

# 社会活動 Social Initiatives

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| 人材 .....                   | 075 |
| 人権に関する取り組み .....           | 096 |
| サプライチェーンCSRの推進 .....       | 099 |
| 品質 .....                   | 108 |
| お客様満足 .....                | 116 |
| 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション ..... | 121 |
| 地域社会とともに .....             | 123 |

4 質の高い教育を  
みんなに

2,155人

障がいのある方々へのキャリア教育支援活動参加延べ人数  
(2023年度)

10 人や国の不平等をなくそう

2.56%

2024年6月現在の障がい者雇用率

# 社会活動：人材

## 人材戦略（HITOを活かす経営）

### 経営理念（抜粋）

会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる。株主、取引先をはじめ、全ての協力者との相互繁栄を期す。

1973年に制定されたシャープグループの経営理念には「社会への貢献」「会社の発展」「社員の成長と幸せ」を追求する基本姿勢が示されています。シャープグループはこの理念のもと、一貫して人材の成長支援と活用を行ってきました。

意欲ある従業員に成長機会を提供し、柔軟な働き方が可能な就業環境の整備等により、多様な人材の一人ひとりが、その能力を最大限に発揮できる「働きがいを生む職場」づくりに取り組んでいます。



### 人（HITO）を活かす経営

シャープグループは中期経営方針において、人材戦略（HITOを活かす経営）に重点を置き、「人への投資の拡大」「従業員エンゲージメントの向上」に取り組むことを掲げています。シャープグループは企業の持続的成長の原動力は「人」と考えており、人（HITO）を活かす経営、つまり「複数の専門性を持つHybrid人材の育成」「Innovationが生まれる環境や風土づくり」「社員の才能（Talent）を十分に活かす適材適所の人材配置」「優秀人材への成長機会（Opportunity）の提供」の4つの観点から、更なる人事制度改革を推進していきます。

具体的には、若手活躍を後押しする信賞必罰人事制度の進化、人材獲得力のある勤務処遇制度の構築、人材の成長を支援する仕組みの充実、組織の若返り、意思決定スピードの向上等に取り組む、“若くて活気溢れる企業風土”の醸成、すなわち社員一人ひとりが失敗を恐れず、積極果敢に変革に挑戦していく会社を目指しています。

| 人への投資                 | 概要  | 関連項目・2023年度実績   |
|-----------------------|---|---|
| 若手活躍を後押しする信賞必罰人事制度の進化 | 年齢や性別、国籍に関係なく、成果を上げた人に報いる信賞必罰の人事制度により、優秀人材の抜擢、登用を進めています                                       | ●能力開発と意欲向上につながる人事制度   |
| 人材獲得力のある勤務処遇制度        | 多様な人材がその能力を最大限に発揮できるよう勤務処遇制度の整備を行い、多くの人材にとって魅力ある企業となるよう努めています                                 | ●ダイバーシティ・マネジメントの展開<br>女性管理職比率：5.0%<br>障がい者雇用率：2.56%<br>●ワーク・ライフ・バランスの取り組み<br>男性社員の育児休業取得率：84% |
| 人材の成長を支援する仕組みの充実      | 従業員一人ひとりの能力の「質の向上」や「幅の拡大」を狙いとした育成プログラムにより、若手社員の育成、次世代リーダー人材の育成、グローバル人材の育成、個の能力向上等の取り組みを行っています | ●人材育成<br>自己啓発型研修：延べ9,044人／26,219時間<br>新規事業提案会の開催<br>●能力開発と意欲向上につながる人事制度                       |
| 組織の若返り／意思決定スピードの向上    | 20代・30代の採用の強化、ミドルマネジメント層の育成強化により均衡のとれた人員構成を目指すとともに、組織の若返り・活性化を図っています                          | ●採用情報：シャープ (jp.sharp)<br>●能力開発と意欲向上につながる人事制度<br>●人材育成   |
| 従業員エンゲージメントの向上        | 「中期経営方針」の実現に向け、人への投資を拡大すると共に従業員エンゲージメントを高め、多様な人材が働きがいをもち主体的に業務に取り組むことができる職場環境を目指します           | ●2024年4月～5月にシャープ（株）および国内グループ会社22社の全ての従業員を対象に従業員エンゲージメント調査を実施（回答率95.6%）                        |



## 社会活動：人材

### 人材育成

#### グローバル人材の育成

グローバルビジネスの推進に必要となる語学力の向上に向け、全従業員対象の「基礎型」、選抜者対象の「集中型」の2種類の支援コンテンツを語学学習機会として提供しています。

「基礎型」では、いつでもどこでも学習ができるシステムに加え、語学学習に関するカウンセリングサービスも提供しており、個人の学習ニーズをきめ細かく支援しています。

また、海外出張や海外勤務など現地スタッフとのコミュニケーションや課題推進を通じ、グローバル人材の育成に取り組んでいます。

#### 新規事業創出マインドの醸成

全従業員が新たな事業の創出やイノベーションに積極的に挑戦するような風土づくりを目指し、その取り組みの一環として、新規事業提案活動を推進しています。

新規事業提案会では、アイデア創出につながるトレーニングを新たに提供し、提案を促す取り組みを行ったうえで、全社から幅広く提案を公募し、全社大会を開催しています。

全社大会進出チームには、提案をブラッシュアップするためのトレーニングを提供し、活動を支援しています。

#### 全社勉強会（技術系・マネジメント系）

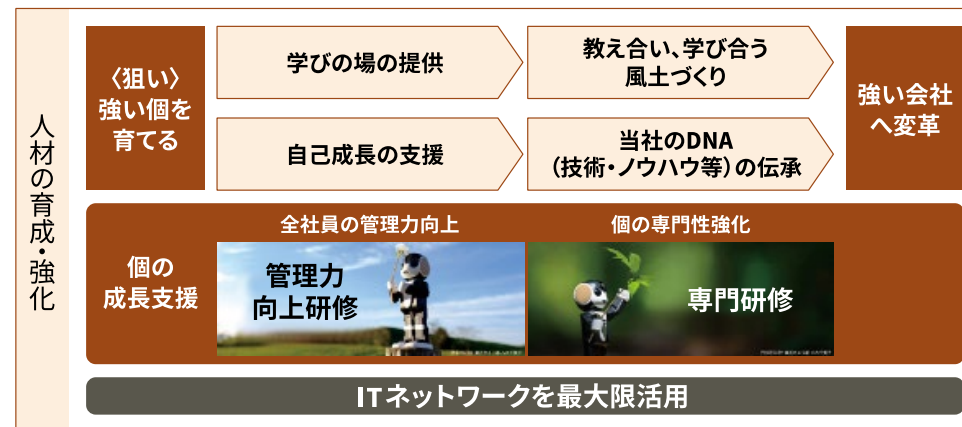
全社の知識を共有することを狙いとして、2種類の勉強会を開催しています。

技術系勉強会は、重点技術領域の情報共有を目的に、技術動向や全社での取り組みについての解説といった内容で、幹部、マネージャーを対象に実施しています。マネジメント系勉強会は、各種管理スキルの修得を目的に、ビジネススキルについての解説といった内容で、一般社員、マネージャーを対象に実施しています。

#### 「強い個」を育てる人事・教育研修制度

当社では、ビジネスを行う上での基本的な知識や専門性について「個々人がいつでも、どこでも『主体的に』学べる環境づくり」を行い、事業に精通したプロフェッショナル人材の育成を図っています。

##### ■ 学びの環境づくり



#### 技術専門研修・管理力向上研修

「技術専門研修」では、個々人の専門性（技術力）を向上・深化させる各種の取り組みを推進しています。主に若手技術者を対象に技術の基礎を学ぶ「基礎力向上セミナー（eラーニング）」、自社の先端デバイスを商品開発担当者に紹介する「デバイスセミナー」、技術分野を特定して実践的で業務に直結する内容を取り上げる「技術ワークショップ」や「技術者交流会」を開催しています。全社的な技術力の強化に向け、事業や製品の枠を超えた技術ノウハウの共有や、若手社員への技術伝承・育成に取り組んでいます。

「管理力向上研修」では、全従業員が知っておくべきビジネスの基礎知識やスキルを習得するための自己学習コースを開講しています。

## 社会活動：人材

### 人材育成

#### 自己啓発学習

自己啓発型の社内研修プログラムである管理力向上研修や勉強会等は、集合形式に加え、従業員が自宅のパソコンや自身のスマートフォンを使って、いつでもどこでも簡単に学習できるeラーニング環境を整えており、従業員の成長を積極的にサポートしています。

#### ■ 2023年度の自己啓発型社内研修の受講状況（日本国内）

| 受講者数（延べ） | 総学習時間数   |
|----------|----------|
| 9,044人   | 26,219時間 |

これに加え、ビジネスフレームワークなどの経営スキルの習得のためのコースや語学力向上のためのコース等の社外教育プログラムも希望者に対して提供し、従業員のさまざまな自己成長意欲に応える育成システムを構築しています。

これらの取り組みを継続的に実施することにより「教え合い、学び合う風土づくり」を行い、人材の育成・強化を通じ「強い会社へ変革」を目指しています。

#### 取り組み事例

##### 従業員の自己啓発学習環境の整備

米国の生産販売拠点SECでは、全従業員の専門性の習得、継続的な学習と能力開発を重視する観点から、Sharp Universityという学習環境を提供しています。このシステムは、米国のeラーニング市場を牽引するSkillsoft社によって運営されており、従業員はいつでもオンデマンド形式のコース、ライブ配信形式のコース、IT分野の資格取得準備コースなどにアクセスすることができます。

また、受講者の知識レベルや必要性に合わせたコースもあり、このコースを通じて、それぞれのスケジュールに合わせて、事業目標達成に必要な知識の習得や個人のスキル向上を図っています。

## 社会活動：人材

### 能力開発と意欲向上につながる人事制度

#### 等級制度

仕事の内容や役割、責任の大きさに応じて等級・処遇を決定する「役割等級制度」を導入しています。役割や成果に応じてスピーディに昇級できる制度設計とし、優秀人材の抜擢、登用を進めています。

#### 人事評価制度と処遇

「信賞必罰」の考え方の基、会社業績と個人評価に連動した賞与／昇給制度により、成果を上げた従業員に報いる仕組みとしています。

公正な評価を実現するために、期初・期中・期末の節目ごとに上司との評価面談を実施し、目標の進捗や貢献度・成果などについて互いに確認しています。評価結果は、半期ごとに評価理由とともに本人へフィードバックすることで、次への成長につなげています。

#### 社内公募制度

新規事業の立ち上げなどに必要な人材をシャープグループ内から募集する社内公募制度を設け、社内人材を有効に活用するとともに、従業員のキャリア開発を促進しています。

#### 人事申告制度

従業員が自己のキャリア開発計画や仕事の適性などを申告し、これに伴う上司との面談結果も含めてデータベース化することにより、本人のキャリア志向や現在の状況を把握し、人材育成に活用しています。

#### ステップアップ・セルフアップ運動（資格取得奨励施策）

従業員の成長支援の一環として、専門分野や日常業務に直結した必須資格に加え、語学スキルなど約200資格を対象に、取得の難易度に応じた奨励金を支給しています。

#### 福利厚生

国内シャープグループでは、各種の福利厚生制度を導入し、従業員が安心して働ける環境を整えています。

##### ■ シャープグループの福利厚生（日本国内）

|         |   |
|---------|---|
| 企業年金制度  | 公的年金に加え、シャープ企業年金制度（確定給付企業年金）を導入し、退職後の従業員の生活を支援しています。  |
| 健康保険組合  | 従業員とその扶養家族が加入するシャープ健康保険組合は、加入者の病気、けが等の際に、法定の給付に加え独自の付加給付を行っています。また加入者の健康の保持増進のためのさまざまな保健事業を推進しています。 |
| その他福利厚生 | 財形貯蓄、従業員持株会、グループ保険、人間ドック等 健診費用補助、リフレッシュ休暇（勤続5年ごとに5日間の有給休暇を付与）。                                      |

## 社会活動：人材

### 能力開発と意欲向上につながる人事制度

#### 取り組み事例

##### 社内朝食会の開催

ポーランドの販売サービス拠点SEPでは、月に一度、社内朝食会を開催しています。この取り組みは単に一緒に食事を楽しむだけでなく、組織内のコミュニケーション推進のための試みです。朝食会では、会社のKPIや活動・プロジェクトなどの重要な情報を共有し、全従業員が業務の進捗や目標、今後の課題を意識することができます。

また、アイデアを出し合ったり、お互いを認め合う場としても好評で、職場のつながりと従業員のモチベーション向上に役立っています。



提供される朝食



社内朝食会への案内

## 社会活動：人材

### ダイバーシティ・マネジメントの展開

| 2023年度の目標  | 2023年度の実績  | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標   |
|--|--|------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■「女性活躍推進法」に基づく行動計画の推進</li> <li>■障がい者雇用率の維持：2.4%台</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進<br/>2024年3月31日時点の女性管理職比率：5.0%</li> <li>■障がい者雇用率の維持<br/>2024年6月1日時点の障がい者雇用率：2.56%</li> </ul> | ★★   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進</li> <li>■障がい者雇用率の維持：2.5%台を維持</li> </ul> |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

#### 基本的な考え方

当社のダイバーシティの考え方は、1973年に制定された経営理念の中で「会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」として明示され、従業員一人ひとりが互いの個性を尊重することでイノベーションを生み出し、当社ならではの革新技術の開発やサービス提供など、新しい価値の提案につなげることを目指しています。ダイバーシティ・マネジメントは「多様な人材を活かす戦略」であり「経営戦略」そのものと捉えています。

また、シャープ行動規範の中で「採用や報酬、昇進、研修の機会等の雇用慣行を含むあらゆる企業活動において、国籍、人種、民族、肌の色、性別、健康状態、妊娠、性的指向、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分、家柄、財産、身体的特徴、心身における障がいの有無、政治上の意見等による差別の禁止」や「多様な属性をもつ従業員が十分に能力を発揮できる職場環境整備」を定め、必要に応じた個別の配慮を含め、積極的な取り組みを行っています。

#### ■ダイバーシティ・マネジメント



#### 女性社員の活躍推進への取り組み

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づく行動計画に沿って、あらゆる職種における女性比率を高めるとともに指導的立場の女性を増やすことにより、従業員の多様性を促進させ、より良い商品・サービスの提供による社会貢献を实践するため、以下のとおり目標を定め、女性社員の更なる活躍推進に積極的に取り組んでいます。

#### ■シャープ（株）「女性活躍推進法」に基づく行動計画

| 目標   | 達成期限      |
|--|-----------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用の女性比率：技術系15%、文系50%以上</li> <li>・管理職の女性比率：5%以上</li> <li>・女性社員の育児休職復職者の12か月後在籍者率：95%以上</li> </ul> | 2024年度末まで |



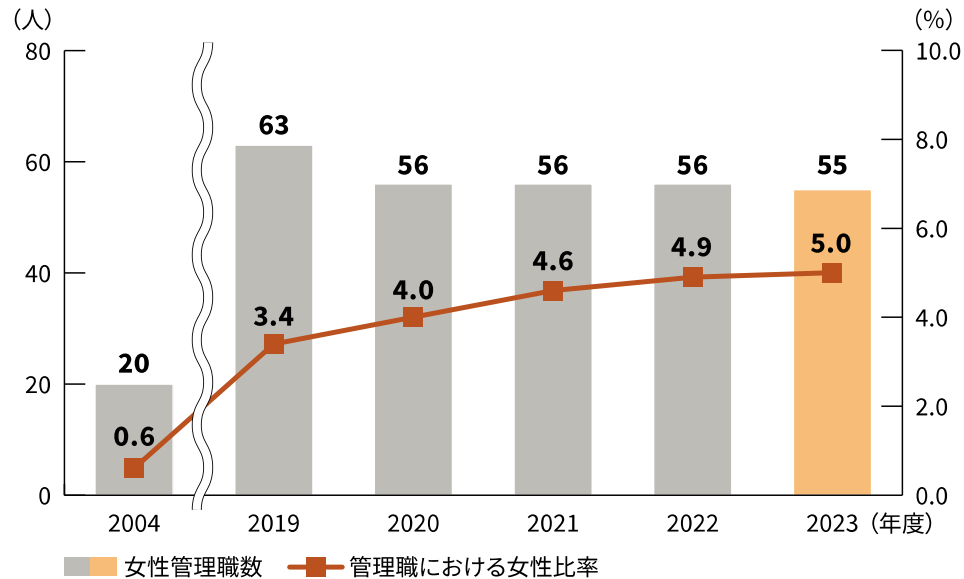
## 社会活動：人材

### ダイバーシティ・マネジメントの展開

#### 女性社員の管理職登用

当社では、女性の職域拡大や管理職登用などに長年にわたって取り組んでおり、2023年度末時点の女性管理職率は、女性管理職登用プログラム開始当初の0.6%から5.0%に増加しています。

■ シャープ（株）の女性管理職の推移

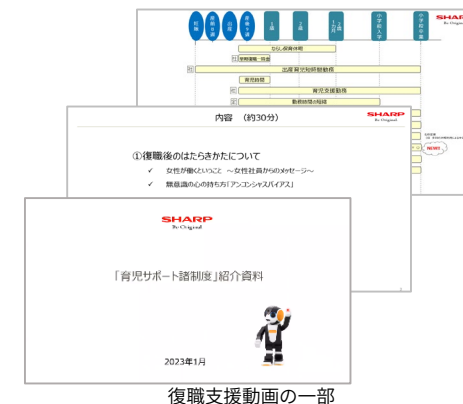


#### 育児休職中の従業員への復職支援

2014年度より「復職支援セミナー」を毎年開催しています。会社の状況や支援制度の説明の他、社内復職経験者からの経験談や仕事と育児の両立へのアドバイス、母親社員同士のネットワーク構築の機会を提供することで、休職期間における不安の解消、復職への前向きなマインド醸成をサポートしてきました。

2020年度からは、従業員への復職支援に関するヒアリングで出された声を反映し、従来の集合形式から、自宅で子どもと共に気軽に参加できるオンライン形式に変更し開催しています。近年は男性の育児参加の高まりを受け、セミナーへの参加も増えてきていることから、復職者とその配偶者、上司向け等、複数の動画や先輩社員からの応援メッセージの配信を行い、家族や職場全体でのサポート体制強化を図りました。今後も当事者の声を聞きながら、更なる働きやすい環境構築を進めていきます。

さらに、育児休職からの早期復職者への「早期復職一時金」や、国の幼児教育・保育の無償化対象とならない0～2歳児への「認可外保育施設保育料補助」の制度により、復職後も積極的にキャリアアップを目指す従業員の支援を行っています。



## 社会活動：人材

### ダイバーシティ・マネジメントの展開

#### 外国籍社員（日本国内勤務）の活躍推進

ビジネスのグローバル化に伴い、現場ニーズに即したグローバル人材の確保と計画的な育成に取り組んでいます。過去から日本国内における留学生、外国人の採用拡大を推進しており、現在は13か国、約140人が在籍（2024年4月時点）し、いろいろな部門・職種で活躍しています。なお、不法就労防止の観点から、外国籍の人を雇い入れる際には全員の「在留カード」に対して、法務省出入国在留管理庁が推奨しているチェックを行っています（例：出入国在留管理庁「在留カード等番号失効情報照会」サイトの利用による確認）。

#### 高齢者の再雇用

会社として「高い勤労意欲をもった高齢社員の活用を図る」、従業員として「長年培ったスキルやノウハウを社会に還元する」との観点より、2001年より60歳定年退職を迎えた従業員が引き続き活躍できるための「専門社員制度」を導入しています。現在は、再雇用を希望する従業員に対し、65歳に到達するまでの期間、業務を紹介しています。2021年4月施行の「改正高齢者雇用安定法」を受け、70歳までの就業機会の確保を検討中です。

#### 障がい者の雇用促進

シャープは、創業者 早川徳次が「5つの蓄積<sup>※1</sup>」の1つとして「奉仕の蓄積」を掲げて以来、社会への奉仕と福祉に積極的に取り組んでいます。グループ全体で障がい者の雇用促進に努めるとともに、障がいのある従業員の働きやすい環境づくりを進めています。具体的には、採用情報Webサイトに障がい者採用ページを開設し、シャープグループの障がい者雇用の取り組み内容を紹介する他、聴覚障がい者が含まれる研修には、音声認識ソフトやパソコンテイク<sup>※2</sup>による文字化対応等、職場環境の整備にも取り組んでいます。

※1 「信用の蓄積」「資本の蓄積」「奉仕の蓄積」「人材の蓄積」「取引先の蓄積」。

※2 音声情報をパソコンのキーボードで入力して伝える支援方法。

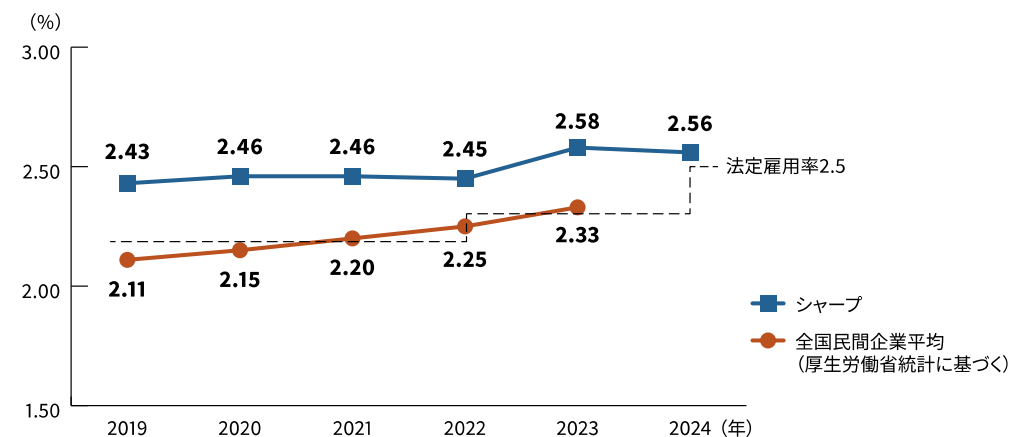
#### 障がい者雇用率の推移

シャープ（株）、特例子会社<sup>※3</sup>およびグループ適用会社<sup>※4</sup>における障がい者人数は約320人（2024年6月1日時点）、障がい者雇用率は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率2.5%を上回る「2.56%」となっています。

※3 障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社。

※4 障がい者雇用率の算定に当たって、公共職業安定所長より認定を受けた特例子会社以外のシャープグループの子会社。

#### 障がい者雇用率の推移



関連情報：> [障がい者採用](#)

#### キャリア（経験者）採用の推進

新規事業拡大を担う人材の確保と、若くて活気あふれる企業風土の醸成を図るため、求める人材へ直接アプローチする採用手法の拡大や採用ブランディングの向上など、キャリア採用の強化に取り組んでいます。国内シャープグループ全体で3割程度をキャリア採用することを目標としており、2021年度は29%、2022年度は29%、2023年度は33%となっています。

## 社会活動：人材

### ダイバーシティ・マネジメントの展開

#### 取り組み事例

##### 生理痛体験を通じた思い合い研修

シャープは、多様な人材を活かす戦略としてダイバーシティ・マネジメントを推進しています。その取り組みの一環として国際女性デー※（3月8日）に合わせ、女性固有の生理痛の痛みを類比的に体験し、その痛みを認識することで、従業員が互いに尊重し思い合い、より良い職場環境を醸成することを目的とした「生理痛体験を通じた思い合い研修（生理痛体験会）」を八尾事業所（大阪府八尾市）で実施しました。

生理痛体験会は外部から講師を招き、希望する従業員47人（男性39人／女性8人）が参加し、ダイバーシティの促進意義／生理についての講義と生理痛VR体験デバイスを用いた生理痛の類似体験を実施しました。講義では約1か月ごとの生理サイクルに加え、腹痛や吐き気、気分が悪くなるといった症状が生じること、生理前にも月経前症候群（PMS）が起こること、その症状に個人差があることなどについて学習しました。

また研修後に実施した参加者アンケートでは、類似体験を通して想像以上の強い痛みを伴う生理痛のつらさを理解するコメントが多く寄せられ、つらい思いをしながらも仕事に従事している人への更なる配慮や意識が高まりました。

この研修を通し従業員が互いを尊重し、相手を思い合う良いきっかけとなりました。今後もより良い職場環境づくりのための取り組みを実施し、ダイバーシティ・マネジメントを進めていきます。

※ 女性の地位向上や性差のない社会に向け、国際的な連帯と統一行動を行う日。1977年の国連総会で制定が議決。



生理痛VR体験デバイスを用いた生理痛の類似体験の様子

#### 取り組み事例

##### 女性従業員の能力開発と交流会の開催

米国の生産販売拠点SECは、2019年に女性従業員の人材育成とSECの未来を切り開くことを目的に、WISE（Women Influencing Sharp's Evolution）を立ち上げました。

WISEは、専門能力開発プログラムやネットワーキングの機会を提供することで、女性従業員を支援しています。性別を問わず全従業員に用意されているプログラムが専門知識に関するものであるのに対し、WISEのプログラムは、自信や人前で話すことなど、一般的に女性に役立つ分野に焦点を当てています。

女性従業員同士や経営陣とのコミュニケーションを深める場も設けており、2024年3月の国際女性デーには、ほぼ全てのSEC拠点で朝食会を開催しました。また、毎年10月には各地で乳がん啓発イベントを開催しています。さらにWISEでは、多様な従業員を支援・能力開発する方法について経営陣への提言も行いました。



乳がん啓発活動の参加者



朝食会の様子

## 社会活動：人材

### ワーク・ライフ・バランスの取り組み

#### 基本的な考え方

シャープでは、イノベーションが生まれる風土や環境を醸成するために、性別、世代、価値観などの異なる個性豊かな従業員が働きがいをもって高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しています。働く場所と時間の選択肢を拡大し、従業員がおののの仕事やライフステージに応じて、主体的でメリハリのある働き方ができるよう支援することで仕事と生活の両方の質を高めることができると考えています。

#### 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために緊急対応として導入した在宅勤務制度について、5類移行後の2023年からは生産性の維持・向上が可能であることを前提に適用事由の要件を撤廃するとともに、週の利用上限日数を拡大して通常時の制度として正式導入しました。併せて、フレックスタイム制においてフレキシブルタイムを拡大することで、これまでより場所と時間について柔軟に働ける環境を整備しました。

#### メリハリのあるワークスタイル

働くときは集中して効率的に働き、休む時は休むことで会社生活と私生活の両方が充実し、最大限の力を発揮できると考えています。長時間労働や過度な連続勤務を事前に防止する取り組みや年次有給休暇の取得促進を中心とした施策の展開により、効率的に高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しています。

#### ■ メリハリのあるワークスタイルの確立のための主な取り組み

| 項目             | 内容  |
|----------------|---|
| 時間外労働の上限ルールの設定 | ・管理監督者を含む全従業員に対し、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を設定            |
| 定時退社日の設定       | ・週2日の「ノー残業デー」を設定                                  |
| 休息確保ルールの設定     | ・7日連続勤務の禁止<br>・勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までに10時間以上の休息確保を推奨 |
| 年次有給休暇の取得促進    | ・計画的な年次有給休暇の取得を推進<br>・労使合同による年休取得促進運動の実施          |

## 社会活動：人材

### ワーク・ライフ・バランスの取り組み

#### 育児・介護・治療との両立支援

##### ■ 妊娠・育児

シャープでは従業員が仕事と育児を両立するための支援制度の確立・環境づくりに努めています。妊娠・出産の申し出をした従業員にはガイドブックの配布や個別の制度周知を行い利用促進を図っています。中でも少子化や働き方・ライフスタイルの多様化、共働き世帯の増加などを背景に、男性の育児をサポートするための制度の充実を行い、現在では多くの男性が育児のための休職や休暇等の制度を利用しています。

| シャープ（株）2023年度 取得率 | 男性  | 女性   | 全体  |
|-------------------|-----|------|-----|
| 育児のための休職および休暇*    | 84% | 107% | 88% |

\* 育児・介護休業法の公表基準に沿って、取得実績に出生時育児休職、配偶者出産時休暇を含んで算出

また、シャープ（株）は「次世代育成支援対策推進法」に即した「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けました。今後も従業員の継続的な育児支援を進めていきます。



##### 主な制度

- 妊婦時差通勤制度
- 育児休職（子が2歳に達するまでの間で本人が申し出た期間、分割取得可）
- 出生時育児休職（子の出生後8週以内で最長4週間、分割取得可）
- 配偶者出産時休暇（出産予定日の1週間前から出産日の6週間後の範囲内で通算5日）
- ならし保育休暇（子が2歳1か月に達するまでの間で最長1か月間）
- 多目的休暇（年8日、育児・看護事由で取得可）
- 子の看護休暇（年5日）
- 出産育児短時間勤務制度（妊娠中および子が小学校6年生の3月末日までの間、1日最長3時間まで短縮可）
- 育児支援勤務制度（子が小学校6年生の3月末日までの間、始終業時刻を柔軟に変更可）
- 早期復職一時金
- ホームヘルパー費用補助
- 認可外保育施設保育料補助
- 病児保育・延長保育利用料補助
- 出産育児再雇用保証制度



##### ■ 介護

高齢化が進む中、シャープでは介護の状況に合わせて柔軟に働くことのできる支援制度を整備し、ガイドブックを用いた情報提供により制度の利用促進を図っています。また、介護に関する情報提供をより充実するために社内外に介護相談窓口を設置し、介護の課題に直面した従業員のサポート体制も構築しています。

##### 主な制度

- 介護休職（通算2年以内、分割取得可）
- 多目的休暇（年8日、介護事由で取得可）
- 介護休暇（年5日）
- 介護短時間勤務制度（対象家族の事由消滅まで、1日最長3時間まで短縮可）
- 介護支援勤務制度（6か月間、始終業時刻を柔軟に変更可）
- 介護のための週勤務日数短縮制度
- ホームヘルパー費用補助
- 独身者の介護残留家族支援（帰宅交通費など）
- 介護再雇用制度



##### ■ 治療

シャープでは治療と仕事との両立についても支援する制度を設け、時間的制約に対する配慮だけでなく、本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置を講じるなど、無理なく働ける環境を整えています。

##### 主な制度

- 多目的休暇（年8日、ヘルスケア・不妊治療事由で取得可）
- 傷病休職（不妊治療を受ける場合も取得可）
- 傷病休職等から復帰後の短時間勤務制度
- 傷病休職等から復帰後の支援勤務制度
- 治療のための週勤務日数短縮制度

## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

#### シャープ安全衛生基本方針

##### 基本理念

シャープグループは、世界中の全ての従業員の安全・安心・健康を守ることが、事業活動に不可欠なものと考え、適切な経営資源を投入し、誠意と創意の精神に沿って、安全で働きやすい環境の実現を図ります。

##### 基本方針

#### 1. 法令の遵守

それぞれの国や地域の安全と衛生にかかわる法令を遵守するとともに、グループで統一した方針に沿って、各社が構築する自主基準を遵守し、安全衛生の水準向上を図ります。

#### 2. 管理体制の構築

安全衛生に関する管理体制を構築し、役割・権限・責任を明確にし、組織的な活動を推進します。

#### 3. マネジメントシステムの構築と運用

労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、継続した評価と改善を行い、危険や有害な要因の除去を図ります。

#### 4. 教育と訓練の実施

すべての従業員に対して、安全衛生の向上に必要な教育と訓練を実施することで、安全衛生の意識向上と自主的な活動の促進を図ります。

#### 5. 目標の設定と全員参加による実践

災害の発生防止と従業員の健康増進に向けた目標を定め、全員参加による活動の実践を通して、その達成を目指します。

#### 安全衛生健康推進体制

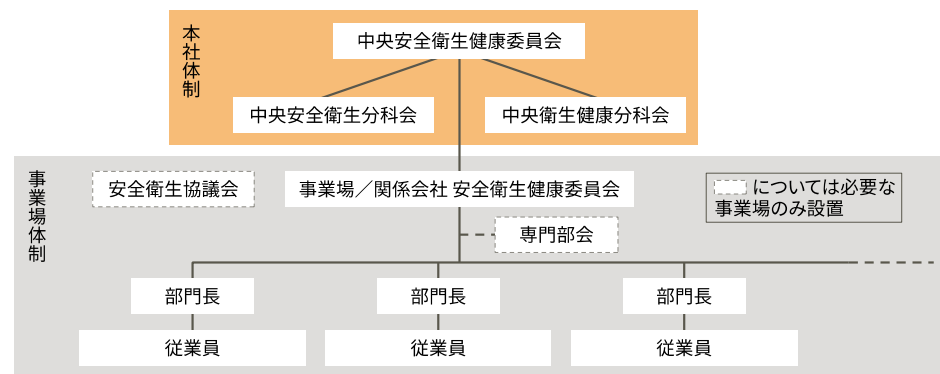
シャープでは、会社の事業場で働く全ての従業員の安全確保と健康の保持増進を図るとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的として、事業場の労働災害の防止および安全衛生水準向上のための管理責任体制を明確化しています。また、安全衛生活動の取り組み名称を「安全衛生」ではなく「安全衛生健康」とし、会社として健康保持増進を図る意思を明確にして、以下のように安全衛生健康推進体制を定めています。

「安全衛生活動」と「健康保持増進活動」の円滑な推進を図るため、労働組合と協力しながら全社的な基本施策を審議決定する「中央安全衛生健康委員会」を開催し、年間の全社安全衛生健康方針や目標・重点取り組み項目を定め、各事業場／関係会社に展開しています。

各事業場／関係会社では、労使代表者による「安全衛生健康委員会」や薬液・電気・ガスなどの専門部会を毎月開催し、安全衛生健康活動についての報告・審議や施策の見直しなどを行うとともに、審議・決定事項を各部門を通じて従業員に徹底し浸透を図っています。

また、各事業場では、構内において総合的な安全衛生管理を確立するため、常駐している請負事業者を含む「安全衛生協議会」を毎月開催し、安全衛生に関する方針・目標・計画などの協議や安全衛生取り組み状況の共有を行い、労働災害の防止に努めています。

#### ■ 安全衛生健康推進体制図



## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

| 2023年度の目標  | 2023年度の実績   | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標  |
|--|---|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減</li> <li>■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進</li> <li>■ 過重労働に伴う健康障害の防止</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 労働災害事故件数               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 不安全行動の撲滅および作業ルール遵守による社内安全文化の醸成の取り組みを実施し、重大災害の発生ゼロ、労働災害も前年度比4.8%減</li> </ul> </li> <li>■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 5つの生活習慣に関わる項目（①食事②運動③睡眠④喫煙⑤飲酒）ごとに定めた指標のうち4項目クリアした者の割合44.3%（対目標：1.4ptプラス）</li> </ul> </li> <li>■ 従業員の長時間労働対策の強化               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 一人・月平均の時間外労働は15.3時間</li> <li>▶ 長時間労働者に対し、医師面接指導を100%実施</li> </ul> </li> </ul> | ★★   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減</li> <li>■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進</li> <li>■ 過重労働に伴う健康障害の防止</li> </ul> |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

#### 労働安全衛生マネジメントシステム

リスクアセスメントにより職場の災害発生の潜在リスクを事前に洗い出し、これを除去・低減する「先取り安全」の一層の浸透・定着に向けて「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築し、推進しています。

日本国内の主要4事業場において、国際標準規格ISO45001の認証を取得しています。また、その他の事業場や関係会社拠点においても、労働安全衛生マネジメントシステムを構築・推進することにより、計画的、組織的かつ継続的に安全衛生管理を推進するとともに、その水準の向上を図っています。

#### 労働災害事故低減の取り組み

シャープグループでは、安全法令や社内規程の遵守による現場における安全管理や従業員への安全教育を継続して実施しています。発生した労働災害事故については、その発生原因の分析に基づく、効果的な対策を実施するとともに、各事業場に横展開して再発防止を図っています。また、労働災害発生の要因として最も多い不安全行動を抑制するための従業員一人ひとりが守るべき行動をまとめた安全ツールや事件事例と社内方針・規程・ルールをイントラネットですぐに確認できるようにするなど、安全第一の意識を繰り返し徹底し、社内安全文化の醸成の取り組みを強化しています。こうした取り組みの結果、2023年度は国内シャープグループにおいて死亡災害は発生しておらず（2013年度以降は0件）、労働災害発生率（度数率<sup>\*</sup>）は0.36で、全国の全産業平均（2.14）、製造業平均（1.29）、電気機械器具製造業平均（0.54）を継続して下回っています。

<sup>\*</sup> 労働時間100万時間当たりの労働災害発生率（休業1日以上）を表す指標。

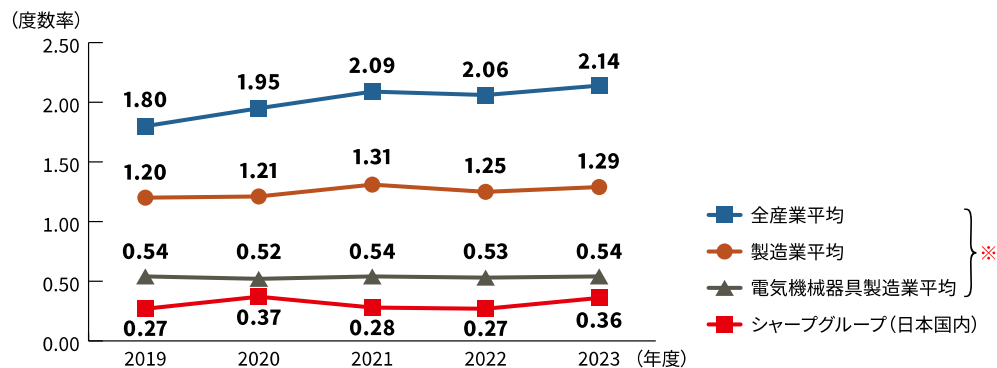
## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

#### ■ 労働災害事故低減の主な取り組み

| 項目                    | 内容   |
|-----------------------|--|
| 安全法令遵守チェック            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・年に1回、全社の各事業場／関係会社を対象に実施</li> <li>・法改正の確認と対応のチェック</li> </ul>  |
| 生産現場における安全対策          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・作業ルール遵守</li> <li>・器具・設備点検の徹底</li> </ul>  |
| 「安全e-learning」による安全教育 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員を対象とした安全ルール遵守・安全第一の意識再徹底</li> </ul>  |
| シャープグループ職場の安全サイト      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・イントラネットのトップページにバナーを開設</li> <li>・従業員が職場で守るべき行動をまとめた安全ツール、社内で発生した身近な事故事例、社内方針・規程・ルールなどを掲載</li> </ul> |
| 全社共通安全標識（ポスター）の掲示     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の危険箇所などに掲示</li> </ul>  |
| 危険感覚の意識向上             | <ul style="list-style-type: none"> <li>・危険の見える化、ヒヤリ・ハット活動、危険予知活動（KY活動）</li> </ul>  |

#### ■ 労働災害発生率（度数率）の推移





## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

#### 全社の健康取り組み

シャープグループでは、経営理念の一節にある「会社の発展と一人一人の幸せとの一致」の実現を目指し、2014年度からシャープ労働組合・シャープ健康保険組合と協力して、全社における健康取り組み「けんこうシャープ23」を推進してきました。2023年度からは、特に「がん・脳血管疾患・心疾患」、さらに脳血管疾患や心疾患の危険因子となる動脈硬化症・糖尿病・高血圧症・脂質異常症などの生活習慣病の予防に主眼を置いた取り組みに刷新し「けんこうシャープ」として継続しています。日常の生活習慣に深く発症が関与していることから、「けんこうシャープ」では、生活習慣に関わる5つの項目（①食事 ②運動習慣 ③睡眠 ④喫煙 ⑤飲酒）と⑥メンタルヘルス疾患の未然防止を目標管理項目としています。健康診断時における質問で回答内容が健康な生活習慣としての指標をクリアしているかどうかをチェックし、各項目をクリアしている人の割合を高めていくことを目標としています。



イメージキャラクター  
「ゲットくん」

#### ■けんこうシャープ 生活習慣に関わる5つの目標管理項目

| 目標管理項目 | 定期健康診断の受診票（問診項目）  | 望ましい回答 |
|--------|---|--------|
| ①食事    | 人と比較して食べる速度が速い  | いいえ    |
|        | 就寝前の2時間以内の夕食3回/週以上  | いいえ    |
|        | 3食以外に「毎日」、または「時々」、間食などを摂取している   | いいえ    |
| ②運動習慣  | 朝食を抜くことが3回/週以上  | いいえ    |
|        | 1回30分以上の軽く汗をかく運動が2日/週以上   | はい     |
|        | 歩行程度の身体活動を1日1時間以上   | はい     |
| ③睡眠    | ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い   | はい     |
|        | 睡眠で休養が十分取れている   | はい     |
| ④喫煙    | タバコを習慣的に吸っていない<br>以前は吸っていたが、最近1か月間は吸っていない                               | はい     |
| ⑤飲酒    | お酒を飲む頻度が「毎日」でかつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が「2合以上」、または「週5-6日/週3-4日/週1-3日/月1-3日」で「3合以上」 | いいえ    |

#### 従業員の健康増進の取り組み

毎年の定期健康診断の受診票（問診項目）における、一人ひとりの生活習慣の状況を確認し、「けんこうシャープ」の施策を通じて、生活習慣の改善を図っています。主となる取り組みとしては、従業員への健康教育／情報発信、定期健康診断結果に基づく産業医や保健師からの面談や保健指導、生活習慣の改善をサポートするさまざまな健康づくり施策で、これに加えて、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員への受診勧奨など、健康リスクに対する重点的なフォロー活動を継続して実施しています。

#### ■主な取り組み

|         | 目標管理項目   |  |  |   |  |
|---------|--|--|--|---|--|
|         | ①食事  | ②運動習慣  | ③睡眠  | ④喫煙   | ⑤飲酒  |
| 教育/情報発信 | <ul style="list-style-type: none"> <li>e-learningの実施（全従業員）</li> <li>5つの生活習慣に関する情報を毎月イントラネットに発信</li> <li>「けんこうシャープ」・規則正しい生活習慣について研修（新入社員対象 WEB/集合研修）</li> <li>5つの生活習慣をテーマにした健康教育（WEB/集合研修）</li> </ul> |  |  |   |  |
| 面談      | <ul style="list-style-type: none"> <li>30歳代へのメタボ対策・生活習慣病予防教育（WEB/集合研修）</li> </ul>  |  |  |   |  |
|         | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員のヘルスリテラシー向上、生活習慣改善指導</li> <li>健康診断結果の高リスク者への個別面談</li> <li>特定保健指導の実施（睡眠改善指導・適正飲酒指導含む）</li> </ul>  |  |  |   |  |
| その他の施策  | <ul style="list-style-type: none"> <li>食生活指導</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>運動習慣づくり指導</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働健診の実施</li> <li>睡眠改善指導</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>5歳刻み歯科健診での禁煙指導</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>適正飲酒指導</li> </ul> |
|         | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業所食堂でのヘルシーメニュー提供</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>スマホアプリを活用した職場対抗全社チームウォーキング開催</li> <li>ウォーキング習慣の定着施策</li> <li>スポーツイベント開催</li> <li>スポーツクラブ入会キャンペーンの案内</li> <li>朝のラジオ体操推奨</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働の削減</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>禁煙外来・禁煙補助薬費用補助</li> <li>家族への禁煙協力要請</li> <li>シャープ禁煙デー/禁煙週間の実施</li> <li>建屋内全面禁煙</li> </ul> |  |

## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

#### メンタルヘルスケアの強化

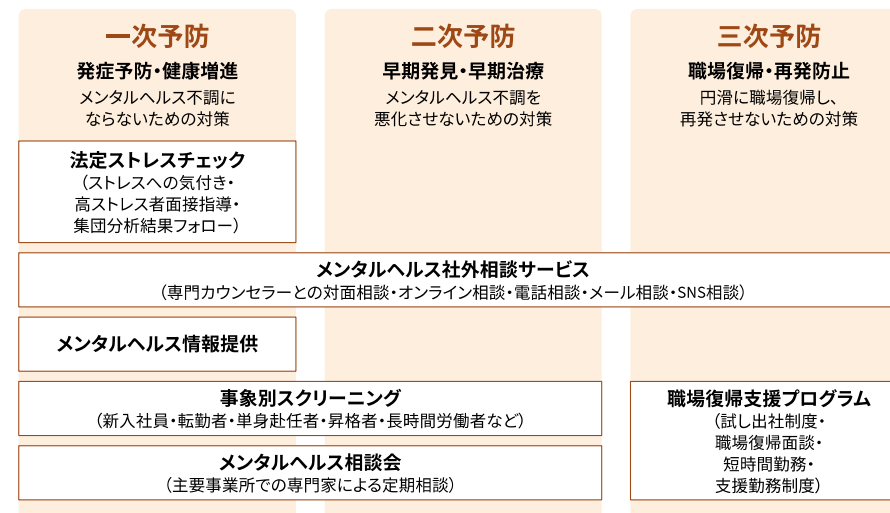
メンタルヘルス疾患の未然防止を全社健康取り組み「けんこうシャープ」の目標管理項目の一つに据えてメンタルヘルス強化を推進しています。

法定ストレスチェック制度の積極的活用のために受検率を向上させ、従業員自身のストレス状況の気付きによるメンタルヘルス不調の未然防止、高ストレス者の面接指導などによる早期発見・治療、組織ごとの分析結果に基づく高ストレス者割合の高い部門や総合健康リスクの高い部門における職場改善の取り組みを行っています。

さらには、新入社員や長時間労働者に対する面談、専門医・産業カウンセラーなどによる面接カウンセリング、外部専門機関によるカウンセリングの体制を整えるなど、包括的なメンタルケアを進める他、イントラネットでメンタルヘルスに関する情報を発信するなどの取り組みを行っています。

これに加え、メンタルヘルス不調となった従業員の職場復帰においては、本人・産業医・復帰先を交えた面談や試し出社制度、短時間勤務・支援勤務制度などの「職場復帰支援プログラム」を設け、円滑な職場復帰を支援するとともに、再発防止にも力を入れています。

#### ■ 従業員のメンタルヘルスケア強化の取り組み



#### 取り組み事例

##### メンタルヘルス対策セミナーへの参加

新型ウィルス感染症の流行以降、若年層の労働者を中心に、メンタルヘルスの問題は深刻化しています。ベトナムの販売拠点SVNは、従業員のメンタルヘルスケアを人事担当者が注力しなければならない問題と捉え、サポート体制づくりに取り組んでいます。社外のセミナーに参加し、専門家の科学的根拠に基づく意見をもとに、メンタルヘルスと従業員エンゲージメントの密接な関係や、ビジネスにおけるメンタルヘルスケアの方法について検討しました。燃え尽き症候群などのメンタルヘルス不調・疾患が従業員個人および事業に与える影響を理解し、チーム内でのメンタルヘルスの問題の特定、積極的な働きかけによる解決、従業員をサポートしメンタルケアを奨励する風土の醸成方法について学びました。

## 社会活動：人材

### 安全衛生および健康増進活動の推進

#### 過重労働による健康障害の防止

シャープでは、全従業員が心身ともに充実して働くことができるよう、長時間労働の抑制に関する取り組みなど、過重労働による健康障害の防止に努めています。

#### シャープ行動規範（抜粋）

人命尊重を最優先し、労働条件や労働安全衛生に関する国際基準および法令、社内ルールを遵守し、安全第一の職場環境づくりや労働時間の適正化等の施策に積極的に取り組みます。

具体的には、時間外労働の上限ルールの設定や定時退社日の設定により、長時間労働の抑制に取り組んでいる他、勤務間における休息時間の確保や長時間労働者に対する医師との面接指導などを行っています。

#### ■ 過重労働による健康障害防止の取り組み

| 項目             | 内容  |
|----------------|---|
| 時間外労働の上限ルールの設定 | ・管理監督者を含む全従業員に対し、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を設定            |
| 定時退社日の設定       | ・週2日の「ノー残業デー」を設定                                  |
| 休息確保ルールの設定     | ・7日連続勤務の禁止<br>・勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までに10時間以上の休息確保を推奨 |
| 年次有給休暇の取得推進    | ・計画的な年次有給休暇の取得を推進<br>・労使合同による年休取得促進運動の実施          |
| 医師による面接指導基準の設定 | ・1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月80時間超の従業員全員に、医師の面接指導を実施    |

# 社会活動：人材

## 人材データ

### ■ 従業員の状況

#### 連結地域別

| 項目     | 算定対象         | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |
|--------|--------------|--------|--------|--------|----|
| 従業員数※1 | シャープ連結       | -      | -      | 43,445 | 人  |
|        | 日本           | -      | -      | 17,209 |    |
|        | 米州           | -      | -      | 1,935  |    |
|        | 欧州・中近東       | -      | -      | 3,254  |    |
|        | 中国・アジア・オセアニア | -      | -      | 21,047 |    |

※1 正社員

#### シャープ（株）

| 項目             | 算定対象    | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位    |   |
|----------------|---------|--------|--------|--------|-------|---|
| 取締役／<br>監査等委員数 | シャープ(株) | 7      | 7      | 7      | 人     |   |
|                | 男       | 7      | 7      | 7      |       |   |
|                | 女       | 0      | 0      | 0      |       |   |
| 従業員数※2         | シャープ(株) |        | 5,674  | 5,321  | 5,029 | 人 |
|                |         | 男      | 4,918  | 4,576  | 4,290 |   |
|                |         | 女      | 756    | 745    | 739   |   |
|                | 執行役員    |        | 9      | 4      | 8     |   |
|                |         | 男      | 9      | 4      | 8     |   |
|                |         | 女      | 0      | 0      | 0     |   |
|                | マネージャー  |        | 1,212  | 1,134  | 1,086 |   |
|                |         | 男      | 1,156  | 1,078  | 1,031 |   |
|                |         | 女      | 56     | 56     | 55    |   |
|                | 一般社員    |        | 4,453  | 4,183  | 3,935 |   |
|                |         | 男      | 3,753  | 3,494  | 3,251 |   |
| 女              |         | 700    | 689    | 684    |       |   |
| 平均年齢※2         | シャープ(株) |        | 45.5   | 45.6   | 45.5  | 才 |
|                |         | 男      | 45.9   | 45.9   | 45.9  |   |
|                |         | 女      | 43.0   | 43.4   | 43.3  |   |
| 平均勤続年数※2       | シャープ(株) |        | 22.7   | 22.4   | 21.6  | 年 |
|                |         | 男      | 23.1   | 22.7   | 21.9  |   |
|                |         | 女      | 20.4   | 20.7   | 19.6  |   |

※2 正社員

### ■ 採用と離職

| 項目      | 算定対象      | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位  |   |
|---------|-----------|--------|--------|--------|-----|---|
| 採用数※3   | 国内連結      |        | -      | -      | 617 | 人 |
|         |           | 男      | -      | -      | 471 |   |
|         |           | 女      | -      | -      | 146 |   |
|         | シャープ(株)※4 |        | -      | -      | 191 |   |
|         |           | 男      | -      | -      | 138 |   |
|         | 女         | -      | -      | 53     |     |   |
| 離職率※3※5 | 国内連結      |        | -      | -      | 4.7 | % |
|         |           | 男      | -      | -      | 4.5 |   |
|         |           | 女      | -      | -      | 6.0 |   |
|         | シャープ(株)   |        | -      | -      | 4.6 |   |
|         |           | 男      | -      | -      | 4.4 |   |
|         | 女         | -      | -      | 6.2    |     |   |

※3 正社員 ※4 シャープ（株）社員として採用し入社同日付で関係会社へ在籍出向した者を含まない

※5 2023年3月31日の人員数に対する2023年度中の自己都合退職者数

### ■ ダイバーシティ

#### 国内連結人員

| 項目            | 算定対象    | 2021年度    | 2022年度 | 2023年度 | 単位   |   |      |
|---------------|---------|-----------|--------|--------|------|---|------|
| 男女別<br>人員割合※6 | 国内連結    | 男         | -      | 88.9   | 88.5 | % |      |
|               |         | 女         | -      | 11.1   | 11.5 |   |      |
|               |         | マネージャー    | 男      | -      | -    |   | 96.4 |
|               |         |           | 女      | -      | -    |   | 3.6  |
|               |         | 一般社員      | 男      | -      | -    |   | 87.0 |
|               | 女       |           | -      | -      | 13.0 |   |      |
|               | シャープ(株) | 男         | 86.7   | 86.0   | 85.3 |   |      |
|               |         | 女         | 13.3   | 14.0   | 14.7 |   |      |
|               |         | マネージャー    | 男      | 95.4   | 95.1 |   | 95.0 |
|               |         |           | 女      | 4.6    | 4.9  |   | 5.0  |
| 一般社員          |         | 男         | 84.3   | 83.5   | 82.6 |   |      |
|               | 女       | 15.7      | 16.5   | 17.4   |      |   |      |
| 年齢別<br>人員割合※6 | 国内連結    | 30歳未満     | -      | -      | 11.8 | % |      |
|               |         | 30歳～50歳未満 | -      | -      | 38.6 |   |      |
|               |         | 50歳以上     | -      | -      | 49.6 |   |      |
|               | シャープ(株) | 30歳未満     | -      | -      | 12.9 |   |      |
|               |         | 30歳～50歳未満 | -      | -      | 38.0 |   |      |
|               |         | 50歳以上     | -      | -      | 49.1 |   |      |

※6 正社員

## 社会活動：人材

## 人材データ

## ■ ダイバーシティ

## 海外主要拠点別人員

| 項目                    | 算定対象             |        | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |      |
|-----------------------|------------------|--------|--------|--------|--------|----|------|
| 男女別<br>人員割合           | SEC(米国)<br>販売・生産 | 男      | 71.0   | 68.9   | 68.8   | %  |      |
|                       |                  | 女      | 29.0   | 31.1   | 31.2   |    |      |
|                       |                  | 役員・管理職 | 男      | 82.0   | 79.2   |    | 78.3 |
|                       |                  |        | 女      | 18.0   | 20.8   |    | 21.7 |
|                       |                  | 非管理職※1 | 男      | 69.9   | 68.0   |    | 67.8 |
|                       |                  |        | 女      | 30.1   | 32.0   |    | 32.2 |
|                       | SEE(英国)<br>販売・生産 | 男      | 74.8   | 74.1   | 74.7   |    |      |
|                       |                  | 女      | 25.2   | 25.9   | 25.3   |    |      |
|                       |                  | 役員・管理職 | 男      | 76.6   | 77.6   |    | 73.7 |
|                       |                  |        | 女      | 23.4   | 22.4   |    | 26.3 |
|                       |                  | 非管理職※1 | 男      | 74.4   | 73.3   |    | 74.9 |
|                       |                  |        | 女      | 25.6   | 26.7   |    | 25.1 |
| SEID(インドネシア)<br>販売・生産 | 男                | 71.0   | 71.5   | 71.9   |        |    |      |
|                       | 女                | 29.0   | 28.5   | 28.1   |        |    |      |
|                       | 役員・管理職           | 男      | 83.0   | 83.3   | 83.5   |    |      |
|                       |                  | 女      | 17.0   | 16.7   | 16.5   |    |      |
|                       | 非管理職※1           | 男      | 70.3   | 70.8   | 71.1   |    |      |
|                       |                  | 女      | 29.7   | 29.2   | 28.9   |    |      |
| SATL(タイ)<br>生産        | 男                | 30.5   | 32.4   | 33.3   |        |    |      |
|                       | 女                | 69.5   | 67.6   | 66.7   |        |    |      |
|                       | 役員・管理職           | 男      | 65.8   | 63.3   | 60.6   |    |      |
|                       |                  | 女      | 34.2   | 36.7   | 39.4   |    |      |
|                       | 非管理職※1           | 男      | 29.7   | 31.8   | 32.6   |    |      |
|                       |                  | 女      | 70.3   | 68.2   | 67.4   |    |      |

## 海外主要拠点別人員

| 項目             | 算定対象           |        | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |      |
|----------------|----------------|--------|--------|--------|--------|----|------|
| 男女別<br>人員割合    | SOCC(中国)<br>生産 | 男      | 30.1   | 31.0   | 31.5   | %  |      |
|                |                | 女      | 69.9   | 69.0   | 68.5   |    |      |
|                |                | 役員・管理職 | 男      | 83.0   | 84.8   |    | 85.2 |
|                |                |        | 女      | 17.0   | 15.2   |    | 14.8 |
|                |                | 非管理職※1 | 男      | 24.7   | 25.0   |    | 25.5 |
|                |                |        | 女      | 75.3   | 75.0   |    | 74.5 |
|                | NSEC(中国)<br>生産 | 男      | 65.0   | 64.5   | 64.4   |    |      |
|                |                | 女      | 35.0   | 35.5   | 35.6   |    |      |
|                |                | 役員・管理職 | 男      | 63.9   | 64.6   |    | 66.1 |
|                |                |        | 女      | 36.1   | 35.4   |    | 33.9 |
|                |                | 非管理職※1 | 男      | 65.1   | 64.5   |    | 64.2 |
|                |                |        | 女      | 34.9   | 35.5   |    | 35.8 |
| WSEC(中国)<br>生産 | 男              | 47.2   | 47.1   | 46.3   |        |    |      |
|                | 女              | 52.8   | 52.9   | 53.7   |        |    |      |
|                | 役員・管理職         | 男      | 49.0   | 60.1   | 60.5   |    |      |
|                |                | 女      | 51.0   | 39.9   | 39.5   |    |      |
|                | 非管理職※1         | 男      | 46.9   | 46.0   | 44.9   |    |      |
|                |                | 女      | 53.1   | 54.0   | 55.1   |    |      |

※1 正社員

## 平均年間賃金の男女比

| 項目               | 算定対象          |   | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |
|------------------|---------------|---|--------|--------|--------|----|
| 平均年間賃金の<br>男女賃金比 | シャープ(株)       | 男 | -      | 100    | 100    | %  |
|                  |               | 女 | -      | 80.0   | 79.6   |    |
|                  | 正社員           | 男 | -      | 100    | 100    |    |
|                  |               | 女 | -      | 79.6   | 78.8   |    |
|                  | パート・<br>有期労働者 | 男 | -      | 100    | 100    |    |
|                  |               | 女 | -      | 71.7   | 72.5   |    |

## 障がい者雇用

| 項目        | 算定対象                   |  | 2022年6月 | 2023年6月 | 2024年6月 | 単位 |
|-----------|------------------------|--|---------|---------|---------|----|
| 障がい者雇用率※2 | シャープ(株)・特例子会社・グループ適用会社 |  | 2.45    | 2.58    | 2.56    | %  |

※2 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく

## 社会活動：人材

### 人材データ

#### ■ ワークライフバランス

| 項目     | 算定対象           |             | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |
|--------|----------------|-------------|--------|--------|--------|----|
| 年次有給休暇 | 国内シャープ<br>グループ | 取得率※1       | 70.1   | 74.0   | 75.8   | %  |
| 所定時間外  |                | 一人・月平均時間数※1 | 19.5   | 15.5   | 15.3   | 時間 |

※1 正社員

| 項目                  | 算定対象    |         | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位  |   |
|---------------------|---------|---------|--------|--------|--------|-----|---|
| 育児のための休職<br>および休暇※2 | シャープ(株) | 取得者数※3  |        | 56     | 107    | 67  | 人 |
|                     |         |         | 男      | 36     | 88     | 53  |   |
|                     |         |         | 女      | 20     | 19     | 14  |   |
|                     |         | 取得率※3   |        | 44     | 97     | 88  |   |
|                     |         |         | 男      | 34     | 95     | 84  |   |
|                     |         |         | 女      | 100    | 105    | 107 |   |
| 育児休職・<br>出生時育児休職    | シャープ(株) | 復職率※4   | 男      | 100    | 100    | 100 | % |
|                     |         |         | 女      | 93     | 90     | 94  |   |
|                     |         | 定着率※4,5 | 男      | 95     | 88     | 96  |   |
|                     |         |         | 女      | 95     | 94     | 96  |   |
| 出産育児短時間勤務制度         | シャープ(株) | 取得者数    | 3      | 5      | 5      | 人   |   |
| 育児支援勤務制度            |         | 230     | 230    | 205    |        |     |   |
| 介護休職制度              | シャープ(株) | 取得者数    | 7      | 5      | 6      |     |   |
| 介護支援勤務制度            |         | 10      | 14     | 14     |        |     |   |

※2 育児休職、出生時育児休職、配偶者出産時休暇

※3 2021年度は厚生労働省（雇用均等基本調査）の基準に沿って算出

2022年度より育児・介護休業法の公表基準に沿って取得実績に出生時育児休職、配偶者出産時休暇を含んで算出

※4 2021年度数値を修正（少数点以下を切り捨て）

※5 復職後12か月経過時点での在籍者率

#### ■ 人材育成

| 項目              | 算定対象                |        | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |
|-----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|----|
| 自己啓発型<br>社内研修※6 | シャープ(株)<br>及び国内関係会社 | 延べ受講者数 | 4,905  | 5,310  | 9,044  | 人  |
|                 |                     | 総学習時間数 | 11,676 | 9,557  | 26,219 | 時間 |

※6 管理能力向上研修、専門研修、2023年度から勉強会、シャープランゲージアカデミーを含む

#### ■ 労働安全衛生

| 項目   | 算定対象 |      | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 単位 |
|------|------|------|--------|--------|--------|----|
| 労働災害 | 国内連結 | 度数率  | 0.28   | 0.27   | 0.36   | —  |
|      |      | 死亡者数 | 0      | 0      | 0      | 人  |

## 社会活動：人権に関する取り組み

### 人権に関する取り組み

#### 人権に関する基本方針

シャープは国連グローバル・コンパクトに参加し、ILO条約などの人権・労働基準に関する国際的な原則に沿った取り組みを推進しています。

人権に関する基本方針として「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」に、基本的人権と個人の尊厳を尊重すること、差別的な取り扱いや人権侵害を行わないこと、児童労働・強制労働を認めないことなどを定め、従業員に徹底しています。

#### 人権に関する教育・研修

国内のシャープグループでは、新入社員やキャリア採用者はまず入社研修時に「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」を通じ、シャープの人権に関する考えを学びます。

各事業所では「人権研修」を毎年実施し、継続して人権啓発活動を行っています。2023年度は各種ハラスメントの防止などをテーマとしたオンライン研修、eラーニングなどを実施しました（全社で計22回、延べ約15,860人が受講）。

また、2023年度にシャープグループ全従業員を対象に実施した「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習」では、人権・労働分野の重要なテーマとして「雇用の自由選択」「若年労働者」「差別／ハラスメントの排除」「労働時間」「賃金および福利厚生」「結社の自由」を取り上げました（eラーニング形式で約18,000人が受講）。

#### シャープグループ企業行動憲章（抜粋）

あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、差別的な取り扱いや人権侵害行為をしません。  
また、児童労働、強制労働を認めません。

#### シャープ行動規範（抜粋）

- ①あらゆる事業活動において基本的人権および個人の尊厳を尊重し、また人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は適切に対処します。
- ②児童労働およびあらゆる形態の強制労働を認めず、また、その実効的な廃止を支持します。
- ③採用や報酬、昇進、研修の機会等の雇用慣行を含むあらゆる企業活動において、国籍、人種、民族、財産、肌の色、性別、健康状態、妊娠、性的指向、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分、家柄、身体的特徴、心身における障がいの有無、政治上の意見等による差別となる行為を一切行いません。
- ④いやがらせ、侮蔑、言葉による虐待、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、非人道的な行為や言動を一切行いません。
- ⑤国際基準および適用される法令に基づき、報復・脅迫・嫌がらせ等を受けることなく、結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会等に加わる自由等の従業員の権利を尊重し、配慮します。

海外においても「シャープグループ企業行動憲章」「シャープ行動規範」および現地の法令などに基づいて、各拠点で人権に関する取り組みを推進しています。

また、ILO条約などの国際的な原則に沿った自己評価調査※を通じて、生産工場の人権に関する遵守状況を継続的に確認しています。

英国においては、2015年に施行された英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づいて、強制労働や人身売買の未然防止に向けたステートメントを開示しています。また、豪州においても「現代奴隷法」に基づく適切な報告を行っています。

※ P.015参照。

関連情報：> [Modern Slavery Act Transparency Statement](#)

## 社会活動：人権に関する取り組み

### 労使関係

#### 従業員の権利の尊重と対話を重視した労使関係

シャープは各国・各地域の法令に基づいて、従業員の団結権と団体交渉権を尊重しながら労使の信頼関係の強化を図っています。

シャープ（株）では、労働組合との間で締結している労働協約において、労働組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

また、同労働協約では、労使幹部が対話する「中央労使協議会」や事業所／関係会社ごとの労使協議会などの労使協議の場を定期的に設定することを定めるとともに、労使が経営状況や職場環境に関する課題について意見・情報交換を定期的に行っています。また、組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については、事前に協議することとしています。

なお、シャープ（株）におけるシャープ労働組合の組合員は3,798人であり、組合員比率<sup>※</sup>は96.5 %（2024年3月31日時点）です。

欧州では、汎欧州の経営状況や課題を確認するために「欧州労使協議会」を毎年開催し、また中国では待遇などの決定につき工会（日本の労働組合に相当）と協議し、より良いパートナーとして協調的な労使関係の構築を目指して取り組んでいます。

<sup>※</sup> 一般社員に対する組合員の比率。管理職および労働協約で定める特定業務を担当する一部の従業員（人事・経理など）が組合員ではない。

### 職場のハラスメント防止

#### 基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の維持や業務の遂行を阻害し、社会的評価に悪影響を与える問題として捉えています。

ハラスメントに関する相談には迅速・公平に対応し、ハラスメントとして禁止される行為に該当する場合は、就業規則に則って懲戒処分を行います。

<ハラスメントとして禁止する行為>

- セクシュアルハラスメント
- 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント
- パワーハラスメント

#### ハラスメントの未然防止

ハラスメントの未然防止や、万一ハラスメントが起きてしまった場合の対応について、マネージャーを含む国内全従業員を対象としたeラーニングなどの研修を実施しています。2023年度は13,927人が受講しました。

また「従業員調査」に基づいて各職場のハラスメントに関する実態を把握し、トラブルが発生する前に注意・指導を行っています。

#### ハラスメント相談窓口

職場のハラスメントに関する通報・相談窓口として「ハラスメント相談窓口」を全国拠点に設置し、ハラスメントが発生した場合には、即座に対応できる体制を整えています。また、コンプライアンスをはじめとする職場の諸問題に関する総合相談窓口「クリスタルホットライン」でも受け付けています。

相談窓口は、シャープの従業員およびシャープで働く派遣労働者、お取引先様の従業員等が利用することができます。

さらに「ハラスメントへの対応に関する要綱」を整備し、相談者に対していかなる不利益な取り扱いも行わないことや、相談者の同意なく相談者の特定につながる情報を一切開示・漏えいしないことなど、適正な運用となるようにルールを定めています。



## 社会活動：人権に関する取り組み

### 職場のハラスメント防止

#### 取り組み事例

##### 職場での適切な振る舞いに関する管理職研修を実施

オーストラリアの販売拠点であるSCAでは、2023年11月、会社の価値観と法律に則り、人々が尊重され安全な職場にすることを目的に、管理職を対象に研修を実施しました。

研修では、アボリジニおよびトレス海峡諸島民の保護の重要性に加えて、職場におけるいじめやハラスメントへの対処法、安全で公正な職場づくりのために雇用者側が取り組むべきこと、ハラスメント関連法の最新状況などを取り上げました。

当日はオーストラリア人権委員会が発表した統計から憂慮すべき点を共有し、適切なマネジメントといじめの違い、規則や支援制度を利用して職場で問題に対処する方法などを学びました。



研修で使用了スライド

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### 「機会の均等」と「公平な評価」に基づいた調達先の決定

シャープは、経営理念に掲げる「株主、取引先をはじめ、全ての協力者との相互繁栄を期す」という言葉のとおり、お取引先様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様と一体となって、「事業活動を通じた社会課題の解決」と「社会・環境への負荷軽減」に取り組み、持続可能な成長と相互繁栄を目指しています。

この目標を達成するために、シャープは調達活動全般において公平性と公正性を重視し、材料・部品・設備などの調達先を選定する際には、日本国内・海外全てのお取引先様に対して平等に機会を提供し、要求品質・規格・性能などを満たしているかどうかを公正に評価しています。

#### 基本購買方針

##### 購買活動の基本的な考え方

- ① 公明正大を旨として、国内外すべての企業に公平な機会を設け、公正な評価のもとで購買活動を行います。
- ② 法令、社会規範を遵守し、お取引先様との相互協力、信頼関係の構築に努めます。
- ③ 購買活動を通して、地球環境保全など社会的責任を果たしていきます。
- ④ 最適な品質とコストを追求します。

##### お取引先様へのお願い事項

- ① お取引先様が事業活動を行っている各国、地域において適用される法令、社会規範の遵守
- ② 健全な事業経営の推進
- ③ 環境への配慮
- ④ 最適な品質とコストの確保
- ⑤ 部材の安定供給
- ⑥ 先行技術力
- ⑦ 秘密情報の保持

- 部材の製造・販売等に関連する法令の遵守
- 労働関連法令の遵守
- 安全衛生に関する法令の遵守と適切な労働環境の整備
- 児童労働、強制労働の禁止
- 人種、性別などによる差別の禁止、社員個人の尊厳の尊重
- 環境法令の遵守
- 贈収賄、不正な行為の禁止

関連情報：> [基本購買方針](#)

### 緊密なコミュニケーションと相互理解

お取引先様とともに持続可能な成長と相互繁栄を実現するためには、部品・材料の品質・価格・納期に関する取り組みだけでなく、「製品安全」「環境安全」「人権・労働」「安全衛生」など、サプライチェーン全体で企業の社会的責任（CSR）を果たすことが求められています。

シャープは、調達活動における「基本的な考え方」や「お取引先様へのお願い事項」などを「基本購買方針」として定めています。「お取引先様へのお願い事項」には、関連する法令の遵守だけでなく、適切な労働環境の整備、児童労働や強制労働の禁止、差別の禁止、贈収賄や不正な行為の禁止など社会規範の遵守や環境への配慮についても明記しています。これらの事項について、お取引先様に積極的に取り組みをお願いしています。

また、シャープでは日頃の商談活動の中でもお取引先とのコミュニケーションを積極的に図り、サステナブルな調達に関する理解を深める取り組みを行っています。

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### 「機会の均等」と「公平な評価」に基づいた調達先の決定

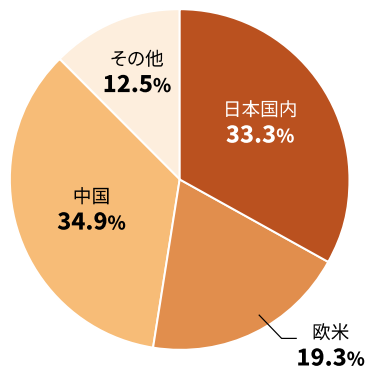
#### グローバルサプライチェーンの概要

シャープの連結子会社数は日本国内19社、海外97社（2024年3月31日現在）です。事業のグローバル化に伴い、売上高の66.7%は海外が占めており、部材調達においても金額ベースで55.8%は海外生産拠点で調達しています。

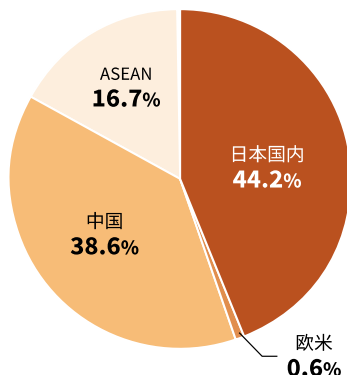
シャープは香港および韓国に調達拠点（International Procurement Office：IPO）を設置して、部材の現地調達拡大や物流最適化などの調達活動を推進しています。

部材の現地調達の拡大を通じて、お取引先様との相互繁栄を図り、地域経済の発展に貢献しています。

■ 地域別売上高（2023年度）



■ 生産拠点別調達金額構成比（2023年度）



#### 取り組み事例

##### ベトナム国内お取引先様向けサプライヤー大会

ベトナムの生産拠点SMVでは、2023年12月にベトナム国内の優れたお取引先様数十社を招待し、サプライヤー大会（大規模商談会）を開催し、VE※提案を積極的に行いました。

このイベントでは、製品を部品ごとに分解した状態で展示して、現地お取引先様とSMVの技術者や購買担当者との間で製品の価値向上に向けた活発な商談を行いました。

シャープは、本商談会などの取り組みを通じて新規お取引先の開拓も積極的に進め、部材の現地調達の更なる拡大を目指しています。

※ Value Engineeringの略。製品やサービスの価値を機能とコストの関係から把握し、向上させていく取り組み。



VE提案の様子

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### サプライチェーン全体でのCSR推進

| 2023年度の目標                   | 2023年度の実績                           | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標            |
|-----------------------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| ■ 2023年度「CSR・グリーン調達調査」の継続実施 | ■ 日本国内での「CSR・グリーン調達調査」実施完了（2024年2月） | ★★   | ■ 2024年度「CSR・グリーン調達調査」継続実施 |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

#### 業界標準イニシアティブへの加盟と取り組み

シャープは、2021年12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企業同盟であるResponsible Business Alliance（RBA）に加盟し、RBAのビジョンとミッションをグループ全体で共有しています。また、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）などの活動にも積極的に参画し、業界全体のCSR調達の促進に貢献しています。

#### サプライチェーンCSR推進の方針と取り組み体制

シャープは、グループのCSRに関する基本方針として「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」を定め、従業員に徹底しています。

サプライチェーンCSRを推進する調達本部は、2024年6月より代表取締役社長 兼 CEO直轄本部として体制が強化されており、各事業本部・子会社の調達部門と連携しながらグループ全体でサステナブルな調達活動に取り組んでいます。

また、代表取締役社長 兼 CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会※」では、「サプライチェーンのESGリスクの低減」を重要取り組みテーマの1つとして設定し、本社機能部門と各事業本部・子会社が方針や施策を共有し、サプライチェーンCSR関連施策の進捗管理を行っています。

※ P.010参照

#### シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック

シャープは、お取引先様に「基本購買方針」に定められたシャープグループのCSRに対する考え方を理解し、実践していただくために、2007年度に「シャープサプライチェーンCSR

推進ガイドブック」を日本語、英語、中国語で作成・配布しています。また、取引基本契約書にもガイドブックに基づくCSR取り組みをお取引先様の遵守事項として盛り込んでいます。

2015年度には、このガイドブックをグローバルスタンダードである「RBA行動規範」に準拠した内容に全面改定しました。その後も「RBA行動規範」の改定に合わせて、ガイドブックを随時部分改定し、変化する国際的なCSR基準に対応しています。加えて、お取引先様のサプライヤーに対しても、ガイドブックへの賛同および実践をいただくようお願いしています。

関連情報：> [シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック](#)

#### シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブックの項目

##### A.労働

- 1) 強制労働の禁止
- 2) 若年労働者
- 3) 労働時間
- 4) 賃金および福利厚生
- 5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇
- 6) 結社の自由および団体交渉

##### B.安全衛生

- 1) 労働安全衛生
- 2) 緊急時への備え
- 3) 労働災害および疾病
- 4) 産業衛生
- 5) 身体に負荷のかかる作業
- 6) 機械の安全対策
- 7) 衛生設備、食事、および住居
- 8) 安全衛生に関わる連絡

##### C.環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 汚染防止と省資源
- 3) 有害物質
- 4) 固形廃棄物
- 5) 大気への排出
- 6) 資材の制限
- 7) 水の管理
- 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

##### D.倫理

- 1) ビジネスインテグリティ
- 2) 不適切な利益の排除
- 3) 情報の開示
- 4) 知的財産
- 5) 公正なビジネス、広告、および競争
- 6) 身元の保護と報復の禁止
- 7) 責任ある鉱物調達
- 8) プライバシー

##### E.マネジメントシステム

- 1) 企業のコミットメント
- 2) 経営者の説明責任と責任
- 3) 法的要件および顧客の要件
- 4) リスク評価とリスク管理
- 5) 改善目標
- 6) トレーニング
- 7) コミュニケーション
- 8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス
- 9) 監査および評価
- 10) 是正措置プロセス
- 11) 文書化と記録
- 12) サプライヤーの責任

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### サプライチェーン全体でのCSR推進

#### お取引先様へのCSR啓発・リスク評価の実施

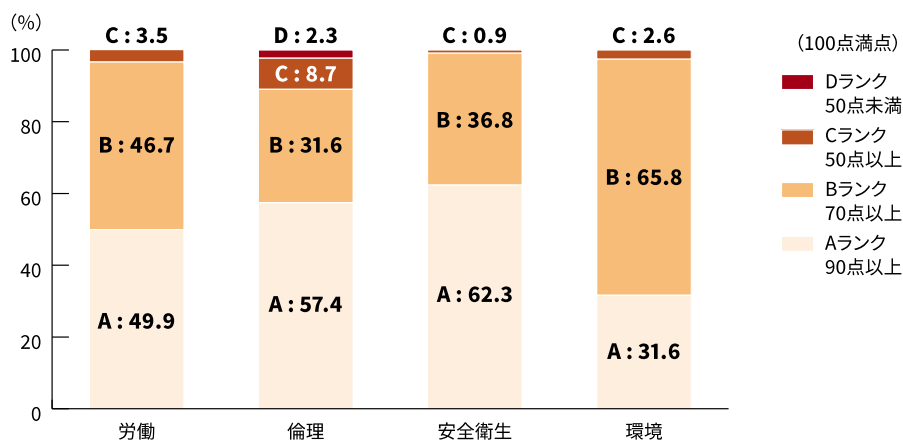
シャープは「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づき、お取引先様のCSR取り組み状況を確認し、サプライチェーン上のCSRリスクを特定・評価・低減するために「CSR・グリーン調達調査」を継続して実施しています。

調査票は、RBA自己評価調査票（SAQ：Self-Assessment Questionnaire）に準拠する「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」分野に加えて、当社独自の「生物多様性／化学物質管理」「BCP※」分野など幅広い項目を評価しています。さらに、2020年度からはサプライチェーン上のサイバーセキュリティリスクにも対応するため、「情報セキュリティ」分野を追加しました。

また、お取引先様に設問の意図や背景を正しく理解していただくため、主な設問には当社独自のガイダンス（補足説明）を追加するなどの調査対応を通じて、お取引先様の国際的なCSR基準に関する理解の促進を図っています。

※ Business Continuity Plan（事業継続計画）

#### CSR・グリーン調達調査の評価分布状況（日本国内）



調査はシャープへの納入品を製造する工場単位で実施し、評価結果（スコアカード）をお取引先様にフィードバックしています。低評価の分野がある工場には改善計画書の提出を求め、調査後のお取引先様とのコミュニケーションを通じて、サプライチェーンCSR取り組みの継続的な改善を推進しています。

2023年度は、当社が調達している99社393事業所を調査しました。また、中国・ASEAN地域の生産・調達拠点においても、2017年度から2種類のサプライヤー管理システムを導入し、同様のリスク管理を継続的に実施しています。

#### CSR・グリーン調達調査によって見つかった問題点と改善内容の例

| 分野   | 問題点   | 改善内容  |
|------|---|---|
| 安全衛生 | 安全衛生関連の目標および指標を公開していない                        | 1年以内に目標および指標を公開する                                 |
|      | 取引先における安全衛生に関するリスクを管理するためのプログラム、手順などが導入されていない | 取引先評価時の調査項目に、ISO45001の認証、労働安全衛生に関わる社内規定の有無確認を追加する |
| 倫理   | 倫理慣行を適切に管理するための手順書がない                         | 企業倫理方針の策定   |
|      | 従業員に対し許容される倫理慣行について周知徹底ができていない                | 各部署の掲示板へ掲示して周知<br>従業員対象eラーニングの実施                  |
|      | サプライヤーの倫理慣行遵守状況を確認できていない                      | サプライヤーに対するアンケート実施                                 |
| BCP  | 策定したBCPについて、定期的な見直しが行われていない                   | 定期的な見直しの実施  |
|      | BCPにおける役割分担と取るべき行動が関係者に周知徹底されていない             | 社内研修などにより関係者への周知徹底を行う                             |
|      | サプライヤーのBCP策定状況を確認できていない                       | 取引先評価表（継続・新規）に項目を追加して把握していく                       |

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### サプライチェーン全体でのCSR推進

近年、サプライチェーン上の奴隷労働や強制労働等の問題が国際的な関心を集め、欧米を中心とした各国においては「米国ウイグル強制労働防止法」や「EUコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令(CSDDD)」をはじめとするサプライチェーン人権デュー・ディリジェンス関連法規制が相次ぎ成立、施行または審議されています。企業のサプライチェーンCSRの取り組みも一層のレベルアップが求められており、シャープでは、こうしたサプライチェーン上の人権侵害にも配慮した取引先選定を行っています。

こうした継続的な取り組みの結果、サプライチェーン上で強制労働や児童労働などの深刻な問題は確認されていません。今後の継続的なデュー・ディリジェンス取り組みにより、万一人権侵害等が確認された場合は、契約に基づき直ちにお取引先様と協議の上で必要な是正および救済措置を講じます。改善が見込まれない場合は、被害者の救済措置を最優先としつつ、取引停止を含む厳格な措置を取る方針です。

これからも国際的な人権デュー・ディリジェンスに関する動向に対応し、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を果たしていくための取り組みを強化していきます。

### 調達担当者への教育

社内の調達担当者にCSRに関する考え方を理解・実践させるために「基本購買方針」の徹底やサプライチェーンCSRに関するカリキュラムを、新入社員研修、転入者研修および管理力向上研修に取り入れています。また、人権尊重については「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習<sup>※1</sup>」を、持続可能な調達に関する基礎知識については「ESGに関する学習」を、日本国内グループ全従業員に対して実施しています。これらにより、社内の調達担当者全員が持続可能な調達に関する研修を受講しています。

加えて、もう少し踏み込んだ研修として、2022年2月より、各調達部門においてCSR調達推進リーダーの役割を担う担当者を主な対象に、「RBA e-Learning Academy」を利用した「RBA行動規範」の研修を開始し、国内調達担当者およびタイや中国の生産拠点など累計153名が延べ765コースを受講しています。今後もこれらの教育プログラムを継続推進し、持続可能な調達に関するより一層の理解の促進を図っていきます。

### 調達BCP<sup>※2</sup>の推進

シャープでは、地震、台風の大規模災害や感染症の流行などにおいても、パートナーである取引先と当社の事業の継続や早期復旧を可能にするため、「ビジネスリスクマネジメント規程<sup>※3</sup>」に基づいてのBCPの策定と定期的な見直しを実施しています。

調達部門では、部材の安定確保および調達価格の適正化を目指し、お取引先様とのパートナーシップを強化し、部材の長期枠取りなどに取り組むと同時に、複数のお取引先様からの購買を推進しています。さらに、お取引先様に対して、シャープへの納入品の生産拠点（工場）所在地の定期確認・更新を要請しています。また、「CSR・グリーン調達調査」を通じてお取引先様のBCPの策定状況を確認しています。

※1 P.134参照。

※2 Business Continuity Plan（事業継続計画）。

※3 P.133参照。

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### サプライチェーン全体でのCSR推進

#### お取引先様からの通報・相談体制の強化

シャープ（株）および日本国内の関係会社では、組織もしくは個人の法令違反または倫理違反等を取り扱う総合通報窓口「クリスタルホットライン」を設置し、お取引先様からの通報・相談を受付けています※1。

加えて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」が企業に求める苦情処理メカニズムの整備のため、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の発足メンバー（正会員）として加盟しました。2022年10月より、JaCERが運用する「対話救済プラットフォーム」を通じて、グローバルサプライチェーン上（2次先以下を含む）の従業員やそれを支える労働組合、市民社会組織（NGO）などを含む広範なステークホルダーが、人権に関する苦情を日本語と英語で申し立てることができるようになりました。

※1 P.135参照。

関連情報：> [一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）](#)

#### お取引先様におけるサステナブル調達促進への働きかけ

シャープ（株）は、お取引先様のサステナブル調達への理解を深めて頂くために、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）「CSR委員会」および「責任ある鉱物調達検討会※2」のメンバーとして、お取引先様向け講演会の企画・運営、最新情報の発信など、サステナブル調達に関する教育・啓発活動に参画しています。

※2 P.106参照。

#### 取り組み事例

##### 太陽光発電モジュールのトレーサビリティ※3と倫理的な調達への取り組みが、外部審査機関から高い評価を獲得

ドイツの太陽光モジュールの販売会社SESEは、サプライチェーンマッピング※4の取り組みの一つとして、Clean Energy Associates（CEA）による第三者監査を受審し、5点満点中4.2という高いスコアを獲得しました。

この監査は、原材料、ポリシリコン、インゴット、ウェハ、セルなどシリコン太陽光発電モジュール構成部材の各加工段階における原産地を考慮しながら、サプライチェーンの供給源とその透明性を調査することに焦点を当てるもので、サプライヤー工場の所在地、購入契約の透明性、高リスク地域の地理的な分散、それに伴うサプライチェーンの強靱性などの重要な要素について確認されました。

この調査において、責任あるかつ透明性のあるサプライチェーンへの取り組みに対するSESEの揺るぎないコミットメントが強調されました。

SESEは、高リスク地域での生産活動を差し控えており、関連するいかなる制裁も受けていません。今後も、責任ある調達を行っていきます。

※3 商品がどのような場所で作られ、流通し、販売されているのかを把握するための仕組み

※4 サプライヤーチェーン内のサプライヤー、作業所、オペレーション、労働者に関する情報を収集し、詳細なグローバルマップを作成すること

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### 「下請法」遵守を徹底するための監査と教育

シャープ（株）および国内関係会社では下請事業者の利益を正しく保護するための法律である「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」の遵守を徹底するため、コンプライアンスチェックおよび社内教育を継続的に実施しています。

コンプライアンスチェックについては、法令遵守を一層強化するため、各事業本部、調達部門、本社部門、国内関係会社が下請法遵守状況を自己点検する「下請法セルフチェック」を毎年実施しています。さらに、国内関係会社に対する個別の社内勉強会、グループ全体で受講者約13千人のeラーニングの実施、社外セミナーへの参加などを通じて、全ての調達部門員に下請取引にかかる政府方針を含む知識の浸透と下請法遵守意識の徹底を図りました。



社内向け下請法勉強会本会場の様子（日本国内拠点同時中継）



## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### 責任ある鉱物調達への取り組み

#### 責任ある鉱物調達に関する方針および体制

近年、「米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）」や欧州紛争鉱物規則などの鉱物調達に関わる法的な枠組みに加え、企業に人権・環境デュー・ディリジェンスを義務付ける法規制の成立やガイドラインの発行が相次ぐなど、企業に求められる「責任ある鉱物調達」の取り組みは「鉱物」「地域」「リスク」ともに対象範囲が広がり、ますます複雑化してきています。

シャープは、紛争地域および高リスク地域で採掘された鉱物のサプライチェーンにおいて人権侵害や環境破壊等に加担せず、かつ現地での健全かつ合法的な事業活動を阻害しないよう適切な対応を行うことを基本方針としています。

この基本方針の下、主要な事業本部・子会社において調査体制を構築するとともに、代表取締役社長 兼 CEOを委員長とするサステナビリティ委員会<sup>※1</sup>において、「責任ある鉱物調達」を重点取り組みテーマに設定し、関連施策の進捗状況を確認しています。

関連情報：> [責任ある鉱物調達](#)

#### 業界と連携した取り組み

シャープは、「責任ある鉱物調達」を効果的に進めていくためには、国内外の団体と連携して、コンセンサスを取りながら取り組むことが重要であると考え、2012年度から、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に加盟しています。

JEITAが主催する「責任ある鉱物調達説明会」の企画や資料作成、当日運営にも積極的に参画し、業界サプライチェーンにおける責任ある鉱物調達への理解の促進と、川下企業の能力開発に取り組んでいます。また、JEITAと共同で、RMI<sup>※2</sup>が策定・運用するRMAP<sup>※3</sup>に参加していない製錬／精製業者に対して監査の受審を促すためのアウトリーチレターを送付するなど、グローバルベースで鉱物調達に関わる人権侵害等の実効的な解消に貢献しています。さらに、2021年12月からは、RMIに加盟し、責任ある鉱物調達に関する最新の国際動向を把握しながら、グローバルに連携を深め、デュー・ディリジェンス取り組みの継続的なレベルアップを図っています。

#### 国際基準に則った調査活動

シャープは、RMIが発行する国際的な報告テンプレート（CMRT<sup>※4</sup>／EMRT<sup>※5</sup>）を使用し、3TG（タンタル、錫、タングステン、金）の調査に加えて、顧客企業からの依頼に応じて、コバルトやマイカ等の調査対応を実施しています。また、調査に当たってはお取引先様に対して、RMAP適合製錬業者からの調達を要請するとともに、回収したCMRT／EMRTについては、「OECD<sup>※6</sup>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・ディリジェンス・ガイダンス」に基づいて、リスクの特定と評価を行っています。

2023年度は、主要な事業本部・子会社において年間約330件の調査を実施した結果、339社の3TG製錬／精製業者を特定し、RMAP適合率は約79%<sup>※7</sup>でした。

RMAP未適合またはハイリスクな製錬／精製業者については、サプライチェーンを通じてRMAPへの参加を促すとともに、武装勢力との関係や深刻な人権侵害等に関与していることが明らかになった場合は、お取引先様と情報を共有して、RMAP適合業者への切り替えを含む対応を協議しています。

#### 責任ある鉱物調達に関する教育と啓発

責任ある鉱物調達に関わる従業員の理解を深めるため、原則として月に一度、主要な事業本部・生産子会社の調査関係者を対象とした定例ミーティングを実施し、最新の国際動向に関する情報共有や、調査実務上の課題および調査システムの改善について協議しています。

また、調達部門担当者や新入社員に対して「責任ある鉱物調達」を含むサプライチェーンCSRに関する研修等を定期的にも実施している他、イントラネットに常設している「管理力向上研修」のコンテンツの1つとして関連資料を掲載するなど、責任ある鉱物調達に関する従業員の理解の促進を図っています。

※1 P.010参照。 ※2 Responsible Minerals Initiative（責任ある鉱物調達に取り組む国際的な団体）。

※3 Responsible Minerals Assurance Process（RMIが運用する製錬／精製業者の認証プロセス）。

※4 Conflict Minerals Reporting Template RMIが作成、公開している紛争鉱物報告テンプレート。

※5 Extended Minerals Reporting Template RMIが作成、公開しているコバルト・マイカ報告テンプレート。

※6 Organisation for Economic Co-operation and Development（経済協力開発機構）。

※7 適合率は2024年7月時点。

## 社会活動：サプライチェーンCSRの推進

### 責任ある鉱物調達への取り組み

#### OECDガイダンスに準拠したデュー・ディリジェンス取り組み

シャープは、責任ある鉱物調達に当たって、「OECD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・ディリジェンス・ガイダンス（OECDガイダンス）」で推奨されている5ステップに準拠したデュー・ディリジェンス取り組みを進めています。

| OECDガイダンスの5ステップ                                 | シャープの具体的な取り組み  |
|---|--|
| ステップ1：<br>強固な企業管理システムの構築                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 責任ある鉱物調達基本方針を策定・公表し、社内外への周知</li> <li>● サステナビリティ委員会において「責任ある鉱物調達」を重点取り組みテーマとして設定および関連施策の進捗管理</li> <li>● 取引基本契約書への「責任ある鉱物調達」要求事項を含む「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」の遵守条項への組み入れ</li> <li>● JEITAが主催する調査説明会への参画とサプライヤー動員を通じたキャパシティ・ビルディング</li> </ul> |
| ステップ2：<br>サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● CMRT/EMRTを使用したサプライヤー調査の実施</li> <li>● 独自調査システムによる、回収したCMRT/EMRTのチェックとリスク評価（OECDガイダンス Annex II リスクの検知と特定）</li> </ul>  |
| ステップ3：<br>特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施              | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 高リスク製錬所に関するサプライヤーへの情報提供と排除要請</li> </ul>   |
| ステップ4：<br>独立した第三者による製錬/精製業者のデュー・ディリジェンス行為の監査を実施 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● RMIウェブサイトのRMAP監査結果の定期的な確認と照合</li> <li>● RMAP未参加製錬所に対する業界を通じた参加呼びかけ（アウトリーチレターの送付）</li> </ul>   |
| ステップ5：<br>サプライチェーンのデュー・ディリジェンスに関する年次報告          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● デュー・ディリジェンス状況についてサステナビリティレポートで開示</li> </ul>   |

## 社会活動：品質

### 品質・安全性の確保

| 2023年度の目標   | 2023年度の実績  | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標   |
|---|--|------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 世界のお客様に良いと認識していただける品質に向けて、信頼性確保の取り組みに加え、商品／ブランドの価値を高める取り組みの強化（目標継続）</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 製品セキュリティに関する脆弱性情報開示ポリシーを公開し、シャープ公式HPでの脆弱性情報収集を開始</li> <li>■ 障がいのある方々とのワークショップなどを含めた、アクセシビリティ強化の取り組みを開始</li> </ul> | ★★   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 世界のお客様に良いと認識していただける品質に向けて、信頼性確保の取り組みに加え、商品／ブランドの価値を高める取り組みの強化（目標継続）</li> </ul> |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

#### 品質理念

私たちは、社会の要請に応え、お客様のご満足が得られる製品づくりに向けて、常に、「品質第一」を心し、行動します。

#### 品質スローガン

品質第一 私たちの心です  
Quality First in Heart and Mind

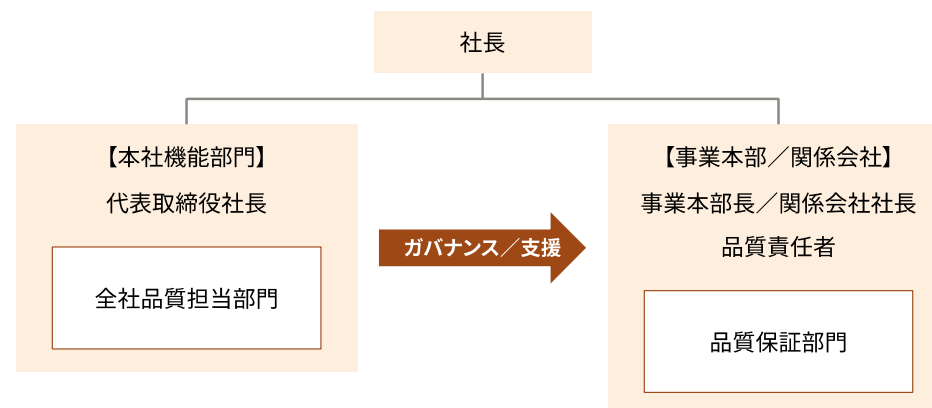
#### 品質に対する基本姿勢

シャープグループは、お客様の信頼獲得と満足度向上のために、上記の「品質理念」および「品質スローガン」のもと、お客様のニーズと要望に応え、かつ安全性・品質・信頼性に配慮したより良い製品・サービスの提供に向けて継続的に取り組んでいます。

#### 品質保証体制

シャープグループでは、代表取締役社長の監督の下、全社品質担当部門がグループ全体のガバナンス／支援を行い、各事業本部／関係会社が個々の製品に対する責任を持つ体制を取っています。全社機能部門と事業部門が連携し、継続的に品質改善を行っています。

#### ■ シャープグループの品質保証体制



## 社会活動：品質

### 品質・安全性の確保

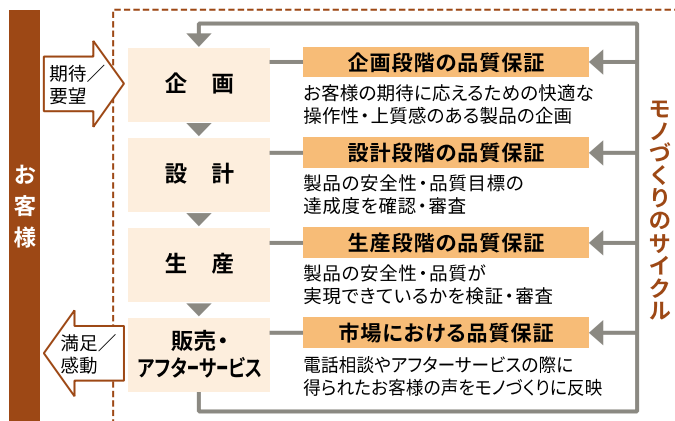
#### 品質マネジメントシステム

シャープグループでは、企画、設計、調達、生産、評価、市場などモノづくりサイクルの各段階における、さまざまな品質保証活動を推進するために、ISO9001に基づく当社独自の品質マネジメント規定として、品質保証に必要な体制や手法を定めた品質保証規格（SS：Sharp Corporation Standard）を制定し、日本国内・海外の全事業所ならびに設計・生産・販売を行う連結対象子会社に徹底しています。

この規格を適宜見直して運用することにより、製品の企画、設計、生産、販売・アフターサービスに関わる全ての部門に対して「お客様に保証すべき品質」を明確にし、全員参加で品質の継続的改善に取り組んでいます。

当社では全42拠点中40拠点が品質マネジメントシステムの認証※1を取得、取得率は95.2%です（2024年4月末現在）。

#### ■モノづくりのサイクルにおける品質保証活動



#### 品質方針

シャープグループでは、当社の会社規程（品質保証基本規程）に定められた「品質方針」に沿って、品質目標およびそれを達成するための品質計画を策定し、PDCAを回しながら目標達成に向けて取り組んでいます。

#### 品質方針

お客様に安心・満足して使い続けていただける高品質で魅力ある商品を提供する

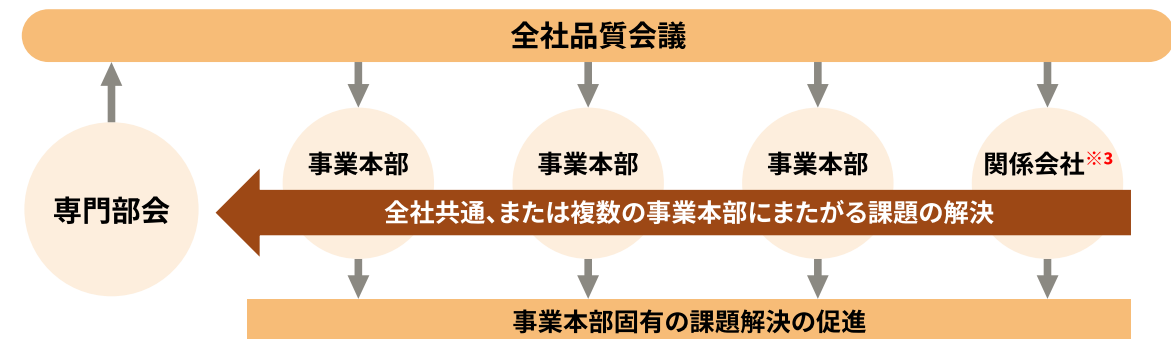
- (1) 法規制を遵守し、安全性・信頼性を最優先する
- (2) 便利で使いやすい快適さを追求する
- (3) お客様の声を真摯に受けとめ、商品に反映する

#### 品質力強化に向けた取り組み

シャープグループでは、品質技術向上に向けた取り組みとして、代表取締役社長を委員長、各事業本部長／関係会社社長を委員とする「全社品質会議」を設置しています。同会議は、品質に関する年度目標の策定や設定した品質KPI※2に対する進捗確認と目標達成に向けた活動状況を委員相互で確認し、全社として品質力強化に向けて改善取り組みを推進しています。

また、同会議傘下に具体的な品質施策を協議する場として各本部品質責任者による「全社品質戦略推進会議」を開催するとともに、全社共通または複数本部にまたがる課題については、テーマごとに各本部の専門家をメンバーとする「専門部会」を設置し、早期解決を促進しています。

#### ■全社品質会議の体制



※1 ISO9001や車載機器のIATF16949、医療機器のISO13485など。

※2 Key Performance Indicator：主要業績評価指標。

※3 事業本部格の関係会社。

## 社会活動：品質

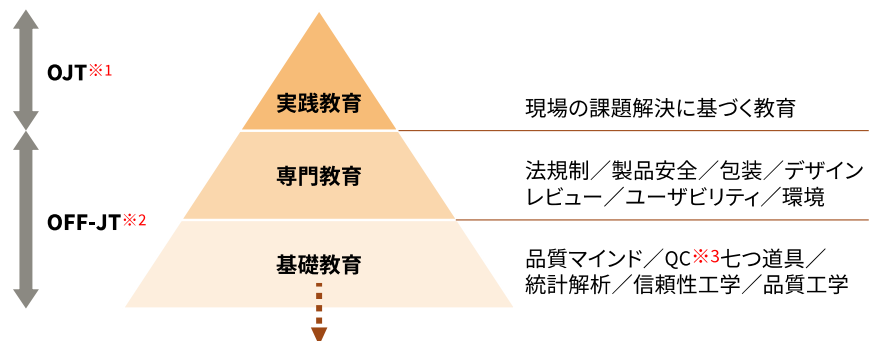
### 品質人材育成

#### 品質人材育成

シャープグループでは、品質理念に基づき、製品をお客様に安心して安全にお使いいただくモノづくりを目指して、体系的に品質教育を実施することで、品質マインドの醸成や品質技術力の向上に取り組んでいます。

特に、入社4年次までの若手社員を対象に、品質技術を段階的に修得できるプログラムを推進し、基盤教育の強化を図っています。

#### ■ QC実務研修体系



|       |                               |                     |
|-------|-------------------------------|---------------------|
| 4年次上期 | 品質工学研修                        | 調達品質向上研修            |
| 3年次下期 | 信頼性工学研修                       | 製品環境法規制研修(入門編)      |
| 3年次上期 | 統計解析研修                        | リスクアセスメント入門(製品安全)研修 |
| 2年次下期 | 製品安全研修<br>(技術編/法令編/製品セキュリティ編) | ユニバーサルデザイン入門研修      |
| 2年次上期 | 製造物責任の基礎研修                    | 初級ユーザビリティエンジニア研修    |
| 1年次下期 | 初級クオリティエンジニア                  |                     |
| 1年次上期 | 品質管理入門研修                      |                     |

シャープグループでは、教育の目的に応じて、さまざまな形態で研修を実施しています。まずはeラーニングシステムやTV会議システムの活用により研修の効率化を図っています。また、実践力向上を狙いとする研修コースでは、事業本部／関係会社別に集合研修を開催しています。2023年度は、合計34コースの品質研修を実施し、延べ9,186人の従業員が受講しました。

#### ■ 2023年度の研修コース数と受講者数

| 研修形態     | 研修コース数 | 受講者数   |
|----------|--------|--------|
| eラーニング学習 | 23コース  | 8,505人 |
| 集合研修     | 11コース  | 681人   |
| 合計       | 34コース  | 9,186人 |

※1 On the Job Training.

※2 Off the Job Training.

※3 Quality Control (品質管理)。

## 社会活動：品質

### 製品安全性の確保

#### シャープ製品安全自主行動指針

シャープでは、製品の安全性確保が最も重要な経営テーマおよび企業の社会的責任の1つであるとの認識に立ち、お客様に安全・安心をお届けするため、製造・販売する製品の安全性確保を最優先に取り組みとともに情報公開を進めます。その実践に当たって、製品安全に関する自主行動指針を定め、社会から一層高い信頼をいただけるように努めています。

関連情報：> [製品安全自主行動指針](#)

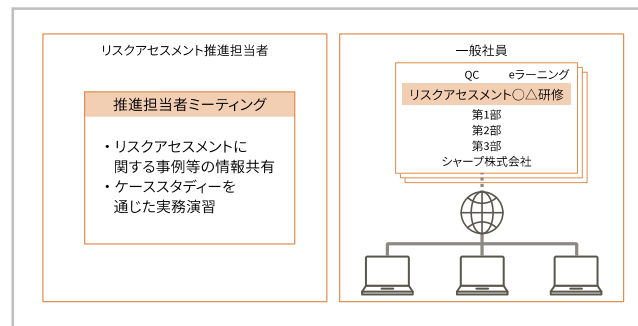
#### 製品の安全性確保の取り組み

シャープでは、製品の安全性確保のため、各国の法規制の遵守や第三者による工場検査を含んだ安全認証の取得にとどまらず、リスクアセスメントの考えと独自の安全基準を組み合わせ、安全性向上に取り組んでいます。この独自基準には、想定外の不具合が生じた場合の安全確保のため、難燃構造や異常動作試験などに関する基準を定めており、より高い安全レベルを目指して都度改定しています。また、社内関係者への研修を行うことで、設計部門、品質部門へ安全基準の理解と浸透を図っています。

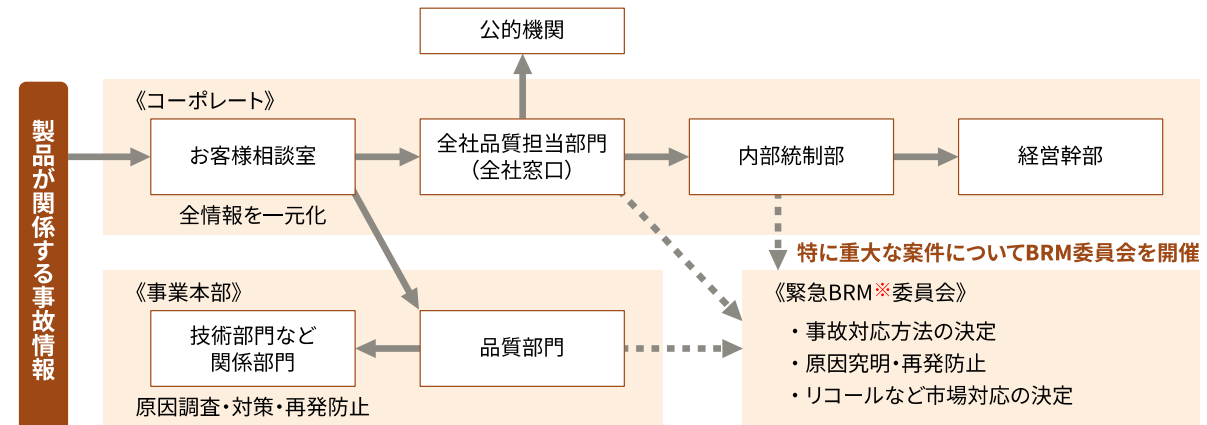
2020年度からは、製品安全に関するリスクアセスメントの裾野を広げる目的で、eラーニングによるスキルアップ講座の開設のほか、リスクアセスメント推進担当者を各事業本部に設置し、より安全な製品開発に向けてリスクアセスメント体制の強化に取り組んでいます。

今後も製品安全に関する法改正や社会情勢の変化に迅速に対応するとともに、お客様にシャープ製品を安心してお使いいただけるよう、取り組みを強化していきます。

#### ■ リスクアセスメントの強化に向けた取り組み



#### ■ 製品事故対応の体制図



※ BRM：ビジネスリスクマネジメント。

## 社会活動：品質

### 製品安全性の確保

#### 製品セキュリティの方針と取り組み

IT技術の発展と取り扱う情報価値の増大により、ネットワークに接続される製品に関し、脆弱性を利用したサイバー攻撃による情報漏えいや製品の乗っ取りなどの危険性が高まっています。また、これまで十分と考えられていたセキュリティ対策についても、技術の進歩などにより相対的に万全とは言えなくなるまでのスピードが速まっており、各国で製品セキュリティに関する法整備も急ピッチで進められています。

このような状況下、シャープでは、お客様に安心して当社製品をお使いいただくために、製品セキュリティ向上のための組織体制やレポートラインを整備し、製品の企画、開発、運用・保守の各段階において守るべきルールを規定しています。さらに、脆弱性情報開示ポリシーに基づいた情報収集を行い、それらの脆弱性に対するリスクの最小化を図っています。また、従業員の教育に関しては、eラーニングによる学習プログラムを導入しており、製品セキュリティに関する知識やスキルを向上させる取り組みを実施することで、継続的な製品セキュリティの質の担保に努めています。

特にシャープでは、将来個々のシステムが相互に接続されることを見据え、またシステム相互間の接続が新たな脆弱性となる懸念があることを踏まえ、設計以前の段階からセキュリティを考慮する「セキュリティ・バイ・デザイン」の考え方を社内で共有し、製品開発に取り組んでいます。これらの取り組みにより引き続き製品セキュリティの向上に努め、お客様に安心してご利用いただける製品を提供してまいります。

関連情報：> [情報セキュリティグローバル基本方針](#)

[製品安全自主行動指針](#)

## 社会活動：品質

### より使いやすい製品の創出

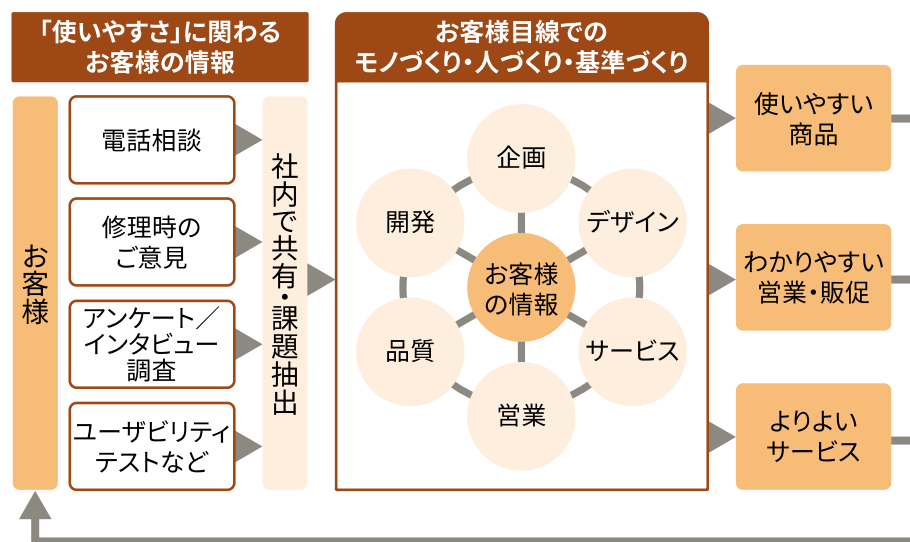
#### ユーザー中心設計の取り組み

シャープでは、より使いやすい製品をお客様にお届けするために、ユーザー中心設計（User-Centered Design：UCD）に取り組んでいます。

UCDとは、国際規格「ISO9241-210」に基づいて、作り手がお客様の視点に立って考え、設計へ反映することで、お客様が満足する商品・サービスを提供することを目指していく考え方です。この考え方に基づいたシャープ独自の「UCD基本理念」や「UCD8原則」を全社で共有し、製品開発プロセスの中で、お客様のご不満やニーズなどを調査しながら、製品の仕様や設計に反映させ、「評価→改善」を繰り返すことで「使いやすい」かつ「魅力」を感じる製品・サービスの実現を目指しています。

関連情報：> [シャープのユーザー中心設計](#)

#### ■ お客様目線でのモノづくりのフロー



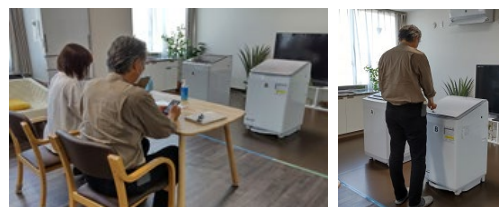
#### お客様目線でのモノづくり

ユーザー中心設計の取り組みの中では「使いやすさ」に関わるお客様の情報をさまざまな方法で収集し、モノづくりに活かしています。

ユーザビリティテスト※、アンケート／インタビュー調査、電話相談や訪問修理時のご意見などを通じて得られた情報は、個人が特定できない形で開発関係者に共有し、さまざまな業務の中で活かしています。

また、これらの活動に関して「ユーザビリティエンジニア研修」プログラム（初級～上級レベル）を設定し、全社員を対象としたマインド醸成から、より実践的で専門性の高いカリキュラムまでを実施することで、社員の継続的なスキルアップやモチベーションの維持・向上も図っています。

※ 製品などを操作いただいている様子を観察するテスト。



洗濯機におけるユーザビリティテストの様子



ユーザビリティテストの観察室の様子

#### Voice

##### ユーザビリティテストへの参加者の声

- 事業部外の一般ユーザーに近い方々が実際に使っている様子を観察したり、感想をいただいたり、柔軟に質問させていただくこともでき、非常に貴重な情報を得ることができました。（社内：商品企画担当）
- 改善した部分に問題がないことが確認できたとともに、今後に向けた課題も抽出できて良かったです。（社内：アプリ開発担当）



## 社会活動：品質

### より使いやすい製品の創出

#### アクセシビリティ／ユニバーサルデザインの取り組み

「UCD基本理念」に基づいて、アクセシビリティ／ユニバーサルデザイン（UD）にも取り組んでいます。この取り組みは、年齢・障がいの有無・国籍・性別などに関係なく、できる限り多くの方が利用可能であるように、製品・情報・環境などを作る考え方を基本としています。開発する商品・サービスを、より多くの方々に気持ちよく使っていただけることを目指して、家電製品やデジタル複合機を中心に、評価・調査などを実施しています。

こうした取り組みにより、当社家電製品の18品目が、一般財団法人 家電製品協会が運営するWebサイトの「UD配慮ポイント」に対応しています（2024年5月時点）。

関連情報：> [（一財）家電製品協会 ユニバーサルデザイン配慮家電製品情報](#)

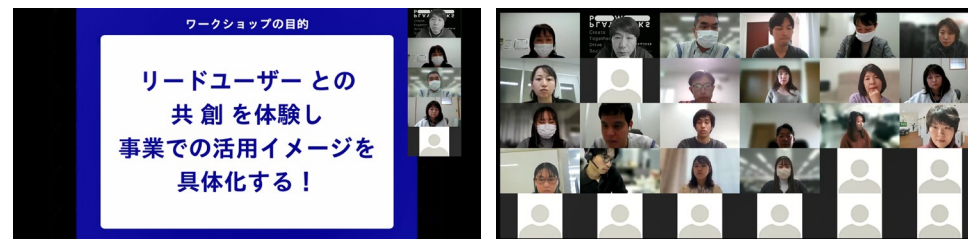


視覚障がい者向けマルチコピー機  
（自治体 行政キオスク端末）の  
ユーザビリティ評価の様子  
（視覚障がい者を想定）



ドラム式洗濯乾燥機における  
アクセシビリティ評価の様子  
（車椅子利用者を想定）

このような活動を全社的に継続していくために、研修を通じた人材育成にも取り組んでいます。この研修は、アクセシビリティ／ユニバーサルデザインに特化した内容ですが、専門教育としてユーザビリティ研修体系に組み込んで実施しています。主に基礎知識を理解・修得することを目的とした「UD入門研修（eラーニング）」では、累計約6,500名が受講修了しました（2024年4月時点）。また、商品改善の必要性などの気づきにつなげていくことを目的として、障がいのある方々の身体的状況を疑似体験する「UD体験実習」や、障がいのある当事者の方々との対話やブレインストーミングなどを行う「ワークショップ」などを実施することで、障がい者に対する理解を深めています。



ワークショップにおける講義の様子  
（オンライン）

障がいのある当事者の方々との  
対話の様子（オンライン）

#### Voice

##### ワークショップへの参加者の声

- ユーザー（障がいのある方々）の求めているものは想像だけでは不十分であることが実感でき、とても充実したワークショップだった。（社内：商品企画担当）
- ブレインストーミングの中で出た具体的なアイデアの中に実現できそうなものがありました。それ以外にも、親切だと思ってつけている機能を利用してもらえないケースや、利用した後のもう一步の便利さまで考える意義を学べたのは非常に大きな収穫でした。（社内：新規商品開発担当）

## 社会活動：品質

### より使いやすい製品の創出

#### アクセシビリティ対応への取り組み

アクセシビリティとは、高齢者や障がい者など、身体機能に何らかの制限をもつ方々でも製品・サービスが使いやすいように配慮することです。例えば、米国では連邦法<sup>※1</sup>で、連邦政府の機関は機器やサービスを調達する時は、障がい者なども含めて誰もがアクセスできるものを選定することを義務づけられています。当社のデジタル複合機などでは、連邦法で定められたアクセシビリティ基準に対する評価結果をVPAT<sup>※2</sup>にまとめて、米国の生産販売拠点SECのWebサイトで公開しています。

関連情報：> [SECのWebサイト](#)

※1 リハビリテーション法第508条。

※2 Voluntary Product Accessibility Template（製品評価シート）。米国リハビリテーション法 第508条などの基準に対して、特定製品のアクセシビリティの準拠に関して説明するもの。



デジタル複合機の評価結果（VPAT）の例



#### 社外表彰

#### GetNavi・家電 Watch共催「家電大賞 2023-2024」で金賞を受賞

「家電大賞 2023-2024」において、当社の「ファン式冷凍庫 グルメクール」<FJ-HM7K>がセカンド冷凍庫部門、「プラズマクラスター空気清浄機」<FP-S120>が空気清浄機部門、「ウォーターオープン ヘルシオ」<AX-LSX3A>がキッチン家電部門で、それぞれ金賞を受賞しました。

今年で9回目となる「家電大賞」は、その年に発売された家電製品の中から、「GetNavi・家電 Watch」の読者投票のみで「ベストオブベスト」を決定する家電アワードで、お客様から高い評価を得た製品が表彰されます。

読者コメントの中では、「性能の良さ」に加えて、「便利さ」「使いやすさ」「メンテナンスのしやすさ」などに関しても高い評価をいただきました。

関連情報：> [受賞・表彰](#)



（左から）セカンド冷凍庫部門 金賞 ファン式冷凍庫 グルメクール <FJ-HM7K>、空気清浄機部門 金賞 プラズマクラスター空気清浄機 <FP-S120>、キッチン家電部門 金賞 ウォーターオープン ヘルシオ <AX-LSX3A>

## 社会活動：お客様満足

### お客様満足の上

#### お客様に寄り添う相談対応

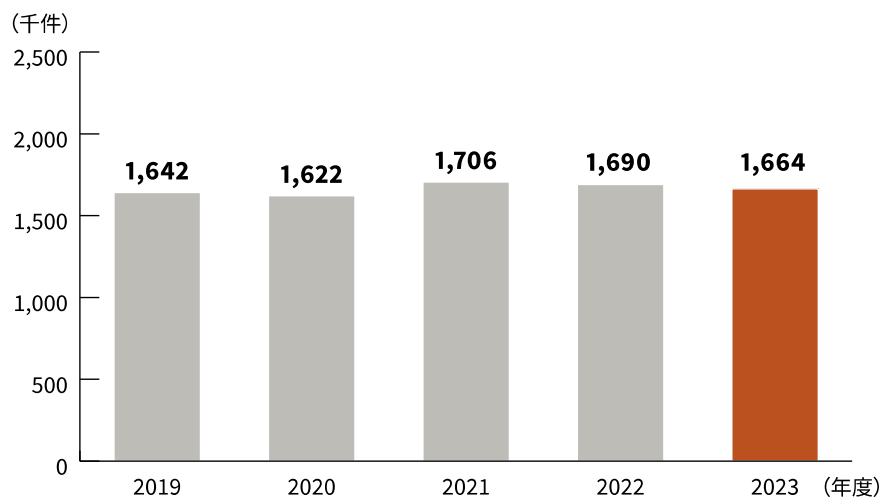
製品に関するさまざまなご相談に応える「お客様相談窓口（日本）」では、年間約166万件のお問い合わせに対し「お客様に寄り添うサポート」を実現するため、商品開発部門との定期的な報告会を通じてお問い合わせ内容のフィードバックを行い、商品の改良や新製品開発につなげています。

また、スマートフォンの普及に合わせて、お客様の利便性を高めるためにサポートサイトの充実にも取り組んでいます。

2018年10月からは、サポートチャネルの拡充のため、チャットボットによる自動回答サポートを開始し、さらに2020年11月からは、自動回答では解決しなかったお客様のために、オペレーターによるチャットサポートを開始するなど、多様化するお客様のニーズに応えられるようお客様に寄り添う相談対応に取り組んでいます。

関連情報：> [サポート・お問い合わせ](#)

#### ■ お客様相談件数推移（日本国内）



#### <合理的配慮への取り組み>

2024年4月1日から、障害者差別解消法（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律）の改正により、お客様相談窓口が運営しているサポートサイトにおいても全てのお客様がサイトをご利用いただけるよう、ウェブアクセシビリティ対応を順次進めています。

また、聴覚や発話に困難のある方が利用される「電話リレーサービス」※の講習会に参加し、聴覚障害者等による円滑な電話利用について理解を深めるなど、サポートを受けたいと思われるお客様が誰一人として取り残されないよう、人に優しいお客様相談窓口の運営を心がけています。

※電話リレーサービス：聴覚や発話に困難のある方と聴覚障害者等以外の者との会話を、通訳オペレータが手話・文字と音声を通訳することにより電話で双方向につなぐサービス

#### ■ ウェブアクセシビリティ主な対応例



音声読み上げ



ページ上に掲載されている文字や画像を音声読み上げに対応した作りにする

音声/字幕解説



画像の説明、動画の書き起こしを提供する

キーボード操作



すべての操作をキーボードで可能にする

コントラスト



十分なコントラスト比を確保する

## 社会活動：お客様満足

### お客様満足の向上

#### <安定運営への取り組み>

お客様相談窓口の運営において、地震や台風などの自然災害が発生した際でも、業務を安定的に継続することが求められます。

お客様相談窓口は、非常時でも窓口業務を継続できるよう複数の拠点に分散し、互いの業務を補完する仕組みを構築することでBCP※対策に取り組んでいます。

※ Business Continuity Plan（事業継続計画）。

#### <応対品質向上の取り組み>

シャープの顔としてお客様対応を行う相談員は、商品知識だけでなくお客様対応に必要な基礎知識を習得した上で相談員としてデビューします。デビュー後も定期的な研修・勉強会を受講し能力向上に努めています。

運営部門では、定期的に対応／技術スキルおよび品質管理スキルの更新試験を行い、お客様対応品質の向上に取り組んでいます。また、SMSを活用したアンケートで寄せられたお客様の声を応対品質やサポートサイトの改善に活かす取り組みを行っています。

#### ■ スキルアップ研修／更新試験

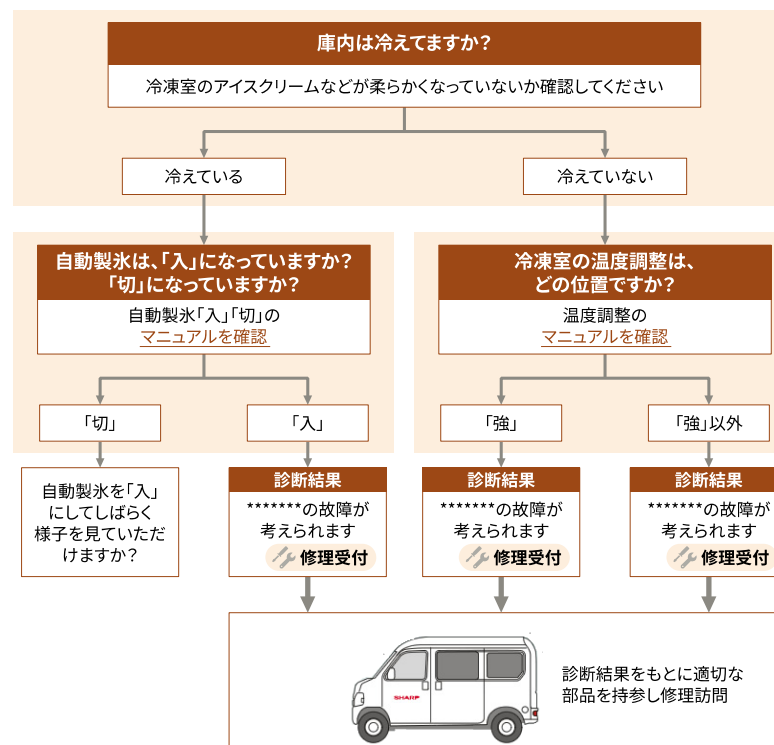
| 対象者 |       | 実施内容  |
|-----|-------|---|
| 相談員 | 研修期間  | マナー、商品知識、消費者関連法規の基礎知識習得<br>シャープ相談員としての見極め                           |
|     | デビュー後 | 定期的な研修・勉強会による対応／技術スキルアップ<br>定期的な資格更新試験による対応／技術スキルチェック               |
| 管理者 |       | 管理者としての適性チェック<br>定期的な研修・勉強会による品質管理スキルアップ<br>定期的な資格更新試験による管理者スキルチェック |

#### <修理受付精度向上の取り組み>

お客様がご購入された製品に不具合が発生した場合、お客様相談窓口での修理受付内容が、その後の修理対応に大きな影響を及ぼします。

相談員はナレッジシステムを活用して製品の故障診断を行い、診断結果に基づく正確な情報を修理担当者に伝えることで、一度の訪問で修理を完了させる取り組みを行っています。

#### ■ 故障診断フローチャート例（冷蔵庫：自動製氷ができない）



## 社会活動：お客様満足

### アフターサービスを通じたお客様満足の向上

| 2023年度の目標                  | 2023年度の実績                                     | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標              |
|----------------------------|---|------|------------------------------|
| ■ 対応満足度向上<br>対応満足率：90.0%以上 | ■ 対応満足度向上<br>CS※マインドと修理スキル向上によるお客様対応満足率：97.2% | ★★★  | ■ 対応満足度向上<br>・ 対応満足率 90.0%以上 |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

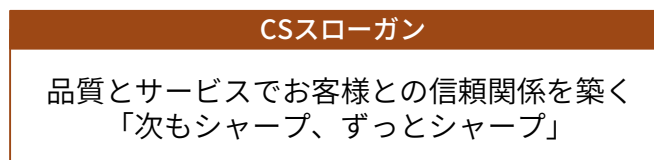
#### お客様満足への基本姿勢

##### <安心と満足をお届けする製品・サービスの提供>

シャープでは、常にお客様の目線で考え、お客様の立場で製品・サービスを開発・提供することを基本としています。また、シャープ製品を長年安心してご愛用いただけるよう、お客様の声を製品・販売・アフターサービスの改善に活かしています。

そして「次もシャープ、ずっとシャープ」と、継続して当社製品・サービスを選んでいただけるよう、これからもお客様満足を追求していきます。

※ Customer satisfaction（お客様満足）。



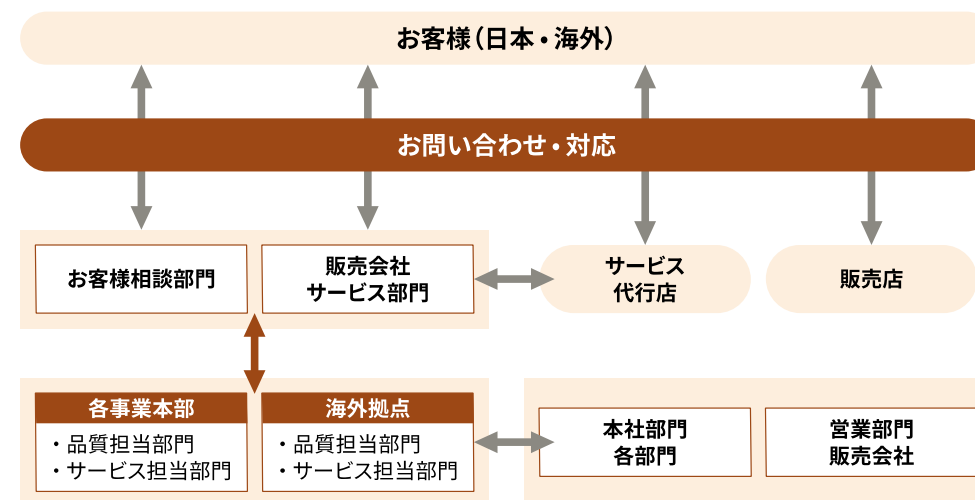
関連情報：> [シャープグループ企業行動憲章](#)

#### アフターサービス推進体制

シャープでは、お買い求めいただいた製品の使い方が分からない場合や、製品に不具合が発生したケースを想定したアフターサービス体制を整えています。

お客様相談部門・販売会社サービス部門を中心に、海外拠点を含むシャープグループが連携してお客様に満足いただける、高品質で「迅速・確実・安心」のサービスとサポートを提供するための取り組みを推進しています。

##### ■ 体制図



## 社会活動：お客様満足

### アフターサービスを通じたお客様満足の向上

#### 修理サービス体制（日本国内）

日本国内の家電製品の修理サービスは、シャープワンストップサービス（株）が担当しています。全国各地に90か所※1以上のサービス拠点を設置、地域に密着し高度な技術力を備えたサービスエンジニアがお客様に常にご満足いただける修理サービスを提供できるよう「お客様の笑顔が私の喜び」を行動スローガンに掲げ、全社を挙げてお客様目線のサービス活動を実践しています。

修理受付は、365日体制※2を整備。特に洗濯機・冷蔵庫・エアコンなどの生活必需品のトラブルには一刻も早いサービス提供に努めています。

※1 2024年5月現在。

※2 地域により稼働日数が異なります。

#### 行動スローガン

「お客様の笑顔が私の喜び」

#### Voice

#### お客様に安心を提供する、サービスを目指して ～お客様からのアンケートによるCS向上～

シャープワンストップサービス（株）のサービスエンジニアは、修理訪問時にアンケートを通じて、お客様から生の声をいただいています。

お褒めの言葉や、ご不満の言葉など、様々なご意見をいただくことがあります。このような“良い”“悪い”のコメントのうち、商品に関するご意見は、各事業本部(品質担当部門)へフィードバック。受付対応時のご意見や、訪問対応者（サービスエンジニア）へのご意見については、アンケート事例を交えた社内研修会等を通じてアフターサービスの向上に日々取り組んでいます。

「次もシャープ、ずっとシャープ」を合言葉に、今後もシャープ製品をご購入いただけるよう、お客様に迅速・確実・安心のサービスの提供に努めていきます。



シャープワンストップサービス（株）  
名古屋サービスセンター  
豊崎 樹（いつき）

## 社会活動：お客様満足

### アフターサービスを通じたお客様満足の向上

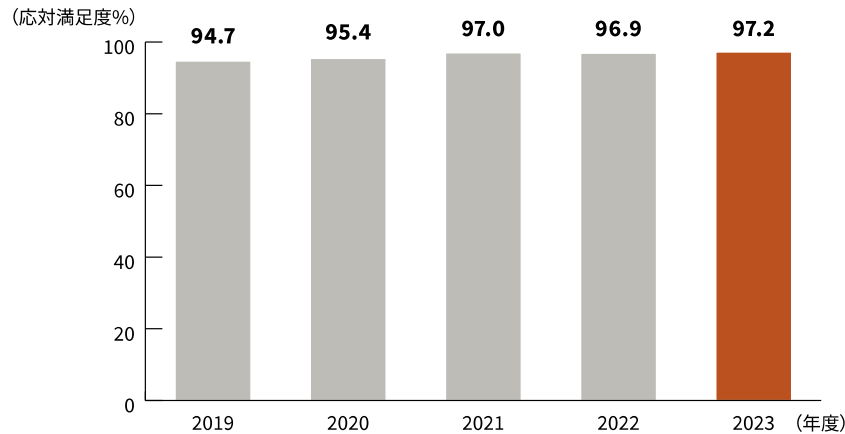
#### お客様アンケートの実施

当社では、出張修理でお伺いしたお客様に、受付から修理完了までの一連の対応についてのアンケート調査を実施し、年間10万件以上のご意見をいただいています。

また、お客様の利便性向上と対応スピードアップを図るため、従来のはがきによる調査に加えて、2017年度からはWebによる調査を開始し、2022年度からは全面Webによるアンケートを実施しています。

今後もお客様からいただいた貴重なご意見やご指摘内容を詳細に分析し、サービスの仕組みづくりやモノづくりに活かしていきます。

#### ■ サービスエンジニアの印象に関するアンケート評価「良い+やや満足」の推移（はがき+Web）



#### 取り組み事例

##### 【夏本番に備えて エアコンお試運転のおすすめ】チラシの配付

当社では、お客様宅に修理訪問する際、家庭内における熱中症を予防するため、本格的な夏季を迎える前に、各家庭において早期にエアコンの試運転とフィルターの点検を行っていただくことを啓発しています。



夏本番に備えて……  
**お試運転のおすすめ**

いざ夏本番！  
もし冷房ができなかったら……？

修理をお断りにならない場合は、  
運転していない期間が、7~8ヶ月間も！！

**お試運転方法（設定温度：18℃・冷房運転：約10分間）**

《こんな症状がないか、確認してください》

- 電源が入らない。
  - ・リモコンの電池は交換済みですか？
  - ・室内機の電源プラグははずれたり、ゆるんでいませんか？
  - ・エアコンのブレーカーが「切」になっていませんか？
- リモコンは反応するが、風が出てこない。（風が出ない、風が弱い）
  - ※冷房や除湿運転のスタート時は、冷たい風を出す準備に数分かかります。
  - ※「除湿」では風が弱いので、「冷房」に切り替えてお試しください。
- エアコンの効きが悪い。（冷えない、冷えが弱い）
  - ・室内機のフィルターが汚れていませんか？
  - ・風向、風量、温度の設定は適切ですか？
  - ・室外機の吸い込み口や吹き出し口はふさがれていませんか？
- ランプなどが点滅している、エラーの番号などが表示される。
  - ・取扱説明書やホームページ、Webをご確認ください。
  - [https://cs.sharp.co.jp/troUBLE\\_check/dw/air\\_con/na1/ny\\_dtag18.html](https://cs.sharp.co.jp/troUBLE_check/dw/air_con/na1/ny_dtag18.html)

お試運転方法の詳細については、取扱説明書／ホームページをご覧ください。  
Webもご利用ください。  
[https://jp.sharp/support/air\\_con/doc/trial\\_check.html](https://jp.sharp/support/air_con/doc/trial_check.html)

シャープ株式会社

## 社会活動：株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

### 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

| 2023年度の目標   | 2023年度の実績   | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標                            |
|---|---|------|--|
| ■ 経営幹部の継続的なカンファレンス参加や投資家情報Webサイトの内容充実など、積極的な情報開示の実現 | ■ 経営幹部出席によるカンファレンス参加や、投資家情報Webサイトへの新規コンテンツ掲載などによる使いやすさの向上 | ★★   | ■ 経営幹部出席による、IRイベントを通じた株主・投資家とのコミュニケーションの強化 |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

#### 基本的な考え方

当社では、株主・投資家の皆様との双方向のコミュニケーションの強化を通じて、株式市場との信頼関係を構築し、企業価値を向上していくことを目指しています。

こうした考えに基づき、公平かつ適時適切な情報開示を行うにとどまらず、経営幹部が株主・投資家の皆様と対話する場を積極的に設けています。

#### 情報開示

当社では、法令などで定められた開示項目に限らず、事業内容、経営方針や戦略に関する情報など、ステークホルダーの皆さまにとって有用と判断される情報をきめ細やかに開示しています。なかでも、投資家・株主の皆さまからの関心が高く、速報性も求められる決算短信や決算プレゼンテーション資料などについては、原則、日本語版を開示するタイミングにあわせ、英語版も当社の投資家情報Webサイトに掲載しています。

#### 株主総会

定時株主総会においては、招集通知の発送前開示の実施、英文招集通知のWebサイトへの掲載などの情報開示や、機関投資家を対象とした議決権電子行使プラットフォームへの参加、インターネットやスマートフォンによる議決権行使の採用など、議決権を行使いただきやすい環境の整備を行っています。また、当社の経営方針や事業内容等について理解を深めていただくため、株主総会において経営方針の説明を充実させる等取り組んでいます。

なお、株主総会では、経営幹部がプレゼンテーション資料を用いて、足元の状況や経営の考え方などを説明したのち、株主の皆様と率直な意見交換を行っています。

#### 決算説明会・個別ミーティング

株主総会以外にも、決算説明会や経営方針説明会など、経営幹部が株主・投資家・アナリストの皆様と対話する機会を積極的に設けています。また、証券会社主催のカンファレンスへの参加も含め、個別ミーティングやグループミーティングも行っています。スケジュールの都合などで、経営幹部によるミーティングが難しい場合には、IR部門が対応しています。

#### 対話における主な関心事項

IR部門では、こうした対話を通じて得られた投資家の皆様の関心事項や意見を取りまとめ、定期的に経営幹部や関連部門にフィードバックし、経営方針の策定を含む会社経営や事業活動に活かされるよう努めています。

なお、2023年度は、業績の動向やディスプレイ事業の方向性について、非常に高い関心が寄せられ、ブランド事業の成長戦略や資本政策にも多くの質問をいただきました。

また、ここ数年は、重要な経営課題の1つであるESGをテーマとするアンケートや投資家とのミーティングも増加しています。比較的新しいテーマであることから、関連部門と緊密に情報共有・対応連携を行っています。



## 社会活動：株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

### 株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

#### 投資家情報Webサイトの充実

投資家情報Webサイトでは、スマートフォンへの表示対応を行い、個人投資家向けサイトを設けるなど、分かりやすくアクセスしやすい環境を整えています。その他、トップページは直観的にアクセスしやすいデザインになっており、最新のIR資料がすぐに取り出せる環境を整えている他、業績や財務情報等をコンパクトにまとめた「一目でわかるシャープ」の掲載、業績の主要数値をグラフ化したコンテンツの準備など、内容の充実を図っています。2023年度は、個人投資家向けサイトに「数字で見るシャープ」を新しく掲載し、当社への理解をより深めていただくよう努めました。



投資家情報Webサイト



アニュアルレポート2023（統合報告書）

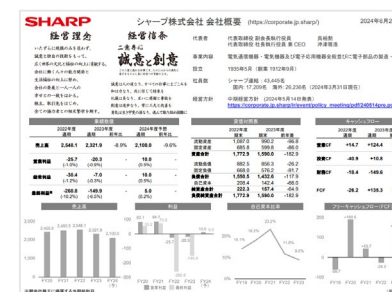
#### インサイダー取引防止への取り組み

シャープでは「インサイダー取引規制に関する規程」を制定し、未公表の重要事実（インサイダー情報）を厳格に管理するとともに株式などの売買規制について定めています。また、インサイダー取引に関する社内研修や社内Webサイトなどを通じた従業員への啓発活動を実施し、シャープの役員・従業員によるインサイダー取引の未然防止を図っています。

また、ディスクロージャー（情報公開）の重要性から「金融商品取引法上の重要事実」や「証券取引所の定める適時開示すべき重要な会社情報」が発生した場合は、速やかに公表することを徹底しています。さらに、社外からの取材への対応については、ディスクロージャーの趣旨を十分に尊重し、インサイダー取引規制に抵触することのないように配慮しながら、対処しています。



個人投資家向けサイト



一目でわかるシャープ

#### 利益配分に関する基本方針

株主の皆様への利益還元を経営上の最重要課題の1つと考えています。連結業績や財務状況、今後の事業展開などを総合的に勘案し、長期的な視点から研究開発などへの積極的な投資や財務体質の強化を実施しつつ、配当性向30%を基本方針として安定配当を目指しています。

関連情報：> [投資家情報](#)

[アニュアルレポート（統合報告書）](#)

[個人投資家の皆様へ](#)

[一目でわかるシャープ](#)

## 社会活動：地域社会とともに

### 社会貢献活動の推進

| 2023年度の目標  | 2023年度の実績   | 自己評価 | 2024年度の重点取り組み目標  |
|--|---|------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある方々へのキャリア教育支援活動を継続</li> <li>地域コミュニティの社会貢献活動への参加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある方々へのキャリア教育支援活動を5コース計延べ400回、延べ2,155人を対象に実施</li> <li>各事業所周辺地域コミュニティ主催のボランティア活動に延べ72回延べ484人が参加</li> </ul> | ★★   | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある方々へのキャリア教育支援活動の継続実施</li> <li>地域コミュニティの社会貢献活動への継続参加</li> </ul> |

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった   ★★ 目標を達成   ★ 一定の成果があった

シャープグループでは「広く世界の文化と福祉の向上に貢献する」という経営理念のもと、各地域コミュニティの一員として地域の社会課題解決に取り組んでいます。引き続き地域と共存共栄する良好な関係を育むため、従業員が主体となって自発的かつ継続的に活動を推進していきます。

#### 障がいのある方々へのキャリア教育支援活動

シャープは、創業者の障がい者支援への想いを受け継ぐ社会貢献活動の一環として、特別子会社※のシャープ特選工業（株）とともに障がいのある方の職業観や勤労観を育む自立支援としてキャリア教育支援活動に取り組んでいます。

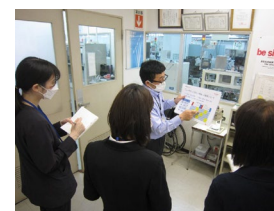
2023年度からは「オンライン授業コース」も新たに追加し、以下の計5コースを延べ400回実施し、障がいのある方やその支援者など延べ2,155人が参加しました。

（取り組みを開始した2012年度からの累計では延べ4,180件、25,938人が参加）

- 職場見学（来社型）コース：障がいのある社員が働く職場の見学と座学による解説
- 職場体験実習（来社型）コース：障がいのある社員が働く職場での就労体験
- 出前授業（学校訪問型）コース：障がいのある社員が講師となり「働くということ」をテーマとした授業を実施
- オンライン授業（動画閲覧型）コース：動画とワークシートを用いた授業を実施
- 講演（訪問型）コース：障がいのある社員の実体験をもとにした幅広い講演を実施

また、大阪府教育委員会が府立支援学校に通う児童・生徒の社会的自立を促進するために取り組んでいるキャリア教育・職業教育（株式会社D&Iさまと事業連携）にも職場見学受け入れで協力しており、生徒の就労意欲の醸成および将来の社会的自立に向けた、継続的な就労支援への貢献が評価され、大阪府教育委員会より2年連続で感謝状をいただきました。

※障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社。



職場見学コース



職場体験実習コース



出前授業コース



オンライン授業コース



講演コース

#### 国内外での被災地支援の取り組み

シャープは2023年3月に発生したトルコ・シリア地震の被災地へ、NPO法人等を通じて義援金1,000万円を現地に寄付し、復旧・復興支援を行いました。

また、2024年1月に発生した石川県能登半島地震では、義援金2,000万円に加え、従業員による募金約961万円を寄付しました。さらに、被災した当社製品の特別修理対応や従業員の被災地支援ボランティアへの参加など、幅広い被災地支援を実施しました。

## 社会活動：地域社会とともに

### 社会貢献活動の推進

#### 取り組み事例

##### 出前授業の再開とオンライン授業の継続

2012年度に開始した特別支援学校向けの「出前授業」は、北海道から鹿児島まで毎年全国の支援学校からのご依頼をいただき、年間約30校を対象に授業を実施してきました。また、2020年には新型コロナウイルス感染症の流行で、会社訪問が難しくなった全国各地の支援学校の実情を踏まえ、期間限定で「オンライン授業」を開始しました。

「オンライン授業」は、開始からの4年間で延べ412校と多くの支援学校からご依頼をいただきました。それらの学校の中には、外部からの講師を直接招くことが難しい病院内に設置された支援学校や盲学校など、これまで訪問したことのない学校からの依頼もあり、そういった学校に通う生徒さまへの「キャリア教育」の重要性にも気づかされました。また「オンライン授業」では、講師の移動がないため、日程調整もより柔軟な対応が可能となり、より多くの学校を対象に授業することができました。このように「オンライン授業」は、感染症対策の有無を問わず、学校の実態に合わせて活用いただくことが可能なため、2023年5月の新型コロナウイルス感染症の第5類移行後も継続することとしました。

新型コロナウイルス感染症対策として訪問が制限していた「出前授業」は、2023年度から全国への訪問を再開しました。この活動では、講師が学校に出向き、体験型のグループワークを通してチームワークの大切さを体感していただく授業や、障がいのある社員が働くことについて語るなど自身の経験を踏まえた講義を行っています。

先生方からは「普段から学校で私たちが言っていることを、企業で働いている方からも伝えていただき、大変ありがたいです。」とのご感想を多くいただいています。今後も「出前授業」「オンライン授業」ともに活動を継続し、ニーズに合ったキャリア教育支援活動の実施に努めるとともに、より効果的なキャリア教育支援活動のあり方を模索しながら、一人でも多くの障がいのある方の就労の一助となるような活動を続けていきます。

#### 取り組み事例

##### 「特例子会社での働き方」をテーマに講演を実施

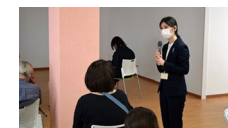
2024年4月にシャープ特選工業（株）は、精神障がい者向けのデイケアサービスを提供している、大阪府羽曳野市の丹比荘（たんびそう）病院からの依頼を受け、精神障がい者の就労の現状や制度に関する講演を実施しました。

デイケアサービス利用者など29人が参加され、福祉の専門知識をもったシャープ特選社員より「障がい者雇用の傾向と特例子会社制度」「企業が求める人物像」「働き続けるための取り組み」について説明しました。

企業には多様な業務が存在し、障がいの程度や種別にとらわれず幅広く活躍できる機会があることを紹介したことで、参加者からも多くの質問があるなど、障がいを持つ方の働くことに対する高い意欲や関心の高さが感じ取れました。

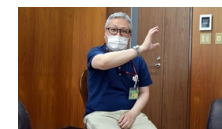


シャープ特選講師 平野

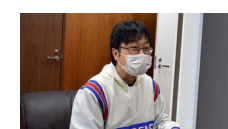


質疑応答

講演後、デイケアスタッフの嘉納さま（地域医療支援室 精神保健福祉士）と参加者にインタビューし、精神障がい者が働くことのできる企業があること、働きやすい環境が整ってきていること、雇用枠が広がっていることを知り、就職できる可能性が感じられたなどのご感想をいただきました。



精神保健福祉士 嘉納さま



講演への参加者さま

これからも創業者の障がいを持つ方への想いを受け継ぐ活動に取り組んでいきます。

関連情報：>[シャープ特選工業が丹比荘（たんびそう）病院にて講演を実施！](#)

## 社会活動：地域社会とともに

### 社会貢献活動の推進

#### Voice

##### 「特別支援学校等へのキャリア教育」を受けられている学校からのコメント

シャープ特選工業株式会社様には、日ごろより、進路に向けた取り組みで大変お世話になっています。本校は、開校10年目を迎えた職業学科を設置する高等支援学校で、「チャンス」「チャレンジ」「チェンジ」をキーワードに「就労を通じて社会的自立をし、生き生きと暮らしていける人材を育成する学校」をめざしています。

私は、民間企業出身で、障がい者雇用にも関わったことがあります。企業様が生徒たちに身につけて欲しい力はハードスキルよりもソフトスキルであることは十分に理解しており、「元気（体力）、挨拶（マナー）、笑顔（コミュニケーションスキル）」を大切にすることを生徒たちに伝えています。

御社には、昨年度より出前授業を実施していただき、「チームワークを学ぶ」と「働くということ」をテーマに、わかりやすくお話しいただいています。企業様からのお話を直接聞くことは、生徒たちにとって貴重な機会であり、「働く」ということを「自分ごと」として理解を深めることができました。

障がいのある生徒たちにとって「働きやすい職場、暮らしやすい社会」は、誰にとっても「働きやすい職場、暮らしやすい社会」であるはずですが、御社が実践されている障がいのある方たちを中心においた会社運営、そして障がいのある子どもたちへの教育支援活動は、生徒たちの活躍の場を広げ、「一人ひとりの個性と強みを生かして、能力を発揮し輝く」つまり「『誰一人取り残さない』SDGsな社会」という理念にもつながります。



大阪府立むらの高等支援学校  
校長 森本 裕（ゆたか）さま

本校は、「生徒たちが、在学中も卒業後も笑顔で過ごしていける毎日」が実現するよう、引き続き教職員一丸となって教育活動を進めてまいります。

今後とも、ご指導、ご支援をいただきますようお願い申し上げますとともに、御社の更なるご発展を心よりお祈り申し上げます。

##### 出前授業講師の従業員より

2023年度から出前授業の講師になりました。これまで人前で話した経験はほとんどなかったものの「自分の経験を一人でも多くの学生に伝えたい」という気持ちから、講師を引き受けました。私は学生と年齢が近いこともあり、より学生の目線から「働く」意味を伝えることを意識しています。

授業では、働くうえで大切なスキルとして、特に「相談の大切さ」について伝えています。相談することは、学生時代はあまりしてこなかったのですが、働きだしてから、その大切さに気付くようになりました。しんどいときこそ相談することが大切と考えています。学生時代から相談するスキルを身に付けておくことで、働き始めてからも安心して過ごせることを、学生の皆さんにも知ってほしいです。

学生時代の私には「働く」ことにマイナスな気持ちもありました。しかし、実際に働いてみて、楽しさも大変さも含めて「働く」ということが、人生の豊かさにつながっていることを実感しています。今後も出前授業での活動を通して、学生が「働く」ということについて考えるきっかけを作っていきたいです。



シャープ特選工業（株）  
田中 楓

## 社会活動：地域社会とともに

### 社会貢献活動の推進

#### 海外でのさまざまな活動

世界の各拠点でも、地域に根ざした社会貢献活動を積極的に行っています。

#### 取り組み事例

##### 地域の子どもたちとその家族や退役軍人を支援

米国の生産販売拠点SECは、Sharp Community Outreach Programs and Events (SCOPE) という委員会を設置し、地域コミュニティの経済的事情を抱える家庭や退役軍人の方などの生活の質向上に取り組んでいます。

有意義な機会を創出し、必要不可欠なリソースを提供することで、支援を必要とする人々により明るく公平な未来が確保されるよう努めています。

##### SCOPEの主な活動

- 自閉症の子どもたちへのホースセラピー活動（「Pony Power」主催）への後援
- 経済的支援を必要とする家庭へのコート寄贈
- 恵まれない子どもたちの夏季プログラム参加資金を集めるためのハイキング
- 退役軍人の生活を支援する団体「Military Assistance Pantry」への食料寄付
- 退役軍人の住宅支援事業にシャープ製品を寄贈



新品および中古コートの寄付



寄付された食料



退役軍人への住居事業の式典

#### 取り組み事例

##### 孤児院の子どもたちに奉仕活動を実施

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、ラマダン期間中、ボゴールにある孤児院でチャリティプログラムを実施しました。このプログラムでは、イスラムの教えや環境について楽しく学ぶ機会を提供しました。

この活動は2024年3月のラマダン期間中に実施され、40人の子どもたちに対して、分解されにくいゴミの種類、地球温暖化の危険性、植樹など、環境保全に関する基本的な知識などを伝えました。また、孤児院の日々の活動支援として、洗濯機1台、炊飯器2台の提供と、孤児院の設備改善のための寄付を行いました。



孤児院への寄付



地球温暖化の危険性についての講義

## 社会活動：地域社会とともに

### 社会貢献活動の推進

#### 海外でのさまざまな活動

世界の各拠点でも、地域に根ざした社会貢献活動を積極的に行っています。

#### 取り組み事例

##### ラマダン期間中の寄付促進プログラムを実施

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、ラマダンの時期に特別プログラム（Sharp Bersedekah）を実施しています。15年前に始めたこのプログラムは、支援を必要とする人々について理解し、地域とともに奉仕活動を行う手段となっています。

2023年度は「Food for Good Cooking Game」と題し、ゲームに参加するだけで孤児院に1パックの食料を寄付できるプログラムを実施しました。また、調理済みの食品や飲料の寄付する際に使用する冷蔵庫を提供しました。



チャリティープログラム  
「Food for Good Cooking Game」



飲食料の寄付をサポートする冷蔵庫

#### 取り組み事例

##### 心肺蘇生とメンタルヘルス問題の応急処置方法を学習

英国の販売会社SBSUKでは、2023年1月に、11事業所から集まった従業員15人が、「Mental Health First Aid England」が実施する2日間のメンタルヘルスの応急処置研修を修了しました。この研修は、助けを必要とする人の初期症状を学習し、初期サポートやガイダンスの提供ができるようになることを目的としています。



修了証を持つ参加者



オフィスに掲示するポスター

また、2023年2月には、本社の従業員20名がチャリティー団体「British Heart Foundation」の「救命士の国をつくる」という取り組みに参加しました。研修では、実際の場面を想定した心肺蘇生の重要性を示すビデオ・コンテンツを視聴し、訓練用の人形への心肺蘇生を行いました。全従業員には、オンライントレーニングも提供されています。



心肺蘇生体験