

コーポレート



取締役 執行役員常務
コーポレート担当 兼
関連会社統括本部長

青木 昭一

組織体制図

コーポレート

総務人事本部

資材本部

経営管理本部

法務知的財産本部

経営推進本部

関連会社統括本部

リスクマネジメント部

Vision

経営資源である
人・モノ・金融資産・情報の
最適管理を追求し、
企業価値向上を図る。

2024年3月期は前期に比べ減収減益となり、当社を取り巻く環境は厳しい状況となりましたが、経営基盤の強化に向け、引き続き3つの重点施策に取り組んでまいりました。

サステナブル経営の推進では、自然災害やサイバーセキュリティリスクへの対応、及び国内の製造拠点全14拠点の内6拠点におけるRBA(Responsible Business Alliance)行動規範の遵守状況を評価する外部監査の受審、並びに欧州で義務化されるCSRD(Corporate Sustainability Reporting Directive)への対応等、当社グループ全体に係る取り組みを強化しました。資本戦略では、安定的な配当金支払に加え、総額500億円の自社株買いを実施し、高水準の株主還元を努めました。また、当社株式の流動性向上及び投資家層のさらなる拡大を目的とした株式分割の実施や継続保有株主様向け優待制度の新設等、株主の皆様に向けた施策も積

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、DEI(Diversity, Equity & Inclusion)の推進や人権問題への対応、リスクマネジメントやコンプライアンスの推進など、経営理念をベースとしたサステナブル経営に取り組みます。

2 資本戦略

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充実を目指します。

3 コーポレート・ガバナンスの取り組み

経営の健全性・透明性を維持し、公正かつ効率的な経営を遂行するため、多様な社外役員の選任や取締役会の実効性向上等を通じ、ガバナンス体制を強化します。

極的に推進しました。加えて、政策保有株式についても縮減を進めています。コーポレート・ガバナンスの取り組みでは、取締役会の監督機能の強化及び構成のさらなる多様化を図っています。2024年6月には社外取締役に女性の企業経営経験者を1名増員するとともに、新たに女性の社外監査役が就任したことにより、社外役員比率及び女性役員比率が向上しました。

事業環境が急激に変化する中で、持続的な企業成長を目指すには、コーポレート内の各部門が連携した取り組みがより一層重要になると考えています。普遍的で確かな方向を照らしてくれる「京セラフィロソフィ」をベースに、総合力を発揮して、経営基盤の強化を進めるとともに、ステークホルダーの皆様との積極的な対話を通して、当社グループの企業価値向上を図ってまいります。

サステナブル経営の推進

世界で多くの社会課題が存在する中、企業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。

京セラグループは、社会と京セラグループの双方が持続的に発展できるよう、サステナブル経営に取り組み、

事業を通じた今までにない新しい価値を提供していきます。

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。

サステナビリティ委員会体制図

サステナビリティ委員会委員長：京セラ株式会社社長
サステナビリティ委員会副委員長：経営推進本部長

経営推進本部サステナビリティ推進部

サステナビリティ委員会委員：社内取締役、執行役員など

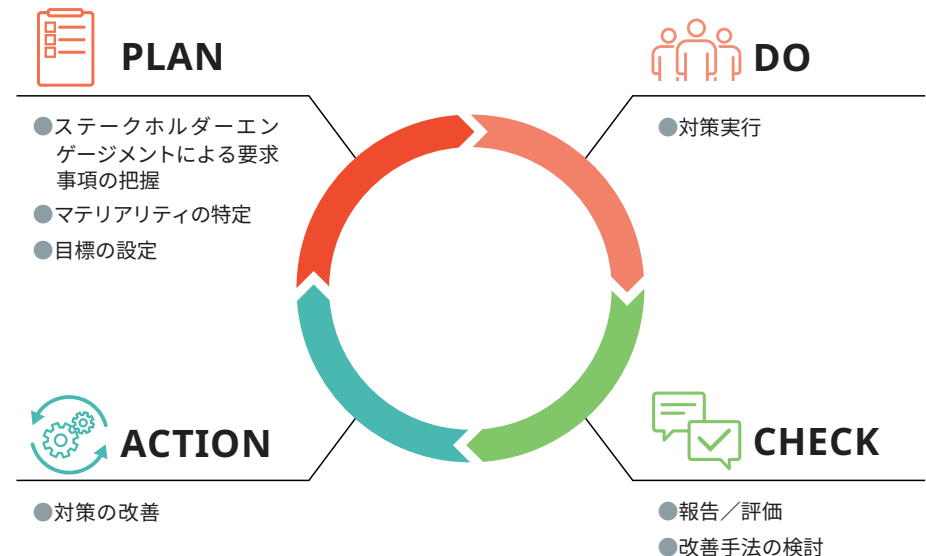
2023年度は下記の項目について報告および議論を行いました。

- 長期環境目標の進捗 (Scope1,2,3)
- CSRD (欧州サステナビリティ報告指令) への取り組み
- 生物多様性保全
- サーキュラーエコノミーへの取り組み
- 統合報告書の発行
- 京セラグループの外部評価の状況

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や取り組むべき課題を特定し、目標を設定の上、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行い、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、改善を図るとともに、必要に応じて取締役会に報告しています。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

持続的成長と企業価値向上の実現に向け、常に変化を続ける事業環境下においても成長機会を確実に捉えるべく、金融資産と借入金を有効に組み合わせ、機動的な投資を可能とする健全な財務基盤を維持します。

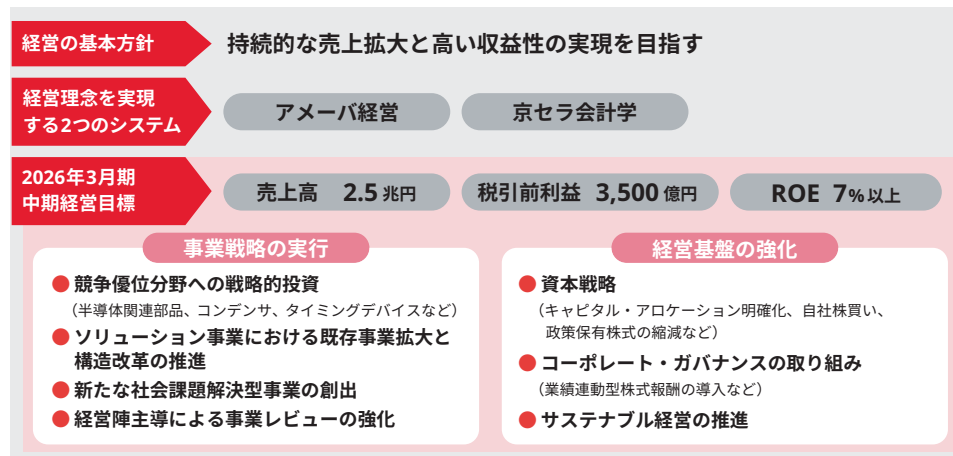
また株主還元策の強化に加え、中期経営計画で示した事業戦略との連動による資本戦略の策定・実行を推進することで、資本効率の向上を目指します。

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、強固な財務基盤を保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、成長に向けた積極的な投資を進めるとともに、採算改善に向けた構造改革の実施など、持続的な事業発展と資本効率の向上に努めます。また、高水準の配当金や、自社株買いを適宜実施し、株主還元の充実を図ります。

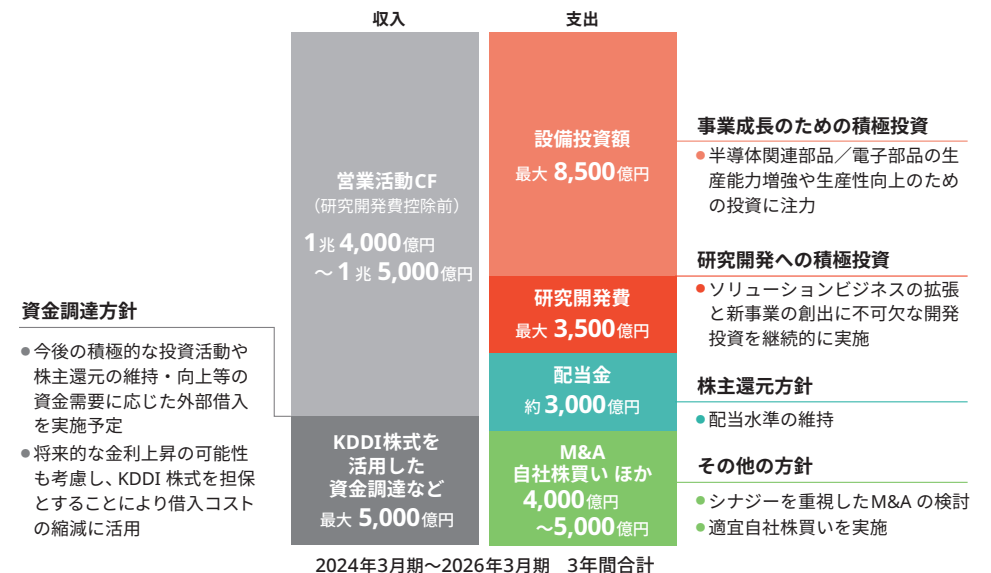
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

2023年5月に事業成長に向けた取り組みの明確化を目的として、中期経営計画を公表しました。この中期経営計画で示した「事業戦略の実行」および「経営基盤の強化」の各施策の実践により、ROEの持続的向上とPBRの改善につなげてまいります。



キャッシュ・アロケーション

中期経営計画において、2024年3月期から2026年3月期までの3年間のキャッシュ・アロケーションを示しました。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3,500億円としていますが、半導体関連市場や情報通信関連市場の市況回復の遅れに伴い、2024年3月期の設備投資額は、期初に想定した水準を下回る1,617億円、研究開発費は1,043億円の実績となりました。また、株主還元については現在の方針に則り、約3,000億円の配当を予想しており、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する方針です。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あり、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。



資金調達方針

- 今後の積極的な投資活動や株主還元の維持・向上等の資金需要に応じた外部借入を実施予定
- 将来的な金利上昇の可能性も考慮し、KDDI株式を担保とすることにより借入コストの縮減に活用

株主還元策

●利益配分に関する基本方針

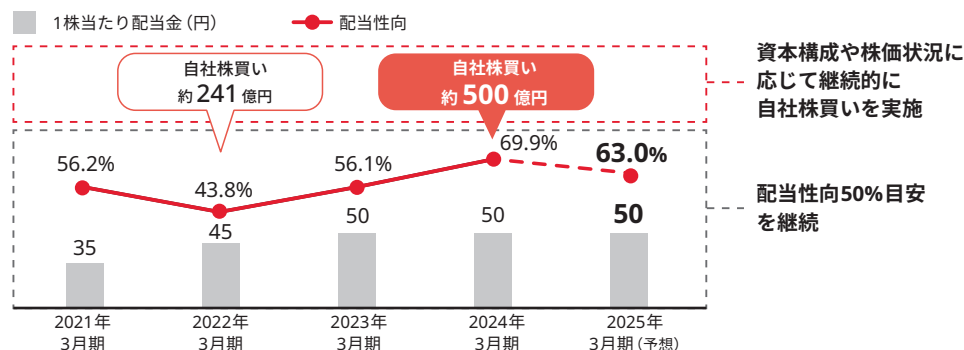
当社グループは、将来にわたり連結業績の向上を図ることがグループの価値を高め、株主の皆様のご期待にお応えすることになるものと考えています。従って、配当については、連結業績の「親会社の所有者に帰属する当期利益」の範囲を目安とすることを原則とし、連結配当性向を50%程度の水準で維持する配当方針としています。あわせて、中長期の企業成長を図るために必要な投資額などを考慮し、総合的な判断により配当金額を決定することとしています。また、安定的かつ持続的な企業成長のため、新事業・新市場の創造、新技術の開発および必要に応じた外部経営資源の獲得に備える内部留保資金を勘案し、健全な財政状態を維持する方針です。なお、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。

●2024年3月期/2025年3月期 配当・自社株買い

上記の方針のもと、2024年3月期の1株当たり年間配当金は、2023年3月期と同額の50円(株式分割後基準)となりました。2025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、2025年3月期の業績予想を基に、1株当たり50円を予想しています。

また当社は、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、2023年5月16日から2023年10月31日までの期間に総額500億円(株式分割後基準：27百万株)の自社株買いを実施しました。

■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

政策保有株式の縮減方針を一層明確化するため、2023年4月27日開示の「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」において、コーポレートガバナンス・コード「原則1-4. 政策保有株式」に対応する当社方針の変更、および2026年3月期までに簿価の5%以上の縮減という定量目標を明示しました。この目標達成に向けて、2024年3月期は簿価の約1%を売却しました。2025年3月期も引き続き縮減を遂行してまいります。

株式分割／株主優待の拡充

当社株式の流動性の向上と投資家層のさらなる拡大を図るため、2023年12月31日を基準日として、同日最終の株主名簿に記録された株主様の所有する普通株式を、1株につき4株の割合をもって分割しました。また、より多くの個人投資家の皆様に当社株式を長期的に保有していただくため、従来の「株主様向け通信販売」に加え、保有株式数と保有期間に応じてギフトを進呈する「継続保有株主様向け優待」を新設しました。

継続保有株主様向け優待

毎年3月31日時点の対象株主様に対し、保有株式数と保有期間に応じて、QUOカードまたはカタログギフトを進呈します。

		保有期間	
		1年以上5年未満	5年以上
保有株式数	100株以上 500株未満	QUOカード 1,000円	QUOカード 2,000円
	500株以上 1,000株未満	カタログギフト 3,000円相当	カタログギフト 5,000円相当
	1,000株以上	カタログギフト 5,000円相当	カタログギフト 10,000円相当

人的資本の充実—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つくるとともに、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事業を展開し、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、一人ひとりが弛みなく京セラフィロソフィを学び続けるとともに、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

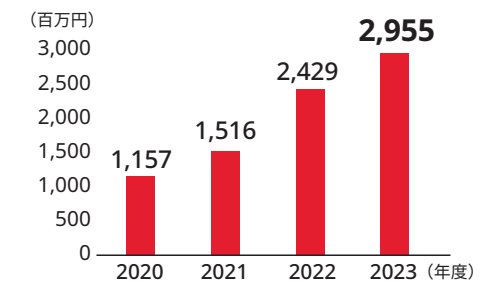
多岐にわたる事業を展開する京セラグループでは、京セラフィロソフィの継承とその目的である理念浸透を目指し、グローバルに京セラフィロソフィの教育を実施しています。また、業務に関連したスキルや専門知識などの能力開発を目的としたさまざまな人材教育を実施しています。

●理念浸透への取り組み

≫ 推進体制

京セラグループでは、京セラフィロソフィの浸透を図り、健全な企業風土を築くため、当社会長を委員長とする全社フィロソフィ委員会を設置しています。京セラグループ経営幹部全員が出席し、これまでの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、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。

■教育費用の推移(京セラ)



全社フィロソフィ委員会

全社フィロソフィ委員長
＜京セラ会長＞

フィロソフィ委員
各セグメント・京セラ各本部・
(直轄事業部)・グループ会社
〈各セグメント担当・本部長・
グループ会社社長〉

フィロソフィ推進委員
各セグメント・京セラ各本部・グループ会社
＜本部室室長・事業部長＞

》京セラフィロソフィ教育

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経営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世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。

2023年度の教育実績

	受講者数	受講者一人あたりの 研修時間(日)
導入教育 (若手・キャリア向け)	2,927名	0.5日
リーダー教育	431名	1日
経営リーダー教育	464名	1日



海外における経営リーダー教育

●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。

2023年度の教育実績

受講者数	受講者一人あたりの 研修時間(日)
13,501名	0.6日

》技術・技能教育

京セラでは、研究・開発・生産技術・製造技術・品質保証等、各種技術に関わる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。研修の枠組みとしては、新入社員の技術配属者対象の「新人技術者教育」、若手技術者対象の「専門技術研修」、主に中堅技術者対象で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」などをラインアップしています。材料技術、半導体技術、分析、品質工学、DX関連など多岐にわたる内容を準備し、担当分野に応じて必要な技術を学ぶ体制を整えています。

》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の大学院やグループ会社への派遣プロジェクトを設けています。米国をはじめとして、欧州、中国、東南アジアなど、各国に社員を派遣し、海外の先端技術・知識の習得を図るとともに、語学力の向上を含めて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。

2023年度の教育実績

受講者数	受講者一人あたりの 研修時間(日)
3,128名	9.8日



研修の様子

2023年度の教育実績

受講者数	受講者一人あたりの 研修時間(日)
400名	20.2日



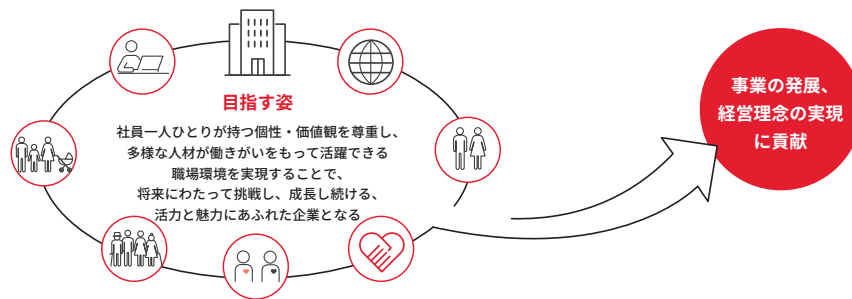
海外研修

人的資本の充実—DEI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「DEI」※

DEI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すこと。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DEI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いと考えています。



DEIの取り組み

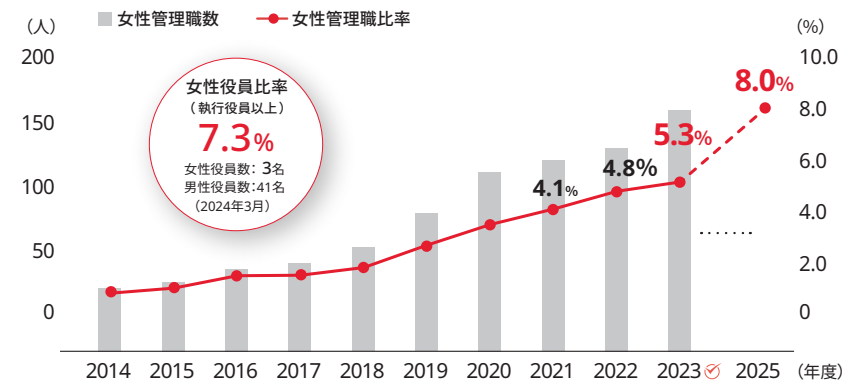
京セラでは、女性の活躍推進を経営課題の一つとして捉え、2006年から取り組みを実施し、仕事と育児の両立支援制度の拡充や風土改革に向けた啓発活動を行ってきたことで、女性社員の勤続年数や管理職数の増加など、一定の成果を残してきました。2019年からは専任組織として「ダイバーシティ推進室」を設置し、対象を女性から全社員に広げ、ダイバーシティ推進活動を全社的に展開すると同時に、国内の主要工場・事業所には「拠点ダイバーシティ推進委員会」を設置し、本社と連携を取りながら現場の意見や課題に応じた活動も展開しています。また、多様性尊重の風土醸成のため、トップからのメッセージ発信に加え、全社員に向けた心理的安全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。

※ Diversity, Equity & Inclusion

● 女性活躍の推進

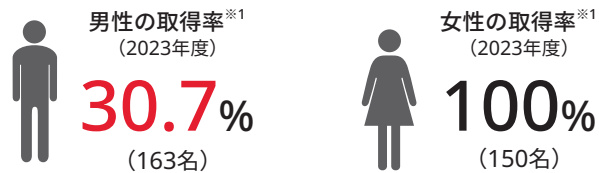
京セラでは2025年度までに女性管理職比率8.0%の達成を目標に掲げ、管理職候補者への研修などの教育機会の充実と実力のある女性社員の積極的な管理職登用を進めています。また、各事業部の代表で構成されるポジティブアクション推進委員会を設置し、部門内での育成にも力を入れるとともに、女性役員候補育成を目的とした社外研修派遣も実施しています。その結果、2023年度には、女性管理職161名(5.3%)、女性取締役1名、女性執行役員2名(女性役員比率7.3%)となりました。今後も、女性がいきいきと活躍できる場を拡大すべく、積極的な活動を継続していきます。

■ 女性管理職数と比率の推移(京セラ)

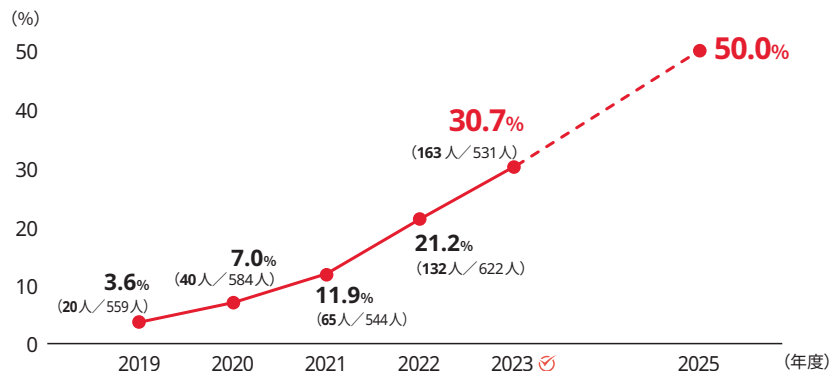


●男性の育児休業取得促進

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、2023年度には30.7%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)



※1 期間中に育休などを利用した男性従業員の数／期間中に配偶者が出産した男性従業員の数
期間中に育休などを利用した女性従業員の数／期間中に出産した女性従業員の数

●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※2・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2023」で、最高評価である「ゴールド」を3年連続で受賞しています。



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

※2 性的指向・性自認

人的資本の充実—人材育成—

京セラでは、未来志向で、自由で豊かな発想・発言・行動ができるチャレンジ精神に溢れる風土の醸成を目的とした「新規事業アイデア スタートアッププログラム」があります。本プログラムは、新規事業アイデアの創出から事業化まで支援するとともに、将来の経営者の育成を図る社員公募を起点としたボトムアップ型の新規事業創出支援プログラムです。ここではその事例を紹介します。



京セラ発、 食物アレルギーがあるお子さんと そのご家族を笑顔にする サービス「マトイル」



食物アレルギーがある子どもは近年増加傾向にあり、食物アレルギーがある子どもとその家族は、食事の制限や不安、周囲との違いによる孤独感など、多くの困難を抱えています。

人材育成プログラムの一つである「新規事業アイデア スタートアッププログラム」では、このような社会課題を解決するため、食物アレルギーに対応したサービス「matoil(マトイル)」が立ち上げられました。

誰もが笑顔になれる食卓を目指して：

多様なニーズに応える 「マトイル」のサービス

食物アレルギーがあっても食事の機会や料理の時間を楽しめるものにしたい。それが周りの人から見ても、ちょっとうらやましいと思われるくらい素敵なものにしたい。そのような思いを胸に、マトイルは食物アレルギーに関係なく、誰もが笑顔になれる食卓を目指してさまざまなサービスを提供しています。



修学旅行や旅先へ お食事をお届け

家族旅行や修学旅行先へアレルギー対応のお食事をお届けします。食事が理由で行動が制限されてしまわないよう、そしてみんなと同じく、またはそれ以上に食事が楽しめるよう、さまざまなケースに対応したメニューを用意しています。



Message

正解のない世界で、 失敗を恐れずに挑戦する

経営推進本部 本部室 Sプロジェクト責任者
兼 matoil開発課責任者

谷 美那子



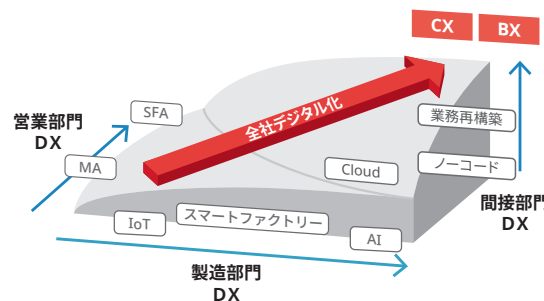
私自身も食物アレルギーを持っていることから、食物アレルギーの方が抱える課題を解決するプロジェクトを始めたいと考えました。当初は、飲食店に提供する食物アレルギーに関するアプリを考えており、IoTツールを主軸とした事業案でしたが、社外のさまざまな専門家と壁打ちをしたことをきっかけにアイデアが変わり、現在のようなサービスに至りました。思うように進まず、苦しい期間もありましたが、食物アレルギーがあるお子さんとそのご家族が喜んでくれている姿を直接見られたこと、またその姿を共有すると、アレルギーのあるなしに関係なくさまざまな方が解決したい課題について共感してくださったことがきっかけとなり、「この事業をもう少し続けてみよう」と思えました。事業を進める中で、正解はないことに気が付きました。そして正しい進め方も考え方もないからこそ、失敗を気にせず、自分が信じた方向へ歩みを進められていると感じています。新規事業アイデア スタートアッププログラムを通して多くの人々との出会い、協働することで、自分の視野が広がり、多様な価値観にも触れることができました。今後もさらにさまざまな方に「マトイル」をもっと知っていただき、「何かあったらマトイルに相談すれば大丈夫！」と思っていただけるよう、頑張りたいです。

デジタル化と新たな企業風土の醸成(DX戦略)

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

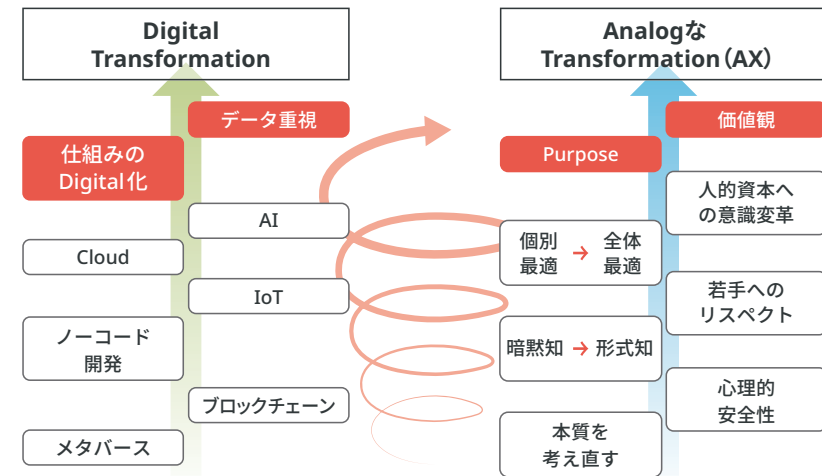
当社グループは、人口減少・働き方の多様化などの社会課題への対応、そして競争力の強化のために、全部門でのデジタル化(DX)を推進しています。また、お客様への提供価値を最大化するため、データ重視経営と全体最適に対する社員の意識、風土改革を促し、経営基盤強化の原動力としていきます。さらに、DXをトリガーとしてCX(コーポレートトランスフォーメーション／構造改革)そしてBX(事業改革／新規事業／ビジネストランスフォーメーション)を推進します。



●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。



●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

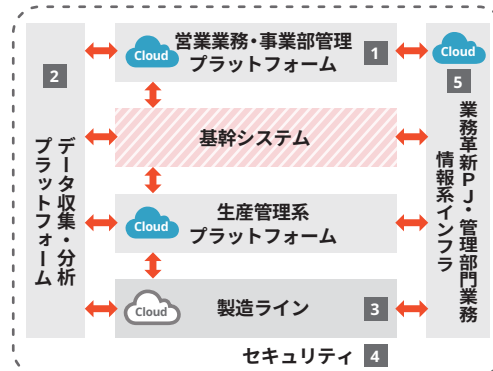
製造部門において、データにもとづく業務への見直しを進め、情報共有プラットフォームでのデータ活用により、製品品質と作業効率の向上を図ります。

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

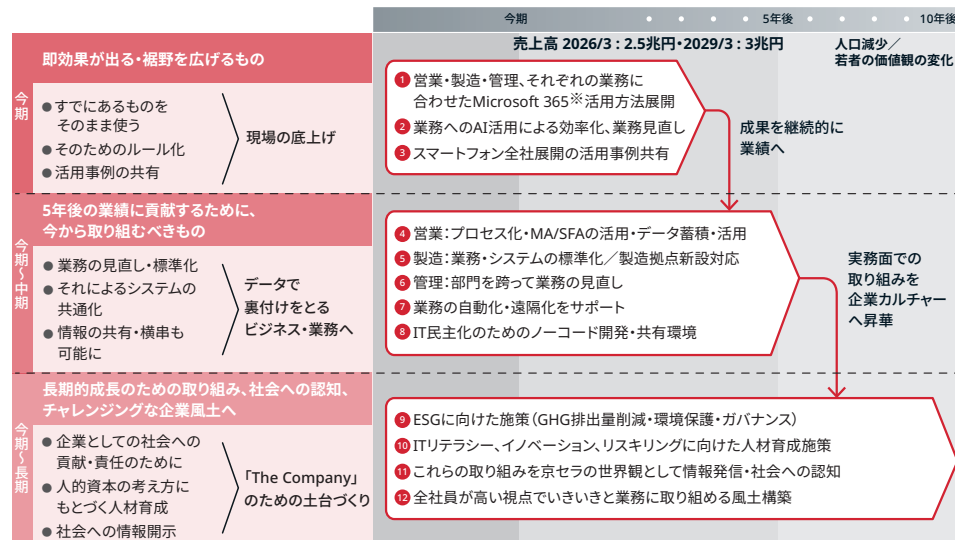
ITスキルレベルのボトムアップを図り、業務改善の裾野を拡大します。



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。



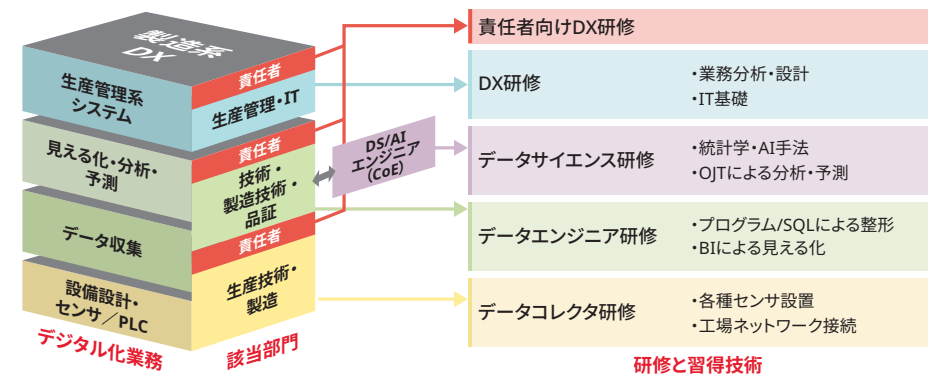
階層別・職種別の人材育成の取り組み

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化して活用する技術、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

※ 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。

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。

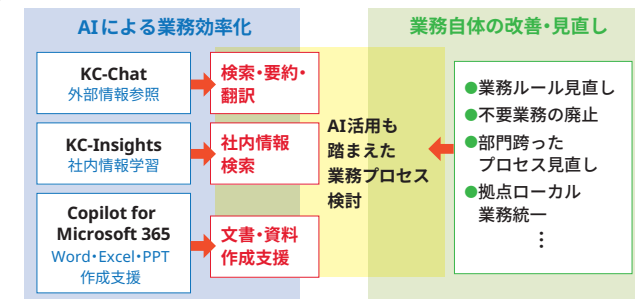
また、各部門の責任者向けには、DXの考え方やそのために必要な責任者の役割・考え方を学ぶための研修を実施しています。これによりDXの必要性・若手人材育成の風土構築の機運をトップダウンだけでなく各部門からボトムアップで醸成しています。受講後のアンケートではDXへの理解度について高い結果が得られていますが、今後も責任者全員の理解度が向上し、ボトムアップのデジタル化を促進させるため、継続して活動を進めていきます。



生成AIの社内環境整備と活用

生成AI活用において、情報の外部流出のリスク回避のために、社内でクローズする環境を整備しました。また利用上のガイドラインを制定し、法的リスクや倫理上の問題にも考慮しながら活用を進めています。

最初は事務部門での業務を対象にしていますが、まずは業務の見直しを行い、AIで効率化を進めています。今後は社内情報を学習させ、営業・製造部門の業務にも展開していきます。



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(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)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。

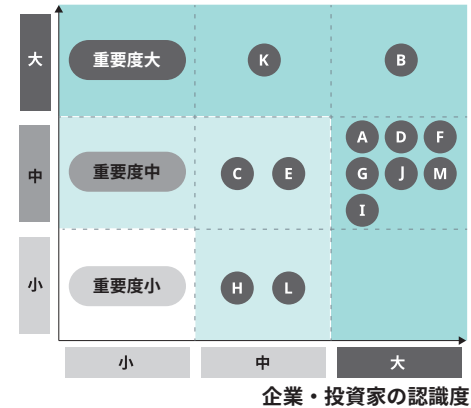
リスク管理

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」と「企業・投資家が考える影響度」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。

- 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
- 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

■ リスク評価手法

企業・投資家が考える影響度



項目	
A	炭素価格
B	各国の炭素排出目標
C	省エネ政策
D	再エネなど補助金政策
E	リサイクル規制
F	電子部品・半導体における次世代技術の普及
G	エネルギー関連事業における次世代技術の普及
H	重要商品／製品価格の増減
I	電子部品・半導体における消費者の評判変化
J	エネルギー関連事業における消費者の評判変化
K	投資家・消費者の評判変化
L	降水パターンの変化、平均気温の上昇
M	異常気象の激甚化

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℃シナリオ」※1および「2.6℃シナリオ」※2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℃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。

※1 2100年に世界平均気温が産業革命以前に比べ1.0～1.8℃上昇するシナリオ(IPCC 第6次評価報告書:SSP1-1.9)

※2 2100年に世界平均気温が産業革命以前に比べ2.1～3.5℃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		参考資料及び算出方法
		2.6℃シナリオ	1.5℃シナリオ	
製造・サービス	炭素価格の上昇	▲100億円	▲120億円	IEA, "World Energy Outlook 2023" を参考に、2030年の削減目標を達成した場合を想定 算出方法 自社の将来の排出量×将来の炭素価格
	エネルギー価格の上昇	▲150億円	▲150億円	IEA, "World Energy Outlook 2023" を参考に、2030年の再エネ導入量目標を達成した場合を想定 算出方法 将来の系統由来の電力使用量×再エネ比率(%)×2030年電力単価
	自然災害による被害	▲30億円	▲20億円	WWF Water Risk Filter、Aqueduct Flood、Global flood depth-damage functions 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 算出方法 地域、業界別拠点被害額×敷地面積×浸水深被害係数
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 算出方法 関連事業売上高×事業利益率×市場拡大率

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）			
		オフサイト 国内再エネ電気の需給（PPA）		
省エネ推進	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			
		クリーンルームの省エネ設計と最適運用		
		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)の土地などに太陽光設備を建設する自己託送制度^{※1}や再エネ電気需給(太陽光発電・風力発電・バイオマス発電など)によるPPA^{※2}を行い、再エネ由来の電力利用の拡大を進めています。

※1 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到供給する制度
※2 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



滋賀野洲工場におけるカーポートの設置

オフサイト 再生可能エネルギーの導入・利用拡大

① PPAによる再エネ電気供給



② 自己託送による再エネ電気供給



》省エネ推進

脱臭装置のハイブリッド触媒への置き換え

京セラグループでは、生産工程で発生する排ガスについて、大気や臭気による影響を及ぼさないよう、必要箇所に排ガス処理装置を設置しています。従来の排ガス処理装置では、加熱した排ガスを白金触媒へ通過させることで、化学反応により酸化分解し無害な成分へと処理していましたが、新たに低温触媒と白金触媒を組み合わせたハイブリッド触媒へ置き換えを行うことで、燃焼温度を下げるのが可能となり、都市ガス使用量2022年度比約60%を削減しています。今後は、ハイブリッド触媒導入の取り組みについて京セラグループ内での展開を検討していきます。



脱臭装置外観

コンプレッサーの見える化による効率改善

工場の生産設備ごとに 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げています。重要なユーティリティ設備であるコンプレッサーについては、効率監視による省エネおよび予防保全を図っています。



コンプレッサーの見える化

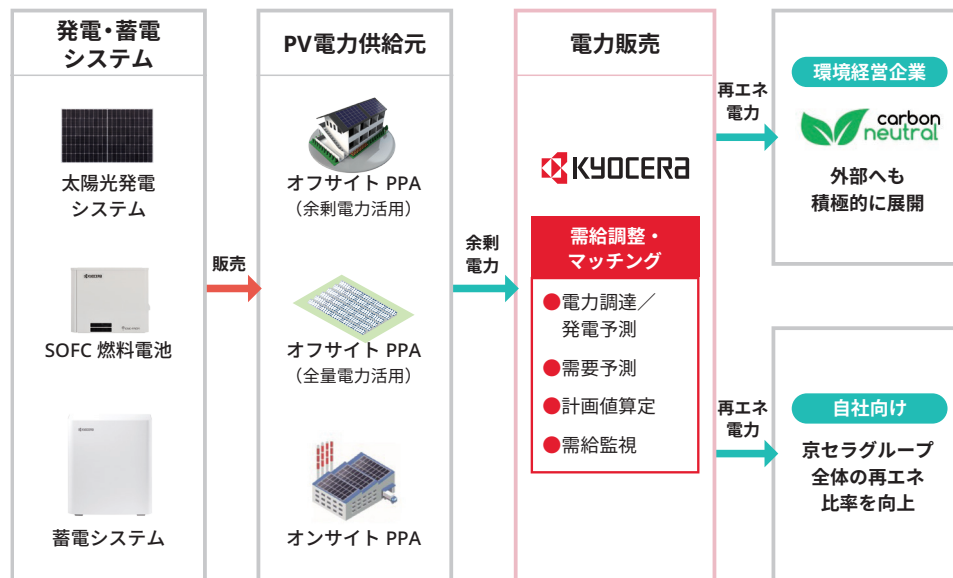
●自然災害による被害対策

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を行うとともに、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^{※1}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を更新をし、2022年5月にSBT認定を取得しています。



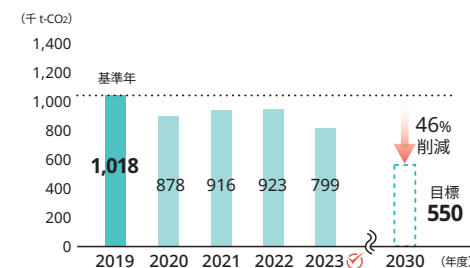
GHG 排出量 (Scope1, 2 ^{※2}) 排出削減目標 (1.5°C水準)	2030年度46%削減 (2019年度比) 【SBT 認定】
GHG 排出量 (Scope1, 2 ^{※2} , 3 ^{※3}) 排出削減目標 (1.5°C水準)	2030年度46%削減 (2019年度比) 【SBT 認定】
再生可能エネルギー導入量	2030年度20倍 (2013年度比)
カーボンニュートラル	2050年度達成

※1 Science Based Targets

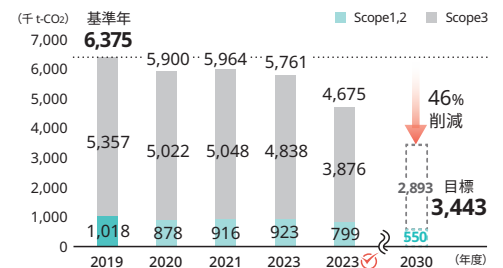
※2 Scope1: 燃料使用に伴う直接排出 Scope2: 外部から購入する電力や熱の使用に伴う間接排出

※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)

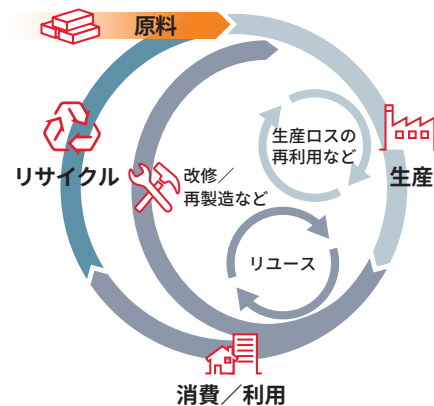


サーキュラーエコノミー構築への貢献

京セラグループは地球環境保全と持続可能な社会の実現に向け、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。具体的には、多角化によって生み出されたさまざまな部門の廃棄物と必要資源を結びつけることにより実現します。

サーキュラーエコノミーに対する考え方

近年、サーキュラーエコノミーに対する関心が高まっており、世界各国で法規制や標準化の動きが活発化しています。京セラグループは長年の技術力と多角化の強みを生かし、廃棄物ゼロを目指した資源循環型社会の実現に向けて積極的に取り組んでいます。製品設計段階からリサイクルやリユースを考慮し、製品ライフサイクル全体を通して資源の有効活用と環境負荷低減に貢献します。



事例1 燃料電池からのレアアース回収

持続可能な製品開発と資源循環への取り組みの一環として、使用済み燃料電池を市場から回収し、燃料電池のコアモジュールであるセルスタックからレアアースを抽出する取り組みを進めています。リサイクル技術の開発に取り組むことで、レアアースを可能な限り再資源化することを目指します。



燃料電池



セルスタック



レアアース

事例2 廃棄PETフィルムの活用

セラミック製品の生産工程内で発生する廃棄PETフィルムは、サーマルリサイクルに依存した処理方法しかないという課題を抱えている素材です。京セラグループでは、この課題を解決すべく、グループ内で下記のようにアップサイクルに取り組んでいます。

- 1 複合機のトナーコンテナなどとして利用することで京セラグループ全体の廃棄物の削減と同時に新たに使用する原材料を最小化します。複合機全体の50%にリサイクルされた材料を使用することを目指します。



廃棄PETフィルムイメージ



複合機・トナーコンテナ

- 2 製品用のPETトレイの原料として再利用することで、廃棄物発生量を最大限削減すると同時に、新品原料の使用を最小化します。トレイに使用するPET材料の50%に再生原料を使用することを目指します。



製品用PETトレイイメージ

生物多様性保全

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。しかし近年、地球から毎年日本の国土面積の5分の1にも相当する森林が失われており、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、生物多様性を巻き込む状況は極めて深刻となっています。

また、事業活動は生態系に依存し、大きな影響を与えることから、生物多様性保全活動を行うことは、持続的な発展を目指す環境経営を行う上で重要です。京セラグループでは、経営思想を「社会との共生。世界との共生。自然との共生。」と定め、社会、世界、そして自然との共生をすべての企業活動の基本に置き、豊かな調和を目指しています。また、「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

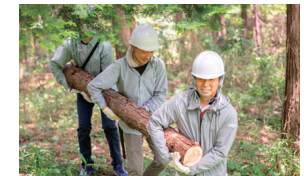
京セラグループでは、地球温暖化防止や生物多様性保全などの環境問題への対応、地域社会への貢献、従業員の環境意識向上を目的に、森づくり、ビオトープの整備、絶滅危惧種の保護や伝統野菜の保存栽培活動などを展開しています。

2023年度は生物多様性保全活動を29件実施することを目標に掲げ、30件の活動を実施しました。2024年度は、47件の生物多様性保全活動の実施を目標に取り組めます。

2023年度目標	生物多様性保全活動を29件実施
2023年度実績	生物多様性保全活動を30件実施
2024年度目標	生物多様性保全活動を47件実施

≫ 「京セラの森づくり」活動を推進

京セラグループは、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、植林などを実施しています。



間伐作業

≫ 工場内の生態系調査

滋賀野洲工場では、工場敷地内のビオトープを含む緑地の生物多様性の現状を把握し、今後の保全活動の指針とすることを目的に、外部機関と共同で生態系調査を行いました。植物・昆虫・鳥類・水生生物に関して調査した結果、ビオトープや工場緑地には在来種や希少な生物、地域由来の樹種が存在しており、周辺地域において貴重な生息地となっていることが判明しました。また、ビオトープでは滋賀県「レッドデータブック」で分布上重要種、環境省「レッドリスト」で準絶滅危惧種と指定されている希少な昆虫「エノキカイガラキジラミ」の幼虫の群生跡が発見されました。調査結果を活用し、地域の生物多様性保全に寄与する効果的な活動を今後も進めていきます。

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・推進体制

● 人権に対する考え方



京セラグループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、企業活動による人権侵害を回避し、人権に負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処することによって、人権尊重の責任を果たしていきます。「国際人権章典」と「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に明記された人権を尊重するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」にもとづいて、子どもの権利を尊重します。また、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」を含む国際規範を支持し、「国連グローバル・コンパクトの10原則」に署名しています。さらに、経営理念を実現するための判断基準「京セラフィロソフィ」にもとづく従業員の行動規範の一つとして、「京セラグループ人権方針」を定めています。2024年8月には、企業にとっての重要課題である「人権尊重の取り組み」を、強いトップコミットメントを持って推し進めていく姿勢を示すため、取締役会での審議・承認を得て、これまでの取り組みを反映させた形で改定を行い、京セラ株式会社 代表取締役社長が署名しています。

人権デューディリジェンス

京セラグループは、人権デューディリジェンスを実施し、バリューチェーン上で生じる可能性のある人権への負の影響の特定、防止、軽減に取り組んでいます。人権デューディリジェンスでは、影響を受けるライツホルダーを含む社内外の意見を積極的に取り入れ、バリューチェーン上で人権への負の影響が生じている、あるいはその可能性があるかと判断した場合には、積極的な対話を通して適切に対応します。

● 推進体制

京セラグループは、人権に関するリスクをコーポレートリスクとして位置付けており、人権デューディリジェンスの結果は、京セラ株式会社 代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会において報告・承認されます。人権を含むリスクマネジメント委員会で議論された内容は、取締役会に適宜報告し、監督を受けています。人権尊重の取り組みは総務人事本部が事務局となり、サプライチェーン管理を含む関係部門と協働し、社内外の専門的助言を取り入れながら実施しています。

人権尊重に関する計画

京セラグループでは、京セラを中心に2022年度より人権に関するワーキングチームが主体となり、サステナビリティに関する外部専門機関とともに、顕著な人権課題の特定を行っています。そのうえで、実態把握のための調査を重ね、人権への負の影響が発生している、もしくは発生するリスクが高い状況が明らかになった場合には、是正に取り組んできました。これらの是正が効果的に実行されているかをモニタリングするとともに、国際的に認められる人権が時代や社会によって変化することを理解し対応するために、今後も継続的に人権デューディリジェンスに取り組んでまいります。

また、今後、人権尊重の取り組みをさらに拡大するために、京セラグループの主要各社が主体となって人権デューディリジェンスに取り組むための仕組みを構築してまいります。

● 人権に対する影響評価の実施

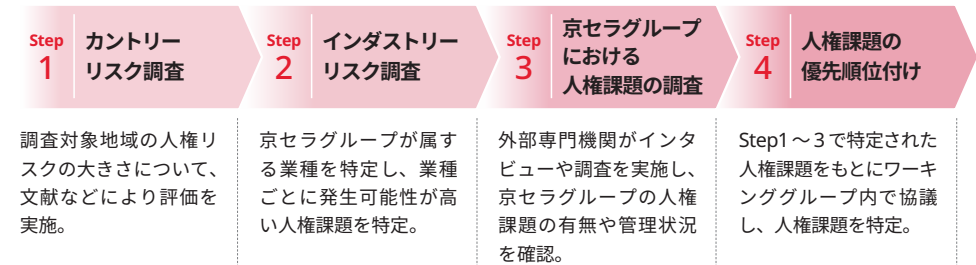
顕著な人権課題の特定

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}

調査手法

■ 人権課題特定のためのステップ



※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

実施結果

人権課題特定のためのステップにもとづき、「深刻度」および「発生可能性」から15の国と地域を高リスク地域と特定し、以下の13項目について顕著な人権課題として特定しました。

No.	顕著な人権課題	ライツホルダー				
		サプライヤー	自社グループ従業員(国内)	自社グループ従業員(海外)	派遣／請負	地域住民消費者
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	外国人労働者の権利	✓		✓	✓	
10	社会的な差別 プライバシー侵害	✓				✓
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					✓

顕著な人権課題の影響評価

特定された顕著な人権課題が、ライツホルダーの人権に対してどのような影響を実際に与えているかを把握・評価するため、グループ会社、サプライヤー、構内請負会社の合計131社に対して、アンケート調査を実施しました。

調査結果および今後の計画

アンケート調査の結果から、人権への負の影響に繋がる可能性について実態の確認を行っています。その結果、自社グループ会社で、今後、人権への負の影響を与える可能性が否定できない場合には速やかに是正措置を行っていきます。同様にサプライヤー、構内請負会社に対しても、関係者との積極的な対話を通して課題解決に取り組みます。

●外国人労働者の権利に関する影響評価(ステークホルダーとの対話)

アンケート調査の実施

調査対象

京セラグループ会社5社、京セラの国内サプライヤー※ 413社へアンケート調査を実施しました。

※ 国内サプライヤー:「資材サプライヤー」、人材サプライヤー・構内請負会社等の「その他サプライヤー」、「協力会社」

調査背景・目的

昨今、日本における外国人労働者の受け入れに関して、最低賃金法違反や強制帰国等の深刻な人権侵害が発生していることが問題となっています。これを受けて、京セラグループにおいても特に影響を受けやすいライツホルダーと考えられる「外国人労働者」に対して、顕著な人権課題に関する調査を実施しました。

調査結果

グループ会社、国内サプライヤーともに顕在化した人権課題は発見されませんでしたが、多国籍の労働者を雇用していることによる固有のリスクと、サプライヤーにおいて技能実習生を含む外国人労働者の雇用に関する潜在的な課題が発見されました。

訪問調査の実施

アンケート調査において検知された国内サプライヤーに関する懸念事項の実態を把握するため、技能実習生をはじめとする外国人労働者を雇用しているサプライヤー(資材サプライヤー4社、構内請負会社1社)に対してサステナビリティに関する外部専門機関と共に訪問調査を実施しました。

調査手法

記録・文書の確認

サプライヤーのご担当者同席の下、サプライヤーが管理する記録・文書（雇用契約書、就労規則、給与明細、勤怠記録、内部通報記録等）を確認。

外国人労働者へのインタビュー

事前にサプライヤーにて選定した外国人労働者に対して20分程度のインタビューを実施し、業務内容、労働時間、賃金、住環境、安全衛生、差別・ハラスメントなどの実態を確認。

管理者へのインタビュー

前年度調査の回答に対する詳細、外国人労働者インタビューの内容に対する管理実態などを確認。

是正措置および今後に向けての取り組み

- 1 特定した課題に対して、是正の必要性について説明を行うと共に、人権への負の影響の解消・防止・軽減へのアクションとして、訪問調査後、サプライヤーに発見された人権課題の改善提案を行い、複数のサプライヤーで是正が行われたことを確認しております。
- 2 サプライヤー管理者からは、訪問調査でフィードバックされた点については自分たちではそれが課題だとは気づいておらず、本調査によってリスクに気づいたといったコメントをいただいております。本取り組みが前向きな是正の取り組みに繋がったと考えています。
- 3 今回の調査結果を受け、訪問調査およびサプライヤー労働者へのインタビューを通じて「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」の遵守状況を今後も定期的に確認していきます。十分に理解いただけていないお取引先様には理解いただけるよう、対話の場を設けます。

実施結果

1

外国人労働者へのヒアリングから、労働者と管理者が適切なコミュニケーションを取り、実習内容だけでなく、生活についても相談できる体制があることを確認しました。また、技能実習生を雇用している場合には監理団体が間に入ることで、労働者の母国語で相談を受け付ける環境も整っていました。

2

一方で、言語対応に不十分な点があること、寮における避難訓練が実施されていない、室内に貴重品を管理するための設備が整っていないなど複数の課題を発見しました。

● 防止および軽減への取り組み

周知・浸透

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いきます。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いきます。

人権に関する教育・研修

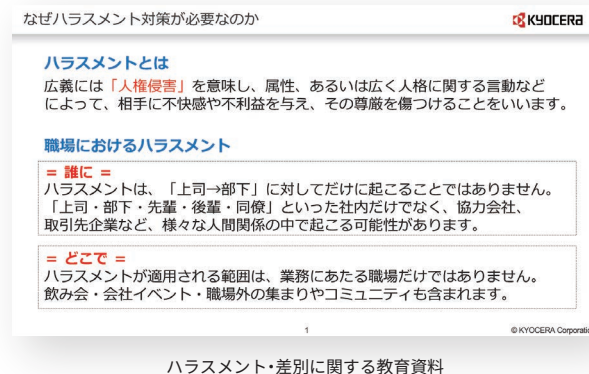
》 ハラスメント・差別禁止教育の実施

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、人権・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。

グリーバンスメカニズムと救済

● 相談窓口の設置状況

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。また、京セラグループでは、コーポレート・ガバナンスの向上、法令・コンプライアンス上の問題の早期発見および未然防止を目的に、社外の方が通報できるコンプライアンスホットラインを設置しています。ご提供いただいた内容をもとに調査を実施し、是正対応を行っています。



© 2023 KYOCERA Corporation
人権・ハラスメント防止ハンドブック

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	2023年度実績	対応状況	URL
 お客様	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。	・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	お問い合わせ件数 3,604 件	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
 従業員	「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。	・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	職場の活力診断回答率 93.6% (対象者29,781人)	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。	 DEIの推進
 株主・投資家様	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。	・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 ・Webサイト(株主・投資家情報)	機関投資家向け決算説明会 4回 約370名	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。	 決算説明会
			個別面談回数 約350回	国内外の大手アクティブおよびパッシブ投資家をはじめ、多様な投資家と面談を実施しています。IR担当者に加え、経営層も積極的に対話に参加しています。	 事業説明会
			個人投資家向け会社説明会 2回 約470名	個人投資家向け会社説明会をオンラインで開催し、アーカイブ配信やWebサイトへの動画掲載も実施しています。	 個人投資家向け説明会
 お取引先様	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。	・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	サプライヤーセミナー・懇親会 参加社数、参加人数 215社、250名	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
 地域社会	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。	・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	環境・エネルギー出前授業参加人数 1,352名	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
			報告会参加人数 81名	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

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、京セラはRBA(Responsible Business Alliance)のメンバーとしてRBA行動規範を遵守することで、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」の実現を目指します。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答え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や価値創造を図る事業者の皆様との連携を進め、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。また、2024年3月に改定し、全てのお取引先様を対象としました。

 [パートナーシップ構築宣言](#)

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。



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

≫ 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

2023年度は重要なサプライヤー319社に対し調査を実施しました。調査の結果、5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については、いずれも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。2023年度ではハイリスクと特定された5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、改善依頼としては是正計画の報告をお願いしており、5社とも12カ月以内に是正対応をしていただいております。

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
319	5	100%

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。

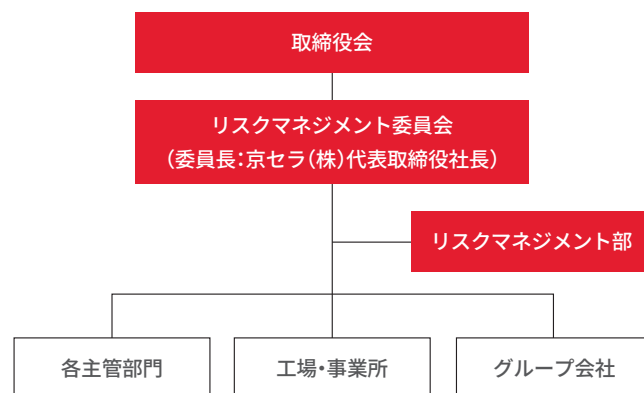
リスクマネジメント・事業継続計画(BCP)の取り組み

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による経済安全保障の確立やサプライチェーンの見直しなど、大きく変化しています。「VUCA※」の時代といわれるように、当社グループは、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

京セラグループは、「リスクマネジメント委員会」を定期的開催し、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

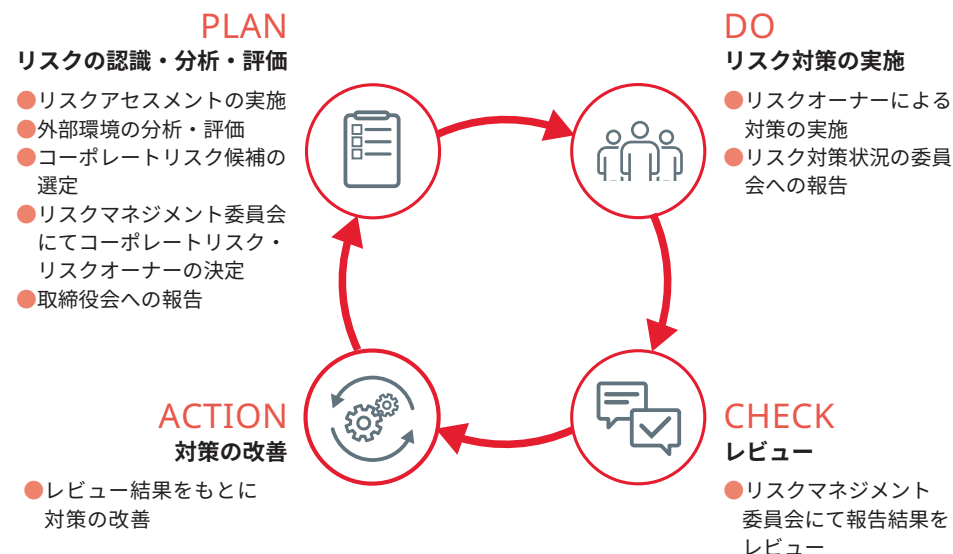


※ 不安定性(Volatility)、不確実性(Uncertainty)、複雑さ(Complexity)、曖昧さ(Ambiguity)

リスクマネジメントプロセス

京セラグループにおいて、リスクアセスメントを実施し、主要リスクを認識、分析、評価していることに加え、外部専門家によるレポートなどで注目されているリスクについても分析・評価を行っています。グループ内の主要リスクおよび外部環境で注目されているリスクの中から、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



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
国際的な事業活動に関するリスク	● 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想できない法律・規制の変更等のリスクに直面する可能性。	● 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撤退させる等、適切な対応の実施
人権に関するリスク	● 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、予想できない法律・規制の変更等のリスクやレピュテーションリスクに直面する可能性	● 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 (Responsible Business Alliance) 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	● 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	● 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	● 有能な人材の獲得競争が激化し、今後、現有の人材の維持、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、現有の人材を維持できなくなる可能性	● 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	● 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	● 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

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。

インシデント発生時の関係部門の連携

京セラグループを取り巻くリスクに対して適切に対応するため、重大なインシデント発生時には、迅速に初期対応に当たり、影響の拡大防止と早期事業復旧に努めるものとしています。各リスク主管部門は、インシデント発生時の対応体制の整備、維持を行い、必要に応じ、対策本部を設置します。例えば、サイバーセキュリティインシデント発生時は対応規則に基づき、関連部門が連携して対策本部を設置し、公表や当局への報告の判断、各担当の専門性に応じた調査等を行います。

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た独禁法遵守規程を導入し、確実に独禁法が遵守される仕組みを構築しています。近年では独禁法遵守規程の導入から時間が経過したことを踏まえ、グループ各社における規程の運用状況を確認し、規程が適切に運用されるようメンテナンスを行っています。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。



京セラグループリーガル・コンプライアンス・知財会議

● 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。

● 各部門・現場との連携強化

京セラではコンプライアンスが現場に根差したものとなるよう、以下のような各種施策に力を入れています。

≫ コンプライアンス会議

京セラでは、事業現場での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2回開催しています。この会議では担当責任者のほか、間接部門や国内のグループ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、情報共有および意見交換を行っています。

≫ コンプライアンス推進月間

毎年12月を京セラの「コンプライアンス推進月間」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。さらにコンプライアンス上の疑問点についてチャットにて気軽に相談できる窓口を開設するなど、時代に即した新たな取り組みも行っています。これらの取り組みをグループ各社とも共有することで、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。

≫ コンプライアンス情報発信サイト

コンプライアンス関連の情報に従業員がスムーズにアクセスできるようにするとともに、社内への情報発信を充実させるため、デジタルツールを活用し、見やすく分かりやすい社内サイトを構築しています。今後も法令改正や社会情勢の変化に合わせ、積極的に情報発信することで、従業員のコンプライアンス意識の維持向上に努めます。