

社会

人権の尊重

マテリアリティ

- 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
- 人権リスク管理の徹底

人権教育の推進

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。

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。

関連するCSR行動規範

● 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、児童労働に加盟しません。

● 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盟しません。

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

2019年度は、人権尊重をテーマにしたミーティング形式の職場研修を実施しました。教育効果を分析した結果、従業員の人権意識が向上したと評価しています。また、海外駐在員を対象にした人権リスク研修の実施に向けて、各国のハラスメント規制などを考慮に入れた研修資料を作成しました。

多様性の尊重

マテリアリティ

- 女性の能力開発の促進

女性の活躍推進

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。女性従業員が三つのL(Link:従業員のつながりの強化、Life:ライフイベントにはあたたかく、Lead:自律と成長の機会へと導こう)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。

2019年度における新卒総合職採用者56名のうち、女性は11名でした。目標とする30%以上には未達成の状況です。引き続き、目標達成に向けた取り組みを継続していきます。

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

人材開発の推進

マテリアリティ

- 人材育成プログラムの推進

人材育成と適切な評価

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。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、コミュニケーション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。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。

2019年度は、年間計画に基づいて階層別研修や品質管理教育を実施し、従業員の問題解決能力の向上を図りました。今後は、従業員のキャリア開発を支援する活動も推進する予定です。

従業員一人当たりの人材育成研修年間平均時間(2019年度・株式会社GSユアサ)

項目	区分	平均研修時間
性別	男性	7.2時間
	女性	11.3時間
従業員区分	無期雇用	8.2時間
	有期雇用	0.1時間

労働環境・労働安全衛生の向上

マテリアリティ

- 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
- 労働安全衛生リスクマネジメントの推進

働きやすい職場環境の提供

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。

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、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。

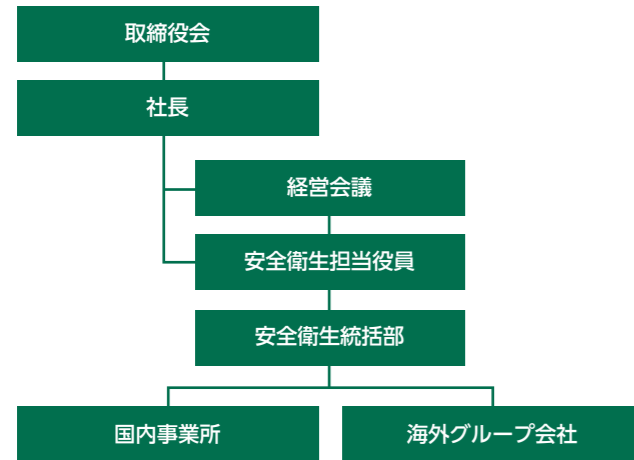
当社社長による安全衛生宣言では、すべての従業員を怪我や病気から守ることに尽力する旨を従業員にコミットメントしています。また、安全衛生に対する基本的な考え方を示した「安全衛生方針」を従業員に周知しています。

全社的な安全衛生を推進するために、安全衛生を統括管理する部門がグループ全体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た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。

安全衛生方針は当社Webサイトに掲載しています。
https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/working_env.php

社会

安全衛生組織体制の概要



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、安全総点検を実施して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。また、職場の作業環境測定や、作業員への有害物質の影響をモニタリングする特殊健康診断を定期的に行い、それらの結果に基づいて作業環境を改善しています。

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がっています。

2019年度は、当社グループにおいて重大な労働災害は発生していません。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、労働災害防止策の継続的改善に努めていきます。

高品質な製品の提供

マテリアリティ

- 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の活用）
- メンテナンスサービス体制の強化
- 製品安全教育の推進

全社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「モノづくり」と製品・サービスの質向上に努めています。

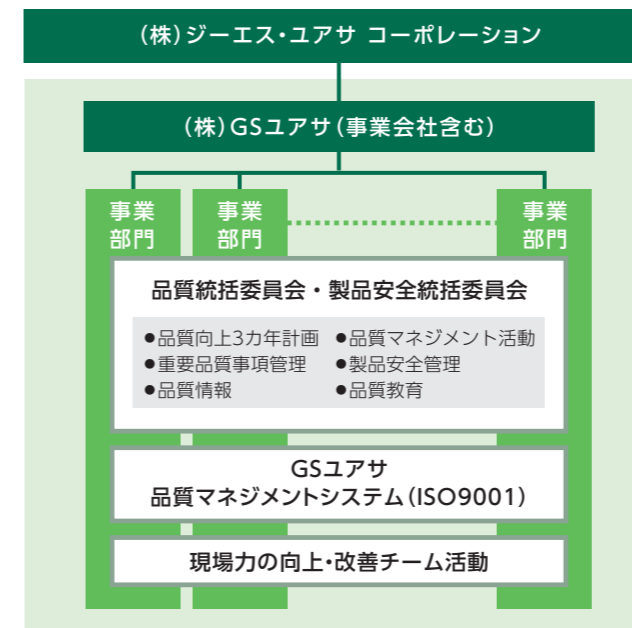
そのために、ISO9001をベースにした「GSユアサ品質マネジメントシステム」を定め、事業部門を横断した品質マネジメント体制を経営トップ主導で推進しています。製品・サービスの品質は、品質担当役員である取締役を委員長とした「品質統括委員会」で毎月審議し、迅速に対応することで向上を図っています。

また、「モノづくり」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。

2019年度におけるクレーム発生や工程内不良に係る品質目標の達成率は95%でした。今後も、品質改善活動を通じて、品質損失目標の達成に取り組んでいきます。

品質基本方針は当社Webサイトに掲載しています。
https://www.gs-yuasa.com/jp/csr/quality_management.php

品質マネジメント体制



製品安全への取り組みと迅速な情報伝達

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、製品の不安全事故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。

2019年度は、技術者に対して製品安全リスクアセスメントに係る教育を実施しました。また、管理職に対しては、製品安全概論に関する講習会を開催しています。今後は、各部門が策定した製品安全管理自主行動計画の達成などを通じて、製品安全管理の継続的な強化を図っていきます。

なお、2019年度に、当社グループにおいて重大な製品事故は発生していません。

CSR調達の推進

マテリアリティ

- 責任ある鉱物調達への対応
- サプライヤーCSRリスクの管理

CSR調達への取り組み

強制労働や児童労働、環境破壊が国際的な社会課題となる中、サプライチェーンにおいても、品質、価格、納期のみならず、人権、労働環境、地球環境などに配慮したCSR調達が重要です。

当社グループは、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。同ガイドラインは、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リスクの低減を図るためのものです。一次サプライヤー様に対する説明会などを通じて、同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へ周知しています。なお、新規取引の場合には、同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。

また、同ガイドラインへの適合性を評価するために、サプライヤー様へのアンケート調査を実施しています。調査結果から課題が特定された場合は、サプライヤー様に対応状況を確認し、必要に応じて監査を実施しています。監査では、同ガイドラインを基準にした文書確認や現地視察を行い、サプライヤー様とともに運用改善を図っています。

2018年度は、国内125社、海外242社の計367社へアンケート調査を実施しました。2019年度は、調査結果に基づいて特定した課題に対するサプライヤー監査を行い、必要な改善策（労働者の移動の自由を制限しない対策など）を講じています。