

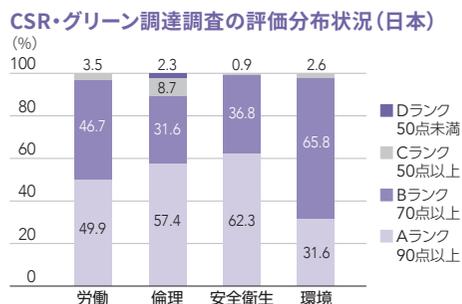
社会活動

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、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の提出を求め、継続的なCSR取り組みのレベルアップを図っています。2023年度は、当社が調達している99社393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。



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、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



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/

より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に発足メンバー (正会員) として加盟し、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」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います。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。

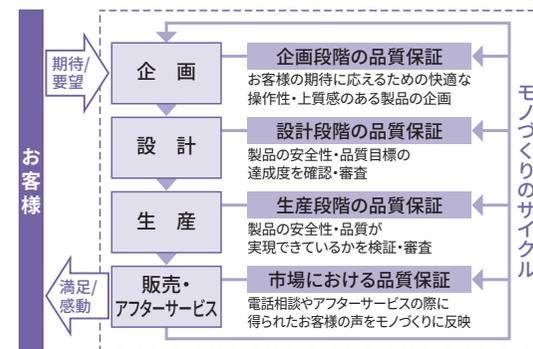
* P.12をご参照ください。

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。



人材戦略(HITOを活かす経営)

シャープでは、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。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、さら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」等に取り組み、「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。

また「強い個を育てる」という考え方のもと、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。

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イノベーションを生み出し、当社ならではの革新技术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。

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

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。在宅勤務制度について、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、1週間当たりの利用可能日数を拡大しました。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。

また、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い、従業員のワーク・ライフ・バランス実現を図っています。育児支援については、ガイドブックの配付や個別の制度周知などを行っており、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。