

適正な労働環境の維持、向上

Conservation and Improvement of Adequate Working Environment

労働安全衛生管理

労働安全衛生の推進

当社グループは、労働者の安全と健康を確保することが事業を行う上での最優先事項であると考えているため、全社一丸となって安全文化構築へ向けた活動を推進するためのグループ方針（安全衛生基本方針）を制定しています。また、すべての従業員と関係者の安全と健康を確保するために、グループ全体の安全衛生を統括管理する組織が国内外の事業所やグループ会社の安全衛生管理の強化を図り、事業部門や事業会社に設置した安全衛生委員会を中心とした管理体制を構築して安全衛生基本方針に基づいた活動に取り組んでいます。

当社グループの国内事業所では、国際規格に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（ISO 45001）を認証取得しています。また、海外グループ会社でも半数以上の生産会社がISO 45001を認証取得しています。国内グループ会社においてもISO 45001の認証取得に向けた取り組みを順次進めており、グループ全体で安全衛生基本方針の達成に向けた効果的なマネジメントの実現を目指しています。当社グループは、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。

安全衛生基本方針

- 基本理念

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

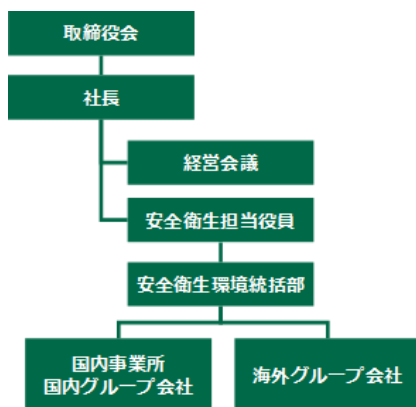
トップマネジメントは、電池で培った先進のエネルギー技術を継承するために、以下の行動指針を示し、基本理念を実現します。

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。

国内外の生産拠点におけるISO 45001規格の認証取得率

94%

■ 組織体制の概要



労働災害リスクの低減

国内事業所および国内グループ会社では、リスクアセスメント手法を用いて安全総点検を行うことで潜在的な危険源を特定し、リスクの大きさに応じた低減措置を実施しています。また、安全衛生担当役員が主導する安全巡視活動においても同様の措置を講じています。労働災害が発生した場合には、国内事業所で働くすべての人に災害発生状況をタイムリーに情報共有し、発生原因を究明して再発防止策を講じています。有害物質を取り扱う職場では、化学物質リスクアセスメントを用いたリスク低減対策を講じるとともに、作業環境や作業者の健康状態を法令に基づいて定期的にモニタリングしています。

2020年度からは、業務上災害の上位を占める「機械による挟まれ・巻き込まれ」災害を撲滅するために、本質的対策（危険源の除去など）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。また、労働者の身体に負荷のかかる作業に対しては、人間工学に基づいた対策（労働者の身体的負荷を軽減するアシストスーツ着用の促進など）を講じています。さらに、重量物の運搬作業や長時間の連続作業・反復作業などに伴う腰痛の発生を防止するために、安全基準に基づく運用管理の徹底や、腰痛予防関連動画の作成および配信などに取り組んでいます。

また、当社グループの安全衛生推進メンバーによる海外拠点への定期的な安全監査の実施など、海外グループ会社における労働災害リスクを軽減するための取り組みを推進しています。

■ 安全衛生リスクアセスメントの実施時期

- 原材料の新規採用、変更
- 設備の新規採用、変更
- 作業方法や作業手順の新規採用、変更
- 建築物の設置、改修、解体
- 労働災害の発生
- リスク要因の変化（機械設備などの経年劣化など）

■ 労働災害の発生状況（株式会社 GSユアサ）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
休業度数率 ^{*1}	0.55	0.30	0.60	0.36	0.58
製造業平均度数率	1.21	1.31	1.25	1.29	1.30
休業強度率 ^{*2}	0.00	0.00	0.01	0.01	0.02
製造業平均強度率	0.07	0.06	0.08	0.08	0.06

^{*1} 休業度数率：労働時間100万時間あたりに発生する休業者数

^{*2} 強度率：労働時間1,000時間あたりの災害によって失われた労働損失日数

■ 労働災害リスクに関する目標（2025年度）

項目	目標値	
	国内事業所	海外グループ会社
重大な労働災害の発生件数	0件	0件
血中鉛濃度管理基準外の作業員数	0名	0名
休業災害件数	2件以下	26件以下

[前年度の目標及び実績について詳しくはこちらをご覧ください](#)

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、従業員および関係者の安全意識の向上を図る活動を実施しています。また、安全衛生リスクを顕在化させないために、教育訓練を通して、安全衛生活動の定着化やレベルアップを図っています。

2023年度からは、職場に存在する危険を実際に体験して理解する危険体感教育において、VR（バーチャル・リアリティ）方式の体感機を追加導入しています。従来の機器では体験できなかった危険（高所作業からの墜落、フォークリフトとの接触、感電）に関する体感教育の実現により、安全衛生教育の充実化を図っています。

安全意識の向上を図る活動の例

- ・ 経営幹部の労働安全に対する決意表明を示した文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安全順守カードの配布
- ・ 安全衛生意識調査の定期的な実施
- ・ 構内の安全基本行動基準^{*}を従業員に啓発するポスターの掲示

^{*}ポケットに手を入れて歩行しない、携帯電話を歩きながら使用しない、手すりを持って階段を昇降する、斜め横断をしない、道路横断時は指差確認を行う

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
- ・ 危険体感教育の定期的な実施（サプライヤーを含む）



危険体感教育の風景（京都事業所）



VR危険体感教育の風景（京都事業所）

■ 安全衛生教育の受講状況（2024年度、株式会社 GSユアサ）

区分	項目	受講者数（人）	対象者
一般教育	危険体感教育	2,459	全従業員（請負社員を含む）、サプライヤー
	リスクアセスメント講習	89	
	危険予知訓練	36	
専門教育	安全トレーナー教育	190	職場の安全活動推進者（請負社員を含む）

健康経営

健康経営への取り組み

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

また、従業員の健康を重要な経営課題と位置づけ、健康を重視する企業文化の醸成と働きやすい職場環境の整備を通じて、生産性の向上とグループ全体の中長期的な企業価値の向上を目指しています。その実現に向けては、効果的な健康投資を行うための戦略として「健康経営戦略マップ」を策定しています。この戦略マップでは、健康管理に関する指標を段階的に設定し、取り組みの効果を可視化・検証しながら進めることで、健康施策の質と成果の最大化を図っています。

当社グループは、健康経営戦略における最終目標の達成に向けて、従業員の健康状態や健康意識・行動の変化を促進するために、各種評価指標を活用しながら、健康経営の取り組みを継続的かつ体系的に推進していきます。

健康経営方針

**GS YUASAは、すべての従業員と企業の「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。

健康行動指針

**従業員一人ひとりが以下のように健康と向き合い、
心身ともに健康で活力のある職場を創出することで
企業理念である「革新と成長」の実現を目指します。**

■ 主体的なコンディション維持・管理

- こころとからだの状態を把握し、健康課題を認識する。
- より良いコンディションを保つために、自律的に生活習慣を見直す。
- ワークライフバランスを意識し、適切な休養と活力の維持に努める。

■ 働きやすい企業風土構築（健康文化）への貢献

- 互いのコンディションに関心を持ち、支えあう職場づくりに参加する。
- 必要に応じて、相談窓口や両立支援のために制度を活用できる。
- 健康経営施策に積極的に参加し、健康文化の醸成にコミットする。

■ 健康経営戦略における最終目標

指標	目標値	実績値		指標の説明
	2025年度	2023年度	2024年度	
プレゼンティーイズム	67点以上	64.9点	66.2点	従業員が体調不良などにより業務遂行能力や生産性が低下している状態を把握する指標
アブセンティーイズム	3.5日以下	3.9日	3.9日	従業員の病気による欠勤や休業に起因する労働損失を測定する指標
ワークエンゲージメント	50以上	50.3	51.0	従業員が仕事に対して意欲的かつ充実感を持って取り組んでいる心理的状态を可視化する指標

※2024年度のプレゼンティーイズムおよびワークエンゲージメントに関する実績値は、3,837名の従業員を対象に測定し、回答率は90.2%でした。

※アブセンティーイズムについては、病気による欠勤や休暇が7日以上に及ぶ場合に、従業員から申請された日数を集計しています。

※ワークエンゲージメントに関する数値は、偏差値として算出しています。

 [当社グループの健康経営戦略マップについてはこちらをご覧ください](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/healthpromotion_2025.pdf)
[\(https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/healthpromotion_2025.pdf\)](https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/pdf/healthpromotion_2025.pdf)

推進体制

当社は、取締役社長を健康経営の最高責任者と位置づけ、グループ全体における健康経営の推進に取り組んでいます。健康経営に関する重要な課題は、当社の中核事業会社に設置された「サステナビリティ推進委員会」で議論され、その内容は中核事業会社の経営層で構成される「サステナビリティ委員会」に報告されます。また、健康保険組合と連携し、健康管理を担当する役員（健康保険組合理事長を兼任）や労働組合の幹部が出席する「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。産業保健体制としては、本社に専従の統括産業医を配置し、主要な事業所に産業医を選任するとともに、10名の看護師や保健師が常勤しています。さらに、本社および主要な事業所では、定期的に、臨床心理士のカウンセリングを受けることができる環境を整備して、メンタル不調者の早期発見および重症化の未然防止に取り組んでいます。

自律的な健康管理の促進

当社の中核事業会社である株式会社 G S ユアサでは、社員一人ひとりが自身の健康に主体的に向き合い、生活習慣の見直しを促進することを目的として、「運動」「食事」「休養・睡眠」「飲酒」「喫煙」「検診・受診」の6項目について、それぞれ行動目標を設定しています。これらの項目への実践を促進することで、従業員の心身の健康の維持・増進を図り、業務パフォーマンスや生産性の向上に繋げることを目指しています。今後は、6項目のうち4項目以上を達成している社員の割合を、従業員の自律的な健康行動を選択する能力（ヘルスリテラシー）を評価する指標として継続的に把握し、その結果をもとにセルフケアの推進を図っていきます。

当社グループは、行動目標に関するさまざまな施策を通じて、社員のヘルスリテラシー向上とウェルビーイングの実現を支援していきます。

■ 生活習慣に関する行動目標の内容

項目	行動目標	行動指標
運動	運動を習慣化して丈夫な体づくりをしよう	一日30分以上の運動を週2日以上実施する
食事	適正体重を維持し生活習慣病を予防しよう	BMI18.5以上25未満を維持する
休養、睡眠	からだところを休ませていきいきと働ける活力を養おう	睡眠で休養が十分とれる
飲酒	生活習慣病のリスクを高めない飲み方でたしなもう	適正な飲酒習慣 [*] を維持する
喫煙	禁煙をサポートし受動喫煙のない職場づくりをしよう	喫煙習慣を持たない
検診、受診	健康診断や受診の意義を知りセルフチェックを心がけよう	年一回の定期検診を受け、二次検査が必要な場合には必ず受診する

※適正な飲酒習慣とは、「毎日2合以上」または「時々3合以上」のように多量にお酒を飲まない状況を指します。

■ 生活習慣に関する行動目標に対する従業員の実践状況

実践項目数	従業員数（名）	
	2023年度	2024年度
0項目	4	1
1項目	15	27
2項目	153	163
3項目	624	645
4項目	1,248	1,256
5項目	1,289	1,219
6項目	360	345
合計	3,693	3,656

従業員の健康を支えるための具体的な取り組み

当社グループでは、働き方改革や女性活躍推進などの施策と連携しながら、従業員への健康診断やストレスチェックのデータを分析して、従業員の健康課題を特定しています。特定した課題については健康づくりに向けた対策を講じ、対策の効果を検証した上で課題改善計画を策定しています。当社グループは、PDCAサイクルを活用した従業員の健康課題に取り組むことで、効果的な健康づくりを促進しています。

1. 生活習慣病の予防

- ・ 定期健康診断有所見者に対する健康リスクの大きさに応じた医療受診の勧奨およびフォロー
- ・ 新卒者およびキャリア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）
- ・ 全従業員を対象とした健康イベントの開催（年2回のウォーキングイベント、定期健康診断時における健康促進関連動画の放映など）
- ・ 会社と健康保険組合のコラボによる健康増進対策の実施（定期健康診断におけるがん検診の実施、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、オンラインを活用した禁煙外来や重症化予防対策の実施など）

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

- ・ 社内相談体制や社外相談窓口の設置（産業医や看護師・保健師との面談、カウンセリングなど）
- ・ ストレスチェックにおける高リスク者への支援（医師面接、看護師・保健師による個別面談など）およびセルフケアを促すための情報提供
- ・ 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）に関する階層別教育の継続的な実施
- ・ ストレスチェックやエンゲージメント調査の分析結果に基づいた人事施策への反映（各部門へのフィードバックによる課題の共有と職場環境改善活動の支援を含む）

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）
- ・ がん検診結果の有所見者への受診勧奨およびフォロー

4. 女性特有の疾病や症状に対する認識向上と予防

- ・ 社内季刊誌を活用した婦人科検診の受診の促進
- ・ 社内季刊誌を活用した子宮頸がんワクチンや女性特有の疾病に関する情報の提供

5. 感染症対策

- ・ インフルエンザワクチン接種機会の提供および接種費用の補助
- ・ 海外駐在予定者に対する各種感染症の罹患や拡大防止のためのオリエンテーションおよび予防接種の実施

■ 「健康づくり」に対する目標値および実績値（株式会社 G S ユアサ）

区分	項目	目標値	実績値				
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断	受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	二次検査受診率	65%以上	59%	66%	68%	60%	61%
	管理不良者率	1.0%以下	1.2%	1.1%	1.0%	0.9%	1.1%
	要治療者率	5.0%以下	4.7%	5.0%	5.4%	5.9%	5.9%
ストレスチェック	受診率	100%	94%	93%	90%	93%	92%
	高ストレス者割合	10%以下	8%	8%	10%	10%	9%
	総合健康リスク	90点以下	86点	83点	83点	84点	82点
	メンタルタフネス度	偏差値50以上	---	50.9	50.4	50.4	51.0
喫煙対策	喫煙率	20%以下	22%	21%	20%	19%	19%
婦人科検診	受診率	100%	62%	56%	60%	55%	52%
大腸がん検診	受診率	100%	67%	80%	77%	78%	78%

※本表は、正規雇用労働者および有期雇用労働者を対象としています（休職者および海外駐在員を除く）。なお、正規雇用労働者には他社への出向者を含み、他社からの出向者は除きます。有期雇用労働者には契約社員、再雇用社員、嘱託社員を含み、派遣社員は除きます。

※定期健康診断における二次検査受診率は、京都事業所のみの数値を掲載しています。

TOPICS

生活習慣病の重症化予防プログラムの実施

当社グループでは、生活習慣病の重症化を防ぐことを目的に、健康保険組合と連携し重症化リスクの高い従業員を対象とした健康管理および保健指導を継続的に実施しています。医療データの解析サービスや生活習慣改善を支援するプログラムを活用することで、個々の状態に応じた効果的な健康指導につなげています。2024年度には10名の従業員が本プログラムに参加しており、2025年4月末時点で1名がプログラムを未完了の状況にあるものの、引き続き当該従業員に対して必要な支援を継続しています。

■ 生活習慣病の重症化予防プログラムの運用状況

項目	2022年度	2023年度	2024年度
参加者数（人）	10	20	10
完了率（%）	100	100	90

TOPICS

健康増進イベントの開催

当社グループでは、従業員のヘルスリテラシー向上と健康意識の醸成を目的に、健康保険組合との協働により2019年から春と秋の2回、ウォーキングイベントを継続的に開催しています。本イベントは、スマートフォンや活動量計を活用して、一定期間内の歩数をチーム単位で競い合いながら楽しむもので、部署や拠点を超えて従業員同士が励まし合い、健康増進に取り組むことができる点が特徴です。参加者数は年々増加しており、2024年には過去最高となる延べ2,643名が参加しました。

また、本イベントと連動して、PHR（Personal Health Record：パーソナルヘルスレコード）を活用した健康管理の推進にも力を入れています。PHRとは、歩数、体重、血圧などの健康情報を個人が自ら記録・管理し、生活習慣の改善や疾病予防に活用する仕組みです。当社グループでは、このPHRを活用した健康管理アプリへの登録を積極的に促進しており、従業員の登録率は年々着実に向上しています。

当社グループは、これらの取り組みを通じて、健康保険組合と連携し従業員の健康意識の向上と、より良い健康行動の促進に役立つ情報の提供に努めています。今後も、従業員が主体的かつ楽しく健康づくりに取り組める環境を整えるためイベントの継続開催やPHR活用のサポート体制を充実させていきます。

■ 健康増進イベントへの従業員の参画状況

分類	項目	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
		春*	秋	春	秋	春	秋	春	秋	春	秋
ウォーキングイベント	参加者数（人）	---	929	903	1,021	982	1,103	1,075	1,206	1,262	1,381
	参加率（%）	---	24.7	23.5	26.7	25.4	28.9	26.0	29.4	30.0	33.0
健康管理アプリ	登録率（%）	42.4	44.4	58.6	60.0	61.6	64.8	63.0	65.7	67.3	68.6

※2020年度春は新型コロナウイルス感染症拡大の影響のため開催を見合わせました。

TOPICS

定期健診における有所見者への再受診率および婦人科検診の受診率の向上

株式会社 G S ユアサでは、従前より従業員のがん検診にかかる時間は定期健康診断と同様に勤務時間扱いにしていますが、定期健康診断やがん検診における異常所見者が外部医療機関で再受診する場合や、婦人科検診を外部医療機関で受診する場合に要する時間を勤務時間扱いとする制度を2022年度から開始しました。当社グループは、疾病の早期発見による重症化を予防するために、会社と健康保険組合がコラボした健康づくり対策を推進しています。

TOPICS

メンタリティ・マネジメント診断の実施

当社グループは、従業員が最大限の能力を発揮し、心身ともに健康な状態で働き続けることが、労働生産性の向上やイノベーションの促進、多様な人材の確保に繋がると考えています。当社グループでは、従業員や組織の状態を定期的にモニタリングするために、エンゲージメントとメンタルヘルスを組み合わせたメンタリティ・マネジメント診断を年に1回実施しています。診断結果を元に集団分析を行い、組織改善活動を展開して「いきいき組織」の形成を推進しています。また、個人のキャリア自律や信頼関係、心理的安全性などの様々な要素を網羅的に分析することで、人事施策の効果を検証・改善するために活用しています。