

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

多様な働き方の尊重

女性活躍の推進

株式会社 GSユアサでは、「キャリア形成」と「両立支援」という二つの軸を同時に支援することで、女性従業員が活躍できる機会の拡大を図っています。

2018年に「GYみらいプロジェクト」を発足し、多様な人材の積極的な採用と、それぞれの個性や能力を活かせる環境整備を持続的にを行い、一人ひとりがいきいきとやりがいを持って働き続けられる職場づくりに取り組んでいます。また、経営トップが女性活躍推進の重要性や意義について定期的に全従業員に対しメッセージを発信しています。

トップメッセージ

当社は、「自律型人材の育成」と「多様性の受容と尊重」を推進し、企業理念である「革新と成長」を実現します。

持続可能な未来を築くために多様性を競争力の源泉とし、一人ひとりの個性と能力を尊重することで、個人と組織が共に成長する企業を目指します。

私たちは「3つのL」をスローガンに掲げ、誰もが自分の色で輝き続けるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）に取り組めます。

■ スローガン：3つのL



従業員のつながりを
強化して



仕事とライフイベントの
両立を支援し

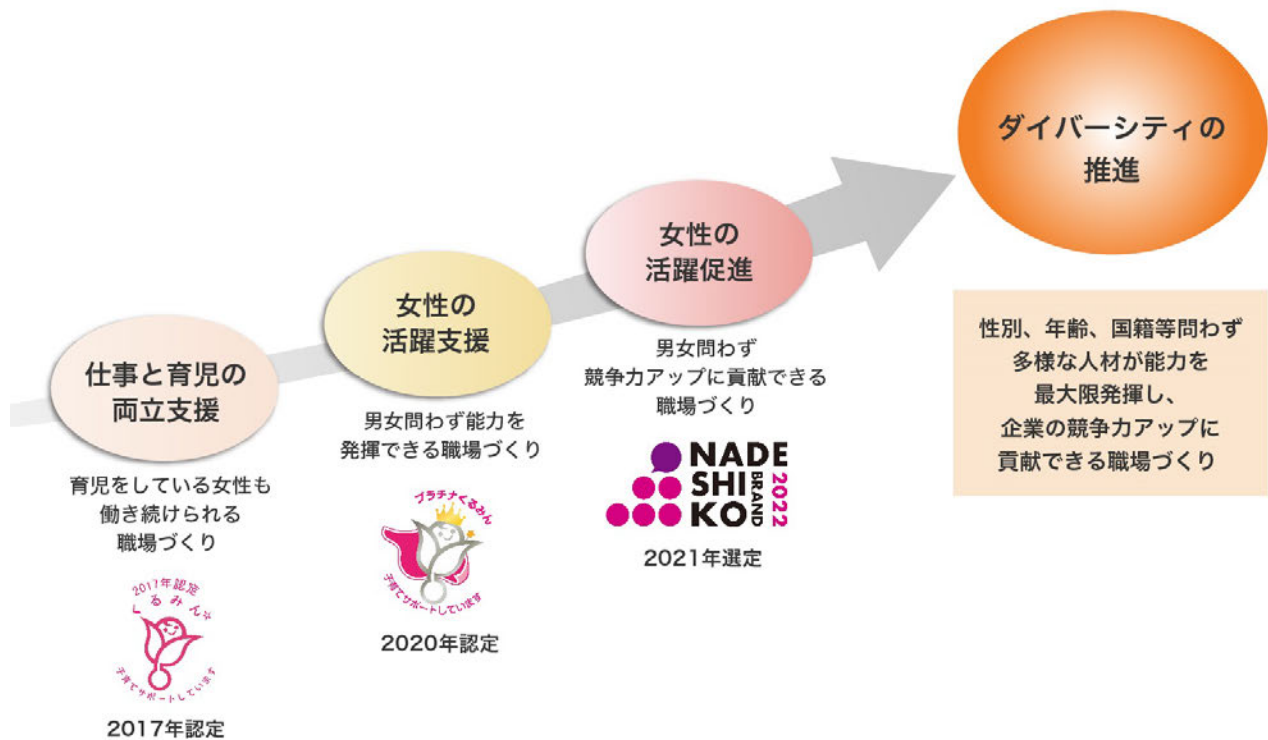


自律と成長の機会
へと導こう

■ 株式会社 GSユアサのDE&I

Diversity	一人ひとりの個性と能力を尊重し、多様な視点を受け入れる
Equity	個々に応じた支援により、活躍の機会を公平に提供する
Inclusion	あらゆる意見を認め合い、個人と組織が共に成長できる職場文化を築く

■ 女性活躍推進のロードマップ



女性活躍推進行動計画（2023年4月1日～2026年3月31日）

- 目標1 管理職に占める女性割合を2025年3月末までに6%以上とする
- 目標2 新卒者の総合職採用に占める女性割合を毎年度30%以上とする
- 目標3 一般社員全員の有給休暇取得率を毎年度70%以上とする

■ 女性活躍推進の施策に関する重要な管理指標

区分	目標 (2025年度)	実績 (2024年度)
新卒総合職採用者に占める女性の割合 (%)	30以上	27.0
労働者に占める女性の割合 (%)	17以上	15.6
管理職に占める女性の割合 (%)	6以上	4.6
リーダーに占める女性の割合 (%)	12以上	9.1
男性の育児休業取得率 (%)	100	71.3

■ 女性従業員の活躍機会の拡大に向けた取り組み

- 女性活躍推進の取り組みプロセスを管理職登用時の評価基準や管理職の評価指標に設定
- 昇進・登用における公平性の担保（ライフイベントなどへの対応）、および専門性に応じた役割の付与
- 女性管理職や女性役員の戦略的な登用（能力や昇進意欲の高い女性従業員の中長期的な確保など）
- 女性管理職（管理職候補者を含む）のキャリア採用の検討

TOPICS

2021年度のなでしこ銘柄に選定

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で主催する「なでしこ銘柄」に2022年3月に選定されました。

「なでしこ銘柄」は、中長期の企業価値向上を重視する投資家に女性活躍推進に優れた日本の上場企業を毎年度紹介することで、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速させることを目的としています。



TOPICS

女性社員へのキャリアアップ研修の開催

当社グループでは、管理職に占める女性比率の向上を目指し、女性社員を対象とした研修を実施しています。2024年度には、管理職候補となるリーダー職の育成を目的に、リーダー職候補の女性社員を対象としたキャリアアップ研修を開催しました。本研修では、社内の女性管理職と外部講師によるパネルディスカッションを通じて、キャリア形成における課題や不安と向き合いながら、前向きにキャリアを描く意識の醸成を図りました。受講者がリーダー職をより身近に感じることで、将来的なキャリアの選択肢として、リーダー職や管理職を視野に入れる意識変革を促しています。

障がい者の雇用

株式会社 G S 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。

2025年4月1日時点における株式会社 G S ユアサの障がい者雇用率は、法定雇用率（2.5%）を満たしています。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

■ 障がい者雇用率の推移

適用範囲	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月
株式会社 G S ユアサ	2.56	2.68	2.52	2.64	2.93

高年齢者の再雇用

株式会社 G S ユアサでは、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。株式会社 G S ユアサは、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（2024年度、株式会社 G S ユアサ）

区分	雇用者数 (人)	雇用率 (%)	再雇用希望者 雇用率 (%)
男性	58	73.4	100
女性	3	100	100
合計	61	74.4	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

TOPICS

ライフプランセミナーの開催

株式会社 G S ユアサでは、50歳および57歳を迎えた従業員を対象としてライフプランセミナーを実施しています。本セミナーでは、従業員がライフマネープラン設計や資産運用などに関する理解を深め、定年退職後に豊かなセカンドライフを送ることができるように支援しています。

仕事と育児・介護の両立支援

株式会社 G S ユアサは、「社員が育児や介護に参加しやすい環境作り」を目指して出産・育児、介護などに関する支援制度を整備しています。制度の活用促進のため、社内イントラネットに「育児・介護支援ポータルサイト」を開設して、育児・介護関連制度に係る情報を発信しています。また、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」を上司向けと部下向けに発行し、全従業員へ配布しています。さらに、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。

2025年度からは、従業員が自身のライフスタイルやニーズに応じて福利厚生プログラムを選択できる「選択型福利厚生制度（カフェテリアプラン）」を導入しました。本制度では、自己啓発やレジャーなどの余暇支援に加え、育児や介護に関する多様な支援プログラムも用意しています。育児や介護を担う従業員に対しては、関連用品の購入やレンタル、施設・サービスの利用にかかる費用を補助しています。

今後も、従業員が仕事と育児・介護を両立しながら、その能力を最大限に発揮できる職場環境の整備と制度のさらなる充実に取り組んでまいります。

■ 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
	看護等休暇	小学校6年生以下の子供の看護等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）
	育児時間の取得	満1歳に達しない子供の育児のための時間を取得できる制度
	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
	ベビーシッター派遣事業割引券の交付	ベビーシッターを利用する社員が利用料金の補助を受けられる制度 （対象となる子ども1人あたり最大4,400円/日）
	育児施設・サービスの利用補助	小学校就学前の子どもを対象に、保育施設やベビーシッターなどの利用費用を補助する制度
	育児用品の購入・レンタル補助	小学校就学前の子どもを対象に、育児用品の購入や利用にかかる費用を補助する制度
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
	介護施設・サービスの利用補助	配偶者を含む二親等以内の家族を対象に、介護や介護サービスの利用費用を補助する制度
	介護用品の購入・レンタル補助	配偶者を含む二親等以内の家族を対象に、介護用品の購入やレンタルにかかる費用を補助する制度
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（育児休業）の活用状況（株式会社 G S ユアサ）

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（％）
2020	14	100	100	9	9.1	100
2021	21	100	100	27	22.5	100
2022	15	93.8	100	49	45.4	100
2023	21	100	100	84	63.6	100
2024	23	100	100	87	71.3	100

■ 介護支援制度の活用状況（株式会社 G S ユアサ）

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）
2020	1	0	24	116.0
2021	1	0	23	70.1
2022	3	33.3	40	161.5
2023	4	100	43	129.0
2024	1	0	74	292.0

※介護休暇の実績データについて

2020年度から2022年度までは、介護休暇の算定期間を9月から翌年8月までとしていましたが、2024年度より算定期間を4月から翌年3月までに変更しました。これに伴い、2023年度については移行期間として、2023年9月から2024年3月までの7か月間を対象としたデータを集計しています。

TOPICS

「プラチナくるみん」*の認定を取得

株式会社 G S 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はじめとした環境整備を実現したことで、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、今後も社員が安心して仕事と育児を両立できる職場づくりを推進していきます。

※「プラチナくるみん」とは、高い水準で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。

TOPICS

仕事と育児の両立に関する情報交換会の開催

株式会社 G S ユアサでは、ライフイベントを迎える社員が仕事と育児をうまく両立し、やりがいを持って仕事に取り組むサポートを目的とした情報交換会を2019年度より年2回開催しています。会社の育児支援制度を活用しながら活躍している社員の体験談を交えたプレゼンテーションや、参加者同士の意見交換を通じて、仕事と育児を両立している社員や将来に両立をチャレンジしようとしている社員の双方にとって有意義な機会となっています。なお、本情報会の参加者は半数以上が男性社員で、当社グループにおける男性社員の育児休業取得率は年々上昇しています。

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。

従業員のボランティア活動の支援

株式会社 G S ユアサでは、従業員が自発的に社会貢献活動に参加できる環境を整えるために、ボランティア休暇制度を導入しています。

本制度は、従業員が自らの意志に従い、地域社会にプラスの影響を与えるためのボランティア活動（環境保全、社会奉仕、社会福祉など）に参加できるものです。従業員が社会貢献に取り組む環境を提供することで、従業員の自己実現を促進し、社会課題への意識を高めることを目指しています。

当社グループは、働き方や休暇の考え方が多様化する中で、従業員のライフスタイルや志向の変化に柔軟に対応することで、従業員エンゲージメントの向上を図っています。