

社会 Social

人事担当役員メッセージ

人的資本の価値を高め最大限に引き出すために、人材育成、人材獲得、人事施策への投資を積極化

株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション 取締役
株式会社 GSユアサ 取締役 人事部長 **福岡 和宏**



DE&Iの取り組みにより、柔軟で強靱な人材と組織を育成

激しく変化する事業環境の中で、当社が持続的に成長し社会に新しい価値を提供し続けるためには、人的資本の価値を高め最大限に引き出すことが重要だと認識しています。当社ではこれまで、「現場こそが当社の価値を生み出すエンジンである」という考えから、自律型人材を育成し、彼らがいきいきと活躍できる職場をつくる現場力の向上活動を推進してきました。これに加えてDE&I (Diversity Equity & Inclusion) の視点を全社に浸透させて実践することにより、すべての現場で働く人材が持つ、多様な価値観、経験、知識、能力を最大限に生かし、知恵を出し合い、新しい価値を創造し続けるとともに、想定外の変化にも耐えうる柔軟で強靱な人材と組織を育成します。

エンゲージメント向上への取り組みとしてメンタリティ・マネジメント診断による組織改善活動を実施

当社は、従業員のエンゲージメントとメンタルヘルスを向上させる取り組みを通じて、従業員が能力を十分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働き続ける環境を整備することが、労働生産性の向上、イノベーションの創出、人材の確保に寄与すると考えます。2021年度からは、エンゲージメントとメンタルヘルスを掛け合わせたメンタリティ・マネジメント診断により、従業員と組織の状態を年1回測定し、結果を用いた組織改善活動のPDCAを推進しています。組織の現状と課題

を客観的指標で把握することで、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止、エンゲージメントの向上、バランスのとれた改善活動による組織の活性化を目指しています。

●メンタリティ・マネジメント診断の重要な管理指標(偏差値)^{※1}

項目	実績 (2022年度)	目標 ^{※2} (2025年度)
エンプロイーエンゲージメント	49.0	53.9
ストレス反応	49.7	53.0
ワークエンゲージメント	50.0	53.9
メンタルタフネス度 ^{※3}	50.4	54.0

※1 (株)GSユアサにおける実績、他社への出向者を含み、他社からの出向者は除く

※2 目標値は同業種(従業員数3,000名以上・製造業)内トップ水準

※3 ストレス反応・エンゲージメントの双方に相関する指標

自律型人材を育て、事業変革に求められる人材ポートフォリオの組み換えを実現

従業員に向けては、環境変化の影響をしっかりと捉えて当事者意識を持って自身のキャリアビジョンを明確化し、自身のキャリアを主体的にマネジメントすることで、求められる人材として成長するよう促します。そのために、キャリア開発研修の各階層への展開や、JOBチャレンジ制度などの社内公募制度を人事異動に導入するなど、さまざまな取り組みを進めています。

当社はVision 2035で、将来のありたい姿を実現するための道筋を示しました。今後の事業変革に求められる人材ポートフォリオの組み換えを実現するために、これからも人材育成、人材獲得、人事施策への投資を積極化していきます。

一人ひとりの個性・能力を尊重し、
いきいきとやりがいを持って働ける環境を提供します

DE&Iの推進

多様性が付加価値向上に繋がる
柔軟で強靱な人材と組織の構築

経営戦略との連動

事業部門方針に沿った人材ポートフォリオの組み換え

企業価値の最大化に向けた体制づくり

1. 従業員エンゲージメントの向上

- ①メンタリティ・マネジメント診断の実施
- ②組織改善活動のPDCA推進

2. 自律型人材の育成

- ①自律的なキャリア形成支援
- ②各階層へのキャリア開発研修導入

3. 社内公募制の導入

- ①ジョブマッチングの選択肢の増加
- ②優秀な人材の確保と定着

社会への取り組み

人格の尊重

当社グループは、人権の尊重は事業活動の基本であり、意思決定や活動による人権侵害の発生を防止することが経営上の重要な要素と認識しています。また、グローバルに事業展開を行っているため、当社やグループ企業だけでなく、国内外のサプライヤーなどの事業パートナーとの取引関係における人権課題も適切にマネジメントすることが重要であると考えています。

当社グループでは、CSR方針に人権尊重の基本的な考え方を示し、従業員に周知しています。また、国際的な人権規範である「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デューデリジエンスを活用した人権リスクマネジメントを推進しています。なお、人権尊重を確保するためにグループ全体のサステナビリティへの取り組みを推進する体制が監督責任を有し、人権尊重を推進する上で重要な事項については取締役会で決議しています。

人権課題の特定

人権リスクを適切にマネジメントするために、人権リスクの対象となる人権課題を社外有識者と協働して特定しています。

人権課題の特定時に考慮する事項

- グローバルに事業展開する製造業がマネジメントする必要がある人権課題
- 人権への影響を受ける対象者の適用範囲をバリューチェーン全体に設定
(自社の従業員のみならず、サプライヤー労働者、地域住民、顧客・ユーザーなどを含める)
- サプライチェーン上で発生している人権侵害への関与(人権侵害の加担)
- 他社における人権リスクの顕在化事例

また、中核事業会社のGSユアサを対象として、人権課題に対するリスク評価を実施し、優先的に対処すべき人権課題も決定しています。当社グループの事業活動が、誰の何の権利にどのような負の影響を与えているかという観点に立って、事業ではなく人を起点としたリスク評価を行っています。なお、当該課題については、既存の事業プロセスに統合して人権リスク対策を講じています。今後は、国内外のグループ子会社にも、本プロセスを展開していきます。

サプライチェーンにおける人権リスクマネジメントについては、サプライヤーに対して人権課題への対応状況を確認するアンケート調査を行い、必要に応じてサプライヤーに人権リスク対策を要請しています。また、鉱物サプライチェーン上のさまざまなステークホルダーと連携して、鉱物調達における人権侵害の加担を回避する活動を推進しています。

●優先的に対処すべき人権課題(GSユアサ)

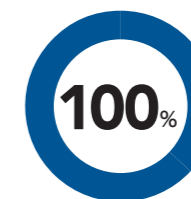
課題	人権リスク	影響を受ける対象者
不安全・不衛生な労働環境	不適切な労働安全衛生管理により、労働者が健康に働くことができないリスク	従業員
環境汚染による健康被害	事業活動で発生する大気汚染や水質汚濁により、地域住民の生命や健康を害するリスク	地域住民

人権教育の推進

従業員が、さまざまな人権課題を認識し、人権に配慮した事業活動の重要性を理解するための啓発・教育活動を実施しています。また、必要に応じて、人権マネジメントに関する講習会などに参加して、人権に係るリスクや負の影響を適切に特定・評価するための知識の向上を図っています。

●人権に関する職場教育の実施率(2022年度)

●人権に関する職場教育の平均実施時間(2022年度)



対象範囲 GSユアサの職場: 363職場/国内グループ会社: 149社

TOPIC

ダイバーシティをテーマとした職場教育の実施

2022年度、すべての従業員を対象にミーティング形式の人権教育の必須テーマとして「ダイバーシティ(心理的安全性)」を設定しました。職場における事例をもとにしたディスカッションを通じて、多様性の尊重やアンコンシャス・バイアスへの意識向上が心理的安全性に繋がることが従業員が認識しています。

人材開発の推進／多様性の尊重

当社グループは、現場が企業価値を生み出すエンジンであり、その主役は現場で働く従業員であると考えています。そのために、最善の人材育成の場である日常の活動現場では、自分で考え、主体的に行動し、成果を生み出す「自律型人材」の育成を推進しています。また、多様な人材が共に成長し、活躍できる風土を醸成するため、従業員の多様な個性を活かして組織力の強化を図るダイバーシティ・マネジメントを推進しています。

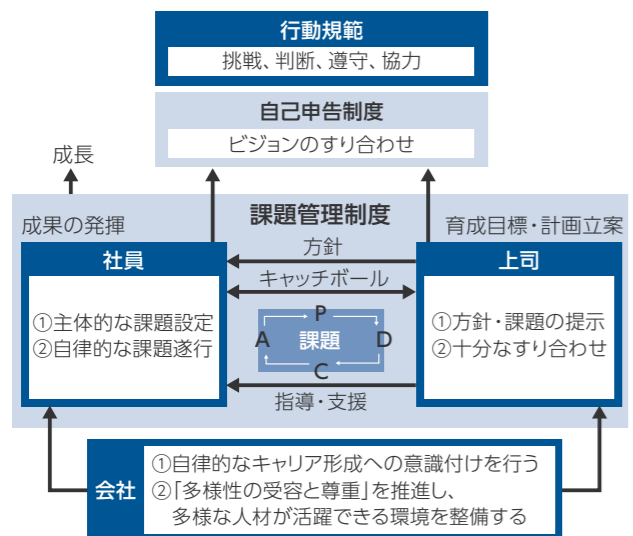
自律型人材の育成

課題管理制度を中心としたOJT(On-the-Job Training)を通じて、自律型人材の育成に取り組んでいます。また、階層別研修や自由参加型研修などのOff-JT(Off-the-Job Training)によって、リーダーシップおよびマネジメント能力の向上やキャリア開発の促進を図っています。

キャリア開発については、自己申告制度を用いたキャリア形成に関するレビューを毎年実施しており、従業員が主体的に仕事に対する目標やありたい姿を考えていくキャリアマネジメントを促進しています。

従業員のキャリア開発形成を促進するため、各階層へキャリア開発研修を行っています。2021年からは新入社員研修プログラムも導入し、意欲をもって仕事へ取り組み、経験・知識・能力やスキルを向上していくことが、将来のキャリアに繋がることを確認する機会としています。今後は公募制度の導入やキャリア面談の充実に向けた支援など、自律的なキャリア形成支援の取り組みをさらに進めます。

● 人材育成の基本



● 人材育成に関する研修時間 (2022年度)*1

項目	区分	総研修時間
性別	男性	16,005
	女性	4,085
	合計	20,090

*1 GSユアサにおける人事部が主催する研修の実績
対象期間：2022年4月～2023年3月
対象：全従業員（正社員、有期雇用社員）

多様性の推進 (DE&I (Diversity Equity & Inclusion))

経営課題の一つとしてDE&Iを積極的に推進しています。2018年に「GYみらいプロジェクト」を発足し、多様な人材の積極的な採用と、それぞれの個性や能力を生かせる環境整備を持続的に行い、一人ひとりがいきいきとやりがいを持って働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

● キャリア形成

役員・管理職候補人材を早期発掘できる仕組みの構築に取り組んでいます。

主な取り組み

- 女性従業員とその上司を対象にキャリアアップをテーマにした研修の開催
- 外部のリーダーシップ研修への積極的な派遣
- 次世代経営者育成研修の受講促進

● 女性活躍の推進

「キャリア形成」と「両立支援」という2つの軸を同時に支援することで、女性従業員が活躍できる機会の拡大を図っています。

● 女性活躍推進のロードマップ



TOPIC

女性リーダー社員へのキャリアアップ研修の開催

GSユアサでは、女性リーダー社員を対象に、ライフイベントとキャリア形成の両立における課題や不安と向き合い、前向きにキャリアアップすることを目的とした研修を2023年7月に開催しました。診断ツールを用いて自身の資質と強みを認識し、強みを生かして自分らしくリーダーシップを発揮する方法を身に付ける機会を提供すると同時に、当社の女性管理職と外部講師によるパネルディスカッションを実施し、管理職というポジションを身近に感じてもらい、管理職もキャリア選択の候補となりうるという意識変革に繋がったと評価しています。

● 女性活躍推進に関する指標 (GSユアサ正社員のみ)

指標	2022年度実績	2025年度目標
管理職に占める女性の割合	3.9%	6%以上
過去最高を更新。今後も目標達成に向けた取り組みを継続。		
労働者に占める女性の割合	14.7%	17%以上
新卒採用で積極的に女性を採用しており、年々全体に占める女性比率は増加傾向。		
新卒総合職採用者に占める女性の割合	21.2%	毎年30%以上
女性に特化した採用イベントを実施し、当社認知度の向上を図っており、今後も継続して実施予定。		
リーダーに占める女性の割合	9.7%	12%以上
2021年度比+0.4%と増加し、毎年着実に増加。		
男性の育児休業取得率	45.4%	100%
2021年度比+22.9%と飛躍的に増加。過去3年間で大幅に上昇。		

● 両立支援

「社員が育児や介護と仕事を両立しやすい環境づくり」を目指して出産・育児・介護などの両立支援制度を設けています。また、労働組合と会社が協議を行う「次世代育成専門委員会」を設けるなど、男女問わずに本制度を利用できるよう働きかけています。

主な取り組み

- ベビーシッターの利用料金を補助する制度*2
- 社内イントラネットを活用した支援制度情報の共有化
- 仕事と育児の両立情報交換会の開催
- 「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を発行・配布
- 「仕事と介護の両立アンケート」を実施し、現状の把握と対策検討に活用

仕事と育児の両立支援ハンドブック

*2 内閣府の委託を受けた公益社団法人全国保育サービス協会が提供するベビーシッター派遣事業が対象。

● 育児支援制度の活用に関する指標 (2022年度)



● 経営におけるダイバーシティの取り組みの推進

DE&Iの取り組みを経営目標に組み込み推進しています。

主な取り組み

- ロードマップと目標、取り組み内容と実績を社内外に公表
- 経営層の会議において、取り組みや課題についてディスカッションし、取締役会で計画と実施状況を報告
- 取締役の重点課題にダイバーシティに関する項目を設定

● エンゲージメント向上への取り組み

2021年度から従業員のメンタルヘルスとエンゲージメント(仕事や組織への熱意)の状態を測定するメンタリティマネジメント診断を導入しました。メンタルヘルスとエンゲージメントの両面から社員と組織の状態を把握することで、現状の組織の課題を認識し、組織改善や活性化に向けた活動に生かしています。

➔ P.69 人事担当役員メッセージ

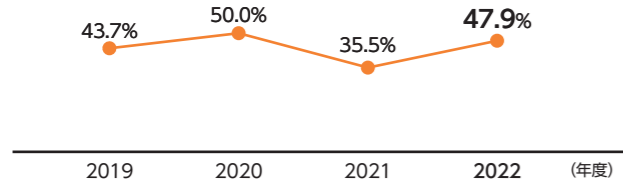
■キャリア採用の強化

GSユアサでは積極的にキャリア採用を行っています。キャリア入社者が早期に多様な能力を発揮できる職場づくりを促進するために、キャリア入社者に対して、相互の人材交流、社内環境への順応、エンゲージメント向上を図る研修を開催しています。



キャリア入社者研修の様子

●新規雇用者におけるキャリア採用者の比率(GSユアサ)※3

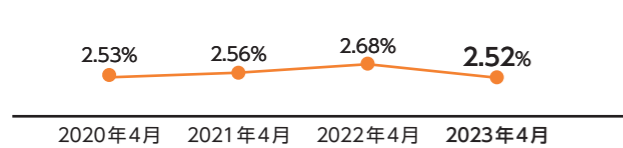


※3 対象：全従業員(正社員、有期雇用社員)

■障がい者雇用の促進

GSユアサの特例子会社である(株)GSユアサ ソシエは、障がい者の雇用を積極的に行っています。2016年より、障がいの有無に関わらず全従業員を無期雇用の「正社員」とし、安心・安定した就業を担保する制度を導入しています。

●障がい者雇用率の推移(GSユアサ)※4



※4 各年度4月1日時点における実績

労働環境・労働安全衛生の向上

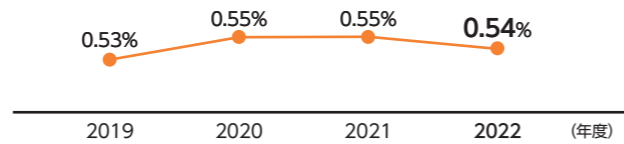
当社グループは、労働者の安全と健康を確保することが事業を行う上での最優先事項であると考えているため、全社一丸となって安全文化構築へ向けた活動を推進するためのグループ方針(安全衛生基本方針※6)を制定しています。また、すべての従業員と関係者の安全と健康を確保するために、グループ全体の安全衛生を統括管理する組織が国内外の事業所やグループ会社の安全衛生管理の強化を図り、事業部門や事業会社に設置した安全衛生委員会を中心とした管理体制を構築して安全衛生基本方針に基づいた活動に取り組んでいます。

※6 安全衛生基本方針は当社WEBサイトに掲載しています。
▶ https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/working_env.php

■外国人雇用の取り組み

技術・専門知識を有する外国人を、国籍を問わず採用できる活動を推進しています。また、それぞれの国の慣習、文化的価値観、宗教などを理解し尊重することが、良好な関係を築き、事業運営を効果的に進めることに繋がると考えています。

●外国人雇用率の推移(GSユアサ)※5



※5 各年度3月31日時点における実績

TOPIC

『PRIDE指標 2022』ブロンズ 受賞

セクシュアル・マイノリティ(LGBTQ+)への取り組みが評価され、『PRIDE指標2022』においてブロンズを受賞しました。PRIDE指標とは、任意団体 work with Pride が2016年に策定した、日本発の職場におけるLGBTQ+への取り組みに関する評価指標です。今後も取り組みを継続的に実施し、ダイバーシティを通じて「社員一人ひとりがいきいきとやりがいをもって働いている職場づくり」を目指します。



●安全衛生組織体制の概要



労働災害リスクの低減

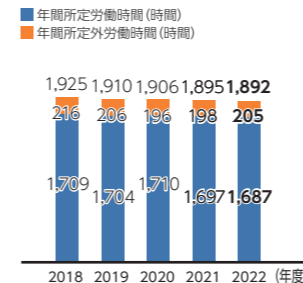
国内事業所および国内グループ会社では、リスクアセスメント手法を用いた安全総点検を実施して潜在的な危険源を特定し、リスクの大きさに応じた低減措置を実施しています。また、安全衛生担当役員が主導する安全巡視活動においても同様の措置を講じています。

安全衛生推進メンバーは、海外グループ会社の生産工場における安全衛生管理の継続的改善を支援しています。2022年度は、インドネシア、タイ、ベトナム、オーストラリア、台湾に所在する生産工場への安全監査を実施し、海外グループ会社における労働災害リスクの低減化を促進しました。

働き方改革

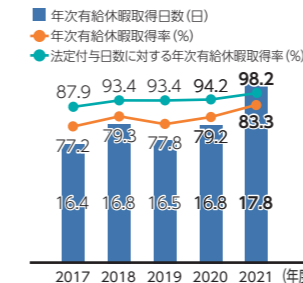
当社グループでは、労使が協力して労働時間の適正化に取り組んでいます。GSユアサでは、労働時間の正確な把握と管理を行うシステム(勤怠管理システム、入出門管理システム)を導入して運用しています。このデータをもとに、毎月開催する労働時間専門委員会で労使が長時間労働状況を確認しています。従業員や管理職の意識改善のための職場単位での教育でも、適正な労働時間管理のテーマを取り上げています。また、メリハリのある働き方を目指す取り組みとして、仕事の効率性・創造性の向上、業務配分の適正化に資する改善活動などを推進しています。

●年間総労働時間



対象者：一般社員(休職者・海外駐在員除く)
期間：1月～12月
年間所定労働時間：所定労働時間から休暇取得時間および不在時間(遅刻、早退など)を差し引いた時間
年間所定外労働時間：月平均(2022年度) 17.1時間

●年次有給休暇取得日数・率

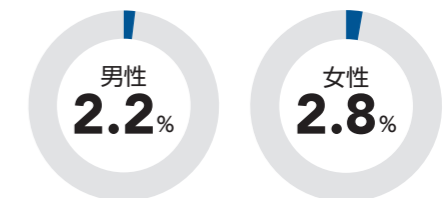


対象者：一般社員(休職者・海外駐在員除く)
期間：9月～8月

メリハリのある働き方を旨とする取り組みの事例

- 週1回のノー残業デーの設定
- 年間最低10日間の年次有給休暇取得の義務化
- ワークライフシナジー休暇の設定(有給休暇の連続取得の推奨)
- 所定休日の2日連続労働の禁止
- 深夜帯時間外労働の原則禁止(午後10時～翌午前5時)
- 深夜帯時間外労働を行った場合の翌日の始業時刻の繰り下げ(休息時間確保)
- 基準時間超過労働者のモニタリング、上司に対する長時間労働抑制対策実施報告制度の運用
- 仕事の効率性や業務に対する創造性の向上、業務配分の適正化に資する改善活動の推進
- 作業性や生産性などが一定以上に向上した改善活動に対する表彰制度の運用

●離職率(2022年度)



対象範囲 国内事業会社

●労働者の男女の賃金の差異

	労働者の男女の賃金の差異※7		
	全労働者	うち正規雇用労働者	うち有期労働者
GSユアサ	76.3%	75.8%	77.7%
(株)ジーエス・ユアサ フィールディングス	73.7%	76.9%	125.4%

※7 対象期間：2022年4月～2023年3月
GSユアサの賃金には、基本給、時間外労働に対する賃金および賞与等を含み、通勤手当、退職手当を除きます。
(株)ジーエス・ユアサ フィールディングスの賃金には、基本給、時間外労働に対する賃金および賞与等、通勤手当を含み、退職手当を除きます。
正規雇用労働者には、他社への出向者を含み、他社からの出向者は除きます。
有期労働者には、契約社員、再雇用社員、嘱託社員を含み、派遣社員は除いてあります。
労働者の男女の賃金の差異は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しております。同一の資格等級・役職に該当する賃金に差はなく、各資格等級・各役職別の人員構成の差によるものです。

健康経営への取り組み

企業理念である社員と企業の「革新と成長」を実現するために、すべての従業員が心身ともに健康な状態で業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮できる土壌を整えることが重要と考えています。経営トップである社長が制定した健

健康経営方針^{*8}に基づいて、すべての従業員およびその家族の健康管理を全社的に推進しています。

当社グループでは、本社に統括産業医(専属産業医)と主要な事業所に産業医を選任し、全国に合計11名の看護師・保健師が常勤しています。また、健康保険組合と協働して、健康管理管掌役員(健康保険組合理事長を兼任)や労働組合幹部が出席する健康管理推進委員会を開催し、従業員の健康課題に対する施策を推進しています。

また、働き方改革や女性活躍推進などの施策と連携しながら

ら、従業員への健康診断やストレスチェックのデータを分析して、従業員の健康課題を特定しています。特定した課題については健康づくりに向けた対策を講じ、対策の効果を検証した上で課題改善計画を策定しています。このように、PDCAサイクルを活用した従業員の健康課題に取り組むことで、効果的な健康づくりを促進しています。

^{*8} 健康経営方針は当社WEBサイトに掲載しています。
▶ https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/working_env.php

高品質な製品の提供

当社グループは、常にお客様に信頼されるメーカーであり続けるために、お客様視点での「ものづくり」の追求と製品・サービスの質向上に努めることが重要であると考えています。また、当社グループの製品は、電気エネルギーを蓄積、制御、変換するため、製品安全が重要な課題であると認識しています。

品質マネジメントシステムの運用

品質基本方針^{*9}に基づき、グループ全体でお客様に提供する製品・サービスの質向上を目指した活動を推進しています。そのために、ISO9001をベースにした「GSユアサ品質マネジメントシステム」を定め、事業部門を横断した品質マネジメント体制を経営トップ主導で推進しています。製品・サービスの品質は、品質担当役員を委員長とした「品質統括委員会」で毎月審議し、継続的改善を図っています。

また、全従業員への品質教育や全社改善チーム活動を通じて、従業員の品質への意識と品質管理の知識・力量を高め、製品・サービスの質向上に繋げています。

^{*9} 品質基本方針は当社WEBサイトに掲載しています。
▶ https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/quality_index.php

製品安全への取り組み

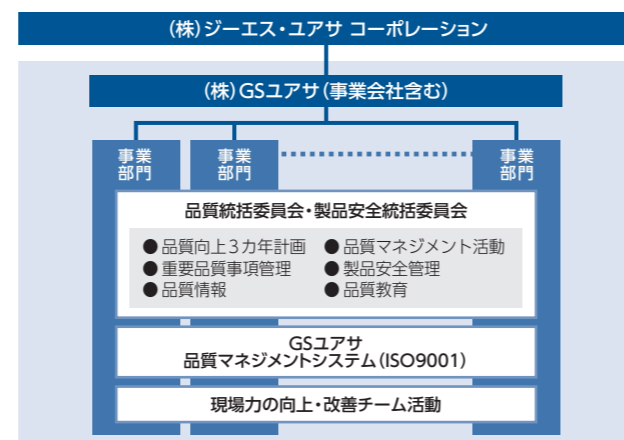
製品の安全性を確保する活動を推進するために、製品安全統括委員会を中心とした全社的な組織体制を構築しています。各事業部門では、製品安全規格への適合に加え、製品

の使用環境や経年劣化時の安全性を考慮した製品開発を行うために、製品安全リスク評価の結果や失敗事例から得られたノウハウなどを活用しています。また、製品の不安全事象を日常的に収集するとともに、適切な製品安全情報をお客様に提供しています。

万が一、お客様に危害が及ぶような製品事故が発生した場合には、直ちに事実確認と原因究明を行い、必要に応じて、緊急時対応(迅速かつ適切な情報提供、危害の発生・拡大を防止する応急処置、再発防止措置など)を講じる体制を運用しています。

また、製品安全管理の継続的改善を図るために、定期的な内部監査や外部審査による製品安全改善ポイントなどの情報を活用しています。

● 品質マネジメント体制



CSR調達の推進

当社グループは、強制労働、児童労働、環境破壊などが国際的な社会課題として認識されている状況の中で資材調達を行うにあたり、従来の品質、性能、価格、納期などの納入条

件のみならず、CSR要素(人権、労働環境、地球環境など)を最優先に調達活動を推進することが必須要件だと考えています。そのために、自社だけでCSRに取り組むのではなく、

サプライヤーと協力して社会課題に対応するCSR調達を推進しています。CSR調達に取り組むことにより、当社グループとサプライヤーの双方の企業価値が向上し、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できるものと考えています。

CSR調達の運用

CSR調達の観点からサプライヤーに取り組んでいただきたい事項を明示した「CSR調達ガイドライン」を2018年度に発行しました。本ガイドラインは、サプライヤーとのパートナーシップに基づく持続可能な社会への貢献を通じて、相互の業績向上や事業持続性に影響を及ぼす可能性のある事業リスクを低減することを目的に作成しています。また、グローバルサプライチェーンに本ガイドラインの周知徹底を図ることで、サプライチェーン上のCSR課題(労働者の人権課題など)に対応する重要性に関し、サプライヤーの認識向上に努めています。サプライヤーへの説明会などを通じて、本ガイドラインの主旨を理解していただいた上で、サプライチェーン全体に本ガイドラインを周知しています。

また、サプライヤーから本ガイドラインの内容に協働する旨の同意を得ることによって、CSR調達の成果に対する認識の深度化を図っています。なお、新規取引の場合には、本ガイドラインに合意するサプライヤーを選定し、社会的基準に関する遵守事項(環境保全、法令遵守、人権尊重、公正な取引、反社会勢力の排除など)を含む取引契約を締結しています。また、調達担当者に対して、CSR調達を適切に実践するための教育を実施しています。CSR調達ガイドラインの理解の深度化を図るとともに、事業継続性に影響を及ぼす可能性のあるCSRリスクをサプライチェーン全体で未然に防ぐことの重要性を認識させています。



サプライヤー向け調達方針説明会

CSR調達に関するサプライヤー調査

持続可能なサプライチェーンを実現するために、主要サプライヤーのCSR調達ガイドライン要請事項への適合性を定期的に調査しています。サプライヤーと協働でサプライチェーン上のCSR課題の改善に取り組むことで、事業基盤の強化を図っています。

● サプライヤー CSR調査項目の概要 (2022年度)

分類	設問数	設問項目の例
労働	12	強制労働、児童労働、労働時間、賃金、非人道的行為、差別など
安全衛生	10	職務上の安全管理、緊急事態への備え、産業衛生、身体に負荷のかかる作業、機械装置など
環境	6	環境許可、汚染防止、有害物質、廃棄物、大気排出、排水など
企業倫理	7	法令遵守、賄賂、知的財産、不公正な取引、内部通報制度、情報セキュリティなど
製品安全	1	製品安全性の確保

● サプライヤー CSR調査の結果 (2022年度)

項目	国内事業所のサプライヤー	海外事業所のサプライヤー	合計
調査会社	220社	162社	382社
改善対象会社	20社	14社	34社

TOPIC

サプライヤーへの安全衛生活動の推進

サプライヤーで発生する労働災害は当社グループの労働災害であると捉え、サプライヤーとともに安全第一を基本にした行動に取り組んでいます。サプライヤーの工場の安全点検を行う安全衛生パトロールでは、潜在的な危険源を指摘してリスクの大きさに応じた低減措置の実施を提案しています。労働者に危険性のある職場安全リスクを特定し、危険源の監視や安全作業手順の策定などを適切に実施できるように支援しています。

責任ある鉱物調達

当社製品などに使用される鉱物の採掘、輸送、取引において発生する可能性のある社会問題(武力紛争、人権侵害など)に対応することがグローバルな鉱物サプライチェーンにおいて重要であると考えています。責任ある鉱物調達の推進にあたっては、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達を確保するための国際的なフレームワークである「OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に基づいて、基本的な考え方を示した方針を制定しています。また、責任ある鉱物調達を推進する国際的なイニシアティブであるRMI(Responsible Minerals Initiative)が策定した実践的なガイダンスを活用して、鉱物調達プロセスの透明性を確保する活動に取り組んでいます。

サプライヤーをはじめとするさまざまなステークホルダーと連携して武力紛争や人権侵害への加担を回避する活動を実施するために、責任ある鉱物調達方針に基づいた鉱物調達リスク管理に取り組んでいます。