

# 社会

# 社会 — 社会への取り組み

## 人事担当役員メッセージ

### 「革新と成長」を続けるために人的資本の価値最大化を図る

当社の企業理念である「革新と成長」を実践し続け、「Vision 2035」を実現して社会課題を解決していくためには、さまざまな環境変化や新たな価値提供に向けた事業構造・技術変革に挑戦していく柔軟性と強靭性を備えた「未来を創る人材の力」が不可欠です。このような人材を拡充するためには、イノベーションや競争力に繋がるアイデアを自律的に生み出すとともに、環境変化に対して迅速に判断し行動に移す「自律型人材」の育成が課題です。また、事業構造の変革に合わせた迅速な人材配置を実行するための仕組みの強化や多様な人材が能力を発揮する環境の整備も必要です。

第六次中期経営計画では、「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進」と「経営戦略との連動」を人的資本戦略の大きな柱とし、下記の取り組みなどにより「自律型人材」の育成と、個々の能力を最大限に発揮できる仕組みづくりに向けた人的資本投資を積極化しています。

- 誰もが自己革新のために主体的に学べる機会を得られる教育体系の整備や社内公募制の導入
- 従来よりもチャレンジングな役割・仕事への挑戦をしやすくする人事制度の導入
- 事業間の人材流動性の向上に向けた、人材情報の一元管理と適所適材への人材配置の実現を目指すタレントマネジメントの強化
- 一人ひとりの個性や能力、ライフステージに応じた柔軟な働き方をサポートする環境整備

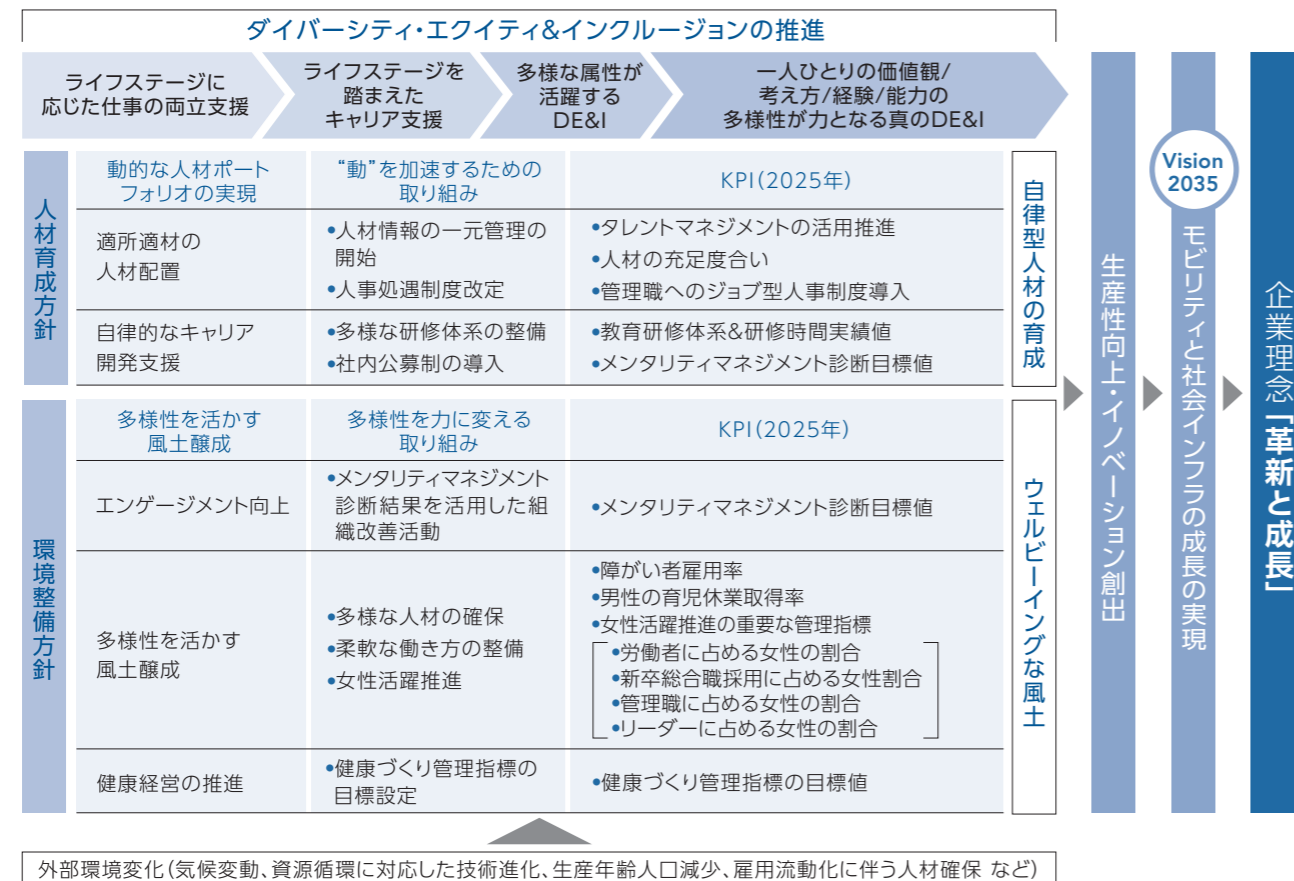
今後も環境変化へのスピーディーな対応とエンゲージメントの向上を同時に実現し、社員と企業が「ともに成長している」実感を持てるウェルビーイングな状態を創造することで、新たな価値創造を加速させていきます。



(株)GSユアサ 取締役  
人事部長  
**福岡 和宏**

## 人事戦略体系図

経営戦略と連動した人事戦略



## 人権の尊重

当社グループは、人権尊重は事業活動の基本であり、当社グループの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。

## 人権リスクの特定と対応

当社グループでは、人権課題に対するリスク評価を実施して、優先的に対応すべき人権課題を決定しています。人権課題への対応や人権リスク顕在化の状況把握が可能な人権リスク対応チェックリストを活用して、人権への影響度を評価しています。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、優先的に対応すべき人権課題については、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。

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。

### 優先的に対応すべき人権課題 (株)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(2023年度)

**100%**

対象範囲 GSユアサの職場:378職場/国内グループ会社:166社

人権に関する職場教育の平均実施時間(2023年度)

**3.0時間**

### 人権尊重に係る認識教育

- 人権尊重やハラスメントをテーマにした職場教育(ミーティング、ディスカッション)
- 人権尊重に対する意識啓発を目的に作成した冊子の配布および社内メールマガジンの配信
- 当社グループのCSR方針を解説したマニュアルの配布
- 海外拠点長を対象にした人権リスクに関する説明会の実施

## 外国人労働者における人権リスクに対する管理

当社グループでは、責任ある外国人労働者の雇用管理に関する国際的なガイドラインに基づき、外国人労働者の雇用に係る人権リスクを適切に管理するためのガイドラインを作成しました。本ガイドラインは、募集・採用から退職までの一連の雇用プロセスにおいて留意すべき人権リスクに対する管理指針を定めており、国内外のグループ会社に展開しています。また、外国人労働者を雇用しているグループ会社については、本ガイドラインへの適合状況を確認し、必要に応じて運用改善を図っています。

また、サプライチェーンにおいては、外国人労働者特有の人権課題への対応を含む、責任ある企業行動に関する管理指針を定めた「CSR調達ガイドライン」の遵守をサプライヤーに求めています。また、サプライヤーにおけるCSR調達ガイドラインの適合状況を定期的に確認し、必要に応じて改善を要請しています。

# 社会 — 社会への取り組み

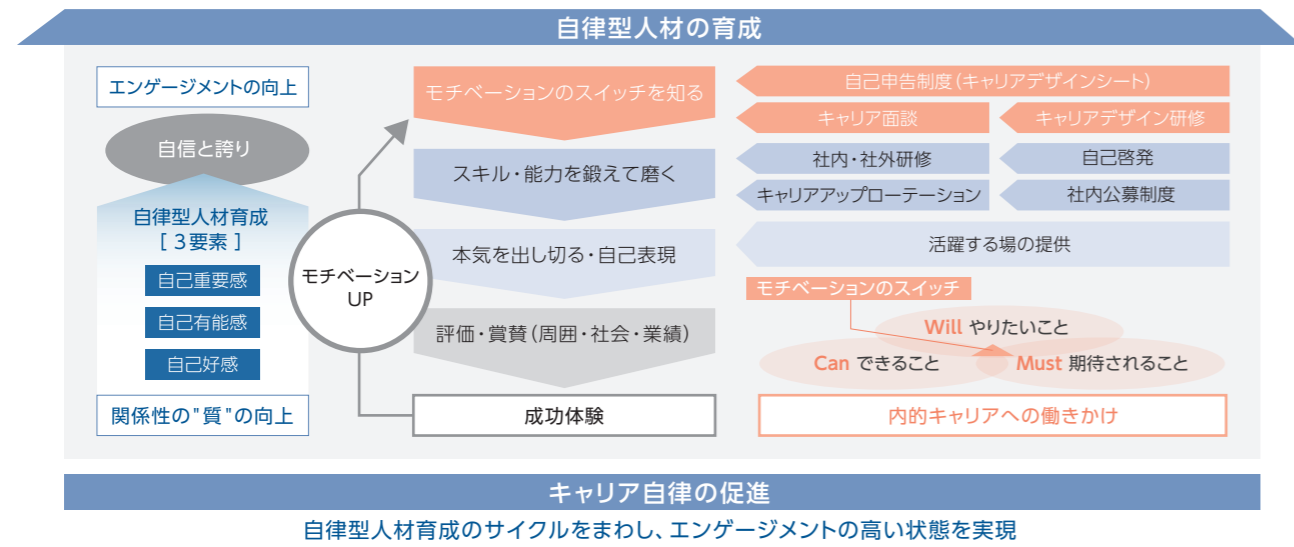
## 人材開発の推進／多様性の尊重

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、多様な人材がともに成長し、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

当社グループは、課題管理制度を中心としたOJTを通じて、自律型人材の育成と活躍支援に注力しています。自律型人材とは、高い自己成長意欲と自己管理能力を持ち、主体的に行動できる人材であり、未来を担う重要な存在として、自律型人材の育成に積極的に投資していきます。

現在は、すべての従業員が自己革新を促進するための自発的な学びの機会を提供する教育体制を整備しています。さらに、年齢や経験に関係なく、重要な役割や業務に参加し、成果に見合った評価が受けられる人事制度の導入を検討しています。また、事業間の人材の流動性を促進するだけでなく、次世代のリーダーを育成するための教育やタレントマネジメントを計画的に推進していきます。



### 従業員エンゲージメントの向上

当社グループは、従業員のエンゲージメントを向上させる取り組みを通じて、優秀な人材の確保や労働生産性の向上による企業競争力の強化を図っています。

2021年度からは、従業員や組織の状態を定期的にモニタリングするために、エンゲージメントとメンタルヘルスを組み合わせたメンタリティ・マネジメント診断を年に1回実施しています。診断結果を元に集団分析を行い、組織改善活動を展開して「いきいき組織」の形成を推進しています。また、個人のキャリア自律や信頼関係、心理的安全性などのさまざまな要素を網羅的に分析することで、人事施策の効果を検証・改善するために活用しています。

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

	2021年度実績値	2022年度実績値	2023年度実績値	2025年度目標値	
KGI	ワークエンゲージメント	50.7	50.0	50.3	50以上維持
	ストレス反応	50.5	49.7	49.5	50以上
KPI	メンタルタフネス度※2	50.9	50.4	50.4	50以上維持

※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 ストレス反応・エンゲージメントの双方に相関する指標

### キャリア開発支援の取り組み

当社グループは、従業員が個々に描くキャリアビジョンを実現し、会社の新たな価値創造との両立を図る取り組みを推進しています。従業員の多様なキャリア開発への取り組みを強化するために、これまでの階層別のキャリア開発研修に加えて、キャリア自律を促進するための階層別研修や年齢別のキャリアデザイン研修を導入しました。管理職・従業員向けそれぞれにキャリア面談を効果的に行うためのハンドブックを作成し、管理職向けにはサポート研修も取り入れ、従業員のキャリア自律を支援しています。



キャリア面談サポートハンドブック(社員用)

### 多様性を生かす風土醸成

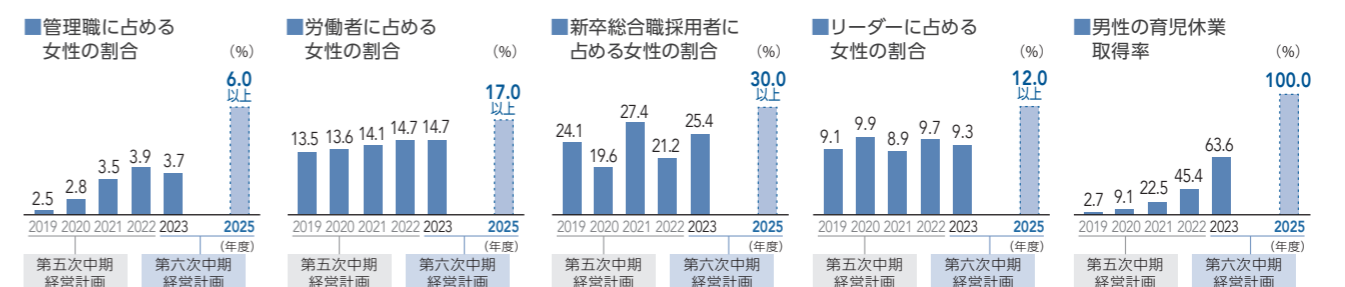
多様な人材の積極的な採用と、それぞれの個性や能力を生かせる環境整備を持続的に行うため、2018年から「GYみらいプロジェクト」を発足しました。一人ひとりがいきいきとやりがいを持って働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。

加えて経営層の会議においてDE&Iに関するディスカッションを行い、取締役会で定期的に報告しているほか、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するなど、DE&Iの取り組みを経営目標に組み込み、推進しています。

### DE&I推進のロードマップ

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
				★「くるみん」認定 ★GYみらいプロジェクト発足		★「プラチナくるみん」認定		★「なでしこ銘柄」認定 (年度)		
		ライフステージに応じた仕事の両立支援		ライフステージを踏まえたキャリア支援		多様な属性が活躍するDE&I		一人ひとりの価値観/考え方/経験/能力の多様性が力となる真のDE&I		
		●社内報連載開始		●新卒女性採用率 KPI公表 ●トップメッセージ公表[3つのL]		●女性活躍推進に関するKPI公表 ●[GSユアサのダイバーシティ]特設サイト開設		●ダイバーシティ相談窓口設置		
主な取り組み	キャリア形成	「女性Shineの集い」開催 京都企業による情報・意見交換する場「Team spring!!」参加	初の女性対象研修「女性Shine研修」開催 「女性活躍推進にかかる行動計画」の策定と公表	「女性みらい講演会」開催 「女性みらいキャリアデザイン研修」[女性部下を持つ管理職マネジメント研修]開催	就業中のドレスコード導入による女性の事務服着用義務廃止 「健康管理セミナーWomen's Health Care」開催	3年目階層別研修への「キャリア開発の考え方&フレームワーク」導入 「働く女性の活躍推進に関する意識調査」実施	通学研修「管理職候補研修」への派遣 「働く女性の活躍推進に関する意識調査」実施	女性取締役と女性管理職の意見交換会開催 新任管理職対象ダイバーシティマネジメント映像教育導入	女性リーダー社員へのキャリアアップ研修開催	キャリア面談サポート研修導入 各階層、42歳、50歳、57歳キャリアデザイン研修体系化
	両立支援	「次世代育成支援にかかる行動計画」策定と公表	両立支援ハンドブックの作成	妊娠中～育児復帰者の相談窓口設置 育児フレックス、短時間勤務を小学校6年生までに延長	「女性も男性も働きやすい職場を考える(男性学)」開催 仕事と育児の両立情報交換会開催	「仕事と介護の両立に関する意識調査」実施	社内季刊誌への女性特有の健康課題に関する記事掲載 ベビーシッターの利用料金補助制度の導入	男性育休取得率 KPI100%に設定		
	働き方改革	年休取得10日義務化(一般社員)		連続休暇取得奨励 時間単位休暇導入		育児、介護要件の在宅勤務、カムバック制度導入	ワークライフバランス(5日連続休暇)の制定	全従業員への在宅勤務制度導入		

### 多様性尊重に関する実績とKPI (2025年度)





# 社会 — 社会への取り組み

## TOPICS 仕事と育児の両立情報交換会を開催

男女ともに仕事とライフイベントを両立できる職場づくりの一環として、2024年3月に情報交流会を開催し、育休取得社員と管理職の計48名が参加しました。パネルディスカッションでは、社内の男性育休取得経験者とその上司の2組がパネリストとして登壇し、育休取得の経緯や上司への報告、育休中の生活や取得した感想などを説明しました。社外講師からのレクチャーでは、男性育休取得のメリット、出産報告のタイミング、取得時期の決定など、育休取得までのステップについて解説いただきました。今後も男女ともに、希望すれば育児休業を「当たり前」に取得することができる意識と“雰囲気づくり”と仕事と育児などを“両立できる職場づくり”を目指します。

## 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、障がい者の雇用に積極的に行っています。2016年より、障がいの有無にかか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。今後も障がい者の能力や特性に応じた雇用管理などの取り組みの継続によって、働きやすい職場環境の維持および向上に努めます。

障がい者雇用率実績  
(2024年4月時点)

2.64%

## TOPICS 障がい者雇用支援の取り組み

GSユアサ ソシエでは、障がいの種別や特性に応じ、京都本社で9種類、長田野営業所で4種類、静岡営業所で2種類の業務を展開し、適材適所の配置をしています。また、社内での支援体制として、精神保健福祉士4名、社会福祉士2名、公認心理士1名を常勤配置し、その他企業内籍型ジョブコーチ2名、職場ごとに障がい者職業生活相談員を計18名配置するなど、きめ細かい支援体制を構築しています。



## 労働環境・労働安全衛生の向上

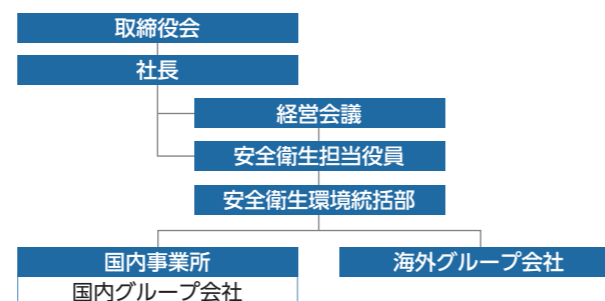
従業員が安心して働ける職場づくりを重要な課題と位置付け、労働環境および労働安全衛生の向上に積極的に取り組んでいます。職場における安全リスクを事前に把握し、適切な対策を実施することで、労働災害の未然防止を図っています。また、労働環境の改善に向けた継続的な取り組みを進め、健康的で快適な職場づくりに努めています。

## 労働安全衛生の推進

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、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）を制定しています。

グループ方針の達成に向けて、国内事業所では国際規格に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）を認証取得しており、海外グループ会社でも半数以上の生産会社がISO45001を認証取得しています。国内グループ会社においてもISO45001の認証取得に向けた取り組みを順次進めており、グループ全体で安全衛生基本方針の達成に向けた効果的なマネジメントの実現を目指しています。

### 安全衛生組織体制の概要



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](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/working_env.php)

## 安全衛生

### 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。

労働災害が発生した場合には、国内事業所で働くすべての人に災害発生状況をタイムリーに情報共有し、発生原因を究明して再発防止策を講じています。有害物質を取り扱う職場では、化学物質リスクアセスメントを用いたリスク低減対策を講じるとともに、作業環境や作業者の健康状態を法令に基づいて定期的にモニタリングしています。また、当社グループの安全衛生推進メンバーによる海外拠点への定期的な安全監査の実施など、海外グループ会社における労働災害リスクを軽減するための取り組みを推進しています。

## TOPICS 労働者の安全意識向上に向けた取り組み

当社グループでは、安全衛生管理の運用を維持向上させるために、従業員および関係者の安全意識の向上を図る活動を実施しています。また、安全衛生リスクを顕在化させないために、教育訓練を通して、安全衛生活動の定着化やレベルアップを図っています。2023年度からは、職場に存在する危険を実際に体験して理解する危険体感教育において、VR（バーチャル・リアリティ）方式の体感機を追加導入しています。従来の機器では体験できなかった危険（高所作業からの墜落、フォークリフトとの接触、感電）に関する体感教育の実現により、安全衛生教育の充実化を図っています。



VR危険体感教育の風景(京都事業所)

## 労働環境

### 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。

### 健康経営

当社グループは、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。当社グループでは、経営トップである当社社長が制定した健康経営方針に基づいて、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。

健康づくりのための具体的な取り組みとして、働き方改革や女性活躍推進などの施策と連携しながら、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。

### 労働者の男女の賃金の差異 対象期間：2023年4月～2024年3月

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います。当社の人事制度上、同一の資格等級・役職に該当する賃金に差はなく、男女間賃金格差の要因は各資格等級・各役職別の人員構成の差によるものです。当社は、今後も女性管理職比率の向上に向けた取り組みを進めてまいります。

	全労働者	うち正規雇用労働者	うち有期労働者
GSユアサ	73.7%	72.7%	78.9%
(株)ジーエス・ユアサ フィールディングス	74.9%	76.1%	104.2%

(注)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、派遣社員は除いております。

# 社会 — 社会への取り組み

## 高品質な製品の提供

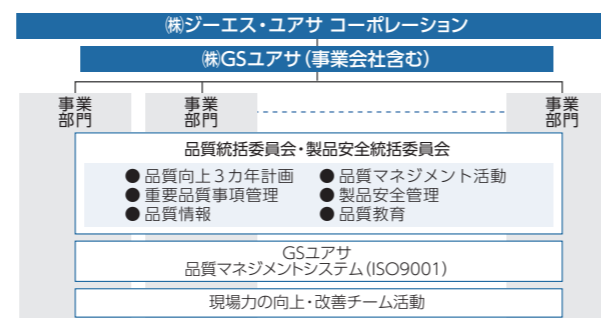
当社グループは、常にお客様に信頼されるメーカーであり続けるために、お客様視点での「ものづくり」の追求と製品・サービスの質向上に努めることが重要であると考えています。また、当社グループの製品は、電気エネルギーを蓄積、制御、変換するため、製品安全が重要な課題であると認識しています。

### 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。

### 品質マネジメント体制



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](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/quality_index.php)

## TOPICS 品質管理に関する取り組み

### 品質管理人材の育成

品質基本方針に掲げる「ものづくりを研鑽」できる人材を育成することを目的に「ものづくりエキスパート」教育研修会を2017年から継続的に開催しています。本研修会では、主に設計開発に必要な管理技術を習得し、それを実践できる能力を持つ人材の育成を目指しています。本研修会の受講生は、1年の研修期間を経てエキスパートとなり、その知識と経験を活用して職場での品質改善の中心メンバーとなることが期待されています。

### 経営トップの工場巡視

経営幹部が国内の工場や支社などを中心に現場を巡視する「トップ巡視活動」を計画的に実施しています。トップ巡視活動とは、経営幹部がトップマネジメントの一環として、現場のありのままの姿を把握し、現場で働く従業員と対話を行う取り組みです。仕事の「質」を切り口にして、安全、品質、環境などのテーマに対して、実際の活動状況や課題などを経営幹部と共有し、意思疎通を図っています。現場担当者や若手管理職が現場の課題や活動状況を報告することによって、経営幹部との意見交換の場となっています。



トップ巡視の様子

### 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、製品の不安全事故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。

## 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

当社グループは、サプライヤーにCSR課題への取り組みを求める「CSR調達ガイドライン」を2018年度に発行しました。このガイドラインは、サプライヤーとのパートナーシップを基盤に、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継続性に影響を及ぼすリスクを低減することを目的としています。また、グローバルなサプライチェーンにおいてガイドラインの徹底を図り、サプライチェーン上のCSR課題(労働者の人権など)に対する意識向上をサプライヤーに促しています。さらに、新規取引においては、ガイドラインに合意するサプライヤーを選定し、環境保全、法令遵守、人権尊重、公正な取引、反社会勢力の排除といった社会的基準の遵守事項を含む取引契約を締結しています。

### 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調査に基づく課題改善活動完了率(2023年度)

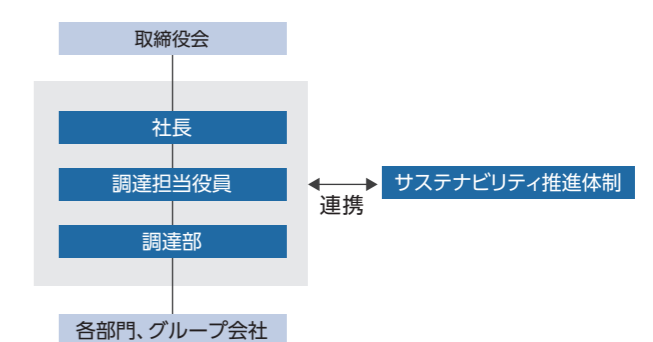
国内事業所のサプライヤー

100%

海外事業所のサプライヤー

100%

### CSR調達推進体制



### サプライヤーCSR調査項目

分類	調査項目の例
労働	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	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	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	法令順守、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	製品安全性の確保

### 責任ある鉱物調達

当社グループは、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、責任ある鉱物調達の基本的な考え方を示した方針を制定しています。

責任ある鉱物調達方針は当社WEBサイトに掲載しています。▶ [https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp\\_200407.pdf](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp_200407.pdf)