

価値創造の基盤

DX 推進

「モノ売り」から「コト売り」へ データを活用してマーケットアウト型の 営業戦略の実現を目指す



上席執行役員
DX推進担当兼 ESG推進管掌
広瀬 薫

DX 推進の必要性と ビジネスモデル変革における位置づけ

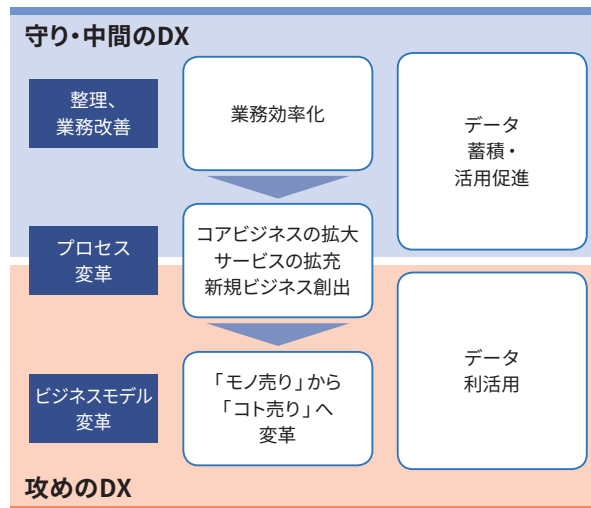
当社グループが目指す「モノ売り」から「コト売り」へのビジネスモデル変革において、DX推進が重要であると考えています。

「コト売り」とは、顧客やマーケットの課題・ニーズ・情報・データを集約・分析し、商品やサービス、技術を組み合わせた「つなぐ」ソリューションを提供し、社会課題を解決することです。

また、コア事業においては、IT技術を活用した業務コスト削減が急務です。「やまずみ会」「炭協会」の皆様へ、データ分析を活用した有益な情報をお届けできる施策も実現したいと考えています。

当社は「卸商社」という事業特性上、メーカーやマーケットからの情報が集まる仕組みが既に出来上がっています。この情報と当社独自の情報をデータ化し、急激に変化するマーケットニーズを先読みし、新しい仕組みやソリューションで社会課題を解決するマーケットアウト型の営業戦略をDXで実現したいと考えています。

■当社のDX推進概略



■現状の課題と展開

当社グループ内での現状の課題は、情報が分散していること、マスター整備ができていないことです。情報の分散化は、独立したシステムの乱立が原因です。

2025年5月に予定している基幹システム刷新を機に、当社及びグループ会社のシステムを連携することで、情報の一元管理と、グループ経営基盤の強化を目指します。

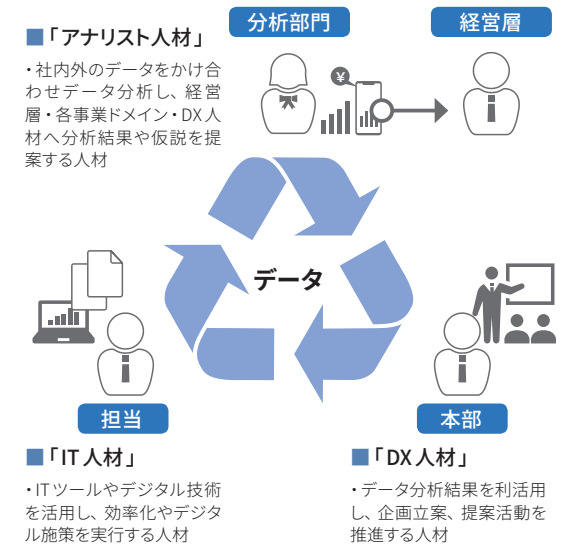
基幹システム刷新に伴い、より重要性が増すマスター整備については、今後、専門人員を配置し、運用面も含め取り組んでいきます。

加えて、2023年度より全社員を受講対象とした研修を開始し、デジタル人材を育成するとともに、デジタルガバナンスの強化も並行して進めていきます。

デジタル人材育成

DX推進に向けて全社員を対象とした階層別の研修を実施し、デジタル人材を育成するとともに、中期経営計画「Growing Together 2026」のサポートと新たなビジネスモデルの創出による企業価値向上を図ります。

デジタル人材育成後の将来



2026年度以降のデジタル「安定期」を実現させるため、2023年度をデジタル「黎明期」と位置づけ、IT基礎知識の獲得のため、IT基礎研修やDX人材、アナリスト人材研修実施のほか、IT人材100名の輩出を目指しています。

価値創造の基盤

環境

地球環境との調和を機軸として「自社グループ」と「事業」の両面で持続可能な社会に貢献します。

環境に対する考え方

「行動規範」(抜粋)

ユアサ商事グループは、多様化する消費者の社会的ニーズに応えるとともに、製造物責任・省資源・省エネルギーや環境問題、環境保全等に充分配慮し、安全で有用な商品・サービスの提供に努めます。また、商品・サービスの取り扱いには社会性についても充分配慮します。

環境方針

ユアサ商事グループは、すべての事業活動を通じ、地球環境の健全な維持と経済成長の調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向け、「環境方針」に基づき当社グループで働くすべての人々が自主的、積極的に行動し、広く社会に貢献します。

環境方針

<https://www.yuasa.co.jp/csr/environment/activity2.html>



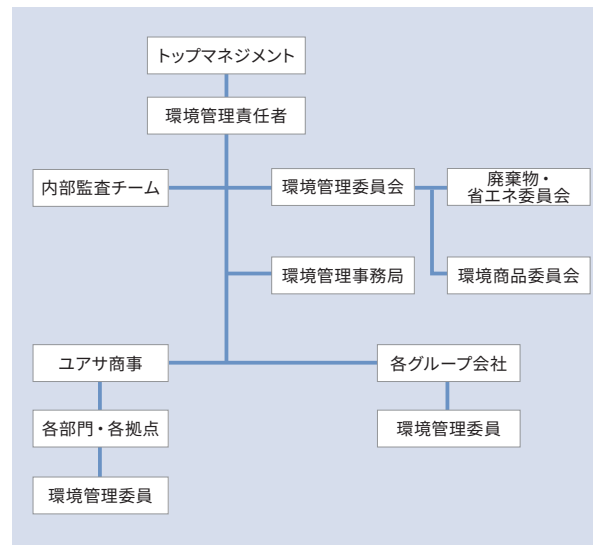
当社グループの環境活動は、電力使用量、廃棄物排出量、車両燃費の削減などの有害系環境側面の管理と、環境省エネ商品の販売等の有益系環境側面の管理の2つを中心に、社長を最高責任者とし、「環境のユアサ」としてグループ一丸となり、事業活動の推進を図っています。

環境マネジメント

<https://www.yuasa.co.jp/csr/environment/activity1.html>



環境マネジメント推進体制



環境マネジメント推進体制

環境マネジメント

ユアサ商事グループ環境方針に基づき、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を行うISO14001を活用し、グループ全体における環境パフォーマンスの改善に向けた組織活動、製品及びサービスにおける環境負荷の低減を行っています。

Topics マレーシアでの環境保全活動

工作機械や木材の取引を通じ、50年以上の関係があるマレーシアにおいて、同国の熱帯雨林の再生・保護を目的に公益社団法人日本マレーシア協会と協働で環境保全活動を行っています。2022年度は約1,000本のマングローブの育苗・植樹と植栽木のメンテナンスを実施しました。



国立マレーシアサイエンス大学の学生と地域の方が植林をしている様子

また、活動地周辺の学生がマングローブ林保全の必要性を学ぶ環境教育プログラムも実施しています。2022年度は活動地の小学校に通う全学年の小学生を対象に、当社グループのキャッチフレーズにある「つなぐ」を用いた、「マングローブ林生態系を描く絵画コンテスト」を実施しました。



描かれた絵画の一部と各学年優秀者の方々

価値創造の基盤

環境

TCFDに基づく開示

2022年3月にTCFD提言に賛同し、CO₂排出量の算定やリスク・機会の特定を進めてきました。2023年6月、取締役会の承認を経て、TCFDに基づく開示を行うこととしました。

ガバナンスとリスク管理

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、方針等を決定しています。2021年10月に代表取締役を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、気候変動を含むサステナビリティに関する重要事項について議論を進め、取締役会に対して諮問・提言しています。

気候変動を含むサステナビリティ全般のリスク管理はサステナビリティ推進委員会にて評価を行い、リスクに関する統括責任者と連携し、必要に応じてリスク管理の状況を取締役に報告しています。 [P.23](#)

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。

〈気候変動によるリスクと機会〉

2022年度は重要と考えられる気候変動のリスクと機会の把握を行いました。事業部の代表者や管理部門のサステナビリティ推進担当者と議論を行い、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。

■気候変動によるリスクと機会

区分	主な内容	
移行リスク	政策・法規制	<ul style="list-style-type: none"> ●炭素税の導入など、政府規制を起因とするコスト増 ●製品に対する環境規制強化によるコスト増
	技術	<ul style="list-style-type: none"> ●低炭素技術による既存商品の需要減
	市場・評判	<ul style="list-style-type: none"> ●脱炭素化に伴う原材料等の価格高騰やエネルギー価格上昇によるコスト増 ●対応遅れや情報開示不足による対外評価下落とサプライチェーンの競争力低下
物理的リスク	急性的	<ul style="list-style-type: none"> ●大規模な自然災害による自社グループ拠点及びサプライチェーンの分断等
	慢性的	<ul style="list-style-type: none"> ●水不足や電力不足による生産活動の停滞
機会	製品・サービス	<ul style="list-style-type: none"> ●エネルギー効率の高い製品の需要拡大 ●レジリエンス商品の需要拡大 ●資源循環に関する製品の需要拡大
	市場	<ul style="list-style-type: none"> ●再生可能エネルギーの需要拡大

〈機会を捉える取り組みの強化〉

当社グループでは2009年より、省エネコンサルティング専門部隊を設置し、仕入先の製造工場などへの省エネ機器や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CO₂排出量の削減を進めるため、省エネ製品や脱炭素関連製品の提案・販売を推進してきました。現在は海外市場に対する省エネ・脱炭素に関する取り組みを強化しており、世界全体での環境負荷低減に貢献できるようカーボンニュートラルセミナーの開催や二国間クレジット制度(JCM)を活用した省エネ提案を推進しています。

また、甚大化する自然災害など、気候変動の物理的リスクに対応するビジネスとして、レジリエンス&セキュリティ事業を展開しています。防災・減災・BCPをキーワードに、社会イン

フラの強靱化(レジリエンス)につながる商品・サービスの普及に取り組むとともに、深刻化する自然災害や感染症といった社会課題に対応すべく、新たなソリューション開発を推進しています。

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を目指すとともに、サプライチェーン全体での環境負荷低減に努めています。当社グループのカーボンニュートラルに向けた第一ステップとして、中期経営計画の最終年度である2026年3月期までにCO₂排出量30%削減(2023年3月期比)を目指します。

昨年より国内外のグループ各社でCO₂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、Scope3についても算定を進めています。

■当社グループのCO₂排出量(2023年3月期)

Scope1&2	単体 ^{*1}	グループ会社 ^{*1}	合計
Scope1	1,025	3,020	4,045
Scope2	1,232	1,405	2,637
Scope1&2	2,257	4,425	6,682

*1 単体はユアサ商事のみ、グループ会社は子会社及び関連会社(持分法適用会社を除く)を対象としています。

Scope3	ユアサ商事(単体)
物流に関わる排出量 ^{*2}	500
データセンターに関わる排出量 ^{*3}	139

*2 当社が委託する主要倉庫の電力使用量及び燃料使用量より算出しています。
*3 当社が委託するデータセンターでの電気使用量より算出しています。

価値創造の基盤

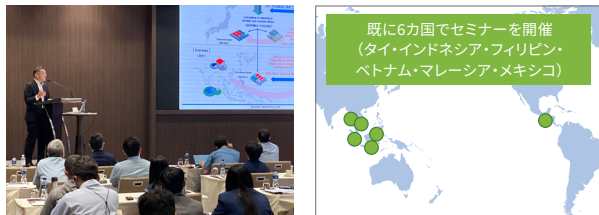
環境

■ カーボンニュートラルへの取り組み

海外でのカーボンニュートラルセミナー実施

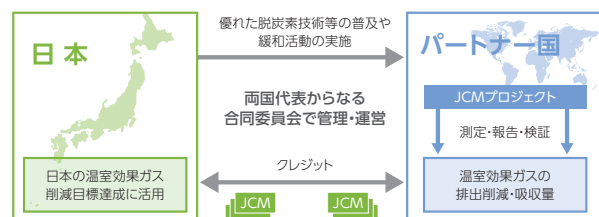
世界的なカーボンニュートラルの潮流として海外も含めたサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減が求められています。以前より省エネ事業を推進しているタイ、ベトナムに加え、当社の事業を行っているインドネシアやメキシコ、フィリピン、マレーシアでも、CO₂削減に向けた国際的な枠組みであるJCM制度（二国間クレジット制度）の活用を含めたCO₂削減方法を理解いただくことを目的にセミナーを実施しました。

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（二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。今回のセミナーをきっかけにグリーン事業の海外展開を一層強力に推進するとともに、JCM案件組成業務を通じ、パートナー国となる開発途上国の経済成長と環境保全の両立に貢献していきます。



タイでのカーボンニュートラルセミナー

■ JCM制度（二国間クレジット制度）の概要図

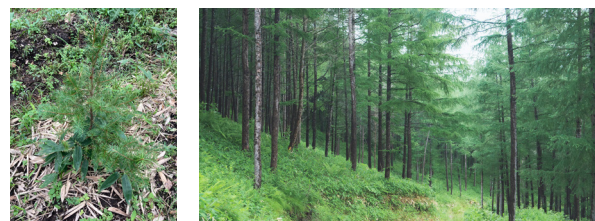


「J-クレジット制度」の認証取得 （ユアサ木材）

当社グループのユアサ木材では、北海道に約100haの森林を所有しており、地域の方々と協力しながら再生可能な森林資源を管理してきました。整備活動（間伐・植樹）を適切に行うことで、森林の成長が促され、大気中のCO₂吸収量が増加します。これまでと今後の整備活動において、CO₂吸収量を定量的に評価する「森林経営活動プロジェクト」を開発し、保有している森林の一部で施業した間伐・植林事業が日本政府の「J-クレジット制度[※]」において認証を受けました。2022年度の排出削減見込み量は約100トンであり、2038年までで合計約2,800トンの吸収量を見込んでいます。

今後は間伐によって発生する「製材などに利用できない細かい間伐材」や「枝条」などの未利用材の活用に向け、地域の自治体、大学、研究機関などと連携し取り組んでいく予定です。

※省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの利用によるCO₂などの排出削減量や、適切な森林管理によるCO₂などの吸収量をクレジットとして国が認証する制度



更新伐を行った北海道の社有林

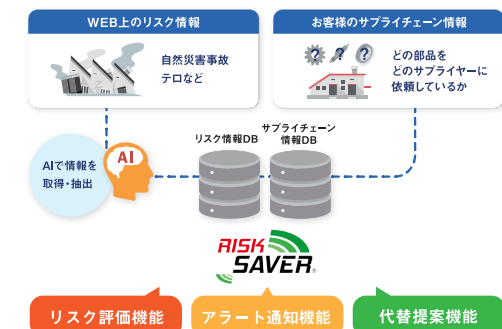
■ レジリエンス向上への取り組み

サプライチェーンリスク可視化システム 「リスクセイバー」の開発

近年、想定外の自然災害、感染症の拡大、半導体不足、人権問題など、立て続けにサプライチェーンリスクが発生しています。こうしたリスクの把握と発生時の迅速な対応を実現するため、サプライチェーンリスク可視化システム「リスクセイバー」を、当社グループのユアサシステムソリューションズとJX通信社で共同開発しました。

「リスクセイバー」はサプライチェーン上のリスクをリアルタイムに把握することができる日本初のシステムです。SNSや報道で発信される自然災害などのWeb上のリスク情報をAIがモニタリングすることで、サプライチェーン上のリスクを自動で抽出し、自社のサプライチェーン情報に紐づけます。被災したサプライヤーに、どのような仕事を任せていたか、具体的な代替生産可能先等の情報が瞬時に表示されます。

これにより緊迫した災害の中にあっても冷静に生産を続けるための準備ができ、サステナブル調達の推進を支援します。



「リスクセイバー」紹介動画

<https://www.youtube.com/watch?v=nRaWpkaKS2c>



価値創造の基盤

社会

持続可能な社会へ貢献するため、人間尊重の経営を機軸とした風土改革を推進し、イノベーションが常態化する企業風土を構築します。

人財力強化に向けた風土改革

「行動規範」(抜粋)

ユアサ商事グループは、そこに働く人々のゆとりと豊かさを実現し、安全で働きやすい環境を確保するとともに人格、個性を最大限に尊重し、自由闊達で創造性の発揮できる企業風土を実現します。

風土改革の概要

当社グループは社員を人財(人材)＝資本と捉え、相互信頼及び協調の精神に立脚した組織とルールのもとに、革新的な発想を追求し、それを実践できる職場環境の形成に注力しています。

キーワードである総合力・チャレンジ・コミュニケーションを推進するため、現在も様々な諸制度があり、その中から社会課題解決に向けた新たなソリューションが生まれています。

ユアサビジョン360達成に向けた仕上げ・収穫のステージである2026年3月までの3年間を通して、更なる進化を遂げるため、人事部を中心とし、トップコミットメントとなる“全社員参加型”の人事改革プロジェクト「YUASA PRIDE プロジェクト」を開始しました。

このプロジェクトを通して、社員の働きがい、働きやすさを高めていきます。



YUASA PRIDE プロジェクト
ワークショップの様子

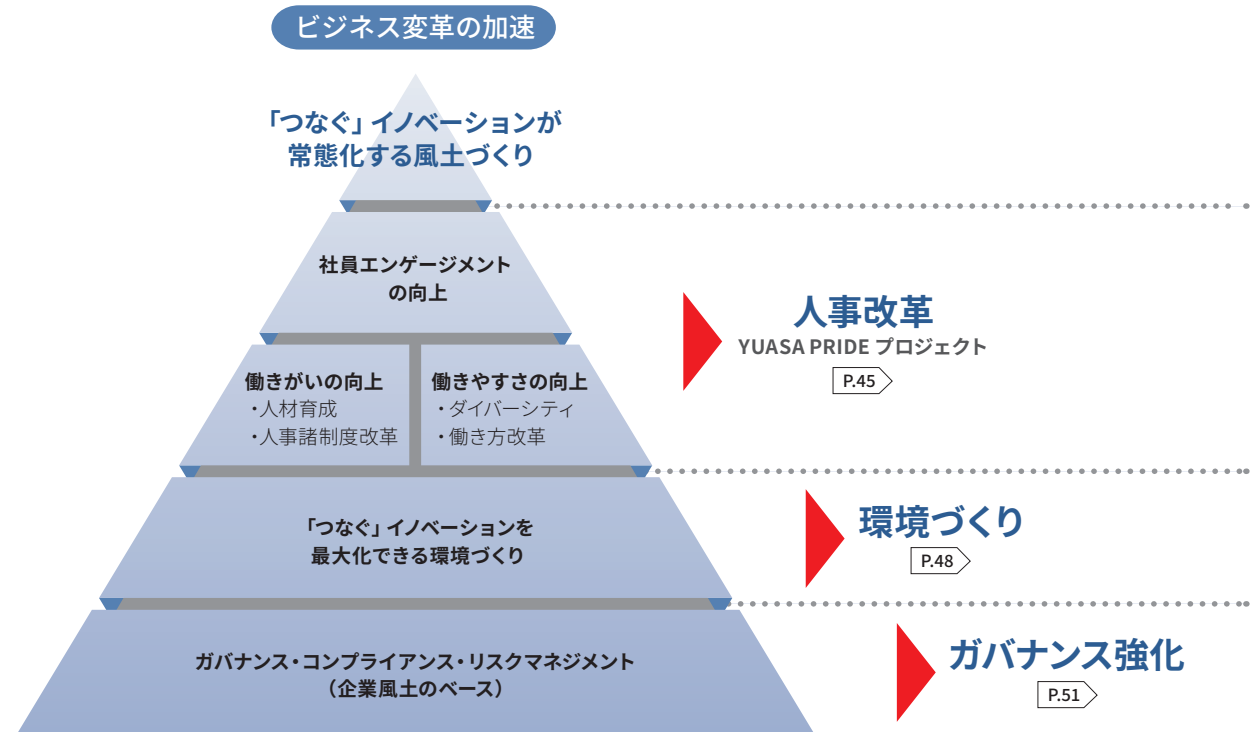
風土改革を行う目的

人事改革、環境づくり、ガバナンス強化により「つなぐ」イノベーションが常態化する風土を醸成します。

中期経営計画との関わり

「つなぐ」イノベーションが常態化することで、ビジネス変革を加速させ、社会課題の解決を目指します。

風土改革の全体像



価値創造の基盤

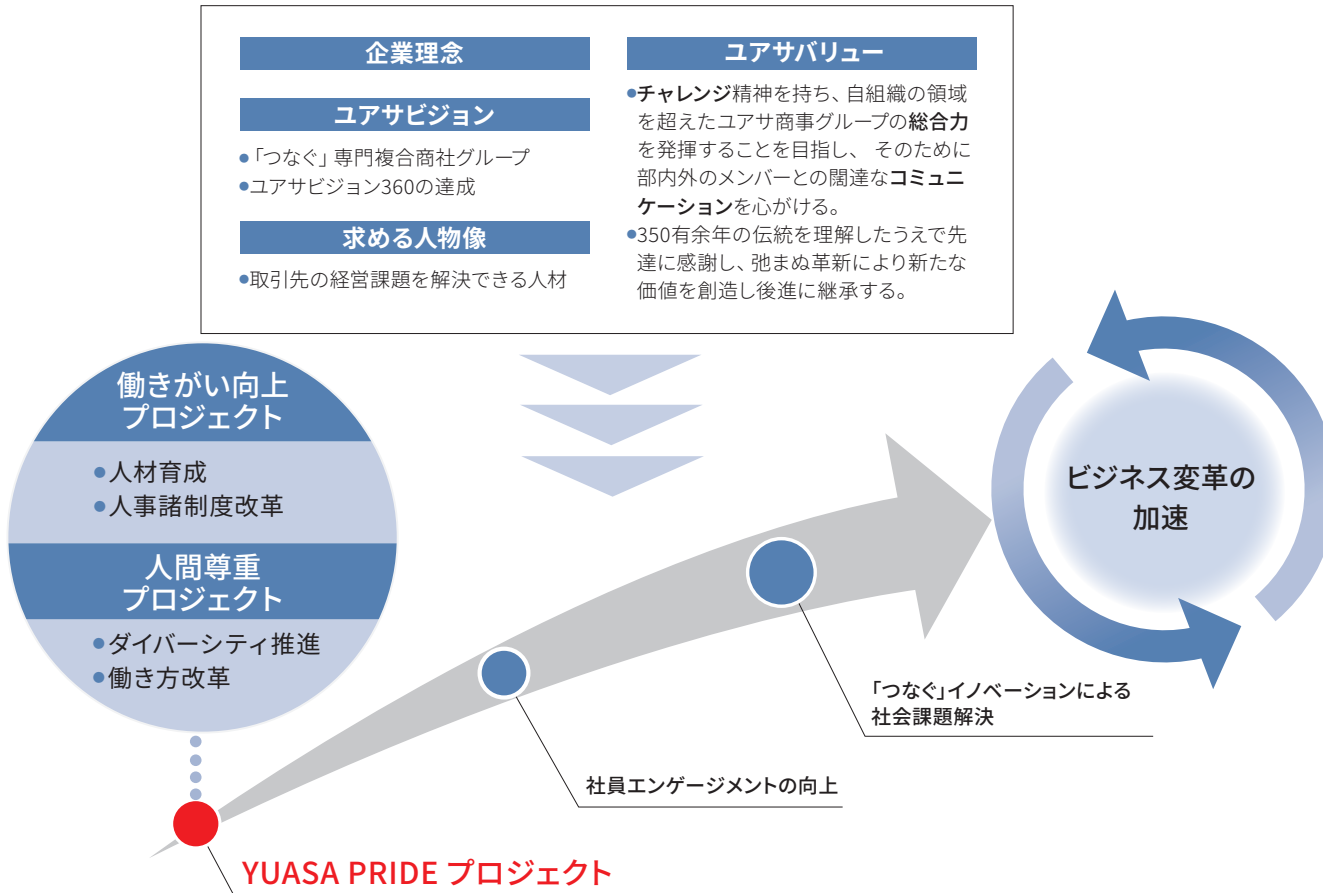
社会

人事改革「YUASA PRIDE プロジェクト」

人事改革の目的

ビジネス変革を加速させるため、社員エンゲージメントを高め、「つなぐ」イノベーションで社会課題を解決できる人材の育成に取り組んでいきます。その取り組みのひとつとして、働きがい・働きやすさを向上させていくための全社員参加型プロジェクト「YUASA PRIDE プロジェクト」を開始し、新たな人事制度の検討や、人材育成を推進します。

人事改革の全体像



人材育成

基本的な考え方

当社グループは人材育成のひとつとして、マネジメント人材の育成が重要であると考えています。そのうえで、マネジメントの定義を「組織運営」「事業創造」「お取引先様の経営課題解決」とし、研修体系を見直していきます。

具体的には、ビジネススクールや資格取得支援などのマネジメントスキル研修、本部研修や業界資格取得支援などの専門スキル研修、DX研修などのデジタルスキル研修、海外研修生制度や語学研修などのグローバルスキル研修を実施していきます。

研修体系図

	YUASA BUSINESS SCHOOL	グローバル人材育成研修	BS派遣研修	本部・事業部研修
部長以上	戦略思考／事業創造			
課長	リーダーシップ			商品知識／メーカー派遣研修／業界知識
課長補佐	マーケティング	国内語学研修	ビジネススクール派遣研修	
主任	会計	海外研修生制度		
担当	論理的思考(ビジネススクール)			
内定者	簿記通信教育・TOEIC受験・Excel			

〈2023年4月以降強化していく人材育成〉

- ・マネジメントスキルの向上
まずは、マネージャー層全員を対象に、ビジネススクールを活用したマネジメントスキル研修を実施し、中堅社員、一般社員を対象を広げます。
- ・グローバル人材の育成
- ・DX人材育成 [P.40](#)

価値創造の基盤

社会

人事制度

基本的な考え方

当社グループは、キーワードである総合力・チャレンジ・コミュニケーションが発揮できる人事制度を目指しています。また、人材育成のひとつであるマネジメント人材の育成も重要だと考えています。

これらの実現に向け、全社員参加型の「YUASA PRIDE プロジェクト」を開始しており、本プロジェクトを通して人事諸制度を設計していきます。

そして、同プロジェクトを通じて「年功序列の見直し」「当社に適した成果主義」「多様性の実現」についての検討も進めていき、必要となる人事諸制度の改革を行います。

チャレンジ評価制度

〈他部署貢献加点制度〉

部署及びグループ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はなく、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。

■他部署貢献加点制度の内容

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
成約ポイント	部署横断及びグループ横断の協力による成約加点
サンクスポイント	部署及びグループを横断する貢献に加点

〈チャレンジキャリア加点〉

新しい領域に社員がチャレンジすることを促すため、自らキャリアを選択した社員に人事評価の加点を行うチャレンジキャリア制度があります。

■チャレンジキャリア制度の内容

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いだ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

〈新事業提案加点〉

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

「新事業」「新商品」「新市場」「新機能」の категорияにおいて、当社グループ全社員から募集を行っています。最終選考に進んだ提案は役員への発表機会が設けられています。

■新事業提案制度提案件数

2020年3月期	60件
2021年3月期	70件
2022年3月期	51件
2023年3月期	57件

2023年3月期は57件のうち、約半数が新事業の提案でした。その中でも、具体的な事業化に向けた検討が進められている提案があります。



新事業提案制度のプレゼンテーション

Topics 社長懇談会の開催

代表者との直接対話により相互理解を深め、自由闊達な企業風土を醸成することを目的とし、グループ会社を含む各拠点の社員と社長がFace to Faceでダイレクトにコミュニケーションを図る「社長懇談会」を、2017年より開催しています。2023年度においては、国内全拠点、及び全グループ会社において開催を予定しています。

社長と社員が直接対話をする事で、同じ目的に向かい行動することができる「社長懇談会」は、当社グループのキーワードのひとつである「コミュニケーション」を活性化させる重要な取り組みと位置づけており、今後も引き続き開催していきます。



グループ会社 中川金属社員との社長懇談会の様子

〈ユアサ労働組合〉

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、労働協約を締結しています。

価値創造の基盤

社会

ダイバーシティ

基本的な考え方

当社グループは「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きました。

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・価値観など、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いきます。

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。

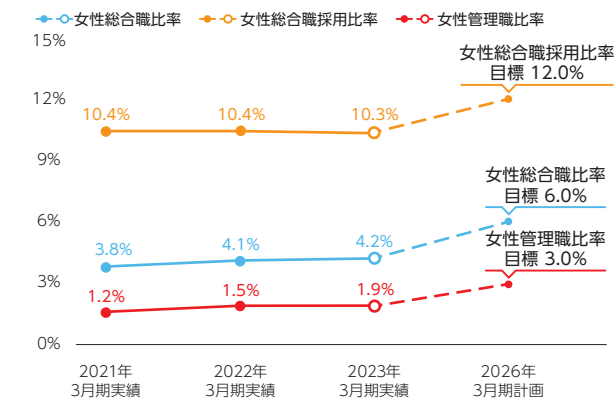
ユアサ商事グループダイバーシティ方針
<https://www.yuasa.co.jp/csr/society/diversity.html>



指標と目標

〈ダイバーシティ〉

■中期経営計画「Growing Together 2026」のKPI*



〈働き方改革〉

■中期経営計画「Growing Together 2026」のKPI*

	2022年3月期実績	2023年3月期実績	2026年3月期計画
男性育児休業及び育児目的休暇取得率	34.3%	78.1%	90%
有給休暇取得率	56.2%	62.8%	70%
平均労働時間	1,977時間	1,955時間	1,920時間

■次世代育成支援の取り組み*

	2022年3月末時点	2023年3月末時点
時短勤務を利用する社員	35名	46名
育児と業務を両立(小学校以下の子がいる女性社員)	81名	90名

具体的な取り組み

〈職掌転換制度〉

女性活躍推進のため、一般職から総合職への職掌転換制度を推進しています。

■推移*

	2022年3月期実績	2023年3月期実績	2024年3月期予定
特勤職(転換チャレンジ中 ^{※1})	3名	7名	8名
総合職転換	1名	2名	0名 ^{※2}

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

※2 2024年4月に5名が総合職転換予定

一般職から総合職への転換者向け研修を開催しました。

2023年1月実施
総合職転換社員研修の様子



健康経営

基本的な考え方

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、取り組んでいます。

健康宣言

https://www.yuasa.co.jp/corporate/health_management.html



推進体制

経営部門管理統括(専務取締役)を社員の健康管理の最高責任者とし、人事部と健康保険組合が協働して進める施策・取り組み状況を経営上の重要会議で報告しています。

〈健康経営優良法人2023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」で、前年に引き続き5回目の認定を受けました。



●主な取り組み: WPC (Wellness Promotion Center) の拡充

面談ルームを増やすとともに、2022年11月より常勤保健師を雇用しました。

■健康経営への取り組み(2023年3月期)*

定期健康診断受診率	100%
ストレスチェック受診率	100%

※ ユアサ商事(単体)を対象とした指標

価値創造の基盤

社会

働く環境づくり

働く環境づくりの目的

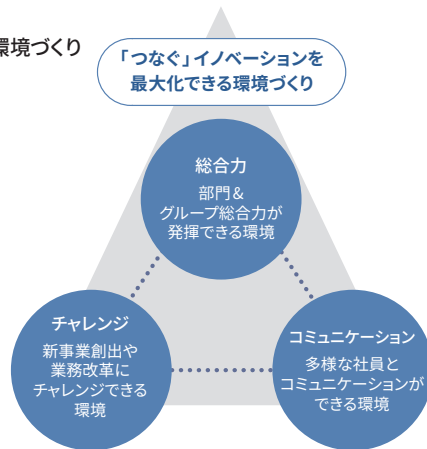
総合力・チャレンジ・コミュニケーションを推進できるオフィス環境をグループ全体で目指します。

社員の「働きがい」や「働きやすさ」を向上させるため、制度改革と同じく重要と考えるのが「職場環境」です。

部門やグループ、職制、年齢などに関係なくコミュニケーションがとれる環境をつくり、イノベーション創出を推進することで、ビジネス変革を加速させていきます。

また、個々のパフォーマンスを最大限発揮することで、働き方改革を実現します。

目指す環境づくり



Topics

新しい本社ビル

現在、複数箇所に分散している首都圏の当社グループ拠点を集約し、活発なコミュニケーションとチャレンジが生まれ、総合力が発揮できる拠点として、新しい本社ビルを建設します。

Topics

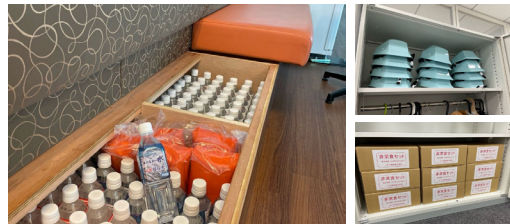
労働安全 ～社員の安全を守る防災対策～

当社グループでは、社員の安全を第一に考え、有事の際の対策として、各拠点・グループ会社において備蓄品の保管や安否確認システムを導入しています。

ユアサ商事本社・関東支社（東京都千代田区）では、災害時の帰宅困難者対策として、東京都の条例に則り、事務所で勤務する全社員の3日分に相当する備蓄品を保管しています。事務所内は収納スペースが限られていることから、備蓄品保管庫以外にも、ワードローブの上下、商談スペースやリフレッシュルームの椅子の下など、デッドスペースを有効活用し、保管場所を確保・分散しています。

社員の安否をいち早く確認できる安否確認システムは、グループ全社（国内）で導入しており、定期的な訓練を実施しています。

また、災害発生における様々なリスク管理という観点から、当社グループ独自の「防災ハンドブック」を全社員へ配付するとともに、2022年度より「災害初動対応マニュアル」の整備を開始し、事前に準備すべき安全対策や、災害発生時に初動としてやるべきことをまとめたマニュアルを、2023年度中に全社員へ向け配信します。



備蓄品保管の様子（左：リフレッシュルームの椅子の下、右：ワードローブの空きスペース）

持続可能な調達

基本的な考え方

当社グループでは、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きました。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推進するため「ユアサ商事グループ取引方針」を制定し、サプライチェーンにおける人権、労働慣行、環境保全、品質・安全、セキュリティなどに十分注意を払うとともに、定期的な確認を行っています。

ユアサ商事グループ取引方針

<https://www.yuasa.co.jp/csr/society/transaction.html>



人権尊重

「人権方針」の遵守

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ひとつです。「ユアサ商事グループ人権方針」に基づき、当社グループのすべての役員と社員は、事業活動全般にわたり、本方針を実践していきます。具体的な取り組みとして、人権デューデリジェンスを実施するとともに、ステークホルダーとの対話を行い、人間尊重の取り組みを強化していきます。

ユアサ商事グループ人権方針

<https://www.yuasa.co.jp/csr/society/human-rights.html>

