

マネジメント体制

社会的要請

- 経営の透明性の確保
- 企業倫理の継続的向上
- 監督機能の強化

FDKのアプローチ

- コーポレート・ガバナンスの強化
- コンプライアンスの徹底
- 内部統制システムの継続的な運用

マネジメント体制のハイライト

独立社外取締役の人数
(取締役総数7名)

3名

全従業員対象の
コンプライアンス教育受講者
延べ人数 (海外拠点スタッフ含む)

5,078名

社内イントラネットでの
コンプライアンス関連
情報発信件数

3件

リスク調査
対応件数

102件

労働災害発生件数

2件

労働災害度数率

0.00

労働災害強度率

0.00

内部通報件数

4件

マネジメント体制を支える取り組み

◀ コーポレート・ガバナンスの強化

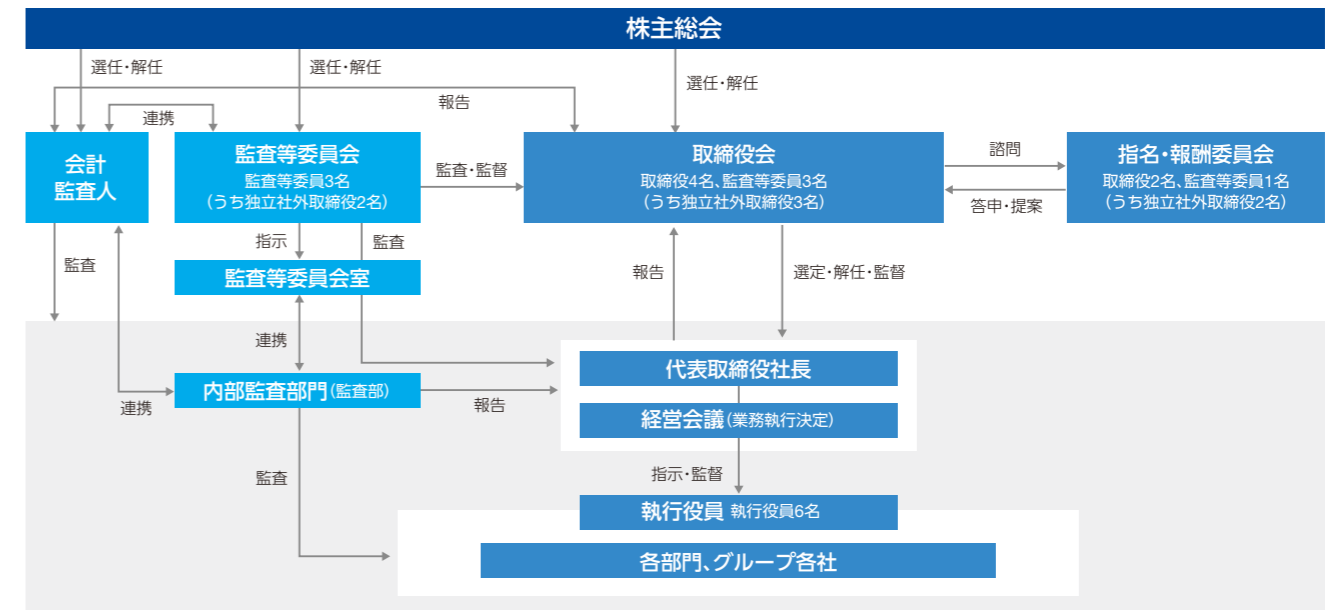
基本的な考え方

FDKグループは、コーポレート・ガバナンスを充実することが、企業の健全性、透明性の向上と株主価値の向上につながるものと考えており、金融商品取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの原則を踏まえた各施策、必要に応じて経営体制の見直し、組織の整備、必要な施策を実施しております。また、経営内容の迅速な情報開示に努めるとともにインターネットを通じて財務情報の提供を行なうなど幅広い情報開示を図り公正性と透明性を高めることにも努めています。当社は業務の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会のチェック機能を強化するため、執行役員制度を導入しています。当社の取締役会は、取締役（監査等委員を除く）4名と監査等委員である取締役3名で構成されております。

取締役会は原則毎月1回開催し、経営に関する重要事項を決定するとともに、業績の進捗状況についても議論し、対策等を検討しております。監査等委員会は、社外取締役2名を含む取締役3名の監査等委員で構成され、原則毎月1回と必要に応じて随時開催し、経営の適法性および妥当性の監督、監査を行っています。また各監査等委員は取締役会に出席し、経営全般または個別案件に関する客観的かつ公正な意見陳述を行うとともに、監査等委員会で立案した監査方針に従い、取締役の業務執行の適法性、妥当性を監査しております。コーポレート・ガバナンス充実のための施策として、当社グループ全体のコンプライアンスの推進に積極的に取り組むため「FDK企業行動指針」において法の遵守の基本原則を設けており、また、富士通グループの共通の基本理念である「Fujitsu Way」を遵守しております。

コーポレート・ガバナンス体制図

*2022年10月1日現在



また、2022年3月には取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性および客観性を強化し、コーポレート・ガバナンス体制のより一層の充実を図ることを目的に、取締役会

の諮問機関として委員の過半数が独立社外取締役からなる任意の「指名・報酬委員会」を設置いたしました。

◀ 内部統制システムの継続的な運用

基本的な考え方

FDKグループは、企業の社会的責任を果たすためには、コーポレート・ガバナンスの充実が不可欠であるとの認識のもと、お客様、お取引先様、株主、従業員、地域社会などのステークホルダーとの健全で良好な関係を維持しつつ、業務の適正、財務報告の信頼性を確保するとともに、関連法規、定款を遵守する経営を実現してまいります。また、当社グループの企業価値の持続的向上を図るためには、経営の効率性を追求するとともに、事業活動より生じる様々なリスクをコントロールすることが必要であり、以下の諸施策の継続的な実施を推進してまいります。

業務の適正を確保するための体制

1. 取締役および従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 当社および子会社の取締役の職務の執行が効率的に行な

- われることを確保するための体制
5. 当社および子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制
 6. 監査等委員会の監査の適正性を確保するための体制

① 役員トレーニング

当社では、専門知識の更新および専門知識外の習得を目的として、外部講師による取締役および執行役員を対象としたトレーニングを毎年実施し、取締役および執行役員の知識、知見の向上に継続して取り組んでおります。

② 取締役会実効性評価

当社では、取締役会の課題を抽出し、取締役会構成メンバーが当該課題を共有することで、取締役会の実効性を高めるための改善につなげることを目的に、取締役会の実効性評価を毎年実施しております。アンケートによる自己評価および第三者機関によるアンケートの分析結果にもとづいたディスカッションを実施し、取締役会における課題の討議を行ない、取締役会の監督機能強化に継続して取り組んでおります。



コンプライアンスの徹底

基本的な考え方

FDKグループは、従業員一人ひとりの行動の基準となる「FDK企業行動指針」を定めています。この行動指針を構成する要素に「行動規範」があり、この「行動規範」において「人権を尊重する」、「公正で自由な取引を行う」、「法令および社会規範を遵守する」、「知的財産を守り尊重する」、「情報セキュリティを徹底し、秘密を保持する」、「業務上の立場を私的に利用しない」ということを明確にし、消費者やお取引先様の信頼を得られるように努めています。

コンプライアンス教育

当社では、新入社員教育、中堅社員教育、新任課長研修などの階層別研修において、社内規則や外為法、製造物責任法、独占禁止法、個人情報保護法などの業務に関係の深い法令について説明を行ない、理解促進を図っています。上記の他にも全従業員を対象とした様々なコンプライアンス教育(e-ラーニングを含む)を継続して実施しています。輸出管理および下請け取引につきましては、各事業所において講習会を実施しています。また、イントラネットを利用して、関連法令の改定情報や違反事例の紹介周知などコンプライアンスに関する様々な情報を従業員に提供し、法令遵守に関する意識の向上に努めています。

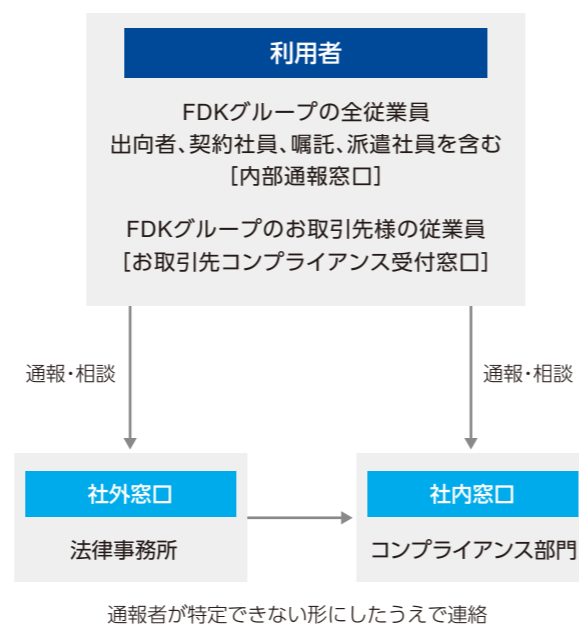
事業運営に関わる法令の遵守

FDKグループの事業運営にあたっては、遵守しなければならない様々な法令があります。これらに加えて、文化や習慣を理解し社会動向などにも的確に対応することにより、倫理的な面からもコンプライアンスの徹底を図っています。社内には、「中央安全衛生委員会」「全社環境管理委員会」「製品含有化学物質管理委員会」「輸出管理委員会」「製品安全化推進委員会」などの専門組織を設置し、法令などを遵守した事業運営に取り組んでいます。

内部通報制度

FDKグループにおけるコンプライアンス違反行為に関する通報および相談の適切な処理の仕組みを定めることにより、不正行為等の早期発見と是正を図り、法令を誠実に遵守する公正な経営の強化に資することを目的としています。当社グループでは「内部通報窓口」および「お取引先コンプライアンス受付窓口」を設置しています。「内部通報窓口」および「お取引先コンプライアンス受付窓口」においては「内部通報規程」によって通報者の秘密が確保されるとともに、通報を行なったことによるいかなる不利益も受けないことが保証されています。通報にもとづく調査の結果、問題が認められた場合は、すみやかに改善措置を講じています。2021年度は4件の通報があり、適切な対応を行ないました。

内部通報制度



リスクマネジメントの取り組み

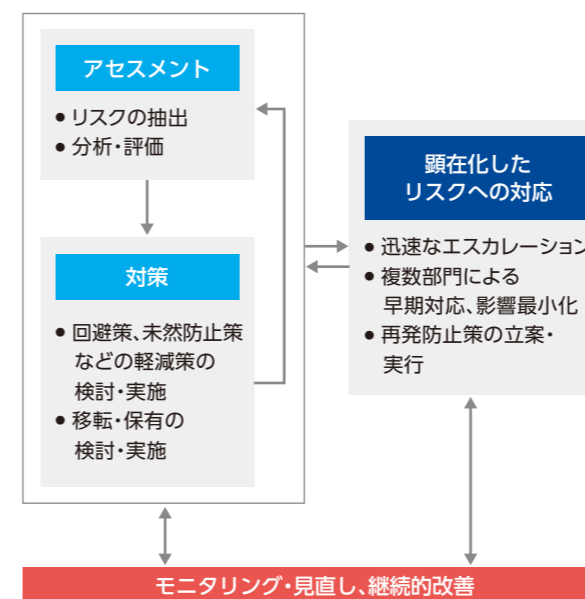
FDKグループは、グローバルな事業活動を通じて、企業価値を持続的に向上し、お客様や地域社会をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様にご貢献することを目指しています。この目的を達成するため、事業活動により生じるリスクを的確に把握し、対応することを重要な課題と位置づけ、FDKグループ全体のリスクマネジメント体制を構築し、その実践と継続的改善を行ないます。FDKグループでは、取締役会において「内部統制システム構築の基本方針」を定めており、どのような体制・規律をもって経営の効率性の追求と事業活動により生じるリスクをコントロールし経営に臨むかについて、その基本方針を開示しています。

〈リスクマネジメントのプロセス〉

- ①各部門において、事業活動に伴う潜在リスクを抽出、評価・検証します。
- ②各リスクの対応優先度を明確化し、リスクコントロール(リスクの回避・軽減・移転・保有)の方針を決定します。
- ③決定した方針に従って、各部門にて未然防止策を検討し、実施します。
- ④リスクが顕在化した場合には、各部門はリスク・コンプライアンス委員会へエスカレーションします。また関連部門、リスク・コンプライアンス委員会事務局などと連携し、適切な対応をとることによって、問題の早期解決、影響の最小化を図るとともに、原因究明に努め、再発防止策を立案し、実行します。

これらの各プロセスにおいても実行状況を確認し、随時改善を図ります。

リスクマネジメントのプロセス図



安全衛生活動

FDKグループ安全衛生方針

〔基本理念〕

私たちは人間尊重を基本とし、一人ひとりの「生命」と「心」を大切にします。FDKグループに働く全ての人の輝く未来と笑顔のために、安全第一に徹し、安全で健康的な職場づくり、心と身体の健康づくりに積極的に取り組み「労働災害ゼロ」「疾病ゼロ」を目指して挑戦し続けます。また事業活動において、関係法令、当社規定、当社が同意したステークホルダーからの要求事項を遵守します。

〔基本方針〕

「労働災害はあってはならない」を基本に、全員参加と協議による労働安全衛生マネジメントシステムの継続的改善と、危険源の除去及びリスクの低減、緊急時への備えを行い、安全・快適な職場づくりを実践します。また、従業員の心の健康への対策は、従業員本人や家族の幸せにとどまらず、企業への信頼・円滑な事業運営や持続可能な社会への貢献といった観点からも重要であり、メンタルヘルスへの取り組みを強化します。

労働安全衛生推進体制

当社グループでは、各事業所における「事業所安全衛生委員会」を統括する機能として、社長および労働組合委員長などで構成する「中央安全衛生委員会」を四半期ごとに開催し、各



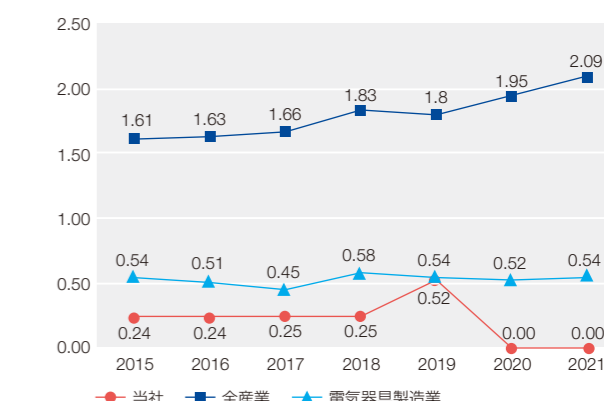
事業所での活動内容の情報共有を図ると同時に、全社的な安全衛生活動内容を策定しています。

各事業所では「事業所安全衛生委員会」を労使合同で毎月開催し、安全衛生活動計画に沿った活動を行なっています。なお、一部の事業所では、労働安全衛生マネジメントシステムであるISO45001の認証を取得しておりマネジメントシステムを活用することにより、より高いレベルの労働安全衛生体制の実現に取り組んでいます。

労働災害発生状況

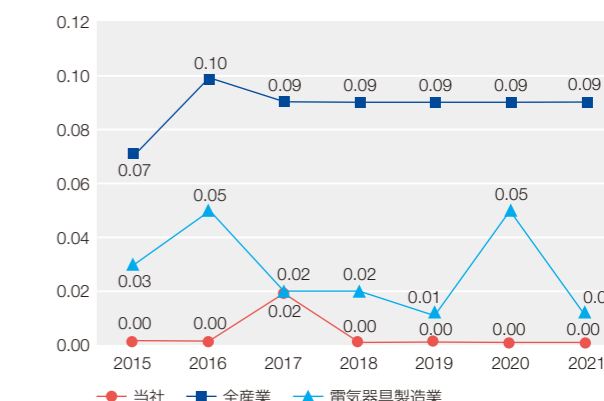
- 2021年度は、国内事業所で2件の労働災害が発生しました。(交通災害を除く)
- 国内事業所の労働災害発生率(度数率)は0.00、強度率は0.00となりました。
- 度数率(死傷者数/延べ労働時間*1,000,000)
- 強度率(延べ損失日数/延べ労働時間*1,000)

度数率推移



度数率…100万延べ労働時間あたりの労働災害による死傷者数

強度率推移



強度率…1,000延べ労働時間あたりの労働損失日数