

THE NEW VALUE FRONTIER



京セラグループ
CSR報告書
2016

京セラ株式会社

目次

経営理念 / トップメッセージ

- 002 社是・経営理念
- 003 トップメッセージ

経営哲学

- 005 京セラグループ経営の原点
- 007 京セラフィロソフィをベースとした経営
- 008 京セラフィロソフィ教育の推進

特集

- 011 特集 1：再生可能エネルギーの普及拡大に貢献する京セラの水上設置型ソーラー
- 014 特集 2：地球環境保護に貢献する京セラのファインセラミック技術
- 017 特集 3：グローバルに京セラフィロソフィを共有し、ベクトルを合わせる
- 022 特集 4：多様な社員が活躍する職場づくりー女性活躍推進の取り組み

マネジメント

- 027 京セラグループの CSR
- 036 コーポレート・ガバナンス

人権の尊重 / 最適な職場環境の提供

- 039 人権・多様性の尊重
- 044 人財の育成
- 047 安全で安心な職場環境づくり

環境への取り組み

- 051 京セラグループの環境経営
- 056 グリーンマネジメント
- 061 グリーンプロダクツ
- 071 グリーンファクトリー
- 079 グリーンコミュニケーション

公正な事業活動

- 082 リスクマネジメントとコンプライアンス
- 090 サプライチェーン管理

お客様への配慮

- 093 品質・顧客満足度向上への取り組み

社会貢献活動

- 096 学術・研究支援
- 098 文化・芸術支援
- 100 国際交流・協力
- 103 地域社会活動

-
- 108 編集方針
 - 109 GRI/ISO26000 対照表

社是・経営理念

社是

敬天愛人

敬天愛人

常に公明正大 謙虚な心で 仕事にあたり
天を敬い 人を愛し 仕事を愛し 会社を愛し 国を愛する心

経営理念

全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること。

経営思想

社会との共生。世界との共生。自然との共生。

共に生きる(LIVING TOGETHER)ことをすべての企業活動の基本に置き、豊かな調和をめざす。

経営の手段

1. お客様に喜ばれる製品(心のこもった製品)、並びに誠意溢れるサービス、即ち良い製品をより安く供給し、又常に新技術開発に努め、優れた新製品を供給することにより、商売を円滑に進め、適正な利益を得ること。
2. 社内に於いては、お互いに感謝報恩の心を持ち、お互いに誠をつくし、心と心の信じあう其の心を基にして対立のない、お互いに助け合う大家族主義で運営する。

共に生きる

人類が今後も発展を続けながら生きていくためには、「共生」という思想が必要です。それは、地球上に存在する生きとし生けるすべてのものが、「共に生きていく」という考え方です。

地球上のあらゆる生物は相互に依存しあって生きています。それは、人間の社会でも同じことです。

互いに心を合わせ、助け合い、分かち合うような関係を築き、共に発展を遂げていく。そのような考え方で経営を進めていくことが、これからの社会では求められています。

京セラは、今後もこの「共生」の思想にもとづき、人類の豊かな調和をめざした企業活動に努めてまいります。



名誉会長
稲盛 和夫

トップメッセージ

「京セラフィロソフィ」の
実践を通して、人類、社会の
進歩発展に貢献します。



代表取締役会長

久寿 徹夫



代表取締役副会長

前田 辰巳



代表取締役社長

山口 悟郎

人間として正しいことを正しいままに貫く

京セラグループの経営の根幹は、「人間として何が正しいか」を判断基準として、人間として当然持つべき倫理観、道徳観、社会的規範に従って、公明正大な経営を行っていくことの重要性を説いた企業哲学である「京セラフィロソフィ」です。

そして、その企業哲学を実現していくために創り出した独自の経営管理手法である「アメーバ経営」を実践することで全員参加の経営を推進するとともに、お客様、従業員、株主、投資家、お取引先様などすべてのステークホルダーの皆様タイムリーに情報開示するなど、透明性の高い企業活動に取り組んでいます。

京セラグループにとってのCSRは、経営の根幹である京セラフィロソフィの実践そのものであり、京セラフィロソフィを実践することにより、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展、そして社会の健全な発展に寄与することにつながると考えています。

今後も「京セラフィロソフィ」の実践を通して、人類、社会の進歩発展に貢献してまいります。

事業を通じた社会への貢献

現代社会は、経済のグローバル化、人々の価値観の多様化、エネルギー需要の増大や地球温暖化、世界人口の増加など、さまざまな課題を抱えています。京セラグループでは、「情報通信市場」、「自動車関連市場」、「環境・エネルギー市場」および「医療・ヘルスケア市場」を成長市場として、事業の拡大をはかっています。また、IoT (Internet of Things) の普及拡大に向けてさまざまな技術や製品開発の強化をはかり、事業を通じた社会への貢献を果たしてまいります。

「情報通信市場」では、スマートフォンなどのデジタルコンシューマ機器の高機能化や多機能化、各種産業における大容量かつ高速伝送などの需要の増加に対応した高付加価値製品の開発に取り組んでいきます。また、独自技術を活用し、差別化をはかった通信機器や情報機器の新製品投入により、快適な操作性や使いやすさなど、あらゆる人が満足できる製品づくりに努めてまいります。

「自動車関連市場」では、自動車の電装化、環境対応、自動運転といった市場からの期待に対して、グループを横断した組織を構築することにより、体制を強化しています。既存製品の用途拡大と新規顧客開拓に取り組むとともに、技術開発の強化およびお客様との協業により、新製品開発を加速していくことで、環境と調和した安全で快適なクルマ社会の実現に寄与してまいります。

また、「環境・エネルギー市場」では、太陽光発電システムや燃料電池による創エネルギーから、蓄電ユニットによる蓄エネルギー、エネルギーマネジメントシステムによる省エネルギーの拡大に取り組むことで地球に優しい社会づくりに貢献していきます。具体的には、電力の自家消費への需要の高まりに対応し、太陽電池モジュールの変換効率の向上や高効率な燃料電池システムの市場投入、大型蓄電池などの事業拡大に努めるとともに、電力の安定供給および省電力に貢献するためのシステム開発を強化してまいります。

「医療・ヘルスケア市場」では、人工関節等の医療材料の事業拡大に加え、素材および部品からシステムにわたる技術のシナジーを追求し、外部の専門機関との連携をはかることで、革新的な製品や技術を開発し、人びとのQOL (Quality of Life: 生活の質) の向上や医療の発展に貢献していきます。

グローバルなCSR課題への対応

京セラグループが、グローバル競争に打ち勝ち、高成長を続けていくためには、経営基盤を一層強化することに加え、国際規範の遵守、現地の習慣や文化などの多様性の尊重、環境との調和をはかりながら地域に根ざした事業活動を展開することが重要と考えています。

京セラグループでは、人権、労働、環境、腐敗防止に関する基本的原則である国連グローバル・コンパクトに参加し、CSR課題の解決に向けて積極的な活動を展開しています。

特に環境活動については、「共生(LIVING TOGETHER)」の考えのもと、エコロジー(環境性)とエコノミー(経済性)の両立を追求し、環境製品の開発だけでなく、生産現場の省エネルギーや地球温暖化防止などにも積極的に取り組んでいます。このような活動が評価され、環境省より2010年度から6年連続で「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を受賞しています。今後も京セラグループに関係するすべてのステークホルダーの皆様からのご期待にお応えしていくことで相互の信頼関係を構築し、社会の健全な発展に貢献していきます。

京セラグループ経営の原点



創業当時のメンバー

京セラグループの経営の原点は、創業者である稲盛和夫の実体験や経験則にもとづいた経営哲学や人生哲学である「京セラフィロソフィ」です。京セラフィロソフィは、「人間として何が正しいか」を判断基準として、人として当然持つべきプリミティブな倫理観、道徳観、社会的規範に従って、誰に対しても恥じることのない公明正大な経営、事業運営を行っていくことの重要性を説いたものです。

京セラフィロソフィとは

京セラグループの経営理念は、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」です。私たちがめざす物心両面の幸福とは、経済的な安定を求めていくとともに、仕事の場での自己実現を通して、生きがいや働きがいといった人間としての心の豊かさを求めていくものです。また、常に技術を磨き、次々にすばらしい製品を世に送り出していくことによって、科学技術の進歩に貢献するとともに会社として利益を上げ続け、多くの税金を納めることなどを通じて公共の福祉の増進に貢献していきたいと考えています。この経営理念を追求するための行動指針として、またすばらしい人生を送るための考え方として、私たちが日々実践に努めているものが京セラフィロソフィです。

京セラフィロソフィのはじまり

1959年(昭和34年)、創業者である稲盛和夫は周囲の皆様の温かいご支援のもとに、7名の仲間とともに京都セラミツク株式会社を創業しました。会社を始めたころは十分な資金もなく、立派な建物や機械もありませんでした。ただ、家族のように苦楽を共にし、お互い助け合える心と心で結ばれた仲間がいました。そこで、稲盛は人の心というものをよりどころとしてこの会社を経営していこうと決心しました。それは、人の心ほどうつろいやすく頼りにならないものもないかわりに、ひとたび固い信頼で結ばれば、これほど強く頼りになるものもないと思ったからです。

その後、この人の心をベースとして、京セラを経営していく中で、稲盛はさまざまな困難に遭遇し苦しみながらもこれらを乗り越えてきました。その時々、仕事について、また人生について自問自答する中から生まれてきたのが京セラフィロソフィです。

京セラフィロソフィの基本的な考え方

京セラグループは、世間一般の道徳に反しないように、道理に照らして、常に「人間として正しいことは何なのか」ということを基準に判断を下さなければならないと考えています。

人間として何が正しいかという判断基準は、人間が本来持つ良心にもとづいた、最も基本的な倫理観や道徳観です。「欲張るな」「騙してはいけない」「嘘を言うな」「正直であれ」など、誰もが子どものころに両親や先生から教えられ、よく知っている、人間として当然守るべき、単純でプリミティブな教えです。

日常の判断や行動においては、こうした教えにもとづき、自分にとって都合がよいかどうかではなく、「人間にとって普遍的に正しいことは何か」ということから、さまざまな判断をしていかなければならないと考えています。

京セラフィロソフィ手帳

京セラグループでは、全従業員に「京セラフィロソフィ手帳」を配付して、従業員がさまざまな機会をとらえて、ことあるごとにこの手帳を活用し、自ら積極的に京セラフィロソフィを学び、実践しています。また、2011年4月には、追加すべき重要なフィロソフィ項目を抽出してまとめた「京セラフィロソフィ手帳II」を発行するとともに、海外の各拠点における京セラフィロソフィの浸透をはかるため手帳の多言語化に取り組んでいます。



京セラフィロソフィをベースとした経営

京セラグループは、京セラフィロソフィはもとより京セラフィロソフィをベースとした「アメーバ経営」や「京セラ会計学」を正しく理解し、実践することが、今後さらに成長発展し、全従業員が夢を託し、社会の発展に寄与できる企業集団になるために不可欠であると考えています。また、京セラフィロソフィに関連する冊子や手帳を従業員に配付し、その理解・浸透に努めています。



アメーバ経営

京セラグループでは、「アメーバ経営」と呼ばれる独自の経営管理手法を採用しています。「アメーバ経営」とは、京セラグループの経営理念を実現していくために創り出された手法で、会社の組織をアメーバと呼ばれる小集団に分け、その集団を独立採算で運営する経営システムです。「アメーバ経営」のもたらす従業員の経営参加意識の高揚、モチベーションの向上が、京セラグループの強さの源泉となっています。また、「アメーバ経営」における小集団は、効率性が徹底的にチェックされるシステムであると同時に、責任が明確であり、細部にわたる透明性が確保されています。

アメーバ経営の目的

1. 市場に直結した部門別採算制度の確立
2. 経営者意識を持つ人材の育成
3. 全員参加経営の実現

京セラ会計学

会計とは、企業経営において目標に到達するための“羅針盤”の役割を果たすものであり、企業経営にとって、なくてはならない重要なものです。そして、会計上の問題であっても、常にその本質にまでさかのぼって「人間として何が正しいか」をベースに正しく判断することが重要であると考えます。また、真実をありのままにあらわすことが会計のあるべき姿であると考えており、公明正大でしかも透明性の高いガラス張りで経営することが大切であると考えます。京セラ会計学は、会社の実態とその進むべき方向を正しく把握するための実践的な会計原則となっています。

京セラグループでは、従業員一人ひとりが「京セラ会計学」を理解し、体得し、これにもとづいて行動していくことが、公明正大な会計処理だけでなく、会社を長期的に発展させていくための確固たる基盤となると考えています。

京セラ会計学手帳

- 序章 本質追究の原則
- 1章 一対一対応の原則
- 2章 ダブルチェックの原則
- 3章 完璧主義の原則
- 4章 筋肉質経営の原則
- 5章 採算向上の原則
- 6章 キャッシュベース経営の原則
- 7章 ガラス張り経営の原則



京セラフィロソフィ教育の推進

京セラフィロソフィ教育に対する考え方と体制

京セラグループでは、京セラフィロソフィを体得し、真摯な努力と弛まぬ創意工夫により、京セラグループのグローバルな発展と、全従業員の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献する有為な人材を育成することをめざし、各種のフィロソフィ教育を実施しています。

また、フィロソフィ浸透活動を一層強化するために、会長を委員長とする「**全社フィロソフィ委員会**」を定期的に開催しています。全社フィロソフィ委員会では、フィロソフィ教育方針の策定、フィロソフィの理解促進と実践強化をはかるため施策の審議、決定を行っています。



全社フィロソフィ委員会

京セラフィロソフィ教育の展開(2015年度実績)

京セラグループでは、全社フィロソフィ委員会の方針に則り、グローバルに京セラフィロソフィ教育を展開しています。日本国内においては、各部門・各拠点・各グループ会社が、業務内容などの実情を踏まえて行う独自のプログラムと、それをサポートする共通のプログラムに分かれています。各部門・各拠点・各グループ会社が主体となって実施する活動では、現場重視の観点でフィロソフィ浸透活動を積極的に展開しています。全社共通の「リーダー教育」、「フィロソフィ勉強会」では、京セラグループの経営方針を踏まえ、2015年度の統一テーマを「高い目標をもつ」に設定しました。テーマを統一することで、一体感を醸成し、教育の質を高めることで、経営に貢献する人材の育成をめざしています。また、これらのフィロソフィ教育のほか、自主勉強会の開催、社内報やWEBサイト、京セラグループフィロソフィ論文の募集を通じた啓発・浸透活動を行っています。また海外においても同様に、国・地域の実情や事業形態に応じた教育活動を展開しています。

		幹部社員	中堅社員	社員	パートタイマー
フィロソフィ教育	国内	各部門・各拠点・各グループ会社 独自のフィロソフィ教育			
		リーダー教育			
		フィロソフィ勉強会			パートタイマー勉強会
	海外	各グループ会社 独自のフィロソフィ教育			
		グローバルフィロソフィセミナー			
啓発・浸透活動	自主勉強会				
	社内報・webサイト、京セラグループフィロソフィ論文など				

京セラフィロソフィ教育体系図

各部門・各拠点・各グループ会社 独自のフィロソフィ教育

■総務部門の活動

京セラの総務部門では、京セラフィロソフィの浸透活動を部門内で推進するための組織として、「総務部門フィロソフィ委員会」を設けています。さらに同委員会のもとに、各部門から選出された若手メンバーを中心にワーキンググループを結成しています。総務部門では、事業活動の支援を行う総務部門としてあるべき姿を討議する「本音で語る会」の開催やフィロソフィタイムズ(社内新聞)の発刊を行っています。さらに自身が目標とするフィロソフィを「チャレンジフィロソフィカード」に宣言し、朝礼時に発表するなど、京セラフィロソフィのさらなる浸透に努めています。



本音で語る会

チャレンジ・フィロソフィ	
今期の個人マスタープラン(業務目標)	
部署名:	氏名:

チャレンジフィロソフィカード

全社共通フィロソフィ教育

■リーダー教育

京セラグループ(日本国内)では、組織の団結力を高めることで、高い目標を達成できるリーダーの育成をめざし、係責任者以上を対象としたリーダー教育を開催しています。2015年度は、世界中から尊敬される企業の中の企業「ザ・カンパニー」の実現に向け、高い目標を持ち大きな夢を描いていた創業当時のような「燃える集団」をつくるには何が大切かを考えました。また、研修後のコンパではリーダーとしての決意表明と行動計画の発表を行ないました。



リーダー教育

■フィロソフィ勉強会

京セラグループ(日本国内)では、よりよい仕事をし、また幸福な人生を歩むために必要となる基本的な京セラフィロソフィを役職や年齢、部門、職種を越えて学び、実践への想いを高めることを目的に「フィロソフィ勉強会」を開催しています。同勉強会では、フィロソフィに関連する著名人の言葉や社員によるフィロソフィ体験談など、身近な事例を交えて紹介し、フィロソフィを多様な視点から学ぶと同時に、グループの一体感の醸成をはかっています。2015年度は、社員がそれぞれの職場での成功事例や失敗事例を共有し、組織として高い目標を達成するために自らが主体性を持って(渦の中心となって)積極的に周囲に働きかけ、行動することの重要性を学びました。



フィロソフィ勉強会

2015年度 京セラフィロソフィ教育実績

	リーダー教育	フィロソフィ勉強会	パートタイマー勉強会
受講者数(延べ数)	9,665名	37,347名	6,037名
社員一人あたりの 研修時間と回数	幹部社員 7.5時間×1回 3.5時間×1回 中堅社員 3.5時間×2回	2.5時間×2回	1時間×2回

・京セラのフィロソフィ教育担当部門が主管している教育を対象としており、そのほか、各部門・各グループ会社独自のフィロソフィ教育を実施しています。

海外グループ会社における京セラフィロソフィ教育の展開

京セラグループでは、グローバルに事業を展開するために国籍や文化の違いを越えて理念を共有することが重要と考え、海外グループ会社においても京セラフィロソフィ教育を実施しています。



グローバルフィロソフィセミナー
(中国)

京セラグループフィロソフィ論文による浸透活動

京セラグループ(日本国内)では、自らの体験を京セラフィロソフィと照らし合わせることで、実践の必要性を深く認識し、一人ひとりが京セラフィロソフィを体得することを目的に、「京セラグループフィロソフィ論文」の募集を1990年度より毎年行っています。加えて一部の海外グループ会社でも展開をはかっています。

従業員から提出された論文は審査され、名誉会長賞、会長賞、社長賞がそれぞれ授与されます。

また、受賞者の論文発表や優秀作品を収録したフィロソフィ論文集を発刊することで、京セラグループ全体で共有化をはかり、京セラフィロソフィの実践の機運を高めています。

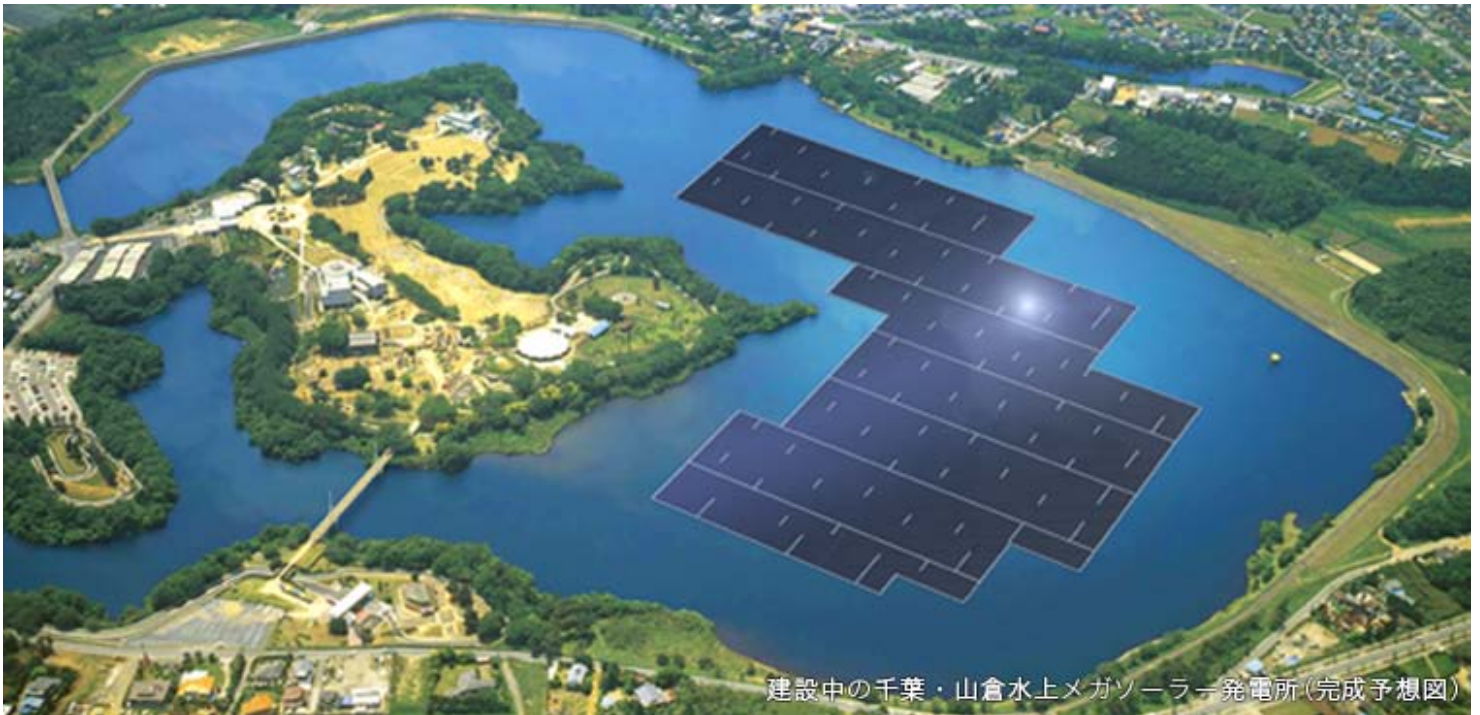


フィロソフィ論文発表(中国)



フィロソフィ論文集
(左:日本語版、右:中国語版)

再生可能エネルギーの普及拡大に貢献する 京セラの水上設置型ソーラー



私たちが生活するうえで欠かせないエネルギーは、世界的な人口増加や経済成長にともない消費量が急増しており、エネルギーの安定供給は深刻な課題となっています。そのような中で、石油や石炭など限りある資源を使用せず、発電時にCO₂もほとんど発生しない太陽光発電の普及に大きな期待がかかっています。

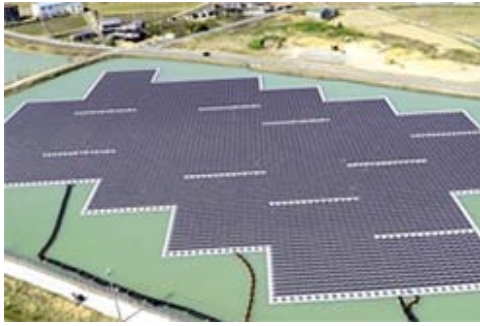
日本では、2012年に再生可能エネルギーの固定価格買取制度(FIT)が開始されて以来、全国各地で大規模太陽光発電所(メガソーラー)の導入が進んでいます。京セラでは、2013年11月、鹿児島県鹿児島市に当時・国内最大[※]となる「鹿児島七ツ島メガソーラー発電所」(約70MW)の稼働を開始するなど、数多くのメガソーラーを手掛けてきました。

※ 2013年11月 京セラ調べ

用地の有効活用を実現する京セラの水上設置型ソーラー

メガソーラーの導入が次々と進む一方で、発電に適した用地が減少してきたことから、京セラは、ため池や貯水池などの水面に太陽電池を設置する水上設置型ソーラーに着目。東京センチュリーリース(株)と共同で設立した京セラTCLソーラー合同会社を通じて、2014年から水上設置型ソーラーの取り組みを行っています。

京セラTCLソーラー合同会社では、すでに兵庫県加東市で2カ所、兵庫県加西市で1カ所の計3カ所で水上設置型ソーラーの運営を開始しています。さらに、約13.7MWの「千葉・山倉水上メガソーラー発電所」を建設中で2017年度の完成をめざしています。



兵庫・高岡西水上メガソーラー発電所（約1.7MW、2015年3月稼働）



兵庫・加西市逆池水上メガソーラー発電所（約2.3MW、2015年6月稼働）

水上への太陽電池の設置方法

陸上で、フロートと呼ばれる専用の水上架台に太陽電池を取り付けた後、沖にある設置場所まで船でけん引し、水中に設置したアンカーで固定します。フロートは、100%リサイクルが可能で、有害物質などが発生しないシエル・テール・インターナショナル社（本社：フランス）製のものを採用し、環境にも配慮した設計となっています。



水上での設置作業の様子



フロートの構造
（提供：シエル・テール・インターナショナル）

水上設置型ソーラーの特長

1. 水上に設置することにより、冷却効果が得られ、地上設置型・屋根設置型と比べ、高い発電量が期待できます。
2. 太陽電池が水面を覆うことで、貯水の蒸発量の軽減や藻類の異常発生を防ぐことが期待できます。
3. フロートは、紫外線や腐食に強い高密度ポリエチレン製であり、100%リサイクルが可能です。
4. 台風に耐えうる十分なフロートの強度設計、連結技術を採用しています。

水上設置型ソーラー マーケティング部門担当者の声



水上設置型ソーラーは、太陽光発電の可能性を広げる有望な設置方法の1つです。これまで利用されていなかったため池や貯水池の水面を有効に活用でき、また地元では売電収入の一部から支払われる賃料を池の修繕などに充てることができます。年間を通じて降水量の変化が大きい日本では、農業用ため池、河川増水時の調整池などが数多くあることから、今後も水上設置型ソーラーの取り組みを推進していきます。

地球環境保護に貢献する京セラのファインセラミック技術 ～ディーゼル車の排ガスクリーン化に貢献～



世界の車両生産量約3割を占めるディーゼル車。地球温暖化の原因となるCO₂の排出量が、ガソリン車に比べて少なく、高出力で耐久性に優れていることなどが特長で、欧州を中心に需要が高まっています。

一方、欧州は、大気汚染問題に対して、積極的に取り組む環境先進国が多く、ディーゼル車の煤(すす)排出量についても厳しい規制があり、排ガス中の煤を捕集するDPF(ディーゼル・パーティキュレート・フィルタ)などの汚染制御装置の搭載が義務付けられています。このDPFが正しく機能していることを確認するためには、排ガス中に含まれる煤を検知するセンサーが必要不可欠となっていますが、現在は精度良く検知するセンサー素子がなく、開発が急務となっています。

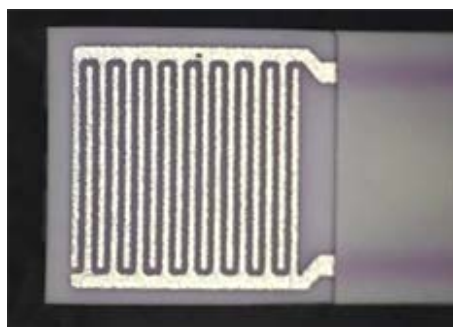
京セラでは、長年培ってきた金属材料技術を活かし、500℃以上の高温化においても、高い信頼性を有する煤センサー素子を世界で初めて開発※しました。

※2015年10月1日時点。京セラ調べ。

世界初、白金不使用で500℃以上の高温でも検知可能な「煤センサー素子」の開発

煤センサー素子は、エンジン近くに設置しなければならないため、耐熱性、耐酸化性に優れた材料が必要で、一般的な開発品は白金が使用されています。しかし、排ガスの温度が500℃以上になると、白金と煤が触媒反応を起こし、測定対象である煤を精度良く検知できないといった課題がありました。

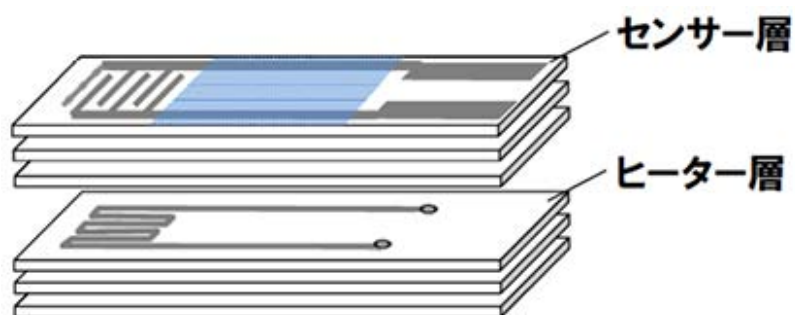
そこで、京セラでは、世界トップシェア(約7割)を誇るセラミックパッケージの開発において培ってきた材料や製造プロセス技術を活かすことで、白金を使用せず同等の特性を有する新しい合金導体を世界で初めて開発しました。さらに、セラミックスと合金導体を多層に焼結することで、煤センサー素子の小型化と高耐久性を実現しました。



煤センサー素子のセンサー部分



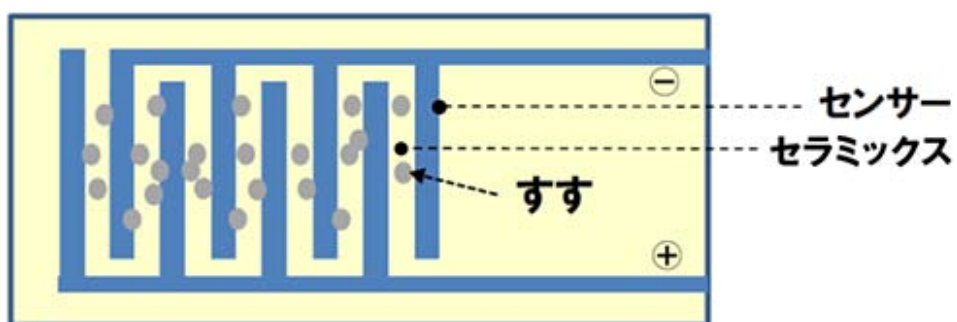
煤センサー素子



煤センサー素子の構造

煤検知の仕組み

煤が電気を通す性質があることを利用して、検出するセンサーです。櫛歯状に電極を配置しており、煤が付着しないと電極に電気が流れないよう絶縁されています。電極間に煤が付着すると、電気が流れ、排ガス中に含まれる煤の量を検知します。また、内部にヒーターを配置し定期的に付着した煤を燃やせる構造となっており、繰り返し測定することができます。



煤検知の仕組み

「CEATEC AWARD 2015」グリーン・イノベーション部門 準グランプリを受賞

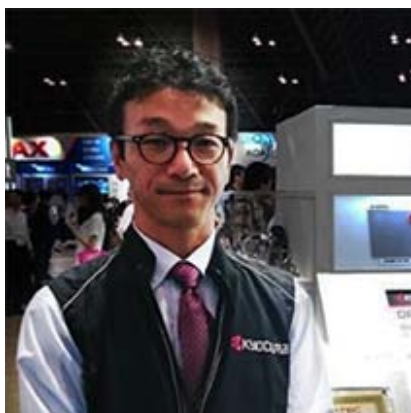
2015年10月に開催されたアジア最大級の最先端IT・エレクトロニクス総合展「CEATEC JAPAN」において、京セラが開発した煤センサー素子が「CEATEC AWARD 2015」（グリーン・イノベーション部門）で準グランプリを受賞しました。

「CEATEC AWARD」は、「CEATEC JAPAN」に出展された製品・技術から、特に優れたイノベーションに対して、授与される賞です。今回、白金に代わる新材料の合金導体を使用し、500℃以上の高温下でも検知が可能な煤センサー素子を開発したことが高く評価されました。



「CEATEC AWARD 2015」
準グランプリ受賞

煤センサー素子 開発部門担当者の声



セラミックパッケージの開発で培った多層化技術で何かできないか。そればかりを毎日考えていました。その中で着目したのが煤センサーでした。欧州では排ガス規制の大幅な強化があり、現在の検知システムでは精度が足りなくなるという課題がありました。多層化のメリットは、通常、半導体部品などの小型化に貢献できる点でしたが、高温下という厳しい条件をクリアする対策としても使えるのではないかと考え、2013年から開発をスタートしました。開発にあたっては、セラミックスと合金をいかにうまく同時に焼結できるか、材料選定や焼成条件を見つけることに苦心しました。このセンサー素子を利用した煤センサーが実用化されれば、欧州だけでなく世界的に排ガス規制が進み、大気汚染防止に貢献できるものと期待しています。

グローバルに京セラフィロソフィを共有し、ベクトルを合わせる



京セラグループは、常に「人間として何が正しいか」を判断基準として、公明正大な経営、事業運営を行っています。この判断基準は、人として当然持つべきプリミティブな倫理観、道徳観、社会的規範であり、国籍や文化を越えて全社員が共有すべきものと考え、経営理念を実現するために最も重要なものと位置づけて、グローバルに教育を展開しています。

		幹部社員	中堅社員	社員	パートタイマー
フィロソフィ教育	海外	グローバルフィロソフィセミナー			
		各グループ会社 独自のフィロソフィ教育			

海外における京セラフィロソフィ教育体系図

グローバルフィロソフィセミナー

海外グループ会社では、米国、中国、アジア・オセアニア、欧州の4つの地域において、各地域の経営トップ、および幹部社員を対象にグローバルフィロソフィセミナーを開催しています。日本国内と同様、真摯に京セラフィロソフィを学び、リーダーのあるべき姿を再確認し、経営目標の達成に求められるリーダーシップについて理解向上をはかっています。2015年度は、「高い目標をもつ」をテーマに「京セラ経営12カ条」を学ぶセミナーを開催しました。

■ 2015年度 グローバルフィロソフィセミナー開催実績

地域	開催都市	日程	参加人数
米国	サンディエゴ、グリーンビル	2015年8月、2016年3月	226名
中国	上海、石龍	2015年8月	444名
アジア・オセアニア	シンガポール	2015年9月	132名
欧州	デュッセルドルフ	2015年10月	72名
		合計	874名

京セラ経営12カ条

京セラ経営12カ条は、「経営の原理原則」です。つまり環境や条件に変化があったとしても、決して変わるものではない、普遍的な経営の原点であり、経営の要諦がまとめられています。

- 第1条 事業の目的、意義を明確にする
- 第2条 具体的な目標を立てる
- 第3条 強烈な願望を心に抱く
- 第4条 誰にも負けない努力をする
- 第5条 売上を最大限に伸ばし、経費を最小限に抑える
- 第6条 値決めは経営
- 第7条 経営は強い意志で決まる
- 第8条 燃える闘魂
- 第9条 勇気をもって事に当たる
- 第10条 常に創造的な仕事をする
- 第11条 思いやりの心で誠実に
- 第12条 常に明るく前向きに、夢と希望を抱いて素直な心で



研修風景(中国)



グループディスカッション(米国)

参加者からの声



高い目標を設定することが、成長への原動力になると改めて感じたので、これからもリーダーとしてチームの目標達成に向けて業務に取り組んでいきたい(中国)

チーム内にポジティブな雰囲気をつくり出すことがリーダーの役割だと感じた。
(アジア・オセアニア)



各地域独自の京セラフィロソフィ浸透活動

海外グループ会社の教育担当者が中心になり、現地の文化や習慣にあった京セラフィロソフィ浸透活動を実践しています。現地の言語に対応する教材の作成や研修カリキュラムの企画も実施しています。

■ KYOCERA International, Inc. (米国)

KYOCERA International, Inc.では、京セラフィロソフィを楽しく学びながら理解を深めると同時に、職場のコミュニケーション活性化に向けた活動を行っています。2015年度は、社は「敬天愛人」の文字を書く書道体験や、京セラフィロソフィが書かれたオリジナルグッズを作成し、社員に配布しました。



書道体験を楽しむ現地社員

フィロソフィ教育担当者の育成

地域の実情に応じたフィロソフィ浸透活動の企画・運営を行うためには、各地域のフィロソフィ教育担当者の育成が必要不可欠で、2014年度より担当者向けの勉強会を開催しています。2015年度は欧米、アジア・オセアニア、中国の教育担当者向けに勉強会を行い、計34社の41名が参加しました。フィロソフィ浸透活動に対する理解を深めると同時に、各地域の課題とその対応策を共有することで担当者間の連携強化をはかりました。今後は、各地域の実情・要望にもとづき、独自の教育プログラムを自ら設計し、運営できる体制を確立することに主眼を置いた育成プログラムを展開していきます。



教育担当者の勉強会(左から、アジア、中国、欧米)

参加者からの声



各地域の教育担当者と課題が共有でき、良い刺激を受けた。今後は各部署のリーダーと連携し、より充実したフィロソフィ浸透活動を実施していきたい。(欧米)

研修を通じて、教育担当者である私たちこそ、継続的に京セラフィロソフィを学ぶ必要があると改めて感じた。(中国)



職場に浸透する京セラフィロソフィ実践事例

京セラフィロソフィを実践している中国の経営管理部門担当者の声



私は原材料や完成品などの通関管理を担当しています。コストを削減しながらリスクを低減し、事業を支えていくことが通関管理部門のミッションです。私は京セラフィロソフィの一節にある「常に創造的な仕事をする」ということをいつも心がけて業務にあたっています。中国では高騰する人件費などの影響によりビジネス環境が厳しくなっているため、あらゆる部門で改善を行うことが重要です。そこで私は、工場から遠く離れた場所にある空港と倉庫を経由していた輸入ルートに着目し、その仕組みの改善に取り組むことにしました。当初、仕組みを根本的に変えることに対して無謀なチャレンジであると周囲からの反対もあり、私自身も不安でしたが、厳しいビジネス環境の中で生き残っていくために、必ず成功させたいという強い思いを持って関係者を巻き込み、課題を一つ一つクリアしていきました。10回を超えるテストを実施し、最終的には近くの空港から直接工場に輸入できるルートを確立し、物流コストの削減とリードタイムの短縮を実現できました。この経験から、変化を恐れず常に創造的な仕事をするのが大切だと学びました。

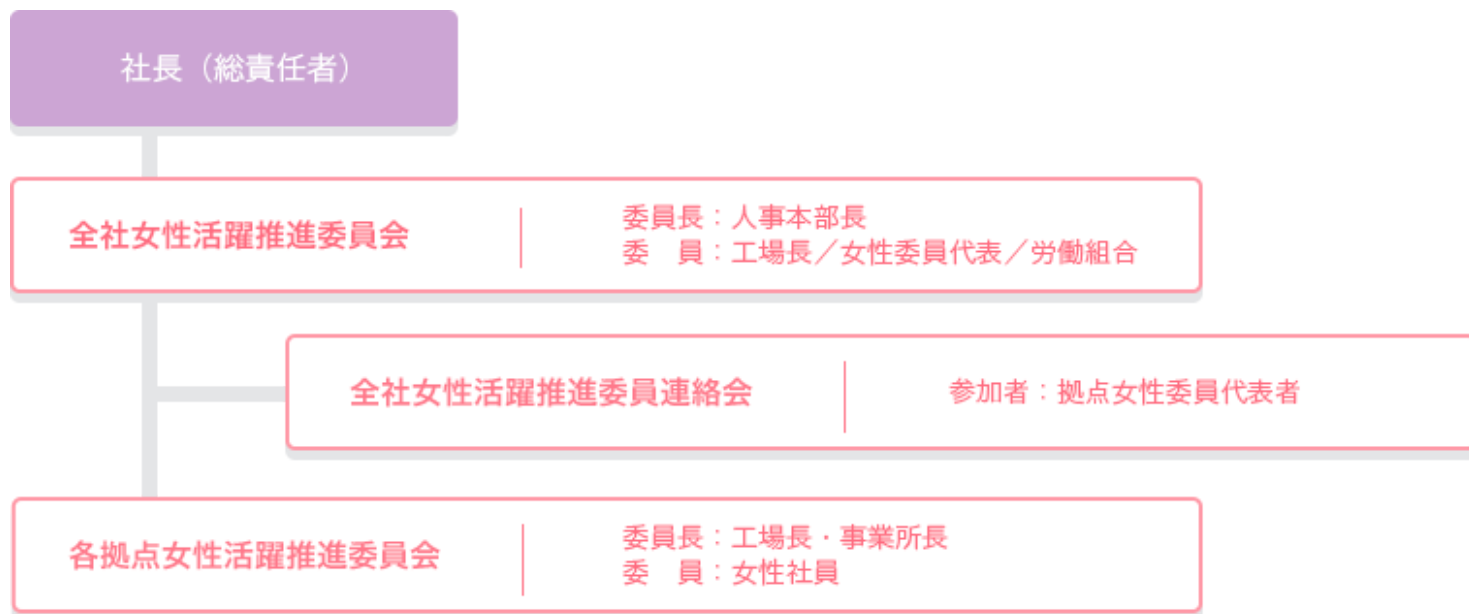
多様な社員が活躍する職場づくり—女性活躍推進の取り組み



京セラでは、女性の活躍推進を経営課題としてとらえ、2006年より社長を総責任者とした取り組みを開始し、女性の活躍を通じ、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる企業風土づくり、企業競争力の向上をめざしています。また、2016年度よりさらなる取り組みを推進するため、「2020年までに女性の課責任者以上の人数を60人に増やす」「定期大卒採用の女性比率を2017年から20%にする」という2つの具体的な数値目標を設定しました。

女性活躍推進の取り組み

女性採用比率の向上、職域の拡大、仕事と育児の両立支援制度の拡充、風土改革に向けた啓発活動を行っています。特に風土改革に向けた啓発活動では、各拠点に女性活躍推進委員会を設置し、職場の女性代表が委員となり拠点の課題を抽出し、課題の解決に向けて主体的に取り組みを展開しています。



女性活躍推進体制

2015年度の主な取り組み

実施拠点	活動内容
北海道北見工場	・育児休職中の社員を対象として職場復帰に向けた勉強会を開催
長野岡谷工場	・両立支援制度に関する冊子を作成するとともに、イントラネット上に情報を掲載 ・子どもが誕生する社員に同冊子を配布し、個別説明を実施
滋賀野洲工場	・部下の多様な働き方を理解した上で生き活きた職場環境をつくる上司を育成するイクボスセミナーの開催
滋賀蒲生・滋賀八日市工場	・よりよい共働きについて考える機会を提供することを目的に労働組合によるセミナーで講演を実施 ・キャリアデザイン研修の開催
本社	・育児中の社員同士の交流会を開催 ・キャリアデザイン研修の開催
大阪大東事業所	・事業所内にイントラネットを開設し、「よりよい職場環境づくり」に関する情報を発信
鹿児島川内工場	・女性ロールモデルの体験談から学ぶ研修を実施
鹿児島国分工場	・女性社員同士の意見交換会を開催

部下の多様な働き方を理解した上で生き活きた職場環境をつくる上司を育成するイクボスセミナーの開催

滋賀野洲工場および同工場の女性活躍委員会は、2015年11月に滋賀県と共同で、イクボスセミナーを開催しました。「イクボス」とは、部下や自身のワークライフバランスを充実させながら仕事の成果を出す上司を指します。セミナーでは、外部から講師をお招きし、「上司が部下の育児や介護などを含めた家庭生活を理解した上で、生き活きた職場環境をつくる」をテーマに講演いただき、さまざまなデータを用いながら新たな上司像が必要になってきていることを学びました。また、部下に対する上司の対応を想定したシミュレーションを行いました。参加者からは、部下と話す機会を積極的に設けたいという前向きな感想が多くありました。



外部講師による講演



悩みをもった部下を想定したシミュレーション

参加者からの声



部下とのコミュニケーションの取り方を考える上で非常に参考になった。

若手社員の考え方が大きく変化していることがわかり、驚いた。部下が能力を最大限に発揮できる職場をめざしたい。

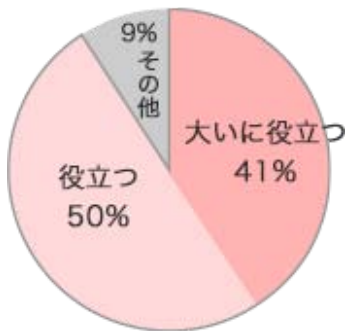


「部下はこう思っているに違いない」といった固定観念は捨て、部下の考えを積極的に聞くよう心がけたい。

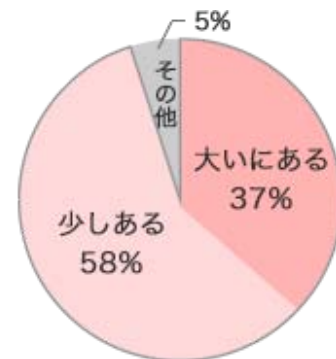
イクボスセミナー参加者からのアンケート結果

イクボスセミナーに関して参加者にアンケート調査を実施したところ、91%の社員が「仕事と家庭の調和のとれた働き方」の実現に、「大いに役立つ」または「役立つ」との回答がありました。また、セミナー後の意識変化についても、95%の社員が「大いにある」または「少しある」との回答でした。アンケートの内容を踏まえ、今後もさまざまな活動を実施していきます。

イクボスセミナーの内容は、あなたの「仕事と家庭の調和のとれた働き方」に役立つと思いますか？



セミナー後に意識の変化はありましたか？



よりよい共働きについて考える機会の提供

滋賀蒲生工場および滋賀八日市工場では、女性が今よりも一歩成長できる職場環境をめざし、さまざまな活動を実施しています。2016年3月、結婚や出産などライフイベントの機会が増加するとされる30代の社員を対象に、労働組合が実施したセミナーにおいても、女性活躍推進委員が「よりよい共働きを考える」をテーマに講演を行い、夫婦での家事分担のあり方などを見直す機会を提供しました。



参加者の様子

30代 ～ ライフイベントの機会が増えます		
イベント	平均年齢	出費
結婚	男性 31.1才 女性 29.4才 (29.4才)	444.2万円 (婚約～新婚旅行) 新生活費用(新生活費)200万円と見込 (29.4才 約250～300万円)
出産・育児	男性 32.1才 女性 30.1才 (29.2才) (育児費用) 平均年齢 30.1才 300万円	正産後・・・50万円～100万円 (産前産後一時的費用は考慮してない) 定学費 (幼稚園～大学) →全て私立 約1500万円 →全て私立 約2500万円
マイホーム	30歳代で購入 することが多い 1.7倍 (2015年) (2015年) (2015年)	3000万円超が多数

セミナー資料

参加者からの声



「共働きのコツはお互い感謝の気持ちを持つこと」という話が印象に残り、結婚後もずっと心に留めておこうと思いました。

妻も正社員として働き、家庭を支えてくれています。育児や家事などで協力し、感謝の気持ちを行動で示していこうと思っています。



私は未婚ですが、将来について考えるよい機会でした。今回のセミナーに参加し、結婚したら共働きを選びたいと思いました。

今回のセミナーで講演した女性活躍推進委員の声



日本企業がより発展するためには女性が活躍できる環境がますます不可欠なものとなっています。しかし、女性活躍は女性だけが頑張っても前には進みません。職場環境と家庭環境がよりよくなっていくことが、社員の仕事に対するモチベーションを高め、企業のさらなる発展につながると考えています。

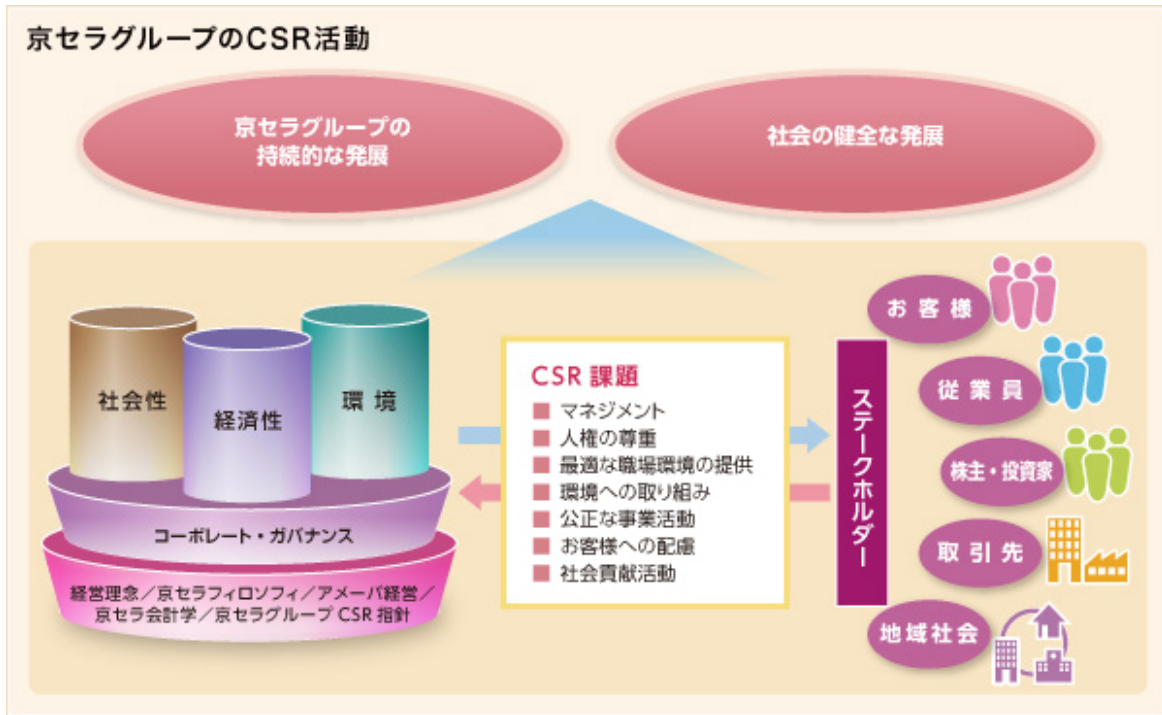
滋賀蒲生・滋賀八日市工場の女性活躍推進委員会では、女性が今よりも一歩成長できる機会の提供に取り組んでいます。京セラの仕事と育児の両立支援制度は充実しており、さまざまな強みを活かして活躍する女性社員が増えたことを実感しています。一方で、女性が生き活きと働き続けるには、制度や職場の風土改革だけでなくパートナーの理解と行動が大切だということを感じていました。そこで、結婚や出産などのライフイベントを経験する機会の多い30代の社員を対象とした労働組合によるセミナーで、女性活躍推進委員として、「よりよい共働きを考える」をテーマにお話させていただきました。参加者からも多くの前向きな感想をいただきましたので、今後も女性一人ひとりが夢を描きながら業務に取り組めるよう、積極的に活動を推進していきます。

京セラグループのCSR

京セラフィロソフィをベースとしたCSR活動

京セラでは、創業当初より「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、人間として何が正しいかを判断基準とする「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループのCSR活動の根幹となっています。

この「京セラフィロソフィ」の実践を通して、CSR課題の解決に取り組み、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきたいと考えています。



京セラグループCSR指針

京セラグループでは、持続可能な社会の創造へ向けた行動をとるべく、企業行動の規範となるべき「京セラグループCSR指針」を制定しています。

京セラグループCSR指針

序文

京セラでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループの経営の根幹となっています。「京セラフィロソフィ」の日々の実践により、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきます。

そこで、企業行動の規範となるべき「京セラグループCSR指針」を定め、持続可能な社会の創造へ向けて行動します。

なお、本指針は、京セラ株式会社および京セラグループ会社、ならびに、すべての役員と従業員に適用します。

1. 基本的責務

私たちは、法令および社内ルール等を遵守し、「京セラフィロソフィ」をベースに確固たる倫理観をもち、「人間として何が正しいか」を判断基準に、グローバルに企業活動を行います。

2. 人権・労働

私たちは、基本的人権を尊重します。

- 2-1. 労働環境の変化や、各国の特性や生活文化を絶えず認識し、適切に対応できる人事制度の構築をはかっていきます。
- 2-2. 従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行いません。
- 2-3. 従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進します。
- 2-4. 各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重します。
- 2-5. 強制労働や児童労働はさせません。
- 2-6. 不当な差別的処遇は行いません。

3. 安全衛生

私たちは、安全衛生・消防防災に関する法令を遵守し、リスクアセスメントの実施や緊急災害時への備えなど、より積極的かつ継続的に労働安全衛生対策を行うことで、事故災害のない安全で安心して働ける職場環境を提供します。

4. 環境保全

私たちは、「京セラ環境憲章」を目指すべき環境保護活動の指針とします。

環境保全、省エネルギー・地球温暖化防止、省資源、地球環境商品開発、生物多様性の保全等の環境対策について総合的な取り組みを行い、より積極的かつ継続的に地球環境保護に貢献する改善活動を行うとともに、その取り組みを広く社会に発信します。

5. 公正取引・倫理

私たちは、常に公明正大、フェアプレイの精神をもって、公正な取引を行います。

- 5-1. 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。
- 5-2. 国内外の関連法令に則り、明確な輸出入管理体制を整備し対応します。
- 5-3. 資材調達に関して法令等を遵守し、優越的地位を濫用することなく、誠実かつ公平かつ公正に行い、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に取り組みます。
- 5-4. お取引先様に対して、CSR活動に対する理解と協力を促します。
- 5-5. 知的財産権の創造、保護、活用をはかるとともに、他者の知的財産権を尊重し権利侵害を未然に防止します。
- 5-6. ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行いません。
- 5-7. 政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行いません。
- 5-8. 断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、あらゆる不当な要求を拒否します。
- 5-9. 不正行為を予防するための活動を行い、また、早期に発見し対応するための制度を整えます。
- 5-10. 人権侵害等を引き起こしている武装勢力の資金源となる紛争鉱物およびそれらから派生する金属を使用した材料・製品などを購入しません。

6. 品質および製品安全

私たちは、「京セラ品質方針」および「京セラ製品安全方針」を目指すべき指針とします。

7. 情報開示

私たちは、適切な情報開示や積極的な広報・IR活動などを通じて、常に社会とのコミュニケーションをはかり、公正かつ透明性の高い開かれた企業となることを目指します。

- 7-1. 株主・投資家をはじめとするステークホルダーへの迅速、適正かつ公平な情報開示に努め、当社の経営および事業活動への理解促進をはかります。
- 7-2. 株式の売買の公正をはかり、未公表の内部情報を利用した株式売買などの、インサイダー取引の防止に努めます。

8. 情報セキュリティ

私たちは、個人情報や秘密情報が重要な情報であることを認識し、情報の漏洩防止に努めるとともに情報セキュリティの維持および推進を行います。

- 8-1. 個人情報がプライバシーを構成する重要な情報であることを認識し、その保護の徹底をはかります。
- 8-2. 顧客や第三者から受領した秘密情報や業務上知り得た自社の秘密情報を適切に管理および保護し、漏洩、不正使用を防止します。

9. 事業継続計画 (BCP)

私たちは、事業継続計画BCP(Business Continuity Plan)を策定し、災害等により供給に懸念が発生した場合でも、速やかな復旧と操業を目指します。

10. 社会貢献

私たちは、企業は社会の一員であるとの認識に立ち、いつの時代も地域・社会の発展を支える企業市民としてその責任を果たし、事業のみならず、さまざまな社会貢献活動を行います。

- 10-1. 地域との交流やスポーツ支援を積極的に行い、地域社会の発展に貢献します。
- 10-2. 学術・研究、文化・芸術、国際交流・協力、環境保護活動など、社会に貢献するさまざまな活動を通じて、社会の一員としての責任を果たすよう努めます。

国際的な規格・イニシアチブへの対応

ISO26000の活用

京セラグループは、2010年11月に発行された社会的責任に関する国際ガイダンス規格である「ISO26000」を活用しています。ISO26000はCSR活動を実践していくうえで、検討すべき項目が7つの中核主題としてまとめられています。京セラグループでは、この中核主題をベースに自社のCSR活動を評価し、継続的な改善を行っていくことで、CSRマネジメントの強化に努めています。

■ISO26000の7つの中核主題と対応する掲載項目

中核主題	掲載項目
組織統治	マネジメント
人権	人権の尊重／最適な職場環境の提供
労働慣行	
環境	環境への取り組み
公正な事業慣行	公正な事業活動
消費者課題	お客様への配慮
コミュニティへの参画 及びコミュニティの発展	社会貢献活動

「国連グローバル・コンパクト」への参加

京セラグループは、国連が提唱するグローバル・コンパクトに参加しています。グローバル・コンパクトは、1999年にコフィー・アナン国連事務総長(当時)が提唱したイニシアチブであり、2007年に正式に発足しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則で構成されています。

京セラグループは、この10原則を確実に実践していくことで、社会の持続的な発展に貢献していきます。



Network Japan
WE SUPPORT

「国連グローバル・コンパクト」10原則

人権

1. 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
2. 企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである

労働

3. 企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
4. 企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
5. 企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
6. 企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである

環境

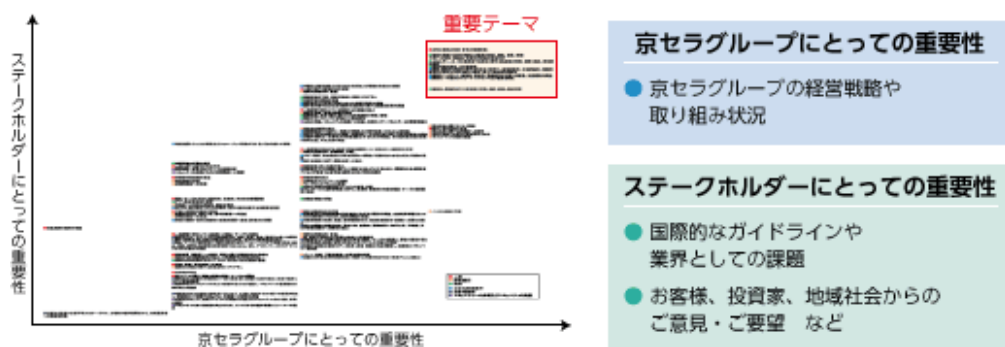
7. 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
8. 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
9. 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

腐敗防止

10. 企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

CSR活動の重要テーマ

京セラグループでは、「ISO26000」に記載された「中核主題／課題」、「関連行動・期待」をベースに評価シートを作成し、「ステークホルダーにとっての重要性」ならびに「京セラグループにとっての重要性」の2つの観点で評価を行っています。



京セラグループでは、評価結果にもとづき、以下のCSR活動を重要テーマとして、積極的な活動を実施しています。

■ CSR活動の重要テーマ

- 環境問題への対応 (P11, P14, P51)
- 多様性(ダイバーシティ)の尊重 (P22)
- サプライチェーン管理 (P90)

ステークホルダーとのコミュニケーションの推進

CSR報告会の開催

京セラグループ(日本国内)では、重要なステークホルダーのひとつである地域社会との双方向のコミュニケーションを一層活発にすることを目的として、2004年度より「CSR報告会」を定期的開催しています。報告会では、工場が立地する地域の住民、行政、お取引先様、近隣企業など、さまざまな方をお招きし、京セラグループならびに各拠点の経済、社会、環境の取り組みを報告し、人権・労働、安全衛生、環境、公正な取引・倫理など、CSRの取り組みに対する意見交換を行っています。2015年度は、10拠点で212名の皆様に参加いただきました。



CSR活動紹介(長野岡谷工場)



工場見学での排水処理の実験
(滋賀蒲生工場)

<参加された皆様からの主なご質問>

■長野岡谷工場



Q. 京セラの森づくり活動について、具体的にはどのような活動を行っているのか教えて欲しい。

A. 長野岡谷工場では、生物多様性の保全や地域貢献を目的に、「森林(もり)の里親協定」を締結し、行政や地域と連携して間伐、下草刈り、植樹などを実施しています。作業開始前には、長野県や地域の皆様のご協力のもと、活動地周辺の森林の状況や、作業の注意事項などを学ぶ講習も開催しています。

■栃木真岡事業所



Q. ISO14001は栃木真岡事業所単独で取得しているのか、また、審査は定期的に行われているのか教えて欲しい。

A. ISO14001は京セラグループで取得しています。栃木真岡事業所においても、年1回審査を受審しています。

そのほか、多くの皆様からご意見、ご質問をいただきました。

CSR活動における目標と実績

	2015年度目標	2015年度実績	2016年度目標
経営哲学	<ul style="list-style-type: none"> ●京セラフィロソフィの啓発・浸透 	<ul style="list-style-type: none"> ●京セラフィロソフィ教育に関する方針やその実践に関する施策の審議、決定を行う「全社フィロソフィ委員会」の開催(6月・12月) ●日本国内共通プログラムの「リーダー教育」、「フィロソフィ勉強会」の内容を実情に応じて見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ●それぞれの部門の実情に応じたフィロソフィ教育を充実
	<ul style="list-style-type: none"> ●国や地域の実情に応じたフィロソフィ教育の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●英語および中国語に加え、新たにスペイン語・タイ語・韓国語・ドイツ語・デンマーク語の教材を作成し、現地語に対応 ●米国、中国、アジア・オセアニア・欧州の海外グループ会社の幹部社員を対象とした「グローバルフィロソフィセミナー」を開催 ●各地域の教育担当者を対象とした勉強会を開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●国や地域の実情に応じたフィロソフィ教育推進体制の強化
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ●ステークホルダーとの相互信頼の構築に向けたコミュニケーションの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●行政など工場周辺のスチークホルダーを招いた「CSR報告会」を開催(10拠点212名) 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期的なCSR報告会の開催による地域社会とのコミュニケーションの強化
	<ul style="list-style-type: none"> ●透明性の高いコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の実現 	<ul style="list-style-type: none"> ●コーポレート・ガバナンス、内部統制体制の充実 ●コーポレート・ガバナンスおよび内部統制基本方針を改訂し、体制を強化 ●コーポレート・ガバナンス・コードの各原則に対応した情報開示を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●コーポレート・ガバナンス、内部統制のさらなる充実
人権の尊重／最適な職場環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員への啓発活動の推進ならびに遵法状況に関する監査の継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権・労働に関する朝礼発表や、全社員に配付している「京セラ行動指針」の輪読を実施 ●労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、遵法状況や管理体制について、人事部門によるセルフアセスメントおよび監査部門による法令監査を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員への啓発活動ならびに遵法状況を確認する法令監査の継続実施

	<ul style="list-style-type: none"> 多様性の尊重・ワークライフバランスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な社員が活躍する職場づくりの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法にあわせ、具体的な数値目標を設定 「2020年までに女性の課責任者以上の人数を60人に増やす」 「定期大卒採用の女性比率を2017年から20%にする」 障がい者雇用率向上に向け、特別支援学校との連携強化などを実施 	<ul style="list-style-type: none"> 数値目標の達成に向けた女性活躍推進活動の強化 障がい者雇用率の向上に向けた取り組みを推進
		<ul style="list-style-type: none"> ワークライフバランス支援施策の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 子育てをしながら働く社員同士の交流会を定期的実施 部下の多様な働き方を尊重する上司を育成するイクボスセミナーを開催 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休職、短時間勤務からの早期復帰支援施策の拡充
人権の尊重／最適な職場環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成に関する取り組み強化 	<ul style="list-style-type: none"> 語学学習支援の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 京セラグループ(日本国内)での英語学習支援施策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 海外研修先を拡大し、語学学習施策を強化
	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関する管理の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の防止に向け、機械設備の安全対策、社員教育などの実施継続 	<ul style="list-style-type: none"> 安全防災部門による工場巡視などを実施 国内:全災害度数率2割減 休業災害度数率3割減 火災事故件数 6件 前年比+2件 海外:全災害千人率2.5割減 火災事故件数 4件 前年比+1件 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の低減に向けた活動の推進 国内:2015年度比全災害度数率半減 休業度数率 半減 火災爆発事故 ゼロ 海外:2015年度比全災害千人率2割削減 火災爆発事故 ゼロ
		<ul style="list-style-type: none"> 健康づくりに関する取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点において、メンタルヘルス教育、健康管理強化月間の設定、健康フェアの開催など、改善活動を実施などを開催 	<ul style="list-style-type: none"> 健康づくりに関する取り組みの継続実施
環境への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 環境ビジョン2020の達成 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年、低炭素社会貢献ファクター「3」達成に向けた活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会貢献ファクター「2.85」を達成 	<ul style="list-style-type: none"> 2020年、低炭素社会貢献ファクター「3」達成に向けた活動の実施
	<ul style="list-style-type: none"> 製品における環境配慮の推進 	<ul style="list-style-type: none"> グリーン調達推進体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 改訂したグリーン調達ガイドラインをお取引先様に配付し、より一層の管理強化を依頼 	<ul style="list-style-type: none"> グリーン調達推進体制の強化
	<ul style="list-style-type: none"> 工場・事業所における環境配慮の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2014年度比1%以上の達成 	<ul style="list-style-type: none"> 温室効果ガス排出量原単位: 2014年度比2.5%改善 エネルギー使用量原単位: 2014年度比0.9%増加 水使用量原単位: 2014年度比1.9%改善 産業廃棄物排出量原単位: 2014年度比1.8%改善 	<ul style="list-style-type: none"> 全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2015年度比1%以上の達成

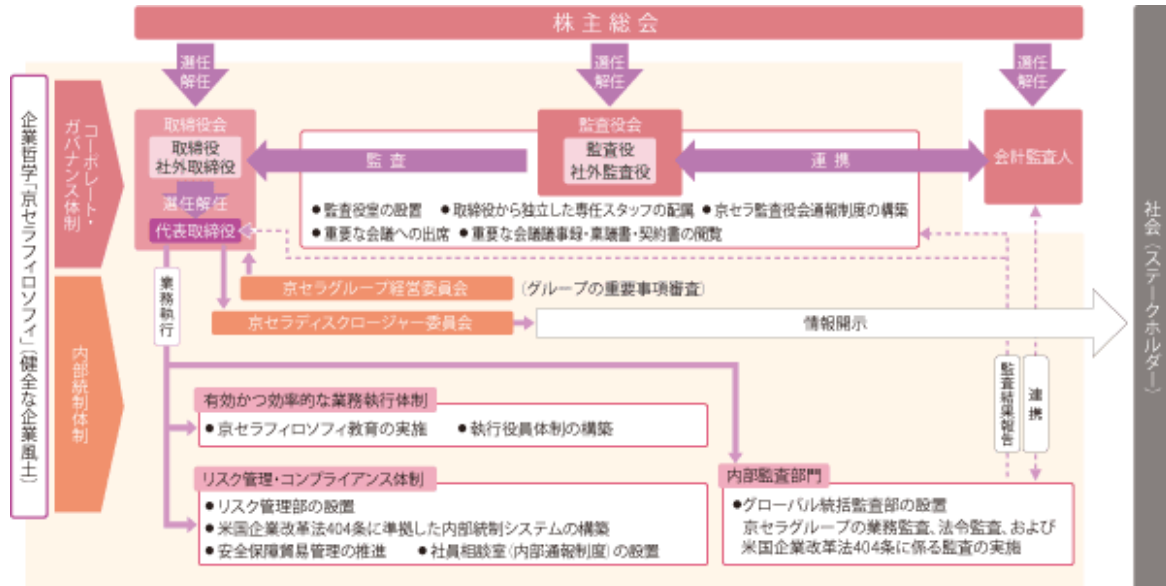
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域社会との環境コミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境教育支援、生物多様性保全活動など通じた環境コミュニケーションの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●子どもたちへの環境出前授業の実施(日本国内:13,117名、中国:533名) ●森づくり活動の実施(長野、鹿児島) ●植樹イベント(タイ)や環境啓発イベント(メキシコ)などへの参加 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境教育支援、生物多様性保全活動など通じた環境コミュニケーションの推進
公正な事業活動	<ul style="list-style-type: none"> ●リスクマネジメントの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●リスクマネジメント体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●危機管理マニュアルを改訂し、「テロ」に関する項目を拡充 ●リスクアセスメント結果にもとづき重要リスクを「自然災害」、「情報セキュリティ」、「テロ」に設定し、対応を強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●グローバルなリスクマネジメント体制の強化 ●リスクマネジメント教育の充実
		<ul style="list-style-type: none"> ●情報セキュリティの対策の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ各社で情報セキュリティの内部監査を実施 ●サイバー攻撃へのセキュリティ対策の適正化を実施 ●社外公開システムへのセキュリティ対策実施状況を検証 ●IT資産の管理を徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ●サイバー攻撃、内部不正に対する技術的対策など情報セキュリティ対策の強化
		<ul style="list-style-type: none"> ●災害対策の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●BCP活動の維持継続 ●国内グループ会社のBCP活動の維持体制の構築完了 ●海外グループ会社へのBCP展開を継続 ●お取引先様へのBCP展開を継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●国内グループ会社のBCP活動の維持継続 ●海外グループ会社へのBCP展開を継続 ●お取引先様へのBCP展開を継続
	<ul style="list-style-type: none"> ●法令遵守の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ●輸出入の管理強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●取引審査システムを導入し、輸出管理法令の該当貨物の管理を徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ●取引審査システムを導入し、輸出管理法令の非該当貨物についても管理を徹底
		<ul style="list-style-type: none"> ●法令監査体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●業務プロセスに焦点をあてた新たな法令監査体制の国内グループ会社への展開を開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●新たな法令監査の国内グループ会社への展開の拡大
	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライチェーン管理の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様とのコミュニケーションの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●主要なお取引先様136社159名を招いたサプライヤーセミナー、懇親会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライヤーセミナー、懇親会の継続実施 ●海外におけるサプライチェーンの管理強化
お客様への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ●品質、顧客満足度向上に向けた取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ●品質改善に向けた取り組みの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●京セラCS向上委員会を定期的開催し、CS指標(社内外のロス比率)の改善に向けた対応を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●京セラCS向上委員会を定期的開催し、CS指標の改善に向けた対応を継続実施
社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> ●社会貢献活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●学術・研究支援、文化芸術支援、国際交流・協力などの活動を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●先端技術、基礎科学、思想・芸術の3部門においてすばらしい功績をあげた方を表彰する稲盛財団「京都賞」を支援 ●京セラ美術館にて八坂神社の名宝を展示する「2015年秋季特別展」を開催 ●中国少年友好交流訪日団として中国の小中学生を日本に招待(北京市・天津市から計30名が来日) 	<ul style="list-style-type: none"> ●学術・研究支援、文化芸術支援、国際交流・協力などの活動を推進

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制体制

京セラグループのコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の目的は、経営の健全性および透明性を維持するとともに、公正かつ効率的な経営を遂行し、京セラグループの経営理念を実現することにあります。

京セラグループは、企業哲学である京セラフィロソフィの実践を通じて、健全な企業風土を構築するため、次の対応を行っています。



コーポレート・ガバナンス体制

- ① 各取締役に対する監査役への報告要求に対応
- ② 内部監査部門から、監査役へ定期的に内部監査の状況を報告
- ③ 従業員およびお取引先様等の京セラグループの関係者が監査役会に直接通報できるように、「京セラ監査役会通報制度」を設置
- ④ 監査役の重要な会議への出席ならびに重要な会議の議事録、稟議書、契約書等の閲覧。代表取締役と経営全般に関する意見交換等の会合を実施

内部統制体制

- ① 適時適切に経営情報を外部に開示する体制として、「京セラディスクロージャー委員会」を設置
- ② 京セラグループのリスク管理体制として、リスク管理部門を設置
- ③ 京セラグループの内部通報制度として「社員相談室」を設け、従業員が、法令、定款その他の社内規定等に違反する行為等について報告できる体制を構築
- ④ 執行役員制度の導入により、権限の委譲と責任体制の明確化をはかり、有効かつ効率的な業務執行体制を構築

経営執行の仕組み

取締役会

京セラの取締役会は、京セラグループ全体の重要な事項の決定と業務執行の監督を行う機関であり、社外取締役3名を含む取締役で構成し、取締役に当社グループを十分に理解し、経営に携わる「人格」、「能力」、「識見」に優れた人材を株主総会に提案してその承認を受けています。また、経営の効率性を高めるために、執行役員制度を導入しており、業務執行機能は経営の意思決定および監督を行う「取締役会」により選任された代表取締役社長の指揮のもと、「執行役員」が担っています。代表取締役は、業務執行状況を執行役員から取締役会へ報告させ、業務執行が効率的に行われていることを取締役会が確認しています。このように、責任と権限を明確にすることによって経営の効率性を高めると同時に、適正なコーポレート・ガバナンスおよび内部統制が機能するようにしています。

なお、京セラの社外取締役のうち、2名は独立社外取締役であり、1名については東京証券取引所への独立役員の届出は行っていないものの、経営者としての豊富な経験と高い見識にもとづき、客観的な立場から取締役会での的確な助言と監督をいただいています。

監査役会

京セラは、コーポレート・ガバナンスの方針にもとづき、株主総会で承認された定款の規定にしたがい、監査役および監査役会を設置しています。監査役には、社内出身の常勤監査役1名、社内に精通し、弁護士としての豊富な知識と経験を有する監査役1名および弁護士もしくは公認会計士としての豊富な知識と経験を有する社外監査役2名が就任しています。このように、社内の情報を正確に把握するとともに、外部からの多様な視点による企業活動全般にわたる監査が行われる体制としています。また、監査役は、毎年に策定する監査方針および監査計画に則り監査を行っています。さらに、取締役会への出席のほか主要会議にも出席し、適宜、監査役の職務遂行に必要な情報を取得できる状態にし、経営の健全性を多面的に監査するようにしています。

京セラグループ経営委員会

京セラは、取締役に構成される京セラグループ経営委員会を設置しており、取締役会付議事項のほか、京セラグループ全般の業務執行にかかわる重要案件についての審議を行うとともに、経営の健全性をチェックすることを目的に、毎月、定期的に開催しています。

役員の指名・報酬に関しても、この京セラグループ経営委員会および取締役会にて審議を行うとともに、社外取締役の助言も受けることとし、公正かつ適正に決定されるようにしています。

京セラディスクロージャー委員会

京セラは、会社情報の開示にかかわる社内体制において、中心的な役割を担う機関として、「京セラディスクロージャー委員会」を設置しています。当委員会は、開示情報の適正性が確保されるように開示書類全般を審査し、その結果を代表取締役社長に報告するとともに、京セラグループ各社に対して開示上の諸規則を啓発し、京セラグループ全体の適正な情報開示の推進を行うことをその主たる目的とする独立した社内機関です。

役員報酬

京セラの取締役の報酬は、「基本報酬」と「取締役賞与」の2つの報酬で構成されています。基本報酬は、各取締役の責務に応じて支払う報酬であり、役割の大きさに応じて支給額が決定されます。個々の支給水準については、同業他社の支給水準を勘案のうえ決定しており、かつ、総額は年間4億円以内と定めています。取締役賞与は、会社業績に連動した報酬であり、年間3億円を上限として、当該期の当社株主に帰属する当期純利益の0.2%以内の範囲で、各取締役の業績貢献度に応じて支給額を決定しています。また、京セラの監査役の報酬は、監査の中立性を確保するため、会社業績に連動しない「基本報酬」のみとし、総額は年間1億円以内と定めています。

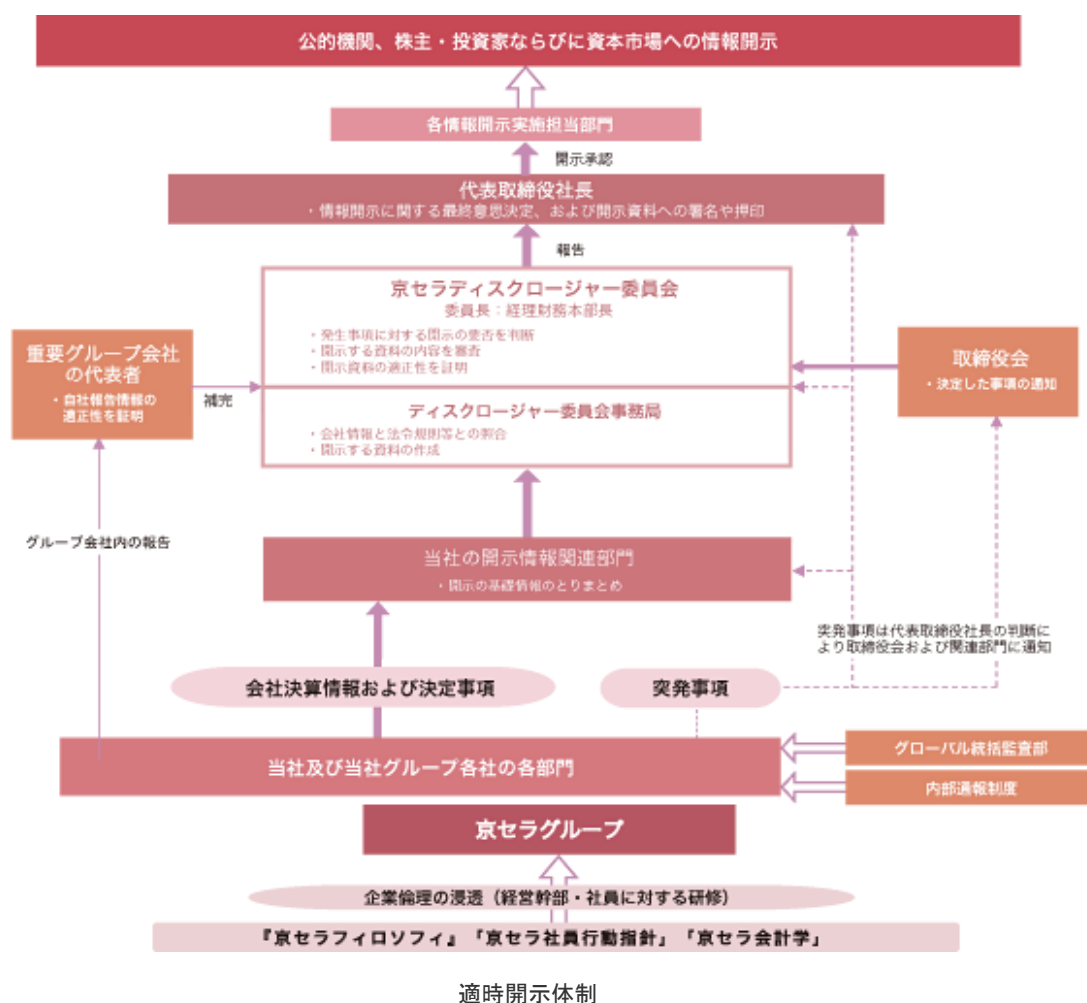
京セラ監査役会通報制度

万が一不正な売り上げや取引など、会計または会計監査事項に関する法律や規則に違反した行為や違反するおそれがある行為があった場合、あるいは疑問を感じた場合には、社員が監査役会メール、手紙などで直接通報できる「京セラ監査役会通報制度」を設置しています。

適時開示の基本姿勢

京セラは、京セラフィロソフィに示されている倫理観にもとづき、株主、投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆様より、高い信頼を得ることが重要であると考えています。そのためには、会社情報の適時・適切な開示に真摯に取り組むことが不可欠であると認識し、情報開示にかかわる基本姿勢を定めています。

- ① 京セラグループにとって良い情報も悪い情報も平等かつ正確に適時開示する姿勢を堅持する。
- ② 国内外に偏りなく、また、特定の人々が優先されること無く、公平に、かつ遅滞なく行う体制を維持する。



京セラグループの内部統制監査

京セラは、米国ニューヨーク証券取引所に株式上場していることから、米国企業改革法404条の適用を受けています。同法404条は、経営者に対して財務報告に関する内部統制の構築、維持を求めており、内部統制監査を通じてその有効性を内部統制評価基準により評価しています。

人権・多様性の尊重

人権の尊重

京セラグループでは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関(ILO)の「基本的人権規約」等の国際基準に則った取り組みを実施しており、人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則を定めた国連グローバル・コンパクトの主旨に賛同し参加しています。また、「京セラグループCSR指針」を制定し、強制労働や児童労働を禁じるとともに、性別・年齢・思想信条・国籍・身体的特徴などによる差別的行為を禁止しているほか、職場内におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止に努めています。さらに労働組合や職場会などを通じて従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進しています。

人権労働に関する取り組み

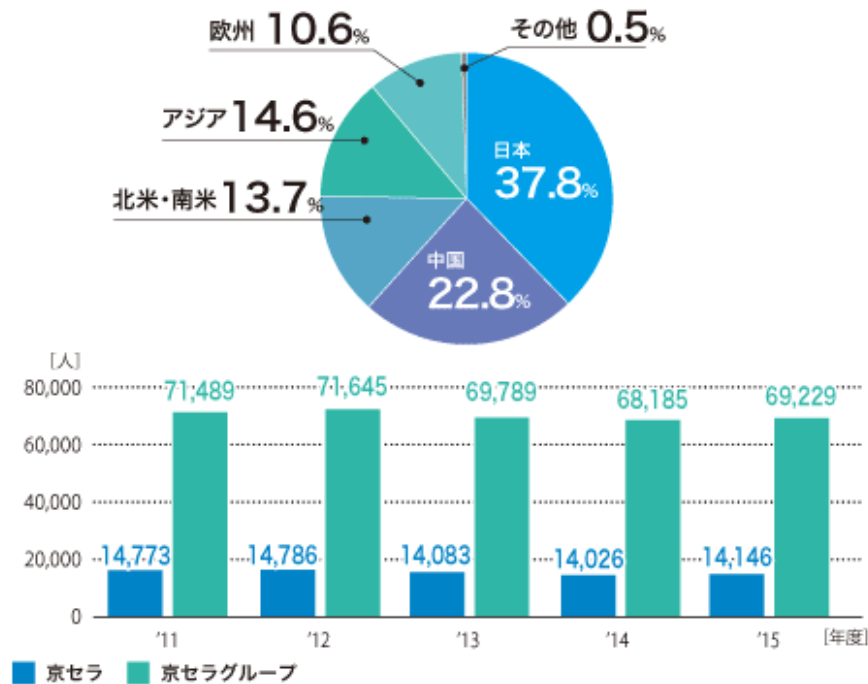
京セラでは、従業員の人権・労働に関する意識の向上を目的に、職場で遵守すべき事項の朝礼発表や全従業員へ配付を行っている京セラ行動指針手帳の輪読を継続して実施しています。加えて、労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、差別行為などの法令違反がないか、賃金の支払いや労働時間などが適切に管理されているかなど、人事部門で自主チェックを行うとともに、監査部門による監査を定期的に行い、遵守の徹底をはかっています。

多様性の尊重・ワークライフバランス

グローバル化への対応

京セラグループでは、1968年に初めて海外(米国)に拠点を設けて以来、現地主義を原則とし、ローカルスタッフを現地の幹部として積極的に登用しています。京セラでは将来のグローバル展開を担う人財の採用・育成の観点から、中国の大学および大学院を卒業する学生の直接採用を行っています。今後も海外からの留学生を継続して採用していきます。

地域別従業員割合/従業員数 (2016年3月31日現在)



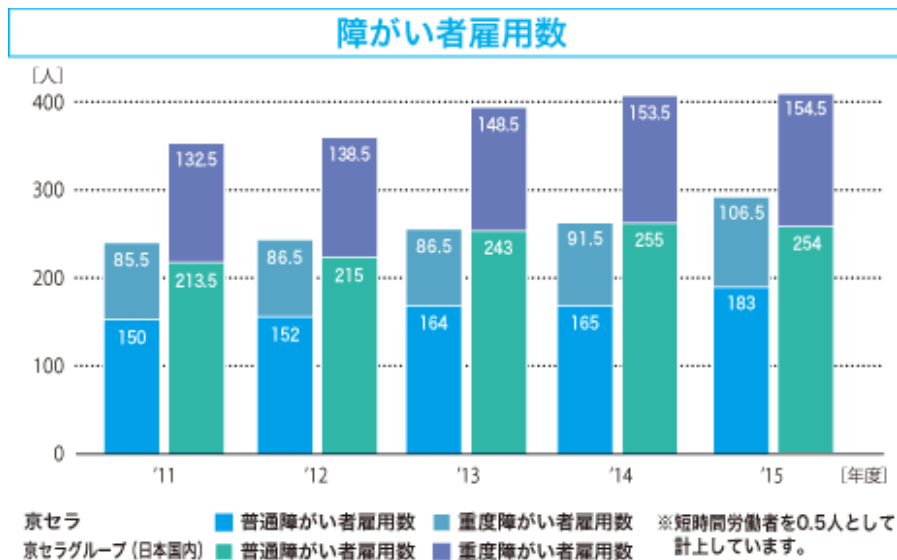
女性活躍の推進

京セラでは、女性の活躍推進を経営課題としてとらえ、2006年に社長を総責任者とした取り組みを開始し、女性の活躍を通じ、多様な人財が個々の能力を最大限に発揮できる企業風土づくり、企業競争力の向上をめざしています。また、2016年度よりさらなる取り組みを推進するため、「2020年までに女性の課責任者以上の人数を60人に増やす」「定期大卒採用の女性比率を2017年から20%にする」という2つの具体的な数値目標を設定し、各種活動を実施しています。

障がい者雇用への取り組み

京セラでは、障がい者の新規採用ならびに継続雇用に注力しており、障がい者一人ひとりの適性を考慮した職場への配置、仕事内容の配慮などを行っております。また、障がいを持たれた方が働きやすいよう車椅子でも利用しやすい障がい者用のエレベーターやトイレ、視覚障がい者のサポートとして要所に点字プレートを設置するなど、継続的な改善を行っています。加えて、産業医による健康面のサポートなど、きめ細かな対応を行っていくことで働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進しています。

2016年3月現在での京セラの障がい者雇用率は2.08%となっています。今後も、障がい者雇用率向上に向けた具体的なアクションプランを策定し、積極的な採用活動を行って参ります。



取り組み事例

■障がい者学校との連携を推進

滋賀野洲工場では、県内の障がい者学校との連携を推進し、地域社会とのつながりを強化しています。2015年は、障がいを持つ社員の担当する生産ラインの見学や、太陽電池などを題材とした体験授業などを実施し、どのような職場環境で業務を行っているかを知っていただく機会になりました。また、障がい者雇用に関わる一連の活動が認められ、熱意をもって積極的に障がい者雇用の促進に協力している「チャレンジDWORK推進事業所」として、滋賀県知事表彰を受賞しました。



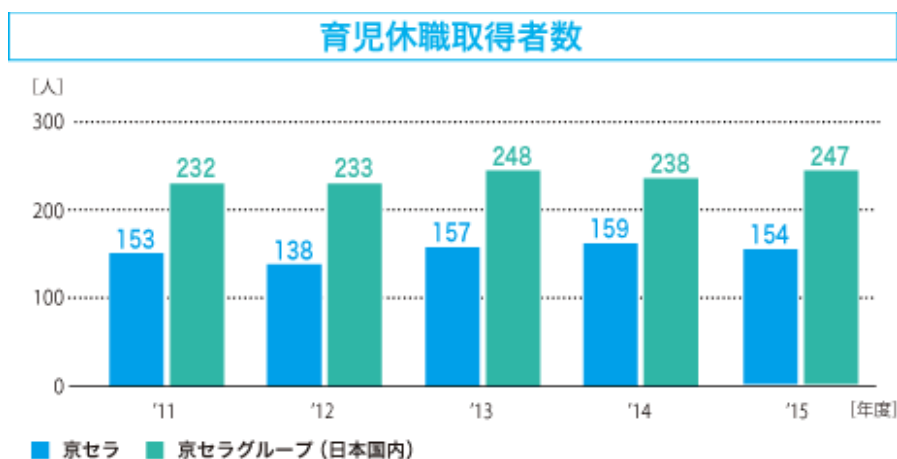
授業を受ける障がい者学校の子どもたち

育児・介護のための施策

京セラグループ(日本国内)では、仕事と育児の両立を支援するために育児休職制度を導入しており、2015年度は計247名が制度の利用を開始しました。また、妊娠中の社員および小学校3年生までの子どもを養育する社員を対象とする短時間勤務制度も設けており、2016年3月31日現在で、272名が制度を利用しています。

介護に対する支援としては、法定を上回る最大1年間の休業を認める介護休職制度を設けています。また、仕事と介護の両立への不安を軽減するため、『仕事と介護の両立のためのガイドブック』の配付やセミナーの開催により情報提供に努めています。

このように両立に関する環境整備を進めた結果、京セラは厚生労働省から次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主の認定を2014年に受け、認定マークを取得しました。



『仕事と介護の両立のためのガイドブック』



■仕事と育児・介護の両立支援制度例

	制度名	内容
育児	育児休職制度	子どもの1歳の誕生日の前日まで。事情に応じて1歳6ヶ月に達するまで延長可能。
	短時間勤務制度	妊娠中または子どもが小学校3年生終了まで。1日あたり2時間まで短縮可能。
	ベビーシッター利用補助	子どもが小学校3年生終了まで。子ども1人あたり年間上限20万円。
	看護休暇	小学校入学前の子ども1人あたり年間5日。2人以上の場合は10日。半日単位の取得も可能。
介護	介護休職	介護が必要な家族1人あたり通算1年。
	介護による勤務時間変更	介護休職を取得しない場合、1年間で限度に始業時刻の繰り上げ繰り下げが可能。
	介護休暇	介護が必要な家族1人あたり年間5日。2人以上の場合は10日。半日単位の取得も可能。
その他	カムバック・エントリー制度	育児・介護・家庭の事情等により退職した社員が再度入社することを可能とする仕組み。退職後7年間、会社の求人内容と本人の希望のマッチングを行い、採用選考を行う。

コミュニケーション活性化の取り組み

会社行事・“コンパ”の開催

京セラグループでは、従業員同士において、家族のような信頼関係が必要と考えており、その手段として、会社行事や“コンパ”を重要視しています。京セラグループの“コンパ”は単なる懇親ではなく、仕事の課題について議論を深めたり、順番に決意表明を行ったりするなど、ひとつの目標に向かうため、互いを十分理解し合うことを目的とした交流の場です。会社行事や“コンパ”では、役員や幹部社員とのコミュニケーションや、他部門の仲間とお互いが知り合い、親睦を深め、絆を深める良い機会となっています。

労使関係の取り組み

京セラでは、従業員同士の信頼関係や心の結びつきを大切にしてきました。会社と従業員の関係においても、一般的に言われる労使協調という考えを超え、考え方の軸を同じとする「労使同軸」を基本としています。こうした関係を維持・醸成していくためにも、運動会や夏祭りをはじめ、各種行事で一体となった取り組みを行っています。また、欧州、米国、中国など海外においても、各国の労働法に従い、十分な労使協議による適切な労使関係を継続しており、また、今後も会社の持続的な発展に向けて、労使同軸を基調とした労使関係を継続し、職場の問題解決に取り組んでいきます。



運動会(ベトナム)

取り組み事例

■ 諸規程検討プロジェクト

京セラでは、時代環境の変化とともに、社員のニーズやライフスタイルが多様化する中で、常に制度や水準が、適正かつ公平・公正となるように労使で「諸規程検討プロジェクト」を発足し、一体となり点検に努めています。

■ 労使懇談会

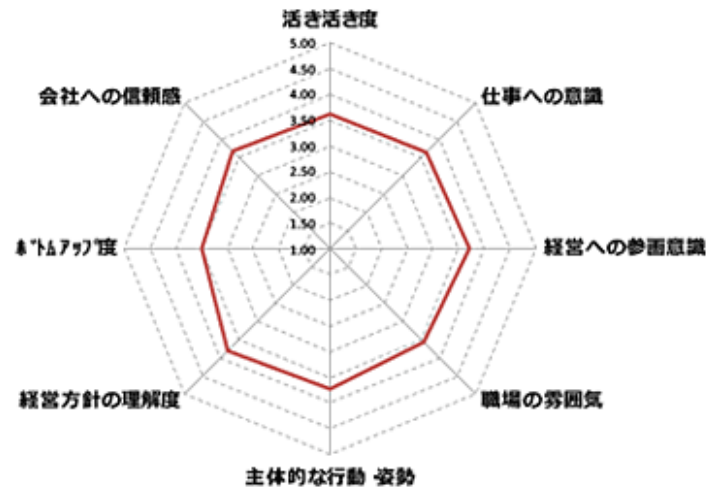
京セラでは、各工場・事業所で毎月定期的に労使双方の代表者が出席して労使による懇談会を開催し、従業員の就労状況や職場環境の確認、改善点や課題に対する意見交換などを積極的に行っています。

■ 京セラグループ全社スポーツ大会

京セラグループでは、競技や祝勝会を通じて、京セラグループ相互の信頼関係や結束力を高めることを目的に労使共催で全社スポーツ大会を開催しています。第36回となる2015年は、鹿児島国分工場にて「桜島の熱き鼓動と情熱ほとばしる国分の地で、再び感動を！勝ち取ろう栄光を！」をスローガンに、京セラの工場・事業所や国内グループ各社の予選を勝ち抜いた34チームが熱戦を繰り広げました。

職場の活力向上に向けた取り組み

京セラグループ(日本国内)では、定期的に全社員を対象とした社員意識調査を実施しています。仕事への満足度や職場の雰囲気、マネジメント状況、会社への信頼感、改善提案などの調査を行い、その結果を統計的に、組織単位で分析することによって、各職場の“生き活き度”を診断しています。この診断結果をひとつの参考指標として、リーダーを中心に職場の改善活動を行い、各職場の活力向上に結びつけています。

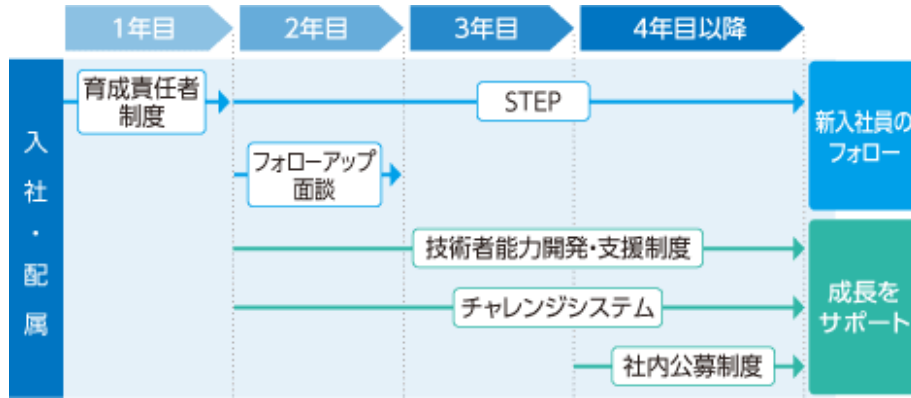


2014年 職場の活力診断結果

人財の育成

人財育成のための制度

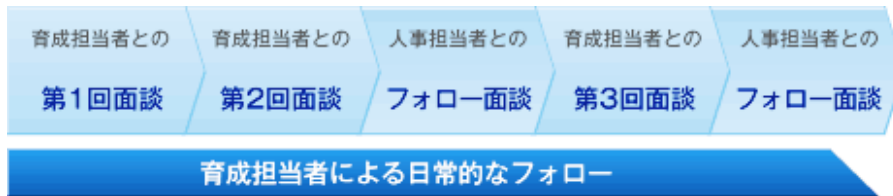
京セラグループでは、人材を人“財”と位置付け、従業員自らが自己の成長を意識し、プレゼンスを高められるよう支援しています。特に、個人の成長の大部分は、仕事を通じて実現されるものとの考えから、従業員一人ひとりが活き活きと明るく仕事ができ、一人ひとりの“持ち味”を最大限に発揮してもらう職場環境づくりに努めています。京セラでは、以下の制度体系にもとづき、従業員の成長を支援しています。



人財開発の制度体系

育成責任者制度

京セラでは、新入社員の成長をサポートすることを目的に「育成責任者制度」を設けています。新入社員一人ひとりに対して育成責任者を選任し、定期的に面談を行うなど、コミュニケーションを通じた、きめ細やかな指導を行っています。また、人事部門とのフォロー面談の機会も設けており、さまざまな視点からアドバイスを受けられる体制を整えています。



STEP (ステップ)

京セラでは、「階段を上がっていくように一步一步確実に成長し、次のステップに進めるように」という考えにもとづき、若手社員の成長をサポートすることを目的に入社5年目までの社員を対象とした「STEP」制度を設けています。上司・部下間のコミュニケーションの機会を定期的に持つことで、部下は上司に対して思いや考えを伝え、また、上司がそれに耳を傾け、共有することで職場が一体となって若手の成長をサポートしています。

技術者能力開発・支援制度

京セラでは、技術者が技術者としての資質を主体的に高めていくことを目的に、技術者能力開発・支援制度を設けています。具体的には、期待される役割レベルを明確化し、それに必要なスキルを定量的に把握できるようにしています。この仕組みを通じて会社全体の技術力向上につなげています。

チャレンジシステム

京セラでは、個人の業務目標を上司と共有し、能力開発に向けての上司と部下の面談を実施する「チャレンジシステム」を導入しています。このシステムは、従業員一人ひとりが、自らの役割を理解することで、主体的に仕事や能力開発に取り組み、活き活きと明るく仕事ができる職場環境をつくることを目的としています。また、上司も部下の考えを聞きながら、組織としての目標達成力や業務遂行力の向上をめざしています。

社内公募制度

京セラでは、新規プロジェクトの立ち上げや事業拡大など、会社として早期に人財投入が必要な部門の求人情報を社員へ公開する「社内公募制度」を設けています。社員自らの意思でさまざまな仕事を体験できる機会を提供することで、社員のキャリアアップの支援をしています。また、会社として人財の最適配置を実現することをめざしています。

人財教育

京セラグループでは、京セラフィロソフィの理解・実践と、業務を遂行するうえでの専門的な知識・技術の習得の両面で能力向上をはかることを目的とした人財教育を実施しています。目的別に構成される以下の教育体系にもとづき、教育を展開していくことで経営理念の実現に貢献する有為な人財の育成に努めています。

教育名		幹部社員	中堅社員	社員	パートタイマー
フィロソフィ教育	国内	各部門・各拠点・各グループ会社 独自のフィロソフィ教育			
		リーダー教育			
		フィロソフィ勉強会			パートタイマー勉強会
	海外	各グループ会社 独自のフィロソフィ教育			
		グローバルフィロソフィセミナー			
マネジメント教育	工場長・事業所長研修 営業所長研修 課責任者研修 副参事昇格研修	係責任者研修 HA*研修 主事補昇格研修 主務補昇格研修	一般職能研修		
技術・技能教育		中堅技術者研修	専門技術研修 基礎技術研修 新人営業研修		
グローバル教育		海外研修制度 海外赴任者研修		英語力向上研修	

※Human Assessment(ヒューマンアセスメント)

人財教育体系

2015年度の教育実績

	マネジメント教育	技術・技能教育	グローバル教育
受講者数	2,389名	3,577名	440名
社員一人あたりの年間平均研修時間	2.5日	1.5日	2.5日

マネジメント教育

京セラでは、高度なマネジメント能力を備えた幹部社員を育成することを目的に、組織のリーダーである責任者を対象とした研修を実施しています。また、入社時から中堅社員へ、さらに中堅社員から経営幹部への各ステージにおいて、求められる業務遂行スキルや知識を段階的に身につける研修を併せて実施し、マネジメント能力の向上をはかっています。

技術・技能教育

京セラでは、技術・研究開発・製造・品質保証・営業・管理の全部門にわたり、幅広い基礎知識と高度な専門知識を有する人財の育成をめざしています。新入社員から中堅社員まで階層ごとに、入社1年目に受講する「基礎技術研修」、主に若手技術者を対象とした「専門技術研修」、技術経営を学ぶ「中堅技術者研修」があります。研修プログラムは、材料技術、設計技術、生産技術、品質管理など多岐にわたり、担当分野に応じて必要な研修を受けられる体制を整えています。



技術・技能教育

グローバル教育

京セラでは、グローバルな舞台で活躍できる人財を育成することを目的に「海外短期研修」および「海外大学院留学」の制度を設けています。1984年の制度開始以来、米国をはじめとして、欧州、中国、東南アジア、インド等、広く各国に社員を派遣しています。語学力の向上や、海外でなければ得ることのできない先端技術・知識の習得をはかるとともに、国際感覚を身につけた社員の育成を進めています。また、英語基礎能力向上研修の一環として、TOEIC600点取得を目標としたボトムアップのための英語学習支援施策を実施しています。



海外研修



英語教育

安全で安心な職場環境づくり

労働安全衛生方針

京セラグループは、事故災害の無い安全で安心して働ける職場環境づくりをめざして、全員参加による労働安全衛生活動を行っています。

1. 従業員の安全と健康を維持、向上させるために関係する法令や規則を遵守するとともに法令を上回る社内基準を設け運用を行う。
2. 労働安全衛生活動を効果的に推進するために、組織を整備し、その役割と責任を明確にするとともに、全従業員に対し、労働安全衛生マネジメントシステム運用に必要かつ十分な教育・訓練を継続的に行う。
3. 労働安全衛生マネジメントシステムを構築・運用し、労働安全衛生パフォーマンスの継続的な改善を行う。
4. リスクアセスメントシステムを構築し、リスクを把握して事故災害につながるような問題点に対して対策を決定し、労働安全衛生目標を設定するとともに、本方針を含め定期的に見直して継続的な改善をはかり、事故災害の防止をはかる。
5. 従業員の心の健康づくり推進活動を通じて、メンタルヘルスケアの強化をはかる。
6. 労働安全衛生に関する行政機関や地域社会活動への積極的な参加、協力等を行う。

労働安全衛生の体制と取り組み

京セラグループでは、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)にもとづき、国内および海外のグループ会社を含めた安全防災管理体制を構築し、労働安全衛生に関する取り組みを推進しています。国内においては、リスクアセスメントにもとづいた課題の抽出とその対策の実施、各拠点での監査を通じて、継続的な改善活動を行っています。2015年度は、改めて製造部門と安全防災部門が連携して、国内のグループ全工場で安全状況確認および作業時に潜むリスクを抽出しました。また、海外においても安全防災会議や視察などを通じて管理レベルのさらなる向上をはかり、事故災害の防止に取り組んでいます。

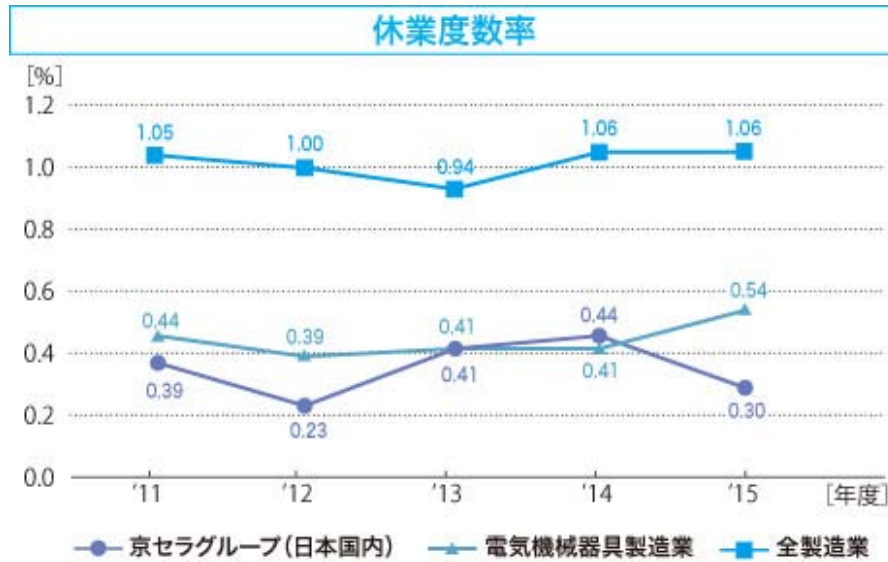


製造現場の設備・装置状況の確認
(滋賀蒲生工場)

京セラグループ(日本国内)の休業度数率の推移

2015年度の京セラグループ(日本国内)の休業度数率[※]は、全製造業および電気機械器具製造業の平均を下回る0.30でした。今後も、労働災害の低減をめざしてまいります。

※休業度数率:100万労働時間あたりに発生する休業以上の死傷者数で、災害発生の頻度を表す。



※全製造業・電気機械器具製造業の休業度数率は厚生労働省のデータを使用。

※休業度数率:被災者人数/百万時間 ※休業日数は、厚生労働省の基準に従う。

※厚生労働省の度数率は、年データを使用する。(休業1日以上)

※京セラおよび京セラグループ(日本国内)の休業度数率は、年度データを使用。(休業1日以上)

取り組み事例

■安全大会の開催

鹿児島川内工場では、労働基準監督署と消防局より講師をお招きし、安全大会を開催しました。環境安全部門の担当者や各部門の責任者などが参加し、安全防災に関するさまざまな事例や取り組みについて学び安全防災への意識を再確認しました。



安全大会(鹿児島川内工場)

■ 高圧ガス取り扱いの優良事業所として知事表彰を受賞

京セラドキュメントソリューションズ(株)玉城工場では、高圧ガス取り扱いの優良事業所として三重県知事より表彰を受けました。高圧ガス保安法に基づく整備の維持管理、保守担当者の資格取得や教育の積極的な推進、新しく施行されたフロン排出抑制法への適正な対応など、同工場の実績が評価されました。



表彰式
(京セラドキュメントソリューションズ(株)玉城工場)

■ 夜間訓練の実施

長野岡谷工場では、どのような時間帯に災害が発生しても、従業員の安全が確保できるよう夜間にも防災訓練を実施しています。訓練では、現場で要救助者が発生した際に、緊急コールが発信されてからGPSで被災現場を探して、救出するまでの訓練を実施し、災害発生時に迅速な行動ができるようになっています。



夜間訓練(長野岡谷工場)

■ 安全防災部門による工場巡視

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、安全防災担当部門が主体となり、主要生産拠点である中国とベトナムの工場巡視を行っています。巡視では、現地の安全防災担当部門と連携して潜在するリスクを把握し、対策を検討することで、安全で安心して働ける職場環境の向上に努めています。対応が必要な箇所は状況を定期的に確認することで事故災害の低減に努めています。



工場巡視(中国)

健康づくりに関する取り組み

京セラグループでは、すべての従業員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。京セラでは、メンタルヘルス専門医の事業所配置、社内および社外の相談窓口の活用、専属産業医会議でのメンタルヘルス対策の検討、リハビリ出勤制度の導入などの継続的な改善活動を行っています。

専属産業医会議の開催

京セラでは、健康管理業務のレベル向上をはかるために、各拠点の専属産業医による「専属産業医会議」を年2回開催しています。本会議では、健康管理に関する取り組み状況、課題点の共有化をはかり、今後の改善策についての協議を行っています。会議には、人事部門・安全防災部門や健康保険組合の代表者も出席し、課題解決に向けて各部門が一体となって、積極的な活動を展開しています。

取り組み事例

■健康おおさか21推進府民会議会長賞(優秀賞)を受賞

京セラドキュメントソリューションズ(株)は大阪府で行っている第1回「大阪府健康づくりアワード」において「健康おおさか21推進府民会議会長賞(優秀賞)」を受賞しました。同社は9月を健康月間と定め、肺年齢測定、禁煙チャレンジ、毎日体重測定キャンペーン、ダイエットセミナーなどの各種イベントを開催し、社員の健康に対する意識向上をはかっています。さらに、日頃の運動不足の解消や社員間のコミュニケーション向上を目的としたスポーツ大会や運動会なども実施しており、このような健康増進活動が評価されました。



健康おおさか21推進府民会議会長賞(優秀賞)を受賞

京セラパーフェクト5S推進活動

京セラグループでは、5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)は仕事をするうえでの基本となることから、完璧な5Sをめざした「京セラパーフェクト5S推進活動」をグローバルに展開しています。各職場では、全社共通のチェックリストを用いて定期的に5S達成度を評価し、5S管理の徹底をはかっています。この活動では改善すべき点を自分の職場の課題としてとらえ、全員参加で改善を行っています。なお、評価は5S評価者教育の試験に合格した社員が担うことで、評価のばらつきを防止するとともに、より客観的な視点で判断できるようにしています。これらの活動により安全で安心して働ける職場環境づくりと社員一人ひとりの5Sに対する意識改革と感性アップをめざしています。



5S評価者教育の実技試験(富山入善工場)

京セラグループの環境経営

京セラグループは、創業以来、「敬天愛人」の社是のもと、「社会との共生」、「世界との共生」、そして「自然との共生」という3つの「共生(LIVING TOGETHER)」をすべての企業活動の基本に置き、エコロジー(環境性)とエコノミー(経済性)の両立を追求しながら持続的な発展をめざす「環境経営」にグループを挙げて取り組んでいます。

ファインセラミックスの原材料や化学薬品など、京セラグループは、多くの化学物質を生産過程で扱いますが、例えば工場において排水処理などを行うときは、「放流先河川よりきれいな状態まで浄化してから排出しなければならない」と考えています。その時々最新の技術をもって、可能な限り無害化処理するというのが、京セラグループの考え方です。

このような考えのもと、京セラグループでは、環境の基本理念である「京セラ環境憲章」を1991年に制定しています。京セラ環境憲章を具体化し、2020年までの長期的な視野でめざすべき姿を「環境ビジョン2020」として明確にしています。さらにこのビジョンを達成するための単年目標として、「京セラグループグローバル環境方針」を策定しています。



京セラ環境憲章

京セラグループでは、「共生(LIVING TOGETHER)」の考えのもと、低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の形成に向け、環境保全、地球環境商品開発、省エネルギー・地球温暖化防止、省資源、廃棄物削減、化学物質の適正管理、生物多様性保全等の環境対策について総合的な取り組みを行うことを定めた「京セラ環境憲章」を制定しています。

環境ビジョン2020

京セラグループでは、エコロジー(環境性)とエコノミー(経済性)の両立を追求しながら持続的な発展をめざす環境経営に取り組むため、2020年までの目標を明確にした「環境ビジョン2020」を制定しています。

京セラグループグローバル環境方針

京セラグループでは、温室効果ガス、エネルギー、水、産業廃棄物の4項目についての単年目標を定めた「京セラグループグローバル環境方針」を制定しています。

「全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、前年比1%以上とする。」

京セラ環境憲章

1991年10月1日 制定

2013年 6月1日 改訂

I. はじめに

先進工業国における技術の進歩と経済の発展は、豊かな物質社会並びに生活水準のめざましい向上をもたらしたが、反面、それにとまらぬ自然資源の大量消費と化学物質の大量排出が、環境汚染の深刻化と生態系の破壊を招くに至った。一方、発展途上国における爆発的な人口増加と貧困の拡大が、森林の大規模伐採など、環境破壊を激化させた。このように、より多くの物質消費を求める先進国、発展途上国の社会経済活動が相互に絡み合っており、自然の復元力を超え、地球全体にわたる物質循環のメカニズムを破壊しつつある。このようなことから、これまでの技術体系が暗黙のうちに想定していた無限に大きな生態系という大前提が崩れ、地球は閉鎖的な生態系であるということが明らかになった。人類の生存基盤にかかわるこのような認識の変化は、人間の使用する物質の質と量の見直し、従って、それを生産する産業技術体系の根本的変革を迫るものになると考える。

人類のこれまでの産業の歩みには、農業革命、産業革命及び情報革命という三度の飛躍的な発展があったが、現在の環境問題への対応は、後世、「環境革命」と呼ばれ、人類の第四次の歴史的飛躍として位置付けられるであろう。

今後は、自然と社会とのバランスに留意し、地球環境の保全をはかりつつ開発や経済成長を進めるという新たな政策目標が求められると同時に、ひとつひとつは小さな行為であれ、その積み重ねが急激に増加し続ける人類全体によるものであれば、破滅的な環境破壊をもたらすという教訓に鑑み、先進国と発展途上国、経済界と政府、あるいは個人と社会が、それぞれ対立するものではなく、マザープラネット・アース(母なる地球)の上に共存する平等な構成員として、共存共栄していかなければならないという考え方を確立することが肝要である。このような「環境革命」の推進にあたって、先進国の責任は大きく、特にその中でも技術を保有し産業活動に直接携わる企業の役割は重大である。

II. 基本理念

京セラは創業以来、「敬天愛人」の社是のもと「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念とし、すべてのものを生かそうとする「宇宙の意志」と調和する心をもって仕事にあたってきている。これはまさに今日の地球環境問題に取り組む企業に求められる考え方を先取りしており、企業活動は人間の尊厳を維持し、社会の持続的発展を可能にするものでなければならないことを指し示している。京セラグループはこの理念を基本として、低炭素社会、循環型社会、自然共生社会の形成に向け、更に目的意志を高めて、環境保全、地球環境商品開発、省エネルギー・地球温暖化防止、省資源、廃棄物削減、化学物質の適正管理、生物多様性保全等の環境対策について総合的な取り組みを行い、より積極かつ継続的に地球環境保護に貢献する改善活動を行うものとする。

III. 基本方針

京セラグループは、企業活動に当たって、基本理念に基づいて地球環境保護を重視し、以下の事項に重点をおいて営むものとする。

1. 地球環境保護を最優先した社内環境基準の遵守

- (1) 自然環境破壊及び生態系への影響を低減するため、国際的に締結された条約、国の法律や規則及び事業所が立地する地域の条例等を上まわる厳しい社内自主基準を策定し、これを遵守する。
- (2) 事業活動のすべての段階において、環境への影響を科学的に評価・検討し、必要な対策を講ずる。

2. 環境保護貢献商品と環境負荷低減商品の積極的な開発

- (1) 地球環境の改善に積極的に貢献する「環境保護貢献商品」の研究・開発を行うとともに、普及・拡大をはかる。
- (2) 製品の製造・販売・流通・使用・廃棄の各段階における環境負荷をできる限り低減した「環境負荷低減商品」の研究・開発を行うとともに、普及・拡大をはかる。

3. 資源の最有効活用とプロセス技術の革新

- (1) 生産活動において、資源の最有効利用とエネルギー効率に優れたプロセス技術及び生産設備の開発を行うとともに、すべての工程における原材料と化学物質の低減をはかる。
- (2) 電気・化石燃料等の消費効率の改善及び高効率機器の導入、廃熱の回収利用等の徹底した省エネルギー活動を行うとともに、地球温暖化防止対策を推進する。
- (3) 省資源、再生産性等に優れた生産関連資材等の購入に努めると同時に、排水・廃棄物等のリサイクルシステムを確立し、資源の有効利用の徹底をはかるとともに、減量化・無害化を積極的に推進する。

4. 環境コミュニケーションの充実化と社会貢献活動への参画・支援

- (1) 全従業員の環境意識向上をはかり、自らが環境保護活動を遂行できるよう、環境教育・啓発活動を積極的に展開する。
- (2) 地域社会や行政、お取引先等、社会の幅広い層との連携・協力関係を構築し、積極的な環境コミュニケーションを実施する。
- (3) 事業所の緑化を積極的に推進すると同時に環境整備を行い、緑豊かで潤いのある快適な環境づくりを展開するとともに、社会貢献活動への参画・支援等を行う。

IV. 推進体制

1. ISO14001規格にもとづく環境マネジメントシステムを構築・運用し、継続的な環境保護活動を展開する。
2. 環境に関する法律その他公的規制及び社内基準の管理・遵守状況について、内部監査組織による監査を定期並びに必要に応じて実施する。
3. 全事業所において、本社環境担当組織・事業所長・専門スタッフによる環境保護に関する監査を実施する。

V. 適用

本憲章は全世界の京セラグループに適用する。

環境ビジョン2020



京セラグループは、グローバルな環境マネジメント体制「グリーンマネジメント」を基盤に、「グリーンプロダクツ」「グリーンファクトリー」「グリーンコミュニケーション」の3つの領域で、エコロジー（環境性）とエコノミー（経済性）の両立を追求しながら、共生（LIVING TOGETHER）をすべての企業活動の基本に置き、持続的な発展をめざす「環境経営」に取り組みます。

1. 低炭素社会への貢献

創エネによる温室効果ガス削減貢献量の極大化と、事業活動における温室効果ガス排出量の抑制により、低炭素社会貢献ファクター3（貢献量/排出量）をめざします。

2. 循環型社会への貢献

新規資源投入量の抑制と、廃棄物排出量の極小化により、持続可能な資源循環型社会への貢献を果たします。

3. 自然共生社会への貢献

- (1) 自然環境への負荷極小化と、自然環境を守り育てることにより、生物多様性保全の促進に努めます。
- (2) さまざまなステークホルダーとの環境コミュニケーションや環境啓発活動を通じて、環境マインドを持った社会の醸成に貢献します。

低炭素社会実現へ向けての取り組み

「環境ビジョン2020」では、事業活動における「温室効果ガス排出量」の抑制に加え、京セラ環境商品の使用による「温室効果ガス削減貢献量」を総合的に評価した「低炭素社会貢献ファクター」という独自の指標を設定し、低炭素社会への貢献をめざしています。

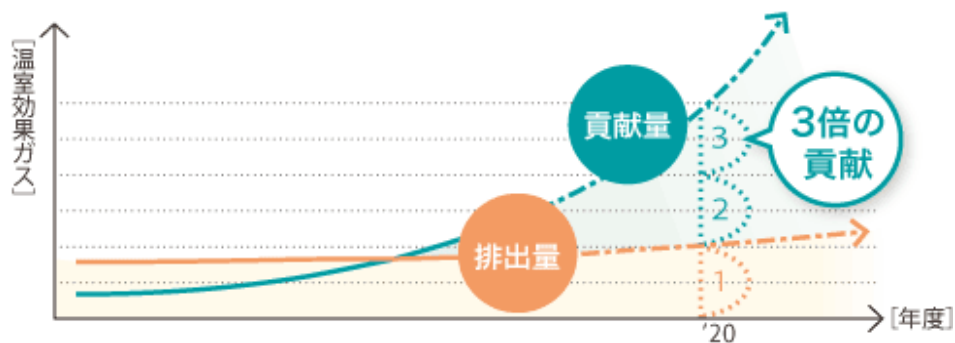
■低炭素社会貢献ファクターの算出方法

$$\text{低炭素社会貢献ファクター} = \frac{\text{温室効果ガス削減貢献量}^{\ast}}{\text{温室効果ガス排出量}}$$

※生産・販売した太陽光発電システムが、20年間発電が継続すると想定した創エネ効果相当量を温室効果ガス換算した値としています。また、換算に用いる排出係数は、2010年から2011年は、0.360kg-CO₂/kWh、2012年～2015年は、0.505kg-CO₂/kWhとします。（太陽光発電協会「表示に関する業界自主ルール」にもとづく）

■低炭素社会貢献ファクターの実績

年度	'11	'12	'13	'14	'15	目標
ファクター	1.04	1.47	1.70	2.14	2.85	20年度:3.00



低炭素社会実行計画への参加

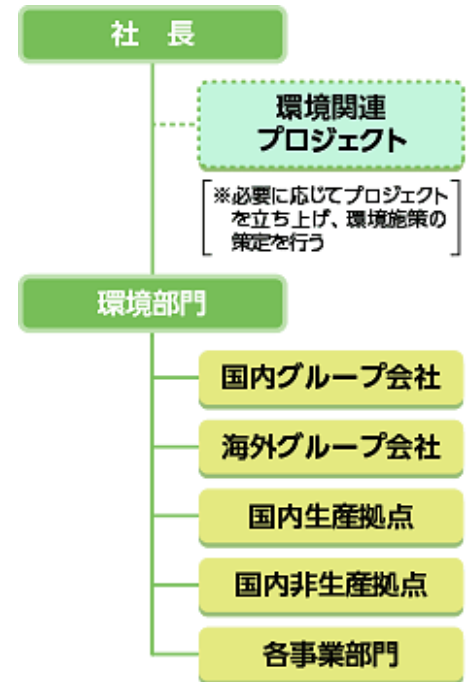
京セラでは、低炭素社会への貢献を果たしていくため、電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」に参加しています。2020年に向けて、エネルギー原単位で年平均1%改善することに加え、製品によるCO₂排出抑制貢献を行う取り組みであり、業界と一体となって地球温暖化防止への取り組みを積極的に進めています。

グリーンマネジメント

環境経営推進体制

京セラグループでは、環境関連の方針・施策の策定については、社長をトップとし、環境部門、関連する事業部門にて協議のうえ実施をしています。また、必要に応じて環境関連プロジェクトを立ち上げ、課題解決に向けた取り組みを行っています。

さらに環境部門を中心とした組織体制を構築し、継続的な環境保護活動を展開しています。具体的には、京セラグループグローバル環境方針をISO14001規格にもとづいた環境マネジメントシステムに落とし込み、月次ベースでPDCAによる管理を行っています。



環境経営推進体制

環境教育

京セラグループでは、従業員一人ひとりの環境保護活動に取り組む意義や役割を理解するため、体系的な環境教育を行っています。具体的には一般・啓発教育と専門教育の2つに分類し、階層や職能などに合わせて計画的な教育を行うことで、環境意識の向上をはかっています。

		経営幹部	中堅社員	社員	パートタイマー
一般・啓発		社内報、Webサイト、環境イベント等			
	階層別	工場長・事業所長研修	監督指導職能研修 営業所長研修	新入社員教育	
専門	職能別	部門責任者教育	環境推進リーダー教育	環境推進員教育	
	技術	環境安全統括者教育	環境安全管理責任者教育	環境安全担当部門担当者教育	(その他:構内常駐会社従業員教育、入構会社教育)
	資格認定	主任内部環境安全監査者教育	内部環境安全監査者教育	環境基礎技術研修	
		環境出前授業講師研修			

従業員の環境意識向上への取り組み

京セラグループでは、省エネや節電などをはじめとした環境保護活動を重点的に実施する期間を設定し、環境意識の向上と工場・事業所における環境保護活動の充実をはかっています。

日本国内では、夏場の省エネ・節電の取り組みを強化するため、6月から9月の4ヶ月間を「夏のエコチャレンジ2015」と称してグリーンカーテンや環境視察などを実施しました。

また、海外においても地域で環境イベントを開催するなど、積極的な活動を行いました。



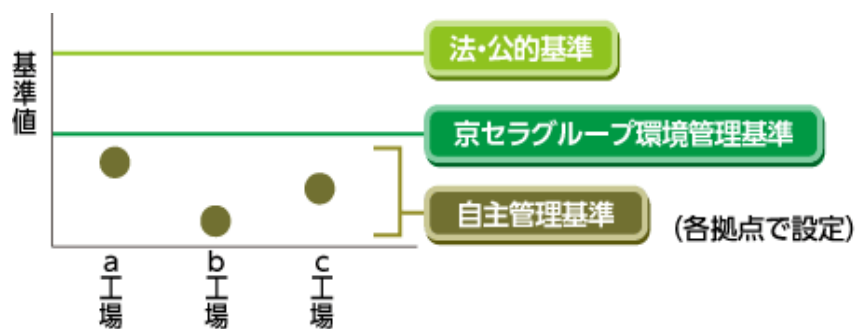
夏のエコチャレンジ2015
ポスター



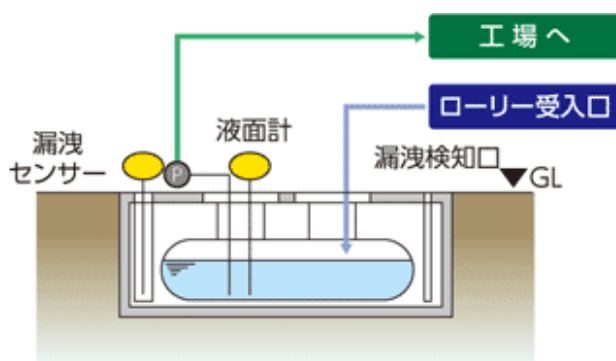
環境イベントの開催(米国)

環境リスクマネジメント

京セラグループでは、1992年に、排気や排水、土壌、地下水等に関して、法・公的規制よりも厳しい「京セラグループ環境管理基準」を定めています。また、この環境管理基準をベースとして、拠点ごとにさらに厳しい自主管理基準を設け、定期的な環境測定を行っていくことで、管理の徹底をはかっています。加えて、土壌汚染防止の観点から「土壌・地下水管理規程」を定め、地下タンク貯蔵所の二重構造化や漏洩検知システムなどを導入することで、漏洩の早期発見と汚染の拡大防止に努めています。



京セラグループの環境管理基準



二重構造の地下タンク貯蔵所

緊急事態への対処

環境に影響を与える可能性のある事故や緊急事態を想定し、防液堤の設置などの防止対策を実施しています。また緊急事態への対処方法を定めた手順や緊急備品を整備するとともに、対処や通報に関する訓練を毎年1回以上定期的に行っています。



緊急事態訓練(京セラディスプレイ(株)本社)

環境関連法規制の遵守状況

京セラグループでは、2015年度、環境関連法規制に対する違反は発生しておりません。引き続き、徹底した管理を行ってまいります。

■ 土壌・地下水汚染に関する報告

京セラグループ(日本国内)では、土壌汚染対策法にもとづき土壌調査を実施し、調査結果を関係自治体に報告しています。その結果、2013年に京セラクリスタルデバイス(株)の1拠点(千葉県旭市)、2014年に京セラクリスタルデバイス(株)の2拠点(北海道江別市、東京都八王子市)、2015年に京セラクリスタルデバイス(株)の1拠点(北海道三笠市)、計4拠点が行政の区域指定を受けています。

現在、拡散防止対策等により管理を徹底しており、周辺地域への拡散、影響は確認されておりません。今後も行政と連携しながら適切な対策を実施してまいります。

環境監査

京セラグループでは、ISO14001規格の要求項目にもとづいて環境マネジメントシステムが適切に運用されているかを確認することを目的に定期的な内部監査を実施しています。なお、監査結果は遅滞なく是正処置を講じるとともに、環境マネジメントシステムの見直し・改善に反映しています。



環境監査

環境会計

京セラグループでは、環境会計システムを構築し、2002年度から運用しています。事業活動において、環境保全のために投じたコストとその保全効果および経済効果を定量的に把握し、積極的な環境保全対策に活用しています。

なお、2014年度から環境保全の活動事例情報を社内で共有し、環境保全への取り組みをより効率的かつ効果的に推進していくことを目的に集計方法の見直しを行っております。

[集計範囲 : 185サイト]

「京セラグループ統合環境安全マネジメントシステム」として統一認証を受けているサイト

対象期間 : 2015年4月～2016年3月

環境会計の結果（2015年度）

投資金額は2014年度比43%の1億79百万円となりましたが、コンプレッサーの集約などによるエネルギー削減の積極的な推進により、効果金額は2014年度比140%の8億82百万円となりました。

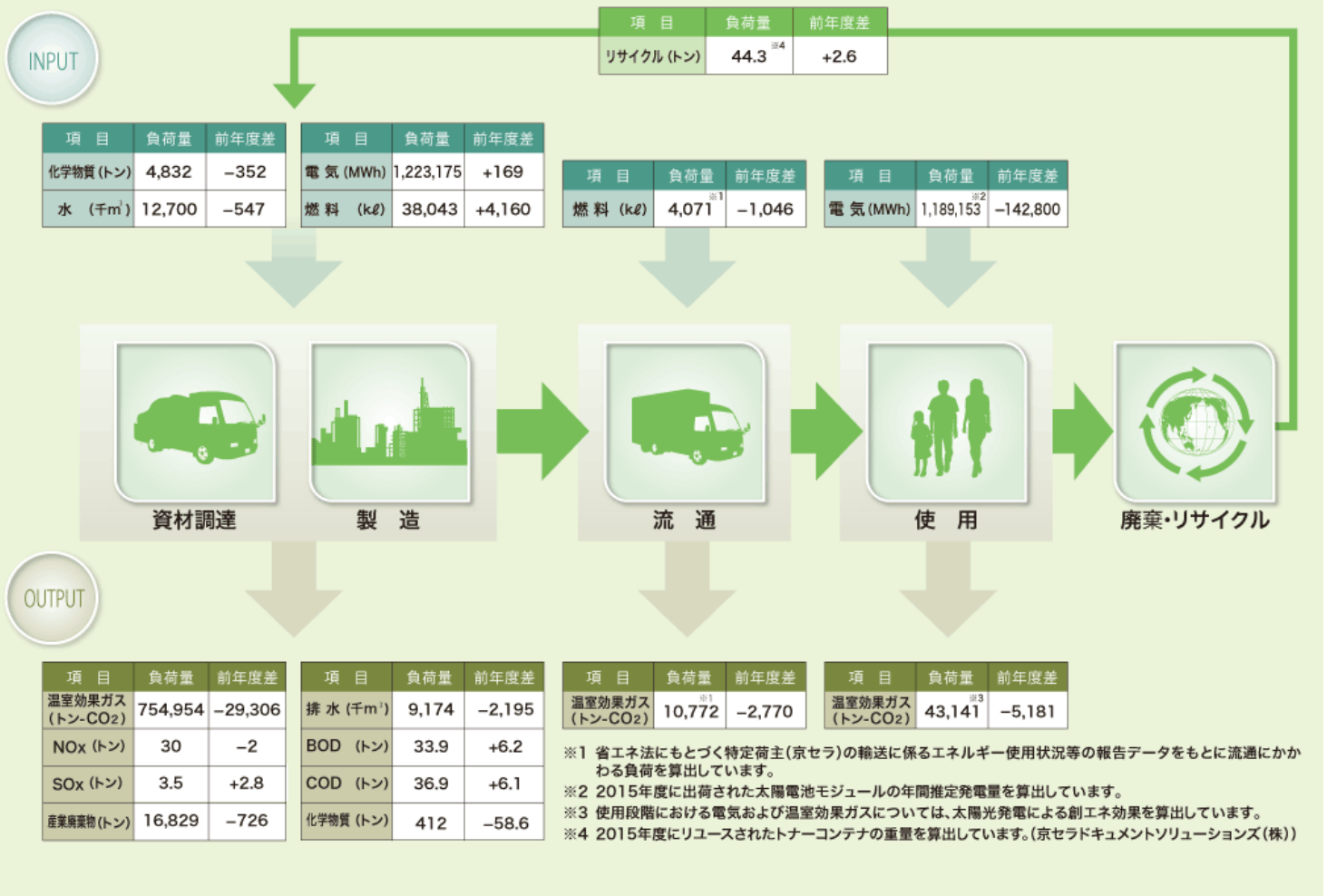
■環境保全効果

効果内容	投資金額(百万円)		効果金額(百万円)		効果量		
	2014年度	2015年度	2014年度	2015年度	単位	2014年度	2015年度
エネルギー削減	412	179	417	697	kℓ(原油換算)	7,111	10,449
廃棄物削減			157	112	トン	2,006	2,290
水削減			7	31	千m ³	171	671
その他			49	42	—	—	—
合計	412	179	630	882	—	—	—

環境負荷の全体像

京セラグループでは、事業活動と環境負荷の関わりを数値データとして把握し、管理を行っています。資材調達、製造、流通、使用、廃棄・リサイクルの各段階のデータを施策の立案や成果の分析・評価に活用し、環境負荷の効果的な低減をはかっています。

■ 対象範囲: 京セラグループ（日本国内）の生産拠点



INPUT項目

化学物質	PRTR法対象物質(第1種指定化学物質)の使用量
水	上水・工業用水・地下水の使用量
電気	電力会社からの購入電力量
燃料	エネルギーとして使用するガス・軽油・重油等の使用量(原油換算)

OUTPUT項目

温室効果ガス	電気・ガス・燃料の使用にともなって発生するCO ₂ 、およびPFC等(6種類)のガス排出量
NO _x	ガス・燃料などの燃焼にともなう窒素酸化物の負荷量
SO _x	燃料の燃焼にともなう硫黄酸化物の負荷量
産業廃棄物	事業活動にともなって生じた産業廃棄物の排出量
排水	河川などへの排水量(下水道への排水を除く)
BOD	生物化学的酸素要求量の負荷量
COD	化学的酸素要求量の負荷量
化学物質	PRTR法対象物質(第1種指定化学物質)の排出・移動量

グリーンプロダクツ

環境製品の開発

京セラグループでは、販売するすべての製品が地球環境に貢献するものでありたいと考え、環境に配慮した製品開発に努めています。

京セラでは、環境に配慮した製品設計を行うため「環境配慮コンセプト」を明確にしています。また、地球温暖化防止、省エネ、省資源、有害物質の削減に積極的に貢献する製品を「環境商品」として定め、製品ごとに環境配慮コンセプトにもとづいた評価基準を設定しています。その結果、2015年度は99%が環境商品となりました。

今後も環境に配慮した製品を世の中に供給し続けられるよう積極的な活動を展開していきます。

環境配慮コンセプト

京セラでは、「地球温暖化防止・省エネ性」、「資源循環性」、「環境保全・製品安全性」の3つのテーマを最重要課題と考え、それぞれについて、製品開発の段階で環境に配慮すべきコンセプトを明確に設定しています。

■ 負荷低減コンセプト

製品自体がもつ環境負荷をできる限り低減させる要素

■ 保護貢献コンセプト

製品が使用されることによってお客様や社会全体での環境負荷の低減に貢献する要素



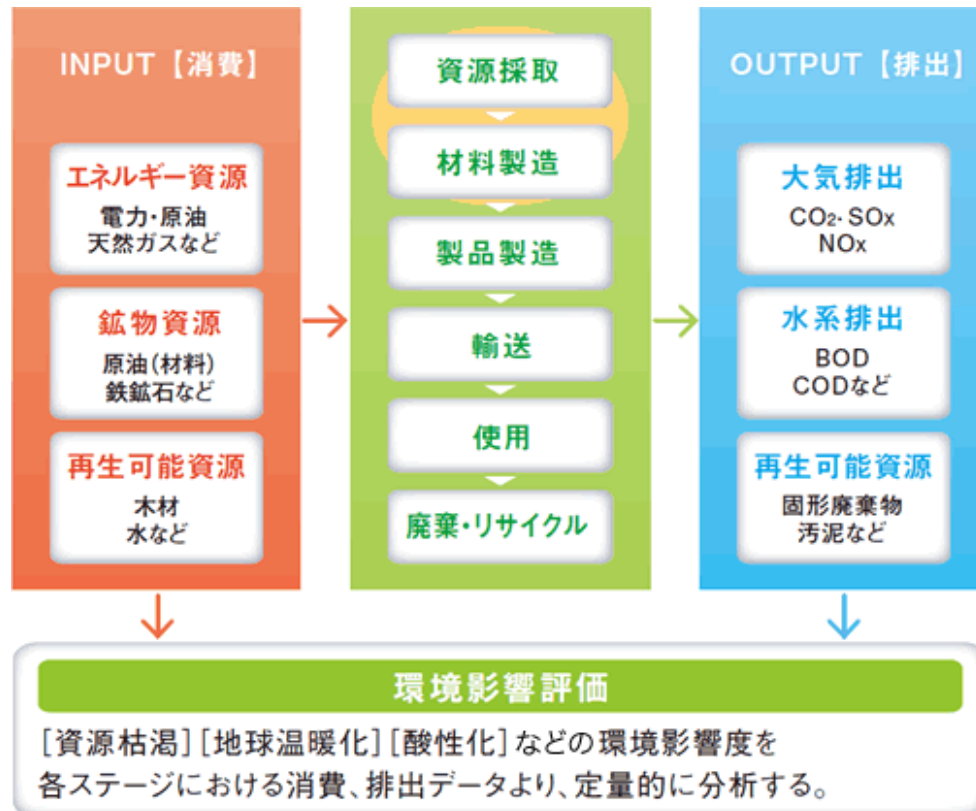
環境配慮コンセプト

プリンター・複合機の環境配慮設計

プリンター・複合機の製造販売を行う京セラドキュメントソリューションズ(株)では、部品の交換や廃棄を低減する長寿命設計や、リデュース・リユース・リサイクルに配慮した3R設計、温室効果ガスの排出を抑制する低消費電力設計などさまざまな面において環境に配慮しています。

新製品の開発初期の段階からそれぞれの開発ステップにおいて「環境配慮設計基準」にもとづく設計を行い、「環境配慮設計チェックシート」などをもとに環境配慮設計がなされているかを評価し、製品開発に取り組んでいます。

また、製品やサービスについて、資源の採取から製造、輸送、使用、廃棄、リサイクルの各ステージで使われた資源やエネルギー、排出物の量を数値化するライフサイクルアセスメントを全製品で実施し、製品の環境負荷低減に努めています。



ライフサイクルアセスメント

環境ラベルへの適合

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、環境に配慮した製品づくりに取り組んでおり、積極的に環境ラベルの取得を進めています。

環境ラベルには、国際標準化機構(ISO)で規定された、タイプⅠ(第三者認証機関が独自に製品分類と判定基準を制定し、認定する環境ラベル)、タイプⅡ(企業が独自の基準を制定し、自社製品の環境配慮を主張する自己宣言型の環境ラベル)、タイプⅢ(製品の「資源採取」から「廃棄」までの環境負荷を、ライフサイクルアセスメントの手法で算出し、定量的に分析・開示する環境ラベル)の3つのタイプがあります。

同社では、製品開発時よりエコマークやブルーエンジェルマークなど、主要な環境ラベル(タイプⅠ)の要求基準を満たす製品づくりを行っており、積極的にこれらの認証取得を進めています。

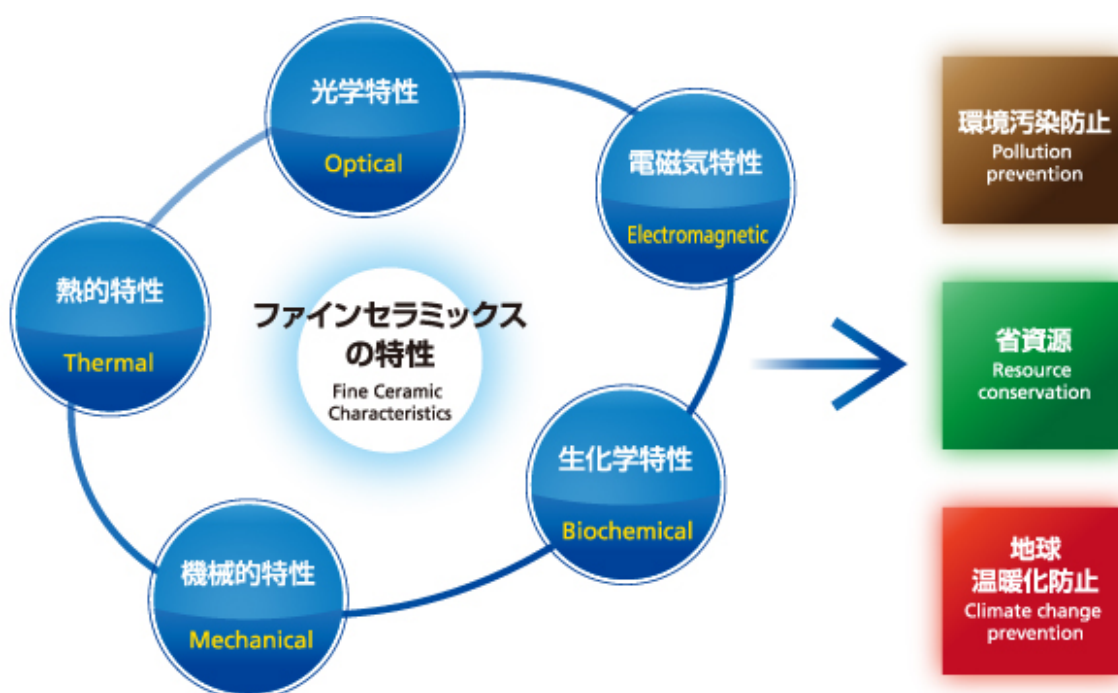
また、エコリーフ環境ラベル(タイプⅢ)についても、より環境負荷の少ない製品づくりに取り組み、積極的に製品環境情報の登録・開示を行っています。

環境に配慮した製品開発

京セラグループでは、ファインセラミック製品、太陽光発電システム、エネルギー管理システム(EMS)、固体酸化物形燃料電池(SOFC)、LED照明など環境に配慮した製品の開発を行っています。

ファインセラミック製品

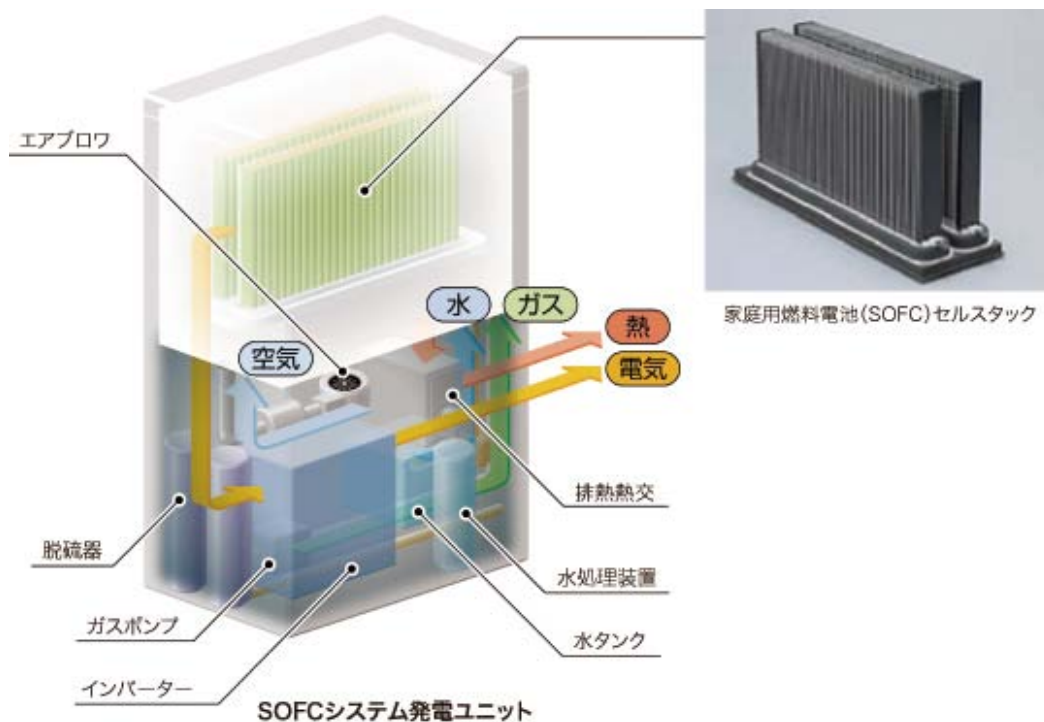
ファインセラミックスは、エコロジカルマテリアルの代表的素材となっています。優れた機械的特性や電磁気特性、熱的特性などを活かし、環境、エネルギー、自動車など各種産業用の機械・装置に多用され、環境汚染防止、省資源、地球温暖化防止に貢献しています。



家庭用燃料電池 (SOFC) セルスタック

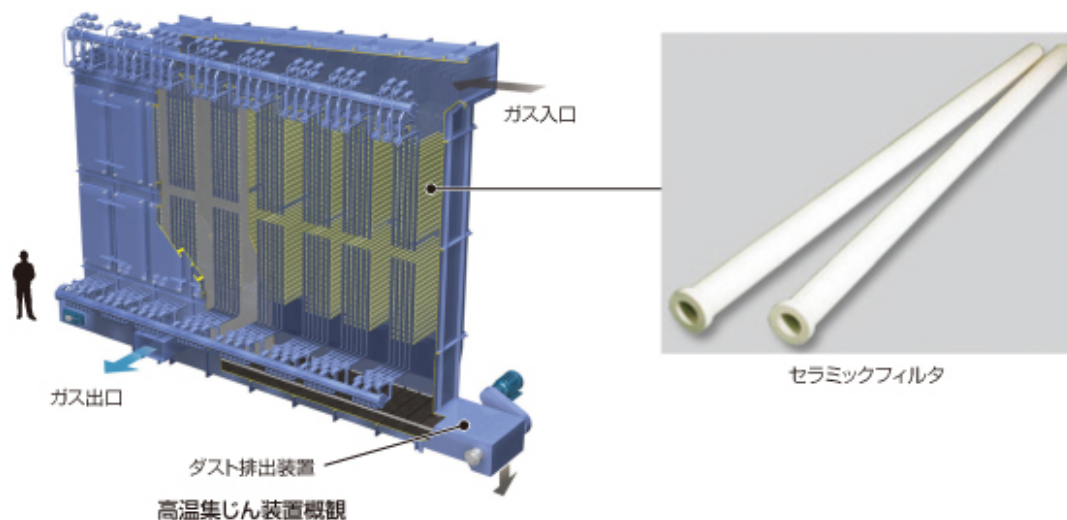
家庭用燃料電池は電気を作る発電ユニットと、発電時に発生する熱でお湯を作る排熱利用給湯暖房ユニットの2つで構成されています。エネルギー効率が高く、地球温暖化防止の原因となるCO₂など温室効果ガスの発生が極めて少なく、環境に配慮したシステムとして、一層の普及が期待されています。京セラは、発電効率の高い固体酸化物形燃料電池(SOFC)の心臓部であるセルおよびセルスタックの開発を進め、セルの材料に耐熱性、耐久性に優れたファインセラミックスを用いることで、世界最高水準の発電効率[※]を実現しています。

※ 定格出力1kW以下の家庭用燃料電池で世界最高効率(2016年2月24日時点)



セラミックフィルタ

優れた耐熱性を持つセラミックフィルタは、大型ゴミ焼却プラントなどの排ガス処理装置に使用され、排熱エネルギーの高効率利用に用いられています。従来の、ろ布製バグフィルタの使用温度域(150~200℃)に比べ、高い温度域(300~900℃)で集じん処理が可能となり、排熱利用時のエネルギー効率向上、水洗処理によるフィルタの再利用が可能となっています。



セラミックグロープラグ&積層型ピエゾ素子

セラミックグロープラグは、ディーゼルエンジンの始動を補助し、排ガス中の有害物質の発生抑制に貢献しています。

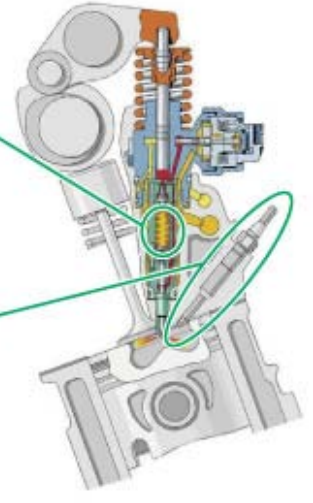
積層ピエゾ素子は、圧電セラミックスを利用し、燃料噴射装置用の部品として燃料の高圧噴射および噴射量の精密な制御による燃焼の最適化に貢献しています。



積層型ピエゾ素子



セラミックグロープラグ



ディーゼルエンジンの断面図

アルミ溶湯部品

京セラの窒化珪素材料は、高温強度、耐熱衝撃性、耐食性に優れています。自動車エンジンやアルミホイール製造用アルミ溶湯装置に用いることで、部品の長寿命化、溶湯中への不純物溶出防止などの効果があり、廃棄物削減、製品品質向上に貢献します。



アルミ溶湯部品

LED用セラミックパッケージ&単結晶サファイア基板

セラミック材料は、LEDから発生する熱を効率よく放散できるため、LEDの発光効率を下げることなく、長寿命、高信頼性を維持することができます。これにより高輝度LEDを実現することが可能になりました。

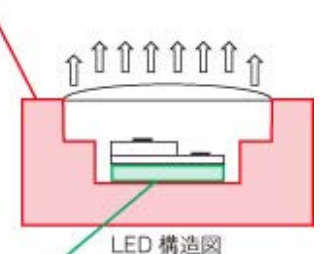
また、単結晶サファイアは、LEDのベース基板として、携帯電話や液晶テレビのバックライトなどの製品に採用されています。



LED用セラミックパッケージ



単結晶サファイア基板



LED構造図

太陽光発電システム

もしも地球全体に降り注ぐ全ての太陽光を100%電気に変換できるとしたら、わずか1時間で世界の年間消費エネルギーをまかなえるぐらい太陽の光エネルギーは強大です。

石油や石炭などの化石燃料は、使い続けられればいずれなくなってしまうますが、太陽光発電は太陽がある限り、そのエネルギーを活用できます。また発電時にCO₂をほとんど排出しないので、年々深刻化する資源エネルギー問題や地球温暖化問題の解決に有力な「解」のひとつなのです。

京セラは、第一次オイルショック(1973年)を機に、資源の乏しい日本には、将来のエネルギー源となる太陽光発電の技術が必要であるという信念から、1975年に太陽電池の研究・開発に着手しました。そして、1982年に世界に先駆けて、現在主流となっている多結晶シリコン太陽電池の量産化に成功。さらに、1993年には日本で初めて住宅用太陽光発電システムの販売を開始しました。

現在では、国内外に住宅用・産業用太陽光発電システムを提供するとともに、自らが発電事業主となり、太陽光発電所の運営にも携わり、太陽光発電の普及拡大をはかっています。



住宅用太陽光発電システム
「RoofleX(ルーフレックス)」



鹿児島七ツ島メガソーラー発電所
(鹿児島県鹿児島市、約70MW)

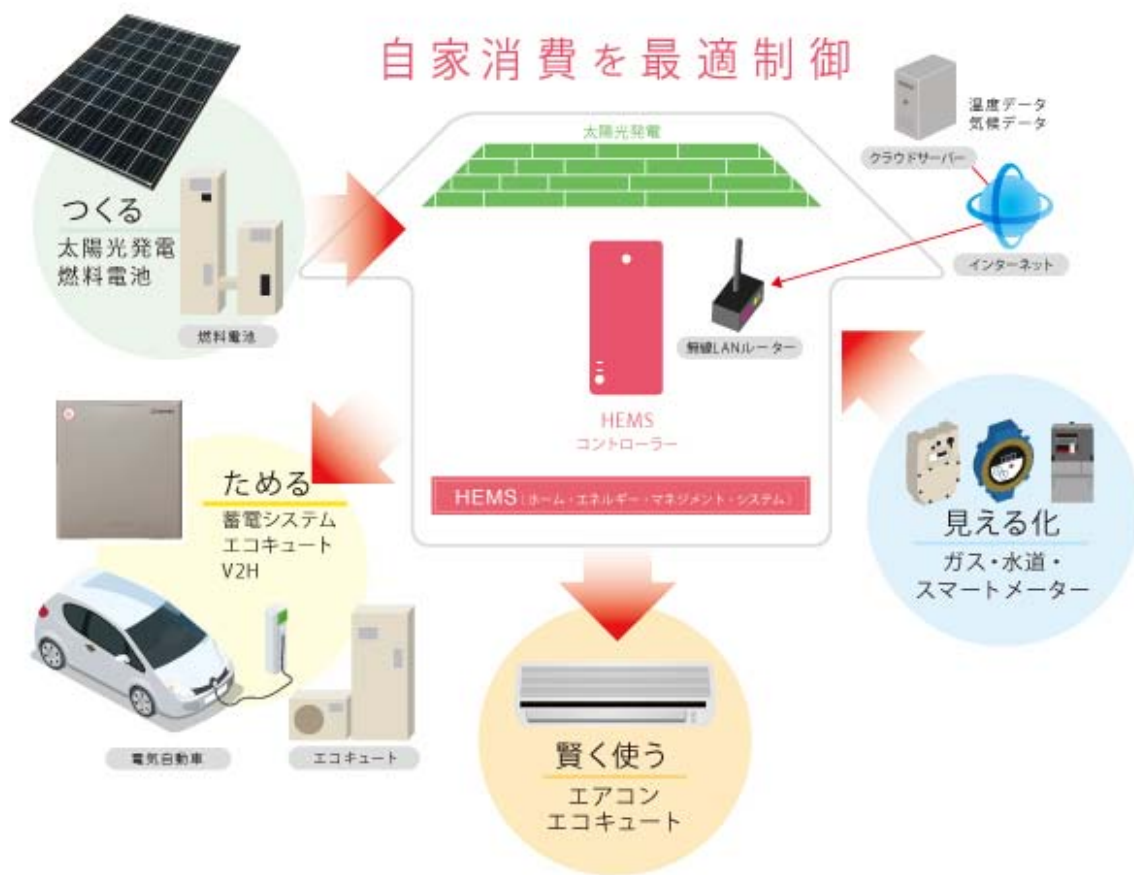
エネルギーマネジメントシステム

電気やガスなどのエネルギーを見える化し、効率的なエネルギーの活用を実現するエネルギーマネジメントシステム。

京セラは、太陽光発電で創った電気を、蓄電システムにしっかり蓄えて、賢く使うことで電気代の節約やエコに貢献できる暮らしをサポート。電力を無駄なく有効活用するマネジメントシステムで、電力の自給自足生活をめざしています。

また、地域やコミュニティ全体で電力需給のバランスを調整し、電力の安定利用を図る自動デマンドレスポンスの実証実験にも積極的に取り組んでいます。

再生可能エネルギーを最大限に活かしたマネジメントシステムを実現することで、全人類の課題である地球温暖化を防止する未来のエネルギー環境に貢献していきます。



ホーム・エネルギー・マネジメント・システム

プリンティングデバイス

アモルファスシリコン(a-Si)感光ドラム

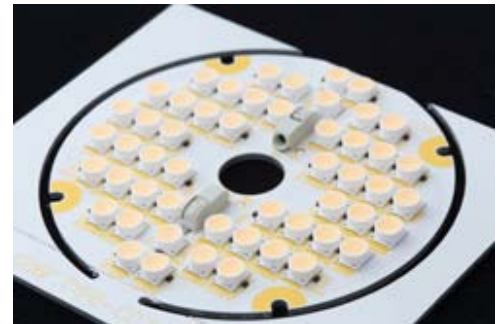
高耐久アモルファスシリコン(a-Si)感光ドラムは、レーザープリンターや複合機の基幹部品として搭載され、機器本体の長寿命化、メンテナンスコストの低減、廃棄物の削減に貢献しています。



高耐久a-Si感光ドラム

LED照明

京セラは、太陽光に非常に近い光を再現した高演色のLEDモジュール「CERAPHIC[®]」を供給しています。パッケージにセラミックスを採用することで、樹脂パッケージと比較し約2倍の10万時間の期待寿命を実現し、廃棄物の削減に貢献しています。また、オフィスや、工場・倉庫などの高天井、看板・広場のライトアップなどさまざまな用途で使用いただける高効率LED照明も展開しています。これらの製品の普及をはかることにより、消費電力の削減に貢献します。



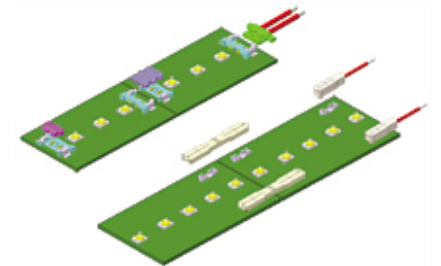
高演色LEDモジュール「CERAPHIC[®]」



高効率LED照明

LED照明用コネクタ

京セラコネクタプロダクツ(株)が開発を行っているLED照明用コネクタは、コネクタの嵌合高さ1.4mmの低背で配光の妨げにならない設計とすることで、小型・薄型機器へのLED照明の実装に貢献しています。



LED、コネクタが実装された基板のイメージ

切削工具

フライス工具

フライス工具は金属切削の幅広い工程で使用されています。切削抵抗の低減と高い耐久損性を両立し、安定加工・長寿命化による生産性の向上に貢献しています。



フライス工具

使用済み切削チップとチップケースのリサイクル

京セラでは、生産現場で使用された後の切削チップとチップケースの回収・リサイクルを行っています。

回収したチップやケースを原料粉末や固形燃料、路盤材として活用するスラグなど、それぞれの用途に適切にリサイクルすることで、廃棄物削減と資源の有効利用に取り組んでいます。



有機材料

銀シンタリングペースト

近年、鉛規制対応の強化策として、欧州ELV指令[※]で適用除外だった高融点鉛はんだについても規制する動きができています。

京セラでは、銀ナノ粒子の低温焼結性を利用し、鉛はんだに代替可能な新しい接合材である銀シンタリングペーストを開発しました。車載向けのLEDヘッドライトやインバーターなどに展開されていくことで、化学物質による環境負荷低減に貢献します。

※ 自動車廃棄物の削減による環境負荷低減を目的とした指令



銀シンタリングペースト

ハロゲンフリー材料

塩素や臭素などのハロゲン系元素は、燃焼した際にダイオキシンなどの有害物質を発生させる可能性があることから、欧州を中心として世界各国の化学物質関連法令で使用が規制されています。京セラでは、これらの法規制に対応したハロゲンフリー[※]材料を数多く開発しており、化学物質による環境負荷低減に貢献しています。

※ JPCA(日本電子回路工業会)規格値にもとづく。



半導体封止材料
(ハロゲンフリー)

低VOC材料

VOC(Volatile Organic Compounds:揮発性有機化合物)とは、揮発性を有し、大気中で気体状となる有機化合物の総称であり、トルエン、スチレンなど多種多様な物質が含まれています。VOCは、人の健康への影響が懸念される浮遊粒子状物質および光化学オキシダントなどの原因のひとつとされています。京セラでは、モーターなどの絶縁処理に使う絶縁ワニス分野で、VOCの発生を従来の1/50以下に低減し、臭気も大幅に減らしたスチレンフリーワニスを開発し、販売しています。



絶縁ワニス(低VOC)

グリーン調達の推進

深刻化する地球環境問題へ対処していくためには、自社のみならずお取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みが重要と考え、京セラでは1998年度より、「京セラグリーン調達ガイドライン」を策定し、グリーン調達を推進してきました。2013年度には、このガイドラインを見直し、グリーン調達を推進する際の製品スペックの基準を定めた「京セラ環境負荷物質ガイドライン」ならびに京セラが考える環境保護活動の指針を記述した「京セラ環境保護活動ガイドライン」を策定し、お取引先様との連携強化をはかっています。



製品環境規制への対応

現在、人体への影響や環境汚染防止の観点から化学物質の管理や使用制限に関する規制(RoHS指令^{※1}やREACH規則^{※2}など)が強化されつつあり、より地球環境に配慮した製品づくりが求められています。その対応として、京セラでは全社的な対応方針の策定や環境法令に関する情報の共有化をはかることを目的として、定期的に「製品環境品質会議」を開催しています。加えて、各製造部門では、購入品の含有化学物質情報の入手を行うとともに、工程での化学物質の管理を徹底し、環境規制への対応をはかっています。

※1 電気電子機器に含まれる特定含有物質の使用制限

※2 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則

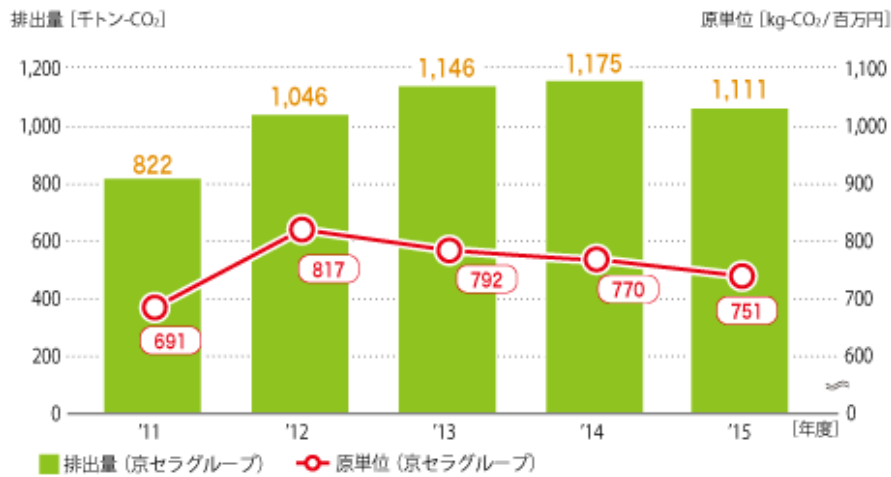
グリーンファクトリー

省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み

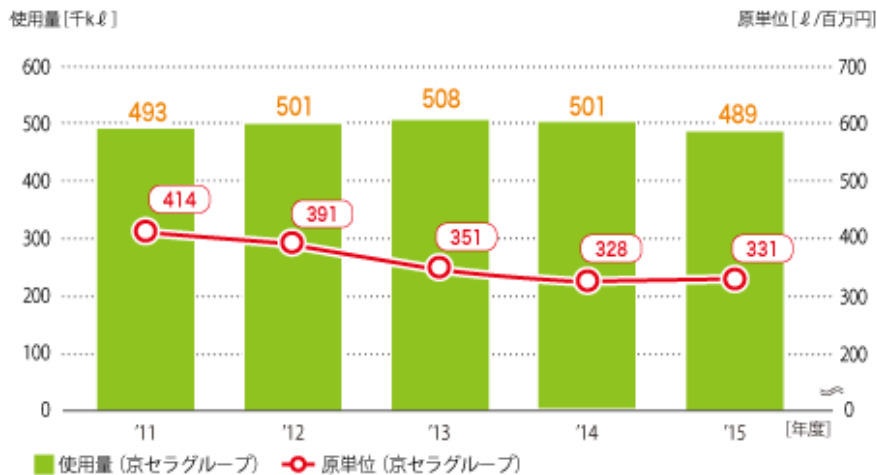
エネルギー消費が拡大するにつれて、地球温暖化等の影響が発生しており、産業活動においても限りあるエネルギー資源を有効に利用することが、世界人類の共通の課題となっています。京セラグループでは、温室効果ガスならびにエネルギーの削減目標を設定、事業活動における省エネルギー対策をはじめとするさまざまな地球温暖化防止対策に取り組んでいます。

省エネルギー・温室効果ガス排出量削減の取り組み

温室効果ガス排出量

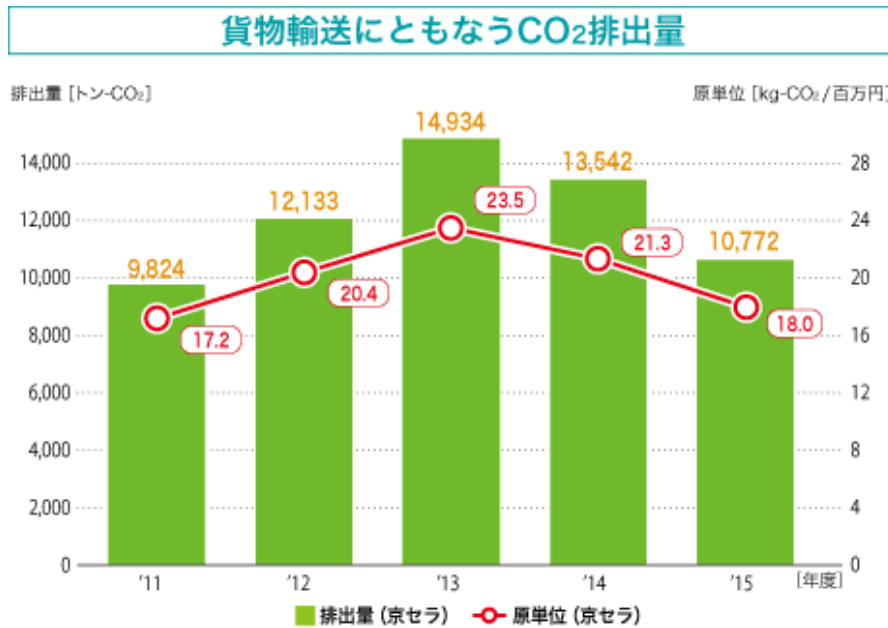


総エネルギー量



排出係数を地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)にもとづく算定としています。
 温室効果ガスは、CO₂、CH₄、N₂O、PFC、HFC、SF₆を表しています。
 海外はIEA CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION Highlights(2015 Edition)の各国の電気の排出係数を用いて算出しています。

貨物輸送にともなうCO₂排出量削減の取り組み



取り組み事例

太陽光発電システムの設置

京セラグループでは、京セラ本社ビルや北米にあるKYOCERA International Incなど、国内外の拠点に太陽光発電システムを導入しています。2015年度は三重伊勢工場、滋賀蒲生工場、滋賀八日市工場、滋賀野洲工場、京都綾部工場の5拠点へ太陽光発電システムを増設し、累計の発電容量は国内外合わせて10MWを超えています。今後も引き続きグループの各拠点に太陽光発電システムの導入を進め、CO₂排出量の削減を推進していきます。

日本国内



■ 北海道北見工場 (115kW)
(2010年度導入)



■ 福島棚倉工場 (230kW)
(2010年度導入、2011年度増設)



■ 福島郡山工場 (1,500kW)
(2013年度導入)



■ 千葉佐倉事業所 (493kW)
(1984年度導入、2013年度増設)



■ 長野岡谷工場 (173kW)
(2010年度導入、2013年度増設)



■ 三重伊勢工場 (366kW)
(2004年度導入、2015年度増設)



■ 滋賀蒲生工場(571kW)

(2010年度導入、2013年度、2015年度増設)



■ 滋賀八日市工場(1,549kW)

(2005年度導入、2010年度 - 2013年度、
2015年度増設)



■ 滋賀野洲工場(890kW)

(2010年度導入、2013年度、2015年度増設)



■ 京都綾部工場(1,500kW)

(2013年度導入、2015年度増設)



■ 鹿児島川内工場(649kW)

(2010年度導入、2013年度増設)



■ 鹿児島国分工場(1,100kW)

(2005年度導入、2013年度増設)



■ 鹿児島隼人工場(40kW)

(2005年度導入)



■ 本社(214kW)

(1998年度導入)



■ 横浜事業所(58kW)

(2011年度導入)



■ 京セラドキュメントソリューションズ

(株)本社(12kW)

(2007年度導入)



■ 京セラドキュメントソリューションズ(株)

玉城工場(50kW)

(2010年度導入)



■ 京セラドキュメントソリューションズ(株)

枚方工場(60kW)

(2005年度導入)



■ 京セラコネクタプロダクツ(株)本社

(130kW)

(2011年度導入)



■ 京セラクリスタルデバイス(株)

(688kW)

(2014年度導入)

海外



■ KYOCERA International, Inc.
(アメリカ) (279kW)
(2005年度導入)



■ KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.
(メキシコ) (100kW)
(2010年度導入)



■ KYOCERA Document Solutions Espana S.A.
(スペイン) (36kW)
(2007年度導入)



■ KYOCERA Document Solutions
Belgium.N.V.
(ベルギー) (9kW)
(2009年度導入)



■ KYOCERA Document Solutions
Deutschland GmbH.
(ドイツ) (15.6kW)
(2007年度導入)



■ 京セラ(天津)
太陽エネルギー有限公司(中国)
(93kW)
(2010年度導入)



■ 上海京セラ電子有限公司
(中国) (155kW)
(2009年度導入、2012年度増設)

LED照明の導入によるCO₂排出量削減

京セラグループでは、消費電力量の少ないLED照明の導入を推進しています。2015年度までに累計56,000本の蛍光灯をLED照明に更新しました。

【年間CO₂排出削減量】

4,300トン-CO₂



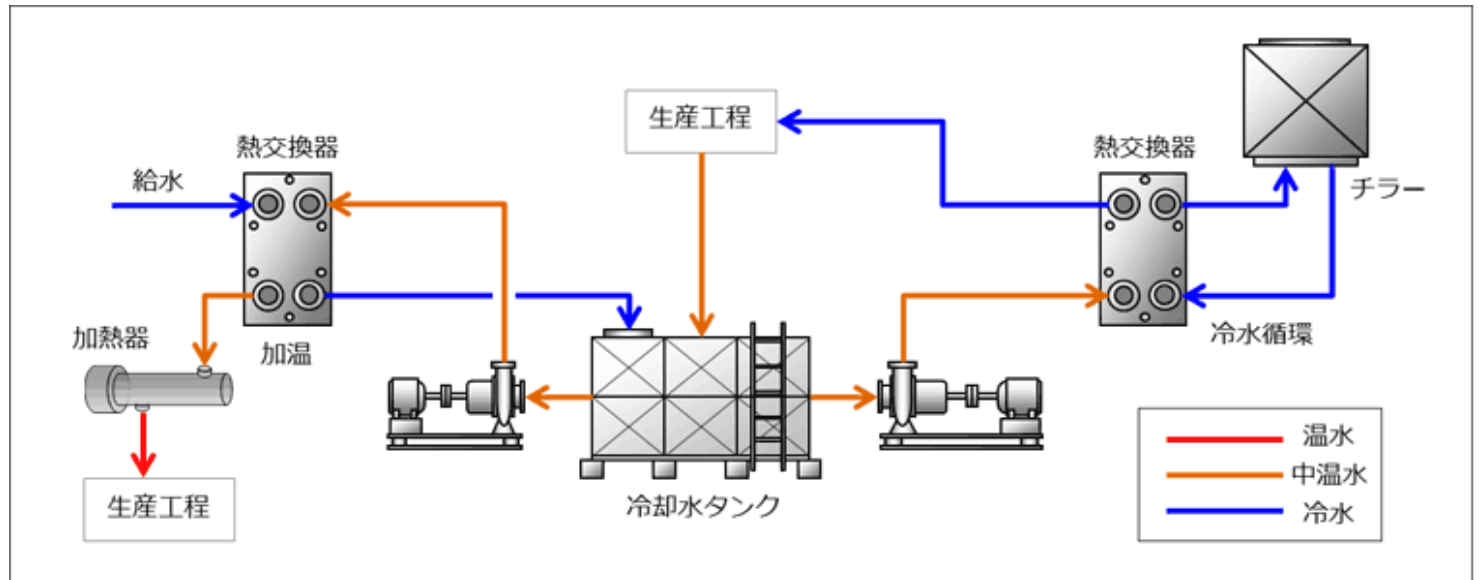
鹿児島国分工場に設置したLED照明

生産設備の廃熱利用によるCO₂排出量削減

滋賀野洲工場では、生産工程の廃熱を利用するため、新たに熱交換器を導入し、エネルギーの低減を図りました。

【年間CO₂排出削減量】

264トン-CO₂



廃熱回収フロー

高効率設備導入によるエネルギー削減

滋賀蒲生工場では、都市ガスを燃料とした空調設備を使用していましたが、新たに高効率ヒートポンプチラーを導入しました。また、クリーンルームの加湿を従来の蒸気加湿からスプレー式加湿器に変更することで、エネルギー削減を図りました。

【年間CO₂排出削減量】

785トン-CO₂



高効率ヒートポンプチラー

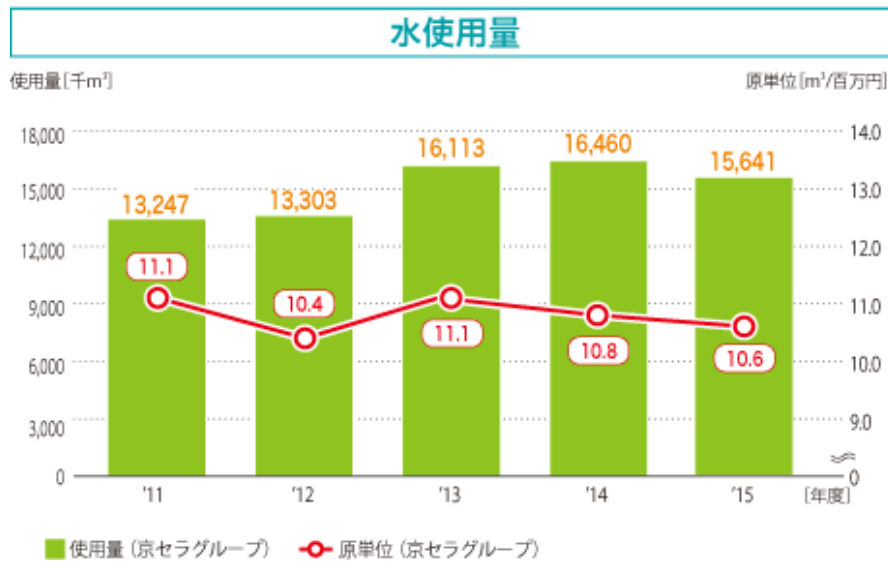
■グリーンカーテンの取り組み

京セラグループでは、ゴーヤやヘチマ、朝顔などのつる性の植物で窓を覆うことで、夏の強い日差しを遮り、室内の温度上昇抑制に効果的な「グリーンカーテン」の取り組みを推進しています。2015年度は、国内工場・事業所30拠点、海外2拠点で実施し、すべてのグリーンカーテンを合計すると、全長が891.4m、総面積は面積3,535.3m²(テニスコート約13面分)となり、年間約12,000kg-CO₂の削減効果が得られました。2016年度は、27拠点で実施する予定です。



ゴーヤのグリーンカーテン

水資源の有効活用への取り組み



取り組み事例

生産工程改善および排水リサイクル設備導入による水使用量の削減

滋賀蒲生工場では、新メッキラインの導入にあわせて一部の工程でシャワー洗浄を採用し、給水量の削減をはかるとともに、使用した洗浄水はリサイクル設備を導入し、再利用することで水使用量を削減しました。

【年間水使用削減量】

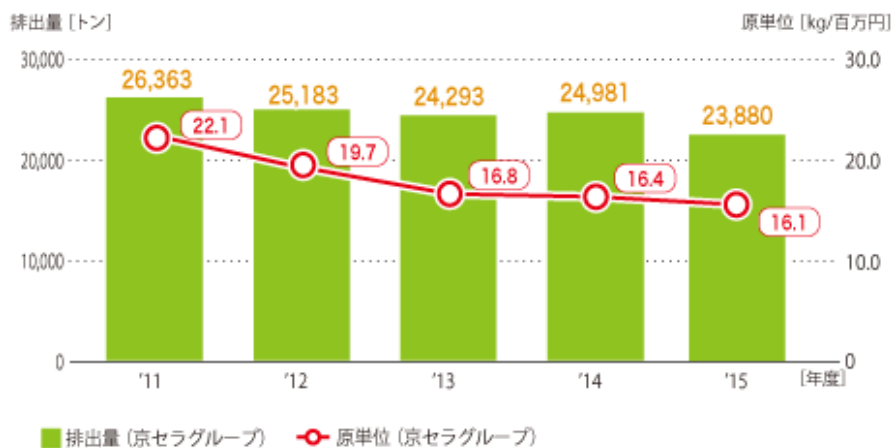
50,000m³



排水リサイクル設備

廃棄物の削減・再資源化への取り組み

産業廃棄物排出量



取り組み事例

樹脂含有廃液の社内処理による産業廃棄物の削減

鹿児島川内工場では、基板の現像工程から発生する樹脂含有廃液を産業廃棄物として処分していましたが、排水処理設備を一部変更して廃液を社内処理することにより、産業廃棄物を削減しました。

【年間廃棄物排出削減量】

1,050トン



排水処理設備

化学物質管理の取り組み

化学物質の中には、環境汚染の原因となり、長期間にわたって蓄積されることで、人の健康や生態系に悪影響を及ぼすものもあります。このため、京セラグループでは、自主管理基準を定め、環境負荷の低減活動を行っています。また、京セラグループ（日本国内）では、PRTR法で定められている第1種指定化学物質について、排出量、移動量の管理徹底をはかっています。

PCB廃棄物の管理、処分計画

京セラグループ（日本国内）では、PCB（ポリ塩化ビフェニル）廃棄物について、法令に則り、管理台帳を作成して厳重に保管しています。

これらの廃棄物については、順次処分を実施しています。



PCB廃棄物搬出作業（鹿児島川内工場）

主要生産拠点の環境負荷データ

地域	国名	会社名	エネルギー使用量※1 [原油換算kℓ]		CO 排出量※2 [t-CO ₂]		水使用量 [m ³]		産業廃棄物排出量 [t]	
			2014年度	2015年度	2014年度	2015年度	2014年度	2015年度	2014年度	2015年度
アジア	日本	京セラ株式会社 北海道北見工場	2,595	2,614	7,014	7,110	21,149	19,852	59	42
		京セラ株式会社 福島棚倉工場	418	440	984	1,001	7,373	7,672	24	15
		京セラ株式会社 福島郡山工場	1,563	1,562	3,755	3,648	9,719	9,696	266	372
		京セラ株式会社 栃木真岡事業所	269	238	569	479	1,616	1,190	42	75
		京セラ株式会社 川崎工場	1,356	1,420	2,737	2,803	18,314	20,823	294	241
		京セラ株式会社 富山入善工場	11,315	12,878	28,313	33,564	2,233,544	1,753,942	449	358
		京セラ株式会社 新潟新発田工場	14,376	18,893	43,631	41,976	1,561,138	1,529,754	4,218	4,573
		京セラ株式会社 長野岡谷工場	12,864	8,680	26,468	17,259	100,214	67,343	128	65
		京セラ株式会社 三重伊勢工場	3,032	2,594	6,219	5,155	10,541	8,233	355	334
		京セラ株式会社 滋賀蒲生工場	16,691	15,171	34,483	31,863	613,297	803,755	134	194
		京セラ株式会社 滋賀八日市工場	53,948	51,091	114,812	110,341	1,151,834	1,142,886	2,041	1,729
		京セラ株式会社 滋賀野洲工場	29,920	27,949	63,292	60,177	1,202,553	922,394	1,454	1,459
		京セラ株式会社 京都綾部工場	16,818	19,407	35,210	41,321	1,434,347	1,637,870	346	831
		京セラ株式会社 京都伏見事業所	235	228	489	483	1,430	1,424	5	6
		京セラ株式会社 大阪大東事業所	1,018	1,078	2,057	2,209	20,535	20,173	89	113
		京セラ株式会社 鹿児島川内工場	50,270	51,651	122,111	120,329	1,528,091	1,603,736	3,171	2,429
		京セラ株式会社 鹿児島国分工場	64,368	65,329	152,607	148,787	1,746,160	1,703,729	1,448	1,250
		京セラ株式会社 鹿児島隼人工場	5,493	5,593	13,316	12,941	172,251	217,471	408	382
		京セラドキュメントソリューションズ株式会社 枚方工場	3,211	3,582	6,507	7,381	34,299	36,879	78	70
		京セラドキュメントソリューションズ株式会社 玉城工場	7,247	6,860	14,455	13,256	27,294	29,276	610	492
		京セラコネクタプロダクツ株式会社 長野岡谷事業所	1,499	1,405	3,181	2,874	7,292	7,008	6	6
		京セラクリスタルデバイス株式会社 本社	6,204	6,952	14,823	16,043	135,938	171,939	248	342
		京セラクリスタルデバイス株式会社 長野岡谷事業所	809	1,955	4,027	3,949	15,505	18,123	2	3
		京セラクリスタルデバイス株式会社 滋賀八日市事業所	2,455	2,497	5,129	5,306	2,581	3,322	5	6
		京セラオプテック株式会社 本社千ヶ瀬工場	1,103	1,106	2,331	2,227	21,287	20,417	85	77
		京セラメディカル株式会社 滋賀工場	793	761	1,656	1,616	8,726	8,011	12	10
		京セラメディカル株式会社 神戸工場	371	363	752	750	850	1,174	10	8
	京セラディスプレイ株式会社 本社滋賀野洲工場	20,944	21,894	51,195	47,983	784,194	776,487	1,299	1,133	
	京セラディスプレイ株式会社 鹿児島隼人工場	3,431	2,235	8,292	5,156	255,447	97,728	161	119	
	中国	上海京セラ電子有限公司	14,345	11,210	51,393	38,585	389,842	282,537	868	358
		東莞石龍京セラ有限公司	6,587	6,891	21,370	21,958	218,021	237,720	199※3	238※3
		京セラ光電科技(東莞)有限公司	2,516	2,512	8,222	8,048	67,230	73,406		
		京セラ弁公設備科技(東莞)有限公司	8,349	8,236	25,327	24,176	366,550	367,870	416	374
京セラ连接器(東莞)有限公司		3,705	3,878	12,106	12,233	45,749	62,817	63	57	
京セラ(天津)太陽エネルギー有限公司		4,275	3,823	16,057	14,342	44,664	37,980	493	278	
京セラディスプレイ(張家港)有限公司		3,846	3,139	14,185	11,623	278,914	212,460	111	99	
タイ	KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.	6,925	4,865	13,773	9,859	249,911	186,250	209	214	
マレーシア	KYOCERA Telecom Equipment (Malaysia)	3,674	4,394	9,791	12,099	142,335	109,808	38	21	
北米・南米	米国	KYOCERA America, Inc.	4,609	4,945	8,924	9,592	121,199	126,319	66	58
	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.	4,783	5,064	8,616	10,181	128,653	76,860	317	327

- ※1
・原油換算係数をエネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)にもとづく算定としています。
- ※2
・排出係数を地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)にもとづく算定としています。
・IEA CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION Highlights (2015 Edition)の各国の電気の排出係数を用いて算出しています。
- ※3
・東莞石龍京セラ有限公司および京セラ光電科技(東莞)有限公司の合算の排出量。

グリーンコミュニケーション

子どもたちへの環境教育支援

京セラグループ環境出前授業

京セラグループでは、次代を担う子どもたちが、学校教育の中で、環境問題やエネルギーに対して理解を深め、地球を思う心を育てられるよう、地域に密着した社会貢献活動「環境出前授業」を2002年度より実施しています。また、2009年度からは、日本で蓄積したノウハウを活かして中国でも授業を開始しています。2015年度は、国内では京セラグループ21拠点(11都道府県)の周辺地域を中心に、210の小学校で13,117名の子どもたちに授業を実施しました。また、中国においても1都市(上海)の小学校で533名の子どもたちに授業を実施し、2002年度からの受講者数は、国内外累計で110,363名となりました。



熱心に授業を受ける子どもたち(日本)

環境啓発イベントに協力

メキシコのKYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.は、工場が立地するティファナ市および近隣地域の中高生を対象としたティファナ市主催の環境啓発イベントに、1996年より参加しています。約2万名の学生が参加する同イベントは環境保護の大切さに気付き、企業や行政による環境問題への取り組みを楽しく学べる良い機会となっています。



京セラブースで学ぶ学生たち

生物多様性保全への取り組み

私たち人間のくらしは、さまざまな自然の恵みによって成り立っています。一方で、近年、日本の国土面積の1/5にも相当する森林が、毎年世界から失われており、また、ここ数百年の人間活動の影響で、生物種の絶滅速度は1,000倍に加速したといわれるなど、生物多様性を取り巻く状況は、極めて深刻となっています。

京セラグループでは、自然環境破壊や生態系への影響を低減すること、事業所の緑化を積極的に推進すること、また、社会貢献活動へ参画、支援することなど、生物多様性の保全にかかわる取り組み方針を掲げ、積極的な活動を進めています。

「京セラの森づくり」活動を推進

京セラグループは、地球温暖化防止や生物多様性保全などに取り組むとともに、従業員の環境保護に対する意識向上を目的として、工場敷地や地域の森林を緑豊かに再生させる活動を展開しています。長野、神奈川、滋賀、京都、鹿児島で森づくり活動を展開し、地元の皆様と協働で、間伐や下草刈りなどを実施しています。



地域住民と森づくり活動を実施
(長野県岡谷市)

蛍プロジェクトを実施

鹿児島国分工場では、地域固有の生態系を工場内に存続させることを目的とし、2009年11月に「蛍プロジェクト」を発足しています。地元の蛍研究家の皆様にも協力いただきながら蛍が生息しやすい環境となるよう、工場内にある池の周辺を従業員の手で整備を行っています。その結果、毎年成虫になった蛍が、力強い光を放ちながら工場内を飛び交っています。この蛍プロジェクトを通して、工場従業員の環境意識の高揚にも努めています。



工場内を飛び交う蛍

地域の緑化活動を展開

タイのKYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.は、北部のランプーン県およびチェンマイ県で、2007年より地域の緑化活動に積極的に取り組んでいます。毎年6月の世界環境デーにちなみ、地域の学校、寺院、公共の場所など、緑のない土地に、地元の学生や住民とともに植樹を行うほか、参加者や地域住民への苗木の提供や青少年向けの環境学習キャンプの実施など、さまざまな環境活動を続けています。

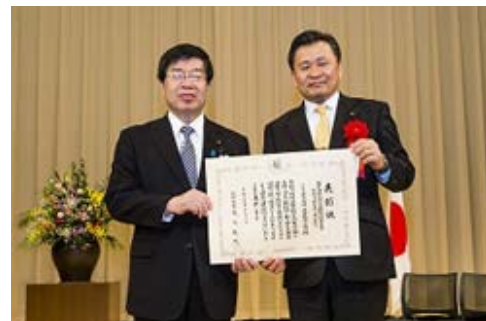


地域住民と植樹活動を実施

環境経営に対する主な評価

「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を6年連続受賞

京セラは、2010年に高出力太陽電池モジュールが「地球温暖化防止活動環境大臣表彰」を受賞して以来、6年連続で同表彰を受賞。2015年には滋賀野州工場の太陽電池セル生産による創エネ効果とCO₂排出量の削減に加え、工場内の生産設備の省エネ化、地元小学生を対象とした環境出前授業など、循環型社会の実現に向けた取り組みが総合的に評価され、「対策活動実践・普及部門」での受賞となりました。



表彰式

■ その他の表彰（2015年度）

	表彰名	受賞拠点
2015年6月	2015 Recycler of the Year	KYOCERA Communications, Inc.(米国) (現:KYOCERA International, Inc.)
2015年10月	おおさか環境賞「奨励賞」	京セラドキュメントソリューションズ(株)
2015年11月	日本機械工具工業会「環境大賞」	鹿児島川内工場
2015年11月	日本機械工具工業会「環境特別賞」	長野岡谷工場・滋賀八日市工場
2015年11月	横浜市3R活動優良事業所	横浜事業所
2016年2月	福島議定書事業表彰「最優秀賞」(製造業等部門)	福島棚倉工場
2016年3月	横浜環境活動賞「実践賞」	京セラコネクタプロダクツ(株)

リスクマネジメントとコンプライアンス

リスクマネジメントの推進

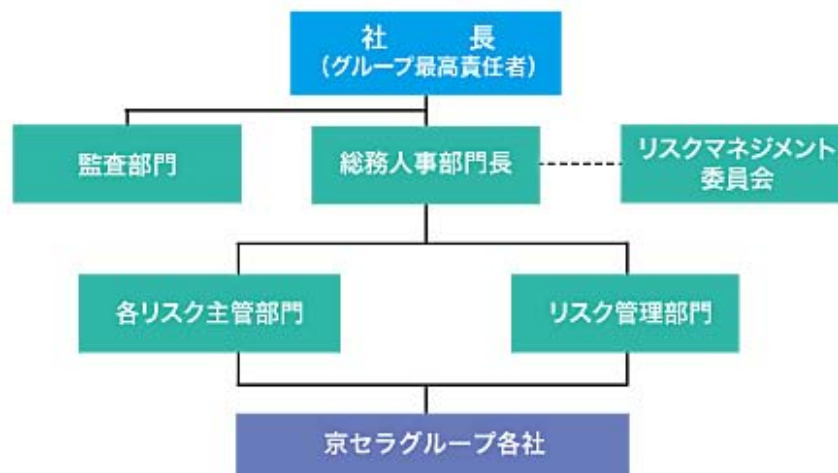
京セラグループでは、より一層複雑化するグローバルなリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。市場環境の変化、自然災害や事件・事故発生、地球温暖化の影響、情報漏洩、サプライチェーンにおける労働条件の不備や人権侵害など、京セラグループの信用やビジネスの持続可能性に影響を及ぼすと思われるリスクに関して、「リスクマネジメント基本方針」を定め、リスクの予防と軽減に努めています。

■ リスクマネジメント基本方針

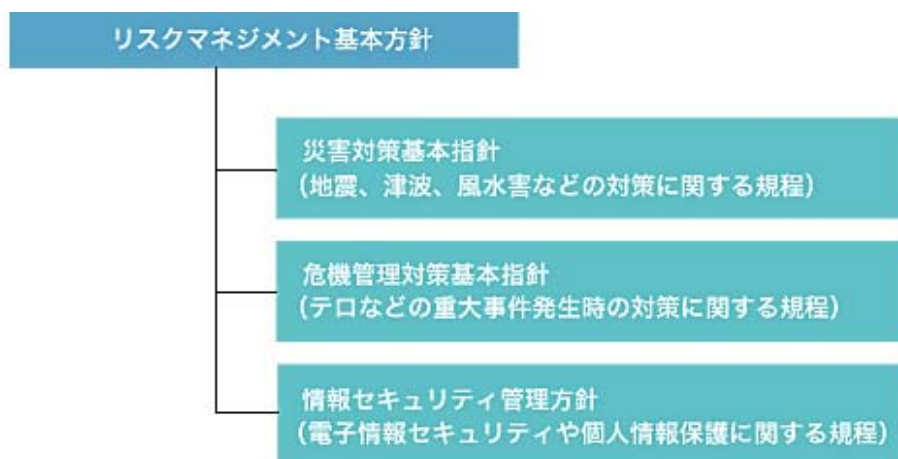
1. コンプライアンスの徹底と京セラフィロソフィの精神に則り、人として何が正しい行為かを考え、その価値基準に基づき行動する。
2. 京セラフィロソフィの精神に則り、「人の身体生命の安全確保を最優先」と位置づけて、危機に対処し、危機の収束に向けて、従業員が一丸となって、損失の最小化、損害の復旧、再発防止に取組み、お客様、取引先、株主・投資家、地域社会等の各ステークホルダー（利害関係者）の利益阻害要因の除去・軽減に努める。
3. 京セラグループは、リスクマネジメントの実践を通じて、事業の継続的発展を図る。
4. 社会の進歩・発展に有益な製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行動する。

リスクマネジメント体制

京セラグループでは、社長を最高責任者、総務人事本部長をその補佐としてリスク管理部を指揮するリスクマネジメント体制をとっています。リスクマネジメント委員会では、各部門、国内の各拠点に対してリスクアセスメントを実施し、特に重要性が高いと考えるリスクについて、対応計画の策定・審査・承認、進捗状況の確認を行っています。2015年度は、自然災害、テロ対策、情報セキュリティなどの重要リスクについて、積極的な対応を実施しました。



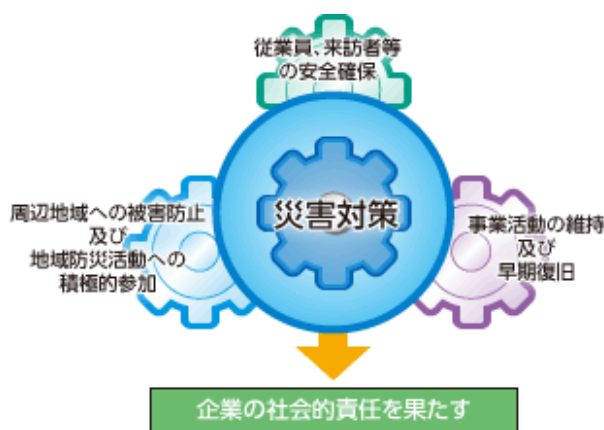
京セラグループリスクマネジメント体制



リスクマネジメント体系図

災害対策の推進

京セラグループでは、京セラグループに被害を及ぼす大規模な自然災害が発生した場合に、人的、物的被害を最小限に抑え、速やかな事業復旧をはかるため、災害対策基本指針をベースに災害対策マニュアルを策定しています。災害対策マニュアルでは、災害対策基本指針をベースに災害時の情報収集・伝達、地震対策、津波対策、風水害対策などの規程を策定し運用を行っています。



災害対策の基本的な考え方

地震対策への取り組み

京セラグループ(日本国内)では、大規模地震発生時の被害を軽減するため、気象庁が配信する緊急地震速報を活用した防災システムを各拠点に導入し、緊急地震速報システムの訓練をはじめ、従業員への防災教育や地元の消防署などと連携した防災訓練を定期的実施することで、地震発生時の被害最小化に努めています。また、大きな被害が予想される南海トラフ地震の発生に伴う津波災害への対応については、最大津波高さや津波の最短到達時間を想定し、避難場所の設定や従業員への周知徹底をはかっています。

取り組み事例

■大規模地震発生時の総合訓練の開催

京セラグループでは、大規模地震に伴い、建屋内で火災が発生したことを想定した総合訓練を各工場・事業所で行っています。京セラ本社では、社員約1,500名を対象に、震度6強の地震発生および地震に伴う2カ所での火災の発生を想定した訓練を行いました。全館に緊急地震速報が流れ、各フロアにて安否確認を行い、約9分で避難が完了したことを消防団に報告しました。また、消防署による初期消火や負傷者搬送、応急処置に関する教育も実施しました。防災力向上をめざし、今後も発生する恐れのある不測の事態に備えた訓練を定期的実施していきます。



自衛消防隊長より伏見消防署へ避難完了報告



各フロア避難誘導状況

事業継続計画（BCP）の取り組み

京セラグループでは、BCPを策定し、災害等により製品・サービスの供給が中断した場合でも、速やかな復旧と操業再開をめざすことを方針として掲げ、事業継続への取り組みを強化しています。

中でも京セラにおいては、大規模地震の発生に備え、BCPを策定し、重要な設備の固定、補修部材の手配、代替生産の確保等の対策を完了しました。

2015年度も、事業環境の変化に合わせた対策の見直しを行い、BCP活動を継続実施しました。また、地震発生時の安全確保、二次災害の発生防止から事業復旧までの対応が円滑にできるよう、部門単位のBCP訓練に加え、工場全体としてのBCP訓練も行いました。

2016年度も、2015年度の訓練で抽出された課題の対策を踏まえたBCP訓練を実施し、有事の際の対応力向上に努めていきます。

国内グループ会社についてもBCPの策定、訓練が完了しており、2016年度はBCP活動が維持・継続できる運用の定着を目指していきます。さらに、海外グループ会社においては、各地域で想定される災害リスク（自然災害や感染症等）の状況に応じて、BCP活動の展開を継続しています。



地震災害を想定した机上訓練
(滋賀蒲生工場)



職場での酸素ボンベ装着訓練
(京セラコネクタプロダクツ(株)長野岡谷事業所)

■サプライチェーンに関するBCPの取り組み

京セラグループでは、災害発生時に生産活動の停滞が生じないよう、重要な原材料や部材の調達について、代替品の評価や複数購買を推進しています。

京セラでは、2013年度より、BCPの考え方をご理解いただくため、全てのお取引先様に「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を配布しています。さらに、重要な原材料や部材を供給いただいているお取引先様には、事業継続に向けたより詳細なBCP取り組み状況の確認を実施しています。

危機管理対策の推進

京セラグループでは、テロが発生した際に、海外拠点における社員の安全を確保するために、危機管理対策基本指針をベースにさまざまな事態を想定した危機管理マニュアルを作成しています。2015年度は、本マニュアルを見直し改訂を実施し、全グループ会社に展開しました。

情報セキュリティの取り組み

京セラグループでは、従業員などが情報資産を取り扱うにあたり、遵守すべき基本的な事項を明らかにし、管理体制を構築することで、情報資産の有効かつ効率的な活用をはかっています。

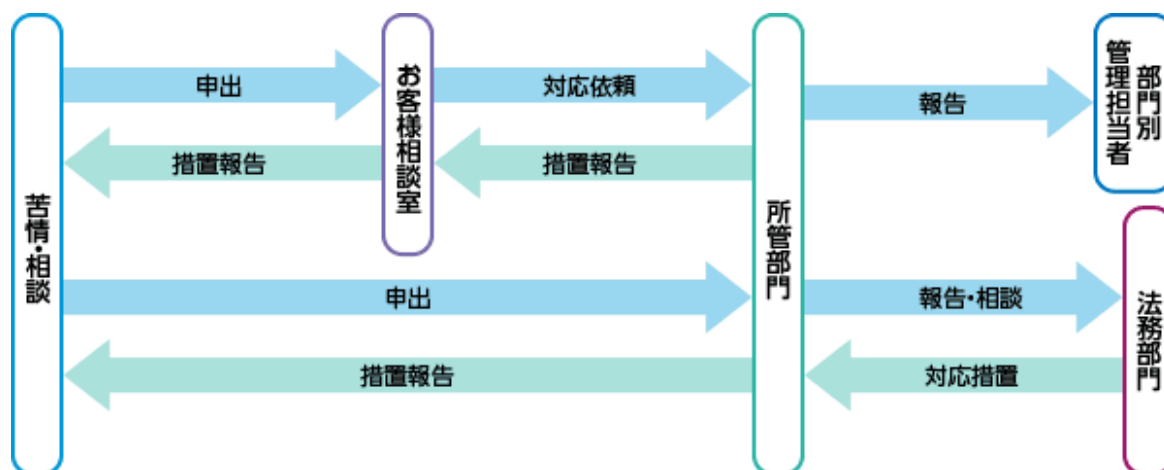
情報セキュリティ管理の方針と体制

京セラグループでは、経営戦略、商品開発、各種ノウハウ、技術、組織、人事情報等を会社の重要資産と認識しています。このような資産を万全に保護することを目的に情報セキュリティ管理方針をベースに、秘密情報管理、知的財産管理、物理的セキュリティ管理、来場者管理、人的管理等に関して定めた「技術ノウハウ流出防止ガイドライン」を制定しています。加えて、電子情報については「電子情報セキュリティ管理規程」を定め、管理の徹底をはかっています。

また、京セラグループでは、社長を委員長とした「電子情報セキュリティ委員会」を設置し、定期的な従業員教育の実施、情報機器の持ち出し対策、パソコンや外部記憶媒体、スマートフォン、タブレット端末からの情報漏洩対策、IT資産管理の徹底、サイバー攻撃へのセキュリティ対策などを実施しています。さらに、監査部門、管理部門による監査を行い、課題点については、情報を保有する部門と情報システム部門が連携しながら解決に努めています。

個人情報の保護

京セラグループでは、事業活動を通じてステークホルダーの皆様から取得した個人情報は、プライバシーを構成する重要な情報であり、社会的責務としてその保護の徹底に努めています。京セラでは、特定個人情報保護規程を定め、個人情報の利用目的やお問い合わせ窓口を明確にするとともに、個人情報を取り扱う従業員に対して、個人情報に関する教育を実施することで管理の徹底をはかっています。



個人情報に関する連絡体制

知的財産権の保護

京セラグループは、自社の研究開発の成果を知的財産権で保護し、併せて他者の知的財産権を尊重することを基本方針としています。京セラでは、知的財産管理指針を制定するとともに、知的財産の権利化と維持管理、知的財産権のライセンス交渉などを円滑に行うため、主な事業所・工場にリエゾンと呼ばれる知的財産担当者をおき、知的財産部門と連携しながらより事業に密着した知的財産権の保護・活用に努めています。また、米国、欧州、中国、韓国、日本の各国で特許取得にご協力いただいている特許事務所と、京セラグループ各社の知的財産担当者による「グローバル知財パートナー会議」を定期的開催しています。会議では、特許出願明細書のあり方や特許取得に向けた対応方法について、具体的な事例にもとづく議論を行って、ガイドラインの策定や情報共有の改善を進めています。



グローバル知財パートナー会議

取り組み事例

■「TOP 100 グローバル・イノベーター 2015」を受賞

京セラは、世界的な情報サービス企業であるトムソン・ロイターが選定する「TOP 100 グローバル・イノベーター 2015」を受賞しました。同賞は、トムソン・ロイターが保有する特許データをもとに、知財・特許動向を独自の基準で分析し、革新的な取り組みで世界をリードしている企業や研究機関を毎年表彰するものです。今回、京セラは、「特許の成功率」ならびに「グローバル性」で高い評価をいただき、2年連続の受賞となりました。

2015 THOMSON REUTERS
TOP 100
GLOBAL INNOVATORS



トロフィー授与の様子

■模倣品に対する取り組み

京セラグループでは、模倣品の被害からお客様を守り、安心して製品をお使いいただけるよう、世界各国でさまざまな取り組みを行っています。世界中の通販サイトあるいは流通現場において模倣品の監視調査を実施しています。模倣品を販売する業者に対しては、警告や行政摘発を行い、今後模倣品を取り扱わない旨の誓約を求めるとともに在庫の破棄、仕入先の開示などを要請し、模倣品の流通拡大を防止しています。また、トナーコンテナなど一部の製品については、真がん判定用ホログラムシールを採用し、純正品と模倣品を判別しやすくするなどの改善を行っています。



セラミックナイフ模倣品

コンプライアンス(法令遵守)の徹底

京セラグループでは、各法令の主管部門による管理、新規法令の施行時や法令改正時の社内連絡体制の構築、社員相談室(内部通報制度)の設置、定期的な法令監査の実施、入社時や昇格時のコンプライアンス教育など、法令遵守の徹底をはかっています。

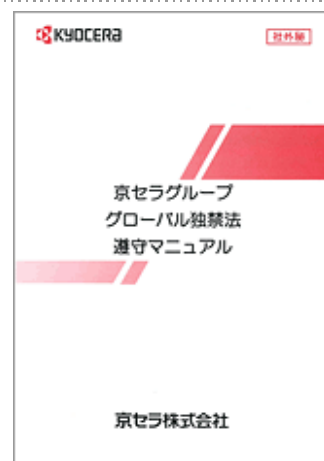
さらに、グローバルな連携強化をはかることを目的に、米国、欧州、中国など、主要なグループ会社の法務担当者が参加する「京セラグループグローバル法務会議」を定期的に開催しています。本会議では、各社の活動実績の発表および現在直面している法的な課題を共有し、その対策に関して議論を行っています。



京セラグループグローバル法務会議

公正で自由な競争に向けた取り組み

京セラグループでは、「人間として何が正しいか」を物事の判断基準としており、公正で自由な競争を維持し、促進していくことが重要と考えています。その活動の一環として、京セラグループ共通の「京セラグループグローバル独禁法遵守マニュアル」を発行し、国内外の従業員に独占禁止法に関する教育を行うとともに、従業員として遵守すべき事項を具体的に定めた「独禁法遵守規程」を策定しました。さらに、2015年6月からは、営業部門などの責任者などを対象に個別面談方式の教育を開始し、独占禁止法に対する理解の向上をはかりました。今後も継続的に教育を実施していくことで、独占禁止法などの関連法令の遵守を徹底していきます。



京セラグループグローバル
独禁法遵守マニュアル

安全保障貿易管理の推進

京セラグループでは、国際的な安全保障貿易にかかわる法令である「外国為替および外国貿易法(外為法)」等を遵守し、大量破壊兵器や通常兵器の部品、これらの製造開発等に利用されるおそれのある製品、技術の流出を防ぐため、安全保障貿易管理体制を構築しています。

京セラでは、2015年度に法令に該当する貨物の取引審査システムを導入し、審査体制および出荷管理体制の強化をはかりました。加えて、京セラグループ(日本国内)では、外為法および輸出関連法令遵守を徹底するため、STC(Security Trade Control)委員会を定期的で開催しています。また、海外のグループ会社については、安全保障貿易管理に関する教育と監査に重点を置いた体制を構築し、管理の強化をはかっています。

取り組み事例

■ 国際物流における安全確保の取り組み

京セラでは、国際貿易の安全確保、円滑化をはかるための国際基準で、各国において相互承認の仕組みが構築されている「AEO制度」にもとづき、日本の税関より「特定輸出者」「特例輸入者」として認定を受けています。これにより、海外のお客様へお届けする製品などに関するセキュリティの確保と、取引の円滑化をはかっています。

今後も引き続き、物流におけるセキュリティ体制の維持向上をはかっています。



特定輸出認定証



特例輸入認定証

適切な情報開示

京セラグループでは、情報を開示するにあたり、法令を遵守するとともに、虚偽、また誤解を招くような表現が発生しないように社会的道義に則って適切な情報開示に努めています。なお、京セラでは、製品のラベル・取扱説明書、カタログ、販促文書、広告などを表示する際は、「表示文書公的確認ガイドライン」に則り、品質管理、法務、知的財産、広報部門によるチェック体制を構築しています。

贈収賄防止への取り組み

京セラグループでは、商取引にあたり、常に公明正大、フェアプレイの精神をもって人として行うべき正しい態度であらゆるものごとに対処することを基本としています。そして、「京セラグループCSR指針」において、過度な贈答・接待の授受などの贈収賄行為に加え、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を禁止しています。また、グループ全体で贈収賄防止に関する社内教育にも取り組んでいます。

政治献金における透明性の確保

京セラグループでは、政策本位の政治の実現、議会制民主主義の健全な発展への貢献などの観点から、必要に応じて政治献金を行う場合があります。政治献金を行う場合は、政治資金規正法等の関連法令を遵守するとともに、社内規程にもとづいた適切な管理を行っています。

インサイダー取引防止の取り組み

京セラグループでは、インサイダー取引防止に向け、管理体制を整備し、従業員への周知徹底をはかっています。京セラでは、「インサイダー取引防止規則」を制定し、内部情報の管理体制の整備や株式売買における制限を設けています。また、従業員に対して、周知徹底をはかるため、「インサイダー取引防止の手引書」を作成し、配付するほか、新入社員や昇格者を対象としたインサイダー取引防止に関する教育の実施、朝礼で株式売買禁止期間の注意喚起を行うなど、継続的な活動を行っています。

2015年度は、全従業員に加え嘱託社員、パートタイマー、派遣社員等に対象を拡大し、eラーニングと集合研修による教育を実施しました。今後は、同様の教育をグループ各社に展開していく予定です。



インサイダー取引防止の手引書

反社会的勢力排除の取り組み

京セラグループでは、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害の防止を含んだコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の基本方針を定めています。

京セラグループでは、反社会的勢力排除に向けて「断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、全社をあげて対応する」ことを対応の基本としています。また、京セラグループCSR指針に反社会的勢力に対する対応方法を明記し、周知徹底をはかっています。また、お取引先様と締結している取引基本契約書においても、反社会的勢力排除に関する内容を付記しています。今後も反社会的勢力の排除に向けて、サプライチェーン全体で対応の強化をはかっていきます。

社員相談室（内部通報制度）の設置

京セラグループでは、従業員からのさまざまな疑問や相談、人権、労働、安全衛生、環境、公正取引などに関する法令や社内規定などに違反する行為もしくは、違反する恐れのある行為について、その従業員が不利益を被る危険を懸念することなく伝えることができる通報制度として、社員相談室を設けています。相談内容については、関連部門の協力により調査・確認を行い、是正措置や再発防止策を実施しています。京セラでは、2015年度に24件の相談があり、全件について対応を行いました。

法令監査の実施

京セラグループでは、コンプライアンス体制強化の一環として、京セラグループの遵法状況を確認する法令監査を実施しています。京セラでは、2014年度より業務プロセスに焦点をあてた新たな監査体制を構築・実施しました。2015年度より、国内グループ会社に対して、京セラの監査体制をベースに新たな監査を順次、展開しています。

サプライチェーン管理

購買活動に関する方針と体制

京セラグループでは、開発、生産、販売、サービスなどからなる一連の事業プロセスに関わるすべての企業が協力して社会の要請に応えていってこそ、サプライチェーン全体の相互繁栄が実現できると考えています。その実現のために、京セラグループではお取引先様と積極的なコミュニケーションをはかり、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に注力しています。また、資材担当者、事業部門を対象とした社内教育ならびに監査を定期的を実施することで、下請法などの取引に関連する法令遵守の徹底をはかっています。

購買基本方針

京セラグループでは、資材業務を通して、価値創造、事業発展に貢献し、お取引先様との共生をはかることにより、人格を磨き、社会の信頼を得ることをめざしています。購買活動を行うにあたってはこの考え方をベースとして「購買基本方針」を定め、会社概況やCSRに関する各種調査により、お取引先様の公正な評価・選定を行っています。

- ・京セラグループの基本的な考え方をご理解いただけること。
- ・経営者ご自身の考え方や経営理念が、納得できるものであること。
- ・経営力、技術力、製造力の向上をめざし、規模、財務面において適切で安定した経営状況であること。
(例.VA^{※1}/VE^{※2}提案能力)
- ・品質、価格、納期、サービス対応力など総合的に優れていること。
(例.ISO9000シリーズもしくはそれに準じる品質管理システム、リードタイム削減活動)
- ・地球環境保全活動に積極的であること。
(例.ISO14001の取得)

※1 VA: Value Analysis (価値分析)

※2 VE: Value Engineering(価値工学)

サプライヤーセミナー・懇親会の開催

京セラグループでは、お取引先様に京セラグループの経営方針、事業方針などをご理解いただき、さらなるご協力をお願いするため、お取引先様をお招きしたサプライヤーセミナーならびに懇親会を定期的を開催しています。2015年度は京都において主要なお取引先様をお招きしたサプライヤーセミナーおよび懇親会を開催し、計136社159名の皆様にご参加いただきました。また、1年間の取引において品質・価格・納期などで特に優れたお取引先様を表彰させていただきました。



サプライヤー懇親会での表彰式

サプライチェーンにおけるCSRの推進

京セラグループでは、お取引先様を含めて人権・労働、環境保護などの社会的責任を果たしていくため、お取引先様と一体となりCSR活動の推進に取り組んでいます。

京セラでは、紛争鉱物、災害発生時の速やかな事業復旧・継続に関するBCP策定など、サプライチェーン全体で取り組まなければならないCSR課題に適切に対応するため、「京セラサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を定め、本ガイドラインにもとづき、お取引先様のCSR活動に関する取り組み状況の調査を行っています。

具体的には、人権・労働、環境、安全衛生、公正取引・倫理、品質・安全性、事業継続計画（BCP）、情報セキュリティなどの各項目に関する調査にご協力をいただきました。また、調査結果から取り組みが不十分と考えられる項目があるお取引先様には、CSR活動をより積極的に取り組んでいただけるよう要請しました。その結果、多くのお取引先では改善による成果を上げていただいております。

今後は、海外のお取引先様ならびにグループ会社のお取引先様への展開をはかっていきます。



サプライチェーンCSR推進ガイドライン

■ サプライチェーンBCP調査

京セラは、災害や事故で被害を受けても、重要業務が中断しないこと、中断しても可能な限り短い期間で再開し、お客様へ製品・サービスを供給継続するために、お取引先様へBCP(事業継続計画)の取り組みについて調査を実施するなど、推進をお願いしています。

2015年度は、2014年度の調査結果で取り組みが不十分であったお取引様に対し、取り組みの重要性をご説明し、BCP対策の強化をお願いさせていただきました。

今後も、お取引先様BCPの取り組みを推進いただけるよう、京セラのサプライチェーンにおけるBCPの普及・浸透に努めていきます。

紛争鉱物への取り組み

近年、コンゴ民主共和国及びその隣接国(DRC諸国)で採掘される鉱物資源が、人権侵害等を引き起こしている武装勢力の資金源となっていることが懸念されており、国際的に大きな問題となっています。2010年7月に制定された米国金融規制改革法(ドット・フランク法)では、アフリカのコンゴ民主共和国およびその隣接国で産出される一部の鉱物であるコロンバイト・タンタライト(タンタルの鉱石)、錫石(錫の鉱石)、金、鉄マンガン重石(タングステンの鉱物)、またはそれらの派生物が、非人道行為を行う武装勢力の資金源となっていることから、それらを産地によらず「紛争鉱物」と定め、米国上場企業に対して、製品への使用状況などについて開示することが義務付けられました。



京セラグループの紛争鉱物方針

京セラグループは、「コンゴ民主共和国およびその周辺国の非人道行為を行う武装集団の資金源となる紛争鉱物およびそれらから派生する金属を使用した材料、製品などを購入しない」とする方針としています。こうした取り組み姿勢をお取引先様にご理解いただくため、紛争鉱物の対応方針が記載された「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を発行し、共有をはかっています。

紛争鉱物問題への対応体制

京セラグループは、紛争鉱物問題への対応を行うため、中心的な役割を担う機関として、調達(資材)部門、IR部門、総務部門、内部監査部門、法務部門の役員または部長職で構成される「京セラ紛争鉱物委員会」を設置しています。

当委員会は、紛争鉱物調査の基礎となる方法や情報開示の内容を決定するとともに、その活動内容を適時・適切に経営トップへ報告を行っています。また、各グループ会社に対して紛争鉱物に関する規則や方針を啓発し、グループ全体が紛争鉱物に関して適正な取り組みを行うことを推進する役割を担っています。さらに紛争鉱物の対応におけるリスクを早期に認識するため、ステークホルダーとの窓口、調達部門における窓口、内部通報制度を通じて収集された紛争鉱物に関する苦情や通報に対して迅速に対応する役割も有しています。

■業界団体との連携・協力

紛争鉱物は、サプライチェーン全体で取り組まなければならない課題であることから、業界団体との連携・協力を積極的に推進しています。京セラは、電子情報技術産業協会(JEITA)に設置されている「責任ある鉱物調達検討会」の主要メンバーとして発足当初より参画しています。当検討会では、啓発・広報のチームリーダーとして、JEITA主催の紛争鉱物調査説明会で、講師を担当しています。さらに2015年12月には、日経BP社主催の未来共生シンポジウム「持続可能な鉱物調達」にパネリストとして参加しました。

お取引先様への取り組みと調査結果

京セラは、紛争鉱物問題に取り組む国際的な組織であるConflict-Free Sourcing Initiative(CFSI)が作成した「紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)」を使用し、お取引先様に対して調査を実施しています。2015年度の調査では、京セラのお取引先様が特に集中している日本(東京・京都)において延べ4回の説明会を開催し、138社に出席いただきました。また、中国およびマレーシアにおいては、社内の紛争鉱物調査担当者を対象に研修会を開催し、京セラグループの内部体制の強化を行いました。CMRTを使用した調査を通じ、DRC諸国より紛争鉱物を調達していると判明したお取引先様に対しては、直接的なヒアリングを含むデュー・ディリジェンスを実施しました。デュー・ディリジェンスの結果、京セラは、CFSIで開示されている製錬所/精錬所リストと、京セラの製品に使用されている紛争鉱物の加工施設との照合を行い、2016年4月12日時点で以下のことが確認できました。



お取引先様向け説明会

	すず	タンタル	タングステン	金	合計
製錬所/精錬所の総数	67	45	36	93	241
CFS認定※された製錬所/精錬所の総数	57	45	28	78	208

※ 紛争フリーであると第三者により認定された製錬所/精錬所

京セラグループの今後の取り組み

京セラグループでは、紛争フリー製錬所プログラムを活用して調査を継続し、製錬所の特定と精査をすることが重要であると認識しています。そのために、お取引先様とは、紛争との関与が判明した時点で、すみやかに当社へ連絡する内容を含めた誓約書の締結等を行うなど、継続して強固なサプライチェーンを構築していく予定です。また、紛争フリーと判断するためには、第三者の監査を受けた製錬所が増えることが重要となりますが、製錬所の監査の受審は個々の企業で推進していくことは困難であるため、京セラグループは引き続きJEITA等の業界団体を通じた推進活動を積極的に進めていきます。

品質・顧客満足度向上への取り組み

製品の品質向上の取り組み

京セラ品質方針

京セラグループでは、お客様に十分に満足していただける品質をつくり出すために、「京セラ品質方針」を定めています。すべての事業は、この京セラ品質方針に基づいて展開し、世界中から信頼される企業をめざしています。さらに、満足度の高い製品を提供できるように、計画段階からよく検討し、最初から正しい仕事ができるように努力しています。

■ 京セラ品質方針

1. 地球環境・製品安全を最優先とする。
2. 顧客第一に徹し、魅力ある製品・サービスを提供する。
3. 最初から正しく仕事をし、品質の世界リーダーとなる。

品質マネジメント体制

京セラグループでは、CS指標の改善ならびに品質情報の共有による品質問題の未然防止、再発防止をはかるため、社長を委員長とした「京セラCS向上委員会」を定期的開催しています。ISO 9001を基礎とした品質マネジメント体制を確立し、各事業部門で品質目標の設定と、その達成に向けた改善活動を行っています。さらに、これらの改善活動は、種々の品質関連研修によって、継続的にレベルアップがはかられています。本研修では、京セラ式の系統図などの実習を通じて、品質問題に対して円滑な対応ができるよう実践力向上に努めています。



京セラCS向上委員会

製品の安全性確保の取り組み

京セラ製品安全方針

「京セラが生産・販売するすべての製品は、安全性を最優先とし、どのような形であれ、人の生命・身体や財産に危害を与えるものであってはならない」との考えから、品質方針に加え製品安全方針を定めています。また、企業活動のすべての段階での具体的な行動基準となる「製品安全システムの指針」と、安全表示に関連する国際基準を理解するための補助的な指針となる「製品安全表示に関する指針」を制定しています。

■ 京セラ製品安全方針

1. 製造物責任・製品安全に関する最新情報に精通する。
2. 世界をリードする製品安全基準を保持する。
3. 製品安全をマニュアルに従って組織的に実践する。

製品事故時の対応

京セラグループでは、重大な製品事故が発生した場合には、迅速にCS部門、リスク管理部門にて情報を集約し、対策が実行できる体制を構築しています。また、関連する行政への報告やWEBサイトなどを通じて情報開示を行なっています。

顧客満足度向上への取り組み

お客様への対応・サポート

京セラグループでは、主に一般のお客様向けの製品については、お客様相談室(コールセンター)を設置し、お客様からのお問い合わせやご相談、苦情等について真摯に正しくかつ迅速に対応することで顧客満足度の向上をめざしています。お客様からいただいた大切な情報や問題点は、タイムリーに経営トップに報告するとともに各事業部門で情報を共有し、製品の改善やサービスの向上に結びつけています。なお、2015年度の京セラへのお問い合わせ件数は、スマートフォンに関する質問が増加したことにより、2014年度に比べ約2千件増の60,197件となりました。

お客様の個人情報保護

京セラグループでは、お客様の個人情報については、利用目的を明示したうえで、原則としてお客様本人から同意を得て直接取得しています。また、保有する個人情報は、個人情報保護基本方針にもとづき、厳重に管理しています。

ユニバーサルデザインの取り組み

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、プリンターや複合機など、製品の「企画」、「設計」、「製造」、「販売」という製品のライフサイクルにおいて、常にお客様を中心に捉え、お客様からの情報を収集し、ニーズを良く理解したうえで設計を行う、「ユーザー中心設計」という考え方を開発プロセスに取り入れています。

特に、設計段階では、お客様ニーズの把握、プロトタイプ製作、評価を繰り返すことで、使いやすい製品やサービスの提供を実現しています。また、製品を開発している技術者やデザイナー自身が、障がいを持った方や高齢者の方の気持ちを理解するために、障がいを持った方が働いている職場環境を見学したり、車いすや高齢者体験キットなどを使用して、製品の検証を行い開発に活かしています。



車いすのユーザビリティ評価

取り組み事例

■抗菌性人工股関節の開発

京セラメディカル(株)では、抗菌性・骨親和性を両立させた抗菌性人工股関節を、佐賀大学と共同で開発しました。変形した間接を人工関節に置き換える手術が一般的になった一方、術後合併症として発生する感染症の問題は、数%と低い発生率ではあるものの、依然解決されていません。その問題を解決するため、新たに開発した殺菌技術「AG-PROTEX[®](エージープロテックス)」は、多くの細菌に対する高い殺菌作用を持ち、体内での毒性が低い銀を、人工関節表面にコーティングするものです。今後も、医療におけるさまざまな問題の解決に役立つ研究開発に取り組んでいきます。



抗菌技術「AG-PROTEX[®]」を採用した人工股関節

■高耐久スマートフォンが「レッドドット・デザイン賞」を受賞

京セラが米国で展開する高耐久スマートフォン「DuraForce XD(デュラフォース エックスディー)」が、ドイツのノルトライン・ヴェストファーレン・デザインセンターが主催する国際的なプロダクトデザイン賞である「レッドドット・デザイン賞2016」を受賞しました。

同賞はデザインの革新性、機能性、人間工学、エコロジー、耐久性など9つの基準で審査が行われます。「DuraForce XD」は、作業現場など過酷なビジネス環境下でも使用できる設計コンセプトと、堅牢で卓越したデザインが評価されました。



高耐久スマートフォン「DuraForce XD」

■洗えるスマートフォン「DIGNO[®] rafre (ディグノ ラフレ)」を製品化

京セラは、2015年12月に、ハンドソープで洗えるスマートフォン「DIGNO[®] rafre」を製品化しました。これまで長年培ってきた防水技術や高耐久性により、「ハンドソープで洗える防水性能」、「温水防水対応」を初めて搭載しました。肌身離さず持ち歩き、子どもたちがさわることがあるスマートフォンだからこそ、キレイに保っておきたいというお客様の声に対応した製品となっています。

今後も、さまざまなお客様のニーズに応えるユーザーフレンドリーな製品開発に取り組んでいきます。



洗えるスマートフォン
「DIGNO[®] rafre」

■カラーA4複合機「TASKalfa (タスクアルファ) 406ci」がBLI社の「Highly Recommended」に認定

京セラドキュメントソリューションズ(株)で製造・販売を行うカラーA4複合機「TASKalfa 406ci」が、米国の独立調査機関であるBLI社より、高い信頼性が評価され「Highly Recommended」に認定されました。「Highly Recommended」は、総合評価5ランク中の最高評価にあたり、信頼性、画質、プリント性能、スキャン性能など多岐にわたるテスト項目について約2ヶ月に及ぶ審査を経て認定されます。

「TASKalfa 406ci」は、簡単でシンプルなネットワーク設定、色再現性、操作性などが評価されました。

今後も、お客様に満足いただける信頼性の高い製品づくりに取り組んでいきます。



カラーA4複合機「TASKalfa 406ci」

学術・研究支援

稲盛財団「京都賞」への支援

「人のため、世のために役立つことをなすことが、人間として最高の行為である」、また「人類の未来は、科学の発展と人類の精神的深化のバランスがとれて初めて安定したものになる」の創業者・稲盛和夫の理念に基づき、1984年に稲盛財団が設立されました。同財団が運営する京都賞は、「先端技術」、「基礎科学」、「思想・芸術」の3部門において、すばらしい功績をあげた方を顕彰する国際賞として1985年に創設され、受賞者にはそれぞれディプロマ(賞状)、京都賞メダル、一賞につき賞金5,000万円が贈られます。

毎年11月には、授賞式のほか、受賞者が市民に対して研究の歩みや人生観を語る講演会、専門家を交えた学術的なワークショップ、小学生から大学生までを対象とした教育プログラムなどが開かれています。また、米国サンディエゴでは2001年より、地元の大学生や市民を対象とした京都賞シンポジウムが開催されており、2017年には英国オックスフォードでも初めての京都賞シンポジウムが開催されます。京セラはこの趣旨に賛同し、積極的に支援しています。



2015年度 受賞者



京都賞授賞式



米国サンディエゴで開かれた京都賞シンポジウム

©Erik Jepsen/UC San Diego

九州大学「稲盛フロンティア研究センター」の運営を支援

心と技術の調和に貢献する研究活動や若手研究者の交流と育成を目的として、九州大学に創設された「稲盛フロンティア研究センター」。京セラは同センターの設立趣旨に賛同し、2008年より奨学寄付金を贈呈するなど、同センターの運営を支援しています。



稲盛フロンティア研究センターが入る
稲盛財団記念館

鹿児島大学「稲盛アカデミー棟」の建設を支援

2008年、鹿児島大学に「稲盛アカデミー棟」が建設され、人間力の総合育成を目指した教育が行われています。2000年、工学部に寄付講座「京セラ経営学講座」を開設。2005年に「稲盛経営技術アカデミー」が発足し、2008年に「稲盛アカデミー」へ改組されました。



稲盛アカデミー棟

米国4大学の研究活動を支援

京セラは、長年携わってきた米国エレクトロニクス産業への感謝を示すとともに、同産業のさらなる発展を願って、1984年以降、工学系の学部を持つ、アルフレッド大学、ケース・ウエスタン・リザーブ大学、マサチューセッツ工科大学、ワシントン大学に寄付を行いました。寄付は各大学に設置された「京セラ教授職」に就任した教授の研究活動や留学生・研究員の受け入れなどに役立てられています。



京セラ教授たちによる研究交流会

京セラファインセラミック館

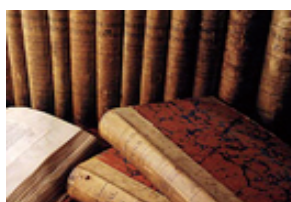
1998年に本社（京都市）、2001年には鹿児島国分工場に、将来のファインセラミック技術や産業の発展に役立つよう、京セラが培ってきた技術の歴史と最先端事例を紹介する展示施設を開設し、一般に無料公開しています。本社施設は2014年3月に全面リニューアルし、毎年2万名を超えるお客様にご来館いただいています。



京セラファインセラミック館（本社）

京セラ文庫「英国議会資料」の寄贈

1998年、1万2千冊余にのぼる19世紀から20世紀の英国議会文書を「京セラ文庫『英国議会資料』』として国立民族学博物館に寄贈。2006年に京都大学地域研究統合情報センターに移管され、研究資料として活用されています。



京セラ文庫「英国議会資料」

文化・芸術支援

「霧島国際音楽祭」への協賛

優れた音楽家による教育と、その音楽に触れる機会を学生に提供することを目的に、1980年より開催されている霧島国際音楽祭(鹿児島県霧島市)に2001年より協賛し、その活動を支援しています。毎年、世界で活躍する音楽家を迎え、コンサートや講習会が開催されています。



コンサートの様子
©霧島国際音楽祭

「京都・花灯路」事業への協賛

京都を代表する寺社をはじめとする歴史的な文化遺産や街並みを、日本情緒豊かな陰影のある灯りと花で演出する「京都・花灯路」事業に協賛。毎年3月に東山、12月に嵐山で開催され、計20日間の期間中、200万人以上が幻想的な夜の情景に魅了されています。(株)ホテルプリンセス京都では、2016年より、案内コーナーでの来場者への対応、パンフレットの配布やアンケート調査などのボランティアにも参加しています。



鮮やかに浮かび上がる街並み
提供：京都・花灯路推進協議会

劇団四季「こころの劇場」への協賛

劇団四季が企画し運営する「こころの劇場」は、子どもたちに、生命の大切さや人を思いやる心、信じ合う喜びなど、人が生きていく上で大切なものを舞台を通じて伝えることを目的に、全国の子どもたちを無料招待する公演です。京セラはその趣旨に賛同し、支援しています。



「人間になりたがった猫」公演
撮影：阿部章仁

京セラ美術館

1998年、本社(京都市)に無料で観覧いただける美術館を開設。ピカソ銅版画347シリーズの他、絵画、彫刻、中国の乾隆ガラスなどを常設展示しています。2015年には、祇園祭で有名な八坂神社に江戸幕府から奉納された貴重な古神宝を中心に展示する特別展を開催。円山応挙筆の「番鶏図衝立」や、祇園祭の山鉦巡行が描かれた「洛中洛外図屏風」など、普段は目にすることのできない作品も登場し、好評を博しました。



京セラ美術館(本社)



「2015年 秋季特別展」
ポスター

国際交流・協力

ネパール大震災の被災地へ寄贈

2015年に発生したネパール大震災の被災地復興を支援するため、太陽光発電システムを寄贈。建物の仮設、電源・水道などのライフラインの復旧に取り組む国連開発計画(UNDP)を通じて寄贈したシステムは、ゴルカ郡の病院およびシンドウパルチョーク郡のリハビリ施設で照明やパソコンなどの電源として役立てられています。



ネパール・シンドウパルチョーク郡への引渡式

アジアの子どもたちに絵本を寄贈

京セラコミュニケーションシステム(株)は、アジア地域で読書の推進や図書館の普及活動を行っている国際協力団体の活動趣旨に賛同し、2009年より教育環境の整っていない地域の子どもたちへ、現地語に翻訳した絵本を届けるボランティア活動に参加。絵本は、カンボジアやミャンマー(ビルマ)の難民キャンプなどへ届けられ、子どもたちの読み書き習得の一助となっています。



絵本作りに参加した社員たち



絵本を受け取って喜ぶ子どもたち
(写真提供: シャンティ国際ボランティア会)

中国の人材育成を支援する「稲盛京セラ西部開発奨学基金」

京セラおよび創業者・稲盛和夫は、中国西部地区において、学業、品行ともに優れているものの、経済的に困窮している大学生を支援し、同地区の発展と科学技術に携わる人材の育成を目的とした「稲盛京セラ西部開発奨学基金」を2001年に設立。毎年12大学の学生に奨学金を授与し、これまでに奨学生は累計4,000名を超えています。



奨学生たち

日本語を学ぶ大学生への教育支援

米国のKYOCERA International, Inc.は1983年より30年以上にわたり、日米交流の進展を願い、サンディエゴ州立大学で日本語を学ぶ、特に優秀な学生に「京セラ日本語奨学金」を毎年提供しています。さらに各クラスの成績優秀者には「京セラ成績優秀者賞」を授与し、日本語学習の活性化を後押ししています。



「京セラ日本語奨学金」を受け取る学生(左)と
KYOCERA International, Inc.の代表者
(中央および右) ©Cassandra Neel

中国少年友好交流訪日団を招待

「感受性が高く大きな夢を持つ子どもたちに、異なる文化を経験し、将来は日中友好の架け橋となってほしい」という願いを込め、1997年より中国の子どもたちを日本に招待。16回目となる2015年夏は、北京市および天津市から計30名が来日し、大阪および京都を訪問しました。これまでに454名が訪問し、見聞を広げました。



京セラを訪問した中国の子どもたち



里親家族との昼食会



日本の中学生と交流する中国の子どもたち

世界に飛び立つ若者の海外留学を支援

文部科学省は、グローバルな視点を持って世界で活躍できる人材の育成を目的に、2013年より官民協働の留学支援制度「トビタテ! 留学JAPAN」を実施。留学や海外勤務経験のある当社役員が、2015年8月に行われた留学前研修の企業リーダーによる基調講演で「思い」や「夢」の大切さを、当社の経営哲学を紐解きながら紹介しました。京セラは、意欲と能力のある若者が将来、社会に貢献する人材に成長することを願い、この活動を支援しています。



「トビタテ! 留学JAPAN」社行会



京セラによる留学前研修を熱心に聴く学生たち

ベトナム海事大学の学生への教育支援

ベトナムのKYOCERA Document Technology Vietnam Co., Ltd.は、地元ハイフォン市の発展を支えたいとの思いから、2013年よりベトナム海事大学の学生に奨学金を提供しています。学業、品行ともに優れているものの、経済的な支援が必要な学生に奨学金を毎年授与し、次世代を担う人材の育成を支援しています。



奨学金制度発足時の調印式



奨学生たち

ウガンダ、タンザニア、ネパールの学校へ太陽光発電システムを寄贈

京セラは、無電化地域における教育環境向上の一助となるよう、ウガンダ、タンザニア、ネパールの3カ国に対し、2009年から2014年にかけて、学校施設へ太陽光発電システムと電化設備を寄贈しました。将来を担う子どもたちが、太陽光発電システムによって明かりの灯る教室で教育を受けられるよう、太陽光発電事業に長く携わる企業として、京セラはこれらの国々の教育水準の向上に貢献しています。



太陽電池が設置された学校
(ウガンダ)



太陽電池の電気で映ったテレビを
見る生徒たち(ウガンダ)



太陽電池が設置された学校
(タンザニア)



太陽電池が設置された学校
(ネパール)

地域社会活動

日本国内

プロサッカーチーム「京都サンガF.C.」の支援

1994年、「ぜひ京の地にプロサッカーチームを」との市民から沸き起こった期待に応え、地域活性化のために役立つことが地元企業としての責任と考え、「京都パープルサンガ(現:京都サンガF.C.)」の創設を支援。グループをあげてサポートしています。京都少年サッカー選手権大会「サンガカップ」や、18歳以下の選手を対象にした育成プロジェクトなども支援しています。



© KYOTO SANGA F.C.

「京都モノづくりの殿堂」の展示に協力

小中学生を対象とする、京都市の体験学習施設内に、企業展示「京都モノづくりの殿堂」が2009年に開設され、京セラはモノづくりに関する展示およびファインセラミックスの性質や太陽電池のしくみを学ぶ工作授業を展開しています。子どもたちは授業の一環で当施設を訪れ、製品・技術に加えてモノづくりにかける努力や情熱に触れ、社会や働くことに対する理解を深めています。



京セラの展示コーナーを見学する小学生たち

電気やコピーの仕組みを学ぶ理科特別授業

大阪市教育委員会は、体験型授業を通じて子どもたちが理科の面白さを知り、理科に対する関心と学習意欲が高まることを願い、企業と合同で「理科特別授業」を実施しています。京セラドキュメントソリューションズ(株)は2008年より近隣の小学校に社員を講師として派遣し授業を展開。これまでに累計53校の4,000名超の小学生が受講しています。子どもたちは自分の描いた絵がハンドコピーできる実験の楽しさと、実際にコピー機を操作して電気が身の回りの製品に応用されていることを実感しています。



コピーのしくみを実験で学ぶ子どもたち



コピー機の歴史などを学ぶ授業風景

「ピンクリボン活動」に協力

乳がんの早期発見、早期検診を推進する「ピンクリボン活動」の趣旨に賛同し、日本では2008年よりピンク色のセラミックキッチン用品の売上の一部を寄付。米国、オーストラリア、シンガポール、中国、韓国などでも同活動を支援しています。



ピンクリボン活動を応援する
キッチンシリーズ

地域の祭りへの協賛／工場・事業所での夏祭りの開催

京セラグループは、工場や事業所が立地する地域の活性化のため、地元の祭りやイベントを積極的に協賛しています。鹿児島県の「霧島国分夏まつり」では、毎年、約200名の社員が「総おどり」に参加し、祭りを盛り上げています。また、1972年より毎年、日本全国の工場・事業所で夏祭りを開催しており、日頃お世話になっている地域住民の方々とのおふれあいを大切にしています。海外においても、中国の他、2014年からはベトナムでも夏祭りを開催しています。



霧島国分夏まつりに参加する社員たち
(鹿児島県霧島市)



多くの来場者でにぎわう
鹿児島国分工場の夏祭り

地域の美化活動を推進

地域に根差した企業を目指し、世界各地の事業所や工場、周辺道路や公園、森林、河川などの環境美化活動を行っています。定期的なゴミ拾いの実施や、自治体が主催する清掃活動への参加を通して、今後も地域の美化に積極的に取り組んでいきます。



地域の清掃を行う社員たち
(左:滋賀県野洲市)(右:新潟県新発田市)

「鹿児島七ツ島ソーラー科学館」の設立・運営を支援

京セラは、筆頭株主として出資する会社を通じて、70MWの「鹿児島七ツ島メガソーラー発電所」を設立し、地球環境問題や太陽光発電のしくみを学べる「鹿児島七ツ島ソーラー科学館」を併設・運営しています。2013年の開館以来、累計来館者数は3万名を突破。科学館からは、メガソーラー発電所を一望できるほか、桜島の雄大な自然景観を楽しむこともでき、地域活性化に貢献しています。



鹿児島七ツ島メガソーラー発電所



鹿児島七ツ島ソーラー科学館を
見学する子どもたち

クリスマス・イルミネーションの実施

京セラ本社（京都市）では、地域の活性化に貢献したいとの思いから、1998年より毎年12月に「京セラ本社イルミネーション」を実施。2015年は、約20万個のLED電球で前庭を飾り、本社ビル壁面に高さ約86mのクリスマスツリーを映し出し、華やかな冬の夜を演出しています。



ビルの灯りを利用した
クリスマスツリー



ビル前庭のイルミネーション

京セラ文庫の寄贈

京セラは、2014年に創立55周年を迎えたことを記念し、国内グループの主要な工場・事業所25拠点の地元小中学校130校に、「京セラ文庫」として計約5,000万円分の図書を寄贈。子どもたちの活字離れが進むなか、改めて図書の魅力や読書の大切さを感じてもらい、次世代を担う子どもたちの健全な育成に役立ててほしいとの思いが込められています。



小学校での贈呈式（滋賀県野洲市）

海外

地域の子どもたちや団体への奉仕活動

韓国京セラ精工(株)は、1999年より毎年クリスマスに、障がいのある子どもたちや一人暮らしのお年寄りなどを対象に奉仕活動を行っています。約400名の社員が小さなチームに分かれ、社員から寄付された食糧や日用品を届けたり、清掃などのボランティアを実施しています。



福祉施設の子どもたちに届けられたマフラー

自閉症の治療・研究機関への寄付

米国のKYOCERA Document Solutions America, Inc.は、4月の世界自閉症啓発デーに合わせて、2014年より募金活動を実施。期間中に5ドル以上の寄付をした社員は、世界自閉症啓発デーのイメージカラーであるブルーにちなみ、青い服で出社するユニークな活動を展開しています。社員から集まった募金は、自閉症の研究や治療を専門にする団体であるAutism Speaksに寄託しています。



活動に参加し、青い服で出社した社員

学校でボランティア活動を実施

タイのKYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.は、会社が立地するランブーン県の学校において、トイレ床面のタイルの貼り替えや壁面・洗面台の塗装、水飲み場の設置などのリフォームを地域住民の方々と一緒に行いました。その結果、学校の衛生環境が大幅に改善され、生徒たちから喜びの声が多く寄せられました。



学校施設のリフォームに参加する社員たち

がん患者を支援するチャリティイベントに協力

オーストラリアのKYOCERA Document Solutions Australia Pty.Ltd.は、がん患者への金銭的支援や、がん治療の研究資金を募ることを目的とするチャリティイベント「Daffodil Day」および「Australia's Biggest Morning Tea」に協力。社員から提供された品物を販売したり、茶話会を開いて集めた寄付金をオーストラリアがん評議会に寄託しています。



「Biggest Morning Tea」に参加する社員たち



「Biggest Morning Tea」の様子

子どもたちにおもちゃを寄贈

米国のKYOCERA Document Solutions America, Inc.では、米国海兵隊を中心として実施する、地域の恵まれない子どもたちにおもちゃを寄贈する活動「Toys-for-Tots」に2006年より参加しています。社員から集まったおもちゃはクリスマスギフトとして役立てられています。



寄贈したおもちゃの前に並ぶ
海兵隊員と社員

編集方針

京セラグループのCSR活動について、社会的責任に関する国際規格でISO26000の考え方に沿って報告しています。また、ステークスホルダーの皆様からのご意見と京セラグループにとっての重要性を考慮し、開示を行っています。

対象期間

2015年度(2015年4月1日-2016年3月31日)の内容を中心に開示しています。

対象範囲

京セラ株式会社および連結子会社

京セラと記述している場合は、京セラ株式会社を示しています。なお、環境データについては、生産拠点を対象としています。その他、対象範囲が異なる場合は当該箇所に明示しています。

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、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。

GRI/ISO26000対照表

京セラグループでは、GRIの「サステナビリティ・レポート・ガイドライン 第4版」(G4)ならびに「ISO26000:2010」の中核主題を参照し、国際基準に即した報告に努めています。

GRIガイドライン

・京セラグループのCSR活動報告は、G4の「中核」に準拠しています。

一般標準開示項目

項目	指標	掲載ページ
戦略および分析		
G4-1	組織の最高意思決定者の声明	→ トップメッセージ
G4-2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	→ トップメッセージ → 有価証券報告書
組織のプロフィール		
G4-3	組織の名称	→ 会社概要
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	→ グループの事業
G4-5	組織の本社の所在地	→ 会社概要
G4-6	事業展開している国の数および重要な事業展開を有している国、報告書中に掲載されている持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	→ グループ展開 → グループの拠点
G4-7	所有形態や法人格の形態	→ 会社概要 → 有価証券報告書
G4-8	参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)	→ 会社概要
G4-9	組織の規模	→ 会社概要
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者(請負業者の従業員とその派遣労働者を含む)以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動	→ 特集4: 多様な社員が活躍する職場づくり → 人権・多様性の尊重
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	→ 人権・多様性の尊重
G4-12	組織のサプライチェーン	→ 京セラグループのCSR → サプライチェーン管理
G4-13	報告期間中に発生した組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更	該当なし

外部イニシアティブへのコミットメント		
G4-14	組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	→ コーポレートガバナンス → リスクマネジメントとコンプライアンス → 環境リスクマネジメント
G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブ	→ 国際的な規格・イニシアチブへの対応
G4-16	団体や国内外の提言機関	日本経団連、JEITAなど
特定されたマテリアルな側面とバウンダリー		
G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることの有無	→ 京セラグループのCSR
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 「報告内容に関する原則」をどのように適用したかの説明	→ 京セラグループのCSR
G4-19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	→ 京セラグループのCSR
G4-20	各マテリアルな側面に関する組織内の側面のバウンダリー	→ 京セラグループのCSR
G4-21	各マテリアルな側面に関する組織外の側面のバウンダリー	→ 京セラグループのCSR
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合の影響および理由	該当なし
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーに関する、過去の報告期間からの重要な変更	該当なし
ステークホルダー・エンゲージメント		
G4-24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	→ 京セラグループのCSR
G4-25	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	→ 京セラグループのCSR
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法(種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など)。またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か	→ 京セラグループのCSR
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、および対応状況。また、主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループ	→ 京セラグループのCSR
報告書のプロフィール		
G4-28	提供情報の報告期間(会計年度、暦年など)	→ 編集方針
G4-29	最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	2016年7月
G4-30	報告サイクル(年次、隔年など)	年次
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	→ サポート・お問い合わせ

GRI内容索引		
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプション b. 選択したオプションのGRI 内容索引 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報	→ GRI/ISO26000対照表
保証		
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	→ 有価証券報告書
ガバナンス		
G4-34	組織のガバナンス構造(最高ガバナンス組織の委員会を含む)。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会	→ コーポレートガバナンス
倫理と誠実性		
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範	→ 京セラグループ経営の原点 → 京セラグループのCSR → コーポレートガバナンス

特定標準開示項目

(○: 重要テーマとして選定した項目)

項目	指標	掲載ページ
経済		
経済パフォーマンス		
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	→ 有価証券報告書
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	→ 有価証券報告書 → 特集1: 再生可能エネルギーの普及拡大に貢献する京セラの水上設置型ソーラー
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	→ 有価証券報告書
G4-EC4	政府から受けた財務援助	→ 有価証券報告書
地域での存在感		
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別)	-
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	-
間接的な経済影響		
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	→ 社会貢献活動
G4-EC8	著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む)	→ 環境会計

調達慣行		
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—
環境		
原材料		
G4-EN1	使用原材料の重量または量	—
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	→ 製品における環境配慮の取り組み
○エネルギー		
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN5	エネルギー原単位	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	→ 製品における環境配慮の取り組み
○水		
G4-EN8	水源別の総取水量	—
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	—
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	→ 水資源の有効活用への取り組み
生物多様性		
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	→ 生物多様性保全への取り組み
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	→ 生物多様性保全への取り組み
G4-EN13	保護または復元されている生息地	→ 生物多様性保全への取り組み
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	—
○大気への排出		
G4-EN15	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN16	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN18	温室効果ガス(GHG)排出原単位	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN19	温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み
G4-EN20	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	全廃
G4-EN21	NOX、SOX、およびその他の重大な大気排出	→ 省エネルギー-地球温暖化防止への取り組み

○排水および廃棄物		
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	→ 水資源の有効活用への取り組み
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	→ 廃棄物の削減・再資源化への取り組み
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	→ 環境リスクマネジメント
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	—
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	—
製品およびサービス		
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	→ 製品における環境配慮の取り組み
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区分別)	→ 製品における環境配慮の取り組み
コンプライアンス		
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	→ 環境リスクマネジメント
輸送・移動		
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	→ 省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
環境全般		
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資(種類別)	→ 環境会計
○サプライヤーの環境評価		
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	→ サプライチェーン管理 → グリーン調達推進
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)、および行った措置	→ サプライチェーン管理 → グリーン調達推進
環境に関する苦情処理制度		
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底 → 顧客満足度向上への取り組み
社会		
労働慣行とディーセント・ワーク		
雇用		
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳)	→ 採用情報 
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと)	—
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別)	—

労使関係		
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)	-
労働安全衛生		
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	→ コミュニケーション活性化の取り組み(労使関係の取り組み)
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)	→ 労働安全衛生の体制と取り組み
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	→ 労働安全衛生の体制と取り組み
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	→ 健康づくりに関する取り組み
○研修および教育		
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別)	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	→ 人財の育成
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
○多様性と機会均等		
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)	→ 特集4: 多様な社員が活躍する職場づくり → 多様性の尊重・ワークライフバランス
○男女同一報酬		
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)	性別による基本給与の差はありません
○サプライヤーの労働慣行評価		
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	→ サプライチェーン管理
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置	→ サプライチェーン管理
労働慣行に関する苦情処理制度		
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底 → 顧客満足度向上への取り組み
人権		
投資		
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む)	→ 人権・多様性の尊重 → サプライチェーン管理
非差別		
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-

結社の自由と団体交渉		
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	<ul style="list-style-type: none"> → 人権の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
児童労働		
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	<ul style="list-style-type: none"> → 人権の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
強制労働		
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	<ul style="list-style-type: none"> → 人権の尊重 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
保安慣行		
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	-
先住民の権利		
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-
人権評価		
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	<ul style="list-style-type: none"> → 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
○サプライヤーの人権評価		
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	→ サプライチェーン管理
人権に関する苦情処理制度		
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	<ul style="list-style-type: none"> → コンプライアンス（法令遵守）の徹底 → 顧客満足度向上への取り組み
社会		
地域コミュニティ		
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	<ul style="list-style-type: none"> → グリーンコミュニケーション → 社会貢献活動
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	→ 環境リスクマネジメント
腐敗防止		
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	<ul style="list-style-type: none"> → 京セラグループの内部統制監査 → コンプライアンス（法令遵守）の徹底
G4-SO4	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	→ コンプライアンス（法令遵守）の徹底
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	-
公共政策		
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	→ コンプライアンス（法令遵守）の徹底（法令監査の実施）

反競争的行為		
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	該当なし
コンプライアンス		
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	→ 当社元従業員に対する課徴金納付命令の勧告について
○サプライヤーの社会への影響評価		
G4-S09	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	→ サプライチェーン管理
G4-S010	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響(現実のもの、潜在的なもの)および実施した措置	→ サプライチェーン管理
社会への影響に関する苦情処理制度		
G4-S011	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底 → 顧客満足度向上への取り組み
製品責任		
顧客の安全衛生		
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	→ 製品の安全性確保の取り組み
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	-
製品およびサービスのラベリング		
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	-
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	-
マーケティング・コミュニケーション		
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	-
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	-
顧客プライバシー		
G4-PR8	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実証された不服申立の総件数	該当なし
コンプライアンス		
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	→ お客様へのお知らせ

ISO26000

ISO26000の中核主題	課題	関連項目
組織統治	-	<ul style="list-style-type: none"> → トップメッセージ → 京セラグループのCSR → コーポレートガバナンス
人権	<ol style="list-style-type: none"> 1. デュー・ディリジェンス 2. 人権に関する危機的状況 3. 加担の回避 4. 苦情解決 5. 差別及び社会的弱者 6. 市民的及び政治的権利 7. 経済的、社会的及び文化的権利 8. 労働における基本的原則および権利 	<ul style="list-style-type: none"> → 人権・多様性の尊重 → リスクマネジメントとコンプライアンス → サプライチェーン管理
労働慣行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用および雇用関係 2. 労働条件および社会的保護 3. 社会対話 4. 労働における安全衛生 5. 職場における人材育成及び訓練 	<ul style="list-style-type: none"> → 人権・多様性の尊重 → 人財の育成 → 安全で安心な職場環境づくり → 特集4: 多様な社員が活躍する職場づくり
環境	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汚染の予防 2. 持続可能な資源の使用 3. 気候変動の緩和及び気候変動への適応 4. 環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復 	<ul style="list-style-type: none"> → 京セラグループの環境経営 → グリーンマネジメント → グリーンプロダクツ → グリーンファクトリー → グリーンコミュニケーション
公正な事業慣行	<ol style="list-style-type: none"> 1. 汚職防止 2. 責任ある政治的関与 3. 公正な競争 4. バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5. 財産権の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> → グリーン調達推進 → リスクマネジメントとコンプライアンス → サプライチェーン管理
消費者課題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公平な契約慣行 2. 消費者の安全衛生の保護 3. 持続可能な消費 4. 消費者に対するサービス、支援並びに苦情及び紛争解決 5. 消費者データ保護及びプライバシー 6. 必要不可欠なサービスへのアクセス 7. 教育及び意識向上 	<ul style="list-style-type: none"> → グリーン調達推進 → リスクマネジメントとコンプライアンス → サプライチェーン管理 → お客様への配慮

コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	1.コミュニティへの参画 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投資	→ グリーンコミュニケーション → 社会貢献活動
-----------------------	--	-----------------------------



当報告書については、無断で複製、転載することを禁じます。
© 2016 KYOCERA Corporation