

THE NEW VALUE FRONTIER



京セラグループ
CSR報告書
2018

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

マネジメント

- 012 京セラグループのCSR
- 024 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

- 027 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- 033 人財の育成
- 037 安全で安心な職場環境づくり

環境への取り組み

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

公正な事業活動

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

お客様への配慮

- 091 品質・顧客満足度向上への取り組み

社会貢献活動

- 094 学術・研究支援
- 097 文化・芸術支援
- 098 国際交流・協力
- 102 地域社会活動

-
- 106 編集方針
 - 107 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「アマーバ経営」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、事業の拡大をはかることで、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、5G(第5世代移動通信システム)向け部品の開発に取り組んでいきます。また、IoTの進展における新たな事業機会の獲得に向けて、部品、デバイスから、機器、システムまで幅広く事業を展開している強みを活かした製品ならびにサービスを提供していくことで、あらゆる人が満足できる社会の実現を目指します。

「自動車関連市場」では、自動車の電装化、環境対応、ADAS(Advanced Driver Assistance System: 先進運転支援システム)の普及による幅広い市場ニーズに対応するため、グループを横断した組織を構築し、既存製品の用途拡大や新規顧客開拓に取り組んでいきます。また、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事業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、大型蓄電池の普及に努めていきます。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により、事業領域の拡大を進めていきます。同市場向けの開発部門を集約したメディカル開発センターにおいて、再生医療やデジタルヘルスケア向け新製品開発の強化により、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、厳しいグローバル競争の中で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、世界各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ており、国際社会の一員としてCSR課題の解決に努めています。

また、国連総会で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)の理念を踏まえ、京セラグループでは、2030年の目標達成に向けて積極的な活動を行っています。

特に環境活動については、エコロジー(環境性)とエコノミー(経済性)の両立を追求し、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継続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8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。

さらに、「京セラグループ健康経営宣言」のもと、全ての従業員が健康に働けることに喜びを感じるとともに、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、明るく活力溢れる集団であり続けることを目指します。

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、次々にすばらしい製品を世に送り出していくことによって、科学技術の進歩に貢献するとともに会社として利益を上げ続け、多くの税金を納めることなどを通じて公共の福祉の増進に貢献していきたいと考えています。この経営理念を追求するための行動指針として、またすばらしい人生を送るための考え方として、私たちが日々実践に努めているものが京セラフィロソフィです。

京セラフィロソフィのはじまり

1959年(昭和34年)、創業者である稲盛和夫は周囲の皆様の温かいご支援のもとに、7名の仲間とともに京都セラミ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、誰もが子どものころに両親や先生から教えられ、よく知っている、人間として当然守るべき、単純で基本的な教えです。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 本質追求の原則
- 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こと」という経営理念を実現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**」を定期的で開催し、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。2017年度は、「**変革と創造**」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教育活動を推進しています。

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。2017年度は、職制により異なる課題や問題の解決を図ることを目的に、年間教育コンセプト「変革と創造」を階層別(3階層)に落とし込んだプログラムにて研修を実施し、それぞれの持ち場立場でフィロソフィの本質についてあらためて理解を深めるとともに、自発的なフィロソフィの実践を促しています。

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。

2017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)	45,540名	7,400名
社員一人あたりの 研修時間と回数	幹部社員: 7時間×1回 中堅社員・社員: 3.5時間×2回	1時間×2回

・共通プログラムの実績データ

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。

■ 2017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	デュッセルドルフ	2017年10月	91名
米国	サンディエゴ、グリーンビルなど	2017年9月、2018年2月、3月	228名
中国	上海、石龍など	2017年8月	368名
アジア・パシフィック	バンコクなど	2017年9月	71名
		合計	758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



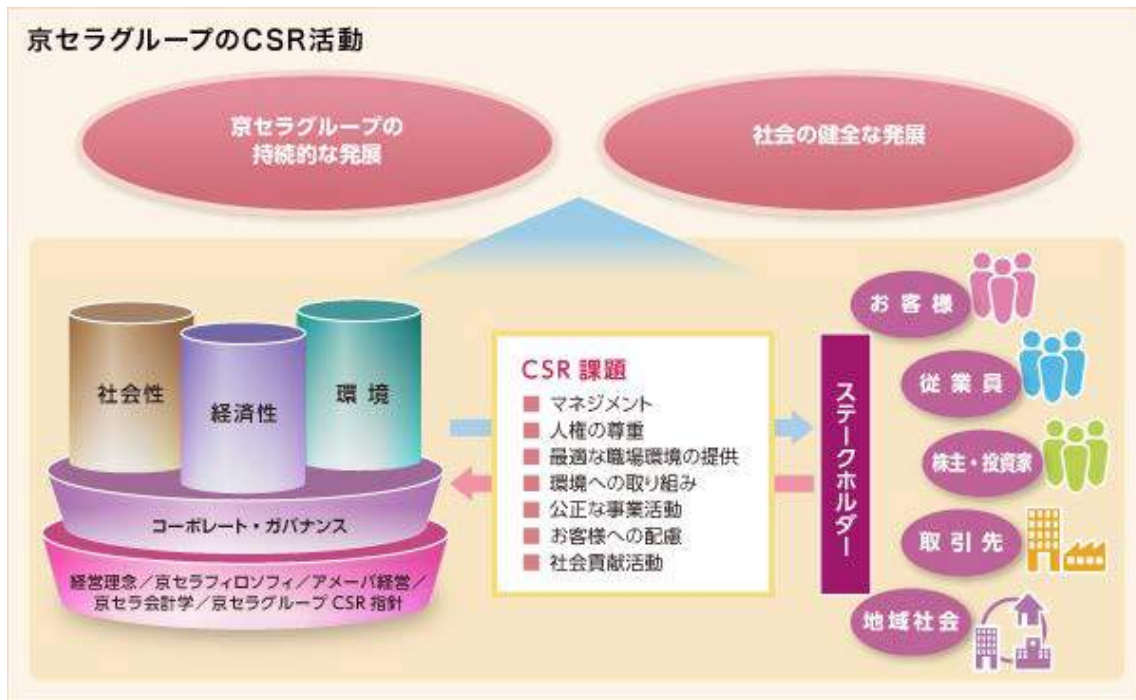
日本および中国で編集されたフィロソフィ論文集

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ンス規格である「ISO26000」を活用しています。ISO26000はCSR活動を実践していくうえで、検討すべき項目が7つの中核主題としてまとめられています。京セラグループでは、この中核主題をベースに自社のCSR活動を評価し、継続的な改善を行っていくことで、CSRマネジメントの強化に努めています。

■ISO26000の7つの中核主題と対応する掲載項目

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

「国連グローバル・コンパクト」への参加

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

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



Network Japan
WE SUPPORT

「国連グローバル・コンパクト」10原則

人権

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

労働

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

環境

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

腐敗防止

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

「持続可能な開発目標 (SDGs)」への取り組み

2015年9月に国連総会で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals)」は、17の目標と169のターゲットから構成されており、2030年までに世界の貧困を終わらせ、持続可能な世界を実現することをめざしています。このSDGsの達成には、全世界的に行動することが不可欠となっており、企業においても主体的に取り組むことが求められています。京セラグループにおいても、SDGsの理念を踏まえて、2030年の目標達成に向けて積極的に取り組んでいきます。

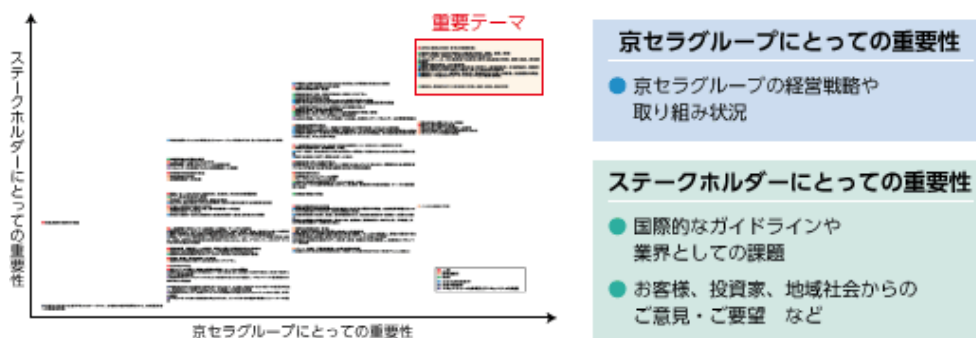
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



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

● 多様性（ダイバーシティ）の尊重
ダイバーシティ&インクルージョン/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、お取引先様、行政、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。2017年度は、6拠点で107名の皆様に参加いただきました。



CSR活動の紹介(滋賀蒲生工場・滋賀八日市工場)



工場見学での説明(長野岡谷工場)

CSR活動における目標と実績

	2017年度目標	2017年度実績	2018年度目標	
経営哲学	<ul style="list-style-type: none"> 京セラフィロソフィの啓発・浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 教育プログラムを一部見直し、役職に応じた研修を実施 多言語に対応した教材を整備 各地域の教育担当者対象とした勉強会や地域会議を開催 	<ul style="list-style-type: none"> 幹部・中堅社員を中心に、リーダー研修を開催 国や地域の実情に応じたフィロソフィ教育推進体制のさらなる強化 	
	<ul style="list-style-type: none"> 国や地域の実情に応じたフィロソフィ教育推進体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 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107名） 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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なCSR報告会等による地域社会とのコミュニケーションを継続 コーポレート・ガバナンス、内部統制のさらなる充実 	
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの相互信頼の構築に向けたコミュニケーションの強化 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
	<ul style="list-style-type: none"> 透明性の高いコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の実現 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス、内部統制のさらなる充実 	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職数拡大に向けた取り組みの推進 LGBTの方などが働きやすい職場環境の整備 障がい者雇用率の向上に向けた取り組みを推進 育児・介護とフルタイム勤務の支援をさらに推進 	
人権の尊重／最適な職場環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ&インクルージョンの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ポジティブアクション推進委員会の開催 キャリアデザイン研修の実施 LGBTに関する人事・総務部門責任者向けの研修実施 各事業所で雇用率目標を設定し、活動を推進 地域や関係機関と連携し、就労体験の積極的な受入れ 	<ul style="list-style-type: none"> 女性幹部職育成に向けた施策 LGBTの方などが働きやすい職場環境のさらなる整備 障がい者雇用率の向上に向けた取り組みを推進 	
	<ul style="list-style-type: none"> 人財育成に関する取り組み強化 	<ul style="list-style-type: none"> 海外研修メニューの拡充 新たな海外研修メニューを企画 フィリピン語学研修の派遣人数拡大 異文化理解研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいの向上に向けた働き方改革の推進 海外研修メニューの充実 	
	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生に関する管理の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 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 海外：全災害千人率 1.0 以下 火災事故ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 国内：全災害度数率 0.83 休業度数率 0.27 火災事故 4件 海外：全災害千人率 1.3 火災事故 4件 	<ul style="list-style-type: none"> 国内：全災害度数率 0.4以下 休業度数率 0.15以下 火災事故ゼロ 海外：全災害千人率 1.0以下 火災事故ゼロ
		<ul style="list-style-type: none"> 健康づくりに関する取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 新たに胃がんなどのリスクを測定する血液検査を実施 各拠点の専属産業医による「専属産業医会議」を開催 	<ul style="list-style-type: none"> THP（トータル・ヘルス・プロモーション・プラン）の推進

環境への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●環境ビジョン2020の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ●2020年、低炭素社会貢献ファクター「3」達成に向けた活動の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●低炭素社会貢献ファクター「3」を前倒して達成(2017年度実績:3.95) 	<ul style="list-style-type: none"> ●低炭素社会貢献ファクターのさらなる向上
	<ul style="list-style-type: none"> ●製品における環境配慮の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●グリーン調達推進体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●改訂したグリーン調達ガイドラインをお取引先様に配付し、より一層の管理強化を依頼 	<ul style="list-style-type: none"> ●グリーン調達推進体制の強化
	<ul style="list-style-type: none"> ●工場・事業所における環境配慮の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2016年度比1%以上の達成 	<ul style="list-style-type: none"> ●温室効果ガス排出量原単位: 2016年度比11.8%削減 ●エネルギー使用量原単位: 2016年度比7.1%削減 ●水使用量原単位: 2016年度比6.3%削減 ●産業廃棄物排出量原単位: 2016年度比3.7%削減 	<ul style="list-style-type: none"> ●全生産拠点において、温室効果ガス排出量、エネルギー使用量、水使用量、産業廃棄物排出量を、原単位改善率、2017年度比1%以上の達成
	<ul style="list-style-type: none"> ●地域社会との環境コミュニケーション 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境教育支援、生物多様性保全活動など通じた環境コミュニケーションの推進 	<ul style="list-style-type: none"> ●子どもたちへの環境・エネルギー出前授業の実施(日本:4,885名、中国:93名) ●森づくり活動の実施(長野、京都) ●植樹イベント(タイ)や環境啓発イベント(メキシコ)などへの参加 	<ul style="list-style-type: none"> ●環境教育支援、生物多様性保全活動など通じた環境コミュニケーションの推進

公正な事業活動	●リスクマネジメントの推進	●海外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 ●海外グループ会社リスク管理部門担当者への教育 ●海外グループ会社へのリスクアセスメントの展開	●リスクアセスメントにもとづく管理策の推進支援
		●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	●サイバー攻撃、内部不正に対する監視体制の検討および強化を実施 ●情報セキュリティ教育の内容充実化を実施	●サイバー攻撃、内部不正に対する連携、技術的対策の強化 ●電子情報セキュリティ関連のリスクアセスメント管理強化
		●BCP活動の維持継続と実効性の向上	●国際規格や業界標準と現状のBCP活動を比較検証し、有効性を確認 ●国内グループ会社の自主監査を開始	●BCP活動の維持継続
		●海外グループ会社へのBCP展開を継続	●未導入の海外グループ会社へBCPを展開	●社会および環境変化に伴う、新規リスクへの対応
		●お取引先様に対して、定期的なBCP取り組み状況調査を実施	●約4,000の重要部材について、お取引先様にBCP取り組み状況の調査を実施	●調査結果をもとに部材リスクの低減対策の立案、実施
	●法令遵守の徹底	●顧客審査システムの導入による管理強化を実施	●顧客審査システムを導入し、審査精度の向上と円滑な審査対応を実現	●海外グループ会社での顧客審査の運用定着を推進
		●国内グループ会社への業務プロセス法令監査の展開を開始	●主要国内グループ会社への業務プロセス法令監査の展開を完了	●全ての国内グループ会社へ業務プロセス法令監査を展開
	●サプライチェーン管理の強化	●サプライヤーセミナー、懇親会の継続	●お取引様をお招きしたサプライヤーセミナー・懇親会を京都で開催（計196社236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	●CSR活動に関する調査を国内外で実施	●国内外におけるサプライチェーンの管理強化

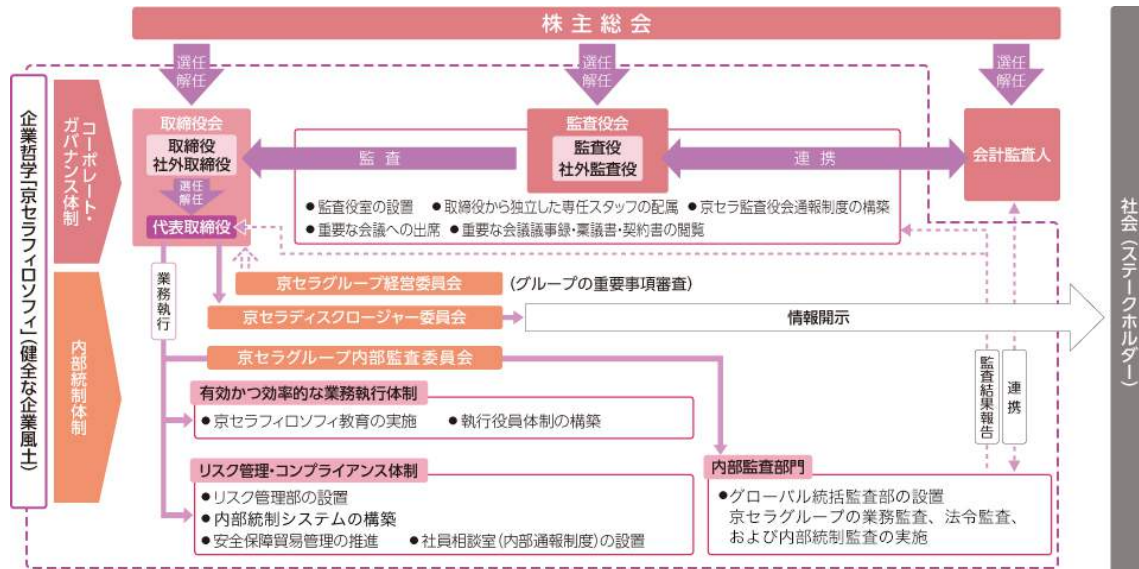
お客様への配慮	<ul style="list-style-type: none"> 品質、顧客満足度向上に向けた取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> CS指標の改善に向けた対応を継続 	<ul style="list-style-type: none"> お客様クレーム指数 前年比85.9%(14%の改善) 	<ul style="list-style-type: none"> CS指標の改善に向けた対応を継続
社会貢献活動	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 学術・研究支援、文化芸術支援、国際交流・協力などの活動を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 先端技術、基礎科学、思想・芸術の3部門においてすばらしい功績をあげた方を顕彰する稲盛財団「京都賞」を支援 京セラ美術館にて「維新の夜明け～鳥羽伏見の戦い150年記念展」に関する特別展を開催 ベトナム少年友好訪日団としてベトナムの子どもたち10名を日本に招待 	<ul style="list-style-type: none"> 学術・研究支援、文化芸術支援、国際交流・協力などの活動を推進

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスおよび内部統制体制

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

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



コーポレート・ガバナンス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、毎月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。

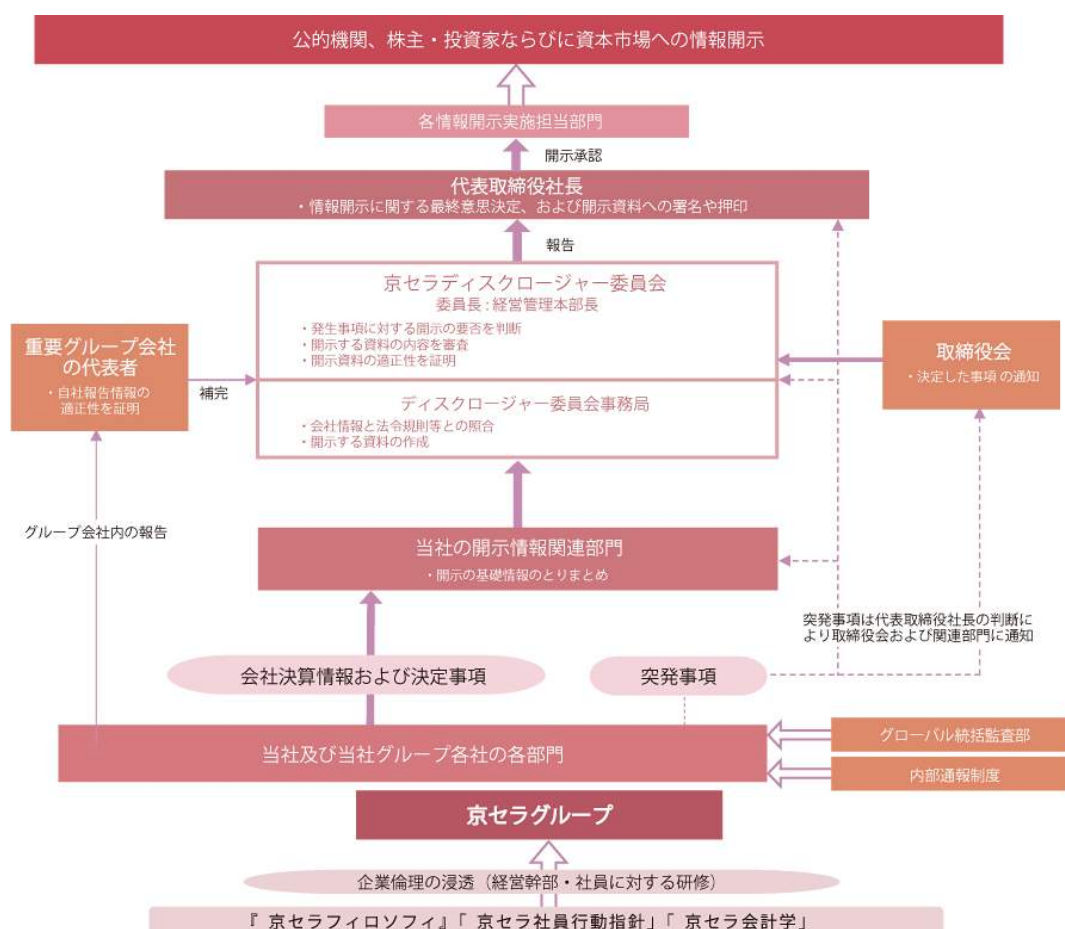
京セラ監査役会通報制度

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、従業員およびお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、2018年6月26日まで米国ニューヨーク証券取引所に株式上場していたことから、米国企業改革法404条の適用を受けていました。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。

なお、ニューヨーク証券取引所における株式上場を廃止したことにより、2019年3月期の内部統制については、会社法および金融商品取引法(J-SOX法)によって有効性評価を行います。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョン/ワークライフバランス

京セラは、経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求」するため、京セラグループで働く全員が、個性や持ち味を活かし、会社への誇りや仕事へのやりがいを感じながら、生き生きと働くことができる環境づくりに取り組んでいます。

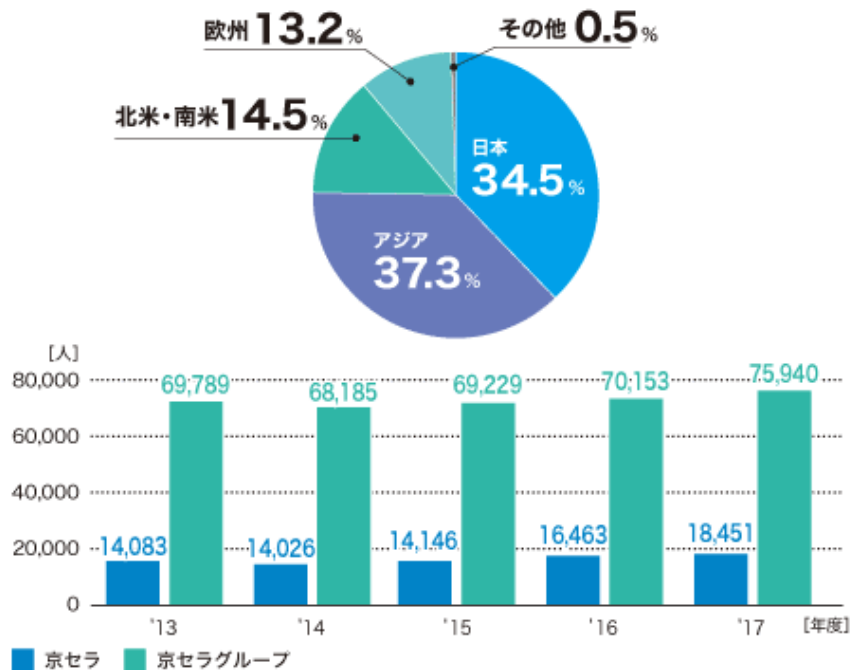
昨今、事業のグローバル化が進む中、多様な価値観を持った人材の活躍がますます重要になってきています。こうした中、私たちは、多様な価値観のもと、お互いを尊重し、切磋琢磨することでベクトルを合わせ高い目標に向かって積極果敢にチャレンジし続ける企業でありたいと考えています。

京セラが未来にわたって成長していく企業であるために、ダイバーシティ&インクルージョンを推進していきます。

グローバル化への対応

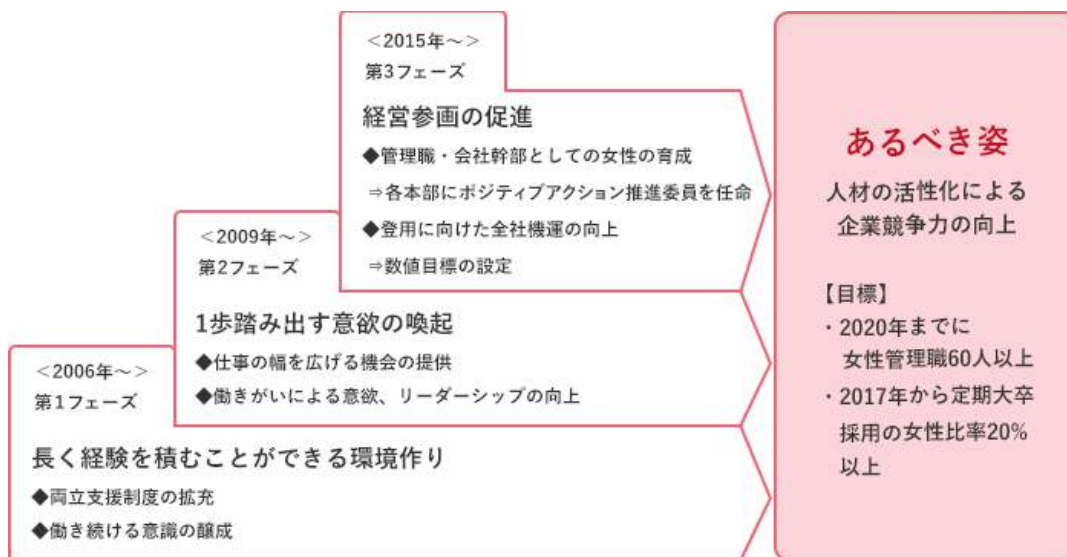
京セラグループでは、1968年に初めて海外(米国)に拠点を設けて以来、現地主義を原則とし、ローカルスタッフを現地の幹部として積極的に登用しています。京セラでは将来のグローバル展開を担う人財の採用・育成の観点から、中国の大学および大学院を卒業する学生の直接採用を行っています。今後も海外からの留学生を継続して採用していきます。

地域別従業員割合/従業員数 (2018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、社長を総責任者とする取り組みを2006年から開始しています。主な取り組みの柱としては、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。2016年度には、さらなる取り組みを推進するため、「2020年までに女性管理職を60人以上に増やす」「2017年より、定期大卒採用の女性比率を20%（理系10%、文系40%）にする」という2つの具体的な数値目標を設定しました。2017年度の実績は、女性管理職45人、定期大卒採用の女性比率は16%（理系7%、文系37%）となっています。今後、目標達成に向けて各種活動を進めてまいります。



■女性活躍推進の体制と取り組み

京セラで女性活躍推進活動を進めるにあたっては、風土改革に向けた啓発活動を大事にしています。具体的には、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を中心に課題解決に向けて各拠点の実態に応じた活動を展開しています。さらに2016年度からは、このような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。女性活躍推進委員会や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、現場の意見を取り入れながら取り組みの強化をはかっていきます。

育児・介護のための施策

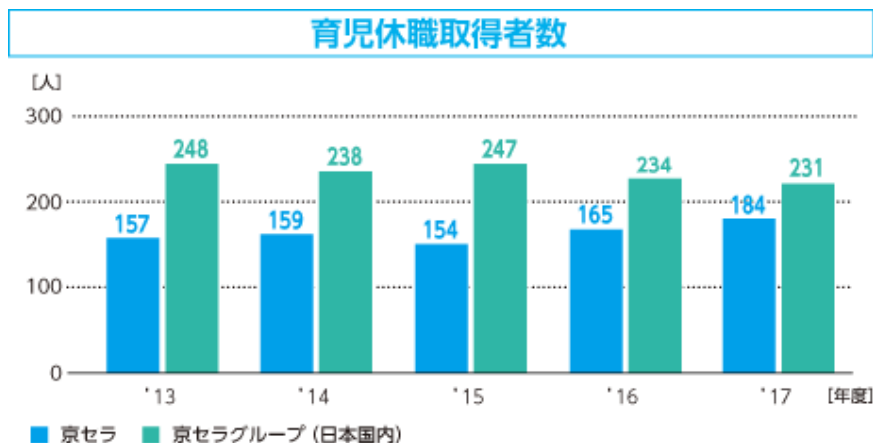
京セラグループ（日本国内）では、仕事と育児の両立を支援するために育児休職制度を導入しており、2017年度は計230名が制度を利用しています。なお、京セラ単体では、育児休職を取得した社員162名は、ほぼ全員が復職しています。また、育児・介護を理由とした短時間勤務制度も設けており、2018年3月31日時点で361名が制度を利用しています。

このような制度の拡充や啓発活動の展開により、育児をしながら働く女性社員が増加し、現在47%の女性社員が育児をしながら働いています。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。

■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2歳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。(分割取得可能)
	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年間を限度に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。



仕事と介護の両立のためのガイドブック



認定マーク

LGBT (性的マイノリティ) の取り組み

ダイバーシティ&インクルージョンをさらに進めるにあたり、2017年度は、LGBTに関する研修を人事・総務部門の責任者を対象に実施しました。研修には、外部講師をお招きし、LGBTの権利が人権であること、性の多様性に関する基礎知識や国内外の動向などについて学び、理解を深めました。今後も引き続き、LGBTの方の抱える悩みに気づき、職場における課題は何か、自分たちに出来ることは何かを考えるなど、社員一人一人が自分自身の個性を活かし働きやすい職場環境の整備を進めていきます。



LGBTに関する研修

人権の尊重

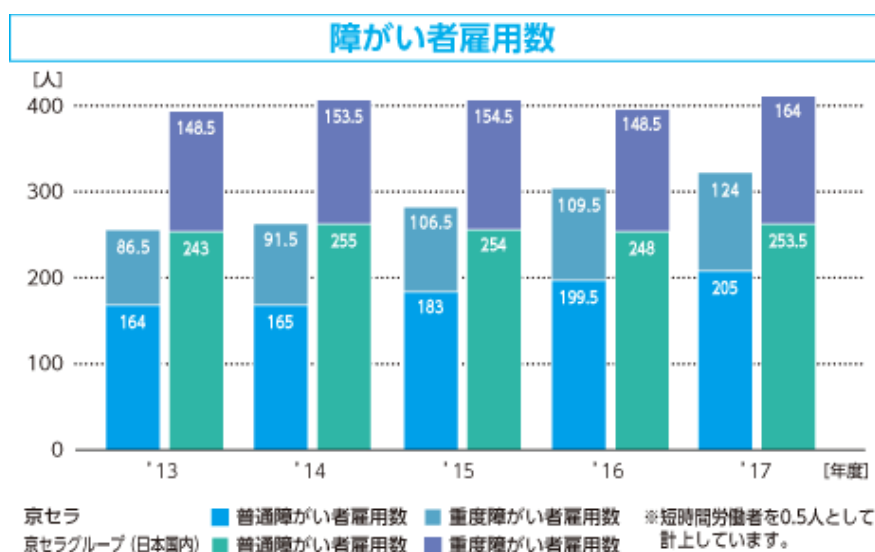
京セラグループでは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関(ILO)の「基本的人権規約」等の国際基準に則った取り組みを実施しており、人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則を定めた国連グローバル・コンパクトの主旨に賛同し参加しています。また、「京セラグループCSR指針」を制定し、強制労働や児童労働、性別・年齢・思想信条・国籍・身体的特徴などによる差別的行為を禁止しているほか、職場内におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止に努めています。さらに労働組合や職場会などを通じて従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを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

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実施し、遵守の徹底をはかっています。

障がい者雇用への取り組み

京セラでは、障がい者の新規採用ならびに継続雇用に注力しており、障がい者一人ひとりの適性を考慮した職場への配置、仕事内容の配慮などを行っています。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。2017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。また、京セラでは各拠点で雇用率目標を設定して活動を推進しています。2018年3月現在の障がい者雇用率は、2.20%となっており、今後も、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。



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

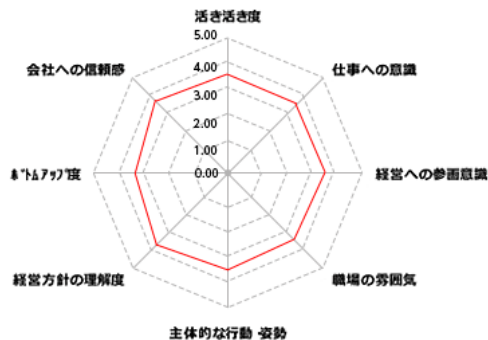
京セラでは、各工場・事業所で毎月定期的に労使双方の代表者が出席する労使懇談会を開催し、従業員の就労状況や職場環境の確認、改善点や課題に対する意見交換などを積極的に行っています。

■ 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38回となる2017年の大会では、「熱き思いで集え東京に 皆の力を結集し 優勝目指して全員ダッシュ!!」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による地区予選を勝ち抜いた24チームが東京で熱戦を繰り広げました。

職場の活力向上に向けた取り組み

京セラグループ（日本国内）では、定期的に全社員を対象とした社員意識調査を実施しています。仕事への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“活き活き度”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。

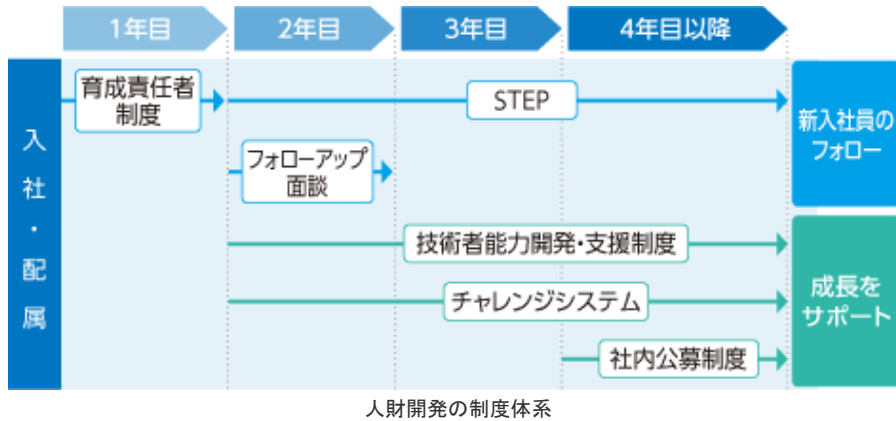


2016年 職場の活力診断結果

人財の育成

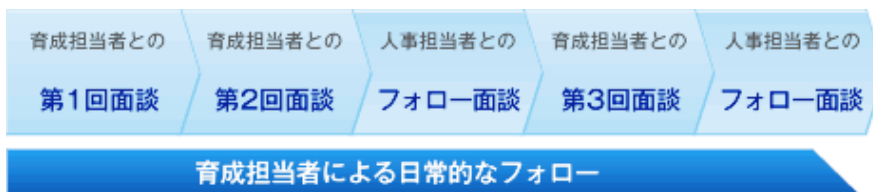
人財育成のための制度

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」という考えにもとづき、若手社員の成長をサポートすることを目的に入社5年目までの社員を対象とした「STEP」制度を設けています。上司・部下間のコミュニケーションの機会を定期的につつまことで、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		
		副参事昇格研修	HA [®] 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
技術・技能教育			中堅技術者研修	専門技術研修 基礎技術研修 新人営業研修	
グローバル教育			海外研修制度 海外赴任者研修	英語基礎力向上研修	

※Human Assessment(ヒューマンアセスメント)

人財教育体系

2017年度の教育実績

	フィロソフィ教育	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	45,540名	1,713名	1,963名	228名
社員一人あたりの 年間平均研修時間	1日	2.5日	1.5日	4.4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語学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。また特に海外のお客様や社員と関わる機会が多い、海外赴任予定者や海外営業の社員に対して、異文化理解研修を社内で実施し、毎年、多くの社員がこの研修を受講しています。



海外研修

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、マネジメントシステムの運用を通じて、経営理念を基本とした環境安全に関する取り組みを積極的に推進し、環境安全パフォーマンスの継続的な改善を行います。

- ・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

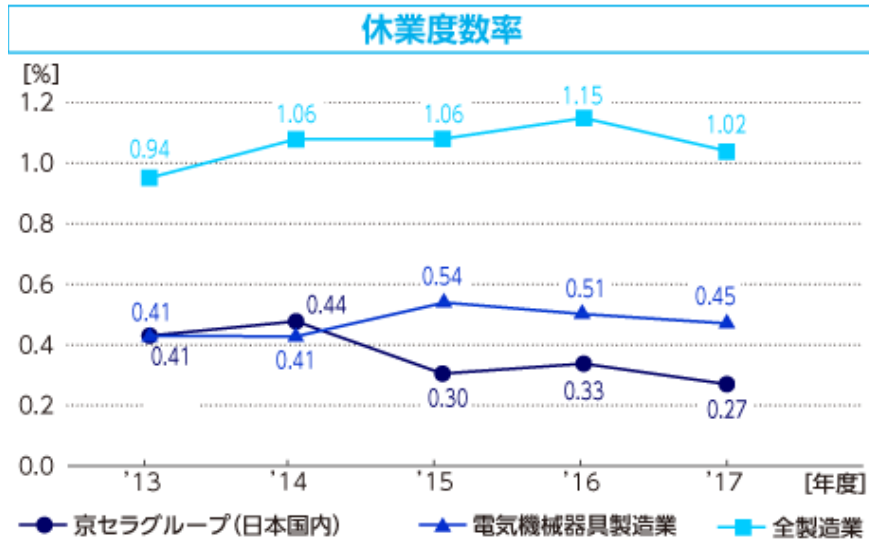
京セラグループでは、労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)にもとづき、安全防災管理体制を構築し、労働安全衛生に関する取り組みを推進しています。日本国内では、リスクアセスメントにもとづいた課題の抽出とその対策を実施し、継続的な改善活動を行っています。2017年度は、火災事故の防止を目的に、外部有識者による危険性評価を行い、国内グループ会社の製造工程におけるリスクの抽出と、対策の実施により、火災事故の防止に取り組みました。



危険性評価の実施状況
(滋賀野洲工場)

京セラグループ(日本国内)の休業度数率の推移

2017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0.27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

■ 構内安全作業説明会の開催

京セラグループでは、各拠点に作業や工事等で入構されるお取引先様の事故防止を目的に、定期的に構内安全作業説明会を実施しております。2017年度は日本国内の各拠点で説明会を開催し、構内での安全作業ルールや事故防止のための活動について説明させていただき、京セラの工事担当者とお取引先様の相互で安全防災への意識を再確認しました。



安全作業説明会（左より、北海道北見工場、長野岡谷工場、京都綾部工場）

■ 中国環境安全技術交流会の開催

京セラグループにおいて、海外生産拠点の環境安全管理レベルの向上と情報共有を目的に、中国環境安全技術交流会を開催しました。この技術交流会には京セラ本社と中国国内の京セラグループ拠点より管理者及び技術者約30名が出席し、各拠点における環境安全上の課題と改善策の発表を行うとともに課題研究、技術情報の共有を図り、中国国内各拠点の環境安全管理レベルを向上することができました。今後も、海外拠点の環境安全管理維持・向上のためにさまざまな活動を展開していきます。



技術交流会（上海京セラ電子有限公司）

■ 安全衛生優良企業に認定

京セラドキュメントソリューションズ(株)では、従業員の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省より安全衛生優良企業に認定いただきました。大阪府の製造業では初めての認定となりました。今後も、労働災害の撲滅・過重労働防止対策・健康診断有所見者率低減・有給取得率向上等の取り組みを継続的かつ積極的に行い、安全衛生水準の維持・改善に努めていきます。



認定証授与式の様子



ホワイトマーク(優ジロウ)

■ 普通救命講習による技能向上

京セラグループでは有事の際に、従業員が慌てず、適切に人命救助を行えるよう、消防署にもご協力いただき、AEDの正しい取扱いや心肺蘇生法を学ぶ普通救命講習を定期的に行っています。このたび、講習を受講した鹿児島川内工場の従業員が、2017年2月、サーフィン中に海上に浮かんでいた男性を発見し、周囲の方と協力して迅速な救命活動を行ったことが評価され、阿久根市長より感謝状を授与されました。京セラグループでは今後も、心肺蘇生やAEDの取扱い方法について従業員に広く普及をはかり、より良い救命体制を構築していきます。



普通救命講習(鹿児島川内工場)



感謝状贈呈式の様子

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。

THP(総合的な健康増進活動)の取り組み

京セラグループでは、従業員の心身の健康を維持・増進し、従業員に健康で良かったと感じてもらうこと、会社としての生産性を向上させ活気ある集団にすることを目的に、THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン(総合的な健康増進活動))を展開しています。京セラグループ全体で従業員の健康増進に取り組むことを「健康経営宣言」により明確にし、食事対策・運動対策・禁煙対策・メンタルヘルス対策等の健康増進活動を従来にも増して実施し、必要な体制の整備やシステムの構築をはかることで社員一人ひとりがいきいきと働くことができる健康経営優良企業をめざします。

京セラグループ健康経営宣言

京セラグループでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸せ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、経営を行って参りました。

この経営理念を実現するためには、従業員の心身の健康が、必要不可欠であることから、京セラグループとして、総合的な健康増進活動(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)に取り組む、「健康経営」を実践して参ります。

そして、全ての従業員が、健康に働くことができる喜びを感じるとともに、一人ひとりが、持てる力を最大限に発揮し、明るく、活力溢れる集団であり続けることを目指します。

2018年7月3日
京セラ株式会社 代表取締役社長
谷本 秀夫

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点の共有化をはかり、今後の改善策についての協議を行っています。会議には、人事部門、安全防災部門や健康保険組合の代表者も出席し、課題解決に向けて各部門が一体となって、積極的な活動を展開しています。

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
(鹿児島隼人工場)

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「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、自然の復元力を超え、地球全体にわたる物質循環のメカニズムを破壊しつつある。このようなことから、これまでの技術体系が暗黙のうちに想定していた無限に大きな生態系という大前提が崩れ、地球は閉鎖的な生態系であるということが明らかになった。人類の生存基盤にかかわるこのような認識の変化は、人間の使用する物質の質と量の見直し、従って、それを生産する産業技術体系の根本的変革を迫るものになると考える。

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

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

II. 基本理念

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

III. 基本方針

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

1. 地球環境保護を最優先した社内環境基準の遵守

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

2. 環境保護貢献商品と環境負荷低減商品の積極的な開発

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

3. 資源の最有効活用とプロセス技術の革新

- (1) 生産活動において、資源の最有効利用とエネルギー効率に優れたプロセス技術及び生産設備の開発を行うとともに、すべての工程における原材料と化学物質の低減をはかる。
- (2) 電気・化石燃料等の消費効率の改善及び高効率機器の導入、廃熱の回収利用等の徹底した省エネルギー活動を行うとともに、地球温暖化防止対策を推進する。
- (3) 省資源、再生産性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、マネジメントシステムの運用を通じて、経営理念を基本とした環境安全に関する取り組みを積極的に推進し、環境安全パフォーマンスの継続的な改善を行います。

■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0.4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

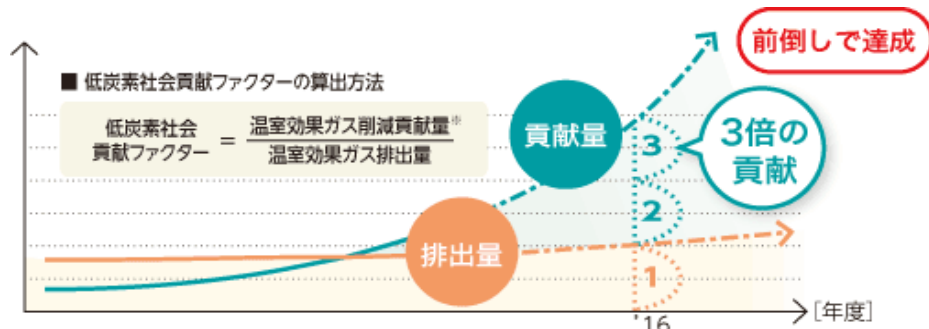
- (1) 自然環境への負荷極小化と、自然環境を守り育てることにより、生物多様性保全の促進に努めます。
- (2) さまざまなステークホルダーとの環境コミュニケーションや環境啓発活動を通じて、環境マインドを持った社会の醸成に貢献します。

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。2017年度の低炭素社会貢献ファクターは3.95で、2016年度に続き、2020年度の目標を前倒しで達成しています。現在、2030年度の新たな目標を検討しており、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	'13	'14	'15	'16	'17	目標
ファクター	1.70	2.12	2.85	3.19	3.95	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-CO₂/kWhとします。(太陽光発電協会「表示に関する業界自主ルール」にもとづく)

低炭素社会実行計画への参加

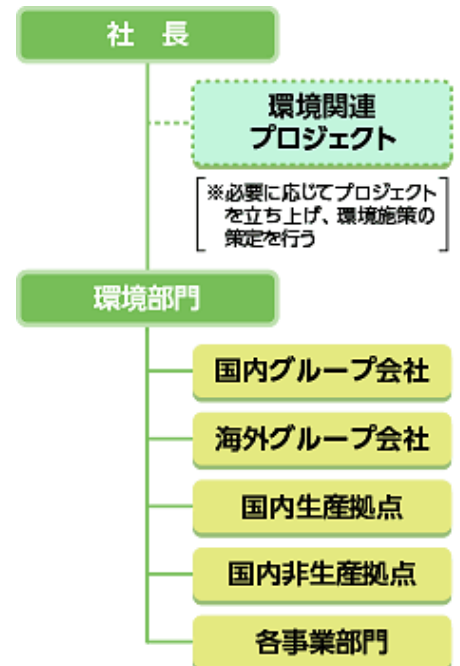
京セラでは、低炭素社会への貢献を果たしていくため、電機・電子業界の「低炭素社会実行計画」に参加しています。2020年に向けて、エネルギー原単位で年平均1%改善することに加え、製品によるCO₂排出抑制貢献を行う取り組みであり、業界と一体となって地球温暖化防止への取り組みを積極的に進めています。

グリーンマネジメント

環境経営推進体制

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

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



環境経営推進体制

環境教育

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

		経営幹部	中堅社員	社員	パートタイマー
一般・啓発		社内報、Webサイト、環境イベント等			
	階層別	工場長・事業所長 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「夏のエコアクション2017」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。



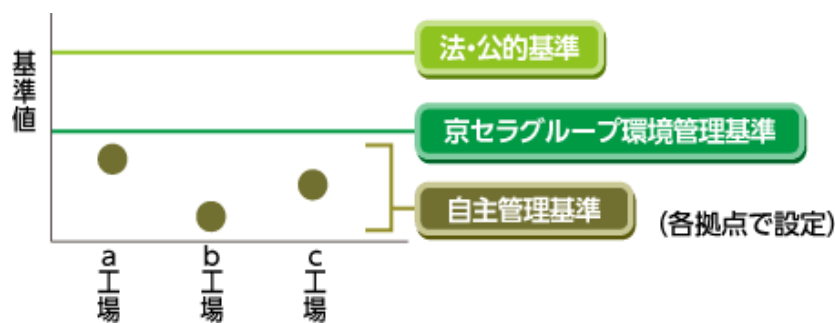
夏のエコアクション 2017



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、2017年度、中国において廃棄物表示に関する不備がありましたが、速やかに是正しております。

なお、鹿児島国分工場では、地域住民からの臭気に関する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:145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:2017年4月~2018年3月

環境会計の結果(2017年度)

2017年度は投資金額5億56百万円に対し、エネルギーや廃棄物削減の積極的な推進により9億円の効果金額をあげることができました。

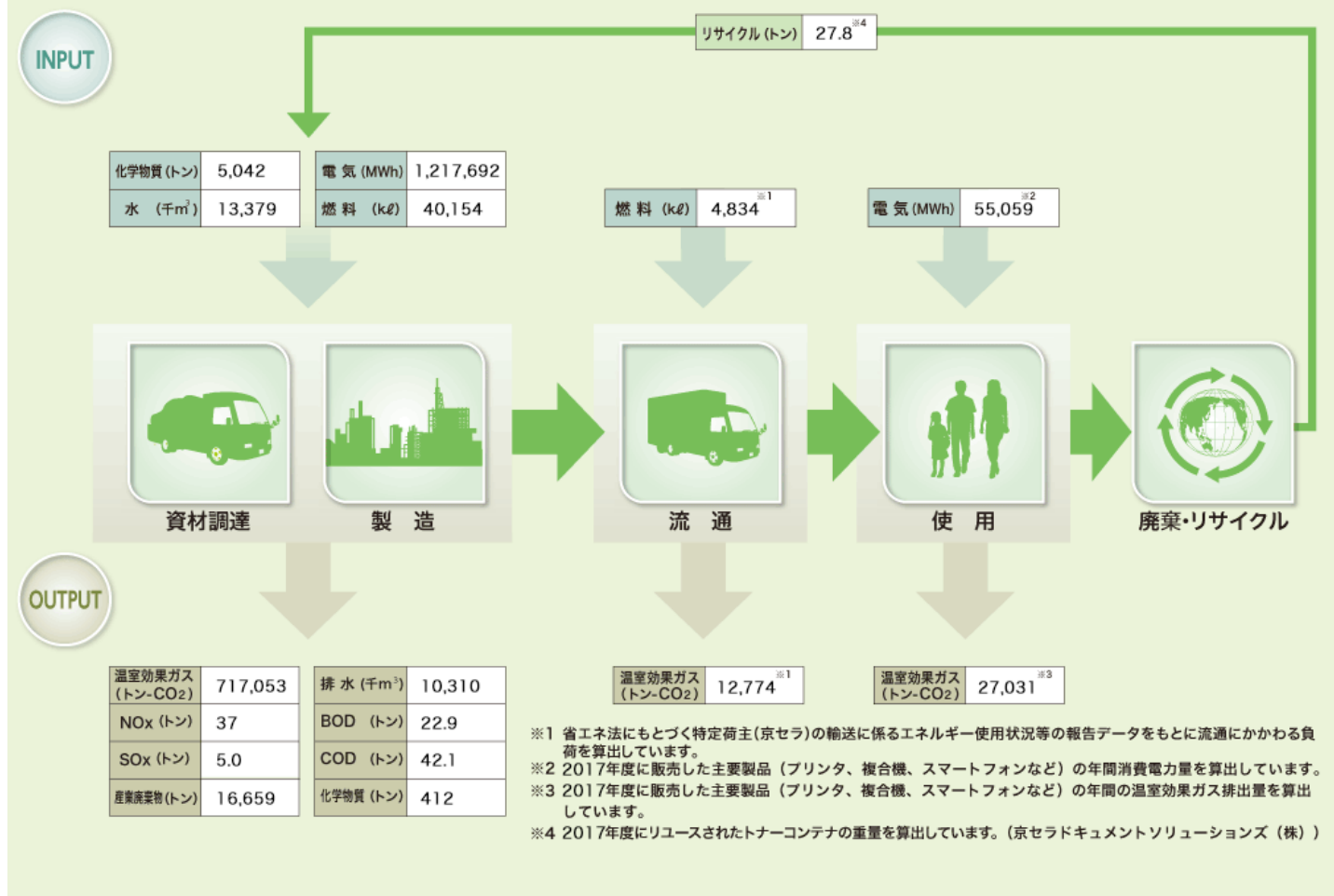
環境保全効果

効果内容	投資金額 (百万円)		効果金額 (百万円)		効果量		
	2016年度	2017年度	2016年度	2017年度	単位	2016年度	2017年度
エネルギー削減	263	556	771	705	kl(原油換算)	13,283	11,617
廃棄物削減			88	91	トン	2,836	1,271
水削減			15	45	千m ³	423	894
その他			82	59	—	—	—
合計	263	556	956	900	—	—	—

環境負荷の全体像

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

■ 対象範囲: 京セラグループ (日本国内) の生産拠点



INPUT項目

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

OUTPUT項目

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

グリーンプロダクツ

環境製品の開発

京セラグループでは、販売するすべての製品が地球環境に貢献するものでありたいと考え、環境に配慮した製品開発に努めています。京セラでは、環境に配慮した製品設計を行うため「環境配慮コンセプト」を明確にしています。また、地球温暖化防止、省エネ、省資源、有害物質の削減に積極的に貢献する製品を「環境商品」として定め、製品ごとに環境配慮コンセプトにもとづいた評価基準を設定しています。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



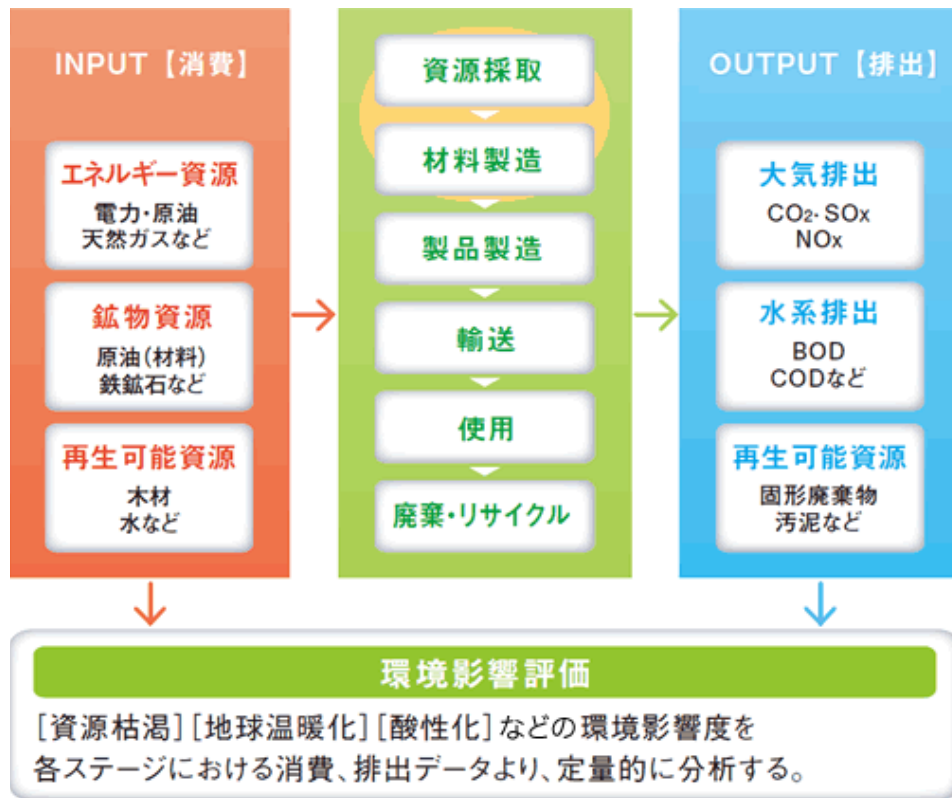
環境配慮コンセプト

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。

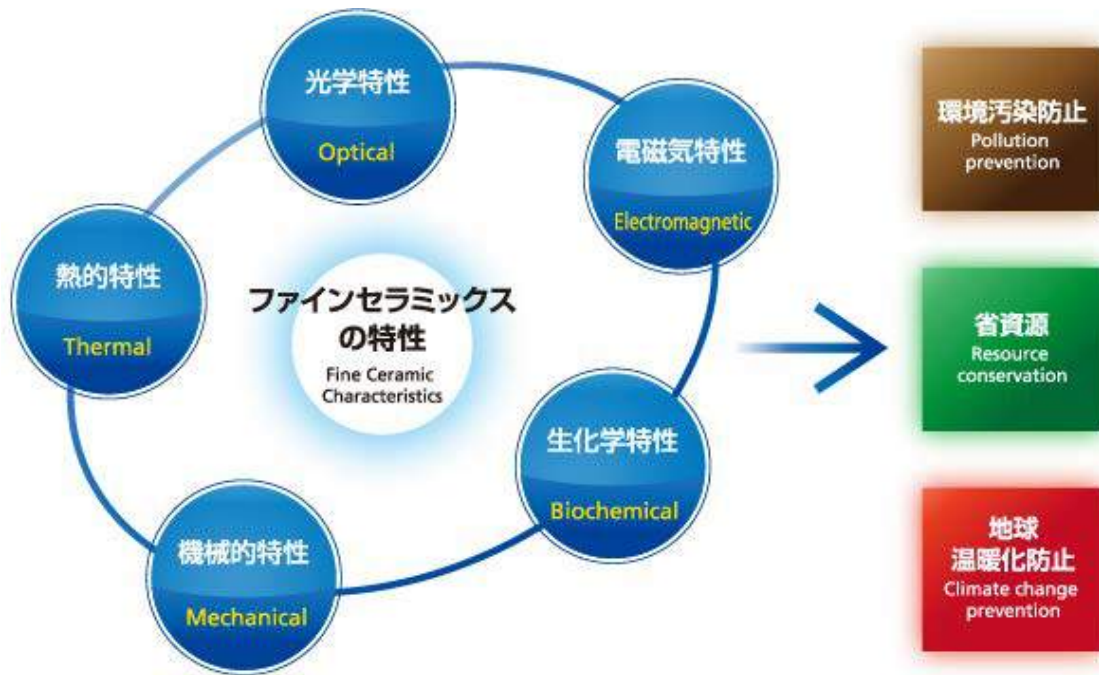
環境ラベルには、国際標準化機構(ISO)で規定された、タイプⅠ(第三者認証機関が独自に製品分類と判定基準を制定し、認定する環境ラベル)、タイプⅡ(企業が独自の基準を制定し、自社製品の環境配慮を主張する自己宣言型の環境ラベル)、タイプⅢ(製品の「資源採取」から「廃棄」までの環境負荷を、ライフサイクルアセスメントの手法で算出し、定量的に分析・開示する環境ラベル)の3つのタイプがあります。

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。

ファインセラミック製品

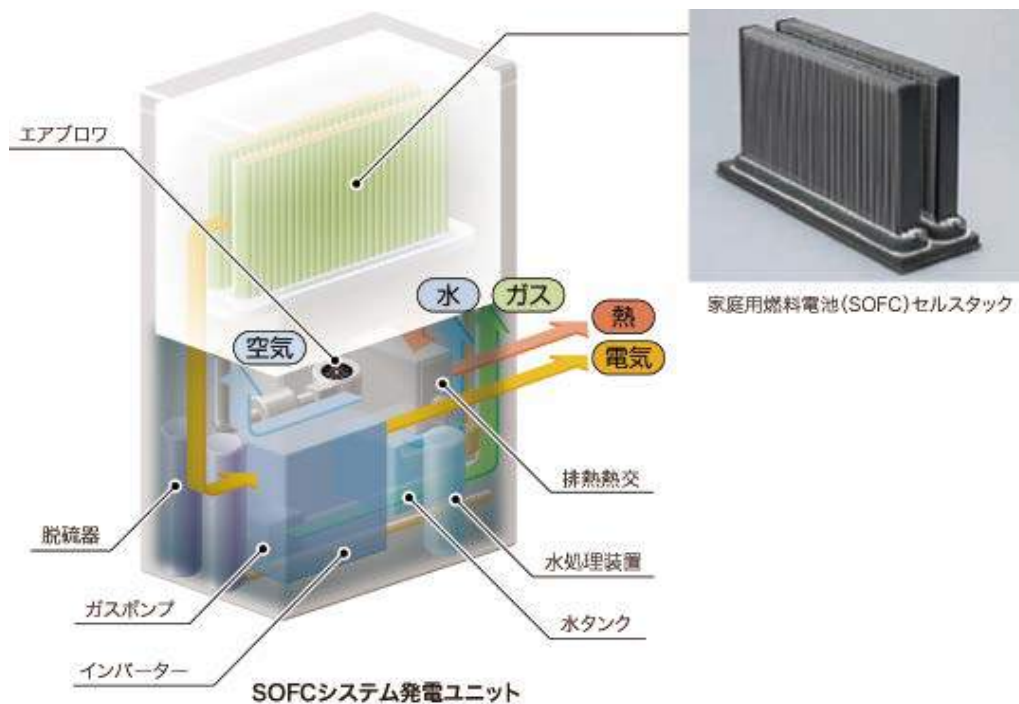
ファインセラミックスは、エコロジカルマテリアルの代表的素材となっています。優れた機械的特性や電磁気特性、熱的特性などを活かし、環境、エネルギー、自動車など各種産業用の機械・装置に多用され、環境汚染防止、省資源、地球温暖化防止に貢献しています。



家庭用燃料電池 (SOFC) セルスタック

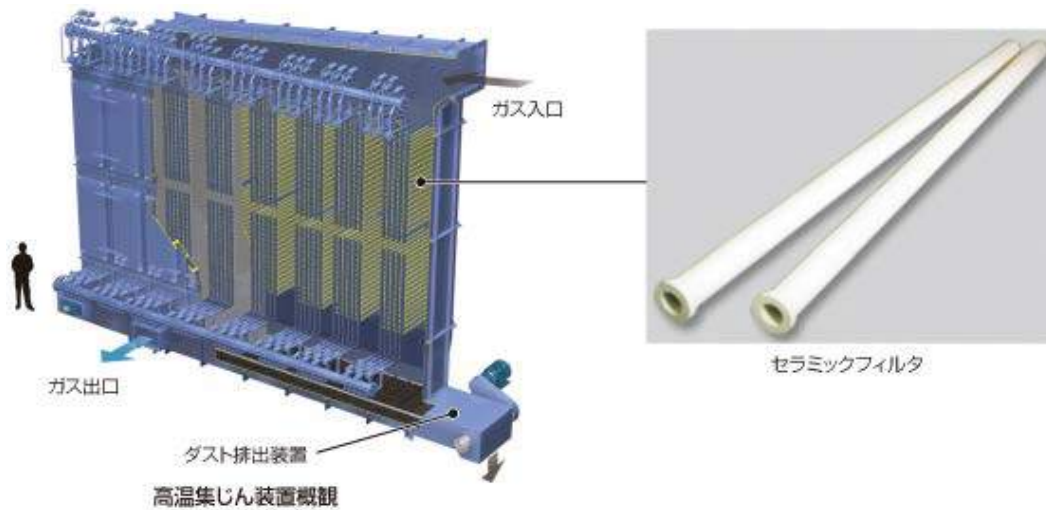
家庭用燃料電池は電気を作る発電ユニットと、発電時に発生する熱でお湯を作る排熱利用給湯暖房ユニットの2つで構成されています。エネルギー効率が高く、地球温暖化防止の原因となるCO₂など温室効果ガスの発生が極めて少なく、環境に配慮したシステムとして、一層の普及が期待されています。京セラは、発電効率の高い固体酸化物形燃料電池(SOFC)の心臓部であるセルおよびセルスタックの開発を進め、セルの材料に耐熱性、耐久性に優れたファインセラミックスを用いることで、世界最高水準の発電効率※を実現しています。

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



セラミックフィルタ

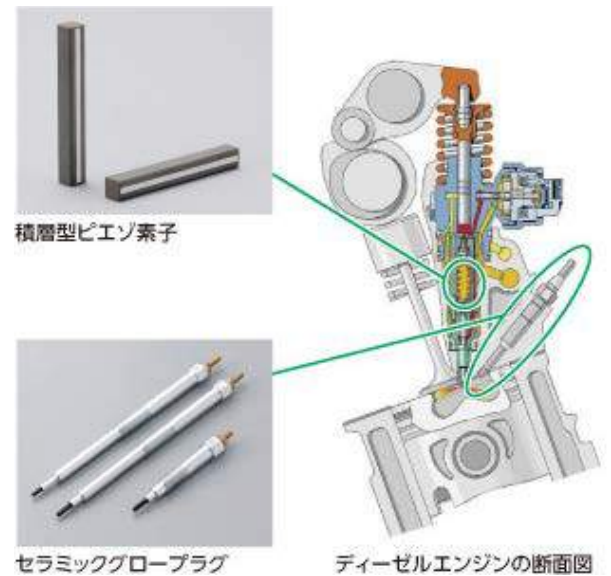
優れた耐熱性を持つセラミックフィルタは、大型ゴミ焼却プラントなどの排ガス処理装置に使用され、排熱エネルギーの高効率利用に用いられています。従来の、ろ布製バグフィルタの使用温度域(150~200°C)に比べ、高い温度域(300~900°C)で集じん処理が可能となり、排熱利用時のエネルギー効率向上、水洗処理によるフィルタの再利用が可能となっています。



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。

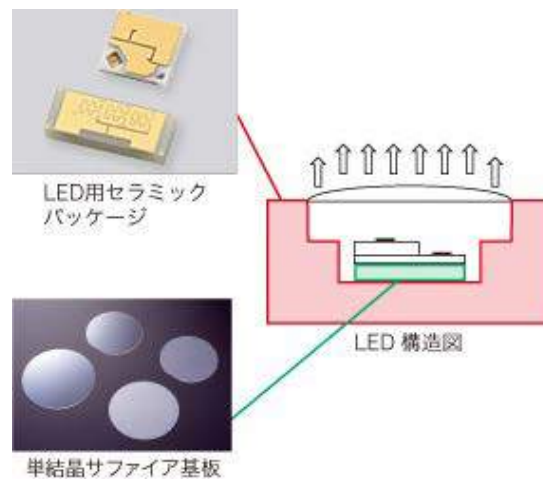


アルミ溶湯部品

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)」

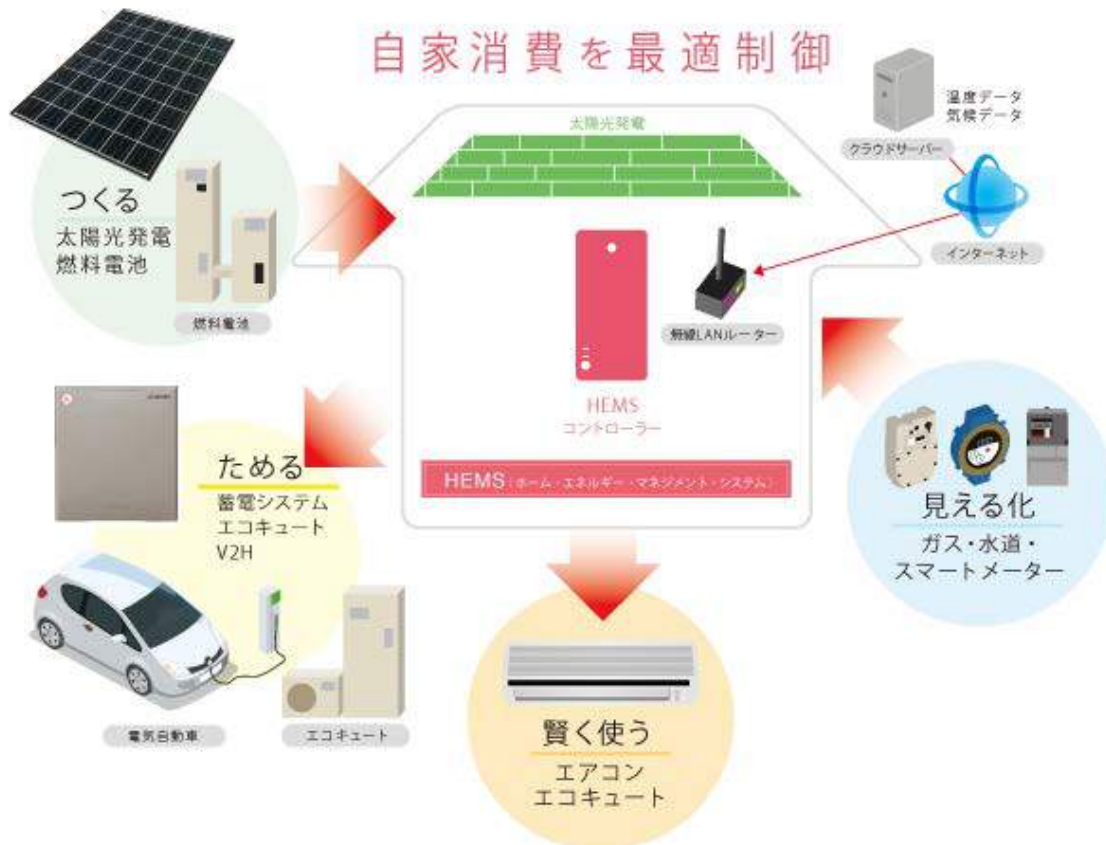


鹿児島七ツ島メガソーラー発電所
(鹿児島県鹿児島市、約70MW)

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

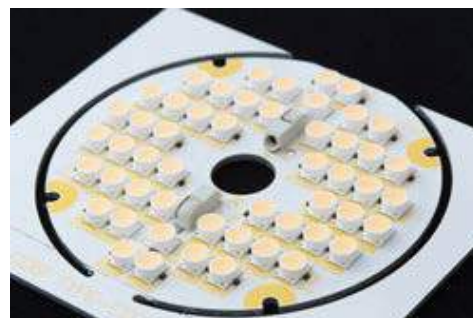
高耐久アモルファスシリコン(a-Si)感光ドラムは、レーザープリンターや複合機の基幹部品として搭載され、機器本体の長寿命化、メンテナンスコストの低減、廃棄物の削減に貢献しています。



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)

グリーン調達への推進

深刻化する地球環境問題へ対処していくためには、自社のみならずお取引先様を含めたサプライチェーン全体での取り組みが重要と考え、京セラでは1998年度より、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^{※1}やREACH規則^{※2}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」を定期的で開催しています。加えて、各製造部門では、購入品の含有化学物質情報の入手を行うとともに、工程での化学物質の管理を徹底し、製品環境規制への対応を行っています。なお、フタル酸エステル類4物質につきましては、購入品への使用実態調査を行い、既にサプライチェーンを通じた代替物質への切替え等、必要に応じた対応を行っております。

※1 電気電子機器に含まれる特定含有物質の使用制限

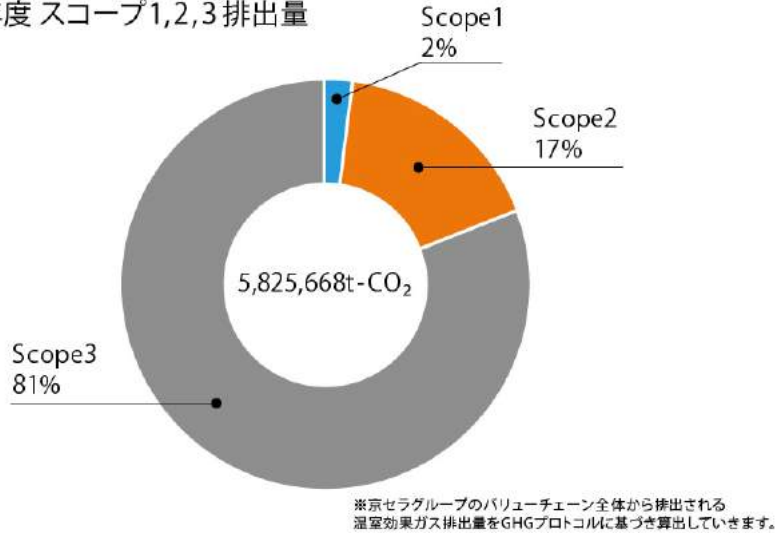
※2 化学物質の登録、評価、認可および制限に関する規則

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。

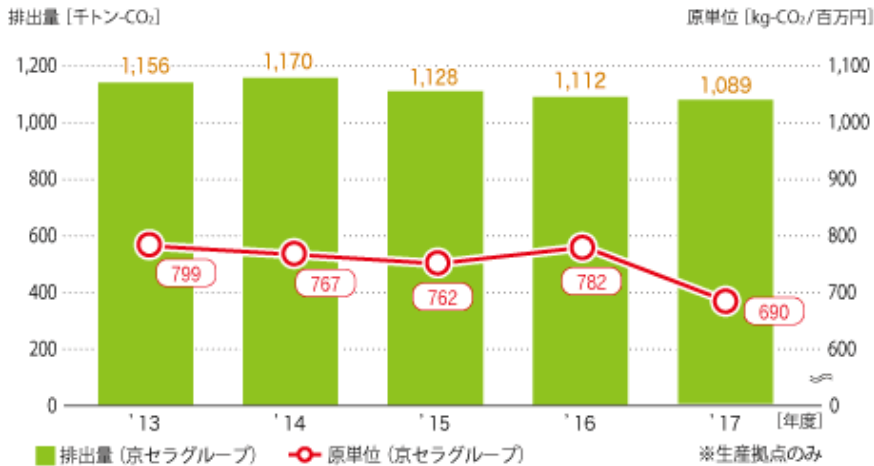
2017年度 スコープ1,2,3 排出量



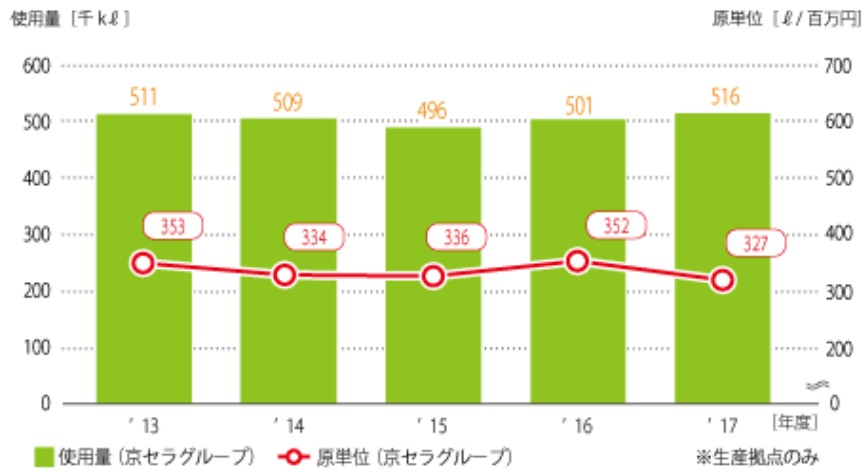
省エネルギー・温室効果ガス排出量削減の取り組み

2017年度は、高効率冷凍機の導入、インバーター制御空気圧縮機の導入などの様々な省エネ施策の実施に加え、電力会社のCO₂排出係数の減少により、売上は増加しましたが温室効果ガス排出量は減少、原単位も大きく改善できました。

温室効果ガス排出量



総エネルギー量



- ・排出係数を地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)にもとづく算定としています。
- ・温室効果ガスは、CO₂、CH₄、N₂O、PFC、HFC、SF₆、NF₃を表しています。
- ・海外はIEA CO₂ EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION Highlights (2015 Edition)の各国の電気の排出係数を用いて算出しています。

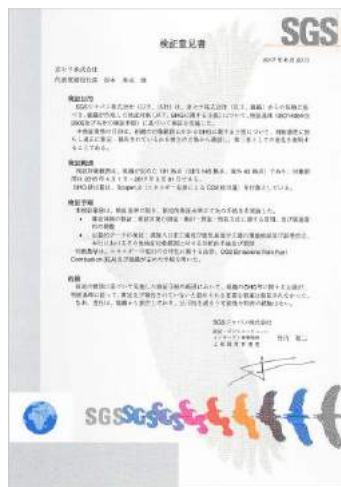
■ 温室効果ガス (GHG) 排出量の第三者検証

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。その結果、スコープ1、2、3※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。

※ スコープ1: 燃料使用に伴う直接排出

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

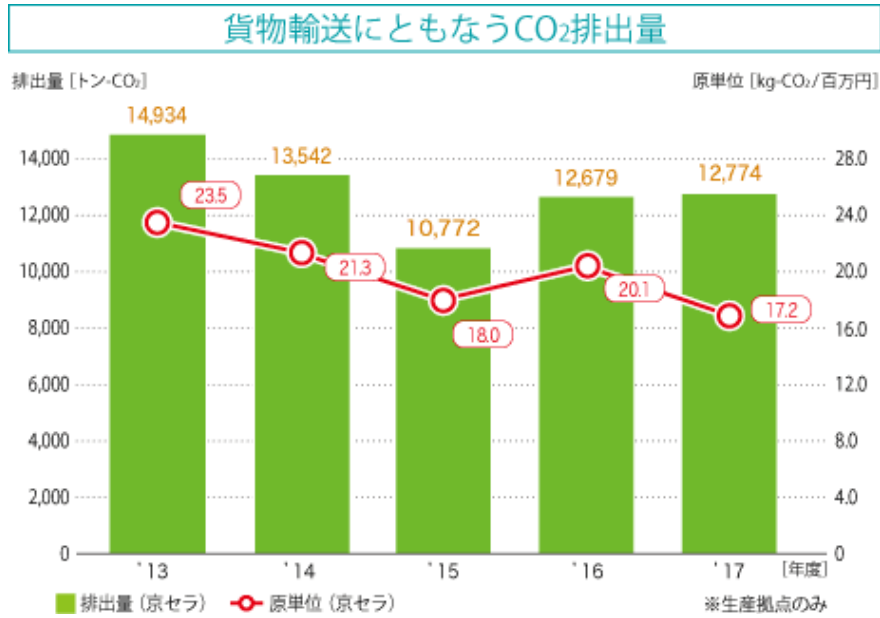
スコープ3: スコープ1、2 以外の間接排出(原料調達、輸送、使用、廃棄の他、従業員の通勤、出張など)



検証意見書

貨物輸送にともなうCO₂排出量削減の取り組み

2017年度も引き続きモーダルシフトの推進により貨物輸送に伴うCO₂排出量の削減に取り組みました。また輸送拠点の見直しなどにより、2016年度に比べて排出量は増加しましたが、原単位が減少しました。



取り組み事例

再生可能エネルギー(太陽光発電システム)の導入

京セラグループでは、省エネ活動に加え、京セラ本社ビルやKYOCERA International Inc (北米)など、国内外の拠点に再生可能エネルギーである太陽光発電システムを導入しています。

2017年度は京都綾部工場へ太陽光発電システムを増設し、発電容量は国内外合わせて約12MW(発電量は約12,000MWh/年)となっています。今後も引き続きグループの各拠点に太陽光発電システムの導入を進め、CO₂排出量の削減を推進していきます。

日本国内



■ 北海道北見工場(615kW)
(2010年度導入、2016年度増設)



■ 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(1,950kW)
(2013年度導入、2015年度、2016年度、2017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)



■ 千葉工場跡地(60kW)
(2014年度導入)

海外



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



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



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



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



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



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



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

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。

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。



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
(鹿児島川内工場)

高効率冷凍機の導入によるエネルギー使用量削減

新潟新発田工場では、空調用として都市ガスを燃料とする吸収式冷凍機を稼働させ、冷水供給を行っていました。高効率なターボ冷凍機を導入することでガス使用量及びCO₂排出量の削減を行いました。

【年間CO₂排出削減量】

2,347トン-CO₂



高効率ターボ冷凍機

インバーター制御空気圧縮機の導入によるエネルギー使用量削減

富山入善工場では、製造工程で圧縮空気を使用しており、多くの電力を使用していました。インバーター制御空気圧縮機を導入することで負荷に応じた運転を行うことが可能となり、電力使用量及びCO₂排出量の削減を行いました。

【年間CO₂排出削減量】

332トン-CO₂



インバーター制御空気圧縮機

水資源の有効活用への取り組み

水は地球を循環する貴重な資源です。しかし、昨今の気候変動の影響により、一部の地域で水の重要性や水リスクが高くなってきています。

京セラグループでは、貴重な資源である水の取水、排水を管理するとともに、生産拠点に対し、Aqueduct Water Risk Atlas※を用いて、水リスク評価を実施しています。水リスク評価の結果、リスクの高い拠点はありませんでした。京セラグループ全体で水使用量に対する原単位目標を設定し、水資源保護対策を継続してまいります。

※Aqueduct Water Risk Atlas：WRIが公表する水リスク情報

京セラグループの取水量、排水量および水リサイクル量、水リサイクル率

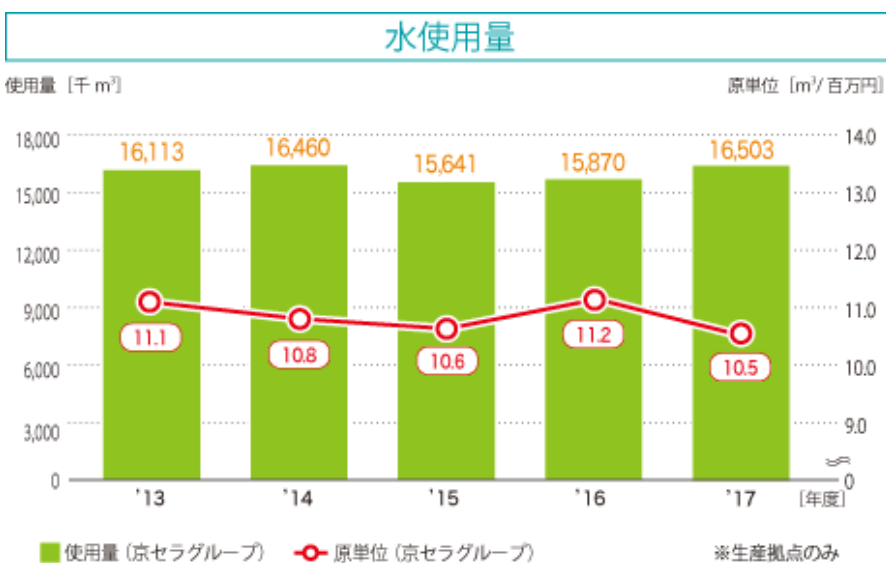
取水量・排水量		単位(m ³)
地域	項目	2017年度
日本	取水量	13,647,993
	排水量	11,212,385
海外	取水量	2,983,556
	排水量	2,238,373
合計	取水量	16,631,549
	排水量	13,450,757

水リサイクル量

水リサイクル量	3,033,482
水リサイクル率	15.4%

水使用量削減の取り組み

2017年度は、生産量の増加に伴い絶対量は増加となりましたが、工程排水のリサイクル、生産工程における給水量の削減に取り組んだ結果、2016年度に比べて原単位は改善できました。



取り組み事例

生産工程の見直しや排水リサイクル装置の有効活用による水使用量の削減

新潟新発田工場では、メッキ装置内での排水再利用(カスケード利用)や、給水量の見直しを実施しました。また、排水リサイクル装置を有効に活用し、リサイクル水量を増加させたことにより、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】

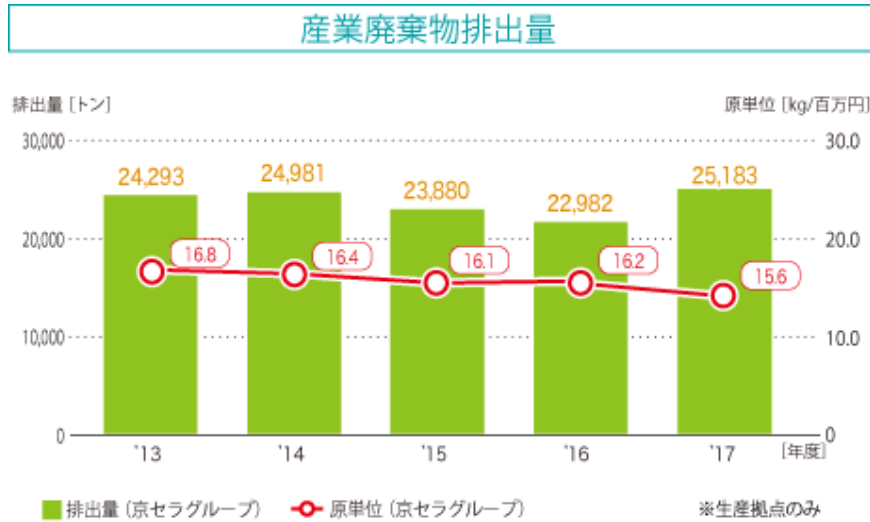
78,600 m³



排水リサイクル装置

廃棄物の削減・再資源化への取り組み

2017年度は、生産量の増加に伴い絶対量は増加となりましたが、廃液の社内処理化や有価物化などに取り組んだ結果、2016年度に比べて原単位は改善できました。



取り組み事例

廃棄物の社内処理化や分別等による産廃削減

新潟新発田工場では、生産工程から排出される圧縮梱包機による有価物化廃棄物の分別徹底、廃酸の社内処理化の推進などにより、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】
285トン



圧縮梱包機



圧縮後の有価プラスチック

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(川崎工場)

主要生産拠点の環境負荷データ

地域	国名	会社名	エネルギー使用量 ^{※1} [原油換算k ω]		CO $_2$ 排出量 ^{※2} [t-CO $_2$]		水使用量 [m 3]		産業廃棄物排出量 [t]	
			2016年度	2017年度	2016年度	2017年度	2016年度	2017年度	2016年度	2017年度
アジア	日本	京セラ株式会社 北海道北見工場	3,090	3,146	8,129	8,052	29,871	30,888	104	114
		京セラ株式会社 山形東根工場	7,932	7,625	18,281	17,135	199,951	228,373	335	195
		京セラ株式会社 福島郡山工場	1,599	1,789	3,739	4,074	11,257	14,182	450	573
		京セラ株式会社 栃木真岡事業所	221	269	444	520	1,464	1,662	90	139
		京セラ株式会社 茨城つくば事務所	4,254	3,468	4,779	6,742	196,006	318,336	150	129
		京セラ株式会社 川崎工場	1,500	1,380	2,957	2,721	19,978	19,559	324	295
		京セラ株式会社 神奈川秦野工場	5,151	4,546	6,123	9,039	91,874	141,386	96	149
		京セラ株式会社 新潟新発田工場	17,898	15,799	39,805	34,531	1,500,594	1,235,296	2,996	2,504
		京セラ株式会社 富山入善工場	13,566	15,456	35,358	39,285	1,615,236	1,642,184	316	330
		京セラ株式会社 長野岡谷工場	9,839	9,380	19,703	18,372	79,921	71,902	58	62
		京セラ株式会社 滋賀蒲生工場	15,429	15,843	32,414	32,118	809,950	807,083	481	579
		京セラ株式会社 滋賀八日市工場	49,069	47,855	105,578	99,019	986,740	957,313	1,471	1,394
		京セラ株式会社 滋賀野洲工場	19,370	17,944	41,939	37,521	592,949	530,121	770	684
		京セラ株式会社 京都伏見事業所	204	221	432	448	1,447	1,638	6	9
		京セラ株式会社 京都綾部工場	25,069	26,436	53,390	53,953	2,030,801	2,339,953	2,807	3,253
		京セラ株式会社 大阪大東事業所	1,014	898	2,086	1,777	18,773	17,471	95	76
		京セラ株式会社 鹿児島川内工場	52,754	54,996	122,897	113,929	1,598,464	1,668,183	1,952	1,617
		京セラ株式会社 鹿児島国分工場	67,930	72,071	154,785	146,074	1,809,937	1,943,033	1,262	1,499
		京セラ株式会社 鹿児島隼人工場	6,010	6,779	13,992	13,808	242,152	281,191	481	608
		京セラオプテック株式会社 本社・千ヶ瀬工場	1,096	1,241	2,208	2,477	15,445	19,548	86	123
		京セラオプテック株式会社 玉川工場	298	316	596	626	1,613	1,962	13	32
		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	3,650	3,973	7,520	7,861	31,699	32,389	48	58
		京セラドキュメントソリューションズ株式会社 玉城工場	7,627	8,467	14,739	15,975	38,373	73,567	312	475
	京セラディスプレイ株式会社 本社・滋賀野洲工場	23,275	24,422	50,787	51,725	1,000,452	1,001,357	1,208	1,762	
	中国	上海京セラ電子有限公司	10,087	10,510	32,312	33,512	237,577	218,556	415	234
		東莞石龍京セラ有限公司	7,582	7,821	24,181	24,981	269,945	272,031	※3	349
		京セラ光電科技(東莞)有限公司	2,565	2,833	8,217	9,076	73,897	74,056	290	77
		京セラ弁公設備科技(東莞)有限公司	8,100	7,881	25,331	16,496	360,190	375,100	523	408
		京セラ连接器(東莞)有限公司	3,822	4,136	11,993	13,077	53,209	47,144	56	77
		京セラ(天津)太陽エネルギー有限公司	3,999	4,961	12,810	15,871	57,045	49,026	13	11
		京セラディスプレイ(張家港)有限公司	3,403	3,942	10,902	12,608	231,666	275,622	90	105
	ベトナム	KYOCERA Vietnam Company Limited.	4,159	5,649	6,263	9,024	220,294	271,220	719	1,021
	タイ	KYOCERA Crystal Device (Thailand) Co., Ltd.	3,968	3,196	8,042	6,478	98,275	61,433	191	214
北米	米国	KYOCERA International Inc. San Diego	5,054	8,228	9,803	9,985	129,564	125,022	66	47
	メキシコ	KYOCERA Mexicana, S.A. de C.V.	4,224	2,449	8,491	4,924	62,065	67,557	269	89

※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 $_2$ 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
・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・エネルギー出前授業

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・エネルギー授業」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。2017年度は、国内では京セラグループ16拠点(9都道府県)の地域を中心に、76の小学校で4,885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93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124,824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2009年より参画しています。また、2012年からは枚方工場でも近隣の小学校で理科特別授業を実施しており、これまでに累計66校、5,000名超の小学生が受講しました。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



集合写真

■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 ² ）	2011年10月
滋賀県東近江市	滋賀蒲生工場社有林（約20,000m ² ）	2008年6月
京都府京田辺市	甘南備山（約880,000m ² ）	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 ² ）	2011年4月

ビオトープの整備(蛍の育成)

鹿児島国分工場では、2009年11月より地域固有の生態系を工場内に存続させることを目的にビオトープを整備し、蛍の育成をしています。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、工場内を飛び交っています。この活動を通して、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8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、8年連続で同表彰を受賞しています。2017年には北海道北見工場が太陽光発電システムの活用による創エネとCO₂排出量の削減、高効率機器の導入や排熱を有効活用した省エネ活動のほか、地元小学生を対象とした環境・エネルギー出前授業の実施など、地域に根ざした環境保護活動が総合的に評価され、「平成29年度 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)を受賞しました。



高効率モジュールチラー

■その他の表彰（2017年度）

年月	表彰名	受賞拠点/製品
2017年4月	ドイツCSR アワード「サステナブルブランド オブ ザ イヤー」	KYOCERA Document Solutions Deutschland GmbH (米国)
2017年4月	Recycler of the Year	KYOCERA International, Inc. (米国)
2017年6月	Excelencia Ambiental	KYOCERA Mexicana.S.A. de C.V.(メキシコ)
2017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
2017年11月	日本機械工具工業会「環境大賞」/「環境特別賞」	滋賀八日市工場/長野岡谷工場
2017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
2017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)	北海道北見工場
2018年1月	京都府地球温暖化対策排出量削減優良事業者	京セラ(株) 本社

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

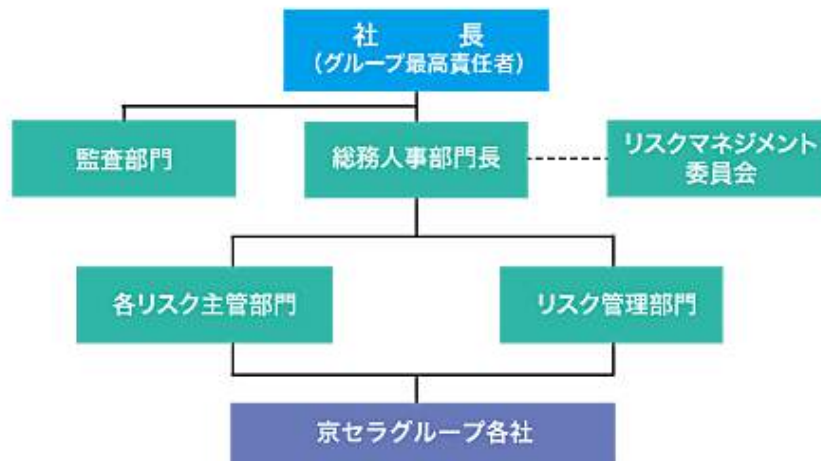
京セラグループでは、より一層複雑化するグローバルなリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の強化に取り組んでいます。市場環境の変化、自然災害や事件・事故の発生、地球温暖化による影響、情報漏洩、サプライチェーンにおける労働条件の不備や人権侵害など、京セラグループの信用やビジネスの持続可能性に影響を及ぼすと思われるリスクに関して、「リスクマネジメント基本方針」を定め、リスクの予防と軽減に努めています。

■ リスクマネジメント基本方針

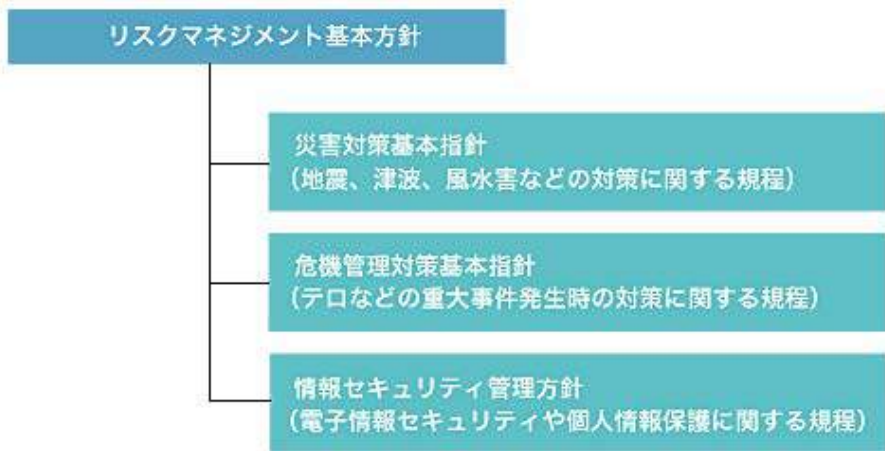
1. コンプライアンスの徹底と京セラフィロソフィの精神に則り、人として何が正しい行為かを考え、その価値基準にもとづき行動する。
2. 京セラフィロソフィの精神に則り、「人の身体生命の安全確保を最優先」と位置づけて、危機に対処し、危機の収束に向けて、従業員が一丸となって、損失の最小化、損害の復旧、再発防止に取組み、お客様、取引先、株主・投資家、地域社会等の各ステークホルダー（利害関係者）の利益阻害要因の除去・軽減に努める。
3. 京セラグループは、リスクマネジメントの実践を通じて、事業の継続的発展をはかる。
4. 社会の進歩・発展に有益な製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行動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

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。2017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。



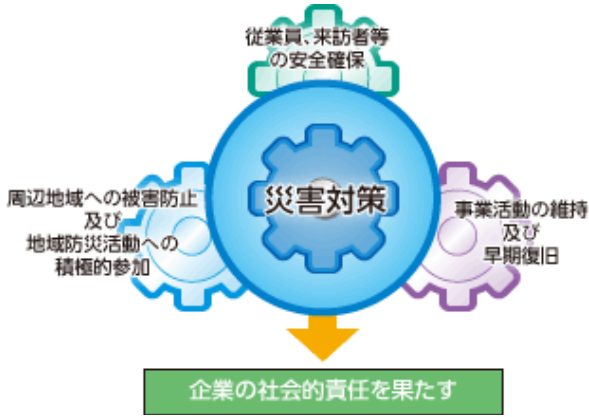
京セラグループリスクマネジメント体制



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を実施することで、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定期的を実施しています。2017年度も各拠点において、各地区の消防行政と連携し、大規模地震による設備の倒壊、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。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を実施していきます。



大規模地震発生を想定した避難訓練(鹿児島国分工場)



消火器による消火訓練(長野岡谷工場)

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。2017年度は、熊本地震の対応事例をもとに初動対応から、事業復旧の流れについて再点検を実施しました。また、国際規格や業界標準を参考にBCP活動についての評価を行い、適切な状態の維持に努めています。2018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、各部門への情報共有など、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
(神奈川秦野工場)



災害発生時の被害報告訓練
(京セラオプテック(株)青森本社工場)

■ 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調達ガイドライン」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。

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。

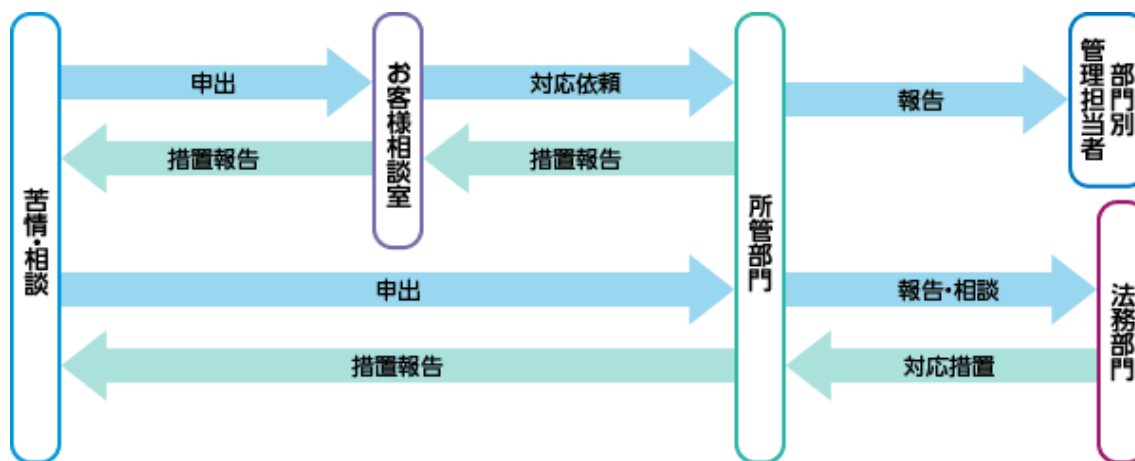
情報セキュリティ管理の方針と体制

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、サイバー攻撃へのセキュリティ対策、内部監査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 2017」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2017」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。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、4年連続の受賞となりました。

2017
TOP 100
GLOBAL
INNOVATORS

Clarivate
Analytics



トロフィー授与の様子

■ 模倣品に対する取り組み

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



セラミックナイフ模倣品

コンプライアンス(法令遵守)の徹底

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

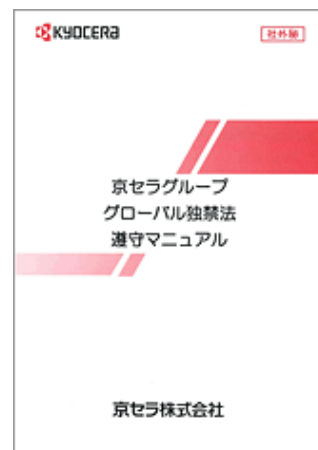
さらに、グローバルな連携強化をはかることを目的に、米国、欧州、中国など、主要なグループ会社の法務担当者が参加する「京セラグループグローバル法務会議」を定期的に開催しています。本会議では、各社の活動実績の発表および現在直面している法的な課題を共有し、その対策に関して議論を行っています。



京セラグループグローバル法務会議

公正で自由な競争に向けた取り組み

京セラグループでは、「人間として何が正しいか」を物事の判断基準としており、公正で自由な競争を維持し、促進していくことが重要と考えています。その活動の一環として、京セラグループ共通の「京セラグループグローバル独禁法遵守マニュアル」を発行し、国内外の従業員に独占禁止法ならびに、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」に関する教育を2017度も実施しました。2018年度には全京セラグループを対象とした2回目のグローバル独禁法教育を実施し、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、主要国内グループ各社での業務プロセス法令監査の構築が終了し、2018年度は、全ての国内グループ会社にて業務プロセス監査を順次実施していきます。

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。

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、京セラを中心として情報共有を実施し、監査を通して管理体制の維持・継続をはかっています。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

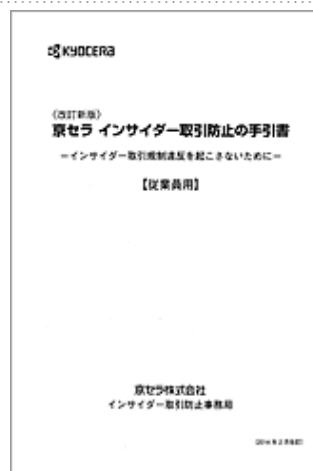
京セラグループでは、商取引にあたり、常に公明正大、フェアプレイの精神をもって人として行うべき正しい態度であらゆるものごとに対処することを基本としています。そして、「京セラグループCSR指針」において、過度な贈答・接待の授受などの贈収賄行為に加え、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を禁止しています。また、グループ全体で贈収賄防止に関する社内教育にも取り組んでいます。

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。2018年度は、京セラの全従業員への再教育を実施する予定です。



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、2017年度に27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。2017年度は、計196社239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、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調達ガイドライン」を定め、本ガイドラインに基づき、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。

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、2017年度は海外のお取引先様にもご協力いただきました。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ています。

今後も説明会などを通じ対話を継続していきます。



京セラサプライチェーン
CSR調達ガイドライン

■ サプライチェーンBCP調査

京セラグループでは、災害などにより製品・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とともに、BCP活動の推進を要請しています。

新たに重要な原材料や部材を供給いただくこととなるお取引先様には、BCPの重要性を説明し、対策の強化をお願いしています。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

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)において、アフリカのコンゴ民主共和国およびその隣接国で産出される一部の鉱物であるコロンバイト・タンタル(タンタルの鉱石)、錫石(錫の鉱石)、金、鉄マンガン重石(タングステンの鉱石)、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。また、最近では米国に上場していない企業に対してもOECDが発行した「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・デリジェンスガイダンス」(OECDガイダンス)に基づいた「責任ある鉱物調達」が求められるようになってきました。



京セラグループの責任ある鉱物調達方針

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」とする方針を掲げています。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調達ガイドライン」を発行し、共有をはかっています。

責任ある鉱物調達への対応体制

京セラグループは、責任ある鉱物調達を行うため、その中心的な役割を担うべく、調達部門、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しています。また、グループ各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「紛争鉱物報告書テンプレート(CMRT)」を使用し、お取引先様に対して調査を実施しています。

2017年度の調査では、OECD ガイドンスの附属書 II を行いました。その結果、課題のみられるお取引先様には、「リスクある製錬所報告書」を送付し、注意喚起を行いました。

お取引先様より提供いただいた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い、以下の結果となりました。



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	146	42	80	46	314
CFS認証※ ¹ を受けた精製所および製錬所数	101	41	70	41	253
Non-CFS(アクティブを含む)	45	1	10	5	61

※¹ 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

また、お取引先様が調査に対して持たれている課題や疑問に応えるため、相談会を開催しました。一方、グループ各社の担当者を対象に中国でDDの研修会を開催し、内部管理体制の強化をはかりました。さらに、お客様からの要請が増えつつある新たな鉱物調達に関する調査(OECDガイドンスに則ったコバルト等)を開始しました。

京セラグループの今後の取り組み

京セラグループでは、製錬所を特定し精査することが重要であると認識しています。そのため、RBA※²が提唱するRMAP※³を参考に、さらに幅広く調査を行っていきます。

なお、お取引先様とは、製錬所が紛争に関与したと判明した時点で速やかに当社へ連絡いただくなど、継続して強固なサプライチェーンの構築に尽力していきます。また、京セラはJEITAの「製錬所支援チーム」の一員として、製錬所に対して直接認証を受けることを促すアウトリーチ活動を行ってまいります。

※² Responsible Business Alliance(責任ある企業同盟)

※³ Responsible Minerals Assurance Process(責任ある鉱物と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、種々の品質関連研修によって、継続的にレベルアップをはかっています。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、2017年度の京セラへのお問い合わせ件数は、98,103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

■京セラ・佐賀大学が第7回ものづくり日本大賞「特別賞」を受賞

京セラと佐賀大学は、インプラント表面へのコーティング技術であるAG-PROTEX(エージー・プロテクス)を応用した人工股関節の開発について、経済産業省などが実施する「第7回ものづくり日本大賞(製品・技術開発部門)」の特別賞を2018年1月に受賞しました。

同賞は、日本の産業・文化、豊かな国民生活に大きく貢献してきたものづくりを着実に継承し、さらに発展させていくため、ものづくりの第一線で活躍する各世代から、特に優秀と認められる人材を顕彰するものです。京セラと佐賀大学は、抗菌スペクトルの広い銀を含有したハイドロキシアパタイトの溶射技術であるAG-PROTEXを開発し、抗菌性人工股関節を実用化したことが評価されました。



コーティング技術「AG-PROTEX®」を採用した人工股関節

■複合機とプリンター13モデルが最高評価の「Highly Recommended」に認定

京セラドキュメントソリューションズ(株)は、2017年11月にドキュメント機器に関する独立調査機関である米国Buyers Lab(BLI)より、カラーA3複合機7モデルと、モノクロA3複合機2モデル、モノクロA4プリンター4モデルの計13モデルにおいて最高評価である「Highly Recommended」の認定を受けました。

同製品は、BLIの厳しいテストを経て、使いやすさ、画質をはじめとした性能や、耐久性、価格に至るまで、総合的に優れた製品と評価されました。



「Highly Recommended」に認定された、複合機「TASKalfa」とプリンター「ECOSYS」

■スマートフォンが「第11回キッズデザイン賞」の「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」を受賞

京セラは、ジュニア向けスマートフォンのmiraie f(ミライエ フォルテ)について特定非営利活動法人キッズデザイン協議会から「第11回キッズデザイン賞」の「子どもたちの安全・安心に貢献するデザイン部門」を2017年9月に受賞しました。

同賞は、「子どもが安全に暮らす」「子どもが感性や創造性豊かに育つ」「子どもを産み育てやすい社会をつくる」という理念を実現し普及するために、優れた製品・空間・サービスを広く社会へ伝える顕彰制度です。本製品は、親子で決めたルールを簡単に設定できるメニューで、お子さまに適した制限をかけて利用できるなど、ネットの危険や使いすぎを未然に防ぎ、安心して使える機能を多数搭載していることなどが評価されました。



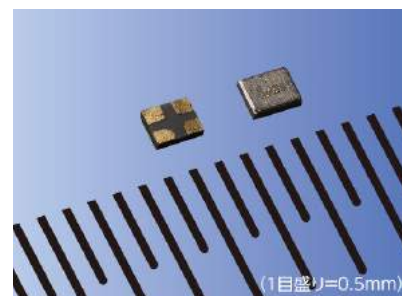
ジュニア向けスマートフォン「miraie f」

■プラズマCVM技術※1を応用した超小型水晶振動子の開発が「第42回 井上春成賞」を受賞

京セラは、「プラズマCVM技術※1を応用した超小型水晶振動子の開発」により、大阪大学 山村和也教授とともに、「第42回 井上春成(いのうえ はるしげ)賞」を2017年7月に受賞しました。

同賞は、大学や研究機関等の独創的な研究成果をもとに、企業が開発、企業化した技術で、日本国内の科学技術の進展や、経済の発展、福祉の向上に貢献した研究者および企業を表彰するものです。本技術開発は、スマートフォンやウェアラブル端末の更なる拡大や補聴器・医療カプセルなどの小型化にも寄与することから、当社と大阪大学の産学連携による技術成果が高く評価されました。

※1 プラズマCVM技術: Chemical Vaporization Machining(化学的気化加工法)の略



超小型水晶振動子

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1億円が贈られます。

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、鹿児島県での講演会などが開かれています。また、米国サンディエゴでは2002年より、英国オックスフォードでは2017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います。

京セラはこの趣旨に賛同し、積極的に支援しています。



2017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2万名の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年から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、60公演を超えるコンサートや講習会が開催されています。アジアを中心に海外から参加する受講生も年々増加しており、今日では、アジアを代表する音楽祭として発展を続けています。



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。



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。2017年には、明治維新の行く末を決することとなった「鳥羽・伏見の戦い」に関する特別展を開催。当時の戦いの様子を描いた絵図、戦いで使われた陣笠や砲弾、坂本龍馬が寺田屋騒動の後に逃げ込んだ屋敷の図面など、貴重な品々を展示し、地域の歴史を紹介しました。



京セラ美術館(本社)

「2017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「稲盛京セラ西部開発奨学基金」

京セラおよび創業者・稲盛和夫は、中国西部地区において、学業、品行ともに優れているものの、経済的に困窮している大学生を支援し、同地区の発展と科学技術に携わる人材の育成を目的とした「稲盛京セラ西部開発奨学基金」を2001年に設立。毎年12大学の約200名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

日本語教育の支援

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」提供してきました。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。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

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)



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、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に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)



地元中学校吹奏楽部の演奏が披露された
横浜中山事業所の夏祭り

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、浜辺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:三重県松阪市)

「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。2017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

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

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

2017年度(2017年4月1日-2018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(Global Reporting Initiative)「GRI Standard」(2016)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

項目	指標	掲載ページ
組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	→ 会社概要 <input type="checkbox"/>
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	→ グループの事業 <input type="checkbox"/>
102-3	本社の所在地	→ 会社概要 <input type="checkbox"/>
102-4	事業所の所在地	→ グループ拠点 <input type="checkbox"/>
102-5	所有形態および法人格	→ 会社概要 <input type="checkbox"/> → 有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
102-6	参入市場	→ 会社概要 <input type="checkbox"/>
102-7	組織の規模	→ 会社概要 <input type="checkbox"/>
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	→ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
102-9	サプライチェーン	→ 京セラグループのCSR → サプライチェーン管理
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	→ コーポレート・ガバナンス → リスクマネジメントとコンプライアンス → 環境リスクマネジメント
102-12	外部イニシアティブ	→ 国際的な規格・イニシアチブへの対応
102-13	団体の会員資格	日本経団連、JEITAなど
戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	→ トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	→ トップメッセージ → 有価証券報告書 <input type="checkbox"/>
倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準、規範	→ 京セラグループ経営の原点 → 京セラグループのCSR → コーポレート・ガバナンス
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	→ リスクマネジメントとコンプライアンス

ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	→ コーポレート・ガバナンス
102-19	権限移譲	→ コーポレート・ガバナンス
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	→ コーポレート・ガバナンス
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	→ 京セラグループのCSR
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	→ コーポレート・ガバナンス
102-23	最高ガバナンス機関の議長	→ コーポレート・ガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	→ コーポレート・ガバナンス
102-25	利益相反	→ コーポレート・ガバナンス
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	→ コーポレート・ガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	-
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	-
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	→ 京セラグループのCSR
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	-
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	→ CSR活動における目標と実績
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	→ コーポレート・ガバナンス
102-33	重大な懸念事項の伝達	→ コーポレート・ガバナンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	-
102-35	報酬方針	→ コーポレート・ガバナンス
102-36	報酬の決定プロセス	→ コーポレート・ガバナンス
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	-
102-38	年間報酬総額の比率	-
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-
ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	→ 京セラグループのCSR
102-41	団体交渉協定	→ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
102-42	ステークホルダーの特定および選定	→ 京セラグループのCSR
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	→ 京セラグループのCSR
102-44	提起された重要な項目および懸念	→ 京セラグループのCSR

報告書のプロフィール		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	→ 京セラグループのCSR
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	→ 京セラグループのCSR
102-47	マテリアルな項目のリスト	→ 京セラグループのCSR
102-48	情報の再記述	-
102-49	報告における変更	-
102-50	報告期間	→ 編集方針
102-51	前回発行した報告書の日付	2018年7月
102-52	報告サイクル	年次
102-53	報告書に関する質問の窓口	→ サポート・お問い合わせ ☐
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	-
102-55	GRI内容索引	→ GRI/ISO26000対照表
102-56	外部保証	→ 有価証券報告書 ☐
マネジメント手法		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	→ 京セラグループのCSR
103-2	マネジメント手法とその要素	<ul style="list-style-type: none"> → マネジメント → 人権の尊重/最適な職場環境の提供 → 環境への取り組み → 公正な事業活動 → お客様への配慮
103-3	マネジメント手法の評価	<ul style="list-style-type: none"> → マネジメント → 人権の尊重/最適な職場環境の提供 → 環境への取り組み → 公正な事業活動 → お客様への配慮
経済的パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	→ 有価証券報告書 ☐
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	→ 有価証券報告書 ☐
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	→ 有価証券報告書 ☐
201-4	政府から受けた資金援助	→ 有価証券報告書 ☐
地域での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-

間接的な経済的影響		
203-1	インフラ投資および支援サービス	→ 社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	→ 有価証券報告書 □
調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-
腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	→ 京セラグループの内部統制監査 → コンプライアンス(法令遵守)の徹底
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	→ コンプライアンス(法令遵守)の徹底
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	-
反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	該当なし
原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	-
301-2	使用したリサイクル材料	→ 製品における環境配慮の取り組み
301-3	再生利用された製品と梱包材	-
エネルギー		
302-1	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
302-2	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
302-3	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
302-4	エネルギー消費量の削減	→ 省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	→ 製品における環境配慮の取り組み
水		
303-1	水源別の取水量	→ 水資源の有効活用への取り組み
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	→ 水資源の有効活用への取り組み
303-3	リサイクル・リユースした水	→ 水資源の有効活用への取り組み
生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、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
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	→ 生物多様性保全への取り組み
304-3	生息地の保護・復元	→ 生物多様性保全への取り組み
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-



大気への排出		
305-1	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
305-2	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
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG) 排出量 (スコープ3)	→ 省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
305-4	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
305-5	温室効果ガス(GHG) 排出量の削減	→ 省エネルギー・地球温暖化防止への取り組み
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	全廃
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	→ 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		
306-1	排水の水質および排出先	→ 水資源の有効活用への取り組み
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	→ 廃棄物の削減・再資源化への取り組み
306-3	重大な漏出	→ 環境リスクマネジメント
306-4	有害廃棄物の輸送	-
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	→ 水資源の有効活用への取り組み
環境コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	→ 環境リスクマネジメント
サプライヤーの環境面のアセスメント		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	→ サプライチェーン管理 → グリーン調達への推進
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	→ サプライチェーン管理 → グリーン調達への推進
雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	→ 採用情報 <input type="checkbox"/>
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	-
401-3	育児休暇	-
労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-
労働安全衛生		
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	→ コミュニケーション活性化の取り組み
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数	→ 労働安全衛生の体制と取り組み
403-3	疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者	→ 労働安全衛生の体制と取り組み
403-4	労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	→ 健康づくりに関する取り組み

研修と教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	→ 人財の育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	→ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
405-2	基本給と報酬総額の男女比	-
非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	-
結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	→ ダイバーシティ&インクルージョンの推進 → サプライチェーンにおけるCSRの推進
児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	-
保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-
先住民の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-
人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	→ 京セラフィロソフィ教育の推進 → 人財の育成
地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	→ グリーンコミュニケーション → 社会貢献活動
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	→ 環境リスクマネジメント

サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	→ サプライチェーン管理
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	→ サプライチェーン管理
公共政策		
415-1	政治献金の総額	-
顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	→ 製品の安全性確保の取り組み
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	-
製品およびサービスのラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	→ 環境製品の開発
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	-
顧客プライバシー		
418-1	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具体化した不服申立	-
社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	-

ISO 26000

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

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



当報告書については、無断で複製、転載することを禁じます。

©2018 KYOCERA Corporation