

THE NEW VALUE FRONTIER



京セラグループ  
CSR報告書  
2017

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

---

- 012 特集 1：血流量センサー
- 015 特集 2：ホーム・エネルギー・マネジメント・システム
- 018 特集 3：京セラ会計学

## マネジメント

---

- 022 京セラグループの CSR
- 034 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

---

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

## 環境への取り組み

---

- 054 京セラグループの環境基本理念と方針
- 060 グリーンマネジメント
- 065 グリーンプロダクツ
- 077 グリーンファクトリー
- 087 グリーンコミュニケーション

## 公正な事業活動

---

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

## お客様への配慮

---

- 103 品質・顧客満足度向上への取り組み

## 社会貢献活動

---

- 107 学術・研究支援
- 110 文化・芸術支援
- 111 国際交流・協力
- 115 地域社会活動

- 
- 119 編集方針
  - 120 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(心のコもった製品)、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  
山口 悟郎

代表取締役社長  
谷本 秀夫

## 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に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、小型・薄型化等に貢献する高付加価値製品や、データ伝送量の増大や高速伝送を支えるネットワークシステム向け部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、自動運転の普及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や新規顧客開拓に取り組むとともに、技術開発の一層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事業や、蓄電ユニットによる蓄エネルギー事業に加え、発電した電力や蓄えた電力を無駄なく活かすエネルギーマネジメントシステム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、創った電力を自家消費する動きの広がりに対応し、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ていきます。また、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、人工関節等の医療機器事業拡大に加え、素材および部品からシステムにわたる技術のシナジーの追求および外部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7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、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基本的な倫理観、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、次々に素晴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、また素晴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ッ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、単純で基本的な教えです。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、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、フィロソフィ教育の方針の策定、ならびにフィロソフィの理解促進と実践強化に向けた施策の審議、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

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。日本国内では、各部門・各拠点・各グループ会社が、業務実態に即して実施する独自のプログラムと、それをサポートする会社共通のプログラムがあります。各部門・各拠点・各グループ会社が主体となって実施する独自のプログラムでは、現場視点でのフィロソフィ浸透活動を積極的に展開しています。共通のプログラムでは、グループの一体感の醸成と経営に貢献する人材の育成をめざし、統一の学習テーマを設定しています。2016年度は、「全員参加経営の実現」および「経営理念の実践」をテーマに教育を行いました。また、海外でも日本国内と同様に現地独自のプログラムと、共通のプログラムで各地域に応じた教育を展開しています。

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			
		全社共通フィロソフィ教育			フィロソフィ教育
	海外	各部門・各拠点・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		フィロソフィ社員教育	
活力推進活動	各職場の課題に応じた個別支援				

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

京セラグループでは、各部門・各拠点・各グループ会社がそれぞれ独自の教育プログラムを展開しています。日本国内では、京セラフィロソフィの浸透活動を推進する組織を部門ごとに設置し、責任者によるフィロソフィ体験談の発表や、互いにフィロソフィ実践事例を議論する場を設けています。また海外においても、現地の教育担当者が中心になり、現地の文化や習慣にあった活動を推進しています。2016年度は新たに韓国語、タイ語、ドイツ語、スペイン語、デンマーク語の教材を作成し、現地の言語に対応した教材や研修カリキュラムの充実をはかりました。

### 取り組み事例

#### ■韓国グループ会社の活動

京セラドキュメントソリューションズ韓国(株)では、京セラフィロソフィを学び、自身の業務での実践を振り返ることを目的に、韓国語で出版された、創業者である稲盛和夫の書籍についての読書感想文コンクールを実施しています。最も優れた感想文を書いた社員を表彰し、全社員の前で発表する機会を設けています。また、韓国京セラ精工(株)では、現地社員によるプロジェクトチームを作り、日本語の京セラフィロソフィ手帳を韓国語に翻訳し、職場での輪読などに活用しています。



読書感想文の発表



韓国語のフィロソフィ手帳

## 全社共通フィロソフィ教育

京セラグループ(日本国内)では、グループの一体感を醸成することを目的に、全社員を対象としたフィロソフィ教育を開催しています。2016年度は、フィロソフィの重要性を改めて認識し、それぞれの職場において自発的にフィロソフィを実践するために特に重要となるフィロソフィ項目に関する教育を行いました。役割や立場によって課題や問題が異なることから、階層別にプログラムを最適化し、教育を展開しています。

## 活力推進活動

京セラの教育担当部門では、各事業部門・各グループ会社などの状況に応じた個別の研修の企画や教材の提供などの支援を行い、社員一人一人の意識改革と組織活性化につなげています。

## 2016年度 京セラフィロソフィ教育実績 (日本国内)

	全社共通フィロソフィ教育 (幹部社員・中堅社員・社員)	フィロソフィ教育 (パートタイマー)
受講者数(延べ数)	51,012名	6,533名
社員一人あたりの 研修時間と回数	1.5時間×2回	1時間×2回

・「全社共通フィロソフィ教育」の実績データ

## 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、欧州、米国、中国、アジア・パシフィックの4つの地域において、各地域の経営トップ、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ぶことで、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。

## ■ 2016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
欧州	アムステルダム	2016年4月	87名
米国	サンディエゴ、グリーンビルなど	2016年9月、2017年3月	231名
中国	上海、石龍など	2016年8月、9月	518名
アジア・パシフィック	シンガポール、バンコクなど	2016年8月	120名
		合計	956名



研修風景(中国)



グループディスカッション(欧州)

## フィロソフィ教育担当者の育成

京セラでは、グローバルにフィロソフィ教育を展開するため、欧米、中国、アジア・パシフィックの教育担当者向けの勉強会を開催しています。各地域の教育担当者が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っています。今後は各地域の実態に即した現地独自の教育プログラムを各地域の教育担当者が自ら設計し、運営できる体制の確立および各地域における活動の活性化をめざします。



教育担当者の勉強会

## 京セラグループフィロソフィ論文によるフィロソフィ浸透活動

京セラグループ(日本国内)では、自らの仕事上の体験を京セラフィロソフィに照らして振り返ることで、フィロソフィを実践する必要性を深く認識し、自身の業務に活かすことを目的に、「京セラグループフィロソフィ論文」の募集を1990年より毎年行っています。

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めたフィロソフィ論文集を制作することで、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。

加えて、一部の海外グループ会社でもフィロソフィ論文の展開をはかっています。

中国のグループ会社では、2007年度よりフィロソフィ論文を募集し、優秀作品を論文集にまとめて発刊しています。

さらに、米国、欧州、アジアの一部のグループ会社でも「フィロソフィエッセイコンテスト」を開催しています。



優秀論文の表彰



日本および中国で編集されたフィロソフィ論文集

# 日常生活で気軽に「体調の見える化」を実現

## ～光ドップラー効果を応用した小型・薄型の血流量センサーの開発～



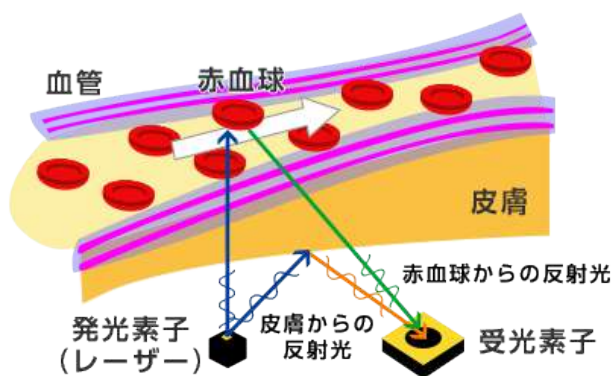
近年、ストレスをはじめとする体調の変化を「見える化」し、予防医療に活かそうという社会的なニーズが高まっています。京セラは、「光ドップラー効果」の原理を応用し、採血など、体への負担をかけることなく、レーザー光を使い、血流量を測定する技術を開発しました。将来的には、ストレスやリラックス状態を確認できるイヤホンや、脱水、熱中症、高山病の予防に貢献するウェアラブル機器など、モバイルヘルス用途への搭載を期待されています。

### 光ドップラー効果とは

ドップラー効果は、音波や電波など、波の周波数が発生源や観測者との相対的な速度によって異なって観測される現象です。例えば、救急車のサイレンは、近づく時には高く聞こえ、遠ざかる時には低く聞こえます。この現象は、光の場合でも同様に発生し、近づく光は青っぽく、遠ざかる光は赤っぽく見えます。これを「光ドップラー効果」と呼んでいます。

## 血流量センサーの原理

京セラでは、「光ドップラー効果」を応用し、日常生活で気軽に血流量の傾向や変化を調べることが可能となる血流量センサーを開発しました。このセンサーを搭載した機器を耳や指、額などに接触させることで皮下組織内の血流量が測定できます。発光素子（レーザー）からの光が血管内の赤血球に当たり反射すると、その速度に応じて、反射した光の周波数が変化する「周波数シフト（ドップラーシフト）」が発生します。血流量センサーは、その周波数シフト（血液速度が速いほどシフト量が大きい）に加え、反射光の強さ（より多く赤血球数に反射するほど強い）を受光素子で検出します。なお、受光素子には、皮膚から反射された光なども検出されますが、ドップラーシフトした周波数成分を抽出し、血流量を算出します。



血流量センサーの原理

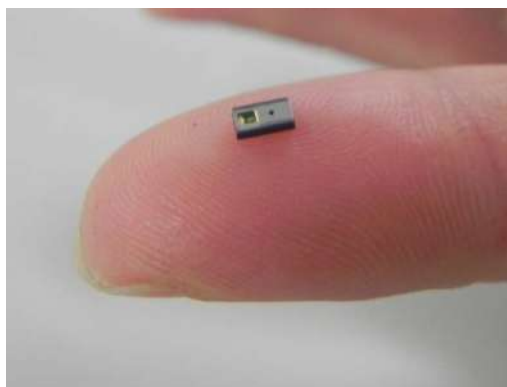
## ウェアラブル機器やスマートフォンへの展開

近年、注目が集まっているウェアラブル機器は、これまでフィットネス用途が中心となってきましたが、慢性疾患や高齢者介護、健康推進プログラムなど、ヘルスケア分野での採用が進んでいます。京セラが開発した血流量センサーは、部品事業で長年培ってきた技術により、レーザーダイオード（光を照射する半導体）とフォトダイオード（光検出器として働く半導体）を1つのセラミックパッケージの中に組み込むことにより、高S/N比※、小型・薄型化と、低消費電力（出力0.5mW）を実現しました。現在、ウェアラブル機器やスマートフォン等への搭載に向けて、脱水、熱中症、高山病などの兆候を検知するためのアルゴリズムの開発に取り組んでいます。

※信号（Signal）と雑音（Noise）の比。この比が高いほど光学的に感度が高い。



血流量センシングイヤホン



血流量センサー

<サイズ: 3.2 × 1.6 × 0.9mm>

#### 測定技術の開発部門の声



医療・ヘルスケア分野のテーマとして、初めて血流計測技術の開発に携わりました。多くの課題に直面し苦労しましたが、他部門との連携・協力により、高精度な測定技術を確立することができました。現在は、その測定技術をベースに、新しいアルゴリズム、機器・システムの開発を行っています。今後も、医療・ヘルスケア分野の課題を解決し、皆様に喜んでいただけるような技術・製品の開発を行っていきます。

#### センサー開発部門の声



セラミックパッケージは、スマートフォンや、カメラモジュール、LED照明など、幅広い製品に採用いただいておりますが、これら既存のビジネスから一歩踏み出した新たな展開を模索していました。そのような時に、別の開発部門から相談があり、開発を開始したのがこの血流量センサーです。経験がない未知の分野であったため、どのようなセンサーにすれば、実際に使用するお客様に満足いただけるか悩み、苦心しました。従来の血流量センサーは、サイズも大きく高価で、誰もが簡単に測定できるようなものではありませんでした。そこで、光学的な感度を追求するだけでなく、日常生活で気軽に測定できるよう、小型・薄型、低消費電力という条件で開発に取り組みました。京セラ製の血流量センサーを搭載したデバイスを世の中に提供していくことで、ヘルスケア分野の発展に貢献していきます。

# AI（人工知能）による制御で、効率的なエネルギー利用を支援する ホーム・エネルギー・マネジメント・システム



年々、太陽光発電システムの設置が広がり、日本におけるエネルギーリソースの中でも太陽光が重要な電源のひとつとして認められるようになってきました。

また、2020年以降の温暖化対策を定めた国際協定である「パリ協定」が批准され、改めてCO<sub>2</sub>削減は世界共通の目標となりました。一方、「RE100」と呼ばれる、事業運営を100%再生可能エネルギーで調達することを目標に掲げる企業が加盟するイニシアチブが立ち上がるなど、国際社会における再生可能エネルギーへの期待とニーズは年々高まっています。

しかしながら、発電した電力を電力会社などが高く買い取る「固定価格買取制度」(フィードインタリフ制度、通称FIT)では、導入先進国のドイツをはじめ、スペインやイタリア、そして日本などで、システム価格の低下にあわせて「電力買取単価」も年々低下し、逆に買取費用として配分される「再エネ賦課金」が上昇するなど国民負担割合が大きくなっています。

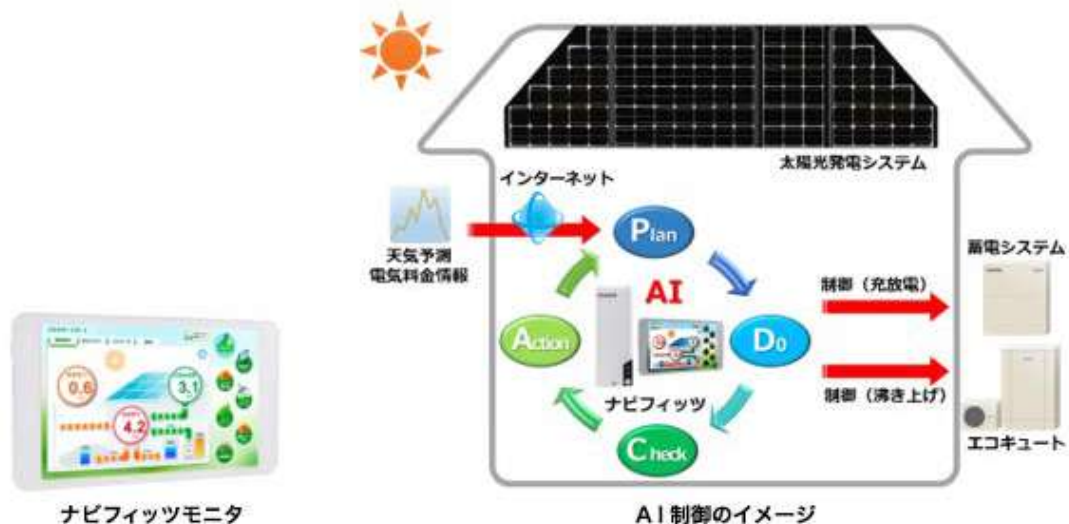
今後、制度が終焉していく中で、再生可能エネルギーの利用価値や方法は、新しいステージに移行していくものと考えられます。



## 京セラのHEMS(ホーム・エネルギー・マネジメントシステム)

今後は、太陽光発電で創った電気を蓄電システムに蓄えたり、エコキュートでお湯を沸かすなどして、エネルギーを効率的に利用する自家消費型住宅が広がることが予想されます。京セラのHEMS(ホーム・エネルギー・マネジメントシステム)「ナビフィッツ」は、AI(人工知能)<sup>※1</sup>を搭載し、天気予測や電力消費パターンなどから、太陽光発電量や電力消費量を試算し、状況に応じて蓄電システムやエコキュートなどの機器を自動制御することで、電力を無駄なく有効活用し、エコで賢い暮らしをサポートします。

※1.AI機能は2017年8月に予定するアップデートにより利用可能となります。



## 対応する蓄電システムの開発

HEMS「ナビフィッツ」のAI制御に対応する蓄電システムとして、6.5kWhの容量を持つ「リチウムイオン蓄電システム」マルチDCリンクタイプを製品化しました。

この商品の、「マルチDCリンク」という名前は、太陽光発電の電力をDC(直流)のまま、蓄電システムへ効率よくつなげ充電できるタイプという意味です。これによって、長期信頼性の高い京セラの太陽光発電システムからの電力を、HEMS「ナビフィッツ」がコントロールし、ダイレクトに「マルチDCリンクタイプ」の蓄電システムへ充電、そして放電するシステムが完成することとなります。

### マーケティング部門の声



新型のHEMS「ナビフィッツ」なら、天気予測データと蓄積したお客様の生活データより、翌日の太陽光発電の発電量と、必要となる電気使用量を予測し、自動で機器の制御を行います。

太陽光発電で余った電力を充電することや、エコキュートで活用するだけでなく、通常購入する電力単価が高い時間帯に、蓄電池から放電するようコントロールすることで、電気代やその量を賢くセーブすることもできます。AI機能を最大限活用することで、家庭での電力使用量の削減と新しいエネルギー社会の実現に貢献できればと考えます。

# さらなる高成長・高収益企業をめざして ～「京セラ会計学」のさらなる理解・浸透～



京セラグループでは、さらなる高成長・高収益を実現するために、さまざまな構造改革を実行し経営基盤の強化に取り組んでいます。この構造改革の効果を最大限に高めるためには、独自の経営管理手法である「アメーバ経営」の根幹となる「京セラ会計学」を正しく理解し行動していくことが重要と考え、さまざまな活動を展開しています。

## 「京セラ会計学」の重要性

創業者である稲盛和夫は、創業当時から会計は現代経営の中枢をなすものと捉え、企業を長期的に発展させるためには、企業活動の実態を正確に把握することが必要と考えていました。そして、京セラフィロソフィの「人間として何が正しいか」という判断基準をベースに、京セラ独自の会計原則を確立しました。それが「京セラ会計学」です。京セラ会計学に従って社員一人一人が日々の仕事に取り組みながら、さらには組織全体が経営に参加し、成長発展をめざせるようにしたのが「アメーバ経営」と呼ばれる経営管理手法です。



「京セラ会計学」の成り立ち

---

## 京セラ会計学 7つの基本原則

京セラ会計学では、経営の実態を正しく把握し、発展へと導くために実践的な「7つの基本原則」を掲げています。

### 1. キャッシュベース経営の原則

「キャッシュベース経営の原則」とは、「お金の動き」に焦点をあてて、シンプルな経営を行うことである。現代の会計は複雑化する一方であり、経営の実態がわかりにくいものになっている。経営の実態を正しく伝えるという会計の原点に戻るなら、もっとも重要な「キャッシュ」に着目して、それをベースにして正しい経営判断を行うべきである。

### 2. 一対一対応の原則

会社経営においては、必ずモノとお金が動く。その時、モノまたはお金と伝票が、必ず一対一の対応を保たなければならない。この原則を「一対一対応の原則」と呼んでいる。この原則を徹底することによって、毎日の伝票の数字の積み上げが、そのまま会社全体の実際の姿を映し出す数字になる。

### 3. 筋肉質経営の原則

企業を人間の体に例えるなら、ぜい肉(ムダな資産等)のまったくない健全な「筋肉質の企業」をめざすべきである。そのことを「筋肉質経営の原則」と呼び、京セラ会計学のバックボーンと位置づけている。

### 4. 完璧主義の原則

「完璧主義の原則」とは、妥協を許すことなく、あらゆる仕事を完璧にすることを目指すものであり、経営において実践すべき基本的な姿勢である。特に会計においては100%正しい数字が求められる。

### 5. ダブルチェックの原則

「ダブルチェックの原則」は、経理のみならず、あらゆる分野で、人に罪をつくらせない「保護メカニズム」の役割を果たす。伝票処理や入金処理を一人でなく必ず複数の人間でチェックするというダブルチェックのシステムは、業務の信頼性と、会社組織の健全性を守ることになる。

### 6. 採算向上の原則

企業会計にとって、自社の採算向上を支えることは、もっとも重大な使命である。京セラでは「アメーバ経営」と呼ばれる小集団独立採算制度を用いることにより、全従業員が採算の向上に貢献している。

### 7. ガラス張り経営の原則

経営者と社員の信頼関係を構築するためには、会社の置かれている状況を包み隠さず社員に伝えることが必要であり、経営を「透明」なものにしなければならない。経営トップだけでなく、社員にも自社の状況がよく見えるようにすることが大切である。

さらに、会社は、株主、投資家などの外部の関係者に対しても、自社の状況を正しく伝えなければならないだけに、外部に対するフェアなディスクロージャーが不可欠である。

## 京セラ会計学の理解・浸透活動

京セラグループでは、「京セラ会計学手帳」を従業員に配布し、朝礼での輪読、各部門・グループ会社単位での独自の勉強会など、職場の状況にあわせた活動を展開しています。さらに、役職や役割などに応じて、京セラ会計学を学ぶ階層別教育を開催するなど、理解・浸透に努めています。

グループ全体の取り組み	各部門・グループ会社の取り組み	階層別教育の開催
<ul style="list-style-type: none"> <li>京セラ会計学手帳の配付</li> <li>朝礼での輪読</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任者が自身の体験を語る勉強会の開催</li> <li>会計学に関するDVD視聴会</li> <li>社内ポータルサイトを活用した学習会</li> <li>など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入社時研修</li> <li>3年次研修</li> <li>昇格研修</li> <li>など</li> </ul>

### 「京セラ会計学」の企画展を開催

京セラは、本社ビルに隣接する研修施設「稲盛ライブラリー」において、「京セラ会計学」を具体的な事例をもとに、視覚的にわかりやすく解説を行った企画展を2017年2月から4月まで、約3ヵ月開催しました。本企画展は、社員だけでなく、京セラ会計学に関して、より深く知りたいといった一般の方も自由に見学でき、パネル展示や映像視聴コーナーのほか、京セラ会計学の基本原則を解説したカードやエピソード集の配布などを行いました。さらに、会期中は、経理部門の責任者や外部講師による説明会、創業者である稲盛の講演映像の視聴会など、さまざまなイベントを開催し、計1,400名以上の方が見学に訪れました。



展示会場の様子



説明会の様子



パネル展示の例

### 「京セラ会計学」実践基本原則

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



### 完璧主義の原則

「完璧主義の原則」とは、妥協を許すことなく、あらゆる仕事を完璧にすることを旨とするものであり、経営において実践すべき基本的な姿勢である。特に会計においては100%正しい数字が求められる。

**100% PERFECT**

見学者に配布した「会計学7つの原則カード」表面(左)、裏面(右)

## ■ 参加した社員からの声

- ・普段とは異なる視点で学習することができ、大変勉強になった。
- ・京セラの全社員が理解すべき内容が大変分かりやすくまとめられていると感じた。
- ・講師の説明を聞き、京セラ会計学がどのように経営システムに落とし込まれているのかを理解することができた。

### 「京セラ会計学企画展」を企画した教育部門担当者の声

稲盛ライブラリーで2017年2月から約3ヶ月間実施した企画展は、経営方針で掲げられたテーマ「京セラ会計学」を、京セラグループ社員がより深く学習する機会をつくるために開催しました。稲盛の著書を図解で表現し、展示や説明会などで活用することで、社員の理解促進につとめました。また、企画展示のエッセンスを資料や教材としてまとめて、京セラの各拠点ならびに国内グループ会社に展開しました。

会期中は、多数の参加者から好評をいただき、稲盛が「京セラ会計学」に込めた“会計がわからなくて経営ができるか”という思いを、社員をはじめ多くの方に発信することの意義を改めて感じました。現在は、中国での展開も検討しており、その後は、海外のグループ会社へ広げていきたいと考えています。

社員への理解促進をはかるだけでなく、ステークホルダーの皆様在京セラグループの経営手法をご理解いただきたいと思います。



# 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ドライン規格である「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

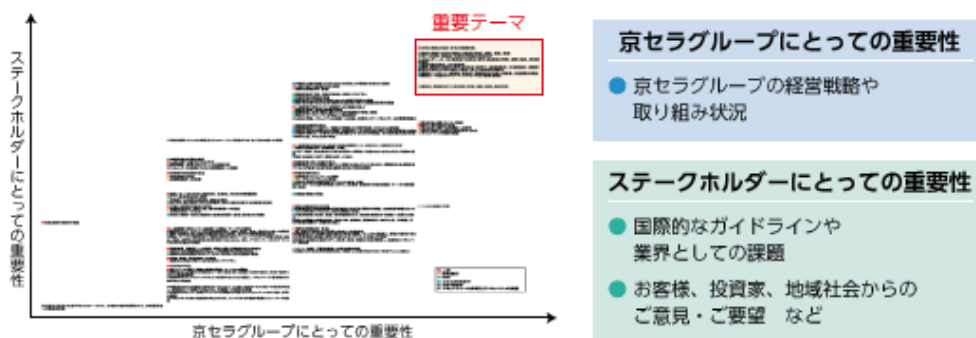
7. 企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
8. 企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
9. 企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである

### 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  
環境への取り組み  
AI(人工知能)による制御で、効率的なエネルギー利用を支援するホーム・エネルギー・マネジメント・システム
- 多様性(ダイバーシティ)の尊重  
多様性の尊重・ワークライフバランス
- サプライチェーン管理  
購買活動に関する方針と体制  
紛争鉱物への取り組み

## 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」を定期的で開催しています。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。2016年度は、6拠点で188名の皆様に参加いただきました。



CSR活動の紹介(北海道北見工場)



工場見学での排水処理の説明(鹿児島川内工場)

## CSR 活動における目標と実績

	2016年度目標	2016年度実績	2017年度目標	
経営哲学	<ul style="list-style-type: none"> <li>京セラフィロソフィの啓発・浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部門により異なる課題の解決に向けて、個別の教材制作や研修を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育プログラムを一部見直し、役割に応じた研修を実施</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多言語に対応した教材を整備</li> <li>各地域の教育担当者を対象とした勉強会や地域会議を開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域住民、お取引先様、行政等、工場周辺のステークホルダーを対象とした「CSR報告会」を開催(6拠点188名)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的なCSR報告会等の開催による地域社会とのコミュニケーションを継続</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンス、内部統制のさらなる充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンスおよび内部統制体制の運用状況を開示</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・ガバナンス、内部統制のさらなる充実</li> </ul>
人権の尊重／最適な職場環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性の尊重・ワークライフバランスの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>数値目標の達成に向けた女性活躍推進活動の強化</li> <li>障がい者雇用率の向上に向けた取り組みを推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各本部にポジティブアクション推進委員を設置</li> <li>女性ロールモデルによる講演会の開催(北海道北見工場、鹿児島川内工場)</li> <li>各事業所で雇用率目標を設定し、活動を推進</li> <li>地域や関係機関と連携し、就労体験の積極的な受入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職数拡大に向けた取り組みの推進</li> <li>LGBTの方などが働きやすい職場環境の整備</li> <li>障がい者雇用率の向上に向けた取り組みを推進</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児休暇、短時間勤務からの早期復帰支援施策の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外研修先を拡大し、語学学習施策を強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児による始業時刻の繰り上げ、繰り下げ制度導入</li> <li>新たにフィリピンでの語学研修を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児・介護とフルタイム勤務の支援をさらに推進</li> <li>海外研修メニューの拡充</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>人財育成に関する取り組み強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外研修先を拡大し、語学学習施策を強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たにフィリピンでの語学研修を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外研修メニューの拡充</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生に関する管理の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>海外:2015年度比全災害千人率 2割削減 火災爆発事故ゼロ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内:全災害度数率 0.98 休業災害度数率 0.33 火災事故 件</li> <li>海外:全災害千人率 2.1 火災発事故 0件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内:全災害度数率 0.5以下 休業度数率 0.15以下 火災事故ゼロ</li> <li>海外:全災害千人率 1.0以下 火災事故ゼロ</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康づくりに関する取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康づくりに関する取り組みの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たに胃がんなどのリスクを測定する血液検査を実施</li> <li>各拠点の専属産業医による「専属産業医会議」を開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康づくりに関する取り組みの継続</li> </ul>

環境への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境ビジョン2020の達成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●低炭素社会貢献ファクター「3.19」を前倒しで達成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たな中長期ビジョンの策定</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●製品における環境配慮の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グリーン調達推進体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●グリーン調達推進体制の強化</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●工場・事業所における環境配慮の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●温室効果ガス排出量原単位：2015年度比2.5%増加</li> <li>●エネルギー使用量原単位：2015年度比4.9%増加</li> <li>●水使用量原単位：2015年度比5.5%増加</li> <li>●産業廃棄物排出量原単位：2015年度比0.1%増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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、2016年度比1%以上の達成</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地域社会との環境コミュニケーション</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●子どもたちへの環境出前授業の実施（日本国内：9,461名、中国：22名）</li> <li>●森づくり活動の実施（長野、京都）</li> <li>●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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>



公正な事業活動	●リスクマネジメントの推進	●グローバルなリスクマネジメント体制の強化	●国内グループ会社のリスク管理体制の強化	●海外グループ会社のリスク管理体制の強化
		●リスクマネジメント教育の充実	●国内グループ会社・リスク管理部門担当者への教育 ●部門リスク管理担当者、各拠点のリスク管理者への教育実施	●海外グループ会社リスク管理部門担当者への教育
		●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	●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を実施	●サイバー攻撃、内部不正に対する監視体制の強化 ●情報セキュリティ教育の充実
		●国内グループ会社のBCP活動の維持継続	●国内グループ会社のBCP活動の維持継続 ●BCPの取り組みについて自主監査の導入	●国内グループ会社のBCP活動の維持継続と実効性の向上 ●BCPの取り組みについて自主監査の定着
		●海外グループ会社へのBCP展開を継続	●海外グループ会社へのBCP展開を継続	●海外グループ会社へのBCP展開と維持活動の定着
		●お取引先様へのBCP展開を継続	●新規お取引先様の取り組み状況把握および課題の抽出 ●前年度、改善をお願いしたお取引先様の取り組み状況の確認	●お取引先様のBCP取り組み状況について定期更新調査を実施
	●法令遵守の徹底	●輸出管理法令の非該当貨物についての管理を徹底	●非該当貨物および役務取引の審査/保管システムを導入し、管理体制を強化	●顧客審査システムの導入による管理強化を実施
		●新たな法令監査の国内グループ会社への展開の拡大	●一部の国内グループ会社での展開を開始	●全ての国内グループ会社への展開を開始
	●サプライチェーン管理の強化	●サプライヤーセミナー、懇親会の実施	●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京都で開催（計126社128名）	●サプライヤーセミナー、懇親会の継続
		●海外におけるサプライチェーンの管理強化	●海外のお取引様に対して、紛争鉱物調査の対応を徹底	●海外におけるサプライチェーンの管理強化

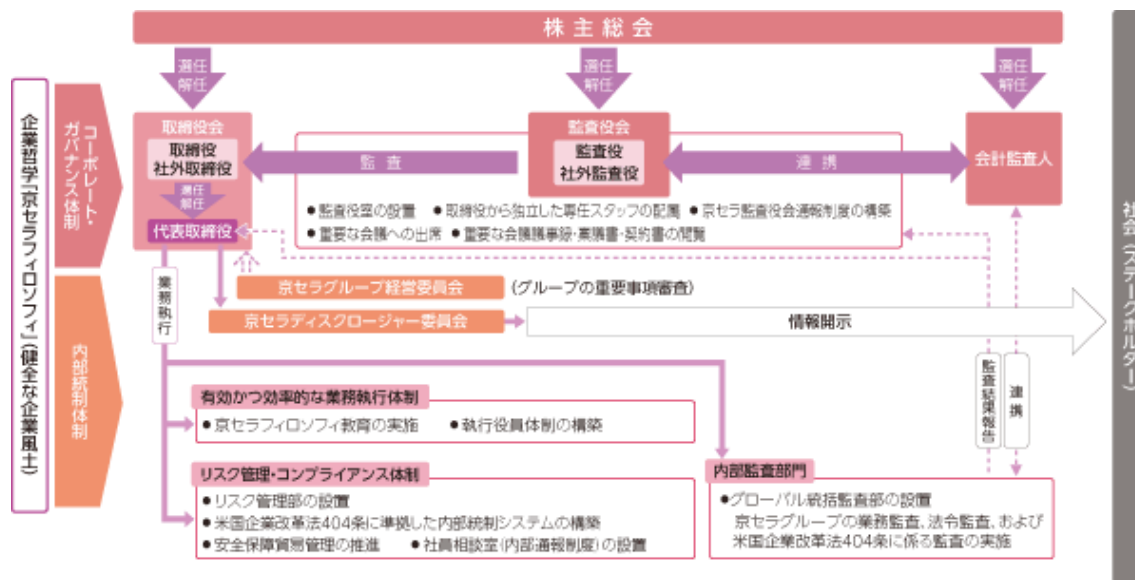
お客様への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質、顧客満足度向上に向けた取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CS指標の改善に向けた対応を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様クレーム指数 前年比69%(31%の改善)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CS指標の改善に向けた対応を継続</li> </ul>
社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献活動の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>京セラ美術館にて近世京都の宮廷文化に関する特別展を近隣の城南宮と合同で開催</li> <li>ベトナム少年友好訪日団としてベトナムの中学生を日本に招待</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

# 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・ガバナンスおよび内部統制体制

### 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または監査役会からの報告要求に対応
- 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、定款および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、取締役に当社は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名および弁護士また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、京セラの監査役会は、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、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、従業員および取引先様等の京セラグループの関係者が監査役会にメール、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なく、公平に、かつ遅滞なく行う体制を維持する。



適時開示体制

## 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

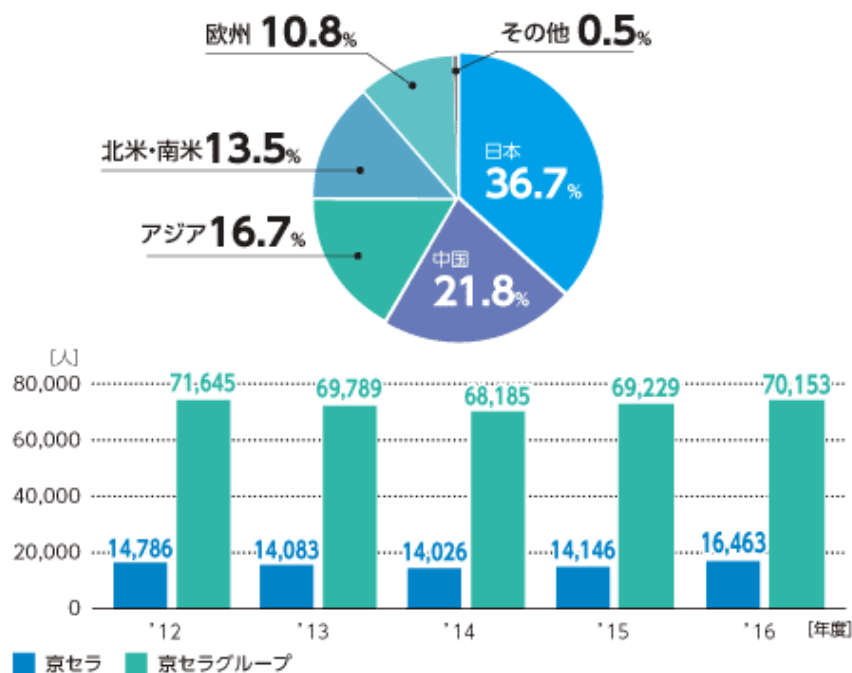
京セラでは、従業員の人権・労働に関する意識の向上を目的に、職場で遵守すべき事項の朝礼発表や全従業員へ配付を行っている京セラ行動指針手帳の輪読を継続して実施しています。加えて、労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、差別行為などの法令違反がないか、賃金の支払いや労働時間などが適切に管理されているかなど、人事部門で自主チェックを行うとともに、監査部門による監査を定期的に行い、遵守の徹底をはかっています。

## 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（2017年3月31日現在）

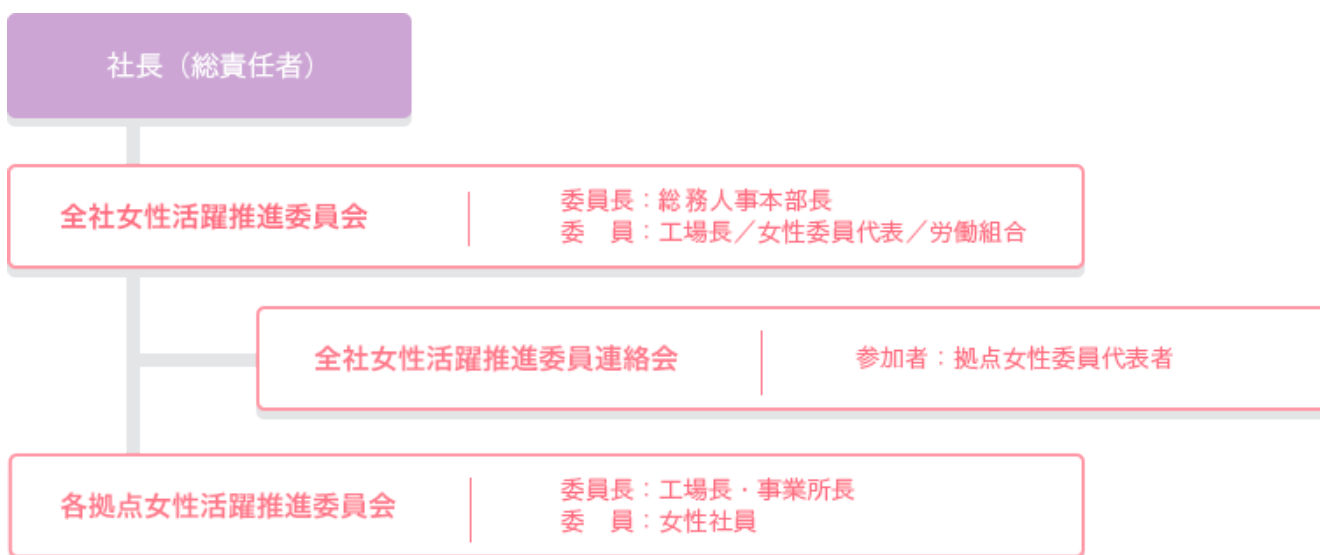


## 女性の活躍推進

京セラでは、女性の活躍推進を経営課題の1つとしてとらえ、多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを行っています。また、2016年度には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。なお、2017年度定期大卒採用の女性比率は20.8%となりました。今後も目標達成に向けて各種活動を実施していきます。

### ■女性活躍推進の体制と取り組み

京セラでは、社長を総責任者とする女性活躍推進活動により、女性管理職数の拡大、女性採用比率の向上、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。風土改革に向けた啓発活動では、主要拠点に女性活躍推進委員会を設置し、職場から選出された女性社員が課題解決に向けて主体的な活動を展開しています。さらに2016年度からは、拠点単位での活動に加え事業部門ごとにポジティブアクション推進委員会を設置し、年に1回、女性の働き方について議論する場を設けています。ポジティブアクション委員会からの意見や要望などは人事部門に集約され、特に重要な内容は人事施策に盛り込んでいます。今後も、女性が働きやすい職場環境づくりに向けて取り組みの強化をはかっていきます。



女性活躍推進委員会の体制

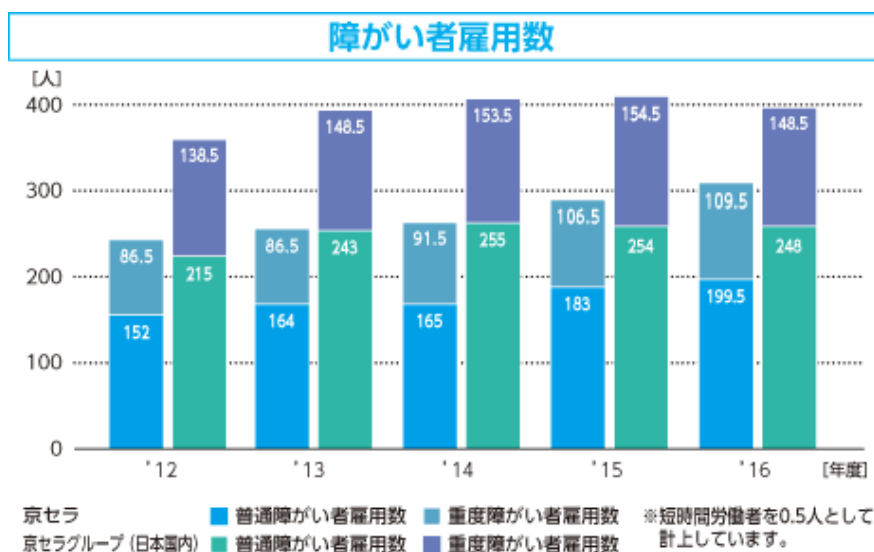
## 2016年度の主な取り組み

実施拠点	活動内容
北海道北見工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性活躍推進委員を対象としたスキルアップ研修</li> <li>・社外女性ロールモデルによる講演会の開催</li> </ul>
東京事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他社との情報交換による勉強会の開催</li> </ul>
横浜事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザイン研修の実施</li> <li>・仕事と育児の両立に関する体験談をイントラネット上に掲載</li> <li>・他社との情報交換による勉強会の開催</li> </ul>
長野岡谷工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・他拠点で活躍する女性管理職へ活動の活性化を目的としたヒアリングを実施</li> <li>・仕事と育児の両立支援制度を紹介する冊子の発行</li> </ul>
滋賀蒲生工場／滋賀八日市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・40代女性を対象とした研修会の開催</li> <li>・啓発情報新聞「ひまわりnet」の発刊</li> </ul>
滋賀野洲工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の家族を対象とした工場見学会の開催</li> <li>・啓発情報メール「女活通信」の配信</li> <li>・短時間勤務者を対象とした研修の開催</li> </ul>
本社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・責任者を対象とした育児中の部下とのコミュニケーションに関する研修の実施</li> <li>・育児中の女性社員同士の交流会の開催</li> </ul>
鹿児島川内工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザイン研修の実施</li> <li>・社外女性ロールモデルによる講演会の開催</li> <li>・啓発情報として「たんぼぼ通信」を食堂に掲示</li> </ul>
鹿児島国分工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザイン研修の実施</li> </ul>
鹿児島隼人工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キャリアデザイン研修の実施</li> <li>・女性社員同士の交流会の開催</li> </ul>



## 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います。具体的には、車椅子でも利用しやすいエレベーターやトイレ、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年度は地域や関係機関と連携し、就労体験の受け入れを積極的に実施しました。なお、京セラでは各事業所で雇用率目標を設定して活動を推進した結果、障がい者雇用率は2017年3月現在で、2.05%となりました。今後も、障がい者雇用率の向上をめざし、具体的なアクションプランの策定や積極的な採用活動を行っていきます。

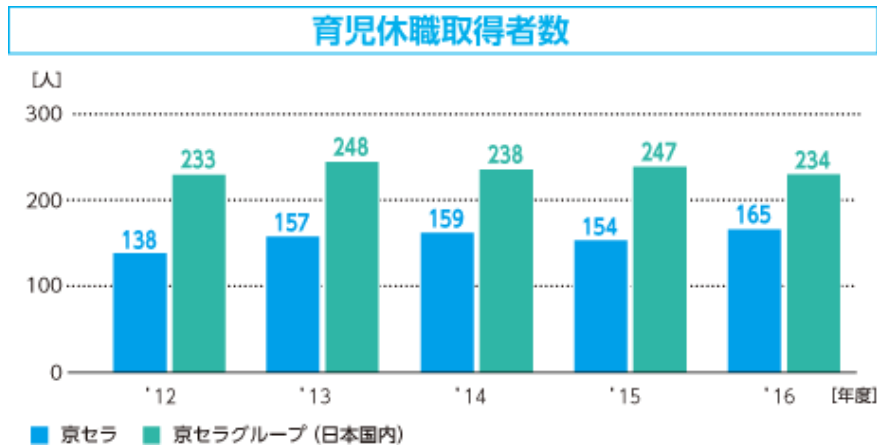


## 育児・介護のための施策

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、2016年度は計234名が制度を利用しています。また、育児・介護を理由とした短時間勤務制度も設けており、2017年3月31日時点で、298名が制度を利用しています。

さらに、介護支援では、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、仕事と介護の両立への不安を軽減するために「仕事と介護の両立のためのガイドブック」を社内のポータルサイトに掲載するなど、社員への情報提供を行っています。

このような職場の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に認定されています。



仕事と介護の両立のためのガイドブック



認定マーク

■ 主な仕事と育児・介護の両立支援制度

	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。
	勤務時間変更	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1.5時間まで始終業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	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。
	短時間勤務制度	利用開始から最長3年間。分割取得可。1日あたり2時間まで短縮可能。
	勤務時間変更	介護休職を取得しない場合、1年を限度に1日あたり1.5時間まで始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	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。
	時間単位有給休暇制度	家族の介護および看護、子どもの学校行事および育児の事由で1日あたり3時間を上限に1時間単位で取得可能。

## 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(大阪地区)

### ■ 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する労使懇談会を開催し、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、競技やその応援を通じて、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37回となる2016年の大会では、「集え！創業の地へ 見せろ！結束の力を 羽ばたけ！未来を信じて」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チームが京都で熱戦を繰り広げました。

## 取り組み事例

### ■北海道北見工場が「きたみワーク・ライフ・バランス事業所」に認定

北海道北見工場は、北見市が2016年度に新設した「きたみワーク・ライフ・バランス認定事業所」に認定されました。この制度は、仕事と育児の両立支援、性別にとらわれない能力開発、従業員の健康づくりなどの観点で審査が行われます。認定は活動状況に応じて第1ステージから第3ステージまでの3つのレベルがあり、同工場では、仕事と育児の両立支援制度の拡充や風土改革に向けた啓発活動が評価され、最高評価となる第3ステージに認定されました。



認定証の授与式

### ■タイのグループ会社が「優良労使関係・労働福祉賞」を受賞

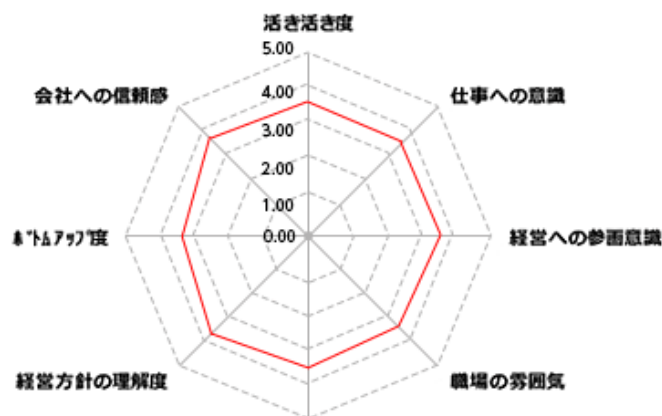
KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd. は、タイ政府が同国の労働環境の向上を目的に政府が創設した「優良労使関係・労働福祉賞」を9年連続で受賞しました。同社では、労使が一体となり、労働災害や感染症予防、健康増進などの従業員教育や、植樹活動などの地域貢献活動が、総合的に評価されました。



表彰式

## 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。仕事への意識や職場の雰囲気、主体的な行動・姿勢、会社への信頼感などの調査を行い、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。

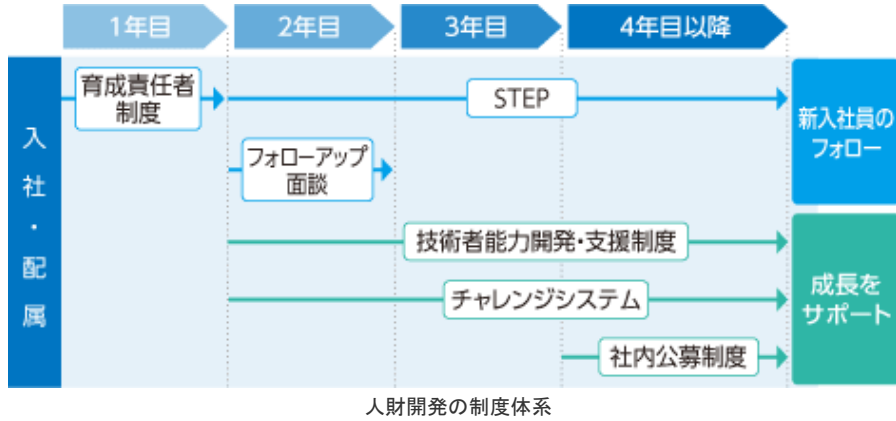


2016年 職場の活力診断結果

# 人財の育成

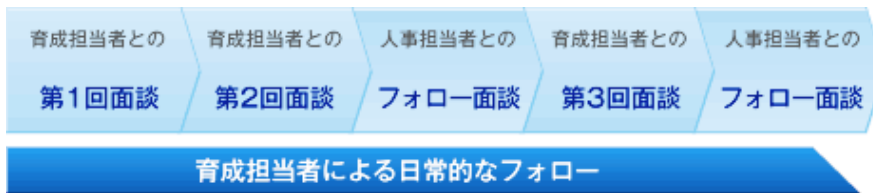
## 人財育成のための制度

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。



### 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」という考えのもとづき、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つつことで、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、生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経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			
		全社共通フィロソフィ教育			フィロソフィ教育
	海外	各部門・各拠点・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	フィロソフィ社員教育		
活力推進活動	各職場の課題に応じた個別支援				
マネジメント教育	層別研修	工場長・事業所長研修	営業所長研修		
	役職別研修	課責任者研修	係責任者研修		
技術・技能教育	副参事昇格研修	HA <sup>®</sup> 研修	主事補昇格研修	主務補昇格研修	課題研究発表
					入社時研修 一般職能研修
グローバル教育			海外研修制度		
		海外赴任者研修		英語基礎力向上研修	

※Human Assessment(ヒューマンアセスメント)

人財教育体系



## 2016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	1,735名	2,995名	217名
社員一人あたりの 年間平均研修時間	2.5日	1.5日	5.7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役職別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階層別研修により、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」、「新人営業研修」、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、製造技術、生産技術、管理技術、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

## 労働安全衛生に関する方針

京セラグループは、事業活動にあたり、経営理念を基本とした環境安全に関する総合的な取り組みをより積極かつ継続的に推進します。

- ・環境安全に関する法令、当社の同意した事項および自主基準などを遵守します。
- ・様々なステークホルダーとコミュニケーションをはかると共に、社会貢献活動への参画・支援を行います。
- ・事故災害の無い安全で安心して働ける職場の実現に向けて、事業活動に関わる全ての人が、全員参加で活動を行う企業風土をつくります。
- ・リスクアセスメントにより、問題点を明確にして対策を実施し、事故災害の防止をはかります。
- ・心身の健康増進をはかり、従業員が健康で働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる労働環境をつくります。

※「京セラグループ環境安全方針」より抜粋

## 労働安全衛生の体制と取り組み

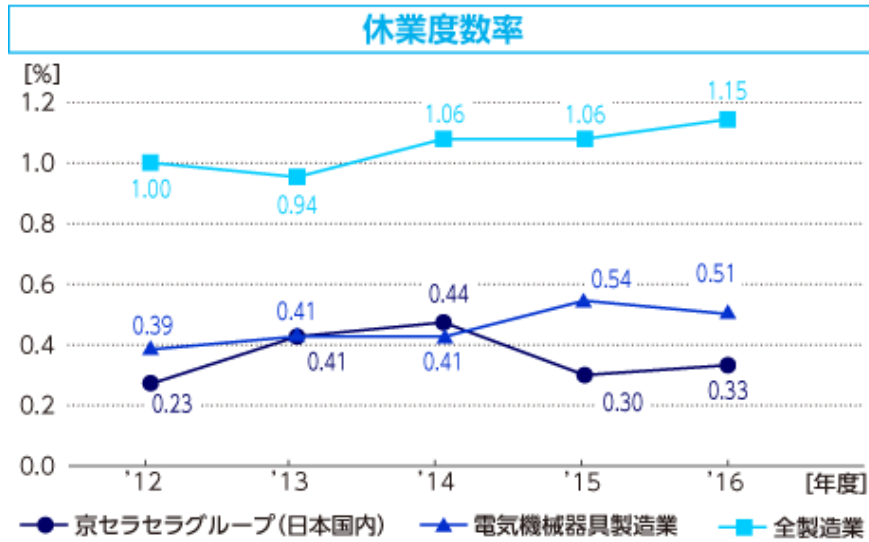
京セラグループでは、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)にもとづき、安全防災管理体制を構築し、労働安全衛生に関する取り組みを推進しています。日本国内では、リスクアセスメントにもとづいた課題の抽出とその対策の実施、各拠点での監査を通じて、継続的な改善活動を行っています。2016年度は、製造部門と安全防災部門が連携して、国内グループ会社の工場で作業行動に関するリスクアセスメントにもとづき、潜在リスクの抽出と、事故災害の防止に取り組みました。



製造担当者への作業手順の確認  
(京都綾部工場)

## 京セラグループ(日本国内)の休業度数率の推移

2016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0.33でした。今後も、安全で安心して働ける職場環境づくりをめざし、労働災害の低減に向けた取り組みを推進していきます。



※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。(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

北海道北見工場、滋賀野洲工場、鹿児島川内工場では、2016年度に労働基準監督署や消防局・消防署より講師を招き、安全大会を開催しました。環境安全部門や各部門の責任者が参加し、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。



各工場で開催した安全大会(左より、北海道北見工場、滋賀野洲工場、鹿児島川内工場)

### ■危険物取り扱いの優良事業所として消防庁長官表彰を受賞

長野岡谷工場では、2016年6月に開催された平成28年度危険物安全大会で、危険物取り扱いの優良事業所として消防庁長官表彰を受賞しました。同工場で実施している危険物取扱者の資格取得の推進、安全推進の中核となる人材の育成、従業員を対象とした救命講習などの活動が評価されました。今後も危険物の管理を徹底し、無事故・無違反を継続していきます。



危険物安全大会で実施された表彰式

### ■フォークリフト技能検定の実施

福島郡山工場では、荷物運搬作業等にフォークリフトを使用しています。そのため、運転資格保有者を対象に工場独自の技能検定を行い、合格者のみが作業を行うことと定めています。定期的に技能検定を実施し、作業者の安全意識とレベルの向上をはかり、事故災害の防止に努めています。



フォークリフト技能検定

### ■ 海外グループ会社2社での合同消火・避難訓練の実施

タイのKYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.およびKYOCERA Display (Thailand) Co., Ltd.では2016年11月、連帯感をさらに高めるため、初めて2社合同の消火・避難訓練を実施しました。当日は、火災の発生を想定した避難訓練に約780名の従業員が参加しました。さらに、地元の消防署より講師を招き、化学薬品漏えい時の対処法、消火器の使用法、救急救命処置に関する教育も行いました。



合同の消火訓練

### ■ 防災功労者表彰を受賞

横浜事業所では、消防署と合同での防災避難訓練や、救急救命講習、AED講習、夏祭りでの消防活動紹介ブースの設置など、さまざまな消防・防災活動を実施しています。これらの活動が評価され、2016年4月に都築消防署および都築火災予防協会より、「平成27年度 防災功労者表彰」を受賞しました。今後も社員一人ひとりが災害時に適切な行動をとれるよう、積極的な消防・防災活動を展開していきます。



夏祭りでの消防活動紹介ブース

## 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。

### 従業員の健康増進の取り組み

京セラグループでは、法令で義務付けられている定期健康診断と生活習慣病検診に加え、2016年度より新たに胃ガンなどのリスクを測定する血液検査を行っています。診断結果をもとに、特に注意が必要な従業員については健康管理スタッフによる健康指導を行い、半年後には指導による生活改善の効果を確認する診断も実施しています。従業員自らが健康状態を把握することで、健康増進をはかっています。

### メンタルヘルスの推進

京セラグループでは、社員の心身の健康維持をはかることを目的に定期的なストレスチェックを実施しています。ストレスチェックの結果、必要に応じて従業員に産業医が面談を行い、外部専門機関の紹介や、所属部署への指導、リハビリ出勤制度の利用勧奨など、適切な措置を行うことで、メンタル疾患の防止に努めています。

### 専属産業医会議の開催

京セラでは、健康管理のレベル向上をはかることを目的に、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や課題の共有化をはかり、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。

## 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各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評価者教育の現場説明  
(KYOCERA Vietnam Company Limited)

# 京セラグループの環境基本理念と方針

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。また、中長期の指針となる「環境ビジョン2020」に加え、「京セラグループ環境安全方針」、「京セラグループ環境安全目標」を策定し、より積極的かつ継続的な環境保護活動を推進しています。

## 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。

## 京セラグループ環境安全方針

京セラグループは、事業活動にあたり、経営理念を基本とした環境安全に関する総合的な取り組みを推進するため、製品のライフサイクルを通じた環境負荷の低減、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の抑制など、環境と安全衛生の方針を統合した「京セラグループ環境安全方針」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。

## 京セラグループ環境安全目標

京セラグループでは、温室効果ガス、エネルギー、水、産業廃棄物の原単位改善目標と、労働災害の抑制、火災事故の発生ゼロについて目標を定めた「京セラグループ環境安全目標」を設定しています。

# 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、それにとまなう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回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。

# 京セラグループ環境安全方針と目標

## 京セラグループ環境安全方針

京セラグループは、事業活動にあたり、経営理念を基本とした環境安全に関する総合的な取り組みをより積極かつ継続的に推進します。

### ■京セラグループ環境安全方針

- ・環境安全に関する法令、当社の同意した事項および自主基準などを遵守します。
- ・地球環境の改善に貢献する商品や、製品のライフサイクルを通して環境負荷を低減した商品の研究・開発および普及・拡大をはかります。
- ・バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を抑制し、地球温暖化防止に貢献します。
- ・環境負荷の少ない材料等の調達、新規資源投入量や廃棄物排出量の最小化に努め、持続可能な資源の利用をはかります。
- ・自然環境への負荷を極小化し、守り育てることにより、生物多様性保全を促進します。
- ・様々なステークホルダーとコミュニケーションをはかると共に、社会貢献活動への参画・支援を行います。
- ・事故災害の無い安全で安心して働ける職場の実現に向けて、事業活動に関わる全ての人が、全員参加で活動を行う企業風土をつくります。
- ・リスクアセスメントにより、問題点を明確にして対策を実施し、事故災害の防止をはかります。
- ・心身の健康増進をはかり、従業員が、健康で働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる労働環境をつくります。

## 京セラグループ環境安全目標

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項目と、労働災害、火災事故について目標を定めた「京セラグループ環境安全目標」を設定しています。

### ■京セラグループ環境安全目標

- (1)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(※1)、水使用量(※2)、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、前年比1%以上とする。
- (2)労働災害について、日本国内は、全災害度数率0.5以下、休業災害度数率0.15以下とする。また、海外は、全災害千人率1.0以下とする。
- (3)火災事故は、発生ゼロとする。

※1 エネルギー使用量：日本国内は、生産拠点に加え、非生産拠点も対象とする。

※2 水使用量：生産工程で使用が無い拠点は、対象外とする。

## 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

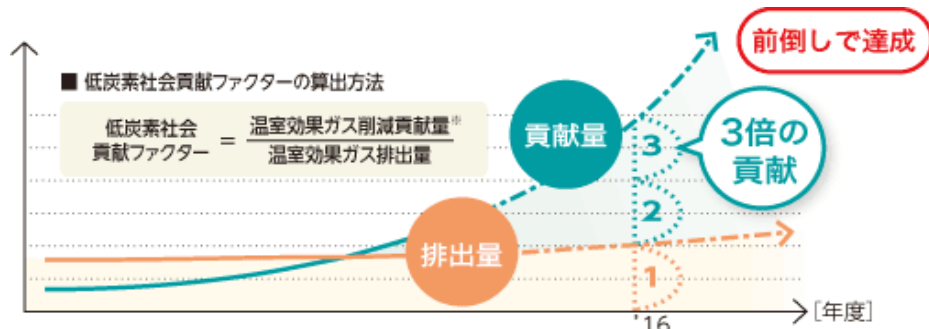
- (1) 自然環境への負荷極小化と、自然環境を守り育てることにより、生物多様性保全の促進に努めます。
- (2) さまざまなステークホルダーとの環境コミュニケーションや環境啓発活動を通じて、環境マインドを持った社会の醸成に貢献します。

## 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取り組んでいます。2016年度の低炭素社会貢献ファクターは3.19となり、2020年度の目標を前倒して達成することができました。今後は新たな目標を検討し、低炭素社会実現に向けてさらなる活動を進めていきます。

■ 低炭素社会貢献ファクターの実績

年度	'12	'13	'14	'15	'16	目標
ファクター	1.47	1.70	2.12	2.85	3.19	20年度:3.00



※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、0.505kg-CO<sub>2</sub>/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

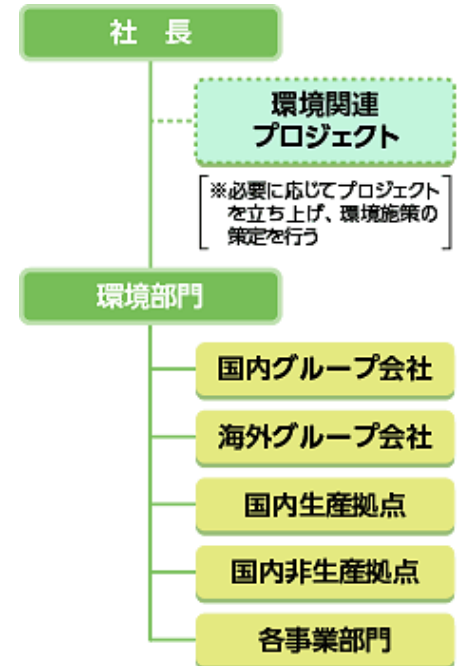
京セラでは、低炭素社会への貢献を果たしていくため、電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」に参加しています。2020年に向けて、エネルギー原単位で年平均1%改善することに加え、製品によるCO<sub>2</sub>排出抑制貢献を行う取り組みであり、業界と一体となって地球温暖化防止への取り組みを積極的に進めています。

# 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 営業所長研修	監督指導職能研修	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	内部環境安全監査者教育	環境出前授業講師研修	力量作業員教育	環境基礎技術研修

## 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。

京セラグループ(日本国内)では、従業員の環境意識の向上や夏場の省エネの取り組み強化を目的に、6月から9月の4ヶ月間を「夏のエコチャレンジ2016」と称してグリーンカーテンや省エネパトロール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。



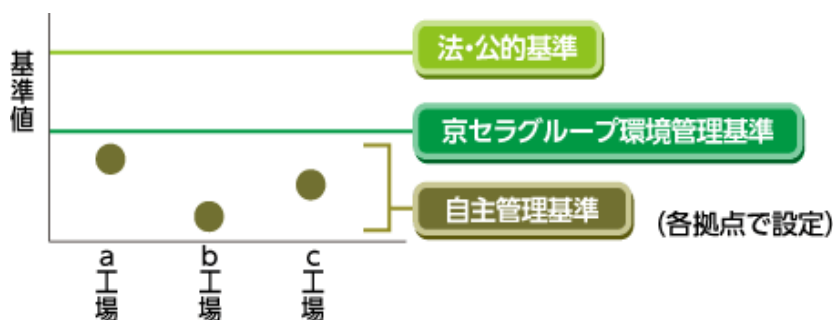
夏のエコチャレンジ2016  
ポスター



地域住民と植樹活動を実施(タイ)

## 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。



京セラグループの環境管理基準

## 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回以上定期的を実施しています。



緊急事態訓練(鹿児島国分工場)

## 環境関連法・条例の遵守状況

京セラグループでは、2016年度、鹿児島隼人工場でアルカリ排水の一部が雨水側溝より流出しましたが、即時対応を行い、外部への環境影響は確認されませんでした。また、京都綾部工場でスクラパー排出口における銅濃度の条例基準値超過がありましたが、運転調整等を行い、基準値内であることを確認しています。

なお、鹿児島国分工場では、ボイラー配管からの蒸気漏れによる騒音苦情がありましたが、即時対応を行っています。

### ■ 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年に千葉県旭市、2014年に北海道江別市、東京都八王子市、2015年に北海道三笠市の計4拠点が行政の区域指定を受けています。

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いきます。

## 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。

[ 集計範囲 : 172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 : 2016年4月～2017年3月

## 環境会計の結果(2016年度)

投資金額は2015年度比147%の2億63百万円、効果金額は焼成炉の排熱利用などによるエネルギー削減の積極的な推進により、2015年度比108%の9億56百万円となりました。

### 環境保全効果

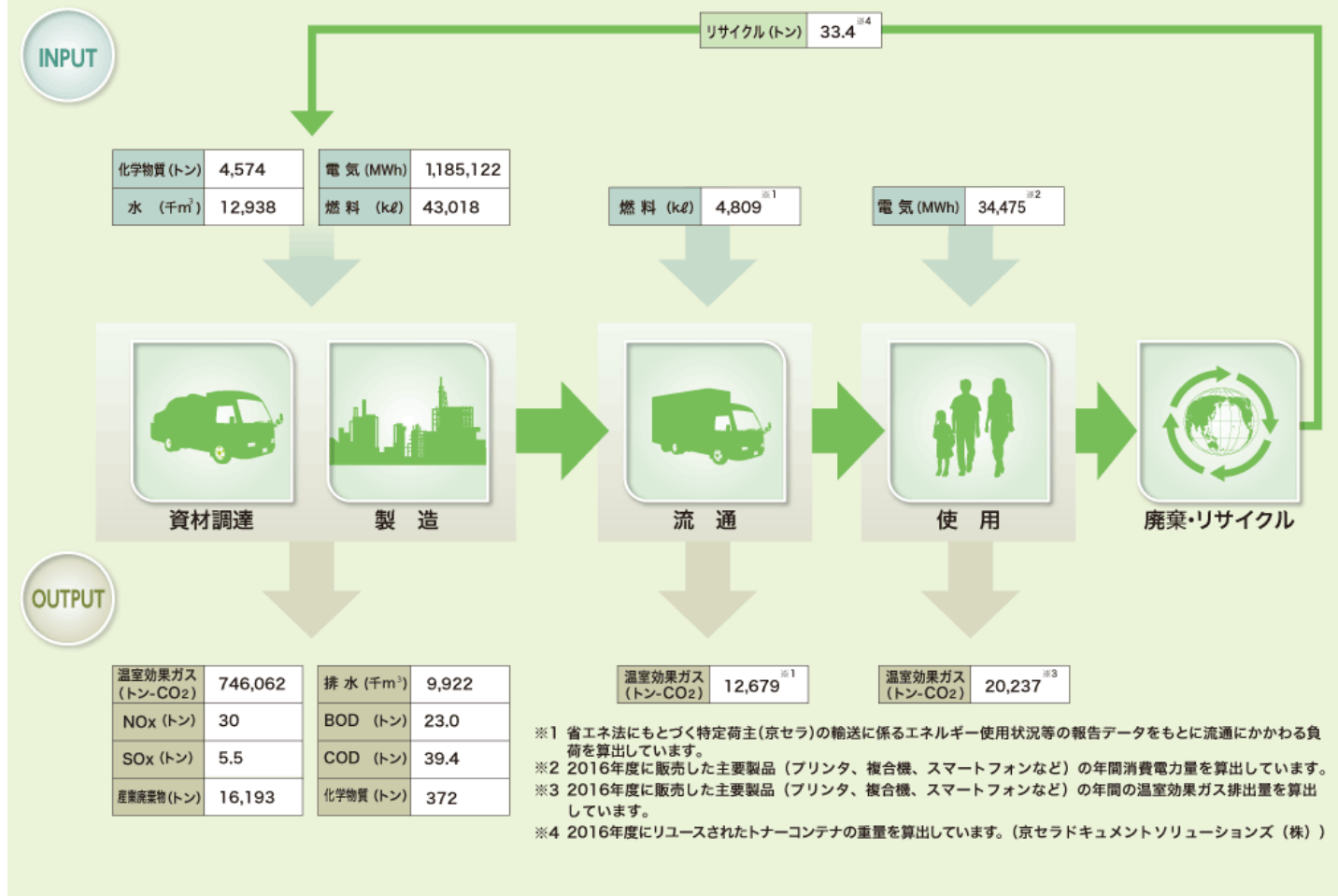
効果内容	投資金額(百万円)		効果金額(百万円)		効果量		
	2015年度	2016年度	2015年度	2016年度	単位	2015年度	2016年度
エネルギー削減	179	263	697	771	kℓ(原油換算)	10,449	13,283
廃棄物削減			112	88	トン	2,290	2,836
水削減			31	15	千m <sup>3</sup>	671	423
その他			42	82	—	—	—
合計	179	263	882	956	—	—	—



## 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・燃料の使用にもなつて発生するCO <sub>2</sub> 、およびPFC等(6種類)のガス排出量
NO <sub>x</sub>	ガス・燃料などの燃焼にもなう窒素酸化物の負荷量
SO <sub>x</sub>	燃料の燃焼にもなう硫黄酸化物の負荷量
産業廃棄物	事業活動にもなつ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、2016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



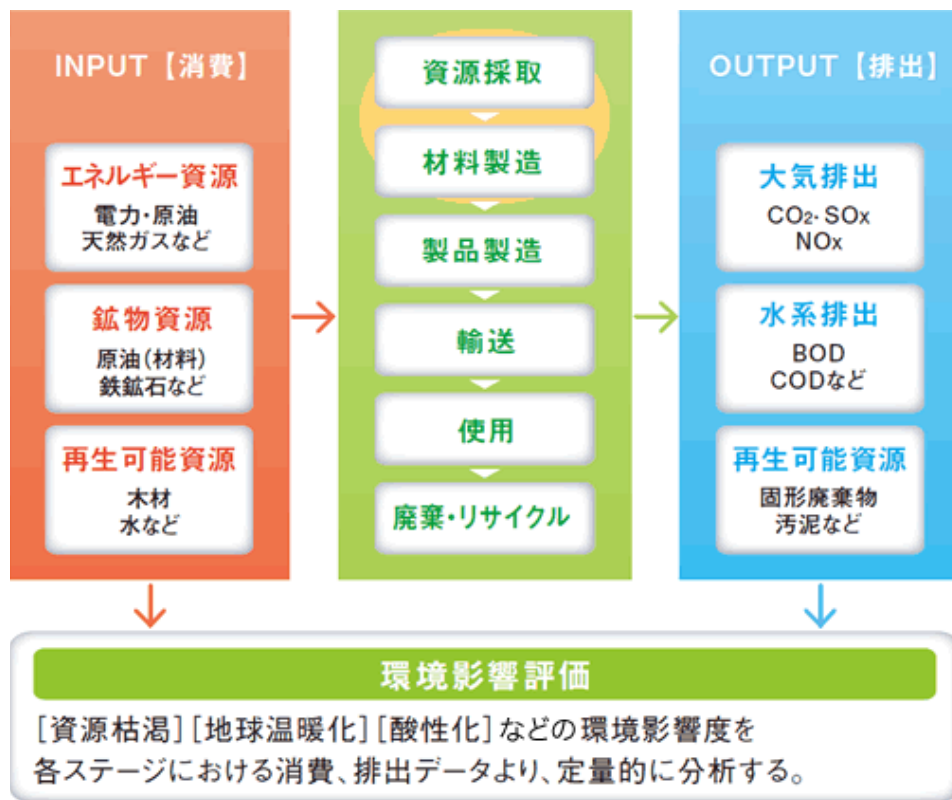
環境配慮コンセプト

## プリンター・複合機の実環境配慮設計

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。

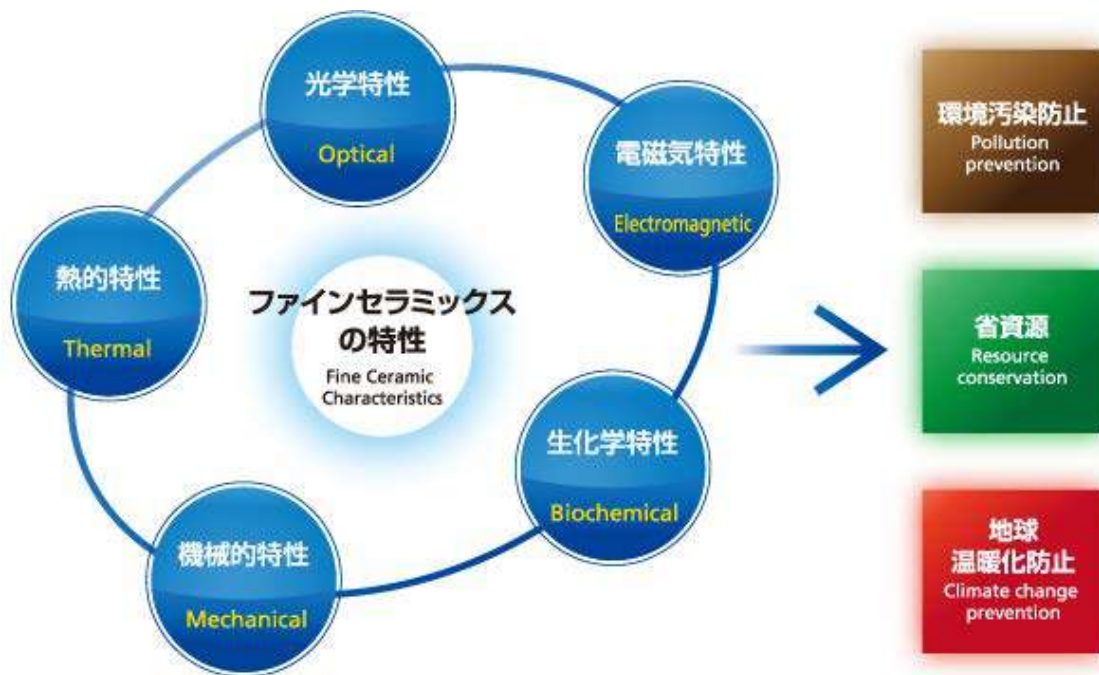
また、エコリーフ環境ラベル(タイプⅢ)についても、より環境負荷の少ない製品づくりに取り組み、積極的に製品環境情報の登録・開示を行っています。

## 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

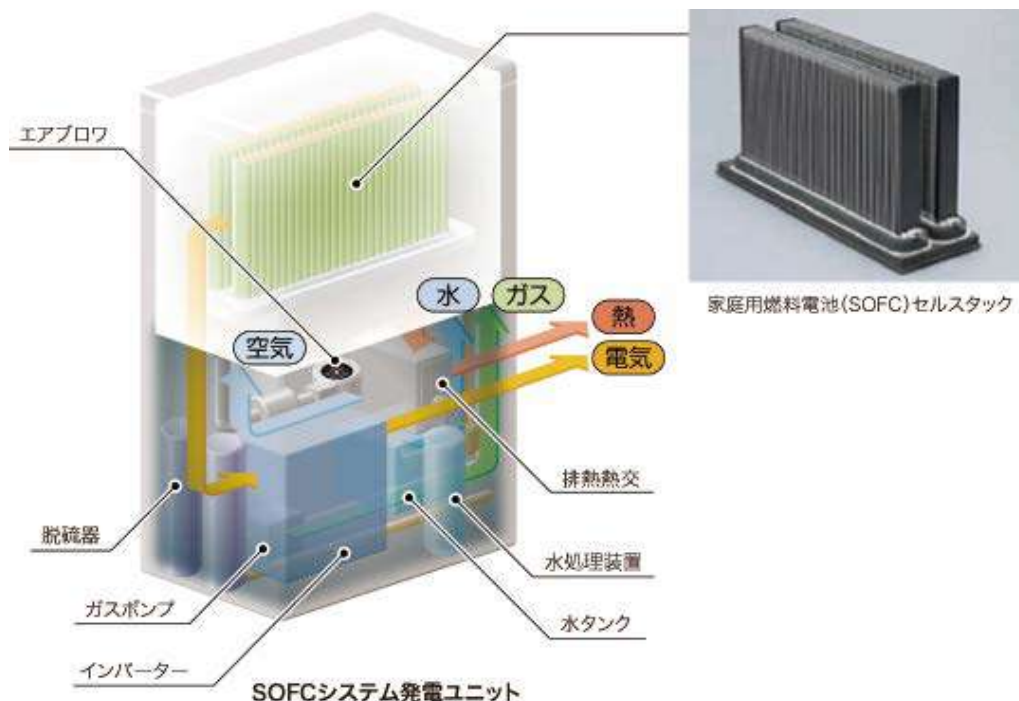
ファインセラミックスは、エコロジカルマテリアルの代表的素材となっています。優れた機械的特性や電磁気特性、熱的特性などを活かし、環境、エネルギー、自動車など各種産業用の機械・装置に多用され、環境汚染防止、省資源、地球温暖化防止に貢献しています。



## 家庭用燃料電池 (SOFC) セルスタック

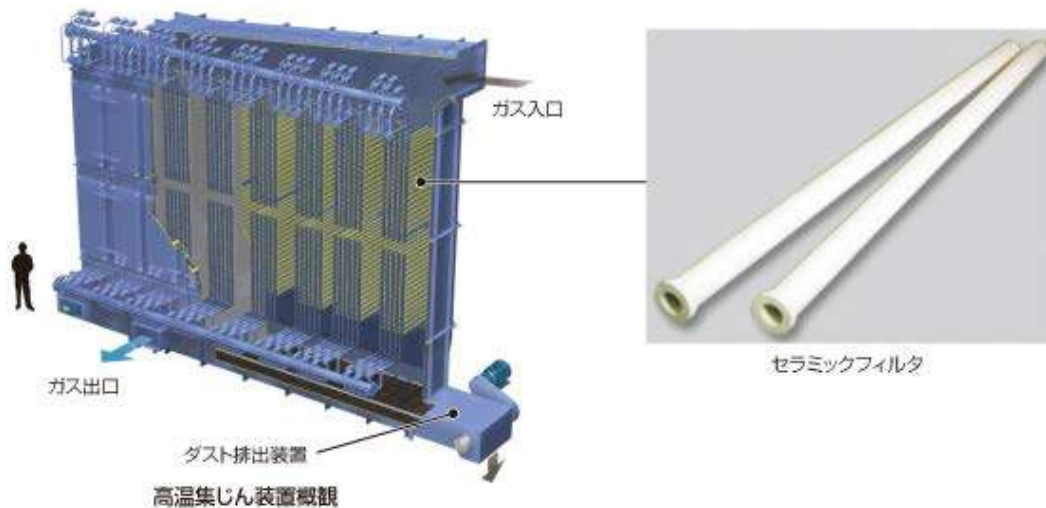
家庭用燃料電池は電気を作る発電ユニットと、発電時に発生する熱でお湯を作る排熱利用給湯暖房ユニットの2つで構成されています。エネルギー効率が高く、地球温暖化防止の原因となるCO<sub>2</sub>など温室効果ガスの発生が極めて少なく、環境に配慮したシステムとして、一層の普及が期待されています。京セラは、発電効率の高い固体酸化物形燃料電池(SOFC)の心臓部であるセルおよびセルスタックの開発を進め、セルの材料に耐熱性、耐久性に優れたファインセラミックスを用いることで、世界最高水準の発電効率※を実現しています。

※ 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

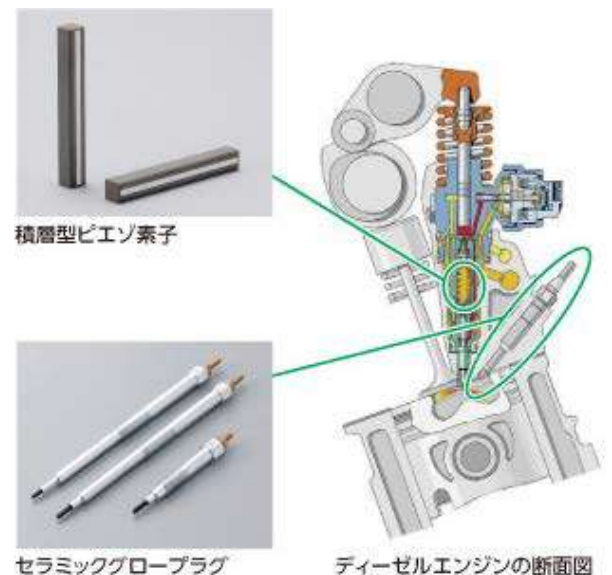
優れた耐熱性を持つセラミックフィルタは、大型ゴミ焼却プラントなどの排ガス処理装置に使用され、排熱エネルギーの高効率利用に用いられています。従来の、ろ布製バグフィルタの使用温度域(150~200°C)に比べ、高い温度域(300~900°C)で集じん処理が可能となり、排熱利用時のエネルギー効率向上、水洗処理によるフィルタの再利用が可能となっています。



## 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。



## 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。

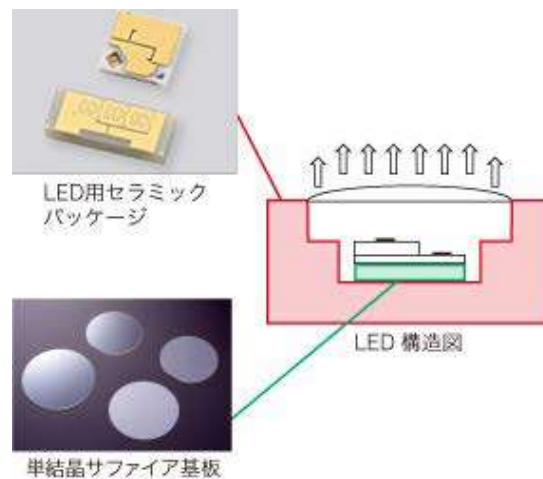


アルミ溶湯部品

## 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。



---

## 太陽光発電システム

京セラは、第一次オイルショック(1973年)を契機に、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し、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)」



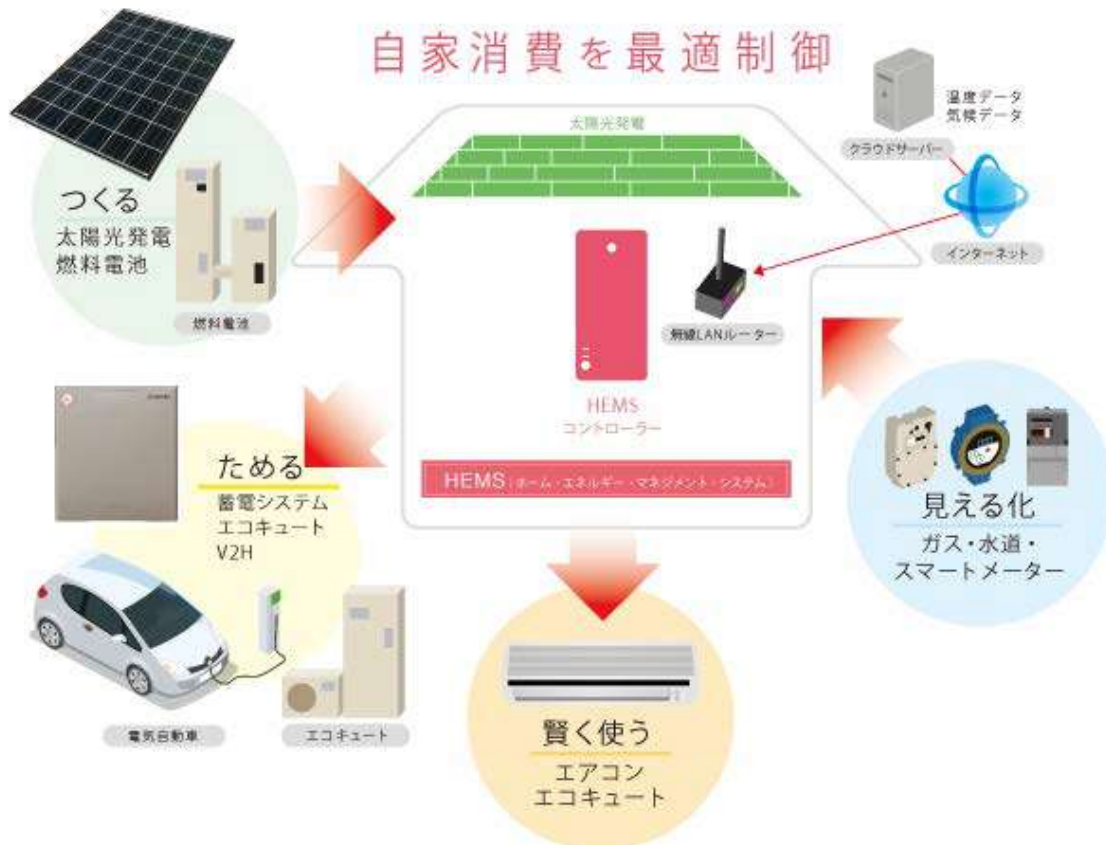
鹿児島七ツ島メガソーラー発電所  
(鹿児島県鹿児島市、約70MW)



## エネルギーマネジメントシステム

エネルギーマネジメントは、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します。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しています。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、電力の安定利用をはか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

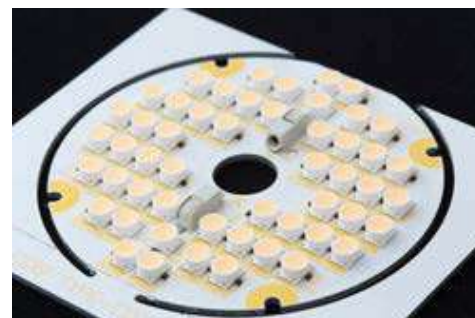
高耐久アモルファスシリコン(a-Si)感光ドラムは、レーザープリンターや複合機の基幹部品として搭載され、機器本体の長寿命化、メンテナンスコストの低減、廃棄物の削減に貢献しています。



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

## 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欠損性を両立し、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てきています。

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、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が欧州 (RoHS指令<sup>※1</sup>やREACH規則<sup>※2</sup>など)をはじめ世界各国で強化されており、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。そのような中、欧州RoHS指令では、カドミウム、鉛、水銀、六価クロム等の現行6物質に加え、2019年7月よりフタル酸エステル類の4物質が制限物質に追加されることになっています。それらの対応として、京セラグループ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、「製品環境品質会議」を定期的に行っています。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、環境規制遵守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

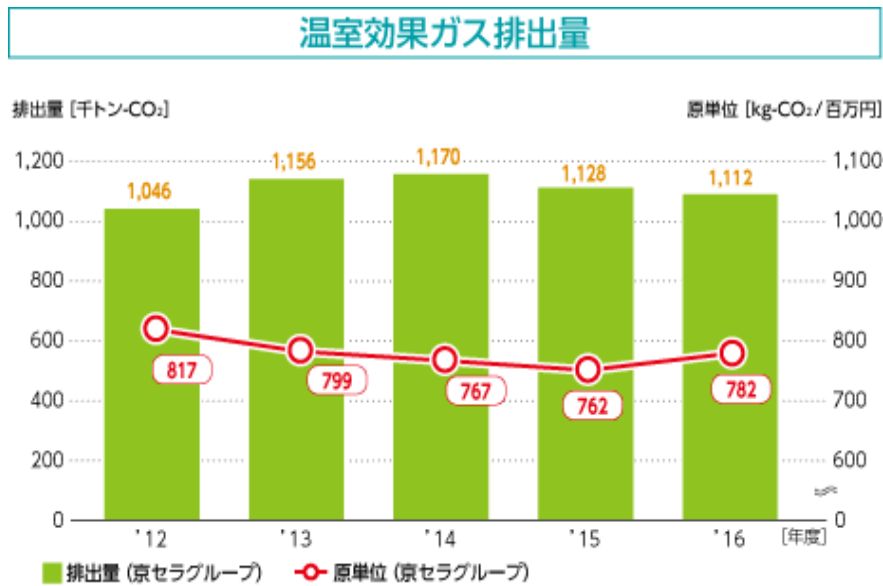
# グリーンファクトリー

## 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し、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

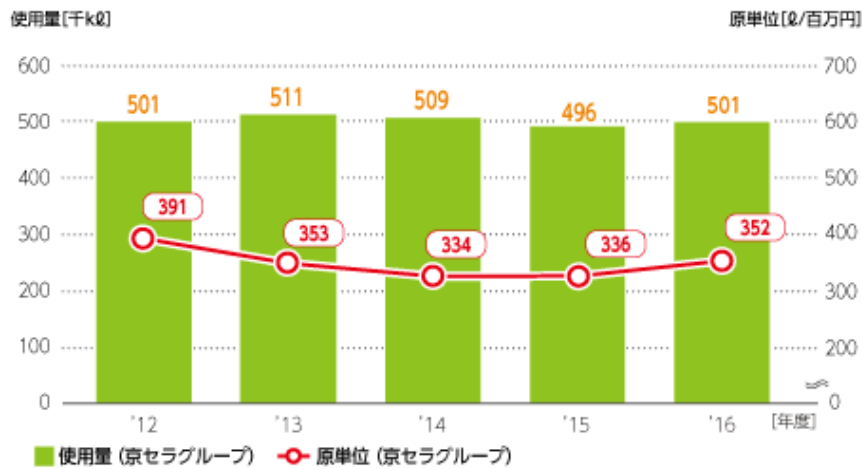
2016年度は、廃熱ボイラーの導入、空調の最適運転、生産設備(焼成炉)の集約などの省エネ施策の実施、および電力会社のCO<sub>2</sub>排出係数の減少に伴い、2015年度に比べて温室効果ガス排出量は減少しましたが、施策による効果量が売上減少相当分に届かず、原単位では増加しました。



・第三者検証による見直しにより2013年度以降の排出量を変更しています。

2016年度は、廃熱ボイラーの導入、空調の最適運転、生産設備(焼成炉)の集約などの省エネ施策を実施し、総エネルギー量の削減に取り組みましたが、施策による効果量が売上減少相当分に届かず、また、日本インター(株)のグループ入りにより、2015年度に比べて使用量および原単位が増加しました。

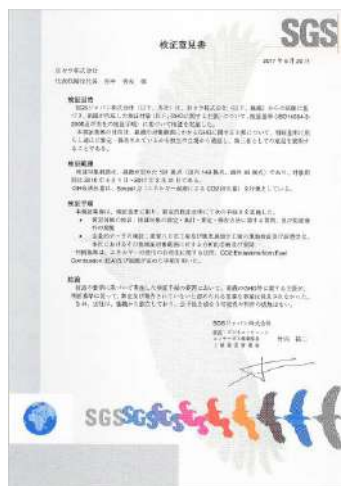
## 総エネルギー量



- ・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、CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、PFC、HFC、SF<sub>6</sub>を表しています。
- ・海外はIEA CO<sub>2</sub> 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。
- ・第三者検証による見直しにより2013年度以降の総エネルギー量を変更しています。

### ■温室効果ガス (GHG) 排出量の第三者検証

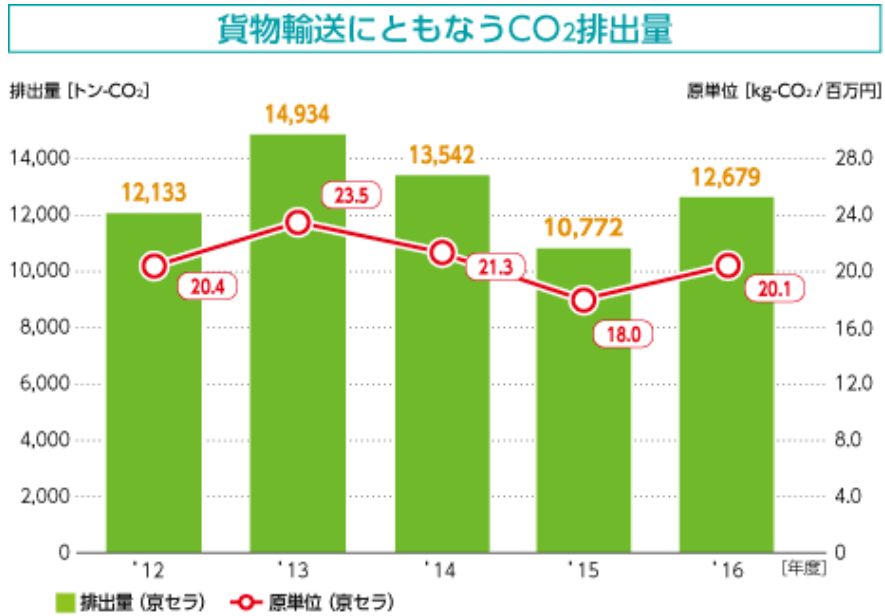
信頼性の向上を図るためSGSジャパン株式会社による温室効果ガス(GHG)排出量の第三者検証を受審しました。スコープ1(燃料使用に伴う直接排出)およびスコープ2(外部から購入する電力や熱の使用に伴う間接排出)について正しくデータを集計・算出し、適切に開示していることが認められました。



検証意見書

### 貨物輸送にともなうCO<sub>2</sub>排出量削減の取り組み

モデルシフトの推進により貨物輸送に伴うCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組みましたが、2016年度は通信機器関連事業の拠点再編成に伴い、製品の輸送距離が伸び、2015年度に比べて排出量および原単位が増加しました。





## 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。2016年度は北海道北見工場、京都綾部工場、鹿児島川内工場の3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12MW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、CO<sub>2</sub>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(615kW)  
(2010年度導入、2016年度増設)



■ 山形東根工場(688kW)  
(2014年度導入)



■ 福島郡山工場(1,500kW)  
(2013年度導入)



■ 長野岡谷工場(173kW)  
(2010年度導入、2013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(1,843kW)  
(2013年度導入、2015年度、2016年度増設)



■ 鹿児島川内工場(949kW)  
(2010年度導入、2013年度、2016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)



■ 横浜中山事業所  
(130kW)  
(2011年度導入)



■ 千葉佐倉事業所  
(493kW)  
(1984年度導入、2013年度増設)



■ 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)

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)

## グリーンカーテンの取り組み

京セラグループでは、夏の省エネ活動の一環として、建屋の窓や外壁の一部にゴーヤやアサガオなどの植物を育てることで、夏の強い日差しを遮り、空調負荷を低減する「グリーンカーテン」の取り組みを2007年度から実施しています。

2016年度は、国内工場・事業所27拠点で実施し、すべてのグリーンカーテンを合計すると、全長が約710m、総面積は約2,900m<sup>2</sup>となり、年間約10,000kg-CO<sub>2</sub>※の削減効果が得られたこととなります。グリーンカーテンは、身近に取り組めるエコ活動であることから、地域住民の皆様や従業員に苗を配布するなど、広く展開しています。また、収穫したゴーヤは社員食堂への提供や、京セラ主催の夏祭りなどで配布しています。

※CO<sub>2</sub>吸収量(3.5kg-CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>年)×グリーンカーテンの面積(m<sup>2</sup>)=年間CO<sub>2</sub>吸収量(kg-CO<sub>2</sub>/年)として試算。

(参考出典:(社)農山漁村文化協会)



アサガオのグリーンカーテン  
(長野岡谷工場)



室内から見たグリーンカーテン  
(滋賀蒲生工場)



苗配布の様子  
(大阪大東事業所)

## 焼成炉の廃熱利用によるエネルギー使用量削減

鹿児島川内工場では、廃熱を利用して蒸気を作るボイラーを新たに導入しました。ボイラーの導入により、廃熱を空調や生産工程に有効活用することが可能となり、ガスの使用量を削減することができました。

【年間CO<sub>2</sub>排出削減量】

407トン-CO<sub>2</sub>



廃熱ボイラー

## 真空ポンプのインバーター導入によるエネルギー使用量削減

滋賀八日市工場では、鋳造炉の真空ポンプにインバーターを導入しました。インバーターの導入により、工程ごとの負荷に応じた周波数で真空ポンプを運転することが可能となり、電気使用量を削減することができました。

【年間CO<sub>2</sub>排出削減量】

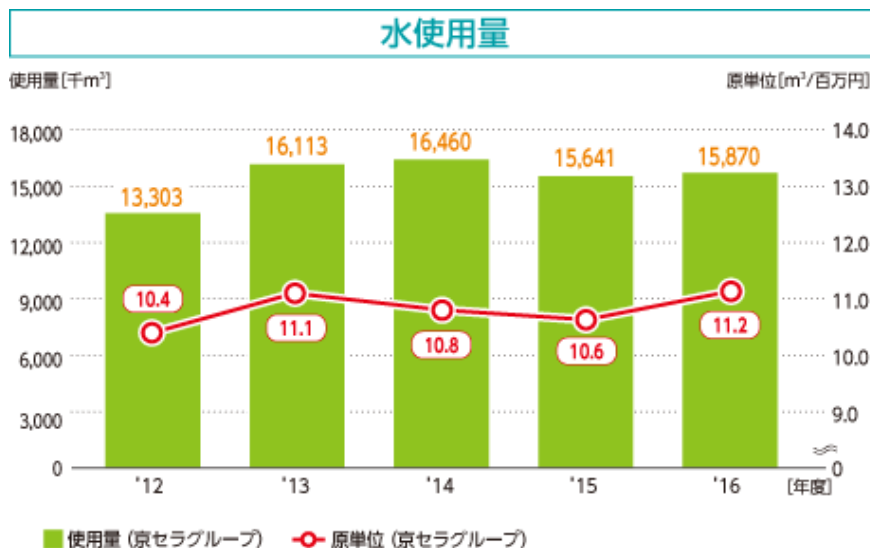
38トン-CO<sub>2</sub>



インバーターを導入した真空ポンプ

## 水資源の有効活用への取り組み

2016年度は、工程排水や冷却水のリサイクル、スクラバー給水量の適正化などの水削減施策に取り組みましたが、施策による効果量が売上減少相当分に届かず、2015年度に比べて使用量および原単位が増加しました。



## 取り組み事例

### 排水リサイクル設備導入による水使用量の削減

中国の東莞石龍京セラ有限公司では、排水リサイクル設備を導入しました。生産工程からの排水を処理した後、新たに導入した排水リサイクル設備にて浄化を行うことにより、生産工程やユーティリティ設備で再利用し、水使用量を削減することができました。

【年間水使用削減量】

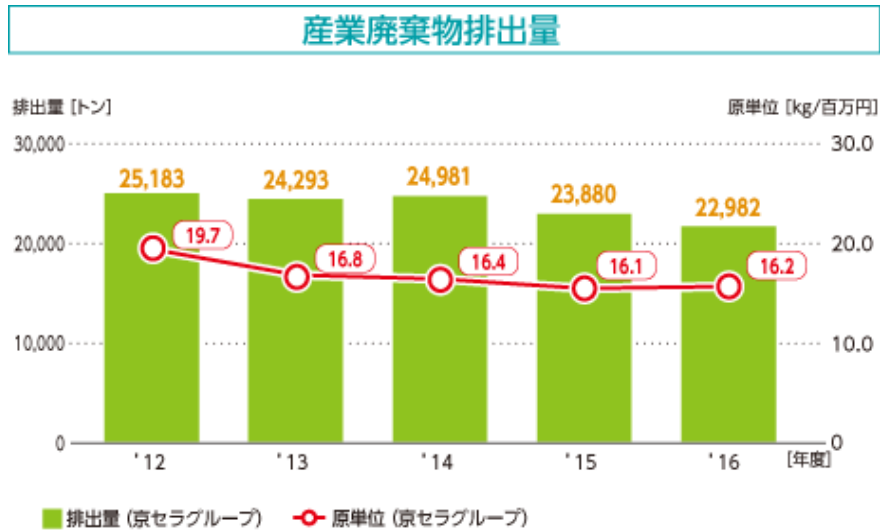
7,200m<sup>3</sup>



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

2016年度は、廃液の社内処理や有価物化などの産業廃棄物削減施策に取り組みましたが、施策による効果量が売上減少相当分に届かず、2015年度に比べて原単位が増加しました。



## 取り組み事例

### 排水処理汚泥脱水装置の改善による産業廃棄物の削減

滋賀八日市工場では、排水処理設備から発生する汚泥をより減容化するため、脱水機に使用しているろ布の改善を行いました。汚泥の性質に合わせて最適なる布を選択することで脱水機の脱水能力を向上させ、産業廃棄物排出量を削減できました。

【年間廃棄物排出削減量】

120トン

---

## 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(栃木真岡事業所)

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 <sup>※1</sup> [原油換算kℓ]		CO <sub>2</sub> 排出量 <sup>※2</sup> [t-CO <sub>2</sub> ]		水使用量 [m <sup>3</sup> ]		産業廃棄物排出量 [t]	
			2015年度	2016年度	2015年度	2016年度	2015年度	2016年度	2015年度	2016年度
アジア	日本	京セラ株式会社 北海道北見工場	2,614	3,090	7,110	8,129	19,852	29,871	42	104
		京セラ株式会社 山形東根工場	1,665	7,932	3,405	18,281	171,939	199,951	342	335
		京セラ株式会社 福島郡山工場	1,562	1,599	3,648	3,739	9,696	11,257	372	450
		京セラ株式会社 栃木真岡事業所	238	221	479	444	1,190	1,464	75	90
		京セラ株式会社 茨城つくば事務所 ※3	-	4,254	-	4,779	-	196,006	-	150
		京セラ株式会社 川崎工場	1,420	1,500	2,803	2,957	20,823	19,978	241	324
		京セラ株式会社 神奈川県秦野工場 ※3	-	5,151	-	6,123	-	91,874	-	96
		京セラ株式会社 新潟新発田工場	18,893	17,898	41,976	39,805	1,529,754	1,500,594	4,573	2,996
		京セラ株式会社 富山入善工場	12,878	13,566	33,564	35,358	1,753,942	1,615,236	358	316
		京セラ株式会社 長野岡谷工場	12,041	9,839	24,082	19,703	92,474	79,921	75	58
		京セラ株式会社 滋賀蒲生工場	15,825	15,429	33,214	32,414	811,766	809,950	203	481
		京セラ株式会社 滋賀八日市工場	53,696	49,069	115,867	105,578	1,146,208	986,740	1,737	1,471
		京セラ株式会社 滋賀野洲工場	28,000	19,370	60,282	41,939	922,394	592,949	1,461	770
		京セラ株式会社 京都伏見事業所	228	204	483	432	1,424	1,447	6	6
		京セラ株式会社 京都綾部工場	19,407	25,069	41,321	53,390	1,637,870	2,030,801	831	2,807
		京セラ株式会社 大阪大東事業所	1,078	1,014	2,209	2,086	20,173	18,773	113	95
		京セラ株式会社 鹿児島川内工場	51,651	52,754	120,329	122,897	1,603,736	1,598,464	2,430	1,952
		京セラ株式会社 鹿児島国分工場	65,329	67,930	148,787	154,785	1,703,729	1,809,937	1,250	1,262
		京セラ株式会社 鹿児島隼人工場	5,593	6,010	12,941	13,992	217,471	242,152	382	481
		京セラオブテック株式会社 本社 千ヶ瀬工場	1,106	1,096	2,227	2,208	20,417	15,445	77	86
		京セラオブテック株式会社 玉川工場 ※4	-	298	-	596	-	1,613	-	13
		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	3,582	3,650	7,381	7,520	36,879	31,699	70	48
		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	6,860	7,627	13,256	14,739	29,276	38,373	492	312
	京セラディスプレイ株式会社 本社 滋賀野洲工場	21,894	23,275	47,983	50,787	776,487	1,000,452	1,133	1,208	
	中国	上海京セラ電子有限公司	11,210	10,087	38,585	32,312	282,537	237,577	358	415
		東莞石龍京セラ有限公司	6,891	7,582	21,958	24,181	237,720	269,945	※5	※5
		京セラ光電科技(東莞)有限公司	2,512	2,565	8,048	8,217	73,406	73,897	238	290
		京セラ弁公設備科技(東莞)有限公司	8,236	8,100	24,176	25,331	367,870	360,190	374	523
		京セラ连接器(東莞)有限公司	3,878	3,822	12,233	11,993	64,316	53,209	69	56
		京セラ(天津)太陽エネルギー有限公司	3,823	3,999	14,342	12,810	37,980	57,045	278	13
		京セラディスプレイ(張家港)有限公司	3,139	3,403	11,623	10,902	212,460	231,666	99	90
		ベトナム	KYOCERA Vietnam Company Limited.	3,783	4,159	5,696	6,263	165,408	220,294	598
タイ	KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.	4,865	3,968	9,859	8,042	186,250	98,275	214	191	
北米・南米	米国	KYOCERA America, Inc.	4,945	5,054	9,592	9,803	126,319	129,564	58	66
	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.	5,064	4,224	10,181	8,491	76,860	62,065	327	269

- ※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 CO<sub>2</sub> EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION Highlights (2012 Edition)の各国の電気の排出係数を用いて算出しています。
- ※3  
・2016年8月1日付けで京セラ株式会社に吸収合併したため、2016年度のデータのみ。
- ※4  
・2016年11月1日付けで京セラオブテック株式会社に経営統合したため、2016年度のデータのみ。
- ※5  
・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、太陽電池を題材とした「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、中国でも授業を開始しています。

2016年度は、国内では京セラグループ20拠点(11都道府県)の地域を中心に、159の小学校で9,461名の子どもたちに授業を実施しました。また、中国(上海)の小学校で22名の子どもたちに授業を実施しており、2002年度からの受講者数は、国内外累計で119,846名となりました。



太陽電池の仕組みを学ぶ授業(日本)

### 「京都モノづくりの殿堂」の展示に協力

京セラは、京都市の体験学習施設内に2009年に開設された、小中学生を対象とする企業展示「京都モノづくりの殿堂」にて、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

京セラドキュメントソリューションズ(株)は、大阪市教育委員会が、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、企業と合同で実施している「理科特別授業」に2008年より参画しています。これまでに累計58校、4,000名超の小学生が理科授業を受講しました。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



## 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の環境問題への対応、地域社会への貢献、従業員の環境意識向上を目的に、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。

活動では主に、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。



間伐作業の様子



下草刈りの様子

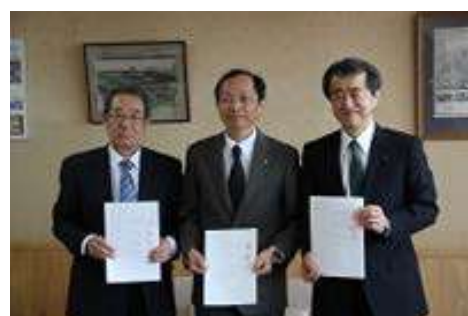
## ■活動実績

	活動場所	活動開始
長野県岡谷市	湊財産区(約80,000m <sup>2</sup> )	2011年10月
滋賀県東近江市	滋賀蒲生工場社有林(約20,000m <sup>2</sup> )	2008年6月
京都府京田辺市	甘南備山(約880,000m <sup>2</sup> )	2012年11月
鹿児島県薩摩川内市	鹿児島川内工場社有林(約3,000m <sup>2</sup> )	2011年4月

### 取り組み事例

#### ■「森林(もり)の里親協定」の契約を更新

長野岡谷工場では、企業と地域の交流を深め、新しいかたちの森林づくりを行うことを目的に長野県が推進している「森林(もり)の里親推進」事業の趣旨に賛同し、行政や地域と連携した森づくり活動を展開しています。2011年7月に長野県岡谷市湊財産区と「森林(もり)の里親協定」を締結して活動を開始しました。豪雨で被害を受けた同区の森林約8ヘクタールを「京セラの森」として、間伐や下草刈り、植樹などを通して、災害に強い森林づくりに努めています。2017年3月には、岡谷市役所にて契約更新の調印式が行われました。今後も活動を通じて森林の整備と保全に努めていきます。



調印式の様子

### 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。



工場内の蛍

## 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7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、7年連続で同表彰を受賞しています。2016年には京都綾部工場が太陽光発電システムの設置、省エネルギーに優れた高効率機器や廃熱回収装置の導入をはじめ、近隣の小学校で実施する「環境出前授業」などの地域貢献活動が、総合的に評価され、「平成28年度 地球温暖化防止活動環境大臣表彰」の「対策活動実践 普及部門」を受賞しました。

また、大阪ガス株式会社、アイシン精機株式会社、株式会社ノーリツと共同開発を行った家庭用固体酸化物形燃料電池コージェネレーションシステム「エネファームtype S」が、同表彰の「技術開発・製品化部門」を受賞しました。なお、京セラでは同システムの心臓部にあたるセルスタックの開発を担当しました。



表彰式

### ■ その他の表彰（2016年度）

年月	表彰名	受賞拠点/製品
2016年4月	Recycler of the Year	KYOCERA Communications, Inc.(米国)
2016年8月	Excelencia Ambiental	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.(メキシコ)
2016年10月	日本機械工具工業会「環境賞」/「環境活動賞」	滋賀八日市工場/鹿児島川内工場
2016年10月	京都市 ごみ減量・3R活動優良事業所認定表彰	京都伏見事業所
2016年11月	横浜市 ごみ減量・3R活動優良事業所認定表彰	横浜事業所
2016年11月	枚方市緑のカーテンコンテスト「最優秀賞」	京セラドキュメントソリューションズ(株) 枚方工場
2016年11月	地球温暖化防止活動環境大臣表彰 (対策活動実践・普及部門)	京都綾部工場
2016年11月	地球温暖化防止活動環境大臣表彰 (技術開発・製品化部門)	家庭用固体酸化物形燃料電池コージェネレーションシステム 「エネファームtype S」の開発
2017年2月	福島議定書事業表彰「入賞」(製造業等部門)	福島郡山工場
2017年2月	かごしま温室効果ガス排出抑制事業者表彰「優良取組賞」	ホテル京セラ

# 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

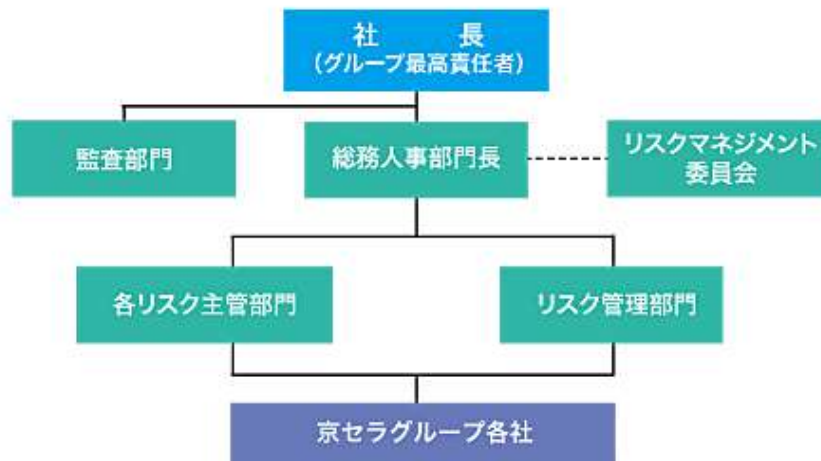
京セラグループでは、より一層複雑化するグローバルなリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。市場環境の変化、自然災害や事件・事故の発生、地球温暖化による影響、情報漏洩、サプライチェーンにおける労働条件の不備や人権侵害など、京セラグループの信用やビジネスの持続可能性に影響を及ぼすと思われるリスクに関して、「リスクマネジメント基本方針」を定め、リスクの予防と軽減に努めています。

### ■ リスクマネジメント基本方針

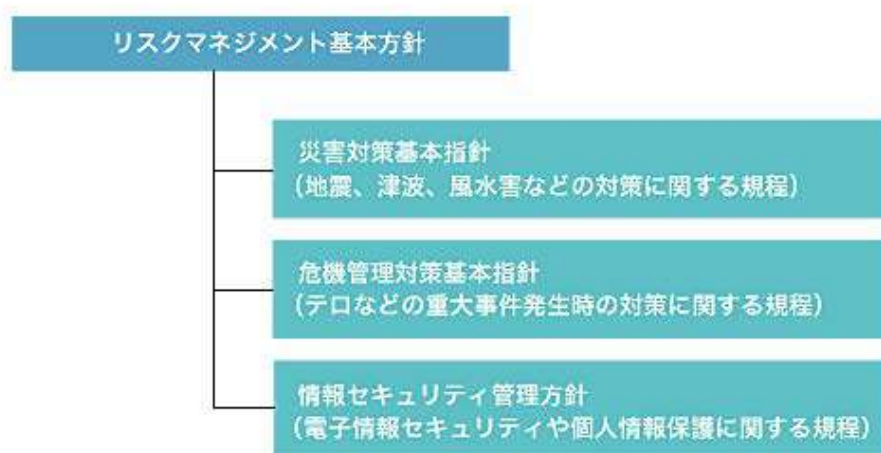
1. コンプライアンスの徹底と京セラフィロソフィの精神に則り、人として何が正しい行為かを考え、その価値基準にもとづき行動する。
2. 京セラフィロソフィの精神に則り、「人の身体生命の安全確保を最優先」と位置づけて、危機に対処し、危機の収束に向けて、従業員が一丸となって、損失の最小化、損害の復旧、再発防止に取り組む、お客様、取引先、株主・投資家、地域社会等の各ステークホルダー（利害関係者）の利益阻害要因の除去・軽減に努める。
3. 京セラグループは、リスクマネジメントの実践を通じて、事業の継続的発展をはかる。
4. 社会の進歩・発展に有益な製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行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

### リスクマネジメント体制

京セラグループでは、社長をグループ最高責任者、総務人事部門長がその補佐としてリスク管理部門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。2016年度は、各部門、国内の各拠点において、リスク管理担当者を選任し、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の教育を実施し、管理強化をはかりました。



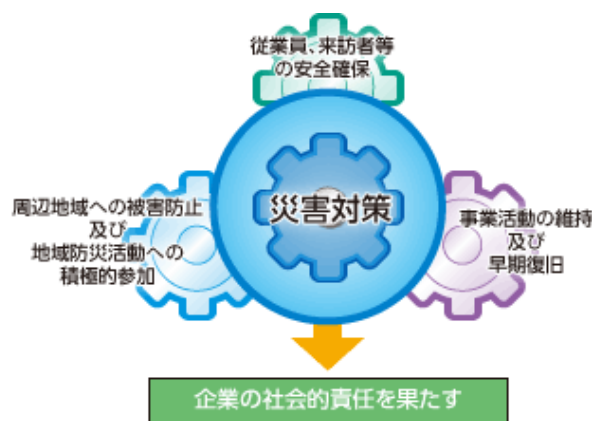
京セラグループリスクマネジメント体制



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、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しています。



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、最大津波高さと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、大規模地震により建屋内で火災が発生したことを想定した総合訓練を各拠点で行っています。鹿児島国分工場では、霧島市消防局立ち会いの下、約1,650名の社員を対象に、震度6強の地震により設備の倒壊、火災の発生、エレベーターに閉じ込められたことなど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、本部自衛消防隊、地区自衛消防隊が避難誘導し、続けて安否確認、要救助者の救助、初期消火訓練を行い、約28分で救助・避難が完了しました。今後も防災力の向上をめざし、不測の事態に備えた訓練を定期的実施していきます。



大規模地震発生を想定した避難訓練



倒壊物からの救出訓練

## 事業継続計画（BCP）の取り組み

京セラグループでは、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に掲げ、BCPの取り組みを行っています。

京セラグループ（日本国内）では、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行っています。2016年度は、事業環境の変化に合わせて地震発生時の安全対策や対応手順、重要部材への対応等の再点検を実施しました。また、自主点検の実施により、適切な状態の維持に努めています。2017年度も引き続き、抽出されたリスクへの対策と訓練の継続、各部門の情報共有などにより、有事の際の対応力向上に努めていきます。

さらに、海外グループ会社では、各地域で想定される自然災害や感染症などの災害リスクに応じて、BCP活動の展開と維持を行っています。



地震災害を想定した机上訓練  
(東京事業所)



電力設備の復旧手順の確認訓練  
(富山入善工場)

---

## ■ 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が停滞しないよう、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、全てのお取引先様にBCPの考え方をご理解いただくため、「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」を配付しています。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、より詳細なBCP活動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、危機管理対策の推進をはかるため、「危機管理対策基本指針」を定めています。この指針をベースに、テロが発生した際に、海外拠点で勤務する社員の安全を確保するための措置等、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。2016年度は、本マニュアルの改訂を実施し、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、監視・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。

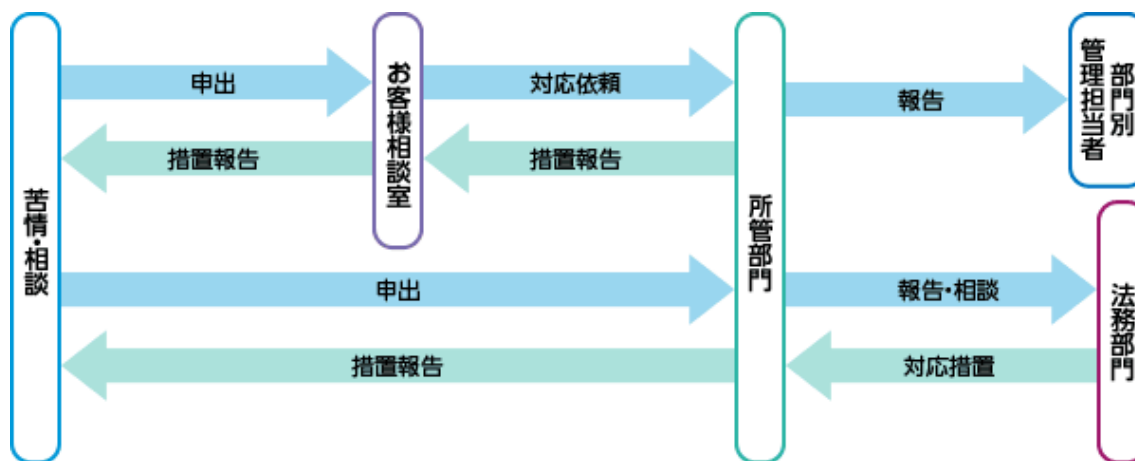
### 情報セキュリティ管理の方針と体制

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、京セラグループ統一の「情報セキュリティ管理方針」を制定しています。さら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「電子情報セキュリティ管理規程」、「個人情報保護管理規程」、「技術ノウハウ流出防止ガイドライン」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、職制や業務に応じた定期的な従業員教育の実施、情報機器の持ち出し対策、情報資産の漏えい対策、IT資産管理の徹底、内部監査、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、海外の京セラグループ会社においても、情報セキュリティ管理方針、関連規程類に準じ、各国の法制度、商慣習、文化、ビジネス形態に応じて対策の強化に取り組んでいます。

## 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、定期的に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ついて、協力を受け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」を定期的に開催しています。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 2016」を受賞

京セラは、世界的な情報サービス企業であるクラリベイトアナリティクスが選定する「TOP 100 グローバル・イノベーター 2016」を受賞しました。同賞は、クラリベイトアナリティクス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、3年連続の受賞となりました。



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。

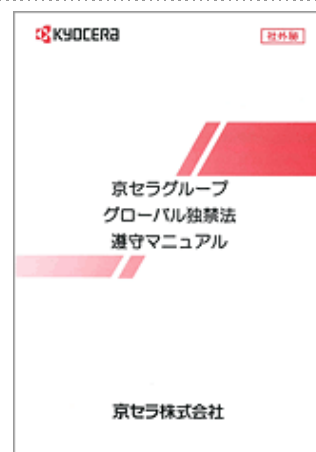
さらに、グローバルな連携強化をはかるとを目的に、米国、欧州、中国など、主要なグループ会社の法務担当者が参加する「京セラグループグローバル法務会議」を定期的に開催しています。本会議では、各社の活動実績の発表および現在直面している法的な課題を共有し、その対策に関して議論を行っています。



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」を策定しています。さらに、2016年度からは営業部門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っています。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

## 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、業務プロセスに焦点をあてた監査体制の構築・運営を行っています。2017年度には全ての国内グループ会社で新たな法令監査体制の構築を進めていきます。

## 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関連する「外国為替および外国貿易法(外為法)」等の法令を遵守し、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恐れのある製品、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、2016年度に非該当貨物および役務取引の審査/保管システムを導入し、審査結果の証憑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、国際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きます。



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」の配付、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、朝礼での株式売買禁止期間の注意喚起など、継続的な活動を行っています。2016年度は、グループ会社の統合により新たに京セラの所属となった従業員と、京セラグループ(日本国内)の従業員、嘱託社員、パートタイマー、派遣社員等を対象に、eラーニング、集合研修、資料配付による教育を実施しました。2017年度は、京セラの全従業員への再教育を実施することに加え、同様の教育を海外の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、2016年度に32件の相談があり、全件について対応を行いました。

# 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、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じてこそ、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、事業部門の担当者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で開催しています。2016年度は、京都に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126社128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、多くのお取引先様で改善が進んでいます。

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

京セラグループでは、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に掲げ、お取引先様へ事業継続計画(BCP)の取り組み状況について調査を実施するなど、活動の推進をお願いしています。

新たに重要な原材料や部材を供給いただくお取引先様には、BCPの重要性をご説明し、対策の強化を要請しています。また前年度の調査で、取り組みが不十分であったお取引先様については、改善状況を確認しています。

今後も、お取引先様に取り組みを推進いただけるよう、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

京セラは、紛争鉱物に関する社外との協力体制として、業界団体との連携・協力を推進しています。具体的には、責任ある鉱物調達を実現するとともに、米国金融規制改革法1502条などに関連する規制へ対応すべく、電子情報技術産業協会(JEITA)の中に設置された「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。「責任ある鉱物調達検討会」では、調査における課題の把握と対応、調査説明会の実施等で協力しており、2013年からはJEITA主催の紛争鉱物調査説明会で講師を担当しています。

## 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。2016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、中国、ベトナムにおいて延べ4回の説明会を開催し、146社に出席いただきました。また、中国およびベトナムにおいては、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。京セラは、お取引先様より提供されたCMRTに記載の製錬所/精錬所と、CFSIで開示されているリストとの照合を行った結果、2017年3月13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

	金	タンタル	スズ	タングステン	合計
精製所および製錬所総数	134	44	81	45	304
CFS認証※を受けた精製所および製錬所数	94	44	66	40	244
Non-CFS(アクティブを含む)	40	0	15	5	60

※ 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、京セラはJEITAの「製錬所支援チーム」に所属しており、製錬所に対して直接CFS認証を受けることを促すアウトリーチ活動を継続していきます。

※ 製錬所が扱う鉱物が、紛争に加担していないことを第三者が認定するプログラム

# 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。世界中から信頼される企業となるためには、全部門が方針にもとづいた、正しい仕事を追求していかなければなりません。「品質の世界リーダー」をめざして、最初から正しく仕事をするためにはどうすればいいかを京セラグループの全社員が、それぞれの立場で追求し続けています。

#### ■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「京セラグループCS向上委員会」を定期的で開催しています。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。



京セラグループCS向上委員会

※ Customer Satisfaction:顧客満足

## 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、2016年度の京セラへのお問い合わせ件数は、2016年4月のグループ会社の合併に伴い、ソーラー部門の相談窓口が京セラに統合されたことにより、2015年度に比べ約4万件増の101,063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。

### 「ユーザー中心設計」による製品開発

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

### ■抗菌技術「AG-PROTEX®」が「2016年度日本人工臓器学会 技術賞」を受賞

京セラが、佐賀大学と共同開発した抗菌技術「AG-PROTEX®(エージープロテックス)」が、「2016年度日本人工臓器学会 技術賞」を受賞しました。

同賞は、1995年に設立され、人工臓器の臨床分野や産業分野での貢献が多大な技術・開発を担った、個人または団体を表彰するものです。

「AG-PROTEX®」は、人工股関節表面にコーティングを施し、高い抗菌作用により、術後の感染症リスク低減に貢献する優秀な技術として評価されました。



抗菌技術「AG-PROTEX®」を採用した人工股関節

### ■京セラ製太陽電池モジュールが「トップ・パフォーマー」に認定

京セラは、世界有数の認証審査機関であるノルウェーのDNV GL社が実施した、太陽電池モジュールの信頼性を評価する調査「PVモジュール信頼性スコアカード2016」において、最高レベルの評価である「トップ・パフォーマー」に認定されました。同調査では、温度サイクル、結露凍結など、製品劣化を招く外部環境を想定した5つの負荷試験により、モジュールの出力低下を測定します。京セラは唯一、2014年の調査に続き、2回連続で全項目において優れたメーカーとして最高レベルの評価を受けました。



京セラ製太陽電池モジュール

### ■高耐久スマートフォンとプリンター・複合機が「iFデザイン賞2017」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 PRO」と、京セラドキュメントソリューションズ(株)が製造・販売を行うA4カラープリンターおよび複合機4モデルが、ドイツのハノーバー工業デザイン協会が主催する「iF(アイエフ)デザイン賞2017」(プロダクト部門)を受賞しました。

同賞は、ドイツ国内にとどまらず全世界の工業製品を対象とした、国際的で権威あるデザイン賞の一つで、デザインの独創性・革新性、使いやすさ、品質、環境への配慮などが総合的に評価されます。

「DuraForce PRO」は、厚みを抑えたすっきりとしたデザインと高耐久性、カラーA4複合機「ECOSYS M5526cdw」をはじめとするプリンター・複合機4モデルは、シンプルなデザイン、ユーザーに配慮した操作性に加え、長寿命設計による廃棄物と印字コスト低減がそれぞれ評価されました。



高耐久スマートフォン「DuraForce PRO」



カラーA4複合機「ECOSYS M5526 cdw」

### ■SOFCセルスタックが「第70回 日本セラミックス協会賞 技術賞」を受賞

京セラが独自に開発した「円筒平板型SOFC(固体酸化物形燃料電池)セルスタックの開発と工業化」が、日本セラミックス協会より「技術賞」を受賞しました。円筒平板型SOFCセルスタックは、熱応力に強い円筒形状とセル積層時の出力密度をより高くできる平板形状の両方のメリットを活かした形状のセルスタックです。本製品の開発と事業化が「セラミックスの産業および科学・技術の進歩発達に資している」と高く評価されました。

### ■ジュニア向けスマートフォン「miraie f (ミライエ フォルテ)」を製品化

京セラは、保護者もお子さまも安心・安全に使える多くの機能を搭載したジュニア向けスマートフォン「miraie f(ミライエフォルテ)」を2017年1月に製品化しました。

本製品は、もしもの際にお子さまの安全確認ができるスマートフォンを開発して欲しいと考えている保護者の声に対応した製品です。閲覧できるWEBサイトや利用できるアプリを自動で制限するフィルタリング機能や、もしものときに危険を知らせるカメラ機能付き防犯ブザーなどが搭載されています。



ジュニア向けスマートフォン  
「miraie f」

## 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」との創業者・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した。

京セラはこの趣旨に賛同し、積極的に支援しています。



2016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)



英国オックスフォードで開かれた京都賞シンポジウム  
「Kyoto Prize at Oxford」  
(©John Cairns)

### 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さま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

### 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。2016年には、近世京都の宮廷文化に関する特別展を近隣の城南宮と合同で開催しました。天皇の代始めに行われる即位式などの大礼に関する貴重な資料や東福門院ゆかりの品々を約40年ぶりに公開。794年の平安建都以来、京都に受け継がれてきた雅な宮廷文化を紹介しました。



京セラ美術館(本社)



「2016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、ラオスやカンボジアなどへ届けられ、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「稻盛京セラ西部開発奨学基金」

京セラおよび創業者・稻盛和夫は、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「稻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(右)  
(© Cassandra Neel)

## ベトナム少年友好訪日団を招待

「感受性が豊かで無垢な子どもたちに異文化を体験してもらい、将来は日越友好の架け橋となってほしい」との願いを込め、2016年に開始。ハノイ市、フンイエン省、ハイフォン市から公募で選ばれた子どもたちが来日し、ホームステイなどを体験するなど、見聞を広げています。



京セラ本社を訪問したベトナムの子どもたち



ホストファミリーと日本の夏休みを体験



日本の中学生と交流するベトナムの子どもたち

## 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」壮行会



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 .P.S.

#### 「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  
で、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。2016年は、約19万個の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年に創立満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

2016年度(2016年4月1日-2017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。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	<a href="#">→ トップメッセージ</a>
G4-2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	<a href="#">→ トップメッセージ</a> <a href="#">→ 有価証券報告書</a>
組織のプロフィール		
G4-3	組織の名称	<a href="#">→ 会社概要</a>
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	<a href="#">→ グループの事業</a>
G4-5	組織の本社の所在地	<a href="#">→ 会社概要</a>
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	<a href="#">→ グループ展開</a> <a href="#">→ グループの拠点</a>
G4-7	所有形態や法人格の形態	<a href="#">→ 会社概要</a> <a href="#">→ 有価証券報告書</a>
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)	<a href="#">→ 会社概要</a>
G4-9	組織の規模	<a href="#">→ 会社概要</a>
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	<a href="#">→ 人権・多様性の尊重</a>
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	<a href="#">→ 人権・多様性の尊重</a>
G4-12	組織のサプライチェーン	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a> <a href="#">→ サプライチェーン管理</a>
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	<a href="#">→ コーポレートガバナンス</a> <a href="#">→ リスクマネジメントとコンプライアンス</a> <a href="#">→ 環境リスクマネジメント</a>
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	<a href="#">→ 国際的な規格・イニシアティブへの対応</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループのCSR</a>
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)	<a href="#">→ 編集方針</a>
G4-29	最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	2017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	<a href="#">→ サポート・お問い合わせ</a> 

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	<a href="#">➔ GRI/ISO26000対照表</a>
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	<a href="#">➔ 有価証券報告書</a>
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	<a href="#">➔ コーポレートガバナンス</a>
倫理と誠実性		
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範	<a href="#">➔ 京セラグループ経営の原点</a> <a href="#">➔ 京セラグループのCSR</a> <a href="#">➔ コーポレートガバナンス</a>

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 <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/> → 特集2: AI(人工知能)による制御で、効率的なエネルギー利用を支援するホーム・エネルギー・マネジメント・システム
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 <input type="checkbox"/>
G4-EC4	政府から受けた財務援助	→ 有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
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 → グリーン調達への推進
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 → グリーン調達への推進
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)	<a href="#">→ 京セラフィロソフィ教育の推進</a> <a href="#">→ 人財の育成</a>
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	<a href="#">→ 人財の育成</a>
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)	<a href="#">→ 京セラフィロソフィ教育の推進</a> <a href="#">→ 人財の育成</a>
○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)	<a href="#">→ 多様性の尊重・ワークライフバランス</a>
○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	<a href="#">→ サプライチェーン管理</a>
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	<a href="#">→ サプライチェーン管理</a>
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	<a href="#">→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底</a> <a href="#">→ 顧客満足度向上への取り組み</a>
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)	<a href="#">→ 人権・多様性の尊重</a> <a href="#">→ サプライチェーン管理</a>
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	<a href="#">→ 人権の尊重</a> <a href="#">→ サプライチェーンにおけるCSRの推進</a>
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	<a href="#">→ 人権の尊重</a> <a href="#">→ サプライチェーンにおけるCSRの推進</a>

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	<a href="#">→ 人権の尊重</a> <a href="#">→ サプライチェーンにおけるCSRの推進</a>
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	<a href="#">→ 京セラフィロソフィ教育の推進</a> <a href="#">→ 人財の育成</a>
○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	<a href="#">→ サプライチェーン管理</a>
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	<a href="#">→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底</a> <a href="#">→ 顧客満足度向上への取り組み</a>
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	<a href="#">→ グリーンコミュニケーション</a> <a href="#">→ 社会貢献活動</a>
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	<a href="#">→ 環境リスクマネジメント</a>
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	<a href="#">→ 京セラグループの内部統制監査</a> <a href="#">→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底</a>
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	<a href="#">→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底</a>
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)	<a href="#">→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底(法令監査の実施)</a>
反競争的行為		
G4-SO7	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-SO8	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	<a href="#">→ 当社元従業員に対する課徴金納付命令の勧告について</a> 





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

---

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	 <a href="#">グリーンコミュニケーション</a>  <a href="#">社会貢献活動</a>
-----------------------	--	---



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。

© 2017 KYOCERA Corporation