

従業員とともに

社会性報告

京セラグループは、経営理念の実現に向けて全従業員が、会社への誇りと仕事へのやりがいを感じられるよう、人事諸制度や人づくりに必要な教育制度の構築、積極的な安全防災活動を常に心がけ、より最適な仕組みづくりに取り組んでいます。

人事

経営理念でめざす「物心両面の幸福」とは、経済的な安定や豊かさだけでなく、自己実現を通して、生きがいや働きがいといった「心の豊かさ」を求めていくものです。経営理念を実現するために、価値観の多様化や高齢化といった社会環境の変化、雇用の流動化や企業活動のグローバル化といった労働環境の変化、さらには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に力を注いでいます。

人事理念

常に人事諸施策の適切な運営と改革に取り組み、全従業員が会社への誇りと仕事へのやりがいを感じ、互いに苦楽をともにできる職場風土づくりを通じ、経営理念の実現に貢献すること。

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」、国際労働機関(ILO)の「基本的人権規約」、「グローバルコンパクト」等の国際基準に照らして強制労働や児童労働を禁じるとともに、性別・年齢・思想信条・国籍・身体的特徴などによる差別的取扱を禁止しています。また、労働組合や職場会等の組織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するとともに、人間性と能力を重視した多様な人材の雇用・登用を進めています。

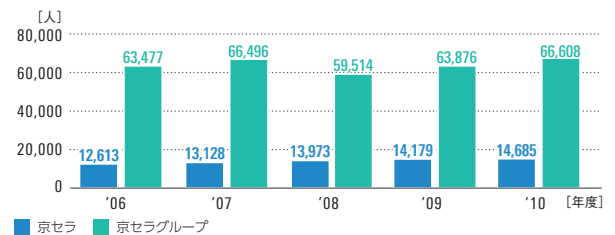
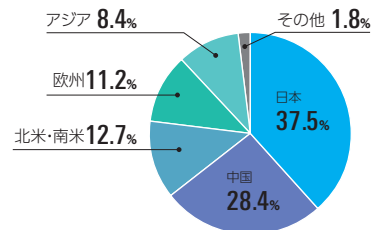
多様性の尊重

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材の採用・育成の観点から、2011年に中国の大学および大学院を卒業する学生を直接採用する活動を開始しました。また、今後も海外からの留学生を積極的に採用していきます。

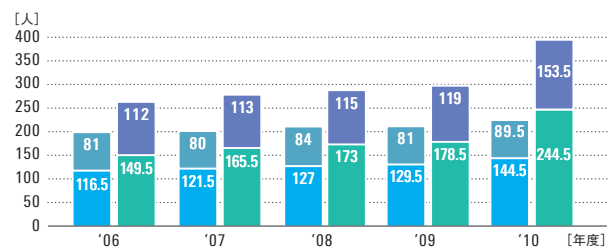
[地域別従業員割合／従業員数(2011年3月31日現在)]



障がい者雇用への取り組み

京セラでは、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い、障がい者の雇用と働きやすい環境づくりを積極的に推進しています。2011年3月現在での京セラの障がい者雇用率は1.83%となっています。今後も障がい者の雇用に積極的に取り組んでいきます。

[障がい者雇用数]



京セラ 普通障がい者雇用数 重度障がい者雇用数 ※短時間労働者を0.5人として計上しています。
京セラグループ(日本国内) 普通障がい者雇用数 重度障がい者雇用数

従業員とともに

社会性報告

女性活躍推進

女性社員がますます力を発揮する場づくりの一環として、女性活躍推進委員会を設置し、女性社員自身の意識改革のための研修や、社外の女性との交流会を実施しています。また、責任者を対象とした女性社員育成支援のための研修などさまざまな取り組みを展開しています。

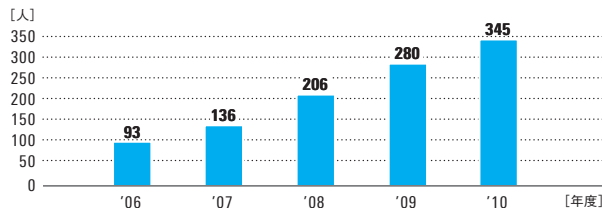
さらに、女性活躍推進に取り組む関西企業が合同で開催するWomen's Networking Forumの運営にも参画し、社内のみならず、社会全体の女性の活躍推進にも積極的に取り組んでいます。



シニア社員制度(再雇用制度)

京セラでは、60歳で定年を迎えた従業員に雇用の場を提供する制度を導入しています。この制度は、従業員に定年退職を迎えた後も、生きがいをもって働く機会を提供するとともに、定年退職者の保有する能力・スキルを活かし、会社風土・文化の伝承をはかるといふ、両者のニーズを満たした制度となっています。希望者は基本的に全員再雇用するという方針のもとで、シニア社員の人数も年々増加しています。

[シニア社員契約者数]



■ シニア社員契約者数 (京セラ)

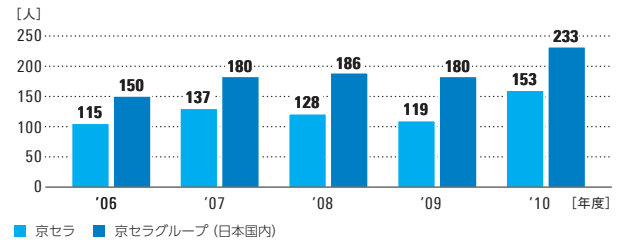
ワークライフバランス

育児・介護のための施策

京セラは、仕事と家庭生活の両立を支援するために育児休職制度を導入しています。また、家族の介護を必要とする従業員に対し、法定を上まわる最大1年間の休業を認める介護休職制度、妊娠中の社員および小学校3年生までの子どもを養育する社員を対象とする短時間勤務制度も設けており、短時間勤務制度では、これまでに累計437名が制度を利用しています。

また、2010年度からは、子ども1人当たり年間20万円までを上限に補助金を支給する、ベビーシッター利用補助制度を設けており、保育園の送迎や、学校休日の際に従来であれば仕事を休まざるを得なかったケースなどに利用されています。

[育児休職取得者数]



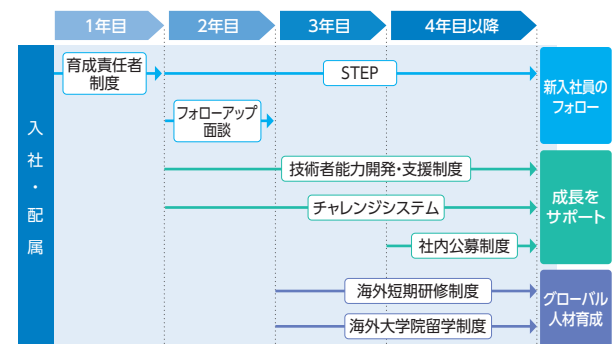
カムバック・エントリー制度

京セラでは、結婚・出産・育児・介護などの止むを得ない理由で退職した方が、再び正社員として働く機会を設ける制度を導入しています。この制度により、ライフプランを考える上で働き方の選択肢が広がり、従業員一人ひとりのワークライフバランスの実現につなげていきます。

人“財”開発

京セラでは、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生き生きと明るく仕事ができ、一人ひとりの“持ち味”を最大限発揮してもらう職場環境づくりに努めています。従業員の仕事に対する思いや意欲と、会社の事業ニーズのマッチングをはかり、従業員の成長と会社の発展をともに実現していくことをめざしています。



育成責任者制度(新入社員成長サポート)

新入社員一人ひとりに対して育成責任者を選任し、個々の育成計画をベースに、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、入社2年目には、人事部門によるフォローアップ面談を実施しています。

STEP(若手社員の成長サポート)

若手社員が一步一步確実に成長し、次のステップに進んでいくことを支援する仕組みで入社5年目までの社員を対象に実施しています。上司・部下間のコミュニケーションの機会を定期的に持つことで、部下は上司に対して思いや考えを伝え、また、上司がそれに耳を傾け、共有することで、職場が一体となって若手の成長をサポートしていきます。

技術者能力開発・支援制度

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支援する制度です。具体的には、あるべき技術者像を職種やグレード(階層)ごとに明確化し、それに必要なスキル(項目とレベル)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組織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(上司・部下の面談制度)

毎年1回、個人の業務目標を上司と共有化し、能力開発に向けての上司と部下の面談を実施しています。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むことができ、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、業務遂行力の向上をめざしています。

社内公募制度

新規事業や伸長分野など、会社として早期に人材投入が必要な部門に配置するため、社内から人材を募る制度です。京セラグループの幅広いビジネスフィールドに個人の意志でチャレンジできます。意欲ある人材にさらなる活躍の場を提供することを目的としています。

海外研修制度

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、「海外短期研修」および「海外大学院留学」という制度を設けています。1984年から制度を開始し、累計で213名を派遣しました。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知識・技術の習得、および国際感覚を身につけた社員の育成を進めています。



コミュニケーション活性化の取り組み

労使関係の取り組み

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、考え方の軸を同じくする「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、スポーツ大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。

取り組み事例

■ 諸規程検討プロジェクト

2005年には労使で「諸規程検討プロジェクト」を発足させました。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、労使一体となり点検に努めています。

■ 労使懇談会

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

■ 京セラグループ全社スポーツ大会(通称:全スポ)

代表的な労使共催行事である「全スポ」は、競技や祝勝会を通じて、京セラグループ相互の信頼関係や結束力を高める目的で開催しており、第32回となる2010年は、地区予選を勝ち抜いたチームが北海道北見市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

京セラでは、定期的に全社員を対象とした社員意識調査を実施しています。仕事への満足度や職場の雰囲気、マネジメント状況、会社への信頼感、改善提案などの調査を行い、その結果を統計的に、組織単位で分析することによって、各職場の“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。

従業員とともに

社会性報告

社員教育

創業以来、京セラは京セラフィロソフィをベースに経営を行ってきました。この京セラフィロソフィこそ、京セラ発展の原動力であり、今後も従業員に正しく継承されていくことが重要であると考えています。このような考えのもと、京セラグループではフィロソフィ教育を中核として、その基本理念ならびにこれを具現化した経営手法を体系的に学び、その成果を広く国内外に伝播し、人類、社会の進歩発展に貢献できる人材の育成を行っています。

教育理念

教育理念は、京セラの経営理念をベースにしています。経営理念は創業者である稲盛和夫が「会社の目的とは何か」を考え抜き、創り上げた京セラの経営の基本となるものです。教育理念は、この経営理念の実現に貢献できる人材の育成を目的としています。

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、京セラのグローバルな発展と、全従業員の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献する有為な人材を育成する。

教育目的および教育体系

教育理念の実現に向け、京セラグループでは5つの教育目的を定めており、この教育目的を具現化するため、それぞれに対応した教育体系を構築しています。

教育名	教育目的
1 フィロソフィ教育	全従業員に対する京セラフィロソフィの浸透
2 マネジメント教育	高度なマネジメント能力を備えた経営幹部の育成
3 職能別教育	各資格における職務遂行能力を備えた人材の育成
4 技術教育	高度な専門知識と高い技術力を備えた人材の育成
5 職種別教育	各専門職種におけるプロフェッショナルな人材の育成

教育名	経営幹部	中堅社員	社員	パートタイマー
フィロソフィ教育	国内 フィロソフィ 役員・幹部研修	フィロソフィ 主事・主事補研修	フィロソフィ 社員研修	パートタイマー 勉強会
	海外 トップマネジメント セミナー	ミドルマネジメント セミナー	フィロソフィ 社員研修	
マネジメント教育	京セラ経営学講座			
	工場長・事業 所長研修	営業所長 研修		
		HA®研修		
職能別教育	経営 職能 研修	管理 職能 研修	監督 指導 職能 研修	上級 一般 職能 研修
				一般職能 研修
技術教育		中堅 技術者 研修	専門技術 研修	基礎 技術 研修
		ものづくり技能研修		
職種別教育		営業部門・管理部門研修		
その他	課題研究レポート・中国語研修・通信教育・eラーニングなど			

※ Human Assessment(ヒューマンアセスメント)

2010年度教育実績

2010年度は、社員教育の要となるフィロソフィ教育をはじめ、国内外において、延べ69,365名に及ぶ従業員が、教育を受講しました。2002年度より継続して実施しているフィロソフィ教育は、経営トップからパートタイマーまで全階層の全従業員に定期的かつ体系的に教育を実施しており、理念の共有、浸透に向け取り組んでいます。

[社員教育受講者数(2010年度)]

教育名	フィロソフィ教育		マネジメント教育 ^{※2}	職能別教育 ^{※2}	技術教育 ^{※2}	合計
	国内	海外				
受講者数(名) ^{※1}	35,856	14,131	14,621	2,834	1,923	69,365

※1 実績は京セラの教育担当部門が主管している教育を対象としています。

※2 実績は京セラグループ(日本国内)を対象としています。

役員・幹部研修「経営力を伸ばす」の実施

京セラグループの全幹部社員に求められる経営力とは何かをテーマとして、役員・幹部研修「経営力を伸ばす」を実施しました。経営力を伸ばすために、「自力」と「他力」という観点から、改めてフィロソフィの真髓とリーダーの役割を学び、新しいことを成し遂げるには、困難に真正面から取り組み、何としてもやり遂げるという闘争心が大切であるということを改めて確認しました。

「六つの精進」の勉強会の実施

「六つの精進」とは、企業を経営していくために、必要最低限の条件を、簡潔にわかりやすく説明するためにまとめたものです。同時にこの「六つの精進」は、人間としてすばらしい人生を生きていくために守るべき、必要最低限の条件でもあります。

2010年度は、この「六つの精進」に関する理解を深めるために、各項目を詳細にひも解き、解説を行ったビデオを制作し、京セラの従業員を対象に勉強会を実施しました。「六つの精進」の内容は、すべて基本的なことばかりですが、すばらしい経営を行い、幸せな人生を生きるために参考となる考え方です。今後も継続して教育を行っていくことで、「六つの精進」に関する理解・浸透をはかっていきます。

六つの精進

- 一、誰にも負けない努力をする
- 二、謙虚にして驕らず
- 三、反省のある毎日を送る
- 四、生きていることに感謝する
- 五、善行、利他行を積む
- 六、感性的な悩みをしない

滋賀野洲工場で「特別研修」を実施

2010年6月に、ソニーモバイルディスプレイ(株)からの事業承継により新たに京セラに入社した従業員を対象に、「特別研修」を実施しました。本研修は、経営の根幹をなす京セラフィロソフィや、日々業務を行う上で基本とすべき京セラ行動指針を正しく理解することを目的として開催しました。これにより、意識の共有化をはかり、経営理念の実現をめざしています。



英語および中国語研修の実施

グローバルに事業を展開していくためには、従業員の語学力の向上が必要不可欠となります。

京セラでは、グローバルに通用する人材の育成をめざして、専門技術研修のカリキュラムにて、英語および中国語に関するビジネス文書やプレゼンテーション方法などについての授業を行っています。今後もさらに内容を充実させ、グローバルな人材育成を推進します。



教育のグローバル展開

京セラフィロソフィの理解・浸透をはかるため、海外の京セラグループの研修拠点を、北米地域2カ所、中国地域2カ所、ヨーロッパ地域、アジア・パシフィック地域、各1カ所の合計6ブロックとし、日本国内と同様に、定期的にフィロソフィ教育を実施しています。

フィロソフィセミナーの開催

京セラフィロソフィの理解・浸透をはかるため、役員および経営幹部を対象とした「トップマネジメントフィロソフィセミナー」および中堅社員を対象とした「ミドルマネジメントフィロソフィ

セミナー」を定期的で開催しています。京セラフィロソフィを共有し、実践していくことが、従業員の真のやりがいや働きがいを生み、業績を向上していくと同時に一人ひとりの人生をすばらしいものとすると考えているからです。これにより、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えする経営を実現し、さらなる経営基盤の強化にもつながると考えています。

2010年度は、世界各地の経営幹部を対象に、トップマネジメントフィロソフィセミナーの一環として、リーダー研修を実施しました。本研修では、創業者である稲盛和夫が、これまでにリーダーについて語ってきたビデオを視聴すると同時に、西郷南洲翁遺訓集に関する紐解き講話から、「無私」「正道」「克己」といった精神の涵養がいかに大事かを学び、リーダーのあるべき姿、資質、役割、その持つべき心についての理解を深めました。

今後も、海外の各拠点におけるフィロソフィ教育の充実をはかっていく予定です。



リーダー研修(米国)

アメーバ経営研修会の実施

組織を小集団に分け、独立採算で運営するアメーバ経営について理解を深めることを目的として、2010年6月に米国のKYOCERA International Inc.グループで「アメーバ経営研修会Ⅲ」を実施しました。本研修では、アメーバ経営の真髓について、グループ討議などを通じて学ぶことで、経営者意識を持ったリーダーを育成し、全員参加で企業経営していくことで、高収益企業・高収益体質の実現をめざしています。

中国語版「モラル・マナーハンドブック」の発行

京セラ行動指針のサブテキストとして、イラストなどをふんだんに盛り込み、具体的な行動をわかりやすく示した中国語版「モラル・マナーハンドブック」を2010年に発行しました。

本ハンドブックは、2007年に発行した日本語版の内容を、中国国内での生活習慣やローカル事情などを考慮し、内容をリニューアルしたものです。日常の基本的なモラル・マナーの意味や重要性を改めて認識し、京セラグループ社員としていかに行動するべきかが、学べるようになっています。



従業員とともに

社会性報告

安全で安心な職場環境づくり

安全で衛生的な職場環境の提供は、経営理念に掲げる従業員の物心両面の幸福の実現の大前提となります。このため、京セラグループでは、積極的に安全衛生・消防防災推進活動を行うとともに、安全第一の企業風土をつくりあげることにより力を注いでいます。

労働安全衛生・消防防災の取り組み

京セラグループでは、労働安全衛生・消防防災の取り組みを推進するため、3年間の推進計画を作成するとともに、1年ごとの目標を明確にし、各種取り組みを継続的に展開しています。

2011年3月に終了した第6次環境安全推進計画(2008年度～2010年度)では、安全防災関連の有資格者の増強や心の健康づくりに伴う休職者の低減、危険物貯蔵基準の制定および運用などに取り組み、安全で安心な職場環境の実現に向け、確実にステップアップすることができました。また、過去3年間に発生した労働災害と火災爆発事故の原因を徹底的に分析し、さまざまな原因および要因が明らかとなりました。

2011年4月からスタートした第7次環境安全推進計画では、リスクアセスメントのさらなる見直しをはかるとともに、責任者に対する指導力向上教育、入社5年未満の社員に対する安全基礎教育の実施など、事故発生の原因および要因に即した、具体的な対策を講じることにより、労働災害の低減、火災爆発事故の撲滅をはかります。

OHSAS18001の取り組み

京セラでは、滋賀蒲生・滋賀八日市工場で、2005年10月(2005年4月から運用開始)に、初めて、OHSAS18001の認証を受けました。

その後、順次拡大し、現在では京セラグループ(日本国内)のほぼ全拠点となる127サイトで認証を取得しています。

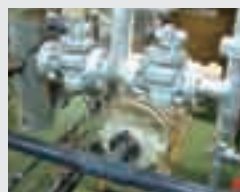
2005年4月から2011年3月までの6年間で、5万件以上の危険源(作業・機械設備の延数)を登録し、改善を実施しています。

なお、2011年度から、方針および目標をさらに具体化するとともに、労働災害の原因となる危険源を、より効果的に抽出できるよう、リスクアセスメントに関する規定を改定するなど、労働安全衛生管理システムを見直し、レベルアップをはかっています。

改善事例

■ 純水製造装置の火傷対策(鹿児島川内工場)

従来は、装置のメンテナンスを行う際に、設備の高温の部分に接触し、火傷を負う危険性がありましたが、設備の外周部分に防護カバーを設置することで、火傷のリスクを低減しました。



改善前



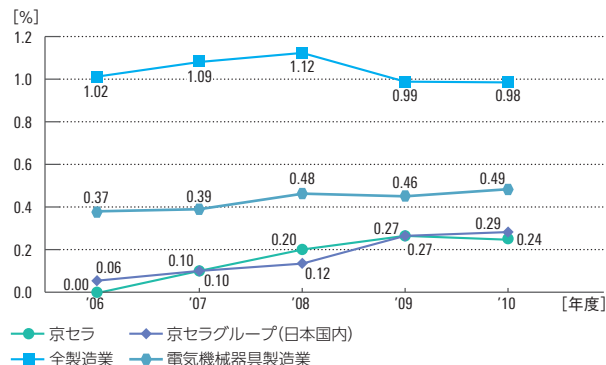
改善後

京セラグループ(日本国内)の安全成績

2010年度の京セラグループ(日本国内)の安全成績は、休業度数率0.29(京セラ単体0.24)となり、全製造業および電気機械器具製造業と比較して良好な安全成績となりました。

今後は、労働災害・火災爆発事故の発生・増加要因を分析し、具体的な対策を検討していきます。

[休業度数率]



※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。

※厚生労働省の休業度数率は、年データを使用。(休業4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4日以上)

緊急地震速報システムの活用

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工場、事業所、営業所の50カ所で導入しています。

本システムは、気象庁の緊急地震速報に対応した「地震計内蔵型受信端末機器」を社内に設置することにより、地震発生時にその予測到着時間・予測震度を施設内に事前告知するもので、2011年3月に発生した東日本大震災の際にも速報を受け、従業員が机下に避難するなど、活用することができました。

また、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に行うことで、地震発生時の被害最小化に努めています。



防災訓練(京セラ本社)

京セラケミカル(株) 労働局長優良賞を受賞

2010年7月に、京セラケミカル(株)川崎工場が、神奈川県労働局長表彰「優良賞」を受けました。川崎市労働災害防止研究会にて、表彰状を受けるとともに、京セラグループの労働安全衛生管理システムの導入による労働災害撲滅について、事例発表を行いました。



第6次環境安全推進計画と実績

計画名称	目標内容	対象範囲*	基準もしくは指標	2010年度目標	2010年度実績
労働安全衛生推進計画	1.労働災害低減に関する推進計画				
	労働災害低減	単体	2007年の労働災害発件数	0件	未達成
		国内・海外		87.5%削減	未達成
	安全防災関連有資格者増強による現場指導體制の強化	単体・国内	法定必要者数	50%増員	達成
	無災害表彰制度	単体・国内	5段階表彰(500日~2500日)	運用継続	運用継続
	グループ会社(海外)のリスクアセスメントの導入	海外	—	運用継続	方針転換
	2.快適職場環境づくりに関する推進計画				
	作業環境管理自主基準の設定	単体・国内	化学物質(法定基準値の1/10未満)	適用継続	適用継続
	化学物質取り扱い作業場の改善および管理強化	単体・国内	—	実施継続	実施継続
	騒音作業場の改善および管理強化	単体・国内	—	改善計画の実施および管理強化継続	実施継続
管理区分Ⅲ作業場の有害業務時間管理の適用				実施継続	
3.心の健康づくりに関する推進計画					
退職開始者低減	単体・国内	2007年度のメンタル疾患による退職開始者数	15%削減	達成	
メンタルヘルスケアの強化	単体・国内	—	実施継続	実施継続	
1.火災爆発事故の削減	単体・国内	火災爆発事故発件数	0件	未達成	
	単体 国内	社内基準で定める少量未満危険物貯蔵所(指定数量0.02~0.2倍)の貯蔵量は使用量の1週間以内とする	100%適合	達成	
			60%以上適合	達成	
自動火災報知器の設置基準強化	単体・国内	法的に自動火災報知器設置が免除されている建屋、および部屋数	100%対策完了	未達成	
2.地震対策の実施					
機械設備固定基準の制定	単体	—	40%対策完了	基準検討中	
	国内		20%対策完了		
緊急備品の設置	単体	—	緊急備品設置	生産拠点で設置	
	国内			基準検討中	

*対象範囲については、単体:京セラ、国内:日本国内の京セラグループ会社、海外:海外の京セラグループ会社を指します。

従業員とともに

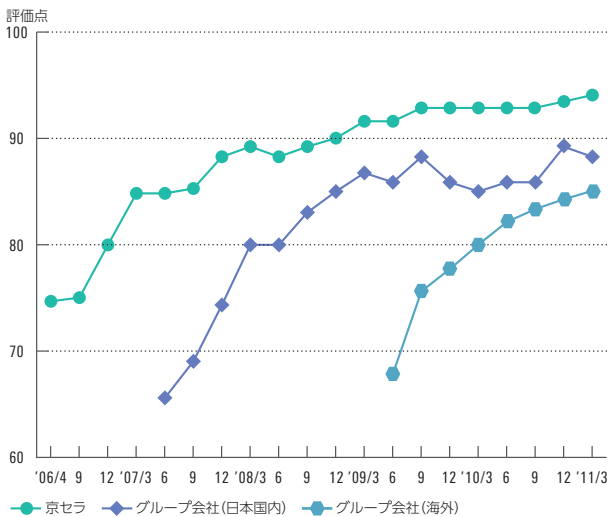
社会性報告

京セラパーフェクト5S推進活動の展開

5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)は仕事をする上での基本となることから、京セラグループでは完璧な5Sをめざした活動を「パーフェクト5S推進活動」と称して、グローバルに展開しています。

5S評価点の推移

5S評価については、客観的に評価できるようグループ統一の5Sチェックリストを使用しており、一定のレベルが維持できています。なお、継続的な活動により、従業員の意識改革も進み、気づいたら直ぐに改善する習慣や、それぞれの拠点を中心とした自主的な活動も定着しています。



「見える化」活動の推進

製品に不良が出る、労働災害が発生するなどは、現場に多くの問題が隠れていることに起因しています。そこで、京セラグループでは、製品不良や労働災害を予防するため、問題を顕在化「見える化」させ、情報がタイムリーにメンバー全員で共有できるよう取り組みを行っています。

「見える化」活動を推進することで意識改革をはかり、現場の従業員が自ら気づき、問題意識を高め、自ら改善する風土をつくることで、現場力が強化され、組織としての問題解決能力の向上、体質改善につながっています。

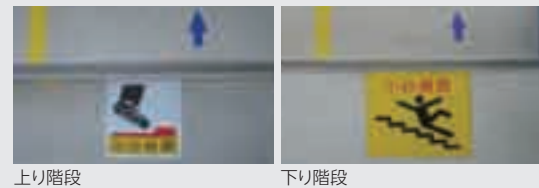
また、活動効果の大きい製造現場の具体的な取り組み事例をまとめた「見える化」ハンドブックを2010年8月に作成しました。現場のリーダーへ配付することで、各現場での「見える化」活動のさらなる展開をはかっています。



取り組み事例

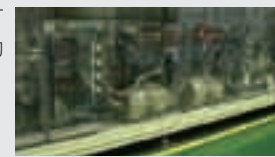
■ 階段歩行の「見える化」(上海京セラ電子有限公司)

階段でのつまずきや踏み間違いなどによる転倒、対人との接触を防止するため、上りはじめの所には「引」つ掛かり注意、下りはじめの所には「転倒注意」の表示を行うとともに人・物が接触しないよう通行区分および歩行方向を「見える化」して、常に、有意注意で歩行するよう注意喚起を行っています。



■ 機械設備の透明化による「見える化」(鹿児島川内工場)

機械設備の保護カバーを透明化することにより、内部の動作不良、油漏れ、給油不足、ボルト・ナットの緩み、計器類などの異常が発見でき、早期に処置することにより、設備の安定稼働が可能になりました。



保護カバーが透明化された機械設備

第6次環境安全推進計画と実績

計画名称	目標内容	対象範囲*	基準もしくは指標	2010年度目標	2010年度実績	
パーフェクト5S推進計画	1. 査察評価点の向上	単体	5S 査察評価点 (各グループごとに基準値設定)	最低評価点	+ 15点	+ 5.0点 (未達成)
				平均評価点	+ 7点	+ 8.9点 (達成)
		国内		最低評価点	+ 15点	+ 15.1点 (達成)
				平均評価点	+ 20点	+ 17.9点 (未達成)
		海外		最低評価点	+ 20点	+ 21.0点 (達成)
				平均評価点	+ 20点	+ 25.1点 (達成)
2. グループ会社(海外)への展開	海外	—	全事業所へ展開	生産拠点のみ実施済み		
3. 「パーフェクト5S認定職場」制度の運用	単体・国内	—	認定証交付	自主査察への変更により交付中止		

*対象範囲については、単体:京セラ、国内:日本国内の京セラグループ会社、海外:海外の京セラグループ会社を指します。