

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

私たちは、多様性を尊重し、一人ひとりの個性を生かせる働きやすい環境づくりと、
仕事に意欲的に取り組める職場環境の維持・向上に努めています。

人的資本経営の推進

人的資本および多様性への対応

当社グループは、すべての現場で働く人材が持つ多様な価値観、経験、知識、能力を最大限に活かし、知恵を出し合い、新しい価値を創造し続けることが重要であると考えています。当社グループでは、中長期的に企業競争力を高め、想定外の変化に耐え得る柔軟性と強靱性を確保し続けるために、組織力の強化および人的資本の向上を図っています。また、一人ひとりの個性や能力を活かし、やりがいを持って働き続けられる職場環境の整備に取り組んでいます。

当社グループでは、人材の価値を最大限に引き出して中長期的な企業価値向上につなげる経営を推進するために、中核事業会社（株式会社 G S ユアサ）が人的資本および多様性に関する課題への対応計画を立案・実施し、当社取締役会が中核事業会社からの定期的な進捗報告内容に応じて必要な指導を行うなど、グループ全体を統括しています。人的資本および多様性に関連する方針、戦略、重要課題については、中核事業会社に設置したサステナビリティ課題全般に関する協議、立案、推進を行う組織（サステナビリティ推進委員会）で協議した上で、取締役社長を責任者とする経営会議に報告されます。

■ 新規雇用者の人数と比率（2024年度、株式会社 G S ユアサ）

年齢層	新規雇用者数（人）		比率（％）		新規雇用者数の内訳（人）			
					新卒採用		キャリア採用	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	26	2	11.5	0.9	26	2	0	0
20代	94	40	41.6	17.7	56	25	38	15
30代	42	10	18.6	4.4	0	0	42	10
40代	7	2	3.1	0.9	0	0	7	2
50代	2	0	0.9	0.0	0	0	2	0
60代	1	0	0.4	0.0	0	0	1	0
合計	172	54	76.1	23.9	82	27	90	27

■ 離職者の人数と離職率（2024年度、株式会社 G S ユアサ）

年齢層	離職者数（人）		離職率（％）		
	男性	女性	男性	女性	合計
10代	0	0	0.0	0.0	0.0
20代	16	3	2.8	1.6	2.5
30代	31	7	3.6	4.3	3.7
40代	7	2	1.1	2.4	1.3
50代	8	0	0.7	0.0	0.7
60代	10	2	3.4	10.5	3.8
合計	72	14	2.1	2.3	2.1

■ 従業員の人数と比率（2024年度、株式会社 GSユアサ）

区分	人数（人）		区分別男女比率（％）	
	男性	女性	男性	女性
正社員	3,130	578	84.4	15.6
有期雇用社員*	300	20	93.7	6.3
合計	3,430	598	85.2	14.8

*契約社員、嘱託社員、再雇用社員など

■ 全従業員に占める女性比率

適用範囲	対象	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社 GSユアサ	正社員	13.6	14.1	14.7	14.7	15.6
グループ全体	正社員、有期雇用社員	11.2	11.1	10.6	9.7	9.9

■ 労働基準法に関する是正勧告

適用範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
株式会社 GSユアサ	0	0	0	0	0
グループ全体	0	0	1	0	0

TOPICS

ダイバーシティ特設サイトの開設

株式会社 GSユアサでは、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をはじめとしたダイバーシティや働き方改革について目標や実績、取り組み内容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

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。

 TOPICS

従業員持株制度の導入

当社グループは、従業員の福利厚生の一環として、有期雇用社員を含むすべての従業員を対象に従業員株式購入制度を導入しています。本制度では、従業員が1,000円という少額から加入でき、拠出金は給与から天引きされます。さらに、拠出金の10%を補助することで、従業員の自社株購入や経済的な負担を軽減し、長期的な資産形成を支援しています。この制度を通じて、従業員の会社への愛着や結びつきを深め、企業と従業員が一体となって持続的な成長を目指しています。