

コーポレート



取締役 執行役員常務
コーポレート担当

青木 昭一

京セラグループの持続的成長を実現するため、 経営基盤の強化に取り組みます。

京セラグループが持続的に成長していくためには、社会課題の解決を事業につなげ、社会に貢献することが重要と考えています。その中でコーポレートは、京セラグループの全体最適に向けた運営の実現を目指し、管理部門が一体となり包括的なサポートに注力しています。また、新たに策定した中期経営計画の達成に向けて、サステナブル経営の推進に取り組むとともに、資本戦略やガバナンス体制を強化していきます。今後も、コーポレートは京セラグループの経営基盤の強化に取り組めます。

	経営基盤強化に向けた主要活動項目
資本戦略	高成長・高収益企業の実現を目指し、既存事業拡大および新規事業創出に向け、事業投資への積極的な資本活用を継続します。また、高水準の配当金や、自社株買いの適宜実施による株主還元の実現を図ります。
人的資本の充実	「京セラフィロソフィ」の継承とその理念浸透、能力開発へ向けた教育に加えて、誰もが輝ける職場を目指し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進やオフィス改革などの職場環境の整備を実施しています。
人権の尊重	バリューチェーン全体で人権尊重に取り組むため、顕著な人権課題の特定と実態把握調査などを行っています。また、人権デュー・ディリジェンスの構築を目指し、人権リスク防止および軽減を図っています。
デジタル化推進	多様化する社会課題への対応、競争力の強化のための全社的なDX(デジタルトランスフォーメーション)推進、中長期的なDX施策の遂行、階層別・職種別のデジタル人材育成に取り組んでいます。
知的財産戦略	持続的な競争優位を築くため、優れた知的財産・無形資産の形成を進めています。さらに、各事業の戦略検討初期段階から知財戦略の組み込みを提案し、事業をより強固にする取り組みを行っています。
地球環境課題への取り組み	カーボンニュートラルへ向けて再エネ導入や省エネを推進するとともに、プラスチック梱包材の削減などによるサーキュラーエコノミーへの対応や生物多様性保全に関わる活動を実施しています。
ステークホルダーエンゲージメントの向上	社会課題の解決に貢献するため、お客様、従業員、株主・投資家様、お取引先様、地域社会の皆様など、すべてのステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図り、いただいたご意見を参考に意思決定を行っています。
リスクマネジメント	リスクマネジメント委員会においてコーポレートリスクを特定し、対策を進めています。また、災害などにより事業が中断した場合でも速やかに操業再開を目指すためBCP対策に取り組んでいます。
コンプライアンス	コンプライアンス活動に対する積極的な姿勢を明確化した「京セラコンプライアンス憲章」をグループ全体に展開し、グローバル法務知財5極体制を通じ法令遵守活動を推進しています。
サプライチェーン管理	公正、透明な取引および購買活動を遂行するため、お取引先様との相互信頼にもとづくパートナーシップの構築やRBAへの加盟、サプライチェーン調査などによるリスクの把握と低減を図っています。

ビジョン

経営資源である人・モノ・金融資産・情報を管理し、
企業価値向上を支えていきます。

重点施策

1 サステナブル経営の推進

社会への新たな価値提供に加え、従業員エンゲージメントや多様性の追求に努めていき、経営理念をベースとしたサステナブル経営に取り組めます。

2 資本戦略 ▶P.23

持続的な企業発展に向けて、資本を活用すると同時に、配当と自社株買いを組み合わせた株主還元の実現を目指します。

3 コーポレート・ガバナンスの取り組み ▶P.35

株主との価値共有を目的とした業績連動型譲渡制限付株式報酬制度の導入や、多様な社外取締役の選任、取締役会の実効性向上により、ガバナンス体制の強化を図ります。

サステナブル経営の推進

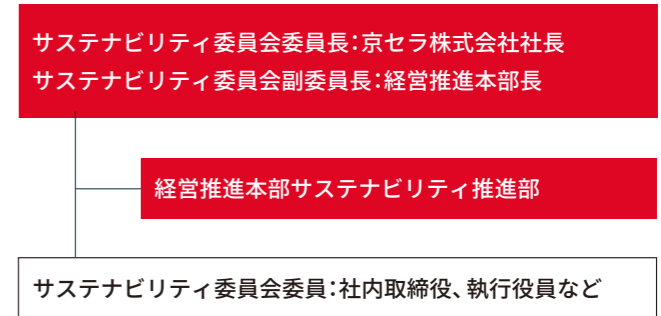
考え方

京セラグループのサステナビリティ活動は、経営理念の実現にほかならず、社会課題の解決に資する企業活動は我々の使命と考えています。環境配慮型製品の開発や販売、長期環境目標の設定による気候変動対策の実施や人権尊重の取り組みなど、社会課題を解決するさまざまな取り組みを積極的に推進しています。

推進体制

社会と京セラグループの双方の持続的な発展を推進するため、社長を委員長とし、社内取締役を含むトップマネジメントが出席するサステナビリティ委員会を年2回開催しています。2022年度には長期環境目標やサーキュラーエコノミー、再生可能エネルギーの導入拡大などについて、報告および議論を行いました。今後も社会からの期待や要請に応えるべく、京セラグループ全体で連携を図り、サステナブル経営を加速させていきます。

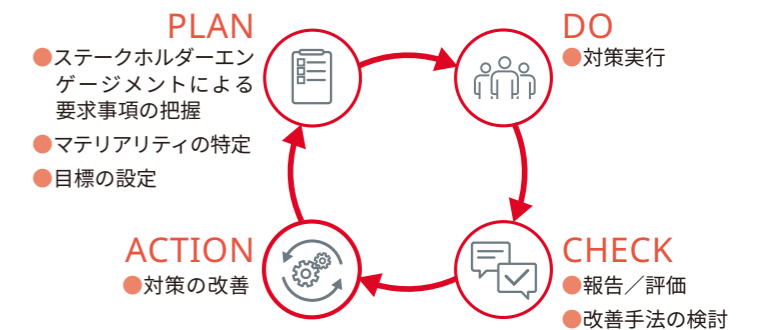
サステナビリティ委員会体制図



サステナビリティマネジメントプロセス

サステナブル経営を推進していくため、ステークホルダーエンゲージメントによる社会的な要求事項の把握、取り組むべき課題を特定し、対策を実施しています。そして対策結果について評価や改善手法の検討をするとともに、トップマネジメントが出席する委員会などでレビューを実施し、改善を図っています。このプロセスにより、サステナビリティマネジメントを推進しています。

サステナビリティマネジメントプロセス図



資本戦略

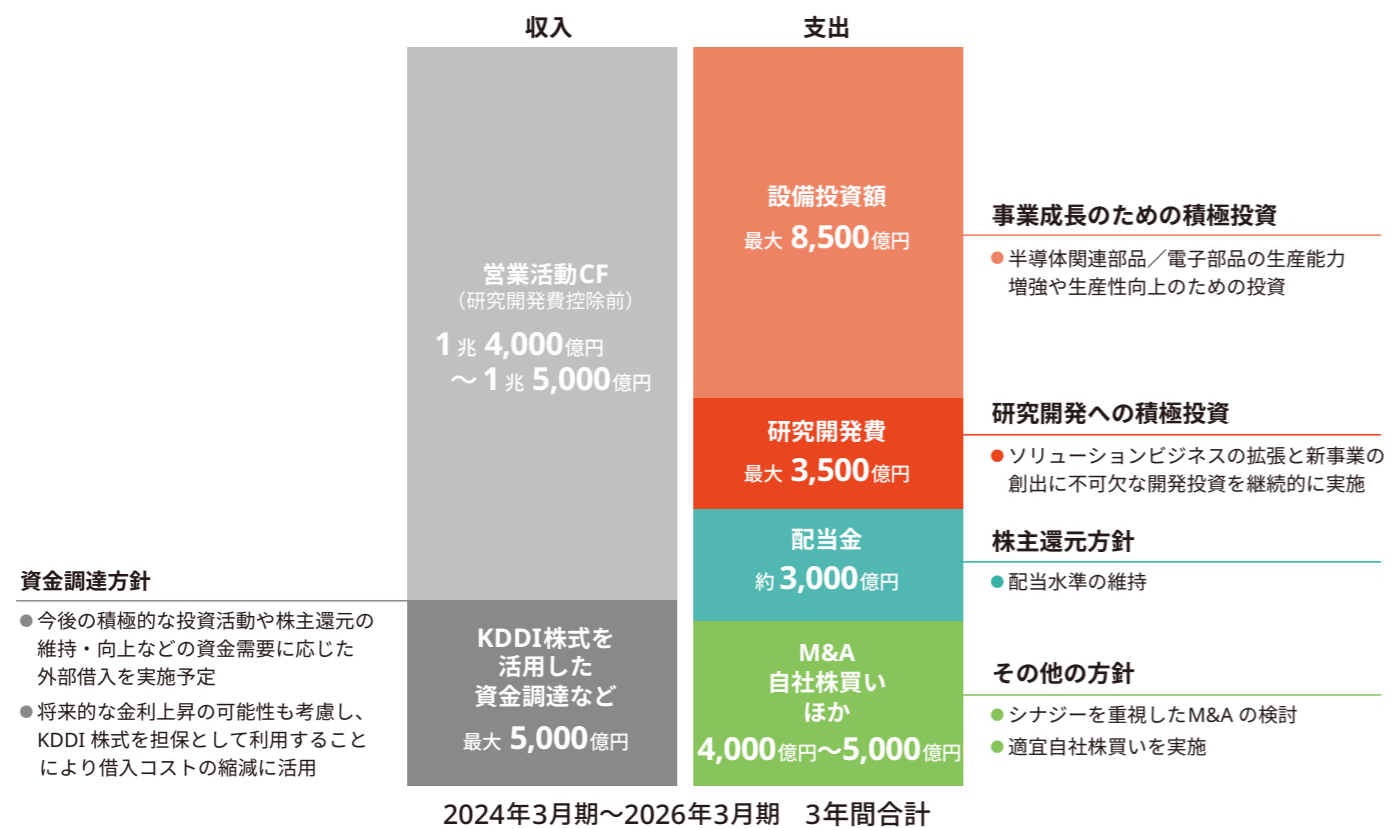
「高成長・高収益企業」の実現を目指し、既存事業の拡大および新規事業の創出に向け、積極的な事業投資を継続していきます。

基本的な考え方

当社グループは、「高成長・高収益企業」となることを経営方針として、事業拡大による利益の増大を図ることが重要であると考えています。同時に、いかなる事業環境下においても事業を継続させるためには、高い水準の株主資本比率を維持し、強固な財務基盤を維持することが長期的な株主の利益につながると考えています。このような考えのもと、生産能力増強や研究開発への投資、M&Aの実施など、持続的な企業発展に向けて資本を活用すると同時に、高水準の配当金や、自社株買いの適宜実施による株主還元の充実を図っています。

キャピタル・アロケーション

中期経営計画に基づき、2024年3月期から2026年3月期までの3年間のキャピタル・アロケーションを明確化しました。事業成長に向けた設備投資額は最大8,500億円、研究開発費は最大3,500億円を見込んでいます。また、株主還元についても現在の方針に則り約3,000億円の配当を予想しています。これらに加え、4,000億円から5,000億円を、M&Aや自社株買いなどに活用可能と考えています。これら事業成長のための投資、株主還元の原資には、営業活動によるキャッシュ・フローに加え、最大5,000億円の銀行借入を充当する計画です。なお、借入に際しては当社が保有するKDDI株式を担保として活用することで、借入コストの低減を図っています。

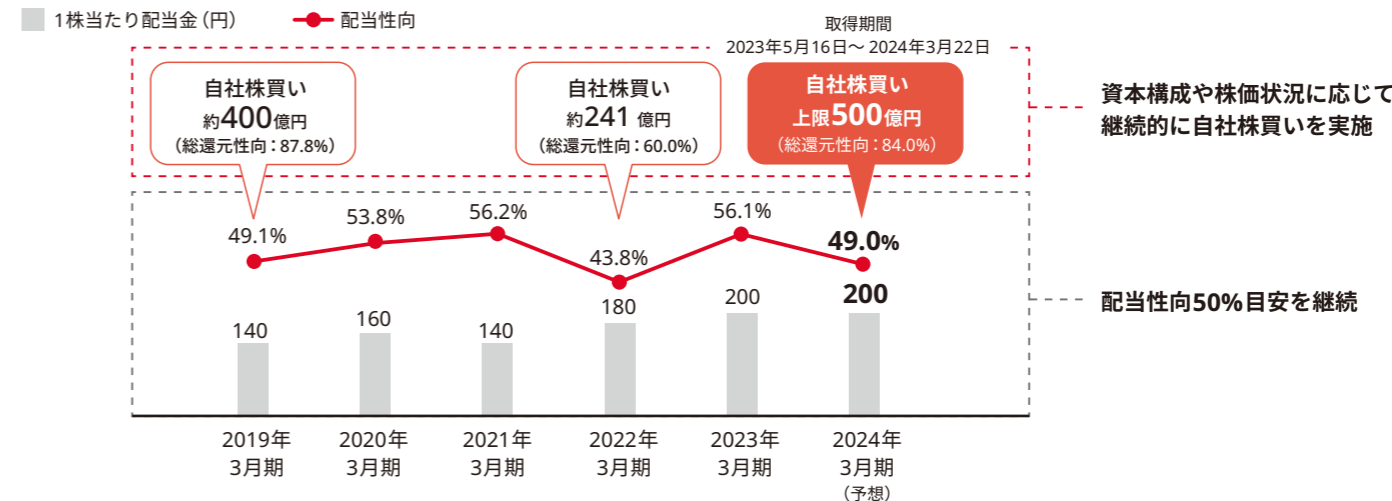


株主配当／自社株買い

当社は、将来にわたり連結業績の向上を図ることが企業価値を高め、株主の皆様のご期待にお応えすることになると考えています。従って、配当については、連結業績の「親会社の所有者に帰属する当期利益」の範囲を目安とすることを原則とし、連結配当性向を50%程度の水準で維持する配当方針としています。あわせて、中長期の企業成長を図るために必要な投資額などを考慮し、総合的な判断により配当金額を決定することとしています。また、安定的かつ持続的な企業成長のため、新事業・新市場の創造、新技術の開発および必要に応じた外部経営資源の獲得に備える内部留保資金を勘案し、健全な財政状態を維持する方針です。なお、株主様への利益還元の有力な手段として、自己株式の取得をキャッシュ・フローの一定の範囲内を目安に、適宜、実施していくこととしています。

上記の方針のもと、2023年3月期の1株当たり年間配当金は、2022年3月期に比べ20円増配の200円となりました。2024年3月期の年間配当金は、上述の利益配分に関する基本方針に則り、2024年3月期の業績予想を基に、1株当たり200円を予想しています。また、当社は2023年5月開催の取締役会において、株主還元の一環ならびに機動的な資本戦略への準備として、総額500億円を上限とする自社株買いを行うことについて決議しました。

配当と自社株買いを組み合わせた株主還元策



政策保有株式

当社は、取引関係の維持および株式保有による収益獲得を通じた企業成長、ならびに企業の社会的意義などを踏まえ、中長期的に当社の企業価値を向上させるという視点に立ち、政策保有株式を保有しています。毎年の保有に係る検証の結果、保有意義がないと判断された株式については、適宜、縮減を進めています。今般、さらなる縮減に向けた当面の方針を明確化するため、2023年4月に開催した取締役会において、「目標として、2026年3月期までに簿価の5%以上を縮減すること」を決議しました。なお、本内容は2023年4月27日に、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しています。

京セラグループの人的資本

多岐にわたる事業を展開する京セラグループでは、共通の考え方である「京セラフィロソフィ」の継承および実践による理念浸透に加え、業務を遂行するうえで必要な専門知識・技術の習得など、従業員の能力開発に注力しています。

また、多様な人材が働きがいをもって活躍できる職場環境の整備に取り組むことも重要と考えています。

京セラグループの人的資本に関する考え方

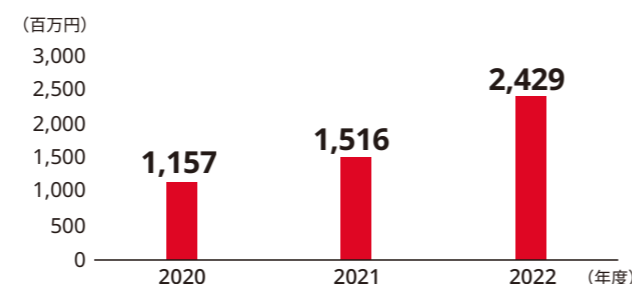
京セラグループは、経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」の実現に向けて、全員が経営に参画する「アメーバ経営」のもと、一人ひとりがオーナーシップを持って仕事に臨み、その持てる力を最大限に発揮できる環境を作るとともに、全従業員のやりがいやいきがいを大切にしてきました。京セラグループの全員参加経営において、全従業員の判断そして行動の基軸となるのが、「人間として何が正しいか」をベースとする京セラフィロソフィです。京セラグループがグローバルに展開し、多様な社員が働く中であっても、この共通の考え方があることで、自らの意志、そして熱意をもって、より高みを目指した仕事を創出し、日々成長を続けています。京セラフィロソフィの中には、「人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力」が掲げられています。能力や熱意とともに人間として正しい考え方をもつことが何より大切だとする京セラグループでは、弛みなく京セラフィロソフィを継承するとともに、各人の能力、スキル、専門性を高める教育機会を提供することで、一人ひとりの持てる力を最大限に発揮し、個人と会社の成長を図ると同時に、全従業員のやりがい、いきがいの実現を重視しています。



人的資本強化への取り組み

多岐にわたる事業を展開する京セラグループでは、京セラフィロソフィの継承とその実践である理念浸透を目的に、グローバルに京セラフィロソフィの教育を実施しています。また、業務に関連したスキルや専門知識などの能力開発を目的としたさまざまな人材教育を実施しています。

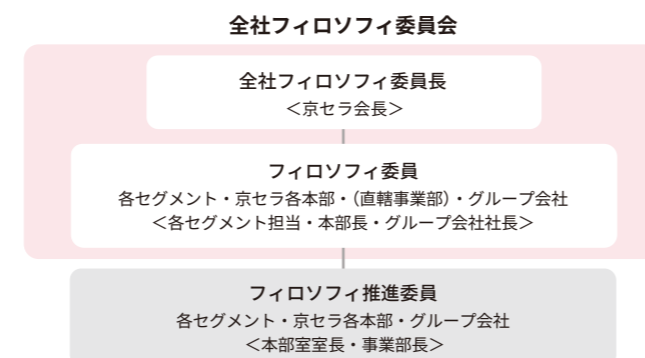
■ 教育費用の推移(京セラ)



● 理念浸透への取り組み

≫ 推進体制

京セラグループは、京セラフィロソフィの浸透を図り、健全な企業風土を構築するため、全社フィロソフィ委員会を設置しています。当社の会長を委員長とした全社フィロソフィ委員会では、京セラグループ経営幹部全員が出席し、京セラフィロソフィ教育ならびに浸透活動の結果をもとに、京セラグループのフィロソフィ教育方針を策定するとともに、浸透活動の方向性および具体的な施策を審議、決定しています。



≫ 京セラフィロソフィ教育

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。リーダー向けには、トップと国内外の経営幹部が理念をテーマに対話する場を設け、フィロソフィを兼ね備えた次代の経営リーダーの育成を図っています。また全社員向けには、社員がいつでも自由に学べるデジタルインフラを構築すると同時に、社員のフィロソフィ実践を表彰し、フィロソフィが息づく企業文化の醸成を目指しています。



グローバルフィロソフィセミナー

● 能力開発への取り組み

≫ 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の育成を目的に、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付ける階層別研修により、マネジメント能力の向上を図っています。

≫ 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材の育成を目指しています。新入社員から中堅社員まで階層ごとに「専門技術研修」、イノベーション創出を実践的に学ぶ「イノベーション研修」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。



専門技術研修

≫ 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材を育成することを目的にオンラインを活用した英語学習支援および海外大学院留学の制度を設けています。米国をはじめとして、欧州、中国、東南アジア、インドなど、広く各国に社員を派遣し、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・知識の習得を図るとともに、国際感覚を身に付けた社員の育成を進めています。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と関連する業務を担当している社員に対して、オンラインの異文化理解研修を社内で行っています。



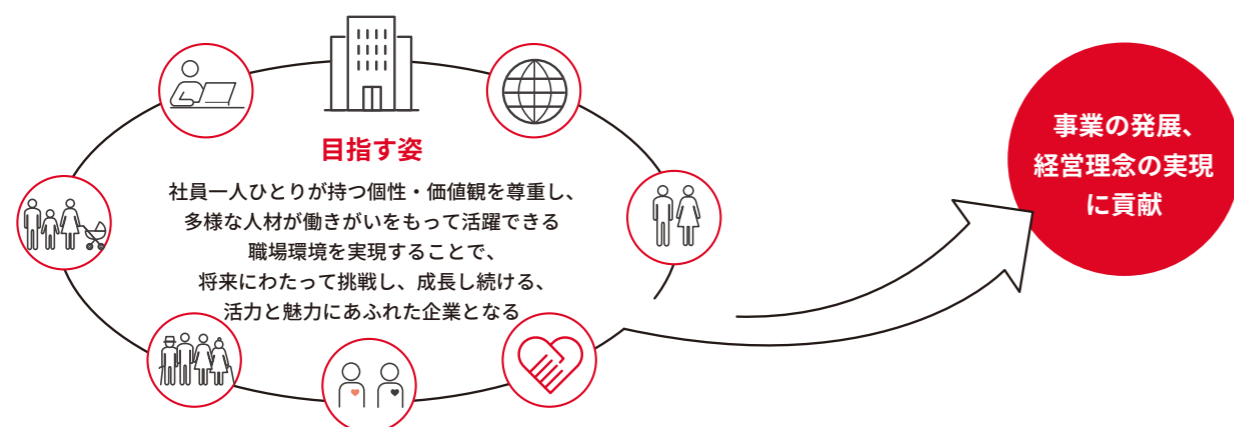
海外研修

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

現在の激変する経営環境において、京セラが将来にわたって成長し続ける企業であるためには、これまで以上に多様な人材を惹きつけると同時に、一人ひとりの社員が持てる能力を存分に発揮できることが重要と考えています。

京セラが目指す「ダイバーシティ&インクルージョン」

ダイバーシティ&インクルージョンは、女性や障がい者、外国人やLGBTQの人たちを“特別な個”として扱うための言葉ではなく、すべての人に向けた言葉です。すべての従業員が、自分らしく輝けること。それぞれの経験や能力、考え方が認められ、受け入れられること。その多様な可能性を、お互いに活かし合うこと。京セラはすべての従業員の幸せにつながるアクションとしてダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを推進し、企業としてのあり方、人としてのあり方を追求していきたくと考えています。



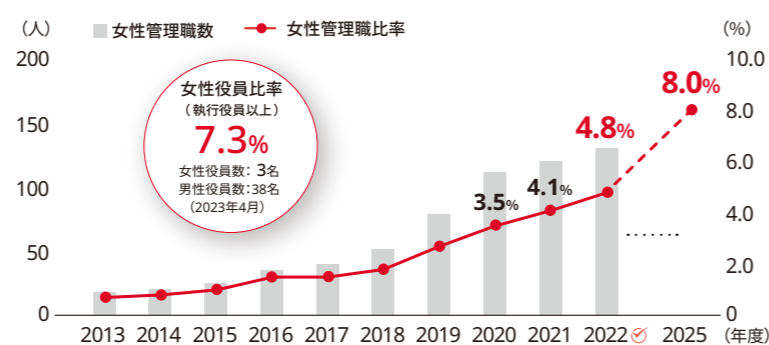
ダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

京セラでは、女性の活躍推進を経営課題の一つとして捉え、2006年から取り組みを実施し、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を行ってきたことで、女性社員の勤続年数や管理職数の増加など、一定の成果を残してきました。2019年からは専任組織として「ダイバーシティ推進室」を設置し、対象を女性から全社員に広げ、ダイバーシティ推進活動を全社的に展開すると同時に、国内の主要工場・事業所には「拠点ダイバーシティ推進委員会」を設置し、本社と連携を取りながら現場の意見や課題に応じた活動も展開しています。また、多様性尊重の風土醸成のため、トップからのメッセージ発信に加え、全社員に向けた心理的安全性の啓発教育や責任者対象の多様性マネジメント研修を実施するなど、誰もが働きやすく風通しの良い職場の実現を目指しています。

●女性活躍の推進

京セラでは2025年度までに女性管理職比率8.0%の達成を目標に掲げ、管理職候補者への研修などの教育機会の充実と実力のある女性社員の積極的な管理職登用を進めています。また、各事業部の代表で構成されるポジティブアクション推進委員会を設置し、部門内での育成にも力を入れています。2022年度には、女性管理職143名(4.8%)、女性取締役1名、女性執行役員2名(女性役員比率 7.3%)となりました。今後も、女性がいきいきと活躍できる場を拡大すべく、積極的な活動を継続していきます。

■女性管理職数と比率の推移(京セラ)

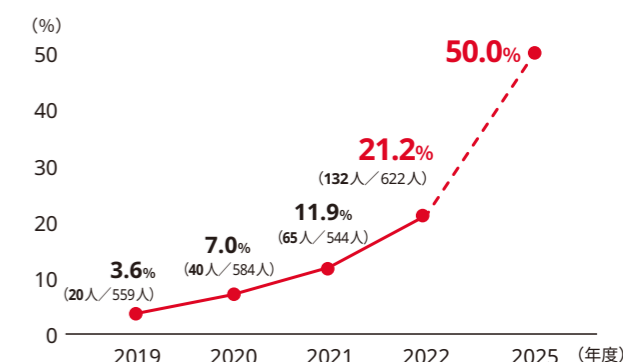


●男性の育児休業取得促進

京セラでは性別に関わらず育児休業を取得しやすい環境を整えています。男性の育児参加については、座談会やワークショップなどを実施し、社内での交流や理解促進を図っています。さまざまな取り組みを進めてきたことにより、男性の育児休業取得率は、2019年度の3.6%から、2022年度には21.2%へ上昇しました。そして、2025年度までに、50.0%を目指しています。今後も責任者対象の研修を開催するなど、だれもが育児休業を取りやすい職場環境づくりを進めていきます。



■男性育児休業取得率(京セラ)



●LGBTQに関する取り組み

京セラでは全員が働きやすい職場環境づくりを目指して、LGBTQに関する取り組みも実施しています。理解促進ツールとしてSOGI[®]・LGBTQガイドラインを作成しています。社内規程においては、「同性パートナーを社内上、配偶者として認定」/「性的指向・性自認に関する言動でのほかの従業員への不利益を生じさせる行為を禁止」へと変更し、また総務人事部門担当者への研修に加え、全社員を対象としたセミナーや映画視聴会など各種イベントを通して、アライ(LGBTQの理解・支援者)の可視化を図り、当事者が安心して働ける職場づくりに注力しています。このような取り組みに対して、LGBTQなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体 work with Prideが策定する「PRIDE指標2022」で、最高評価である「ゴールド」を2年連続で受賞しています。

※性的指向・性自認



LGBTQ関連イベントへの参加

●魅力ある職場環境づくり

働き方改革の一環として、本社および事業所のオフィス改革を進めており、WEBコミュニケーションに適したスペースの確保や、フリーアドレス化、コミュニケーションエリアの拡充を計画しています。さらに、首都圏エリアではグループ拠点を集約した新東京事業所を開設しました。また、事業所の整備と並行して、工場でも共有エリアのリニューアルや、食堂をはじめとしたコミュニケーションスペースの拡充に取り組んでいます。これらにより、組織や世代を超え、多様な社員が生産性を高め創造性を発揮できる環境づくりを目指していきます。



本社でのオフィス改革

人権の尊重

京セラグループは、持続可能な社会の創造に向けた企業活動を推進するとともに、バリューチェーン全体における人権尊重に取り組むことで、経営理念の実現を目指しています。

人権に対する考え方

京セラグループは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関 (ILO) の「基本的人権規約」など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・コンパクトの趣旨に賛同しています。また、「京セラグループ人権方針」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などの防止に努めています。

[WEB 人権方針](#)

人権デュー・ディリジェンス

京セラグループは、京セラグループ人権方針を遵守するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った「サプライチェーンに対する人権デュー・ディリジェンスの枠組み」を構築し、運用しています。

● 顕著な人権課題の特定

京セラグループは、サステナビリティに関する外部専門機関とともに「人権に対する負の影響の特定＝顕著な人権課題の特定」を実施し、取り組むべき人権課題の優先順位付けを行いました。

調査対象

地域:京セラグループおよび京セラグループサプライヤーの所在する地域

範囲:京セラグループのバリューチェーン^{※1}およびライツホルダー^{※2}

人権課題特定のためのステップ

ステップ1 カントリーリスク調査	ステップ2 インダストリーリスク調査	ステップ3 京セラグループにおける 人権課題の調査	ステップ4 人権課題の優先順位付け
調査対象地域の人権リスクの大きさについて、文献などにより評価を実施。	京セラグループが属する業種を特定し、業種ごとに発生可能性が高い人権課題を特定。	外部専門機関がインタビューや調査を実施し、京セラグループの人権課題の有無や管理状況を確認。	ステップ1～3で特定された人権課題をもとにワーキンググループ内で協議し、人権課題を特定。

実施結果

顕著な人権課題として、13の人権課題を特定しました。特定された顕著な人権課題については、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、すべて顕在化の可否を特定し、顕在化していることが判明した場合には速やかに救済・是正措置の対応を図るとともに、潜在的な人権課題に対しても軽減・防止措置を図っていきます。そのために、まずは特定された顕著な人権課題に対する評価を実施し、人権課題の実態確認を行うことで、顕在化の有無や潜在的な人権課題の顕在化の予防、防止に取り組めます。特に、顕在化した場合に深刻性が高くなると考えられる高リスク地域を中心に、バリューチェーンにおけるライツホルダーごとに実態確認を実施します。

No.	特定された顕著な人権課題
1	強制労働
2	児童労働・若年者労働
3	労働安全衛生
4	社会保障を受ける権利
5	適正な賃金
6	適正な労働時間
7	職場における差別
8	結社の自由・団体交渉権
9	国内移住労働者・外国人労働者の権利
10	社会的な差別・プライバシーの権利
11	ハラスメント
12	地域コミュニティへの影響(環境・社会)
13	製品の安全性

※1 資源採掘、原材料調達・輸送、R&D・製造、施工・製品使用・サービス、製品廃棄

※2 従業員(単体)、従業員(国内グループ)、従業員(海外グループ)、サプライヤー、派遣社員、請負、地域住民、消費者

● 実態把握調査

≫ 外国人労働者に対するアンケート調査

京セラの国内グループ会社および国内サプライヤー(資材購入、人材、構内請負)に対し、外国人労働者の雇用実態調査を実施しました。

調査対象

京セラの国内グループ5社および京セラの国内サプライヤー413社

実施結果

京セラの国内グループ会社からの回答率は100%でした。そのうち60%(3社)は外国人労働者を雇用していましたが、技能実習生の雇用は確認されませんでした。京セラの国内サプライヤーについては、回答率は81%(335社)で、回答があったサプライヤーのうち、外国人労働者を雇用しているサプライヤーは59%(197社)でした。また、外国人労働者を雇用しているサプライヤーのうち、19%(65社)が技能実習生を雇用していることが分かりました。特に京セラの協力会社である57社については、外国人技能実習生の雇用比率が高いため、担当者が個別に訪問し、人権デュー・ディリジェンスへの取り組みへの理解を求め、ヒアリングを実施し、リスク防止および軽減へ向けた協力を要請しています。

外国人労働者を雇用している京セラの国内グループ会社3社およびサプライヤー197社の回答内容からは顕在化した人権課題は検知されませんでした。潜在的な人権課題および固有のリスクを特定しました。潜在的な人権課題については、顕在化の可能性について調査および必要な対応策を実施してまいります。

雇用実態調査の回答率

調査対象	対象	回答率
国内グループ会社	5社	100%(5社)
国内サプライヤー	413社	81%(335社)

調査結果

調査対象	対象	外国人労働者雇用率	技能実習生雇用率
国内グループ会社	5社	60%(3社)	0%
国内サプライヤー	335社	59%(197社)	19%(65社)

≫ サプライチェーン調査 ▶ P.34

お取引先様に対しサステナビリティ活動への取り組み評価を行っています。評価には人権項目が含まれており、人権尊重への取り組みや人権リスクなどの確認しています。

● 防止および軽減への取り組み

京セラグループでは、人権リスク低減に向けた取り組みを進めるため、2025年度までにグループ全体での人権デュー・ディリジェンスの実施体制の構築を目指してまいります。また、従業員へ向けた取り組みも充実させ、人権リスク防止および軽減を図ってまいります。

≫ ハラスメント・差別禁止教育の実施

京セラでは、毎年5月を「モラル月間」とし、全社員を対象にハラスメント・差別に関する禁止教育を実施するとともに、ハラスメント防止ハンドブックを社内イントラネットで公開するなど、ハラスメント・差別の防止策を推進しています。さらに、責任者を対象とした知識学習に加えて、事例検討やディスカッションを含めた研修を実施し、ハラスメントや差別が起こらない職場環境づくりに努めています。










グリーンバンスメカニズムと救済

● 第三者相談窓口の設置

京セラでは、万一、ハラスメントや差別などの人権侵害が発生した場合に備え、匿名でも利用可能な社員相談窓口に加え、2021年度より第三者相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した形で、しかるべき対応をとる「グリーンバンスメカニズム」体制を構築しています。社員相談窓口では、行動指針や法令などの違反(ハラスメントを含む)の相談・通報を受け付け、必要に応じて社内調査や是正対応を実施しています。

ステークホルダーエンゲージメントの向上

社会課題の把握や課題解決のため、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図り、皆様のご意見を参考に意思決定を行っています。

ステークホルダー	目的	方法	2022年度実績	対応状況	URL
 <p>お客様</p>	多岐にわたる京セラグループのお客様に対し、より品質の高い製品・サービスを提供することでお客様の満足度の向上を目指しています。	<ul style="list-style-type: none"> • カスタマーサポート • Web サイトでの開示 • 店舗や展示会などにおける情報交換 • お客様相談室 	<p>お問い合わせ件数</p> <p>6,829件</p>	お客様相談室を設置し、お客様からのお問い合わせやご相談、苦情など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目指しています。	 品質・顧客満足度向上への取り組み
 <p>従業員</p>	「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、社員がいきいきと働ける環境づくりを行っています。	<ul style="list-style-type: none"> • 職場の活力診断調査 • 社内報、イントラネットを通じての対話 • 経営トップとの座談会 	<p>職場の活力診断回答率</p> <p>96.8% (対象者27,012人)</p>	職場の活力向上につなげることを目的に従業員に対し「職場の活力診断」を実施しています。	 ダイバーシティ&インクルージョンの推進
			<p>座談会</p> <p>9回</p>	従業員と経営トップが意見交換を行う座談会を実施し、その内容を社内報で従業員に共有しています。	
 <p>株主・投資家様</p>	株主・投資家の皆様からいただいたご意見やご要望を経営層や社内関連部門へフィードバックすることで、経営改善や、京セラグループが取り組むべき重要課題の特定などにつなげています。	<ul style="list-style-type: none"> • 株主総会 • 機関投資家向け決算説明会、事業説明会 • 個人投資家向け会社説明会 • 国内外機関投資家との個別面談 • 証券会社主催 機関投資家カンファレンスへの参加 	<p>機関投資家向け決算説明会 4回 事業説明会 1回</p> <p>約400名</p>	機関投資家向けに決算説明会および事業説明会を開催しています。通期の決算説明会では、京セラグループの成長への取り組みを一層ご理解いただくため、中期経営計画についてご説明しています。	 決算説明会
			<p>個別面談回数</p> <p>約280回</p>	国内外の機関投資家とESGをテーマとした対話も含めた個別面談を実施しています。	 事業説明会
			<p>個人投資家向け会社説明会 1回</p> <p>約480名</p>	個人投資家向け会社説明会をオンラインで開催し、アーカイブ配信も実施しています。	 個人投資家向け説明会
 <p>お取引先様</p>	お取引先様との公正、透明な取引を遂行し、人権・労働・環境保護などの社会的責任を果たすため、お取引先様とともに持続的な成長の推進に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> • サプライヤーセミナー・懇親会 • 調達活動を通じた対話 • サステナビリティの取り組み状況に関する調査 	<p>サプライヤーセミナー・懇親会 参加社数、参加人数</p> <p>202社、232名</p>	定期的にサプライヤーセミナー・懇親会を開催しており、1年間のお取引において特に優れたお取引先様を表彰しています。	 サプライチェーン管理
			<p>調査票回答率</p> <p>100% (対象社数351社)</p>	重要なお取引先様に対して、京セラサプライチェーン調査票を送付し、サステナビリティに関する遵守状況を確認しています。	
 <p>地域社会</p>	企業は社会の一員であるとの認識に立ち、事業のみならず、さまざまな社会貢献活動を行うことで、地域社会の発展を支える企業市民としての責任を果たしています。	<ul style="list-style-type: none"> • 社会貢献活動 • 地域住民やお取引先様などに対する報告会 	<p>環境・エネルギー出前授業参加人数</p> <p>1,031名</p>	環境保護活動の一環として、子どもたちへの環境・エネルギー出前授業を実施し、地球環境保護の大切さを伝えています。	 環境コミュニケーション
			<p>報告会参加人数</p> <p>63名</p>	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て報告会を開催し、サステナビリティの取り組みに対する意見交換を行っています。	 ステークホルダーエンゲージメント

カーボンニュートラルに向けた取り組み

京セラグループは、気候変動問題を重要な経営課題の一つとして位置付けており、2020年3月よりTCFDへの賛同を表明するとともに、ガバナンス体制の確立、リスク管理、戦略、指標および目標の設定を行い、気候変動対策を推進しています。

[WEB 気候変動対策 -TCFD提言に基づく情報開示-](#)

ガバナンス

京セラグループは、気候変動問題を重要な経営課題として位置付けています。トップマネジメントが出席する「京セラグループサステナビリティ委員会」(2回/年)において、気候変動に関する目標や対策について審議し、決定しています。気候変動対策を含んだサステナビリティ活動について取締役会に報告するとともに、グループの経営幹部が出席する国際経営会議にて共有しています。また、京セラグループサステナビリティ委員会の下部組織として対策を推進する長期環境目標推進タスクフォースを設置し、京セラグループ長期環境目標の達成に向けて取り組んでいます。

リスク管理

リスク評価手法として、気候変動に関わるリスクと機会をバリューチェーンの段階ごとに抽出したうえで、「企業・投資家の認識度」^{※1}と「企業・投資家が考える影響度」^{※2}の2つの観点からスクリーニングを実施し、重要度の大きい項目を「大」として、3段階で重要度評価を行っています。

※1 気候変動に関する企業評価への他社の回答状況や、気候変動に関わる政策など外部動向の調査結果から評価
 ※2 外部機関による事象の発生確率と発生時のインパクトを用いて評価



戦略

●シナリオケース

京セラグループでは、IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)などによる情報にもとづき、「1.5°Cシナリオ」^{※3}および「2.6°Cシナリオ」^{※4}を用い、2030年の自社の事業の影響および顧客の業界の変化を把握するとともに、京セラグループの気候変動に関するリスクおよび機会を分析しています。特に、当社が展開している再生可能エネルギー関連事業については、脱炭素化の動向が重要であるため、1.5°Cシナリオにおける各種エネルギーの普及パターンなどを設定し、それぞれのリスクおよび機会が与える財務上の影響額を評価・分析しています。また、その分析結果にもとづき、2030年度GHG排出量削減目標の達成、2050年度カーボンニュートラルの実現を目指しています。

※3 2100年に世界平均気温が産業革命以前に比べ1.0~1.8°C上昇するシナリオ(IPCC第6次評価報告書:SSP1-1.9)
 ※4 2100年に世界平均気温が産業革命以前に比べ2.1~3.5°C上昇するシナリオ(IPCC第6次評価報告書:SSP2-4.5)

●事業インパクト評価

重要度が大きい項目について事業インパクト評価を実施しています。

■主な事業インパクト評価結果

分類	リスク・機会	営業利益増減		参考資料および算出方法
		2.6°Cシナリオ	1.5°Cシナリオ	
製造・サービス	炭素価格の増加	0億円	▲90億円	IEA, “World Energy Outlook 2022”を参考に、2030年の削減目標を達成した場合を推計
	エネルギー価格の増加	30億円	▲10億円	IEA, “World Energy Outlook 2018”を参考に、2030年の再エネ導入量目標を達成した場合を推計
	自然災害による被害	▲70億円	▲30億円	国土交通省「治水経済調査マニュアル(案)」、「ハザードマップ」、「都道府県別の災害リスクエリアに居住する人口について」、WRI: Aqueductを参考に、2030年までに洪水リスクの高い国内外の拠点がすべて被災するケースを推計
販売・消費	エネルギー関連事業の拡大	0億円	65-85億円	IEA「EV Outlook 2022」、自然エネルギー財団「2030年エネルギーミックスへの提案(第1版)」、WWF「脱炭素社会に向けた2050年ゼロシナリオ」、経済産業省「エネルギー基本計画」2030年エネルギー需給の見通し」を参考に推計

対策

●炭素価格、エネルギー価格の増加対策

京セラではGHG排出量削減対策を実施するため、2019年度から2030年度を4期に分け、各工場に見える化システムを導入するとともに、生産設備の省エネ強化、再エネ導入を進めています。

	第1期 2019～2021年度	第2期 2022～2024年度	第3期 2025～2027年度	第4期 2028～2030年度
再エネ導入	オンサイト 国内/海外関連会社への太陽光発電設備の設置			
	オフサイト 国内太陽光発電設備の設置(自己託送)			
省エネ推進		オフサイト 国内太陽光発電設備の設置(PPA)		
	排熱回収設備の導入			
	ユーティリティのトップランナー設備の導入			
		エネルギーの見える化、生産設備の効率改善		
	脱石油燃料(天然ガスなどへの転換)、脱蒸気(電化/水加温)			水素・アンモニア活用検討

»再エネ導入

京セラグループでは国内外の工場および事業所の敷地内(オンサイト)の建物や駐車場の屋根などに太陽光発電システムを導入することに加えて、2020年度から、敷地外(オフサイト)の土地などに自己託送制度^{※5}やオフサイトPPA^{※6}による太陽光発電システムを導入することで再エネ由来の電力利用の拡大を進めています。

※5 自社拠点などで発電した電力を送配電事業者の送配電網を通じて別の自社拠点に供給する制度
 ※6 Power Purchase Agreement: 発電事業者と特定の需要家の間で締結する電力購入契約

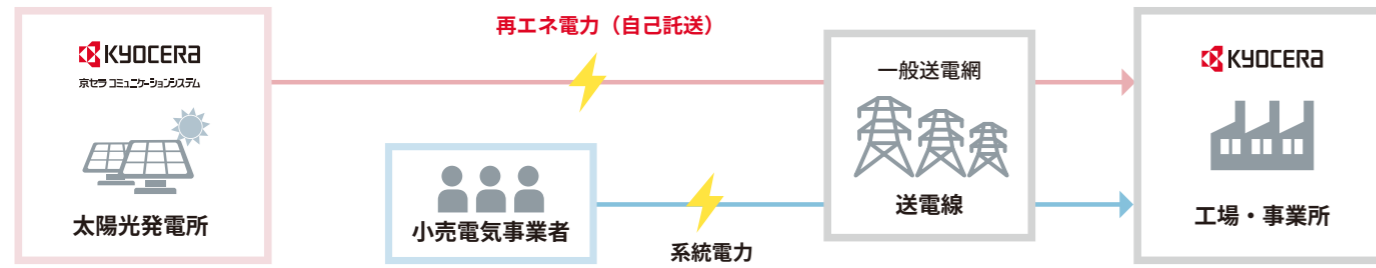
オンサイト 太陽光発電設備の設置導入



けいはんなリサーチセンターにおけるカーポットの設置

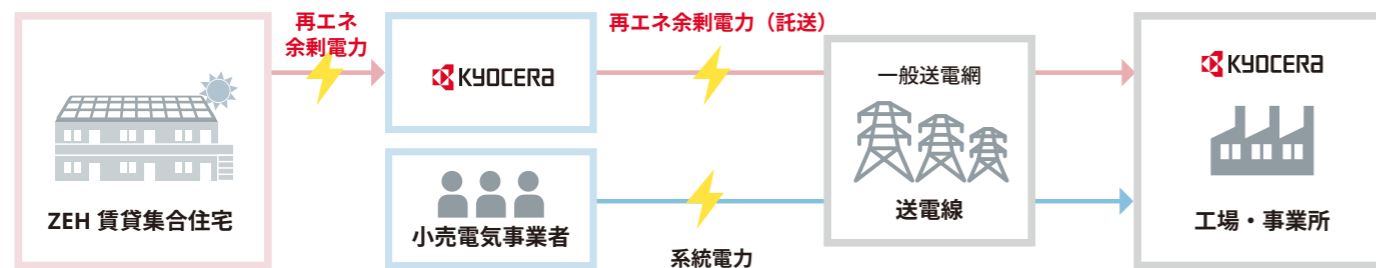
【オフサイト】国内太陽光発電設備の設置と活用(自己託送)

京セラグループでは遊休地などの未活用地に太陽光発電システムを設置し、発電された再エネ電力を集約して自己託送にて工場・事業所に送電します。



【オフサイト】国内太陽光発電設備の設置と活用(PPA)

京セラグループでは大手賃貸住宅会社におけるZEH賃貸集合住宅の太陽光発電システムから発電された余剰電力を買い取り、それらを集約して工場・事業所に送電します。



省エネ推進

排熱回収チラーの導入

京都綾部工場では、空調用設備に排熱回収チラーを導入し省エネを図っています。排熱回収チラーは、ヒートポンプの技術を活用して低温熱を回収利用する設備で、空調用の冷水を生成する際に発生する排熱を回収し、空調用温水の負荷を低減しています。これらの設備は京セラグループ内で順次展開する予定です。



排熱回収チラー

エネルギーの見える化、生産設備の効率改善事例

部署および工場ごとにGHG排出量の見える化を進め、目標値と実績をタイムリーに把握することで、GHG排出量削減の活動につながっています。さらには生産設備ごとの見える化も進め、GHG排出量の多い設備の待機電力削減を行うなど、効率的にGHG排出量の削減を図っています。



工場建屋の見える化画面イメージ

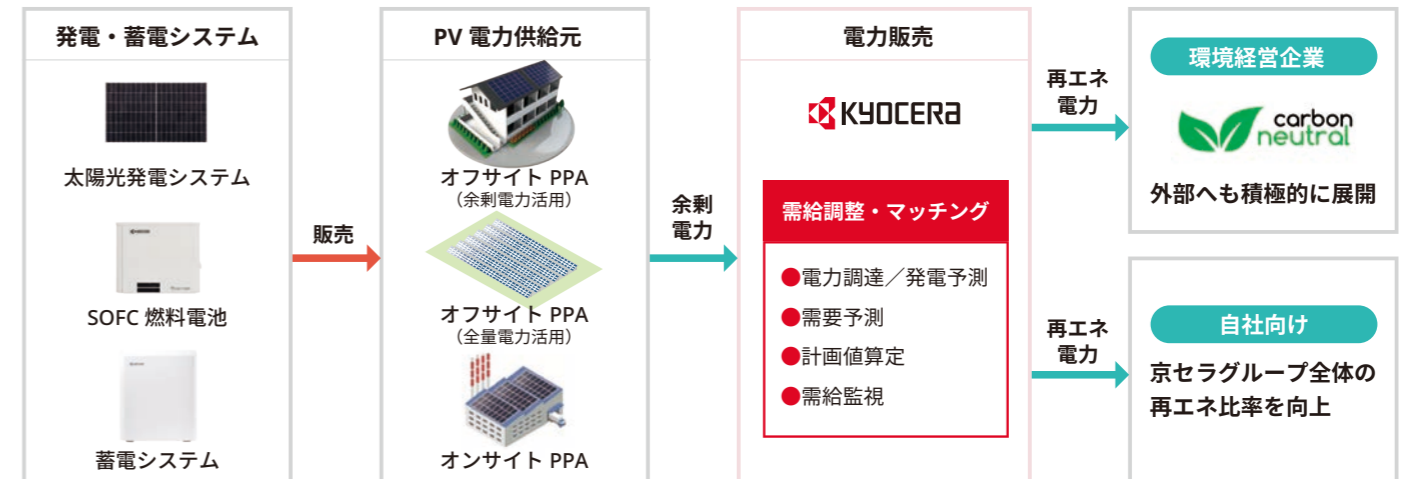
自然災害による被害対策

物理リスク対策として、地理的に災害の起こる可能性を把握し、工場ごとに止水板の設置、設備更新時や新設時に浸水深を考慮した位置に設置するなど、最適な対策を実施しています。

エネルギー関連事業の拡大

住宅や企業、大規模な太陽光発電所の余剰電力を買い取り、再エネ電力の需給調整やマッチングを行い、この再エネ電力を自社で活用することで、京セラグループ全体の再エネ比率を向上させると同時に、環境経営企業などの外部へも積極的に展開していきます。

当社が目指す再エネ電力サービス



指標と目標

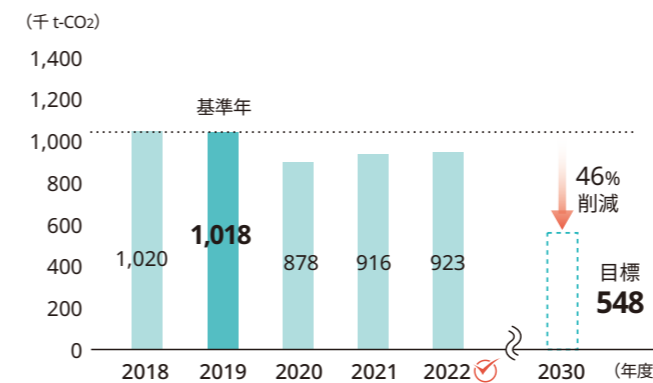
2016年、パリ協定が発効され、国家や企業がGHG排出量の削減に取り組んでいます。京セラグループも気候変動を重要課題と考えており、2018年に2°C水準の長期環境目標を設定し、2019年にSBT認定を受けました。その後、社会的要請などから、2021年に1.5°C水準の長期環境目標に更新をし、2022年5月にSBT^{※1}認定を取得しています。

GHG 排出量 (Scope1,2 ^{※2}) 排出削減目標 (1.5°C水準)	2030年度46%削減 (2019年度比)【SBT認定】
GHG 排出量 (Scope1,2 ^{※2} ,3 ^{※3}) 排出削減目標 (1.5°C水準)	2030年度46%削減 (2019年度比)【SBT認定】
再生可能エネルギー導入量	2030年度20倍 (2013年度比)
カーボンニュートラル	2050年度達成

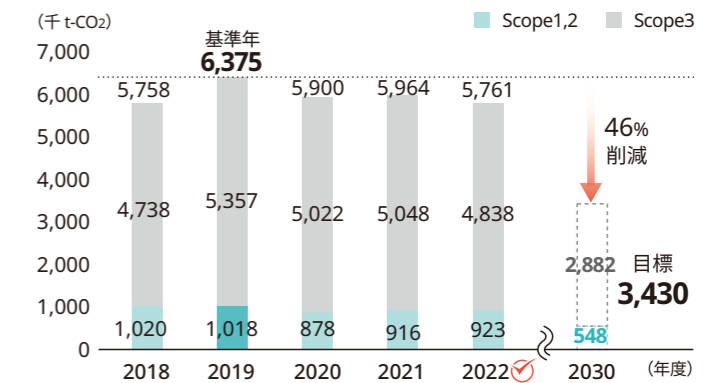
※1 Science Based Targets ※2 Scope1:燃料使用に伴う直接排出 Scope2:外部から購入する電力や熱の使用に伴う間接排出 ※3 Scope3:Scope1,2以外の間接排出(原料調達、輸送、使用、廃棄、従業員の通勤、出張など)



GHG 排出量 (Scope1,2)



GHG 排出量 (Scope1, 2, 3)

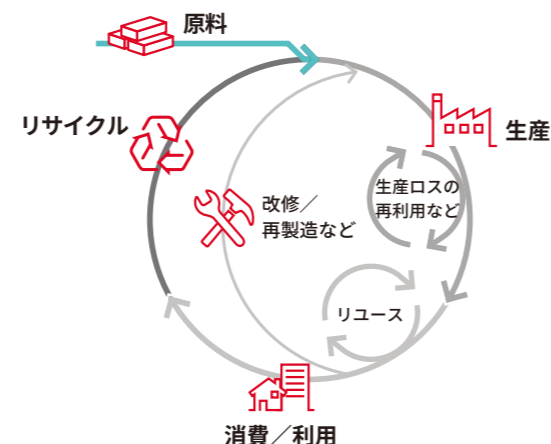


サーキュラーエコノミー構築への貢献

京セラグループは、経営思想にある社会・世界・自然との共生を企業活動の基本においています。資源消費に依存しない循環型システムの確立を目指しています。

サーキュラーエコノミーに対する考え方

現在、世界的に法規制や標準化の動きが進んでおり、先行するEUではサーキュラーエコノミーアクションプランの導入が決定され、廃棄物の焼却や埋め立ての総量削減に向けた積極的な目標が定められています。当社グループもこのような背景を踏まえ、プロジェクトを立ち上げ、各部門で取り組みを進めているプラスチック梱包材の削減に関する情報共有や、削減目標の設定に向けて議論を進めています。現在、一部で目標を設定していますが、今後はプラスチック梱包材の削減や再生資源利用率のグループ全体の目標を設定し、持続可能な社会の実現に貢献します。



京セラグループの取り組み

●包装材 環境チャレンジ

京セラでは、地球温暖化対策が世界の緊急課題であるという認識のもと、製品開発者として、環境に配慮した製品を世の中に提供する義務と責任を果たすため、専門知識を活かし環境を意識した設計思想による包装材の改善・新規開発を進めています。取り組み事例として、製品梱包の現場で環境負荷軽減を推進し、包装材使用量の削減に取り組むため、梱包箱に新方式の箱を採用しています。従来、分かれていた個装箱と内トレイを一枚の段ボールの折箱で構成することにより、箱としての機能を保持しながら、材量削減に取り組んでいます。今後も、包装材の環境対応に対する社員の意識を高め、製品開発者として環境に配慮した製品を世の中に提供する強い意志と持続性の維持により、開発を強化していきます。

●複合機・プリンターでの取り組み

複合機・プリンター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式会社では、製品設計から回収、そして再生までの仕組みの構築を進めています。

≫商品・サービス設計

製品設計時には、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、GHG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、製品開発に取り組んでいます。

≫PCR(再生材)の使用

複合機・プリンターなどの製品本体およびトナーコンテナに使用するプラスチックにPCR(再生材)を使用しています。含有率は2023年に1%以上、2024年に5%以上を最低基準とし、新機種においてはさらなる高含有率にすることを目指しています。

≫製品の回収から再利用

使用済みの複合機・プリンターを回収し、一部地域では分解・分別の後に材料レベルでの再利用を、また一部地域では点検・清掃・修復・検査を行った後に製品レベルでの再利用を行っています。世界的にサーキュラーエコノミーへの移行が求められる中、製品開発への再生容易化とともに製品レベルでの再利用の拡大に取り組んでいます。

生物多様性

京セラグループは、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目指す環境経営にグループを挙げて取り組んでいます。

生物多様性に対する考え方

私たち人類の暮らしは、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「京セラグループ環境安全方針」を定め、持続可能な社会への貢献として「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する」ことを方針に掲げ、下記の考えのもと積極的な活動を進めています。

- 重要な生物多様性を有する場所を回避するなど、自然環境破壊や生態系への影響を低減する
- 環境影響評価を実施し、最小化、回復、オフセットなど影響の緩和に努める
- 事業所の緑化を積極的に推進する
- 外部パートナーと協力し、社会貢献活動へ参画、支援する

また、2010年より「日本経団連生物多様性宣言」推進パートナーズへ参加し、2020年には「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」において提言された「経団連生物多様性宣言・行動指針(改訂版)」に賛同しています。

生物多様性保全への取り組み

京セラグループでは、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、森づくり、ビオトープの整備、絶滅危惧種の保護や、伝統野菜の保存栽培活動などを展開しています。

2023年度目標

全生産拠点(日本国内)での生物多様性保全活動を29件実施

≫「京セラの森づくり」活動を推進

京セラグループは、日本国内5カ所において工場敷地や地域の森林を緑豊かに再生させる活動を展開しています。活動では主に、森林組合などの外部パートナーや地元の皆様と共同で、間伐や除草や植林などを実施しています。



間伐作業

≫絶滅危惧種の保護

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では、環境保護団体「清(すが)し有田佐田沖環境保全会」と里地里山の保全・再生の取り組みに関する協定書を締結し、ビオトープ再生活動を行っています。以前、田んぼであった土地の除草・間伐や植物の植え付け、水路の整備などの活動を行った結果、希少動植物の生息が確認されています。また、ビオトープの再生と並行して、子どもたちの環境学習を目的とした観察会の支援も行っています。



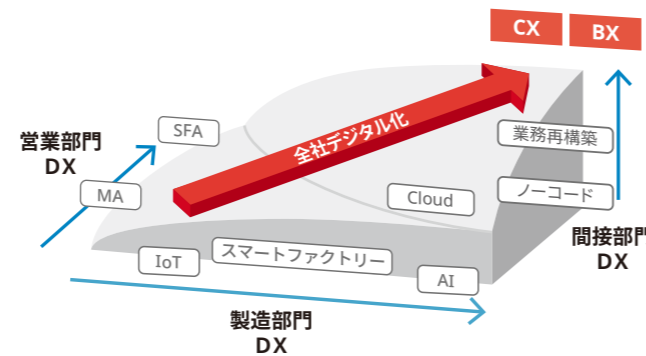
観察会

デジタル化と新たな企業風土の醸成

人口減少・働き方の多様化などの社会課題への対応、そして競争力の強化のために、全社的なデジタル化、DX(デジタルトランスフォーメーション)を推進しています。

DXで社員の意識・風土変革を促し、CX・BXへ

当社グループは、人口減少・働き方の多様化などの社会課題への対応、そして競争力の強化のために、全部門でのデジタル化(DX)を推進しています。また、お客様への提供価値を最大化するため、データ重視経営と全体最適に対する社員の意識、風土改革を促し、経営基盤強化の原動力としていきます。さらに、DXをトリガーとしてCX(コーポレートトランスフォーメーション/構造改革)そしてBX(事業改革/新規事業/ビジネストランスフォーメーション)を推進します。



●デジタル化への取り組み

1 全社での営業情報の共有と利活用

2 データ収集/分析プラットフォーム

3 製造現場での生産性倍増活動

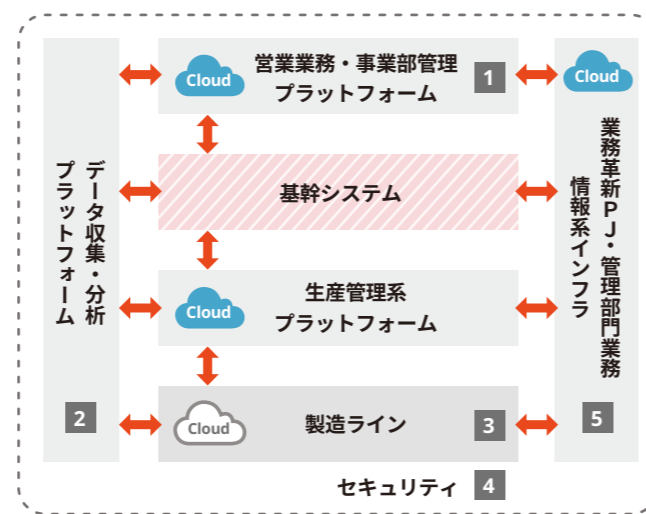
製造部門において、データにもとづく業務への見直しを進め、情報共有プラットフォームでのデータ活用により、製品品質と作業効率の向上を図ります。

4 ネットワークとセキュリティ

サイバーセキュリティ対策により、情報資産の安全を担保し事業継続を維持します。

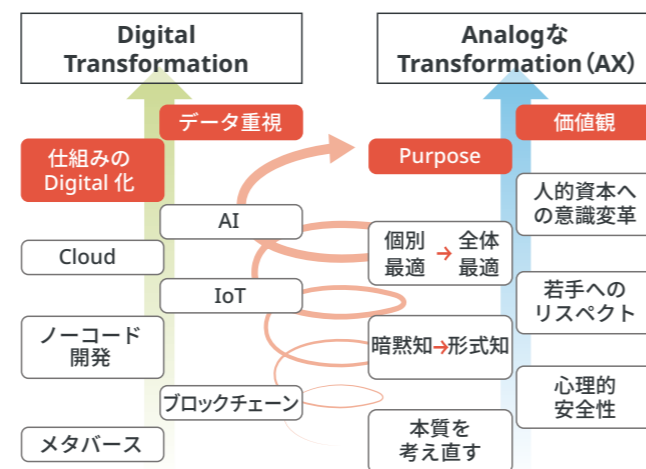
5 事務処理効率化とITスキルのボトムアップ

ITスキルレベルのボトムアップを図り、業務改善の裾野を拡大します。



●DXとAnalogなTransformation (AX)の関係

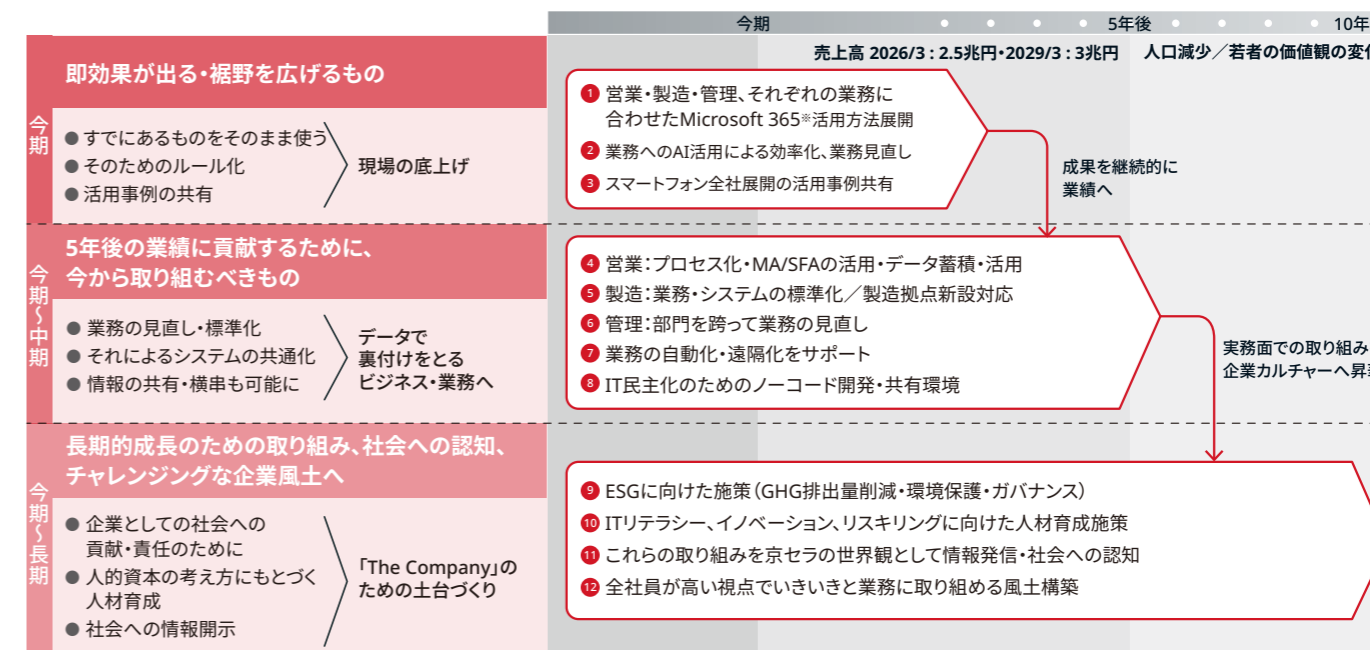
各部門でデジタル化を進める中で、これまでの企業風土や社員の意識・価値観が、障害になるケースがありました。過去から行っている業務へのこだわり、変化に対する恐れ、属人化したノウハウなどの文化を変えていくことも、DXの役割です。こうしたアナログな文化を見直し、DXをトリガーとして、将来の事業の成長に向け、「仕組み」だけでなく「風土や意識」も双方がお互いに影響を及ぼしながら、相乗効果で変化を生み出していきます。



時間軸を意識したデジタル化施策の遂行

IT化・デジタル化においては、効果が表れるまで時間がかかる取り組みもあるため、即時効果を期待するもの、中期経営計画に貢献するもの、10年サイクルの長期的成長に貢献するものに分け、取り組みを遂行しています。

即時効果を出す取り組みとして、Cloud活用事例の横展開や、AIの事務作業への活用、スマートフォン全社員配付による社内の情報活用の裾野拡大などを進めています。また、中期経営計画を達成するため、これまで進めてきた、営業・製造・管理部門のシステムプラットフォーム化によるデータ重視での事業拡大・業務効率改善なども推進しています。そして長期的な成長に向け、ESGや人的資本経営に向けた人材育成の施策、社会への情報開示により、「The Company」への土台づくりを進めます。

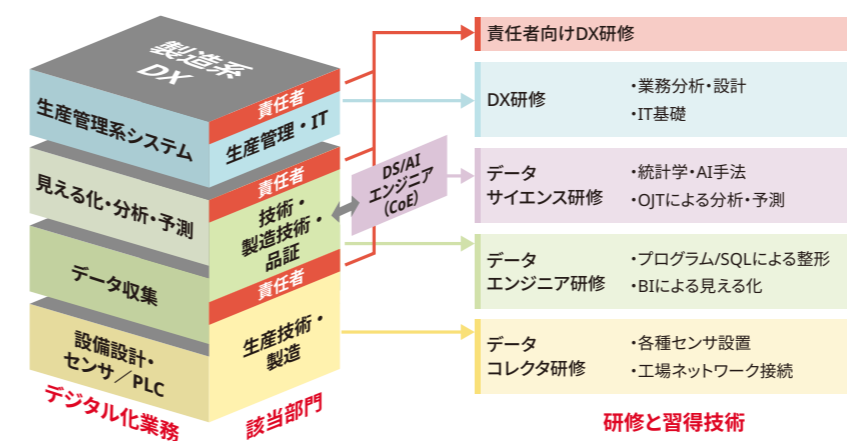


階層別・職種別の人材育成の取り組み

デジタル人材育成のための施策として、階層別・職種別の教育カリキュラムを用意しています。

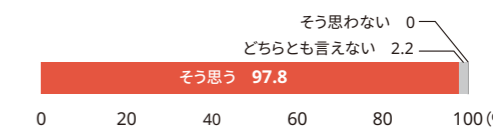
製造部門では、製造情報を取得するためのセンサ設置・接続技術、取得したデータを整形して活用する技術、データ分析やAI予測する技術、業務のIT化のための上流工程の知識などの教育研修を定期的に開催し、製造現場で必要なスキルを身に付けられる環境を整えています。

また、各部門の責任者向けには、DXの考え方やそのために必要な責任者の役割・考え方を学ぶための研修を実施しています。これによりDXの必要性・若手人材育成の風土構築の機運をトップダウンだけでなく各部門からボトムアップで醸成しています。受講後のアンケートではDXへの理解度について高い結果が得られていますが、今後も責任者全員の理解度が向上し、ボトムアップのデジタル化を促進させるため、継続して活動を進めていきます。

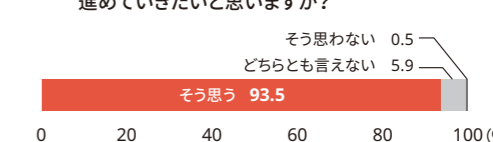


研修受講後アンケート結果 (対象: 責任者3000名)

Q1. 「京セラの目指すDX」の内容は理解できましたか?



Q2. 自部門でDXプロジェクトやデジタル人材育成を進めていきたいと思いませんか?



※ Microsoft 365はMicrosoft Corporationの製品です。京セラは許諾を得て掲載しています。

知的財産戦略

「事業を守り、事業を強くする法務知財活動に徹する」

これは京セラの法務知財活動における行動指針です。目まぐるしく変化する社会情勢の中であっても、一貫した考えを行動指針として掲げることで、京セラグループ一丸となった知財活動を展開しています。

知財戦略の推進

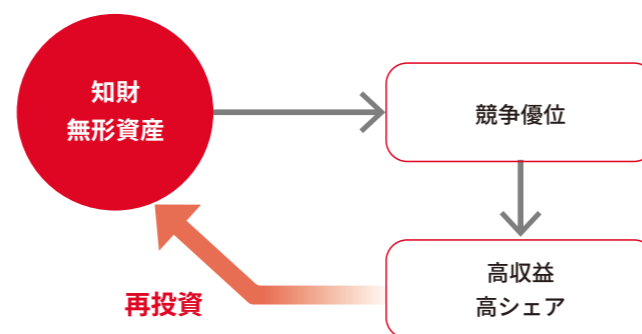
京セラは、「知財戦略を事業戦略に組み込んでいくこと」をミッションとして知財活動に注力しています。IPランドスケープ^{※1}などを通じて事業戦略検討の初期段階から知財戦略の組み込みを提案し、各事業をより強固なものとする活動を展開しています。

※1 知財情報とその他公開情報を組み合わせた情報分析



競争優位を持続する知財活動

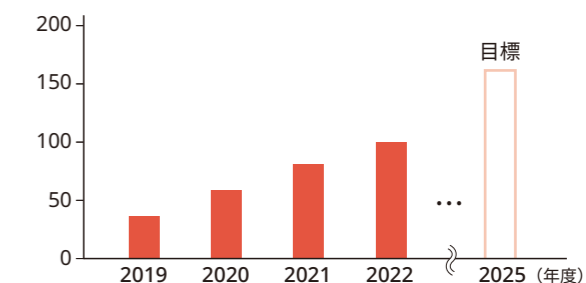
さまざまな事業分野において、優れた知財・無形資産は競争優位をもたらし、高収益・高シェア体質を維持する源泉となります。そしてその収益から再投資を行うことにより技術をさらに磨き、知財・無形資産を強化します。私たちは、このようなサイクルを回し続けることが事業を支える知財活動であると位置付けて実行しています。



知財活動による事業貢献の見える化

知財活動の事業に対する貢献の見える化を図るため、ライセンス収入やリスク低減など、さまざまな知財活動の成果を独自の計算方法で金額換算しています。そして、これにもとづいてKPIとして年度ごとに目標金額を設定しています。このように目標を掲げることで、具体的な成果を追う知財活動を実施しています。

事業貢献金額^{※3}



※3 2022年度の事業貢献金額を基準値100とした場合の金額推移および目標値

環境貢献技術に関する知財活動

● デジタル捺染 ▶ P.11

新たに取り組むデジタル捺染の分野において、京セラは、水の使用量削減、印刷物の風合いと堅牢性の両立、省スペース化に伴う設置自由度といった大きな顧客価値を提供します。この顧客価値は顔料インクと前後処理液を同時に印刷するヘッド技術により提供されます。これら独自技術について、関連技術含めてすでに特許(特許出願中含む)を50件以上出願しており、今後の事業を強固なものとしています。



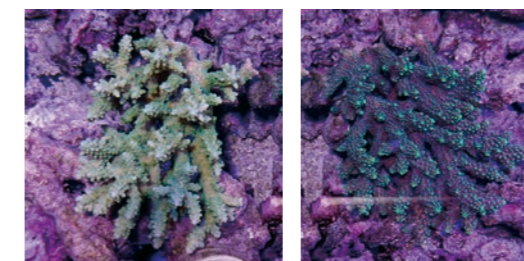
● 生物多様性に資するLED応用技術

京セラでは既存のLED技術を応用し、生物多様性に資する技術の開発にも積極的に取り組んでいます。

» アクアリウム照明 ▶ P.21

京セラのLED「CERAPHIC[®]」は、自然光に近いスペクトラム特性を有するため、さまざまな生物や植物の育成にも好適です。水生生物の成長を促進するアクアリウム照明において、CERAPHICを、多くの水族館などで採用いただいています。このような特徴のあるスペクトラム特性を実現する独自の技術は多数の特許により保護されています。

ミドリイシ(サンゴ)がCERAPHICで本来の発色をしている様子



» 矮性イネ ▶ P.20

自然光の再現性が高いことから京セラのLED照明は植物工場向けの照明にも適しており、LED照明を使用した矮性イネ育成の技術開発を進めています。将来を見据えた事業開発を行うため、検討の初期段階から積極的な知財活動を実施しています。



知財活動に対する外部評価

京セラグループの知財活動に対して外部機関からも高い評価をいただいています。今後も継続して積極的かつ創造的な知財活動に取り組んでいきます。

- Clarivate Top 100グローバル・イノベーター 2023受賞(2年連続7回目)
- LexisNexis Innovation Momentum 2023:The Global Top100受賞(初受賞)



LexisNexis社から表彰を受ける様子

半導体セラミックパッケージ

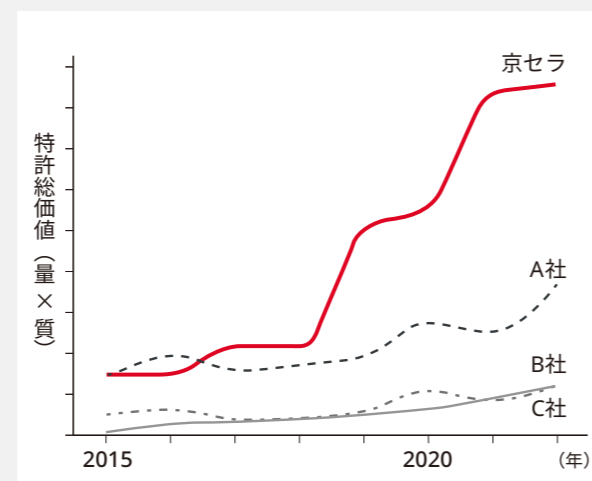
上記サイクルの例として、基幹事業の一つである半導体セラミックパッケージが挙げられます。

右に示す小型化技術における特許分析結果^{※2}では、京セラの特許総価値がこの数年継続して伸びていることが表れており、他社に比べて優れた知財・無形資産を保有していることが分かります。このように強力な知財・無形資産で競争を優位に進めて高収益・高シェアを獲得し、その利益を再投資することで知財・無形資産をさらに強化するサイクルを実現し、将来の事業成長につなげています。

なお、2026年3月期までの3年間に、グループ連結で最大8,500億円の設備投資を計画しており、その50%近くが半導体セラミックパッケージを含む半導体関連部品分野となっています。

※2 LexisNexis社のPatentSightを用いて分析

小型化技術における特許分析結果



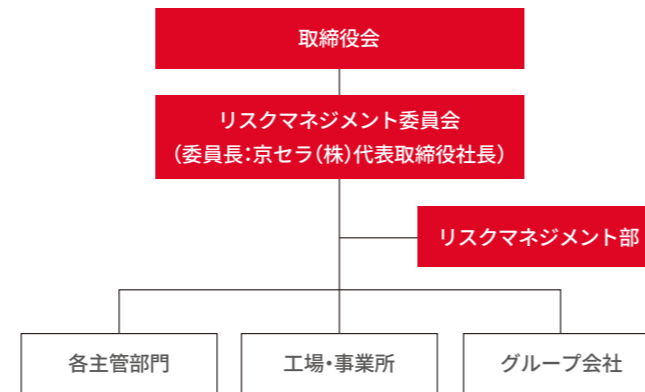
リスクマネジメント・事業継続計画(BCP)の取り組み

京セラグループを取り巻く事業環境は、世界経済のデカップリングの動きが続く中で経済安全保障の観点からサプライチェーンの見直しを迫られるなど、VUCA^{※1}の時代に直面しています。当社は、このような時代を生き抜くために不可欠なリスクマネジメント・BCP活動を積極的に推進することにより、経営のレジリエンシーを高め、グループの持続的な発展に貢献していきます。

リスクマネジメント体制

当社グループは、2022年6月に改組した「リスクマネジメント委員会」を定期的に開催し、リスクマネジメント方針、コーポレートリスクならびにリスクオーナーの決定を行うとともに、対応策の進捗状況のレビューを実施しています。当委員会にて審議した議案を取締役に報告するとともに、各主管部門、工場・事業所ならびにグループ会社に対して方針の共有を行っています。また、2023年4月に専門部署であるリスクマネジメント部を設置し、リスクマネジメント体制の強化を図っています。

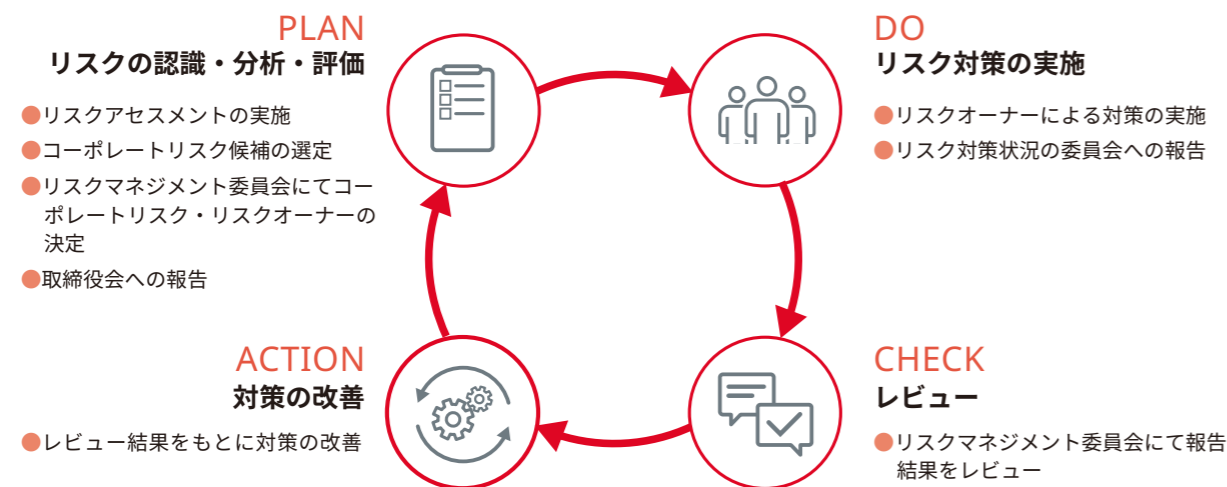
■ リスクマネジメント体制図



リスクマネジメントプロセス

当社グループにおいて、リスクアセスメントを実施し、主要リスクを認識、分析、評価しています。主要リスクの中から経営への影響が特に大きく、対応が必要なコーポレートリスクを特定し、リスク対策の実施やレビュー、対策の改善など、以下のPDCAサイクルを推進しています。

■ コーポレートリスクのマネジメントプロセス図



※1 不安定性 (Volatility)、不確実性 (Uncertainty)、複雑さ (Complexity)、曖昧さ (Ambiguity)

※2 Responsible Business Alliance

コーポレートリスク

リスクマネジメントプロセスにより特定されたコーポレートリスクおよびその対応策は次のとおりです。

リスクの分類	リスクの内容	主要な対応策
経済安全保障に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 海外市場で事業活動をする上で、政治的・地政学的・経済的要因により、経済安全保障政策・投資規制・製品や原材料の輸出入規制・収益の本国送金規制等に関する予期できない法律・規制の変更等のリスクに直面する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 経済安全保障対策プロジェクトを発足し、カントリーリスクのモニタリング等、能動的なリスク回避策を実施 投資規制・収益の本国送金規制について、規制変更の情報を早期に収集し、当該国で保有する会社財産を国外に退避させる等、適切な対応の実施
人権に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 世界的な人権に対する配慮の高まりにより、自社だけでなくサプライチェーンにおける人権問題にも配慮が求められているため、予期できない法律・規制の変更等のリスクやレビュー・シミュレーションリスクに直面する可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員、顧客、株主・投資家ならびに取引先等、京セラグループに関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、人権リスクの軽減を推進 EU紛争鉱物規則などの法規に対応し、調達する鉱物に紛争や人権侵害などのリスクが存在するかを調査し、リスク評価や是正措置を実施 RBA^{※2}(責任ある企業同盟)への加盟や当社及びサプライチェーンに対する人権デュー・ディリジェンスの実施、ハラスメント・差別の禁止教育等を実施
情報セキュリティに関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 情報機器の故障やソフトウェアの不具合、高度なサイバー攻撃等による情報漏洩や改ざん、滅失、システム停止等の被害を受ける可能性 技術革新や顧客からの最新のセキュリティ要求事項に対応した情報セキュリティの維持に関連する追加的な費用を負担する可能性 情報漏洩等のリスクにより、社会的信用や事業競争力の低下につながる可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ関連の規程の整備 従業員への教育の実施、ネットワークやIT資産等に対するセキュリティ対策、事業継続計画(BCP)を策定し、インシデント発生時の早期復旧策を構築
優れた人材の確保が困難となるリスク	<ul style="list-style-type: none"> 有能な人材の獲得競争が激化し、今後、現有的人材の維持、能力のある人材の増員ができなくなる可能性 ワークライフバランスの充実化やダイバーシティ&インクルージョンの推進を実施しない場合、現有的人材を維持できなくなる可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数や都道府県別就労人口のモニタリングを実施し、戦略的に新工場の立地を決定 インフレや労働市場を踏まえた給与水準、海外のさらなる現地化促進等、将来を見据えた人材確保 柔軟な勤務体系の導入により、ワークライフバランスの充実化やダイバーシティ&インクルージョンを推進
地震等の災害が発生するリスク	<ul style="list-style-type: none"> 地震や台風、大雨、洪水等の不可避な自然災害の発生や、設備故障、人為的ミスによる大規模な災害等が及ぼす事業への影響 災害に伴う直接的被害や、その結果生じる経済の停滞や消費の鈍化が、当社の財政状態、経営成績に影響を及ぼす可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 地震等の自然災害、設備故障及び人為的ミスによる大規模な災害等に対してBCPの体制を整備し、事前対策を実施 万が一被災した場合の早期復旧計画や代替供給策を策定し、教育・訓練を実施

リスクの内容、主要な対応策の詳細については、有価証券報告書をご参照ください。

[WEB 有価証券報告書](#)

事業継続計画(BCP)

京セラグループは、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目指すことを方針に掲げ、BCPの取り組みを行っています。近年、地震に加え台風や豪雨など、さまざまな自然災害の発生や大規模な感染症の蔓延、国際紛争などによるサプライチェーンリスクなど、事業継続を脅かすリスクが増加傾向にあります。これら事業中断発生リスクを検証し、重要な設備、部品、原材料、代替生産手段確保など、重要経営資源への対策を行っています。また、教育・訓練、是正・見直しを含め、事業継続マネジメント(BCM)を実践しています。

コンプライアンス

京セラグループでは、「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」に則った公明正大な企業風土を大切に、社会との共生や関係各国の伝統・文化を尊重してきました。近年、この京セラグループの基本姿勢に通じるさまざまな法令がグローバルに制定され、企業の取り組みも社会的に注目を集めています。京セラグループは、法令遵守活動が極めて重要な活動であることを理解し、積極的に取り組んでいきます。

コンプライアンスに関する取り組み

京セラグループでは、グローバル規模でコンプライアンス活動に積極的に取り組む姿勢を明確化した「京セラコンプライアンス憲章」を制定し、社内外に公表するとともにグループ全体に展開することで、コンプライアンス意識の浸透を図っています。そして急速な法規制の変化に対しても関係部門・海外グループ会社と連携を図っており、欧州の一般データ保護規則(GDPR)の施行後、世界各国で規制が強化されている個人情報保護では、グループ全体で継続的な調査と適切な対策に努めています。また近年、世界的に取り締りが強化され、国際企業が数多く摘発されている贈収賄規制については、当社の基本姿勢を「京セラグループ贈収賄防止基本方針」に制定するとともに、「京セラ贈収賄防止規程」として具体的な防止体制を定め、グループ各社による社内規程導入とルール・手続の周知徹底のための従業員教育を推進しています。さらに、独禁法遵守については、京セラグループ統一のグローバル独禁法遵守マニュアルを作成するとともに、競合他社と接触する際の事前申請手続などを定め、確実に独禁法が遵守される仕組みを構築しています。また、国内外のグループ会社と連携し、e-ラーニングをはじめとする定期的な独禁法遵守教育にも取り組んでいます。

●グローバル法務知財5極体制

京セラグループは活発なM&Aにより、グループ会社数が約300社となり、今後も拡大が予想されます。法務知的財産本部では、世界を5つの地域に分け、各地域の統括会社とその地域内のグループ会社と連携して法的リスクを低減する体制を構築しています。また、グループ会社とコンプライアンス活動をグローバルにより効率的に進め、問題が発生した場合の迅速な連携対応や情報共有するためのネットワーク構築も必要不可欠です。そこで各地域の統括会社や各グループ会社が出席する「京セラグループリーガル・コンプライアンス・知財会議」を開催し、グループ方針や共通の課題を協議しています。



京セラグループリーガル・コンプライアンス・知財会議

●リスクマネジメント部門と連携した取り組み

京セラでは2023年4月にリスクマネジメント部を設置し、リスクマネジメント体制の強化を図っています。一方、経済安全保障問題、人権問題、情報セキュリティなど、リスクマネジメント活動とコンプライアンス活動が密接に関連する分野は数多くあるため、リスクマネジメント部とグローバルコンプライアンス推進部が協働する活動も積極的に推進しています。

≫ リスク・コンプライアンス会議

京セラでは、事業現場でのリスクマネジメント活動とコンプライアンス活動の促進を目的として、各事業部門に担当責任者を置き、それら責任者が一堂に会する会議を年4回開催しています。この会議では担当責任者のほか間接部門や国内関連会社に参加しており、各年度の活動計画の立案や進捗状況の確認や情報共有および意見交換を行っています。

≫ リスク・コンプライアンス月間

毎年12月を京セラの「リスク・コンプライアンス強化月間」と位置付け、全従業員に対して、啓発・教育を行っています。また、一人ひとりがリスク・コンプライアンス活動の重要性を改めて意識するきっかけとなるように社長メッセージの発信や、朝礼での重要ポイントの周知、全従業員を対象にしたe-ラーニングを実施しています。これらの取り組みをグループ各社とも共有することで、リスクマネジメント活動とコンプライアンス活動を浸透させ、体制構築に努めています。

サプライチェーン管理

京セラグループは、公正、透明な取引を遂行するため、購買活動における基本方針を定めるとともに、お取引先様と一体となって、公正な事業活動の実現に努めています。また、京セラでは2022年7月にグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進することを目的としたRBAに加盟しました。今後も引き続き、より持続可能なサプライチェーン構築に向けて取り組みを進めていきます。

購買活動に関する考え方

京セラグループは、サプライチェーンにおける公正な事業活動の実現に努めていくことで、経営理念である「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」へ寄与していきます。また、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いくことでサプライチェーン全体での共存共栄ができると考えており、お取引先様と積極的なコミュニケーションを図ることで、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。なお、京セラは、サプライチェーンのお取引先様や価値創造を図る事業者様との連携を進め、新たなパートナーシップを構築するため、2020年12月に「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。

お取引先様へのリスク評価

●サプライチェーン調査

京セラグループでは、責任ある鉱物調達をはじめとする人権の尊重、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サステナビリティ課題に適切に対応するため、「京セラグループ サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン」を定めています。また、本ガイドラインにもとづいた、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に関する調査票を、海外も含めたお取引先様に送付し、取り組み状況を確認しています。

≫ 目標

京セラでは持続可能な調達活動を推進するため、重要項目として選定している人権・労働および倫理の項目に関するハイリスクの取引先率0%を設定しています。

≫ 実施結果

2022年度は重要なサプライヤー351社に対し調査を実施しました。調査の結果、2社がハイリスクと特定されましたが、京セラが重要項目として選定している人事・労働および倫理の項目に関するハイリスクの取引先率については、いずれも取引先率はゼロであることを確認しています。

≫ リスク低減に向けた監査の実施

ハイリスクと特定されたお客様に対しては監査を実施し、直接対話を行っています。2022年度ではハイリスクと特定された2社に対して、調査結果に対するフィードバックをお伝えし、改善依頼として是正計画の報告をお願いしており、2社とも12カ月以内に是正対応をいただいております。

京セラグループの今後の取り組み

京セラグループでは今後もサプライチェーン調査などを実施し、サプライチェーンに向けた啓発活動に取り組んでいきます。また新たに、サプライチェーンにおける「人権デュー・ディリジェンス」の取り組みを開始し、深掘りすることで、今まで以上にお取引先様における人権に対する意識の向上を図っていきます。今後もリスクの調査と改善への働きかけを進めていき、サプライチェーン全体でリスクの低減を図るとともに、強固なサプライチェーンの構築に尽力していきます。



京セラグループ サプライチェーンにおける責任ある企業行動ガイドライン

調査を実施したお取引先様数	ハイリスクと判定したお取引先様数	是正対象となったお取引先様の改善率
351	2	100%