

未来へつなぐ

地球環境との調和 **カーボンニュートラルに向けた取り組み（気候変動への緩和策）**

当社グループのカーボンニュートラルを推進するとともに、これまで培った環境ソリューションノウハウを活かし、脱炭素社会の実現に貢献します。

▶ 中長期の環境目標

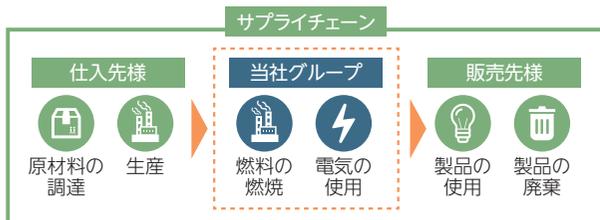
当社グループは、気候変動への対応が喫緊の課題であると認識しており、2021年10月に「サステナビリティ宣言」を策定し、2030年度までにユアサ商事グループ全体のカーボンニュートラルを目指しております。カーボンニュートラル達成に向け、2022年よりグループ全体でのCO₂排出量の見える化に加え、各拠点の空調・照明設備の調査を行うCO₂ポテンシャル診断を実施いたします。今後、運用改善や高効率設備への更新等で購入電力の削減を行うとともに、再エネルギーの導入等も検討いたします。ガソリンの使用量が多い営業用車両についてはエコカーへの切り替えを順次行います。

また、2022年3月にはTCFD提言に賛同し、気候変動に関する情報開示を推進してまいります。

■ ユアサ商事グループ全体のカーボンニュートラル



■ サプライチェーン全体での環境負荷の低減に努めます。

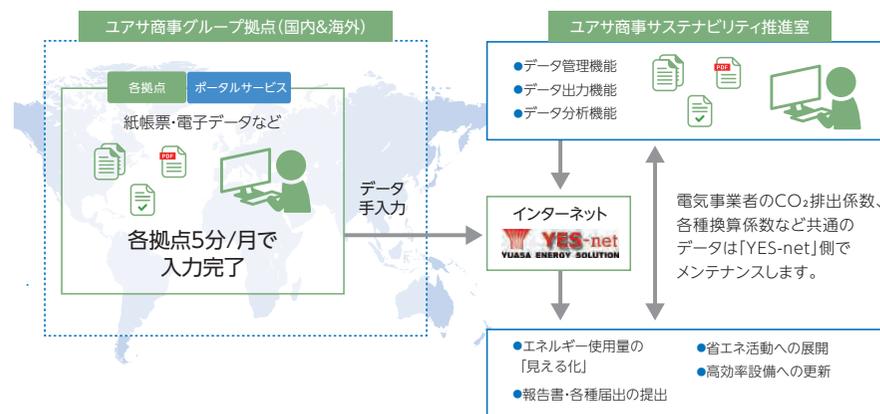


▶ お取引先様と自社のエネルギー使用量の把握に向けた取り組み（YES-net）

当社は2009年より業界に先駆けエネルギー統合管理システム「YES-net」を展開し、お取引先様の向上や事業者のCO₂排出量の見える化と削減の支援を行っております。世界的なカーボンニュートラルへの潮流を当社グループの事業機会と捉え、本事業を更に推進してまいります。

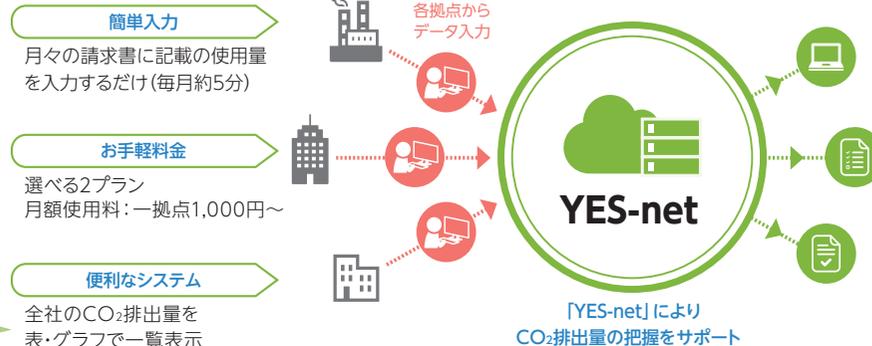
当社グループ内でもCO₂排出量の算定のため、当社グループ全拠点（国内・海外合計：192拠点）でYES-netを活用しエネルギー使用量を計測しております。

■ ユアサ商事グループ内での活用



YES-netとは？

カーボンニュートラルはCO₂排出量の「見える化」から。「YES-net」は、企業全体のエネルギー使用量データを効率よく収集・集計・管理して「CO₂排出量を見える化」できるシステムです。



/ 未来へつなぐ

地球環境との調和 **カーボンニュートラルに向けた取り組み（気候変動への緩和策）**

▶ 脱炭素社会実現のための都市間連携事業参画

当社グループはこれまで、開発途上国の温室効果ガス（GHG）排出削減に貢献するJCM制度（2国間クレジット制度）を活用した取り組みを進め、地球環境の改善に取り組んできました。

当社はJCMを通じた環境インフラの海外展開を一層強力に推進するため、環境省が推進する「脱炭素社会実現のための都市間連携事業」に参画しております。

2021年度はホーチミン市とのオンラインワークショップに参加し、JCMプロジェクトの取り組みについての講演を行いました。今後、JCM案件形成支援業務を通じ、開発途上国の経済成長と環境保全の両立に貢献してまいります。

■ JCMの概要図



■ ワークショップの様子



当社の講演内容



ホーチミン市会場の様子

▶ 森林×脱炭素チャレンジ2022（ユアサ木材）

当社グループのユアサ木材では、北海道に所有する3カ所、計102.26ヘクタールの森林において、間伐や植林活動を行っています。林野庁の「森林×脱炭素チャレンジ2022」にて、森林整備を通じて脱炭素に貢献する「グリーンパートナー2022」として認められました。2020年から2021年の間に整備を行った森林における年間のCO₂吸収量は22t-CO₂と算定されております。

今後は間伐された木材の利用促進を通じ、教育機関の木育*活動やワークショップ等で地域の産業振興にも貢献してまいります。

※木育とは

木材との関わりを深め、豊かなくらしづくり、社会づくり、そして森づくりに貢献する市民の育成を目指す活動をいいます。



更新伐を行った北海道の社有林



ユアサ木材が取得した
グリーンパートナー2022

▶ 木造建築の推進

当社グループでは、木造新技術「囲柱ラーメン木構造」の採用や、当社グループのユアサ木材との連携強化で、中規模の木造建築を推進しております。

日本は国土の約3分の2を森林が占める森林国です。これらの木材を有効に活用して森林資源の循環利用を図ることが地球温暖化防止や国土保全、地域経済の活性化などにつながるため、建築物の木造化・木質化が評価されています。

「囲柱ラーメン木構造」を採用した病院の建築をはじめ、今後も建築物の木造化・木質化を通じ、脱炭素社会・持続可能な社会の構築に貢献いたします。

■ 建築物の木造化・木質化



囲柱ラーメン木構造の病院



内装に木材を利用



/ 未来へつなぐ

地球環境との調和 レジリエントな社会実現に向けた取り組み

自然災害の激甚化に対し、レジリエンス&セキュリティ事業を推進し、安心・安全な地域・社会づくりに貢献します。

▶ ジャパン・レジリエンス・アワード8年連続受賞

ジャパン・レジリエンス・アワードは、全国で開催されている次世代に向けたレジリエンス社会構築への先進的な取り組みを発掘、評価、表彰する制度で、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会が2014年11月に創設したものです。

2022年度は当社で優秀賞1件、優良賞1件の計2件を受賞いたしました。

今後も、国土強靱化の様々なニーズにお応えするため、幅広いネットワークを活用した取り組みや、関連商品・システムの開発・販売・普及に注力してまいります。



ジャパン・レジリエンス・アワード

2022

■ これまでの受賞歴

- | | |
|----------------|--|
| 第1回 金賞 | 「産業とくらし分野における国土強靱化コミュニケーション活動」 |
| 第2回 会長賞 | 「レジリエントな流通プラットフォーム基盤構築に向けた取り組み」 |
| 第3回 優秀賞 | 「観光ターミナル『箱根・桃源台駅』のレジリエンスステーション化」 |
| 第4回 最優秀レジリエンス賞 | 「シティコネクト『ライトステーション』の開発と普及」(キクカワクト(株)、(株)PIJIN、当社の3社共同) |
| 第5回 優秀賞 | 「ミライノバージョンプロジェクト」(当社、他7社共同) |
| 第6回 優良賞 | 「防災倉庫とソーラー蓄電システムをジョイントした『防災蓄電倉庫』の開発と普及」(株)稲葉製作所、(株)三英社製作所、当社の3社共同) |
| 第7回 最優秀賞 | 「サニテーションロボット エレファンター」 |
| 最優秀賞 | 「感染低減ハウス」(富士クオリティハウス(株)) |
| 優秀賞 | 「冠水センサ付ボラード」(株)サンポール、応用地質(株)、当社) |
| 優秀賞 | 「全工種対応型予約管理システム『ITENE』」(ユアサクオビス(株)、(株)ダンドリワークス) |
| 第8回 優秀賞 | 「八千塚®」(株)イナハチ、環境エクステリア(株)、当社) |
| 優良賞 | 「自社オリジナル展示会を活用したレジリエンス、セキュリティ、ESGの取り組み」 |

▶ コンクリート組立塀改修アルミ目隠しフェンス『八千塚®』

株式会社イナハチ、環境エクステリア株式会社と当社の3社で、既設のコンクリート組立塀の支柱をそのまま利用し、アルミ製で軽量かつ低コストで組立ができるコンクリート組立塀改修アルミ目隠しフェンス『八千塚®』を開発しました。

鉄筋コンクリート組立塀(万年塀)は1950年代~70年代に多く建てられ、今でもよく目にしますが、老朽化に伴い震災時に倒壊の危険があります。しかしながら、建替えや修理を行うにも高額なコストがかかるため、危険な状態で放置されるケースが多いものです。本製品はコンクリート組立塀の基礎及び支柱をそのまま活用することで、コスト削減、工期短縮及び産業廃棄物の排出削減を実現できるとともに、軽量のアルミパネルで倒壊被害を軽減することができます。また、デザイン性も向上し、街の景観に合った改修を実施できます。すでに大手ガス会社や寺社などの18施設で採用されており、本製品の普及で安心・安全なまちづくりに貢献します。



施工前



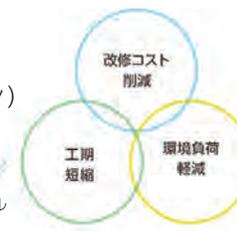
施工後

■ 八千塚®のメリット

- 軽量のアルミパネルで、地震での倒壊被害を軽減
- 既存の支柱や基礎を流用することで、以下を実現
 - ① 改修コストの削減(通常の改修と比べて、約35%のコストダウン)
 - ② 工期の短縮
 - ③ 産業廃棄物の排出を削減し、環境に配慮
- 柱カバー、笠木でデザイン性を向上

約85%軽量化

※一般的なコンクリートパネルとの比較



/ 未来へつなぐ

地球環境との調和 気候変動に関する取り組み (TCFDに基づく情報開示)

気候変動は世界的に取り組むべき重要性の高い課題です。当社グループでは2030年度までにグループ全体でカーボンニュートラル化を目指すことを決定し、2022年3月にTCFDに賛同しました。下記にこれまでの取り組み等を紹介し、引き続き、情報開示の拡充を進めてまいります。

▶ ガバナンス

当社取締役会では、気候変動に関わる様々なリスク、機会、影響等に関して、事業戦略及びサステナビリティに関する重要事項として審議し、方針等を決定しております。2021年10月に「サステナビリティ推進委員会」を新たに設置し【P.15,48】、取締役、執行役員等による定期的な議論を進めております。

気候変動に関わる指標のモニタリングや目標管理、各種リスク管理を進めるため、各拠点にサステナビリティ推進担当者を任命し、グループ全体での管理を進めています。

▶ 戦略

当社グループは、「モノづくり」「すまいづくり」「環境づくり」「まちづくり」の分野で専門商社として多様な商品・サービスを取り扱っており、気候変動に関する影響や事業環境の変化によるリスクや機会があります。影響を受ける事業や分野について、変革やリスク管理を進めるとともに、今後の政策や規制、市場環境の変化に応じた移行期の事業機会を積極的に捉え、持続的な成長を目指していきます。

事業については、社会全体での排出削減に貢献していくため、取扱製品・サービスの製造や使用時の排出削減を進めることが重要です。仕入先の製造工場等への再生可能エネルギーの導入支援を行うとともに、販売先やそのお客様による製品使用時の排出削減を進めるため、省エネ製品や脱炭素関連製品の取り扱いを拡大していきます。

また、甚大化する自然災害等、気候変動の物理的リスクに対応するレジリエンス事業も引き続き推進していきます。

グループ全体のCO₂排出量を2030年度までに実質ゼロとするため、太陽光発電による再生可能エネルギーの導入、高効率設備への更新、再生エネルギー電力の購入等を組み合わせて達成していきます。

部門名・事業名	省エネや排出削減につながる主な対象製品・サービス
産業機器	コンプレッサ、発動機、電動シリンダ 等
工業機械	省エネ型工作機械 各種 等
住設・管材・空調	高効率空調設備、太陽光発電システム、蓄電池 等
建築・エクステリア	LED照明、屋上緑化 等
建設機械	コンプレッサ、発動機 等
環境・エネルギー	再生可能エネルギーの導入支援、ソフトウェア販売 等
レジリエンス・セキュリティ	冠水検知通信システム・防災電源倉庫 等

▶ リスク管理

当社の事業は、主に日本国内の多様な産業分野にわたる大企業、中小・中堅企業との取引から成り立っており、気候変動に伴うリスクは、法規制や政策の変化、顧客需要の変化、経済社会環境の変化など多岐にわたります。

当事業に関わるリスクへの対応については、各事業部門において規制や市場環境の変化を評価し、対応しています。また、サプライチェーン全体のリスク管理を進めるため取引方針を策定し、社内外への周知を進めています。

気候変動に関わる物理的リスクについては、当社グループの国内拠点（約150カ所）を対象に、浸水及び土砂災害リスクの調査を実施しました。リスクの高い地域に所在する拠点については、社内の事業継続計画（BCP）対策との整合性を再確認しリスク管理を進めています。

今後、国内外の各拠点及び主要取引先等の気候変動リスクを確認し、社内のリスク対策等と統合的な管理を進めます。

▶ 指標と目標

2030年度までに当社グループ全体のカーボンニュートラル化を目指すとともに、サプライチェーン全体での環境負荷の低減に努めます。

2021年度から国内外のグループ各社で排出量の算定をはじめ、排出削減に向けた各種施策を開始しています。また、事業を通じたサプライチェーン全体の排出削減を進めるため、取扱製品の製造時の排出量についても算出をはじめております。

■ 当社グループの排出量 (2021年度)

	Scope1	Scope2	Scope3
ユアサ商事(単体)	約 2,900 トン		算定中
国内・海外グループ会社	算定中		

/ 未来へつなぐ

良品奉仕の事業活動 お取引先様との関わり

販売先様・仕入先様との強固な関係で、公正かつ堅実・誠実な商取引を行います。

▶ 三位一体のビジネスモデル

販売先様の会「ユアサやまずみ会」、仕入先様の会「ユアサ炭協会」、そして「ユアサ商事グループ」が作り出すネットワークの三位一体でコア事業と成長事業を推進します。



▶ 取引方針の策定

当社グループは、創業から続く「良品奉仕」の精神に基づき、公正かつ堅実・誠実な商取引を行ってまいりました。

様々なステークホルダーとともに、地球環境との調和をはじめとするサステナビリティを重視した経営をより推進するため、「ユアサ商事グループ取引方針」を制定いたしました。



取引方針

▶ ユアサ炭協会

ユアサ炭協会は1977年に発足した仕入先様の会で、全国約500社が加盟しております。持株会組織「ユアサ炭協持株会」を通じ、ビジネスパートナーとしてだけでなく株主の立場としても当社に対し様々なご支援を頂戴しております。

▶ ユアサやまずみ会

ユアサやまずみ会は1969年に発足した販売先様の会で、全国約3,000社が加盟しております。持株会組織「東部ユアサやまずみ持株会」「西部ユアサやまずみ持株会」を通じ、ビジネスパートナーとしてだけでなく株主の立場としても当社に対し様々なご支援を頂戴しております。時流に沿ったテーマに学ぶ勉強会やセミナー、見学会などを行い、事業拡大に向けて共に歩んでいます。

▶ YUASA Growing会

YUASA Growing会は2020年に発足した販売先様の会で、主に「次期経営者層」の皆さまで構成されており全国で約250社が加盟しております。様々な研修プログラムや異業種の会員の皆さまとの情報交流などを通じて、次世代経営者の育成に向けた活動を共に行っています。

■ ユアサ商事グループ取引方針

1. 法令遵守と公正公平な取引
2. 人権の尊重と労働環境の整備
3. 環境保全
4. 商品やサービスの品質・安全性の確保
5. 機密漏洩防止・情報管理・知的財産権の保護
6. 地域社会・国際社会との関係
7. 内部通報制度
8. 事業継続対策
9. 定期的な確認と情報の管理

/ 未来へつなぐ

良品奉仕の事業活動 お取引先様との関わり

▶ 活動内容（総会の実施、研修会の実施）

ユアサ炭協会本部会総会

仕入先様で構成される「ユアサ炭協会」の本部会総会を毎年5月に開催しております。当社の業績報告・方針説明に加え、外部講師に依頼し時流に沿ったテーマで講演を行っております。



YUASA Growing会

全国8カ所で研修会を行っております。



▶ 機関誌『機械と住宅』の発行

『機械と住宅』は「ユアサやまずみ会」「ユアサ炭協会」の経営者を対象に、時流に沿った特集記事やビジネスに役立つ当社オリジナルの情報を発信する機関誌です。

1969年に「ユアサやまずみ会」会員に対する情報発信を目的に第1巻が発行され、現在は年4回発行しております。2022年5月発行の機関誌で第44巻通巻350号となりました。お取引先様への情報発信を継続し、販売先様・仕入先様とのネットワークを強化してまいります。

■ 発行開始した当時と現在の表紙



発行開始当時の表紙

現在の表紙



補助金・助成金の情報を掲載したページ

マーケットニーズに合ったテーマを考案特集ページを作成しています。

▶ お取引先様とつくる展示会

■ 「つなぐ」グランドフェア

グランドフェアは当社販売先様の会である「ユアサやまずみ会」が主催、仕入先様の会である「ユアサ炭協会」が協賛し、ユアサ商事が後援する展示会です。1978年に第1回が開催されました。新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、数年全国での開催は中止しておりましたが、毎年関東・関西・中部・東北・九州の5カ所で開催しております。

最新の「モノ」や「技術」、「情報」をつないだ実製品を「実演」にこだわり提案します。更に、総合力を活かして社会課題を解決する商品の提案をします。

また、ご来場者様の情報をデジタルデータ化し、グランドフェアのアフターフォローを強化いたします。



■ レジリエンス&セキュリティフェア

2021年12月には販売先様の会である「北関東ユアサやまずみ会・長野ユアサやまずみ会・新潟ユアサやまずみ会」とともに、レジリエンス・セキュリティ・環境対策に特化した展示会「北関東・信越レジリエンス&セキュリティ・ESGフェア」を開催しました。



/ 未来へつなぐ

良品奉仕の事業活動 事業を通じた貢献活動

グループの総合力・お取引先様とのネットワークを活用し、様々な社会課題解決に貢献します。

▶ 「つなぐ」価値創造について

当社グループではモノづくり、すまいづくり、環境づくり、まちづくりの各分野における様々な社会課題解決に、「つなぐ」価値創造で挑戦しております。下記にその一例をご紹介します。



加工環境ソリューション 「バブパワー」 P.40

加工液・洗浄液の長寿命化、加工条件や効率を向上させ、設備や工具の最適化を実現するシステムを開発



「Robo Combo」

手頃な価格で、好きな場所（工程）に、手軽に自動化を実現させる自動化パッケージ「Robo Combo」を当社グループ会社と共同開発



「リライタブルレーザーシステム」

レーザー印字装置+Sierにて、通函用オリジナル印字装置を開発。これはレーザーの光により、プラスチックコンテナなどの通い箱に非接触で出荷情報の文字やバーコードの印字・消去を実現する装置

製造現場の省力化



防災・減災



「八千堺」 P.35

販売先様・仕入先様・当社の3社で開発
危険なコンクリート塀を安心・安全なアルミフェンスへ



「つなぐBCPパッケージ」

近年急増するゲリラ豪雨対策として、新排水システム「つなぐBCPパッケージ」を開発
水位検知から発電機起動、自動排水をパッケージとして提供することで、多発する台風、ゲリラ豪雨による浸水被害から大切な命・施設・設備を守る

工事点検業務の効率化



「ITENE」

マンション管理会社とシステムベンダーをつなぎ開発
集合住宅における予約管理システムを提供

開発途上国への医療支援



「遠隔ICU プレハブ病棟設置事業」 P.29

当社グループにて、病棟設計とプレハブハウスを製作し、空調などの機器類を組付け、トータルで提案

物流現場の効率化



「Yuasa LDX team プロジェクト」

6社と共同し、プロジェクトチームを立ち上げ、物流の全体最適化を提案

/ 未来へつなぐ

良品奉仕の事業活動 事業を通じた貢献活動

▶ Pick UP 加工環境ソリューション「バブパワー」

加工環境ソリューションとは

モノづくりの加工工程において、機械や工具は日々進化していますが、加工環境は個々の技術では改善が難しく、生産性向上の障壁となっていました。様々な技術をつなぐことができる当社は、当社オリジナル商品のマイクロファインバブル「バブパワー」をはじめ、高性能ろ過、センシング技術による効果の見える化、AIによる解析・分析までをトータルでコーディネートし、加工液・洗浄液の長寿命化、加工条件や効率の向上、設備や工具の最適化を実現するシステムを開発しました。

この一滴が、
ニッポン製造業変革の呼び水になる。

この一滴が、ニッポン製造業変革の呼び水になる。

高性能ろ過
AI
センシング
高精度な工具

マイクロファインバブル

加工液・洗浄液

環境が得意な超小型加工環境ソリューション

YUASA 株式会社

〒101-8580 東京都千代田区千代田1-1-1
http://www.yuasa.co.jp/

バブパワーとは

「水溶性クーラント（切削液）装置向けのマイクロファインバブル（MFB）発生器です。MFB発生機構の内部で切削液が一定の水圧で通過する際に旋回流を起こし、液に含まれる約2%の酸素を微細バブル化する「キャビテーション方式」を採用しています。外気を使わずにMFBを生成し、液の酸化を防ぎます。MFBが消滅する際に発生する活性酸素の消毒機能により、クーラント液の劣化を抑えられます。クーラント液1cc中に平均直径100ナノメートル（ナノは10億分の1）のMFBを約1億4,000万個含んでおります。部品の加工や洗浄の際、隙間に泡が入ることで接触面の抵抗が減るため、工具の長寿命化や切削速度の向上といった効果も期待できる製品となります。



バブパワー UFB

加工環境ソリューションのご紹介



■ 第64回 十大新製品賞「モノづくり賞」を受賞

数多くの製造業と取引し、現場を知っているからこそその発見がありました。その結果、「バブパワー」は、日刊工業新聞社主催の第64回十大新製品賞で「モノづくり賞」を受賞しました。引き続き、日本のモノづくりの生産性、競争力向上に取り組んでまいります。



/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きがいを高める取り組み

当社グループでは、持続可能な成長を続けるため、「チャレンジ」「総合力」「コミュニケーション」をキーワードに、企業風土改革を推進しています。

社員一人ひとりが働きがいをもち成長できるよう、活動の成果に対しては成果配分を徹底し、社員の貢献に応えます。

▶ 研修制度

各階層別に求められるスキルに応じた集合研修を定期的に実施しています。

● 階層別集合

(研修内容) 論理的思考力、営業力、会計、マーケティング、戦略構築など

● 次期マネジメント人材育成研修

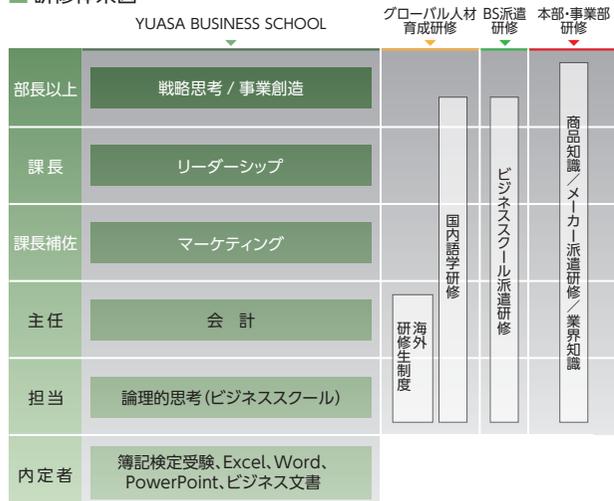
● ビジネススクールへの派遣研修

● 語学研修

社員の語学力を強化し、グローバルな人材の育成を図るため、英会話講師の個人レッスンや通信教育による個人学習を社員に提供しています。

● 海外研修生制度

■ 研修体系図



▶ チャレンジ評価制度

挑戦する企業風土の醸成に向けて、各種チャレンジ評価制度を導入しています。

チャレンジ加点

収益の拡大や費用の減少、従前にはない仕組みや制度、機能を生み出すための新たな取り組みに対し、人事評価上で加点する制度です。

チャレンジキャリア制度

新しい領域にチャレンジする風土の醸成のため、社員自らがキャリアを選択できる制度です。

● 社内FA制度

自ら本部を跨いで異動希望を出す制度

● 社内公募制度

会社が募集ポジションを開示し、配置を希望する社員が応募する制度

● キャリアパス制度

会社が高成果者に本部を跨がる異動を提示する制度

● 海外駐在員選抜制度

自ら海外への異動を希望する制度

■ 社内公募制度を利用した社員のコメント

- 他部署の業務経験を活かしつつ自部門業務の付加価値を上げられる部分について、非常にやりがいを感じます。
- 新しい視野・視点で業務に携わるとは、今後とても必要になると感じました。

新事業提案制度

新事業提案を行った社員に人事評価上で加点し、社員の提案への動機づけとしています。

募集内容は「新事業」「新機能」「新商品・新市場」のカテゴリーで、当社グループ全社員より募集しています。

■ 新事業提案制度提案件数

2019年3月期	50件
2020年3月期	60件
2021年3月期	70件
2022年3月期	51件

■ 最優秀提案が

2022年4月より事業化!

2021年度
新事業提案
最優秀賞受賞



産業とくらしのネットレンタル事業
「かりねっと」

● 「かりねっと」概要

当社がレンタル会社とパートナーを組み、他業界へ向けたECレンタル事業。ネットで買い物をするかのように、電子決済でレンタルが可能。

■ 事業化に向けての担当者のコメント

各セクションリーダーとプロジェクトチームを組み、チーム一丸となって共有、分析、検討、行動のサイクルを繰り返すことで事業化することができました。

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きがいを高める取り組み

▶ オープンな企業カルチャーの発揮

総合力を発揮させるため、部門横断の闊達なコミュニケーションを更に活発化させ、個々の知識や経験を遺憾なく発揮できる制度として、人事評価上で加点する「他部署貢献加点制度」を設けております。

他部署貢献加点制度

部署を跨いだ貢献が活発に行われる企業風土の醸成のため、他部署貢献の成果に応じ、人事評価上で加点する制度です。サンクスポイントは、他部署へ貢献した社員だけでなく、協力を受けてサンクスポイントを申請した社員にも加点されます。

● 匠ポイント

得意分野を社内公表（登録）することにより加点

● サンクスポイント

部署を横断する貢献に加点

● 成約ポイント

部署横断の協力による成約加点

■ サンクスポイント実績

2021年4月～2022年3月

サンクスポイント申請者：のべ768名

■ グループサンクスポイント制度及びグループ成約ポイント制度の導入

グループ総合力の向上のため、2022年10月よりサンクスポイント制度及び成約ポイント制度をグループ会社全社に導入しております。

▶ 社内コミュニケーション活性化に向けて

組織活性化、及びオープンな企業文化を醸成していくため、社員同士の情報共有を行い、ITツールを活用したコミュニケーションの強化と、業務効率化を推進しています。

社長懇談会

社長自らが出向き、グループ会社も含めた社員とFace to Faceで、当社グループが目指すべき方向性を語るなど、ダイレクトにコミュニケーションを図っています。

社員からの発言が、実際に制度改革へつながるなど、活発な情報交換が行われています。



グループ会社 高千穂での社長懇談会の様子

グループ報『やまずみ』

当社グループではグループ報『やまずみ』を年4回発刊しております。トップメッセージはもとより、当社グループの事業紹介や社員紹介など、多岐にわたる内容で、社内コミュニケーションの一つとして活用されています。



グループ報『やまずみ』

『AIチャットボット』を活用した業務改善

働き方改革の推進に向け、日々の定型的な問い合わせ、及び対応する側双方の業務負担軽減を目的とし、コミュニケーションツール『AIチャットボット』を導入しております。業務時間外や問い合わせ先が不在の場合でも、チャットにより簡単に問い合わせ内容を確認することができるツールとして活用されています。

当社グループ社員専用

「グローイング戦略本部ホームページ」

当社の成長戦略を推進していく中心組織であるグローイング戦略本部では、当社グループ横断で成長戦略事業に関する情報を共有していくため、社員専用ホームページを開設しています。最新情報をいつでも確認することができ、社内でも活用されているサイトです。

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きやすさを高める取り組み

当社グループは、社員の個性と権利を尊重するとともにダイバーシティ経営を実践し、相互信頼と協調の精神に立脚した組織とルールのもとに、起業家精神と革新的な発想を追求し、実践できる職場環境の形成に注力します。

▶ ダイバーシティの推進に向けて

当社は「人間尊重」の精神に基づき、社員の個性と権利を尊重し、起業家精神と革新的な発想を重んじて事業活動を継続してまいりました。

今後はこれまで以上に、性別・年齢・国籍・障がいの有無・様々なライフスタイル・価値観等、多様なバックグラウンドを持つ社員が、互いの価値観を尊重し、協力する風土を醸成してまいります。

また、社員一人ひとりの意識・行動変革を促すとともに、社員が働きやすい環境を整え、当社グループ全体でダイバーシティ経営を推進し、企業価値の向上を目指します。

ユアサ商事グループダイバーシティ方針

1. 基盤環境の整備
2. 多様な人材の採用と登用
3. 女性管理職の拡充とキャリアの多様化
4. 障がいをもつ社員の働きやすさ
5. 中高年社員の活躍
6. 育児と仕事の両立支援
7. 介護と仕事の両立支援



ダイバーシティ方針

■ 推移

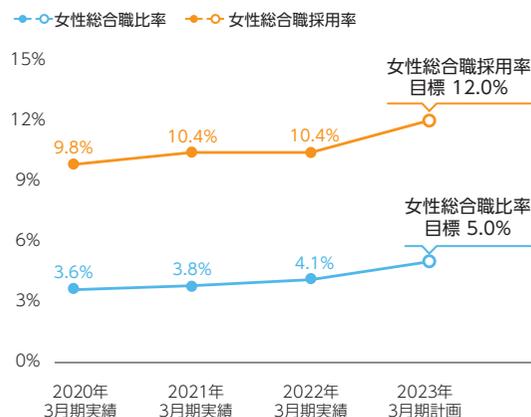
	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
女性社員比率※1	40.1%	40.3%	40.0%
障がい者社員数※2	15名	16名	19名
女性管理職比率※3	1.2%	1.2%	1.5%

※1 単体

※2 障がい者社員数は単体の直接雇用者

※3 女性管理職比率は単体の直接雇用者、契約・嘱託社員含む

■ 中期経営計画「Growing Together 2023」のKPI



ダイバーシティ研修

組織としてダイバーシティ推進・女性活躍推進に取り組むため、部門長向けに、性別を問わず部下の活躍を支援するマネジメント及びキャリア開発支援の考え方を学ぶ外部講師による研修を開催しました。

■ 2021年度実施プログラム



参加部門長人数: のべ19名

職掌転換制度

女性活躍推進を行うため、一般職から総合職への職種転換制度を推進しています。

■ 推移 (単体)

	2021年3月	2022年3月	2023年3月予定
特勤職 (転換チャレンジ中)	4名	3名	7名
総合職転換	0名	1名	2名

※一般職から総合職への職種転換には2年間のチャレンジ期間 (役職=特勤職) があります。

くるみん認定取得

当社は子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定 (くるみん認定) を2019年から受けています。

今後も社員一人ひとりが仕事と家庭生活をバランスよく充実させることができ、安心して働ける職場環境を整備することで、すべての社員が能力を十分発揮できるよう取り組んでいきます。



■ 次世代育成支援の取り組み (単体の直接雇用者)

	育児休業の取得経験者	男性社員の育児休業取得者	時短勤務社員	育児と業務を両立
2021年3月末	のべ100名	2名	31名	69名
2022年3月末	のべ117名	2名	35名	81名

/ 未来へつなぐ

人間尊重の経営 社員の働きやすさを高める取り組み

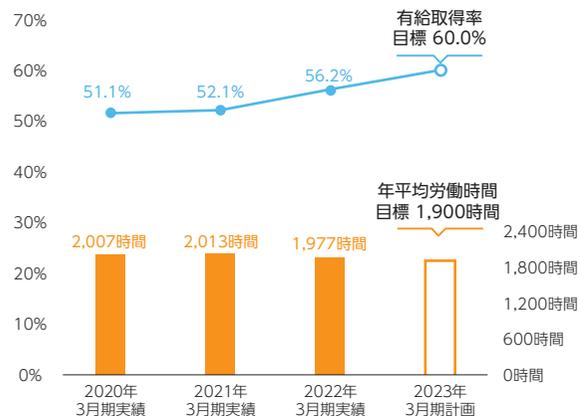
▶ 健康経営の推進に向けて

社員一人ひとりが個々の能力を最大限に発揮するには、社員の安全と心身の健康維持・増進が非常に重要です。当社は持続的な企業価値向上を実現すべく、健康経営を宣言し、取り組んでおります。

■ 労働時間・有給取得率（単体）

	年平均労働時間	有給取得率
2022年3月期実績	1,977時間	56.2%

● 有給取得率（左軸） ■ 年平均労働時間（右軸）



生産性向上の実現と働き方改革の推進

- 平均労働時間を削減中
- 非管理職在社時間推移

■ 出退勤平均時間（単体）

	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
平均出社時刻	8:25	8:26	8:26
平均退社時刻	18:34	18:25	18:29
平均在社時間	9:08	8:58	9:02

健康経営優良法人2022に認定

経済産業省が健康経営の普及促進に向けて企画し、特に優良な健康経営を実践している大企業を表彰する制度「健康経営優良法人」に、前年に引き続き4回目の認定を受けました。



■ 健康経営への取り組み（2022年3月期）

定期健康診断受診率	100%
健康管理アプリへの登録率	95.4%
ストレスチェック受診率	100%

健康管理アプリ 健康ポイントプログラム

ユアサ健康保険組合に加入するグループ社員は、健康管理アプリが利用できます。

日々の健康管理によりポイントが貯まり、貯まったポイントは好きな商品と交換ができます。

■ ポイント付与項目

- ・1日6,000歩達成
- ・体重記録
- ・健康診断の受診
- ・1年以上禁煙している
- ・生活習慣チャレンジなど



■ ワーキングイベント

実施：2021年5月（第5回）
参加者：82チーム（502名）



▶ 人権の尊重について

人権方針について

当社グループの事業活動において、人権の尊重は重要な要素の一つであり、2021年10月に発表したサステナビリティ宣言を踏まえ、「ユアサ商事グループ人権方針」を策定いたしました。

当社グループ会社のすべての役員と社員は、事業活動全般にわたって、本人権方針を実践してまいります。また、サプライヤーをはじめとするビジネスパートナー様に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めてまいります。

ユアサ商事グループ人権方針

1. 人権デュー・デリジェンスの実施
2. 救済措置
3. 教育
4. 情報開示
5. ステークホルダーとの対話
6. 推進体制



人権方針

■ 倫理・コンプライアンスハンドブック

全社員へ配付しています。



ユアサ労働組合について

ユアサ商事とユアサ労働組合とは、相互に対等な立場に立ち、公正な理解と信頼に基づき、企業の健全な発展と社員の労働条件並びに労働環境の改善を図ることを目的として、労働協約を締結しています。