

社会活動

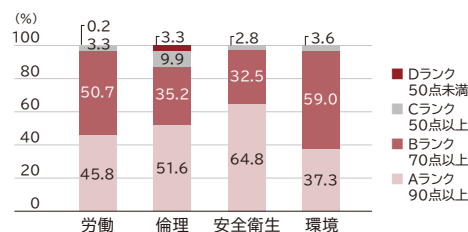
サプライチェーン全体でのCSR推進

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。2024年度は、当社がグローバルで調達している取引先の調達金額上位80%を占める470社960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(グローバル)



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、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。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年に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AI自動翻訳も活用し34言語で申し立てることができる仕組みを構築しました。



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/quality/>

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」に加え、欧州における「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令」「電池規則」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への取り組みは、「鉱物」「地域」「リスク」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。

RMIが発行する国際標準の報告テンプレートを使用した調査を通じた、リスクの特定と評価を行っており、2024年度に主要事業領域において特定した3TG(金、タンタル、錫、タングステン)製錬業者・精製業者280施設のRMAP(Responsible Minerals Assurance Process)適合率は約80%でした。

また、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。

特定した3TG製錬・精製業者のRMAP適合率の推移

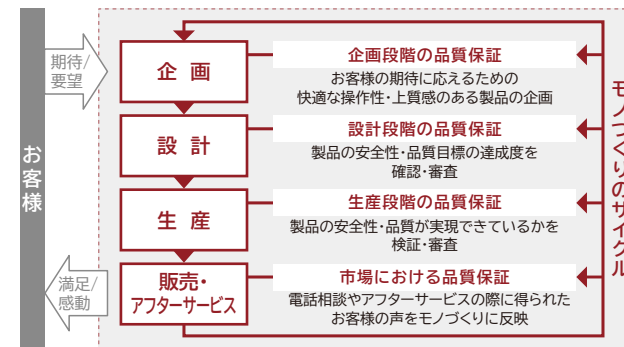
	2022年度	2023年度	2024年度
RMAP適合率	63%	79%	80%

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

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、会社の発展と一人ひとり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。

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」に注力するほか、全社員を対象とした研修を拡充することで、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いきます。

P.11「中期経営計画」2.持続的な事業拡大を支える成長基盤の構築 一人への投資の拡大をご参照ください。

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おり、加えて2025年度からはAI/ デジタル人材の育成にも取り組みます。

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。

従業員エンゲージメントの向上

シャープは、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繋がっています。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を図り、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。



人材に関する詳細については、下記にてご覧いただけます。
<https://corporate.jp.sharp/eco/social/>

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回実施しており、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繋げることで、さらなるエンゲージメント向上に繋がっていきます。

	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)

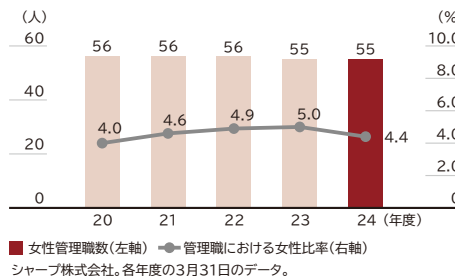
※ リンクアンドモチベーション社が提供する「モチベーションクラウド エンゲージメント」を活用。会社・上司・職場に関する従業員の期待度と満足度を集計する独自の調査方法によって、組織のエンゲージメント状態を可視化
Bは全国平均水準、Aは上位20%程度の水準。対象はシャープ株式会社及び国内連結子会社

DE&I(Diversity, Equity & Inclusion)の推進

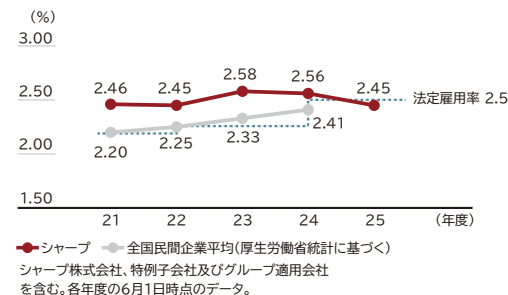
シャープグループは、多様な個性や能力を尊重し、それぞれが生み出す価値を結集することにより、シャープならではの革新技術の創出や新たなサービスの提案を通じて、持続的な成長の実現を目指しており、2024年度に制定した「DE&I方針」※に基づき、従業員一人ひとりの個性や能力が発揮できる職場環境の整備を進め、多様な人材が最大限に力を発揮できる組織づくりに取り組んでいます。

※ シャープDE&I方針: <https://corporate.jp.sharp/eco/images/social/diversity/2025policy.pdf>

女性管理職の推移



障がい者雇用率の推移



ワーク・ライフ・バランスの取り組み

従業員一人ひとりが働きがいをもって高いパフォーマンスを発揮できるよう、在宅勤務制度について2023年からは週当たりの利用可能日数を拡大し、生産性の維持・向上を前提に適用事由の要件を撤廃しました。あわせて、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、働く場所と時間の選択肢を拡大しました。加えて、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。

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暇や休暇等の制度を利用しています。