

# 社会活動

## サプライチェーン全体でのCSR推進

シャープは、「シャープ行動規範」において、児童労働を含むあらゆる形態の強制労働を認めず、また実効的な廃止を支持する旨、定めています。こうした方針のもと、「RBA行動規範」に準拠した「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」を策定・公開し、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義務付けています。

強制労働などを含むサプライチェーン上のCSRリスクを特定・評価し適切に対処するため、RBA自己評価調査票に準拠した調査票による「CSR・グリーン調達調査」を定期的実施し、お取引先様の各工場を対象に評価結果をフィードバックするとともに、低評価となった工場には改善計画書をご提出いただき、継続的なCSR取り組みのレベルアップを図っています。

昨今、グローバルサプライチェーンにおける人権・環境リスクや地政学的リスクの顕在化、各国における関連法規制や輸出入規制等の審議・成立の活発化などを背景として、企業のサプライチェーンデュー・ディリジェンス取り組みへの期待や要請はますます高まっています。

こうした期待や要請に応え、より一層サプライチェーン上のCSRリスクを低減していくため、シャープは、2021年12月に正式にRBAへ加盟し<sup>\*</sup>、RBAのツールや仕組みを活用しながら、関連する取り組みを強化しています。

こうした取り組みの結果、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が、万一確認された場合は、契約に基づき直ちに当該お取引先様と協力し必要な正及び救済措置を講じるとともに、改善が見込まれない場合は、取引停止を含む厳格な措置で臨む方針です。

今後も、サプライチェーン全体でのCSR取り組みを強化し、グローバルに責任あるサプライチェーンの構築を目指していきます。

<sup>\*</sup> グローバルサプライチェーンの社会的責任を推進するRBAへの加盟については、下記をご参照ください。  
<https://corporate.jp.sharp/eco/information/2021/211214a.html>

## 責任ある鉱物調達への取り組み

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法的な枠組みに加え、鉱物の採掘現場における児童労働や環境破壊を背景としたCSRの観点から企業に求められる「責任ある鉱物調達」取り組みの範囲は、対象となる「鉱物」「地域」「リスク」が広がりがつあります。シャープは、紛争地域及び高リスク地域で採掘された鉱物の調達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。

この基本方針のもと、主要な各事業本部・生産子会社において調査体制を構築し、RMI (Responsible Minerals Initiative) やJEITA (一般社団法人 電子情報技術産業協会) などの業界団体への加盟を通じて、グローバルな最新動向を踏まえながら、OECD紛争地域及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・ガイダンスに基づく関連施策を推進しています。



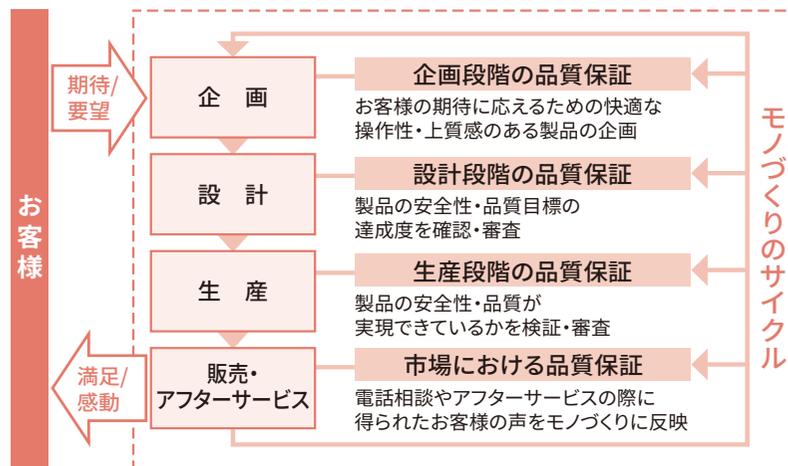
CSR調達に関する詳細は、下記にご覧いただけます。  
<https://corporate.jp.sharp/eco/supplier/csr/>

## 品質・安全性の確保

シャープグループは、お客様の信頼獲得と満足向上のために、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、サービスを提供します。

### 品質保証体制

シャープグループは、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」を明らかにし、全員参加で品質の継続的改善に取り組んでいます。



品質に関する詳細は、下記にご覧いただけます。  
[https://corporate.jp.sharp/eco/social/customer\\_satisfaction/](https://corporate.jp.sharp/eco/social/customer_satisfaction/)



人材育成、ダイバーシティ・マネジメント、その他関連情報は、下記にてご覧いただけます。  
<https://corporate.jp.sharp/eco/social/>

## 人材育成

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人材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、個の能力向上等の様々な取り組みを行っています。

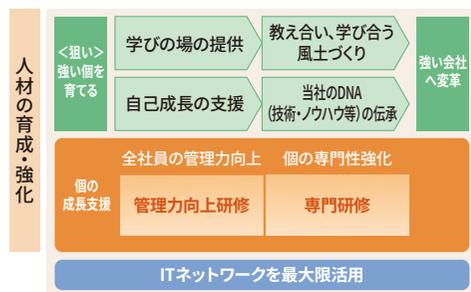
階層別研修では、特に若手社員の人材育成に重点を置き、「内定者研修」や「新入社員研修」「若手社員研修」を実施しています。マネージャー昇格時には「マネージャー昇格候補者研修」を実施し、計画的にマネジメント力の強化を図っています。

次世代リーダー人材の育成に向けては、将来を担う優秀人材を選抜し、経営スキルやリーダーシップ力の強化を図るためのコースを設け、経営人材として必要な能力の強化を図っています。



ビジネスを行ううえ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。

個々人の専門性(技術力)強化に向けては、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。若手技術者を対象にした「基礎力向上セミナー」(eラーニング)、当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」



を開講しています。

また、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修得する「管理力向上研修」についても、継続して開講しています。「勉強会」や「管理力向上研修」においては、集合方式に加え、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成長を積極的にサポートしています。

シャープでは、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「強い会社への変革」を目指しています。

## ダイバーシティ・マネジメント

シャープのダイバーシティの考え方は、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し合うことで新しい価値を生み出し、お客様とともに一つ先の未来を作る「生活創造商品」の開発とサービス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。

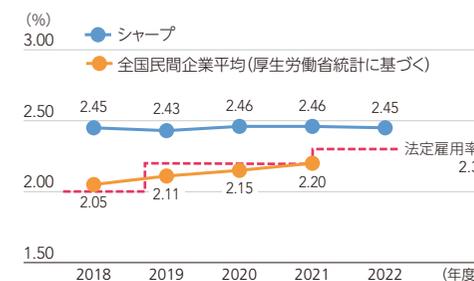
また、シャープ行動規範の中で「採用や報酬、昇進、研修の機会等の雇用慣行を含むあらゆる企業活動において、国籍、人種、民族、肌の色、性別、健康状態、妊娠、性的指向、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分、家柄、財産、身体的特徴、心身における障がいの有無、政治上の意見等による差別の禁止」や「多様な属性をもつ従業員が十分に能力を発揮できる職場環境整備」を定め、必要に応じた個別の配慮を含め、積極的な取り組みを行っています。

### 女性管理職の推移



シャープ株式会社。各年度の3月31日時点のデータ。

### 障がい者雇用率の推移



シャープ株式会社、特例子会社及びグループ適用会社を含む。各年度の6月1日時点のデータ。