

株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション

サステナビリティへの取り組み 2021



目次

CSR の推進

トップメッセージ	02
CSR 方針・行動規範	03
CSR 推進体制	07
マテリアリティ	10

CSR 活動の紹介

公正、透明かつ健全な事業活動の推進と腐敗の防止	14
人権の尊重	19
適正な労働環境の維持、向上	25
安全、安心な製品、サービスの提供	40
地球環境の保全	46
地域社会との共生	66
サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進	71
社外からの評価	76
GRI 対照表	78

編集方針

CSR コンテンツ編集方針	87
---------------	----

参考情報

参考情報	88
------	----

GSユアサグループは、CSRに対する考え方やその取り組み状況をGSユアサのWEBサイトにて毎年公表しています。本PDFファイルは、当社Webサイト「サステナビリティへの取り組み」コンテンツで2021年度に開示した情報を参照いただけるように作成したものです。

サステナビリティ

Sustainability

トップメッセージ

新たな価値を創造し続ける エネルギー・デバイス・カンパニーへ

日本で初めて鉛蓄電池の製造に成功し、世界で初めて電気自動車用リチウムイオンバッテリーを量産化した当社は、深海調査船、航空分野、宇宙衛星などの過酷な環境にも安定した性能を発揮する高い技術力を駆使して、次世代自動車分野、再生可能エネルギー分野、インフラ分野に貢献し、ステークホルダーの皆様のご期待に応えてきました。これらの活動は、社員と企業の「革新と成長」を通じ、人と社会と地球環境に貢献する当社の企業理念の実践の結果であると確信しています。

また、当社の企業理念を明確化したCSR方針・行動規範を2017年5月に社長方針として制定し、CSR方針と価値観を同じくする国連グローバルコンパクト(以下、UNGC)に2018年4月に署名しました。UNGCが企業に求める人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則や国連が採択した持続可能な開発目標(SDGs: Sustainable Development Goals)および当社のCSR方針を実践するために、事業会社にCSR委員会を設置して、事業活動を通じた持続可能な社会への貢献に取り組んでいます。

社会や市場は、時代と共に変化し続けています。当社は、ステークホルダーの皆様のご期待に常に応えるように、長期ビジョンとして「新たな価値を創造し続けるエネルギー・デバイス・カンパニーへ」を掲げました。持続可能な社会の実現に貢献していく上で、エネルギー・デバイスに求められる役割は、今後ますます重要になります。これからも私たちは、さまざまなステークホルダーの声に真摯に耳を傾け、社会に求め続けられる新たな価値創造に挑戦していきます。



代表取締役
取締役社長 村尾 修

国連グローバル・コンパクトの10原則

<p>< 人権 ></p> <p>原則1 人権擁護の支持と尊重</p> <p>原則2 人権侵害への非加担</p>	<p>< 環境 ></p> <p>原則7 環境問題の予防的アプローチ</p> <p>原則8 環境に対する責任のインシアティブ</p> <p>原則9 環境にやさしい技術の開発と普及</p>
<p>< 労働 ></p> <p>原則3 結社の自由と団体交渉権の承認</p> <p>原則4 強制労働の排除</p> <p>原則5 児童労働の実効的な廃止</p> <p>原則6 雇用と職業の差別撤廃</p>	<p>< 腐敗防止 ></p> <p>原則10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み</p>



CSR方針・行動規範

CSR Policy & Code of Conduct

2017年5月に社長方針として制定したCSR方針・行動規範は当社グループのCSR活動の基礎となっています。当社グループは、社会および事業の持続的発展を図るために、「CSR方針・行動規範」に基づいた事業活動に取り組んでいます。

CSR方針

GS YUASAは、法令遵守にとどまらず、社会的責任に関わる国際的行動規範を尊重し、蓄エネルギー技術等により事業活動の持続的発展に取り組むとともに、人と社会と地球環境に貢献します。

1. 公正、透明かつ健全な事業活動の推進と腐敗の防止

GS YUASAは、お客様、お取引先様、株主、地域社会の皆様の信頼の獲得を第一に考え、かつ各国、各地域の関係法令、ルールを遵守し、透明な事業活動を行います。また、あらゆる形態の腐敗防止に取り組み、違法な政治献金、公務員に対する贈賄は行わず、反社会的勢力である個人および団体とは一切の関係を持ちません。

2. 人権の尊重

GS YUASAは、強制労働、児童労働の排除はもとより、すべての人の人権および労働者としての基本的権利を尊重します。また、あらゆる差別を禁止し、多様性を尊重します。

3. 適正な労働環境の維持、向上

GS YUASAは、従業員にとって安全で働きやすい労働環境を提供し、適正なマネジメントにより中長期的に人材育成を進めます。

4. 安全、安心な製品、サービスを提供する責任の遂行

GS YUASAは、ものづくりを通じて、製品およびサービスがその役割を終えるまで安全と品質を確保します。また、製品およびサービスに関する安全情報を誠実に提供します。

5. 地球環境の保全

GS YUASAは、汚染の予防、気候変動への対応、持続可能な資源の利用を含む循環型社会の形成に取り組みます。

6. 地域社会との共生

GS YUASAは、地域社会と連携し共生することにより、地域の健全かつ持続的な発展に寄与します。

7. サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進

GS YUASAは、サプライチェーン全体にわたって、社会的責任を果たす企業活動を推進します。

制定：2017年5月1日
株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション

代表取締役
取締役社長 村尾 修

CSR行動規範

1. 公正、透明かつ健全な事業活動の推進と腐敗の防止

1-1. 法令の遵守

- ① 私たちは、国際ルール、社会ルールを尊重し、事業活動を行う国、地域の法令遵守を徹底します。
- ② 私たちは、国際社会の一員として、国際的な平和と安全を維持するため、各国の輸出管理法令を遵守し、大量破壊兵器の拡散および通常兵器の過度の蓄積がされるような輸出取引を行いません。

1-2. 公私混同の排除

私たちは、個人的な目的で会社の資産や経費を使い、または職権を利用して個人的な利益を図る等、会社の利益を毀損する行為を行いません。

1-3. 公正、透明、自由な競争、取引

- ① 私たちは、同業他社との会合や業界団体の活動を通じて、製品およびサービスの価格、数量、販売地域等の申し合わせ(カルテル)を行いません。他社がそのような行為を提案した場合は、それに合意したと誤解されないよう明確に拒絶します。また、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決め等、いわゆる談合を行いません。
- ② 私たちは、たとえ同意がある場合でも、下請事業者に責任がないにも関わらず、発注後に減額や支払を遅延させる、または下請事業者に不当な利益提供をさせる等、優越的な地位を濫用する行為は行いません。また、下請事業者に対する発注は、必ず必要事項を記載した書面または電磁的記録で行い、当該書面等を保管します。
- ③ 私たちは、他社の営業秘密を不正な方法で入手、利用しません。
- ④ 私たちは、製品およびサービスに関し、虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせる表示は行いません。

1-4. 機密情報の管理の徹底

- ① 私たちは、機密情報を適切に管理し、第三者に開示の際は、機密保持契約を締結した上で開示します。
- ② 私たちは、お取引先様、共同研究者から機密情報として開示を受けた情報は適切に管理し、開示者の許可なく第三者に開示漏洩しません。
- ③ 私たちは、個人情報収集する場合、利用目的を明確にし、適切な方法で実施します。また、個人情報の利用の際は、利用目的を特定します。
- ④ 私たちは、個人情報データを安全管理し、当該データを扱う従業員、委託先を適切にモニタリングします。
- ⑤ 私たちは、常に一人ひとりのプライバシーを尊重し、業務上、立場上知り得た個人の機密情報は細心の注意をもって取り扱い、それをみだりに漏洩しません。
- ⑥ 私たちは、職務上取得したグループ内およびお取引先様に関する内部情報に基づき、その公表前に当該株式会社または証券等の取引に関与する、いわゆるインサイダー取引を一切行いません。

1-5. 知的財産の尊重

- ① 私たちは、製品およびサービスの開発、生産、販売、提供等を行う場合は、特許、意匠、商標等に関する第三者の権利の事前調査を十分に行います。
- ② 私たちは、第三者の知的財産を使用する場合、正当な理由のある場合を除き、権利者の同意を得るものとし、第三者の知的財産を無断で使用しません。
- ③ 私たちは、ソフトウェアおよびその他の著作物（本、記事、絵、音楽、その他）の違法な複製をしません。

1-6. 反社会的勢力との関係の遮断

- ① 私たちは、株主の権利行使に関連して、いかなる形の財産上の利益も供与しません。
- ② 私たちは、反社会的勢力である個人および団体との取引関係、その他いかなる関係も持ちません。

1-7. 透明性のある情報開示

私たちは、事業活動を行う国、地域の法令で開示が必要とされている情報、およびその他のステークホルダーや社会との良きコミュニケーションを保つための情報を適時適切に開示します。

1-8. 政治献金規制の遵守

私たちは、商取引の獲得または維持、非公開情報の入手等、業務上何らかの見返りを求める政治献金を行いません。また、政治献金を行う際は、事業活動を行う国、地域の法令に定められた条件を遵守します。

1-9. 公務員への接待、贈答の禁止

私たちは、利害関係のある公務員およびそれに準ずるものに対し、金銭の提供、接待、贈答、その他の利益、および便宜の供与を一切行いません。

1-10. お取引先様との健全な関係

私たちは、お取引先様との健全な取引関係に努め、お取引先様から社会通念を超える金銭、財物または接待を受けません。

2. 人権の尊重

2-1. 差別の禁止と多様性の尊重

私たちは、多様性を尊重し、人種、性別、性的マイノリティ、国籍、出身国、障がい、宗教もしくは政治的見解等の理由を問わず、あらゆる差別を行いません。

2-2. 人格の尊重

私たちは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントを含む、あらゆる人格を否定する行為および他人の尊厳を傷つける行為を一切行いません。

2-3. 労働者の権利の尊重

私たちは、事業活動を行う国、地域の法令に基づき、結社の自由、団体交渉権等の権利を尊重します。

2-4. 強制労働、児童労働の禁止

私たちは、強制労働を行わず、法定就業年齢に満たない児童を労働させません。また、いかなる形であれ強制労働、児童労働に加担しません。

2-5. 人権侵害への加担の回避

私たちは、間接的であっても人権侵害に加担しません。

3. 適正な労働環境の維持、向上

3-1. 安全かつ衛生的な労働環境の維持、向上

私たちは、労働環境の安全および衛生に関し、事業活動を行う国、地域の法令や社内規程を遵守するとともに、それらの維持、向上に取り組みます。

3-2. 適正な労働時間の維持と最低賃金の確保および不当な賃金の減額禁止

- ① 私たちは、労働時間を適正に管理するとともに、過重労働による心身の健康障害の発生防止に努めます。
- ② 私たちは、事業活動を行う国、地域の法令に基づく最低賃金以上を支払い、不当な賃金の減額を行いません。

3-3. 中長期的な人材育成と適切な評価

私たちは、従業員の適性や能力等に応じたキャリア開発支援を積極的に行い、業務の成果に応じた適切な評価を行います。

3-4. 多様な働き方の尊重

私たちは、多様な働き方を尊重し、ワークライフバランスと心身の健康の確保に努めます。

3-5. 均等な労働機会の提供

私たちは、採用、昇進に関して均等な機会を提供し、恣意的または差別的な処分を行いません。

4. 安全、安心な製品、サービスを提供する責任の遂行

4-1. 安全性と品質の重視

私たちは、安全性と品質を重視し、最優先に取り組みます。そのために研究、開発、設計、調達、生産、販売、アフターサービス等の事業活動のすべてにおいて、安全な製品およびサービスの提供とお客さまに満足頂ける品質の維持、向上に努めます。

4-2. 安全情報の提供

私たちは、製品およびサービスに関する安全情報を明確にします。安全情報は、製品添付の説明書、製品への表示、ホームページ等の活用でお客さまおよび製品やサービスに関わる人々に安全情報を提供します。

4-3. 製品事故発生時の対応

私たちは、製品およびサービスで事故が発生した場合、迅速に対応するとともに、事故による被害の拡大防止を図ります。また、事実関係の調査、確認、原因究明、社内外への必要な報告、情報開示と再発防止を行います。

5. 地球環境の保全

5-1. 環境保護の推進

- ① 私たちは、事業活動、製品、サービスが環境に与える影響を確実に評価し、省エネルギー、温室効果ガスの削減、原材料や水の効率的利用、廃棄物の削減と再資源化を通じて汚染の予防を含む環境保護に努め、これらを継続的に改善して、環境パフォーマンスの向上を目指します。
- ② 私たちは、製品、サービスに関わるライフサイクルの各段階（原材料の取得、開発、設計、生産、輸送、使用、廃棄）の環境負荷の低減に取り組みます。
- ③ 私たちは、環境に関連する法令や対応する必要がある環境ニーズを満たすことはもとより、必要に応じて、自主管理基準による運用管理や環境汚染に繋がる事故の予防および発生時対応の事前準備を行って、環境リスク対策に取り組みます。

5-2. 環境配慮製品の提供

私たちは、環境ニーズに対応する製品およびサービスの提供を通じて、環境配慮型社会に貢献します。

6. 地域社会との共生

6-1. 地域社会の持続的発展への寄与

私たちは、企業もコミュニティの一員であることを認識し、企業の存立基盤である地域社会と連携して、ともに発展することを目指します。また、地域の文化や慣習を尊重します。

6-2. 地域人材の活用

私たちは、現地法人の事業活動にあたっては、地域の人材を積極的に登用し、当社の事業活動を通じて、地域社会の発展に貢献します。

7. サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進

7-1. CSR調達の推進

私たちは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを目的として、CSR調達ガイドラインをサプライヤーと共有し、相互協力の基にCSR調達の推進に努めます。

制定：2017年5月1日
株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション

代表取締役
取締役社長 村尾 修

CSR推進体制

CSR Structure



企業理念の実現を目指すことが、持続可能な社会に貢献し、
自らも長期的な事業活動を確保するCSR経営そのものであると考えています。

GSユアサグループのCSR

当社グループは、企業理念である「革新と成長」を実践することが、当社グループのCSRの根幹となるものと捉えています。旧来の習慣に縛られずに、新技術の開発や業務プロセスの刷新などを通じて「革新」を生み出し、その結果として、収益の拡大だけでなく、人と社会と地球環境に貢献することで、ともに持続的な「成長」を目指す姿がCSRであると考えています。本業を通じてグローバルな社会課題やステークホルダーのニーズ・期待にタイムリーに対応することで、社会から長期的な信頼を得て、将来にわたって存在を期待され続ける企業となることを目指しています。

 [企業理念、関連方針について詳しくはこちらをご覧ください \(https://www.gs-yuasa.com/jp/company/philosophy.php\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/company/philosophy.php)

CSR推進体制

当社グループは、本業を通じたCSRへの取り組みを推進し、継続的な改善を図るために、組織的な体制を構築しています。グループ全体のCSR活動を統括するために、当社社長を「CSR推進最高責任者」とし、直属にCSR推進最高責任者が任命する「CSR担当役員」を置いています。また、グループ全体のCSR活動の協議、推進、立案を主導する「CSR委員会」は、CSR担当役員を委員長とし、事業部門やグループ会社などの責任者によるメンバーで構成されています。CSR方針を含む当社グループのCSR推進に係る重要事項については、CSR委員会での協議を経て、取締役会および経営会議にて決議されます。

CSR推進体制



CSR推進プロセス

当社グループは、CSR推進計画に基づいたプロセスを構築して、事業活動を通じたCSRへの取り組みを推進しています。本プロセスでは、当社グループの不変の価値観を示した企業理念を基幹としたしくみを構築することによって、企業価値とステークホルダー満足度を向上させることを目指しています。

企業理念の実現に向けては、さまざまな意思決定を行う判断基準として経営方針とCSR方針を策定しています。また、CSR方針に係る主要なテーマについては、CSRへの取り組みに対する具体的な方向性や行動基準を明確にしたCSR行動規範や個別の方針を策定しています。

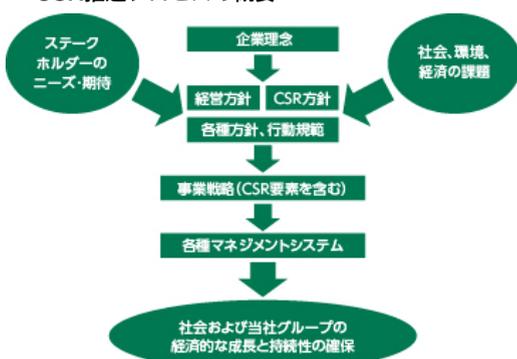
事業戦略プロセスでは、CSR方針の達成に向けた計画を組み込んでいます。ステークホルダーからの要請や期待および社会課題を考慮に入れた上で、社会および当社グループの経済的な成長と持続性を確保するための計画を策定しています。また、当該計画を達成するために、事業プロセスで運用している既存のマネジメントシステムを活用しています。運用プロセスにおけるパフォーマンスは、CSR担当役員を委員長とするCSR委員会で評価され、必要な見直しを行うことによって継続的な改善を図っています。

また、全社的なCSRを推進するために、当社グループのCSR方針を解説したマニュアル(CSRマニュアル)を全従業員に配布しています。CSRマニュアルは、従業員がCSR方針に関連する行動基準を認識するために、Q&Aやコラムを活用した主要テーマの解説、行動基準に適合した行動を実施しているかを自己評価するチェックリストなどで構成されています。海外グループ会社にはローカル社員が理解できる現地語(6言語)に翻訳したCSRマニュアルを配布し、国内外の全従業員がCSRの共通認識を共有することによって、当社グループのCSR推進の方向性を合わせ、事業活動を通じたCSRへの取り組みを目指しています。

■ CSR推進計画

フェーズ	計画期間	目標
第一段階	2016～2017年度	事業戦略（第四次中期経営計画）に関連したCSR課題に対応するプロセスを構築
第二段階	2018年度	プロセスを運用してパフォーマンスを分析・評価、プロセスの改善
第三段階	2019年度	CSR課題を事業戦略（第五次中期経営計画）に取り込んだビジネスプロセスの確立
第四段階	2019年度以降	CSRを事業活動の各プロセスに組み込み、社会と事業の持続的な発展を実現

■ CSR推進プロセスの概要



TOPICS

海外グループ会社に対するCSR推進活動

当社は、CSRへの取り組みを効果的に推進するために、全従業員がCSRに対する当事者意識を持つ必要があると考えています。

海外グループ会社に対しては、CSRに関連するテーマや当社グループのCSR方針を分かりやすく解説したメールマガジン(以下、CSRメルマガ)を定期的に配信しています。海外グループ会社は、ローカル社員が理解できる現地語(6言語)に翻訳されたCSRメルマガを活用して、従業員のCSR認識度の向上を図っています。また、各海外グループ会社では、現地の状況に応じた研修プログラムを整備して、CSRに関する教育を従業員に実施しています。

■ 海外グループ会社におけるCSR教育の事例

会社名	略称名	所在国	内容
Century Yuasa Batteries Pty Ltd.	CYBA	オーストラリア	人権課題(差別、いじめ、セクハラなど)に関するe-ラーニング教育を開催(事例を用いたクイズ形式で従業員の理解度を確認)
台灣杰士電池工業股份有限公司	GSTW	台湾	CSR推進計画(CSR方針やCSR課題への対応計画の策定など)に対するキックオフ勉強会を開催
PT. Yuasa Battery Indonesia	YBID	インドネシア	CSR方針などを現地語で掲載したCSRガイドブックを全従業員に配布
GS Yuasa Asia Technical Center Ltd.	GYAT	タイ	CSRの解説やタイ企業のCSR活動の事例紹介などを掲載した、親しみやすいデザインのCSRニュースレターを全従業員に定期的に配信



e-ラーニング教育の画面例(CYBA)



キックオフ勉強会の様子(GSTW)



CSRガイドブック(YBID)



CSRニュースレター(GYAT)

マテリアリティ

Materiality



マテリアリティ（重要なCSR課題）の事業戦略への組み込み

当社グループは、事業戦略にCSR課題を反映させるために、事業への影響度と事業活動が社会に与える影響度を分析・評価した上で、取り組む必要があるマテリアリティを明確にしています。特定したマテリアリティについては、事業戦略に係る目標を設定し、その目標を達成するための具体的な活動計画や目標の達成状況を測る経営指標(KPI)を策定しています。

なお、マテリアリティは、ステークホルダーのニーズ・期待や社会課題を考慮した上で当社グループのCSR委員会にて定期的に見直しています。また、マテリアリティを事業戦略に組み込む際には、事業基盤の強化や企業価値の向上などの観点を考慮した上で、ステークホルダー満足度の向上に繋がる計画をCSR委員会で策定しています。

当社グループは、マテリアリティを中期経営計画に組み込んだビジネスプロセスを運用することにより、財務・非財務の両面で経営の質を向上させ、事業と社会の持続可能な成長を目指しています。

■ 第5次中期経営計画における持続可能な成長に対するCSR課題の概要

分類	テーマ	持続可能な成長に対するCSR課題	主な計画内容や目標
E	持続可能な地球環境への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮製品の開発とグローバルでの販売 事業活動で生じる環境負荷の低減 	<ul style="list-style-type: none"> ①CO₂排出量を2018年度比6%以上削減 ②水使用量を2018年度比8%以上削減 ③環境配慮製品の売上比率を35%以上
S	人権の尊重と社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重 人材育成による生産性とモチベーションの向上 労働環境および労働安全衛生の向上 消費者が安心する製品と情報の提供 CSR調達による社会課題の貢献と調達リスクの低減 	<ul style="list-style-type: none"> ①人権教育および人権リスクマネジメントの強化 ②自律型人材育成および多様な人材活用基盤の確立 ③ワークライフバランス向上施策の推進 ④品質向上活動の遂行
G	公正、透明、迅速なグループ全体のガバナンスの推進	<ul style="list-style-type: none"> 各国の法令遵守および国際規範の尊重 知的財産の保護 機密情報管理の徹底 迅速かつ適切な意思決定 	<ul style="list-style-type: none"> ①コンプライアンス教育の推進および法令情報の整備 ②特許侵害予防活動の強化と模倣品の撲滅 ③コーポレートガバナンスコードを意識した経営

※持続可能な成長に対するCSR課題をESG（E：環境、S：社会、G：ガバナンス）に分類して掲載しています。

マテリアリティの特定プロセス

ステップ1：CSRのリスクおよび機会の抽出

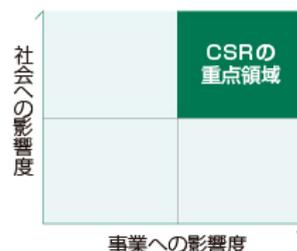
中期経営計画の個々の重要課題に対して、当該課題の達成を阻害するCSRリスクや当該課題の達成を推進するCSR機会を抽出しています。CSRのリスクおよび機会を抽出する際には、CSRに関連する国際的なガイドラインを参考にしています。

ステップ2：重要なCSRのリスクおよび機会の特定

ステップ1で特定したCSRのリスクおよび機会の大きさを、事業への影響度(発生の可能性×事業影響の大きさ)を考慮したスコアリング評価により、事業上の重点課題となるリスクおよび機会を特定しています。

次に、事業上の重点課題となるリスクおよび機会に対して、当社グループの事業活動が社会に与える影響を、CSRテーマの関連数や社会的重要度から評価して、CSRの重点領域となるリスクおよび機会を特定しています。

■ CSRの重点領域マトリクス



ステップ3：マテリアリティの決定

ステップ2で特定した重要なCSRのリスクおよび機会を整理し、リスク・機会への対応方法を考慮した上で、マテリアリティを決定しています。また、必要に応じて、マテリアリティの適切性を担保するために、外部の有識者とのダイアログを通じてステークホルダーの意見を取り入れています。

マテリアリティと対応計画

当社グループのマテリアリティとその対応計画の概要を次表に示します。

本表に掲載したマテリアリティについては、測定可能な目標管理や管理基準に基づく運用管理などを実施して、継続的な改善や効果的な維持管理を図っていきます。なお、策定した計画内容については、変化する周囲の状況などに応じて、必要な見直しを行います。

また、当社グループは、2019年度を初年度とする中期経営計画を展開する際に、当該計画における持続可能な成長に対するCSR課題を組み込んだ新たなマテリアリティ対応計画を策定しました。2018年度のマテリアリティ対応計画の総括やマテリアリティの見直しを行った上で2019年度以降のマテリアリティ対応計画を策定しています。

なお、新型コロナウイルスの影響により、当社グループの中期経営計画の最終年度を2021年度から2022年度に変更したため、本計画も2022年度まで期間延長しています。

■ マテリアリティ対応計画の概要（2019～2022年度）

マテリアリティ	活動概要	適用範囲	KPI
CSR・コンプライアンスの徹底	法令情報の周知とコンプライアンス研修の推進	国内	①コンプライアンス啓発情報の年間発行回数 ②重大なコンプライアンス違反件数
		海外	①コンプライアンス教育計画の達成率 ②法令違反リスク対応計画の達成状況
知的財産の保護	第三者知的財産権の侵害回避の徹底、自社知的財産の活用促進	国内	アセアン地域や中国における特許活用計画の達成率
	模倣品の摘発促進（海外機関アクセスチャネルの拡大など）	海外	模倣品による知的財産権侵害対応計画の達成率
機密情報管理の徹底	セキュリティ対策の推進と不正アクセス監視の強化	グローバル	高セキュリティレベル検知時のサイバー攻撃対応率
		国内	大量データ出力時の情報流出確認対応率
	情報セキュリティ教育の推進	国内	情報セキュリティ習熟度テストの合格率
人格の尊重	コンプライアンス研修の推進、内部通報制度の周知徹底	国内	人権教育計画の達成率
		海外	①ハラスメント教育計画の達成率 ②ハラスメント通報制度導入率(海外グループ会社)
	バリューチェーンにおける人権リスク管理の徹底	国内	人権リスク対応計画の達成状況
多様性の尊重	女性の活躍推進	国内	①女性の活躍を支援する研修の年間実施回数 ②総合職に採用した新卒者の女性割合
人材開発の推進	人材育成プログラムの推進	国内	①従業員の成長を支援する教育計画の達成率 ②スキルマップを活用した職場教育計画の達成率
		海外	グローバル人材育成計画の達成率
労働環境・労働安全衛生の向上	従業員労働時間管理の徹底、長時間労働発生時の再発防止対応の推進	国内	①長時間労働発生時の再発防止対応率 ②労働時間に関する年間労使協議回数 ③有給休暇年間取得基準日数の運用達成率(10日/人以上)
		海外	労働時間管理基準の達成率
	労働安全衛生リスクマネジメントの推進	グローバル	①重大な労働災害の発生件数 ②休業度数率 ③血中鉛濃度管理基準外の作業数
		国内	作業管理区分Ⅲの職場数

マテリアリティ	活動概要	適用範囲	KPI
高品質な製品の提供	品質改善や品質コミュニケーション強化の推進（品質マネジメントシステムの活用）	グローバル	クレーム発生や工程内不良に対する目標の達成率
	メンテナンスサービス体制の強化	国内	製品メンテナンスサービス運用管理基準の達成率
	製品安全教育の推進	グローバル	重大な製品事故の発生件数
環境保護の推進	水資源の有効利用の推進	グローバル	水使用量の削減率(2018年度比)
	低炭素社会実現への貢献	グローバル	CO ₂ 排出量の削減率(2018年度比)
	環境汚染の予防	グローバル	重大な環境事故の発生件数
	市場に提供する製品の再生材料使用率の向上	グローバル	鉛蓄電池の鉛原材料に占める再生鉛量の比率
環境配慮製品の開発と普及	地球温暖化抑制に貢献する製品に搭載される当社製品の市場拡大	グローバル	全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率
	環境性能を向上させる製品の開発	国内	リチウムイオン電池の寿命性能基準の適合率
CSR調達の推進	責任ある鉱物調達への対応	国内	責任ある鉱物調査計画の達成率
	グローバル・サプライチェーンにおけるCSRリスクの管理	グローバル	サプライヤーCSR課題改善計画の達成率

※適用範囲は対象となるすべてのグループ会社を含まない場合があります

マテリアリティ対応計画の詳細内容は参考文書ページに掲載しています

公正、透明かつ健全な事業活動の推進と腐敗の防止

Developing Fair, Transparent, and Sound Business, and Anti-Corruption



社会からの信頼を得るために、高い倫理観を持った行動によって適正な利益を得ることを重要視しています。

法令等の遵守

コンプライアンス推進の基本的な考え方

当社は、企業理念である「革新と成長」を通じて人と社会と地球環境への貢献を実践するためには、全従業員が、法令、倫理、社則の遵守を重視した行動をとることが重要であると認識しています。

当社社長が全従業員に発信している「コンプライアンス宣言」では、コンプライアンス先進企業となるために、法令違反や倫理に反した行為による成果を求めない旨をコミットメントし、「ルールやしくみの整備」と「コンプライアンス実現に向けた強い意志」が必要不可欠であることを示しています。当社グループでは、当該指針のもと、多角的なコンプライアンス推進活動を全階層の従業員に展開し、コンプライアンス意識の向上を実効性のあるものにするために、各従業員がなすべきことを自立的に考えさせることを基本的な考え方としています。

コンプライアンス意識の浸透

当社グループでは、グループの一員として遵守すべきルールを明確にしたマニュアル(CSRマニュアル)を全従業員に配布して、コンプライアンス意識の社内浸透を図っています。

本マニュアルは、当社グループのCSR方針を解説したものであり、各従業員が業務を行う際にどのような行動をすべきかの基準を明確にしています。各従業員が行動基準に基づいた行動をとるためのツールとして活用するために、本マニュアルには次の事項を掲載しています。

- 具体的なコンプライアンス運用事例やコンプライアンスリスク顕在化事例（Q&A形式やコラムで解説）
- 行動基準を遵守しているかを自己診断するチェックリスト

また、本マニュアルにコンプライアンスリスクを容易に発見するしくみである内部通報制度の活用方法や危機事象発生時の緊急連絡体制を掲載することによって、コンプライアンス違反事案への早期対応の実現を図っています。

CSR職場ミーティング

コンプライアンス職場ミーティングは、コンプライアンス意識を従業員一人ひとりに浸透させることを目的に、2012年度からはじまり、2020年度まで9年連続で開催しています。

2018年度からは、CSR方針に関連するテーマを取り上げた「CSR職場ミーティング」として実施し、株式会社 G S ユアサの全職場(364職場)だけでなく、国内グループ会社(22社)も適用範囲の対象にしています。各テーマを管轄する部門が作成した教材を使用することで、当社グループの状況に応じた教育内容にしています。

2020年度に実施した本ミーティングでは、多くの職場で活発な意見交換が行われ、97%の職場が「有効だった」と評価しています。

本ミーティングは、今後も継続して開催し、常に最新かつ教育効果の高いテーマを採用していきます。

■ CSR職場ミーティングのテーマの例

- 企業理念
- CSR方針と行動規範
- ダイバーシティ
- 意図的な不正行為の防止
- 機密情報の取り扱い
- 下請法
- 個人情報の保護
- 安全保障貿易管理
- 知的財産
- 人権の尊重
- ハラスメント
- 労働時間管理
- 安全衛生
- 製品安全
- 特定施設届出
- 地球温暖化と企業の責任
- サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進

企業倫理ホットライン

当社グループは、「企業倫理ホットライン規程」を制定しており、従業員、派遣社員、サプライヤー様などが、当社グループの従業員などによる法令および社則の違反、その他の不正または不適切な行為、またはそのおそれがある事項を発見した場合に、匿名での通報が可能な「企業倫理ホットライン」を社内外に設置しています。2020年度はハラスメントに関する事案を含む4件の通報がありました。情報提供者の保護を確保した上で、必要な調査を行い、適切な措置を講じています。

■ 企業倫理ホットラインへの通報件数

年度	件数
2016	5
2017	6
2018	10
2019	7
2020	4

反社会的勢力の排除

当社グループは、「反社会的勢力である個人および団体とは一切の関係を持たない」ことをCSR方針で明確にしています。また、CSR行動規範では、「反社会的勢力との関係の遮断」を掲げ、「株主の権利行使に関連して、いかなる形の財産上の利益を供与しないこと」「反社会的勢力である個人および団体との取引関係、その他いかなる関係も持たないこと」を具体的な指針として定め、これらの方針および行動規範を全従業員に周知しています。

情報セキュリティ

情報セキュリティへの取り組み

当社は、グローバルな情報セキュリティへの取り組みが重要であると考えています。外部セキュリティサービスによる通信状況の常時監視や不正アクセス検知システムの導入などを通して、社内ネットワークへの不正アクセスを防止し、被害を未然に防止することができるように取り組んでいます。また、機密情報の流出防止を図るために、社外持ち出しパソコンに対してデータを暗号化しています。さらに、従業員に対して、情報セキュリティハンドブックの配付やeラーニングによる教育などを通じて、「情報システム利用管理手順」を遵守する啓蒙活動を推進しています。海外グループ会社についても、国内のセキュリティ対策を基準にした対応状況の調査を行い、セキュリティが脆弱な箇所への対策を行うように指導しています。

知的財産

知的財産保護への取り組み

当社は、技術開発の成果である知的財産を重要な資産の一つとして捉えています。

毎年、国内では約200～300件、海外では約100～150件程度の特許を出願しています。積極的な特許出願を通じて、当社グループの優位性のある技術を守り、模倣品を排除することによって、お客様の信頼を守ることを基本としています。

2019年度からは、従前の知的財産保護活動に加えて、特許分析やAI/IoTに関連した特許活動の推進、また海外グループ会社における知的財産リスクの回避を目的とした活動にも注力し、当社グループの最先端およびグローバルな事業推進を知的財産分野から支援しています。また、海外で頻発する模倣品による被害に対しては、不正商品の摘発や訴訟などを通じて、お客様が安心して当社製品を購入できる活動に継続的に取り組んでいます。

透明性のある情報開示

社会との良好なコミュニケーション

当社グループは、持続的に成長し、企業価値を向上させていくためには、多様なステークホルダーと前向きに対話して理解を得ながら事業活動を行う必要があると考えています。

近年、株主や投資家の資産運用は多様化しており、投資先企業への環境への取り組みやステークホルダーとの関係性などに強い関心を持っています。当社グループでは、財務情報だけでなく、持続可能性に関する重要な情報を適切に開示することで、経営の透明性を高める取り組みを推進しています。

当社グループのCSRコンテンツにおいても、当社グループが社会や環境に与える重大な影響などについて、正確でわかりやすく、有用性の高い情報を社会に提供することによって、幅広いステークホルダーとのコミュニケーションを通じた相互理解の深度化による信頼関係の構築を目指しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様とさまざまな機会を通じてコミュニケーションを図っています。

IR活動としては、四半期ごとの決算説明会に加え、機関投資家との個別面談、個人投資家向けの説明会などを定期的実施しています。また、Webサイトを活用した情報発信も積極的に行っています。

当社は、このような活動を通じて得られた意見を経営層で共有し、経営や事業活動に反映するよう努めています。

■ IR活動の実績(2020年度)

対象	活動内容	実績
株主	株主総会	1回
機関投資家、アナリスト	決算説明会	4回
	個別面談	国内172回、海外21回
	カンファレンス	3回
	スモールミーティング	5回
個人投資家	個人投資家向け説明会	1回

※2020年度の個人投資家向け説明会は、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、オンラインでの開催1回のみとなりました(2019年度は7回実施しています)。そのため、当社では個人投資家向けのWebサイトをリニューアルして情報の充実化を図りました(個人投資家向け説明動画や資料の掲載など)。(個人投資家のみなさまへ) <https://www.gs-yuasa.com/jp/ir/individual/>

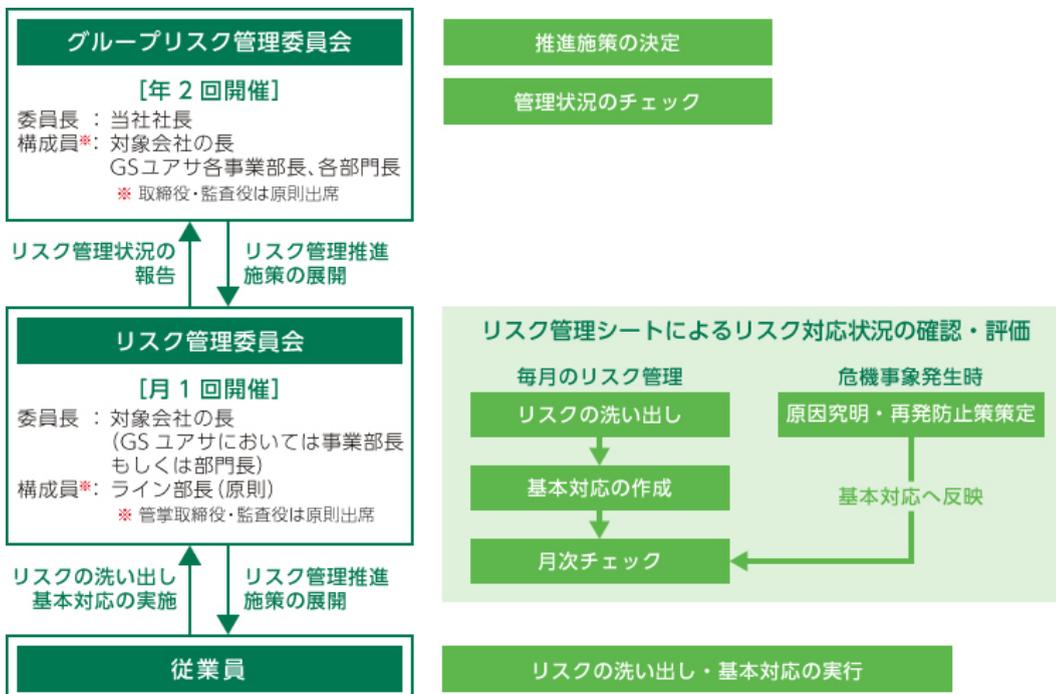
リスク管理

基本的な考え方

当社グループでは、企業が永続的に成長していくために、リスク管理は欠かすことができないものと考えています。リスクが顕在化することによって発生した危機事象が当社グループや社会に重大な影響を及ぼすことがないように、当社グループは基本的な考え方として次の2つが重要と考えています。

まず、リスクを予見、把握し、適切な事前措置を実施することによって、リスクの顕在化（危機事象の発生）の未然防止を行います。また、万が一、危機事象が発生した場合に損失を最小限に抑えられるように、あらかじめ有効な措置を講じておきます。当社グループでは、このような考え方を基本とした適切なリスク管理を推進する「リスク管理規則」を制定しており、従業員などの責務やリスク管理推進体制などを規定しています。

■ リスク管理の体制と機能



グループリスク管理委員会によるリスクマネジメント

グループ全体のリスク管理の推進とリスク情報の共有化を図るために、半年に1度、当社社長を委員長とし、各部門リスク管理委員長を構成員としたグループリスク管理委員会を開催しています。同委員会では、リスク管理施策の決定を行うとともに、各部門リスク管理委員長が報告したリスク管理状況に対して適切なリスク管理措置が実施されていることを確認しています。また、それぞれのリスク管理のあり方について、積極的な意見交換と情報共有を行っています。

リスク管理シートによるリスクマネジメント

各部門では、リスク管理規則に従って、「リスク管理シート」を用いたリスクマネジメントを実施しています。活動概要は次の通りです。

- step.1：各部門や従業員によるリスクの洗い出し
- step.2：基本対応の決定(リスク回避策、リスク軽減策)
- step.3：各施策の実施状況の確認(毎月実施)

また、万が一、危機事象が発生した場合には、危機事象の内容、対応の経緯、原因究明、再発防止策をリスク管理シートに記入しています。再発防止策については、「基本対応」にフィードバックした上で、その実施状況を毎月確認することにより、同様の危機事象が再発しないしくみとしています。

部署ごとに作成されたリスク管理シートは部門ごとに集約され、その部門を管掌する取締役が出席するリスク管理委員会でリスク対応状況の確認や評価を行います。委員会における議論の内容は、必要に応じて各部署へフィードバックされ、リスク管理の実効性を向上させるしくみとなっています。

危機発生時の体制

リスクが顕在化する事態に備えて、経営危機事象を迅速に把握する緊急連絡網などの体制を整備しています。重大な危機事象が発生した場合には、会社損失の最小化を図るために、当社社長を委員長とし、グループリスク管理委員会の中から選定された委員を構成員とする危機管理対策本部を設置して、迅速かつ十分な注意をもって適切に対応します。

 [当社グループのコーポレート・ガバナンスの概要については、こちらをご参照ください。
\(<https://www.gs-yuasa.com/jp/ir/governance.php>\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/ir/governance.php)

人権の尊重

Respect for Human Rights



当社グループは、企業理念である「人と社会と地球環境に貢献します」を実現するためには、すべての人の人権が尊重されることが不可欠だと考えています。

人権に配慮した経営の推進

人権尊重に対する基本的な考え方

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様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。

近年、国内外における人権に関する法制度の整備が進み、企業の人権課題に対する取り組みがステークホルダーの大きな関心事になっています。当社グループでは、グループ全体のCSR活動の基礎となる社長方針(CSR方針)に人権尊重の基本的な考え方を示して、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ェ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。

人権尊重に関する方針 (CSR方針から抜粋)

2. 人権の尊重

GS YUASAは、強制労働、児童労働の排除はもとより、すべての人の人権および労働者としての基本的権利を尊重します。

人権課題の特定

当社グループは、人権リスク(事業活動によって発生する直接的・間接的な人権侵害のおそれ)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。なお、人権課題を特定する際には、次の事項を考慮しています。

- 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のある人権課題
- 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

■ 当社グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権課題

人権課題	人権の影響を受ける対象者				
	サプライヤー	従業員	地域住民	顧客、ユーザー	地域社会
強制労働	●	●			
児童労働、若年労働者への危険有害業務	●	●			
長時間労働	●	●			
不十分な労働対価	●	●			
不安全・不衛生な労働環境	●	●			
団体交渉の拒否	●	●			
差別	●	●			
非人道的な行為(ハラスメントなど)	●	●			
鉱物サプライチェーンでの人権侵害	●				
QCD優先調達による間接的な人権侵害	●				
プライバシーの侵害		●		●	
製品事故による健康被害				●	
環境汚染による健康被害			●		
資源搾取による生活環境の破壊			●		
設備稼働開始に伴う生活環境の破壊			●		
事業展開に伴う居住権侵害			●		
人員整理に伴う不十分な補償		●			
企業広告における差別的表現					●

優先的に対処すべき人権課題の改善

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。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。

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、サプライヤー様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様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。

当社グループの主要事業会社(株式会社 GSユアサ)における優先的に対処すべき人権課題の概要を次表に示します。今後は、国内外のグループ子会社に本プロセスを展開していく予定です。

■ 優先的に対処すべき人権課題（株式会社 GSユアサ）

優先的に対処すべき人権課題	人権リスク	人権の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

人権侵害に関する苦情処理メカニズムの整備

当社グループでは、バリューチェーン全体における人権への負の影響の防止・軽減を図るとともに、負の影響を受けた被害者を救済するしくみ(企業倫理ホットライン)を運用しています。

事業活動により人権侵害を受ける可能性のある従業員(サプライヤー様を含む)が直接、人権への負の影響に関する相談や報告の申し立てが可能な内部通報制度を社内外に構築しています。人権侵害の懸念情報を受け付けた場合には、速やかに、当該情報の正当性を分析し、分析結果に基づいて適切な是正処置を実施することで、時間経過に伴う人権リスクの拡大防止を図っています。

📄 [企業倫理ホットラインについてはこちらをご覧ください \(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/governance.php#tag_h315\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/governance.php#tag_h315)

人権教育の推進

当社グループでは、人権に配慮した事業活動を実践するための従業員教育を推進しています。

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に、次のような啓発・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

■ 人権尊重やハラスメントをテーマにした職場教育の実施状況（2020年度）

対象	対象職場数	職場実施率(%)	平均実施時間(時間)
株式会社 GSユアサ	378	100	2.5
国内グループ会社	167	100	2.9
合計	545	100	2.6

※株式会社 GSユアサについては全従業員に対して実施

TOPICS

ダイバーシティをテーマとした職場教育の実施

株式会社GSユアサでは、すべての従業員を対象にしたミーティング形式の人権教育を継続的に実施しています。2020年度は、受講必須テーマに「ダイバーシティ」を設定して、多様性を尊重することの重要性やアンコンシャス・バイアス(過去の経験・知識・信念などによって無意識に持っている他者への偏見)が引き起こす職場への悪影響などに対する認識向上を図っています。今後も、すべての従業員が多様な個性を活かすことができるように、多様な価値観を尊重する風土づくりを促進していきます。

差別の禁止と多様性の尊重

公正な選考および機会の提供

当社グループでは、能力やパフォーマンスに基づく公正な選考、評価、育成を実施しています。従業員の採用、人事評価、その他の人事処遇などにおける差別を禁止し、人種、性別、性的マイノリティ、国籍、出身国、障がいの有無、宗教、政治的見解を問わず、多様性を尊重しています。

労働者の権利の尊重

労使一体での「働きやすい環境づくり」

国内グループ会社では、働きやすい環境づくりを労使一体で推進しています。

株式会社GSユアサでは、ユニオンショップ制を採用しており、原則として管理職以外のすべての正規従業員は労働組合に加入しています。また、従業員の労働条件や福利厚生をはじめ、国内グループ会社の経営施策に対する労働組合の提言や活発な議論により、相互理解を深めながら事業を進めています。

従業員の人事異動に際しては、異動発令の1か月前までに本人へ勤務場所や業務内容の説明を行っています。なお、労働組合員の異動については、労働組合が不合理な異動の有無などを本人に確認しており、労働者が納得して成長できる機会となる組織づくりを労使協働で行っています。

今後も労使が一体となって、企業運営の客観性や透明性を確保するとともに諸施策の実効性を高めていきます。

■ 労使協議体制（国内グループ会社）

労使協議体の名称	開催頻度	内容
経営協議会	年4回	会社の経営方針、経営状況、事業執行状況などに関する協議
部門委員会	月1回	研究開発部門および事業部門ごとの課題に関する協議
工場委員会	月1回	生産部門の課題に関する協議
安全衛生委員会（法定）	月1回	労働災害防止の取り組みに関する協議
労働時間専門委員会	月1回	労働時間の状況確認および改善に関する協議
次世代専門委員会	年4回	育児・介護支援制度および多様な労働条件の整備に関する協議

強制労働、児童労働の禁止

強制労働や児童労働などに対する基本的なルール

当社グループは、強制労働や児童労働などに対する基本的なルールを定めて運用しています。また、サプライヤー様において強制労働や児童労働の事実が発覚した場合には、ただちに是正するしくみを構築しています。

強制労働、児童労働の禁止

私たちは、強制労働を行わず、法定就業年齢に満たない児童を労働させません。また、いかなる形であれ強制労働、児童労働に加担しません。

人権侵害への加担の回避

私たちは、間接的であっても人権侵害に加担しません。

現代奴隷や賃金格差に関する法令への対応

当社グループは、各国や各地域の法令・ルールを遵守し、事業の透明性を確保する活動の一つとして、2015年に施行された英国現代奴隷法や2017年に施行された男女間賃金格差情報規則に対応しています。

英国の海外グループ会社であるGS Yuasa Battery Europe Limited（以下、GYEUR）では、これらの法令に対するステートメントや取り組み状況などに関する情報を企業サイト上で開示しており、今後も定期的に当該情報を更新していきます。

 [当該情報の掲載内容についてはこちらをご覧ください（GYEURのサイトへリンクします\[英語\]）](https://www.yuasa.co.uk/csr-policies-modern-slavery-statement/)
(<https://www.yuasa.co.uk/csr-policies-modern-slavery-statement/>)

人格の尊重

ハラスメント防止への取り組み

当社グループは、ハラスメント行為が従業員の尊厳を傷つけ、職場環境の悪化を招く人権侵害であると認識しているため、ハラスメント行為を防止する対策に取り組んでいます。

2020年度からは、ハラスメント防止に関する方針の周知徹底を図るために、従業員への方針周知カードの配布や、ハラスメント防止啓発ポスターを職場に掲示しています。また、職場におけるパワーハラスメントをテーマとしたeラーニングを開催して、従業員の理解度向上を図っています。さらに、当社グループで働くすべての従業員が利用可能なハラスメント相談専用の窓口を開設して、早急にハラスメントの被害者を救済するしくみを運用しています。

当社グループは、ハラスメント防止策を推進することによって、すべての人が気持ちよく働くことのできる職場環境を整備し、コミュニケーション豊かな風通しの良い職場づくりを目指しています。

ハラスメント防止方針

- 当社グループは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなど、個人の尊厳を損なう行為を許しません。また、それらを見過ごすことも許しません。
- 当社グループの従業員は、ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を行ってはなりません。
- 当社グループは、ハラスメントなどの解決のために相談窓口を設け、迅速で的確な解決を目指します。相談者や、事実関係の確認に協力した方に対し、不利益な取り扱いはいりません。また、プライバシーを守って対応します。

海外グループ会社に対する人権リスク管理

海外グループ会社における人権課題への対応

当社グループでは、事業活動による人権への負の影響を回避または緩和するために、海外グループ会社における人権課題に対応する活動を推進しています。

当該活動では、当社グループのCSR推進メンバーが海外グループ会社の労働環境などを現地巡視して、事業活動を行う国・地域の法規制などの遵守状況の確認や人権に対する国際的な基準との比較などを行っています。また、巡視結果を分析・評価し、事業活動を行う国・地域の文化や習慣などを考慮した上で必要な対策を講じています。

■ 主な巡視項目

- 強制労働、児童労働、差別の有無
- 労働時間、賃金の管理
- 多様性の尊重(障がい者雇用、女性活躍推進など)
- 人道的待遇(ハラスメント、内部通報制度など)
- 結社の自由
- 労働安全衛生、健康管理
- 働きやすい職場環境(離職率など)
- 人材育成、公正な評価、処遇制度の運用

■ 人権課題への対応例(2020年度)

労務管理の徹底

海外グループ会社に対して労働時間や賃金の管理状況に関する調査を行い、調査結果をフィードバックすることで労務管理における問題点の共有化を図りました。海外グループ会社が適切な労務管理を実現できるしくみの構築を目指した活動を推進しています。

ハラスメントの防止

国内から出向している駐在員に対して、当社グループの人権に関する方針やハラスメントに関する社会動向などを解説した動画コンテンツを配信しました。今後、駐在員が現地の従業員にハラスメント防止研修を実施する予定です。

健康被害の防止

製品の原材料として使用する鉛による健康被害を防止するために、従業員の血中鉛濃度の定期的な測定結果に応じた労働環境の改善を図りました(鉛を取扱う生産設備の改善、保護具の適切な使用方法の指導など)。

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

当社グループは、多様性を尊重し、働きやすい職場環境の維持、向上に努めています。
また、現場を重視した人材育成に取り組んでいます。

働きやすい職場環境の提供

基本的な考え方

当社グループは、誰もがその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ことが重要であると考え、働きやすさや働きがいを重視した取り組みを推進しています。また、コミュニケーション豊かな風通しの良い職場環境づくりを促進しています。

当社グループは、従業員満足度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。

■ 新規雇用者の人数と比率（2020年度、国内事業会社）

年齢層	新規雇用者数 (人)		比率 (%)		新規雇用者数の内訳 (人)			
	男性	女性	男性	女性	新卒採用		中途採用	
					男性	女性	男性	女性
10代	30	5	17.5	2.9	30	5	0	0
20代	74	22	43.3	12.9	45	15	29	7
30代	27	4	15.8	2.3	0	0	27	4
40代	5	2	2.9	1.2	0	0	5	2
50代	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0
60代	2	0	1.2	0.0	0	0	2	0
合計	138	33	80.7	19.3	75	20	63	13

■ 離職者の人数と離職率（2020年度、国内事業会社）

年齢層	離職者数 (人)		離職率 (%)	
	男性	女性	男性	女性
10代	0	0	0.0	0.0
20代	12	6	2.2	4.2
30代	13	1	1.8	0.8
40代	3	0	0.4	0.0
50代	1	2	0.1	1.8
60代	3	0	1.9	0.0
合計	32	9	1.0	1.8

■ 従業員の人数と比率 (2020年度、国内事業会社)

区分	人数 (人)		比率 (%)	
	男性	女性	男性	女性
正社員	2,972	467	86.4	13.6
有期雇用社員	166	20	89.2	10.8
合計	3,138	487	86.6	13.4

TOPICS

GLTD制度の導入

当社グループは、従業員が安心して働ける環境整備や福利厚生制度の拡充を目的として、2019年11月よりGLTD(団体長期障害所得補償保険)制度を導入しました。GLTD制度は、従業員が病気やケガによって長期療養を余儀なくされた場合に、収入の心配をせず療養に専念できる環境を整え、早期の復職を支援するものです。最長60歳までの一定収入を補償するとともに、従業員の自助努力によって補償額を上乗せすることが可能となっています。

安全かつ衛生的な労働環境の維持、向上

トップの強い意思に基づいた安全衛生の推進

当社グループは、すべての従業員を怪我や病気から守ることに尽力する旨をコミットメントした当社社長の安全衛生宣言に基づいて、全社一丸となって安全文化構築へ向けた活動を推進しています。

そのために、グループ全体における安全衛生に対する取り組みの基本的な考え方を示した「安全衛生方針」を制定し、グループ全体の安全衛生を統括管理する部門が国内事業所や海外グループ会社の安全衛生管理の強化を図っています。また、各事業部門や事業会社に設置している安全衛生委員会を中心とした組織体制を構築して、安全衛生活動を実施しています。

海外グループ会社では、半数の蓄電池生産会社が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を認証取得しています。PDCAサイクルに基づく体系的なしくみを有効的に活用することで、安全衛生パフォーマンスの継続的な改善を図っています。現在、国内事業所においても、国際標準規格に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム (ISO 45001) の認証取得を順次進めており、安全衛生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。

安全衛生方針

- 方針

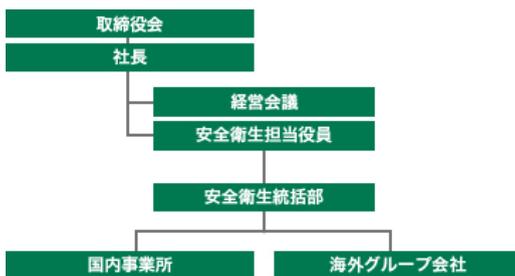
私たちは安全と健康を守る企業風土を構築します。

- 行動指針

トップマネジメントは以下の行動指針を示すことにより、安全衛生方針を達成します。

1. 法規制の遵守と共に全ての業務において、安全衛生を確保するための手順を定め、資源を投入します。
2. 安全衛生目標を設定し、その達成のため、マネジメントシステムを継続的に改善し、維持・向上させます。
3. 管理・監督者は安全衛生の危険源を把握し、その低減措置を計画的に実行します。
4. 管理・監督者は従業員との協議、対話の場を通じて、意見を活動に反映していきます。
5. 管理・監督者は従業員の不安全行動を見逃さず、指導します。
6. 従業員は決められたルールを守り、自らの安全・健康を確保します。
7. 従業員は危険源を発見したときは上司に報告し、改善を求めます。

■ 組織体制の概要



労働災害リスクの低減

国内事業所における工場内のすべての職場では、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。安全衛生担当役員が主導する定期的な構内安全巡視活動における指摘事項につ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、発生原因を究明して再発防止策を講じるとともに、全従業員に災害発生状況をタイムリーに情報共有することで、労働災害リスクの顕在化防止に向けた活動を実施しています。また、有害物質を取り扱う職場においても、化学物質のリスクアセスメントを活用したリスク低減対策を講じるとともに、法令に基づいて作業環境や作業者の健康への影響を定期的にモニタリングしています。2020年度からは、業務上災害の原因の上位を占める「機械による挟まれ・巻き込まれ」を撲滅するために、本質的対策(危険源の排除など)や工学的対策(安全機能を備えた設備への改善など)に力を入れています。

海外グループ会社の生産工場に対しては、CSR推進メンバーによる安全衛生監査の結果に基づいた労働災害リスクの再評価や危険箇所の指摘などを継続的に実施しています。指摘事項への改善に際しては、国内の管理基準や運用プロセスを情報共有して、グループ全体のリスク低減に繋げています。2020年度は、世界規模で流行している新型コロナウイルス感染拡大を防止するために、海外グループ生産工場への現場監査を中断していますが、重大な労働災害リスクの管理状況をアンケート調査などで確認しています。また、各工場で実施しているリスク対策情報を共有化して、重大な労働災害リスクの顕在化防止を図っています。さらに、国内事業所で作成した教材(労働災害対策事例集など)を各工場に配布することで、より効果的な安全衛生教育の実現に対する支援を行っています。

■ 休業度数率および休業強度率(株式会社 GSユアサ)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
休業度数率 ^{*1}	0.85	0.45	0.47	0.62	0.55
製造業平均度数率	1.15	1.02	1.20	1.20	1.21
休業強度率 ^{*2}	0.01	0.01	0.00	0.01	0.00
製造業平均強度率	0.07	0.08	0.10	0.10	0.07

*1 休業度数率：労働時間100万時間当たりが発生する休業者数を示すもので、次の式で表される。

$$\text{休業度数率} = \frac{\text{休業者数}}{\text{延実労働時間数}} \times 1,000,000$$

*2 強度率：労働時間1,000時間当たりの災害によって失われた労働損失日数を示すもので、次の式で表される。

$$\text{強度率} = \frac{\text{休業者数}}{\text{延実労働時間数}} \times \frac{300}{365} \times 1,000$$

工場内の通行における安全の確保

国内事業所では、ソフトボールの設置による歩車分離、横断歩道の数や位置の最適化、車両の一方通行化、自転車の乗り入れ制限などの取り組みによって、工場内の通行における安全環境を整備しています。

京都事業所では、構内の駐車場や駐輪場を歩行路のない場所に移設することで、歩行者と車両との接触機会を削減する抜本的対策を実施しました。また、工場周辺の道路や歩道の見通しを良くする対策や車両の出入りを知らせる自動警報装置を設置することで、通用門付近を通行する自転車や歩行者の安全を確保しています。

また、海外グループ会社も事業所内の安全環境の整備に取り組んでいます。タイにあるYuasa Battery (Thailand) Pub では、事業所内の路面に減速マークを表示することで、構内走行時における車両速度の抑制化を図っています。

当社グループは、工場内の移動によって発生する事故を防止するために、今後も工場内の交通安全措置と通行ルールの徹底化を図っていきます。



ソフトボール設置による歩車分離
(京都事業所)



減速マークを表示した路面
(Yuasa Battery (Thailand) Pub)

熱中症への対策

国内事業所では、熱中症による労働災害が近年増加している状況に対応するために、高温多湿な作業環境での身体への悪影響を緩和する対策や休憩時間のタイミングなどを示した熱中症対策ガイドラインの労働者への周知など、熱中症による労働災害の発生防止に取り組んでいます。

2020年度は、当日の熱中症警戒レベルを示すのぼり旗を構内に掲げて従業員への注意喚起を促すとともに、熱中症対策セミナーを定期的に開催しました。作業現場では、体温上昇を抑制する作業服を導入し、熱中症の初期症状を緩和する応急処置セット(塩分補給品、保冷剤)を常備しています。また、京都事業所では、構内の歩行時における日傘の利用を推奨することで、従業員が屋外で直射日光を浴びない対策を実施しました。



熱中症警戒レベルを示すのぼり旗

労働者の安全意識の向上

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、労働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。

安全意識の向上を図る活動の例

- 労働安全に対する経営幹部の決意表明書の全職場への掲示
- 構内での安全に対する基本事項を示した構内安全カードの配布
- 安全衛生意識調査の定期的な実施
- 構内における安全基本行動^{*}に対する意識向上を目的とした啓発ポスターの掲示

^{*}ポケットに手を入れて歩行しない、階段昇降時には手すりを持つ、歩行時における視界の悪い場所での指差確認など

安全衛生リスクの顕在化防止に対する教育訓練の例

- 安全手法(危険予知、リスクアセスメントなど)に関する教育の定期的な実施
- 職場に存在する身近な危険を体験的に理解する危険体感教育の定期的な実施



危険体感教育の風景(京都事業所)



危険体感教育の風景(P.T. GS Battery)

適正な労働時間の維持

労働時間の最適化

当社グループは、従業員の健康を守り、安心して働ける職場の実現を目指して、労使が協力して労働時間の適正化に取り組んでいます。株式会社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。また、労使で毎月開催する労働時間専門委員会で長時間労働者などの状況確認を行うなど、適正な労働時間管理に取り組んでいます。

長時間労働となった従業員に対しては産業医面談による健康状態の把握などを行い、上司への長時間労働抑制勧告制度（「働き方改革」参照）により労働時間の削減対策を講じています。また、毎年、従業員に対して労働時間ルールの理解促進と適切な労働時間管理をテーマとしたコンプライアンス教育を実施しています。

■ 年間総労働時間



※対象者：一般社員（休職者・海外駐在員除く）

※年間所定労働時間：所定労働時間－休暇取得時間－遅刻および早退などの不在時間

※期間：1月～12月

働き方改革

当社グループでは、従業員の心身の健康を維持することによる仕事の効率性や業務に対する創造性の向上を目的として、労使が協力して長時間労働抑制や年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

メリハリのある働き方を目指す取り組みの事例

- 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
- 所定休日の2日連続労働の禁止
- 深夜帯時間外労働の禁止（午後10時～翌午前5時）
- 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勧告制度の運用

■ 年次有給休暇取得率



※対象者：一般社員（休職者・海外駐在員除く）

※期間：9月～8月

最低賃金の確保

適切な賃金の支払い

従業員が安心して健康的に暮らしていくためには、従業員にとって重要な生活の糧となる賃金を適正かつ確実に支払う必要があります。

当社グループでは、正しく計算された賃金を遅滞なく従業員に支払うため、適切な労働対価の支払い方法などを定めた社内規則に基づき運用を徹底しています。また、賃金支払い時には、従業員が理解可能な給与明細書を提供し、給与明細書には労働対価を確認できる十分な情報を含めています。なお、性別による賃金格差が発生するような制度(男女別の賃金体系や人事評価基準など)は設けていません。

当社グループは、地域の最低賃金以上の基本給を従業員に支払うことはもとより、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保する取り組みを推進しています。

■ 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(2021年度、株式会社 GSユアサ)

職種	比率(平均)
総合職	137%
製造職、事務職	114%

* 地域別最低賃金改定状況データ(厚生労働省)を参考に算定

中長期的な人材育成と適切な評価

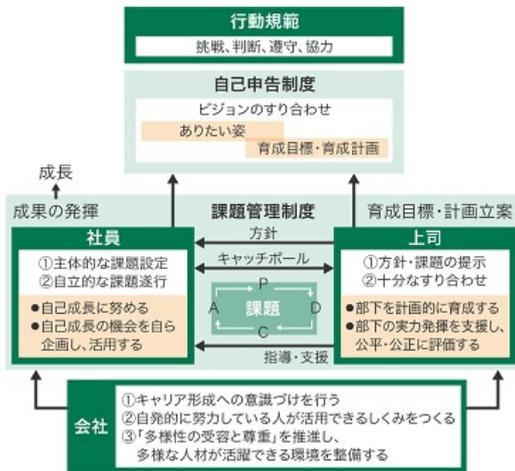
自律型人材の育成

当社グループでは、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、最善の人材育成の場である日常の活動現場では、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、キャリア開発やマネジメント能力の向上を図っています。なお、キャリア開発については、全従業員がキャリア形成に関するレビューを毎年実施することによって、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。

さらに、多様な人材が活躍できる教育環境を整備し、従業員の多様な個性を活用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。

■ 人材育成の基本



■ 研修体系

区分	研修名
階層別	●新任部長研修、●新任課長研修、●新任リーダー研修、●キャリアアップ研修(6年目)、●スキルアップ研修(3年目)、●ロジカルコミュニケーション研修(2年目)、●新人研修、●サポーター研修
ビジネススキル	●ロジカルコミュニケーション研修、●ファシリテーション研修、●タイムマネジメント研修、●プロジェクトマネジメント研修、●英文Eメールライティング研修、●外部技能講習
自己啓発	●語学オンラインレッスン、●通信教育、●オンライン講座、●ビジネス実務法務検定®(外部)、●ビジネス会計検定(外部)
グローバル人材育成	●海外実習派遣制度(駐在候補者の養成)、●海外赴任前研修(語学、マネジメントスキルなど)
女性活躍推進	●女性キャリアデザイン研修、●女性部下を持つ管理職のマネジメント研修、●リーダーシップ強化プログラム

■ 従業員一人あたりの人材育成研修年間平均時間 (2020年度、株式会社 GSユアサ)

項目	区分	平均研修時間
性別	男性	3.9時間
	女性	6.1時間
従業員区分	無期雇用	4.4時間
	有期雇用	0.5時間

多様な働き方の尊重

女性活躍の推進

当社グループでは、女性活躍のための環境と機会を提供して女性一人ひとりが輝ける基盤を整備することが、企業理念である「革新と成長」の実現につながると考えています。そのために、女性が自身の能力を一層発揮できる女性活躍推進の施策を実施しています。女性従業員が3つの「L」の相乗効果で自己成長意欲を高め、活躍のあり方を増やすことで、一人ひとりが自分の色で輝ける会社を目指しています。

トップメッセージ

GSユアサは、明るく楽しくポジティブに、社員一人ひとりの活躍のあり方を多様に実現します！

■ 3つのL



女性活躍推進行動計画（2019年4月1日～2022年3月31日）

- 目標1 新卒者の総合職採用に占める女性の割合を毎年度30%以上とする
- 目標2 男性の育児参加を促進するため、育児支援制度の理解を図る
- 目標3 半日有給休暇の取得上限回数を増やす

■ 女性活躍推進の施策に関する重要な管理指標

区分	目標 (2024年度)	実績 (2020年度)
新卒総合職採用者に占める女性の割合(%)	30.0	19.6
労働者に占める女性の割合(%)	15.0	13.6
管理職に占める女性の割合(%)	4.0	2.8
リーダーに占める女性の割合(%)	10.0	9.9
男性の育児休業取得率(%)	5.0	9.1

TOPICS

働く女性の活躍推進に関する意識調査の実施

株式会社 GSユアサでは、女性が活躍できる環境を整備するために、女性活躍推進状況に関する意識調査を全従業員に実施しました。

本調査結果において特に注目した点は、5割の女性および2割弱の男性が無意識の偏見(アンコンシャス・バイアス)を感じており、年代が上がる毎に下がっていたことです。また、男女とも、職場における役割や業務分担に対する無意識の偏見を最も多く感じていました。無意識の偏見を緩和・解消するためには、まず従業員一人ひとりがその存在を認識することが重要であり、本調査は従業員の意識変革のきっかけになったと考えています。

TOPICS

女性取締役と管理職の交流会を開催

2021年5月、当社グループ初の女性取締役と女性管理職との交流会を開催しました。

当日は参加者が抱える具体的な課題も取り上げながら、お互いの現状を共有しました。また、様々な意見交換によって、当社グループが目指すダイバーシティは女性活躍推進にとどまらず、あらゆる多様性を尊重していく、という方向性を改めて確認できた機会となりました。

障がい者の雇用

株式会社 GSユアサは、障がい者雇用を推進するために、2007年12月に特例子会社^{*}の認定を取得した会社を含め、障がいを持つ従業員に働く場を広く提供しています。

2021年4月1日時点における株式会社 GSユアサの障がい者雇用率は、法定雇用率(2.3%)を上回る2.56%です。今後も継続して、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。

^{*}特例子会社：子会社が障がい者雇用に特別の配慮をしていると厚生労働大臣から認定を受けた場合に障がい者雇用率の算定において親会社の一つの事業所とみなすことができる障害者雇用促進法による制度

TOPICS

障がい者雇用に対する外部評価

株式会社 GSユアサは、障がい者における雇用促進と職業安定化を図るために障がい者を積極的に雇用した事業所(障害者雇用優良事業所)として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構から雇用支援機構理事長表彰を受賞しました。今後も、特例子会社である株式会社 GSユアサソシエと協働して、継続的に障がい者雇用を促進していきます。



高年齢者の再雇用

当社グループでは、定年を迎えた従業員が豊富な経験や高度なスキル・技能を活かして働き続けられる再雇用制度を運用しています。定年を迎えた従業員が雇用延長を希望する場合、業務の必要性や本人の職務能力などを評価した上で適切な処遇決定や人員配置を実施しています。また、再雇用者が働きがいを持って働くことができるように、現役社員と同様な業務目標管理制度を運用して業務実績を処遇に反映しています。

今後、日本の社会は、少子高齢化が進み、人材確保が困難となる状況が想定されています。当社グループは、高年齢者の雇用に取り組むことで、労働力不足を解消する一つの対策として捉えるだけに留まらず、優秀な高年齢者がスキルやノウハウを発揮することによる持続的な事業成長力の向上を目指しています。

■ 高齢者の再雇用状況（2020年度、国内事業会社）

区分	雇用者数 (人)	雇用率 (%)	再雇用希望者 雇用率(%)
男性	26	83.8	100
女性	5	100.0	100
合計	31	86.1	100

※雇用率：定年退職者における再雇用者の割合

※再雇用希望者雇用率：再雇用希望者に対する雇用の割合

仕事と育児・介護の両立支援

株式会社 GSユアサは、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を労使で策定し、「社員が育児に参加しやすい環境づくり」を目指して本計画を達成するための活動に取り組んでいます。また、社内イントラネットに「仕事と育児両立支援掲示板」を開設して、社員に育児関連制度に係る情報を発信しています。さらに、出産・育児、介護に関する支援制度の活用促進のため、マネジメント層に対しても階層別研修などを活用して周知徹底を図り、育児や介護に関する支援制度を男女問わずに利用できる職場づくりを目指しています。

■ 出産・育児、介護に関する支援制度

項目	制度	内容
出産 育児	妊娠中の通勤緩和	妊娠中の女性社員に対して勤務の始めまたは終わりの勤務を免除する制度（最大60分/日）
	産前産後休暇	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）と産後8週間の休暇を取得できる制度
	妊娠通院休暇・母性保護休暇	妊娠中や出産後1年未満の女性社員が健康診査などのために休暇を取得できる制度
	母性保護休職	妊娠中や出産後1年未満の女性社員が休職できる制度（最長1年間）
	慶弔休暇（出産）	子供が生まれた時に休暇を取得できる制度（3日間）
	育児休業	子供を養育する社員に対して休業できる制度（最長で子供が2歳になるまで対象）
	育児短時間勤務	小学校6年生以下の子供や障がいを持つ子供を養育する社員が短時間勤務やフレックス勤務ができる制度
	看護休暇	小学校3年生以下の子供の看護のために休暇を取得できる制度（子供が一人の場合は5日/年、二人以上の場合は10日/年）
	哺育時間	満1歳に達しない子供を哺育するための時間を取得できる制度（2回/日、各30分）
	時間外労働や深夜労働の免除・制限	子供を養育する社員に対して時間外労働や深夜労働を免除・制限する制度
介護	介護休業	家族を介護する社員が休業できる制度（最長1年間）
	介護休暇	家族を介護する社員が休暇を取得できる制度（対象家族が一人の場合は5日/年、二人以上の場合は10日/年）
	介護短時間勤務	家族を介護する社員が短時間勤務やフレックス勤務ができる制度（最長3年間）
	時間外労働や深夜労働の免除・制限	家族を介護する社員に対して時間外労働や深夜労働を免除・制限する制度
その他	積立休暇	失効した年次有給休暇の積立休暇制度（最大40日、家族の看護・介護、小学校3年生までの子供の育児などの事由による取得）
	時間単位休暇	付与された年次有給休暇のうち1時間単位で休暇を取得できる制度（最大40時間/年）
	在宅勤務制度	仕事と育児・介護の両立を促進するために自宅で業務に従事できる制度
	カムバック制度	子供の養育、家族の介護などを理由に退職した社員が一定の要件を満たした場合に、再度、社員として採用できる制度

■ 育児支援制度の活用状況（育児休業）

年度	女性			男性		
	取得者数（人）	取得率（%）	復職率（%）	取得者数（人）	取得率（%）	復職率（%）
2016	7	100.0	88.9	2	3.0	50.0
2017	8	100.0	87.5	1	1.2	100.0
2018	15	100.0	91.0	2	2.8	100.0
2019	18	100.0	100.0	3	2.7	100.0
2020	14	100.0	100.0	9	9.1	100.0

※対象者：一般社員（休職者・海外駐在員除く）

■ 介護支援制度の活用状況

年度	介護休業		介護休暇	
	取得者数（人）	復職率（%）	取得者数（人）	延べ日数（日）
2016	1	100.0	10	30.0
2017	1	100.0	14	63.5
2018	2	100.0	23	103.0
2019	1	0.0	23	99.0
2020	1	0.0	—	—

※対象者：一般社員（休職者・海外駐在員除く）

※期間：4月～3月(介護休業)、9月～8月(介護休暇)

TOPICS

「プラチナくるみん」の認定を取得

「プラチナくるみん」とは、高い水準の子育て支援に取り組んでいる企業を厚生労働大臣が認定する制度です。

株式会社GSユアサは、従前より、社員が仕事と育児を両立できる環境整備を進めており、2017年には「くるみん」の認定を受けました。その後、さらなる両立支援の促進とその効果の拡充を図るための行動計画を策定し、育児短時間勤務制度の対象期間の拡大や育児を対象とする在宅勤務制度の導入などを実現したことで、2020年度に「プラチナくるみん」の認定に至りました。

当社グループは、今後も従業員が安心して仕事と育児を両立させることができるように、継続的な子育てサポート企業を目指していきます。



健康経営への取り組み

当社グループは、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、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。

健康経営方針

GS YUASAは、従業員と企業の「革新と成長」の実現のために、健康保険組合と連携しながら、従業員およびその家族の健康に向き合い、従業員一人ひとりがいきいきとやりがいをもって働けるよう「健康づくり」を推進します。

- 生活習慣病やメンタル疾患の発症および深刻化の予防に努めます。
- 誰もがその人らしく働けるよう、仕事と治療の両立を支援します。
- 健康を維持、増進するための健康づくりを推進します。

■ 推進体制

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11名の看護職が常勤しています。また、健康保険組合と協働して、健康管理担当役員(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。なお、本社および一部の事業所では、毎週、臨床心理士のカウンセリングを受けることのできる環境を整備して、メンタル不調者の重症化の未然防止に取り組んでいます。

■ 「健康づくり」のための具体的な施策

1. 生活習慣病の予防

- 定期健康診断有所見者への受診確認およびフォロー
- 労災二次健康診断(労災保険給付で実施される二次検査)の対象者への受診勧奨の徹底
- 会社と健康保険組合のコラボによる従業員の健康促進を目的とした「健康メルマガ」の定期配信
- 受動喫煙対策および禁煙対策の実施
- 新卒者および中途採用者への健康相談や教育の実施(早期の健康リテラシーの向上)
- 健康イベントの開催(年2回のウォーキングイベントなど)

2. メンタル不調者の早期発見と対処および重症化の予防

- 産業医や看護職との面談、カウンセリングなどの体制の拡充
- ストレスチェックにおける高リスク者全員に対する看護職との面談勧奨の実施
- ラインケア(管理監督者によるケア)やセルフケア(本人の気づきによるケア)に関する研修の継続的な実施

3. 「がん」の早期発見および早期対処

- 定期健康診断における各種がん検診および婦人科検診の実施(自己負担なし)
- 従業員やその家族へのがん自己検診キットの定期的な配布(自己負担なし)

4. 労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保

- ノー残業デーの徹底
- 年間最低10日間の年次有給休暇取得の義務化
- 1ヶ月の時間外労働上限時間の設定
- 所定休日の2日連続労働、深夜時間帯における時間外労働の禁止
- 時間単位休暇制度や在宅勤務制度の導入、フレックスタイム制度の拡充

5. 女性特有の様々な健康課題の認識の促進

- 女性に対する健康管理セミナーの開催
- 健康経営と女性の健康管理をテーマにしたeラーニングの導入

■ 「健康づくり」に対する目標値および実績値

項目	目標値(%)	実績値(%)			
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
定期健康診断受診率	100	100	100	100	100
定期健康診断有所見者受診率	70	57	59	63	59
ストレスチェック受診率	100	84	93	94	94
喫煙率	20	24	23	22	22
婦人科健診受診率	100	58	55	58	62
大腸がん検診受診率	100	65	65	67	67

TOPICS

健康経営に関する外部評価

当社と国内グループ会社4社は、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度において健康経営優良法人の認定を5年連続で取得しました。

本制度は、地域の健康課題や日本健康会議が進める健康増進への取り組みに対して特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものです。

今後も引き続き、従業員が健康でいきいきと働ける職場環境づくりを目指して、健康経営の促進に努めます。



宗教上の慣習に配慮した事業運営

イスラム教徒が多数を占めるインドネシアに所在する海外グループ会社では、イスラム教の伝統や慣習に配慮した事業運営を行っています。

PT. Yuasa Battery Indonesia、PT. Trimitra Baterai Prakasa、PT. GS Batteryでは、事業所内にモスクを設置しています。従業員には就業時間中におけるモスクでの礼拝を認めており、毎週金曜日の礼拝には社外からも信者が集まってきます。また、当社グループの京都事業所においても、モスクとして利用可能な多目的室を事業所内に設置し、就業時間中における礼拝を認めています。

当社グループは、現地の慣習、文化的価値観、宗教などを理解し尊重することが、現地従業員との良好な関係を築き、事業運営を効果的に進める上で不可欠であると考えています。

TOPICS

ダイバーシティ特設サイトの開設

当社グループは、ダイバーシティに対する考え方や活動状況などをタイムリーに情報提供する特設サイトを2020年4月に開設しました。本サイトは、当社グループにおける女性活躍推進や働き方改革への取り組み、障がい者や外国人の雇用などに関する情報をわかりやすく掲載しています。



今後も、多様な人材がその能力を最大限に発揮することができる機会を提供する計画やパフォーマンスなどの情報を積極的に開示していきます。

[ダイバーシティ特設サイトについてはこちらをご覧ください \(https://www.gs-yuasa.com/jp/diversity/\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/diversity/)

TOPICS

新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた人事労務対応

世界的流行を引き起こしている新型コロナウイルスに対しては、「混雑した場所は避ける」、「人が密に集まって過ごすような空間に集団で集まることは避ける」などの感染拡大防止に向けた強い社会的な要請があります。当社グループでは、従業員の安全・安心を確保するために、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けた人事労務管理を実施しています。

在宅勤務制度や時差勤務制度の導入

新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務制度および時差勤務制度を導入しました。いずれの制度も利用回数の制限は設けていません。また、在宅勤務と時差勤務の併用を認めるなど、積極的に活用しやすい制度の運用を整備しました。

学校休業などに伴う休暇の取り扱い

保育所の自粛要請や学校休業などの事由により勤務が出来ない場合や、持病があるなどの理由によりコロナウィルス感染時の健康リスクが大きい場合には、従業員が積み立てしている休暇の取得を認めています。また、積立休暇を保有していない従業員には、法定外休暇として特定休暇の取得を一部認めています。

食堂利用への配慮

1. 食堂の利用時間の分散化および座席配置の変更

食堂の利用時間を分散して混雑を緩和するとともに、食堂利用者が対面とならないように座席配置に変更しています。また、食堂の窓やドアを開放して、食堂ホール内を換気しています。

2. 食事における感染防止対策の徹底

食堂利用者には、食事中における感染防止対策(手洗い・アルコールによる手の消毒、短時間での食堂利用、食事中以外のマスク着用、黙食など)の徹底を要請しています。

新入社員への配慮

2021年度の入社式と新入社員研修は、新入社員が配属される事業所に分散集合し、本社をメイン会場としてオンライン形式で実施しました。また、各会場では、新型コロナウイルス感染拡大防止対策(入場前の検温やアルコール消毒、会場の換気、座席間隔の十分な確保、非対面の座席配置など)を実施しています。

採用活動での配慮

採用イベント(会社説明会、懇談会など)やジョブマッチング面談(面接)は、すべてWeb形式で実施しています。また、中途採用者に対してもWeb面接を実施しています。

安全、安心な製品、サービスの提供

Fulfillment of Our Responsibilities to Provide Safe and Secure Products and Services

信頼されるメーカーとして、お客様の満足度向上と安全性の確保に取り組んでいます。

安全性と品質の重視

全社品質マネジメントによる品質と安全への対応

当社グループは、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とサービスの質向上を目指した活動を推進しています。また、常にお客様に信頼されるメーカーであり続けるため、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、品質担当役員である取締役を委員長とした「品質統括委員会」で毎月審議し、迅速に対応することで向上を図っています。また、「ものづくり」を追求する取り組みの中で、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つなげています。

このような活動が日本科学技術連盟に評価され、産業電池電源事業部産業電池生産本部は品質管理の実践などにより成果をあげた個人や企業に贈られるデミング賞を2015年度に受賞しました。

 「2015年度デミング賞」受賞について詳細はこちらをご覧ください
https://www.gs-yuasa.com/jp/newsrelease/article.php?ucode=gs151109293111_193

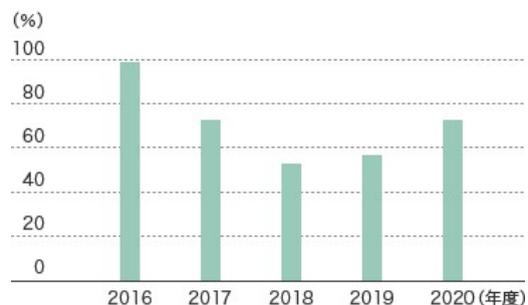
品質基本方針

**GS YUASAは、企業理念の実現に向け、「ものづくり」を研鑽し、
 お客様を第一に考え、製品とサービスの質向上に努めます。**

品質マネジメント体制



国内事業における品質損失の推移



※2015年度の品質損失率を100として、5年間の品質損失率の推移を示しています。

(品質損失率：製品の製造・販売時に発生した損失率)

トップ巡視活動

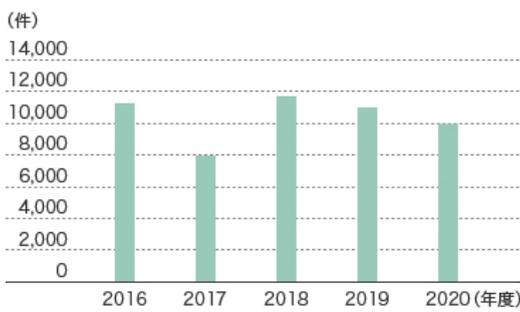
当社グループでは、国内の工場や支社などを中心とした経営幹部の現場巡視活動を計画的に実施しています。トップ巡視活動とは、経営幹部がトップマネジメントの一環として、現場のありのままの姿を把握し、現場で働く従業員と対話を行う取り組みです。仕事の「質」を切り口にして、安全、品質、環境などのテーマに対して、実際の活動状況や課題などを経営幹部と共有し、意思疎通を図っています。現場担当者や若手管理職が現場の課題や活動状況を報告することによって、経営幹部との意見交換の場となっています。

お客様満足の上を推進

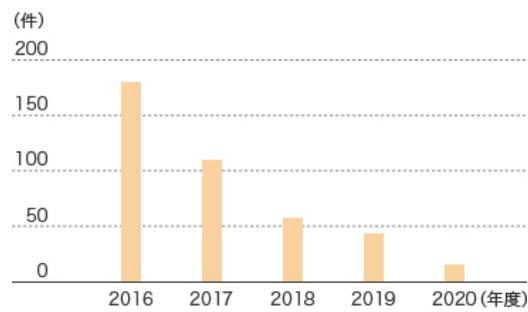
当社グループは、お客様からの製品やサービスに関するご意見、ご提案、苦情などを「お客様の声」として大切にしています。当社グループでは、メールでのお問い合わせに加え、お客様相談室に寄せられる「お客様の声」から製品やサービスの改善を行っています。2017年度からは、お問い合わせ内容に適した受付窓口でダイレクトコールする音声ガイダンスを採用した対応を開始して、お客様の利便性向上に取り組んでいます。

なお、お客様から頂戴した苦情の件数は減少傾向で推移しています。今後も、「お客様の声」を真摯に受け止め、お客様満足のさらなる向上に努めます。

■ お客様相談室へのお問い合わせ件数



■ お客様からの苦情件数



G Sユアサ お客様相談室 当社グループの製品に関するご質問やご相談を承っています。

フリーダイヤル 0120-43-1211

受付時間：9：00～17：30（土日祝日や当社所定の休日を除く）、日本国内のみ対象

製品安全への取り組みと迅速な情報の伝達

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、製品安全を重要な課題として位置付けています。

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、失敗事例から得られたノウハウ、FMEA、DRBFMやFTAなどを活用して、製品実現プロセスの強化を図っています。また、製品の不安全事象に対する情報を日常的に収集し、経営トップに遅滞なく伝達することで、迅速な市場対応を行う体制を構築・運用しています。

■ GSユアサの製品安全活動フロー

フロー	活動内容	手順・仕組み	
情報のフィードバック	製品安全統括委員会	● 製品安全活動に関する方針の制定 ● 製品安全に関する問題の審議 ● 「危機管理対策本部」設置による対応	リスク管理規則 GSユアサ品質マネジメントシステム 製品安全に関する管理規定
	製品安全活動	● 事業部門での「製品安全」に関する方針の制定 ● 製品実現プロセスにおける製品安全活動	部門方針書 各事業部門の品質マニュアル
	製品・サービスの情報収集	● 製品安全に関する情報収集 ● 製品・サービスに対する苦情・不具合、製品事故情報	クレーム情報システム・お客様相談室 GSユアサホームページ 品質日報
	情報の検討・処置	● 情報の検討、処置の決定と実施、継続的改善(再発防止) ● 製品事故・品質クレームに関する危機管理対応 ● 危害発生および拡大防止の対策	事業部門の品質マニュアル 製品事故・品質クレームに関する危機管理マニュアル リコール実施マニュアル

従業員の品質意識向上

当社グループは、品質基本方針に基づく品質意識を全社に定着させるため、従業員の品質教育に取り組んでいます。品質管理の能力レベルと職群階層に応じて体系化した品質教育プログラムにより、全従業員が業務内容と経験に合わせた教育を受講するしくみを運用しています。

また、2008年度からは新入社員に対する品質基礎教育を義務化し、品質管理の知識レベルをQC（品質管理）検定の受検結果で評価しています。2020年度は、QC検定1級から4級を合わせて202名が合格し、全社のQC検定の累計合格者数は3,014名となりました。当社グループは、従業員の品質意識向上と知識取得に向けた品質教育を重要課題として取り組むことにより、品質損失の減少に寄与する活動を推進しています。

■ 品質教育体系図

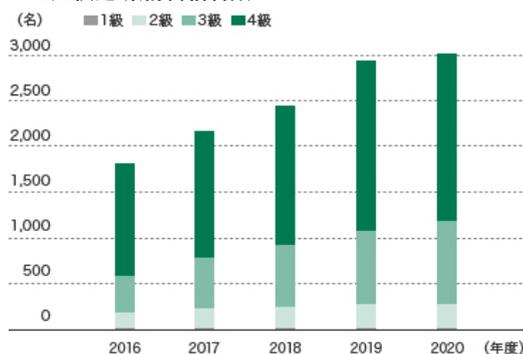
レベル	品質教育講座						外部セミナーなど	階層、職群(目安)	QC検定 対応レベル
品質経営							品質管理シンポジウム 役員のための品質経営セミナー	役員、部長	-
品質管理応用	ものづくり専門教育 (実践的な管理技術の知識を習得、前期:基礎編、後期:実践編)							技術開発部、品質管理部門	1級
	内部品質 監査員養成	統計的 品質管理基礎	推定と検定	DRBFM	FMEA	製品安全 (手法編)	品質管理通信教育 (QC検定2級受検準備 コース)	係長、リーダー (技術開発部門、 品質管理部門)	2級
品質マネジメント システム 要求事項	サンプリング、 抜取検査		信頼性基礎		製品安全 (概論)				
品質管理基礎	新QC 七つ道具講座	管理図基礎 (実習編)		統計基礎		QC検定3級 受検支援	品質管理通信教育 (QC検定3級レベル対応)	入社2年以降の 全社員	3級
	なぜなぜ分析								
品質管理入門	QCストーリー、QC七つ道具							新入社員	4級
	品質基礎(新入社員必須、一般)								

*QC検定対応レベルは参考です

■ 品質教育の講座数と受講者数 (2020年度)

品質管理知識レベル	講座数	受講者数
入門	11	194
基礎	13	224
応用	28	416
合計	52	834

■ QC検定 累計合格者数



「ものづくりエキスパート」教育による品質管理人材の育成

当社グループでは、設立100周年を契機に、当社グループの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、2017年10月より「ものづくりエキスパート」教育研修会を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。

活動事例

改善チーム活動の事例発表会

当社グループでは、製品・サービスの質の向上を目指すために、従業員が品質に係る問題意識を高めて積極的な品質管理を実施する改善チーム活動を推進しています。また、次の事項を目的とした改善チームによる事例発表会を2004年度から継続的に開催しています。

- 現場力向上活動の推進
- 改善活動・成果からの学習および水平展開
- 改善活動への全員参加
- 活発なコミュニケーションの推進
- 改善マインドの風土作り

2020年度は、本発表会を2回(7月、12月)開催しました。毎年、海外グループ会社を含む多数の従業員が会場に参加していますが、今年度は新型コロナウイルス感染拡大を防止するために、経営幹部と関係者のみが会場に参加し、聴講者はオンラインで参加する形式となりました。そのような中、各事業部から推薦を受けた改善チームが改善事例を発表しました。発表後には品質担当役員が各発表チームの個別講評と全体講評を行い、当社社長が発表チームに対する労いと発表会の総評を行いました。また、当社社長による「奨励賞」や参加者の投票による「感動賞」が発表チームに授与されました。

近年の発表会では、品質関係部門の改善チームのみならず、営業部門、開発部門、管理部門、間接部門からの発表もあり、発表テーマはバラエティに富んでいます。

当社グループでは、品質管理の力量は誰もが身に付けなければならないものと考えています。本発表会を通じて、現場での経験・ノウハウをグローバルに共有し、改善の成果を水平展開することで、今後もさまざまな改善に取り組んでいきます。

■ 2020年度発表テーマの例

- 元素組成分析のデータ整理プログラム作成による作業工数の半減
- 新卒採用業務における作業工数の削減
- 多変量解析を適用した工程内不良の削減
- AIを活用した販売予測精度の向上
- 薬品管理システムの導入による効率的な試薬管理の実現
- コミュニケーションツールの有効活用による在宅勤務実施率の向上
- 成型品の印刷工程における生産性の向上



事例発表会の様子
(2020年7月)



事例発表会の様子
(2020年12月)

重要品質事例展の開催

当社グループは、製品の不具合発生を未然防止する上で、現場での失敗ほど有意義な学びの機会はないと考えています。そのため、製品に関する過去の不安全事故の発生事例や重要品質問題を従業員に情報共有することにより、同じ品質問題を二度と起こさない取り組みを2016年度から開催しています。

2020年度は、重要品質問題事例展(以下、重品展)を当社グループの京都事業所で開催し、287名の従業員が参加しました。なお、本年度は、新型コロナウイルス感染拡大を防止するために、参加者数を制限して開催しました。重品展は、過去の重要品質問題の発生に対する原因や発生メカニズムなどをパネルなどで掲示することにより、過去の失敗事例を教訓として従業員に認識させることを目的としています。また、教訓の理解をより深めるために、各展示に関するプレゼンテーションや質疑応答などを行うエリアを会場内に設置しています。2018年度までは期間限定の開催でしたが、常設展示に変更したことで京都事業所以外の従業員も重品展の情報をいつでも共有できるようにしています。

参加者のアンケート結果から、重品展が従業員の品質問題に対する認識力を向上させる効果的な取り組みであると考えています。今後も、参加者の要望を考慮した改善を行いながら、過去に発生した失敗を風化させずに教訓として将来に伝達する重品展を継続的に開催していきます。



重品展の会場の様子



プレゼンテーションの様子

地球環境の保全

Global Environmental Conservation



環境基本方針、環境中期計画



環境マネジメントシステム



環境パフォーマンス、環境会計



環境負荷低減への取り組み



環境基本方針、環境中長期計画

Fundamental Environmental Policy and Environmental Medium- to long-term environmental plan term Plans

当社グループは、事業活動、製品、サービスが地球環境に与える影響を考慮した環境保全に努め、継続的な改善を行います。

環境基本方針

近年、気候変動に関連する問題のみならず、ステークホルダーの環境に係る当社グループへのニーズや期待はますます大きくなっており、かつ多様化しています。当社グループは、このような状況を考慮した上で、脱炭素社会の実現や循環型社会への貢献は実践しなければならない社会的責任の一つであると考えています。

当社グループでは、環境面で果たすべき社会的責任を明確にし、持続可能な社会の実現に貢献するために、グループ全体における環境に対する取り組みの基本的な考え方を示した「環境基本方針」を制定しています。また、グループ全体における環境負荷の低減や環境汚染事故の未然防止を推進するための環境マネジメント体制を構築しています。

環境基本方針

● 基本理念

GS YUASAは、社員と企業の「革新と成長」を通じ、人と社会と地球環境に貢献します。「電池で培った先進のエネルギー技術」で脱炭素・循環型社会の形成に向け役割を果たし、持続可能な社会を実現します。

● 行動指針

1. 法令・要求事項順守

環境事故の防止、法的要求事項の順守、化学物質使用リスク低減に努め、環境マネジメントシステムを継続的に改善し環境パフォーマンスの向上を目指します。

2. 環境負荷低減

地球温暖化を阻止するため温室効果ガス排出量と水使用量の削減を、サプライチェーン全体で行います。

3. 資源有効活用

循環型社会に貢献するため、製品ライフサイクル全体において、原材料削減、再生材活用、廃棄物減量など資源の使用量を最少化します。

4. 環境配慮製品

エネルギーの新たな形を未来に向け作り続けるため、脱炭素・循環型社会の形成に貢献できる製品を生産・開発します。

5. 情報公開

適切に環境情報をステークホルダーに開示し、積極的にコミュニケーションを行い社会との共生に努めます。

6. 人材育成

当社グループ全体で、脱炭素・循環型社会形成に向けた責任を果たせる企業を目指し、将来を担う人材を育成します。

環境中長期計画

当社グループの環境基本方針に係る重点事項については、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とした環境中期計画を策定し、その実施状況を管理しています。2019年度以降は、中期経営計画に環境目標を組み込むことによって、グループ全体の重要な経営課題に対応する事業戦略の1つとして推進しています。

また、脱炭素社会への移行に向けた国際社会の動向や国内政府のカーボンニュートラル目標を考慮して、長期的なCO₂排出量削減目標を2021年度に設定しました。今後も、当社グループは、気候変動の緩和に対する取り組みを積極的に推進して、環境長期目標の達成を目指していきます。

■ 環境中期目標(2019~2022年度)

項目	2022年度	2020年度		自己評価/課題
	目標値	計画値	実績値	
CO ₂ 排出量	6.0%以上削減 (2018年度比)	4.0%以上削減 (2018年度比)	5.7%削減	新型コロナウイルスの影響による生産量の減少が目標達成の大きな要因と考える。一方で、省エネルギー活動の促進や再生可能エネルギーの調達も進めている。今後も、目標達成に向けた対策を継続的に講じることが重要である。
水使用量	8.0%以上削減 (2018年度比)	6.0%以上削減 (2018年度比)	9.1%削減	新型コロナウイルスの影響による生産量の減少が目標達成の大きな要因と考える。今後も、取水量削減に向けた取り組み(水の循環再利用など)を継続的に促進する。
全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率	35.0%以上	34.0%以上	34.8%	製品の販売状況は、新型コロナウイルスの影響を受けたが、2020年度後半より徐々に回復した。このような状況でも、環境配慮製品は順調に売上を伸ばすことができた。今後も、脱炭素社会のニーズに対応した製品を提供する活動を推進する。
鉛蓄電池の鉛原材料に占める再生鉛量の比率	35.0%以上	35.0%以上	44.5%	トルコ、インドネシア、タイに所在する一部の海外グループ会社において再生鉛使用率が向上したため、前年度より実績値が2.8ポイント上昇した。今後も、この水準を維持向上できるように努める。

*対象範囲：国内7事業所、海外20事業会社

*新型コロナウイルスの影響により、当社グループの中期経営計画の最終年度を2021年度から2022年度に変更したため、本目標も2022年度まで期間延長しています。

■ 環境長期目標(2030年度)

項目	目標値 (2030年度)	基準年度	対象範囲
CO ₂ 排出量	30%以上削減	2018年度	国内7事業所、海外20事業会社

環境マネジメントシステム

Environmental Management Systems

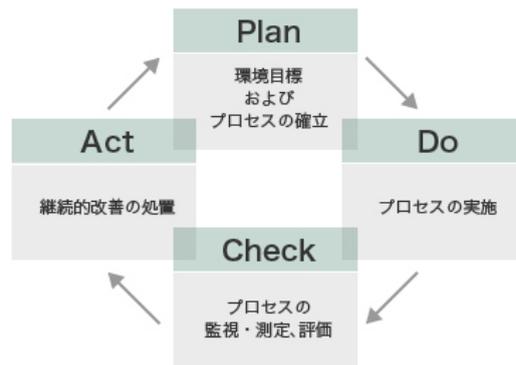
国際標準規格に準拠した環境マネジメントシステムを運用しています。

環境マネジメントシステムの運用

当社グループでは、国際標準規格であるISO14001規格に準拠した環境マネジメントシステムを構築・運用しています。

各事業所では、環境マネジメントシステムの体系的なしくみであるPDCAサイクル(計画→実施・運用→パフォーマンス評価→改善)を効果的に活用することで、環境パフォーマンスを継続的に改善しています。

PDCAサイクル

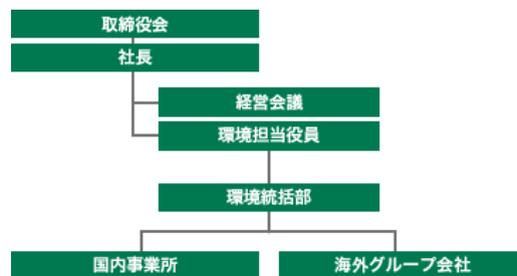


組織体制

当社グループの環境マネジメントにおける組織体制は、当社社長を「環境管理最高責任者」とし、直属に実務責任者として「環境担当役員」を置いて、グループ全体の環境管理体制を統括しています。環境基本方針を含むグループ全体の環境に係る戦略については、経営会議にて審議・決定されます。

また、国内事業所や海外グループ会社に対する環境マネジメント体制を整備することによって、効率的で迅速なグループ内コミュニケーションを実現する体制を整備しています。2018年度からは、主要な国内生産事業所において、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証範囲を事業所単位からグループ単位に統合することによって、当社グループの環境目標を戦略的に達成する体制を構築しています。

組織体制の概要



※国内事業所のうち、7事業所はISO14001認証を統合

※海外グループ会社のうち、19生産拠点がISO14001認証を取得して運用

国内外の生産拠点における
ISO14001規格の認証取得率

96%

環境監査

当社グループの各事業所では、環境方針や環境目標の達成状況、環境マネジメントシステムの運用状況などを確認する内部監査を実施して、パフォーマンスおよびシステムの改善につなげています。また、環境マネジメントシステムの適合性および有効性を把握するために環境認証機関による外部審査を受審しています。

内部監査

社内外の研修を受けた資格を有する内部環境監査員が次の状況を確認しています。

1. 環境関連法規制などの順守状況（順法性監査）
2. 環境マネジメントシステムの維持管理状況（システム監査）
3. 環境目標の達成程度（パフォーマンス監査）

外部審査

ISO14001規格に基づく環境マネジメントシステムの維持管理状況およびPDCAサイクルの機能状況などを受審した結果、全事業所がISO14001規格の認証を継続しています。第3者の視点による環境管理活動の評価や改善ポイントなどの情報を活用して、環境マネジメントシステムの継続的改善を図っています。

環境教育

当社グループでは、環境マネジメントシステムの運用を維持向上させるために、各種の環境教育を実施しています。また、環境リスクを顕在化させないための教育訓練も定期的を実施しています。

環境一般教育

従業員教育

各部門では、すべての構成員に対して、環境方針の達成に向けた自分の役割を認識させる教育を実施しています。

新入社員教育

新入社員に対して、当社グループの環境管理の基本的な考え方を認識させる教育を実施しています。

環境専門教育

内部環境監査員研修

各事業所では、環境マネジメントシステムの継続的改善を図るため、内部環境監査員の養成およびレベルアップ教育を実施しています。

緊急時対応訓練

各部門では、環境に著しい影響を及ぼす可能性のある業務に従事する構成員に対して、想定される緊急事態に対応するための訓練を定期的を実施しています。

環境コンプライアンス管理

当社グループでは、順守しなければならない環境関連法規制などを定期的に見直し、モニタリング活動などを通じて、法令順守に係る運用を適切に管理しています。

また、鉛などの有害物質を製品に使用しているため、種々の環境関連法規制を順守して事業活動を行うことはもとより、使用済み製品の再資源化システムの運用に係る法規制などについても十分考慮しています。

2020年度に、環境関連法規制に係る訴訟、罰金、過料などは発生していません。

環境リスクマネジメント

当社グループでは、ステークホルダーからの多様化する環境ニーズを考慮した環境リスクマネジメントを推進しています。また、各事業所では、環境関連の法令や地域の条例・協定に基づく規制基準より厳しい自主管理基準を設定した運用管理によって、環境汚染の予防を図っています。

環境に著しく悪影響を与える可能性のある業務に対しては、ハード対策(見える化、流出防止、除害装置の設置など)やソフト対策(設備点検、監視・測定、運用手順の徹底など)を講じることによって、環境汚染リスクの低減を実現しています。

また、万が一、緊急事態が発生した場合に備え、被害を最小化するための緊急時対応訓練を定期的を実施しています。

2020年度に、重大な環境汚染に直結する緊急事態が発生した事業所はありません。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)^{*1}への取り組み

当社グループは、気候関連課題が重要な経営課題の1つであると認識しているため、TCFD提言への賛同を2019年12月に表明してTCFDフレームワークに基づく気候関連の情報開示に取り組んでいます。

2020年度は、2°C未満シナリオ^{*2}および4°Cシナリオ^{*3}に基づいた気候変動に関するリスクや機会の分析を実施しました。現時点で検討している気候関連のリスク・機会は次表のとおりです。特に、主たる事業である自動車電池事業に影響を及ぼす自動車市場の動向は、リスクと機会の両面から重要視しています。また、世界規模での再生可能エネルギーの普及は、蓄電システムの販売拡大に向けた大きな機会として捉えています。なお、最近の国際情勢を考慮して、1.5°Cシナリオでの分析も検討しています。

2021年度からは、気候関連のリスク・機会を今後の事業計画に統合するプロジェクトを開始しました。本プロジェクトでは、気候変動シナリオに基づくリスク・機会を事業分野ごとに分析して、事業戦略・財務戦略への反映およびタイムリーな情報開示の実現を目指した活動を行っています。2021年度の分析に使用する気候変動シナリオは、最新の国際情勢を考慮して、1.5°Cシナリオ^{*4}および公表政策シナリオ^{*5}(3°Cシナリオに相当)を採用しています。また、当該戦略を検討する際には、短期(2025年度)、中期(2030年度)、長期(2040年度および2050年度)の時間軸を考慮する計画です。

今後も、当社グループは、TCFDを活用した気候関連課題への取り組みを推進し、適切な情報開示に努めていきます。

^{*1} G20の要請を受けて金融安定理事会が設立した気候関連の情報開示や金融機関の対応方法を検討する組織

^{*2} 低炭素社会への移行が成功した場合の気候変動シナリオ(気温上昇を2°C未満に抑えると想定)

^{*3} 低炭素社会が実現できなかった場合の気候変動シナリオ(気温が4°C上昇すると想定)

^{*4} 2050年にカーボンニュートラルを達成した場合の気候変動シナリオ(気温上昇を1.5°Cに抑えると想定)

^{*5} 現時点で公表されている世界各国の温室効果ガス削減目標を達成する政策が全て実施された場合の気候変動シナリオ(気温が3°C上昇すると想定)

気候関連のリスク・機会の候補として検討したもの(2020年度)

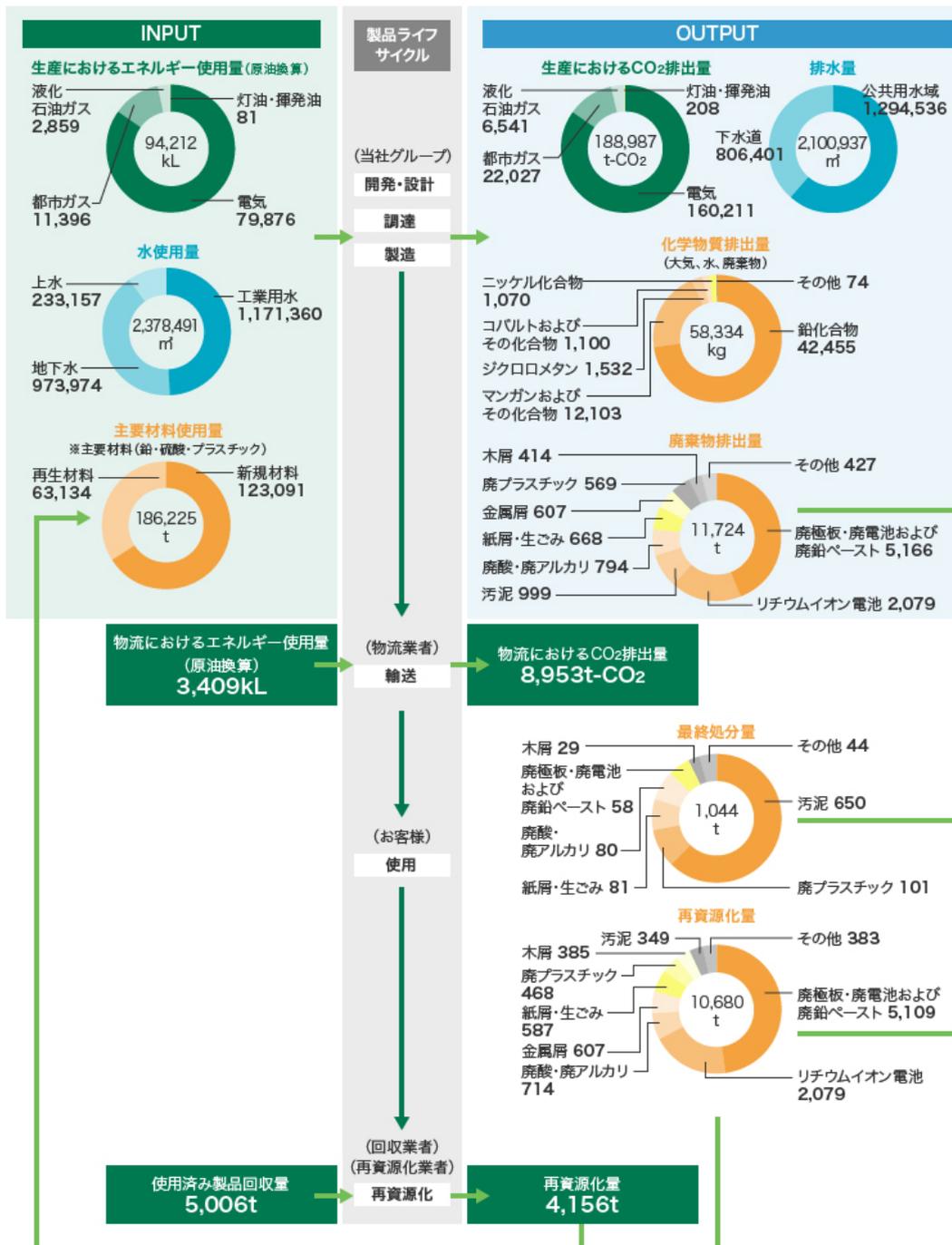
区分	分類	バリューチェーン ステージ	内容
機会	製品・サービス	販売	再生可能エネルギーの普及に伴い、電力供給安定化に必要な蓄電設備向けに大型蓄電池の需要が増えることが想定される。市場ニーズに適合した蓄電システムの開発と製品展開によって売上拡大が見込める。
	製品・サービス	販売	2°C未満シナリオや2°Cシナリオによると、中期的にはガソリン車の市場が拡大し、長期的にはハイブリッド車や電気自動車が普及することが示唆されている。市場ニーズに適合した製品を適切なタイミングで上市することにより、シェアの拡大が見込める。
移行リスク	規制	調達	2°Cシナリオによると、各国のCO ₂ 排出量削減目標を達成するために炭素税が増額され、化石燃料由来のエネルギー調達コストが増加することが示唆されている。さらなる省エネルギーや再生可能エネルギー利用に向けた取り組みが重要となる。
	市場	販売	2°C未満シナリオや2°Cシナリオによる示唆、および欧州のガソリン車などの規制の計画状況を考慮すると、長期的にはガソリン車市場が大幅に縮小することが予測される。市場変化に対応するビジネスモデルの転換が必要となる。
物理リスク	急性リスク	直接操業、調達	異常気象に伴う水害により、自社工場の操業停止やサプライチェーンの分断が懸念される。自社工場の水害による損失を分析・評価する調査を2019年度から実施する。
	慢性リスク	直接操業	4°Cシナリオによる将来の渇水リスクが一部の海外グループ会社で懸念される。水の使用量削減や再利用促進など、事業活動に必要な水の確保策が必要となる。

環境パフォーマンス、環境会計

Environmental Performance and Environmental Accounting

環境パフォーマンスの継続的改善や有効性評価に取り組んでいます。

ライフサイクルにおけるマテリアルフロー



備考

1. 本データは、国内7事業所における2020年度の環境パフォーマンスを集計したものです。
((株) GSユアサ (京都事業所、長田野事業所、群馬事業所、小田原事業所) 、(株) GSユアサ エナジー、(株) リチウムエナジー ジャパン、(株) GSユアサ茨城)
2. 輸送に係るエネルギー使用量およびCO₂排出量は、(株) GSユアサの値を表しています。
3. 再資源化に係る使用済み製品回収量と再資源化量は、産業用電池および電源装置の値を表しています。
4. 電気の使用に伴うCO₂排出量の算出におけるCO₂換算係数は、電気事業低炭素社会協議会が公表しているCO₂排出原単位を使用しています。

世界各国の生産拠点におけるCO₂排出量と水使用量の削減

当社グループでは、世界各国の生産活動におけるCO₂排出量や水使用量の削減目標を中期経営計画に組み込むことで、事業戦略と一体となった脱炭素社会や持続可能な社会に貢献する取り組みを推進しています。

特に、温室効果ガスの排出抑制については、2030年度を最終年度とするCO₂排出量削減目標^{*}(2018年度比30%以上)を設定し、本目標を達成するための長期的な温室効果ガス削減計画を推進しています。2021年4月には、脱炭素社会への移行を見据えたグループ全体のエネルギー戦略を立案・推進するプロジェクトを開始しました。本プロジェクトでは、省エネルギー活動のさらなる促進や再生可能エネルギーの効果的な調達などを通じて、長期的なCO₂排出量削減目標の達成を目指しています。当社グループは、持続可能な脱炭素化社会への移行に対する企業の役割を果たすために、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを推進していきます。

^{*}当社グループは、パリ協定に整合した温室効果ガス排出量の削減を目指しているため、CO₂排出量を原単位ではなく、総量で管理しています。

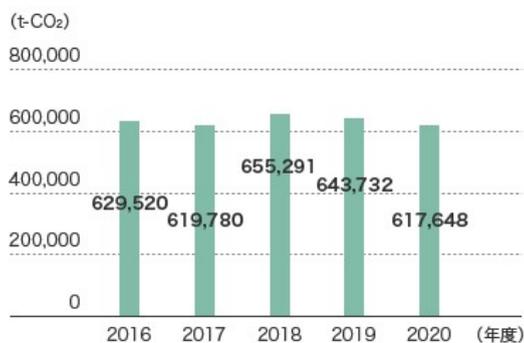
■ 当社グループにおける国別のCO₂排出量と水使用量 (2020年度)

国	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	水使用量 (m ³)
日本	188,990	2,378,491
中国	76,815	433,626
台湾	74,290	348,139
ベトナム	13,474	256,718
マレーシア	1,810	53,868
インドネシア	107,182	552,677
タイ	46,951	660,464
インド	18,368	88,177
パキスタン	21,376	344,101
トルコ	33,049	769,828
イギリス	11,455	64,895
アメリカ	9,907	69,821
オーストラリア	13,833	39,915
ハンガリー	147	314
合計	617,648	6,061,034

■ 当社グループにおける生産拠点別のCO₂排出量と水使用量 (2020年度)

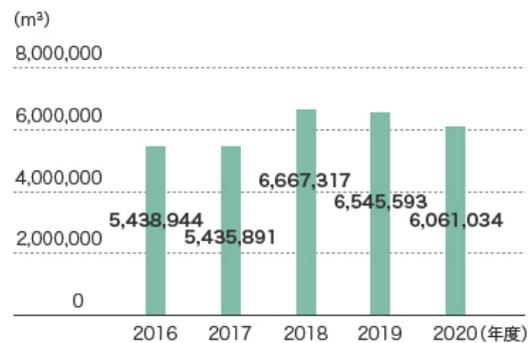
国	生産拠点	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	水使用量 (m ³)
日本	株式会社 GSユアサ (京都事業所、長田野事業所、群馬事業所、小田原事業所)	126,684	1,210,631
	株式会社 GSユアサ エナジー	30,457	921,354
	株式会社 リチウムエナジー ジャパン	27,309	83,274
	株式会社 GSユアサ茨城	4,540	163,232
中国	天津杰士電池有限公司	43,442	248,119
	湯浅蓄電池 (順徳) 有限公司	26,302	169,627
	杰士電池有限公司	7,072	15,880
台湾	台湾湯浅電池股份有限公司	53,183	242,382
	台湾杰士電池工業股份有限公司	21,107	105,757
ベトナム	GS Battery Vietnam Co., Ltd.	13,474	256,718
マレーシア	GS Yuasa Battery Malaysia Sdn. Bhd.	1,810	53,868
インドネシア	PT. GS Battery	55,413	312,429
	PT. Trimitra Baterai Prakasa	28,385	126,908
	PT. Yuasa Battery Indonesia	23,385	113,340
タイ	Siam GS Battery Co., Ltd.	30,824	479,942
	Yuasa Battery (Thailand) Pub. Co., Ltd.	11,241	151,022
	GS Yuasa Siam Industry Ltd.	4,886	29,500
インド	Tata AutoComp GY Batteries Private Limited	18,368	88,177
パキスタン	Atlas Battery Ltd.	21,376	344,101
トルコ	Inci GS Yuasa Aku Sanayi ve Ticaret Anonim Sirketi	33,049	769,828
イギリス	GS Yuasa Battery Manufacturing UK Limited	11,455	64,895
アメリカ	Yuasa Battery, Inc.	9,907	69,821
オーストラリア	Century Yuasa Batteries Pty. Limited	13,833	39,915
ハンガリー	GS Yuasa Hungary Ltd.	147	314

■ 当社グループのCO₂排出量の推移



* 2018年度から適用範囲を拡大しています。
 * 本グラフの値を見直した結果、2018年度と2019年度の実績値を当初の公表値から修正しています。
 * 電気の使用に伴うCO₂排出量の算出におけるCO₂換算係数は次の公表値を使用しています。
 日本：電気事業低炭素社会協議会のCO₂排出原単位
 日本以外：GHGプロトコルの各国ごとの係数

■ 当社グループの水使用量の推移



* 2018年度から適用範囲を拡大しています。

適切な環境情報の開示

当社グループはCDPに対応した情報開示を行っています。CDPは、機関投資家や顧客のニーズに基づき、企業に対して環境戦略情報の開示を求めています。

温室効果ガス排出量については、第三者検証^{*}によってデータの信頼性を確保した情報を開示しています。また、水リスクに対するパフォーマンスや対応策などの情報開示も進めています。

今後も、さまざまなステークホルダーのニーズに対応した適切な環境情報の開示に努めていきます。

^{*}SGSジャパン株式会社による第三者検証を受審しています。

 [第三者検証意見書（2020年度）\(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/SGS_210818.pdf\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/SGS_210818.pdf)

環境パフォーマンス推移データ

環境パフォーマンス推移情報に係る集計範囲

1. 本データは、国内グループ会社の6事業所および7事業所の環境パフォーマンスを集計しています。ただし、物流におけるエネルギー使用量・CO₂排出量および使用済製品の回収量・再資源化量については、(株)GSユアサ単体の値です。

適用範囲	対象組織
6事業所	(株)GSユアサ（京都、長田野、群馬、小田原）、(株)リチウムエナジー ジャパン、(株)GSユアサ茨城
7事業所	6事業所、(株)GSユアサ エナジー
GY	(株)GSユアサ

2. 本データの対象期間は、2016年度から2020年度です。ただし、(株)GSユアサ エナジーについては2018年度から集計を開始しているため、2018年度以前の7事業所データは開示していません。なお、すべてのデータは見直しを行った上で情報開示しています。
3. CO₂排出量の算出における電気のCO₂換算係数は、電気事業低炭素社会協議会が公表している2016年度CO₂排出原単位（0.52 t-CO₂/MWh）を使用しています。

区分	項目	単位	適用 範囲	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
INPUT	主要材料使用量	t	6事業 所	128,237	137,701	139,704	122,018	130,094
			7事業 所	-	-	200,486	197,972	186,225
	水使用量	m ³	6事業 所	1,391,797	1,409,366	1,367,172	1,381,683	1,443,674
			7事業 所	-	-	2,366,429	2,393,768	2,378,491
	生産におけるエネルギー使用量（原油換算）	kL	6事業 所	75,444	76,540	77,402	76,797	75,932
			7事業 所	-	-	95,857	95,097	94,212
	物流におけるエネルギー使用量（原油換算）	kL	GY	3,079	3,140	3,078	3,411	3,409
	使用済み製品回収量	t	GY	4,963	4,505	4,276	4,294	5,006
OUTPUT	廃棄物排出量	t	6事業 所	8,823	8,977	8,957	9,069	9,528
			7事業 所	-	-	10,609	13,333	11,724
	再資源化量	t	6事業 所	8,726	8,889	8,801	8,674	9,111
			7事業 所	-	-	9,913	12,372	10,680
	排水量	m ³	6事業 所	1,134,686	1,134,131	1,092,148	1,121,287	1,188,768
			7事業 所	-	-	1,937,866	2,041,969	2,100,937
	生産におけるCO ₂ 排出量	t- CO ₂	6事業 所	154,309	147,746	154,741	153,535	151,808
			7事業 所	-	-	192,280	190,737	188,990
	物流におけるCO ₂ 排出量	t- CO ₂	GY	7,933	8,119	7,970	8,931	8,953
	使用済み製品再資源化量	t	GY	4,107	3,740	3,559	3,566	4,156

環境会計

■ 環境会計情報に係る集計範囲

対象組織 国内7事業所（（株）GSユアサ（京都、長田野、群馬、小田原）、（株）GSユアサ エナジー、（株）リチウムエナジー ジャパン、（株）GSユアサ茨城）
ただし、事業エリア内コストのうち環境に関する設備のコストは構内関連企業の実績を含んでいません。

対象期間 2020年4月1日～2021年3月31日

参考 環境会計ガイドライン2005年版（環境省発刊）

■ 環境保全コスト（事業活動に応じた分類）

分類	主な取り組みの内容	合計 (千円)	
事業エリア内コスト（合計）		1,396,033	
内訳	①公害防止コスト	大気・水質・土壌の公害防止に関する活動	909,564
	②地球環境保全コスト	温暖化ガス排出削減に関する活動	143,354
	③資源循環コスト	廃棄物の適正処理に関する活動	343,115
上・下流コスト ^{*1}	環境負荷低減のための追加的活動	28	
管理活動コスト ^{*2}	社員教育・ISO14001維持管理活動	4,590	
研究開発コスト	環境に配慮した研究開発活動	11,202,000	
社会活動コスト	環境に関するボランティア活動	3,930	
環境損傷対応コスト	土壌汚染対策に関する活動	746	
合計		12,607,327	

■ 環境保全対策に伴う経済効果

分類	主な項目	金額 (千円)
水使用効率化に伴う経済効果	水使用量、排水量の削減金額 ^{*3}	-26,033
省エネルギー効果	電気・重油・ガス（都市ガス・LNG・LPG）の削減金額 ^{*3}	476,982
廃棄物削減効果	産業廃棄物の処理費用削減金額 ^{*3}	-91,004
再資源化効果	廃棄物の再資源化・再利用に貢献した金額	292,935

■ 環境保全効果

分類	主な項目	物量
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	再生水使用量	1,090,660m ³
	水使用削減量 ^{*3}	15,276m ³
	エネルギー削減量（原油換算） ^{*3}	835kL
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	CO ₂ 削減量 ^{*3}	1,646t-CO ₂
	排出廃棄物削減量（最終処分量） ^{*3}	-82ton
	排水削減量 ^{*3}	-58,968m ³
	排出廃棄物のリサイクル量	10,680ton
	リサイクル率 ^{*4}	91%
	[水質] 排出鉛量	30kg
	[大気] 排出鉛量	151kg

*1 上・下流コストには、コンサルタント費用と容器包装リサイクル法による再商品化委託料を集計しています。

*2 管理活動コストには、社員教育・ISO14001の維持管理費用のほか、情報開示に関する費用を含んでいます。

*3 前年度に対する削減値（マイナス値は増加値）を表しています。

*4 リサイクル率=（リサイクル量／廃棄物排出量）×100

環境負荷低減への取り組み

Activity to Decrease Environmental Burdens

製造段階だけでなく、製品ライフサイクルを考慮した環境負荷の低減に努めています。

開発・設計

環境に配慮した製品の設計

当社グループの製品は、製品ライフサイクルの各段階(調達、製造、輸送、使用、廃棄)において、環境に何らかの影響を及ぼしています。当社グループでは、製品ライフサイクルにおいて発生する環境負荷(資源の消費、温室効果ガスや廃棄物の排出など)を低減するために、原材料の選定、分解や分別の容易性、省エネルギー化、適切な表示などを考慮した設計を通じて、製品パフォーマンスの向上を図っています。

製品の設計における環境アセスメントでは、設計部門は設計標準に従った製品の設計を行い、製品ライフサイクルの各段階における環境影響評価に対して、DR (デザイン・レビュー) 会議で製品の環境適合性を審査します。審査結果が環境影響評価基準を満たさない場合には、設計標準を見直して製品の設計を再度行います。その際、設計部門だけでなく、エンジニアリング、マーケティング、購買、品質、環境などに関係する部門の適切な専門性を活用することによって、環境適合設計の効果が最大限に発揮できるようなコミュニケーションを図っています。

■ 環境アセスメント項目

1. 省エネルギー
2. 減容化
3. リサイクル性
4. 分解性
5. 分別処理容易化
6. 安全性と環境保全
7. 材料選択
8. メンテナンス性
9. エネルギー効率
10. 再使用 (寿命延長)

■ 環境アセスメントフロー



流通している製品への情報の反映

市場に流通している当社グループの製品に対するお客様からのご要望などの重要な情報についても、現行製品の設計変更や将来の新品の設計に活用することによって、環境適合設計の価値を高めています。製品のアフターサービス・返品・クレームなどに係るステークホルダーからの情報を、製品の環境パフォーマンスを向上する貴重な資源として活かす運用を推進しています。

製品含有化学物質管理

当社グループでは、製品に含まれる化学物質の管理基準を明確に示した「化学物質管理ガイドライン（製品含有）」をもとに、環境負荷の少ない製品を提供する取り組みを行っています。本ガイドラインは、当社グループのグリーン調達基準書に規定している納入材料に含まれる化学物質調査の一環として実施していくもので、当社グループが生産および販売する製品を構成する主材料、副材料、部品などに含有される化学物質の中で、対策を講じるべき物質を禁止物質ランクと管理物質ランクに分類するなど、製品含有化学物質の把握と管理を行うことを目的としています。当社グループは、主材料、副材料、部品などを納入しているサプライヤー様とともに、本ガイドライン対象物質の把握と管理を徹底することによって、製品の環境品質の向上に取り組んでいます。

環境配慮製品の普及促進

当社グループでは、地球温暖化の抑制に貢献する製品を環境配慮製品と定義して、当該製品の開発および普及を促進する活動に取り組んでいます。

2019年度からは、当社グループの中期経営計画に環境配慮製品に対する販売目標を組み込むことで、お客様に提供する製品を通じた気候変動への対応を事業戦略の一環として取り組んでいます。

■ 当社グループにおける環境配慮製品の事例

対象	説明	対象製品の例
アイドリングストップ 車用バッテリー	エンジン停止中のガソリン消費をなくして燃費向上を図るアイドリングストップ車用のバッテリー	
蓄電システム	再生可能エネルギーを有効活用するシステム(パワーコンディショナ、リチウムイオン電池など)	
車載用リチウムイオン 電池	温室効果ガス削減に大きく寄与するハイブリッド車用や電気自動車用のバッテリー	

※画像をクリックすると拡大します

製造

化学物質排出量の把握

現在、当社グループの各事業所で使用している化学物質のうち、PRTR制度^{*}に基づいて報告している対象化学物質は下表のとおりです。当社グループでは、有害物質の管理を環境管理活動の中に組み込んで、環境リスクの低減化対策の実施および関連する法令順守状況を定期的に評価しています。

^{*}PRTR制度(化学物質排出移動量届出制度)

「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律」により、有害性のある化学物質が、どのような発生源から、どれくらい環境中に排出されたか、あるいは廃棄物に含まれて事業所外に運び出されたかというデータを把握し、集計、公表することが事業者には義務付けられています。PRTR制度の届出対象物質は、第1種指定化学物質（人の健康を損なうおそれまたは動植物の生育に支障を及ぼすおそれのある物質）です。第1種指定化学物質のうち、発がん性があると評価されている物質は、特定第1種指定化学物質として区分されています。

■ PRTR法対象物質の排出移動状況

(kg)

PRTR法対象物質	事業所	大気への排出	公共用水域への排出	下水道への移動	当該事業所の外への移動	合計
鉛化合物*	京都	62.0	0.0	3.1	36,000.0	36,065.1
	長田野	34.0	0.0	12.0	3,000.0	3,046.0
	群馬	29.0	3.2	0.0	24.0	56.2
	GSユアサ エナジー	11.0	6.8	0.0	3,200.0	3,217.8
	GSユアサ茨城	15.0	4.5	0.0	50.0	69.5
砒素およびその無機化合物*	京都	2.8	0.0	0.3	3.3	6.4
	群馬	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6
	GSユアサ エナジー	0.0	0.0	0.0	0.4	0.4
アンチモンおよびその化合物	京都	9.7	0.0	0.3	50.0	60.0
	長田野	0.0	0.0	4.1	0.0	4.1
	群馬	0.0	1.7	0.0	0.0	1.7
	GSユアサ エナジー	0.0	0.2	0.0	0.2	0.4
マンガンおよびその化合物	京都	0.0	0.0	0.0	1,100.0	1,100.0
	長田野	3.3	0.0	0.0	0.1	3.4
	リチウムエナジー ジャパン	0.0	0.0	0.0	11,000.0	11,000.0
ニッケル化合物*	京都	0.0	0.0	0.0	210.0	210.0
	長田野	0.3	0.0	0.0	0.1	0.4
	小田原	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	リチウムエナジー ジャパン	0.0	0.0	0.0	860.0	860.0
コバルトおよびその化合物	京都	0.0	0.0	0.0	240.0	240.0
	長田野	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	リチウムエナジー ジャパン	0.0	0.0	0.0	860.0	860.0
塩化メチレン (ジクロロメタン)	GSユアサ茨城	1,500.0	0.0	0.0	32.0	1,532.0
カドミウムおよびその化合物*	小田原	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
トリエチレンテトラミン	GSユアサ茨城	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計		1,667.1	17.0	19.8	56,630.1	58,334.0

*: 特定第1種指定化学物質製造

廃棄物排出量の削減

当社グループでは、生産工程から排出される有害物質を含む廃棄物(鉛含有污泥、廃アルカリなど)のみならず、非有害廃棄物(木屑、廃プラスチックなど)の排出削減にも積極的に取り組んでいます。

群馬事業所では、製品梱包時に使用するストレッチフィルムを伸縮性の高い素材に変更したことで、ストレッチフィルムの消費量を削減することができました。その結果、ストレッチフィルムの使用に伴う廃棄物排出量が約380kg削減できました。また、株式会社GSユアサ茨城では、製品出荷時に使用する木製パレットを製品サイズに合わせて小型化した結果、廃木製パレットの排出量を約5.5t削減できました。いずれも、生産活動で使用する部材の最適化を図ることによって、廃棄物の発生抑制に繋がっています。

当社グループでは、廃棄物の再資源化を推進するとともに、廃棄物排出量を削減する活動にも注力しています。



ストレッチフィルムを使用した製品梱包



小型化した木製パレット

省エネルギー活動

当社グループでは、生産性向上に向けた改善活動(生産設備の効率的な利用、省エネ型設備への更新など)によるエネルギー利用の効率化を推進するとともに、照明装置のLED化や工場建屋の改修による省エネルギー活動にも取り組んでいます。

京都事業所では、工場建屋の屋根を遮熱塗装して室内の温度上昇を抑制することで、空調設備のエネルギー使用量を削減しました。2019年度に遮熱塗料を実施した建屋では約170MWhの電力使用量を削減することができ、本建屋で使用していた電力の約10%に相当する節電効果となっています。

また、当社グループでは、事業活動に伴う長期的な温室効果ガス排出削減目標(2030年度までに2018年度比30%以上削減)を設定し、本目標の達成に向けたプロジェクトを開始しました。本プロジェクトでは、省エネルギー活動の強化や再生可能エネルギーの調達を通じて、脱炭素社会への移行を見据えたエネルギー戦略の立案・推進を目指しています。



遮熱塗装前の工場の屋根



遮熱塗装後の工場の屋根

異常気象を想定した排水処理の運用

当社グループは、蓄電池を製造する際に有害物質(鉛など)を使用しているため、工場周辺の環境への悪影響を最小化する活動を継続的に取り組んでいます。また、気候変動に伴う異常気象(大量降雨など)が発生した場合に備えて、法規制基準に適合した排水を敷地外に放流するための対策を講じています。

長野事業所では、工場の屋根に設置した散水装置によって、屋根の堆積物(有害物質を含む)を定期的に洗浄しています。人工散水による洗浄水は適切な排水処理を実施した後に放流しています。大量降雨への対応策を定期的に講じることで、排水の水質安定化を図っています。



工場の屋根に設置した散水設備(長野事業所)

輸送

物流における省エネルギー活動

当社グループでは、製品ライフサイクルにおける環境負荷低減の取り組みの一つとして、貨物輸送における省エネルギー活動を推進しています。

物流に係る貨物輸送量、エネルギー使用量、CO₂排出量などを把握するしくみを構築して、物流拠点の統合による拠点間輸送量の削減やトラックから鉄道コンテナなどへ輸送方式を変更するモーダルシフトなどの省エネルギー対策を実施しています。

また、当社グループでは、4シリーズの自動車用・バイク用電池において、エコレールマーク制度^{*}の認定を受けています。本商品をお客様にご購入いただくことで、お客様と企業が一体となって環境負荷を低減する活動を実施しています。

当社グループは、積極的な鉄道貨物輸送を活用することによって、環境に配慮した物流を推進しています。

^{*}製品などの流過程において環境負荷の少ない鉄道貨物輸送を積極的に活用している企業や商品を公益社団法人鉄道貨物協会が認定する制度



当社グループのエコレール認定商品の一例

再資源化

使用済み製品の再資源化

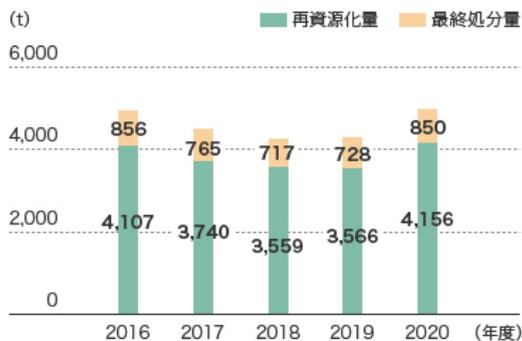
当社グループは、使用済みとなった当社製品の再資源化システムを構築・運用することが、循環型社会を推進するために重要であると考えています。そのため、当社グループでは、広域認定制度を活用した使用済み製品の適正処理および再資源化に係る取り組みを推進しています

広域認定制度とは、製品の製造事業者が市場で使用済みとなった製品の再生や廃棄処理に自ら関与することで、効率的な再生利用や処理・再生しやすい製品設計へのフィードバックを推進するとともに廃棄物の適正な処理を確保することを目的とした廃棄物処理法上の制度です。

当社グループは、2008年1月に産業用電池および電源装置に係る広域認定を環境省より取得し、2009年1月以降の受注物件より当該認定による再資源化システムの運用を本格的に開始しました。運用開始後も、対象製品の拡大や運用ルールの見直しなどの改善を実施して、使用済み産業用電池を確実に適正に処理できるしくみを確立しています。

今後も、顧客サービスの向上と使用済み製品の再資源化および適正処理に向けて、より効果的な広域認定制度の運用を推進していきます。

■ 広域処理実績量の推移（産業用電池、電源装置）



製品に使用する再生鉛の利用率向上

当社グループは、主力製品である鉛蓄電池の主材料として使用する鉛の再生利用率向上に取り組んでいます。

2019年度からは、中期経営計画に鉛の再生利用率に対する目標を組み込み、事業戦略と一体となった循環型社会の実現への貢献を目指しています。

当社グループでは、拡大生産者責任に基づくリサイクルシステムの構築と運用により、お客様などで使用済みとなった当社製品の再資源化に取り組んできました。今後は、当社製品における再生材料の利用促進についても強化していきます。

地域社会との共生

Building Better Relationships with Local Communities



地域社会の健全で持続的な発展に寄与するために、
事業活動を通じて社会の課題解決に貢献することを目指しています。

社会への貢献

事業活動を通じたSDGsへの貢献

SDGs(持続可能な開発目標)は、2030年に向けて、経済、社会、環境における世界的な優先課題や世界のあるべき姿を示したものです。多くの国や企業などが、その課題と向き合い、持続可能な社会の実現を目指しています。

当社グループは、「革新と成長を通じた人・社会・地球環境への貢献」を主旨とする企業理念を実践することによって、SDGsが目指す社会の実現に貢献できると考えています。蓄電池を主力製品としてグローバルに展開している当社グループは、100年以上の経験で培った蓄電技術を活かした製品・サービスを世界各国の地域社会に提供することで、国際社会の共通課題の解決に向けた取り組みを推進しています。また、当社グループは、事業への影響のみならず、社会への影響の大きなCSR課題をマテリアリティとして決定しています。マテリアリティに対応する活動を促進することによって、グローバルな社会課題へのプラスの影響の最大化およびマイナスの影響の最小化を図っています。

当社グループの製品・サービスを通じたSDGsへの貢献を示す情報は参考文書ページに掲載しています

当社グループのマテリアリティを通じたSDGsへの貢献を示す情報は参考文書ページに掲載しています

 [当社グループのマテリアリティはこちらをご覧ください \(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/materiality.php\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/materiality.php)

宇宙開発利用に関する研究開発への貢献

当社グループの宇宙用リチウムイオン電池は、国際宇宙ステーション (ISS) に採用されています。ISSは、地上から約400km上空に建設された有人実験施設で、世界各国が協力して利用しています。

ISSの主な目的は、宇宙空間におけるさまざまな実験・研究による科学や技術の進歩であり、広範な分野にわたる研究・実験・観測の成果は、豊かな暮らしや産業競争力の向上などにつながります。宇宙開発を大きく前進させるための重要な施設であると同時に、世界各国が最新技術を提供して協同で運営する国際協力と平和のシンボルでもあります*。

ISSでは、生命維持のためのシステムをはじめとして、実験や観測装置などのすべての機器の電力が太陽光発電によって供給されています。しかしながら、1日に16回、地球の影に入るたびに発電が停止することになり、この間の電力は昼間に充電した当社グループの宇宙用リチウムイオン電池から供給されています。

当社グループは、今後も、高性能リチウムイオン電池の開発・製造を通じて、持続可能な社会の実現に向けた科学・技術の発展に貢献していきます。

* 出典元：宇宙航空研究開発機構(JAXA)

地域社会への製品の無償提供

インドネシアに所在するPT. GS Battery(以下、PTGS)では、同国のカラワン県の消防隊に当社製の蓄電池を継続的に供給しており、2020年度は14個の蓄電池を寄付しました。自然災害(地震、津波、洪水など)の多いインドネシアでは、カラワン県消防隊が行う災害管理活動は非常に重要な役割を担っています。PTGSは、継続的な蓄電池の供給を通じて、消防隊の円滑な活動を支援しています。

トルコ共和国に所在するInci GS Yuasa Aku Sanayi ve Ticaret Anonim Sirketi(以下、IGYA)では、トルコ最大の捜索救助団体が所有するすべての車両に当社製の蓄電池を継続的に供給しており、2020年度までに48個の蓄電池を寄付しています。また、IGYAは、社内レスキューチームの設立に向けた準備を進めるために、同団体から火災、捜索救助、災害に対する備えに関する訓練を受けています。

タイ国に所在するSiam GS Batteryでは、同国のカンチャナブリ県にあるトゥンヤイナレスアン野生生物保護区および国境警備警察に当社製の蓄電池を寄付しました。トゥンヤイナレスアン野生生物保護区は、手つかずの自然が残る東南アジア有数規模の野生生物保護区であり、ユネスコ世界遺産にも指定されています。寄付した蓄電池は、太陽光発電システムに活用され、日常の電力使用を支援しています。

当社グループは、製品提供を通じて地域社会と連携し共生することで、地域の健全かつ持続的な発展に寄与していきます。



消防隊への蓄電池の寄付(PTGS)



捜索救助団体への蓄電池の寄付(IGYA)



野生生物保護区への蓄電池の寄付(SGS)

環境への貢献

太陽光発電の安定供給に貢献

北海道にある釧路町トリトウシ原野太陽光発電所では、当社グループ製のリチウムイオン電池を利用した太陽光発電システムを運用しています。

太陽光発電は自然条件(日照時間、気温など)の変化によって発電電力に急激な変動が生じることがあり、大量に太陽光発電の電力を電力系統へ接続した場合に系統電力の品質(電圧、周波数)を低下させる可能性があります。そのため、太陽光発電所を電力系統に接続する際には、発電電力の変動を平準化する蓄電池が必要となります。

人口増加や経済成長などによる世界のエネルギー需要の増加に伴い、限りある化石燃料に代わって再生可能エネルギーの利用拡大が求められています。太陽光発電や風力発電によるエネルギーを有効利用するためには、出力変動を安定化する蓄電システムが不可欠です。当社グループは、今後も高性能なリチウムイオン電池の発電分野への活用を促進して、再生可能エネルギーを利用した持続可能な地域社会の実現に貢献することを目指していきます。



産業用リチウムイオン電池モジュール
「LIM50EN」シリーズ



釧路町トリトウシ原野太陽光発電所全景

エネルギー利用の最適化に貢献

当社グループは、蓄電池とIoT技術を連動させる新たなエネルギー・サービスを活用することによって、地域社会におけるエネルギー利用の最適化を図ることを目指しています。

京都事業所では、電力の需給バランスを考慮したエネルギー管理を行うバーチャルパワープラント*(以下、VPP)に対応可能な当社製の電力貯蔵システムを導入しています。平常時には事業所内の電力供給バランスを調整し、需要ひっ迫時にはピークカットに活用することで、電力供給の安定化や電力消費コストの削減を実現しています。また、大規模災害による停電発生などの非常時には、太陽光発電システムと連携した電力を電灯負荷(照明・コンセント設備)や動力負荷(空調設備)に供給することで、従業員の安全性や事業の継続性を確保する役割を果たすことも可能です。

当社グループは、2016年度からVPP構築実証事業に参画して、大型蓄電池の導入や制御に対する検証を開始しました。2017年度には、京都事業所にコンテナ型の電力貯蔵システムを導入して、外部の大型蓄電池サーバからの指令に基づく電力需給調整の実用化に向けた検証を進めています。

*IoT機器を活用して散在するエネルギー源(小規模な太陽光発電や蓄電池など)を統括制御することで一つの発電所のように機能させる仕組みであり、電力の需給バランスを調整する役割(電力負荷の平準化、再生可能エネルギーの過剰供給時の余剰電力の吸収、電力不足時の電力供給など)を有する。



コンテナ型電力貯蔵システムの外観

温室効果ガスの観測精度の向上

2018年10月に種子島宇宙センターから打ち上げられた温室効果ガス観測技術衛星「いぶき2号」には、当社グループ製の宇宙用リチウムイオン電池が搭載されています。「いぶき2号」は、世界中の二酸化炭素やメタンなどの温室効果ガスを正確かつ均一に観測することをミッションとしており、さらなる観測精度向上を目指しています。

多くの国では、気候変動に関する国際的な枠組みであるパリ協定に基づき、自国の温室効果ガス排出量を報告することが義務付けられています。そのため、地球全体を均一に測定可能な「いぶき2号」から得られたデータは、各国の温室効果ガス排出量の正確性を確認する科学的根拠としての役割が期待されています*。

今後も、当社グループの製品は、地球温暖化の抑制に向けた国際的な取り組みに貢献していきます。

*出典元：宇宙航空研究開発機構(JAXA)

屋久島環境文化財団の活動の支援

株式会社 ジーエス・ユアサ バッテリー（以下、GYB）では、地域の環境保全への取り組みのひとつとして、屋久島環境文化財団への協賛を行っています。屋久島は1993年に日本の世界遺産第1号として登録された日本を代表する自然であり、当財団は人類の財産である屋久島の豊かな自然環境を保護するための活動や自然と人とが共生する地域づくりのための事業を行っています。

また、GYBは、2009年度より継続的に実施している「小学生ECO絵画コンクール」の金賞受賞者に屋久島への家族旅行を賞品として提供しており、小学生が屋久島の大自然のすばらしさを体験する活動も展開しています。当社グループは、当財団への支援を通じて、「生命の島」とも呼ばれる屋久島の自然保護への貢献や子供たちの環境教育を推進しています。



屋久島の豊かな自然環境
（写真提供：公益財団法人 屋久島環境文化財団）

🔗 [屋久島環境文化財団ホームページはこちらをご覧ください \(https://www.yakushima.or.jp/\)](https://www.yakushima.or.jp/)

人づくりへの貢献

GSユアサ小学生ECO絵画コンクールの開催

株式会社 ジーエス・ユアサ バッテリーでは、次世代を担う子どもたちが地球環境に対する考えを絵画という表現方法を通じて人に伝える「GSユアサ小学生ECO絵画コンクール」を2009年度より開催しています。

子どもと家族が一緒になって「環境とは何か」を考えるきっかけとなることを目指し、今後も継続して同コンクールを開催していく予定です。

🔗 [「GSユアサ小学生ECO絵画コンクール」の詳細はこちらをご参照ください \(https://gyb.gs-yuasa.com/csr/concours/2020/\)](https://gyb.gs-yuasa.com/csr/concours/2020/)

劇団四季「こころの劇場」の支援

当社グループは、劇団四季と一般財団法人舞台芸術センターが主催する「こころの劇場」の京都府公演に協賛しています。「こころの劇場」は、生命の大切さ、人を思いやる心、信じあう喜びなど、人が生きていく上で大切なものを、舞台を通じて子どもたちの心に語りかけることを目的に、日本全国の子どもたちを学校単位で劇場に無料招待しています。

2020年度の公演は新型コロナウイルス感染拡大防止のために中止となりましたが、2021年度はオンライン配信で開催されることが決定しました。

今後も、劇団四季「こころの劇場」への協賛を通じて、未来を担う子どもたちに時を経ても変わらない大切なものを届ける活動を支援していきます。



劇団四季ファミリーミュージカル
『カモメに飛ぶことを教えた猫』より（撮影：上原タカシ）
(2019年9月)



運営ボランティアの様子
(2019年9月)

サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進

Ensuring Social Responsibility within Our Supply Chain

当社グループは、サプライチェーンとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

サプライヤー様との協働

より良いパートナーシップの構築

当社グループでは、すべてのサプライヤー様を重要なビジネスパートナーと考えています。そのため、サプライヤー様との相互発展に向けた改善支援、品質管理や安全衛生管理の支援、コンプライアンスやCSRに関する教育・指導などに取り組むことで、サプライヤー様とともに事業基盤の強化を図っています。

主要なサプライヤー様に対しては、当社グループの経営方針、年度事業方針、調達基本方針などをご理解いただき、相互理解を深めて信頼関係を強化するために、調達方針説明会を毎年開催しています。また、品質、価格、納期、社会貢献に特別に優れた貢献をいただいたサプライヤー様を表彰する制度を設けています。

2021年度は、サプライチェーン全体における競争力の向上やステークホルダーの要請に対応するCSR調達指針の策定などを重点テーマに取り組んでいきます。



サプライヤー様に対する
調達方針説明会の様子
(2021年4月にオンライン開催)



サプライヤー様の表彰

調達基本方針

**サプライヤー様との相互理解と信頼関係に基づく、より良いパートナーシップの構築に努め、
サプライヤー様と当社グループの業績向上を目指します。**

CSR調達の考え方

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)を重視した調達活動を推進することが重要だと考えています。そのために、自社だけでCSRに取り組むのではなく、サプライヤー様と協力して社会課題に対応するCSR調達(持続可能性に配慮した責任ある調達活動)を推進しています。

当社グループは、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様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調達の推進

当社グループでは、CSR調達の観点からサプライヤー様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、サプライヤー様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およ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。サプライヤー様に対する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、サプライヤー様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様を選定しています。

■ サプライヤー様への要請事項の概要

区分	要請事項の概要
労働	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働、児童労働、長時間労働の禁止 適切な賃金の支払い 差別、非人道的な待遇の排除 結社の自由 人権侵害への加担の回避
安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 適切な安全管理や産業衛生の管理、労働災害や疾病への対応 身体に負荷のかかる作業の軽減、適切な機械装置への安全対策、衛生的な設備・食事・住居の提供 緊急事態発生時の影響の最小化 安全衛生コミュニケーションの推進
環境	<ul style="list-style-type: none"> 許認可や届出に関する環境法令への適切な対応 有害物質、廃棄物、大気排出、水の適切な管理 天然資源やエネルギーの効率的利用 温室効果ガス排出の削減 使用物質の制限
企業倫理	<ul style="list-style-type: none"> 不適切な利益の排除 公正なビジネス取引 知的財産の尊重 機密情報の適切な管理 適切な輸出管理 責任ある鉱物調達の推進 内部通報制度の整備 透明性のある情報開示
製品安全	<ul style="list-style-type: none"> 製品安全性の確保 製品・サービスに関する安全情報の提供

 [CSR調達ガイドラインの内容については、こちらをご参照ください](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/CSR_Proc_Guide_190221.pdf)
[\(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/CSR_Proc_Guide_190221.pdf\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/CSR_Proc_Guide_190221.pdf)

サプライチェーンにおけるCSR対応状況の調査

当社グループでは、持続可能なサプライチェーンを実現するために、サプライヤー様のCSR調達ガイドライン要請事項への適合性を調査しています。

2020年度は、449社(国内：298、海外：151)のサプライヤー様にアンケート調査を行い、サプライチェーンにおけるCSR課題を特定しました。2021年度は、CSR課題に対する改善活動を実施していきます。

■ サプライヤーCSR調査プロセスの概要

Plan	Do	Check	Act
<ul style="list-style-type: none"> 調査対象サプライヤーの選定 調査票の作成 調査日程の策定 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー様への調査依頼 調査票の配布 アンケート回答結果の回収 	<ul style="list-style-type: none"> 回答結果の分析・評価(CSR課題の特定) サプライヤー様への評価結果のフィードバック 監査(必要に応じて、現地視察などを実施) 	<ul style="list-style-type: none"> CSR課題が特定されたサプライヤー様への改善要請 調査計画の見直し

品質と安全衛生の確保

当社グループでは、部品および原材料の供給元であるサプライヤー様を含めた品質向上活動と安全衛生活動を推進するために、必要に応じて、サプライヤー様のニーズを反映した品質指導や安全衛生パトロールなどを実施しています。

品質向上活動については、当社グループへの納入品に対する品質不適合の目標値や実績値をサプライヤー様と共有した上で、品質改善にも取り組んでいます。また、サプライヤー様への品質改善講習会やサプライヤー様相互の工場見学による品質改善交流会などを開催することによって、サプライヤー様における品質改善活動を支援しています。

サプライヤー様の工場の安全点検を行う安全衛生パトロールでは、サプライヤー様に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。サプライヤー様が、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。また、職場に存在する身近な危険を体験的に理解する危険体感教育を2019年度からサプライヤー様に開催しています。

このような活動により、サプライチェーンを通じた強力なパートナーシップを構築し、お客様で使用する製品の品質とサプライヤー様の安全衛生を確保する取り組みを推進しています。



サプライヤー様相互の工場見学



品質改善講習会



危険体感教育

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、国際的に認知されたフレームワークを尊重した責任ある鉱物調達を推進しています。

サプライヤー様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、責任ある鉱物調達に対応する方針を策定し、当該方針に基づいた運用管理を徹底しています。

責任ある鉱物調達方針

GS YUASAは、製品、部品および材料に使用される鉱物のサプライチェーンにおいて発生する可能性のある重大な悪影響のリスクを認識し、人権を尊重し紛争には手を貸さない責任を果たすために、以下の取り組みを通じて、国際的に認知されたフレームワークを尊重した責任ある鉱物調達を推進いたします。

1. GS YUASAは、人権侵害や武力紛争などに加担する可能性のある鉱物をグループ各社およびそのサプライヤー様が調達、使用しているかを調査いたします。
2. GS YUASAは、人権侵害や武力紛争などへの加担リスクが高い鉱物をグループ各社およびそのサプライヤー様が調達、使用していることが判明した場合には、関係各社と連携してその回避に向けた活動に取り組みます。

 [責任ある鉱物調達方針の全文は、こちらをご参照ください](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp_200407.pdf)
(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/rmpp_200407.pdf)

グリーン調達活動

国内グループ会社では、「グリーン調達基準書」に基づいて、以下の事項をサプライヤー様に要請しています。

サプライヤー様への要請事項

1. 環境マネジメントシステムの運用
2. 納入品に含まれる化学物質調査
3. 木材伐採の合法性確認
4. CO₂排出量の把握および削減への取り組み

2については、EU規制(REACH規則、RoHS指令など)に代表される各国法規制に対応した「化学物質管理ガイドライン」に従った環境負荷物質の調査をサプライヤー様へ依頼しており、顧客ニーズで指定される個別の化学物質の調査についても対応要請を行っています。

グリーン調達に係るサプライヤー様への要請事項については、対応状況の確認や監査などにより、その適切性を評価しています。また、新規にサプライヤー様を選定する際には、環境管理に係る取引先選定基準を運用しています。2020年度に新規契約を締結したサプライヤー様はすべて当該基準を満たしています。

グリーン調達基準に適合した物品を納入できるサプライヤー様と優先的に取り引きすることで、サプライチェーンを含めた環境負荷の低減を推進しています。

環境管理に係る取引先選定基準

- 環境マネジメントシステムの第三者認証を取得している
- 環境マネジメントシステムの第三者認証を取得していないが、認証取得計画を提出している

 [グリーン調達の取り組みについては、こちらをご参照ください](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/green.php) (<https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/green.php>)

サプライチェーンにおけるCO₂排出量と水使用量の削減

当社グループでは、気候変動や資源枯渇などの環境課題に対応するために、自らの事業活動のみならず、サプライチェーンを通じた環境負荷の低減活動を推進しています。

特に、地球温暖化や水資源問題に関する対応として、当社グループ向けの生産に伴うCO₂排出量や水使用量の削減目標（前年度比1%以上削減）の達成に向けた取り組みへの協力をサプライヤー様に要請しています。

当社グループは、サプライチェーン全体でエネルギーや水などの資源を効率的に利用することによって、事業活動全体における環境保全に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける事業継続リスクの管理

当社グループでは、自然災害や事故などの不測の事態が発生した際にも購入部材を安定的に確保するために、サプライヤー様の事業継続状況などを把握する調査を定期的を実施しています。

災害などが発生した場合には、事前調査によって収集した情報を活用して、迅速な初動対応を行っています。また、サプライヤー様の被災状況などを把握した上で適切な復旧対応などを検討しています。

今後も、サプライヤー様と協働して、不測の事態に対する事業継続性の確保に向けた取り組みを推進していきます。

社外からの評価

Evaluation



当社グループのCSRの取り組みに対するさまざまなステークホルダーの皆さまからの評価結果を掲載いたします。

ESG投資構成銘柄への組み入れ

ESG投資とは、環境(Environment)、社会(Social)、企業統治(Governance)に配慮している企業を選別して行う投資をいいます。財務情報(企業の業績や経営状況など)のみならず、非財務情報(温室効果ガスの排出量削減や化学物質の管理、人権問題への対応や従業員のワークライフ・バランス、コンプライアンスのあり方や社外取締役の独立性など)を用いて、投資における企業価値を評価しています。

MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数

モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル(MSCI)社が開発したインデックスで、ESG評価が高い銘柄を各業種から選定しています。日本の年金積立金の管理や運用を行う年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が運用しているESG投資で採用したインデックスの一つとなっています。当社は、A評価の格付けを取得して本インデックスに選定されています(7段階評価：AAA、AA、A、BBB、BB、B、CCC)。(2021年3月時点)

FTSE 4Good Index Series

当社は、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell社によって開発された世界の代表的なESG投資インデックスの構成銘柄に選定されています。「FTSE 4Good Index Series」は、ESGにおけるマネジメントやパフォーマンスに対して、グローバル基準を満たす企業を構成銘柄とした株価指数シリーズです。(2020年6月時点)

FTSE Blossom Japan Index

当社は、ロンドン証券取引所の子会社であるFTSE Russell社が優れたESGへの取り組みを実践している日本企業で構成された株価指数である「FTSE Blossom Japan Index」に選定されています。日本の年金積立金の管理や運用を行う年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が運用しているESG投資で採用したインデックスの一つとなっています。(2020年6月時点)

CSR評価

東洋経済新報社 CSR企業ランキング

東洋経済新報社が「信頼される会社」を発掘することを目的として行うCSR調査です。当社は、各々の取り組みに対して次の格付けを取得しています(5段階評価：AAA、AA、A、B、C)。(2020年11月時点)

人材活用	環境	企業統治	社会性
AAA	AAA	AA	AA

EcoVadis社 サステナビリティ評価

EcoVadis社は、サプライヤー企業の持続可能性を評価するための共同プラットフォームを運用しており、環境対応、労働慣行、人権尊重、公正取引、CSR調達などのCSRに関する基準でサプライヤー企業を評価しています。当社は、シルバーランクのCSR認定レベルを取得しています(4段階ランク：プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズ)。

(2020年9月時点)

CSRに関連する取り組みに対する評価、認定、表彰など

DBJ健康格付け

DBJ(日本政策投資銀行)が行う健康格付融資制度では、従業員への健康配慮の取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じた融資条件を設定しています。当社は、2018年に「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」という最高ランクの格付けを取得しています。

健康経営優良法人 2021

健康経営優良法人とは、地域の健康課題に即した活動や日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する制度です。当社は、本制度の認定企業に選定されています。

プラチナくるみん

「プラチナくるみん」とは、高い水準の子育て支援に取り組んでいる企業を厚生労働大臣が認定する制度です。当社は、本制度の認定企業に選定されています。

CDP

CDPは、ロンドンに本部を置く国際的な非営利団体であり、機関投資家のニーズに基づいて世界の主要企業の環境戦略に関する情報を収集・分析した結果を公表しています。当社は、温室効果ガスの排出や気候変動によるリスク・機会などの情報開示を求める気候変動プログラムにおいて、Bランクに評価されています。

(8段階評価：A、A-、B、B-、C、C-、D、D-)

第三者保証

温室効果ガス排出量

当社は、CSR Webコンテンツにて開示する温室効果ガス排出データの信頼性を担保するために第三者検証を依頼し、2020年度における当社グループの温室効果ガス排出量(スコープ1、2)について重要な点を報告していないと認められる事項はないとの検証報告を受けました。

 [SGSジャパン株式会社による第三者検証意見書\(2020年度\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/SGS_210818.pdf) (https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/SGS_210818.pdf)

GRI対照表

GRI Content Index



GRI対照表

本CSRサイトは、企業のサステナビリティ報告に関する国際的なガイドラインであるGRI (Global Reporting Initiative) スタンダードを参照しています。

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
102	組織のプロフィール	102-1	組織の名称	会社概要 [社名]
		102-2	活動、ブランド、製品、サービス	製品情報
		102-3	本社の所在地	会社概要 [本社所在地]
		102-4	事業所の所在地	グループ企業・関連企業
		102-5	所有形態および法人格	株式状況
		102-6	参入市場	有価証券報告書・四半期報告書 [有価証券報告書(PDF) > 事業の内容]
		102-7	組織の規模	会社概要 [従業員数] 事業拠点・グループ企業 業績ハイライト [売上高] 財務・業績 > チャートジェネレーター [財政状態]
		102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	働きやすい職場環境の提供
		102-9	サプライチェーン	サプライチェーンにおける社会的責任活動の推進
		102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	ニュースリリース
		102-11	予防原則または予防的アプローチ	リスク管理
	102-12	外部イニシアティブ	国連グローバルコンパクト 企業行動憲章(日本経済団体連合会) TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)	
	102-13	団体の会員資格	-	
戦略	102-14	上級意思決定者の声明	トップメッセージ CSR方針・行動規範	
	102-15	重要なインパクト、リスク、機会	リスク情報	
倫理と真実性	102-16	価値観、理念、行動基準・規範	企業理念 CSR方針・行動規範	
	102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	企業倫理ホットライン	

GRIスタンダード		開示事項	公開情報
一般開示項目			
ガバナンス	102-18	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス > 考え方および体制
	102-19	権限移譲	CSR推進体制
	102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	CSR推進体制
	102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	IRカレンダー
	102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 機関構成・組織運営等に係る事項 / 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項]
	102-23	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 機関構成・組織運営等に係る事項]
	102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 経営幹部の選解任、取締役・監査役の候補指名・解任に関する方針と手続き / 原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準および資質]
	102-25	利益相反	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 原則1-7 関連当事者間の取引 / 原則1-4 いわゆる政策保有株式 / 機関構成・組織運営等に係る事項 / 資本構成]
	102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス
	102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	取締役会の実効性評価 社外取締役の独立性に関する考え方
	102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	取締役会の実効性評価
	102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	CSR推進体制 マテリアリティの特定プロセス
	102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項]
	102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項]
	102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	CSR推進体制
	102-33	重大な懸念事項の伝達	企業倫理ホットライン
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	企業倫理ホットライン	

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
		102-35	報酬方針	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容]
		102-36	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容]
		102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	コーポレート・ガバナンス [ガバナンス報告書(PDF) > 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容]
		102-38	年間報酬総額の比率	-
		102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
	ステークホルダー・エンゲージメント	102-40	ステークホルダー・グループのリスト	アナリストカバレッジ
		102-41	団体交渉協定	労働者の権利の尊重
		102-42	ステークホルダーの特定および選定	-
		102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダーとのコミュニケーション
102-44		提起された重要な項目および懸念	-	
報告実務	102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	有価証券報告書・四半期報告書 [有価証券報告書(PDF) > 関係会社の状況]	
	102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	CSRコンテンツ編集方針	
	102-47	マテリアルな項目のリスト	マテリアリティと対応計画	
	102-48	情報の再記述	CSRコンテンツ編集方針 [重大な変更事項]	
	102-49	報告における変更	CSRコンテンツ編集方針 [重大な変更事項]	
	102-50	報告期間	CSRコンテンツ編集方針 [対象期間]	
	102-51	前回発行した報告書の日付	2020年9月	
	102-52	報告サイクル	1年 (次回2022年8月開示予定)	
	102-53	報告書に関する質問の窓口	GSユアサへのお問い合わせ	
	102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	-	
	102-55	GRI内容索引	GRI対照表	
	102-56	外部保証	適切な環境情報の開示 (外部保証は、レポート全体では未取得ですが、温室効果ガス排出データのみ取得しています)	

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
経済				
201	経済パフォーマンス	103	マネジメント手法	マテリアリティ(重要なCSR課題)の事業戦略への組み込み
		201-1	創出、分配した直接的経済価値	チャートジェネレーター [損益関連、収益指標] 決算短信 [決算短信(PDF) > 損益計算書(売上原価、販管費、営業外費用、特別損失、当期純利益)] 株主還元
		201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	-
		201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書・四半期報告書 [有価証券報告書(PDF) > 連結財務諸表等 > 退職給付関係]
		201-4	政府から受けた資金援助	-
202	地域経済での存在感	103	マネジメント手法	-
		202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	最低賃金の確保
		202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-
203	間接的な経済的インパクト	103	マネジメント手法	事業活動を通じたSDGsへの貢献
		203-1	インフラ投資および支援サービス	-
		203-2	著しい間接的な経済的インパクト	事業活動を通じたSDGsへの貢献
204	調達慣行	103	マネジメント手法	-
		204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
205	腐敗防止	103	マネジメント手法	-
		205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
		205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	CSR職場ミーティング
		205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	腐敗事例を含む重大なコンプライアンス違反は発生していません。
206	反競争的行為	103	マネジメント手法	-
		206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	反競争的行為を含む重大なコンプライアンス違反は発生していません。
207	税金	207-1	税務へのアプローチ	-
		207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	-
		207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	-
		207-4	国別の報告	-

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
環境				
301	原材料	103	マネジメント手法	マテリアリティ [環境保護の推進] 使用済み製品の再資源化
		301-1	使用原材料の重量または体積	環境中長期計画 [鉛電池の鉛原材料に占める再生鉛量の比率]
		301-2	使用したリサイクル材料	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [主要材料使用量]
		301-3	再生利用された製品と梱包材	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [再資源化量]
302	エネルギー	103	マネジメント手法	マテリアリティ [環境保護の推進] 省エネルギー活動 環境に配慮した製品の設計
		302-1	組織内のエネルギー消費量	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [生産におけるエネルギー使用量]
		302-2	組織外のエネルギー消費量	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [物流におけるエネルギー使用量]
		302-3	エネルギー原単位	-
		302-4	エネルギー消費量の削減	環境保全効果 [エネルギー削減量]
		302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-
303	水と廃水	303-1	共有資源としての水との相互作用	世界各国の生産拠点におけるCO₂排出量と水使用量の削減
		303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	環境リスクマネジメント
		303-3	取水	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [水使用量]
		303-4	排水	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ 二 [排水量] 化学物質排出量の把握
		303-5	水消費	-
304	生物多様性	103	マネジメント手法	-
		304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
		304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-
		304-3	生息地の保護・復元	-
		304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
305	大気への排出	103	マネジメント手法	マテリアリティ [環境保護の推進] 世界各国の生産拠点におけるCO₂排出量と水使用量の削減 化学物質排出量の把握
		305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [生産におけるCO ₂ 排出量]
		305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [生産におけるCO ₂ 排出量]
		305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [物流におけるCO ₂ 排出量]
		305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	世界各国の生産拠点におけるCO₂排出量と水使用量の削減
		305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	環境保全効果 [CO ₂ 削減量]
		305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	ODSの生産、輸入、輸出は実施していないため、本項目に該当しません
		305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	化学物質排出量の把握 [PRTR法対象物質の排出移動状況 (大気への排出)]
306	廃棄物	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ
		306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	使用済み製品の再資源化
		306-3	発生した廃棄物	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [廃棄物排出量]
		306-4	処分されなかった廃棄物	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [再資源化量]
		306-5	処分された廃棄物	ライフサイクルにおけるマテリアルフロウ [最終処分量]
307	環境コンプライアンス	103	マネジメント手法	環境コンプライアンス管理
		307-1	環境法規制の違反	環境コンプライアンス管理
308	サプライヤーの環境面のアセスメント	103	マネジメント手法	マテリアリティ [CSR調達への推進] グリーン調達活動
		308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	グリーン調達活動
		308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーンにおけるCO₂排出量と水使用量の削減

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
社会				
401	雇用	103	マネジメント手法	働きやすい職場環境の提供 適正な労働時間の維持 多様な働き方の尊重
		401-1	従業員の新規雇用と離職	働きやすい職場環境の提供 > 基本的な考え方
		401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
		401-3	育児休暇	仕事と育児・介護の両立支援
402	労使関係	103	マネジメント手法	労働者の権利の尊重
		402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	労使一体での「働きやすい環境づくり」
403-1	労働安全衛生	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	トップの強い意思に基づいた安全衛生の推進
		403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働災害リスクの低減 トップの強い意思に基づいた安全衛生の推進
		403-3	労働衛生サービス	労働災害リスクの低減 健康経営への取り組み
		403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	トップの強い意思に基づいた安全衛生の推進 労使一体での「働きやすい環境づくり」
		403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働者の安全意識の向上
		403-6	労働者の健康増進	健康経営への取り組み
		403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	品質と安全衛生の確保
		403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	-
		403-9	労働関連の傷害	マテリアリティ [労働安全衛生リスクマネジメントの推進] 労働災害リスクの低減 労働時間の最適化
		403-10	労働関連の疾病・体調不良	マテリアリティ [労働安全衛生リスクマネジメントの推進]
404	研修と教育	103	マネジメント手法	マテリアリティ [人材開発の推進] 中長期的な人材育成と適切な評価
		404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	自律型人材の育成
		404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	自律型人材の育成
		404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	自律型人材の育成

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
405	ダイバーシティと機会均等	103	マネジメント手法	多様な働き方の尊重
		405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	障がい者の雇用
		405-2	基本給と報酬総額の男女比	-
406	非差別	103	マネジメント手法	差別の禁止と多様性の尊重
		406-1	差別事例と実施した救済措置	差別事例は発生していません。
407	結社の自由と団体交渉	103	マネジメント手法	労働者の権利の尊重
		407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	-
408	児童労働	103	マネジメント手法	強制労働、児童労働の禁止
		408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
409	強制労働	103	マネジメント手法	強制労働、児童労働の禁止
		409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
410	保安慣行	103	マネジメント手法	-
		410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
411	先住民族の権利	103	マネジメント手法	-
		411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
412	人権アセスメント	103	マネジメント手法	人権に配慮した経営の推進
		412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	優先的に対処すべき人権課題の改善
		412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	人権教育の推進
		412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-
413	地域コミュニティ	103	マネジメント手法	地域社会との共生
		413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	-
		413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-
414	サプライヤーの社会面のアセスメント	103	マネジメント手法	マテリアリティ [CSR調達の推進] CSR調達の推進
		414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	CSR調達の推進
		414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーンにおけるCSR対応状況の調査

GRIスタンダード		開示事項		公開情報
一般開示項目				
415	公共政策	103	マネジメント手法	-
		415-1	政治献金	政治献金ロビー活動に対する支出はありません。
416	顧客の安全衛生	103	マネジメント手法	マテリアリティ [高品質な製品の提供] 安全性と品質の重視
		416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	製品安全への取り組みと迅速な情報の伝達
		416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	製品に関する重要なお知らせ
417	マーケティングとラベリング	103	マネジメント手法	-
		417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	製品カタログダウンロード 輸出取扱製品
		417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	規制および自主的規範への違反はありません。
		417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	規制および自主的規範への違反はありません。
418	顧客プライバシー	103	マネジメント手法	マテリアリティ [機密情報管理の徹底] 情報セキュリティ
		418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	顧客のプライバシー侵害や顧客データの紛失に関する不服申立は発生しておりません
419	社会経済面のコンプライアンス	103	マネジメント手法	マテリアリティ [CSR・コンプライアンスの徹底] 法令等の遵守
		419-1	社会経済分野の法規制違反	重大な罰金や制裁措置は発生しておりません

CSRコンテンツ編集方針

Editorial Policy



CSRコンテンツ編集方針

本CSRサイトは、当社グループのCSRへの考え方や取り組み状況について報告しています。なお、報告にあたっては、ステークホルダーの皆様からのご意見や当社グループにとっての重要性を考慮した上で、情報開示を行っています。

対象期間

2020年度(2020年4月1日～2021年3月31日)のCSR活動状況を中心に開示しています。なお、当社グループの最新のCSR活動状況を報告するために、2020年度以降の情報についても適宜開示しています。また、一部のパフォーマンスデータなどについては、経年変化を示すために、2020年度以前の情報についても開示しています。

対象組織

GSユアサグループ(株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーションおよび主要な国内・海外の子会社)を対象組織としています。なお、「当社」と記述している場合は、「株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション」を表しています。その他、対象組織が異なる場合は当該箇所に適宜明示しています。

情報の正確性

開示情報の正確性を確保するため、当該情報の担当部門や広報部門など、複数の部門で確認を行った上で、情報開示を行っています。

重大な変更事項

対象組織において、従前からの開示情報に重大な変更はありません。また、過去の開示情報において、記載間違いなどによって修正が必要な掲載箇所はありません。

参考ガイドライン

企業のサステナビリティ報告に関する国際的なガイドラインであるGRI(Global Reporting Initiative)スタンダードを参照しています。

 [GRI対照表はこちらをご参照ください。\(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/gri.php\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/gri.php)

最終更新日

2022年8月3日

参考情報

Reference Data

本レポートに関連する参考情報を次頁以降に掲載しています。
対象となる参考情報は下表の通りです。

No.	参考情報	概要	ページ数	関連するセクション名	関連ページ
1	マテリアリティ 対応計画	当社グループのマテリアリティ(重要なCSR課題)に対応する計画の内容(目標、実績)を示した情報	3	マテリアリティと対応計画	P11
2	マテリアリティへの 対応を通じた SDGsへの貢献	当社グループのマテリアリティ(重要なCSR課題)に対応する計画とSDGsとの関連性を示した情報	3	事業活動を通じたSDGsへの貢献	P66
3	製品・サービスを 通じたSDGsへの 貢献	当社グループの製品・サービスとSDGsとの関連性を示した情報	3	事業活動を通じたSDGsへの貢献	P66

マテリアリティ対応計画 (2021 年度)

マテリアリティ	活動概要	適用範囲	2021 年度計画		2022 年度目標		2020 年度実績			
			KPI	目標	KPI	目標	KPI	目標	実績	自己評価 / 課題
CSR・コンプライアンスの徹底	法令情報の周知とコンプライアンス研修の推進	国内	コンプライアンス啓発情報の年間発行回数	16 回	(2021 年度と同じ)	コンプライアンス啓発情報の年間発行回数	16 回	18 回	新型コロナウイルスの影響によって想定される法的課題を主要テーマとしたコンプライアンス啓発メールマガジンを発行した。従業員アンケート結果が良好であるため、周知活動として有効であると自己評価している。今後も継続的に実施することが重要である。	
			重大なコンプライアンス違反件数	0 件	(2021 年度と同じ)	コンプライアンス研修の実施テーマ数	2 テーマ以上	2 テーマ	全ての職場が CSR 方針に関連するテーマについてミーティング形式の教育を実施した。多くの職場で活発な意見交換があり、従業員のコンプライアンスを含む CSR 知識の向上を図る効果的な活動であると評価している。本研修は今後も継続的に実施するが、次年度からは KPI を法令違反状況を示す指標に変更して、コンプライアンス管理の適切性を評価する。	
		海外	コンプライアンス教育計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)	コンプライアンス教育計画の達成率	100%	100%	競争法をテーマにした E-Learning を 19 拠点で実施した(受講者数:194 名、受講率:98%、習熟度テストの平均点:92 点)。マネジメント層だけでなく、現地社員にも理解を深めることができた。次年度研修のテーマやツールを検討して、コンプライアンス意識を高める教育を継続的に実施することが重要である。	
			法令違反リスク対応計画の達成状況	法令違反リスク対策の実施	(2021 年度と同じ)	法令違反リスク対応計画の達成状況	法令違反リスク対策の実施	法令違反リスク対策の実施	海外グループ会社における事業リスクの有無を毎月確認した。また発生の可能性が高いリスク(安全衛生やコンプライアンス等)については、海外グループ会社に対するアンケート調査によって収集したリスク対応情報などを全拠点に共有して、リスク顕在化防止を図った。今後も、海外グループ会社に対するリスクマネジメント(コンプライアンスを含む)を継続的に実施することが重要である。	
知的財産の保護	第三者知的財産権の侵害回避の徹底、自社知的財産の活用促進	国内	アセアン地域や中国における特許活用計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)	アセアン地域や中国における特許活用計画の達成率	100%	100%	アセアン地域や中国における特許網の構築や特許権を行使するために、他社の特許を監視する仕組みづくりを開始した。今後も、市場における優位性を確保するために、自社の技術を知的財産権として適切かつ戦略的に取得・活用する取り組みを継続的に実施することが重要である。	
	模倣品の摘発促進(海外機関アクセスチャンネルの拡大など)	海外	模倣品による知的財産権侵害対応計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)	模倣品による知的財産権侵害対応計画の達成率	100%	100%	模倣品監視対象国に対する調査を実施した。また、ベトナム、インドネシア、ラオスの政府関係者との模倣品摘発に対する連携を図った。今後も、模倣品対策を継続的に実施することが重要である。	
機密情報管理の徹底	セキュリティ対策の推進と不正アクセス監視の強化	グローバル	高セキュリティレベル検知時のサイバー攻撃対応率	100%	(2021 年度と同じ)	高セキュリティレベル検知時のサイバー攻撃対応率	100%	100%	重大な機密情報の漏洩事故は発生していない。今後も、継続的な情報セキュリティ対策の強化を図ることが重要である。	
		国内	大量データ出力時の情報流出確認対応率	100%	(2021 年度と同じ)	大量データ出力時の情報流出確認対応率	100%	100%		
	情報セキュリティ教育の推進	国内	情報セキュリティ習熟度テストの合格率	95%以上	(2021 年度と同じ)	情報セキュリティ習熟度テストの合格率	94%以上	96%	今年度から未受験者を含む従業員における合格率に KPI を変更したが、目標は達成できた。受験率を向上させる活動を促進したことが、目標達成に繋がったと考える。なお、KPI に不確定要素が存在していることを考慮して、次年度以降の目標値を設定している。今後も、情報セキュリティの重要性を従業員に認識させる活動を継続的に実施することが重要である。	
人格の尊重	コンプライアンス研修の推進、ホットライン通報制度の周知徹底	国内	人権教育計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)	人権教育計画の達成率	100%	100%	全職場の教育記録を分析した結果、従業員の人権意識が向上したと考える。今後も継続的に実施することが重要である。	
		海外	ハラスメント教育計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)	ハラスメント教育計画の達成率	100%	100%	各国のハラスメント規制などを考慮した海外駐在員向けの教育計画を立案した。また、ハラスメント教育の事前準備作業(教育資料の作成など)を完了した。次年度より、継続的なハラスメント教育を実施する。	
			ハラスメント通報制度導入率	100%	---	ハラスメント通報制度導入率	100%	70%	ハラスメントに対する内部通報制度を導入していない海外グループ会社への制度導入を支援する計画であったが、新型コロナウイルスの影響により現地訪問ができず活動を中断した。今後も、ハラスメントの防止を図るとともに、ハラスメントを受けた被害者を救済するしるみを確実に運用するために、継続的に本制度の導入支援を行う必要がある。	
	バリューチェーンにおける人権リスク管理の徹底	国内	人権リスク対応計画の達成状況	人権リスク対策の実施	(2021 年度と同じ)	人権リスク対応計画の達成状況	人権リスク対策の策定	人権リスク対策の実施	バリューチェーンを考慮に入れた人権リスクの分析・評価を行い、優先的に対処すべき人権リスクを決定した。なお、当該リスクについては、既存の事業プロセスに統合した上で、人権リスク対策を講じている。今後は、国内外のグループ子会社に本プロセスを展開する必要がある。	
多様性の尊重	女性活躍の推進	国内	女性の活躍を支援する研修の年間実施回数	1 回以上	(2021 年度と同じ)	女性の活躍を支援する研修の年間実施回数	1 回以上	2 回	女性社員が仕事観、価値観、志向性を把握した上でキャリアビジョンをデザインする研修と管理職に対して女性部下のキャリア開発支援を行うためのマネジメント研修を実施した。今後は、「働く女性社員の活躍推進に関する意識調査」の結果を考慮した女性活躍推進計画を実践することが重要である。	
			総合職に採用した新卒者の女性割合	30%以上	(2021 年度と同じ)	総合職に採用した新卒者の女性割合	30%以上	20%	総合職に採用した新卒者 56 名のうち、女性は 11 名であった。今後も、女性求職者に向けた積極的な広報活動や女性が活躍できる職場の拡大などに継続的に取り組むことが重要である。	

マテリアリティ対応計画 (2021 年度)

マテリアリティ	活動概要	適用範囲	2021 年度計画		2022 年度目標		2020 年度実績			
			KPI	目標	KPI	目標	KPI	目標	実績	自己評価 / 課題
人材開発の推進	人材育成プログラムの推進	国内	従業員の成長を支援する教育計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		従業員の成長を支援する教育計画の達成率	100%	100%	年間計画に基づく階層別研修や品質教育を実施した。今後は、従業員の問題解決能力の向上を図るだけでなく、将来のキャリア開発を支援する活動を推進することが重要である。
			スキルマップ®を活用した職場教育計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		スキルマップ®を活用した職場教育計画の達成率	100%	100%	各部門が能力開発計画に基づいて業務遂行に必要な所属員のスキルアップを図った。今後は、教育コンテンツやオンライン教育サービスの拡充を図ることが重要である。
		海外	グローバル人材育成計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		グローバル人材育成計画の達成率	100%	100%	年間計画に基づく海外拠点の経営層育成プログラムを 14 名に実施した。また、将来の経営層候補となる若手社員を対象にグローバルリーダー育成プログラムを 8 名に実施した。今後も、国や地域、文化を跨ぐ多様性のある環境の中でビジネスリーダーとして活躍できるグローバル人材の育成する活動を継続的に行う。
労働環境・労働安全衛生の向上	従業員労働時間管理の徹底、長時間労働発生時の再発防止対応の推進	国内	長時間労働発生時の再発防止対応率	100%	(2021 年度と同じ)		長時間労働発生時の再発防止対応率	100%	100%	一般社員の時間外労働時間をモニタリングした結果、時間外労働に関する労使協定に違反する長時間労働は発生していない。また、協定違反がないことや適切な労働時間管理が実施されていることを労使協定で毎月確認した。今後も働きやすい職場環境を維持するために、当該活動を継続することが重要である。
			労働時間に関する年間労使協議回数	12 回	(2021 年度と同じ)		労働時間に関する年間労使協議回数	12 回	12 回	
			有給休暇年間取得基準日数の運用達成率(10 日 /人以上)	100%	(2021 年度と同じ)		有給休暇年間取得基準日数の運用達成率(10 日 /人以上)	100%	99%	
		海外	労働時間管理基準の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		長時間労働抑制計画の達成状況	自主管理基準の設定	自主管理基準の設定	定期的に実施している海外グループ会社の労働時間調査データを分析し、各グループ会社に分析結果をフィードバックして長時間労働を抑制する活動を要請した。次年度からは、前年度の労働時間を自主管理基準に設定した労働時間管理を継続的に運用する。
	労働安全衛生リスクマネジメントの推進	グローバル	重大な労働災害の発生件数	0 件	(2021 年度と同じ)		重大な労働災害の発生件数	0 件	0 件	職場の潜在的な危険性を特定・評価するリスクアセスメント手法を活用した労働災害防止対策によって、目標を達成した。今後も、従業員の安全意識を向上させる教育を推進するとともに、労働災害防止対策の継続的改善を図ることが重要である。
			休業度数率	0.8 以下	休業度数率	0.7 以下	休業度数率	0.8 以下	1.0	熱中症や腰痛への対策は一定の効果があつたと考えるが、機械装置に係わる災害(挟まれ、巻き込まれ、切れ、擦れなど)は前年度から改善されていない。安全管理作業手順の徹底化を図り、挟まれ、巻き込まれに対する工学的対策を促進する予算措置が必要である。
		国内	血中鉛濃度管理基準外の作業者数	0 名	(2021 年度と同じ)		血中鉛濃度管理基準外の作業者数	0 名	1 名	2019 年度から鉛作業における血中鉛濃度の自社管理基準を厳しく設定した運用に変更したが、新たな管理基準値に適合しなかった作業者が1名発生した。今後も鉛職場の作業環境の継続的改善を図る必要がある。
			作業管理区分Ⅲの職場数	0 件	(2021 年度と同じ)		作業管理区分Ⅲの職場数	0 件	6 件	猛暑によるスポットクーラーの利用状況の変化が作業環境に影響を及ぼした職場があつた。本件に対する是正処置と併せて、抜本的な改善を図ることが重要である。次年度からは、鉛職場における排気能力向上を目指すプロジェクトを立ち上げて、作業環境の改善を進める計画である。
		海外	休業度数率	2.1 以下	休業度数率	2.0 以下	休業度数率	2.4 以下	1.9	多くの事業所では年間労働災害件数が減少傾向にあるが、欧米系の生産工場における労働災害が比較的多い。特に、近年に開設した生産工場での労働災害が目立つ状況である。新設した事業所に対する労働災害防止対策を重点的に講じる必要がある。
			血中鉛濃度管理基準外の作業者数	0 名	(2021 年度と同じ)		血中鉛濃度管理の海外展開計画の達成率	100%	100%	海外グループ会社の全生産拠点を対象として、自主管理基準による血中鉛管理の運用を開始した。各生産拠点では新たな管理基準に適合するために必要な運用改善を図った。次年度からは、KPI を運用改善状況から管理基準適合状況を図る指標に変更して、血中鉛管理の適切性を評価する。
高品質な製品の提供	品質改善や品質コミュニケーション強化の推進(品質マネジメントシステムの活用)	グローバル	クレーム発生や工程内不良に対する目標の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		クレーム発生や工程内不良に対する目標の達成率	100%	95%	海外生産工場では品質損失目標を概ね達成できたが、国内におけるクレームおよび工程内損失ともに目標未達成の状況であった。不確定要素(新型コロナウイルスの影響による生産変動など)も目標未達成の要因であると考えられる。次年度は国内外の工程内損失目標の達成に重点を置く。
	メンテナンスサービス体制の強化	国内	製品メンテナンスサービス運用管理基準の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		製品メンテナンスサービス体制システム運用計画の達成状況	運用開始	運用開始	タイムリに適切な製品メンテナンスサービスを提供するシステムの構築が完了し、システム運用を開始した。今後は、本システムの対象となるメンテナンス案件に全て対応することを KPI に設定した運用管理を実施して、適切な品質を有する製品を確実に維持する営業活動を促進する。

マテリアリティ対応計画 (2021 年度)

マテリアリティ	活動概要	適用範囲	2021 年度計画		2022 年度目標		2020 年度実績			
			KPI	目標	KPI	目標	KPI	目標	実績	自己評価 / 課題
	製品安全教育の推進	グローバル	重大な製品事故の発生件数	0 件	(2021 年度と同じ)		重大な製品事故の発生件数	0 件	0 件	今年度は、製品安全教育(技術者を対象にした製品リスクアセスメント講習、管理職を対象にした製品安全概論講習など)を重点的に取り組んだ。次年度は、海外グループに製品安全に関する自主行動計画の展開などを通じて、製品安全管理の継続的な強化を図る。
環境保護の推進	水資源の有効利用の推進	グローバル	水使用量の削減率(2018 年度比)	6.0%以上	水使用量の削減率(2018 年度比)	8.0%以上	水使用量の削減率(2018 年度比)	6.0%以上	9.1%	新型コロナウイルスの影響による生産量の減少が目標達成の大きな要因と考える。今後も、取水量削減に向けた取り組み(水の循環再利用など)を継続的に促進する。
	低炭素社会実現への貢献	グローバル	CO ₂ 排出量の削減率(2018 年度比)	4.0%以上	CO ₂ 排出量の削減率(2018 年度比)	6.0%以上	CO ₂ 排出量の削減率(2018 年度比)	4.0%以上	5.7%	新型コロナウイルスの影響による生産量の減少が目標達成の大きな要因と考える。一方で、省エネルギー活動の促進や再生可能エネルギーの調達も進めている。今後も、目標達成に向けた対策を継続的に講じることが重要である。
	環境汚染の予防	グローバル	重大な環境事故の発生件数	0 件	(2021 年度と同じ)		重大な環境事故の発生件数	0 件	0 件	環境関連規制より厳しい自主管理基準による運用管理などによって、重大な環境事故は発生していない。今後も、環境リスクマネジメントの継続的な改善を図ることが重要である。
	市場に提供する製品の再生材料使用率の向上	グローバル	鉛蓄電池の鉛原材料に占める再生鉛量の比率	35.0%以上	(2021 年度と同じ)		鉛蓄電池の鉛原材料に占める再生鉛量の比率	35.0%以上	44.5%	トルコ、インドネシア、タイの一部の海外グループ会社で再生鉛使用率が向上したため、前年度より実績値が 2.8 ポイント上昇した。今後も、この水準を維持向上できるように努める。
環境配慮製品の開発と普及	環境配慮製品に搭載される当社製品の市場拡大(低公害車用途など)	グローバル	全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率	34.0%以上	全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率	35.0%以上	全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率	34.0%以上	34.8%	製品の販売状況は、新型コロナウイルスの影響を受けたが、2020 年度後半より徐々に回復した。このような状況でも、環境配慮製品は順調に売上を伸ばすことができた。今後も、脱炭素社会のニーズに対応した製品を提供する活動を推進する。
	環境性能を向上させる製品の開発	国内	リチウムイオン電池の寿命性能基準の適合率	100%	(2021 年度と同じ)		リチウムイオン電池の寿命性能基準の適合率	100%	100%	リチウムイオン電池の開発段階における設計審査を実施した全機種について寿命性能目標基準に適合した。今後も、製品ライフサイクルを考慮した製品設計を継続的に実施することが重要である。
CSR 調達の推進	責任ある鉱物調達への対応	国内	責任ある鉱物調査計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		責任ある鉱物調査計画の達成率	100%	100%	武力紛争や人権侵害に加担しないために、顧客ニーズに基づく鉱物調達調査にサプライヤー様と協働して全件対応した(対象鉱物:金、タンタル、タンクステン、錫、コバルト)。また、対象鉱物やリスクの変化に対応可能な「責任ある鉱物調達方針」を策定した。次年度からは、鉱物サプライチェーンのステークホルダーと連携して、鉱物調達における CSR リスクに適切に対応する活動の強化を図る。
	サプライヤー- CSR リスクの管理	グローバル	サプライヤー- CSR 課題改善計画の達成率	100%	(2021 年度と同じ)		サプライヤー- CSR 課題改善計画の達成率	100%	100%	449 社(国内:298、海外:151)のサプライヤー様に CSR 対応状況を把握するアンケート調査を行い、サプライチェーンにおける CSR 課題を特定した。次年度は、当該課題に対する改善活動を実施する。なお、書面調査のみならず、現場確認なども併用することで、当該課題の適切性を確保する取り組みを検討する。

※適用範囲は対象となるすべてのグループ会社を含まない場合があります。

※新型コロナウイルスの影響により、当社グループの中期経営計画の最終年度を 2021 年度から 2022 年度に変更したため、本計画も 2022 年度まで期間延長しています。

※本計画は定期的に見直しているため、前回公表した計画内容と異なる場合があります。

マテリアリティへの対応を通じた SDGs への貢献 (2021 年度)

マテリアリティ	対応計画			対応する社会課題	補足	主に関連する SDGs											影響領域						
	概要	適用範囲	KPI			1 貧困をなくす	3 健康と長寿を促進する	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を推進する	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいをもっと豊かにする	9 産業と雇用を創出する	10 人や国ごとの格差をなくす	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくばない、かたづけない、くずさない		13 気候変動に具体的な対策を	16 平和と公正な社会を築く				
人格の尊重	人権教育の推進	国内	人権教育計画の達成率	人権尊重に対する認識向上				4.7										正					
		海外	ハラスメント教育計画の達成率																				
	内部通報制度の周知徹底	海外	ハラスメント通報制度導入率(海外グループ会社)	司法への平等なアクセス	苦情処理メカニズムへの従業員の自由なアクセスの確保												16.3	負					
	ハバリューチェーンにおける人権リスク管理の徹底	国内	人権リスク対応計画の達成状況	貧困状態の減少	労働者ニースや一般的な賃金・生活の水準などを考慮した適切な賃金の支払い	1.2														負			
				健康被害の防止	有害物質の暴露や環境汚染に伴う死亡や疾病の防止		3.9																
				義務教育の修了	義務教育を妨げる児童労働の撤廃			4.1															
				女性への差別、暴力、ハラスメントの防止					5.1 5.2														
飲料水の平等な利用の確保				従業員への安全な水の提供、水資源搾取に伴う地域住民の生活環境の破壊の防止						6.1													
			強制労働や児童労働の廃絶							8.7													
			差別の撤廃							8.5		10.3											
多様性の尊重	女性活躍の推進	国内	①女性の活躍を支援する研修の年間実施回数、②総合職に採用した新卒者の女性割合	働きがいのある職場の実現	女性従業員の仕事に対するモチベーション向上の推進											8.5			正				
			意思決定における女性の参画	女性の上位役職候補者育成機会の確保														16.7					
人材開発の推進	人材育成プログラムの推進	国内	①従業員の成長を支援する教育計画の達成率、②スキルマップを活用した職場教育計画の達成率	若者の能力開発の促進																4.4	正		
		海外	グローバル人材育成計画の達成率																				
労働環境・労働安全衛生の向上	従業員労働時間管理の徹底、長時間労働発生時の再発防止対応の推進	国内	①長時間労働発生時の再発防止対応率、②労働時間に関する年間労使協議回数、③有給休暇年間取得基準日数の運用達成率	働きがいのある職場の実現	安全で安心な労働環境の確保による働きやすい職場づくり															8.5	負		
		海外	労働時間管理基準の達成率																				
	労働安全衛生リスクマネジメントの推進	グローバル	①重大な労働災害の発生件数、②休業度数率、③血中鉛濃度管理基準外の作業回数	健康被害の防止	有害物質の暴露に伴う死亡や疾病の防止		3.9																負
国内		作業管理区分Ⅲの職場数	安全で安心な労働環境の促進																		8.8		
高品質な製品の提供	品質改善や品質コミュニケーション強化の推進	グローバル	クレーム発生や工程内不良に対する目標の達成率	エネルギー効率の改善	製品不良の発生抑制による無駄なエネルギー消費の削減																7.3	負	
				天然資源の枯渇への対応	製品不良の発生抑制による無駄なエネルギー消費削減																		9.4
					製品不良の発生抑制による無駄な部材消費の削減																		12.2
		廃棄物排出量の削減	製品不良の発生抑制による無駄な廃棄物の削減																	12.5			
	メンテナンスサービス体制の強化	国内	製品メンテナンスサービス運用管理基準の達成率	持続可能な都市化の促進	電力インフラを支える製品の適切なメンテナンスによる社会インフラの維持															11.3	正		

マテリアリティへの対応を通じた SDGs への貢献 (2021 年度)

マテリアリティ	対応計画			対応する社会課題	補足	主に関連する SDGs											影響領域			
	概要	適用範囲	KPI			1 貧困をなくす	3 気候変動に具体的な対策を	4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等をすすめる	6 安全な水とトイレを世界中に	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	8 働きがいも、経済成長も	9 産業と雇用創出を促す	10 人や国ごとの格差をなくす	11 住み続けられるまちづくりを	12 つくばない、減らさない、リサイクル		13 気候変動に具体的な対策を	16 平和と公正な社会を	
環境保護の推進	水資源の有効利用の推進	グローバル	水使用量の削減率(2018 年度比)	水不足への対処	水の循環利用の促進による取水量の削減					6.4									負	
	低炭素社会実現への貢献	グローバル	CO ₂ 排出量の削減率(2018 年度比)	エネルギー効率の改善	化石燃料由来のエネルギーの効率的利用による CO ₂ 排出量の削減					7.3									負	
				資源効率の改善	化石燃料由来のエネルギーの効率的利用による CO ₂ 排出量の削減							9.4								
				気候変動の緩和												13.3				
	環境汚染の予防	グローバル	重大な環境事故の発生件数	水質汚濁の防止	有害物質を含む水の流出・地下浸透に対する環境リスク管理の推進					6.3										負
				大気汚染の防止	有害物質や揮発性有機化合物の飛散・漏洩に対する環境リスク管理の推進										11.6					
市場に提供する製品の再生材料使用率の向上	グローバル	鉛蓄電池の鉛原材料に占める再生鉛使用量の比率	天然資源の枯渇への対応														12.2		正	
			廃棄物排出量の削減	廃棄物の再生利用による埋立量の削減														12.5		
環境配慮製品の開発と普及	地球温暖化抑制に貢献する製品に搭載される当社製品の市場拡大	グローバル	全製品の売上高に占める環境配慮製品の販売比率	エネルギー効率の改善	化石燃料由来のエネルギーの効率的利用による CO ₂ 排出量の削減					7.3									正	
				天然資源の枯渇への対応	化石燃料由来のエネルギーの効率的利用による CO ₂ 排出量の削減							9.4								
					化石燃料由来のエネルギーの効率的利用による CO ₂ 排出量の削減										12.2					
				気候変動の緩和												13.3				
	環境性能を向上させる製品の開発	国内	リチウムイオン電池の寿命性能基準の適合率	資源効率の改善	長寿命化に伴う製品原材料の消費量の削減												9.4			負
				廃棄物排出量の削減	長寿命化に伴う使用済み製品の発生量の削減											12.5				
CSR 調達の推進	責任ある鉱物調達への対応	グローバル	責任ある鉱物調査計画の達成率	強制労働や児童労働の廃絶	武装勢力による人権侵害に加担する鉱物調達の回避							8.7							負	
				暴力による死亡の削減	武装勢力による人権侵害に加担する鉱物調達の回避													16.1		
				子どもに対するあらゆる暴力や拷問の撲滅	武装勢力による人権侵害に加担する鉱物調達の回避													16.2		
				賄賂の撲滅	武装勢力への賄賂や手数料の支払いに関する鉱物調達の回避													16.5		
	グローバル サプライチェーンにおける CSR リスクの管理	グローバル	サプライヤー CSR 課題改善計画の達成率	持続可能なサプライチェーンの実現													12.7		負	

※適用範囲: 国内グループ会社に対する計画には「国内」、海外グループ会社に対する計画には「海外」、国内外グループ会社に対する計画には「グローバル」と記載しています。

※影響領域: SDGs へのマイナスの影響を最小化する計画には「負」、SDGs へのプラスの影響を最大化する計画には「正」と記載しています。

※主に関連する SDGs: 当該計画に関連する主な SDG の目標番号とターゲットNo.を示しています。

マテリアリティへの対応を通じた SDGs への貢献 (2021 年度)

■ 関連する SDGs の目標およびターゲットの内容

目標		ターゲット	
No.	内容	No.	内容
	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる	1.2	2030 年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、すべての年齢の男性、女性、子どもの割合を半減させる。
	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。	3.9	2030 年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質および土壌の汚染による死亡および病気の件数を大幅に減少させる。
	すべての人々への包括的かつ公平な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	4.1	2030 年までに、すべての子どもが男女の区別なく、適切かつ有効な学習成果をもたらす、自由かつ公平で質の高い初等教育および中等教育を修了できるようにする。
		4.4	2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、ディーセント・ワークおよび起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
		4.7	2030 年までに持続可能な開発と持続可能なライフスタイル、人権、ジェンダー平等、平和と非暴力の文化、グローバル市民、および文化的多様性と文化が持続可能な開発にもたらす貢献の理解などの教育を通じて、すべての学習者が持続可能な開発を推進するための知識とスキルを獲得できるようにする。
	ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女子のエンパワメントを行う	5.1	あらゆる場所におけるすべての女性および女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
		5.2	人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性および女子に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
		5.5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参加および平等なリーダーシップの機会を確保する。
	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。	6.1	2030 年までに、すべての人々の、安全で安価な飲料水の普遍的かつ平等なアクセスを達成する。
		6.3	2030 年までに、汚染の減少、有害な化学物質や物質の投棄削減と最小限の排出、未処理の下水の割合半減、およびリサイクルと安全な再利用を世界全体で大幅に増加させることにより、水質を改善する。
		6.4	2030 年までに、全セクターにおいて水の利用効率を大幅に改善し、淡水の持続可能な採取および供給を確保し水不足に対処するとともに、水不足に悩む人々の数を大幅に減少させる。
	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な現代的エネルギーへのアクセスを確保する。	7.3	2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
	包括的かつ持続可能な経済成長、およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク(適切な雇用)を促進する。	8.5	2030 年までに、若者や障害者を含むすべての男性および女性の、完全かつ生産的な雇用およびディーセント・ワーク、ならびに同一労働同一賃金を達成する。
		8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための迅速で効果的措置の実施、最も劣悪な形態の児童就労の禁止・撲滅を保障する。2025 年までに少年兵の徴募や利用を含むあらゆる形態の児童就労を撲滅する。
		8.8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
	レジリエントなインフラ構築、包括的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大を図る。	9.4	2030 年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術および環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は各国の能力に応じた取り組みを行う。
	各国内および各国間の不平等を是正する	10.3	差別的な法律、政策、および慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。
	包括的で安全かつレジリエントで持続可能な都市および人間居住を実現する。	11.3	2030 年までに、包括的かつ持続可能な都市化を促進し、すべての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。
		11.6	2030 年までに、大気質、自治体などによる廃棄物管理への特別な配慮などを通じて、都市部の一人当たり環境影響を軽減する。
	持続可能な生産消費形態を確保する。	12.2	2030 年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。
		12.5	2030 年までに、予防、削減、リサイクル、および再利用(リユース)により廃棄物の排出量を大幅に削減する。
		12.7	国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達慣行を促進する。
	気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる。	13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減、および早期警告に関する教育、啓発、人的能力および制度機能を改善する。
	持続可能な開発のための平和で包括的な社会の促進、すべての人々への司法へのアクセス提供、およびあらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包括的な制度の構築を図る	16.1	あらゆる場所において、すべての形態の暴力および暴力に関連する死亡率を大幅に減少させる。
		16.2	子どもに対する虐待、搾取、人身売買およびあらゆる形態の暴力および拷問を撲滅する。
		16.3	国家および国際的なレベルでの法の支配を促進し、すべての人々に司法への平等なアクセスを提供する。
		16.5	あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。
		16.7	あらゆるレベルにおいて、対応的、包摂的、参加型、および代表的な意思決定を確保する。

製品・サービスを通じた SDGs への貢献 (株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション)

事業	製品、サービス	持続可能な社会への貢献	対応する社会課題	主に関連する SDGs								
				3	6	7	8	9	11	12	13	
自動車用電池	ハイブリッド車用蓄電池、アイトリングストップ車用蓄電池	燃費向上を実現する自動車の普及	エネルギー効率の改善			7.3						
		走行時の化石燃料の消費量を削減する自動車の普及	天然資源の枯渇への対応						12.2			
		走行時の化石燃料の消費削減によって温室効果ガスの排出を抑制する自動車の普及	気候変動の緩和								13.3	
	電気自動車用蓄電池	低炭素社会の実現に貢献する化石燃料を使用しない交通インフラの普及	社会インフラの強靱化					9.4				
		走行時に化石燃料を消費しない自動車の普及	天然資源の枯渇への対応							12.2		
		走行時に温室効果ガスを排出しない自動車の普及	気候変動の緩和									13.3
	安全運転機能装備車両の電源供給を可能とする蓄電池	先進的な交通安全手段を提供する自動車の普及	交通事故死傷者の削減		3.6							
			交通の安全性の改善						11.2			
	鉛蓄電池	リサイクル性の高い製品の提供による再資源化の促進	循環型社会の実現								12.5	
	使用済み製品のリサイクル (鉛蓄電池)	適正なリサイクルスキームの提供による再資源化の促進	循環型社会の実現								12.5	
産業用電池	電動フォークリフト用蓄電池、無人搬送車用蓄電池、蓄電池駆動船用蓄電池	低炭素社会の実現に貢献する化石燃料を使用しない物流インフラや交通インフラの普及	社会インフラの強靱化					9.4				
		運転時に化石燃料を消費しない構内運搬車や船舶の普及	天然資源の枯渇への対応							12.2		
		運転時に温室効果ガスを排出しない構内運搬車や船舶の普及	気候変動の緩和									13.3
	ハイブリッド型トランスファークレーン用蓄電池、ハイブリッド型キャリア用蓄電池	運転時の燃費向上を実現する特殊車両の普及	エネルギー効率の改善			7.3						
		運転時の化石燃料の消費量を削減する特殊車両の普及	天然資源の枯渇への対応								12.2	
		化石燃料の消費削減によって温室効果ガスの排出を抑制する特殊車両の普及	気候変動の緩和									13.3
	蓄電池式電車用蓄電池、ハイブリッド型気動車用蓄電池	回生エネルギーの有効活用によってエネルギー高効率化を実現する電車の普及	エネルギー効率の改善			7.3						
		回生エネルギーの活用によって温室効果ガスの排出を抑制する車両の普及	気候変動の緩和									13.3
	太陽光発電用蓄電設備、風力発電用蓄電設備	安定的に再生可能エネルギーを供給する電力システムの普及	再生可能エネルギーの利用拡大				7.2					
		再生可能エネルギーの有効活用を実現する電力システムの普及	エネルギー効率の改善				7.3					
		持続可能な電力システムの普及	社会インフラの強靱化						9.4			
		再生可能エネルギーの活用によって温室効果ガスの排出を抑制する電力システムの普及	気候変動の緩和									13.3
	パワチャージングプラント用蓄電池 (エネルギーリソースを需給状況に応じて統合的に制御する電力システムに活用される蓄電設備)	再生可能エネルギーを有効活用する電力システムの普及	再生可能エネルギーの利用拡大				7.2					
		電力の需給バランスを最適化する電力システムの普及	エネルギー効率の改善				7.3					
		電力の安定供給を図るエネルギーインフラの普及	社会インフラの強靱化						9.4			
		長期的な都市開発計画を支援する電力システムの普及	持続可能な都市化							11.3		
		再生可能エネルギーの活用によって温室効果ガスの排出を抑制する電力システムの普及	気候変動の緩和									13.3
鉛蓄電池	リサイクル性の高い製品の提供による再資源化の促進	循環型社会の実現								12.5		
使用済み製品のリサイクル	適正なリサイクルスキームの提供による再資源化の促進	循環型社会の実現								12.5		
産業用電源装置	直流電源装置、無停電電源装置	停電などの電力トラブル発生時における重要設備への安定的な電力供給	社会インフラの強靱化					9.1				
		自然エネルギーを用いた発電システムの提供による持続可能なエネルギーインフラの実現	再生可能エネルギーの利用拡大			7.2						
	太陽光発電システム	停電などの電力トラブル発生時における負荷への安定的な電力供給	社会インフラの強靱化					9.1				
		長期的な都市開発計画を支援する電力システムの普及 (太陽光発電による購入電力のピークカット)	持続可能な都市化							11.3		
自然エネルギーの活用によって温室効果ガスの排出を抑制する発電システムの普及	気候変動の緩和									13.3		

製品・サービスを通じた SDGs への貢献 (株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション)

事業	製品、サービス	持続可能な社会への貢献	対応する社会課題	主に関連する SDGs									
				3	6	7	8	9	11	12	13		
鉄道用電力貯蔵システム(E3ソリューションシステム)	回生エネルギーの有効活用によってエネルギー高効率化を実現する鉄道システムの普及	回生エネルギーの有効活用によってエネルギー高効率化を実現する鉄道システムの普及	エネルギー効率の改善			7.3							
		停電などの電力トラブル発生時における電車への電力供給	社会インフラの強靱化					9.1					
		回生エネルギーの活用によって温室効果ガスの排出を抑制する鉄道システムの普及	気候変動の緩和								13.3		
	電動車の蓄電池から電力供給するV2Xシステム用充放電器	停電などの電力トラブル発生時における施設や住宅への安定的な電力供給	社会インフラの強靱化						9.1				
		長期的な都市開発計画を支援する電力システムの普及(車載電池の活用による購入電力のピークカット)	持続可能な都市化							11.3			
	メンテナンスサービス	自然災害(洪水、地震など)の発生時に損傷したエネルギーインフラの早期復旧	災害による被害の軽減 気候変動への適応							11.5		13.1	
産業用膜製品	下水、し尿、合併浄化槽、産業廃水用の膜シート排水処理ユニット	汚水を衛生的に排除する排水処理システムの普及	水質の改善			6.3							
	リサイクル用膜装置	廃液中に含まれるレアメタルなどを回収する膜装置による再資源化の促進	循環型社会の実現								12.5		
	飲料水用ろ過膜、用水浄化プロセス用ろ過モジュール	適切な水質を実現する浄水システムの普及	安全な水の提供			6.1							
	電気めっき用電解隔膜	電気めっき処理中に電極で発生するスラッジやガスを基板に接触させない微細孔膜の利用によるめっき不良率の低減	廃棄物排出量の削減									12.5	
めっき添加剤の拡散を抑制する膜の利用による添加剤消費量の削減		資源効率の改善				8.4							
照明機器、UV照射装置	LED照明機器、UV-LED装置(紫外線を照射して樹脂を硬化する技術を活用した光源)	有害物質(水銀)を含有しない照明機器の提供による健康被害リスクの低減	健康的な生活の確保	3.9									
		エネルギー高効率化を実現する照明機器の利用による消費電力の削減	エネルギー効率の改善			7.3							
		低消費電力によって温室効果ガスの排出を抑制する照明機器の普及	気候変動の緩和									13.3	
	UV照射装置(紫外線を照射して樹脂を硬化するための装置)	揮発性有機化合物を排出しないUV硬化技術の普及(化学物質による健康被害リスクの低減)	健康的な生活の確保	3.9									
		エネルギー高効率化を実現するUV硬化技術の利用による消費電力の削減	エネルギー効率の改善			7.3							
		低消費電力によって温室効果ガスの排出を抑制するUV硬化技術の普及	気候変動の緩和									13.3	
	道路照明用LEDランプ	夜間における道路状況や交通状況を的確に把握する良好な視覚環境の確保	交通事故死亡者の半減	3.6									
			交通の安全性の改善							11.2			
		照明機器交換時の既設HID灯具再利用実現による廃棄物の削減	資源効率の改善				8.4						
			廃棄物排出量の削減									12.5	
	防災対応型充電式LEDソーラライト	エネルギー高効率化を実現する照明機器の利用による消費電力の削減	エネルギー効率の改善			7.3							
		気候変動に起因する自然災害(洪水、地震など)の発生に伴う電力供給途絶時に対応するエネルギーインフラの実現	災害による被害の軽減 気候変動への適応							11.5			13.1
低消費電力によって温室効果ガスの排出を抑制する照明機器の普及		気候変動の緩和									13.3		
特殊電池	高精度測位サービスを提供する測位システム衛星用リチウムイオン電池	地理空間情報を高度に活用した位置情報サービス(自動運転、災害情報配信、IT農業など)の発展	社会インフラの強靱化						9.1				
	温室効果ガス観測技術衛星用リチウムイオン電池	高精度な温室効果ガス観測データを提供する人工衛星の活用による国際的な地球温暖化対策の推進	気候変動の緩和									13.3	
	海洋観測ブイ用リチウム1次電池	中長期の気候変動予測に重要な役割を果たす海洋観測データの活用による国際的な地球温暖化対策の推進	気候変動の緩和									13.3	

※上表に記載している数字は、各製品・サービスに関連するSDGsのターゲットNoを示しています。

製品・サービスを通じた SDGs への貢献（株式会社 ジーエス・ユアサ コーポレーション）

■ 関連する SDGs の目標およびターゲットの内容

目標		ターゲット	
No.	内容	No.	内容
 3 全ての人が健康と福祉を享受する	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。	3.6	2020 年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。
		3.9	2030 年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質および土壌の汚染による死亡および病気の件数を大幅に減少させる。
 6 全ての人が安全かつ公平に清潔な水と衛生を利用可能にする	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。	6.1	2030 年までに、すべての人々の、安全で安価な飲料水の普遍的かつ平等なアクセスを達成する。
		6.3	2030 年までに、汚染の減少、有害な化学物質や物質の投棄削減と最小限の排出、未処理の下水の割合半減、およびリサイクルと安全な再利用を世界全体で大幅に増加させることにより、水質を改善する。
 7 全ての人が安全かつ信頼できる持続可能な現代的エネルギーへのアクセスを確保する	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な現代的エネルギーへのアクセスを確保する。	7.2	2030 年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
		7.3	2030 年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
 8 包摂的かつ持続可能な経済成長、およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク(適切な雇用)を促進する。	8.4	2030 年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する 10 年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。	
 9 持続可能なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大を図る。	レジリエントなインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大を図る。	9.1	質が高く信頼できる持続可能かつレジリエントな地域・越境インフラなどのインフラを開発し、すべての人々の安価なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援する。
		9.4	2030 年までに、資源利用効率の向上とグリーン技術および環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は各国の能力に応じた取り組みを行う。
 11 包摂的で安全かつレジリエントで持続可能な都市および人間居住を実現する。	包摂的で安全かつレジリエントで持続可能な都市および人間居住を実現する。	11.2	2030 年までに、脆弱な立場にある人々、女性、子ども、障害者、および高齢者のニーズに特に配慮し、公共交通機関の拡大などを通じた交通の安全性改善により、すべての人々に、安全かつ安価で容易に利用できる、持続可能な輸送システムへのアクセスを提供する。
		11.3	2030 年までに、包摂的かつ持続可能な都市化を促進し、すべての国々の参加型、包摂的かつ持続可能な人間居住計画・管理の能力を強化する。
		11.5	2030 年までに、貧困層および脆弱な立場にある人々の保護に重点を置き、水害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。
 12 つくばる責任、消費を減らす	持続可能な生産消費形態を確保する。	12.2	2030 年までに天然資源の持続可能な管理および効率的な利用を達成する。
		12.5	2030 年までに、予防、削減、リサイクル、および再利用(リユース)により廃棄物の排出量を大幅に削減する。
 13 気候変動に具体的な対策を講じる	気候変動およびその影響を軽減するための緊急対策を講じる。	13.1	すべての国々において、気候変動に起因する危険や自然災害に対するレジリエンスおよび適応力を強化する。
		13.3	気候変動の緩和、適応、影響軽減、および早期警告に関する教育、啓発、人的能力および制度機能を改善する。