社会活動

CSR調達に関する詳細は、下記にてご覧いただけます。
https://corporate.jp.sharp/eco/social/procurement/
品質に関する詳細は、下記にてご覧いただけます。
https://corporate.jp.sharp/eco/social/customer_satisfaction/

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、お取引先様の各工場を対象にRBA自己評価調査票に準拠した「CSR・グリーン調達調査」を定期的に実施し、評価結果をフィードバックするとともに、低評価の分野がある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。2022年度は、日本国内で93社409事業所を対象にCSR・グリーン調達調査を実施しました※。

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

※ CSR・グリーン調達調査の評価分布状況は、下記にてご覧いただけます。
https://corporate.jp.sharp/eco/social/procurement/#anc02

サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスに向けた取り組み

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

シャープは、2021年12月に正式にRBAへ加盟し、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。一例として、2022年2月より、RBA e-Learning Academyを利用して、従業員に対し国際的なCSR基準に関する理解を深める取り組みを行っています。

また、上記「CSR・グリーン調達調査」を通じて人権侵害リスクを評価しています。これらの取り組みの結果、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。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及び救済措置を講じ、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。

さらに、苦情処理メカニズムの強化にも取り組んでいます。シャープでは、従来社外ホームページに通報窓口「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を受け付けていますが、2022年10月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟し、グローバルサプライチェーンにおける幅広いステークホルダーから、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仕組みを構築しました。

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」が広がりつつあります。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。

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※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。

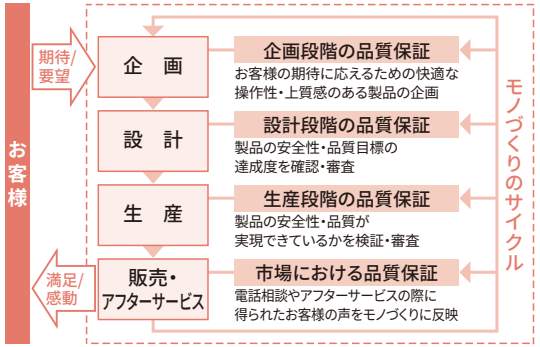
※ P.9をご参照ください。

品質・安全性の確保

シャープは、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。



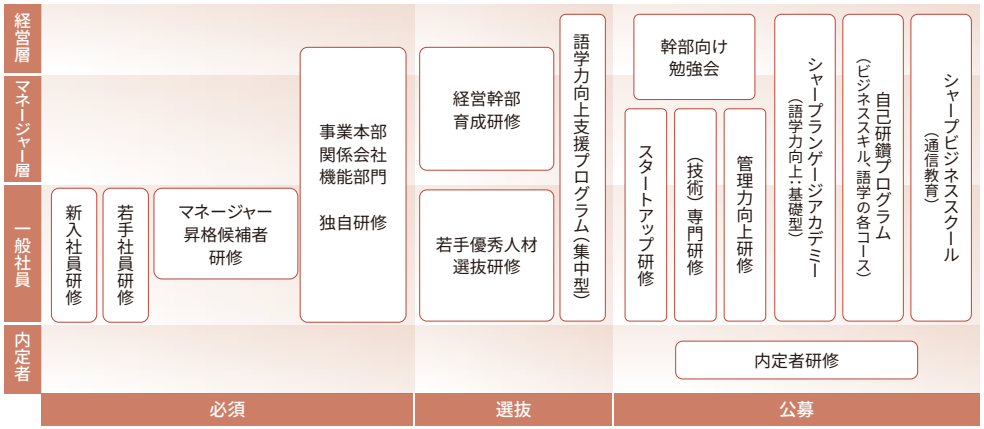
社会活動

人材育成、ダイバーシティ・マネジメント、ワーク・ライフ・バランス、その他の関連情報や指標については、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、グローバル人材の育成、個の能力向上等の様々な取り組みを行っています。

従業員の成長ステージに応じて、それぞれの節目で必要な知識やスキル、マインドを身につけるための各種階層別研修や、将来の会社を牽引する経営人材を育成するための経営幹部育成研修等の各種研修を実施しています。2022年度は新たに、次世代リーダー人材の育成に向け、若手優秀マネージャーを対象に経営幹部に必要な資質を磨くためのコースの開講や、新規事業創出マインドの醸成を狙いに新規事業提案会の開催などを行いました。



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。例えば、全社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「管理力向上研修」や、主に若手技術者を対象に技術の基礎を学ぶ「技術セミナー」等、各種のコンテンツを取り揃えています。

管理力向上研修や勉強会等は、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。

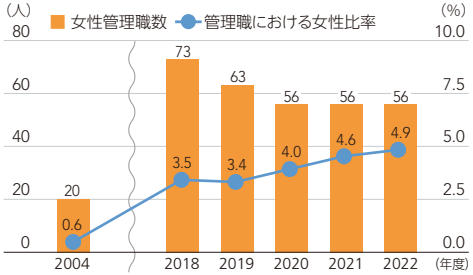
ダイバーシティ・マネジメント

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。

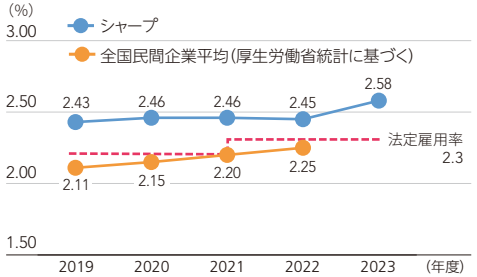
また、シャープ行動規範の中で「採用や報酬、昇進、研修の機会等の雇用慣行を含むあらゆる企業活動において、国籍、人種、民族、肌の色、性別、健康状態、妊娠、性的指向、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分、家柄、財産、身体的特徴、心身における障がいの有無、政治上の意見等による差別の禁止」や「多様な属性をもつ従業員が十分に能力を発揮できる職場環境整備」を定め、必要に応じた個別の配慮を含め、積極的な取り組みを行っています。

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。

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ダイバーシティ推進の基盤ともなる「働きがいを生む職場」づくりに向け、従業員のワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、育児・介護・治療と仕事との両立を支援する制度の拡充や制度利用の促進を行っています。育児支援については、従業員の継続的な育児参加を支援・推奨しており、男女を問わず多くの従業員が育児のための休職や休暇等の制度を利用しています。

また、全従業員が効率的でメリハリのあるワーク・スタイルを確立するため「ノー残業デー」の設定や年次有給休暇の計画的取得推進などの施策を行っています。