスを推進しています。

「従業員の人権尊重に関するガイドライン」、および「人権・労働アセスメントシート」をもと

に、全ての国内外の事業所・連結子会社 79 拠点（国内 41 拠点、海外 38 拠点）において、SAQ による人権リスク（派遣社員を含む）の分析を 2024 年度に実施しました。これで明らかになった人権リスクに対し、2025 年度は、取り組みが不十分な子会社 6 社に対し継続対策を実施しました。

サプライチェーンに関しては、取引額上位 80%を占める主要なお取引先様については年一回の CSR セルフアセスメントを実施しております。2025 年度は、グループ全体のお取引先様約 6,500 社のうち、過去 3 年間（2022～2024 年度）の購入実績の上位 80%を占める主要なお取引先様 893 社（国内 757 社、海外 136 社）を対象に、「富士電機 CSR 調達ガイドライン」に基づいた自己点検を実施しました。この自己点検では、人権や労働、安全衛生など、計 9 項目についてリスク調査を行い、その結果、人権・労働および安全衛生において高い実践状況が確認できています。

なお、2022 年 10 月より、新規に取引を開始するお取引先様に対して、CSR セルフアセスメントの実施を義務付け、人権に関する取り組み状況を確認しています。

5. 人権相談窓口と通報制度の設置

富士電機グループは、グループ各社の主要事業所に従業員を対象とした人権相談窓口を設置し、これを周知するとともに、法令や人権侵害を含めた社内ルール違反行為の未然防止・早期発見を目的として、コンプライアンス担当部門、または社外弁護士を窓口として電話やメールで通報できる「富士電機企業倫理通報制度」を導入しています。

また、社外のステークホルダーからの通報を受け付ける「パートナー・ホットライン」を設置し、ウェブサイトへの掲載やお取引先様への説明会等により周知徹底を図っています。

いずれの通報制度においても、通報者情報の秘匿、通報を理由とする不利益取り扱いや報復・差別行為の禁止を通じて通報者保護の徹底を図った上で、事実調査、是正措置、再発防止、処分その他解決に向けた必要な対応を行い、対応内容については、通報者にフィードバックしています。2025 年度の人権相談窓口、企業倫理通報制度、および JaCER を合わせたグループ全体の窓口運用実績として 55 件の相談・通報を受け付け、全て是正・再発防止措置を実施済です。

6. 教育・研修

富士電機グループは、「企業行動基準」や「従業員の人権に関する方針」を現地で理解できる言語に翻訳し、国内外連結子会社の全拠点に配布し、全従業員に理解と徹底を求めています。従業員の入社・昇格時や子会社の取締役就任時においては、強制労働の禁止・児童労働の禁止を含む企業の人権尊重責任について理解を深める研修が実施されています。

2025 年度は「ビジネスと人権」をテーマに e ラーニングを実施し、10,756 名が受講しました。ビジネスと人権についての取り組み理解を促し、「互いに敬意を持った、働きやすい職場づくり」の実現を図ることとし実施しています。

また、富士電機の各事業所・国内外連結子会社においても、人権・採用担当者に対する人権研修や管理職に対する職場における人権尊重に関する教育等、独自の教育が実施されています。

調達部門においては、新たに配属される従業員への調達業務に関する教育やコーポレートと各事業所の調達責任者で構成する会議体における「富士電機 CSR 調達ガイドライン」に基づく施策の説明会等において、サプライチェーンにおける強制労働の禁止・児童労働の禁止を含む人権尊重の取り組みの重要性の理解・浸透を図っています。

7. 今後の取り組み

富士電機グループの従業員の人権に関しては、2026年度は、2年に1度実施しております人権・労働アセスメントを実施します。引き続き、これまでの取り組み状況について点検と確認をおこない、継続的な取り組みとして進めていきます。

サプライチェーンに関しては、CSR調達の実効性の強化と有効性の継続を目的に、お取引先様を対象としたCSR監査実施に向けた取り組みを進めていく予定です。このような活動を通じて富士電機グループのCSR調達に関する一層の理解を促し、取り組みの質の向上を図る活動としていきます。

8. マネジメントレビュー

富士電機グループでは、上述の強制労働の禁止・児童労働の禁止を含む人権尊重に関する方針・体制、および取り組み状況・結果は、毎年1回、経営会議および取締役会に報告されています。

2026年6月30日

角島 猛
富士電機株式会社
常務執行役員

角島 猛