

# 社会

## 人事担当役員メッセージ

当社は、「組織が人を育てる」のではなく、「人が組織を成長させる」という考えのもと、変化を前向きに捉え、自ら成長し続ける「自律型人材」こそが当社の未来を担う人材であると考えています。しかしながら、自律型人材は偶然に揃うものではありません。そのため育成に向けて、一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、挑戦できる環境づくりに注力しています。人的資本戦略は、企業理念に基づく経営戦略と連動するよう設計・運用しており、人材の確保や育成に加え、課題である適所適材の配置と人材流動性を高める取り組みを進めています。今後はVision 2035の実現に向け、人材ポートフォリオの充実化を図っていく方針です。

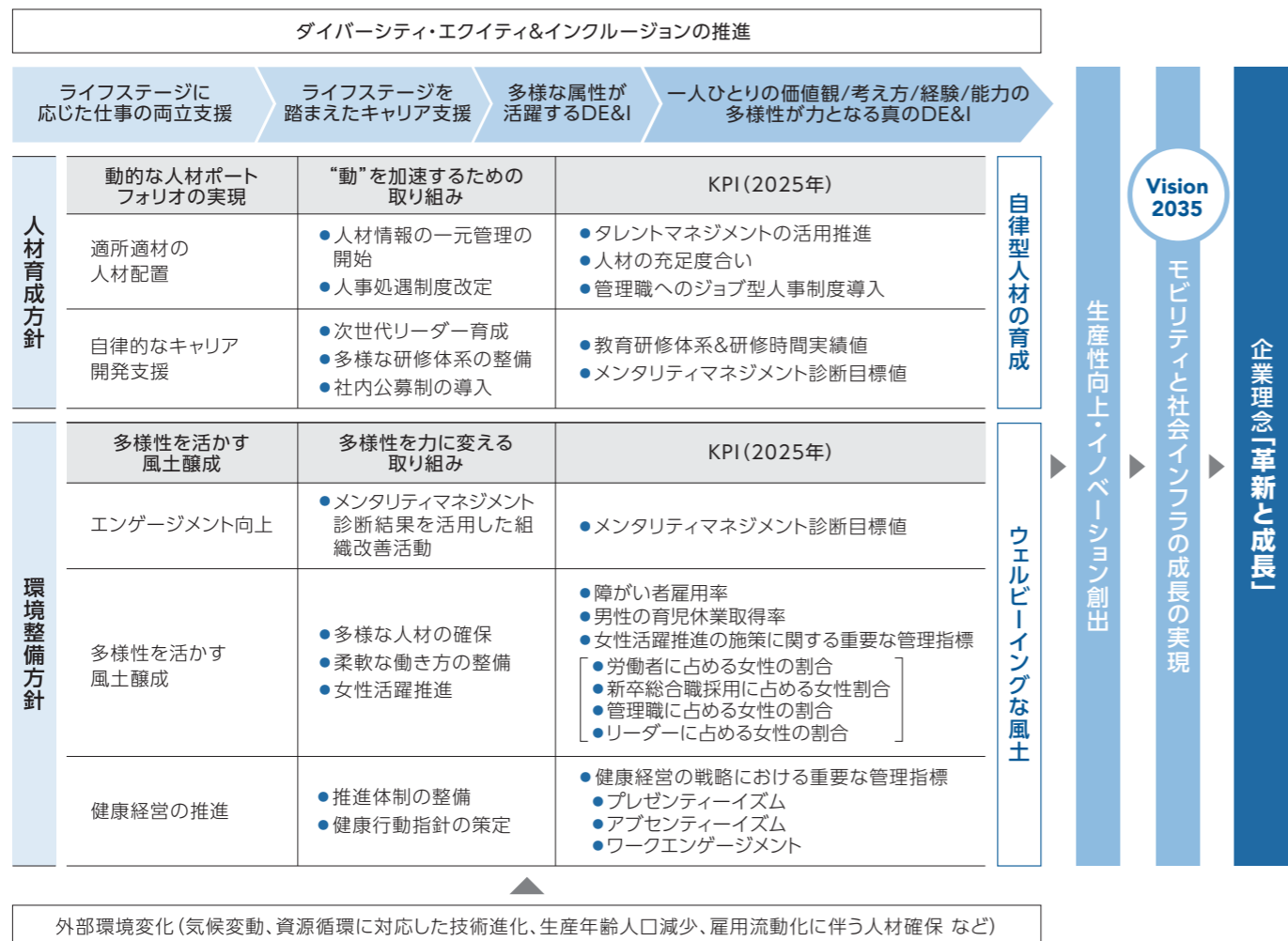
当社はこれまで「働きやすさ」を主眼に置き、柔軟な働き方の構築や仕事と育児・介護などの両立支援の取り組みに力を注いできました。今後は社員の「働きがい」の向上に力点を置き、従業員が自らの成長や達成感を実感できるような仕組み・文化の醸成に力を入れていきます。多様な人材が挑戦できる環境と、努力や成果が正当に報われる仕組みの整備を進め、人事部門が担う使命である「人が変われば、組織が変わる。組織が変われば、企業が進化する。」を実現していきます。



(株)GSユアサ 取締役  
人事部長

樋口 健志

### 経営戦略と連動した人事戦略



# 社会 — 社会への取り組み

## 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、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、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。

人権尊重に関する方針については、CSR方針をご参照ください。▶ <https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/policy.php>

### 人権リスクの特定と対応


人権課題に対するリスク評価を実施して、優先的に対処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。なお、優先的に対処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。

### 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。2024年度には、人権尊重およびハラスメント防止をテーマとした職場教育を実施し、93職場において活発な意見交換が行われました。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



CSRマニュアル

### 外国人労働者における人権リスクに対する管理

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。

### 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。

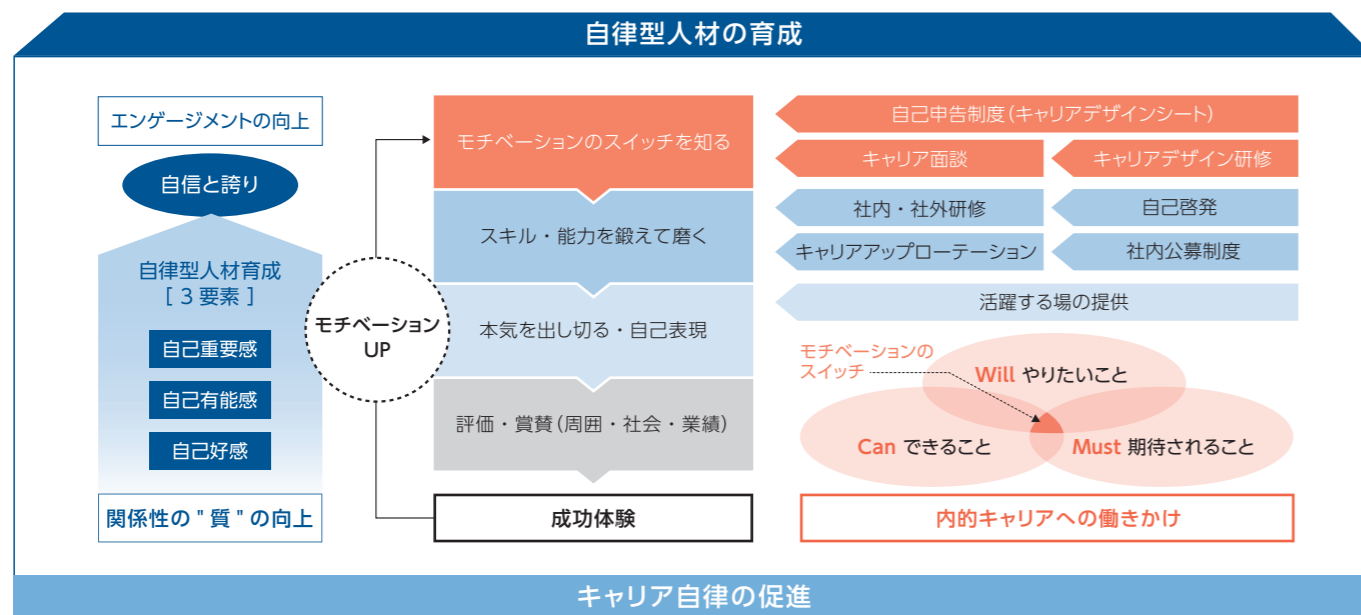
# 社会 — 社会への取り組み

## 自律型人材の育成

企業理念である「革新と成長」を体現する「自律型人材」を育成し、多様な人材が活躍できる仕組みを構築するためのフローを描き、施策を展開しています。また、自律型人材である成長意欲の高い人材に、さらに積極的に投資していきます。誰もが自己革新のための主体的に学べる機会を得られる教育体系を整備しており、年齢や経験年数に関係なく重要な役割・仕事に就き、仕事の成果に見合った評価ができる人事制度の導入を検討しています。これらの取り組みにより、社内の人材の流動性を高め、社員自身が選択し、成長していくことで、エンゲージメントを高め、新たな価値創造を加速させます。

また、持続的な当社グループの成長には、グローバルな視点でのリーダー育成が重要です。事業部間の人材の流動性だけでなく、次世代を担う人材への教育とタレントマネジメントを推進していきます。

### 自律型人材育成のイメージ

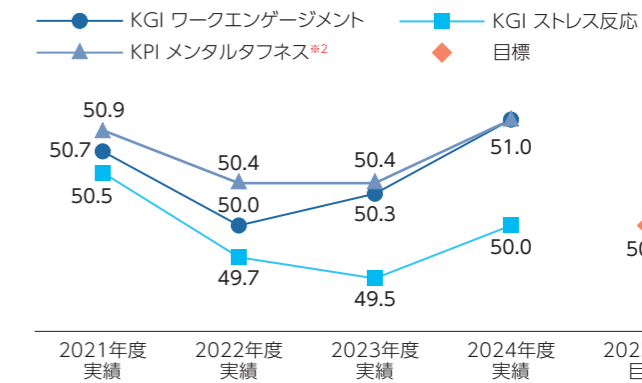


自律型人材育成のサイクルをまわし、エンゲージメントの高い状態を実現

2024年度のメンタリティ・マネジメント診断においては、人的資本経営の施策であるキャリア開発支援の強化等の取り組みや各事業部・部門での組織改善活動の成果もあり、「ワークエンゲージメント」「メンタルタフネス度」の2指標の数値が過去4年間の中で最も良好な結果となりました。事業部・部門別にみた場合、昨年と比較して大半の事業部・部門の指標数値は向上していますが、目標に届かない組織もあります。

診断結果は部門長にフィードバックを行い、ハラスメントに関する映像教材の展開、部門長との1on1面談の実施、部門の所属メンバーへの結果の周知など、各部門において主体的な組織改善活動に取り組み、人事部がその活動支援を行っています。

### 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



※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

## ジョブ型人事処遇制度の導入

2025年4月より、管理職を対象に当社独自のジョブ型人事制度を導入しました。これまでの制度よりも、年齢や経験年数に関係なく、担う役割・責任に応じた処遇を行い、従来よりも難易度の高い役割・仕事への挑戦をしやすくすることで、抜擢人事・自律的なキャリア形成と経営戦略へのスピーディーな対応を実現します。

GSユアサの 人材マネジメントで 求められること	① 機動的な人材配置 ② 事業推進に必要な人材を獲得・ リテンションにつながる処遇制度 ③ 従業員エンゲージメントの向上	制度	変化点
		等級制度	現在の役割・責任に応じた等級付けに変更
		報酬制度	・職務(役割・責任)の大きさに応じた報酬体系に変更
		評価制度	・成果に対する評価反映の拡大

処遇の軸を「人」から「仕事(役割)」に移行させ、  
各社員が担う役割・責任の大きさ(=ジョブ型要素)を反映したジョブ型人事処遇制度に改定

## キャリア開発支援の取り組み

従業員一人ひとりが描くキャリアビジョンの実現と会社の新たな価値創造を両立させるための取り組みを実施しています。

取り組み	対象	内容
キャリアデザイン研修	全社員(階層別・年齢別)	キャリアの節目となるタイミングで、自身のキャリアについて考えるための研修。
キャリア面談サポート研修	管理職社員	上司が部下のキャリア面談を効果的に実施するためのスキルを習得する研修。
社内公募制度 [Job チャレ]	全社員	他部門の募集に対し、自ら応募できる制度。2024年度までに78名が応募し、32名のマッチングが成立。



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。

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。

## VOICE

### 研修企画担当者の声



株式会社GSユアサ 人事部 人材開発グループ  
研修企画担当メンバー

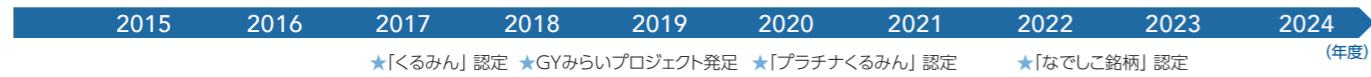
人事部 人材開発グループでは、社員一人ひとりの成長が組織の成長に繋がると信じ、社員が自律型人材として活躍し、自ら描くキャリアビジョンの実現をサポートする研修を実施しています。当社では年間150件ほどの研修を実施しており、既存の研修内容の見直しを常に行い、トレンドであるDXやリスクリリングなど、時代に即した内容が含まれているか、組織が求めるスキルを強化できているかなどを検討し、既存研修のブラッシュアップと新規研修の企画に取り組んでいます。

## 従業員エンゲージメントの向上

当社グループでは、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。診断結果をもとに集団分析を行い、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。

# 社会 — 社会への取り組み

## DE&I推進のロードマップ

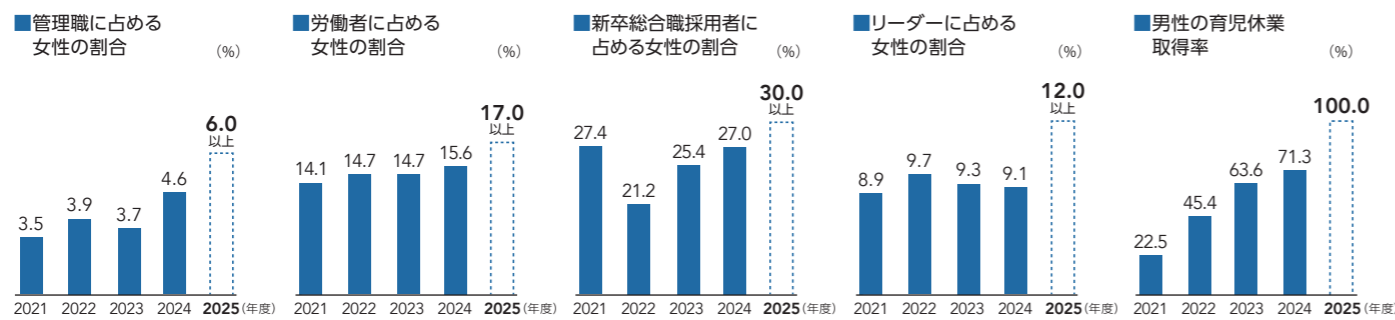


ライフステージに応じた仕事の両立支援	ライフステージを踏まえたキャリア支援	多様な属性が活躍するDE&I	一人ひとりの価値観/考え方/経験/能力の多様性が力となる真のDE&I
--------------------	--------------------	----------------	------------------------------------

- 労使協議の専門委員会設置
- トップメッセージ公表「3つの」
- 社内報 連載開始
- 新卒女性採用率 KPI公表
- メンタリティ・マネジメント診断導入
- 6月第3週目をプライド週間に設定
- 女性活躍推進に関するKPI公表
- PRIDE IN KYOTO 2024」に協賛
- GSユアサのダイバーシティ」
- ダイバーシティ相談窓口設置
- 男性育休取得率KPI 100%に設定
- 特設サイト開設

キャリア形成	・初の女性社員対象研修「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	・就業中のドレスコード導入による女性の事務着用義務廃止	・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	・通学研修「リーダーシップ強化研修」への女性社員派遣	・女性取締役と女性管理職の意見交換会開催	・「女性リーダーキャリアアップ研修」導入	・「キャリア自律サポートプログラム」導入
	・京都企業による情報交換会「Team Spring」加入	・「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]導入	・講演会「健康管理セミナー～Women's Health Care～」開催	・就業中のドレスコード導入による女性の事務着用義務廃止	・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	・通学研修「リーダーシップ強化研修」への女性社員派遣	・女性取締役と女性管理職の意見交換会開催	・「女性リーダーキャリアアップ研修」導入	・「キャリア自律サポートプログラム」導入
仕事のライフイベントの両立	・両立支援ハンドブック「みらいBook」「ねがいBook」の作成、発行	・時間単位休暇導入	・妊娠中～育児復帰者の相談窓口設置	・育児フレックス、短時間勤務小学校6年生までに延長	・「仕事と育児の両立情報交換会」スタート	・ワークライフシナジー休暇(5日連続休暇)の制定	・労使アンケート「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スタート	・「女性みらい講演会」開催
	・両立支援ハンドブック「みらいBook」「ねがいBook」の作成、発行	・時間単位休暇導入	・妊娠中～育児復帰者の相談窓口設置	・育児フレックス、短時間勤務小学校6年生までに延長	・「仕事と育児の両立情報交換会」スタート	・ワークライフシナジー休暇(5日連続休暇)の制定	・労使アンケート「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スタート	・「女性みらい講演会」開催
年次有給休暇 取得促進施策 (第1フェーズ) ・年休取得10日義務化(一般社員) ※2014年～ (第2フェーズ) ・連続休暇取得奨励 (第3フェーズ) ・年休取得10日義務化(管理職)									

## 多様性尊重に関する実績とKPI (2025年度)



## 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、2019年より「仕事と育児の両立情報交換会」を継続して実施しています。2024年度は2回開催し、1回目は男性の育休取得経験者とその上司の計4名がパネリストとして登壇し、育児休業取得時の上司や周囲とのコミュニケーションの工夫、育休中の過ごし方、復帰後の両立について意見交換を行いました。2回目は、育児休業を取得した男性社員・女性社員がパネリストとなり、仕事と育児を両立する上で大切にしていることや実際の体験・本音を語り合いました。今後も男女ともに、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”、仕事と育児などを“両立できる職場づくり”を目指します。

男性の育児休業  
平均取得期間  
(2024年度)

**1.8** カ月

参加者の事後アンケートで  
「大変良かった」と  
回答した割合  
(2024年度、2回合計)

**97%**

## 障がい者雇用の促進

当社は、グループ会社である(株)GSユアサ ソシエを特例子会社として、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。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。



## 労働者の男女の賃金の差異

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。

労働者の男女の賃金の差異 対象期間:2024年4月～2025年3月

	全労働者	うち正規雇用労働者	うち有期労働者
GSユアサ	74.5%	72.9%	84.0%
(株)GSユアサ フィールディングス	74.1%	77.5%	74.0%

(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)GS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。

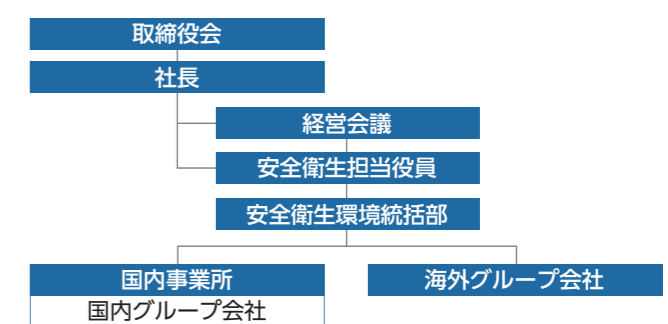
## 労働環境・労働安全衛生の向上

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ているため、全社一丸となって安全文化構築に向けた活動を推進するために安全衛生基本方針を制定しています。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。

### 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)

## 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て安全総点検を行うことで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。加えて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。

# 社会 — 社会への取り組み

## 健康経営

当社グループは、企業理念である「革新と成長」の実現に向けて、すべての従業員が心身ともに健康で業務に取り組み、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を整備することが重要と考えています。そのため、当社社長が策定した「健康経営方針」および従業員の具体的な行動指針を示した「健康行動指針」に基づき、従業員およびその家族の健康の維持・増進に向けた取り組み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。

健康経営に関する取り組みについては、有価証券報告書P.25-28もあわせてご確認ください。

▶ <https://data.swcms.net/file/gs-yuasa-ir/dam/jcr:1db3a46b-18d0-446c-9445-f1d3a7361c01/5100W35B.pdf>

## TOPICS

### 経済産業省「健康経営優良法人2025」に認定

当社およびグループ会社3社は、経済産業省「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」の認定を受けました。当社の健康経営優良法人への認定は今回で8回目となります。

このたびの受賞には、定期健康診断・がん検診の再受診および婦人科検診の受診時間を勤務時間扱いとする制度の導入や、医療職による重症化予防プログラムへの参加勧奨やオンライン禁煙外来の推進、全社統一禁煙タイムの実施などの取り組みが高く評価されました。



詳しい内容はこちら

▶ <https://newsroom.gs-yuasa.com/news-release/301>

## 高品質な製品の提供

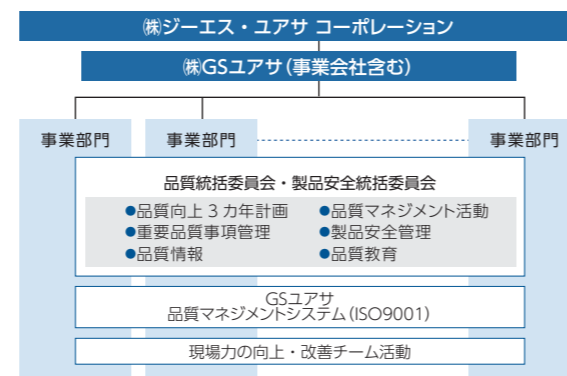
当社グループは、常にお客様に信頼されるメーカーであり続けるために、お客様視点での「ものづくり」の追求と製品・サービスの質向上に努めることが重要であると考えています。また、当社グループの製品は、電気エネルギーを蓄積、制御、変換するため、製品安全が重要な課題であると認識しています。

## 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サイトをご確認ください。

▶ [https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/quality\\_index.php](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/quality_index.php)

## TOPICS

### 経営トップによる工場巡視の取り組み

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

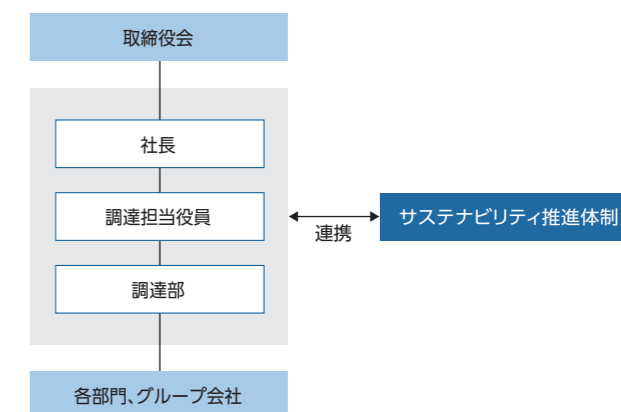
## CSR調達の推進

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調達の運用

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に、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」を発行しています。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。

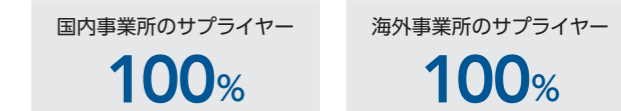
### CSR調達推進体制



## 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（2024年度）



## 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サイトをご確認ください。

▶ [https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp\\_200407.pdf](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp_200407.pdf)