

FDKグループ

サステナビリティレポート

2023



進化に挑戦 輝く未来と笑顔のために

Inspiring transformation; shaping the future and creating happiness.

FDKグループのVision

FDKグループは、
 Smart Energy Partnerとして、
 先進技術を結集し、
 お客様に電気エネルギーを安心して
 効率的に活用いただき、
 持続可能な社会の実現と発展に
 貢献します。

Smart Energy Partner

編集方針

FDKグループでは、FDKグループのCSR基本方針にもとづく様々な活動をステークホルダーの皆様にご理解いただくために、2017年から「FDKグループCSRレポート」を発行してまいりました。本年度からは新たにサステナビリティ基本方針にもとづく「サステナビリティレポート」として、FDKグループの「価値創造アプローチ」と「5つの重点課題」の取り組みを中心にご報告いたします。

対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）の活動を中心に
 ご報告しています。（一部対象期間外の内容を含みます）

対象範囲

FDKおよびFDKグループを対象としています。一部FDK単体の報告があります。

参考にしたガイドライン

「FDKグループサステナビリティレポート2023」は、ISO26000社会的責任に関する手引きや環境報告ガイドライン等を参考に作成しています。

ISO26000（中核主題）のアイコン



お問い合わせ先

コーポレート本部 総務人事部
 TEL:03-5715-7400 FAX:03-5715-7401
 E-Mail:csr@fdk.co.jp

Contents

経営理念／目次 1
 TOP MESSAGE 3
 沿革 7
 財務・非財務ハイライト 9

FDKグループの価値創造ストーリー

価値創造アプローチ 11
 中期経営計画とマテリアリティ 13
 製品情報 17
 サステナビリティマネジメント 21
 5つの重点課題 23
 健康経営 27

マネジメント体制

コーポレート・ガバナンスの強化 29
 内部統制システムの継続的な運用 30
 コンプライアンスの徹底 31

お客様・お取引先様とともに

オフアリング 33
 品質保証活動 35

社会とのかかわり

ステークホルダーとの対話と協力 37
 地域社会・地域住民への社会貢献活動 38

従業員とのかかわり

多様性の受容 39
 地球と社会に貢献する人材の育成 41

環境保全活動

地球環境保全への対応 43

概要、グループ会社

概要、グループ会社 47

SDGs(Sustainable Development Goals)

持続可能な開発目標(SDGs)とは、2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。





FDK 「And Game」の 実践を通じて、 サステナビリティ経営を 実現する

「10年の計」と「経営理念」

私が社長に就任して5年目となりました。2019年に就任して最初に取り組んだのが、「10年の計」の策定です。

これは、2029年のFDKグループのありようを「Vision」として宣言し、これを実現した状態を「あるべき姿」として設定したものです。

その背景には、社長就任時に抱いた問題意識がありました。FDKグループには数多くの技術的な蓄積があり、優秀な人材が揃っているにもかかわらず、それらが十分に活かされていないように感じたのです。本来のポテンシャルを発揮するためには、新しい旗印と、目指すべき目標を、社員全員で共有することが必要だと考えました。そのため、各事業を束ねる経営陣を中心に、それぞれが何を問題と捉えており、どうしたいと考えているのかを聞き取りながら、Visionの内容を固めていきました。最終的にまとめたのは私ですが、一字一句の意味を社内ですり合わせ、取捨選択してできあがったものです。

Visionが最終的に到達すべき場所にある灯りだとすれば、「あるべき姿」はVisionが達成されたときに、誰に、何を、どれだけ提供し、どれだけの売上と利益を上げているのかを具体的に定めたものです。そこを目標として、2020年度からの9年間を3つの中期事業計画に分割しました。2023年3月に最初の中期事業計画であるR1が終了し、4月からR2が始まったところです。

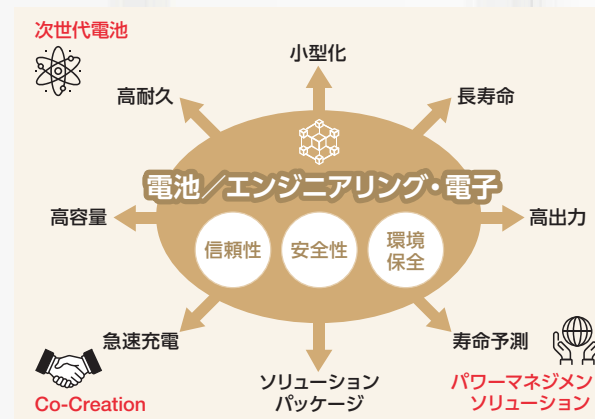
「10年の計」の策定と前後し、経営理念も新たにつくることにしました。FDKは創立から70年を超える歴史を持つ企業ですが、公式な経営理念がなかったからです。せっかくな

ので社員参加型のイベントとし、経営陣グループ、シニア社員グループ、若手社員グループなど、いくつかのグループに分かれて議論し、それぞれが複数の候補を作成。各グループ内で勝ち残った候補に対して全従業員による投票を行い、最後まで残った候補を経営理念として選定しました。

決定するまで半年ほどの期間を要するイベントとなりましたが、若手の意見が多く取り入れられた「進化に挑戦、輝く未来と笑顔のために」という素晴らしい言葉が選ばれました。我々がこれまでやってきたことと、今からやりたいことが見事に詰まっておりますし、Visionとも共鳴し合う、本当にいい言葉だと思います。

FDKグループのあるべき姿: オファリング

既存オファリングの特性（信頼性・安全性・環境保全）に様々な機能・特性を追加し、より広範な活用を実現し、多様化するお客様のご要望にお応えする



FDK株式会社 代表取締役社長

長野 良

中期事業計画R1の振り返り

Visionを実現するための9年間の、最初の3カ年計画がR1です。ステップアップのために基本的なことに集中する期間と定め、「現行ビジネスの安定化と利益ある成長の確立」、「次世代へつなげる新事業の積極的な開拓（2029年に全体の3割）」、「各自が自律的にお客様に満足いただける努力を怠らない企業文化の醸成」の3つを目標として掲げました。それぞれの結果と課題をご報告します。

1. 現行ビジネスの安定化と利益ある成長の確立

当社の主力商品はニッケル水素電池です。高温や低温下で使用可能、過充電・過放電に強いなどの安全性の高さから、一般的な充電電池としてはもちろん、クリティカルな場面でのバックアップ電源などに、世界中で幅広く利用されています。

R1の初年度はこれにプラスして、リチウム電池の利益率が大幅にアップしました。リチウム電池は使い切り型の一次電池ですが、長いものでは20年に及ぶ長寿命を誇り、車載機器や医療機器、煙探知機をはじめとしたホームセキュリティなど、様々な場面でご利用いただいています。生産拠点の統合などの効率化推進が、損益向上に寄与しました。

R1の2年目には、それまで厳しい状況が続いていた電子事業の黒字化を達成。ニッケル水素電池、リチウム電池に続く、第三の柱に育ちました。このように、最初の2年間はとて順調に推移したといえます。

ところが3年目の2022年度は、2年に及んだコロナ禍の影響が直撃。市場変動や原材料高騰などに対応できず、主力商品であるニッケル水素電池の損益が大きく悪化してしまいました。幸い、リチウム電池と電子事業は3年目も好調をキープしたため、会社全体としては大きなインパクトを受けずに乗り切ることができました。

トータルで見ると、ニッケル水素電池、リチウム電池、電子事



業の3本柱が立った3年間となりました。一方で、不測の事態が起きたときに対応できるレジリエンス強化は今後の課題だと認識しています。

2. 次世代へつなげる新事業の積極的な開拓

次世代へつなげる新事業を開拓し、2029年に全体の3割を占めるまでに育てることを目標に定めました。そのための目玉となるのが次世代電池と呼ばれるもので、当社では全固体電池、ニッケル亜鉛電池、水素／空気二次電池に力を入れています。

全固体電池には大きくて力が出る硫化物系と、小さくて小回りのきく酸化物系がありますが、当社が開発しているのは酸化物系です。4ミリ角ほどの大きさで、電子部品と同じように基板に埋め込むことができるため、IoT機器やウェアラブル端末など、様々な用途に利用できる汎用性が魅力です。さらに太陽電池のような発電回路と組み合わせることで、半永久的に稼働させることができます。サステナビリティの観点からも、非常に有望な電池です。

ニッケル亜鉛電池は、ニッケル水素電池で培った正極技術や構造技術、アルカリ乾電池の亜鉛負極技術を適用した二次電池で、環境に優しく高い安全性を有しています。環境負荷が高い鉛蓄電池に代わる電池として利用でき、重量も半分程度になるため、車載やバックアップ電源としての普及が期待されています。

水素／空気二次電池は、ニッケル水素電池の正極を空気（酸素）に置換することで、高エネルギー密度と安全性の両立を可能にした電池です。

これら次世代電池の事業化については、R1の3年間では実ビジネスに結びつきませんでした。技術的なハードルが想像以上に高いため、もう少し時間がかかりそうです。そんな中でも、全固体電池はカスタマイズバージョンのサンプル出荷が始まり、ニッケル亜鉛電池もいくつかのお客様へのサンプル出荷を開始しています。水素／空気二次電池は環境省との開発プロジェクトを進めるなど、開発の苦労は着実に実を結びつつあります。

3. 各自が自律的にお客様に満足いただける努力を怠らない企業文化の醸成

FDKで働いている人の全てが、自律的にお客様にご満足いただける努力を怠らない企業文化を醸成することを3つめの目標に掲げました。

従業員全員参加で経営理念を策定したこともその一環です。タレントマネジメントの導入、給与体系の変更、教育制度の体系化と拡充、フレックスタイム制度やテレワーク導入などの働き方改革、社内改善活動の活性化、従業員満足度向上への取り組みなど、仕組みやプロセスを変える改革を短い期間内に行ないました。

中でも大きく変えたのが人事評価制度です。唯一の評価軸

だった業績評価に加えて、それぞれの役職に応じたコンピテンシー評価を取り入れました。各役職には、あるべきCEO像なり、あるべき部長像なりが存在します。そこを評価することで、頑張ったからOK、失敗したからNGという単純な評価だけでなく、スキルのあるなしを含めて大きな視点から人事評価を行なえるようになりました。

その他にも社員間の交流やコミュニケーションを高める方策として、スキルやノウハウを持っている人が学びたい人に伝える場である「道場」や、社員間でありがとうのポイントをやりとりする「社内通貨制度」などを導入し、社内を活性化する努力を続けています。

中期事業計画R2

2023年4月からのR2では、R1で明らかとなった課題を踏まえ、ニッケル水素電池、リチウム電池、電子事業の既存三大事業をより一層強化してレジリエンスを高めるとともに、新事業を始動させ、仕上げの3年間につなげます。

今後も、材料費の高騰や為替の大幅な変動にとどまらず、予想を超えた困難が出現する可能性は否定できません。ガバナンスを含む経営の質を向上させて、市場環境の変化に対応できる会社を目指すとともに、各自が能力を発揮できる仕組みを構築して、社員同士が高め合う文化の醸成に努めます。

どんなことがあっても生きていける、2029年にそんな強い会社になっているための基礎固めの3年間をしたいと考えています。

FDKグループのマテリアリティ

当社グループのマテリアリティ策定にあたっては、まず社内サステナブル推進委員会（当初はサステナブル推進準備委員会）を立ち上げ、委員会メンバーが抽出した約1,500のキーワードにもとづいて社会的課題をリストアップしました。その上で、抽出された社会的課題と当社グループの事業との関連性についてディスカッションを繰り返し、関連性が高く、当社にとって重要課題であるものを5つのマテリアリティとして特定しました。

「安心安全な電気エネルギーの提供」と「地球環境との共生」は、経営理念とVisionの実現につながる当社の事業の根幹であり、我々が行なうべきWhatを指しています。

「多様な人材の活躍推進」と「コーポレート・ガバナンスの持続的強化」は、Whatを実現するためのHowを指します。

「地域・社会・コミュニティへの持続可能性への貢献」は上記の4つとは立ち位置が異なりますが、そこに暮らしている人にとっては影響が大きい地域に根差す事柄であり、地域社会の一員である企業として、重要な課題の一つと認識しています。

当社グループは、事業活動を通じてこれら5つのマテリアリティを実現し、社会の持続的な発展とサステナブルな企業価値向上を目指します。



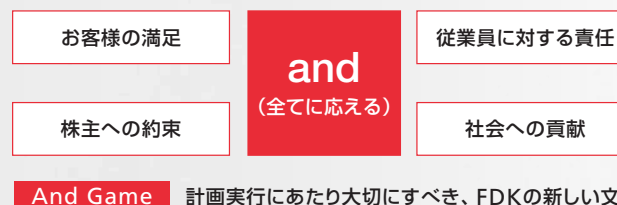
「or」ではなく、「And Game」でサステナビリティ経営を実現

私が社長に就任してから使い続けている言葉に「And Game」があります。とても大切な考え方なのですが、よく分からないという声もいまだに聞くため、この場を借りてあらためて説明させていただきます。

実はとても単純なことです。会社には、「お客様・パートナー様」「株主様」「従業員」「社会」の4つのステークホルダーが存在します。これら4つのステークホルダーの誰か(or)ではなく、全員(and)を満足させるという考えを、「And Game」という言葉で表しています。株主様第一やお客様第一のようにステークホルダーに優先順位を付けてしまうと、どこかにひずみ生まれ、優先順位の低い誰かが傷つきます。私自身、そのような会社をいくつも見てきました。

サステナブルな企業価値の向上が求められている今、「And Game」を実践することこそが、社会からの期待に応えられる道でもあると私は考えます。社会的課題を解決することで社会を満足させ、その付加価値をお客様に評価していただくことで利益を得る。その利益によって株主様と従業員に報いる。このサイクルを回すことが「And Game」であり、サステナビリティ経営の実現につながると強く信じています。

FDKグループはサステナブルな社会の実現のため、事業を通じた貢献を続け、企業価値を高めてまいります。ステークホルダーの皆様が笑顔になれる未来を共に創っていただけるよう、引き続きのご支援をお願いいたします。





沿革

FDKグループ価値創造の歴史



★三洋エナジートワイセル株式会社
(ニッケル水素電池事業)



★三洋エナジー鳥取株式会社
(リチウム電池事業)

1950年2月 東京電気化学工業株式会社設立 1958年7月 富士電気化学株式会社に社名変更 2001年1月 FDK株式会社に社名変更
1972年4月 富士通グループに入る



FDK株式会社
(旧東京電気化学工業株式会社)

2010年1月 ★三洋電機株式会社子会社の三洋エナジートワイセル株式会社(ニッケル水素電池事業) および★三洋エナジー鳥取株式会社(リチウム電池事業)を譲受

2015年7月 富士通テレコムネットワークス株式会社(電源事業)を譲受

2022年4月 東京証券取引所の市場区分の見直しにより市場第二部からスタンダード市場へ移行

1950~	1960~	1970~	1980~	1990~	2000~	2010~	2020~	2023~	
<p>1950年2月 マンガン乾電池の製造・販売開始</p>	<p>1967年3月 アルカリ乾電池の製造開始</p>	<p>1969年10月 東証第二部上場</p> <p>1973年4月 DC-DCコンバータ発売 電子部品業界に進出</p>	<p>1978年1月 酸化銀電池発売</p> <p>1983年9月 リチウム電池、トナー発売</p>	<p>1984年10月 乾電池を「富士通」ブランドに変更</p>	<p>1999年 積層チップパワーインダクタの製造販売を開始</p>	<p>2009年8月 東証第二部に指定替え</p> <p>2011年 薄型リチウム一次電池の販売開始</p>	<p>2012年5月 低自己放電型ニッケル水素電池「富士通 充電電池」発売</p> <p>2013年4月 ニッケル水素電池搭載「FDK蓄電システム」発売</p>	<p>2018年12月 世界最高水準の高電圧 超小型全固体電池のサンプル出荷開始</p> <p>2020年12月 SMD対応小型全固体電池「SoLiCell™」の生産を開始</p>	<p>2023年3月 ニッケル亜鉛電池のサンプル出荷を開始</p>

FDKを支えた過去の製品

ノーベル乾電池 (マンガン)	民生用フェライト	通信機用フェライト	ノーベル乾電池 (アルカリ)	DC-DCコンバータ	スイッチング電源	リードフィルタ・音片発信器	ノイズフィルタ
マイクロ波部品	ハイブリッドモジュール	ステップモーター	ロータリートランス	光アイソレーター	電子材料製品	光通信部品	ハードディスクドライブ用磁気ヘッド フロッピーディスク用磁気ヘッド



ハイライト

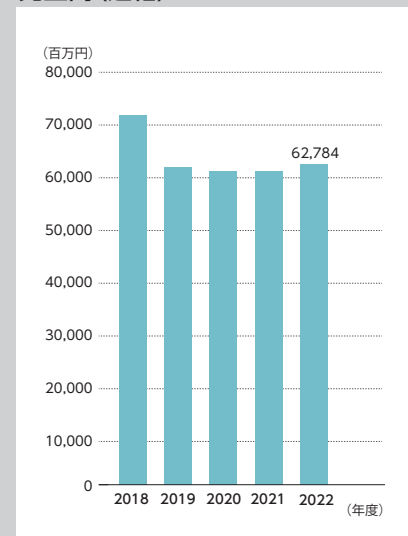
財務・非財務ハイライト

FDKグループは、1950年にマンガン乾電池の製造・販売からスタートして以来、電池材料に様々な工夫を加え、電池材料で培った技術を活かし電子部品・モジュール事業に進出し、「スマートエナジーパートナー」として、環境影響を十分に考慮し、持続可能な社会の実現と発展に貢献しています。

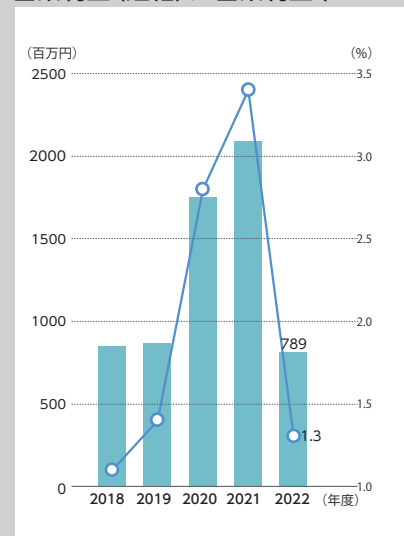
また近年では「誇れる会社、大切な人にすすめたい職場」、「働きがい」をキーワードに人的資本経営を積極的に展開し、多様な人材の登用や教育制度の進化などに取り組み、「人材価値の強化」「働きがい改革」「働く環境改革」に注力しています。

財務情報

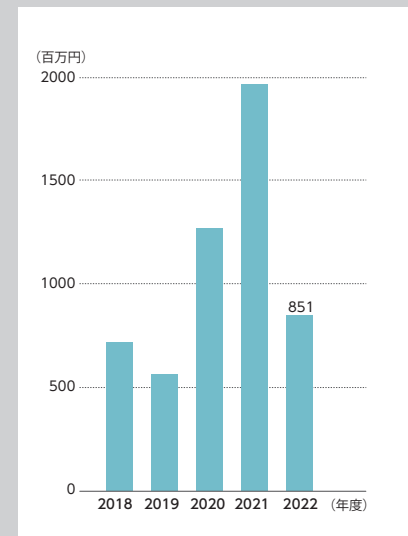
売上高(連結)



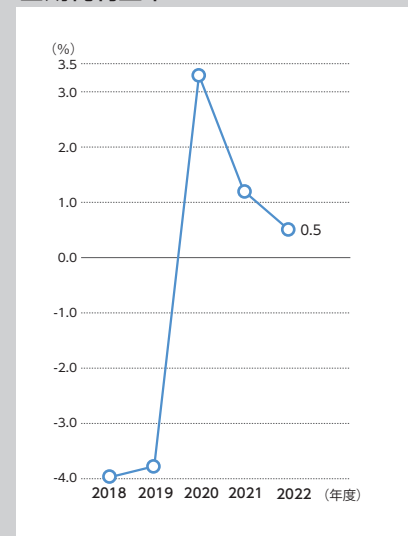
営業利益(連結) / 営業利益率



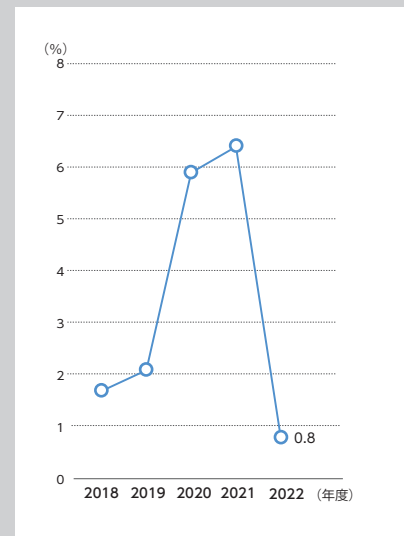
経常利益



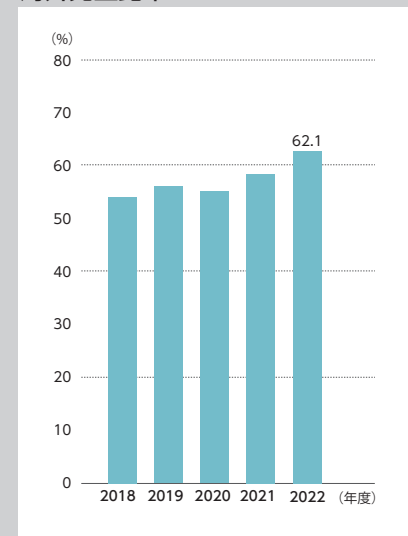
当期純利益率



ROIC

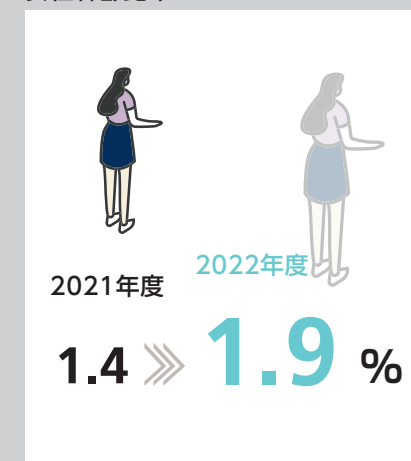


海外売上比率

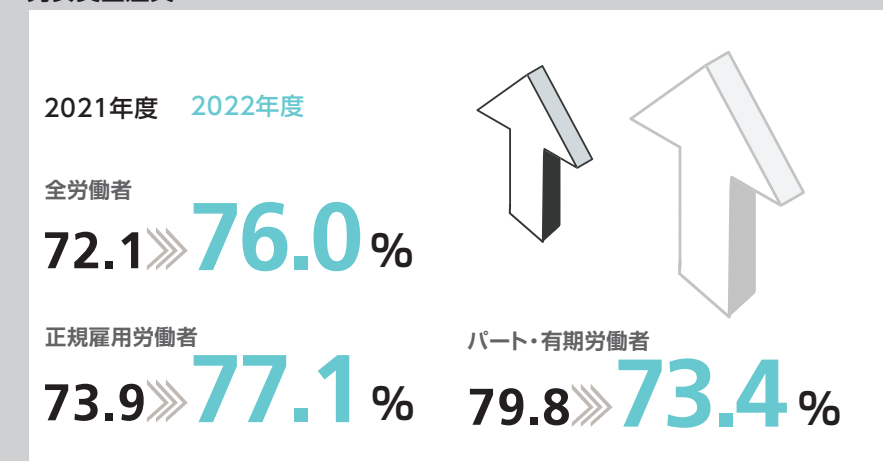


非財務情報

女性幹部比率

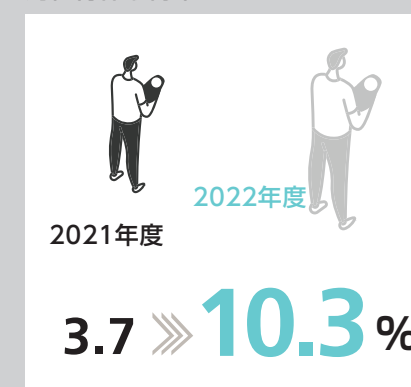


男女賃金差異*1



*1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定にもとづき算出しています。

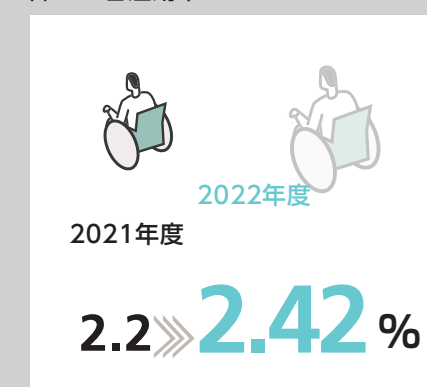
男性育休取得率*2



1人当たり教育研修費用

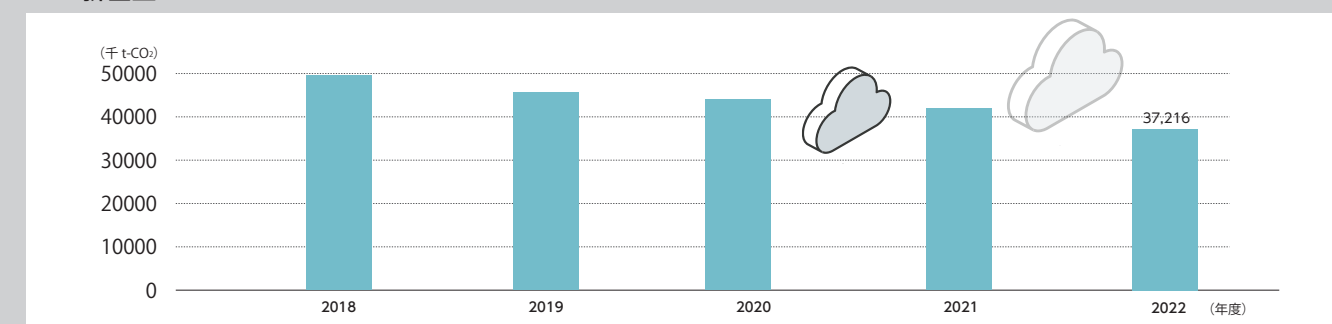


障がい者雇用率



*2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定にもとづき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

CO2排出量





ストーリー

価値創造アプローチ

FDKグループは、FDKグループサステナビリティ基本方針にもとづく5つの重点課題に継続して取り組むことにより、グローバル企業として責任ある経営を推進し、これまでに培ってきたコア技術をもとにした電池、蓄電システム、電子製品の開発・供給、バッテリーソリューションの提供を通じて、社会課題の解決に貢献するFDKグループの価値をすべてのステークホルダーの皆様に提供してまいります。

社会課題

- CSR意識の高まり
- 製品品質・経営品質の重要性
- 資源価格の急変
- 海外生産拠点での労務費高騰
- 市場成熟と市場構造変化
- 省エネ政策推進に向けた法制化
- 車載テレマティクス機器の需要拡大

Vision : Smart Energy Partner

FDKグループは、Smart Energy Partnerとして、先進技術を結集し、お客様に電気エネルギーを安心して効率的に活用いただき、持続可能な社会の実現と発展に貢献します

FDKグループのあるべき姿: オファリング

既存オファリングの特性 (信頼性・安全性・環境保全) に様々な機能・特性を追加し、より広範な活用を実現し、多様化するお客様のご要望にお応えする

ステークホルダー



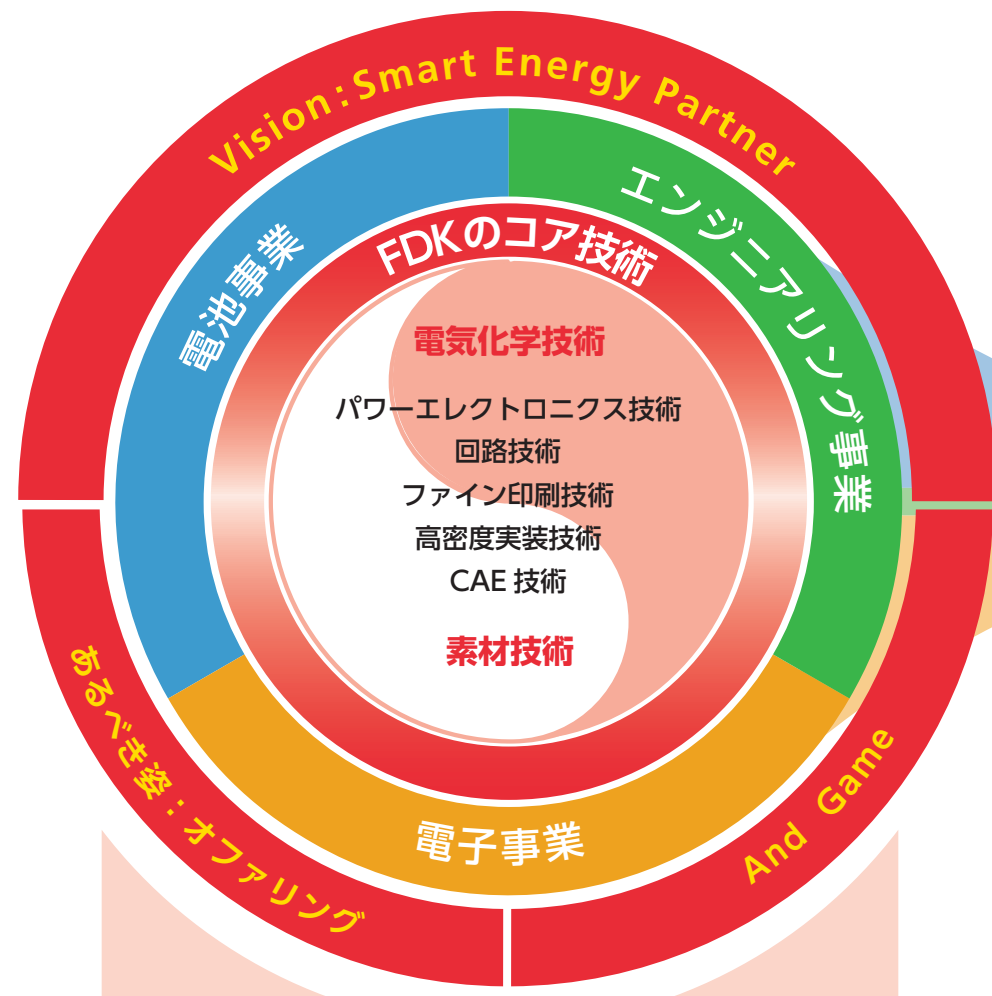
投下資本

ビジネスモデル

中期事業計画 10年の計 p.13-14

OUTPUT p.17-20

- 知的資本
- 製造資本
- 人的資本
- 財務資本
- 社会・関係資本
- 自然資本



FDK グループ「FDK 企業行動指針」
富士通グループ「Fujitsu Way」

理念 Vision
基準 規範

マテリアリティ p.15-16



R2 2023-25

「R2」の三本柱

中期事業計画「R2」では「主力ビジネスの利益ある成長の加速」「新規ビジネスの始動と開拓」「認め合い・高め合う文化の醸成」を三本柱として、各種施策を展開してまいります。

既存三大事業の成長による全社の収益性の向上、次世代電池・パワーソリューション事業等の始動と事業化、そして「And Game」の姿勢でFDKグループと関わる全てのステークホルダーに応え、企業価値向上に繋げてまいります。

1. 主力ビジネスの利益ある成長の加速
2. 新規ビジネスの始動と開拓
3. 認め合い・高め合う文化の醸成

「R3」へ繋げるためのレジリエンスの強化と地固め

中期事業計画「R2」では「R1」以上に厳しい経営環境下になることを想定しております。そのような状況の中でも既存三大事業の強化により、事業レジリエンスを高め、新規ビジネスを始動させることによって地固めを加速し、自律的に高みを目指す文化の醸成によって経営品質を高め、10年の計で掲げたあるべき姿を実現するため、「R3」へ繋げてまいります。

R1
2020-22

R3
2026-28

社会インフラ・ビジネス

医療・福祉の現場

ご家庭

• ニッケル水素電池

• リチウム電池

• アルカリ乾電池

• 設備関連機器

• 各種モジュール

• 電源ソリューション



ストーリー

中期経営計画とマテリアリティ

FDKグループ戦略Framework「10年の計」および中期事業計画「R2」について

FDKグループは、更なる経営体質強化と企業価値の向上を図り、様々なステークホルダーの方々の期待にお応えすべく、2029年度のあるべき姿として「10年の計」を策定し、このあるべき姿実現に向けた最初の3年間（2020～2022年度）の中期事業計画「R1」を展開してまいりました。R1期間では経営目標については、連結売上高は、アルカリ乾電池の製造子会社などの株式譲渡実行にも関わらず2022年度目標値を上回った一方で、営業利益率は営業黒字を確保したものの、原材料価格高騰などの外部環境悪

化に対するレジリエンスの不足により、当初計画に対して未達となりました。かかる状況の下、10年の計のあるべき姿実現に向けた事業ポートフォリオをブラッシュアップし、「主力ビジネスの利益ある成長の加速」「新規ビジネスの始動と開拓」「認め合い・高め合う文化の醸成」を柱とした中期事業計画「R2」を策定いたしました。

中期計画「R2」の三本柱

1. 主力ビジネスの利益ある成長の加速

- ・ 伸びる市場・付加価値の高い市場への注力
- ・ 構造改革による事業規模の適正化

2. 新規ビジネスの始動と開拓

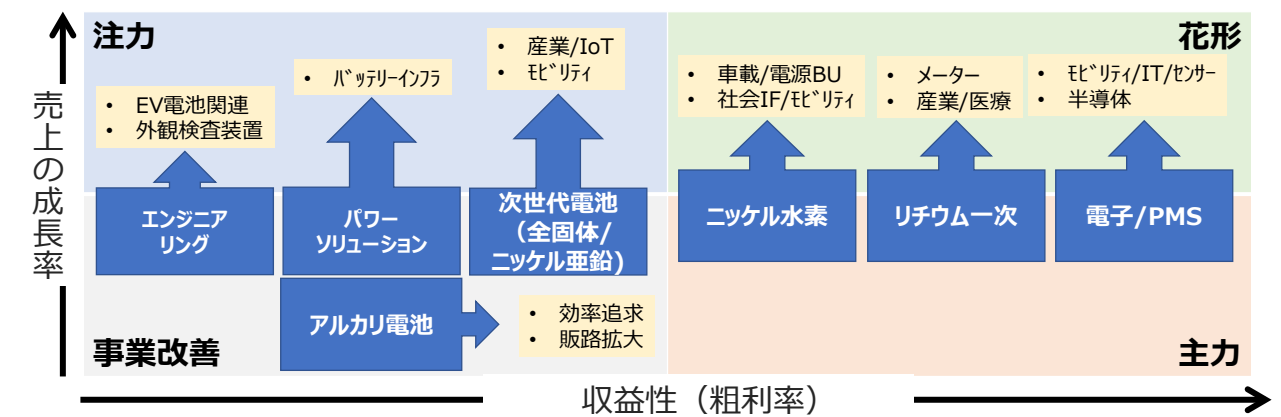
- ・ 次世代電池ビジネス及び、ソリューションビジネスの本格稼働
- ・ 次々世代電池・ソリューションビジネスの要素開発

3. 認め合い・高め合う文化の醸成

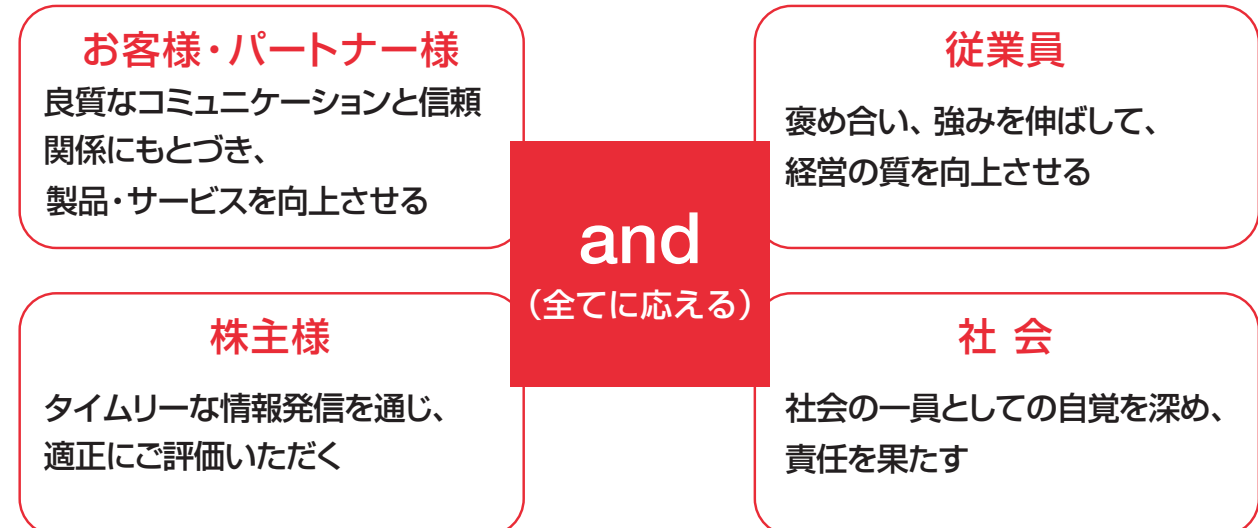
- ・ 各自が能力を発揮できる仕組みの構築
- ・ ガバナンスを含む経営の質の向上

市場戦略マッピングにもとづく事業ポートフォリオ（柱1・2）

- ・ 既存三大事業を成長させることで、全社の収益性をあげる
- ・ 次世代電池・パワーソリューション事業を始動し、事業としての存在感を高める
- ・ R1で低調だったエンジニアリングは、新規事業開拓で成長の礎を築き、アルカリ電池は、ミニマムオペレーションで収益性を改善する



認め合い・高め合う文化の醸成（柱3）





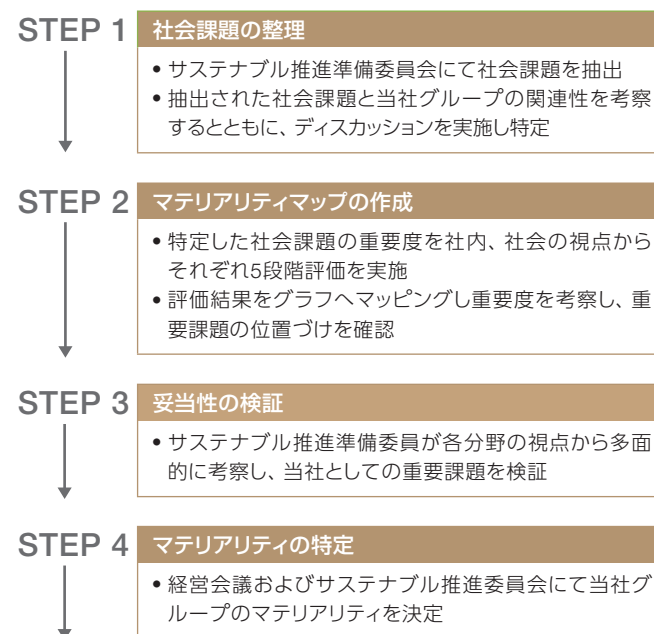
ストーリー 中期経営計画とマテリアリティ

当社グループは、当社グループの経営理念である「進化に挑戦 輝く未来と笑顔のために」および当社グループのVisionである「FDKグループは、Smart Energy Partnerとして、先進技術を結集し、お客様に電気エネルギーを安心して効率的に活用いただき、持続可能な社会の実現と発展に貢献します」を実現していくために、新たに当社グループの5つのマテリアリティを特定いたしました。

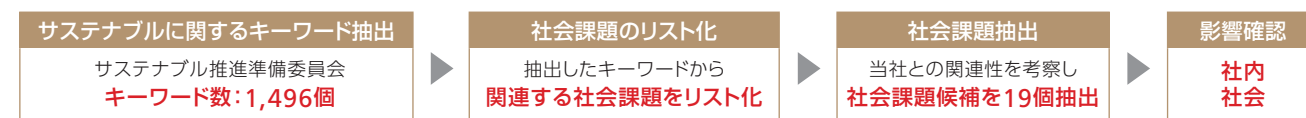
当社グループは、事業活動を通じて特定した5つのマテリアリティを実現し、社会の持続的な発展と持続可能な企業価値向上を目指してまいります。

マテリアリティの特定プロセス

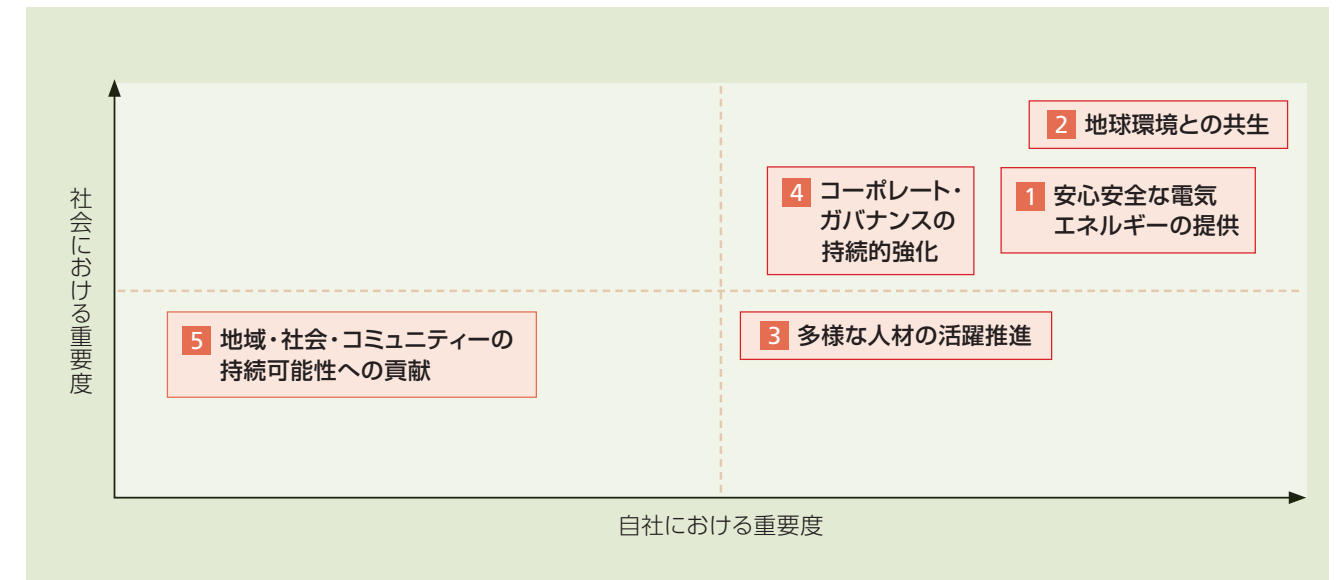
当社グループのマテリアリティの特定にあたっては、社内に「サステナブル推進準備委員会」を立ち上げ、委員会メンバーによる社会課題の抽出を行ない、その後、当社グループおよびステークホルダーへの重要度の観点から各マテリアリティ候補の評価を行なうとともに、経営会議等においてディスカッションを踏まえた上で5つのマテリアリティを特定いたしました。2022年度からは各マテリアリティにおけるKPIを設定し、それぞれの事業部門等で取り組みを進めてまいります。



社会問題の整理フロー



当社グループの5つのマテリアリティ(重要課題)



マテリアリティ	当社にとってのマテリアリティの施策	ESG区分	関連するSDGs
1 安心安全な電気エネルギーの提供	サステナブルな社会を支える製品およびソリューションを提供する	E・S	7 再生可能エネルギー、9 産業・小規模企業・持続的発展のためのイノベーション、11 持続可能な都市とコミュニティ
2 地球環境との共生	循環型社会の推進 気候変動への対応 地球環境への貢献	E	7 再生可能エネルギー、12 持続可能な消費と生産、13 気候変動への対応
3 多様な人材の活躍推進	従業員の能力を最大限に発揮できる環境づくり 健康で働き続けられる環境づくり	S	3 気候変動への対応、4 質の高い雇用と経済的成長、5 ジェンダー平等、8 豊かになる経済、10 人や国の不平等の解消
4 コーポレート・ガバナンスの持続的強化	ステークホルダーの立場を踏まえ、経営の透明性と客観性を確保した迅速な意思決定を実現するための体制と監督機能の強化 リスクコンプライアンス体制の基盤強化 全社内統制の強化 法令および社会規範の遵守と高い倫理観を持った行動の徹底	G	16 公正な裁判と法の支配
5 地域・社会・コミュニティの持続可能性への貢献	地域社会とつながり、笑顔溢れる世の中の実現	S	3 気候変動への対応、14 海の豊かさを守ろう



OUTPUT

FDKグループのOUTPUT
製品情報

電池 ▶ ニッケル水素電池

ニッケル水素電池とは

充電して繰り返し使用できる二次電池の一つで、FDK製の電池は安定した放電電圧と大電流放電が特長で、過充電・過放電に強く、安全性に優れています。また、リサイクル性も高く、輸送も容易にできます。

特長

●日本製の品質と信頼性

あらゆる用途において安心・安全にお使いいただけるよう国内生産にこだわり、精密さや丁寧さを誇る日本のものづくりによって高品質を実現しています。

●環境にやさしい

繰り返し充放電が可能で、乾電池と比較してゴミの発生量が少なく、省資源型の環境にやさしい製品です。

●幅広い温度範囲で使用可能

製品によっては-40℃～+85℃の幅広い温度範囲でご使用いただくことができます。

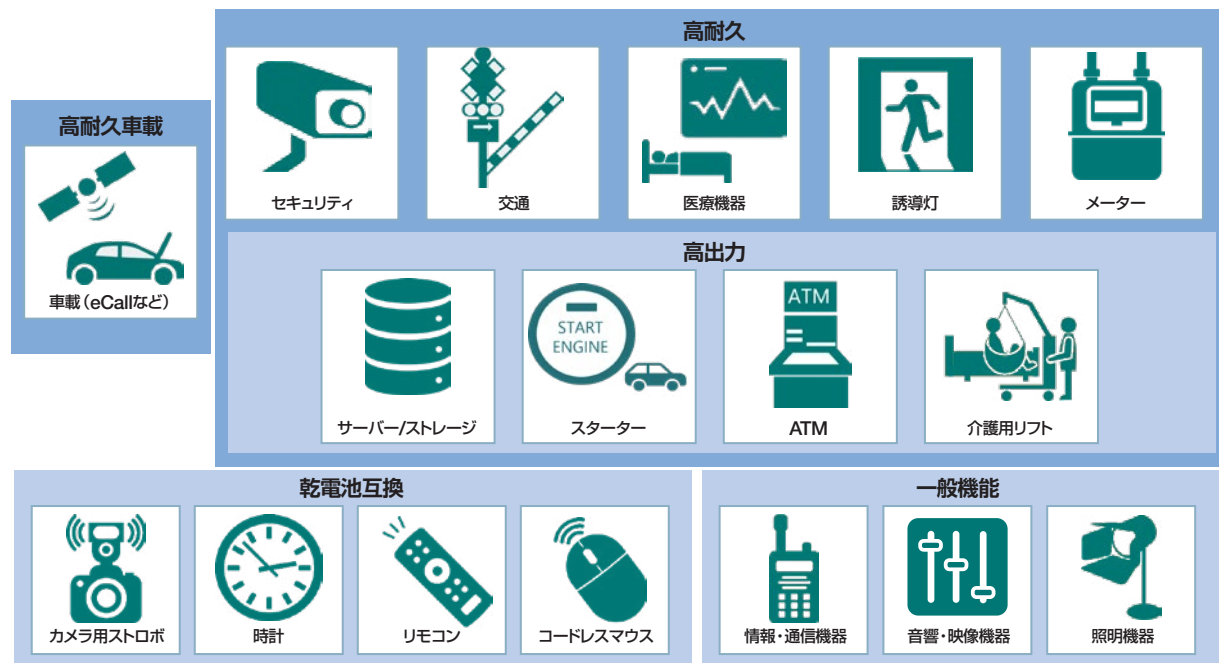
●長寿命

長寿命で、非常灯・誘導灯・セキュリティ機器などニカド電池の置き換えとして最適です。

●高いリサイクル性

ニッケル水素電池にはニッケルや鉄といった金属資源が使用されており、リサイクルでの再利用が可能です。

用途



電池 ▶ リチウム電池

リチウム電池とは

質量あたりの容量が大きいリチウム金属を負極材料に用いて、FDK特有の技術で自己放電率を低く抑えて長寿命を実現しています。低温・高温にも強く、様々な用途で幅広く活躍しています。

特長

●日本製の品質と信頼性

あらゆる用途において安心・安全にお使いいただけるよう国内生産にこだわり、精密さや丁寧さを誇る日本のものづくりによって高品質を実現しています。

●環境にやさしい

RoHS 指令で規制されている有害物質を使用しておらず、環境にもやさしい電池です。

●長寿命・長期信頼性

最適な材料設計とレーザー封口で、製品によっては10年～20年という長寿命です。機器の長期運用をサポートします。

●優れた保存性能

自己放電率が0.5%/年(室温)と非常に低く、10年保存しても95%以上の容量を保持することができます。

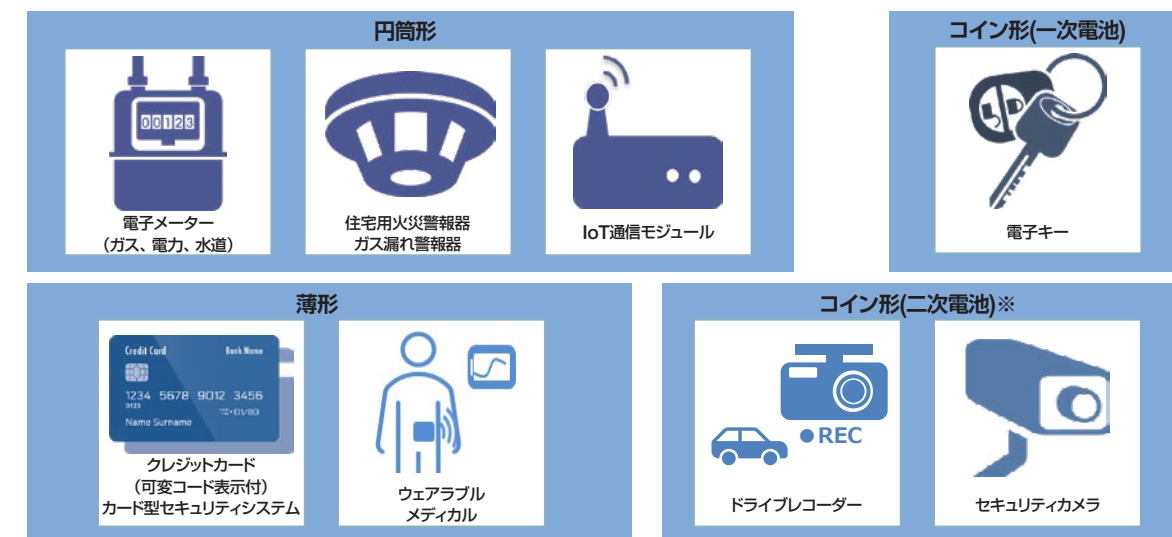
●幅広い温度範囲で使用可能

容易には凍らない非水系電解液を採用することで、製品によっては-40℃～+85℃の幅広い温度範囲で使用でき、屋外環境でも機器の作動をサポートします。

●安定した放電電圧

スパイラル電極構造と最適な電解液組成で、高負荷・高頻度の通信もしっかりサポートします。

用途



※メモリバックアップ用途



OUTPUT

FDKグループのOUTPUT 製品情報

電池 ▶ アルカリ乾電池

アルカリ乾電池とは

パワーと持久力に優れた一次電池。消費電力の大きい機器でも長時間使用することができます。高い信頼性で、大電流機器から小電流機器まであらゆるニーズに対応します。

特長

- 日本製の品質と信頼性
あらゆる用途において安心・安全にお使いいただけるよう国内生産にこだわり、精密さや丁寧さを誇る日本のものづくりによって高品質を実現しています。
- FDK独自のレアメタルコート採用
導電膜とニッケルメッキ層の間にレアメタルコートを採用することで、酸化による内部抵抗の上昇を防ぎ、漏液の原因となる電池内部のガスの発生を抑制します。

用途

家電				
リモコン	マウス	LEDライトアウトアグッス	美容健康機器	衛生機器
感染対策		楽器・音響機器		
パルスオキシメーター	ディスペンサー	非接触体温計	電子キーボード	オーディオ機器ICレコーダー

電子 ▶ 各種モジュール

特長

FDKテクノロジーの原点である「電気化学技術」と「素材開発」の2つの技術を駆使し、小型かつ高機能なモジュールを実現します。技術提案型の設計、開発を基本とした高密度・高品質・高付加価値な製品やモジュール等を設計段階からお客様のご希望にきめ細かくお応えします。

用途

高周波	通信
カードリーダー	Bluetooth®デバイス
GPSモジュール	

※「Bluetooth」は、Bluetooth SIG, Inc.の登録商標です。

電子 ▶ 電源ソリューション

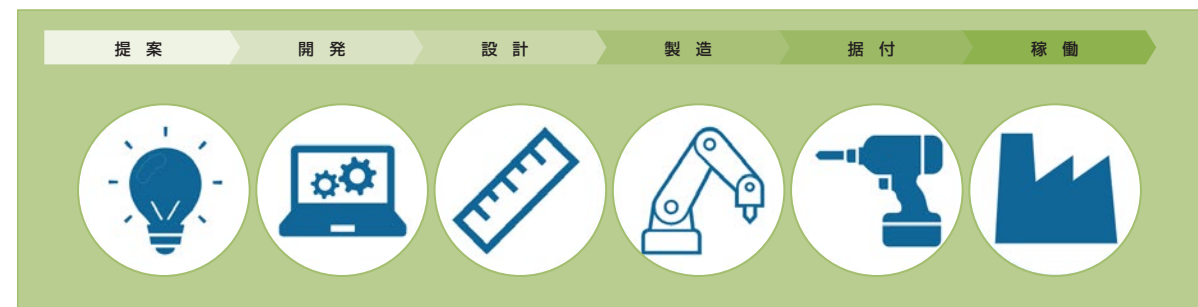
特長

長寿命設計（15年以上）の標準電源や、お客様のニーズに合わせて新たに設計・提供するカスタム電源、電源単体では解決できないワンランク上の電源供給にお応えするシステム電源など幅広い製品を提供し、複雑化していく様々な課題に対して製品性能と品質によって、お客様をサポートいたします。

用途

設備		基地局		
半導体製造装置	産業用製造装置	受信機	中継機	送信機

お客様の省力化、合理化および自動化に伴う設備機械を初期段階の提案から設計・製作、最終調整までトータルサポートを行ない、高品質な設備を提供しています。構想提案力を最大の強みとして、自動車・電池・電気電子・医療関連など幅広い分野の設備を手掛けており、次世代の最先端技術を取り込み、常に進化し続け、お客様や社会の発展に貢献しています。



エンジニアリング ▶ 設備関連機器

グループ会社：株式会社FDKエンジニアリング

株式会社FDKエンジニアリングは、1956年富士電気化学株式会社（現FDK株式会社）機械部として発足し、1990年FDKグループの子会社として設立されました。

FDKグループの中では、唯一FA設備に特化した会社であり、マイスターの集団です。設立当初から、理念『おもいをかたちに』、Vision「技と心で生産システムの未来を拓く」を掲げ、お客様にご満足いただける設備をご提供することを常に心がけて取り組んでいます。





ストーリー

サステナビリティマネジメント

FDKグループにとってのサステナビリティ活動は、経営理念である「進化に挑戦 輝く未来と笑顔のために」のもと、ステークホルダー*と協働し、すべての事業活動を通じて様々な社会問題を解決することで、持続可能な社会の実現に貢献していくことです。

*FDKグループのステークホルダー:FDKグループは、「お客様」「お取引先様」「株主・投資家」「社員」「国際社会・地域社会」をステークホルダーとしています。また、「政府」「NPO」「NGO」「学会」「業界団体」「国際機関」なども「国際社会・地域社会」の中の重要なステークホルダーと考えています。

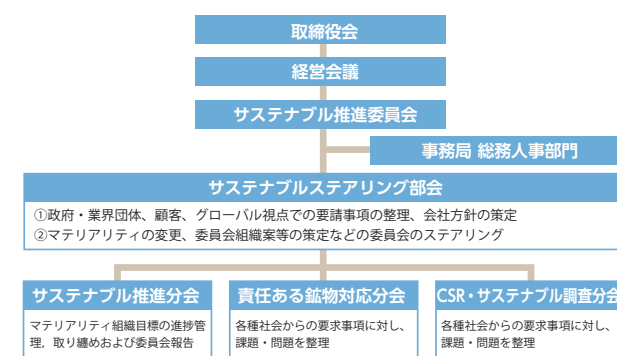
サステナビリティ推進体制

FDKグループは、サステナビリティ活動の推進にあたり、グループの横断的なSDGs実現や環境・社会・ガバナンス分野における中長期的な課題を議論・決定・評価するため、サステナブル推進委員会を設置しております。サステナブル推進委員会は、代表取締役社長を委員長とし、情報発信、新たな社会貢献事例や持続可能な社会とビジネスの在り方などについて定期的なレビューを行っております。

委員会の構成

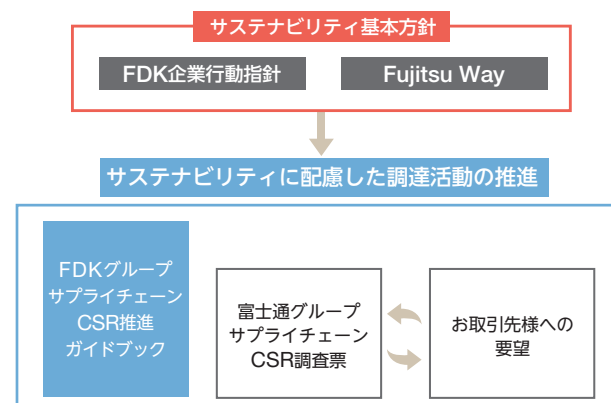
委員長	: 代表取締役社長
副委員長	: コーポレート部門の取締役執行役員
推進委員	: 本部長、本部長代理、事業部長、法務・知的財産部長、監査部長
事務局	: 総務人事部

推進体制



サステナビリティに配慮した調達活動について

FDKグループでは、「FDKグループサステナビリティ基本方針」「FDK企業行動指針」および「Fujitsu Way」にもとづき、人権尊重、安全衛生、地球環境保全、法令遵守、公正取引、企業倫理等に配慮した調達活動を推進していくための指針として「FDKグループサプライチェーンCSR推進ガイドブック」を作成し、ホームページにて公開しております。本指針を遵守した調達活動を実践するとともに、サプライチェーンを構成するお取引先様にも本指針の遵守をお願いしております。



責任ある鉱物調達の方針について

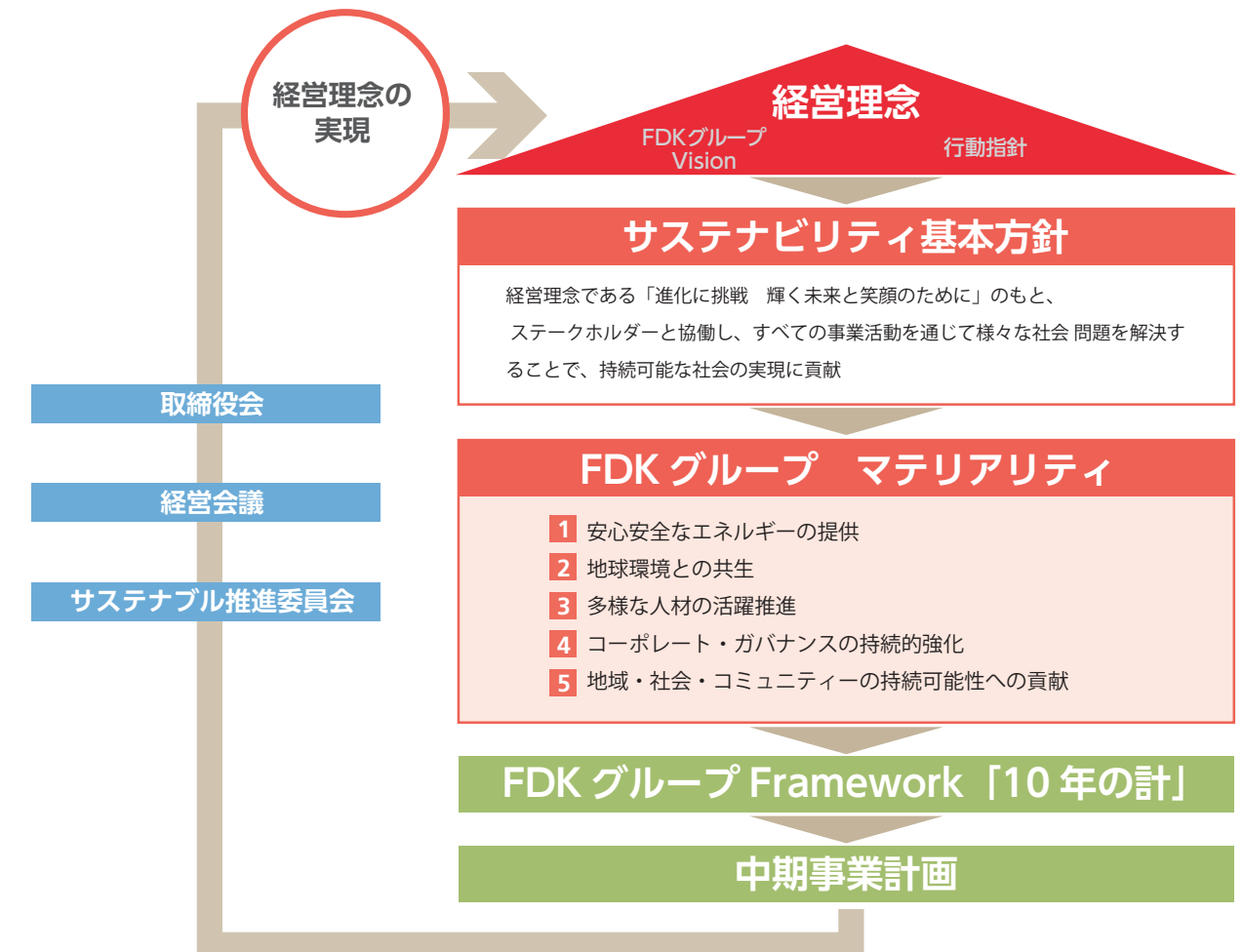
FDKグループは、「富士通グループ責任ある鉱物調達方針」に従い、鉱物問題にかかる企業の責任を重要なCSR課題の一つとして捉え、紛争を助長している、あるいは強制労働や人権侵害と関連する高リスク鉱物として「タンタル、錫、金、タングステンおよびコバルト」を特定し、問題のある精錬所等の業者をサプライチェーンから排除していくことを方針としています。FDKグループは、サプライチェーンの透明性の確保と責任ある鉱物調達に取り組んでまいります。

FDKグループのサステナビリティ基本方針にもとづくマテリアリティの位置づけ

FDKグループでは、サステナビリティ基本方針にもとづき、5つのマテリアリティを設定しております。これらのマテリアリティは、当社グループおよびステークホルダーへの重要度の観点から優先度を検討して設定しており、マテリアリティに関連する

SDGsの解決に向けてサステナビリティ経営を推進しております。5つのマテリアリティの重点施策の実践を通じて、すべてのステークホルダーに価値を提供するとともに、FDKグループの経営理念の実現に取り組んでいます。

サステナビリティ経営推進体制





ストーリー

5つの重点課題

FDKグループは、マテリアリティにもとづく5つの重点課題を制定し、サステナビリティ経営を推進しています。この重点課題は、FDKグループの事業を通じての社会貢献と、RBA等において求められる事項に積極的に取り組み、グローバル企業として責任ある経営を推進することを目的とし、次のとおり取り組んでいます。

重点課題/マテリアリティ 重点テーマ	中長期目標	2022年度目標	2022年度実績		
1 安心安全な電気エネルギーの提供 サステナブルな社会を支える製品およびソリューションを提供する	様々なパートナーとともに未来のスマートシティの実現をはじめ、様々なシーンで貢献できる製品・ソリューションを開発し提供 ・ Smart Infrastructure 社会インフラを支えるため、どこにでも設置可能な予備、貯蔵用電池・モジュール・ソリューションの開発・提供 ・ Smart Home & Office 屋内外で使用される高機能で多様な機器に搭載される電池・モジュール・ソリューションの開発・提供 ・ Smart Retail Store クラウドや管理センターとのデータ通信のためにIoT機器に搭載される電池・モジュール・ソリューションの開発・提供 ・ Smart Factory & Mobility 安定稼働が求められる車両や工場設備等の駆動用に搭載される電池・モジュール・ソリューションの開発・提供	・ ニッケル水素電池： 社会インフラ、家電、電源バックアップ、車載アクセサリ、モビリティ用途向け製品の拡販推進 ・ アルカリ電池： 高性能（長寿命）化および安全性・信頼性向上のための技術開発 環境負荷低減のための技術・製品開発	・ リチウム電池： 新規商談開拓と新機種開発の加速 製品供給体制の維持 ・ 電子事業： 住宅用途向け製品の量産化 モビリティ用途向け製品の開発 ・ 次世代技術開発： 次世代電池（ニッケル亜鉛電池）の開発 次々世代電池開発 要素技術開発の推進 ・ 全固体電池 SMD対応小型全固体電池SoLiCell [®] の開発推進	・ ニッケル水素電池 車載アクセサリ市場向けの長寿命ニッケル水素電池の量産出荷、大型蓄電池向けニッケル水素電池用極板の出荷、電源バックアップ用途向け高出力ニッケル水素電池の出荷を開始しました。 また車載アクセサリ、モビリティ分野向け製品についてもサンプル出荷を進めるなど、更なる拡販を推進しています。 ・ アルカリ電池 すべての製品において「パッシベーションブロック技術」を採用し、連続放電性能を向上に努めるとともに、電池ラベルのバイオマスインキの採用、「Premium SJ」包装材料の減/脱プラスチックを目的とした100%紙素材で包装した「サステナパック」の追加ラインアップなど、サステナビリティを意識した製品づくりを進めました。	・ リチウム電池 近距離通信市場向け高機能化モデルの開発を推進するとともに、高容量円筒形二酸化マンガンリチウム一次電池の生産拠点を鳥取工場に集約し、生産体制を強化しました。 ・ 電子事業 Smart Home向けワイヤレス製品の量産出荷を開始するとともに、次世代半導体露光モータ駆動用ドライバーの開発を推進しました。 ・ 次世代技術開発 次世代電池の試作の実施・開発を推進するとともに、次々世代電池の仕様決定・評価を行いました。また、新たな分析要素技術開発を推進しました。 ・ 全固体電池 信頼性試験を実施し、試作および評価を推進するとともに、第9回ウェアラブルEXPOに出展しました。
2 地球環境との共生 気候変動への対応	カーボンニュートラルへの貢献 ・ 再生可能エネルギー導入：2030年までに40%以上 ・ Scope1～Scope3の達成排出量の統合管理 ・ 省エネ活動 1%削減/年=2029年度で7%削減	・ 2022年度再生可能エネルギー導入率 8% ・ Scope3の排出量管理のための課題整理および体制構築	・ 様々な省エネルギー化の施策を抽出と目標達成に向けた実施の実施 老朽化した設備の計画的な更新 ピーク電力の低減	・ 2022年度分の再生可能エネルギーを8%購入し、鳥取工場の太陽光発電の導入を推進しております。 ・ Scope3の排出量管理方法について、業界標準的な方法の検討を進めました。外部のWebセミナーでScope3の集計方法の情報収集を行いました。	・ 各拠点にて電力削減の目標設定を行ない、活動を推進しています。
持続的社会的の実現・発展への貢献	ステークホルダーとの協働 ・ サプライチェーンとの協働推進 ・ 社内体制の再構築（情報調査・公開含む） ・ 国内外の外部機関との連携推進 ・ 国際標準規格の提案 ・ 含有化学物質の調査の100%の維持継続 ・ 責任ある鉱物調達への調査の100%維持継続	・ サプライヤー（取引先を含む）に対する富士通グループRBA調査を通じて、課題把握、フィードバックを継続的に実施 ・ 各種アンケート調査でのポイントとなる質問事項へのFDKとしての対応体制の再構築 ・ RBA※1、CDP※2等の情報公開機関への回答の手順を確立	・ 電池工業会を通じた国際標準規格への貢献 ・ 含有化学物質の調査の100%の維持継続 ・ 責任ある鉱物調達の調査の100%維持継続	・ サプライヤーへの富士通グループRBA調査結果をもとに、フィードバックを実施しました。 ・ 各種アンケート調査での要求事項の抽出を実施しました。 ・ RBA、CDPの回答を実施し、当社の未達項目についての情報収集を行ないました。	・ 電池工業会を通じた国際標準規格策定については、活動継続しました。 ・ 含有化学物質の調査については、100%を維持しました。 ・ 責任ある鉱物調達の調査については、100%を維持しました。
循環型社会の推進	資源の有効活用～様々な観点での資源有効活用～ ※効率・長寿命・低減・削減・リサイクル ・ 省資源化に寄与する製品の設計・開発 ・ 資源効率向上に寄与する製品の設計・開発	・ ニッケル水素電池 レアアース使用量変更仕様の量産開始 リサイクル材仕様の製品開発 ・ アルカリ電池 新規負極添加剤を採用 ・ リチウム電池 レアメタル使用量の削減 近距離通信市場向け高性能モデルの開発 ・ 電子事業 低融点はんだ材の製品適用 特色白トナーの廃棄微粉リサイクル適用	・ 次世代技術開発 代替材料の開発 CAEによる電池特性予測技術の構築 要素技術開発 ・ 全固体電池 レアメタル使用量の削減 正極材料の利用率改善への取り組み 安定した生産への取り組み	・ ニッケル水素電池 レアアース使用量を削減した仕様に変更し、量産開始するとともに、リサイクル材モデルの導入を推進しました。 ・ アルカリ電池 全品種に新規添加剤を導入しました。 ・ リチウム電池 レアメタルの使用量削減に向けた材料分析の実施、正極材料の利用率改善に向けた選定を行ないました。 また、工程良品率改善に向けた取り組みや、仕様変更による改善項目などの調査を行ないました。	・ 次世代技術開発 代替材料の調査・評価、CAEによる特性予測技術の開発を進めるとともに、新たな要素技術開発に向けた実験および検討を行ないました。 ・ 全固体電池 レアメタルの使用量削減に向けた材料分析の実施、正極材料の利用率改善に向けた選定を行ないました。 また、工程良品率改善に向けた取り組みや、仕様変更による改善項目などの調査を行ないました。
3 多様な人材の活躍推進 全従業員の能力を最大限に発揮できる環境づくり	人材投資（教育）の充実	・ 研修の計画・実行 階層別研修におけるカリキュラムのブラッシュアップ、能力開発による全体の底上げの実現、若手社員の育成強化 ・ タレントマネジメントを考慮した研修の充実 次世代リーダーの育成強化、グローバル人材育成に向けた語学教育立案・実施	・ 従業員一人ひとりの学習意欲向上 eラーニングおよび道場の活用促進、自ら学ぶ文化の醸成、従業員のスキルおよびモチベーション向上	・ 階層別研修を計画通り実施するとともに、集合研修を行ない、コミュニケーション力の強化に繋がりました。 ・ 外部の次世代エグゼクティブ研修に2名が参加しました。また、次世代育成研修を継続し、アメリカへの語学留学も1名が参加しました。	・ 階層別研修対象者に向けたeラーニングを実施しました。また、オンライン英会話教室へ5名が参加。新たな道場も5つ追加され、合計22道場（文系10、体育系12）が開催されました。
	ダイバーシティ（インクルージョン）の推進 ・ 障がい者雇用の継続・支援 ・ ファシリティ整備(ユニバーサルデザイン化の拡張)	・ 法定雇用率順守に向けた採用活動と受入部門の知識と理解度アップ	・ 計画的なファシリティ整備 多機能トイレ設置、車イス対応エレベーター改修	・ 障がい者雇用率:2.43% ・ 多機能トイレを新たに2か所設置いたしました。	
	キャリア形成・能力開発支援 ・ 女性管理職比率の向上 ※2025年度に21年度比150% ・ 2ndキャリア支援	・ 女性管理職比率向上に向けたキャリア形成および能力開発支援の実施 ・ 女性の働き方を考える機会を検討・セミナー実施	・ シニア向けキャリアデザイン研修に絡めた仕組みづくり 今後のキャリアに向けたアドバイス 幹部社員報酬制度の見直し 将来設計のアドバイス、ライフプランセミナーの立案と実施	・ 選抜研修の女性受講数が前年度に比べ8%増加しました。 主任および幹部社員の女性が4名増加しました。 ・ 国際女性デーに当社の女性社外取締役による社内向け講演会を実施し、114名が参加しました。	・ 55歳の幹部社員・58歳の一般社員を対象にシニア向けキャリアデザイン研修を実施しました。 また年間3回のライフプランセミナーを実施し、191名が参加しました。セミナーの中では将来の人生設計へのアドバイス、年金制度・社会保障制度の知識習得の支援を行ないました。
健康で働き続けられる職場づくり	安全で健康的な職場の提供～快適な職場づくりの推進～ ・ 労働安全衛生リスク低減の徹底 ・ 労働安全衛生教育の充実	・ 労働安全衛生リスク低減活動のPDCAサイクルの進化による関連規定の見直し（危険源抽出、リスク改善活動強化）	・ 安全衛生教育訓練計画の階層別、項目別の再整理	・ 湖西・鷺津工場:ISO45001取得に向けて関連規定の見直しや初動審査を経て、本審査を実施し認証を取得しました。 また、本社・㈱FDKエンジニアリングを含む全拠点:リスク低減活動に対する協議を行ないました。	・ 全社安全衛生管理規程を改訂、湖西・鷺津の安全衛生教育管理細則を制定しました。
	健康経営の実現 ・ 健康経営優良法人取得 ・ 長時間労働対策 ・ 有給取得率の向上（取得率70%） ・ 育児、介護との両立支援（男性取得率:30%） ・ 定期健康診断高リスク者の低減/社員のコミュニケーション向上	・ 健康経営優良法人取得を図る ・ 有給休暇取得状況の見える化 ・ 育児・介護制度の周知、他社事例の紹介	・ 健康教育の充実	・ 長時間残業や有給休暇の取得についての報告用フォーマットを作成し、中央安全衛生委員会にて報告するスキームを策定しました。 ・ 育児休暇規定の改定を行ないました。 「男性の家事・育児参加」についてセミナーを開催しました。	・ 健康たより「情報機器作業の健康管理」を発行し、社内周知を行ないました。 禁煙セミナーを実施しました。

- ※1 **RBA (レスポンシブル・ビジネス・アライアンス)**: 製造業のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、そして労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、さらに製造プロセスや調達が与える環境負荷に対して、企業が責任を持っていることを確実にするための基準を規定。
- ※2 **CDP (カーボンディスクロージャープロジェクト)**: 英国の慈善団体が管理するNGO団体。投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営



ストーリー 5つの重点課題

重点課題／マテリアリティ 重点テーマ	中長期目標	2022年度目標	2022年度実績		
4 コーポレート・ガバナンスの持続的強化 ／リスクコンプライアンスの高度化 ステークホルダーの立場を踏まえ、経営の透明性と客観性を確保した迅速な意思決定を実現するための体制と監督機能の強化	当社グループコーポレートガバナンス・ポリシーの策定	<ul style="list-style-type: none"> 指名・報酬委員会における年間答申内容の確実な実施と運用 <2022年度の委員会答申計画> 取締役員数およびスキルマトリックス答申 CEO・取締役のポジション要件の答申 取締役の選解任基準および手続の答申 後継者計画(サクセッションプラン)の答申 社外取締役の独立性基準の答申 	<ul style="list-style-type: none"> 当社ホームページの外部開示案およびホームページ改定案の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 左記の委員会年間答申内容を計画通り実施いたしました。独立性判断基準についてガバナンス報告書として外部に開示いたしました。 	
	ステークホルダーへのアカウンタビリティの充実	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの対話機会の充実と要請事項への的確な対応 お客様：情報提供要請に対する適切な情報開示 取引先調査：適時、適切な回答 	<ul style="list-style-type: none"> 株主、投資家：株主総会、ホームページ上の情報開示など対話の実行に向けた検討継続 PR効果向上施策の実行など計画的なプレスリリースに向けた社内情報共有策(IR/PR/マルコム作戦)の継続 決算説明資料の決算発表毎の公表の継続 決算他開示事項の適時開示、英文版同時期開示(随時) 株主、機関投資家、メディアへの適時、適切な説明、コミュニケーション実績事項の社内共有 決算説明会開催の検討 中期事業計画「R2」の策定および公表 	<ul style="list-style-type: none"> 外部からの調査および問合せに以下の通り対応いたしました。 取引先調査への対応：41件 メディア・投資家・株主からの問い合わせ：52件 メディア等調査・アンケートへの対応：25件 	<ul style="list-style-type: none"> IR・PRの実績を四半期ごとの経営会議において適時開示し、プレスリリース計画の上申および開示の実行を継続いたしました。 決算説明資料公表の継続いたしました。 決算説明会開催に向けて社内協議を実施し、開催方法や目的を整理し検討・協議いたしました。 中期事業計画「R2」の策定および公表 R2検討会を実施し、成長戦略など方向性を確認し、売上や材料相場、為替などが大きく変動していることから、最新状況を織り込むため、予定の見直しを実施しました。ヒアリング・投資検討会を通じて内容を精査し、全社で2022年度中の「R2」公表に向けて対応しましたが、未達となりました。(2023年4月14日に公開済み)
	リスクマネジメントの経営プロセスへの更なる深化	<ul style="list-style-type: none"> リスク・コンプライアンス委員会の基盤強化 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントの再構築 	<ul style="list-style-type: none"> リスク・コンプライアンス委員会における役割・対応リスクの検討プロジェクトを開始し、役割の再定義と対応リスクの整理を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 現状のリスクアンケートを活用し、経営プロセスへの組み込み手法の検討を行ないました。 潜在リスクの選定方法(リスク領域、抽出方法、評価方法の整理)についての検討を行ないました。
	内部統制の推進による業務上のリスクコントロールの強化	<ul style="list-style-type: none"> 海外拠点に対する内部監査体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> 不正防止および不正の早期発見、早期是正による再発防止 	<ul style="list-style-type: none"> 富積電子(台湾)、FDK台湾、FDK香港、廈門FDK(中国)等への統制状況確認と改善提案を実施しました。 海外拠点の債権管理状況に関する監査を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 購買関連の下請法遵守に関する調査を実施し、改善をいたしました。 安全保障輸出管理に関する調査を実施し、改善をいたしました。 内部統制不備事案の原因分析による是正対策を立案し、改善をいたしました。
	法令・社会規範の監視体制の維持・継続的な教育	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報窓口の活用促進および通報案件に対する迅速な対応 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス教育の継続的な実施 	<ul style="list-style-type: none"> 内部通報受付実績：4件 	<ul style="list-style-type: none"> eラーニングを実施しました。(著作権/下請法など)(受講率99.9%) 階層別研修、分野別講習会を実施しました。
5 地域・社会・コミュニティの持続可能性への貢献 地域社会と繋がりが笑顔溢れる世の実現	ツナガル情報の発信	<ul style="list-style-type: none"> 防災に関する情報発信 	<ul style="list-style-type: none"> 毎週月曜日にソナエルRadioにて防災情報の発信しています。 Youtubeにて防災啓発動画を公開しました。 日本気象協会「知る防災」と連動した防災啓発活動へ協賛しました。 		
	未来にツナガル機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> 太陽とツナガル電池の音コンサートへの協賛 	<ul style="list-style-type: none"> コンサートホールなどで年間20回の公演を実施しました。 		
	笑顔をツナグ貢献活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会とツナガル推進活動 地域美化にツナガル推進活動 	<ul style="list-style-type: none"> エコにツナガル推進活動 命をツナグ推進活動 	<ul style="list-style-type: none"> 地域交通安全活動へ参加、授産施設からの物品購入の促進を行ないました。 工場周辺の清掃活動、施設の清掃および地域の花壇整備を行ないました。 使用済切手およびペットボトルキャップの収集、学校への寄贈を行ないました。 献血活動、赤い羽根・緑の羽根の募金運動の推進、防災備蓄品の寄贈を行ないました。 	



ストーリー

健康経営

健康経営宣言

当社グループは経営理念として「進化に挑戦 輝く未来と笑顔のために」を掲げており、企業活動の中心である従業員が心身ともに健康であり、公私ともに充実した生活を送ることができるとともに、活力に満ちた職場環境の実現に向けて従業員の健康維持・増進に取り組むことを宣言いたします。

健康経営方針

- 1.当社グループは、生活習慣病予防や適切な健康診断による病気の早期発見に取り組むとともに、健康診断結果にもとづくフォローアップの徹底により従業員とその家族の疾病予防に取り組めます。
- 2.当社グループは、全ての従業員の健康を守るために従業員のヘルスリテラシー（健康意識・知識）の向上を目的に健康増進に向けた情報発信に取り組めます。
- 3.当社グループは、従業員一人ひとりが能力と個性を最大限に発揮でき、イキイキと働くことができる安心・安全な職場環境の実現に向けてコミュニケーションの活性化に取り組めます。

重点施策

当社グループは、国内グループ会社に健康管理スタッフを配置し、健康保険組合が連携して、ありがたい姿と重点施策を定め、社員とその家族の健康維持・増進およびヘルスリテラシー（健康に関わる素養）を高める健康支援活動に取り組んでいます。

ありがたい姿

- 心身ともに健康で安全に働ける職場環境の構築
- 健康意識を高く持つ企業文化を定着し、生産性向上を図る
- 全従業員が能力と個性を最大限に発揮し、お客様の期待に応える

3つのありがたい姿を目指し、健康関連の最終的な評価指標として、「有所見者数の低減（プレゼンティーズム）」、「休職者数の低減（アブセンティーズム）」、「ヘルスリテラシーの向上（健康・医療の知識入手、理解）」、「ワークエンゲージメント向上（仕事にやりがいを感じ充実した状態）」に関わる指標を設定し、それぞれの指標を改善・向上させるため、健康経営戦略マップを作成し、

1. 経営的視点の体制整備、
2. 生活習慣病予防対策、
3. ワーク・ライフ・バランスの向上

の重点施策領域において、各施策に取り組んでいます。

目標

最終的な目標指標	
有所見者数の低減	プレゼンティーズムの改善
休職者数の低減	アブセンティーズムの改善*1
ヘルスリテラシーの向上	健康・医療の知識入手、理解*2
ワーク・エンゲージメント向上	仕事にやりがいを感じ充実した状態*3

*1 アブセンティーズム

傷病休暇制度を利用し、連続1か月以上の長期欠勤者の割合（有休、積休を除く）。

*2 健康・医療の知識入手、理解

セミナー受講や健康たよりを熟読し生活改善意識力が向上した割合（年度末にアンケート実施）。

*3 ワーク・エンゲージメント

新職業性ストレス簡易調査票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」2問の平均点。

2022 年度の実績 ▶▶▶

▶▶▶ これまでの活動

▶ 生活習慣病対策

■定期健康診断と有所見者の二次検診は、受診率100%を目指して受診の呼びかけを行なっております。

- ・2022 年度の有所見者数の割合：39.4%（法定項目でいずれかが有所見者である者）

■運動習慣づくりと職場のコミュニケーション向上による組織活性化に繋がられるよう、以下実施しています。

- ・ウォーキング活動参加延べ人数：1,378 名
目標 8,000 歩/日、年2 回開催
- ・グラウンドゴルフ大会延べ75 名参加

▶ ヘルスリテラシーの向上

■健診結果から、健康たよりの発行やセミナーを実施しています。

- 健康たより：婦人科健診、情報機器作業の健康管理、喫煙の影響と禁煙の効果、歯と健康
セミナー：男性の家事、育児参加促進講座（52 名参加）、喫煙マナー（44 名参加）、国際女性デー/女性の生き方を考える（122名参加）

■従業員と家族の健康維持・増進のための施策を積極的に推進しています。

- ・インフルエンザ予防接種の事業所での実施や費用を補助
- ・従業員のみならず扶養家族の健康診断費用を全額補助

■受動喫煙対策では、喫煙所の減少や利用時間の制限を実施してきました。

- ・2023 年9 月に喫煙に関するアンケートを実施し分析結果を従業員へフィードバックしました。

■少子高齢化が進み献血可能な人口の減少が深刻化する中、当社では社会貢献の一環として積極的に献血活動に協力しています。

血液データの数値は自分が健康かを知ることができるため、上手く活用し健康維持を図っています。

- ・2022 年度の参加者人数：202 名
- ・鳥取工場は献血サポーターへ登録

▶ ワークエンゲージメントの向上

■従業員満足度調査および組織活性化診断からでてきた問題・課題に対して改善施策を計画・実行させ、より良い職場環境づくりを実践しています。

- ・2022 年度の従業員満足度調査の結果をもとに、役員・部門長を対象とした「組織活性化研修」の実施（79 名参加）
- ・2022 年度の従業員満足度調査回答率：99.1%

■ストレスチェックを毎年実施し、その結果で自らのストレスの状況について気づきを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、集団分析し、職場環境の改善につなげています。

- ・2022 年度の実検率：99.5%

健康経営の効果 プロセス指標

重点施策	指標	22年度実績	23年度目標	25年度目標
生活習慣病予防対策	一次健診受診率	99.9%	100%	100%
	二次検診受診率	92.6%	93.5%	95.4%
	セミナーやイベントへの参加率	4.3%	15.0%	25.0%
ワーク・ライフ・バランスの向上	教育展開による生活改善意識力の向上	0%	80.0%	100%
	有給休暇の平均取得率	84.8%	85.0%	85.0%
	時間外労働平均時間	10.37h	10.26h	10.06h

健康経営の効果アウトカム指標

重点施策	指標	22年度実績	23年度目標	25年度目標
健康診断結果	メタボ該当率	13.3%	12.3%	11.3%
	婦人科健診受診率 (子宮頸がん検診、乳がん検診一方でも受診した割合)	83.2%	88.0%	90.0%
疾病による休業の状況	メンタルヘルス不調による欠勤・休職者率	0.50%	0.40%	0.30%
	その他の疾患による欠勤・休職者率	0.24%	0.20%	0.15%
生活習慣・健康行動の状況	喫煙率	30.5%	30.3%	29.9%
	運動習慣のある従業員の増加 (健康行動延べ実施率)	40.7%	43.0%	45.0%
職業性ストレス調査結果	高ストレス者率	8.4%	8.2%	8.0%

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)	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)	リスク調査対応件数	労働災害発生件数
3名	4,614名	71件	5件
労働災害度数率	労働災害強度率	内部通報件数	
1.00	0.01	4件	

マネジメント体制を支える取り組み

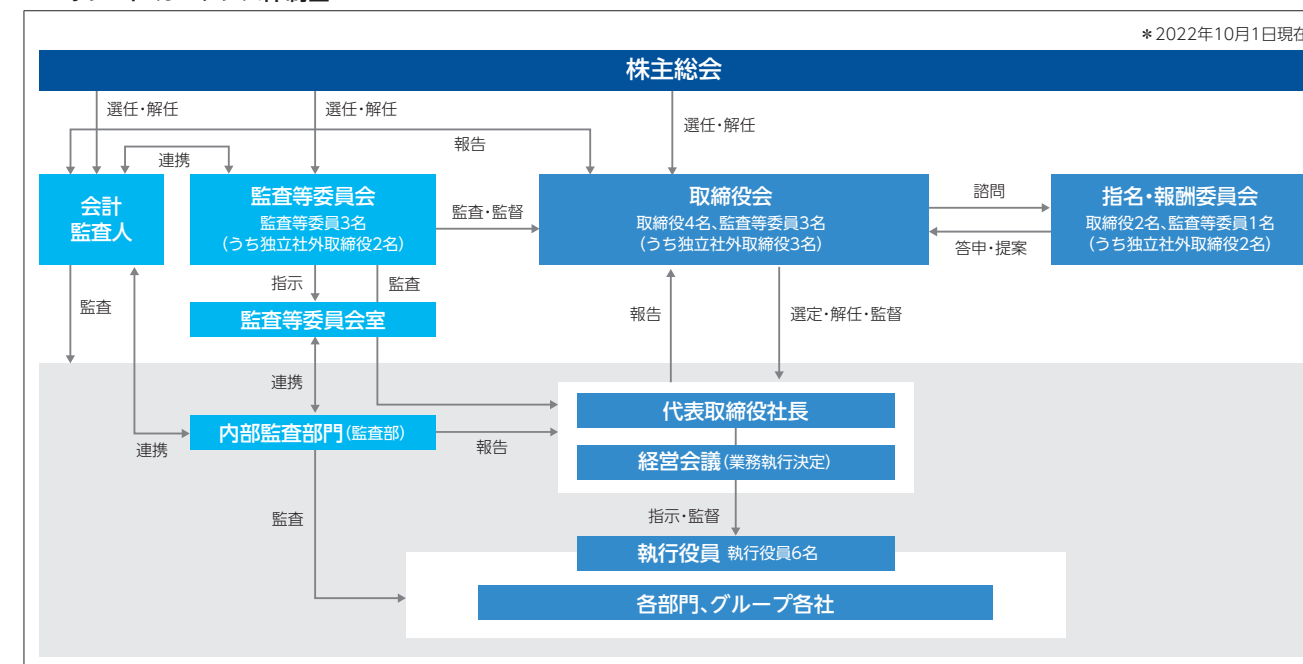
■ コーポレート・ガバナンスの強化

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、監査を行なっています。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なうとともに、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

コーポレート・ガバナンス体制図



Way]を遵守しております。

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。

任意の指名・報酬委員会は社内取締役1名と社外取締役2名の3名で構成されており、取締役会から諮問を受けた次に掲げる事項等の審議、取締役会への答申を行ない、取締役、監査等委員である取締役の指名・報酬について公正性と透明性を高めるための検討・議論を行なっております。

- 取締役および監査等委員である取締役の選任および解任に関する事項
- 代表取締役の選定および解職に関する事項
- 独立社外取締役の選任に関する事項
- 指名・報酬委員会の委員の選定および解職に関する事項
- 取締役および監査等委員である取締役の報酬に関する事項
- 後継者計画の策定・運用に関する事項

■ 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

- その他、取締役会が必要と判断した事項

役員トレーニング

当社では、専門知識の更新および専門外知識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。

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。

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

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。

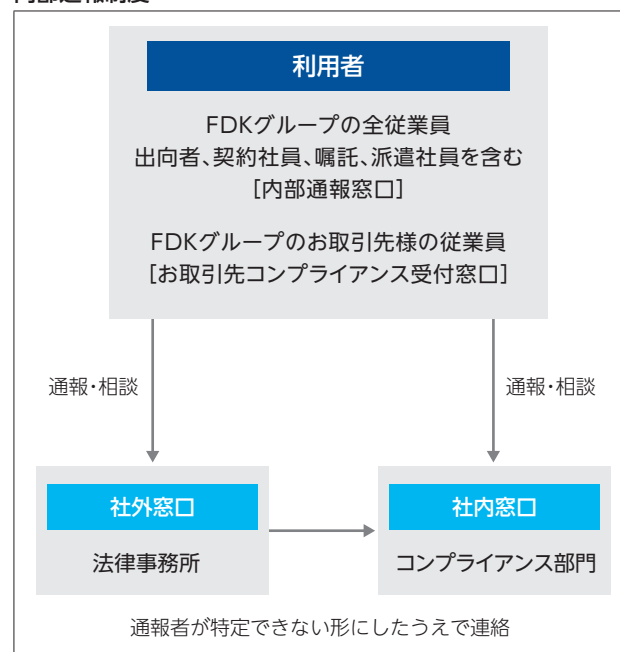
内部通報制度

FDKグループでは、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、「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」への通報については、「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。

2022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。

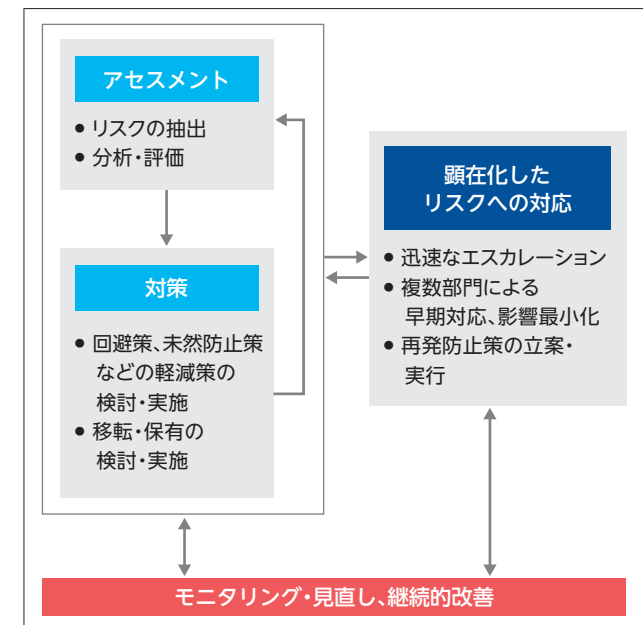
FDKグループでは、取締役会において「内部統制システム構築の基本方針」を定めており、どのような体制・規律をもって経営の効率性の追求と事業活動により生じるリスクをコントロールし経営に臨むかについて、その基本方針を開示しています。

〈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。

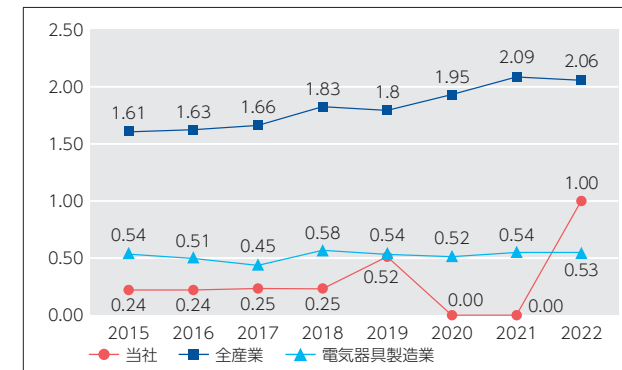
「基本方針」

「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、危険源の除去およびリスクの低減、緊急時への備えを行ない、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

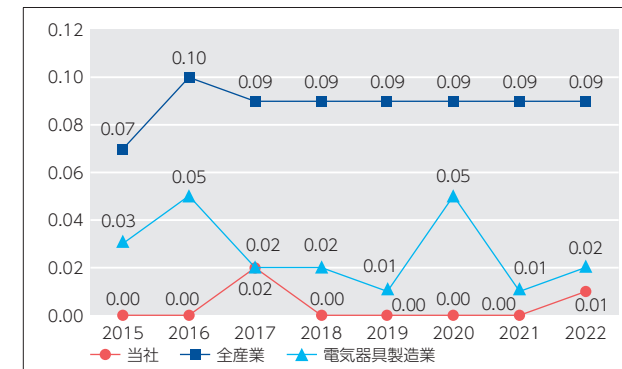
当社グループでは、各事業所における「事業所安全衛生委員会」を統括する機能として、「中央安全衛生委員会」を四半期ごとに開催し、全社的な安全衛生活動内容を策定しています。各事業所では「事業所安全衛生委員会」を労使合同で毎月開催し、安全衛生活動計画に沿った活動を行なっています。なお、一部の事業所では、労働安全衛生マネジメントシステムであるISO45001の認証を取得しておりマネジメントシステムを活用することにより、より高いレベルの労働安全衛生体制の実現に取り組んでいます。

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



お客様・お取引先様とともに



社会的要請

- 製品品質・経営品質の重要性の高まり
- 社会インフラにおける安心・安全ニーズの広がり

FDKのアプローチ

- エコシステムを活用し、様々なパートナーとともに提供価値を高め、お客様による電気エネルギーの様々な活用を可能にする。

お客様・お取引先様とのかかわりのハイライト

2022年度製品に関する外部公表件数	ISO9001 認証生産拠点数	IATF16949 認証生産拠点数	ISO14001 認証生産拠点数
5 件	7 拠点	4 拠点	7 拠点

お客様・お取引先様とのかかわりを支える取り組み

FDKグループは、「Smart Energy Partnerとして、先進技術を結集し、お客様に電気エネルギーを安心して効率的に活用いただき、持続可能な社会の実現と発展に貢献します」というVisionにもとづき、提供する製品やサービスを通じて社会課題の解決に貢献してまいります。

人々の暮らしと社会を支える企業と個々のユーザーに、クリーンかつ安全な電気エネルギーを安定的に活用できるオフリングをお届けする

基本的な考え方

FDKグループは、高品質で安全であり、地球環境にやさしくお客様にご満足いただける電池・電子製品を継続して開発供給するという考えのもと、社会課題の解決に貢献する製品開発、供給、品質保証体制の構築、グリーン調達に努めています。

取り組み事例

FDKグループの取り組み

環境法や環境上の規範を遵守し、地球にやさしい素材を活かした電池・電子製品を提供することで、未来を育む企業としての企業価値向上に努めています。その施策として、これまで電池事業・電子事業で蓄積してきた差別化技術を活用し、そこから生み出される新たな付加価値をお客様にご提供できるように、次世代電池を始めとする新製品開発に取り組んでいます。

新製品発表事例等のご紹介(2023年4月時点)

FUJITSUアルカリ乾電池が新技術採用により連続放電性能向上、Premium Sには「サスティナパック」追加ラインアップ

当社は、市販向けFUJITSUアルカリ乾電池について、連続放電性能を高めた製品を2023年3月末より、全国のホームセンター、スーパーマーケット、家電量販店などで販売開始いたしました。

FUJITSUアルカリ乾電池は、「Premium S」、「High Power」、「Long Life Plus」の3シリーズがあり、単1形から単4形までのすべての製品に、新開発した「パッシベーションブロック技術」を採用して連続放電性能を大幅に向上させ、「Premium S」(単3形)は、同技術によって約40%の性能アップを実現しました。

また、SDGs(持続可能な開発目標)達成に貢献するため、今回の「Premium S」販売開始に併せて、お客様からも要望が多

かった100%紙素材で包装した「サスティナパック」を製品ラインアップに追加いたしました。



Premium S サスティナパック®アルカリ乾電池単3形



Premium S サスティナパック®アルカリ乾電池単4形

電源バックアップ用途向け高出力ニッケル水素電池「HR-4/3FAUP」の出荷開始

当社は、電源バックアップ用途向けに、高出力ニッケル水素電池「HR-4/3FAUP」を開発し、2023年1月から量産出荷を開始いたしました。

当社は、1991年からセキュリティ・車載・医療・家電など様々な用途向けに、「幅広い温度範囲で使用できる」、「繰り返し充電でき環境にやさしい」、「リサイクル性が高い」、「発火の危険性が低い」といった特長を有するニッケル水素電池を製造・販売しております。



ニッケル水素電池「HR-4/3FAUP」



ニッケル亜鉛電池「ZR-4/3FAUP」

昨今、セキュリティ、ストレージなどの用途において、機器の高速化やデータ容量増大により、電池に対する高出力と高容量化のニーズがますます高まっており、既存のニッケル水素電池の使用材料や構造を徹底的に見直しすることにより、高い出力特性と耐久性はそのまま高容量化(25%向上)を実現しました。

当社は、発火・発煙のリスクが少なく、サーバー・ストレージ機器など高い信頼性が求められる用途や輸出業務の簡素化につながるニッケル水素電池のさらなる数量と販路の拡大を目指してまいります。

ニッケル亜鉛電池「ZR-4/3FAUP」を開発

当社は、高い安全性と優れた充放電特性をもつニッケル亜鉛電池を開発し、一部のお客様向けにサンプル出荷を開始いたしました。

近年、世界各国で脱炭素、カーボンニュートラルの実現に向けた動きが活発化する中、再生可能エネルギーの発電量増加に対応する電力貯蔵や災害発生時の停電対策を目的として、蓄電池の需要が高まっています。

当社は、このようなニーズにお応えするため、電力を有効かつ効率的に利用する蓄電池向けに、ニッケル亜鉛電池を開発してまいりました。

今回開発したニッケル亜鉛電池「ZR-4/3FAUP」は、当社が長年培ってきたニッケル水素電池で使用する正極技術や構造技術、アルカリ乾電池の亜鉛負極技術を適用した二次電池であり、環境に優しく高い安全性を有しています。鉛蓄電池と類似の充電方式を適用できるため、比較的容易に鉛蓄電池からの置き換えができることが特長で、電動モビリティ用途や電源バックアップ用途などへの採用を目指し、一部のお客様へのサンプル出荷を開始いたしました。今後、製品特性のさらなる向上と併せて、お客様の用途、ご要望をお聴きしながらサンプル出荷先の拡大も図ってまいります。



お客様・お取引先様とともに



2022年度の実績

- ニッケル水素電池
車載アクセサリ市場向け長寿命電池、電源バックアップ用途向け高容量電池および大型蓄電池向けニッケル水素電池用極板の量産化を推進しました。
- アルカリ電池
市場ニーズに合わせた放電性能の改良と、環境負荷を軽減したパッケージの導入を推進しました。
- リチウム電池
カーボンニュートラル時代に向けた次世代スマートメータ市場に対応すべくエネルギー密度向上に取り組んでおります。
- 電子製品
低温はんだ採用によるCO₂排出量の削減(カーボンニュートラル)に取り組んでおります。
- 全固体電池
より広いアプリケーションに対応するため、厳しい環境下での耐久性の改善や次世代に向けた新材料・プロセスの開発に取り組んでおります。さらに、充電回路を内蔵するモジュール開発も電子事業部とともに取り組んでおり、様々な市場ニーズに応える準備を進めております。
- 研究開発
当社が保有するセルバランス特許を利用したバッテリーマネージメント機能を有した電池モジュール・電池パックの開発・試作を行いました。今後は、e-MaaS実現ソリューション開発としてバッテリーモジュールのスマート化に向けた要素技術探索を行ない、パワーソリューション事業への可能性を追求してまいります。

品質および安全に配慮した製品の開発と品質保証 (FDKグループ品質方針)

「お客様の信頼に応える品質の提供」

〈理念〉

品質第一を基本的な考え方として、高品質で安全な環境にやさしい、お客様にご満足いただける製品を開発・供給して、社会に向け貢献することを使命とします。また、企業責任を問われる重大な品質事故や世界各国の法規制違反など絶対に起こしてはならないと認識しています。

そのため、営業から研究・企画・開発・設計・生産さらに顧客サービスなどの総てのステップにおいて、全部門がお客様起点で行動して、より確かな品質経営を実行します。

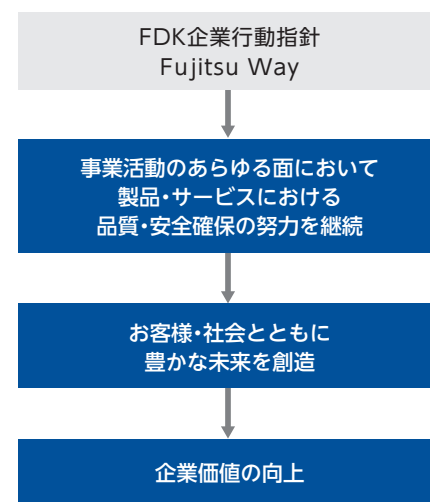
〈品質行動指針〉

1. お客様の品質要求事項は、最優先事項として迅速かつ適切に行動し顧客満足度を向上する。
2. 開発段階での源流活動を強化し、品質・価格・納期・環境を造りこみ、量産段階における、品質トラブルの未然防止、採算性の向上、納期の遵守、環境保全の向上につなげる。
3. 製品安全、製品含有化学物質など各種コンプライアンスに関わるリスク管理を継続強化する。
4. モノづくりの改善活動により、工程仕損、クレームによる損失などの品質ロスを徹底して削減する。
5. 品質マネジメントシステムを継続的に改善して、より効果的な品質経営を行なう。

品質保証体制

FDKグループは、品質方針・品質行動指針を実現するために品

質マネジメントシステムを構築し、品質保証活動に継続して取り組んでいます。2022年3月時点では、海外拠点を含めた7拠点でISO9001認証を取得しており、うち4拠点でIATF16949認証を取得しております。



品質保証の取り組み

お客様が要求する機能・性能・その他の内容を満足する製品・サービスの品質を提供するためには、経営層を始めとする様々な部門が連携し企業活動の全てのプロセスにわたっての全員参加が必要であると考えています。FDKグループは、多岐にわたる製品群、海外を含めた各事業拠点の品質保証活動における連携にも取り組んでいます。

品質保証統括部では、その活動を活性化するため全事業部との情報共有、品質方針の策定、コンプライアンスに関わる問題

や品質トラブル発生時のエスカレーション、人材育成のための教育、不具合事例やノウハウなどについての水平展開にも積極的に取り組んでいます。また、経営トップ主催による「全社品質管理委員会」の設置や経営トップによる改善活動の現場確認など経営面からのアプローチも行なっています。

品質保証強化への取り組みの改善プロセス

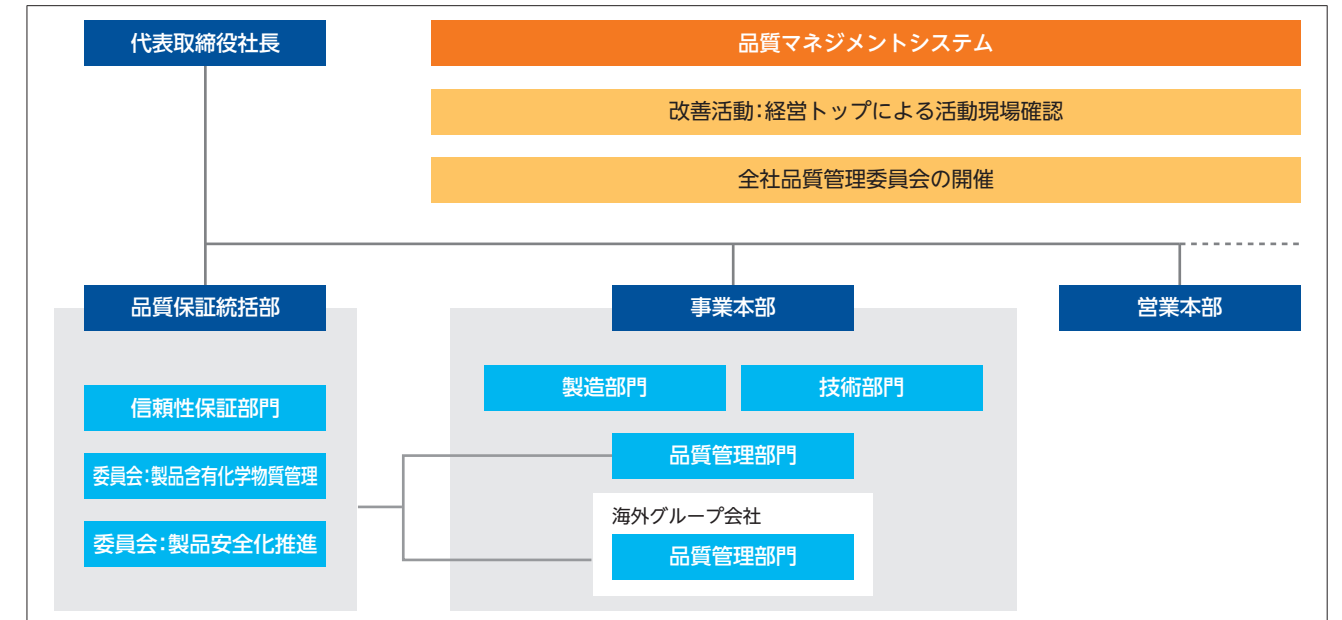
1. FDKグループの品質方針実現のために、製品企画から量産移管に至る各検証プロセスにおいて、品質関連規定等にも

とづき、自部門だけでなく関係部門も交えた広い知見でレビューし、より客観的な検証を行なっています。

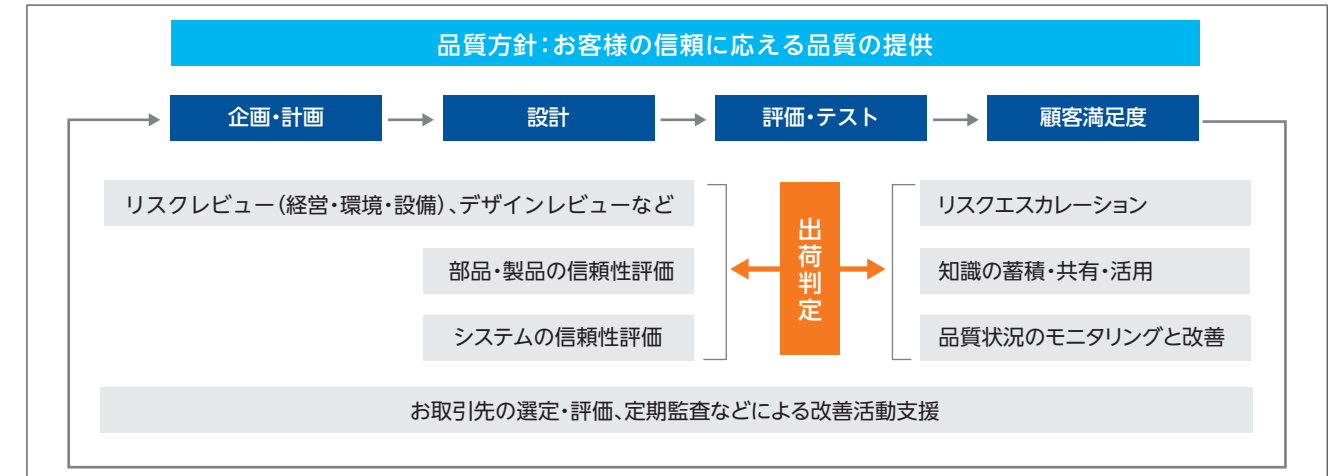
2. グリーン調達活動の取り組み

FDKグループは、環境負荷を考慮した事業活動と環境に配慮した製品の供給により、持続可能な社会の実現に貢献しています。各物資の調達は、「FDKグループ グリーン調達基準」にもとづいた環境に配慮した物資の調達を行ない、環境に配慮した物資を使用することにより、お客様へ環境配慮製品を提供しています。

品質保証体制図



品質保証の各検証プロセス図





社会とのかかわり



社会的要請

- 公開すべき情報の的確な開示
- ステークホルダーとの対話機会の充実
- 非財務情報開示要請の高まり

FDKのアプローチ

- ステークホルダーとの対話と協力
- 情報提供要請に対する適切な情報開示
- 研究開発コンテンツを当社ホームページに追加
- 地域社会・地域住民等への社会貢献活動

社会とのかかわりのハイライト

工場見学受け入れ件数	乾電池教室開催件数	障がい者訓練生の企業実習受け入れ人数	地域での清掃活動件数
15 件	3 件	4 名	14 件
メディア・株主・投資家との対話件数	お客様よりのCSR／責任ある鉱物調達調査対応件数	地域イベント参加数	「太陽とツナガル電池の音」コンサート開催回数
118 件	160 件	31 件	20 回

社会とのかかわりを支える取り組み

■ ステークホルダーとの対話と協力

基本的な考え方

FDKグループは、良き企業市民としてステークホルダーの多様な期待と要請を理解して企業活動を行なっています。公開す

べき情報を的確に開示し、ステークホルダーとの対話を行ない、事業活動への反映を通じて社会に貢献する企業活動を継続的に行なうことによって、企業価値の向上に努めています。

2023年度の目標

- 1 サステナビリティレポートの発行
- 2 お客様からの情報開示要求に対する適切な対応
- 3 メディア・株主・投資家との株主総会、ホームページ上の情報開示など対話の実行に向けた検討
- 4 お取引先様との双方向コミュニケーションの充実
- 5 地域社会・地域住民等への社会貢献活動の継続実施

2022年度の実績

- 2022年度CSR報告書を発行し、非財務情報の開示を行ないました。
- お客様への対応
41件の会社情報等のお問い合わせに対し、情報提供を行ないました。
- メディア・株主・投資家様への対応
 - 118件のお問い合わせをいただき、適切な説明を行ないました。
 - 2023年4月に中期事業計画[R2]を公表いたしました。
 - 従来から継続して決算発表時には決算短信とは別に「決算説明および中期事業計画進捗状況」資料を開示しました。
- お取引先様との関係
部材調達先、人材派遣会社、業務委託会社、食堂提供会社、警備会社等にCSR調査を実施し、その結果をお取引先様と共有しました。
- 従業員との関係
労使連絡会を毎月実施し、意見交換を行ないました。また、従業員満足度調査を実施し、結果を分析して対応しました。
- 地域社会への貢献
コロナ禍の中でありやむなく中止とした活動もありましたが、各拠点にて可能な活動を行ないました。

■ 地域社会・地域住民への社会貢献活動

各拠点にて地域社会・地域住民への社会貢献活動を実施しています。

活動例

- 拠点周辺の清掃活動
- 福祉協議会や地域学校への使用済み切手・ベルマーク・ペットボトルキャップ等の提供
- 地域学校での環境授業の開催
- フードバンクへ防災備蓄品提供
- 道の駅構内清掃および花壇の除草・花植え
- 障がい者訓練生の受け入れ
- 障がい者アート作品の展示
- 授産施設の物品購入および拠点内での販売
- 地域交通安全活動への参加
- 献血協力

社会貢献活動トピックス

障がい者アート作品の展示
FDKグループでは、2021年度より障がい者就労施設で就労する障がい者や在宅で就業する障がい者の経済面の自立を支援する活動を行なっております。
その取り組みの一環として、静岡県NPO法人「アートコネクトしずおか」様にご協力いただき、2023年2月1日の創立73周年記念式典において、障がいのある作家が描いたアート作品(3作品)を展示いたしました。芸術を通じて多様性を認め合い、すべての人が自分らしく生きられる社会の実現の一助と、芸術をもっと身近に感じ、親しんでもらうことを目的に今回の作品展示を実施いたしました。
今回の作品は、創立記念式典後も、3か月間レンタルさせていただき、湖西工場の食堂に展示いたしました。作品の驚くほど豊かな色彩、ピュアな世界観に心が和み、感動と勇気・元気をもらい、3か月間楽しむことができました。
今後もFDKグループ全体で障がい者への理解を深めるとともに、経済面での支援を積極的に行なってまいります。

地域社会への恒常的な貢献活動



障がい者アート作品展示 (湖西工場)



浜名湖クリーン作戦(清掃活動) (湖西工場・鷺津工場)



地元小学校での環境授業(高崎工場)



道の駅花壇の花植え(鳥取工場)



授産施設の物品販売(湖西工場)



従業員とのかかわり



社会的要請

- 働き方改革、働きやすい環境整備
- 均等な雇用(定年後再雇用、障がい者の雇用、女性活躍推進)

FDKのアプローチ

- 多様性の受容
- 働きやすい職場環境の整備
- 地球と社会に貢献する人材の育成

従業員とのかかわりのハイライト

女性社員の雇用比率	女性管理監督職人数	外国人従業員比率 (国内事業所)	障がい者雇用比率
19%	4 名	0.8%	2.42%
有休取得日数/人/年	育児休職制度の利用者数	人事ホットライン 相談件数	
15.0 日	21 名	0 件	

従業員とのかかわりを支える取り組み

多様性の受容

基本的な考え方

方針

FDKグループでは、企業と個人がともに成長できるよう、国籍、性別、性的指向、年齢、障がいの有無、宗教、価値観にかかわらず、多様な人材を受け入れ活かすことを方針としています。

あるべき姿

FDKグループで働くすべての人が、あらゆる差別を排除し、多様な人材を受け入れ、それらの行動を実践している状態であるべき姿としています。

施策と取り組み事例

1. すべての人に働きやすい職場環境を整備する

- 障がい者、LGBTQ+に対応した働きやすい職場環境を整備しました。

- 工場実習やトライアル雇用の実施。
 - バリアフリー化、多目的トイレ設置を計画的に進めています。
 - 2022年度は、湖西工場3号館エレベーターを改修しました。
- #### 2. 人事・処遇制度の改善
- 新人事システム(カオナビ)を導入しました。
 - 時間単位の有給休暇制度を導入しました。
- #### 3. 研修、セミナーによる啓発活動の充実
- マネジメント研修を計画通りに実施しました。
 - 男性の家事・育児促進に向けたセミナーを開催しました。
- #### 4. 従業員満足度調査の実施
- 全従業員を対象に従業員満足度調査を実施しました(回答率99.1%)。調査結果の課題解決を目的として、組織活性化研修を実施しました。

ダイバーシティの取り組み

当社では、女性社員の活躍機会の拡大と支援を目的として「女性活躍支援プロジェクト」を発足し、「女性活躍支援室」を設置し、2017年4月1日付けで「女性活躍支援室」を「ダイバーシティ推進室」へ改称しました。

ダイバーシティ推進室は、「多様性の尊重」と「働きやすい職場環境整備」に取り組んでいます。

ダイバーシティ推進室は、コーポレート担当取締役のもと、室長、室員、推進メンバー(各事業所から選任)、および人事、労働組合からのアドバイザーで構成される組織です。

女性活躍推進法にもとづく行動計画

FDKグループは、2010年4月より「次世代育成支援対策推進法」にもとづく行動計画に沿い、従業員一人ひとりが元気にやりがいを持って働くことができる環境の実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス」の推進などに積極的に取り組んでいます。2016年4月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」にもとづき、行動計画を策定しました。今後も、男女ともに活躍できる会社を目指し取り組んでまいります。

第1期行動計画について

女性の活躍を一層推進するため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2016年4月1日～2021年3月31日の5年間

2. 当社の課題

子育て中の女性社員が働きやすい風土・職場環境となっていない。

- 職場マネジメントが一部不十分であり、仕事と家庭の両立が困難なことから、子育て中の女性の就業継続が難しい。
- 出産・子育て等をしながら働き続けている人を支援する職場風土となっていない。
- 柔軟な働き方に対する職場の理解が不十分で、子どもが病気のときなどに急に休みをとりにくい。

3. 定量的目標

管理的地位に占める女性の割合を、2015年度から125%以上とする。

4. 取り組み内容と実施時期

取り組み1: 経営者主導でのワーク・ライフ・バランスを実行

2016年4月～ 女性活躍推進支援プロジェクトを組織化し、定期的な活動状況の確認、各種施策・効果の情報共有を図る。

2016年10月～ 女性活躍支援室主催のイベントを各年度単位で開催する。

取り組み2: 職場対応力・マネジメント強化を目的とした働きやすい環境づくりを推進

2016年4月～ 各種セミナーおよび研修プログラムの企画と検討を行なう。

2016年12月～ 男性管理職および職場リーダーの意識改革を目的としたマネジメント研修を実施する。

2017年6月～ 女性社員の意識改革を目的とした、女性キャリア研修を開催する。

取り組み3: 女性社員の積極的な採用と採用計画の推進

2016年10月～ 女性社員の配置職場および職域拡大の検討を行なう。

2017年2月～ 人員計画と採用計画と連動した女性社員の積極的な採用の企画を実行する。

第2期行動計画について

女性の活躍を一層推進し、男女ともに長く勤められる職場環境を作るため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日の5年間

2. 当社の課題

- 課題1: 職場マネジメントが一部不十分であり、制度利用が理解されていない。
- 課題2: 出産・子育て・介護等しながら働き続ける人を支援する職場風土が必要。
- 課題3: 柔軟な働き方に対する職場の理解が不十分で、急な休みをとりにくい。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1: 管理・監督的地位に占める女性の割合を、2021年度から150%以上とする。

取り組み内容

- 2021年4月～ 女性活躍を支援する、ダイバーシティ推進室の定例会を開催し、活動状況の確認、各種施策・効果の情報共有を図る。
- 2021年4月～ 自己啓発カリキュラムを提供し、個人のキャリアアップを支援する。
- 2021年6月～ 次世代リーダー養成のための研修へ、女性の参加者を増加させる。
- 2021年9月～ 管理・監督職を対象としたマネジメント研修を開催。
- 2022年10月～ 女性管理職・監督職との意見交換会を開催。

目標2: 柔軟な働き方に資するフレックスタイム制、テレワーク等の利用率を2021年度から25%アップする。

取り組み内容

- 2021年4月～ 制度のブラッシュアップを行ない、定期的な周知を行なう。
- 2021年6月～ テレワーク用の環境整備。
- 2021年9月～ ワーク・ライフ・バランスの重要性をマネジメント研修会で周知する。
- 2021年9月～ テレワーク上のマネジメントのポイント・課題の教育を実施する。

地球と社会に貢献する人材の育成

人材育成

FDKグループの人材育成については、大きく4つのテーマに分けて考えており、それぞれのテーマに沿った教育に取り組んでいます。

1. 階層別研修(底上げ教育)

新入社員から幹部社員まで、各職責に求められる教育の充実を図っております。

2. プロフェッショナル育成研修

各専門分野でのプロフェッショナルの育成を目的に、技術検定をはじめとした各種検定の受験、専門セミナーの受講、先端技術、先端スキルの取り込みを図っております。

3. ビジネスリーダー育成

次世代リーダー研修、育成リーダー養成研修、グローバル人材の育成(語学留学)など、組織活性化につながるマネジメント力の強化および人材育成への理解・働きかけを行

なっております。

4. 多様な個の成長支援

キャリアデザイン研修・キャリア支援等を通じて個々の人材サポート・モチベーションの向上を図ります。

各種教育研修の見直し

1. 階層別教育の見直し

カリキュラム内容を各階層の役割・期待に特化した内容にブラッシュアップしました。特に若手層に対して新人事制度運用に伴うコンピテンシー評価につながる内容を組み込みました。

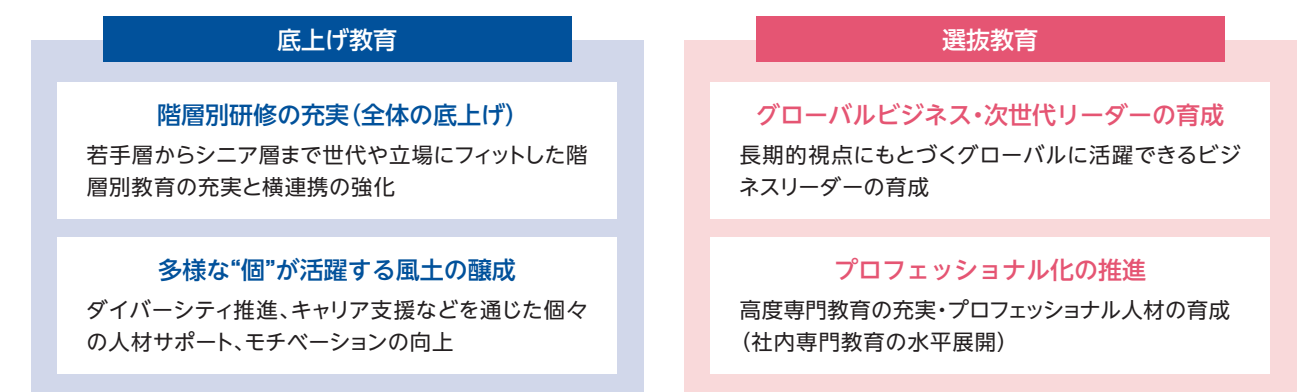
2. 自己啓発に向けた個人学習ができる機会を提供しております。

e-ラーニングを取り入れ自己のスキルアップを目指して手軽に学べる学習の機会を提供しております。

3. タレントマネジメントを踏まえた研修の実施
次世代を担う人材の育成を目的とした研修を実施しております。
4. 「道場」の充実
「道場」は次に定める活動を行っております。
(1) 多分野において自己研鑽し、知識・能力・心技体を磨き自己の向上を図る活動
(2) 他部署、世代間のコミュニケーションを充実させ、組織の強化につながる活動

「道場の目的」

- (1) FDKグループの従業員が、多分野において、知識、教養経験などを深め、個人の人生を豊かにする。
- (2) 自己研鑽の意識・環境を改革し、従業員同士が互いに切磋琢磨し、「助け合い」と「競い合い」の風土を構築するとともに、技術伝承や世代間交流を通して組織力の強化を図る。



グローバル人材イメージ図

