

S 社会関連活動



サステナブルな社会基盤実現への貢献に向けて、太陽誘電では、社会(S)に関しても様々な課題の中からより重要なものをマテリアリティとして特定し、取り組みを推進しています。

人権

人権・労働方針

太陽誘電は、労働に関する各国の法令順守はもとより「国連世界人権宣言」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「RBA (Responsible Business Alliance) 行動規範」等の国際規範を支持し、尊重しています。また2020年5月には「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する「国連グローバル・コンパクト10原則」に基づき行動しています。

労働人権マネジメント方針および順守事項

[方針]

太陽誘電は、労働人権に関するあらゆる法規や国際ルール等を順守するとともに、太陽誘電グループCSR憲章および行動規範に従い以下の順守事項を定め、社会から信頼される企業を目指します。

[順守事項]

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 児童労働の禁止 | 5. 差別の禁止 |
| 2. 強制労働の禁止 | 6. 非人道的な扱いの禁止 |
| 3. 健康と安全の確保 | 7. 適正な労働時間 |
| 4. 結社の自由 | 8. 報酬／賃金 |

労働人権マネジメント方針及び順守事項

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/laborrights/rule/>

人権デューディリジェンス

企業は「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、人権デューディリジェンスを行っていくことが求められています。太陽誘電は、人権尊重の取り組み強化において、労働・人権尊重・差別・ハラスメントの部門・責任者を明確化し、RBA行動規範などに準拠した労働人権マネジメントシステム(定期的な内部監査を含む)を整備・運用することで、社会から信頼される企業を目指しています。国連グローバル・コンパクトのローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する人権デューディリジェンス分科会、人権教育分科会などにも参加しています。また、国内外の太陽誘電グループにおいて、派遣・構内請負会社、警備・食堂・清掃業者(構内常駐業者)の皆様と人権・労働に関する同意書を締結し、監査などの定期的な評価と是正にご協力を頂いています。

2022年度の取り組み例

- 人権方針、ハラスメントの防止、性的指向による差別の禁止などを含む教育資料を作成し、国内外の拠点で活用しています。国内拠点ではeラーニングによる定期教育を実施しました。
- 国内拠点の労働人権対応部門を対象に、eラーニングによる定期専門教育を実施しました。

ESG／社会関連活動

〈人権デューディリジェンスの取り組み事例〉

購入先様に対する取り組み	CSR調達ガイドラインの同意実績
太陽誘電グループでは、新規購入先様に対して人権・労働課題を含めたCSRに関する方針を理解していただくために、太陽誘電グループ「CSR調達ガイドライン（CSR調達のお願い）」（以下「CSR調達ガイドライン」という）を配付し、遵守事項について誓約をいただいた上で取引を実施しています。また、RBA行動規範を基に作成した「CSRセルフチェックシート」により「労働時間の限度」「現地最低賃金への準拠」「児童労働の防止」などについて評価を行い、当社基準に合格した購入先様と取引を実施しています。	測定単位（KPI） 「CSR調達ガイドライン」の同意率 2022年度実績 99% 2023～2025年度目標 100%
既存の購入先様に対しては定期的にCSRセルフチェックシートによる評価を実施しています。さらに主要な購入先様に対してはCSR監査（実地監査含む）を定期的に実施しています。評価の結果、当社基準を満たしていない購入先様へは改善を求めています。	CSR調達セルフアセスメント 2022年度までに535社の購入先様に対し実施しました。評価結果から、いずれの購入先様からも重大なリスクは確認されていません。
	測定単位（KPI） CSR調達セルフアセスメント適合率 2022年度実績 97% 2023～2025年度目標 100%

安全衛生

太陽誘電は、従業員の働く環境における安全を重視しています。「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ともに従業員の健康を維持する」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。

この安全重視の考えに基づき、中期経営計画2025には、目標とする経営指標の中に、社会価値の1つとして安全安心な職場に関する指標を盛り込みました。具体的な目標としては、傷病率0.016未満、度数率0.08未満を設定しており、これは日本の製造業平均よりも大幅に低い水準となります。

現在は2025年度の中期目標達成に向けて、5M（Man、Machine、Method、Material、Measurement）の項目ごとに取り組みを明確にし、目標傷病率、目標度数率の達成に向けて、労働災害防止のための活動を進めています。2022年度については傷病率0.015、度数率0.07となり、当年度は目標を達成することができました。

2022年度の取り組み例
■ 重量物を取り扱う全作業のリスクとその対策の検証、見直しを行い、対策強化のための取り組みを行いました。

安全衛生中期目標

目標と実績		中期目標達成のための5M目標	
傷病率	度数率	Man	基礎教育の徹底と「安全行動意識」の醸成
2025年度目標		Machine	設計者の設備安全設計水準アップ
0.016未満	0.08未満	Method	ばらつきのない安全作業
2022年度実績		Material	化学物質の有害性/危険性の最小化
0.015	0.07	Measurement	チェック水準の深化

資材調達活動

太陽誘電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・機械などの製品および技術・サービスなどの購入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。

CSR調達方針 太陽誘電グループは、「CSR憲章」「CSR行動規範」を制定し、企業の社会的責任を果たすための活動を推進しています。太陽誘電グループの調達活動においても、このCSR憲章、および行動規範を遵守したCSR調達に取り組んでいます。購入先様にも太陽誘電グループのCSR調達への取り組みを共有し、遵守いただく事項を「CSR調達ガイドライン」として配付し、遵守事項についての同意をいただき取引を行っています。購入先様を含め全てのサプライチェーンで共に実践していくことを取り組みの方針としています。これらの取り組みを評価するため、購入先様に対して定期的に「CSRセルフチェックシート」を送付し、この回答をもとに水準を把握しています。なお、必要がある場合は改善に向けた取り組みを購入先様と共に進めています。	CSR調達への取り組み 責任ある鉱物調達方針 コンゴ民主共和国及びその周辺国（DRC周辺諸国）や高リスク地域（CAHRAs）で採掘されるスズ、タンタル、タングステン、金、コバルト、マイカなどの鉱物は、不正な採掘や取引を通じて紛争地域の武装勢力の資金源になることや、児童労働、強制労働をはじめとする人権侵害・労働問題を助長することが憂慮されています。太陽誘電グループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすため、当社製品に使用される鉱物の取引を通じてこれらの諸問題に関与することのない鉱物の調達に取り組めます。購入先様に対しては、太陽誘電グループの取り組みをご理解いただき、鉱物調達の履歴調査へのご協力をお願いするとともに、RMIなどの国際的に信頼できる枠組みにおいて、当該問題に加盟していないと認定された製錬所からの調達を要請します。
--	--

RBA-VAP監査

太陽誘電は、社会的責任に関する行動規範であるRBA（Responsible Business Alliance）行動規範を順守する活動を行っています。また、労働・安全衛生・環境・倫理に関する活動水準を高めていくため、主な拠点においてRBA-VAP監査を定期的に受けており、RBA行動規範の順守状況の第三者評価を行っています。

2022年度の監査では、太陽誘電(株)中之条工場が最上位評価であるプラチナ認証、同高崎グローバルセンターと新潟太陽誘電(株)がゴールド認証を取得しました。

RBA-VAP監査

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/misc/external/>



社会貢献

地域社会との共生を基本姿勢とし、ボランティア活動やチャリティーイベントの開催・参加、地域交流や工場見学など、社会貢献活動を実施しています。

2022年度の取り組み例	
植林活動 TAIYO YUDEN（PHILIPPINES）では、CO₂の吸収源としても注目が高まっているマングローブの植林を、2008年から続けています。エビや魚などの棲み家となるマングローブは、水辺の生物多様性において重要な役割を果たしています。 	女子ソフトボール部による子どもたちへの指導 1984年に創立した太陽誘電ソルフィエユは、日本代表選手を常に輩出し、オリンピックにも出場しています。また、全国各地で子どもたちのためのソフトボール教室も開催。2022年度は、複数の小学校でのボール投げ指導を行いました。 

社会(S)ウェブサイト

<https://www.yuden.co.jp/jp/company/sustainability/society/>

ESG / 社会関連活動



担当役員メッセージ

**成長戦略を
やり遂げるために必要な
人材戦略を推進しています**

執行役員
人事、総務担当
山崎 聡

社会のデジタル化の進展によって、電子部品の需要は中長期的に伸びていくことが見込まれており、太陽誘電ではこの状況に対応した成長戦略を描いて実行しています。これに伴い、人材戦略として、需要の拡大期を逃さず成長を実現していくための「スマート野武士」、「チャンスとみれば一気呵成に自分で動ける人材」の育成を進めています。

会社の歴史を振り返ると、かつての太陽誘電には事業を開拓して発展させてきた、いわゆる「野武士」タイプの人材が数多くいました。自分で考え、実行し、事業を切り開くという力強さを持つ一方で、遠回りや失敗も多かったと思います。そこで、野武士をバージョンアップし、この先の社会にマッチする人材を育成していきます。つまり、昨今のデジタル技術を使いこなし、最新の知見を踏まえた上で情報収集・分析をし、科学的な合理性をもって意思決定をして組織的に動ける力を兼ね備えた人材を増やすことで、チャンスを逃さず成長につなげていく考えです。

これに関連し、階層別の教育・研修を実施していますが、中でも管理職対象のマネジメント教育に注力しています。3年をかけて行う選抜型のリーダー研修の場では、受講者の発言の質や量、思考スタイルが年を追うごとに変化していくことを実感しますし、受講者本人もリーダーとしての自覚をより明確に持ち、研修で学んだことを仕事の現場で実践しようと意欲的に取り組んでいます。

また、人材の多様性を豊かにするための活動を加速するため、2023年7月に従来のダイバーシティ推進課を格上げし、ダイバーシティ推進室を設立して体制を強化しました。社会価値の社会(S)におけるマテリアリティとしては女性管理職比率10%以上(2030年度目標)をKPIの1つに設定しています。2023年4月1日時点で太陽誘電(単体)の女性管理職は12名、比率は4.2%であり、年々その比率は上昇していますが、目標達成に向け、さらに取り組みを拡充させてい

きます。また、ジェンダー以外のダイバーシティの取り組みとして、障がい者雇用を推進しています。2023年7月には、彼らが活躍する場として社内にカフェ・ベーカリーを開設しました。従業員からも好評で、連日賑わいを見せています。

一方で、人材に関する考え方として、人権を重視することを大前提としています。児童労働や強制労働の監視はもちろんのこと、特に重点的に取り組んでいるのが労働条件です。グループ全体として、労働時間、休暇などの労働条件や、ハラスメント・差別の相談などの項目に関してモニタリングを実施し、人権侵害が発生しない体制の構築に継続して取り組んでいます。

社会(S)におけるマテリアリティとしては、ワークエンゲージメントの目標も設定しています。社内でも実施した調査で若年層や製造部門の数値が低いことが判明したことから、対策として、部下を育成する側(上司)の“教えるスキル”向上のための施策を強化し、製造部門の監督者層への研修を拡充しています。また2023年度からはさらに、上司から部下に対して人事評価の内容が適切にフィードバックされているかを把握するため、全従業員に対して年2回、フィードバック満足度に関する調査を実施するなど、エンゲージメント向上への取り組みを強化しています。

健康経営については、健康管理最高責任者を務める社長執行役員のもと、食事、非喫煙、運動、睡眠、ストレスの5項目にフォーカスした活動「Focus 5」を推進しています。この活動を軸に、従業員の健康増進支援と健康意識向上を図っていく考えです。

中期経営計画2025の目標達成を目指し、太陽誘電の成長やSDGsを始めとする社会課題の解決を担う人材の育成、従業員一人一人の成長支援・健康支援に引き続き取り組み、企業価値向上に貢献してまいります。