

# 太陽誘電グループのCSR活動

## CSR活動に対する基本的な考え方

太陽誘電の経営理念は、「従業員の幸福」「地域社会への貢献」「株主に対する配当責任」の3原則を実践することです。グローバルな観点で社会性、公益性、公共性を全うし、事業を継続的に発展させていくことが会社の社会的責任であり、経営の使命と考えています。

さらに、当社ビジョンは、「お客様から信頼され、感動を与えるエクセレントカンパニー」になることであり、市場のニーズに合ったスマート商品を創出し、あらゆる市場で私たちがつくった商品を使用していただくことで事業を拡大、経済価値を高めていきます。また、増加・高度化するステークホルダーからの要求や期待に応じて社会的責任を果たすことで信頼を得て、社会価値を高めていきたいと考えています。

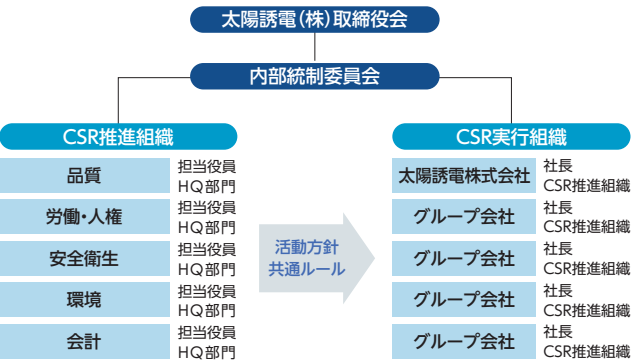
これらを実現するため、安全で高品質なスマート商品を開発・生産・販売し、労働・人権・安全衛生・環境・倫理という企業での取り組みにおいても責任をもち、活動を継続実施していきます。

## CSR憲章

当社グループの経営理念を、より明確にステークホルダーの皆様へ表明するため、太陽誘電グループは「CSR憲章(太陽誘電グループ社会的責任に関する憲章)」を2005年に制定しました。社会から信頼され、愛されるために、人権を尊重し、あらゆる法令や国際ルールおよびその精神を順守するとともに、高い道徳観、倫理観に基づき、社会的良識をもって行動します。

## CSR推進体制

太陽誘電グループのCSR活動は、内部統制委員会が全体を統括し、推進組織として行動規範の各条文や対象リスクごとに



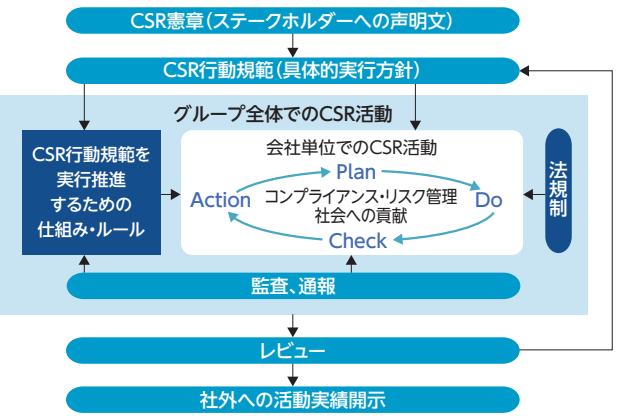
担当役員とHQ部門が選任され、そこから示される活動方針やグループ共通ルールに従い各グループ会社が実行する体制(コンプライアンス・リスク管理体制)によって運営されています。

## CSRマネジメントシステム

太陽誘電グループは、CSR憲章で示した内容の実現やCSR行動規範を順守するため、CSRマネジメントシステムを構築しています。

CSR行動規範および法規制の順守はもちろんのこと、CSR行動規範を実行推進するための仕組み・ルールを整備し、各社がPDCAによるCSR活動を実施しています。

この活動全体を内部監査と通報制度でチェック、年間活動のレビューを行い、活動の継続的改善を図っています。



## コンプライアンス・リスクマネジメント

太陽誘電では、コンプライアンスとリスクマネジメントをCSRマネジメントシステムの主活動として取り組んでいます。

順守すべき法規制や事業活動に影響を与えるリスクを各組織単位でリスト化し、法規制の順守手順や、リスクの低減対策を立案・実施しています。

また、新たな法規制やリスクは随時リストに追加するとともに、既存の法規制やリスクについても、その順守手順や低減対策が妥当であるか每期再評価を行い、法規制順守の徹底やリスクの予防および最小化に努めています。

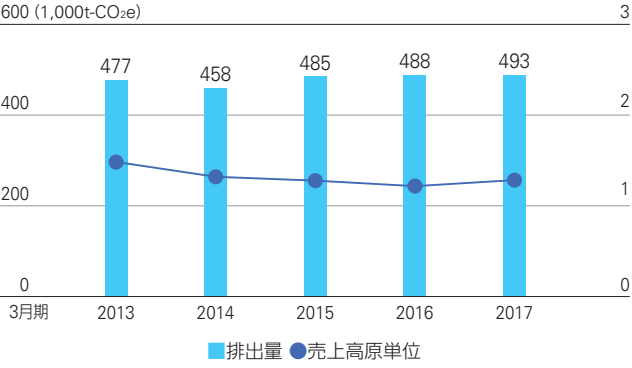
<http://www.yuden.co.jp/jp/company/csr/management/>

## 環境活動

### 基本となる考え方ー環境基本理念

太陽誘電グループは、かけがえのない地球を将来の世代に引き継ぐため製品の研究、開発・設計、原材料の調達、製造、販売、付随するサービスその他あらゆる事業活動における環境負荷を低減します。

### 温室効果ガス(GHG)排出量



## 労働・人権活動

太陽誘電グループは、CSR行動規範の中に労働・人権に関する行動規範を定め、児童労働や強制労働を行わないことを定めています。グループ会社が所在するすべての国において、児童労働、強制労働に関する調査を実施した結果、100%順守されていることを確認しました。また、行動規範では、従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、あらゆる差別がない職場環境を確保し、組織上の地位を利用した嫌がらせなどの行為を行わないことを定めており、こちらについても規範順守を進めています。

### 労働・人権に関する状況

目標: すべての国において順守率100%

| 国または地域       | 従業員数<br>(千人) | 2017年3月期 順守状況 |      |
|--------------|--------------|---------------|------|
|              |              | 児童労働          | 強制労働 |
| 日本           | 5.2          | 100%          | 100% |
| USA、ヨーロッパ    | 0.1          | 100%          | 100% |
| 中国、台湾        | 4.1          | 100%          | 100% |
| 韓国           | 0.9          | 100%          | 100% |
| シンガポール、マレーシア | 4.1          | 100%          | 100% |
| フィリピン        | 5.0          | 100%          | 100% |

## 安全衛生活動

太陽誘電グループは、会社の重要な源である従業員の幸福を確保するため安全を常に確保し従業員が安心して働ける職場を追求するという安全衛生基本理念に基づき、労働災害の撲滅、重大リスクの低減などに取り組んでいます。

現在は、2019年3月期を中期目標とする新安全衛生中期目標達成に向けて、労働災害の原因となる「不安状態と不安全行動」の撲滅のために、5M(Man、Machine、Method、Material、Measurement)の5項目でレベルアップの取り組みを推進しています。

### 新安全衛生中期目標(2019年3月期中期目標)

| 2019年3月期新目標   | 中期目標達成のための5M目標 |                       |
|---------------|----------------|-----------------------|
| 傷病率<br>0.04未満 | Man            | 「安全職場」風土の醸成           |
|               | Machine        | 設備安全活動の世界水準化(ISO、IEC) |
|               | Method         | ばらつきのない安全作業の標準化       |
|               | Material       | 化学物質の有害性／危険性の最小化      |
|               | Measurement    | チェック水準の深化             |

## 人材戦略

### 太陽誘電グループの人材育成方針

太陽誘電グループは、創業の理念を基本に、あらゆる人材の多様性を理解し、人格・個性を大事にすることで、従業員の豊かさの実現を目指します。このために、自ら学習し、能力向上や可能性に挑戦できる機会の提供や教育環境の整備を行います。人材育成は、異文化を経験し、経営戦略の実現を担うことができるグローバル人材

や、専門性・創造性を高め、社会に貢献できる新しい価値を生み出せる人材の輩出を継続して進めます。失敗を恐れずチャレンジし、それぞれの場で思い切り能力を発揮できる環境を提供することで、従業員一人ひとりの自己成長と太陽誘電グループの発展を目指します。

| 人材教育<br>体系<br>(太陽誘電(株)) | 等級        |        | 管理職                                                                        |                             | 監督職                                             |       | 一般職  |
|-------------------------|-----------|--------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------|-------|------|
|                         | 発揮能力      |        | 経営参画                                                                       | 専門性発揮 +<br>視野拡大 +<br>組織風土改革 | 専門性発揮                                           | 専門性習得 | 実務習得 |
|                         | 資格要件      | 共通     | 等級別に必要となる共通教育                                                              |                             |                                                 |       |      |
|                         |           | 職種     | 部門別に必要となる固有教育                                                              |                             |                                                 |       |      |
|                         | OFF-JT    | 目的別教育  | ● 経営スキル教育<br>● 拠点長教育<br>● 経営幹部育成<br>● 役員研修                                 |                             | ● 新入社員教育<br>● 基盤確立研修<br>● 製造監督者教育<br>● 製造現場受入研修 |       |      |
|                         |           | 基盤形成教育 | ● 昇格者研修<br>● キャリアデザイン開発教育<br>● 共通研修 (安全衛生、法務、CSR、メンタルヘルス、語学等)<br>● 海外赴任者研修 |                             |                                                 |       |      |
|                         | 自己啓発      |        | ● 自己啓発(通信教育・語学)                                                            |                             |                                                 |       |      |
|                         | OJT       |        | ● OJT教育(スキルチェック・目標管理)                                                      |                             |                                                 |       |      |
|                         | 語学        |        | ● 語学(英語・中国語・韓国語)                                                           |                             |                                                 |       |      |
|                         | 育成ローテーション |        | ● 部門内・部門間ローテーション、国内／海外拠点出向                                                 |                             |                                                 |       |      |
| ワールドワイド<br>人材教育支援       |           |        | 拠点幹部候補生研修「GLP」<br>(グローバル・リーダーシップ・プログラム)                                    |                             |                                                 |       |      |

### 拠点幹部候補生研修「GLP」(グローバル・リーダーシップ・プログラム)

#### 真のグローバル化を見据え、人材育成に取り組んでいます

太陽誘電グループは2012年、それまでグループ各社が独自に行ってきた人材育成について、一つの目標に向かって各社が協力して行うという新たな取り組みを開始しました。中でもGLPは、グループ企業の社員を対象とし、世界に伍して活躍できる能力とリーダーシップを備えた人材を、絶え間なく育成し続けていくことを目指しています。

参加者は、太陽誘電の技術・商品知識、電子部品業界やターゲット市場に関する情報、経営方針や経営目標の理解に加え、リーダーシップ理論や組織マネジメントなどに

関する知識や要素を学びます。さらに、総決算として、自身の課題に対する活動成果を取締役や事業部長の前で発表し、リーダーとしての資質に磨きをかけていきます。

研修項目は経営方針などに合わせて適宜設定され、最近では電子部品業界でトレンドになりつつあるさまざまな技術・商品を組み合わせたシステムソリューションをテーマにして、開発者がレクチャーを行うなどタイムリーな知識提供ができるよう工夫しています。



### 資材調達活動

昨今、企業に対して、高い道德観、倫理観に基づく社会的良識をもって事業活動を行うことが国際的に強く求められています。太陽誘電グループでは、資材調達に関する基本方針を定め、グループが調達する部品・材料・機械等の製品及び技術・サービス等の購入先様のみならず、すべてのお取引先様を含めたサプライチェーン全体でのCSR調達活動を推進しています。

### 太陽誘電グループの資材調達基本方針

#### グローバル調達

調達先を国内外に広く求め、常に製品のニーズに最適な部品・材料・技術・機械等の製品及び技術・サービスの調達を行います。

#### 公平・公正な取引

購買取引の機会を国内外に対して公平に開放し、法律・倫理を順守した公正な調達を行います。

#### 相互信頼・CSR

CSRマネジメントに取り組み、資材取引において良きパートナーシップを確立し、相互の信頼と発展を目指します。

#### 資材調達の原則

1. 公平な参入機会・公正な調達
2. 資材調達の明示
3. 資材調達(購買)基本契約・機密情報の管理
4. 法律の順守
5. 環境保全

### 社会貢献活動

地域社会や国際社会との共生を基本姿勢とし、工場見学会、地域や他企業との交流など、積極的な社会貢献活動を展開しています。

#### 女子ソフトボール部「太陽誘電ソルフィュー」

1984年に従業員の士気高揚と会社の知名度向上を目的に創部された女子ソフトボール部。1987年以来、29年にわたり日本リーグ一部に在籍し、同リーグや全日本総合選手権大会での優勝、さらにはオリンピック代表選手を輩出するなど輝かしい実績を誇っています。

また、全国各地で子供たちのためのソフトボール教室を開催するなど、従業員だけでなく、地域の皆様や子供たちに夢を与える存在として、大きな役割を果たしています。



詳しくは、当社のCSR活動ホームページをご覧ください。 <http://www.yuden.co.jp/jp/company/csr/>