

Sustainability Summary Report 2024

「Sustainability Summary Report 2024」では、2023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。



Sustainability

目次

社是・経営理念・経営思想	・・・ p.2
会社概要	・・・ p.3
基本的な取り組み	・・・ p.4
➤ 京セラグループのサステナビリティ	
➤ 京セラグループ CSR 指針	
➤ サステナビリティの考え方	
➤ CSR 活動方針	
➤ イニシアチブへの参画・社外からの評価	
➤ 社外からの表彰	
環境への取り組み	・・・ p.9
➤ 京セラグループ環境安全方針	
➤ 長期環境目標	
➤ 環境推進体制	
➤ 製品開発—エコシスコンセプト	
➤ 製品使用時—環境ラベルへの適合	
➤ 事業所における省エネの取り組み	
➤ 環境コミュニケーション	
➤ 生物多様性の保全	
➤ 社会貢献活動	
社会への取り組み	・・・ p.18
➤ 人的資本	
➤ 人権への取り組み	
➤ ダイバーシティ & インクルージョンの推進	
➤ 労働衛生・健康づくりの取り組み	
➤ 労働安全推進体制	
➤ 社会貢献活動	
ガバナンス	・・・ p.36
➤ コーポレート・ガバナンス	
➤ リスクマネジメント・コンプライアンス	

社是

敬天愛人

“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

99 社

京セラドキュメントソリューションズ(株)を含む 2024年3月現在



グループ従業員数

21,631 人

2024年3月現在



売上高 (連結)

4,522 億円

2024年3月期



税引前利益

439 億円

2024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、商業用・産業用印刷機器、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

京セラグループのサステナビリティ

世界で多くの社会課題がある中、企業が持続的に成長していくためには、社会課題の解決を事業につなげ、社会に貢献することが重要と考えています。京セラグループは、社会と京セラグループの双方が持続的に発展できるよう、社会課題を解決する事業を推進しています。

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。

基本的な取り組み

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。

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

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

サステナビリティの考え方

当社は、京セラグループの一員として、経営理念の実現にほかならず、社会課題の解決に資する企業活動は我々の使命と考えています。環境配慮型製品の開発や販売、長期環境目標の設定による気候変動対策の実施や人権尊重の取り組みなど、社会課題を解決するさまざまな取り組みを積極的に推進しています。

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

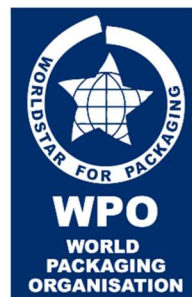
社外からの表彰

カラーA4 プリンターの製品包装が、WORLDSTAR 2024 を受賞

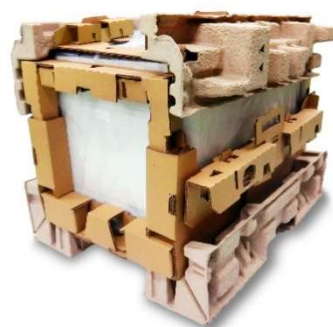
当社のカラーA4 プリンターの製品包装が、公益社団法人 日本包装技術協会が主催する「2023 日本パッケージングコンテスト」において、「ロジスティック賞」を、また世界包装機構（World Packaging Organisation）主催の WORLDSTAR GLOBAL PACKAGING AWARDS において、「WORLDSTAR 2024」を受賞しました。

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5年連続で18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年連続で通算12回目となりました。

当社で開発する複合機やプリンターの包装の緩衝材を、プラスチック発泡緩衝材から紙製緩衝材へ置き換えるため、紙製緩衝材の弱点であった繰り返し緩衝性（複数回の衝撃に対する緩衝性）の改善に取り組みしました。紙製緩衝材は発泡緩衝材と異なり復元力がないため、複数回の衝撃が加わることで緩衝性が落ちてしまいます。そこで段ボール緩衝材内には支え形状を、パルプモールドには倒れ折れの発生しづらい形状を採用することで、繰り返し緩衝性を向上させました。その結果繰り返し緩衝性評価のため、4側面に対して5回連続で落下させる試験で衝撃値を最大61%軽減させ紙製包装の採用を実現しました。



**WORLDSTAR
WINNER 2024**



OPTIMAL SYSTEMS が、「Leading Employer Germany」に3年連続で選出

ドイツで ECM を開発・販売するグループ会社の OPTIMAL SYSTEMS は、3年連続で「Leading Employer Germany」に選出されました。これは、ドイツの調査機関である© Institute of Research & Data Aggregation が毎年実施する調査に基づいています。同調査では、ドイツ国内の160,000社を対象に、雇用者としての企業を評価し、優れた企業を"Leading Employer"として表彰しています。

評価は、企業の魅力、従業員の満足度、採用活動、多様性、ウェルビーイングなど、多岐にわたる200以上のデータソースを基に行われます。「Leading Employer」の受賞は、これらの評価項目において上位1%にランクされていることを意味し、OPTIMAL SYSTEMS の優れた雇用環境が認められた結果です。

この度の受賞を受け、OPTIMAL SYSTEMS は引き続き従業員の満足度向上と働きやすい環境づくりに努めてまいります。

OPTIMAL SYSTEMS の人事部門責任者、Jana Blankenhagen のコメント：

「受賞は驚きと同時に私たちの取組みに自信を与えてくれています。私たちの強みは、ワークライフバランスの実現、OS スピリットに象徴されるチームワークを重視する企業文化、経営陣への好評価などにありますが、それらは日頃から従業員の声を幅広く吸い上げ、Employee Journey※を重視する私たちの取組みに起因するものと捉えています。今後の課題として、福利厚生を含めた待遇やキャリア開発（成長機会の提供）などの面をさらに強化することに注力いたします。」

※ employee life cycle を具体的に運用し、社員の経験値を分析するツール



基本的な取り組み

3年連続で「Great Place To Work」に選出

アメリカ販売会社は、3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76%が、当社は素晴らしい職場であると回答しました。この結果は米国の平均的な企業を19%上回っています。

ベトナム工場、中国工場が RBA 監査で認証を取得

ベトナム工場は2023年7月に、RBA（Responsible Business Alliance）のVAP監査で、グループ初となるゴールド・ステータスを取得しました。また、それに続き、中国工場でも2023年8月に、シルバー・ステータスを取得しました。

RBAとは、電気電子機器（エレクトロニクス）業界のサプライチェーンにおける労働環境の安全性や労働者の権利を支援することを目的とした企業同盟です。RBAにおける行動規範は、電気電子機器業界のサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳を持って扱われること、そして自社事業に直接・間接的に携わる労働者の人権や健康および安全の確保がされていること、さらに製造プロセスが環境負荷に対して責任を持っていることを確実にするための基準を規定したものです。

各工場では、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います。今後も労働環境の安全性や労働者の権利を守ることを目的としてベトナム工場をはじめ中国工場でもRBA認証を取得しています。今後はグループ全体として積極的に認証取得に取り組む計画を立てています。

製造拠点としての機能のみならず、ベトナム・中国の人たちがその能力を生かすことができる職場環境を提供することによって、地域発展とともにグローバルサプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に貢献いたします。



ベトナム工場



中国工場

本社・玉城工場・枚方工場、優秀安全運転事業所表彰を受賞

自動車安全運転センターから優秀安全運転事業所として本社・玉城工場がプラチナ賞を、枚方工場が銀賞を受賞しました。この受賞は、運転記録証明を申請した事業所の中で、特に安全運転管理を適切に実施している事業所に対して敬意を表して授与されるものです。

当社では、社有車運転資格認定の際、運転記録証明を通じ公私を含めた運転成績を確認させていただいていますが、今回の受賞は、社有車運転資格認定希望者や私有車通勤者の方々が日頃から安全運転を心がけていただいている賜物です。中でもプラチナ賞を受賞した本社・玉城工場については、自動車安全運転センターのウェブサイトに受賞事例として掲載されました。

社内に限らずお客様やパートナー企業様に対しても、信頼とイメージの向上につながります。

今後も安全運転への取り組みを継続し、より安全な社会を築く一助となるよう、引き続き尽力していきます。



本社



玉城工場



枚方工場

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. 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）



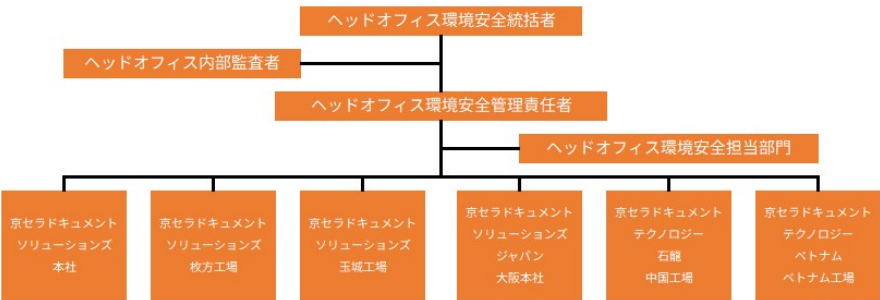
環境への取り組み

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。



ISO 14001 の認証取得状況

【統合認証】



EMS 635470 / ISO 14001

統合認証取得拠点		
国内	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 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ソリューションズ 枚方工場
海外	京セラドキュメントテクノロジー 石龍 中国工場	京セラドキュメントテクノロジー ベトナム ベトナム工場
個別認証取得拠点		
生産関連拠点	京セラドキュメントテクノロジー 香港	
北米・中南米販売拠点	京セラドキュメントソリューションズ カナダ	
ヨーロッパ・アフリカ販売拠点	京セラドキュメントソリューションズ ヨーロッパ マネジメント (オランダ)	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 イギリス	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 イタリア	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 ベルギー	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 ポルトガル	京セラドキュメントソリューションズ オーストリア
	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 ノルディック
	京セラドキュメントソリューションズ フィンランド	京セラドキュメントソリューションズ デンマーク
アジア・オセアニア販売拠点	京セラドキュメントソリューションズ アジア (香港)	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 台湾	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 シンガポール	京セラドキュメントソリューションズ インド
本社統括	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 中国
グループ会社	TA トライアンファドラー	アノデータ

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、環境保全の充実に努めています。

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	定期および中途入社者、人事異動者に対し、事業所や工場に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、または与える業務を行う者 ・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／はい作業など）
雇入れ時教育・作業転換時教育	定期および中途入社者、異動者が、初めて作業を開始する前およ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または監督する者（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」の発売以来、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、四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。

<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

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、2023年度に取得・登録した製品を示します。

●2023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	ECOSYS MA4500x	—	○	○
	ECOSYS MA4500fx	—	—	○
	ECOSYS MA4500ix	—	○	○
	ECOSYS MA5500ifx	—	○	○
	ECOSYS MA6000ifx	—	○	○
	ECOSYS MA3500cix	—	○	○
	ECOSYS MA3500cifix	○	○	○
	ECOSYS MA4000cix	—	○	○
	ECOSYS MA4000cifix	—	○	○
	TASKalfa MA3500ci	○	—	○
	TASKalfa MA4500ci	—	○	○
	TASKalfa 2510i+	○	—	—
	TASKalfa 2520i+	○	—	—
	TASKalfa 2460ci+	○	—	—
	TASKalfa 2470ci+	○	—	—
プリンター	ECOSYS PA3500cx	○	○	○
	ECOSYS PA4000cx	—	○	○
	ECOSYS PA4500cx	○	—	○
	TASKalfa PA4500ci	—	—	○

—：対象国販売無

環境への取り組み

2023 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]	対象範囲※2
生産拠点	19,026※1	①
非生産拠点	21,587	②
グループ合計	40,613	

※1 海外生産拠点については、環境価値証書の導入により、31,845[t-CO₂]を削減。

ISO 14001 統合認証拠点における 2023 年度の環境実績

項目	2023 年度目標	対象範囲※2	実績
気候変動への取り組み	CO ₂ 排出量（Scope 1,2）を 54,253[t-CO ₂]以下にする	①	18,782
水資源への取り組み	水使用量削減対策を実施： 原単位 1%改善できる施策を講じ、7,892 m ³ 削減	①	11,296
資源循環への取り組み	原単位 1%改善できる施策を講じ 14,348 kg 削減	①	66,147
	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	8 件実施

ISO 14001 統合認証拠点における 2024 年度の環境目標

項目	2024 年度目標	対象範囲※2
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 42,571[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 2,537[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 50%削減に向け、新たに有価業者開拓	⑤
	廃プラスチック排出量削減 国内拠点：2023 年度比 1%削減 海外拠点：新たなプラスチック削減対策を 1 件以上実施	⑥
自然共生への取り組み	水使用量を 86,012 m ³ 削減	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
- ⑥ 国内外の全拠点

環境への取り組み

事業所における省エネの取り組み

太陽光パネルの設置

ベトナム工場は、2024 年 3 月に最大発電電力 6MWp の太陽光発電システムを設置しました。これにより、年間 4,210 トン（300,694 本の植樹相当）の CO₂ 削減を見込んでいます。

また、アメリカ統括本社でもビルの屋上に、大規模な太陽光システムを設置し、年間 960 トンの CO₂ 削減を予定しております。さらに今後 20 年間で 19,185 トン（287,000 本の植樹相当）の CO₂ 削減を見込んでいます。

京セラグループでは、2030 年までに CO₂ 排出量を 2019 年比 46%削減、2050 年までに CO₂ 排出量を 0%にするという目標を掲げております。この目標達成のための一環として、太陽光パネル設置への投資を決定しました。



ベトナム工場



アメリカ統括本社

ベトナム工場・中国工場での使用電力の 100%再エネ化を達成

2023 年 4 月に、ベトナム工場と中国工場の 2 拠点で使用される全ての電力を環境価値証書※付きの電力に切り替えたことにより、通年で 100%再エネ化を実現しました。

※ 当社が採用している環境価値証書

- I-REC 証書（International Renewable Energy Certificate）
- TIGR 証書（Tradable Instruments for Global Renewables）



ベトナム工場の環境価値証書（左:I-REC、右:TIGR）



中国工場の環境価値証書

環境への取り組み

環境コミュニケーション

「こどもエコ活動」を実施

玉城工場は 2005 年から、三重県が推進している「こどもエコ活動」に協力しており、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ため、玉城町の小学校で環境出前授業を毎年行っています。



下外城田小学校



田丸小学校



有田小学校

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り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

蜂の保全活動に参加

国連食糧農業機関の発表によると、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。ドイツ販売会社は、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、イギリス販売会社でも、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。



植樹を実施

フィリピンのソフトウェア開発会社は、セブ市北部にあるセブ市農務省の育苗場にて、ナラの苗木を植樹しました。



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・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であっても、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継続して行っています。2023年度は、従来の部門を超えた集合研修から各部門の状況にあった独自のフィロソフィ浸透活動へと移行し、各部門の独自の取り組みを行いました。また、従来から継続しているフィロソフィ手帳の輪読によって、日々フィロソフィの浸透をはかっています。

さらに、海外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、京セラ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）セミナーを定期的を開催しています。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現地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の直接薫陶（くんとう）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ています。



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、257 講座の受講コースを設けており、毎年多くの社員が受講しています。

グローバル教育

海外向けの販売が売上の約9割を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」など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、経営の根幹をなす企業哲学である「京セラフィロソフィ」※1をベースとして、持続可能な社会の創造に向けて企業活動を行っています。我々は企業活動を通じて、地球環境や人々の生活に様々な影響を与えていますが、バリューチェーン全体に関わる全ての人の人権を尊重することは、企業がなすべき最重要の責務であると考えています。社員一人ひとりが京セラフィロソフィに基づき、「人間として何が正しいか」という事を判断基準として行動することで、全ての人の人権が尊重される社会に向けた進歩発展に貢献していきます。

※1 「京セラフィロソフィ」とは「人間として何が正しいか」を判断基準とした京セラグループの経営哲学です。

本方針の位置づけ

「京セラグループ人権方針」（以下、本方針）は、「経営理念」を実現するための判断基準「京セラフィロソフィ」に基づく従業員の行動規範の一つであり、取締役会にて審議、承認を得て、京セラ株式会社代表取締役社長が署名します。なお、本方針の「京セラグループ」は、京セラ株式会社と京セラグループ会社を指し、「従業員」には、京セラグループで働くすべての役員・正社員および有期・短時間雇用者、嘱託、契約社員および派遣社員が含まれます。また、「ビジネスパートナー」には、資材サプライヤー、人材派遣会社、構内請負会社等が含まれます。

本方針の作成、改訂に当たっては社外の有識者からも専門的助言を得ています。

本方針の適用範囲

本方針は、京セラグループの全従業員に適用します。また、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の理解と遵守を求めます。

人権に対する基本的な考え方

京セラグループは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、企業活動による人権侵害を回避し、また人権に負の影響が生じた場合には是正に向けて適切に対処することによって、人権尊重の責任を果たしていきます。「国際人権章典」と「労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言」※2に明記された人権を尊重するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」に基づいて、子どもの権利を尊重します。また、「OECD 責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」を含む国際規範を支持し、「国連グローバル・コンパクトの 10 原則」に署名しています。

企業活動を行う国や地域の適用法令を遵守します。ただし、国内法と国際的に認められた人権の原則が異なる場合は、より高い基準に従い、国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求します。平和的な方法により人権尊重を推進する人権擁護者に対する脅威、脅迫、攻撃を容認せず、またそれに加担しません。

※2 中核的労働基準である「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「雇用および職業における差別の撤廃」「結社の自由・団体交渉権の承認」「職業上の安全と健康」を含みます。

人権デューディリジェンス

京セラグループは、人権デューディリジェンスを実施し、バリューチェーン上で生じる可能性のある人権への負の影響の特定、防止、軽減に取り組みます。人権デューディリジェンスでは、影響を受けるライツホルダーを含む社内外の意見を積極的に取り入れます。また、バリューチェーン上で人権への負の影響が生じている、あるいはその可能性があることが判断された場合には、積極的な対話を通して適切に対応します。

社会への取り組み

救済措置

京セラグループが人権への負の影響を引き起こしているまたは助長していることが明らかになった場合、あらゆる手段を検討し、是正に取り組みます。また、取引関係を通じて人権への負の影響と結びつくことが明らかになった場合は、ビジネスパートナーとの対話を重ねながら、救済に向けて協力することに努めます。

京セラグループのバリューチェーン上で負の影響が生じた場合、そのすべての解決にむけて対処しますが、同時にすべて対処することができず取組みに優先順位をつける必要がある場合は、人権への影響を再度評価し、時間の猶予が小さい最も深刻な案件から優先的に対処します。

救済へのアクセス

京セラグループは、すべてのステークホルダーが不利益を恐れずに人権に関する懸念を報告できる通報窓口を設置し、公表しています。受け付けた通報は速やかに調査し、当事者と真摯に向き合い、問題解決に取り組みます。また、取組みから得られた経験を元に、継続的な改善に努めます。

京セラグループは、これらの報告又は通報は、企業活動の透明性を高め、ステークホルダーとの信頼を強化するものだと考えます。そのため、救済を求めるステークホルダーが司法または非司法的な苦情処理メカニズムを利用することを妨げず、司法または非司法的な苦情処理メカニズムとも前向きに協力します。苦情処理メカニズムを利用する条件として他の司法または非司法的な苦情処理メカニズムを通じて申し立てる法的権利の放棄を要求することや、人権に関する懸念について秘密保持条項を要求することはありません。また、京セラグループは誠実に懸念を表明し、又は調査に協力した人に対する報復を容認せず、各国の法令に則り通報者の保護を行います。

周知浸透・教育

京セラグループは本方針の内容は、社内方針や手続きに反映させ、その実現に取り組みます。また、従業員への人権教育を通じて、ビジネスパートナーへは「ガイドライン」を定め遵守いただく事で本方針の理解浸透に取り組みます。

モニタリングと情報開示

京セラグループは、国際的に認められた人権が時代や社会環境により変化することを理解し、継続的な人権デューディリジェンスを実施します。また、是正や軽減、防止への対応をモニタリングするとともに、人権尊重のための取り組みの実効性を評価します。その取り組みの進捗は適時適切に開示します。情報開示にあたっては、影響を受けたライツホルダーが不利益を被らないように留意します。

作成：2020年11月2日

改訂：2024年8月1日

京セラ株式会社 代表取締役社長

谷本 秀夫

別紙）推進体制

1. 人権デューディリジェンスの体制

京セラグループは、人権に関するリスクをコーポレートリスクとして位置付けており、人権デューディリジェンスの結果は、京セラ株式会社代表取締役社長を委員長とするリスクマネジメント委員会において承認されます。人権を含むリスクマネジメント委員会で議論された内容は、取締役会に適宜報告され、監督を受けています。人権デューディリジェンスは京セラ株式会社総務人事本部が事務局となり、サプライチェーン管理を含む関係部門と協働し、社内外の専門的助言を取り入れながら実施します。人権デューディリジェンスの実効性は、人権への影響を受けるライツホルダーからの意見をアンケートやインタビュー等で取り入れたうえで評価します。人権への負の影響の防止や軽減措置、または是正措置については、関係する部門が責任をもって実行し、その進捗をモニタリングします。

2. 救済プロセス

京セラグループは、社内外のステークホルダーが不利益を恐れずに人権についての懸念を通報できる複数の通報窓口を設置し、公表することで、救済へのアクセスを提供しています。通報窓口には、「コンプライアンスホットライン」など京セラグループ内の専任組織が受け付ける窓口のほか、外部の専門組織が受け付ける窓口もあります。いずれも匿名で利用でき、また通報者のプライバシー保護に留意し、通報者や協力者が不利益な扱いを受けないように努めています。

受け付けた通報は、京セラ株式会社総務人事本部をはじめ関係する部門が連携して調査し、是正措置を検討します。是正措置が必要だと判断された事案は、当事者や有識者と対話を通じて適切な是正措置を講じるとともに、教訓として再発防止に取り組みます。通報事案に応じて所管部署にて是正措置の決定・執行を行っており、人権に関する是正措置の実行に対しては総務人事本部長が責任を担います。

（別紙）京セラグループが対処すべき人権課題（顕著な人権課題）への対応方針

京セラグループは、バリューチェーンで顕在化した人権への負の影響（以下、「顕在化した人権課題」）や、潜在的な人権への負の影響（以下、「潜在的な人権課題」）について、外部機関の協力のもと所在国や業種によりライツホルダー（「従業員（単体）」、「従業員（国内グループ）」、「従業員（海外グループ）」、「サプライヤー」、「派遣社員」、「請負」、「地域住民」、「消費者」）ごとに評価し、社内記録の確認、関係部門および影響を受けるライツホルダーとして労働組合へのインタビュー、社外の有識者からの助言を得て分析した、影響の深刻度や発生可能性の大きさから「京セラグループが対処すべき人権課題（顕著な人権課題）」として、以下の13課題を特定しました。

京セラグループが人権への負の影響が引き起こすまたは助長していると判明した場合は速やかに是正し、潜在的な人権課題に対しても防止・軽減措置を図ってまいります。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則った人権尊重の取り組みを進めるため、顕著な人権課題についての影響を評価し、予防的措置を含めて適切に対処することが重要だと考えています。特に、顕在化した場合に深刻な影響を与えることが懸念される高リスク地域を中心に、各バリューチェーンにおけるライツホルダーごとの人権影響の実態調査を進めてまいります。なお、「労働者」には、京セラグループの従業員に加えて、ビジネスパートナー（資材サプライヤー、人材派遣会社、構内請負会社等）の社員も含みます。

特定した13の人権課題について、負の影響の最小化に努めるための対応方針を定めました。京セラグループの製品・サービスに関係するサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本対応方針の理解・遵守を求めます。なお、本対応方針に賛同が得られないビジネスパートナーとの取引については、「人権侵害の深刻度」と「取引関係を再考した場合の人権への負の影響」を考慮した上で、適切に対応します。

対処すべき人権課題および対応方針については、定期的な人権デューディリジェンスと、見直しを行います。

13 課題への対応方針

1. 強制労働

- 労働者が自らの雇用契約の内容を正しく理解できるよう、労働者が理解できる言語により作成された雇用契約書を労働者に提供する。
- 採用に要した手数料、またはその他の手数料を労働者に請求することを禁じている。そのような手数料を労働者が支払ったことが判明した場合は、当該手数料を労働者に返金する。
- 社員のパスポートや政府発行の本人確認資料等の原本や、その他の貴重品等を会社は保持しない。
- すべての労働は自発的で、契約通りに通知を行った場合、労働者は違約金や罰を受けることなく仕事を休んだり、雇用関係を終了したりすることができる。

2. 児童労働・若年労働

- いかなる製造段階においても児童^{※1}を業務に従事させない。
※1 児童：「15歳」または、「義務教育を修了する年齢」または「国の雇用最低年齢」のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者
- 18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や時間外労働を含む、危険な作業等^{※2}の身体に負荷のかかる業務に従事させない。
※2 危険な作業の例：高所作業、重量物や有害な材料を扱う作業等

3. 労働安全衛生

- 労働者が業務に関連して、死亡や深刻な疾病/負傷を被っていない。
- 業務上の安全や産業衛生（健康を含む）に関するリスクアセスメントを実施する。
- 労働者に対して適切な保護具を提供する。

4. 社会保障を受ける権利

- 対象となるすべての労働者に対して、法令で義務づけられている社会保険に加入させる。

社会への取り組み

5. 適正な賃金

- 労働者に対して適正な生活水準の維持に必要な賃金（生活賃金）を支払う。
- 賃金は定期的かつ期日通りに満額を労働者に対して支払う。
- 時間外労働については、労働者に法定以上の適正な割増賃金を支払う。
- 業務に関連がある物品の購入費用を労働者に負担させない。

6. 適正な労働時間

- 労働時間は現地法で定められている限度を超えない。
- 週の労働時間は緊急時や非常時を除き、時間外労働を含めて 60 時間を超えない。
- 7 日間に 1 日以上の日を与える。
- すべての時間外労働は同意のもとで行われる。

7. 職場における差別

- 採用時、雇用後の給与、研修、昇進、解雇等の処遇を決める際の基準や要件の中に、「人種、肌の色、年齢、性別、民族、宗教、所属政党、配偶者の有無、妊娠、性的指向、性同一性と性表現、軍役経験の有無、保護された遺伝情報が、病歴・身体障害の有無、所属組合に関する情報、妊娠検査や処女検査の結果」を含めない。

8. 結社の自由・団体交渉権

- 現地法に従い、労働者の意志により結社の自由・団体交渉の権利を尊重する。法的に結社の自由・団体交渉の権利制限されている状況や場所においても、適法な代替手段を確立し労働者の権利が尊重される方法を追求する。

9. 外国人労働者の権利

- 仕事に従事するため移住した外国人労働者に対して、外国人労働者が移住元を離れる前に雇用契約書を渡している。
- 外国人労働者に提供する重要な書類^{※3}は、理解できる言語で提供している。
※3 重要な書類：募集要項、雇用契約書、給与明細、就業規則・規程、安全衛生に関するマニュアル、社内／社外の相談窓口等

10. 社会的な差別・プライバシー侵害

- AI や IoT の活用によるプライバシーの侵害に助長・加担しない。

11. ハラスメント

- ハラスメントに関する相談に対して、事実確認調査を実施し、必要に応じて被害者への配慮措置、加害者への処分等を含む適切な対応を行う。

12. 地域コミュニティへの影響（環境・社会）

- 工場での騒音、悪臭、振動等による悪影響を地域コミュニティに与えない。
- 化学物質等の流出による河川、地下水、土壌等の汚染で地域コミュニティに悪影響を与えない。

13. 製品の安全性

- 製品の使用者に対して、製品設計の不良や使用方法の誤りなどによる悪影響を与えない。

以上

社会への取り組み

人権マネジメント体制

京セラグループでは、「リスクマネジメント委員会」を定期的に開催し、リスクマネジメント方針、コーポレートリスクならびにリスクオーナーの決定を行うとともに、対応策の進捗状況のレビューを実施しています。人権に関するリスクは、コーポレートリスクとして選定し、リスクマネジメント委員会で議論を行っています。

人権労働に関する取り組み

当社では、従業員の人権・労働に関する意識の向上を目的に、毎年5月を「モラル月間」と定め、職場で順守すべき事項の朝礼発表を実施しています。さらに、「人権の尊重」「法の順守」「環境・社会への貢献」「職場での心構え」に関する取り組み姿勢をまとめた「京セラ行動指針」を社内 Web で全社員に公開し、内容を周知しています。加えて、労働関連法令、社内規程、組合との労働協約にもとづき、差別行為などの法令違反がないか、賃金の支払いや労働時間などが適切に管理されているかなど、人事部門で自主チェックを行うとともに、監査部門による監査を定期的の実施し、順守の徹底をはかっています。また、労働分野に関する具体的な内容を、「労働関連行動規範」として定めています。

京セラドキュメントソリューションズ株式会社 労働関連行動規範

1. 目的

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」が定められ、持続可能な社会の創造へ向けて行動していくこととしており、労働分野について、より具体的な内容を「京セラドキュメントソリューションズ株式会社 労働関連行動規範」として定めるものです。

2. 適用範囲

この行動規範は、京セラドキュメントソリューションズ株式会社、京セラドキュメントソリューションズジャパン株式会社（以下、京セラドキュメントソリューションズ株式会社に含む）ならびに、すべての役員と従業員に適用します。

3. 労働関連行動規範

京セラドキュメントソリューションズ株式会社は労働者の人権を支持し、国際社会から理解されるよう、尊厳と敬意をもって彼らに接することに取り組みます。これは、臨時社員、移民労働者、学生、契約社員、直接雇用者、およびその他の就労形態の労働者を含む、すべての労働者に適用されます。

労働基準は以下のとおりです。

(1) 雇用の自由選択

強制、拘束（債務による拘束を含む）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てはなりません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動、または受け入れることも含まれます。会社が提供した施設への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の移動の自由不合理な制約を科したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、労働者が母国を離れる前に、雇用条件の記述を含む母国語での書面による雇用契約書を提供する必要があります。また、現地の適用法を満たし、同等以上の条件を提供するような変更が行われない限り、受け入れ国に到着した時点で雇用契約への代替または変更は許可されないものとします。すべての作業は自発的でなくてはならず、労働者は随時職場を離れる、また

社会への取り組み

は雇用を終了する自由があります。雇用者およびエージェントは、政府発行の身分証明書、パスポート、または労働許可書（これらの保持が法律で義務付けている場合を除く）など、従業員の身分証明書または移民申請書を保持したり、またはその他破壊、隠匿、没収したり、もしくは従業員による使用を阻止してはなりません。労働者は、雇用者または代理人の就職斡旋手数料または雇用に関わるその他手数料を支払う必要はないものとします。労働者がこうした手数料を支払ったことが判明した場合は、その手数料は当該労働者に返金されるものとします。

(2) 若年労働者

児童労働は、いかなる製造段階においても使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、または義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。合法的な職場学習プログラムの使用は、すべての法規制が順守されている限り、支援されます。18歳未満の労働者（若年労働者）を夜勤や残業を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。京セラドキュメントソリューションズ株式会社は、適用される法規制に従った、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューディリジェンス、および学生労働者の権利の保護により、学生労働者の適切な管理を確保するものとします。京セラドキュメントソリューションズ株式会社は、適切なサポートとトレーニングをすべての学生労働者に提供するものとします。現地の適用法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃金率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じ賃金率でなくてはなりません。強制、拘束（債務による拘束を含む）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てはなりません。

(3) 労働時間

ビジネス慣行の数々の研究によると、労働者の過労は、生産性の低下、離職の増加、怪我および疾病の増加と明確なつながりがあることがわかっています。労働時間は、現地の適用法で定められている限度を超えてはなりません。

(4) 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、残業、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、すべての適用される賃金に関する法律に準拠していなければなりません。現地の適用法を順守して、残業に関して通常の時給より高い賃率で労働者に支払われなければなりません。懲戒処分としての賃金からの控除は、認められないものとします。各支払期間に、労働者へ、実施した業務に対する正確な報酬を確認するための十分な情報を含む、理解可能な給与明細書を適切な時期に提供するものとします。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて、現地法の制限を受けます。

(5) 人道的待遇

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の不快で、非人道的な待遇があってはならず、またかかる待遇の恐れがあってはなりません。これらの要件に対応した懲戒方針および手続きが明確に定義され、労働者に伝えられなければなりません。

(6) 差別の排除

京セラドキュメントソリューションズ株式会社は、ハラスメントおよび非合法的な差別のない職場づくりに尽力する必要があります。京セラドキュメントソリューションズ株式会社は、賃金、昇進、報酬、およびトレーニングの利用などの雇用実務において、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、組合員であるかどうか、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または結婚歴に基づく差別を行ってはなりません。労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図るものとします。なお、宗教上の慣習に関する労働者からの要望は、総務・労務部門で受け付け、対応について検討の上、実施することとします。さらに、労働者または雇用見込みの労働者に、差別的に使用される可能性がある医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

(7) 結社の自由

現地法に従い、京セラドキュメントソリューションズ株式会社は、団体交渉を行い、また平和的集会に参加するために、労働組合に加入するすべての労働者の権利を尊重するものとします。労働者および／または彼らの代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について、経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できるものとします。

社会への取り組み

人権デューデリジェンスプロセス

京セラグループでは、人権リスク低減に向けた取り組みを進めるため、2025 年度までにグループ全体での人権デューデリジェンスの実施体制の構築を目指していきます。また、従業員へ向けた取り組みも充実させ、人権リスク防止および軽減を図っていきます。

顕著な人権課題の調査

京セラグループ人権方針において、「人権デューデリジェンスの実施」を宣言しています。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、人権デューデリジェンスの枠組みを構築し、運用しています。京セラでは、2022 年にはサステナビリティに関する外部専門機関とともに、人権デューデリジェンスを推進するためのワーキンググループを立ち上げ、人権に対する負の影響を特定し、取り組むべき人権課題の優先順位付けを行いました。

1. 調査対象地域

京セラグループおよび京セラグループサプライヤーの所在する地域

2. 調査対象範囲

京セラグループのバリューチェーンおよびライツホルダーを以下の通り定義しそれぞれ人権課題を調査しました。

【バリューチェーン】

「資源採掘」、「原材料調達・輸送」、「R&D・製造」、「施工・製品使用・サービス」、「製品廃棄」

【ライツホルダー】

「従業員（単体）」、「従業員（国内グループ）」、「従業員（海外グループ）」、「サプライヤー」、「派遣社員」、「請負」、「地域住民」、「消費者」

3. 人権課題特定のためのステップ

【ステップ 1】カントリーリスク調査

調査対象国の人権リスクの大きさを、①人権侵害の状況（深刻度）、②法執行の担保状況（発生可能性）、③人権関連条約批准状況・国内法整備状況（発生可能性）、④人権侵害の発生頻度・傾向（発生可能性）にて文献および記事検索により評価を実施。

【ステップ 2】インダストリーリスク調査

京セラグループの会社（生産および非生産）が属する業種を特定し、業種ごとに「発生頻度」および「発生傾向」を考慮して、各調査対象業種の発生可能性が高い人権課題を特定。

【ステップ 3】京セラグループにおける人権課題の調査

外部専門機関による、京セラの社内記録の確認および関連部門へのインタビューおよび過去 20 年間にわたり京セラグループに関する人権関連の記事検索により、京セラグループの人権課題の有無および管理状況の調査を実施。

【ステップ 4】人権課題の優先順位付け

ステップ 1～3 で特定された人権課題を「人権課題リスト」に追加し、ステップ 3 のインタビューの結果から「深刻度」と「発生可能性」についてスコアリングを実施。スコアリングされた「人権課題リスト」をもとにワーキンググループ内で追加すべき人権課題やライツホルダーが無いか、除外すべき（管理出来ている）人権課題は無いかという観点で協議し（3 回実施）、京セラグループの人権課題を特定。

4. 実施結果

調査の結果より顕著な人権課題の発生可能性について検討を行い、15 の国と地域を高リスク地域と特定し、13 項目を顕著な人権課題として特定しました。

社会への取り組み

人権リスクの軽減と救済

人権課題対策

特定された顕著な人権課題については、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い、全て顕在化の可否を特定し、顕在化していることが判明した場合には速やかに救済・是正措置の対応を図ります。また、潜在的な人権課題に対しても軽減・防止措置を図ってまいります。そのために、まずは特定された顕著な人権課題に対する評価を実施し、人権課題の実態確認を行うことで、顕在化の有無や潜在的な人権課題の顕在化の予防、防止を図っていくことが必要だと考えています。特に、顕在化した場合に深刻性が高くなると考えられる高リスク地域を中心に、各バリューチェーンにおけるライツホルダーごとに実態確認の実施を計画しています。

強制労働の禁止

京セラグループでは、「京セラグループ人権方針」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います。

ハラスメント・差別などの人権侵害の防止

当社では、毎年5月を「モラル月間」とし、全社に順守すべき事項の共有を図っています。加えて、全社員を対象にハラスメント防止教育を実施し、ハラスメントや差別が起こらない職場環境づくりに努めています。万一、ハラスメントや差別などの人権侵害が発生した場合に備え、匿名でも利用可能な社員相談窓口に加え、京セラグループとして2021年度より第三者相談窓口を設置し、プライバシーに配慮した形で、しかるべき対応をとる体制を整えています。

結社の自由

当社では、従業員同士の信頼関係や心の結びつきを大切にしてきました。会社と従業員の関係においても、一般的に言われる労使協調という考えを超え、考え方の軸を同じとする「労使同軸」を基本としています。こうした関係を維持・醸成していくためにも、運動会や夏祭りをはじめ、各種行事で一体となった取り組みを行っています。また、欧州、米国、中国など海外においても、各国の労働法に従い、十分な労使協議による適切な労使関係を継続しており、また、今後も会社の持続的な発展に向けて、労使同軸を基調とした労使関係を継続し、職場の問題解決に取り組んでいきます。

社会への取り組み

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。 ・この育児休職の一部または全部において、積立年休*を利用することが可能。 ※失効した年次有給休暇を最大20日まで積み立てることができる。
	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時間まで始業時刻の繰り上げまたは繰り下げが可能。
	看護休暇	・小学校6年生終了までの子ども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	介護休職	介護が必要な家族1人あたり通算1年。(分割取得可能)
	短時間勤務制度	期間の定めなし。1日あたり2時間まで短縮可能。
	勤務時間変更	・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。
	介護休暇	・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。
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2時間まで短縮可能。
	勤務時間変更	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。
	不妊治療のための支援制度	最長1年間、2回までの休職が可能。また積立年休の時間単位取得が可能。
その他	時間単位の年次有給休暇制度	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日あたり7時間を上限に、1時間単位で取得可能。
	積立年次有給休暇制度	家族の介護および看護、子どもの学校行事および育児、本人の通院などの事由で1日あたり7時間を上限に1時間単位で取得可能。
	配偶者の海外転勤に伴う休職制度	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。

●制度の主な利用実績

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休職制度	38名	36名	41名	28名	27名
育児短時間勤務制度	81名	76名	66名	71名	68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"生き生き度"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、2023年度は111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。



入口



内部

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、すべての従業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、従業員の心身の健康を維持・増進し、従業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、THPを展開しています。「京セラグループ健康経営宣言」の下、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、社員一人ひとり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。

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・・・運動習慣を身に付けるための啓発活動など
3. 受動喫煙防止対策・禁煙推進対策・・・敷地内全面禁煙（2021年3月完了）、禁煙 DAY/WEEK などの展開、喫煙者に対する啓発活動および禁煙外来の推進、禁煙外来に対する受診補助（会社と健康保険組合が負担）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化
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

京セラグループでは、経営理念を基本とし、「京セラグループ環境安全方針」を通じて、従業員が安全で安心して働ける職場環境づくりを進めています。

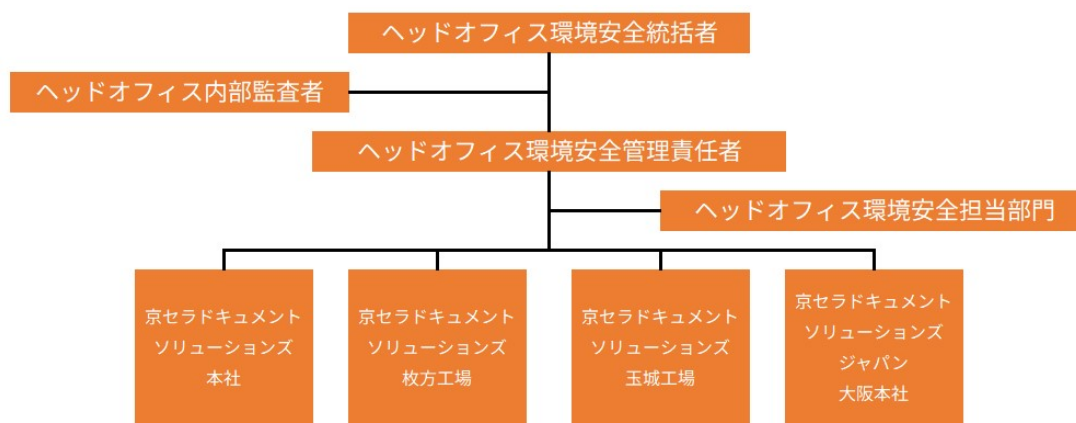
労働災害発生状況は、2010 年度をピークに減少傾向にありましたが、2020 年度を境に増加傾向にあります。

災害発生の主要因、取り組むべき課題として、未習熟者に対する安全配慮(教育・訓練)の不足や、作業に潜在しているリスクの抽出不足が見られます。

そのため、リスクアセスメント実施体制の構築、リスク抽出・改善活動の強化を図ると共に、未習熟者に対する教育体制再構築の検討や、新しい形の危険体感教育などを実施してきました。

また、中長期的には全員参加で安全管理活動を行うことで、相互啓発が出来る職場=安全文化が醸成された職場・オペレーショナルエクセレンスを目指していきます。

京セラドキュメントソリューションズの安全マネジメント体制



ISO 45001 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	

目標

京セラドキュメントソリューションズでは、「京セラグループ環境安全目標」に基づいて取り組んでいます。

●京セラドキュメントソリューションズグループ 休業災害度数率

2023 年度実績	休業災害度数率：0.35（日本国内） 休業災害度数率：0.02（海外生産拠点） 火災事故件数：0 件
-----------	--

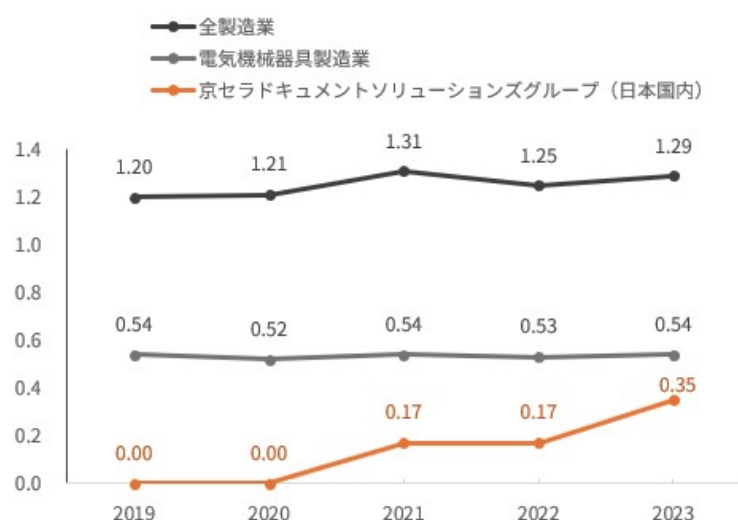
社会への取り組み

京セラドキュメントソリューションズグループ（日本国内）の災害度数率の推移

2023年度の京セラドキュメントソリューションズグループ（日本国内）の休業災害度数率は、全製造業および電気機械器具製造業の平均を下回る0.35でした。また、火災事故については0件（目標0件）となりました。さらに、各国において発生した災害については、原因調査を行い、危険源の排除などの安全対策を実施しています。

今後も、安全で安心して働ける職場環境づくりを目指し、労働災害の低減に向けた取り組みを推進していきます。

●京セラドキュメントソリューションズグループ 休業災害度数率



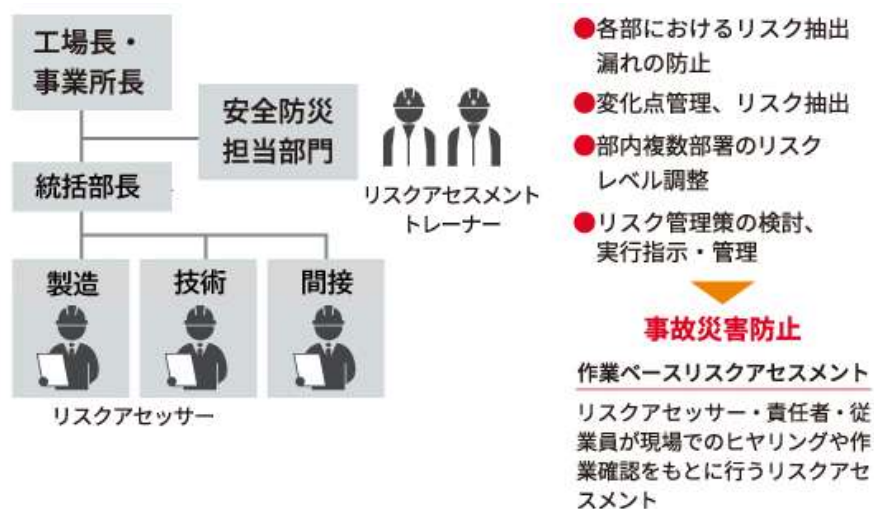
※全製造業・電気機械器具製造業の休業度数率は厚生労働省のデータを使用。
※休業災害度数率・被災者人数／百万時間（休業日数は、厚生労働省の基準に従う）
※厚生労働省の度数率は、年度データを使用。（休業1日以上）
※京セラドキュメントソリューションズおよび京セラドキュメントソリューションズグループ（日本国内）の休業度数率は、年度データを使用。（休業1日以上）
※派遣社員・アルバイトは除く

主な取り組み事例

リスクアセスメントの実施

日本国内では、事故災害を防止するため、各拠点でリスクアセスメントトレーナーおよびリスクアセッサーを選任し、リスクアセスメントを展開しています。トレーナーやアセッサーは、実習や研修でアセスメントに必要な基礎知識やスキルを習得した上で、アセスメントを実施し、適切なリスク抽出・評価により危険性を把握した上で対策を実施し、災害の未然防止に繋がるアセスメントを実施しています。

前年度は従来の取り組みに加え、重大リスクの抽出漏れ、管理策の有効性評価を目的にグループ内で特別巡視を実施し、重大リスクへの対応・改善活動を徹底しました。今後も改善を重ね、効果的なリスク抽出方法の確立やトレーナーやアセッサーの力量向上を図り、災害防止に有効なアセスメントを実施していきます。



社会への取り組み

バーチャルリアリティ（VR）を用いた危険体感教育の実施

当社では、VRを利用した危険体感教育を実施しています。作業経験の浅い従業員が危険を疑似体感することで作業に潜む怖さを体感し、危険感受性の向上を図るとともに、安全行動を意識することによる労働災害の抑止に努めています。今後もコンテンツの充実化を図り、さらなる危険感受性の向上に努めていきます。



VR 危険体感教育のコンテンツ

(左)搬送装置挟まれ事故



(中央)ベルトコンベアー挟まれ事故



(右) 階段転倒事故



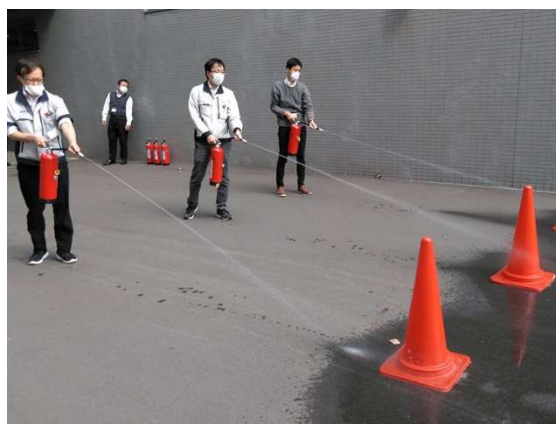
VR 危険体感教育の様子

緊急事態対策訓練の実施

当社では、大規模地震発生時や火災発生時の対応規定を定め、来訪者や従業員の安全確保を含めた定期的な総合防火防災避難訓練を実施しています。また、その他にも、消火器訓練や非常用階段避難車を用いた避難訓練、救命講習も定期的に行っています。



総合防火防災避難訓練



消火器訓練



非常用階段避難車を用いた訓練



救命講習

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。2023 年も、社員から提供されたおもちゃを寄付しました。

また、オランダでも、社員からおもちゃや服を募り、貧困や暴力、搾取から子どもたちを守るために活動している慈善団体である「Terre des hommes」に寄付しました。

理科特別授業を実施

本社は、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利用して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。



授産施設のパン・クッキー販売を支援

本社、枚方工場では、障がいがある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。



本社



枚方工場

歳末助け合い募金を実施

日本の各拠点では毎年 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、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、ベトナム工場ではベトナムの旧正月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・ろう学校・盲学校へ寄付しています。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

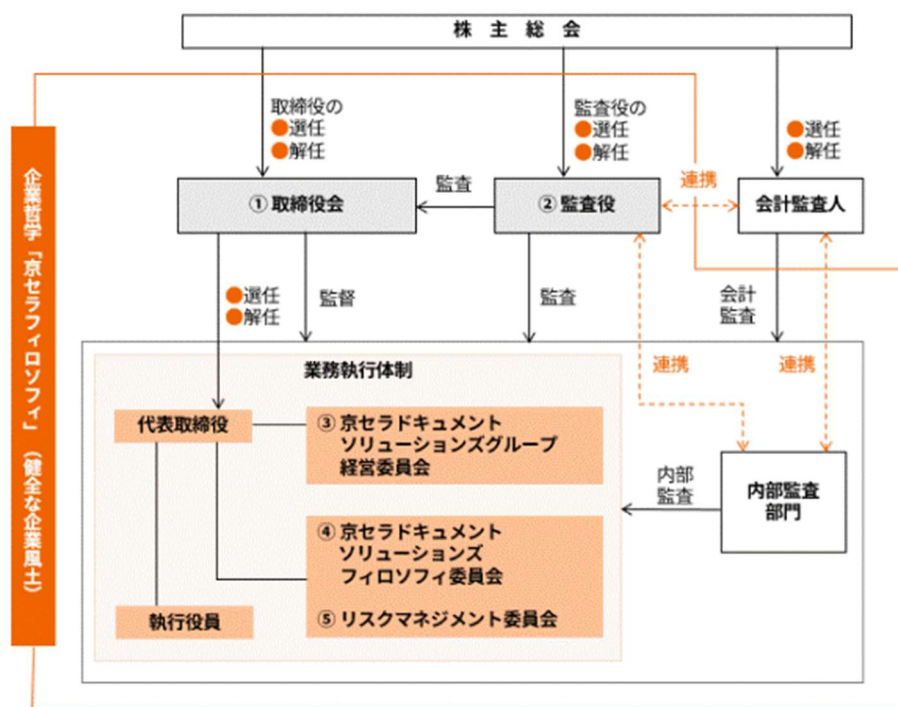
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

京セラグループは、「敬天愛人」を社是とし、「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。京セラグループは、公平、公正を貫き、良心に基づき、勇気をもって事に当たり、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を通じて経営理念を実現します。この実現に向けて、京セラグループは、全てのステークホルダーの立場を踏まえた

うえで、経営の健全性および透明性を維持するとともに、公正かつ効率的な経営を遂行するために、その仕組みを構築します。

また、京セラグループは、経営の根幹をなす企業哲学「京セラフィロソフィ」を、京セラグループの役員および従業員に浸透させ、健全な企業風土を醸成します。

以上の仕組みの構築と「京セラフィロソフィ」の実践を通じ、京セラドキュメントソリューションズグループのコーポレート・ガバナンスおよび内部統制を確立します。また、適宜コーポレート・ガバナンス体制のあるべき姿を求め、この体制を進歩発展させます。



① 取締役会

当社の取締役会は、京セラドキュメントソリューションズグループ全体の重要な事項の決定と業務執行が法令および定款に適合することの監督を行う機関です。取締役には、京セラドキュメントソリューションズグループを十分に理解し、経営に携わる「人格」「能力」「識見」に優れた人材を株主総会に提案してその承認を受けています。

② 監査役

コーポレート・ガバナンスの機関として、取締役会は監査役を設置し、監査役は取締役の職務の執行を監査致します。

当社の監査役は、社内の情報を正確に把握するとともに、京セラグループとしての多様な視点による企業活動全般にわたる監査が行われる体制としています。

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。

③ 京セラドキュメントソリューションズグループ 経営委員会

代表取締役社長ならびに取締役（京セラドキュメントソリューションズ常勤者・京セラソリューション担当）、委員長から指名された執行役員と部門長にて構成される京セラドキュメントソリューションズグループ経営委員会を設置し、毎月、定期的に開催しています。当委員会では、京セラドキュメントソリューションズグループ全般の業務執行に係る重要案件についての審議を行うことにより、業務の適正を確保し、経営の効率性を確保しています。

④ 京セラドキュメントソリューションズ フィロソフィ委員会

「人間として何が正しいか」という物事の普遍的な判断基準に基づく企業哲学である「京セラフィロソフィ」の啓蒙および浸透を図るため、京セラドキュメントソリューションズ フィロソフィ委員会を設置しています。当委員会では、京セラドキュメントソリューションズグループ全社のフィロソフィ教育方針を策定するとともに、フィロソフィの理解促進および実践に向けた施策を審議・決定しています。

⑤ リスクマネジメント委員会

京セラドキュメントソリューションズグループのリスク管理体制としてリスクマネジメント委員会を設置しています。当委員会では、京セラドキュメントソリューションズグループのリスクマネジメントに関する各種方針の決定や、グループとして取り組むべきコーポレートリスクの特定などを行っています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

京セラグループを取り巻く事業環境は、世界経済のデカップリングの動きが続く中で経済安全保障の観点からサプライチェーンの見直しを迫られるなど、不安定性（volatility）、不確実性（uncertainty）、複雑さ（complexity）、曖昧さ（ambiguity）に直面しています。

京セラドキュメントソリューションズは、このような時代を生き抜くために不可欠なリスクマネジメント・コンプライアンス・BCP活動を積極的に推進することにより、経営のレジリエンシーを高め、グループの持続的な発展に貢献していきます。

リスクマネジメントの取り組み

京セラグループでは、複雑化するグローバルなリスクに対応するため、グループ全体でリスクマネジメント体制の整備に取り組んできました。市場環境の変化、自然災害や事件・事故の発生、地球温暖化による影響、情報セキュリティ、サプライチェーンにおける供給停止や労働条件の不備、人権侵害など、グループの信用やビジネスの持続可能性に影響を及ぼすと思われるリスクに関して「京セラグループリスクマネジメント基本方針」を定め、リスクの予防と軽減、事業継続計画（BCP）の整備に努めています。

京セラグループリスクマネジメント基本方針

1. コンプライアンスの徹底と京セラフィロソフィの精神に則り、人として何が正しい行為かを考え、その価値基準に基づき行動する。
2. 京セラフィロソフィの精神に則り、「人の身体生命の安全確保を最優先」と位置づけて、危機に対処し、危機の収束に向けて、従業員が一丸となって、損失の最小化、損害の復旧、再発防止に取組み、お客様、取引先、株主・投資家、地域社会などの各ステークホルダー（利害関係者）の利益阻害要因の除去・軽減に努める。
3. 京セラグループは、リスクマネジメントの実践を通じて、事業の継続的发展を図る。
4. 社会の進歩・発展に有益な製品・サービスを安定的に供給することを社会的使命として行動する。

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、社長を委員長とするリスクマネジメント委員会を設置し、リスクマネジメント方針の決定やグループとして取り組むべきコーポレートリスクの特定などを行う体制をとっています。



コンプライアンスの取り組み

京セラグループでは、コンプライアンス活動にグローバルに取り組む姿勢を明確化した、「京セラコンプライアンス憲章」を制定し、社内外に公表しています。そして、この「京セラコンプライアンス憲章」をグループ全体に展開し、コンプライアンス意識の浸透を図っています。一方、当社の事業活動がグローバルに広がるほど、個人情報保護に関する各国の規制への対応が必要となります。欧州の一般データ保護規則（GDPR）の発効と前後して、世界各国で個人データなどの自国外・地域外への移転の規制を含めた個人データの厳格な取扱いを定めた法律の導入が加速しています。またグローバルなデジタルマーケティングの施策にも当社は適切に対応していくため、関係部門・海外グループ会社と連携し、個人情報の取り扱いについて継続的な調査と対策に努めています。さらに、近年、世界的に取り締りが強化され、国際企業が数多く摘発されている贈収賄規制についても、グローバルに事業を展開する当社の基本姿勢として「京セラグループ贈収賄防止基本方針」を制定しています。また、贈収賄防止体制は、「贈収賄防止規程」によって定められています。さらにグループ各社による社内規程導入とルール・手続の周知徹底のため、社員教育を進めています。

京セラコンプライアンス憲章

京セラグループは社是である「敬天愛人」の精神「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」を、グローバルな法令遵守の基本精神とします。

京セラグループは、「人間として何が正しいか」をものごとの判断基準とする京セラフィロソフィに則った公明正大な企業風土を、創業以来大切にしてきました。京セラフィロソフィの精神に基づく経営は、これまでも、カルテルなどの反競争的行為を許さず、反社会的勢力を助長する行為に与することなく、京セラ会計学に則った適切な会計処理を継続してまいりました。

また、「共に生きる」ことを企業活動の基本に置き、社会との共生・多様性を尊重し、関係各国の伝統・文化に敬意を払い、従業員の人格を尊重するとともに心身の健康に配慮し、従業員の物心両面の幸福を追求してきました。

今日、これら京セラグループの基本理念に通じる様々な法令がグローバルに制定されています。京セラグループは、これらの動きに賛同し、競争法、贈収賄防止規制、個人情報保護規制、税法（脱税促進行為防止法を含む）などの各国の関連法令を遵守します。また、国際機関や各国の人権擁護の取り組みを尊重します。

近年、企業の法令遵守への取り組みは社会的に注目を集め、社会から企業への要請も年々高いレベルへと推移しています。京セラグループは、法令遵守活動が創業以来、我々を律して来た社是や京セラフィロソフィの延長にある重要な活動であることを理解するとともに、各国の関連法令の遵守がお客様、取引先、投資家、従業員、その他のステークホルダーの信頼にも繋がる極めて重要な活動であることを理解し、積極的に専門部署を設置するとともに関連規程を整備し、グループを挙げグローバルに法令遵守活動を推進します。

2020年1月1日

京セラ株式会社

代表取締役会長 山口 悟郎

代表取締役社長 谷本 秀夫

リスク・コンプライアンスに関する取り組み

●リスク・コンプライアンス月間

毎年12月を京セラの「リスク・コンプライアンス強化月間」と位置付け、全社員に対して、啓発・教育を実施しています。また、一人ひとりがリスク・コンプライアンス活動の重要性をあらためて意識するきっかけとなるように社長メッセージの発信や、重要ポイントの朝礼での周知（一口メモ）、全社員を対象にしたeラーニングを実施しています。これらの取り組みをグループ各社とも共有することで、リスクマネジメント・コンプライアンス・BCPの活動を浸透させ、グループの体制構築に努めています。

ガバナンス

グローバル法務知財 5 極体制

京セラグループは活発な M&A により、グループ会社数が約 300 社となり、今後も拡大が予想されます。そこで京セラ法務知的財産本部では、世界を 5 つの地域に分け、各地域の統括会社がその地域内のグループ会社と連携して法的リスクを低減する体制を構築し、この体制を通じて、積極的にコンプライアンス活動を行っています。また、グループ会社とコンプライアンス活動をグローバルに、より効率的に進めるためには、グループ各社間の協力や情報共有のためのネットワーク構築が必要不可欠となります。そこで各地域の統括会社や各グループ会社が出席する「京セラグループ リーガル・コンプライアンス・知財会議」を開催し、グループ方針や共通の課題を協議しています。さらに米国、欧州、中国、アジアパシフィック、日韓の 5 つの地域それぞれにおいても、現地の状況を踏まえた会議が活発に開催されています。



管理対策の推進

京セラグループでは、危機管理対策の推進を図るため、「危機管理対策基本指針」を定めています。この指針をベースに、テロが発生した際に、海外拠点で勤務する社員の安全を確保するための措置など、さまざまな事態を想定した危機管理マニュアルを作成しています。

公正で自由な競争に向けた取り組み

京セラグループでは、「人間として何が正しいか」を物事の判断基準としており、公正で自由な競争を維持し、促進していくことが重要と考えています。その活動の一環として、京セラグループ共通の「京セラグループグローバル独禁法遵守マニュアル」を発行し、国内外の従業員に独占禁止法ならびに、従業員として遵守すべき事項を具体的に定めた「独禁法遵守規程」を周知しています。また、全京セラグループを対象としたグローバル独禁法教育を実施しています。今後も継続的に教育を実施していくことで、独占禁止法に対する理解の向上を図るとともに、独占禁止法などの関連法令の遵守を徹底していきます。



委託・補助事業における公正性の確保

京セラグループ（日本国内）では、行政機関または行政法人などから公的研究資金の提供を受けて実施する委託事業または補助事業に関する管理体制を明確化し、不正行為を防止するため、「委託・補助事業管理規程」を制定し、適切な研究活動に努めています。

贈収賄防止への取り組み

京セラグループでは、贈収賄防止の基本方針を制定し、腐敗撲滅に積極的に取り組む基本姿勢を社内外に周知しています。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、グループ各社で贈収賄防止規程を制定し、社内教育にも取り組むなど京セラフィロソフィをベースとした贈収賄防止の徹底を図っています。

京セラグループ贈収賄防止基本方針

京セラグループは、「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に基づき経営を行ってきました。京セラフィロソフィでは、「公明正大に利益を追求する」、「フェアプレイ精神を貫く」等の考え方に代表されるように、正々堂々と事業活動を遂行することの重要性が説かれています。したがって、目先の利益を獲得するために不正な手段をとることは、京セラフィロソフィに照らして許されません。

世界各国で贈収賄防止規制が強化され、腐敗根絶に取り組むことは企業の社会的責任として認識されています。また、京セラグループは、「企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」という原則を含む「国連グローバル・コンパクト」に署名しています。

このような腐敗撲滅への要請に応え、世界中から尊敬される企業の中の企業「ザ・カンパニー」を実現するため、京セラグループは、京セラフィロソフィおよび法令遵守を宣言した京セラコンプライアンス憲章に基づき、贈収賄防止に向けた意思を明確にした京セラグループ贈収賄防止基本方針を策定します（「本基本方針」）。

1. 贈収賄の禁止

- （1）京セラグループは、何人に対しても直接的であるか間接的であるかを問わず賄賂の供与、申し出、約束をせず、品質、価格で正々堂々と競争し公明正大に利益を追求します。
- （2）京セラグループの役員および従業員は、公務員や公務員に準ずる者またはビジネスに影響力を有する者からファシリテーション・ペイメントを含む不正な賄賂を要求されてもこれに応じず、正道を貫き通します。
- （3）京セラグループの役員および従業員は公私のけじめを大切に、決して賄賂を受領しません。

2. 贈収賄防止体制の構築

京セラグループは、人に罪を作らせないための贈収賄防止体制の構築を進めます。例えば、以下のような施策を講じていきます。

- 京セラグループ各社ごとの贈収賄防止規程の策定及び国、地域ごとに役員および従業員が具体的な場面で参照できるガイドラインの策定
- 役員および従業員への贈収賄防止教育の実施による贈収賄防止規程、ガイドラインの内容周知
- お取引先様への本基本方針の内容周知および贈収賄防止規制に違反したお取引先様との取引中止を含めた取引の見直し
- 贈収賄に関する相談、通報窓口の設置

3. 贈収賄リスクの評価および統制手続

- （1）京セラグループは、世界各国の贈収賄防止規制に関するリスク評価を行い、贈収賄防止体制の構築後も定期的に制度の見直し、必要に応じた改良改善を行います。
- （2）京セラグループは、代理店やエージェンツ等の第三者を経由した贈賄を防止し企業結合による贈賄リスクを軽減するため、取引開始時に贈収賄リスクに応じて当該第三者および買収、合併、合併等の対象候補の事前評価を実施します。
- （3）京セラグループは、代理店やエージェンツ等の第三者を起用する場合、健全な取引関係を構築するため、本基本方針および適用される贈収賄防止規制の遵守を当該第三者に求めます。

4. 適正な会計処理およびモニタリング

- （1）京セラグループは、ガラス張りの経営を実現するため、京セラ会計学に基づき正確な会計処理を行い、京セラグループ各社のルールにしたがい適正に会計帳簿を記録、保管します。
- （2）京セラグループは、本基本方針の内容を実行できているかどうか自己点検、内部監査などのモニタリングを行うとともに、問題が見つかった場合には速やかに是正措置を講じます。

5. 懲戒

京セラグループ各社は、その役員および従業員が本基本方針および適用される贈収賄防止規制に違反した場合、それぞれの社内規程に基づき、公平かつ厳正な処分を行います。

2020年4月1日

京セラ株式会社 代表取締役会長 山口 悟郎
代表取締役社長 谷本 秀夫

法令監査の実施

京セラグループでは、コンプライアンス体制強化の一環として、京セラグループの遵法状況を確認する法令監査を実施しています（日本国内）。京セラでは、法令違反を未然に防止する業務プロセスに焦点をあてた監査体制の構築を2017年度に主要国内グループ各社で完了させ、2018年度より全てのグループ会社（日本国内）にて業務プロセスに焦点をあてた法令監査を順次実施しています。

安全保障貿易管理の推進

京セラグループでは、国際的な安全保障貿易管理に関連する「外国為替および外国貿易法（外為法）」などの法令を遵守し、大量破壊兵器や通常兵器の部品、これらの製造開発などに利用される恐れのある製品、技術の流出を防ぐため、安全保障貿易管理体制を構築しています。

日本国内では、外為法および輸出関連法令遵守を徹底するため、京セラを中心として情報共有を実施し、監査を通じて管理体制の維持・継続を図っています。また、グループ会社（海外）については、安全保障貿易管理に関する教育と監査に重点を置いた体制を構築し、管理の強化を図っていきます。

リスクマネジメントの取り組み

国内物流における安全確保の取り組み

当社では、国際貿易の安全確保、円滑化を図るための国際基準で、各国において相互承認の仕組みが構築されている「AEO制度」にもとづき、日本の税関より「特定輸出者」「特例輸入者」として認定を受けています。これにより、海外のお客様へお届けする製品などに関するセキュリティの確保と、取引の円滑化を図っています。

今後も引き続き、国際物流における法令順守とセキュリティ管理を徹底していきます。



特定輸出者承認書



特例輸入者承認書

適切な情報開示

京セラグループでは、情報を開示するにあたり、法令を遵守するとともに、虚偽、また誤解を招くような表現が発生しないように社会的道義に則って適切な情報開示に努めています。なお、京セラグループでは、製品のラベル・取扱説明書、カタログ、販促文書、広告などを表示する際は、「情報開示ガイドライン」に則り、品質管理、法務、知的財産、広報部門によるチェック体制を構築しています。

政治献金における透明性の確保

京セラグループでは、政策本位の政治の実現、議会制民主主義の健全な発展への貢献などの観点から、必要に応じて政治献金を行う場合があります。政治献金を行う場合は、政治資金規正法などの関連法令を遵守し、適切な管理を行っています。

インサイダー取引防止の取り組み

京セラグループでは、インサイダー取引防止に向け、管理体制を整備し、社員への周知徹底を図っています。京セラでは、「インサイダー取引防止規則」に基づき、内部情報の管理体制を整備しているほか、決算発表前の一定の期間、売買を制限する株式売買禁止期間を設けています。また、社員に対して、周知徹底を図るため、インサイダー取引防止に関する教育の実施、朝礼での株式売買禁止期間の注意喚起など、継続的な活動を行っています。

反社会的勢力排除の取り組み

京セラグループでは、反社会的勢力による経営活動への関与の防止や当該勢力による被害の防止を含んだコーポレート・ガバナンスおよび内部統制の基本方針を定めています。

京セラグループでは、反社会的勢力排除に向けて「断固として反社会的勢力と対決する姿勢を堅持し、全社をあげて対応する」ことを対応の基本としています。また、京セラグループ CSR 指針に反社会的勢力に対する対応方法を明記し、周知徹底を図っています。また、お取引先様と締結している取引基本契約書においても、反社会的勢力排除に関する内容を付記しています。今後も反社会的勢力の排除に向けて、サプライチェーン全体で対応の強化を図っていきます。

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。



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/

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。

©2025 KYOCERA Document Solutions Inc.