https://www.kyoceradocumentsolutions.com/ja/

Sustainability Summary Report 2023

「Sustainability Summary Report 2023」では、2022年度の持続可能な社会の実現に向けたさまざまな取り組みをご報告いたします。

社是

“敬天愛人”

常に公明正大　謙虚な心で　仕事にあたり
天を敬い　人を愛し　仕事を愛し　会社を愛し　国を愛する心

経営理念

全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、
人類、社会の進歩発展に貢献すること。

経営思想

社会との共生。世界との共生。自然との共生。
共に生きる（LIVING TOGETHER）ことをすべての
企業活動の基本に置き、豊かな調和をめざす。

心をベースに経営する

京セラは、資金も信用も実績もない小さな町工場から出発しました。頼れるものは、なけなしの技術と信じあえる仲間だけでした。会社の発展のために一人ひとりが精一杯努力する、経営者も命をかけてみんなの信頼にこたえる、働く仲間のそのような心を信じ、私利私欲のためではない、社員のみんなが本当にこの会社で働いてよかったと思う、すばらしい会社でありたいと考えてやってきたのが京セラの経営です。
人の心はうつろいやすく変わりやすいものといわれますが、また同時にこれほど強固なものもないのです。その強い心のつながりをベースにしてきた経営、ここに京セラの原点があります。

創業者　稲盛 和夫

会社概要

グループ会社数

103 社

京セラドキュメントソリューションズ(株)を含む 2023年3月現在

グループ従業員数

21,794 人

2023年3月現在

売上高 (連結)

4,349 億円

2023年3月期

税引前利益

337 億円

2023年3月期

社名	京セラドキュメントソリューションズ株式会社（KYOCERA Document Solutions Inc.)
本社	〒540-8585 大阪市中央区玉造 1 丁目 2 番 28 号　TEL 06-6764-3555（大代表）
代表者	安藤 博教
創業	1934 年 11 月
設立	1948 年 7 月 三田工業株式会社
	2000 年 1 月 18 日 京セラミタ株式会社へ社名変更
	2012 年 4 月 1 日 京セラドキュメントソリューションズ株式会社へ社名変更
資本金	120 億円 （京セラ（株）100%）
事業内容	複合機、プリンター、インクジェットプロダクションプリンティングシステム、ドキュメントソリューション、
	アプリケーションソフトウェアおよびサプライ製品の開発・製造・販売

基本的な取り組み

京セラグループ CSR 指針

序文

京セラでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、京セラグループの経営の根幹となっています。「京セラフィロソフィ」の日々の実践により、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきます。

そこで、企業行動の規範となるべき「京セラグループ CSR 指針」を定め、持続可能な社会の創造へ向けて行動します。なお、本指針は、京セラ株式会社および京セラグループ会社、ならびに、すべての役員と従業員に適用します。

1. 基本的責務

私たちは、法令および社内ルール等を遵守し、「京セラフィロソフィ」をベースに確固たる倫理観をもち、「人間として何が正しいか」を判断基準に、グローバルに企業活動を行います。

2. 人権・労働

2-1 労働環境の変化や、各国の特性や生活文化を絶えず認識し、適切に対応できる人事制度の構築をはかっていきます。
2-2 従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行いません。
2-3 従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進します。
2-4 各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重します。
2-5 強制労働や児童労働はさせません。
2-6 不当な差別的処遇は行いません。

3. 安全衛生

私たちは、安全衛生・消防防災に関する法令を遵守し、リスクアセスメントの実施や緊急災害時への備えなど、より積極的かつ継続的に労働安全衛生対策を行うことで、事故災害のない安全で安心して働ける職場環境を提供します。

4. 環境保全

私たちは、「京セラグループ環境安全方針」を目指すべき環境保護活動の指針とします。

環境保全、省エネルギー・地球温暖化防止、省資源、地球環境商品開発、生物多様性の保全等の環境対策について総合的な取り組みを行い、より積極的かつ継続的に地球環境保護に貢献する改善活動を行うとともに、その取り組みを広く社会に発信します。

5. 公正取引・倫理

5-1 公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。
5-2 国内外の関連法令に則り、明確な輸出入管理体制を整備し対応します。
5-3 資材調達に関して法令等を遵守し、優越的地位を濫用することなく、誠実かつ公平かつ公正に行い、相互信頼にもとづくパートナーシップの構築に取り組みます。
5-4 お取引先様に対して、CSR 活動に対する理解と協力を促します。
5-5 知的財産権の創造、保護、活用をはかるとともに、他者の知的財産権を尊重し権利侵害を未然に防止します。
5-6 ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行いません。
5-7 政治、行政との健全かつ正常な関係を保ち、贈賄や違法な政治献金などを行いません。
5-8 断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、あらゆる不当な要求を拒否します。
5-9 不正行為を予防するための活動を行い、また、早期に発見し対応するための制度を整えます。
5-10 人権侵害等を引き起こしている武装勢力の資金源となる紛争鉱物およびそれらから派生する金属を使用した材料・製品などを購入しません。

基本的な取り組み

6. 品質および製品安全

私たちは、「京セラ品質方針」および「京セラ製品安全方針」を目指すべき指針とします。

7. 情報開示

私たちは、適切な情報開示や積極的な広報・IR 活動などを通じて、常に社会とのコミュニケーションをはかり、公正かつ透明性の高い開かれた企業となることを目指します。

7-1 株主・投資家をはじめとするステークホルダーへの迅速、適正かつ公平な情報開示に努め、当社の経営および事業活動への理解促進をはかります。

7-2 株式の売買の公正をはかり、未公表の内部情報を利用した株式売買などの、インサイダー取引の防止に努めます。

8. 情報セキュリティー

私たちは、個人情報や秘密情報が重要な情報であることを認識し、情報の漏洩防止に努めるとともに情報セキュリティーの維持および推進を行います。

8-1 個人情報がプライバシーを構成する重要な情報であることを認識し、その保護の徹底をはかります。

8-2 顧客や第三者から受領した秘密情報や業務上知り得た自社の秘密情報を適切に管理および保護し、漏洩、不正使用を防止します。

9. 事業継続計画(BCP)

私たちは、事業継続計画 BCP(Business Continuity Plan)を策定し、災害等により供給に懸念が発生した場合でも、速やかな復旧と操業を目指します。

10. 社会貢献

私たちは、企業は社会の一員であるとの認識に立ち、いつの時代も地域・社会の発展を支える企業市民としてその責任を果たし、事業のみならず、さまざまな社会貢献活動を行います。

10-1 地域との交流やスポーツ支援を積極的に行い、地域社会の発展に貢献します。

10-2 学術・研究、文化・芸術、国際交流・協力、環境保護活動など、社会に貢献するさまざまな活動を通じて、社会の一員としての責任を果たすよう努めます。

基本的な取り組み

CSR 活動方針

当社は、京セラグループの一員として、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、人間として何が正しいかを判断基準とする「京セラフィロソフィ」をベースに経営を行っており、CSR 活動の根幹となっています。この「京セラフィロソフィ」の実践を通して、CSR 課題の解決に取り組み、ステークホルダーとの相互信頼の構築、京セラグループの持続的な発展をはかるとともに、社会の健全な発展に貢献していきたいと考えています。

イニシアチブへの参画・社外からの評価

国連グローバル・コンパクト

京セラグループは、2011 年より、国連が提唱するグローバル・コンパクトに参加しています。グローバル・コンパクトは、人権、労働、環境、腐敗防止の 4 分野・10 原則で構成されており、京セラグループはこの 10 原則を確実に実践していくことで社会の持続的な発展に貢献していきます。

RBA(責任ある企業同盟 / Responsible Business Alliance)

当社は 2021 年 12 月に RBA に加盟しました。RBA は、世界の電子機器メーカーや大手サプライヤーなど約 190 社で構成されており、グローバルなサプライチェーンを通じて環境・安全・倫理・人事・管理システムの領域でサステナビリティの向上を目指しています。

SBT イニシアチブ(Science Based Targets)

京セラグループは 2019 年度に Scope1,2 および Scope1,2,3 の 2°C水準の目標、2022 年度に 1.5°C水準の目標について、国際的な環境団体である SBT イニシアチブより「SBT(Science Based Targets)」の認定を取得しています。

基本的な取り組み

社外からの表彰

「WORLDSTAR 2023」を受賞

当社のインクジェットプリンター周辺機器の包装材が 2022 日本パッケージングコンテストにおいて「適正包装賞」を、また世界包装機構(World Packaging Organization)主催のワールドスターコンテストにおいても「WORLDSTAR 2023」を受賞しました。

日本パッケージングコンテストは、公益社団法人日本包装技術協会により主催され、優れたパッケージとその技術を開発普及させることを目的に毎年開催されている日本の包装分野における最大のコンテストであり、当社は 4 年連続で 17 回目の受賞となります。また、ワールドスターコンテストは各国のパッケージングコンテストで入賞した製品包装のみがエントリーすることができる、国際的に権威のあるコンテストです。コンテストでは、包装材の環境適合性、経済性、独創性などを審査し、特に優れた作品に「WORLDSTAR」が授与され、今回の受賞は 2 年ぶり通算 11 回目となりました。

WPO WORLD PACKAGING ORGANISATION
WORLDSTAR WINNER 2023

商業用インクジェットの周辺機器である"大容量インク供給ユニット"の包装では、同梱物をどのように梱包箱に収納するかが課題でした。同梱物は L 字型部材や折り曲げのできない長尺ホースなど、形状や材質が多岐に渡ります。今回、これらの同梱物によって包装サイズが肥大しないように、同梱物を機械本体用に使用されている緩衝材の内部に格納する包装を開発いたしました。この結果、輸送用コンテナへの積載段数が 2 段から 3 段となり、輸送効率が 50%向上し、同梱物用の梱包箱が不要となりました。結果的に梱包に使用する材料の使用量を 30%削減することができました。

2 年連続で「Great Place To Work」に選出

アメリカは、2 年連続で「Great Place To Work(働きがいのある会社)」に選出されました。この評価は、優れた従業員体験を提供する企業に授与されます。

Great Place to Work は、仕事の満足度、職場環境、企業文化など、さまざまなテーマについて従業員に対して行われたアンケートの結果に基づいており、調査で高いスコアを獲得した企業が選ばれます。

今回、当社の従業員の 79%が、当社は素晴らしい職場であると回答しました。これは昨年と比較して 6 ポイント増加し、この結果は米国の平均的な企業を 22%上回っています。

Great Place To Work® Certified DEC 2022-DEC 2023 USA ™

> アメリカの社長兼最高経営責任者(CEO)のオスカー・サンチェスのコメント:
> 「当社の従業員が再び、当社を自分の価値を実感し、自分が大切にされていると感じる職場として認識してくれたことは、私にとって大きな誇りです。この家族の絆、経歴、文化、経験の独特な組み合わせにより、私たちは業界の大きな変化の時期においてもより強力な組織として浮上することができました。そして今回、さらに多くの従業員が当社を働きやすい職場として評価してくれたという事実は、非常に喜ばしいことです。」

基本的な取り組み

「Leading Employer Germany」に選出

OPTIMAL SYSTEMS は「Leading Employer Germany」に選出されました。これは、ドイツの雇用主の上位 1%に選ばれたことを意味します。

Leading Employer は、雇用主の資質に関する最も包括的な調査の 1 つで、ドイツの約 160,000 の企業が評価されました。そして、その評価項目には、企業が従業員に何を提供しているか、例えば従業員の革新性と経済力、参加と持続可能性、雇用の安全性、従業員の満足度が関連するプラットフォームにどのように反映されているか、企業がどのような価値観を守っているかに関する調査が含まれます。

OPTIMAL SYSTEMS の人事部門責任者、Jana Blankenhagen のコメント:
「企業は最も高価で最新のテクノロジーを購入できますが、それを運用するのは依然として人間です。当社は従業員の好みやニーズに応えるために、従業員に対する包括的な調査と監査を実施しています。当社が Leading Employer に選出されたことは私たちにとって驚きでしたが、これは当社が正しい方向に進んでいることを示しています。」

枚方市から枚方市環境表彰を授与

枚方工場はこれまでの長年にわたる積極的な環境保全活動により、地域の環境意識向上に多大な貢献をし、2023 年 2 月に枚方市環境表彰を受けました。

枚方市では毎年「枚方エコフォーラム」を開催し、地域の環境活動への顕著な貢献をした個人や団体を表彰しています。枚方工場は枚方市地球温暖化協議会に加盟し、定期的に「地域清掃ボランティア活動」である「アドプト・ロード&リバー」に参加しています。さらに、第 5 工場では太陽光発電設備を利用した再生可能エネルギーの導入や、さまざまな省エネルギー活動を実施し、温室効果ガスの削減に取り組んでいます。また、廃棄物削減活動も継続的に行っています。

今回の表彰では、これらの活動に加えて、特に廃プラスチック削減を目的として、労働組合や会社からマイボトルを社員に配布することによるペットボトル削減への貢献が評価されました。

枚方工場ではこの表彰を励みに、今後もさらなる地域の環境保全活動に工場全体で取り組んでいきます。

基本的な取り組み

優秀安全運転事業所として金賞を受賞

玉城工場は三重県警察 自動車安全運転センターより優秀な安全運転事業所として、2 年連続となる金賞を受賞しました。玉城工場周辺には公共交通機関が少なく、通勤はもちろん、日常生活においても移動手段は自動車が主要です。そのため、業務だけでなく、日常の移動においても交通事故を防ぐため、工場全体で安全運転に取り組んでいます。今回の受賞は、日頃から安全運転に心を配った工場の全従業員の協力によるものです。

引き続き、交通事故や交通違反を防ぐため、安全運転に尽力してまいります。

ACTION38 推進モデル事業所に認定

玉城工場は伊勢警察署から「ACTION38 推進モデル事業所」に認定されました。
この取り組みは、歩行者などの優先権が規定されている道路交通法第 38 条を模倣した広報ステッカーを活用し、三重県内で歩行者保護の行動(ACTION)を促進し、信号機のない横断歩道における停止率の向上を図り、横断歩行者の交通事故をゼロにすることを目指す取り組みです。

伊勢警察署管内では、玉城工場が初めて認定されたとのことで、このニュースは中日新聞にも掲載されました。

2022 年に JAF が実施した「歩行者のいる信号機のない横断歩道での車の一時停止率」の調査によれば、三重県（玉城工場がある地域）の停止率は42.9%で、全国平均の 39.8%を上回っています。しかし、依然として半数以上の車が停止していないという状況があります。

ACTION38 推進モデル事業所の認定を受けて、今後も歩行者保護と安全運転に向けた取り組みを一層強化してまいります。

環境への取り組み

京セラグループ環境安全方針

京セラは創業以来、敬天愛人の社是のもと、全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類社会の進歩発展に貢献することを経営理念とし、環境安全に関する法令、当社の同意した事項および自主基準を遵守するとともに、これまで培ってきた技術やノウハウを生かし、さまざまなステークホルダーとのコミュニケーション、社会貢献活動への参画、支援を通じ社会課題の解決に向けた挑戦を続けてまいります。

1. 京セラフィロソフィの浸透による高い人間性を備えた人材の育成
2. 高度なマネジメント能力を備えた人材の育成
3. 高度な専門知識と高い技術力を備えたプロフェッショナルな人材の育成
4. 業務遂行に必要な基礎知識・技能を習得した人材の育成
5. グローバルに展開する事業を支える人材の育成

1. 従業員の安全確保・健康増進

- 全従業員が安全で安心して働ける職場の実現に向けて、事業活動に関わる全ての人が、全員参加で活動を行う企業風土をつくります。
- リスクアセスメントを実施し、危険源の除去および労働安全衛生リスクを低減することにより、事故災害の防止をはかります。
- 心身の健康増進をはかり、従業員が健康で働きがいを感じ、能力を最大限発揮できる労働環境をつくります。

2. 持続可能な社会への貢献

- 地球環境の改善に貢献する商品や、製品のライフサイクルを通して環境負荷を低減した商品の研究・開発および普及・拡大をはかります。
- バリューチェーン全体で温室効果ガス排出量を抑制し、脱炭素社会の実現に貢献します。
  資源をより効率的に使用することで、循環型社会の実現に貢献します。
- すべての工程における化学物質の適正管理により、環境汚染の防止に努めます。
  自然環境への負荷を極小化し、守り育てることにより、生物多様性保全を促進します。

3. 環境安全マネジメントシステムの運用

- 事業活動にあたり、マネジメントシステムの運用を通じて、経営理念を基本とした環境安全に関する取り組みを積極的に推進し、環境安全パフォーマンスの継続的な改善を行います。

長期環境目標

2016 年、パリ協定が発効され、国家や企業が温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。京セラグループも気候変動対策を重要課題と考えており、2018 年に長期環境目標(2°C水準：2030 年度 GHG 排出量 30%削減　2013 年度比)を設定し、2019 年に SBT 認定を受けました。その後、社会的要請などから、2021 年に 1.5°C水準(2030 年度 46%削減　2019 年度比、2013 年度比換算で 2030 年度 56%削減相当)に長期環境目標を更新し、2022 年 5 月に SBT 認定を取得しています。

- 温室効果ガス排出量(Scope1,2※)排出削減目標(1.5°C水準)：2030 年度 46%削減(2019 年度比)【SBT 認定】
- 温室効果ガス排出量(Scope1,2,3※)排出削減目標(1.5°C水準)：2030 年度 46%削減(2019 年度比)【SBT 認定】
- 再生可能エネルギー導入量　：2030 年度 20 倍(2013 年度比)
- 2050 年度カーボンニュートラル

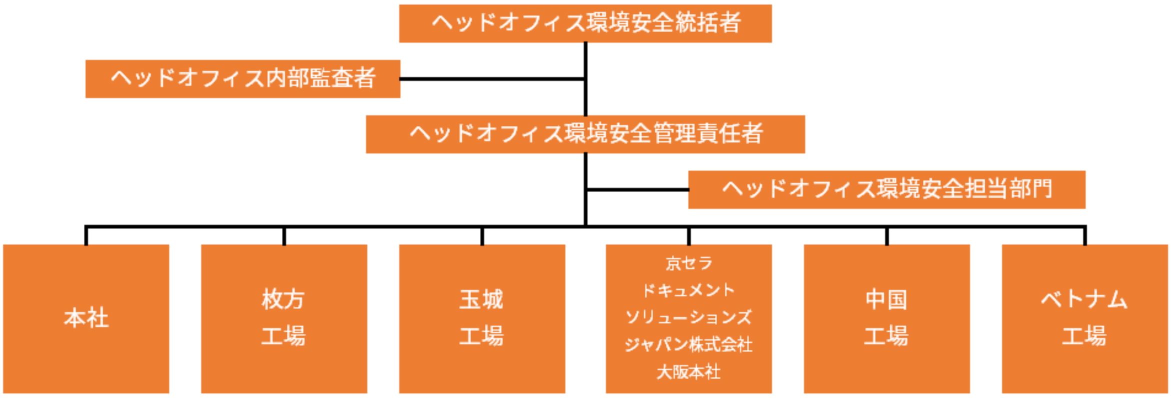
※　Scope1：燃料使用に伴う直接排出
Scope2：外部から購入する電力や熱の使用に伴う間接排出、
Scope3：Scope1,2 以外の間接排出(原料調達、輸送、使用、廃棄、従業員の通勤、出張など)

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

環境への取り組み

環境推進体制

　京セラグループでは、経営理念を基本とした環境の取り組みを積極的に推進し、環境パフォーマンスの継続的な改善を行うため、社長をトップとした環境経営推進体制を構築し、環境関連の施策を推進しています。
　京セラグループ全体で環境安全管理上のルール・基準を浸透させ、継続的な改善を進めるための仕組みとして、「Kyocera Group EHS Manual Basic Edition」および「Kyocera Group EHS Standards」を 2020 年 10 月に制定しました。この仕組みを京セラグループ全体に展開し、グローバルな環境安全　管理体制の強化を進めています。
　なお、国内グループの主要拠点と一部の海外拠点については、ISO14001 の統合認証を取得しています。
　環境方針を基に、毎年目標を設定し、環境経営に取り組んでいます。



ISO14001 の認証取得状況

【統合認証】

EMS 635470 / ISO 14001

統合認証取得拠点	
京セラドキュメントソリューションズ 本社	京セラドキュメントソリューションズジャパン 大阪本社
京セラドキュメントソリューションズ 玉城工場	京セラドキュメントテクノロジー 中国工場
京セラドキュメントソリューションズ 枚方工場	京セラドキュメントテクノロジー ベトナム工場
個別認証取得拠点	
京セラドキュメントテクノロジー 香港	京セラドキュメントソリューションズ イタリア
京セラドキュメントソリューションズ 香港	京セラドキュメントソリューションズ ノルディック
京セラドキュメントソリューションズ アジア統括本社（香港）	京セラドキュメントソリューションズ 南アフリカ
京セラドキュメントソリューションズ オーストラリア	京セラドキュメントソリューションズ オランダ
京セラドキュメントソリューションズ タイ	京セラドキュメントソリューションズ イギリス
京セラドキュメントソリューションズ ヨーロッパ	京セラドキュメントソリューションズ ロシア
京セラドキュメントソリューションズ ドイツ	京セラドキュメントソリューションズ 台湾
京セラドキュメントソリューションズ デンマーク	京セラドキュメントソリューションズ シンガポール
京セラドキュメントソリューションズ ポルトガル	京セラドキュメントソリューションズ メキシコ
京セラドキュメントソリューションズ フランス	京セラドキュメントソリューションズ 韓国
京セラドキュメントソリューションズ スペイン	京セラドキュメントソリューションズ 中国
京セラドキュメントソリューションズ ベルギー	京セラドキュメントソリューションズ インド
京セラドキュメントソリューションズ フィンランド	TA トライアンフアドラー
京セラドキュメントソリューションズ オーストリア	annodata

環境への取り組み

環境安全監査

当社では、環境安全関連法規制の順守および環境マネジメントシステムならびに労働安全衛生マネジメントシステムの有効性を確認するために、社内にて認定した有資格者から監査員を選任し、年１回、内部環境安全監査を実施しています。

また、国内事業所および海外生産・物流拠点へは本社環境安全管理責任者による環境安全査察を行い、環境関連設備、生産現場、廃棄物保管場所、化学物質保管場所などの管理状況をチェックし、環境保全の充実を図っています。

環境安全教育

環境安全マネジメントシステム（ESMS）が適切に実施、維持管理されることを目的に、「環境安全教育訓練基準」に基づいた適切な環境安全教育・啓発活動を実施しています。

種類	実施内容
認識教育	定期及び中途入社者、人事異動者に対し、事業所や工場で必要な認識や力量を持つことを確実にするために、教育訓練を実施しています。 また、環境安全に関する啓発活動(ポスター掲示、環境月間および安全防災月間などでの啓発教育)を実施しています。 (教育訓練事項の一部) ・環境安全方針および環境安全目標 ・業務に関連する著しい環境側面、および顕在するまたは潜在的な環境影響 ・業務に関連する危険源および安全リスク ・順守義務や ESMS の要求事項 ・働く人が生命または健康に切迫して重大な危険があると考える労働状況から、退避/避難する方法(防火防災訓練など)
力量教育	業務を行う上で必要な力量を備えていることを確実にするために、教育を実施しています。 (力量が必要な者) ・ESMS に関する責任を担う者(環境安全統括者、内部監査実施者、順守評価実施者など) ・著しい環境影響の原因となる可能性を持つ業務を行う者 ・労働安全衛生(OHS)パフォーマンスに影響を与える又は与えうる業務を行う者 ・危険源の特定をする者
法定特別教育	労働安全衛生法に定められる次のような業務を行う者は、必要な資格・教育(免許、技能講習、特別教育)を取得・受講し、資格者の充足を図っています。 (業務の一例) ・クレーン/フォークリフトの運転業務 ・玉掛けの業務 ・作業主任者(有機溶剤／乾燥設備／はい作業等)
雇入れ時教育・作業転換時教育	定期及び中途入社者、異動者が、初めて作業を開始する前及び作業内容を変更した場合は、作業者に雇入れ時教育・作業転換時教育を実施しています。
職長教育	新たに職務に就くこととなった職長、その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者(作業主任者を除く)に対し、安全または衛生のための教育を実施しています。

環境への取り組み

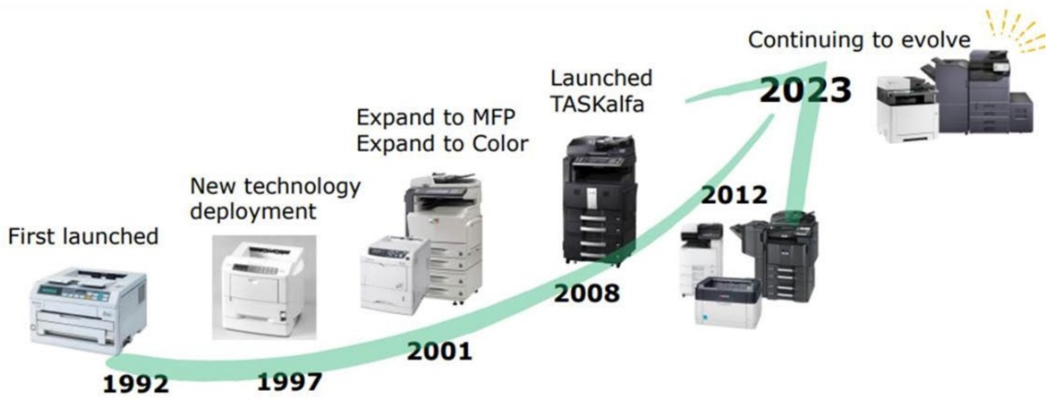
製品開発―エコシスコンセプト

エコシスコンセプト

複合機・プリンターの部品を極限まで長寿命化し、部品や消耗品の交換・廃棄を少なくすることで環境負担を小さくする Ecology。それとともに経済的なメリットを お客様に提供する Economy。環境性＝Ecology と 経済性＝Economy を 両立させる京セラ独自の技術開発コンセプト、それがエコシスコンセプトです。

1992 年、初代エコシスプリンター「ECOSYS FS-1500」の開発着手以来、市場の変化に追従しながら 改善改良を積み重ねて技術を磨き、4 半世紀にわたりコンセプトを守り続けてきました。 現在もさらなる長寿命技術開発を進め、複合機・プリンター本体の製品寿命に達するまで 廃棄物を発生させない究極の Eco＝リデュース ゼロを目指し、SDGs、カーボンニュートラルを体現する京セラドキュメントソリューションズのコンセプトとして今後も開発を進めてまいります。

●ECOSYS 進化の歴史



環境配慮設計

部品の交換や廃棄を低減する長寿命設計や、リデュース・リユースやリサイクルに配慮した 3R 設計、温室効果ガスの排出を抑制する低消費電力設計、製品に含有するおそれのある特定化学物質の排除などさまざまな側面で環境に配慮した設計に取り組んでいます。

環境配慮アセスメント

設計段階においては、新製品の開発初期の段階から、それぞれの開発ステップにおいて「環境配慮設計基準」に基づく設計を行い、「環境配慮設計チェックシート」などをもとに環境配慮設計がなされているかを評価し、製品開発に取り組んでいます。

これらのチェックシートには、従来製品から、どれくらい部品点数や製品重量を削減できているか、リサイクル時の分解や素材ごとの分別のしやすさ、部品製造時や製品組立時、環境への負荷低減に寄与する設計目標など、さまざまな項目について数値化し評価しています。

これらの基準や仕様書の順守、アセスメントの実施によって、環境配慮製品の開発を推進するとともに、さらに製品設計だけでなく、製品の梱包や物流の面においても、絶えず環境配慮の取り組みを継続しています。

環境配慮アセスメントの評価項目

1. 長寿命化設計
2. 省資源・省エネルギー設計
3. 3R設計
4. 分解・分離・分別容易化設計
5. 有害化学物質の排除

環境への取り組み

製品使用時―環境ラベルへの適合

環境に配慮された製品であることを、お客様に分かりやすく伝えるために環境ラベルの制度があります。京セラドキュメントソリューションズは、環境に配慮した製品作りに取り組んでおり、積極的に環境ラベルの取得を進めています。

環境ラベルの種類と取得・登録製品

環境ラベルには、国際標準化機構(ISO)で規定された、タイプⅠ(第三者認証機関が独自に製品分類と判定基準を制定し、認定する環境ラベル)、タイプⅡ(企業が独自の基準を制定し、自社製品の環境配慮を主張する自己宣言型の環境ラベル)、タイプⅢ(製品の「資源採取」から「廃棄」までの環境負荷を、ライフサイクルアセスメントの手法で算出し、定量的に分析・開示する環境ラベル)の 3 つのタイプがあります。

当社は、OA 機器の国際的な省電力化プログラムである国際エネルギースタープログラムについては全機種取得を行い、製品開発時よりエコマークやブルーエンジェルなど、各地域の主要な環境ラベル(タイプⅠ)の要求基準を満たす製品作りを行っており、積極的にこれらの認証取得を進めています。また、製品の「資源採取」から「廃棄」までの環境負荷を減らすための取り組みを積極的に行い、タイプⅢの環境ラベルであるエコリーフ環境ラベルへの登録により、積極的に製品環境情報の開示を行っています。

下表に、2022 年度に取得・登録した製品を示します。

●2022 年度 環境ラベル取得製品

製品名		環境ラベル		
		エコマーク (日本)	EPEAT (アメリカ)	ブルーエンジェル (ドイツ)
複合機	TASKalfa MZ3200i	○	○（Gold)	○
	TASKalfa MZ4000i	○	○（Gold)	○
	ECOSYS MA2100cfx	—	—	○
	ECOSYS MA2100cwfx	—	○（Gold)	○
	ECOSYS M5526cdw/A	—	○（Silver)	○
	ECOSYS M5526cdn/A	—	—	○
	ECOSYS M3655idn/A	—	○（Gold)	○
	ECOSYS MA4500ifx	○	2023 年 4 月以降 取得予定	2023 年 4 月以降 取得予定
プリンター	ECOSYS PA2100cx	—	—	○
	ECOSYS PA2100cwx	—	○（Gold)	○
	ECOSYS PA4500x	○	○（Gold)	○
	ECOSYS PA5000x	—	○（Gold)	○
	ECOSYS PA5500x	—	○（Gold)	○
	ECOSYS PA6000x	○	○（Gold)	○

—：対象国販売無
※：前年度に取得済

環境への取り組み

2022年度 京セラドキュメントソリューションズグループのScope 1,2におけるCO₂排出量

	Scope 1,2における CO_2 排出量 [t-CO_2]	※2 対象範囲
生産拠点	※1 19,983	①
非生産拠点	20,257	②
グループ合計	40,240	

※1 海外生産拠点については、環境価値証書の導入により、33,234[t-CO2]を削減。

ISO14001統合認証拠点における2022年度の環境実績

項目	2022年度目標	※2 対象範囲	実績
気候変動への取り組み	CO_2 排出量(Scope 1,2)を53,045[t-CO_2]以下にする	①	19,983
水資源への取り組み	水使用量を652,397[m^3]以下にする	①	711,436
資源循環への取り組み	産業廃棄物排出量を808[t]以下にする	①	1,078
	ゼロエミッション(廃棄物の再資源化率99.5%以上)の継続	④	継続中
	プラスチック削減対策を実施	⑤	9件実施

ISO14001統合認証拠点における2023年度の環境目標

項目	2023年度目標	※2 対象範囲
気候変動への取り組み	生産拠点における CO_2 排出量(Scope 1,2)を50,871[t-CO_2]以下にする	①
	非生産拠点における CO_2 排出量(Scope 1,2)を2,966[t-CO_2]以下にする	③
資源循環への取り組み	産業廃棄物排出量を1,065[t]以下にする	⑤
	ゼロエミッション(廃棄物の再資源化率99.5%以上)の継続	④
	新たなプラスチック削減対策を1件以上実施	⑤
自然共生への取り組み	水使用量を705,239[m^3]以下にする	⑤
	新たな生物多様性保全活動を1件以上実施	⑤

※2 対象範囲:
① 枚方工場・玉城工場・中国工場・ベトナム工場
② 国内外の非生産拠点
③ 本社・京セラドキュメントソリューションズジャパン大阪本社
④ 本社・枚方工場・玉城工場・京セラドキュメントソリューションズジャパン大阪本社
⑤ 本社・枚方工場・玉城工場・京セラドキュメントソリューションズジャパン大阪本社・中国工場・ベトナム工場

環境への取り組み

環境コミュニケーション

Kids'ISO 14000 環境出前授業を実施

三重県では、小学校児童が家庭における省エネルギーなどの活動を通じて環境への関心を高める「Kids'ISO 14000 プログラム(入門編)」を推進しています。これは、県の環境基本計画に織り込まれた環境教育の実践の場になります。玉城工場は 2005 年よりこのプログラムに協力し、毎年、玉城町の小学校で環境出前授業を行っています。

環境出前授業

生物多様性の保全

生物多様性への取り組み

生物の多様性がもたらすさまざまな恵みにより、私たちのいのちや暮らしは支えられています。これからも持続的にこれらの恵みを享受するためには、私たちの事業活動において生物多様性に与える影響を調査し、それらの負の原因を取り除いていかなければなりません。

当社は「共に生きる(LIVING TOGETHER)」をすべての企業活動の基本におき、2012 年より生物多様性保全活動を環境マネジメントシステム(EMS:Environmental Management System)の活動に組み込み、本社、枚方工場、玉城工場の各事業所で「生物多様性リスク調査」を実施し、計画的に改善を図る活動を推進しています。
また当社では、グリーン調達活動に加え、サプライチェーン上の環境リスクを軽減するため、「京セラドキュメントソリューションズ サプライチェーン CSR 調達ガイドライン」、「京セラドキュメントソリューションズ サプライチェーン CSR 推進チェックシート」を用いて、サプライヤー各社に対して生物多様性への配慮を促すとともに、その保全に関する取組み状況を確認しています。

また、潜在的なリスクの改善に向け、要注意外来植物の駆除などを継続して実施しています。

サプライチェーン CSR 調達ガイドライン 生物多様性保全項目抜粋

生物多様性

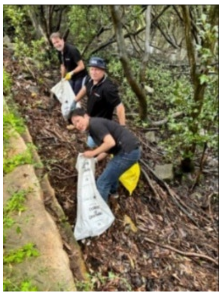
生物の多様性がもたらすさまざまな恵みにより、私たちのいのちや暮らしは支えられています。これからも持続的にこれらの恵みを享受するためには、参加企業の事業活動において生物多様性に与える影響を調査し、それらの負の原因を取り除いていかなければなりません。使用する原材料は、生物の生息地を破壊したり天然の生物資源を過剰に使用したりしていないものとするなど、生物多様性に配慮した調達につとめ、輸送においても外来種を輸送、拡散することがないようにしなければなりません。事業活動においては、生物多様性への直接的な影響を少なくするよう、取水、排水、排気、廃棄物、騒音、振動、光など、操業に伴い生態系に直接的な影響を与える事項については、環境マネジメントシステムに組み込むなどして適切に管理するなど、人の健康だけではなく、生物に対する影響に配慮しなければなりません。事業所の敷地は緑地整備を行い、雨水はできる限り敷地内で利用し、排水においても汚染物質を流入させないなど、直接的な影響を少なくするように配慮しなければなりません。

環境への取り組み

社会貢献活動

「ビジネス・クリーンアップ・デイ」に参加

　オーストラリアは、毎年全土で行われているボランティア清掃活動「ビジネス・クリーンアップ・デイ」に 2003 年から継続的に参加しています。この活動の主催団体である Clean up Australia は、情熱的なヨットマンである Ian Kiernan 氏によって創設されました。30 年以上前に彼が数人の友人と始めたシドニー港の清掃活動がきっかけとなり、今やオーストラリア全土で行われる清掃活動となっています。



蜂の保全活動に参加

　国連食糧農業機関(FAO)の発表によると、ミツバチや鳥など受粉を助ける存在「ポリネーター」の減少が進めば、世界で生産される 75%以上の主要作物の生育に影響が出て、世界的な食糧不足にもつながるといわれています。ドイツは、蜂の居住地を保全する活動を行っている、"Beefuture"という環境保護団体に協力し、本社敷地内に巣箱を設置しています。また、イギリスでも、本社屋上に巣箱を設置し、地域の養蜂家の協力の元、約 10 万匹のミツバチを飼育しています。

ドイツ

イギリス

ドーソン海岸での清掃活動を実施

　ベトナム工場は、工場から約 30km 離れたドーソン海岸にて清掃活動を実施しました。

環境への取り組み

ビオトープ再生活動への参画

玉城工場は、環境保護団体「清(すが)し有田佐田沖環境保全会」と里地里山の保全・再生の取り組みに関する協定書を締結し、ビオトープ再生活動を行っています。元・田んぼであった湿地帯の除草・間伐や植物の植え付け、水路の整備などの活動を行った結果、希少動植物の生息が確認されています。また、ビオトープの再生と並行して、子どもたちの環境学習を目的とした観察会の支援も行っています。

淀川ワンドの自然再生活動に参加

本社、および枚方工場は 2021 年より、大阪府淀川で、国の天然記念物イタセンパラとその生息地である淀川ワンドの自然再生活動に参加しています。

清掃活動「アドプト・ロード&リバー」を実施

枚方工場は、大阪府が主催する清掃活動「アドプト・ロード&リバー・プログラム」に、2004 年から参加しています。アドプト・ロードでは毎月 1 回、最寄駅から工場の正門前までの歩道を清掃します。また、アドプト・リバーでは、3 カ月に 1 回、工場の横を流れる穂谷川左岸の遊歩道の清掃活動をそれぞれ実施しています。

アドプト・リバー

アドプト・ロード

社会への取り組み

京セラグループは、「企業は社会の一員である」との認識に立ち、いつの時代も地域・社会の発展を支える企業市民としてその責任を果たし、事業のみならず、さまざまな社会を通じて、世のため人のために尽くす集団で有り続けたいと考えています。

人的資本

人的資本に関する考え方

当社は、経営理念である「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」の実現に向けて、全員が経営に参画するアメーバ経営のもと、一人一人がオーナーシップを持って仕事に臨み、その持てる力を最大限に発揮できる環境を作るとともに、全従業員のやりがいやいきがいを大切にしてきました。当社の全員参加経営において、全従業員の判断そして行動の基軸となるのが、「人間として何が正しいか」をベースとする京セラフィロソフィです。当社がグローバルに展開し、多様な社員が働く中にあっても、この共通の考え方があることで、自らの意志、そして熱意をもって、より高みを目指した仕事を創出し、日々成長を続けています。

「京セラフィロソフィ」に、「人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力」が掲げられています。能力や熱意とともに人間として正しい考え方をもつことが何より大切だとする当社では、弛みなく京セラフィロソフィを継承するとともに、各人の能力、スキル、専門性を高める教育機会を提供することで、一人一人の持てる力を最大限に発揮し、個人と会社の成長を図ると同時に、全従業員のやりがい、いきがいの実現を重視しています。

教育の目的・体系

目的

1. 京セラフィロソフィの浸透による高い人間性を備えた人材の育成
2. 高度なマネジメント能力を備えた人材の育成
3. 高度な専門知識と高い技術力を備えたプロフェッショナルな人材の育成
4. 業務遂行に必要な基礎知識・技能を習得した人材の育成
5. グローバルに展開する事業を支える人材の育成

教育体系

上記の教育目的に沿って、以下の 4 つの分野を教育の柱としています。

- フィロソフィ教育
- マネジメント教育
- 技術・技能教育
- グローバル教育

これらの教育を適切に実施することにより、経営理念の実現と事業のさらなる発展に貢献する人材の育成を目指しています。特に、経営の根幹である京セラフィロソフィの本質、内容、価値観を正しく理解し実践を促すための「フィロソフィ教育」に力を入れています。

社会への取り組み

フィロソフィ教育

京セラフィロソフィが社員一人一人に浸透し、体得・体現していくためには、繰り返し京セラフィロソフィを学ぶ機会を設けることが重要であると考え、フィロソフィ教育を毎年継続しており、2021 年度は、課責任者以下のメンバーを対象に約 2,700 名にフィロソフィ教育を実施しました。また、各職場においては、フィロソフィ手帳の輪読や稲盛デジタル図書館※を活用した学習を通してフィロソフィの浸透をはかっており、毎年募集するフィロソフィ論文では多くの社員が自らのフィロソフィ実体験を論文にまとめて応募しています。さらに、関連会社の経営幹部社員を対象に、健全で、収益性の高い経営の実現を目的に、フィロソフィをベースとしたマネジメント教育として GM(General Manager)セミナーおよび管理部門の責任者セミナーを定期的に開催しています。また京セラグループ横断での取り組みとしての、米州、欧州、アジア・オセアニア、中国の地域ごとに行われるグローバルフィロソフィセミナーへ、毎年選抜された幹部社員を派遣することで、京セラのトップマネジメントから直接薫陶を受けるとともに、グループ内関連会社の多くの社員との相互啓発を行うことで、京セラフィロソフィの理解を深める場としています。

※ 京セラ創業者の稲盛和夫の講話を PC やスマホ、タブレットで視聴できる会員制サービス

マネジメント教育

マネジメント教育として職能資格制度に基づく昇格者に対し行う階層別研修と、組織の新任管理者に対する役割別研修を行っています。階層別研修では、中堅社員、ミドルマネジメント、それぞれに求められる対人関係力や、影響力、組織活性力、成果管理力などを高めることを目的とした教育を行っています。

役割別研修では、リーダーシップに関する知識と合わせ、人事考課や労務管理の事例を踏まえての実務知識を学ぶステージと、コーチングスキルをベースとしたコミュニケーション力を向上させることでさらなる管理能力向上を図るステージの 2 段階で教育を実施しています。

技術・技能教育

社員の業務における専門能力や現場力、業務遂行力を培うことを目的として、通信教育機関と連携して、約 230 講座の受講機会を設けており、毎年多くの社員が受講しています。

グローバル教育

売上の約 9 割を海外向け販売が占める当社において、グローバル人材の育成は必要不可欠なタスクとなっており、その基本としての英語教育に力を入れています。e ラーニングやスマートフォンアプリを活用した通信教育での底上げに加え、特に業務上英語を必要とする社員を対象とした TOEIC スコア別のクラス編成によるオンライン英会話研修などを展開しています。合わせて、海外赴任が決まった社員に向けては、新任地での生活や業務が円滑に行えるよう、海外赴任前研修を行っています。

社会への取り組み

人権への取り組み

京セラグループでは、各国の法令遵守はもとより、国連の「世界人権宣言」や国際労働機関(ILO)の「基本的人権規約」等の国際基準に則った取り組みを実施しており、人権・労働・環境・腐敗防止についての 10 原則を定めた国連グローバル・コンパクトの主旨に賛同し参加しています。また、「京セラグループ人権方針」を制定し、強制労働や児童労働、性別・年齢・思想信条・国籍・身体的特徴などによる差別的行為を禁止しているほか、職場内におけるパワーハラスメントやセクシュアルハラスメントの防止に努めています。さらに労働組合や職場会などを通じて従業員との意見交換や情報の共有化をはかり、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進しています。

京セラグループ人権方針

京セラグループは、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、持続可能な社会の創造に向けた企業活動を行っています。経営理念の実現には、バリューチェーン全体での人権尊重の取り組みが重要であり、すべてのステークホルダーの人権が尊重されることが不可欠であると認識しています。

そのため、京セラグループは、「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、および「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」を支持し、ここに「京セラグループ人権方針」を定めます。

適用範囲

本方針は、京セラグループのあらゆる事業活動を含んだバリューチェーン全体を適用範囲とし、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても人権の尊重を求めます。

重要と考える人権項目

京セラグループは、以下の人権項目が特に重要であると考え、取り組んでまいります。

- 強制労働の禁止：
  労働は全て自発的であり、強制、拘束、または拘留労働、非自発的、または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買による労働力を用いません。
- 児童労働の禁止、若年労働者の就労制限：
  15 歳以下の児童に労働はさせません。18 歳未満の労働者には健康や安全が脅かされる労働には従事させません。
- 適切な労働条件の確保：
  労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えません。賃金は最低賃金以上を支払い、法律などに定められた福利厚生を提供します。
- ハラスメントの禁止：
  労働者に対するセクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、または言葉による虐待など、各種ハラスメントをはじめとする過酷で非人道的な扱いを行いません。
- 差別の禁止：
  人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障がいの有無、妊娠、宗教、所属政党、組合員、軍役経験の有無、遺伝情報、結婚歴や法令で定めるものなど、不当な差別的処遇は行いません。また、差別的に使用される医療検査、身体検査を行いません。
- 結社の自由と団体交渉権の尊重：
  各国の法令や労働慣行を踏まえ、自由に結社する権利を尊重し、活動を行う労働者の権利も尊重します。

人権デュー・ディリジェンスの実施

- 本方針を実現するため、経営層による監督責任の下、人権尊重の取り組みを進めます。
- 人権方針を順守するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を用いて、人権デュー・ディリジェンスの枠組みを構築し、運用します。
- 人権に対する負の影響を特定・評価し、特定された負の影響について、原因の排除、軽減、救済または加担を回避します。
- 人権への負の影響が顕在化した場合、適切な手続きを通じて、救済・是正に取り組みます。
- 本方針に基づく取り組み状況を、継続的に公表します。

2020 年 11 月 2 日
京セラ株式会社　代表取締役社長
谷本　秀夫

社会への取り組み

強制労働の禁止

当社では、「京セラグループ人権方針」や「京セラサプライチェーン CSR 調達ガイドライン」の中で、奴隷や人身売買を含めたすべての強制労働、児童労働を禁止しており、グループ全社およびサプライチェーンにおいても、これらの順守を求めています。

ハラスメントの防止

職場でのセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどのハラスメントは、社員の人格そのものを否定する重大な人権侵害行為であり、社会的にも絶対に許されるものではありません。当社では、人権啓発活動の一環として、あらゆるハラスメントの禁止事項を就業規則にて明確にするとともに、全社員および管理者向けに e ラーニングによる社内教育訓練を継続しています。また、事業所ごとに社員相談窓口を設置し、いつでも誰でも気兼ねなく相談できる体制を維持しています。

ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

現在の激変する経営環境において、京セラドキュメントソリューションズが将来にわたって成長し続ける企業であるためには、これまで以上に多様な人材を惹きつけると同時に、一人一人の社員が持てる能力を存分に発揮できることが重要と考えています。

ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組み

「次世代育成支援対策推進法」・「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づいた、「京セラドキュメントソリューションズ一般事業主行動計画」を策定し、社員の多様な働き方や女性の職業生活における活躍をサポートしています（下記参照）。今後も、この行動計画をもとに労働時間削減や休暇取得などを推進し、全社員が生き生きと働くことができる環境を構築していきます。

計画期間：2020 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

＜次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画＞

●目標: 次世代育成支援施策を推進する。

取り組み内容	・柔軟な働き方を支援する社内制度を導入する。 ・総労働時間削減のための施策を検討する。

＜女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画＞

●目標①: 2020 年以降も新規採用者（新卒・中途合わせて）に占める女性比率 20%以上を継続する。

取り組み内容	・新卒採用活動において女性のロールモデルとして女性先輩社員が対応。今後も継続して実施する。(採用ホームページ、企業パンフレット、企業説明会など) ・第一線で活躍する女性社員が集まり座談会を開催。その内容を採用ホームページに掲載する。

2020 年 4 月 1 日時点での新規採用者に占める女性の割合は、正社員: 24%、シニア社員: 4%となります。

●目標②: 2025 年までに有休取得率を 75%以上にする。

取り組み内容	・時間有休制度の活用を推進する。 ・年次有給休暇の計画的取得を推進する。(9 連続休暇制度、リフレッシュ休暇の推奨)

2020 年 4 月 1 日時点での有給休暇取得率は、70%となります(算出方法：当年取得日数/当年付与日数)。

社会への取り組み

両立支援(育児・介護・治療)

当社では、仕事と育児の両立を支援するために、休職制度、短時間勤務制度など、充実した支援制度を設けています。さらに、介護支援では、期間の上限を定めずに短時間勤務や勤務時間変更を認めております。仕事と育児・介護の両立への不安を軽減するために「両立のためのガイドブック」を社内のポータルサイトに掲載するなど、社員への情報提供を行っています。また不妊治療についても最長 1 年、2 回まで取得可能な休職制度を設けています。

そして、これらの取り組みが評価され、2015 年 11 月に次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得しました。

●主な両立支援制度

制度名		内容
育児	出生時育児休職制度	配偶者が出産した場合、出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能。(2 回までの分割取得可)
	育児休職制度	子どもの 1 歳の誕生日の前日までに 2 回までの分割取得が可能。最大 2 歳まで。
	短時間勤務制度	妊娠中または子どもが小学校 6 年生終了まで。1 日あたり 2 時間まで短縮可能。
	勤務時間変更	妊娠中または子どもが小学校 6 年生終了まで。1 日あたり 1.5 時間まで始終業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	看護休暇	介護が必要な家族 1 人あたり通算 1 年。(分割取得可能)
介護	介護休職	期間の定めなし。1 日あたり 2 時間まで短縮可能。
	短時間勤務制度	期間の定めなし。1 日あたり 1.5 時間まで始業・終業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	勤務時間変更	介護が必要な家族 1 人あたり年間 5 日。2 人以上の場合は 10 日。1 日または 1 時間単位の取得も可能。
	介護休暇	医師の診断または産業医の判断により、会社が必要と認めた場合に 1 日あたり 2 時間まで短縮可能。
治療	短時間勤務制度	医師の診断または産業医の判断により、会社が必要と認めた場合に 1 日あたり 1.5 時間まで始業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	勤務時間変更	最長 1 年間、2 回までの休職が可能。
	不妊治療のための支援制度	付与された年次有給休暇のうち 5 日分(40 時間)までについては、1 時間単位で取得可能。
その他	時間単位の年次有給休暇制度	家族の介護および看護、子どもの学校行事および育児、本人の通院等の事由で取得可能(上限 30 日、1 日もしくは半日単位)。
	積立年次有給休暇制度	配偶者の海外勤務に同行するため勤務継続が困難となる場合に、最長 5 年間の休職が可能。
	配偶者の海外転勤に伴う休職制度	介護が必要な家族 1 人あたり通算 1 年。(分割取得可能)

●制度の主な利用実績

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
育児休職制度	40 名	38 名	36 名	41 名	28 名
育児短時間勤務制度	81 名	81 名	76 名	66 名	71 名

社会への取り組み

働きやすい職場環境づくり

当社は、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げています。この経営理念の実現には、企業として永続的に成長発展することが必要であり、そのためには、従業員が持てる力を最大限に発揮することが不可欠となります。また、現在の激変する経営環境において、当社が将来にわたって成長し続ける企業であるためには、これまで以上に多様な人材を惹きつけると同時に、一人一人の社員が持てる能力を存分に発揮できることが重要と考えています。

●柔軟な勤務体系

当社では、在宅勤務制度を導入し、オンラインクラウドサービスの全社的活用により会議や打合せのオンライン化を進めています。

●ピープルアナリティクス

当社では、定期的に全社員を対象とした社員意識調査を実施しています。仕事への意識や職場の風通し、経営への参画意識、会社への信頼感などに関する質問について 5 段階(5 が満点)の選択方式で調査を実施しています。その結果を組織単位で分析することによって、各職場の"活き活き度"を診断しています。この診断結果をひとつの参考指標として、職場リーダーを中心に職場の改善活動を行い、各職場の活力向上に結びつけています。

●企業内保育施設の運営

中国工場では、子どもを持つ社員の働きやすい環境づくりの一環として、労働組合と連携して、子どもたちを預かる企業内保育施設「童楽園」を運営しています。また、夏期休暇中の子どもたちを一時的に預かる「京セラサマークラス」を設置し、2022 年度は 94 名の社員の子どもたちが利用しました。

●搾乳室の設置

中国工場では、社員の福利厚生を向上するため、当工場内の 6 箇所に搾乳室を設置しました。社員からは、「冷蔵庫、消毒器なども揃い、すごく便利です。このような良い場所を提供してくれたことに感謝しています。」とのコメントをいただいています。

社会への取り組み

労働衛生・健康づくりの取り組み

京セラグループでは、すべての社員が健康への意識を高め、心身の健康を維持できるよう、さまざまな取り組みを展開しています。

総合的な健康増進活動(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)の取り組み

京セラグループでは、社員の心身の健康を維持・増進し、社員に健康で良かったと感じてもらうこと、会社としての生産性を向上させ活気ある集団にすることを目的に、社長を最高責任者とし、総務人事担当部門が中心となり、総合的な健康増進活動(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)を展開しています。「京セラグループ健康経営宣言」のもと、食事対策・運動対策・禁煙対策・メンタルヘルス対策などの健康増進活動を継続的に実施し社員一人一人がいきいきと働くことができる健康経営優良企業を目指します。なお、これらの取組みが評価され、「健康経営優良法人 2019(大規模法人部門)」に認定されました。2023 年まで 5 年連続、健康経営優良法人の認定を継続しております。今後も更なる健康増進施策に取組みます。

京セラグループ健康経営宣言

京セラグループでは、創業当初より、「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、経営を行って参りました。

この経営理念を実現するためには、従業員の心身の健康が、必要不可欠であることから、京セラグループとして、総合的な健康増進活動(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)に取り組み、「健康経営」を実践して参ります。
そして、全ての従業員が、健康に働くことができる喜びを感じるとともに、一人一人が、持てる力を最大限に発揮し、明るく、活力溢れる集団であり続けることを目指します。

2018 年 7 月 3 日
京セラ株式会社　代表取締役社長
谷本　秀夫

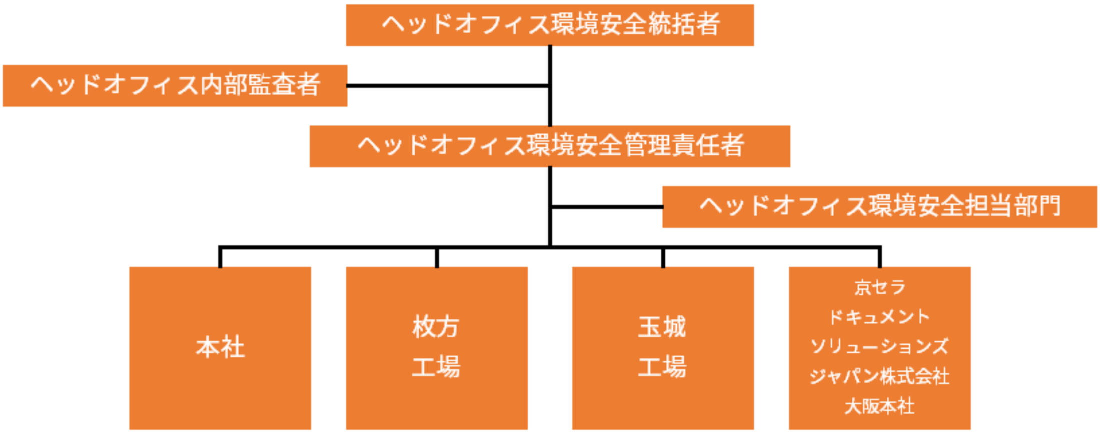
THP(トータル・ヘルス・プロモーション・プラン)における主な取り組み内容

1. 食事対策:食堂メニューのヘルシー化、売店・自動販売機での特定保健用食品・無糖商品の販売強化、正しい食事に関する啓発活動など
2. 運動対策:個人向けポータルサイト利用による運動推進など
3. 受動喫煙防止対策・禁煙推進対策:敷地内禁煙(2022 年 3 月完了)、喫煙者に対する啓発活動および禁煙外来の推進など
4. メンタルヘルス対策:責任者を対象としたメンタルヘルス教育の充実
5. 健康管理体制の強化:産業医・メンタル専門嘱託医、保健師、看護師の増員など
6. その他:京セラグループ健康増進月間(毎年 9 月)

社会への取り組み

労働安全推進体制

　事故災害のない、安全で安心して働ける職場環境をつくるため、「京セラグループ 環境安全方針」のもと、労働安全衛生管理システム(ISO45001)を運用し、労働安全衛生リスクの低減と積極的かつ継続的な労働安全衛生活動を展開しています。
　京セラグループでは、労働安全衛生マネジメントシステムにもとづき、管理体制を構築し、労働安全衛生に関する取り組みを推進しています。



ISO45001 の認証取得状況

統合認証取得拠点	
京セラドキュメントソリューションズ 本社	京セラドキュメントソリューションズ 玉城工場
京セラドキュメントソリューションズ 枚方工場	京セラドキュメントソリューションズジャパン 大阪本社
個別認証取得拠点	
京セラドキュメントソリューションズ オーストラリア	

ISO14001 統合認証拠点における 2022 年度の目標結果

項目	目標	結果
国内拠点の労働災害発生件数	1 件以下	1 件
国内拠点の休業災害発生件数	0 件	1 件
海外生産関連拠点の労働災害発生件数	2 件以下	5 件
海外関連会社の労働災害発生件数	1 件以下	3 件
国内外の全拠点における火災爆発事故発生件数	0 件	0 件

　国内拠点における 2022 年度は、労働安全衛生目標を上記の通り定め、労働安全衛生活動に取り組んできました。これらの目標に対し、国内拠点における労働災害(腰痛災害)が 1 件発生、火災爆発事故の発生はなく、目標を達成しました。海外においては、生産関連拠点は労働災害が 5 件、関連会社で 3 件発生し、目標未達となりました。2023 年度はこれまで推進してきた活動に加え、機械設備を取り扱う作業に対するリスクアセスメントを強化して実施するとともに、リスクポテシャルが高い、フォークリフト関連作業の安全強化を図り、リスク低減に取り組んでいきます。また、海外生産拠点の ISO45001 の導入準備を進め、安全文化の醸成に向けた取り組みを強化して進めます。

社会への取り組み

グループ全体での安全衛生への取り組み

これまで、国内外の事業所および生産工場において年 2 回、全社環境安全統括者による環境安全 5S パトロールを実施し、安全衛生面での指摘事項を挙げ、それらを是正することで安全で安心な生き生きとした職場を構築してきました。しかしながら、2020 年度以降は新型コロナウイルスの影響によりパトロールが実施できなかったため、各事業所および生産工場の環境安全統括者によるパトロールを実施しました。また、発生した労働災害についてグループ内で水平展開を行い、労働災害を未然に防ぐ取り組みを推進しています

安全衛生と労働災害防止教育

安全衛生と労働災害防止のための基本を学び、社員一人一人の安全意識向上による事故災害の防止と、安全確保に取り組む文化の醸成を促進することを目的とした教育を動画視聴とその理解度確認テストで実施しています。

VR(バーチャルリアリティ)危険体感教育

作業にひそむ「怖さ」を体感し、「危険に対する感受性と認識」を向上させることを目的として、2020 年度より VR 危険体感教育を開始しました。京セラグループにおいて作業経験の浅い社員が被災する労働災害が多く発生していることから、新入社員や作業経験の浅い社員から受講を進めています。

労使の協力に基づいた安全衛生対策の推進

当社では、事業所の安全衛生管理活動を円滑かつ、確実に実施することを目的に、1 回以上/月の頻度で会社と労働組合が協力して従業員の安全・衛生等に関する協議を行う場として、安全衛生委員会を開催しています。委員会では、危険及び健康障害の防止、労災報告と対策、健康診断や安全衛生教育計画などについて議論を行っています。

京セラパーフェクト5S推進活動

当社では、5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)は仕事をするうえでの基本となることから、完璧な 5S を目指した「京セラパーフェクト 5S 推進活動」をグローバルに展開しています。各職場では、全社共通のチェックリストを用いて定期的に 5S 達成度を評価し、5S 管理の徹底を図っています。この活動では改善すべき点を各職場の課題としてとらえ、全員参加で改善を行っています。なお評価は、5S 教育を受講して活動の目的と効果を理解した方が公平かつ公正な評価を行うことで、より客観的な視点で判断できるようにしています。これらの活動により安全で安心して働ける職場環境づくりと社員一人一人の 5S に対する意識改革と感性アップを目指しています。

ISO14001 統合認証拠点における 2023 年度の目標

項目	
日本国内拠点	①休業災害ゼロ
	②作業行動性労働災害の抑止: 1 件以下
海外生産拠点	作業行動性労働災害の抑止: 2 件以下
海外関連会社	作業行動性労働災害の抑止: 1 件以下
構内事故災害	働く人(入構者を含む)の構内事故災害防止に向けた施策を講じる
火災爆発事故	火災爆発事故ゼロ

社会への取り組み

社会貢献活動

子どもたちへのクリスマスプレゼントの寄付

アメリカでは、恵まれない子どもたちにおもちゃをクリスマスプレゼントとして贈る慈善プログラムである、「Toys for Tots」に 2005 年から継続して参加しています。2022 年も、社員から提供されたおもちゃを寄付しました。

また、チリでも、家庭内暴力を受けた子どもたちを保護する団体である「Fundación Mi Casa」に、社員から提供されたクリスマスプレゼントを寄付しました。これらのプレゼントは、NPO を通じて子どもたちに贈られます。

アメリカ

チリ

理科特別授業を実施

本社では、大阪市教育委員会が行う理科特別授業に 2008 年度より参画しています。授業は、1 時限目に従業員が講師となり、静電気を利用したコピーができる仕組みの子どもたちへのレクチャー、2 時限目に手作りした装置を使っての、子どもたちにコピーができる仕組みを体験してもらうハンドプリント実験の 2 部構成となっています。

歳末助け合い募金を実施

国内の各拠点では毎年 12 月に、歳末助け合い募金活動を実施しています。この募金活動は、他の人を思いやり、恵まれない方々を支援する気持ちから、NHK 歳末助け合いや各事業所近隣の社会福祉協議会へ社員の気持ちとともに寄付しています。

また、ベトナム工場でも、ベトナムの旧正月(ベトナム語：テト)の前に社員へ助け合い募金を呼びかけ、集まった募金に工場・労働組合からの拠出金を加えたものを、近辺の孤児院やろう学校・盲学校へ生活必需品などを寄贈しました。

授産施設のパン・クッキー販売を支援

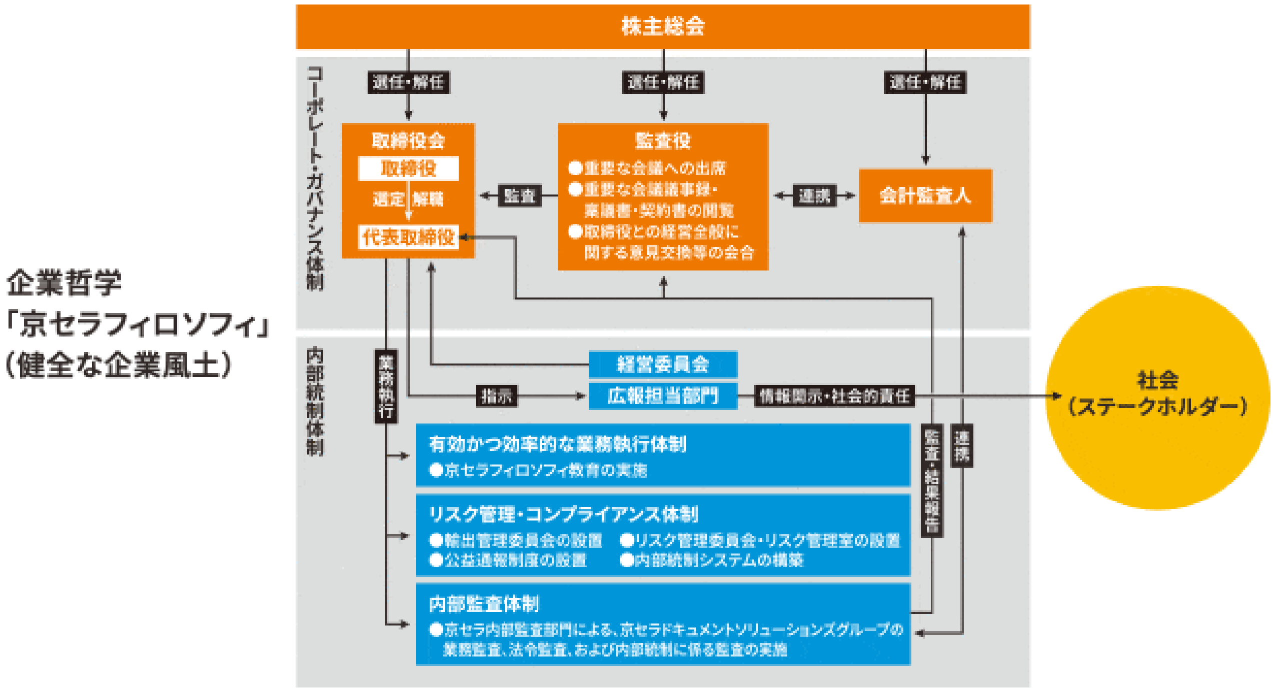
枚方工場では、障がいを持つ人たちが社会人として仕事しながら自立できるよう、パン・クッキーを作り、販売を行い、利益を得ることにより、やりがいを持ち明るく仲間と働くことを支援しています。

枚方工場でのクッキー販売

ガバナンス

コーポレート・ガバナンスと内部統制の体制

　当社は、京セラグループの一員として、京セラフィロソフィと経営理念をベースに健全で公正かつ透明性の高いコーポレート・ガバナンスを実現し、取締役の職務の執行が法令、および定款に適合することを確保するため、以下の体制でコーポレート・ガバナンスと内部統制を遂行しています。そして、コーポレート・ガバナンスの機関として、監査役を設置しています。各取締役は、監査役からの報告の要求に応えるとともに、法令、定款違反および当社グループに著しい損害を及ぼす事実やその可能性を発見した場合には、直ちに監査役に報告します。また、監査役が監査を実効的に進められるように、重要な会議への出席、また議事録、契約書などの閲覧など監査役から要求が有る場合はその要求に応えます。



内部統制の体制

　業務を執行する取締役が、経営理念の実現に向けて、経営方針およびマスタープランを公正に達成するため、内部統制の体制を構築しています。

経営委員会

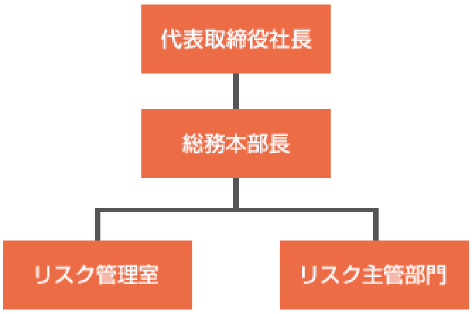
　業務の適正さを確保するため、重要事項は取締役および当該事項に関連する部門長で構成される経営委員会で審議されます。

リスクマネジメント体制

　多様化する社内外のリスクに対応するため、「京セラグループ リスクマネジメント基本方針」に則り、リスクマネジメント体制を構築し、発生リスクの予知とその予防に努め、リスク発生時にその損失が最小限になるように推進しています。

　リスクマネジメント体制として、最高責任者である社長のもと、総務本部長がリスク管理を統括し、また、リスク管理室、各種リスクに対応するリスク主管部門を設置し、リスクマネジメント活動を推進しています。 重大事案が発生した場合および発生が懸念される場合には、リスク管理室とリスク主管部門が連携して迅速に対応しています。

　さらに、重要法令に関する管理規程および緊急事態発生時の対策を定めた危機管理マニュアルなどの社内規程を制定し、全社員に公開しています。



ガバナンス

事業継続計画(BCP※)

継続的な防災活動とともに、お客様に製品・サービスの供給を継続できるよう、事業継続の取り組みを強化しています。日本国内においては、大規模地震および災害発生時の初動体制を強化し、電力の供給停止ならびに生産設備の被害などにより、生産に影響が発生した場合においても、安定して製品・サービスが供給できる体制を構築しています。枚方工場、玉城工場では、毎年、大規模地震が発生した場合でも適切な対応ができるように、初動から復旧までの対応を含めた BCP 訓練を実施しています。

※ BCP：Business Continuity Plan

情報セキュリティー

当社は、社員などが情報資産を取り扱うにあたり、順守すべき基本的な事項を明らかにし、管理体制を構築することで、情報資産を安全かつ効率的に利用しています。

方針

技術情報および個人情報などの管理は、企業の社会的責任を果たす上で重要な責務の一つです。当社では、「情報セキュリティー基本方針」および「個人情報保護基本方針」を制定し、情報の取り扱い管理を徹底しています。

体制

社長を委員長とした電子情報セキュリティー委員会を設置し、定期的な従業員教育、情報機器の持ち出し管理およびメールセキュリティーの強化などの施策をグローバルで実施しています。さらに、内部監査部門と IT 部門による定期的な監査を行い、体制の強化を図っています。

2022年度取り組み実績と2023年度計画

2022 年度は、セキュリティー事故発生時の被害拡大防止・早期復旧を行うための体制を整え、セキュリティーのアラート分析を高度化するなど、サイバーレジリエンス強化を実施しました。また、より巧妙化したマルウェアの侵入・感染脅威から PC やサーバーを守るため、継続的に脅威検知・対応する次世代のセキュリティー対策(EDR)をグローバルに展開しました。一方、従業員のセキュリティーに関するリテラシーの更なる向上のため、標的型攻撃メール訓練の頻度を増やし、情報セキュリティー教育および教育確認テストの実施をしました。

2023 年度は、マルウェア対策ソフトの利用およびネットワーク通信の監視等、これまでの「事故を防ぐ」ことを前提としたセキュリティー施策の強化として、サイバーハイジーン(PC のセキュリティー衛生管理)を実施します。また、「防ぎきれない」ことを前提としたセキュリティー施策として、事故被害最小化・早期復旧を行うためのサイバーレジリエンス強化をグローバルで実施します。そして、前期に引き続き、情報セキュリティー教育・訓練にも取り組み、従業員のセキュリティーに関するリテラシーの維持・向上を推進します。

法令順守

京セラグループの一員として、「京セラコンプライアンス憲章」および「京セラ行動指針」を規範とし、国内外の法令を順守するため、各法令の主管部門を定め、新規法令や法令改正時の速やかな社内連絡および定期的な法令監査を実施しています。

法令情報の把握と対応

法令の主管部門は法令順守を徹底するため、新規法令や改正法令の内容を確認し、各部門の管理規定に反映し周知しています。

法令監査

内部監査部門は、法令に応じ、定期的に各部門の法令監査を行い、コンプライアンス体制を維持改善しています。

ガバナンス

安全保障輸出管理および貿易管理体制

輸出入取引上の法令順守のため、「外国為替および外国貿易法」および「関税法」などの法令に対応した体制を構築しています。「外国為替および外国貿易法」における安全保障輸出管理については、「京セラドキュメントソリューションズ輸出管理規程」に基づいた管理を徹底しています。輸出入業務に関しては、税関より「特定輸出者」および「特例輸入者」の認定を受け、貿易関連業務に係る管理規程に基づき輸出入手続きを行っています。安全保障輸出管理、貿易管理の内部監査を実施し、システムが適切に維持されていることを確認しています。

個人情報保護

事業活動を通じてステークホルダーの皆様から得た個人情報は、社会的責務としてその保護の徹底に努めています。個人情報保護基本方針を定め、個人情報の利用目的を明確にし、お問い合わせ窓口を明確にするとともに、従業員に対して、個人情報の取り扱いに関する教育を実施することで管理の徹底を図っています。また、特定個人情報(マイナンバー)の管理体制も構築しています。

インサイダー取引防止の取り組み

インサイダー取引防止の管理体制を構築し、従業員への周知徹底を図っています。また、「インサイダー取引防止規則」を制定し、内部情報の管理体制の整備や株式売買における制限を設けています。さらに、従業員に対して周知徹底を図るため、「インサイダー取引防止の手引書」を作成して社内ポータルに掲示しています。

反社会的勢力排除の取り組み

社員が日々の業務を行う上で行動規範となる「京セラ行動指針」の中で、反社会的勢力に対し「法に基づいて毅然たる態度で解決をはかる」と明記し、その徹底を図っています。また、お客様やお取引先様との契約書においても、反社的勢力の排除条項を設けています。

コンプライアンス教育

毎年、新入社員に対するコンプライアンス教育、各部門での該当法令の教育を行っています。

内部通報制度

社員からのさまざまな疑問や相談、人権、労働、安全衛生、環境および公正取引などに関する法令ならびに社内規定などに違反する行為と違反する恐れのある行為について報告できる体制として内部通報制度を設けています。個人のプライバシー保護などの取り組みを明確にしたうえで、常勤監査役、総務本部長が社員から直接電話やメールなどで相談を受け付け、関連部門の協力により調査・確認を行い、是正措置や再発防止策を講じています。

贈収賄防止の取り組み

京セラグループの一員として、「京セラグループ贈収賄防止基本方針」に従い、過度な贈答・接待の授受などの贈収賄行為に加え、一般的なビジネス慣習を逸脱した行為を禁止するなど、腐敗撲滅に取り組んでおります。

内部監査の体制

京セラの内部監査部門が当社グループ各社の内部監査を実施し、内部統制の仕組みや制度を評価し、内部統制のレベルアップに努めるとともに毎年、外部監査人による内部統制監査を受けています。

当報告書については、無断で複製、転載することを禁じます。
Ⓒ2023 KYOCERA Document Solutions Inc.

京セラドキュメントソリューションズ株式会社
本社 〒540-8585
大阪市中央区玉造１丁目２番28号
www.kyoceradocumentsolutions.com/ja/