

社会活動 Social Initiatives

人権に関する取り組み	075
人材育成／人事制度	077
ダイバーシティ・マネジメント	081
ワーク・ライフ・バランスの取り組み	085
労働安全衛生の取り組み	087
サプライチェーンCSRの推進	091
品質	099
お客様満足	107
株主・投資家の皆様とのコミュニケーション	111
地域社会とともに	113



2.58%

2023年6月現在の
障がい者雇用率



10,515人

2022年度の
環境保全活動参加延べ人数

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。

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。2022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ラーニング等を実施しました（全社で計18回、延べ約17,200人が受講）。

また、2022年度にシャープグループ全従業員を対象に実施した「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習」では、人権・労働分野の重要なテーマの中から「労働時間」「賃金および福利厚生」「結社および団体交渉の自由」を取り上げました（eラーニング形式で約18,000人が受講）。

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。

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」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、ILO条約などの国際的な原則に沿った自己評価調査※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.012参照。

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。

なお、シャープ（株）におけるシャープ労働組合の組合員は4,061人であり、組合員比率[※]は97.1%（2023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。

[※]一般社員に対する組合員の比率。管理職および労働協約で定める特定業務を担当する一部の従業員（人事・経理など）が組合員ではない。

職場のハラスメント防止

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメント防止に向けた全従業員対象のeラーニング研修を年1回以上実施 ■ ハラスメント相談案件を適正に対応、解決 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全従業員を対象にハラスメント未然防止についてのeラーニング研修を実施 ■ ハラスメント相談窓口への通報・相談についてルールに従った適正な対応を実施 	★★	<ul style="list-style-type: none"> ■ ハラスメント防止に向けた全従業員対象のeラーニング研修を年1回以上実施 ■ ハラスメント相談案件を適正に対応、解決

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

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

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。2022年度は15,157人が受講しました。

また「従業員調査」に基づいて各職場のハラスメントに関する実態を把握し、トラブルが発生する前に注意・指導を行っています。

ハラスメント相談窓口

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：人材育成／人事制度

人材育成

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 選抜人材育成プログラムの拡充 経営幹部候補者（若手マネージャー層対象）コースの開講 ■ 新規事業提案活動の実施 新規事業提案会の開催／スタートアップ研修の開講 	★★	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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

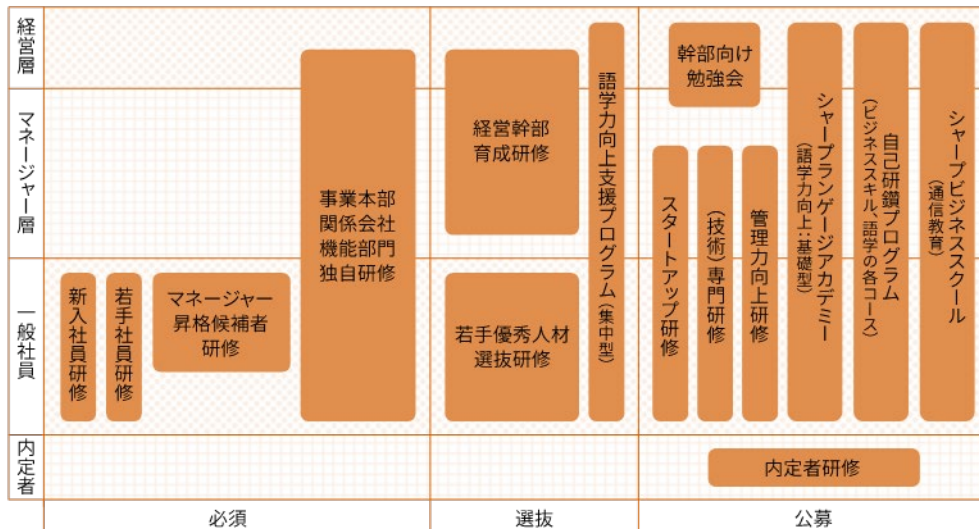
自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

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



階層別人材育成

階層別研修では、特に若手社員の人材育成に重点を置き、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。

選抜人材育成

シャープの持続的成長に向けて、将来当社を牽引することとなる次世代リーダー人材の育成が不可欠です。そのため将来を担う優秀人材を選抜し、経営人材として必要な能力の強化を図っています。

次期および将来の経営幹部候補を対象としたプログラムにおいては、事業責任者に不可欠な経営スキルを強化するためのコースに加え、新たに若手優秀マネージャーを対象に、リーダーシップ、ESG※、新規事業、経営管理等の経営幹部に必要な資質を磨くためのコースを設け、意図的に成長を促す取り組みを行っています。

※ Environment Social Governance（環境・社会・ガバナンス）。

社会活動：人材育成／人事制度

人材育成

グローバル人材の育成

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。

また、海外出張や海外勤務など現地スタッフとのコミュニケーションや課題推進を通じ、グローバル人材の育成に取り組んでいます。

新規事業創出マインドの醸成

全社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。

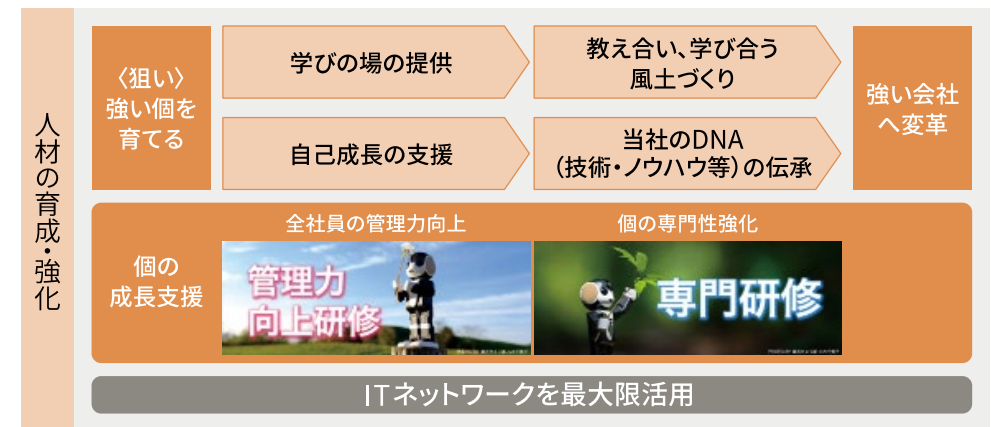
新たに設けた新規事業提案会では、全社から幅広く提案を公募し、全社大会を開催しています。

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。

「強い個」を育てる人事・教育研修制度

当社では、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。

■ 学びの環境づくり



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）、自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」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。

社会活動：人材育成／人事制度

人材育成

自己啓発学習

自己啓発型の社内研修プログラムである管理力向上研修や勉強会等は、集合形式に加え、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できるeラーニング環境を整えており、従業員の成長を積極的にサポートしています。

■ 2022年度の自己啓発型社内研修の受講状況（日本国内）

受講者数（延べ）	総学習時間数
5,310人	9,557時間

これに加え、ビジネスフレームワークなどの経営スキルの習得のためのコースや語学力向上のためのコース等の社外教育プログラムも希望者に対して提供し、従業員のさまざまな自己成長意欲に応える育成システムを構築しています。

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「強い会社へ変革」を目指しています。

取り組み事例

従業員自己啓発学習環境の整備

オーストラリアの販売拠点SCAでは、従業員が自宅のパソコンや自身のスマートフォンでも気軽に学習できるeラーニング環境整備の一環として、2023年4月にオンライン人事システム「Employment Hero」を導入し、従業員の自己啓発を積極的に支援しています。

現在実施している、新シリーズ複合機の製品研修や、労働安全衛生方針、行動規範などの企業方針研修に加え、今後は営業研修など様々な分野にわたってeラーニングのコンテンツを拡充していく計画です。



社会活動：人材育成／人事制度

能力開発と意欲向上につながる人事制度

人事評価制度と処遇

「信賞必罰」の考え方の基、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、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等を申告し、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。

従業員調査

職場を活性化し改善することを目的とした従業員調査を、国内シャープグループを対象に2005年から定期的に行っています。2022年は7月に実施し、従業員18,123人が回答しました（回答率95.0%）。「仕事」「職場」「上司」等の側面から現状を調査し、結果は職場単位で集計して全員にフィードバックします。調査結果に基づき各職場でミーティングを実施し、課題確認と自主的な改善活動を行っています。

福利厚生

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、従業員が安心して働ける環境を整えています。

■ シャープグループの福利厚生（日本国内）

企業年金制度	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。
健康保険組合	従業員とその扶養家族が加入するシャープ健康保険組合は、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為にさまざまな保健事業を推進しています。
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）。

社会活動：ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ・マネジメントの展開

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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：2.4%台 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「女性活躍推進法」に基づく行動計画の推進 女性管理職比率：4.9%（2023年3月31日時点） ■ 障がい者雇用率の維持 障がい者雇用率：2.58%（2023年6月1日時点） 	★	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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：2.4%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

基本的な考え方

当社のダイバーシティの考え方は、1973年に制定された経営理念の中で「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、お客様と共にひとつ先の未来を作る「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。

■ ダイバーシティ・マネジメント



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、女性社員のさら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
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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：5%以上 ・ 女性社員の育児休職復職者の12か月後在籍者率：95%以上 	2024年度末まで

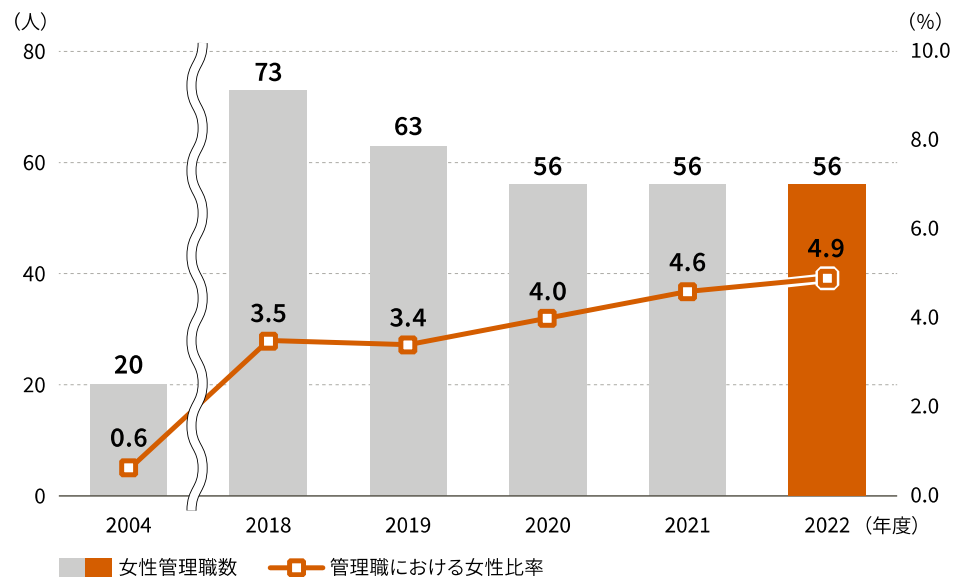
社会活動：ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ・マネジメントの展開

女性社員の管理職登用

当社では、女性の職域拡大や管理職登用等に長年にわたって取り組んでおり、2022年度末時点の女性管理職率は、女性管理職登用プログラム開始当初の0.6%から4.9%に増加しています。

■ シャープ（株）の女性管理職の推移

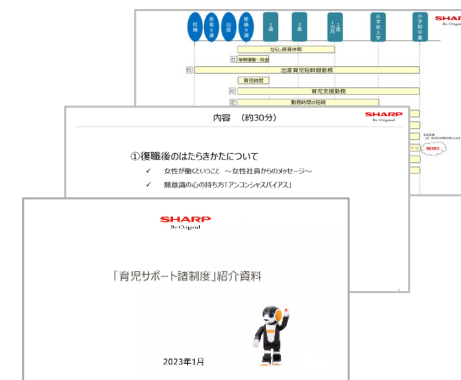


育児休職中の従業員への復職支援

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、出産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：ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ・マネジメントの展開

■シャープ国内連結男女別人員構成（2023年3月31日現在）（人）

	男性	女性	合計
国内連結会社	16,098	2,001	18,099
構成比	88.9%	11.1%	

■シャープ（株）男女別人員構成（2023年3月31日現在）（人）

	男性	女性	合計
取締役／監査等委員	7	0	7
従業員	執行役員	0	4
	マネージャー	56	1,078
	一般社員	689	3,494
	小計	745	4,576
合計	752	4,583	5,328
構成比	14.0%	86.0%	
平均年齢（才）	45.9	43.4	45.6
平均勤続年数（年）	22.7	20.7	22.4
新卒採用（高専卒以上、2023年4月3日）	184	37	221

■シャープ（株）平均年間賃金の男女比（2022年度）

	男性	女性
従業員1人当たりの男女賃金比	1	0.796

■海外主要拠点の従業員男女構成比（2023年3月31日現在）

拠点		役員/管理職		非管理職（正社員）		全体合計	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
SEC（米国）	販売・生産	79.2%	20.8%	68.0%	32.0%	68.9%	31.1%
SEE（英国）	販売・生産	77.6%	22.4%	73.3%	26.7%	74.1%	25.9%
SEID（インドネシア）	販売・生産	83.3%	16.7%	70.8%	29.2%	71.5%	28.5%
SATL（タイ）	生産	63.3%	36.7%	31.8%	68.2%	32.4%	67.6%
SMM（マレーシア）	生産	78.9%	21.1%	41.6%	58.4%	44.5%	55.5%
SOCC（中国）	生産	84.8%	15.2%	25.0%	75.0%	31.0%	69.0%
NSEC（中国）	生産	64.6%	35.4%	64.5%	35.5%	64.5%	35.5%
WSEC（中国）	生産	60.1%	39.9%	46.0%	54.0%	47.1%	52.9%

社会活動：ダイバーシティ・マネジメント

ダイバーシティ・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、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12か国、約120人が在籍（2023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）。

高齢者の再雇用

会社として「高い勤労意欲をもった高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（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）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。

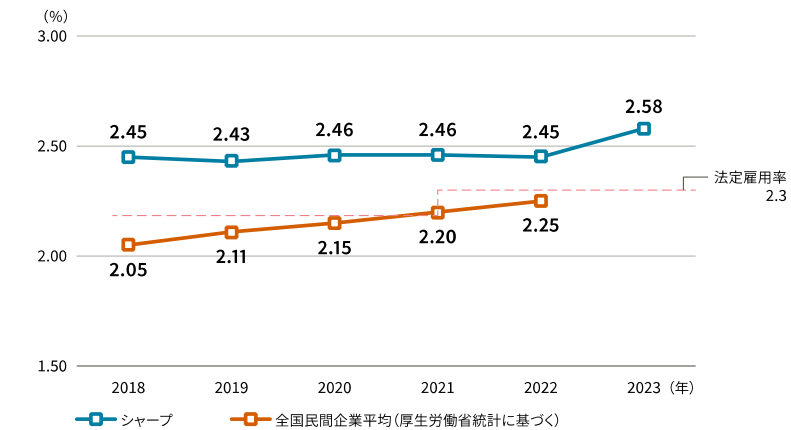
※1 「信用の蓄積」「資本の蓄積」「奉仕の蓄積」「人材の蓄積」「取引先の蓄積」。

障がい者雇用率の推移

シャープ（株）、特例子会社^{※2}およびグループ適用会社^{※3}における障がい者人数は約330人（2023年6月1日時点）、障がい者雇用率は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく法定雇用率2.3%を上回る「2.58%」となっています。

※2 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。
 ※3 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](#)

キャリア（経験者）採用の推進

新規事業拡大を担う人材の確保と、若くて活気あふれる企業風土の醸成を図るため、求める人材へ直接アプローチする採用手法の拡大や採用ブランディングの向上等、キャリア採用の強化に取り組んでいます。国内シャープグループ全体で3割程度をキャリア採用することを目標としており、2020年度は37%、2021年度は29%、2022年度は29%となっています。

社会活動：ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

基本的な考え方

シャープでは、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、従業員自らおのおのライフステージに応じた働き方を選択可能にするなど、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭生活の調和）を実現できるよう支援しています。

具体的には、育児や介護との両立については、支援制度の拡充や、各種ガイドブックの配付などの情報提供による利用促進を行っています。

また、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。

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。

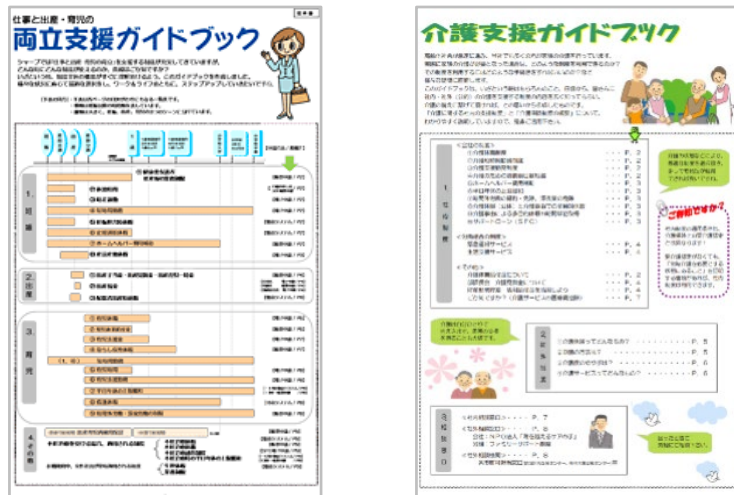
男性の育児参加の支援

シャープは働きやすい職場づくりを目指し、男女を問わず従業員が育児に参加しやすい支援制度の確立・環境づくりに努めています。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、男性の育児参加を促進するため制度の充実や従業員への制度周知を行い、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。

今後も従業員の継続的な育児参加を支援・推奨していきます。

「くるみん認定」の取得

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2007年、2009年、2012年、2015年、2020年に厚生労働大臣の認定「くるみん認定」を受けました。



両立支援／介護支援ガイドブック

社会活動：ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

■ シャープ（株）のワーク・ライフ・バランス支援のための主な制度と取得実績

(人)

制度名称	内 容	取得実績				
		2020年度（取得率）	2021年度（取得率）	2022年度（取得率）		
育児のための 休職および 休暇	育児休職 ^{※1}	子が2才に達するまでの間、取得が可能 <2022年度> (復職率) 男性：100% 女性：90% (定着率 ^{※2}) 男性：88% 女性：94%	74 (43%) ^{※3} 男性：50 (34%) 女性：24 (100%)	56 (44%) ^{※3} 男性：36 (34%) 女性：20 (100%)	107 (97%) ^{※3} 男性：88 (95%) 女性：19 (105%)	
	出生時育児休職 ^{※1}					子が産後8週までの間、最長4週間取得が可能
	配偶者出産時休暇					出産予定日の1週間前から出産日の6週間後の範囲内で、5日取得が可能
出産育児 短時間勤務制度	妊娠中、および子が小学校6年生の3月末日までの間、1日最長3時間、30分単位で就業時間を短縮できる制度	7	3	5		
育児支援勤務制度	子が小学校6年生の3月末日までの間、始終業時刻を柔軟に変更できる制度 (制度適用者は1日平均3時間、1時間単位での就業時間の短縮も可能)	215	230	230		
介護休職 ^{※1}	常時介護を必要とする状態にある対象家族1人につき、通算2年以内（分割可）の取得が可能	3	7	5		
介護支援勤務制度	介護のため、6か月間（必要に応じて更新可）始終業時刻を柔軟に変更できる制度 (制度適用者は1日平均3時間、1時間単位での就業時間短縮も可能)	7	10	14		
その他の各種制度	多目的休暇／多目的休暇の時間単位（又は半日単位）取得／妊婦時差通勤制度／出産育児再雇用保証制度／配偶者の海外転勤による再雇用制度／介護再雇用制度／介護短時間・週勤務日数短縮制度／独身者の介護残留家族支援（帰宅交通費など）／ならし保育休暇／介護休暇（時間単位取得可）／看護休暇（時間単位取得可）／ホームヘルパー費用補助／不妊治療に関する休職・有給休暇制度／不妊治療融資制度／キャリア開発支援短時間勤務制度／在宅勤務制度／ボランティア休職／認可外保育施設保育料補助／育児休職からの早期復職一時金支給／病児保育・延長保育利用料補助					

※1 育児休職・出生時育児休職・介護休職による休業が、人事評価、昇給、賞与や昇格において不利に働くことはありません。

※2 復職後12か月経過時点での在籍者率。

※3 2020年度、2021年度は厚生労働省（雇用均等基本調査）の基準に沿って算出。2022年度より育児・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職、配偶者出産時休暇を含んで算出。

社会活動：労働安全衛生の取り組み

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

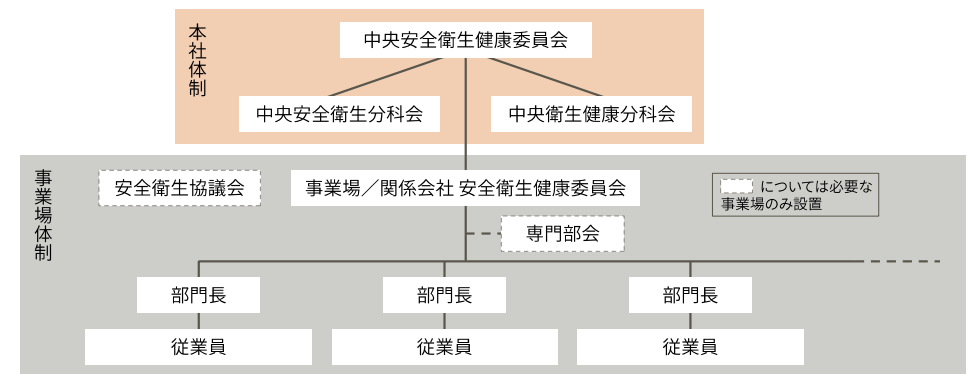
シャープでは、会社の事業場で働く全ての従業員の安全確保と健康の保持増進を図るとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的として、事業場の労働災害の防止および安全衛生水準向上のための管理責任体制を明確化しています。また、安全衛生活動の取り組み名称を「安全衛生」ではなく「安全衛生健康」とし、会社として健康保持増進を図る意思を明確にして、以下のように、安全衛生健康推進体制を定めています。

「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：労働安全衛生の取り組み

安全衛生および健康増進活動の推進

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働災害事故件数 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 重篤な労働災害につながる転倒、転落等の事故防止などを徹底し 重大災害の発生ゼロ、休業災害も前年度比11.8%減 ■ シャープ（株）従業員の長時間労働対策の強化 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 一般社員の年間時間外労働は平均76時間 前年度比26.9%減 ▶ 長時間労働者に対し、医師面接指導を100%実施 	★★	<ul style="list-style-type: none"> ■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止 ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」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

労働安全衛生マネジメントシステム

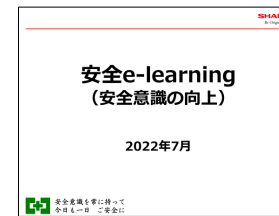
職場の災害発生の潜在リスクを事前に洗い出し、これを除去・低減する「先取り安全」の一層の浸透・定着に向けて「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築し推進しています。

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発生する労働災害事故について、発生原因の分析に基づく効果的な対策を実施し横展開を行っています。また、2022年度はシャープグループ国内各社の全従業員を対象とした「安全e-learning」の実施や各事業所における共通安全標識（ポスター）の掲示を行い、安全ルール・作業ルールの遵守、安全第一の意識の再徹底を図っています。加えて、重篤な労働災害につながる「転倒」「墜落・転落」「動作の反動・無理な動作」による事故の防止策として、危険の見える化、ヒヤリ・ハット活動、危険予知活動（KY活動）による危険感覚の意識を高める取り組みを行い、生産現場においては、作業ルール遵守、設備の安全対策等の実施を徹底しています。こうした取り組みの結果、2022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※1）は0.27で、全国の全産業平均（2.06）、製造業平均（1.25）、電気機械器具製造業平均（0.53）を継続して下回っています。

全従業員の安全意識向上の取り組み事例

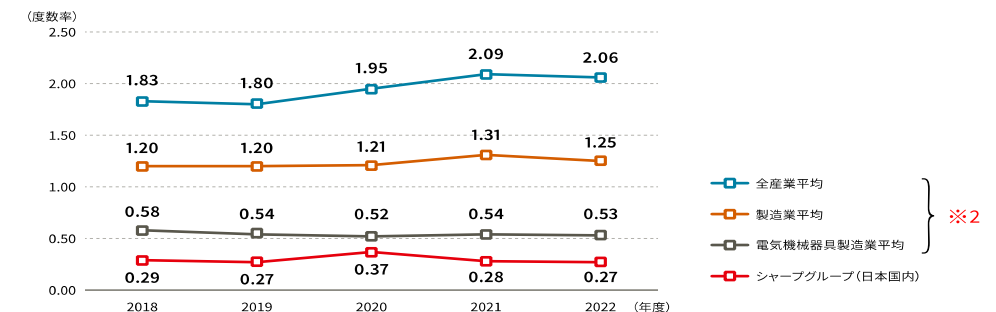


「安全e-learning」テキスト



各事業所に掲示している共通安全標識（ポスター）

労働災害発生率（度数率）の推移



※1 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。

※2 全国全産業平均、製造業平均、電気機械器具製造業平均度数率は、2022年の厚生労働省の統計に基づく。

社会活動：労働安全衛生の取り組み

安全衛生および健康増進活動の推進

全社健康の取り組み

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「けんこうシャープ23」として、従業員の健康づくりをサポートする下記5つの取り組みをシャープ労働組合・シャープ健康保険組合と協力して推進してきました。

- ①肥満者率の低減
- ②喫煙者率の低減
- ③運動習慣定着者率の増加
- ④メンタルヘルス不調・疾患による休職日数の低減
- ⑤恒常的な長時間労働者ゼロ

2023年度以降は、引き続き「けんこうシャープ」として、これまでの取り組みを継承した健康増進の施策を実施していきます。

従業員の健康増進の取り組み

具体的な取り組みとしては、定期健康診断結果に基づく産業医の面談や保健指導による生活習慣病改善・減量指導の強化、禁煙サポート活動や建屋内全面禁煙、健康増進を支援するスマホアプリを活用した職場対抗チームウォーキングによる運動習慣醸成など、さまざまな健康づくり施策を推進しています。

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。



イメージキャラクター
「ゲットくん」

メンタルヘルスケアの強化

法定ストレスチェック制度を積極的に活用し、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、早期発見・早期ケアの取り組みを行うとともに、組織ごとの分析結果に基づいた職場改善の取り組みを行っています。

さらには、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・支援勤務制度などの「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



社会活動：労働安全衛生の取り組み

安全衛生および健康増進活動の推進

過重労働による健康障害の防止

シャープでは、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等を行っています。2022年度のシャープ（株）一般社員の1人当たりの総実労働時間は1,745時間、年間時間外労働時間は76時間です。

■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 一般社員の上限時間を①月80時間以内、②年720時間以内に設定 管理職の上限時間を①月100時間未満、②月80時間超は連続2か月以内、③6か月平均80時間以内に設定
定時退社日の設定	<ul style="list-style-type: none"> 週2日の「ノー残業デー」を設定
休息確保ルールの設定	<ul style="list-style-type: none"> 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
年次有給休暇の計画的取得推進	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な年次有給休暇の取得を推進 (2022年度のシャープ（株）一般社員の年次有給休暇取得率は82.5%)
医師による面接指導基準の設定	<ul style="list-style-type: none"> 1週当たり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

取り組み事例

従業員の健康管理の推進

マレーシアの生産拠点SNMは、2023年の2月に新型コロナウイルス感染症の自己検査モデル導入に向けてのパイロット運用に参加しました。

このパイロット運用プログラムは、マレーシア保健省がマレーシア製造業者連盟および世界的な非営利団体であるFINDと協力して企画したものです。

SNMでは、700名以上の従業員とその家族が参加しており、感染拡大の防止とともに、プログラムへの参加を通じて従業員とその家族、そしてお客様、お取引先様をはじめとする全ての関係者の健康の維持・増進を図っています。



新型コロナウイルス感染症の自己検査モデルを操作する様子

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。

この実現のため、調達活動全般において公平性・公正性を保つことを重視し、材料・部品・設備などの調達先決定に当たっては日本国内・海外全てのお取引先様に対して平等に機会を提供し、また要求品質・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。

シャープは、調達活動における「基本的な考え方」「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に加えて、適切な労働環境の整備や児童労働・強制労働の禁止、差別の禁止、贈収賄・不公正な行為の禁止など社会規範の遵守についても明記し、お取引先様に積極的に取り組んでいただくことをお願いしています。

また、お取引先様とシャープがサステナブル調達への理解を深めるために、日頃の商談活動の中でも積極的にコミュニケーションを図っています。

緊密なコミュニケーションと相互理解

お取引先様とともに持続可能な成長と相互繁栄を実現していくためには、部品・材料の品質・価格・納期に関する取り組みはもとより、サプライチェーン全体で「製品安全」「環境安全」「人権・労働」「安全衛生」などのさまざまな分野にわたる企業の社会的責任（CSR）を果たすことが求められています。

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、不公正な行為の禁止

関連情報：> [基本購買方針](#)

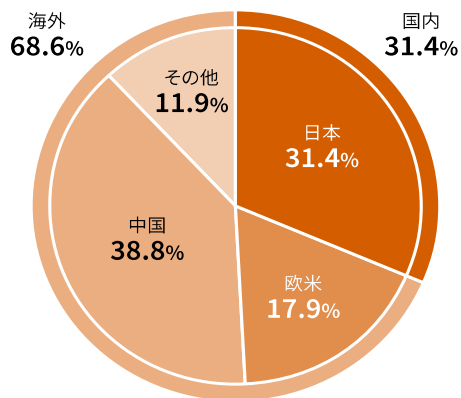
社会活動：サプライチェーンCSRの推進

「機会の均等」と「公平な評価」に基づいた調達先の決定

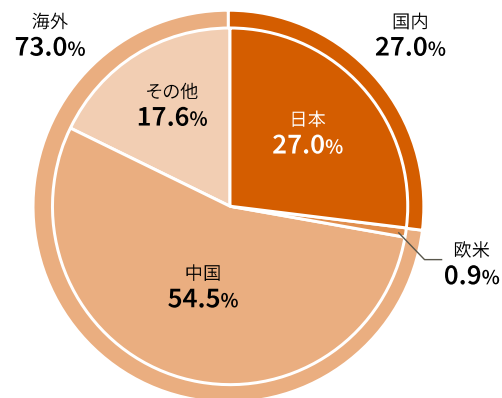
グローバルサプライチェーンの概要

シャープの連結子会社数は国内19社、海外99社（2023年3月31日現在）。事業のグローバル化に伴い、売上高の68.6%は海外が占めており、部材調達においても、金額ベースで73.0%は海外生産拠点で調達しています。

■ 地域別売上高（2022年度）



■ 生産拠点別調達金額構成比（2022年度）



取り組み事例

タイ国内サプライヤー向けVE※提案会

タイの生産拠点SATLでは、2022年8月にタイ国内の優れたサプライヤーを招待して、VE提案会「VE EXHIBITION」を開催しました。

このイベントでは、製品を部品ごとに分解した状態で展示して、現地サプライヤーとSATLの技術者や購買担当者との間で製品の価値向上に向けた活発な商談を行いました。

部材の現地調達の拡大を通じて、サプライヤーとの相互繁栄を図り、地域経済の発展にも貢献しています。

※ Value Engineeringの略。製品やサービスの価値を機能とコストの関係から把握し、向上させていく取り組み。



VE提案会の様子

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

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
■新システムを活用した「CSR・グリーン調達調査」の継続実施	■日本国内での「CSR・グリーン調達調査」の実施完了	★★	■2023年度「CSR・グリーン調達調査」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

業界標準イニシアティブへの加盟・参画

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レスポンシブル・ビジネス・アライアンス（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CSR調達の促進に貢献しています。

サプライチェーンCSR推進の方針と体制

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。

2022年10月より、調達体制強化のため、代表取締役副社長が最高調達責任者（調達本部長）に就任しました。調達本部では、各事業本部・子会社の調達部門と連携しながら「シャープ行動規範」に沿って、グループ全体でサステナブル調達活動に取り組んでいます。

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※」の重要取り組みテーマの1つにサプライチェーンのESGリスクの低減を設定し、本社機能部門と各事業本部・子会社が方針や施策を共有するとともに、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。

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、お取引先様に「基本購買方針」に定められたシャープグループのCSRに対する考え方を理解・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」を策定・配付するとともに、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んでいます。

2015年度には、このガイドブックをグローバルスタンダードである「RBA行動規範」に準拠した内容に全面改定しました。その後も「RBA行動規範」の改定に合わせて、ガイドブックの部分改定を随時行うなど、変化する国際的なCSR基準への対応を図っています。

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](#)

シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブックの項目

A.労働

- 1) 雇用の自由選択
- 2) 若年労働者
- 3) 労働時間
- 4) 賃金および福利厚生
- 5) 人道的待遇
- 6) 差別の排除
- 7) 結社の自由

B.安全衛生

- 1) 職務上の安全
- 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) 安全衛生のコミュニケーション

C.環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 汚染防止と資源削減
- 3) 有害物質
- 4) 固形廃棄物
- 5) 大気への排出
- 6) 材料の制限
- 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) プライバシー

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要求事項
- 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) 労働者のフィードバック、参加、苦情
- 9) 監査と評価
- 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

※ P.009参照

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

お取引先様へのCSR啓発・リスク評価の実施

シャープは「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づくお取引先様のCSR取り組み状況を確認するとともに、サプライチェーン上のCSRリスクを特定・評価・低減することを目的とした「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」分野に加えて、当社独自の「生物多様性／化学物質管理」「BCP※」分野で構成されています。さらに、2020年度からはサプライチェーン上のサイバーセキュリティリスクの高まりを踏まえて「情報セキュリティ」分野を追加するなど、社内外の環境変化に合わせた幅広い分野のリスクを評価しています。

また、お取引先様に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）を追加するなどの調査対応を通じて、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工場単位で実施し、お取引先様に評価結果（スコアカード）をフィードバックするとともに、低評価分野がある工場には改善計画書を提出いただき、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事業所を対象に調査を実施しました。また、中国・ASEAN地域の生産・調達拠点においても、2017年度から2種類のサプライヤー管理システムを導入し、同様のリスク管理を継続的に実施しています。

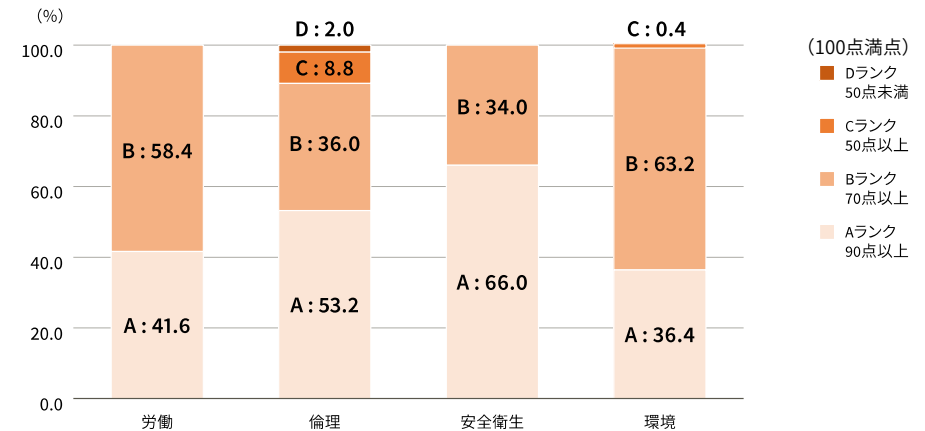
近年、サプライチェーン上の奴隷労働や強制労働等の問題が国際的な関心を集め、欧米を中心とした各国においては「米国ウイグル強制労働防止法」をはじめとするサプライチェーン人権デュー・ディリジェンス関連法規制が相次ぎ成立、施行または審議されています。企業のサプライチェーンCSRの取り組みも一層のレベルアップが求められており、シャープでは、こうしたサプライチェーン上の人権侵害にも配慮した取引先選定を行っています。

※ Business Continuity Plan（事業継続計画）。

こうした継続的な取り組みの結果、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。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。なお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。

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を踏まえ、関連する取り組みを強化し、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きます。

CSR・グリーン調達調査の評価分布状況（日本国内）



CSR・グリーン調達調査における倫理分野の問題点と改善内容の例

問題点	改善内容
倫理慣行を適切に管理するための手順書がない	企業倫理方針の策定
従業員に対し許容される倫理慣行について周知徹底ができていない	各部署の掲示板へ掲示して周知 従業員対象eラーニングの実施
サプライヤーの倫理慣行遵守状況を確認できていない	サプライヤー対象アンケートの実施

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能力向上研修^{※1}に取り入れています。また、人権の尊重を含む「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習^{※2}」をグループ全従業員に対して実施しています。

加えて、2022年2月より調達担当者を中心とする国内外従業員を対象に「RBA e-Learning Academy」を利用した「RBA行動規範」の教育を行い、累計131名が延べ655コースを受講しています。2023年度はこの教育の受講対象を拡大し、CSRの国際基準に関するより一層の理解の促進を図っていきます。

※1 P.079参照。 ※2 P.008参照。

調達BCPの推進

シャープの調達部門は部材等の安定確保および調達価格の適正化のため、部材の長期枠取りなどお取引先様とのパートナーシップを強化するとともに、複数社購買を推進しています。

また、「ビジネスリスクマネジメント規程^{※3}」に基づき、BCP^{※4}の策定・定期的な見直しを実施しています。その一環として、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・更新を要請するとともに、「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。

※3 P. 123参照。 ※4 Business Continuity Plan（事業継続計画）。

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「クリスタルホットライン^{※5}」を設置し、お取引先様からの通報・相談を受付けています。

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、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しました。2022年10月より、JaCERが運用する「対話救済プラットフォーム」を通じて、グローバルサプライチェーンの従業員を含む幅広いステークホルダーは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ようになりました。

※5 P.125参照。

関連情報：> [一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）](#)

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

「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、「自浄作用」と「予防保全」の一層の強化を図るため、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チェックする「下請法セルフチェック」を実施するとともに、国内関係会社に対して社内研修eラーニングの実施、社外セミナーへの参加、定期的な内部監査により、下請法遵守に対する意識付けを徹底しています。

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つつあります。

シャープは、紛争地域および高リスク地域で採掘された鉱物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。

この基本方針の下、主要な事業本部・子会社において調査体制を構築するとともに、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^{※1}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。

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、コンセンサスを取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。

JEITAが主催する「責任ある鉱物調達説明会」の企画や資料作成、当日運営にも積極的に参画し、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、川下企業の実力開発に取り組んでいます。また、JEITAと共同で、RMI^{※2}が策定・運用するRMAP^{※3}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定期的に送付するなど、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。さらに、2021年12月からは、RMI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、デュー・ディリジェンス取り組みのレベルアップを図っています。

国際基準に則った調査活動

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}）を使用した、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、コバルトやマイカ等の調査対応を実施しています。また、調査に当たってはお客様に対して、RMAP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については、「OECD^{※6}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」に基づいて、リスクの特定と評価を行っています。

2022年度は、主要な事業本部・子会社において年間約400件の調査を実施した結果、300社の3TG製錬／精製業者を特定し、RMAP適合率は約73%^{※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、お客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。

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に実施している他、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。

※1 P.009参照。 ※2 Responsible Minerals Initiative（責任ある鉱物調達に取り組む国際的な団体）。

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

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

※7 適合率は2023年3月時点。

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ガイダ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・ガイダンス（OECDガイダンス）」で推奨されている5ステップに準拠したデュー・ディリジェンス取り組みを進めています。

OECDガイダンスの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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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ガイダンス 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 医療・デジタルヘルスケア事業の推進に向けて、医療機器の品質マネジメントシステムの最適化 ■ ユーザビリティテストの強化を図るとともに、アクセシビリティ評価事例の蓄積を行い、商品力／訴求力向上に向けた成果の獲得 	★★	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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）

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

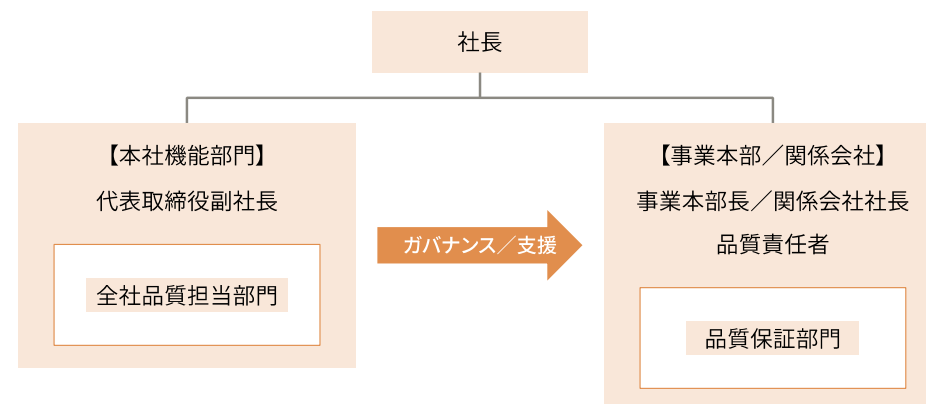
品質に対する基本姿勢

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、代表取締役副社長の監督の下、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／関係会社が自己完結型で事業を推進する体制を取っています。

■ 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。

ISO9001認証取得状況について、全38拠点中37拠点が取得し、取得率は97.4%です（2023年4月末現在）。

品質方針

シャープグループは、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、品質目標およびそれを達成するための品質計画を策定し実践しています。

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

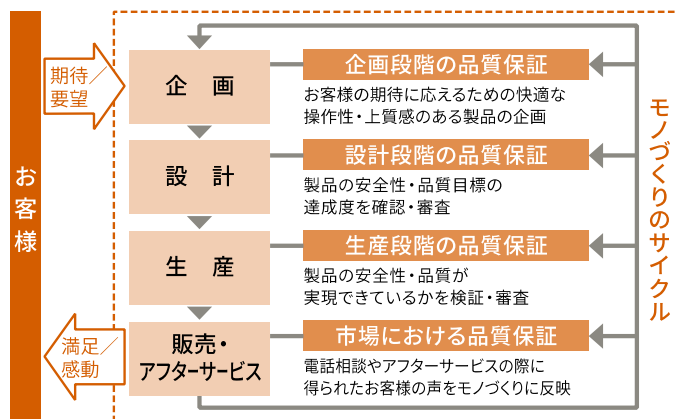
- (1) 法規制を遵守し、安全性・信頼性を最優先する
- (2) 便利で使いやすい快適さを追求する
- (3) お客様の声を真摯に受けとめ、商品に反映する

品質力強化に向けた取り組み

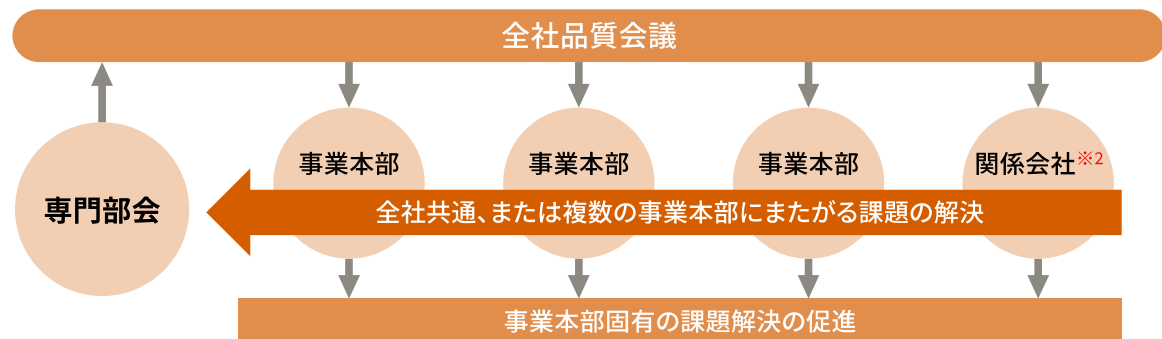
シャープグループでは、品質技術向上に向けた取り組みとして、代表取締役副社長を委員長、各事業本部長／関係会社社長を委員とする「全社品質会議」を設置しています。同会議は、8K+5GやAIoT^{※1}、デジタルヘルスケアをはじめとする新規事業分野などにおける品質確保を横断的に研究・改善するほか、直近の品質課題に対する対応方針を決定することや、品質に関する年度目標を策定することなどを議題として開催しています。

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「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。

■モノづくりのサイクルにおける品質保証活動



■全社品質会議の体制



※1 「AIoT」は、AI（人工知能）とIoT（モノのインターネット化）を組み合わせ、あらゆるものをクラウドの人工知能とつなぎ、人に寄り添う存在に変えていくビジョンです。「AIoT」は、シャープ株式会社の登録商標です。

※2 事業本部格の関係会社。

社会活動：品質

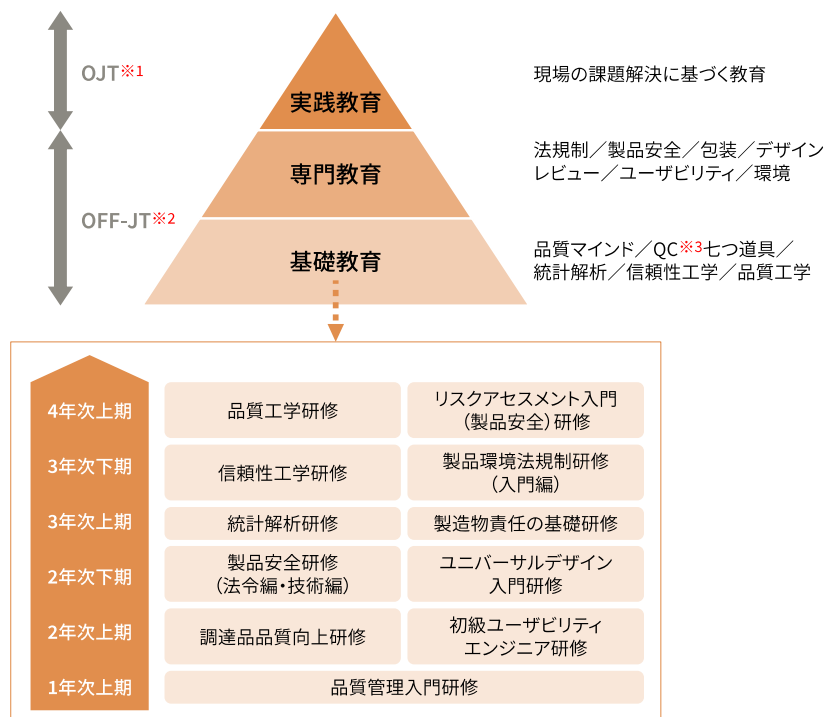
品質人材育成

品質人材育成

シャープでは、品質理念に基づき、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



※1 On the Job Training. ※2 Off the Job Training.

※3 Quality Control (品質管理)。

シャープでは、教育の目的に応じて、さまざまな形態で研修を実施しています。まずはeラーニングシステムやTV会議システムの活用により研修の効率化を図っています。また、実践力向上を狙いとする研修コースでは、事業本部／関係会社別に集合研修を開催しています。2022年度は、合計38コースの品質研修を実施し、延べ8,411人の従業員が受講しました。

■ 2022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	7,427人
集合研修	13コース	984人
合計	38コース	8,411人

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み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](#)

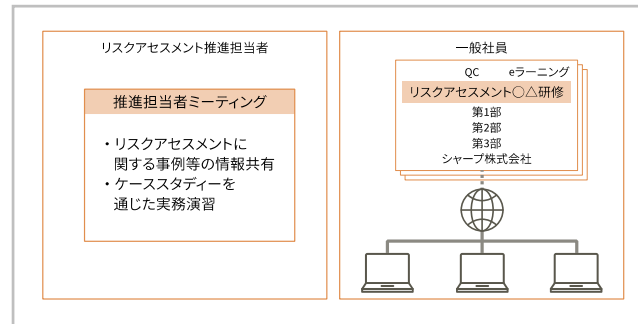
製品の安全性確保の取り組み

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

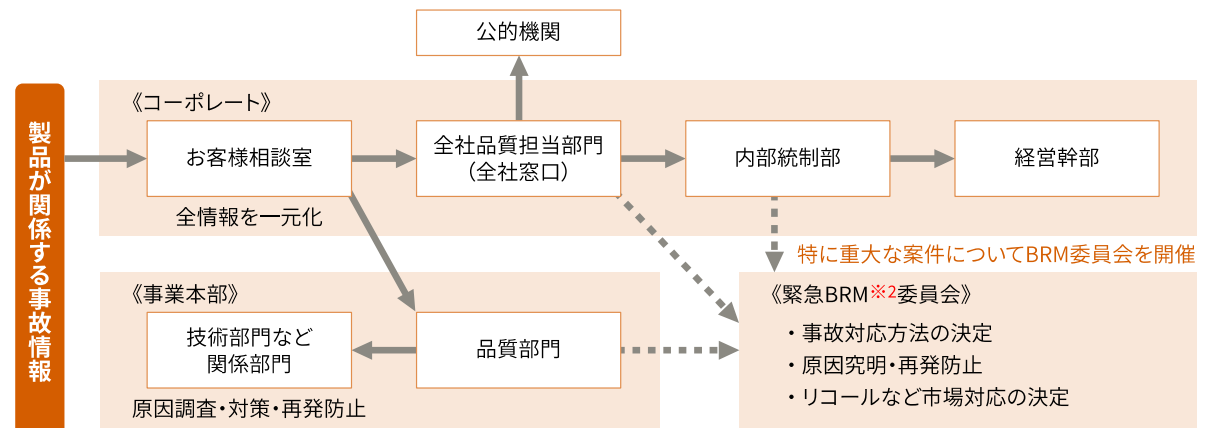
市場において当社の製品に起因する事故が発生した際、事故情報の迅速な収集と分析により原因を調査し、お客様に被害や損害を与えるおそれがあると判断した場合には、新聞やWebサイトなどを通じて速やかに情報を開示するとともに、お客様の安全を確保するための適切な対策を行うよう努めています。

「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、製品起因が疑われる事故の5件^{※1}を、シャープWebサイトの重大製品事故情報一覧に掲載しています。

※1 2022年度（2023年3月31日時点）の件数。

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



※2 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やレポートラインを規定し、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整備しています。加えて、脆弱性情報開示ポリシーに基づいた脆弱性情報の収集と社内での共有、従業員教育の徹底により、継続的な製品セキュリティの質の担保に努めています。

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。

関連情報：> [情報セキュリティグローバル基本方針](#)
[製品安全自主行動指針](#)

社会活動：品質

より使いやすい製品の創出

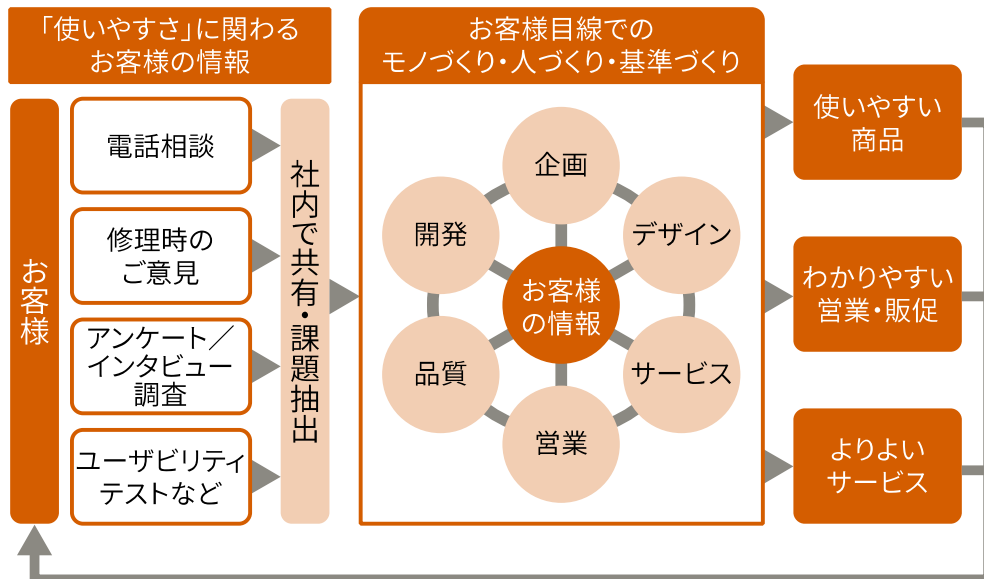
ユーザー中心設計の取り組み

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、国際規格「ISO9241-210」に基づいて、作り手がお客様の視点に立って考え、設計へ反映することで、お客様が満足する商品・サービスを提供することを目指していく考え方です。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



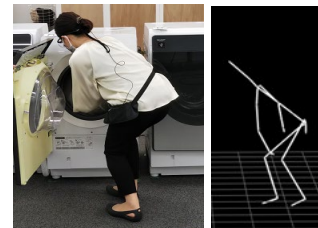
お客様目線でのモノづくり

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。

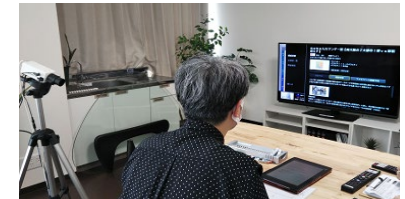
ユーザビリティテスト※、アンケート／インタビュー調査、電話相談や訪問修理時のご意見などを通じて得られた情報は、個人が特定できない形で開発関係者に共有し、さまざまな業務の中で活かしています。

また、新型コロナウイルス感染症の流行の中でのユーザビリティテストなどの対面調査については、感染予防対策を徹底して行い、状況によってはオンラインで継続的に実施しました。

※ 製品などを操作いただいている様子を観察するテスト。



ドラム式洗濯乾燥機における動作解析の様子



テレビにおけるユーザビリティテストの様子

Voice

ユーザビリティテストへの参加者の声

- テストにより、開発者側では分からないテストユーザーの感想が聞けて大変参考になりました。（社内：商品企画担当）
- ユーザーが使っている様子を観察し、直接声を聞くことで、新たな気づきを得たり、問題点も抽出できたため、大変有意義でした。（社内：デザイン担当）
- 少しでもお役に立てるなら、また参加したいです。（社内：50代女性）

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（2023年5月現在）。

また、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。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）」や、障がいのある方の身体的状況を疑似体験することで製品改善の必要性などの意識改善につなげていくことを目的とした「UD体験実習」を開講し、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。

新型コロナウイルス感染症の流行の中での「UD体験実習」については、集合研修は一時休止し、Web会議システムを活用してオンラインで開催しました。今後の開催方法は、集合研修とオンラインの双方のメリットを考慮して、いずれも継続していく予定です。

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](#)



視覚障がい者向けマルチコピー機
（自治体行政キオスク端末）の
ユーザビリティ評価の様子（視覚障がい者を想定）



ドラム式洗濯乾燥機における
アクセシビリティ評価の様子
（車椅子利用者を想定）



「UD体験実習（集合研修）」における
視覚障がい体験（歩行）



「UD体験実習（オンライン）」での講義の様子



「UD体験実習（オンライン）」の画面イメージ

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、何らかの身体機能に制限をもつ方々でも製品・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}で、連邦政府の機関は機器やサービスを調達する時は、障がい者なども含めて誰もがアクセスできるものを選定することを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VPAT^{※2}にまとめて、米国の生産販売拠点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（製品評価シート）。米国リハビリテーション法第508条などの基準に対して、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

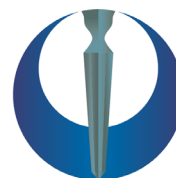
水なし自動調理鍋「ヘルシオ ホットクック」開発グループが第9回「ものづくり日本大賞」の経済産業大臣賞を受賞

シャープの水なし自動調理鍋「ヘルシオ ホットクック」の開発グループが、第9回「ものづくり日本大賞」の「Connected Industries—優れた連携」部門において、最高位の経済産業大臣賞を受賞しました。

内閣総理大臣表彰「ものづくり日本大賞」は、製造・生産現場の中核を担っている中堅人材や伝統的・文化的な「技」を支えてきた熟練人材、今後を担う若年人材など、「ものづくり」に携わっている各世代の人材のうち、特に優秀と認められる人材を表彰する制度です。

水なし自動調理鍋「ヘルシオ ホットクック」は、材料を入れてボタンを押すだけで使える調理家電です。調理のほとんどを自動化することで、物理的・精神的な「ゆとり」を実現します。また、クラウドを活用したレシピサービスや当社キッチン家電との連携など、多様化するライフスタイルをサポートする新しいビジネス展開も期待できる点が評価されました。

関連情報：> [受賞・表彰](#)



ものづくり日本大賞
経済産業大臣賞



水なし自動調理鍋「ヘルシオ ホットクック」<KN-HW24G-R（レッド系）/-W（ホワイト系）>

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

<お客様相談窓口の取り組み>

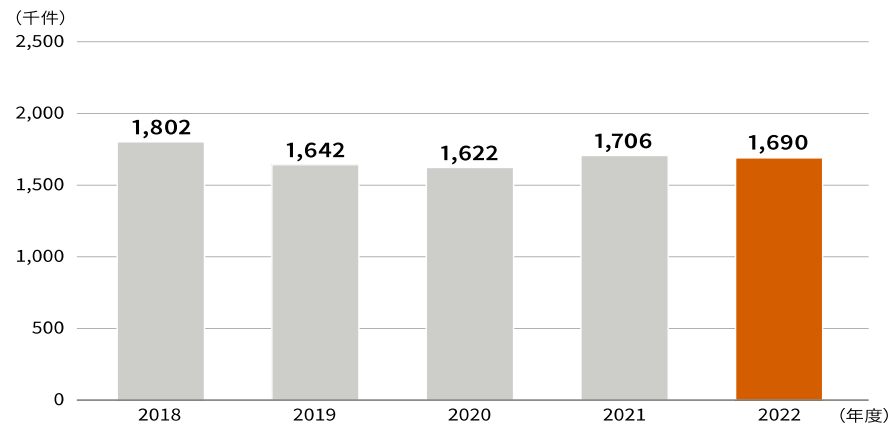
製品に関するさまざまなご相談に応える「お客様相談窓口（日本）」では、年間約170万件のお問い合わせに対し「お客様に寄り添うサポート」を実現するために、商品開発部門との定期的な報告会を通じてお問い合わせ内容のフィードバックを行い、商品の改良や新製品開発につなげています。

また、お客様のお困りごとの解決と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ました。さらに、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、スマートフォンの普及に合わせて、サポートチャネルの拡充を進めてきました。

今後も多様化するお客様のニーズに応えられるようお客様に寄り添う相談対応に取り組めます。

関連情報：> [「サポート」サイト](#)

■ お客様相談件数推移（日本国内）



<お客様相談窓口の安定運営>

お客様相談窓口の運営において、地震、台風等の自然災害発生時においても、安定的に業務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）。

<お客様対応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、スキルアップを図っています。

運営部門では、定期的な資格更新試験で対応スキルのチェックを行うことで、お客様対応品質の安定と向上に取り組んでいます。また、SMSを活用したアンケートから、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。

■ 相談員のスキルアップ

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
相談員 (デビュー後)	定期的な研修・勉強会による対応スキルアップ
	定期的な資格更新試験による対応スキルチェック
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

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

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
■ 対応満足度向上 対応満足率：90.0%以上	■ 対応満足度向上 CS※マインドと修理スキル向上によるお客様対応満足率：96.9%	★★★	■ 対応満足度向上 対応満足率：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

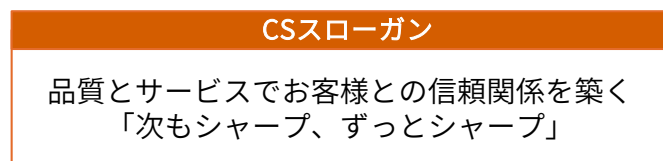
お客様満足への基本姿勢

<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）。



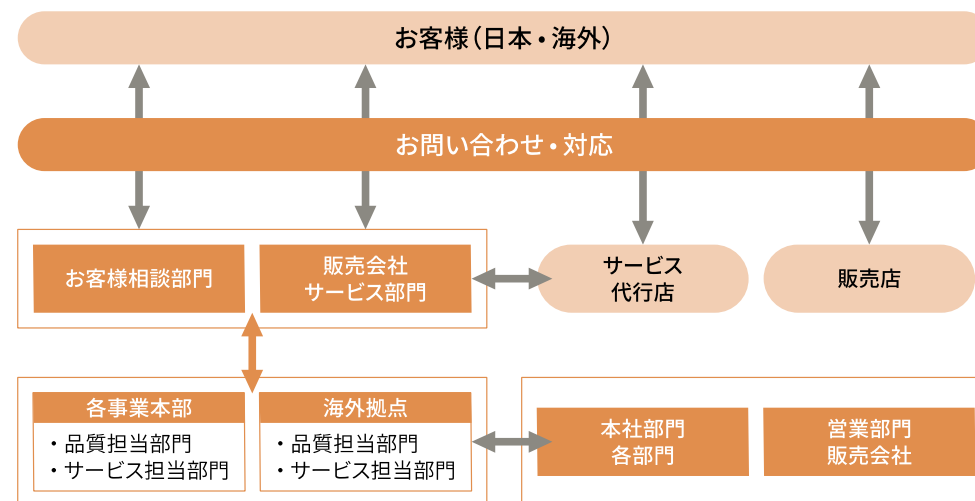
関連情報：> [シャープグループ企業行動憲章](#)

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、シャープマーケティングジャパン（株）カスタマーサービス社が担当しています。「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でのサービス活動を実践しています。

全国各地に90か所^{※1}以上のサービス拠点を設置し、地域に密着して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満足いただける修理サービスを提供しています。また、修理受付は365日体制^{※2}としています。特に洗濯機・冷蔵庫・エアコン等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 2023年4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」

関連情報：> [サービス拠点のご案内](#)

Voice

お客様を笑顔に変える修理サービス（日本国内）

～迅速・確実・安心のサービスの提供～

シャープマーケティングジャパン（株）カスタマーサービス社のサービスエンジニアは、お客様のご要望に沿った安心のサービスを提供できるよう日々取り組んでいます。

ライフスタイルの多様化に加え、循環型社会への関心が高まる中、これまで以上にアフターサービスの重要性を感じ業務に取り組んでいます。そのため、1日でも早くご不便を解消できるよう「迅速・確実・安心」のサービスを実践しています。作業終了後には、今後も安心して使用いただけるよう、極力専門用語は使わずお客様の気持ちになって説明やアドバイスを行うことでお客様から笑顔をいただけるよう常に心掛けています。

これからも、サービスエンジニアとして技術力とカスタマーサービススキルの向上を目指し、日々自己研鑽に励み、お客様が抱かれたマイナスイメージをプラスへと変えて、次もシャープ製品を購入いただけるようお客様に迅速・確実・安心のサービスの提供に努めます。



シャープマーケティングジャパン（株）
カスタマーサービス社
南東京サービスステーション
和田 秀都

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

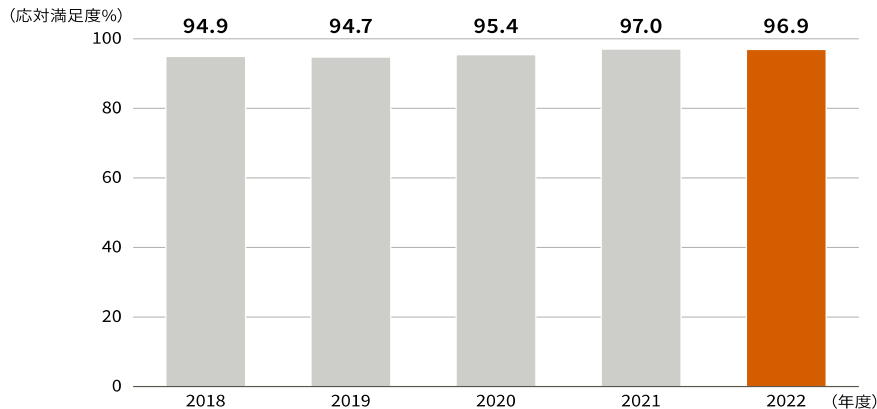
お客様アンケートの実施

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評価「良い+やや満足」の推移（はがき+Web）



取り組み事例

お客様アンケートを反映した研修会（日本国内）

～カスタマーサービス（CS）マインドミーティング～

サービス拠点では、アンケートでいただいたご意見やご指摘内容を反映した研修会（CSマインドミーティング）を開催し、CSスキルの向上に取り組んでいます。

多くのパーツを取り外したにもかかわらず、手際がよく、洗濯機内部の大量の埃まで取ってくれて、非常に良い方でした。帰った後も洗濯機の前は全くゴミなどなくきれいになっていて、大満足です。ありがとうございました。（40代女性）



すごく丁寧でした。製品の特徴や説明もしていただきました。今回引越しを機に家電をほぼシャープ製品にしたのですが、修理の対応がかなり良かったので、今後もシャープ製品を買い続けたいと思いました。助かりました。ありがとうございました！（40代男性）



CSマインドミーティングの様子

違うメーカーの方がいいのかなという思いでしたが、サービス員さんがとても良い印象で、原因をしっかりとみていただいてアフターサービスがしっかりしているならば今後もシャープの製品をと思えるほどでした。（30代女性）



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

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
■ 各種IR ^{※1} イベントを通じたコミュニケーションの強化や投資家情報Webサイトの更なる充実	<ul style="list-style-type: none"> ■ 経営幹部出席によるスモールミーティング開催やカンファレンス参加など、アナリスト・投資家とのコミュニケーションの強化 ■ 投資家情報Webサイトのリニューアルによる使いやすさの向上 	★★	■ 経営幹部の継続的なカンファレンス参加や投資家情報Webサイトの内容充実など、積極的な情報開示の実現

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

IR情報開示の基本的な考え方

当社は、株主・投資家の皆様に対して公平かつ適時適切な情報を開示することで、IR活動への信頼性を高め、当社の企業価値を適正に資本市場の評価に反映させていくことをIR情報開示の基本的な考え方としています。

また、法令などで定められた開示項目の他、事業内容、経営方針や戦略に関する情報についても、適切な開示に努めています。

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、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、剰余金の配当を実施しています。こうした考えの基、配当性向30%を基本方針として安定配当の維持に努めています。

株主・投資家とのコミュニケーション

株主・投資家・アナリストの間では、経営幹部自らがコミュニケーションする機会を積極的に設けています。具体的には、決算説明会や経営方針説明会、個別ミーティングを実施している他、証券会社主催のカンファレンスにも可能な限り参加しています。また、経営幹部が対応できない場合は、IR部門でミーティングを実施しています。

あわせて、投資家ニーズの変化への対応も進めています。例えば、近年、投資家の関心が高まっており、当社が重要な経営課題の1つと考えているESG^{※2}について、部門間連携の強化を進めています。関連部門の間では、業界情報の共有を図るとともに、各種アンケートへの回答や、ESGをテーマとする投資家とのミーティングについて、内容を協議しながら対応しています。なお、こうした投資家ニーズの変化や当社への評価、業界に対する見方については、IR部門で常に情報収集を行い、経営幹部にフィードバックしています。

今後も当社の経営状況や事業方針などを正しくご理解いただけるよう、これらの取り組みを継続していきます。

株主総会・経営説明会

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、当社の事業内容等についてご理解を深めていただくため、株主総会後に経営説明会を別途実施しています。

※1 Investor Relations（投資家向け広報）。

※2 Environment Social Governance（環境・社会・ガバナンス）。

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

多様化する投資家ニーズに対応したIR活動

多様化する投資家ニーズに対応し、迅速かつ正確で、幅広い情報の適切な開示に努めるとともに、日本国内・海外の株主・投資家の皆様とのコミュニケーション強化を図っています。

なかでも関心の高い決算情報については、有価証券報告書や決算短信、決算プレゼンテーション資料、統合報告書などを通じ、きめ細やかな開示に取り組んでいます。また、重要な経営課題の1つと考えているESGについては、サステナビリティレポートのみならず、決算関連資料などでも積極的に情報開示しています。

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、個人投資家向けの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、業績や財務情報などをコンパクトにまとめた「一目でわかるシャープ」の掲載や、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。2022年度は、投資家情報Webサイトの全面的なリニューアルを行いました。トップページは直感的にアクセスしやすいデザインに変更し、最新の資料やお知らせは見つけやすい配置にするなど、ユーザービリティの改善に取り組みました。

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。



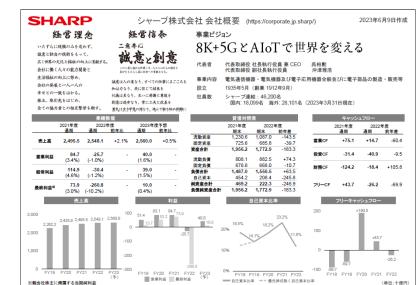
投資家情報Webサイト



アニュアルレポート2022（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

2022年度の目標	2022年度の実績	自己評価	2023年度の重点取り組み目標
<ul style="list-style-type: none"> 社会課題の解決のため、地域社会とともに従業員が主体となって各地域に役立つ活動を実施し、持続可能な開発目標（SDGs）の達成に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 環境保全活動などへの参加延べ人数：10,515人（家族などを含む） 実施延べ回数：778回 特別支援学校などへのキャリア教育を延べ1,656人を対象に実施 	★★	<ul style="list-style-type: none"> 社会課題の解決のため、地域社会とともに従業員が主体となって各地域に役立つ活動を実施し、SDGsの達成に貢献

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「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関係を育むため、「環境」「教育」「社会福祉」を軸に、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。

環境保全活動

多様な生物が共存する生態系が保たれることが、企業および個人にとって豊かな生活環境をもたらすと認識し、全国各地の事業所や営業・サービス拠点を中心に、環境保全活動を推進しています。

地球上に生息する全ての「いきもの」たちが支えあいバランスを保っている状態を意味する「生物多様性」保全／里山保全のための取り組みとして、労使共同のボランティア団体「シャープグリーンクラブ（SGC）」を主要拠点に設置しています。SGCでは、国内シャープグループ全従業員一人ひとりが身近な環境問題と向き合い、自らの環境保全意識を高められるよう、地域住民を含むステークホルダーとコミュニケーションを取りながら、活動しています。例えば、里山保全活動では「森・いきもの・人のつながりを理解し、きずなを深め、地球環境への優しい心をはぐくむ森づくり」を基本コンセプトに「シャープの森づくり」を全国の5か所で展開し、植林や植えた苗を育てあげる育林活動に取り組んでいます。また、水鳥や湿地の保全を目的とした「ラムサール条約湿地の保全活動」では、全国の4か所で環境省や自治体などと連携し、外来種の除去や清掃活動などを行っています。その他、各拠点近隣の清掃活動を継続的に実施し、自治体などが主催する清掃・緑化活動などにも参加、地域に密着・連携した環境保全活動に取り組んでいます。

2022年度は、こうした活動を延べ778回実施し、役員・従業員とその家族他、延べ10,515人が参加しました。また、海外でも企業の社会的責任（CSR）プログラムとして、環境保全活動、教育支援活動、社会福祉に取り組んでいます。

シャープの社会貢献の原点は、創業者の「報恩の心」にあります。地域からそして社会から受けている恩に報いるため、これからも地域に根ざした活動を推進していきます。

取り組み事例



長岡ビル（新潟県長岡市）の
長岡まつり大花火大会後の清掃に参加



広島ビル（広島市安佐南区）の
「八木用水クリーン作戦」に参加

社会活動：地域社会とともに

社会貢献活動の推進

国内でのさまざまな活動

地域のさまざまな環境問題に対して、労使が協調して地域に密着した環境ボランティア活動に取り組んでいます。

取り組み事例

幕張事業所（千葉県千葉市）では、美しい街づくりを進める地域・景観保全活動として、幕張新都心まちづくり協議会（MMK）の活動に参加しています。

2022年6月に、JR海浜幕張駅 国際大通りに設置されているプランター100基に花苗を植える「街中オープンガーデン作戦（幕張地区合同）」が開催され、従業員5名が近隣企業の参加者とともに、季節の花のマリーゴールドの花苗をプランター20鉢に植えました。



ガイダンスを受ける参加者



マリーゴールドの花苗の植栽

取り組み事例

三重事業所（三重県多気郡）では、多気町の「ふれあいの森」を拠点に多気シャープの森の活動として、森林保全と景観整備に取り組んでいます。

2022年7月に、従業員とその家族26名がアジサイの剪定と薪割りを、2022年11月には、歩道整備や歩道周辺の下草刈り、不要になった看板の撤去を行いました。



アジサイの剪定と薪割り



歩道周辺の下草刈り

取り組み事例

天理事業所（奈良県天理市）では、春と秋に従業員とその家族などが参加して、労使共同のボランティア活動を実施しています。

2022年11月に、従業員6名が事業所周辺を流れる高瀬川の流域内のゴミ拾いと除草を行いました。また、同日開催の天理古墳シャープの森づくりの参加者29名とともに、5月に植え付けた落花生やサツマイモの収穫をしました。



高瀬川のゴミ拾い



サツマイモの収穫体験

社会活動：地域社会とともに

社会貢献活動の推進

海外でのさまざまな活動

世界の各拠点でも、地域に根ざした社会貢献活動を積極的に行っています。

取り組み事例

SEM：SHARP Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.

マレーシアの複合事業拠点のSEMとYayasan Guru Malaysia Berhadは、マレーシア全土の学生と教師にデジタル教室での学習を可能にするプログラムを導入できるようサポートする覚書を2022年5月に締結しました。

教育環境におけるデジタル変革の重要性は、ほとんどの学校において緊急の課題となっています。このプログラムはインタラクティブでより優れたオンライン教育と教師と学生間のハイブリッド学習を可能にします。

今後も最新のテクノロジーを活用し、スマートなソリューションを提供することを継続していきます。



スマートクラスルームソリューションのプレゼンテーション

取り組み事例

SEID：P. T. Sharp Electronics Indonesia

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、新型ウイルス感染症対策で休止していた「環境保護キャンペーン」を再開しました。2022年8月に、水質汚染が懸念されているチリウン川の源流で実施しました。

参加者は生物学分析と物理分析によるきれいな川の水を測定する方法を学びました。また、環境を保全するために、SEID代表者をはじめとする参加者全員がテラガ・サート地区に樹木を植えました。



川の水質測定



植樹の様子

取り組み事例

SEID：P. T. Sharp Electronics Indonesia

インドネシアの生産販売拠点SEIDは、シャープクラスプログラムを通じて教育現場に貢献しています。

SMK（インドネシアの職業高等学校）の学生を対象に、SEIDの技術者によって2か月間のトレーニング（理論、実践、心構え）をしています。優秀な学生にはSEIDのサービスオフィスでのインターンシップの機会が与えられ、社員として採用されることもあります。

2022年7月にLampung（ランプン）で、2022年11月にBlitar（ブリタール）で開催しました。



ランプン校での研修



ブリタール校での研修

社会活動：地域社会とともに

社会貢献活動の推進

障がいのある子どもたちなどへのキャリア教育支援活動

シャープは、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「特別支援学校などへのキャリア教育」に取り組んでいます。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、次のコースを用意しています。

2022年度は、以下の3コースを延べ324回実施し、障がいのある方やその支援者など延べ1,656人が参加しました。

※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（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



職場見学の様子



職場体験実習の様子



出前授業の様子

取り組み事例

出前授業の新たな展開

2012年より取り組みを開始した「出前授業」について、2022年度に初の試みとして、一般校の普通学級および支援学級の生徒を対象に授業を実施しました。

活動当初、聴覚障がい者を対象とし、全国の聴覚支援学校での授業に取り組んできました。その後、多くの要望をいただき、2014年に知的障がい者へと対象を拡大し、大阪府内の支援学校での活動を開始しました。また、感染症対策が必要な状況下で、2020年7月からはオンラインによる出前授業も展開しました。学校訪問型出前授業は全国の聴覚支援学校および大阪府内の支援学校等に限定した活動ですが、オンライン出前授業の実施により、全国の特別支援学校に向けた活動が可能となりました。

出前授業は障がいのある方の「就労」を念頭においた取り組みの1つとして展開をしてきましたが、今回は一般校の先生からの依頼で「誰もが生きやすい『共生社会』について考える」というテーマで授業を行いました。「学校という現場で『共生社会』を共に創って

いく仲間を育てていきたい」という先生方の思いがきっかけとなり、初めて一般校での出前授業を実施することができました。障がいの有無を問わず、普通科および支援学級の生徒の4クラス計約130名の生徒を対象に「共生社会」という考えのもと、障がいのある人たちの働く環境づくりにつながる取り組みを展開することができました。

創業者の障がい者支援への想いを受け継ぎ、就労の一助となる取り組みとして実施している出前授業は、皆さまの要望や環境に応じてその形を変えながら活動の幅を広げています。今回は縁があり実現した新たな活動ですが、共生社会を築く一助となる取り組みとして効果的に活用いただけるよう、関係機関とともに引き続き展開していきます。そして、今後も支援学校へのキャリア教育を実施するとともに、地域社会の声に耳を傾けながら、社会に貢献できる活動を実施していきます。

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長様より

シャープ特選工業株式会社様には、平素より、本校の進路に向けた取り組みなどで大変お世話になりましてありがとうございます。心より御礼申し上げます。おおよそ3年4か月にわたって、我々の生活全体に大きく影響を与えた新型コロナウイルス感染症により、学校現場もさまざまな制約と工夫の中で過ごす日々でした。そのような状況で、オンラインでの「キャリア教育出前授業」などの取り組みを実施していただいたことで、生徒たちは「働く意義」「働く楽しさ」を主体的に考える貴重な機会をいただいたと感じています。



大阪府立なにわ高等支援学校
校長 榎崎 恭一 様

なにわ高等支援学校は平成27年4月に、大阪府下第5番目の職業学科設置の高等支援学校として開校しました。開校以来「知的障がいのある生徒が、卒業後の就労を実現することにより社会参加、自立と豊かな生活を獲得する」ことを目標としています。その目標達成まで生徒たちは、校内での職業学科での実習や教科学習、校外での各種体験実習において「やってみよう」「やりぬこう」「夢にむかって」のモットーを胸に秘め取り組んでいるところです。そのような中で、御社での「職場体験実習」や「キャリア教育出前授業」を通じた力強いエールは、生徒たちにとってかけがえのない貴重な体験となっています。今後も引き続き、より一層のご指導とご支援をお願い申し上げます。

本校は、これからも各種関係機関と連携のもとに、生徒一人ひとりが就労への意欲を高め、就労を実現できるように教育活動を教職員一丸となって進めていく所存です。御社から素晴らしい機会を与えていただいていることに深く感謝いたしますとともに、御社の更なるご発展とご活躍を心よりお祈り申し上げます。

出前授業講師の従業員より

2016年度から出前授業の講師を始めて今年で7年目となります。初めて授業をした時は、とても緊張したものの、生徒の皆さんや先生方は、私の話を真剣に聞いてくださったので、安心してうまく話せたことを覚えています。そして何度かの経験を積んで、今では皆さんの前でも普段通りに話せるようになりました。授業中に生徒同士で話し合うグループワークの場面では、いつも皆が真剣に意見を出し合って、頑張っている様子を見ることができ、自分も頑張らなくてはいけないと思っています。

今、支援学校に通われている生徒の皆さんには、将来のことは焦らずに考えて、学生の間にかくさんの思い出を作してほしいと思います。

また、先生から教えてもらったことは、しっかりとメモに残して、いつでも見返せるようにしてほしいです。この出前授業を通して、自分自身も成長ができていますと実感しており、これからもいろいろな業務にもチャレンジしていきたいです。



シャープ特選工業（株）
岸 靖記