

社会活動

人材	076
人権に関する取り組み	097
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



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(2024年度)



2.45%

2025年6月現在の障がい者雇用率



社会活動: 人材

人材戦略

人材戦略

シャープグループは経営理念において、人材に対する考え方を「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」と明示しています。この理念を実現するため、中期経営計画(2025年度～2027年度)において、持続的な事業拡大を支える成長基盤として、“人”への投資を拡大することを掲げています。

■ 中期経営計画(抜粋): “人”への投資の拡大



具体的には、AI/デジタル人材やグローバル人材などの「成長を支える人材の育成・獲得」に注力し、また全社員を対象とした研修を拡充し、組織力の向上を図ります。さらに、働き方や職場環境、福利厚生など、「多様な人材が活躍できる環境づくり」に取り組み、従業員エンゲージメントの向上に努めます。

これらの取り組みを通じて、社員の能力開発と挑戦を強力に後押しし、一人ひとりの可能性を最大限に引き出すことで、持続可能な収益構造の確立を図り、社会に貢献する企業を目指してまいります。

■ 成長を支える人材の育成・獲得

シャープグループが事業を推進し持続的に成長していくためには、技術およびマネジメント分野において優秀な人材を確保することが必要であると考えています。この考え方のもと、新たな人材獲得のために新卒採用を推進しています。また新規ビジネスを狙えるコア人材を確保するためにキャリア採用を推進しています。

そして企業としての総合力を高めるための取り組みの一環として、各種の人材育成プログラムを準備し従業員に提供しています。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、若手社員から次世代リーダーの育成等の取り組みを行っています。

* P.077～079参照(人材育成)

P.080参照(育成/能力開発と意欲向上につながる人事制度)

関連情報:> [シャープ株式会社 採用サイト](#)

■ 多様な人材が活躍する環境づくり

シャープグループは「多様な人材が活躍する環境づくり」を目指し、従業員の挑戦や個性を引き出す風土の醸成に努めています。従業員の多様性や能力を活かせる環境を整え、すべての人材が最大限に力を発揮できる組織を目指しています。また、安心で健康な職場づくりを重視し、従業員の健康増進の強化、福利厚生の充実を推進しています。

これらの環境整備により従業員のエンゲージメントを高め、企業の成長と競争優位性を確保していきます。

* P.081～084参照(DE&Iマネジメントの展開)

P.085～086参照(ワークライフバランスの取り組み)

P.087～092参照(安全衛生および健康増進活動の推進)

P.093参照(安心して働ける職場環境の整備)

P.093参照(従業員エンゲージメントの向上)

社会活動: 人材

人材育成

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 次世代の人材育成に向けた教育体系の拡充 ■ 新規事業創出マインドを引き出すための風土づくり	■ 育成プログラムの拡充 若手優秀人材選抜研修(シャープリーダーシッププログラム)開講 次期経営幹部の人材像策定 ■ 新規事業提案活動の継続実施 新規事業提案会の開催/スタートアップ研修の開講	★★	■ AI/デジタル人材の拡充 ■ 次世代の人材育成に向けた教育体系の拡充

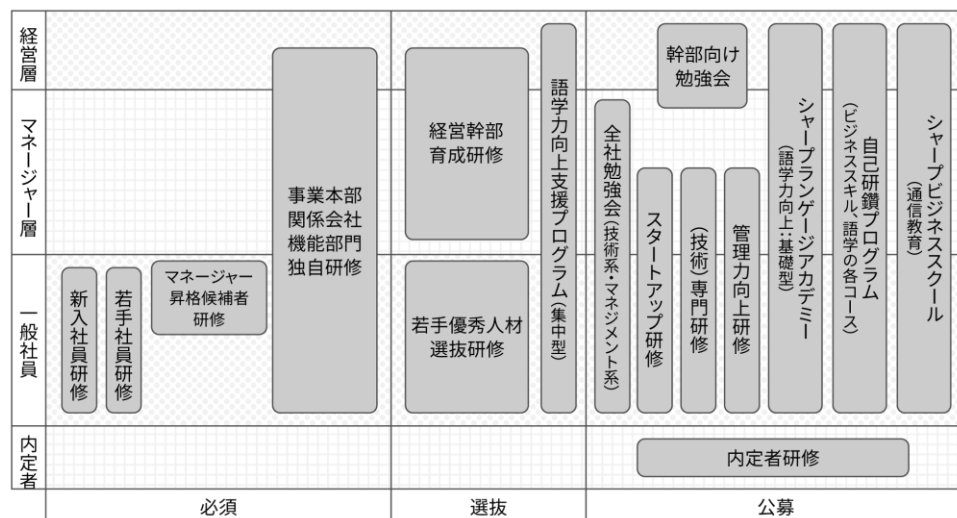
自己評価: ★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

多彩な人材育成プログラム

シャープの総合力を高めるための取り組みの1つとして、各種育成プログラムを用意しています。

従業員一人ひとりの能力の「質の向上」や「幅の拡大」を狙いとした多彩な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、個の能力向上等のさまざまな取り組みを行っています。

■ 人材育成プログラム(日本国内)



階層別人材育成

階層別研修では、それぞれの節目に必要な知識やスキル、マインドを身につけるため「内定者研修」や「新入社員研修」「若手社員研修」を実施しています。またマネージャー昇格前には「マネージャー昇格候補者研修」を実施し、計画的にマネジメント力の強化を図っています。

今後は特にミドルマネジメントおよび若手人材に焦点を当てて階層別研修の拡充を進めます。各階層での研修の実施によりキャリア自律を促し、社員の主体的な成長を支援することで、マネジメント層と若手人材の強化を目指します。

次世代経営幹部人材の育成強化(シャープリーダーシッププログラム)

持続的成長に向けて、次世代経営幹部人材の育成強化を目的とした「選抜型研修」を実施しています。当社の将来の飛躍的成長フェーズを牽引する次期経営幹部の人材像を策定の上、体系的に育成するプロセスの構築を目指しています。

育成施策においては、リーダーシップに必要なマインドやスキルをeラーニングと集合研修を組み合わせたブレンデッド・ラーニングにて提供したり、アルムナイを形成するなど、効果的で継続的な学びの場づくりにも積極的に取り組んでいます。

社会活動:人材

人材育成

AI／デジタル人材の拡充

シャープグループは、事業の競争力を強化するため、AI／デジタル人材の育成と獲得を急務と位置付け、これらの人材の拡充に力を入れています。

具体的には、技術者のリスキリングプログラムを導入し、強化すべき技術分野を特定して、対象となる技術者への講義やeラーニング学習を実施します。また、社員のAIスキル・知見の底上げを図るため、生成AIの基礎知識習得から始め、eラーニングなどにより段階的なレベルアップを推進します。さらに、高度専門人材の獲得に向けて、競争力のある柔軟な処遇設計を進めています。

	2024年度実績	目標
AI・デジタル技術者数※	1,600人	2027年度までに3,200人とする

※ シャープ株式会社および国内関係会社のデジタル関連技術の延べ保有者数。

グローバル人材の育成

シャープグループは、海外事業強化に向けてグローバルに活躍できる人材の確保が不可欠であると考えています。そのため、適性ある人材に対する研修やローテーション・OJT(海外出向・海外出張経験等)を効果的に活用しながら、当社の海外事業拡大に貢献できる人材の育成を図るとともに、海外事業経験豊富な人材の積極的な採用もあわせて推進します。

なお、当社では、グローバルビジネスの推進に必要な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。

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提供し、提案を促す取り組みを行った上で、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。

社会活動: 人材

人材育成

「強い個」を育てる人事・教育研修制度(自己啓発型研修)

シャープグループは「強い個を育てる」という考え方の基、ビジネスを行う上での基本的な知識や専門性を学ぶための環境づくりに取り組んでいます。「個々人がいつでも、どこでも、主体的に学ぶ」ことを通じて、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。これらについては、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ができるeラーニング環境を整えており、自己啓発による従業員の能力向上を積極的にサポートしています。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。

■ 学びの環境づくり



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を行う内容で、「マネジメント系勉強会」は、各種管理スキルの習得を目的に、ビジネススキルについて解説を行う内容です。いずれも就業時間内に開催するとともに、録画視聴も可能とし、学びやすい場づくりを行っています。

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)」、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。

■ 2024年度の自己啓発型社内研修の受講状況(国内連結、正社員)

項目	受講人数、時間
対象者数	15,761人
受講者数(ヘッドカウント)	1,801人(受講率11.4%)
延べ受講者数	9,299人
総学習時間数	28,918時間

集計対象: 全社勉強会、管理力向上研修、専門研修、シャープランゲージアカデミー

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

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、全従業員に対して期初・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。

社会活動:人材

DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)マネジメントの展開

DE&I推進宣言

シャープグループは、一人ひとりの個性を原動力に、他社とは異なる視点で独自の価値を生み出してきた「シャープらしさ」を追求します。
一人ひとりが力を最大限発揮できる環境を整え、一人ひとりが生み出す価値を結集することで、当社ならではの革新技術の開発やサービスの提案を通じた会社の持続的な成長を目指します。

DE&I推進目的

当社は、1973年に制定された経営理念の一節「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」に基づき、これまで女性活躍推進や育児・介護と仕事の両立支援、障がい者の雇用促進等を進めてきました。

創業100年を超え、従業員の属性やバックグラウンド、ライフスタイル、価値観がより多様化する中、当社ならではの独自の価値を生み出し続けるためには、人材確保に努め、「個」の力を引き出し、組織の力を高め続ける必要があります。これらを実現するため、当社はDiversity, Equity & Inclusionの推進に取り組みます。

関連情報: > [シャープDE&I方針](#)

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 ■障がい者雇用率の維持:2.5%台を維持	■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 2025年3月31日時点の女性管理職比率:4.4% ■障がい者雇用の維持 2025年6月1日時点の障がい者雇用率:2.45%	★	■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 ■障がい者雇用率の向上:2.5%台

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

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
・新卒採用の女性比率:技術系15%、文系50%以上 ・管理職の女性比率:7.5%以上 ・女性社員の育児休業復職者の12か月後在籍者率:95%以上	2029年度末

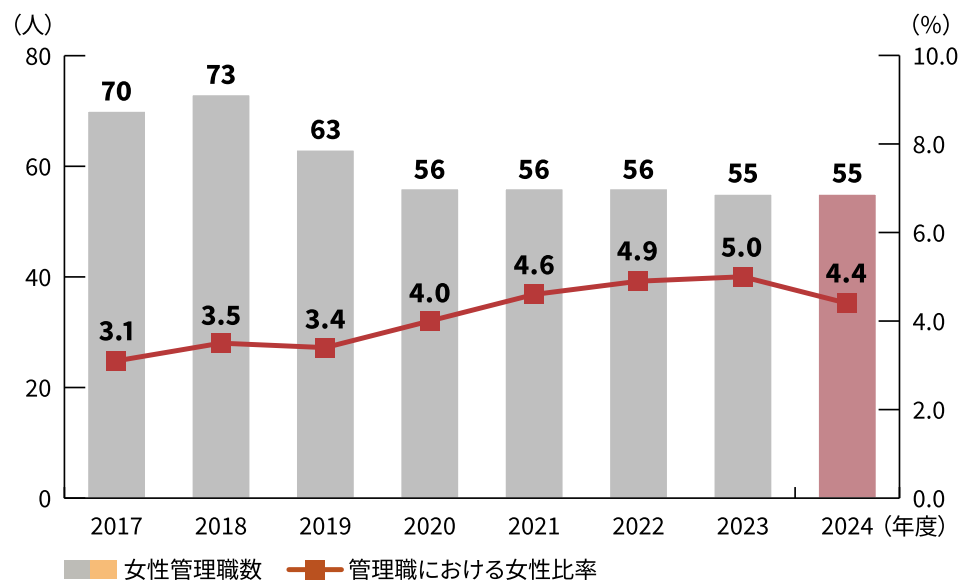
社会活動:人材

DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)マネジメントの展開

女性社員の管理職登用

シャープでは、一人でも多くの女性社員がリーダーとして事業や組織運営に参画できるよう、公正な機会の提供と必要な支援に取り組んでいます。2024年度末時点における管理職の女性比率は4.4%であり、2029年度末までに管理職の女性比率を7.5%以上に引き上げることを目標にダイバーシティの推進に努めています。

■ 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。



復職支援動画の一部

社会活動: 人材

DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)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、シャープは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、現在は約170人が在籍(2025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)。また当社がパスポート等の身分証明書を本人から預かることはありません。

高齢者の再雇用

会社として「高い勤労意欲をもった高年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「改正高年齢者雇用安定法」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※1」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※2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。

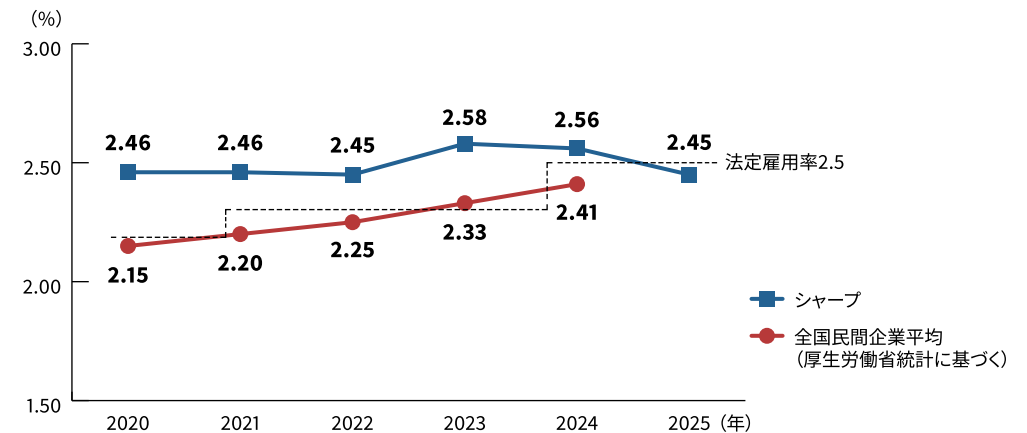
障がい者雇用率の推移

シャープ(株)、特例子会社※3およびグループ適用会社※4における障がい者人数は約290人(2025年6月1日時点)、障がい者雇用率は「2.45%」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](#)

社会活動: 人材

DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)マネジメントの展開

LGBTQ+の従業員が働きやすい環境の整備

当社ではLGBTQ+への理解を深く浸透させ、当事者が自分らしく安心して働くことができる職場づくりに取り組んでいます。

具体的には、「性の多様性」への理解を深めるための従業員向けeラーニングや勉強会の実施、相談窓口の設置などを行っています。

また、社内の人事・労務関連制度において、同性パートナーおよびその家族にも配偶者およびその家族に準じた取り扱いを適用しています。

こうした取り組みが評価され、一般社団法人work with PrideによるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組み評価指標「PRIDE指標」にて2024年は「ブロンズ」を受賞しました。



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

シャープグループでは、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、従業員がおののこ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

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。

また、2024年度から多目的休暇の時間単位取得が可能になりました。休暇を活用しながら柔軟に働ける環境づくりにより、育児や介護、ヘルスケアなど個人の事情やライフスタイルにあわせて仕事に取り組むことができます。

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。

■ 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 ・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 ・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

当社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)2024年度 取得率	男性	女性	全体
育児のための休職および休暇 ※	103.0%	106.3%	103.7%

※ 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暇、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。



■ 主な両立支援制度（一覧）

	妊娠・育児	介護	治療
休職・休暇	- 産前・産後休暇(産前8週、産後9週) - 育児休暇(子が2歳に達するまで、分割取得可) - 出生時育児休暇(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(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) - 子の看護等休暇(年5日)	- 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)	- 傷病休職(不妊治療を受ける場合も取得可) - 多目的休暇(年8日、ヘルスケア・不妊治療事由で取得可)
勤務制度	- 妊娠時差通勤制度 - 出産育児短時間勤務制度(妊娠中／子が小学校6年生の3月末日まで) - 育児支援勤務制度(子が小学校6年生の3月末日まで)	- 介護短時間勤務制度(対象家族の事由消滅まで) - 介護支援勤務制度(6か月間) - 介護のための通勤業務日数短縮制度	- 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 - 治療のための通勤業務日数短縮制度
その他	- ホームヘルパー費用補助 - 早期復職一時金 - 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	- 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	

■ 介護

高齢化が進む中、当社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。特に、仕事と介護の両立支援制度を十分に活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階として毎年40歳を迎える従業員に対して介護関連制度の情報提供を行っています。

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。



■ 治療

当社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。

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

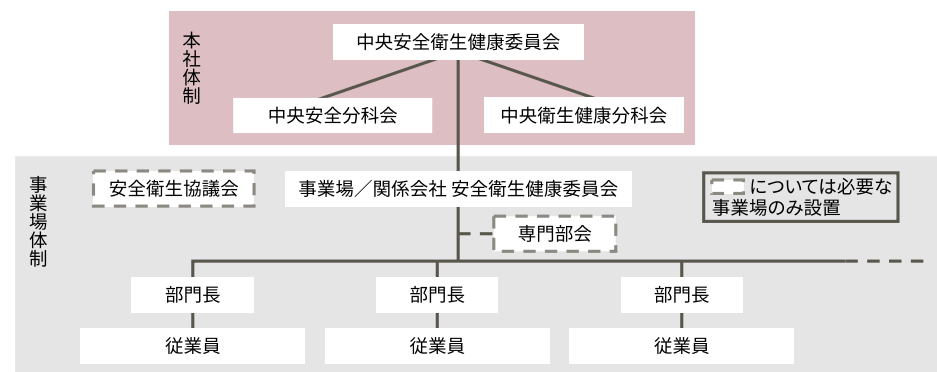
シャープグループでは、会社の事業場で働く全ての従業員の安全確保と健康の保持増進を図るとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的として、事業場の労働災害の防止および安全衛生水準向上のための管理責任体制を明確化しています。また、安全衛生活動の取り組み名称を「安全衛生」ではなく「安全衛生健康」とし、会社として健康保持増進を図る意思を明確にして、以下のように安全衛生健康推進体制を定めています。

「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

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 労働災害 2023年度労働災害件数の10%削減(52件以下) 休業災害 2024年度労災抑制目標の25%以下(13件以下) ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止	■ 労働災害事故件数 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。重大災害の発生ゼロ、労働災害も59件、内休業災害17件 ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 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45.7%(対目標:0.8ptマイナス) ■ 従業員の長時間労働対策の強化 一人・月平均の時間外労働は16.9時間 長時間労働者に対し、医師面接指導を100%実施	★	■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 労働災害 2024年度労働災害件数の10%削減(52件以下) 休業災害 2025年度労災抑制目標の25%以下(13件以下) ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止

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故事例と社内方針・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、2024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※)は0.48で、全国の全産業平均(2.10)、製造業平均(1.30)、電気機械器具製造業平均(0.67)を継続して下回っています。

※ 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。

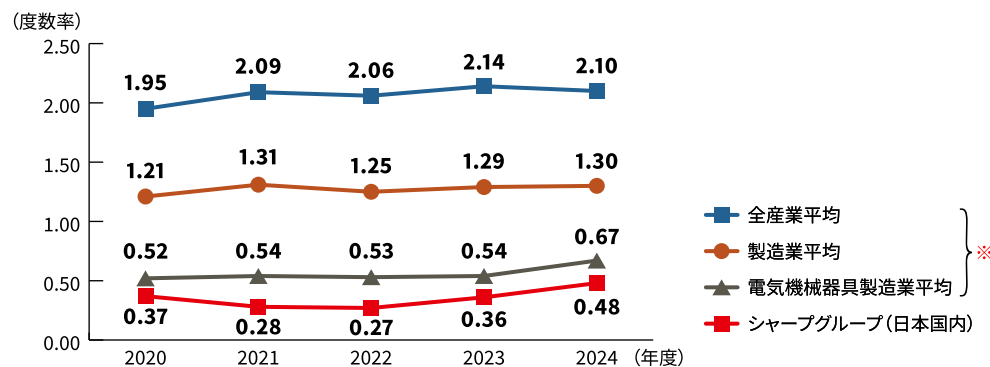
社会活動:人材

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
生産現場における安全対策	・作業ルール遵守 ・器具・設備点検の徹底 ・安全パトロールの実施
「安全e-learning」による安全教育	・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
シャープグループ職場の安全サイト	・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・ルールなどをイントラネットに掲載
全社共通安全標識(ポスター)の掲示	・職場の危険箇所などに掲示
危険感覚の意識向上	・危険の見える化、ヒヤリ・ハット活動、危険予知活動(KY活動)

■ 労働災害発生率(度数率)の推移



健康経営の強化

従業員の健康は会社のパフォーマンスに直結することから、シャープグループは従業員の健康を重視し、健康経営を推進することで生産性や業績の向上を目指しています。

具体的には、健康診断やメンタルヘルス対策を通じて、従業員の疾患の予防や生活習慣の改善に取り組み、生活習慣に関する5つの項目(食事、睡眠、運動、喫煙、飲酒)の目標を設定し、従業員の健康増進を積極的に推進しています。そして当社はこれらの取り組みを通じて、2027年度までに健康経営優良法人「ホワイト500」の取得を目指します。

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」

社会活動: 人材

安全衛生および健康増進活動の推進

■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
	朝食を抜くことが3回／週以上	いいえ
②運動習慣	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
	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い	はい
③睡眠	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 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	・e-learningの実施(全従業員) ・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 ・「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) ・5つの生活習慣をテーマにした健康教育(WEB／集合研修)				
	・30歳代へのメタボ対策・生活習慣病予防教育(WEB／集合研修)				
面談	・従業員のヘルスリテラシー向上、生活習慣改善指導 ・健康診断結果の高リスク者への個別面談 ・特定保健指導の実施(睡眠改善指導・適正飲酒指導含む)				
	・食生活指導	・運動習慣づくり指導	・長時間労働健診の実施 ・睡眠改善指導	・5歳刻み歯科健診での禁煙指導	・適正飲酒指導
その他の 施策	・事業所食堂でのヘルシーメニュー提供 ・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 ・ウォーキング習慣の定着施策 ・スポーツイベント開催 ・スポーツクラブ入会キャンペーンの案内 ・朝のラジオ体操推奨	・時間外労働の削減	・禁煙外来・禁煙補助薬費用補助 ・家族への禁煙協力要請 ・シャープ禁煙デー／禁煙週間の実施 ・建屋内全面禁煙		

社会活動:人材

安全衛生および健康増進活動の推進

取り組み事例

自転車通勤の推奨

欧州のデバイス販売会社SDEは、従業員の健康サポートと持続可能な社会の実現のため、企業向け自転車リースの管理プラットフォームを提供するDEUTSCHE DIENSTARD社と提携し、従業員向けの自転車リース制度を導入しました。

ドイツでは、多くの都市で整備された自転車専用道路網が発達しており、自転車利用が積極的に推奨されています。自転車通勤の人気も高く、排気ガスを出さない自転車利用は、気候変動対策の側面だけでなく、ストレス軽減や体力向上などの健康増進にも繋がることが期待されています。

SDEは、従業員の心身の健康増進のため、リース費用の一部を補助するなどの支援を行い、2024年度は15名の従業員がこの制度を利用しました。



自転車リースを利用する従業員

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

一次予防	二次予防	三次予防
発症予防・健康増進 メンタルヘルス不調にならないための対策	早期発見・早期治療 メンタルヘルス不調を悪化させないための対策	職場復帰・再発防止 円滑に職場復帰し、再発させないための対策
法定ストレスチェック (ストレスへの気付き・高ストレス者面接指導・集団分析結果フォロー)		
メンタルヘルス社外相談サービス (専門カウンセラーとの対面相談・オンライン相談・電話相談・メール相談・SNS相談)		
メンタルヘルス情報提供		
事象別スクリーニング (新入社員・転勤者・単身赴任者・昇格者・長時間労働者など)		職場復帰支援プログラム (試し出社制度・職場復帰面談・短時間勤務・支援勤務制度)
メンタルヘルス相談会 (主要事業所での専門家による定期相談)		

過重労働による健康障害の防止

シャープグループでは、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。

また、2024年度より新勤怠システムを導入しました。自社開発のシステムのため、シャープグループ従業員の働き方に最適化された設計となっており、労働時間数の記録に留まらず一人ひとりの日々の働き方を可視化できる仕組みになっています。上司や管理部門がよりきめ細やかに把握できるため、未然に過重労働による健康障害を防止できます。

■ 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 ・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 ・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

安心して働ける職場環境の整備

報酬制度・賞与

当社は会社の業績向上や持続的成長に必要な優秀人材の獲得・確保に向けて、働く社員の給与水準や新卒採用者の初任給については、労働市場での競争力を考慮の上適宜見直しを行っています。

福利厚生の拡充

シャープグループでは従業員が安心して働ける環境を整えるため、福利厚生の充実に努めています。

具体的には、独身寮や転勤者用社宅などの住宅支援、人間ドックなどの健診費用補助、従業員とその家族が割安に加入できるグループ保険、財形貯蓄や従業員持株会による資産形成支援などを整えています。

■ シャープグループの福利厚生(日本国内)

住宅支援	独身寮や転勤者向けの社宅を提供し、従業員の経済的負担を軽減する取り組みを行っています。
企業年金	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。シャープ企業年金基金には、2025年3月末現在、シャープグループ(国内)の21の実施事業所の60歳未満の正社員が加入しています。
健康保険組合	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。シャープ健康保険組合には、2025年3月末現在、シャープグループ(国内)の28の適用事業所の従業員およびその扶養家族が加入しています。
慶弔関係	結婚や出産、弔事などの場合に各種祝金や弔慰金の支給と特別休暇を取得することができます。
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)。

従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメントの向上

当社は、会社のビジョンや経営者の考えを“トップメッセージ”として定期的にグループ会社の従業員に発信し、企業理念や価値観の共有を図っています。さらに、従業員の意見をアンケートやサーベイを通じて収集し、インナーブランディングを高める取り組みを推進することで従業員エンゲージメントの向上につなげています。また、人事制度や報酬制度などの情報を開示し、従業員の納得感を高めるようにしています。さらにマネジメント層の教育を強化し、複雑化するコミュニケーションに対応するための役割を高め、情報共有や権限委譲を推進し、従業員が自発的に取り組むことができる環境を整え、従業員のオーナーシップ(当事者意識・主体性)を促進しています。さらに評価・給与体系などの制度やIT環境などインフラの充実に図り、従業員がストレスなく安心して仕事に取り組める、心理的安全性の高い職場づくりを進めています。

2024年度からは従業員満足度調査に代えてエンゲージメントサーベイを年2回実施し、サーベイ結果を踏まえて従業員の期待や満足度合を把握し改善につなげることで、更なるエンゲージメント向上につなげていきます。

	2024年度実績	目標
エンゲージメントスコア※	B	(2027年度)A(3ランクアップ)

※ リンクアンドモチベーション社が提供する「モチベーションクラウド エンゲージメント」を活用。会社・上司・職場に関する従業員の期待度と満足度を集計する独自の調査方法によって、組織のエンゲージメント状態を可視化。Bは全国平均水準、Aは上位20%程度的水準。対象はシャープ株式会社および国内連結子会社。

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	2022年度	2023年度	2024年度	単位
従業員数 ※1	シャープ連結	-	43,445	40,123	人
	日本	-	17,209	15,761	
	米州	-	1,935	1,910	
	欧州・中近東	-	3,254	3,336	
	中国・アジア・オセアニア	-	21,047	19,116	

※1 正社員。

シャープ(株)

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
取締役／ 監査等委員数	シャープ(株)	7	7	9	人
		男	7	7	
		女	0	0	
従業員数 ※2	シャープ(株)	5,321	5,029	5,636	人
		男	4,576	4,290	
		女	745	739	
	執行役員	4	8	6	
		男	4	8	
		女	0	0	
	マネージャー	1,134	1,086	1,244	
		男	1,078	1,031	
		女	56	55	
	一般社員	4,183	3,935	4,386	
		男	3,494	3,251	
		女	689	684	
平均年齢 ※2	シャープ(株)	45.6	45.5	45.3	歳
		男	45.9	45.9	
		女	43.4	43.3	
平均勤続年数 ※2	シャープ(株)	22.4	21.6	21.1	年
		男	22.7	21.9	
		女	20.7	19.6	

※2 正社員。

■採用と離職

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
採用数 ※3	国内連結	-	617	793	人
		男	471	602	
		女	146	191	
	シャープ(株) ※4	-	191	305	
		男	138	232	
		女	53	73	
離職率 ※3※5	国内連結	-	4.7	5.3	%
		男	4.5	5.2	
		女	6.0	5.8	
	シャープ(株)	-	4.6	4.3	
		男	4.4	4.2	
		女	6.2	5.0	

※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 各年度の3月31日の人員数に対する当該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		2022年度	2023年度	2024年度	単位	
男女別 人員割合※6	国内連結	男	88.9	88.5	87.2	%	
		女	11.1	11.5	12.8		
		マネージャー	男	-	96.4		96.4
			女	-	3.6		3.6
		一般社員	男	-	87.0		85.3
			女	-	13.0		14.7
	シャープ(株)	男	86.0	85.3	85.0		
		女	14.0	14.7	15.0		
		マネージャー	男	95.1	95.0		95.6
			女	4.9	5.0		4.4
		一般社員	男	83.5	82.6		82.0
			女	16.5	17.4		18.0
年齢別 人員割合※6	国内連結	30歳未満	-	11.8	13.2	%	
		30歳～50歳未満	-	38.6	36.4		
		50歳以上	-	49.6	50.4		
	シャープ(株)	30歳未満	-	12.9	14.2		
		30歳～50歳未満	-	38.0	37.8		
		50歳以上	-	49.1	48.0		

※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		2022年度	2023年度	2024年度	単位
男女別 人員割合	SEC (米国) 販売・生産	男	68.9	68.8	68.3	%
		女	31.1	31.2	31.7	
		役員・管理職	79.2	78.3	74.9	
		女	20.8	21.7	25.1	
		非管理職※1	68.0	67.8	67.6	
		女	32.0	32.2	32.4	
	SEE (英国) 販売・生産	男	74.1	74.7	73.9	%
		女	25.9	25.3	26.1	
		役員・管理職	77.6	73.7	78.3	
		女	22.4	26.3	21.7	
		非管理職※1	73.3	74.9	72.8	
		女	26.7	25.1	27.2	
	SEID (インドネシア) 販売・生産	男	71.5	71.9	71.7	%
		女	28.5	28.1	28.3	
		役員・管理職	83.3	83.5	83.9	
		女	16.7	16.5	16.1	
		非管理職※1	70.8	71.1	70.9	
		女	29.2	28.9	29.1	
	SATL (タイ) 生産	男	32.4	33.3	34.4	%
		女	67.6	66.7	65.6	
		役員・管理職	63.3	60.6	58.1	
		女	36.7	39.4	41.9	
		非管理職※1	31.8	32.6	33.9	
		女	68.2	67.4	66.1	
	SOCC (中国) 生産	男	31.0	31.5	33.2	%
		女	69.0	68.5	66.8	
		役員・管理職	84.8	85.2	84.5	
		女	15.2	14.8	15.5	
		非管理職※1	25.0	25.5	26.9	
		女	75.0	74.5	73.1	

海外主要拠点別人員

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
男女別 人員割合	NSEC (中国) 生産	男	64.5	64.4	65.0	%
		女	35.5	35.6	35.0	
		役員・管理職	64.6	66.1	67.8	
		女	35.4	33.9	32.2	
		非管理職※1	64.5	64.2	64.6	
		女	35.5	35.8	35.4	
	WSEC (中国) 生産	男	47.1	46.3	45.4	%
		女	52.9	53.7	54.6	
		役員・管理職	60.1	60.5	61.5	
		非管理職※1	46.0	44.9	43.7	
		女	54.0	55.1	56.3	

※1 正社員。

平均年間賃金の男女比

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
平均年間賃金の 男女賃金比	シャープ(株)	男	100	100	100	%
		女	80.0	79.6	79.9	
	正社員	男	100	100	100	
		女	79.6	78.8	78.9	
	パート・ 有期労働者	男	100	100	100	
		女	71.7	72.5	74.3	

当社の人事制度・報酬制度において性別における差異はありません。当社では指導的立場の女性を増やすこと等に取り組んでおり、こうした取り組みが男女間賃金格差の解消につながると考えています。

障がい者雇用

項目	算定対象	2023年6月	2024年6月	2025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	2.58	2.56	2.45	%

※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		2022年度	2023年度	2024年度	単位
年次有給休暇	国内シャープ	取得率※1	74.0	75.8	74.2	%
所定時間外	グループ	一人・月平均時間数※1	15.5	15.3	16.9	時間

※1 正社員。

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
育児のための休職 および休暇※2	シャープ(株)	取得者数	107	67	85	人
			男	88	53	
			女	19	14	
		取得率※3	97.2	88.1	103.7	%
			男	95.6	84.1	
			女	105.5	107.6	
育児休職・ 出生時育児休職	シャープ(株)	復職率	100.0	100.0	100.0	%
			女	90.0	94.7	
		定着率※4	88.6	96.9	92.3	
			女	94.1	96.4	
出産育児短時間勤務制度	シャープ(株)	取得者数	5	5	7	人
育児支援勤務制度			230	205	222	
介護休職制度	シャープ(株)	取得者数	5	6	3	
介護支援勤務制度			14	14	16	

※2 育児休職、出生時育児休職、配偶者出産時休暇。

※3 育児・介護休業法の公表基準に沿って算出した育児休職及び育児目的休暇の取得割合。
2024年度より公表基準が「少数第2位以下を切り捨て」に見直されたため、2022年度及び2023年度の数値について同基準に基づき掲載。

※4 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		2022年度	2023年度	2024年度	単位
自己啓発型 社内研修※5	国内連結	延べ受講者数	5,310	9,044	9,299	人
		総学習時間数	9,557	26,219	28,918	時間

※5 管理力向上研修、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(正社員)。

■ 労働安全衛生

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
労働災害	国内連結	業務上災害件数	62	62	59	件
		度数率	0.27	0.36	0.48	—
		死亡者数	0	0	0	人

■ 従業員エンゲージメント

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
エンゲージメント スコア※6	国内連結	-	-	B	—

※6 リンクアンドモチベーション社が提供する「モチベーションクラウド エンゲージメント」を活用。
会社・上司・職場に関する従業員の期待度と満足度を集計する独自の調査方法によって、組織のエンゲージメント状態を可視化。

■ 年間報酬総額の比率

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
年間報酬総額の 比率※7	シャープ(株)	-	-	7.41	—

※7 全従業員(年度末の在籍者)の年間総報酬の中央値に対する、最も給与の高い従業員の年間総報酬の比率。

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。

加えて、シャープグループの人権尊重に関する基本的な原則とコミットメントを示す文書として「シャープグループ人権方針」を定め、すべてのステークホルダーに対して平等で公正な取扱いを保証し、人権侵害のない持続可能な社会の実現を目指しています。

関連情報: > [シャープグループ人権方針](#)

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。2024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17回、延べ約14,995人が受講)。

また、2024年度に国内シャープグループ全従業員を対象に施した「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習」では、労働・人権分野の重要なテーマとして「強制労働の禁止」

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。

「差別の排除／ハラスメントの禁止」「労働時間」「若年労働者」「賃金および福利厚生」「結社の自由」を取り上げ、シャープ(株)、国内の子会社等、労働組合など17,938人を対象に実施し、17,352人が受講(受講率:96.7%)しました。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」「シャープグループ人権方針」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、人権デュー・ディリジェンス取り組みの一環として、ILO条約などの国際的な原則に即した「RBA行動規範」に基づく自己評価調査や監査の実施※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.017参照。

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。

賃金・労働条件については、従業員とその家族の生活水準維持に向けて、ILOなどの国際的な人権規範の考え方を尊重し、最低賃金法や労働基準法などの国内法を遵守することに加えて、シャープ労働組合およびその上位団体である電機連合の求める方針について労働組合と誠実に協議し、賃金および労働条件を設定しています。また、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、従業員とその家族が安心して生活を送れるよう支援しています。

なお、シャープ(株)と国内連結子会社における労働組合員比率※は約77%(2025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。

※ 非組合員である管理職を含めた従業員に対するシャープグループ労働組合連合会に加入する組合員の比率(シャープ労働組合はシャープグループ労働組合連合会に加盟)。

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と相談窓口

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。2024年度は13,359人が受講しました。

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: 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

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、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。

関連情報: > [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

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

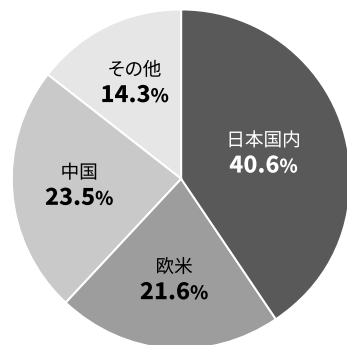
グローバルサプライチェーンの概要

シャープの連結子会社数は日本国内21社、海外97社(2025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59.4%は海外が占めており、部材調達においても金額ベースで62.2%は海外生産拠点で調達しています。

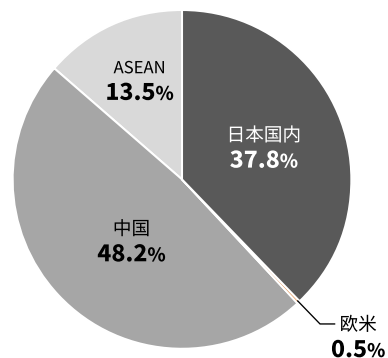
シャープは香港および韓国に調達拠点(International Procurement Office: IPO)を設置して、部材の現地調達拡大や物流最適化などの調達活動を推進しています。

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(2024年度)



■ 生産拠点別調達金額構成比(2024年度)



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

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 2024年度「CSR・グリーン調達調査」の継続実施	■ 2024年度「CSR・グリーン調達調査」実施完了(2025年4月)	★★	■ 2025年度「CSR・グリーン調達調査」回収率100% ■ 調達業務に従事する従業員を対象にESGに関する学習を100%実施(2026年3月)

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

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の推進にあたっては、主管する調達本部を2024年6月より代表取締役社長執行役員 CEO直轄本部として体制を強化し、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、CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会※」において「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.011参照。

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、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、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」を作成・公表し、日本語、英語、中国語でお取引先様に配布しています。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むとともに、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願っています。

2015年度には、このガイドブックを国際標準である「RBA行動規範」に準拠した内容に全面改定し、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。

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、サステナブル調達の取り組みを進めています。

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、業界全体のサステナブル調達の促進に貢献しています。

シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック第4版(2025年1月改訂)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排除 7) 責任ある鉱物調達
 - 8) ブライバシー
- 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

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](#)

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

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います。

シャープは、RBA行動規範に準拠する「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の自己評価調査票(SAQ: Self-Assessment Questionnaire)に準拠する「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」に加えて、当社独自の「生物多様性/化学物質管理」「BCP(事業継続計画)」「情報セキュリティ」など幅広い分野を網羅しています。

また、お取引先様に各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、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。

調査はシャープへの納入品を製造するお取引先様または二次製造メーカー以降の工場単位で実施し、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。評価の結果、低評価の分野がある場合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。

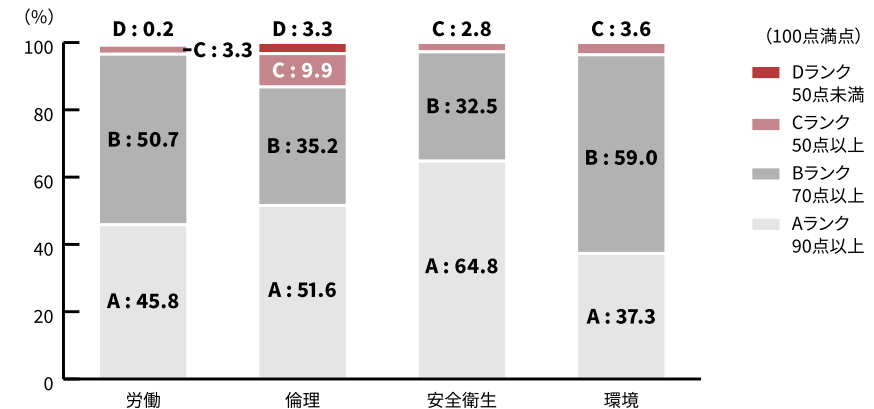
2024年度は、当社グループが調達している国内外のお取引先様のうち調達金額上位80%を占める470社960事業所を対象に調査し、363社713事業所(回収率約74.2%)から回答を回収しました。このうち低評価となった35事業所からは改善計画書を受領し、改善取り組みを要請しましたが、サプライチェーン上で強制労働や児童労働などの深刻な問題は確認されていません。

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。

■ CSR・グリーン調達調査の評価分布状況(日本国内および海外の全生産拠点)



■ 2024年度CSR・グリーン調達調査によって見つかった問題点と改善事例

分野	サプライヤの問題点	サプライヤの改善内容
労働	・書面の労働政策が未作成	・就業規則に労働政策を明記する
倫理	・倫理管理の手順書が未作成 ・リスク評価およびマネジメントレビューが行われていない	・倫理管理のガイドライン策定 ・リスク評価、及び改善計画に対するマネジメントレビューの実施
BCP	・定期的な見直しができしていない ・2次サプライヤのBCP策定状況が未把握 ・事業再開までの目標時間が設定できていない	・BCP対策チームを編成し、定期的な評価と見直しの実施 ・2次サプライヤのBCP策定状況を確認 ・事業再開までの目標時間を策定
情報セキュリティ	・方針やルールの実施状況が確認できていない	・実施状況の確認

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

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※1」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※2」を日本国内グループ全従業員を対象に実施しています。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連する研修を受講しています。

2025年度は、海外拠点を含むシャープグループ全体の調達業務に従事する従業員を対象にサステナビリティ関連学習の100%実施を目標として実施する計画です。

今後も、こうした教育プログラムの拡充と継続的な実施を通じて、国内外の調達担当者の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※3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※4」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.140参照。

※2 P.010参照。

※3 Business Continuity Plan (事業継続計画)。

※4 P.138参照。

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・相談を受け付けています※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、2020年に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。

JaCERが運用する「対話救済プラットフォーム」は34言語に対応し、グローバルサプライチェーン上(2次先以下を含む)の取引先従業員やそれを支援する労働組合、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申し立てることができる体制を整備しています。

※1 P.141参照。

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

シャープは、お取引先様のサステナブル調達への理解を深めていただくために、国内では2024年9月に「Sharp Supplier Summit」を開催し、130社261名の主要お取引先様に対して、サステナブル調達に向けたシャープの方針を説明しました。

また、一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)の「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・啓発活動に参画するなど、お取引先様の理解の促進と能力開発を積極的に支援しています。

※2 P.105参照。

「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12,000人(日本国内グループ従業員の76.1%)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に加え、「欧州電池規則」や「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令」など、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が相次ぎ、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、「OECD※1 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)」に基づく、デュー・ディリジェンス活動を通じて、当社グループが調達する部材等に含まれる鉱物のサプライチェーンにおける人権侵害や環境破壊等に加担しないこと、また、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・子会社において責任ある鉱物調達体制を構築するとともに、代表取締役 社長執行役員 CEOを委員長とするサステナビリティ委員会※2において重点取り組みテーマの一つに設定し、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」を効率的・効果的に進めていくためには、国内外の団体と連携して、コンセンサスを図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。

また、2021年12月にはRMI※3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、鉱物デュー・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。

国際基準に則った鉱物ディー・ディリジェンス

シャープは、RMIが発行する国際的な報告テンプレート(CMRT※4/EMRT※5)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、コバルトや天然マイカ(雲母)や、2025年4月にEMRTに追加された銅、ニッケル、リチウム、天然グラファイト等の調査対応を実施しています。

調査に当たっては取引先様に対して、RMAP※6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を精査し、「OECDガイダンス」に基づくリスクの特定と評価を行っています。

2024年度は、主要な事業本部・子会社において年間約400件の調査対応を実施した結果、280社の3TG製錬/精製業者を特定し、RMAP適合率は約80%※7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、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。

■ 特定した製錬・精製業者のRMAP適合率の推移

	2022年度	2023年度	2024年度
RMAP適合率	63%	79%	80%

関連情報: > 2024年度特定製錬業者/精製業者リスト

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

※2 P.011参照。

※3 Responsible Minerals Initiative(責任ある鉱物調達に取り組む国際的な団体)。

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

※7 2025年3月現在。

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の実施している他、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。

また、サプライチェーンに対しては、JEITAが主催するサプライヤー向け「責任ある鉱物調達説明会」に企画段階から参画し、資料作成、当日運営にも積極的に関わるなど、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能力開発を支援しています。さらにRMIが策定・運用するRMAP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して啓発するなど、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。



JEITA主催「責任ある鉱物調達説明会」の様子

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ガイド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・ガイドンス（OECDガイドンス）」で推奨されている5ステップに基づき、デュー・ディリジェンス取り組みを進めています。

OECDガイドンスの5ステップ	シャープの具体的な取り組み
ステップ1: 強固な企業管理システムの構築	● 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 ● 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 ● 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 ● 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
ステップ2: サプライチェーンにおけるリスクの特定と評価	● CMRT／EMRTを使用したサプライヤー調査の実施 ● 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ガイドンス Annex II リスクの検知と特定）
ステップ3: 特定されたリスクに対処するための戦略の構築と実施	● 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
ステップ4: 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	● RMIウェブサイトのRMAP監査結果の定期的な確認と照合 ● 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）
ステップ5: 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	● 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

社会活動:品質

品質・安全性の確保

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 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)	■ 解析技術について部門横断での連携を強化し、解析人材の育成や資産の有効活用に向けた体制を整備 ■ 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継続・強化	★★	■ 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、修理サービス品質向上を進め、NPSを含めたブランド価値を高める取り組みの強化

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

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

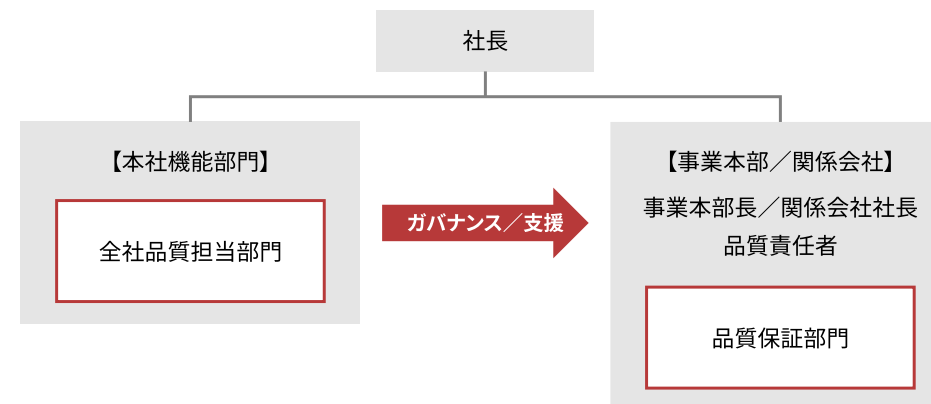
品質に対する基本姿勢

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 社長執行役員 CEO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

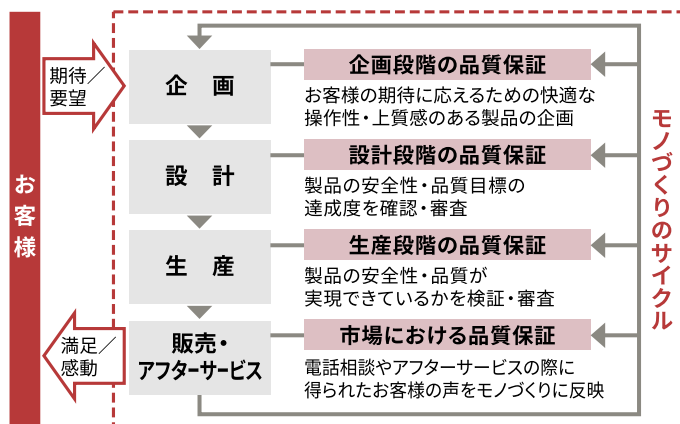
品質マネジメントシステム

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39拠点中37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94.9%です（2025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、半期ごとに品質目標と品質計画を策定し、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

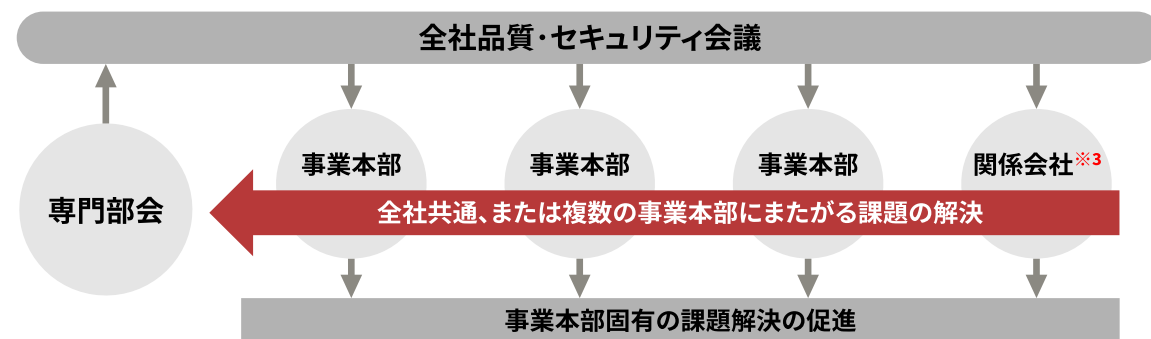
- (1)法規制を遵守し、安全性・信頼性を最優先する
- (2)便利で使いやすい快適さを追求する
- (3)お客様の声を真摯に受けとめ、商品に反映する

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 社長執行役員 CEO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・セキュリティ会議」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に加えて、製品セキュリティおよびインフラ・Webセキュリティを委員相互で確認し、全社として品質・セキュリティ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・セキュリティ会議の体制



※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

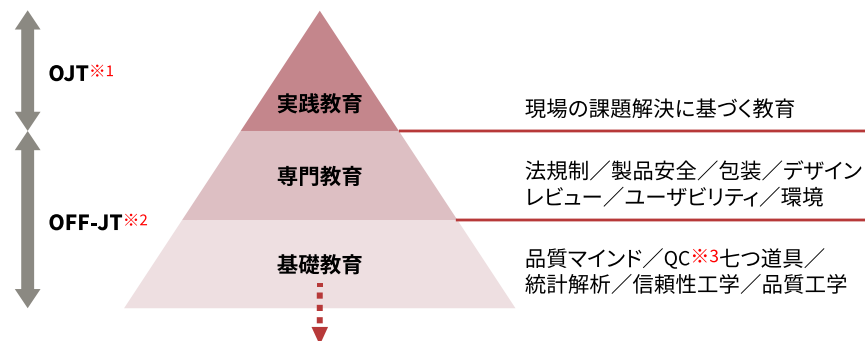
品質人材育成

品質人材育成

シャープグループでは、品質方針に基づき、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 (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、教育の目的に応じた形態で研修を実施しています。eラーニングシステムの活用により研修の効率化を図る一方、実践力向上を狙いとする研修コースでは集合研修を開催しています。2024年度は、合計37コースの品質研修を実施し、延べ16,631人の従業員が受講しました。

■ 2024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	25コース	16,018人
集合研修	12コース	613人
合計	37コース	16,631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む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](#)

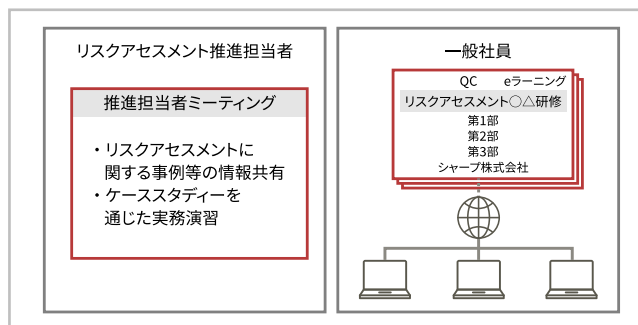
製品の安全性確保の取り組み

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



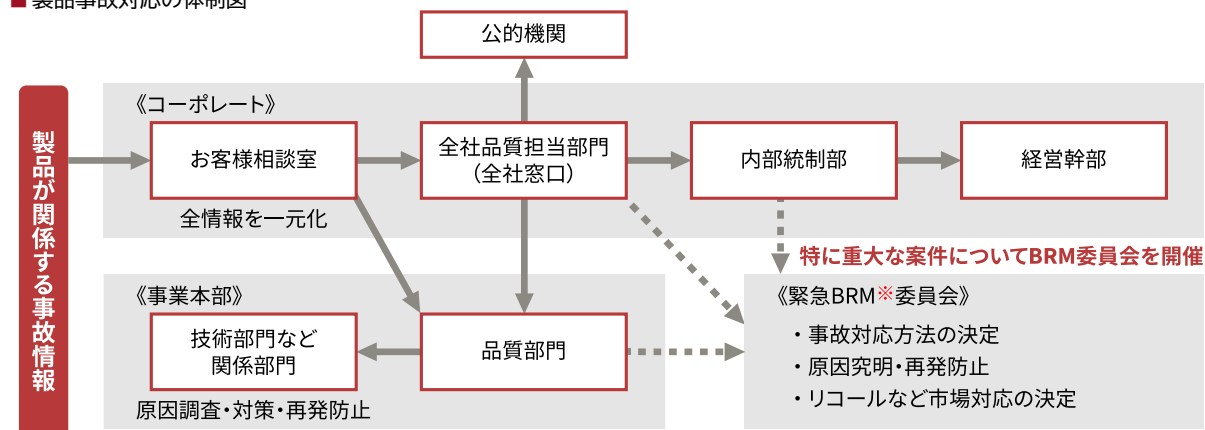
問題発生時の情報開示と対応

市場において当社の製品に起因する事故が発生した際、事故情報の迅速な収集と分析により原因を調査し、お客様に被害や損害を与えるおそれがあると判断した場合には、新聞やWebサイトなどを通じて速やかに情報を開示するとともに、お客様の安全を確保するための適切な対策を取るよう努めています。

「消費生活用製品安全法」に定められた重大製品事故については、当社の製品安全自主行動指針に基づき製品起因が疑われる事故に関する情報を、シャープWebサイトに掲載しています。

関連情報: > [製品に関する大切なお知らせ](#)

■ 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。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」の考え方を社内でも共有し、製品開発に取り組んでいます。

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るとともに、お客様がシャープ製品のセキュリティに関する情報に容易にアクセスできるようWebサイトを設置し、適時適切な情報提供を行っています。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。

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: > [製品セキュリティ](#)

社会活動: 品質

より使いやすい製品の創出

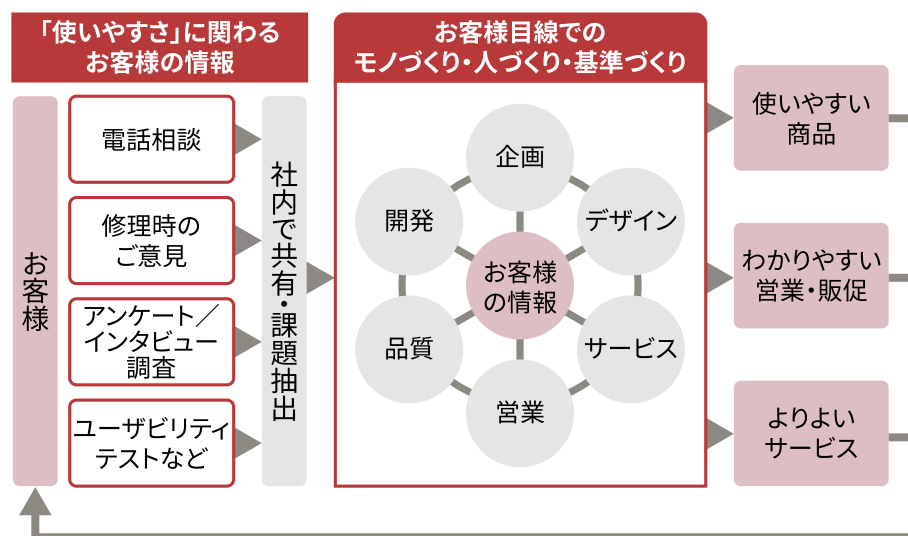
ユーザー中心設計の取り組み

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、作り手がお客様の視点に立ち、より使いやすい製品とはどういうものかを具体的に設計に反映させることにより、お客様が満足する商品・サービスを提供することを目指す考え方です。これは国際規格「ISO9241-210」にも基づいています。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「使いやすく」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



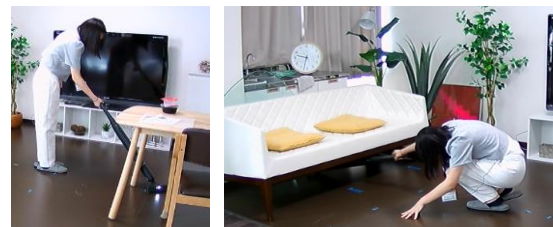
お客様目線でのモノづくり

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。



掃除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

- 開発初期段階で実施することができたため、関係者にテスト結果を共有しながら、次期モデルの開発検討を進めることができました。(社内:商品企画担当)
- 普段の企画・開発では気づくことができなかったさまざまな課題を見つけられました。テストと改善を繰り返しながら、より良いサービスを目指したいと思います。(社内:商品企画担当)

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(2025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](#)

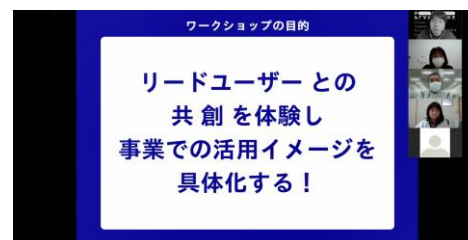


高齢者・視覚障がい者などを対象とした調査の様子



障がい者(視覚障がい者・車いす利用者)を想定したアクセシビリティ評価の様子

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(2025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」、アクセシビリティに関するイベント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

- 対象者の方々とじかにコミュニケーションを持つことで、イメージや感覚でとらえていた問題点が具体的に浮かび上がり、大変勉強になりました。(社内:技術担当)
- 視覚障がい者はその分野(見えない世界)のプロだという考え方で意見を聞くことで、視覚障がい者にとってのみではなく、すべての人にとって商品がより良いものになると感じました。(社内:ソフト開発担当)

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

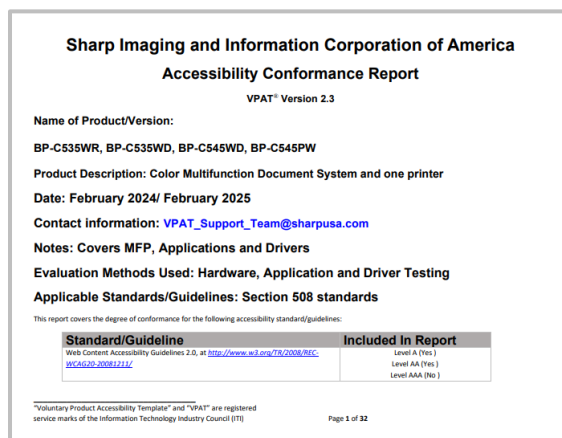
アクセシビリティとは、高齢者や障がい者など、日常生活に何らかの制限がある方々でも製品・サービスが使いやすいように配慮することです。

例えば、米国では連邦法※1により、連邦政府の機関が機器やサービスを調達する際には、制限の有無にかかわらず誰もが利用できるものを選定することが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評価シート(VPAT※2)にまとめ、米国の販売拠点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(情報アクセシビリティ自己評価様式)の略。米国リハビリテーション法 第508 条などの基準に対し、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



取り組み事例

GetNavi・家電 Watch共催「家電大賞 2024-2025」で金賞を受賞

「家電大賞 2024-2025」において、当社の「プラズマクラスターサーキュレーター」<PK-18S01>が扇風機・サーキュレーター部門、「プラズマクラスター衣類乾燥除湿機」<CV-SH150>が除湿機部門、「プラズマクラスター加湿器」<HV-T75>が加湿器・暖房機部門で、それぞれ金賞を受賞しました。

また、銀賞で4製品、銅賞でも2製品と、昨年度よりも多くの製品が受賞しています。

今年で10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、「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: 扇風機・サーキュレーター部門 金賞 プラズマクラスターサーキュレーター <PK-18S01>、除湿機部門 金賞 プラズマクラスター衣類乾燥除湿機<CV-SH150>、加湿器・暖房機部門 金賞 プラズマクラスター加湿器<HV-T75>

社会活動:お客様満足

お客様満足の向上

お客様に寄り添う相談対応

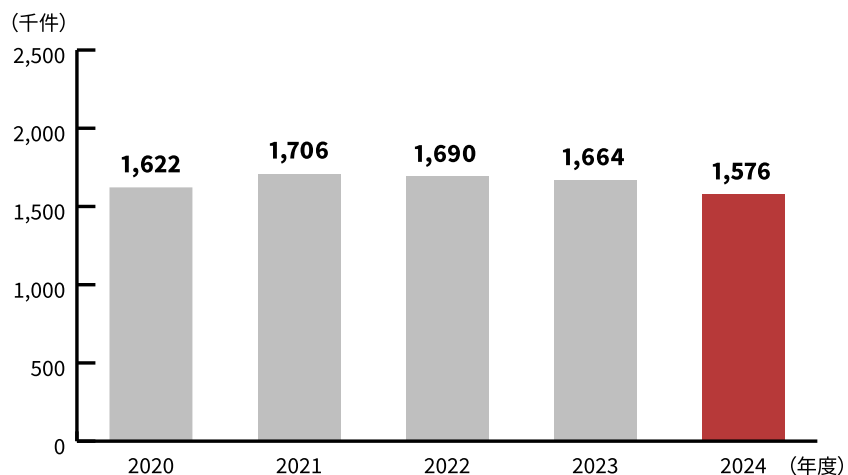
製品に関するさまざまなご相談に応える「お客様相談窓口(日本)」では、年間約158万件のお問い合わせに対し「お客様に寄り添うサポート」を実現するため、商品開発部門との定期的な報告会を通じてお問い合わせ内容のフィードバックを行い、商品の改良や新製品開発につなげています。

また、スマートフォンの普及に伴い、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、チャットボットによる自動回答サポートを開始し、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対応した取り組みを進めてきました。

今後は、お客様満足の更なる向上を目指し、AIを活用してサポートサイトでのお客様の利便性を高める取り組みを推進していきます。

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てい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がるサービス。

■ 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、お客様応対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
		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・勉強会による応対／技術スキルアップ
		定期的な資格更新試験による応対／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
		定期的な研修・勉強会による品質管理スキルアップ
		定期的な資格更新試験による管理者スキルチェック

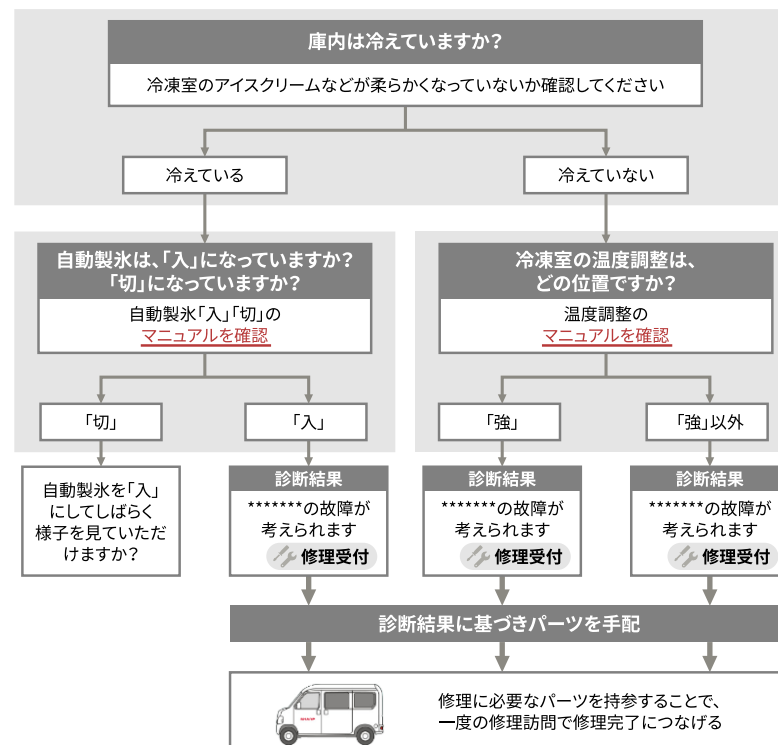
<修理受付精度向上の取り組み>

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、診断結果に基づいてパーツを手配します。

修理担当者は、修理に必要なパーツを持参することで、一度の訪問で修理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

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 応対満足度向上 応対満足率:90.0%以上	■ 応対満足度向上 CS※マインドと修理スキル向上によるお客様応対満足率:96.8%	★★★	■ 応対満足度向上 応対満足率: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

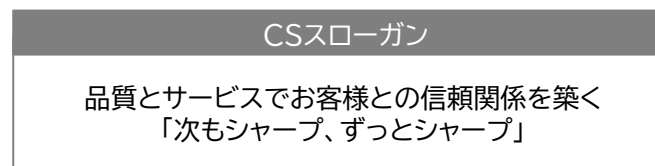
お客様満足への基本姿勢

<安心と満足をお届けする製品・サービスの提供>

シャープグループでは、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)。



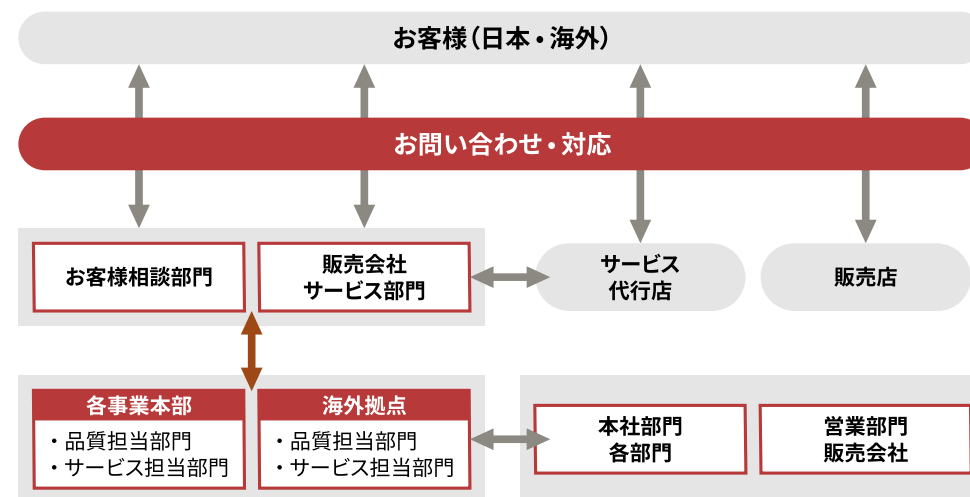
関連情報: > [シャープグループ企業行動憲章](#)

アフターサービス推進体制

シャープグループでは、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 2025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

お客様に満足いただけるアフターサービスの提供に日々取り組んでいます。

私たちは、お客様との直接の関わりを大切にしています。また、お客様の生の声を、アフターサービスの向上と製品の品質改善に反映させています。再びシャープ製品を選んでいただけることが私たちの最大の喜びであり、更なる成長への原動力です。

現代のライフスタイルにおいて家電製品は欠かせない存在となりました。製品の不具合には迅速に対応し、お客様が普段の生活に早く戻れるようサポートしています。出張修理の際には、製品を丁寧に扱い、お困りごとをお聞きしています。

今後もお客様に常に満足していただける迅速・確実・安心のアフターサービスの提供に努めてまいります。



シャープワンストップサービス(株)
京都サービスセンター M・Y

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

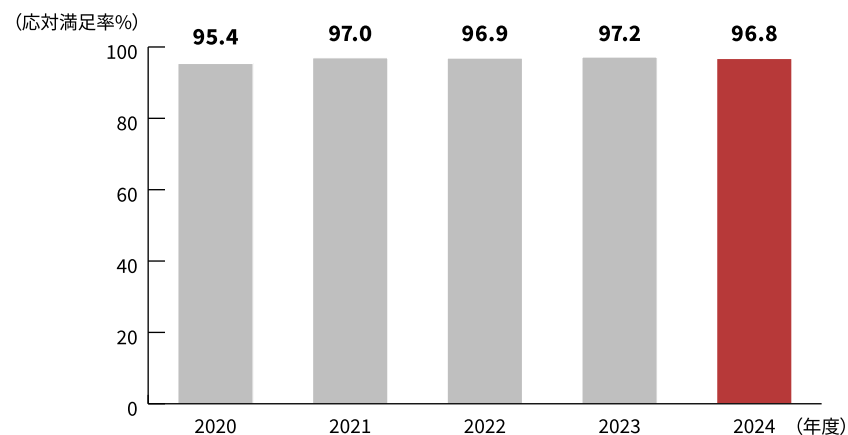
お客様アンケートの実施

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「対応満足度」の推移



取り組み事例

対応マナーから技術スキルまで、充実した社員教育を通じて、お客様にご満足いただけるアフターサービスを提供します。

お客様のニーズをしっかりと理解し、それに応えることでお客様にご満足いただける質の高いアフターサービスを目指しています。



応対マナー研修



洗濯機技術研修



エアコン技術研修



液晶テレビ技術研修

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

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 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	■ 経営幹部出席によるカンファレンス参加や、IR部門による海外投資家訪問の実施	★★	■ 経営幹部による海外IRやカンファレンス参加など、グローバルかつ積極的なIR活動の推進

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

シャープでは、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、企業価値を向上させ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

シャープでは、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様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、株主・投資家の皆様からの関心が高く、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、有価証券報告書の株主総会前の開示など、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、事業説明会など、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随時行っています。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。加えて、ESGなど専門性の高いテーマについては、各関連部門と連携をとって、対話を行っています。

対話における主な関心事項と経営幹部へのフィードバック

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、2024年度は、デバイス事業のアセットライト化などの構造改革の進捗状況や、ブランド事業の成長戦略に高い関心が寄せられたほか、財務体質改善への取り組みにも多くの質問をいただきました。

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。2024年度は、投資家情報Webサイト内の各ページに関連情報のリンクを掲載し、使いやすさの向上に努めました。

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、対応しています。

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、安定配当を目指しています。



投資家情報Webサイト



アニュアルレポート2024(統合報告書)



個人投資家向けサイト



一目でわかるシャープ

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

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 地域コミュニティの社会貢献活動への継続参加 ■ 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	■ 地域コミュニティ主催のボランティア活動に延べ86回延べ832人が参加(日本国内のみ) ■ 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365回、延べ2,489人を対象に実施	★★	■ 地域コミュニティの社会貢献活動への継続参加 ■ 身近な社会貢献活動を新たに推進 ■ 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

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国内のみならず「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。

献血活動

シャープは、国内のみならず、海外でも献血活動に協力しています。国内では7拠点※1で約600人、海外ではカナダの販売拠点SECLやインドネシアの生産販売拠点SEID、インドネシアの生産会社SSIで計310人が協力しました。



SECLの献血活動参加者



SEIDの献血風景



SSIの献血風景

身近なボランティアを実施

シャープは、国内各拠点で地域の障がい者福祉施設に対し、製品販売の機会を提供しています。職場でできる国際ボランティア活動としては、労働組合の取り組みとして国内外の切手(使用済・未使用)※2や、はがき(未投函・書き損じ)※3、未使用カレンダー・手帳※4、外貨、本・CD・DVDなどを回収し、寄付活動を行っています。

また、地域コミュニティが主催するイベントへの社員ボランティア派遣や、協賛を行っています。

※1 八尾事業所(大阪府)/藤井寺事業所(大阪府)/幕張事業所(千葉県)/広島事業所(東広島市)/福山事業所(広島県)
/シャープマーケティングジャパン(株)尼崎支店(兵庫県)/沖縄シャープ電機(株)。

※2 公益財団法人「日本キリスト教海外医療協力会」に協力。

※3 特定NPO法人「シャプラニール＝市民による海外協力の会」に協力。

※4 広島ケナフの会・ケナフネットワークジャパン主催のチャリティーカレンダー展へ寄付。

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

地元主催のお祭りにボランティアとして参加

天理事業所(奈良県)では、地元の櫛本(いちのもと)小学校で毎年2月に開催される「はにわ祭り」にボランティアとして参加しています。

このお祭りは、巨大円筒埴輪などを焼いた「古代の工房跡」が学校の敷地内から見つかったのをきっかけに1999年に始まっており、お祭り内のイベントとして、小学生が制作した円筒埴輪を野焼きします。この円筒埴輪は、毎年7月に実施される櫛本灯火会の燈籠としても使用され約3000基の灯火で幻想的な絵を描き出します。

2025年2月に開催された「第24回櫛本校区はにわ祭り」では、従業員21名が、焼き上がりを待つ間に実施された「校区探検ウォークラリー」で、小学生の引率者と交差点などのポイントでの立哨者に分かれ、子どもたちの安全を守りました。



ウォークラリー実施の様子



小学生が制作した「はにわ」への火入れ



取り出された「はにわ」

取り組み事例

洪水被災地に食料を提供

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、2025年3月の大雨による大規模洪水で被災した地域に対し、生活必需品2,000セットを提供しました。支援物資は村役場での配付だけでなく、移動が難しい住民にも直接配付しました。

また、洪水で損傷したシャープ製品については、無償修理などの対応を行いました。



村役場にて支援物資を配付



個別訪問にて支援物資を配付



シャープ製品の修理

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

地域のチャリティーランに参加

欧州のデバイス販売拠点SDEは、ドイツ国内で広く認知されているチャリティーラン「B2Run」に関連会社とともに参加しています。このイベントには、ドイツ国内の11,800社から24万人以上が参加しており、2025年6月に開催されたイベントにはSDEから19名が参加しました。

このチャリティーランの参加費の一部は、エチオピアの農村地域への清潔な飲料水供給や植樹プログラム、またインドでの水力発電による気候変動対策支援に使われています。

従業員同士でイベントに向けたトレーニングをともにすることにより、チームワークの醸成にも繋がっています。



チャリティーランのスタート地点



SDEの参加者



オリジナルのランニングウェアで一体感

取り組み事例

若年性関節炎を患う子どもたちを支援する募金イベントを主催

ニュージーランドの販売拠点SCNZは、当地の関節炎協会の取り組みを20年以上にわたり支援しています。若年性関節炎を患う子どもたちの屋外キャンプ資金援助のため、チャリティーイベントを毎年協賛しています。

2025年3月のイベントには、パートナーやクライアント、従業員が参加し、全体で11,000NZドル以上を集めました。ニュージーランド関節炎協会の最高責任者のフィリップ・カーニー氏からは「シャープからのご支援は大変素晴らしいものです。シャープのゴルフデーで集められた寄付は、子どもたちに病気は孤独ではないという体験を提供するキッズキャンプの資金に充てられています。この活動はシャープ社のご支援なしには実現できませんでした。」との感謝のお言葉をいただきました。



シャープゴルフデー開催風景



SCNZの参加者

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

火山噴火の被災者を支援

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、2024年11月に発生したレウオトビ火山の噴火の被災者支援として、NPO「Human Initiative」を通じて1億ルピア(日本円で約90万円)相当の支援※を実施しました。この物資の配布は、アクセスが困難なため、支援を受けられていなかったTitiehena(ティティエヘナ)地区の住民約5,600人を対象としました。



支援物資の贈呈式



支援物資

※ 食料パッケージ、マスク、衛生キットの配付および簡易キッチンを設置。

取り組み事例

台風の豪雨被災地の家庭に炊飯器を寄贈

ベトナムの販売拠点SVNは、2024年9月の台風「ヤギ」による豪雨で大規模な洪水に襲われたラオカイ省、トゥエンクアン省、イエンバイ省の家庭に対し、顧客企業のDien May Xanh社とともに計4,600台の炊飯器を寄贈しました。

炊飯器は一見すると小さな家庭用品ですが、困難から立ち直ろうとする家庭にとって、温かい食事を用意できるようになり、日常生活を取り戻すための第一歩となります。製品の提供だけでなく、地域社会への実用的で意義のある貢献を通じて、今後もSVNの価値を創造していきます。



炊飯器を受け取った子どもたち



贈呈式の様子



寄贈された炊飯器

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

若者に農業研修を実施

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、若者の農業離れを食い止めるための施策として、企業のCSR活動をサポートするBenihBaik社と協力し、2024年11月に「Sharp Hydro Heroes」プログラムを開始しました。この研修プログラムは20名の若者を選抜し、水耕栽培による農業のトレーニングの実施するだけでなく、栽培場所も提供しています。

2025年1月のはじめての収穫では、約5kgのレタスが収穫されました。



レタスの水耕栽培



はじめてのレタスの収穫

取り組み事例

乳がん患者のための募金イベントに参加

カナダの生産販売拠点SECLは、Canadian Cancer Society(カナダがん協会)主催の「CIBC Run for the Cure」に2022年から参加しています。このイベントには、カナダ全土で5万人以上が参加しており、毎年1,400万カナダドル以上が集められ、重要ながん研究と治療に寄付されます。

2024年10月に開催されたイベントにSECLも参加しており、会社および従業員、代理店、家族、友人などから集められた約6,600カナダドルを寄付しました。



スタート地点の参加者



完走した参加者

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

洪水被害を受けた地域での修理対応

タイの合弁会社STCLは、2024年9月および12月にそれぞれタイ北部と南部で発生した洪水で大きな被害を受けた地域において、浸水した家電製品を特別価格で修理する被災地支援を実施しました。

STCLのサービス技術者を被災地に派遣し、現地の修理業者と協力して、液晶テレビ、冷蔵庫、空気清浄機、電子レンジ、洗濯機など、シャープ製品だけでなく他社ブランド製品を含め、合計17日間で延べ70台以上の家電製品の修理や故障診断を行いました。

今後も事業を展開する地域社会に寄り添う社会貢献活動を行っていきます。



9月の洪水で被害を受けた電子レンジの修理



12月の洪水で被害を受けた洗濯機の修理

社会活動:地域社会とともに

社会貢献活動の推進

障がいのある方々への教育支援活動

当社は、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、特例子会社※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。

2024年度は以下の計5コースを延べ365回実施し、障がいのある方やその支援者など延べ2,489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4,545件、28,427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、海外では、UAE販売拠点SMEFが障がいのある学生を支援するイベントに製品を提供し、売上を寄付しています。

※ 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

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

大阪府教育委員会から3年連続感謝状を受領

シャープ特選工業は、大阪府教育委員会が実施する「中学部生徒及び保護者向け職場体験実習」に取り組み開始当初の2023年から協力しており、2025年3月に3年連続で感謝状をいただきました。

当活動は、大阪府内の支援学校に通う生徒に対し、早期からキャリア教育・職業教育を行うことで、社会的自立のためにどのようなスキルを身に付けておく必要があるかを考えるきっかけを提供しています。

2024年度は、1月に大阪府立高槻支援学校と大阪府立八尾支援学校に通う中等部の生徒とその保護者・先生の受け入れを行いました。会社見学では、社内見学の他、製品検査体験や梱包作業実習などを通し、仕事やチームワークの大切さを学ぶ機会を提供しました。参加された保護者からは「たくさんの方が、障がいを抱えながら自分にできる事を見つけ、仕事をしているのを知ることができて刺激になりました」といった感想をいただきました。

これからも、生徒たちが自身の将来像についてより具体的なイメージを持ち、夢や目標に向かって学んでいけるよう、協力していきます。



感謝状授与式



感謝状

取り組み事例

大阪府教育委員会から「就労支援アドバイザー派遣事業」を受託

シャープ特選工業は、大阪府教育委員会が推進する「支援学校就労支援アドバイザー派遣事業」に協力しています。当事業は、大阪府内にある企業の障がい者雇用や人材育成に携わる担当者が、支援学校の中等部に通う生徒や保護者、就労支援に係る教員を対象に、講演や出前授業、研修を実施するもので、2024年度にスタートしました。

2024年度は大阪府立生野聴覚支援学校、大阪府立和泉支援学校、大阪府立泉北高等支援学校の3校を受け入れ「企業が求める人材」「企業が実践する障がい者雇用の実際」をテーマに「企業はどのような人と働きたいと考えるか」「学生の間につけておくべき力」について研修をしました。講義の中では、学校生活では馴染みのない「特例子会社」「障害者法定雇用率」「合理的配慮」といった項目を紹介しました。

また、実際の採用担当による集団模擬面接も行い、生徒一人ひとりにフィードバックすることで、それぞれの課題などを示しました。

参加者からは「企業の障がい者雇用に携わる担当者から直接話を聞くことのできる機会であり、学校とは異なる視点で話してもらえたことで、就労に向けての意識向上につながった」「適切な配慮を受けることで、障がいがあってもいきいきと働くことができる」と分かった」などのご意見をいただきました。

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、日頃より本校の進路指導に向けた取り組みで大変お世話になっております。本校は、昭和23年に兵庫県立姫路聾学校として誕生し、平成19年に兵庫県立姫路聴覚特別支援学校に改称され、今年で創立77周年を迎える聴覚障害教育の伝統校です。校舎からは世界遺産の姫路城を間近に臨むことができ、歴史と文化が感じられる素晴らしい環境のもと、保育相談部から高等部まで、合わせて91名の幼児・児童・生徒が日々学習に励んでいます。

御社には毎年7月に高等部1年生の生徒を対象に、御社(大阪)と本校(姫路)をオンラインで結んで、出前授業を実施していただいています。同じ聴覚障がいをもった社員の方に手話を使用し、「働くことの意義」をテーマとした講義をしていただき、生徒たちからの「仕事に対するやりがい」などのさまざまな質問に対しても、リアルタイムで丁寧にお答えいただいています。生徒たちは同じ障がいを持った先輩が、様々な困難を乗り越えながら活躍されている様子を将来の自分のこととして捉え、また、先輩方の考え方に共感し、将来の進路選択に向けて自信を持って歩み出していく一つの契機となっています。毎年このような貴重な機会を提供していただいておりますことに、改めて深く感謝申し上げます。

本校は生徒の卒業後の社会的な自立を目指し、日頃よりコミュニケーション力の向上と言語力の育成に重点的に取り組んでおります。今後も御社をはじめ各種関係機関との連携を深め、そこで得られたさまざまな知見を積極的に活用していくことで、本校教育をさらに充実させていきたいと考えております。今後ともより一層のご指導とご支援を賜りますようお願い申し上げますと共に、御社の益々のご発展を心よりお祈り申し上げます。



兵庫県立姫路聴覚特別支援学校
校長 山本 幸生さま

出前授業講師の従業員より

2024年12月に初めて出前授業で登壇し、これまでに2校で授業を実施しました。自身の仕経験や人との関わりの中で得た学びを学生の皆さんに伝えたいという思いから講師を務めています。はじめはうまく伝えられるか不安でしたが、メモをとりながら真剣に話を聞く学生の様子がとても印象的で、一人ひとりの目を見て話すことができました。また、苦手だった人前に立つことも、講師として話すことで自信を持てるようになりました。

学生の皆さんには「目標を立てることの大事さ」について知ってほしいです。私自身、仕事をする上で大切にしていることでもあり、目標を立てることで目指すべき方向が分かり、達成できると自信につながります。

私はこれまでに先輩や上司からいろいろなことを教えてもらい、たくさん影響を受けました。私も出前授業を通して少しでも学生に影響を与えられるような存在になりたいです。



シャープ特選工業(株)
下野 祥季



オンライン授業の質疑応答の様子

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

障がいのある学生を支援するフェアに参加

UAE販売拠点SMEFは、「Al Noor Center for Rehabilitation People Determination」が主催するフェアに賛同しています。このセンターはUAEの国立機関として、さまざまな国籍の障がい者に対する教育とリハビリテーションを実施しています。

SMEFは2024年2月に実施されたフェアに電子レンジ、掃除機、炊飯器、アイロンなどの家電製品を寄付しました。



フェアに寄付した家電製品



イベントのポスター



イベントの様子