

環境活動： 資源循環

使用済み製品のリサイクルの推進

<アメリカ>

アメリカの生産販売拠点SECは、家電リサイクル管理会社MRM（Electronic Manufacturers Recycling Management Company, LLC）※1を2007年に設立し、AV機器のリサイクルを行っています。取り組みは全米に拡大しており、使用済み製品の回収拠点を約2,050か所に設置しています。MRM社では各州法規制への適切な対応を図っており、2024年度は62,000tの使用済み家電をリサイクルしました。

また、SECは2008年から環境保護と埋立地廃棄物削減への取り組みの一環として、リサイクル業者と連携し、トナーカートリッジ、ボトル、トナー収集容器、ドラムユニットなど全てのシャープ製の消耗品のリサイクルを行っています。使用済み製品の返却に必要な資材や費用をSECが負担することで、リサイクルを推奨しています。

※1 パナソニック・ノース・アメリカ、東芝アメリカ家電社との合併会社。

<カナダ>

カナダの販売拠点SECLではリサイクルパートナーであるEPRA※2の協力を得て、2024年にオンタリオ州で201,405kg以上のシャープ製品をリサイクルに回しました。これにはプリンター、ディスプレイ、コンシューマー製品など、あらゆる製品部門の電子機器が含まれます。

シャープとEPRAはオンタリオ州の規制遵守に尽力しており、毎年、より多くの製品をリサイクルすることが求められています。

2025年の目標は電子機器のリサイクル量236,997kgです。EPRAとの契約によりこの目標の達成を目指します。

※2 電子製品リサイクル協会。

<スウェーデン>

スウェーデンの販売拠点SBS-SEでは、Inrego社と共同で「循環型アンバサダープログラム」という新しいパートナープログラムを立ち上げ、アンバサダーとして循環型ビジネスを推進しながら北欧の他の事業体とのパートナーシップ拡大も進めています。

SBS-SEは再利用製品26,501kg CO2e※3を達成し、Inrego社より免許状をいただきました。これは、冷蔵庫2,544台を1年間稼働させるのに必要なエネルギー、またはアパート106戸を1年間暖房するのに必要なエネルギー、もしくは車で世界4周するのに必要なエネルギーに相当します。

※3 CO2e（CO₂ equivalent）：二酸化炭素換算の数値。



免許状

<オーストラリア>

オーストラリアの販売拠点SCAはAPCO※4の会員であり、オーストラリア包装協定の署名者です。会員は共有された責任と共同の取り組みに同意しています。政府および産業界と協力して、素材の削減、デザイン、特定のリサイクル率、埋立廃棄物の削減、代替素材、循環型経済活動を通じて持続可能な包装を実現することを目指して取り組んでいます。

また、SCAは、自社の作業場や倉庫から電子廃棄物（eWaste）および発泡ポリスチレンを回収するためにEcycle Solutions社を利用しています。Ecycle Solutions社は、地元政府によって承認され、監視されていますので、適切な手段でリサイクルを行うことで埋立地への廃棄物を最小限に抑制しています。さらに、パートナーの拠点にも同様の仕組みを導入しています。

※4 APCO（Australian Packaging Covenant Organisation）：オーストラリア包装協定機構。

環境活動：資源循環

事業活動に伴う廃棄物の排出抑制・再資源化

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■最終処分率：0.5%未満	■最終処分率：0.33%	★★	■最終処分率：0.5%未満

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

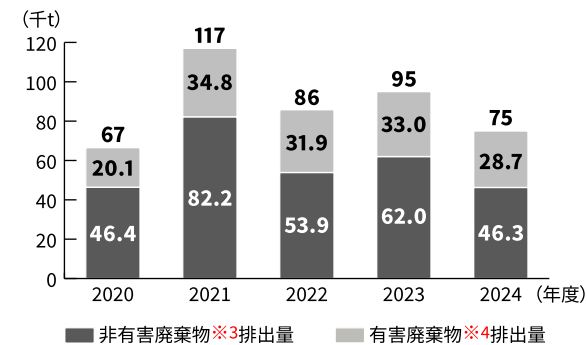
廃棄物等発生量の削減

シャープはサーキュラーエコノミーの実現に貢献するため、廃棄物の排出抑制と再資源化に取り組んでいます。

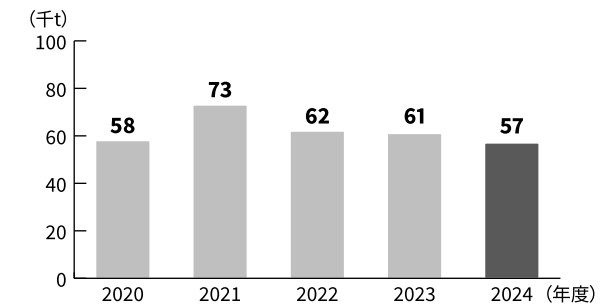
シャープの2024年度の廃棄物等発生量は、前年度比21%減少の75千tとなりました。再資源化量は57千tでした。また、最終処分率は0.33%となり、グローバルでのゼロエミッション※1を3年連続で達成しました。

今後も、海外拠点の廃棄物削減取り組みを一層強化し、グローバルでのゼロエミッションを継続します。

■ 廃棄物等発生量の推移



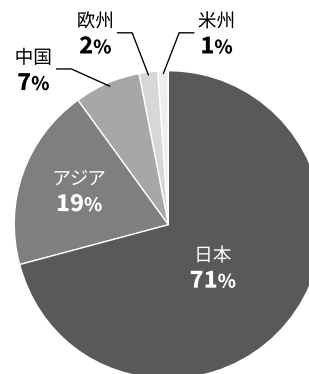
■ 再資源化量の推移



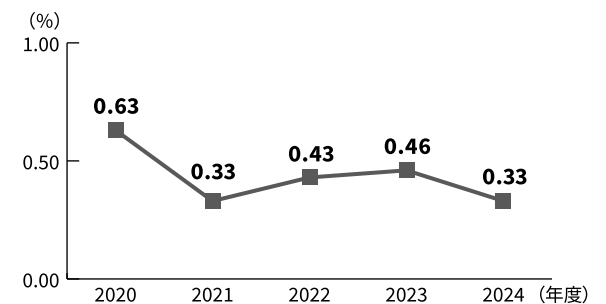
PCB廃棄物の適正な保管・管理

シャープは「PCB※2特別措置法」に基づき、PCB廃棄物の適正な保管と管理を徹底しています。高濃度PCB廃棄物については2022年度に全ての処理が完了しました。残る低濃度PCB廃棄物についても早期の無害化処理完了に向けて計画的に処理を進めています。

■ 廃棄物等発生量の地域別内訳（2024年度）



■ 最終処分率の推移



※1 シャープでは、廃棄物最終処分率0.5%未満をゼロエミッションと定義しています。廃棄物最終処分率 (%) = 最終処分量 ÷ 廃棄物等発生量

※2 ポリ塩化ビフェニル。

※3 一般廃棄物や産業廃棄物のうち、有害物質を含まない廃棄物。

※4 日本国内における特別管理産業廃棄物および各国で指定された有害廃棄物。

環境活動： 資源循環

事業活動に伴う廃棄物の排出抑制・再資源化

取り組み事例

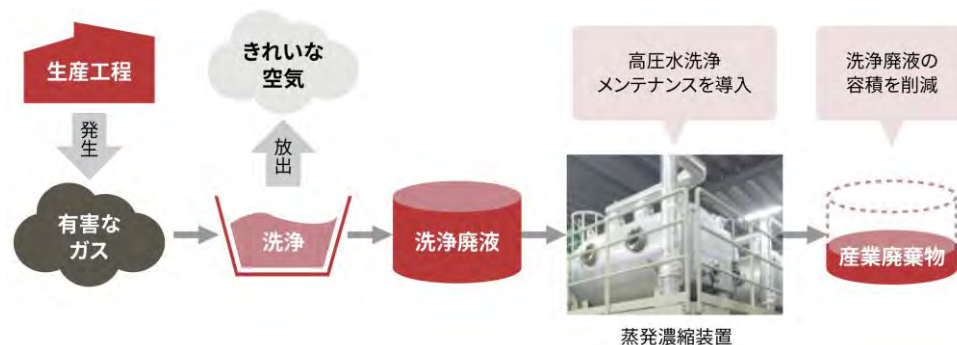
廃液濃縮装置の洗浄メンテナンスによる産業廃棄物の削減

亀山事業所（三重県亀山市）では、液晶ディスプレイの生産工程から発生する産業廃棄物の削減に取り組んでいます。

液晶ディスプレイの製造過程で発生した有害なガスを洗浄する際に使用した洗浄廃液（フッ化ソーダ）は、蒸発濃縮装置で減容化して産業廃棄物として排出しています。蒸発濃縮装置は廃液を蒸発させる際に結晶物が発生し処理能力が低下します。

2024年度は、蒸発濃縮装置の定期的な高圧水洗浄メンテナンスを導入することにより、処理能力の低下を抑制し、年間1,320tの削減につながりました。

■ 洗浄廃液処理の流れ



環境活動：資源循環

水資源の有効活用

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 受水量原単位改善率：10%（基準年：2021年度）	■ 受水量原単位改善率：5%（基準年：2021年度）	★	■ 受水量原単位改善率：10%（基準年：2021年度）

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

水資源に対する考え方

世界人口の増加、開発途上国の経済成長、気候変動などの問題により、世界規模で水資源問題が発生しています。シャープは「環境基本理念」の下、「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」に定めた地球環境保全への取り組み方針に沿って、水資源の有効活用に取り組んでいます。特に、液晶ディスプレイや電子デバイスなどの製造における水資源の確保は事業継続上の重要課題として認識し、受水量の削減と循環利用を推進しています。

受水量の削減と循環利用の推進

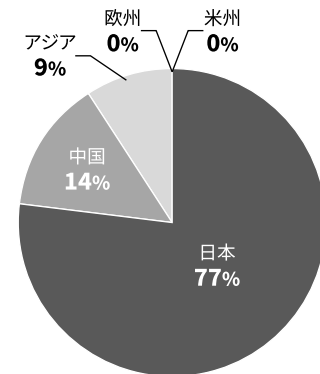
シャープの2024年度の受水量は、前年度比5%減少の8.8百万m³となりました。また、受水量原単位改善率は5%でした。シャープでは、水不足リスクによる事業継続への影響を最小化するため、世界資源研究所（WRI）が開発した評価ツール「Aqueduct」を用いて工場の水リスクを評価しています。リスクが最も高い地域にあるタイの生産拠点 SATLでは、生産工程などで発生する排水のリサイクルによって受水量を削減しています。また、液晶ディスプレイなどの製造で大量の水を使用する亀山事業所（三重県亀山市）や三重事業所（三重県多気郡）では、工程排水を全量

回収して再利用するクローズド・システムを導入しています。こうした取り組みにより、シャープは水の循環利用率※60%以上を維持しています。今後も、グローバルでの水資源の有効活用に継続的に取り組むとともに、事業拡大に伴う効率向上を目指します。

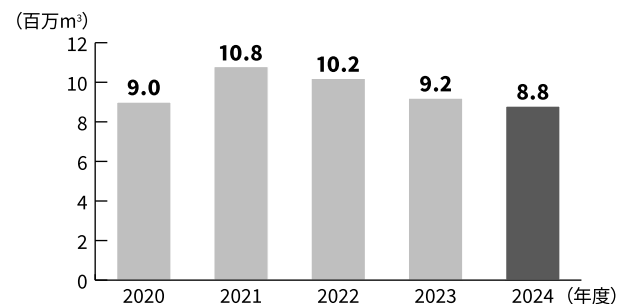
なお、2024年度に水関連の法令違反による訴訟問題・罰金・科料はありませんでした。また、水に関する重大な事故の発生もありませんでした。

※ 循環利用率 = 循環利用量 ÷ (受水量 + 循環利用量)

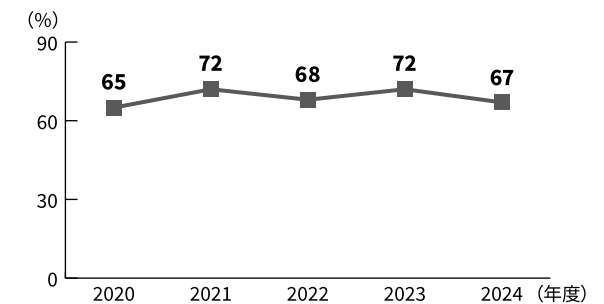
■ 受水量の地域別内訳（2024年度）



■ 受水量の推移



■ 循環利用率の推移



環境活動： 資源循環

水資源の有効活用

■ 地域別 受水量・排水量内訳（2024年度）

(m³)

地域	受水量※1			排水量					消費量※3	循環利用量
	第三者より購入した水※2	地下水	総量	地表水	下水	海水	地下水	総量		
日本	6,224,211	537,391	6,761,602	3,379,046	308,744	1,456,881	0	5,144,671	1,616,931	17,391,150
アジア	776,679	10,401	787,080	31,454	415,808	0	0	447,262	339,818	211,484
中国	1,216,448	0	1,216,448	0	981,229	0	0	981,229	235,219	176,987
米州	171	0	171	0	171	0	0	171	0	0
欧州	7,763	0	7,763	0	7,418	0	0	7,418	345	0
合計	8,225,272	547,792	8,773,064	3,410,500	1,713,370	1,456,881	0	6,580,751	2,192,313	17,779,621

※1 地表水・海水・生産随伴水はいずれも0。

※2 工業用水および上水。

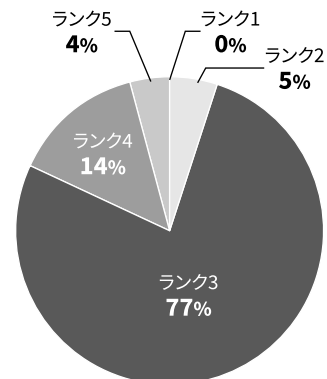
※3 消費量＝総受水量－総排水量

※4 Aqueductが地域ごとに定義

ランク1（低リスク）～ランク5（高リスク）の5段階。

※5 Aqueductの水ストレス評価がランク4以上の地域。

■ 水ストレスランク※4別受水量内訳（2024年度）



■ 水ストレスを伴う地域※5における受水量内訳（2024年度）

(m³)

地域	第三者より購入した水	地下水	地表水	海水	生産随伴水	総量
日本	34,685	0	0	0	0	34,685
アジア	729,517	0	0	0	0	729,517
中国	835,645	0	0	0	0	835,645
米州	0	0	0	0	0	0
欧州	0	0	0	0	0	0
合計	1,599,847	0	0	0	0	1,599,847

環境活動： 資源循環

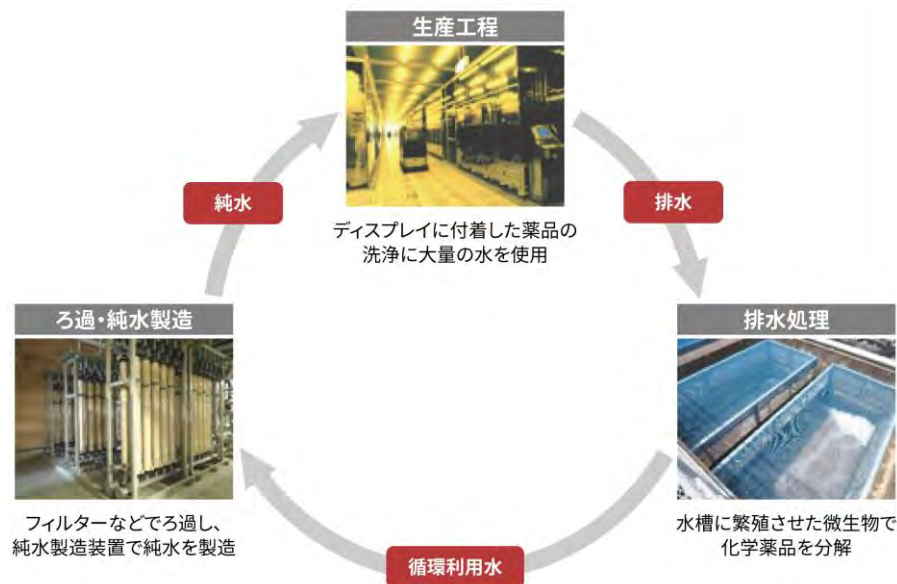
水資源の有効活用

取り組み事例

「クローズド・システム」による水のリサイクル

三重事業所（三重県多気郡）では、ディスプレイの生産で使用する大量の水を半永久的にリサイクルする「クローズド・システム」を採用しています。生産工程で発生した排水には化学薬品が含まれているため、工場外へ放流することなく全量を回収し、微生物の力で化学薬品を分解する「生物接触ろ過」、フィルターなどでのろ過、純水製造装置での純水製造を経て繰り返し生産に使用しています。

■ クローズド・システムの流れ



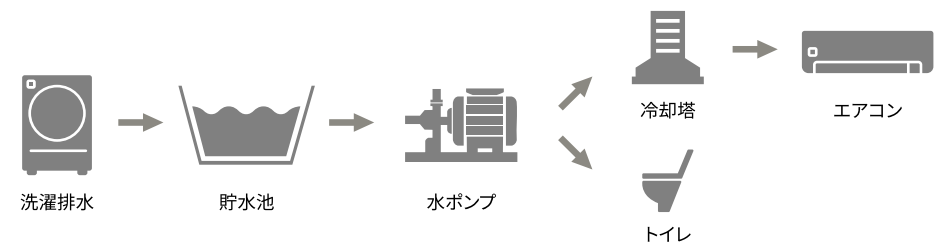
取り組み事例

水道メーターのデジタル監視と洗濯排水のリサイクル

中国の生産拠点SSECでは、水道メーターのデジタル監視と洗濯排水のリサイクルという二つのアプローチを駆使して、水資源を効率的に利用しています。その成果が評価され「Shanghai Water-Saving Demonstration Enterprise」として表彰されました。

SSECに設置された水道メーターは、デジタル監視プラットフォームと連携しており、このメーターからは水の使用データがリアルタイムで送信され、スマートフォンやPCを通して確認することができます。このシステムによって、工場のすべてのパイプラインは24時間365日監視されており、水漏れを迅速に検出することが可能です。さらに、独自の洗濯水リサイクルシステムもSSECの節水に貢献しています。工場では、洗濯機の試運転に伴って大量の排水が発生します。この排水を貯水し、空調システムの冷却塔への給水、トイレの洗浄水として再利用しています。

■ 洗濯排水リサイクルシステムの流れ



環境活動： 安全・安心

化学物質管理に対する考え方

シャープの製品は複数の部品や材料で構成され、さまざまな化学物質を含んでいます。また、工場での生産工程においても、さまざまな化学物質を使用しています。

化学物質は、製品の性能や品質向上に有益である一方、環境や人体への悪影響が懸念されるものもあります。現在も世界各国で、特定の化学物質の使用禁止や制限、ラベルの表示、製品への含有情報管理、大気・水域への排出量の報告、取扱作業環境の管理、作業者の健康管理などを要求する規制が存在します。

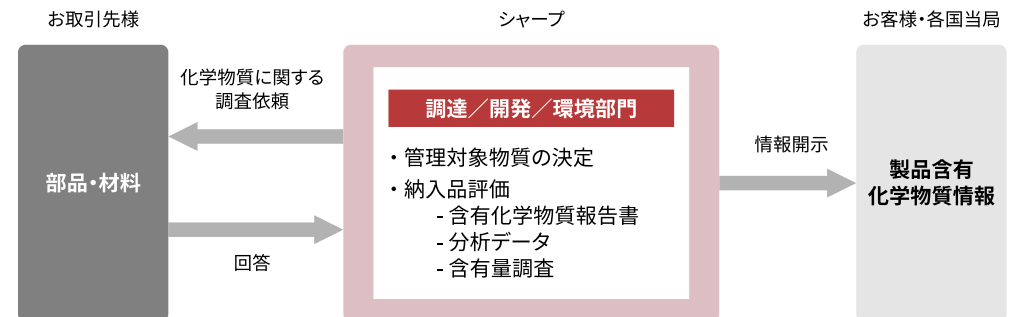
シャープは環境基本理念「誠意と創意をもって『人と地球にやさしい企業に徹する』」を掲げており、「シャープ行動規範」では、環境法令や地域協定の遵守を大前提として、化学物質の管理について以下のとおり定めています。

- 環境破壊や健康に悪影響を及ぼす恐れのある有害物質に関する情報収集に努め、商品・サービスにおいて、これらの有害物質を原則として使用しません。
- 製造や研究などに使用する化学物質については、法規制またはそれ以上の基準をもって消費を抑えるとともに、適正な使用と管理を行います。

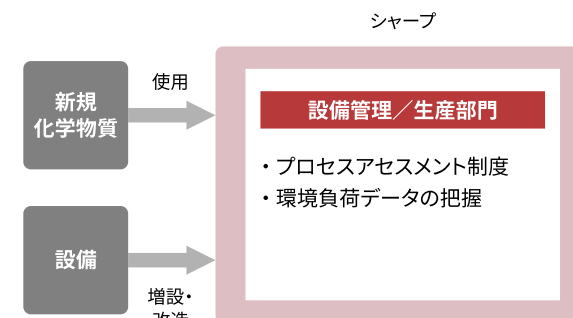
長期環境ビジョン「SHARP Eco Vision 2050」においても「安全・安心」分野の長期目標として「化学物質の適正管理で人の健康や地球環境・生態系を守る」と定めています。

化学物質管理に関する具体的な取り組みとして、製品関連では、製品の構成部品・材料に含まれる化学物質に関して、お取引先様のご協力のもと、サプライチェーン全体の化学物質の情報を管理しています。また、工場の設備部門・生産部門では新規化学物質の使用時や設備の増設・改造時に、安全性や環境負荷などの事前評価・確認を行う「プロセスアセスメント制度」を導入しています。

■ 製品のサプライチェーンでの化学物質の管理体制



■ 製造における化学物質の管理体制



環境活動： 安全・安心

製品に含有される化学物質の管理

管理対象物質

シャープは、製品の環境負荷の低減と世界各国の化学物質規制への対応のため、製品に含有される化学物質について、世界各国の既存の法規制や業界の自主基準に加え、将来的に規制が要求される可能性などを考慮した上で、独自の「化学物質管理区分」を定めて管理しています。

関連情報：> [部品・材料含有化学物質管理基準書](#)

含有化学物質報告書と分析データ

EU RoHS指令※1をはじめとした各国の製品含有化学物質の使用禁止規制の適合を目的に、新規に採用する部品・材料を納入いただくお取引先様に「含有化学物質報告書」を提出いただいております。「含有化学物質報告書」では、化学物質管理区分のうち使用禁止物質（全面的、条件付）および使用禁止候補物質について含有状況を確認しています。さらに、EU指令の対象10物質※2については分析データも併せて提出いただいております。近年増加傾向にある含有禁止の法規制に対応するため「含有化学物質報告書」を毎年見直しています。

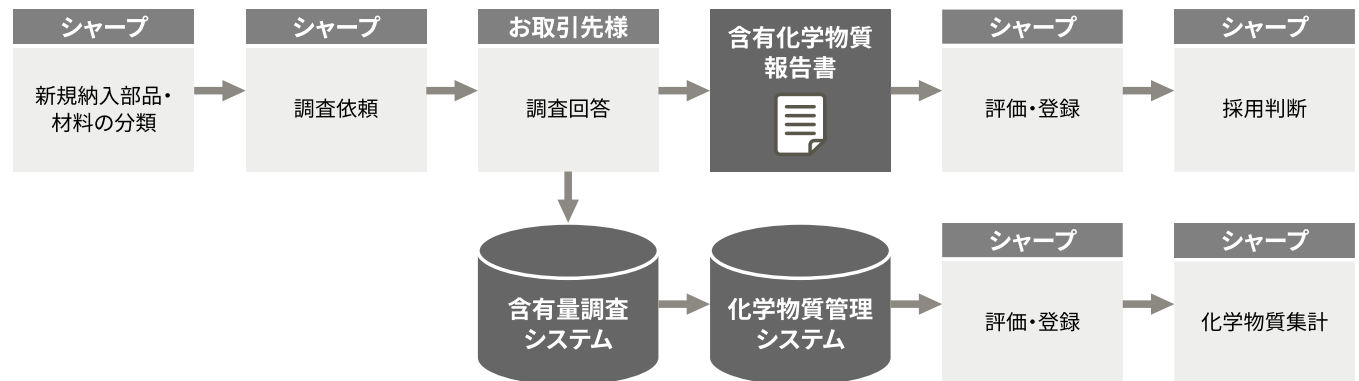
含有量調査

EU REACH規則※3をはじめとした、化学物質の情報伝達や開示を義務づけた法規制に対応するため、シャープはITシステムを活用した含有量調査を実施しています。収集のツールとして、国際規格IEC62474※4に準拠した情報伝達スキームchemSHERPA※5を活用しています。

■ 化学物質管理区分

化学物質管理区分	説明	備考
全面的使用禁止物質	いかなる用途にも使用できない物質	● 国内外の法規制や環境ラベルなどにおいて製品への含有が現在規制されている、または将来の規制が見込まれる物質
条件付使用禁止物質	シャープが認めた用途（除外用途）に限定して使用できる物質	● 環境負荷が高いことが周知でかつ代替物質が存在する物質
使用禁止候補物質	使用禁止物質の候補となる物質 含有していれば、代替化を推進する物質	● 国内外の法規制等において、近い将来に使用禁止が見込まれている物質 ● 法規制等において、閾値や禁止日、規制用途（除外用途）等が決定されていない為、現時点でシャープ使用禁止物質として明記できないが、法規制等の動向を踏まえて今後シャープが使用禁止にする物質
管理物質	当該物質の含有有無、含有量などを把握する物質	● 国内外の法規制や環境ラベルなどで、製品への使用状況の開示が求められている、または将来求められる可能性のある物質 ● 製品への使用状況を顧客から求められる、または求められる可能性のある物質

■ 製品に含有される化学物質管理の流れ



※1 電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限に関するEU指令。

※2 鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB、PBDE、DEHP、BBP、DBP、DIBP。

※3 化学物質の登録・評価・認可および制限に関する規則。

※4 電気・電子業界の製品に含有する化学物質や構成部品に関するサプライチェーンの情報伝達の手順・内容を規定した国際規格。

※5 製品に含有される化学物質の情報をサプライチェーン全体で効率的に伝達することを目的に、経済産業省が主導して開発した情報伝達スキーム。

環境活動： 安全・安心

工場で使用する化学物質の適正管理とリスクマネジメント

シャープは、化学物質による環境汚染や事故のリスクを最小化するとともに、化学物質規制へ適切に対応するため、生産工場で使用・排出される化学物質に関する「プロセスアセスメント制度」の運用と「化学物質の把握・リスクマネジメント」による管理を行っています。

また、環境負荷の最小化と安全確保を徹底するため、化学物質を取り扱う作業者を対象とした教育・訓練および健康診断を定期的に実施しています。

プロセスアセスメント制度

シャープは、新規の化学物質を導入したり、化学物質の取り扱い方を変更したりする際、化学物質の有害性や安全対策などを事前に審査する「プロセスアセスメント制度」を運用しています。本制度では、化学物質の廃棄時の適切な処分、排気ガスや排水の適切な処理、取り扱う作業者の安全確保の方法などを審査し、化学物質を安全に使用するための条件を具体的に評価・決定することで、化学物質の導入から廃棄に至るまでの適正管理と設備の安全対策の徹底を図っています。

また、管理対象の化学物質を「安全衛生」「危険・爆発」「環境保全」の3つの側面からの影響度により、「法禁止物質」「要注意物質」「管理物質」「届出物質」の4区分に分類し、各区分に応じた管理を行っています。

■ プロセスアセスメント制度で分類される化学物質管理区分

区分	説明
法禁止物質	その製造などが法規制で禁止されているため、代替品の検討が必要となる化学物質
要注意物質	法禁止物質以外の化学物質で、その毒性（急性毒性・癌原性）および危険性（爆発性・引火性）などが著しいことから、シャープが独自に使用禁止と定め、代替品の検討が必要となる化学物質
管理物質	毒性（腐食性・刺激性）および危険性（可燃性・自然発火性）などがあるため、十分な管理をすることでその使用が許可される化学物質
届出物質	毒性および危険性が小さいため、定められた管理を行うことで、その使用が許可される化学物質

化学物質の把握・リスクマネジメント

シャープは、生産工場で取り扱う化学物質について、法規制や地域との協定値より厳しい自主的な管理基準を設けて、対象化学物質の排出量や移動量、大気汚染や水質汚濁物質の濃度・排出量の把握・管理を徹底しています。

環境活動： 安全・安心

PRTR制度対象物質の排出量・移動量

シャープは、PRTR（Pollutant Release and Transfer Register）制度※1に基づいた管理対象化学物質の排出・移動量を把握し報告しています。2024年度は工場単位の年間取り扱い量500kg以上の対象化学物質が日本国内で24物質、海外で5物質※2となりました。

※1 有害性のある化学物質の排出量や移動量などのデータ集計・公表を義務付ける法定制度。
※2 シャープが日本の法定制度に基づき管理対象化学物質を定義。

2024年度のPRTRデータ（日本国内）

PRTR No.	化学物質名	取扱量	排出量			移動量		消費量		除去処理量
			大気	水域	土壌	下水	廃棄物等	製品含有等	リサイクル	
1	亜鉛の水溶性化合物	1,683	0	0	0	0	1,436	0	247	0
20	2-アミノエタノール	979,764	695	0	0	0	30,159	0	845,775	103,135
44	インジウムおよびその化合物	22,272	0	0	0	0	3,873	2,324	16,075	0
80	キシレン	3,840	19	0	0	0	0	0	0	3,821
83	クメン	560	0	0	0	0	10	0	550	0
135	酢酸2-メトキシエチル	104,000	625	0	0	0	0	0	80,790	22,585
232	N,N-ジメチルホルムアミド	30,774	0	0	0	0	0	0	0	30,774
272	銅水溶性塩（錯塩を除く）	57,413	0	0	0	0	44,074	11,024	1,450	865
343	ピロカテコール（別名カテコール）	2,585	0	0	0	0	2,585	0	0	0
374	ふっ化水素及びその水溶性塩	619,677	1,932	0	0	378	356,340	0	35,101	225,926
401	1,2,4-ベンゼントリカルボン酸1,2-無水物	1,636	0	0	0	0	495	856	285	0
405	ほう素化合物	4,536	21	0	0	0	4,091	73	351	0
412	マンガン及びその化合物	20,595	0	0	0	0	442	20,153	0	0
438	メチルナフタレン	9,868	45	0	0	0	0	9,823	0	0
453	モリブデン及びその化合物	12,190	0	0	0	0	3,274	366	8,550	0
594	エチレングリコールモノブチルエーテル	16,910	1,381	0	0	0	4,847	0	86	10,596
627	ジエチレングリコールモノブチルエーテル	1,329,410	1,983	0	0	0	1,909	0	759,495	566,023
665	セリウム及びその化合物	977	0	0	0	0	977	0	0	0
674	テトラヒドロフラン	6,075	469	0	0	0	1,506	0	0	4,100
677	テトラメチルアンモニウム=ヒドロキシド	1,943,430	202	0	0	0	326,547	0	1,370,031	246,650
691	トリメチルベンゼン	23,183	37	0	0	0	269	0	15,554	7,323
746	N-メチル-2-ピロリドン	124,198	2,595	0	0	0	8,836	0	85,193	27,574
751	2-(2-メトキシエトキシ)エタノール	4,498,117	923	0	0	0	6,382	0	2,882,296	1,608,516
752	1-メトキシ-2-(2-メトキシエトキシ)エタン	14,901	0	0	0	0	11,533	1,828	1,540	0
合計		9,828,594	10,927	0	0	378	809,585	46,447	6,103,369	2,857,888

環境活動： 安全・安心

PRTR制度対象物質の排出量・移動量

■ 2024年度のPRTRデータ（海外）

PRTR No.	化学物質名	取扱量	排出量			移動量		消費量		除去処理量
			大気	水域	土壌	下水	廃棄物等	製品含有等	リサイクル	
82	銀及びその水溶性化合物	1,057	0	0	0	0	155	902	0	0
300	トルエン	7,933	7,933	0	0	0	0	0	0	0
591	エチルシクロヘキサン	585	410	0	0	0	175	0	0	0
392	ノルマルヘキサン	50,314	50,314	0	0	0	0	0	0	0
448	メチレンビス(4,1-フェニレン)=ジイソシアネート	1,488,652	0	0	0	0	28,190	1,460,462	0	0
合計		1,548,541	58,657	0	0	0	28,520	1,461,364	0	0

環境活動：安全・安心

大気・水域への環境負荷の管理

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■揮発性有機化合物（VOC）の大気への排出量：204t以下（基準年：2010年度）	■VOCの大気への排出量：67t	★★	■VOCの大気への排出量：204t以下（基準年：2010年度）

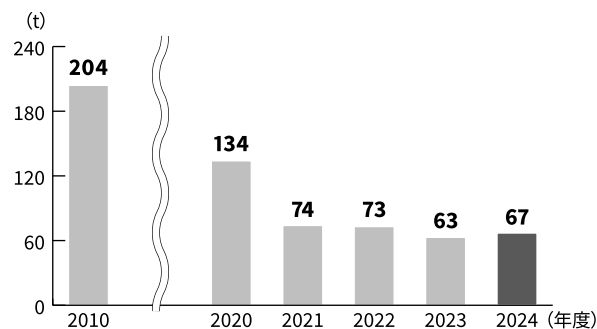
自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

VOC排出量削減への取り組み

シャープは、揮発性有機化合物（VOC）の大気への排出量が2010年度実績を超えないよう目標を設定（電機・電子業界の自主行動計画に基づく）し、排出量削減に取り組んでいます。2024年度の排出量は67tで、2010年度の排出量204tを下回り目標を達成しました。

VOCの主な排出源である液晶ディスプレイ等の製造においては、高効率な除害設備を設置し、VOC排出量の削減に取り組んでいます。

■ VOCの大気への排出量

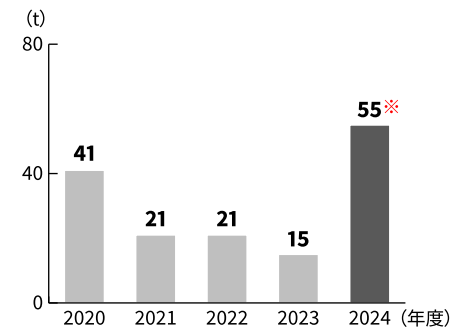


大気・水域への環境負荷の管理

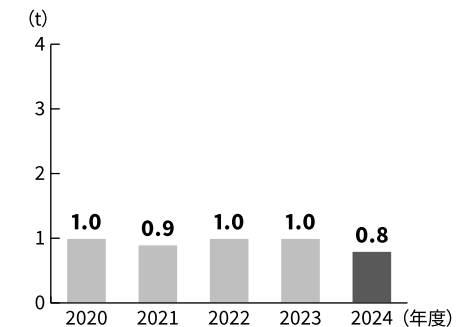
大気・水域へ排出される化学物質について、法規制値や地域との協定値より厳しい自主基準値を設定し、無害化处理や管理を徹底するとともに、地域とのリスクコミュニケーションにも積極的に取り組んでいます。

<大気への排出量の推移（日本国内）>

■ 窒素酸化物（NOx）排出量



■ 硫黄酸化物（SOx）排出量



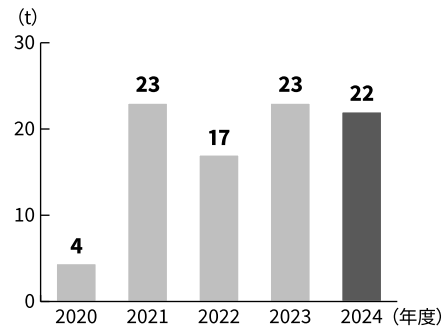
※一部の事業所でNOx処理施設の運用を見直したため排出量が増加しましたが、公害防止協定を遵守しています。

環境活動： 安全・安心

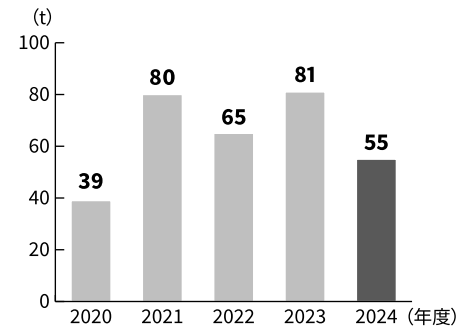
大気・水域への環境負荷の管理

<水域への排出量の推移（日本国内）>

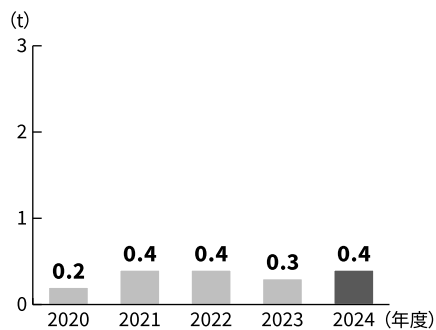
■ 化学的酸素要求量（COD）汚濁負荷量



■ 窒素汚濁負荷量



■ リン汚濁負荷量



土壌・地下汚染へのリスク管理

シャープは、化学物質による環境汚染や事故のリスクを最小限に抑制するための独自基準を定め、適切に運用しています。また、化学物質を取り扱う設備には多重の漏えい防止措置を講じるなど、事故や汚染の未然防止に努めています。過去に塩素系溶剤による汚染が確認された工場については、行政などに進捗状況を定期的に報告しています。

取り組み事例

工場排水の採水分析

奈良事業所（奈良県大和郡山市）では、工場排水の採水分析において、事業所単体で毎月実施する自主測定の外、リスクコミュニケーションの一環として行政（大和郡山市）と共同で年4回実施しています。採取した排水をそれぞれで分析し、その結果を持ち寄っての数値確認や意見交換を通して、関係者の円滑なコミュニケーションの醸成に役立てています。



工場排水の採水分析

環境活動：生物多様性保全

生物多様性保全への取り組み

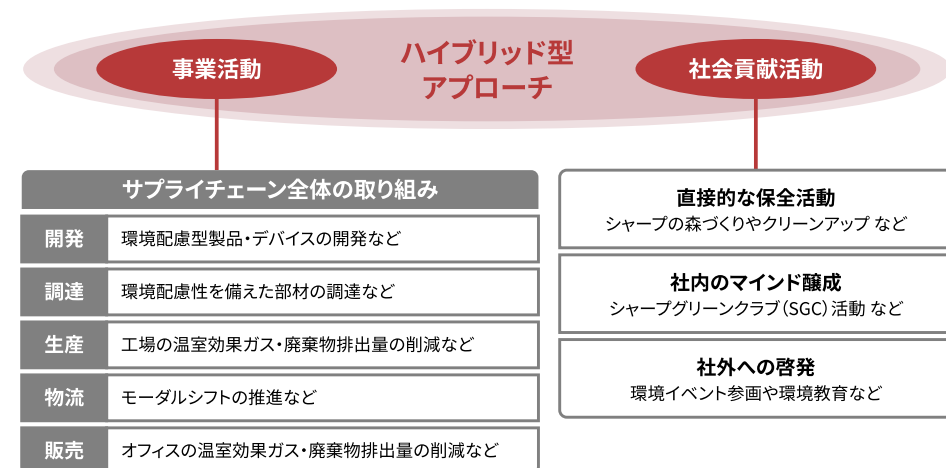
2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 地域社会とともに従業員が主体となって環境保全活動を実施し、30by30※1達成に貢献	■ 環境保全活動などへの参加延べ人数：9,602人（家族などを含む） 実施延べ回数：733回	★★	■ 国内外の環境保全活動を活性化させ、世界的な30by30達成を目指す

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

事業活動と社会貢献活動を通じた生物多様性保全

シャープは事業活動のさまざまな場面で生物多様性に影響を与え、また生態系による恵みを受けていることから、事業活動と社会貢献活動を融合したハイブリッド型アプローチで生物多様性保全に貢献する取り組みをグローバルに展開しています。

■ 生物多様性保全の取り組み領域



事業活動においては、2030年までに自然減少を食い止め、プラスに転じさせるネイチャーポジティブの実現に向けて、2024年度から自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムへ参画し、TNFDのフレームワークに基づく情報開示の準備を進めています。ま

た、電機・電子4団体※2環境戦略連絡会の生物多様性ワーキンググループに参加し、同ワーキングで制作した「電機・電子事業と生物多様性の関係性マップ Ver.3.0」を活用し、TNFDが推奨する開示のための評価ステップ「LEAPアプローチ」を当社事業所を対象に実施しています。今後は、LEAPアプローチの対象をサプライチェーンに拡大し、事業活動における重要な依存と影響を明確にし、ネイチャーポジティブの実現に向けた具体的なアクションを検討していきます。

社会貢献活動としては、労使共同のボランティア組織「シャープグリーンクラブ（以下、SGC）」を国内の主要拠点に設置し、事業所周辺をはじめ、里山やラムサル条約湿地といった地域の環境保全に取り組んでいます。2024年度は、こうした活動を国内で延べ733回実施し、役員・従業員とその家族他、延べ9,602人が参加しました。また、2024年6月に参画した環境省主導の「30by30（サーティ・バイ・サーティ）アライアンス※2」では、参画の次のステップである「自然共生サイト※3」の認定取得に向け、天理事業所（奈良県）の「天理古墳シャープの森」と葛城事業所（奈良県）の「SGC明日香の森」が審査を受けています。海外でもCSRプログラムとして、植樹などを実施し、オールシャープとして世界の生態系保全に取り組んでいます。

※1 2021年のG7サミットで約束された、2030年までに生物多様性の喪失を食い止め、回復させる（ネイチャーポジティブ）というゴールに向け、国土の陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする目標。

※2 JEMA：一般社団法人日本電機工業会、JEITA：一般社団法人電子情報技術産業協会、CIAJ：一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会、JBMA：一般社団法人ビジネス機械・情報システム産業協会。

※3 環境省が認定する生物多様性の保全に貢献する場所のこと。

環境活動：生物多様性保全

生物多様性保全への取り組み

取り組み事例

環境省認定「自然共生サイト」登録に向けて

シャープは、2003年から労使共同のボランティア組織「シャープグリーンクラブ」を国内主要拠点に設置し、地域の多様な動植物が共存する生態系の保全に取り組んでいます。クリーン&グリーン活動では事業所・建屋周辺の清掃や緑化だけでなく、自治体などが主催する活動にも参加しています。また、里山保全活動では「森・いきもの・人のつながりを理解し、きずなを深め、地球環境への優しい心をはぐくむ森づくり」をコンセプトに「シャープの森」として5事業所※1で植林や育林に取り組んでいます。

こうした長年にわたる活動に加え、昨今の生物多様性保全に対する国際的な期待の高まりを受け、当社および関係会社5社※2が環境省が主導する「生物多様性のための30by30（サーティ・バイ・サーティ）アライアンス※3」に参画しました。加えて30by30達成に寄与するため、サステナビリティ委員会※4傘下に「生物多様性分科会」を設置しました。この分科会では上記の「シャープの森」活動に取り組むメンバーと協力し、環境省認定の「自然共生サイト※5」への登録を目指して取り組んでいます。2025年8月現在、天理事業所の「天理古墳シャープの森※6」と葛城事業所の「SGC明日香の森※7」が（独法）環境再生保全機構の審査を受けています。また、三重事業所の「多気シャープの森※8」と亀山事業所の「シャープグリーンクラブ亀山ビオトープ※9」も2025年度の認定を目指しています。



SGC明日香の森の腐葉土のための落葉集め



天理古墳シャープの森のササユリ

- ※1 天理事業所（奈良県）／葛城事業所（奈良県）／広島事業所（東広島市）／三重事業所（三重県多気郡）／亀山事業所（三重県）。
- ※2 シャープエネルギーソリューション（株）、シャープジャストロジスティクス（株）、シャープディスプレイマニファクチャリング（株）、シャープ特選工業（株）、沖縄シャープ電機（株）。
- ※3 P.013参照。
- ※4 P.011参照。
- ※5 P.068参照。
- ※6 “歴史遺産での環境保全”をコンセプトに、敷地内にある古墳群で希少野生植物「ササユリ」を育成・保護。
- ※7 “景観と森林の保全”を掲げ、果樹エリア・森林エリア・竹林エリアに分けて整備を行い、棚田跡地などの歴史的景観の再生を図る。
- ※8 “森林保全と景観整備”をコンセプトに、多気町にある『ふれあいの森』の一面を整備。
- ※9 従業員の憩いの場であり、絶滅危惧種「ヤリタナゴ」飼育の場として整備。

環境活動：生物多様性保全

生物多様性保全への取り組み

取り組み事例

農地の荒廃防止として地元有志団体とともに稲作を実施

三重事業所では、農地の耕作放棄が深刻な問題となっている多気町車川地区にて、2012年から農地の荒廃防止活動を行っています。地元有志で結成された車川里山ファン倶楽部の活動にシャープグリーンクラブ三重が協力し取り組んでいます。

2024年度は5月に従業員とその家族15名が田植えを体験しました。また、6月の除草や9月の収穫に計17名が参加しました。



手作業による田植え



かご車で除草する参加者たち



手刈りによる収穫

取り組み事例

アースデイに地域清掃を実施

カナダの販売会社SECLは、「アースデイ※」を記念した清掃活動に参加しています。2024年度は約30人の従業員が、地元オンタリオ州ミシサガの公園の清掃をしました。この取り組みは、公園の環境保全だけでなく、地元への感謝を示す活動にもなっています。

※きれいな空気と水資源の大切さを訴えるため、アメリカのゲイロード・ネルソン上院議員が1970年4月22日を「地球の日」と宣言したことがきっかけ。世界中で地球への関心を表現するイベントが開催される。毎年4月22日。



SECLの参加者



回収されたゴミの一部

環境活動：生物多様性保全

生物多様性保全への取り組み

取り組み事例

学校の緑化プログラムに協力

インドネシアの生産販売拠点SEIDと生産拠点SSIは、カラワン工業団地※のCSRプログラムの一環として、36の加盟企業による「School Go Green」に参加しています。

2024年はバリ島のTeragadesa（テガララン村）の環境保全ならびに西ジャワ州カラワン地区政府への支援として、11月にヤベルシクKIIIC専門学校に保護植物や希少な果実の苗木計221本を寄贈しました。

SEIDは落葉大高木のJati Blenda（和名：チーク）の苗木を、SSIは常緑高木のMatoa（和名：蕃竜眼）の苗木を記念植樹しました。また、生ゴミや落ち葉などの廃棄物を使った固形・液体堆肥の作り方を伝えることで、資源の有効活用や微生物の働きについて学ぶ機会も提供しました。

※ カラワン県西ジャワ州中部に位置するインドネシア随一の工業地帯。



SEIDによる苗木の寄贈



SEIDのJati Belandaの植樹



SSIによる苗木の寄贈



SSIのMatoaの植樹

環境活動：環境負荷の全体像

マテリアルバランス

シャープは、事業活動におけるエネルギーや物質の投入、温室効果ガスや廃棄物の排出など、環境負荷の全体像を定量的に把握し、環境負荷の低減に活用しています。

集計範囲：シャープ（株）の生産拠点および国内外生産子会社

Input

項目				単位	年度
					2024
調達・研究開発・製品製造	エネルギー			TJ※1	15,740
		電気		百万kWh	1,490
		再生可能エネルギー※2		百万kWh	367
		都市ガス		百万m³	51
		LPG・LNG		t	3,587
		重油・灯油・軽油・ガソリン		Kl	1,650
		温水・冷水・蒸気		TJ	422
	PFC等購入量			t	1,085
	水資源			百万m³	26.5
		受水量		百万m³	8.7
			第三者より購入した水※3	百万m³	8.2
			地下水	百万m³	0.5
		循環利用量		百万m³	17.8
	化学物質取扱量（PRTR対象）			t	11,377
	化学物質取扱量（VOC）			t	2,316
	物質投入量※4			千t	531
輸送	エネルギー使用量（燃料）※5			TJ	140
製品使用	エネルギー使用量（電気）※6			百万kWh	3,540

温室効果ガス 水 化学物質 資源

Output

項目				単位	年度
					2024
調達・研究開発・製品製造	温室効果ガス			千t-CO ₂	820
		CO ₂		千t-CO ₂	682
		CO ₂ 以外（CO ₂ 換算）		千t-CO ₂	138
			HFC	千t-CO ₂	4
			PFC	千t-CO ₂	67
			SF ₆	千t-CO ₂	57
			NF ₃	千t-CO ₂	11
	排水			百万m³	6.6
		公共用水域		百万m³	4.9
		下水道		百万m³	1.7
	化学物質排出量・移動量（PRTR対象）			t	908
	化学物質排出量（VOC）			t	67
	大気※5	NOx排出量		t	55
		SOx排出量		t	1
	水域※5	COD汚濁負荷量		t	22
		窒素汚濁負荷量		t	55
		リン汚濁負荷量		t	0.4
	廃棄物等発生量			千t	75
		最終処分量		千t	0.2
輸送	CO ₂ 排出量※5			千t-CO ₂	10
製品使用	CO ₂ 排出量※6			千t-CO ₂	19,337

Recycle

項目		単位	年度
			2024
再資源化量※5	家電4品目	千t	69
	複写機・複合機	千t	1.8
再資源化後の廃棄量※5	パソコン	t	5
		千t	10

※1 TJ = 10¹²J。
※2 太陽光発電量、グリーン電力購入量。
※3 工業用水および上水。
※4 製品出荷量と廃棄物等発生量の合計（推計）。
※5 日本国内。
※6 当該年度に販売した主要製品の1年間のエネルギー使用量およびCO₂排出量（推計）。

環境活動：環境負荷の全体像

環境パフォーマンスデータ算定基準

環境パフォーマンスデータは以下の算定基準に基づいて算定しています。

■ Input

環境パフォーマンス指標		算定方法
調達・ 研究開発・ 製品製造	エネルギー投入量	「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」および環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」をもとに算定
	PFC等購入量	HFC類、PFC類、六フッ化硫黄（SF ₆ ）、三フッ化窒素（NF ₃ ）の年間購入量
	水資源投入量	第三者より購入した水（工業用水、上水）、地下水の使用量および循環利用量
	化学物質取扱量（PRTR対象物質）	PRTR対象物質のうち、工場ごとの年間取扱量が500kg以上の物質の取扱量合計値
	化学物質取扱量（VOC）	電機・電子4団体の指定する20種類の揮発性有機化合物のうち、工場ごとの年間取扱量が1t以上の物質の取扱量合計値
	物質投入量	当該年度に販売した主要製品※の製品出荷量（推計）と廃棄物等発生量との合計
輸送	エネルギー使用量	改良トンキロ法
製品使用	エネルギー使用量	当該年度に販売した主要製品※が1年間に消費するエネルギー使用量を各製品の年間消費電力量に基づいて算出 単位投入熱量は8.64MJ/kWhを使用

※薄型テレビ、エアコン、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機、空気清浄機、プラズマクラスターイオン発生機、レンジ、複写機・複合機、太陽電池モジュール。

■ Output

環境パフォーマンス指標		算定方法
調達・ 研究開発・ 製品製造	温室効果ガス排出量	● 電力購入に伴うCO ₂ 排出量 ＜日本国内＞ 環境省・経済産業省公表の電気事業者別排出係数（調整後）を使用 ＜海外＞ 電気事業者の環境報告書等で確認できるものは事業者の公表する排出係数、これ以外は「IEA Emissions Factors」に掲載の排出係数を使用 ● 燃料使用に伴うCO ₂ 排出量 環境省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」に記載の排出係数を使用 ● CO ₂ 以外の温室効果ガス 気候変動に関する政府間パネル（IPCC）第5次報告書に記載の地球温暖化係数を使用
	排水量	公共用水域および下水道への年間排水量
	化学物質排出量・移動量（PRTR対象）	PRTR対象物質のうち、工場ごとの年間取扱量が500kg以上の物質の排出量および移動量の合計値
	化学物質排出量（VOC）	電機・電子4団体の指定する20種類の揮発性有機化合物のうち、工場ごとの年間取扱量が1t以上の物質の排出量の合計値
	NOx排出量	NOxの年間排出量
	SOx排出量	SOxの年間排出量
	COD汚濁負荷量	公共用水域へのCOD排出量
	窒素汚濁負荷量	公共用水域への窒素排出量
	リン汚濁負荷量	公共用水域へのリン排出量
	廃棄物等発生量	産業廃棄物量＋事務系一般廃棄物量＋有価物量
	最終処分量	産業廃棄物最終処分量＋事務系一般廃棄物最終処分量
輸送	CO ₂ 排出量	改良トンキロ法
製品使用	CO ₂ 排出量	当該年度に販売した主要製品※の1年間のエネルギー使用量に基づくCO ₂ 排出量（推計）

環境活動：環境負荷の全体像

環境パフォーマンスデータ算定基準

■ Recycle

環境パフォーマンス指標		算定方法
廃棄・リサイクル	家電4品目※	家電4品目の再商品化重量
	複写機・複合機	複写機・複合機の再資源化重量
	パソコン	パソコンの資源再利用量
	再資源化後の廃棄量	[家電4品目、パソコン、複写機・複合機の総回収量] - [再商品化・再資源化・資源再利用された重量]

※テレビ（ブラウン管・薄型）、エアコン、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機。

社会活動

人材	076
人権に関する取り組み	097
サプライチェーンCSRの推進	099
品質	108
お客様満足	116
株主・投資家の皆様との コミュニケーション	121
地域社会とともに	123



2,155人

障がいのある方々へのキャリア教育支援活動参加
延べ人数（2024年度）



2.56%

2025年6月現在の障がい者雇用率



社会活動：人材

人材戦略

人材戦略

シャープグループは経営理念において、人材に対する考え方を「会社働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」と明示しています。この理念を実現するため、中期経営計画（2025年度～2027年度）において、持続的な事業拡大を支える成長基盤として、“人”への投資を拡大することを掲げています。

■ 中期経営計画（抜粋）：“人”への投資の拡大



具体的には、AI／デジタル人材やグローバル人材などの「成長を支える人材の育成・獲得」に注力し、また全社員を対象とした研修を拡充し、組織力の向上を図ります。さらに、働き方や職場環境、福利厚生など、「多様な人材が活躍できる環境づくり」に取り組み、従業員エンゲージメントの向上に努めます。

これらの取り組みを通じて、社員の能力開発と挑戦を強力に後押しし、一人ひとりの可能性を最大限に引き出すことで、持続可能な収益構造の確立を図り、社会に貢献する企業を目指してまいります。

■ 成長を支える人材の育成・獲得

シャープグループが事業を推進し持続的に成長していくためには、技術およびマネジメント分野において優秀な人材を確保することが必要であると考えています。この考え方のもと、新たな人材獲得のために新卒採用を推進しています。また新規ビジネスを狙えるコア人材を確保するためにキャリア採用を推進しています。

そして企業としての総合力を高めるための取り組みの一環として、各種の人材育成プログラムを準備し従業員に提供しています。従業員一人ひとりの能力の「質の向上」や「幅の拡大」を狙いとした育成プログラムにより、若手社員から次世代リーダーの育成等の取り組みを行っています。

*P.077～079参照（人材育成）

P.080参照（育成／能力開発と意欲向上につながる人事制度）

関連情報：> [シャープ株式会社採用サイト](#)

■ 多様な人材が活躍する環境づくり

シャープグループは「多様な人材が活躍する環境づくり」を目指し、従業員の挑戦や個性を引き出す風土の醸成に努めています。従業員の多様性や能力を活かせる環境を整え、すべての人材が最大限に力を発揮できる組織を目指しています。また、安心で健康な職場づくりを重視し、従業員の健康増進の強化、福利厚生の充実を推進しています。

これらの環境整備により従業員のエンゲージメントを高め、企業の成長と競争優位性を確保していきます。

*P.081～084参照（DE&Iマネジメントの展開）

P.085～086参照（ワークライフバランスの取り組み）

P.087～092参照（安全衛生および健康増進活動の推進）

P.093参照（安心して働ける職場環境の整備）

P.093参照（従業員エンゲージメントの向上）

社会活動：人材

人材育成

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 次世代の人材育成に向けた教育体系の拡充 ■ 新規事業創出マインドを引き出すための風土づくり	■ 育成プログラムの拡充 若手優秀人材選抜研修（シャープリーダーシッププログラム）開講 次期経営幹部の人材像策定 ■ 新規事業提案活動の継続実施 新規事業提案会の開催／スタートアップ研修の開講	★★	■ AI／デジタル人材の拡充 ■ 次世代の人材育成に向けた教育体系の拡充

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

多彩な人材育成プログラム

シャープの総合力を高めるための取り組みの1つとして、各種育成プログラムを用意しています。

従業員一人ひとりの能力の「質の向上」や「幅の拡大」を狙いとした多彩な育成プログラムにより、若手社員の育成、次世代リーダー人材の育成、グローバル人材の育成、個の能力向上等のさまざまな取り組みを行っています。

■ 人材育成プログラム（日本国内）

経営層	マネージャー層	一般社員	内定者
	事業本部 関係会社 機能部門 独自研修	新入社員研修 若手社員研修 マネージャー 昇格候補者 研修	
	経営幹部 育成研修	若手優秀人材 選抜研修	
	語学力向上支援プログラム（集中型）		
	幹部向け 勉強会	スタートアップ研修 （技術）専門研修 管理力向上研修	内定者研修
	シャープランゲージアカデミー （語学力向上・基礎型）		
	自己研鑽プログラム （ビジネススキル 語学の各コース）		
	シャープビジネススクール （通信教育）		
	全社勉強会（技術系・マネジメント系）		
	必須	選抜	公募

階層別人材育成

階層別研修では、それぞれの節目に必要な知識やスキル、マインドを身につけるため「内定者研修」や「新入社員研修」「若手社員研修」を実施しています。またマネージャー昇格前には「マネージャー昇格候補者研修」を実施し、計画的にマネジメント力の強化を図っています。今後は特にミドルマネジメントおよび若手人材に焦点を当てて階層別研修の拡充を進めます。各階層での研修の実施によりキャリア自律を促し、社員の主体的な成長を支援することで、マネジメント層と若手人材の強化を目指します。

次世代経営幹部人材の育成強化（シャープリーダーシッププログラム）

持続的成長に向けて、次世代経営幹部人材の育成強化を目的とした「選抜型研修」を実施しています。当社の将来の飛躍的成長フェーズを牽引する次期経営幹部の人材像を策定の上、体系的に育成するプロセスの構築を目指しています。

育成施策においては、リーダーシップに必要なマインドやスキルをeラーニングと集合研修を組み合わせたブレンデッド・ラーニングにて提供したり、アルムナイを形成するなど、効果的で継続的な学びの場づくりにも積極的に取り組んでいます。

社会活動：人材

人材育成

AI／デジタル人材の拡充

シャープグループは、事業の競争力を強化するため、AI／デジタル人材の育成と獲得を急務と位置付け、これらの人材の拡充に力を入れています。

具体的には、技術者のリスキリングプログラムを導入し、強化すべき技術分野を特定して、対象となる技術者への講義やeラーニング学習を実施します。また、社員のAIスキル・知見の底上げを図るため、生成AIの基礎知識習得から始め、eラーニングなどにより段階的なレベルアップを推進します。さらに、高度専門人材の獲得に向けて、競争力のある柔軟な処遇設計を進めています。

	2024年度実績	目標
AI・デジタル技術者数※	1,600人	2027年度までに3,200人とする

※ シャープ株式会社および国内関係会社のデジタル関連技術の延べ保有者数。

グローバル人材の育成

シャープグループは、海外事業強化に向けてグローバルに活躍できる人材の確保が不可欠であると考えています。そのため、適性ある人材に対する研修やローテーション・OJT（海外出向・海外出張経験等）を効果的に活用しながら、当社の海外事業拡大に貢献できる人材の育成を図るとともに、海外事業経験豊富な人材の積極的な採用もあわせて推進します。

なお、当社では、グローバルビジネスの推進に必要な語学力の向上に向け、全従業員対象の「基礎型」、選抜者対象の「集中型」の2種類の支援コンテンツを語学学習機会として提供しています。「基礎型」では、いつでもどこでも学習ができるシステムに加え、語学学習に関するカウンセリングサービスも提供しており、個人の学習ニーズをきめ細かく支援しています。

新規事業創出マインドの醸成

全従業員が新たな事業の創出やイノベーションに積極的に挑戦するような風土づくりを目指し、その取り組みの一環として、新規事業提案活動を推進しています。

新規事業提案会では、アイデア創出につながるトレーニングを提供し、提案を促す取り組みを行った上で、全社から幅広く提案を公募し、全社大会を開催しています。

全社大会進出チームには、提案をブラッシュアップするためのトレーニングを提供し、活動を支援しています。

社会活動：人材

人材育成

「強い個」を育てる人事・教育研修制度（自己啓発型研修）

シャープグループは「強い個を育てる」という考え方の基、ビジネスを行う上での基本的な知識や専門性を学ぶための環境づくりに取り組んでいます。「個々人がいつでも、どこでも、主体的に学ぶ」ことを通じて、事業に精通したプロフェッショナル人材の育成を図っています。これらについては、従業員が自宅のパソコンや自身のスマートフォンを使って、いつでもどこでも簡単に学習ができるeラーニング環境を整えており、自己啓発による従業員の能力向上を積極的にサポートしています。取り組みを継続的に実施することにより「教え合い、学び合う風土づくり」を行い、人材の育成・強化を通じ「強い会社へ変革」を目指しています。

■ 学びの環境づくり



全社勉強会（技術系・マネジメント系）

全社の知識を共有することを狙いとして、2種類の勉強会を開催しています。

「技術系勉強会」は、重点技術領域の情報共有を目的に、技術動向や全社での取り組みについての解説を行う内容で、「マネジメント系勉強会」は、各種管理スキルの習得を目的に、ビジネススキルについて解説を行う内容です。いずれも就業時間内に開催するとともに、録画視聴も可能とし、学びやすい場づくりを行っています。

技術専門研修・管理力向上研修

「技術専門研修」では、個々人の専門性（技術力）を向上・深化させる各種の取り組みを推進しています。主に若手技術者を対象に技術の基礎を学ぶ「基礎力向上セミナー（eラーニング）」、技術分野を特定して実践的で業務に直結する内容を取り上げる「技術ワークショップ」や「技術者交流会」を開催しています。全社的な技術力の強化に向け、事業や製品の枠を超えた技術ノウハウの共有や、若手社員への技術伝承・育成に取り組んでいます。

「管理力向上研修」では、全従業員が知っておくべきビジネスの基礎知識やスキルを習得するための自己学習コースを開講しています。

■ 2024年度の自己啓発型社内研修の受講状況（国内連結、正社員）

項 目	受講人数、時間
対象者数	15,761人
受講者数（ヘッドカウント）	1,801人（受講率11.4%）
延べ受講者数	9,299人
総学習時間数	28,918時間

集計対象：全社勉強会、管理力向上研修、専門研修、シャープランゲージアカデミー

社会活動：人材

能力開発と意欲向上につながる人事制度

等級制度

仕事の内容や役割、責任の大きさに応じて等級・処遇を決定する「役割等級制度」を導入しています。役割や成果に応じてスピーディに昇級できる制度設計とし、優秀人材の抜擢、登用を進めています。

人事評価制度

会社業績と個人評価に連動した賞与／昇給制度により、成果を上げた従業員に報いる仕組みとしています。

公正な評価を実現するために、全従業員に対して期初・期中・期末の節目ごとに上司との評価面談を実施し、目標の進捗や貢献度・成果などについて互いに確認しています。評価結果は、半期ごとに評価理由とともに本人へフィードバックすることで、次への成長につなげています。

社内公募制度

新規事業の立ち上げなどに必要な人材をシャープグループ内から募集する社内公募制度を設け、社内人材を有効に活用するとともに、従業員のキャリア開発を促進しています。

人事申告制度

従業員が自己のキャリア開発計画や仕事の適性などを申告し、これに伴う上司との面談結果も含めてデータベース化することにより、本人のキャリア志向や現在の状況を把握し、人材育成に活用しています。

ステップアップ・セルフアップ運動（資格取得奨励施策）

従業員の成長支援の一環として、専門分野や日常業務に直結した必須資格に加え、語学スキルなど約200資格を対象に、取得の難易度に応じた奨励金を支給しています。

社会活動：人材

DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）マネジメントの展開

DE&I推進宣言

シャープグループは、一人ひとりの個性を原動力に、他社とは異なる視点で独自の価値を生み出してきた「シャープらしさ」を追求します。一人ひとりが力を最大限発揮できる環境を整え、一人ひとりが生み出す価値を結集することで、当社ならではの革新技術の開発やサービスの提案を通じた会社の持続的な成長を目指します。

DE&I推進目的

当社は、1973年に制定された経営理念の一節「会社に働く人々の能力開発と生活福祉の向上に努め、会社の発展と一人一人の幸せとの一致をはかる」に基づき、これまで女性活躍推進や育児・介護と仕事の両立支援、障がい者の雇用促進等を進めてきました。創業100年を超え、従業員の属性やバックグラウンド、ライフスタイル、価値観がより多様化する中、当社ならではの独自の価値を生み出し続けるためには、人材確保に努め、「個」の力を引き出し、組織の力を高め続ける必要があります。これらを実現するため、当社はDiversity, Equity & Inclusionの推進に取り組みます。

関連情報：> [シャープDE&I方針](#)

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 ■障がい者雇用率の維持：2.5%台を維持	■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 2025年3月31日時点の女性管理職比率：4.4% ■障がい者雇用の維持 2025年6月1日時点の障がい者雇用率：2.45%	★	■女性活躍推進法に基づく行動計画の推進 ■障がい者雇用率の向上：2.5%台

自己評価：★★★目標を上回る成果があった ★★目標を達成 ★一定の成果があった

女性社員の活躍推進への取り組み

2016年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づく行動計画に沿って、あらゆる職種における女性比率を高めるとともに指導的立場の女性を増やすことにより、従業員の多様性を促進させ、より良い商品・サービスの提供による社会貢献を实践するため、以下のとおり目標を定め、女性社員の更なる活躍推進に積極的に取り組んでいます。

■ シャープ（株）「女性活躍推進法」に基づく行動計画

目標	達成期限
・新卒採用の女性比率：技術系15%、文系50%以上 ・管理職の女性比率：7.5%以上 ・女性社員の育児休職復職者の12か月後在籍者率：95%以上	2029年度末

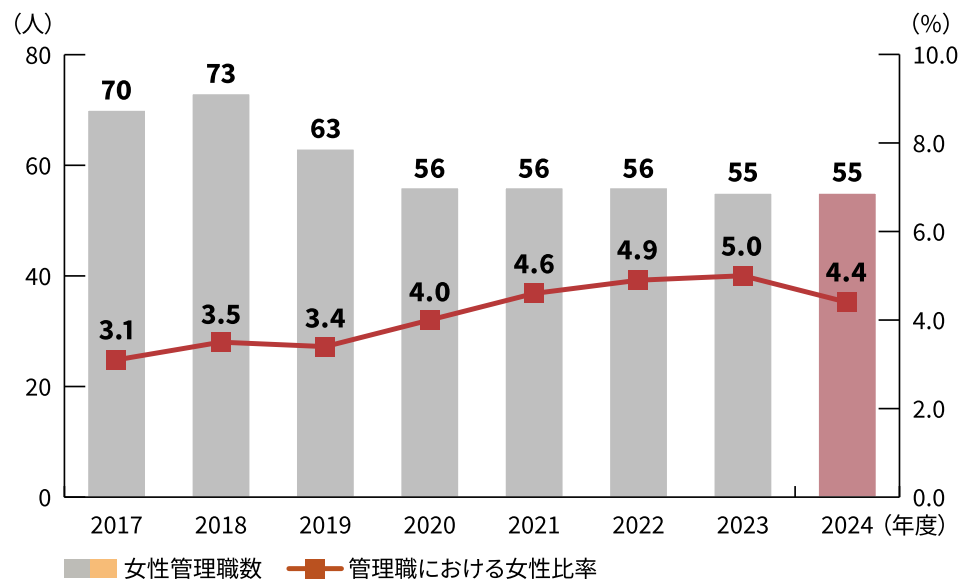
社会活動：人材

DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）マネジメントの展開

女性社員の管理職登用

シャープでは、一人でも多くの女性社員がリーダーとして事業や組織運営に参画できるよう、公正な機会の提供と必要な支援に取り組んでいます。2024年度末時点における管理職の女性比率は4.4%であり、2029年度末までに管理職の女性比率を7.5%以上に引き上げることを目標にダイバーシティの推進に努めています。

■ シャープ（株）の女性管理職の推移



育児休職中の従業員への復職支援

2014年度より「復職支援セミナー」を毎年開催しています。会社の状況や支援制度の説明の他、社内復職経験者からの経験談や仕事と育児の両立へのアドバイス、母親社員同士のネットワーク構築の機会を提供することで、休職期間における不安の解消、復職への前向きなマインド醸成をサポートしてきました。

2020年度からは、従業員への復職支援に関するヒアリングで出された声を反映し、従来の集合形式から、自宅で子どもと共に気軽に参加できるオンライン形式に変更し開催しています。近年は男性の育児参加の高まりを受け、セミナーへの参加も増えてきていることから、復職者とその配偶者、上司向け等、複数の動画や先輩社員からの応援メッセージの配信を行い、家族や職場全体でのサポート体制強化を図りました。今後も当事者の声を聞きながら、更なる働きやすい環境構築を進めていきます。

さらに、育児休職からの早期復職者への「早期復職一時金」や、国の幼児教育・保育の無償化対象とならない0～2歳児への「認可外保育施設保育料補助」の制度により、復職後も積極的にキャリアアップを目指す従業員の支援を行っています。



復職支援動画の一部

社会活動：人材

DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）マネジメントの展開

外国籍社員（日本国内勤務）の活躍推進

ビジネスのグローバル化に伴い、シャープは現場ニーズに即したグローバル人材の確保と計画的な育成に取り組んでいます。過去から日本国内における留学生、外国人の採用拡大を推進しており、現在は約170人が在籍（2025年4月時点）し、いろいろな部門・職種で活躍しています。なお、不法就労防止の観点から、外国籍の人を雇い入れる際には全員の「在留カード」に対して、法務省出入国在留管理庁が推奨しているチェックを行っています（例：出入国在留管理庁「在留カード等番号失効情報照会」サイトの利用による確認）。また当社がパスポート等の身分証明書を本人から預かることはありません。

高齢者の再雇用

会社として「高い勤労意欲をもった高年齢社員の活用を図る」、従業員として「長年培ったスキルやノウハウを社会に還元する」との観点より、2001年より60歳定年退職を迎えた従業員が引き続き活躍できるための「専門社員制度」を導入しています。現在は、再雇用を希望する従業員に対し、65歳に到達するまでの期間、業務を紹介しています。2021年4月施行の「改正高年齢者雇用安定法」を受け、70歳までの就業機会の確保を検討中です。

障がい者の雇用促進

シャープは、創業者 早川徳次が「5つの蓄積※1」の1つとして「奉仕の蓄積」を掲げて以来、社会への奉仕と福祉に積極的に取り組んでいます。グループ全体で障がい者の雇用促進に努めるとともに、障がいのある従業員の働きやすい環境づくりを進めています。具体的には、採用情報Webサイトに障がい者採用ページを開設し、シャープグループの障がい者雇用の取り組み内容を紹介する他、聴覚障がい者が含まれる研修には、音声認識ソフトやパソコンテイク※2による文字化対応等、職場環境の整備にも取り組んでいます。

※1 「信用の蓄積」「資本の蓄積」「奉仕の蓄積」「人材の蓄積」「取引先の蓄積」。

※2 音声情報をパソコンのキーボードで入力して伝える支援方法。

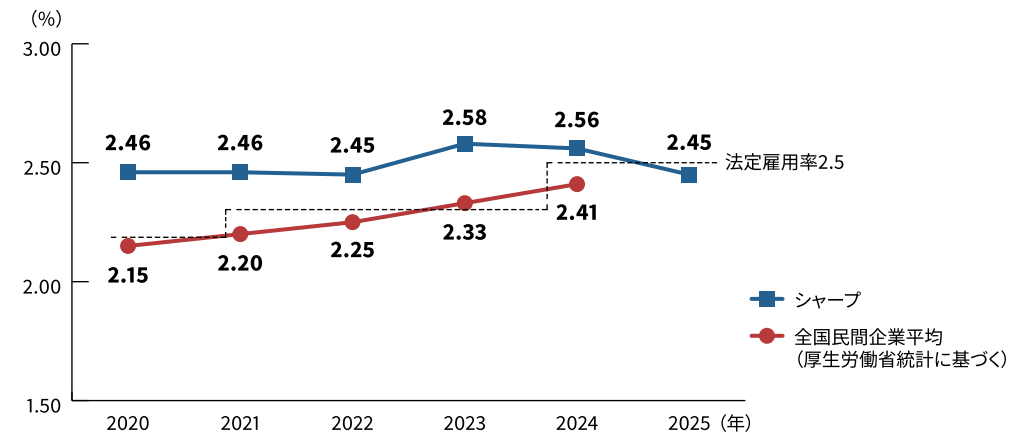
障がい者雇用率の推移

シャープ（株）、特例子会社※3およびグループ適用会社※4における障がい者人数は約290人（2025年6月1日時点）、障がい者雇用率は「2.45%」となっています。

※3 障がい者の雇用の促進および安定を図るため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をして設立した子会社。

※4 障がい者雇用率の算定に当たって、公共職業安定所長より認定を受けた特例子会社以外のシャープグループの子会社。

■ 障がい者雇用率の推移



関連情報：> [障がい者採用](#)

社会活動：人材

DE&I（Diversity, Equity & Inclusion）マネジメントの展開

LGBTQ+の従業員が働きやすい環境の整備

当社ではLGBTQ+への理解を深く浸透させ、当事者が自分らしく安心して働くことができる職場づくりに取り組んでいます。

具体的には、「性の多様性」への理解を深めるための従業員向けeラーニングや勉強会の実施、相談窓口の設置などを行っています。

また、社内の人事・労務関連制度において、同性パートナーおよびその家族にも配偶者およびその家族に準じた取り扱いを適用しています。

こうした取り組みが評価され、一般社団法人work with PrideによるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組み評価指標「PRIDE指標」にて2024年は「ブロンズ」を受賞しました。



社会活動：人材

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

基本的な考え方

シャープグループでは、イノベーションが生まれる風土や環境を醸成するために、性別、世代、価値観などの異なる個性豊かな従業員が働きがいをもって高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しています。働く場所と時間の選択肢を拡大し、従業員がおのものの仕事やライフステージに応じて、主体的でメリハリのある働き方ができるよう支援することで仕事と生活の両方の質を高めることができると考えています。

柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために緊急対応として導入した在宅勤務制度について、5類移行後の2023年からは生産性の維持・向上が可能であることを前提に適用事由の要件を撤廃するとともに、週の利用上限日数を拡大して通常時の制度として正式導入しました。併せて、フレックスタイム制においてフレキシブルタイムを拡大することで、これまでより場所と時間について柔軟に働ける環境を整備しました。

メリハリのあるワークスタイル

長時間労働や過度な連続勤務を事前に防止する取り組みや年次有給休暇の取得促進を中心とした施策の展開により、効率的に高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりを目指しています。

また、2024年度から多目的休暇の時間単位取得が可能になりました。休暇を活用しながら柔軟に働ける環境づくりにより、育児や介護、ヘルスケアなど個人の事情やライフスタイルにあわせて仕事に取り組むことができます。

働くときは集中して効率的に働き、休む時は休むことで会社生活と私生活の両方が充実し、最大限の力を発揮できると考えています。

■ メリハリのあるワークスタイルの確立のための主な取り組み

項目	内容
時間外労働の上限ルールの設定	・管理監督者を含む全従業員に対し、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を設定
定時退社日の設定	・週2日の「ノー残業デー」を設定
休息確保ルールの設定	・7日連続勤務の禁止 ・勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までに10時間以上の休息確保を推奨
年次有給休暇の取得推進	・計画的な年次有給休暇の取得を推進 ・労使合同による年休取得促進運動の実施

社会活動：人材

ワーク・ライフ・バランスの取り組み

育児・介護・治療との両立支援

■ 妊娠・育児

当社では従業員が仕事と育児を両立するための支援制度の確立・環境づくりに努めています。妊娠・出産の申し出をした従業員にはガイドブックの配布や個別の制度周知を行い利用促進を図っています。中でも少子化や働き方・ライフスタイルの多様化、共働き世帯の増加などを背景に、男性の育児をサポートするための制度の充実を行い、現在では多くの男性が育児のための休職や休暇等の制度を利用しています。



シャープ（株）2024年度 取得率	男性	女性	全体
育児のための休職および休暇※	103.0%	106.3%	103.7%

※ 育児・介護休業法の公表基準に沿って、取得実績に出生時育児休職、配偶者出産時休暇を含んで算出。

また、シャープ（株）は「次世代育成支援対策推進法」に即した「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」を受けました。今後も従業員の継続的な育児支援を進めていきます。



■ 主な両立支援制度（一覧）

	妊娠・育児	介護	治療
休職・休暇	- 産前・産後休暇（産前8週、産後9週） - 育児休職（子が2歳に達するまで、分割取得可） - 出生時育児休職（子の出生後8週以内で最長4週間、分割取得可） - 配偶者出産時休暇（通算5日） - ならし保育休暇（子が2歳1か月に達するまでの間で最長1か月間） - 多目的休暇（年8日、育児・看護事由で取得可） - 子の看護等休暇（年5日）	- 介護休職（通算2年以内、分割取得可） - 多目的休暇（年8日、介護事由で取得可） - 介護休暇（年5日）	- 傷病休職（不妊治療を受ける場合も取得可） - 多目的休暇（年8日、ヘルスケア・不妊治療事由で取得可）
勤務制度	- 妊娠時差通勤制度 - 出産育児短時間勤務制度（妊娠中／子が小学校6年生の3月末日まで） - 育児支援勤務制度（子が小学校6年生の3月末日まで）	- 介護短時間勤務制度（対象家族の事由消滅まで） - 介護支援勤務制度（6か月間） - 介護のための通勤務日数短縮制度	- 傷病休職等から復帰後の短時間勤務制度 - 傷病休職等から復帰後の支援勤務制度 - 治療のための通勤務日数短縮制度
その他	- ホームヘルパー費用補助 - 早期復職一時金 - 認可外保育施設保育料補助 - 病児保育・延長保育利用料補助 - 出産育児再雇用保証制度	- ホームヘルパー費用補助 - 独身者の介護残留家族支援（帰宅交通費など） - 介護再雇用制度	

■ 介護

高齢化が進む中、当社では介護の状況に合わせて柔軟に働くことのできる支援制度を整備し、ガイドブックを用いた情報提供により制度の利用促進を図っています。特に、仕事と介護の両立支援制度を十分に活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階として毎年40歳を迎える従業員に対して介護関連制度の情報提供を行っています。

また、介護に関する情報提供をより充実するために社内外に介護相談窓口を設置し、介護の課題に直面した従業員のサポート体制も構築しています。



■ 治療

当社では治療と仕事との両立についても支援する制度を設け、時間的制約に対する配慮だけでなく、本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置を講じるなど、無理なく働ける環境を整えています。

社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

シャープ安全衛生基本方針

基本理念

シャープグループは、世界中の全ての従業員の安全・安心・健康を守ることが、事業活動に不可欠なものと考え、適切な経営資源を投入し、誠意と創意の精神に沿って、安全で働きやすい環境の実現を図ります。

基本方針

1. 法令の遵守

それぞれの国や地域の安全と衛生にかかわる法令を遵守するとともに、グループで統一した方針に沿って、各社が構築する自主基準を遵守し、安全衛生の水準向上を図ります。

2. 管理体制の構築

安全衛生に関する管理体制を構築し、役割・権限・責任を明確にし、組織的な活動を推進します。

3. マネジメントシステムの構築と運用

労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、継続した評価と改善を行い、危険や有害な要因の除去を図ります。

4. 教育と訓練の実施

すべての従業員に対して、安全衛生の向上に必要な教育と訓練を実施することで、安全衛生の意識向上と自主的な活動の促進を図ります。

5. 目標の設定と全員参加による実践

災害の発生防止と従業員の健康増進に向けた目標を定め、全員参加による活動の実践を通して、その達成を目指します。

安全衛生健康推進体制

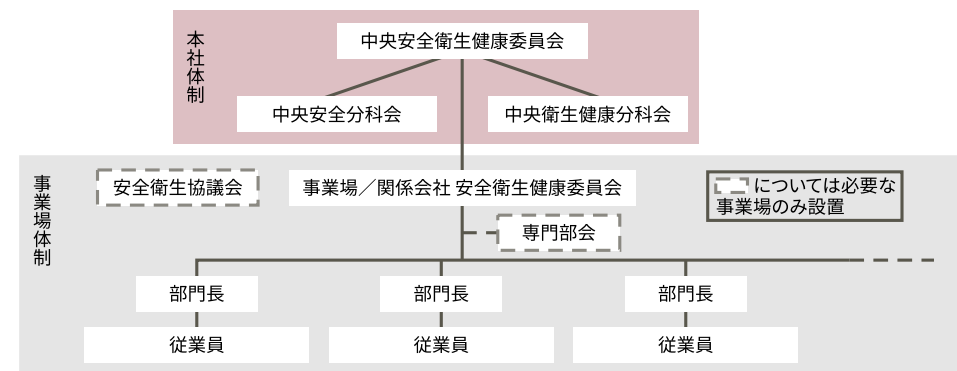
シャープグループでは、会社の事業場で働く全ての従業員の安全確保と健康の保持増進を図るとともに、快適な作業環境の形成を促進することを目的として、事業場の労働災害の防止および安全衛生水準向上のための管理責任体制を明確化しています。また、安全衛生活動の取り組み名称を「安全衛生」ではなく「安全衛生健康」とし、会社として健康保持増進を図る意思を明確にして、以下のように安全衛生健康推進体制を定めています。

「安全衛生活動」と「健康保持増進活動」の円滑な推進を図るため、労働組合と協力しながら全社的な基本施策を審議決定する「中央安全衛生健康委員会」を開催し、年間の全社安全衛生健康方針や目標・重点取り組み項目を定め、各事業場／関係会社に展開しています。

各事業場／関係会社では、労使代表者による「安全衛生健康委員会」や薬液・電気・ガスなどの専門部会を毎月開催し、安全衛生健康活動についての報告・審議や施策の見直しなどを行うとともに、審議・決定事項を各部門を通じて従業員に徹底し浸透を図っています。

また、各事業場では、構内において総合的な安全衛生管理を確立するため、常駐している請負事業者を含む「安全衛生協議会」を毎月開催し、安全衛生に関する方針・目標・計画などの協議や安全衛生取り組み状況の共有を行い、労働災害の防止に努めています。

■ 安全衛生健康推進体制図



社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 労働災害 2023年度労働災害件数の10%削減（52件以下） 休業災害 2024年度労災抑制目標の25%以下（13件以下） ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止	■ 労働災害事故件数 ▶ 不安全行動の撲滅および作業ルール遵守による社内安全文化の醸成の取り組みを実施。重大災害の発生ゼロ、労働災害も59件、内休業災害17件 ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 ▶ 5つの生活習慣に関わる項目（①食事②運動③睡眠④喫煙⑤飲酒）ごとに定めた指標のうち4項目クリアした者の割合45.7%（対目標：0.8ptマイナス） ■ 従業員の長時間労働対策の強化 ▶ 一人・月平均の時間外労働は16.9時間 ▶ 長時間労働者に対し、医師面接指導を100%実施	★	■ 重大災害の発生ゼロ／労働災害事故の低減 労働災害 2024年度労働災害件数の10%削減（52件以下） 休業災害 2025年度労災抑制目標の25%以下（13件以下） ■ 全社健康取り組み「けんこうシャープ」の推進 ■ 過重労働に伴う健康障害の防止

自己評価：★★★目標を上回る成果があった ★★目標を達成 ★一定の成果があった

労働安全衛生マネジメントシステム

リスクアセスメントにより職場の災害発生の潜在リスクを事前に洗い出し、これを除去・低減する「先取り安全」の一層の浸透・定着に向けて「労働安全衛生マネジメントシステム」を構築し、推進しています。

日本国内の主要4事業場において、国際標準規格ISO45001の認証を取得しています。また、その他の事業場や関係会社拠点においても、労働安全衛生マネジメントシステムを構築・推進することにより、計画的、組織的かつ継続的に安全衛生管理を推進するとともに、その水準の向上を図っています。

労働災害事故低減の取り組み

シャープグループでは、安全法令や社内規程の遵守による現場における安全管理や従業員への安全教育を継続して実施しています。発生した労働災害事故については、その発生原因の分析に基づく、効果的な対策を実施するとともに、各事業場に横展開して再発防止を図っています。また、労働災害発生の要因として最も多い不安全行動を抑制するための従業員一人ひとりが守るべき行動をまとめた安全ツールや事故事例と社内方針・規程・ルールをイントラネットですぐに確認できるようにするなど、安全第一の意識を繰り返し徹底し、社内安全文化の醸成の取り組みを強化しています。こうした取り組みの結果、2024年度は国内シャープグループにおいて死亡災害は発生しておらず（2013年度以降は0件）、労働災害発生率（度数率※）は0.48で、全国の全産業平均（2.10）、製造業平均（1.30）、電気機械器具製造業平均（0.67）を継続して下回っています。

※ 労働時間100万時間当たりの労働災害発生率（休業1日以上）を表す指標。

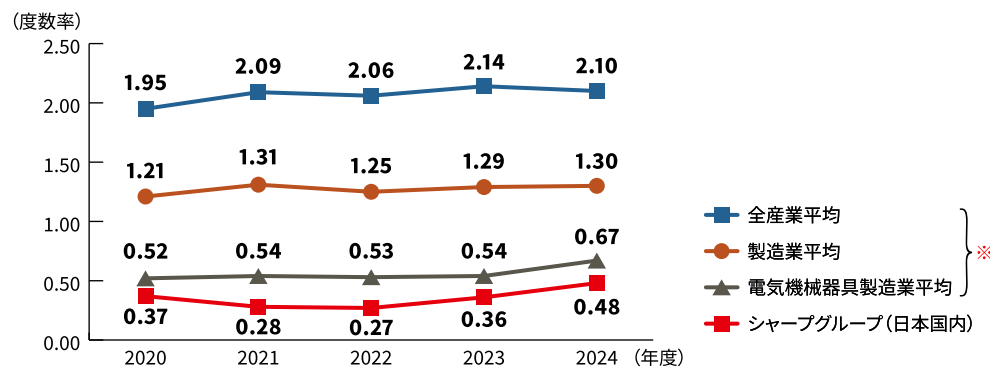
社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

■ 労働災害事故低減の主な取り組み

項目	内容
生産現場における安全対策	・作業ルール遵守 ・器具・設備点検の徹底 ・安全パトロールの実施
「安全e-learning」による安全教育	・全従業員を対象とした安全ルール遵守・安全第一の意識再徹底
シャープグループ職場の安全サイト	・従業員が職場で守るべき行動をまとめた安全ツール、社内で発生した身近な事故事例、社内方針・規程・ルールなどをイントラネットに掲載
全社共通安全標識（ポスター）の掲示	・職場の危険箇所などに掲示
危険感覚の意識向上	・危険の見える化、ヒヤリ・ハット活動、危険予知活動（KY活動）

■ 労働災害発生率（度数率）の推移



健康経営の強化

従業員の健康は会社のパフォーマンスに直結することから、シャープグループは従業員の健康を重視し、健康経営を推進することで生産性や業績の向上を目指しています。

具体的には、健康診断やメンタルヘルス対策を通じて、従業員の疾患の予防や生活習慣の改善に取り組み、生活習慣に関する5つの項目（食事、睡眠、運動、喫煙、飲酒）の目標を設定し、従業員の健康増進を積極的に推進しています。そして当社はこれらの取り組みを通じて、2027年度までに健康経営優良法人「ホワイト500」の取得を目指します。

全社の健康取り組み

シャープグループでは、経営理念の一節にある「会社の発展と一人一人の幸せとの一致」の実現を目指し、2014年度からシャープ労働組合・シャープ健康保険組合と協力して、全社における健康取り組み「けんこうシャープ23」を推進してきました。2023年度からは、特に「がん・脳血管疾患・心疾患」、さらに脳血管疾患や心疾患の危険因子となる動脈硬化症・糖尿病・高血圧症・脂質異常症などの生活習慣病の予防に主眼を置いた取り組みに刷新し「けんこうシャープ」として継続しています。日常の生活習慣に深く発症が関与していることから、「けんこうシャープ」では、生活習慣に関わる5つの項目（①食事 ②運動習慣 ③睡眠 ④喫煙 ⑤飲酒）と⑥メンタルヘルス疾患の未然防止を目標管理項目としています。健康診断時における質問で回答内容が健康な生活習慣としての指標をクリアしているかどうかをチェックし、各項目をクリアしている人の割合を高めていくことを目標としています。



イメージキャラクター
「ゲットくん」

社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

■けんこうシャープ 生活習慣に関わる5つの目標管理項目

目標管理項目	定期健康診断の受診票（問診項目）	望ましい回答
①食事	人と比較して食べる速度が速い	いいえ
	就寝前の2時間以内の夕食3回／週以上	いいえ
	3食以外に「毎日」、または「時々」、間食などを摂取している	いいえ
	朝食を抜くことが3回／週以上	いいえ
②運動習慣	1回30分以上の軽く汗をかく運動が2日／週以上	はい
	歩行程度の身体活動を1日1時間以上	はい
	ほぼ同じ年齢の同性と比較して歩く速度が速い	はい
③睡眠	睡眠で休養が十分取れている	はい
④喫煙	タバコを習慣的に吸っていない 以前は吸っていたが、最近1か月間は吸っていない	はい
⑤飲酒	お酒を飲む頻度が「毎日」でかつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が「2合以上」、または「週5~6日／週3~4日／週1~3日／月1~3日」で「3合以上」	いいえ

従業員の健康増進の取り組み

毎年の定期健康診断の受診票（問診項目）における、一人ひとりの生活習慣の状況を確認し、「けんこうシャープ」の施策を通じて、生活習慣の改善を図っています。主となる取り組みとしては、従業員への健康教育／情報発信、定期健康診断結果に基づく産業医や保健師からの面談や保健指導、生活習慣の改善をサポートするさまざまな健康づくり施策で、これに加えて、脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員への受診勧奨など、健康リスクに対する重点的なフォロー活動を継続して実施しています。

■主な取り組み

	目標管理項目				
	①食事	②運動習慣	③睡眠	④喫煙	⑤飲酒
教育／ 情報 発信	- e-learningの実施（全従業員） 5つの生活習慣に関する情報を毎月イントラネットに発信 「けんこうシャープ」・規則正しい生活習慣について研修（新入社員対象 WEB／集合研修） 5つの生活習慣をテーマにした健康教育（WEB／集合研修）				
	・30歳代へのメタボ対策・生活習慣病予防教育（WEB／集合研修）				
面談	- 従業員のヘルスリテラシー向上、生活習慣改善指導 - 健康診断結果の高リスク者への個別面談 - 特定保健指導の実施（睡眠改善指導・適正飲酒指導含む）				
	・食生活指導	・運動習慣づくり指導	・長時間労働健診の実施 ・睡眠改善指導	・5歳刻み歯科健診での禁煙指導	・適正飲酒指導
その他の 施策	事業所食堂でのヘルシーメニュー提供	- スマホアプリを活用した職場対抗全社チームウォーキング開催 - ウォーキング習慣の定着施策 - スポーツイベント開催 - スポーツクラブ入会キャンペーンの案内 - 朝のラジオ体操推奨	・時間外労働の削減	- 禁煙外来・禁煙補助薬費用補助 - 家族への禁煙協力要請 - シャープ禁煙デー／禁煙週間の実施 - 建屋内全面禁煙	

社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

取り組み事例

自転車通勤の推奨

ドイツのデバイス販売会社SDEは、従業員の健康サポートと持続可能な社会の実現のため、企業向け自転車リースの管理プラットフォームを提供するDEUTSCHE DIENSTARD社と提携し、従業員向けの自転車リース制度を導入しました。

ドイツでは、多くの都市で整備された自転車専用道路網が発達しており、自転車利用が積極的に推奨されています。自転車通勤の人気も高く、排気ガスを出さない自転車利用は、気候変動対策の側面だけでなく、ストレス軽減や体力向上などの健康増進にも繋がることが期待されています。

SDEは、従業員の心身の健康増進のため、リース費用の一部を補助するなどの支援を行い、2024年度は15名の従業員がこの制度を利用しました。



自転車リースを利用する従業員

社会活動：人材

安全衛生および健康増進活動の推進

メンタルヘルスケアの強化

メンタルヘルス疾患の未然防止を全社健康取り組み「けんこうシャープ」の目標管理項目の一つに据えてメンタルヘルス強化を推進しています。

法定ストレスチェック制度の積極的活用のために受検率を向上させ、従業員自身のストレス状況の気付きによるメンタルヘルス不調の未然防止、高ストレス者の面接指導などによる早期発見・治療、組織ごとの分析結果に基づく高ストレス者割合の高い部門や総合健康リスクの高い部門における職場改善の取り組みを行っています。

さらには、新入社員や長時間労働者に対する面談、専門医・産業カウンセラーなどによる面接カウンセリング、外部専門機関によるカウンセリングの体制を整えるなど、包括的なメンタルケアを進める他、イントラネットでメンタルヘルスに関する情報を発信するなどの取り組みを行っています。

これに加え、メンタルヘルス不調となった従業員の職場復帰においては、本人・産業医・復帰先を交えた面談や試し出社制度、短時間勤務制度などの「職場復帰支援プログラム」を設け、円滑な職場復帰を支援するとともに、再発防止にも力を入れています。

■従業員のメンタルヘルスケア強化の取り組み

一次予防	二次予防	三次予防
発症予防・健康増進 メンタルヘルス不調にならないための対策	早期発見・早期治療 メンタルヘルス不調を悪化させないための対策	職場復帰・再発防止 円滑に職場復帰し、再発させないための対策
法定ストレスチェック (ストレスへの気付き・高ストレス者面接指導・集団分析結果フォロー)	メンタルヘルス社外相談サービス (専門カウンセラーとの対面相談・オンライン相談・電話相談・メール相談・SNS相談)	
メンタルヘルス情報提供		
事象別スクリーニング (新入社員・転勤者・単身赴任者・昇格者・長時間労働者など)	職場復帰支援プログラム (試し出社制度・職場復帰面談・短時間勤務・支援勤務制度)	
メンタルヘルス相談会 (主要事業所での専門家による定期相談)		

過重労働による健康障害の防止

シャープグループでは、全従業員が心身ともに充実して働くことができるよう、長時間労働の抑制に関する取り組みなど、過重労働による健康障害の防止に努めています。

シャープ行動規範（抜粋）

人命尊重を最優先し、労働条件や労働安全衛生に関する国際基準および法令、社内ルールを遵守し、安全第一の職場環境づくりや労働時間の適正化等の施策に積極的に取り組みます。

具体的には、時間外労働の上限ルールの設定や定時退社日の設定により、長時間労働の抑制に取り組んでいる他、勤務間における休息時間の確保や長時間労働者に対する医師との面接指導などを行っています。

また、2024年度より新勤怠システムを導入しました。自社開発のシステムのため、シャープグループ従業員の働き方に最適化された設計となっており、労働時間数の記録に留まらず一人ひとりの日々の働き方を可視化できる仕組みになっています。上司や管理部門がよりきめ細やかに把握できるため、未然に過重労働による健康障害を防止できます。

■過重労働による健康障害防止の取り組み

項目	内容
時間外労働の上限ルールの設定	・管理監督者を含む全従業員に対し、法定基準よりも厳格な労働時間管理基準を設定
定時退社日の設定	・週2日の「ノー残業デー」を設定
休息確保ルールの設定	・7日連続勤務の禁止 ・勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までに10時間以上の休息確保を推奨
年次有給休暇の取得推進	・計画的な年次有給休暇の取得を推進 ・労使合同による年休取得促進運動の実施
医師による面接指導基準の設定	・1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月80時間超の従業員全員に、医師の面接指導を実施

社会活動：人材

安心して働ける職場環境の整備

報酬制度・賞与

当社は会社の業績向上や持続的成長に必要な優秀人材の獲得・確保に向けて、働く社員の給与水準や新卒採用者の初任給については、労働市場での競争力を考慮の上適宜見直しを行っています。

福利厚生の拡充

シャープグループでは従業員が安心して働ける環境を整えるため、福利厚生の充実に努めています。

具体的には、独身寮や転勤者用社宅などの住宅支援、人間ドックなどの健診費用補助、従業員とその家族が割安に加入できるグループ保険、財形貯蓄や従業員持株会による資産形成支援などを整えています。

■ シャープグループの福利厚生（日本国内）

住宅支援	独身寮や転勤者向けの社宅を提供し、従業員の経済的負担を軽減する取り組みを行っています。
企業年金	公的年金に加え、シャープ企業年金制度（確定給付企業年金）を導入し、退職後の従業員の生活を支援しています。シャープ企業年金基金には、2025年3月末現在、シャープグループ（国内）の21の実施事業所の60歳未満の正社員が加入しています。
健康保険組合	加入者の病気、けが等の際に、法定の給付に加え独自の付加給付を行っています。また加入者の健康の保持増進のためのさまざまな保健事業を推進しています。シャープ健康保険組合には、2025年3月末現在、シャープグループ（国内）の28の適用事業所の従業員およびその扶養家族が加入しています。
慶弔関係	結婚や出産、弔事などの場合に各種祝金や弔慰金の支給と特別休暇を取得することができます。
その他福利厚生	財形貯蓄、従業員持株会、グループ保険、人間ドック等 健診費用補助、リフレッシュ休暇（勤続5年ごとに5日間の有給休暇を付与）。

従業員エンゲージメントの向上

従業員エンゲージメントの向上

当社は、会社のビジョンや経営者の考えを“トップメッセージ”として定期的にグループ会社の従業員に発信し、企業理念や価値観の共有を図っています。さらに、従業員の意見をアンケートやサーベイを通じて収集し、インナーブランディングを高める取り組みを推進することで従業員エンゲージメントの向上につなげています。また、人事制度や報酬制度などの情報を開示し、従業員の納得感を高めるようにしています。さらにマネジメント層の教育を強化し、複雑化するコミュニケーションに対応するための役割を高め、情報共有や権限委譲を推進し、従業員が自発的に取り組むことができる環境を整え、従業員のオーナーシップ（当事者意識・主体性）を促進しています。さらに評価・給与体系などの制度やIT環境などインフラの充実を図り、従業員がストレスなく安心して仕事に取り組める、心理的安全性の高い職場づくりを進めています。

2024年度からは従業員満足度調査に代えてエンゲージメントサーベイを年2回実施し、サーベイ結果を踏まえて従業員の期待や満足度合を把握し改善につなげることで、更なるエンゲージメント向上につなげていきます。

	2024年度実績	目標
エンゲージメントスコア※	B	（2027年度）A（3ランクアップ）

※ リンクアンドモチベーション社が提供する「モチベーションクラウド エンゲージメント」を活用。会社・上司・職場に関する従業員の期待度と満足度を集計する独自の調査方法によって、組織のエンゲージメント状態を可視化。Bは全国平均水準、Aは上位20%程度の水準。対象はシャープ株式会社および国内連結子会社。

社会活動：人材

人材データ

従業員の状態

連結地域別

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
従業員数※1	シャープ連結	-	43,445	40,123	人
	日本	-	17,209	15,761	
	米州	-	1,935	1,910	
	欧州・中近東	-	3,254	3,336	
	中国・アジア・オセアニア	-	21,047	19,116	

※1 正社員。

シャープ（株）

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
取締役／ 監査等委員数	シャープ(株)	7	7	9	人
		男	7	7	
		女	0	0	
従業員数※2	シャープ(株)	5,321	5,029	5,636	
		男	4,576	4,290	
		女	745	739	
	執行役員	4	8	6	
		男	4	8	
		女	0	0	
	マネージャー	1,134	1,086	1,244	
		男	1,078	1,031	
		女	56	55	
	一般社員	4,183	3,935	4,386	
		男	3,494	3,251	
		女	689	684	
平均年齢※2	シャープ(株)	45.6	45.5	45.3	歳
		男	45.9	45.9	
		女	43.4	43.3	
平均勤続年数※2	シャープ(株)	22.4	21.6	21.1	年
		男	22.7	21.9	
		女	20.7	19.6	

※2 正社員。

採用と離職

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
採用数※3	国内連結	-	617	793	人
		男	471	602	
		女	146	191	
	シャープ(株)※4	-	191	305	
		男	138	232	
		女	53	73	
離職率※3※5	国内連結	-	4.7	5.3	%
		男	4.5	5.2	
		女	6.0	5.8	
	シャープ(株)	-	4.6	4.3	
		男	4.4	4.2	
		女	6.2	5.0	

※3 正社員。 ※4 シャープ（株）社員として採用し入社同日付で関係会社へ在籍出向した者を含まない。

※5 各年度の3月31日の人員数に対する当該年度中の自己都合退職者数。

ダイバーシティ

国内連結人員

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位	
男女別 人員割合※6	国内連結	男	88.9	88.5	87.2	%	
		女	11.1	11.5	12.8		
		マネージャー	男	-	96.4		96.4
			女	-	3.6		3.6
		一般社員	男	-	87.0		85.3
			女	-	13.0		14.7
	シャープ(株)	男	86.0	85.3	85.0		
		女	14.0	14.7	15.0		
		マネージャー	男	95.1	95.0		95.6
			女	4.9	5.0		4.4
		一般社員	男	83.5	82.6		82.0
			女	16.5	17.4		18.0
年齢別 人員割合※6	国内連結	30歳未満	-	11.8	13.2	%	
		30歳～50歳未満	-	38.6	36.4		
		50歳以上	-	49.6	50.4		
	シャープ(株)	30歳未満	-	12.9	14.2		
		30歳～50歳未満	-	38.0	37.8		
		50歳以上	-	49.1	48.0		

※6 正社員。

社会活動：人材

人材データ

■ ダイバーシティ

海外主要拠点別人員

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
男女別 人員割合	SEC (米国) 販売・生産	男	68.9	68.8	68.3	%
		女	31.1	31.2	31.7	
		役員・管理職	79.2	78.3	74.9	
		女	20.8	21.7	25.1	
		非管理職※1	68.0	67.8	67.6	
		女	32.0	32.2	32.4	
	SEE (英国) 販売・生産	男	74.1	74.7	73.9	%
		女	25.9	25.3	26.1	
		役員・管理職	77.6	73.7	78.3	
		女	22.4	26.3	21.7	
		非管理職※1	73.3	74.9	72.8	
		女	26.7	25.1	27.2	
	SEID (インドネシア) 販売・生産	男	71.5	71.9	71.7	%
		女	28.5	28.1	28.3	
		役員・管理職	83.3	83.5	83.9	
		女	16.7	16.5	16.1	
		非管理職※1	70.8	71.1	70.9	
		女	29.2	28.9	29.1	
	SATL (タイ) 生産	男	32.4	33.3	34.4	%
		女	67.6	66.7	65.6	
		役員・管理職	63.3	60.6	58.1	
		女	36.7	39.4	41.9	
		非管理職※1	31.8	32.6	33.9	
		女	68.2	67.4	66.1	
	SOCC (中国) 生産	男	31.0	31.5	33.2	%
		女	69.0	68.5	66.8	
		役員・管理職	84.8	85.2	84.5	
		女	15.2	14.8	15.5	
		非管理職※1	25.0	25.5	26.9	
		女	75.0	74.5	73.1	

海外主要拠点別人員

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
男女別 人員割合	NSEC (中国) 生産	男	64.5	64.4	65.0	%
		女	35.5	35.6	35.0	
		役員・管理職	64.6	66.1	67.8	
		女	35.4	33.9	32.2	
		非管理職※1	64.5	64.2	64.6	
		女	35.5	35.8	35.4	
	WSEC (中国) 生産	男	47.1	46.3	45.4	%
		女	52.9	53.7	54.6	
		役員・管理職	60.1	60.5	61.5	
		非管理職※1	46.0	44.9	43.7	
			54.0	55.1	56.3	

※1 正社員。

平均年間賃金の男女比

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
平均年間賃金の 男女賃金比	シャープ(株)	男	100	100	100	%
		女	80.0	79.6	79.9	
	正社員	男	100	100	100	
		女	79.6	78.8	78.9	
	パート・ 有期労働者	男	100	100	100	
		女	71.7	72.5	74.3	

当社の人事制度・報酬制度において性別における差異はありません。当社では指導的立場の女性を増やすこと等に取り組んでおり、こうした取り組みが男女間賃金格差の解消につながると考えています。

障がい者雇用

項目	算定対象	2023年6月	2024年6月	2025年6月	単位
障がい者雇用率※2	シャープ(株)・特例子会社・グループ適用会社	2.58	2.56	2.45	%

※2 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく。

社会活動：人材

人材データ

■ ワークライフバランス

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
年次有給休暇	国内シャープ	取得率※1	74.0	75.8	74.2	%
所定時間外	グループ	一人・月平均時間数※1	15.5	15.3	16.9	時間

※1 正社員。

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
育児のための休職 および休暇※2	シャープ(株)	取得者数	107	67	85	人
			男	88	53	
			女	19	14	
		取得率※3	97.2	88.1	103.7	%
			男	95.6	84.1	
			女	105.5	107.6	
育児休職・ 出生時育児休職	シャープ(株)	復職率	男	100.0	100.0	%
			女	90.0	94.7	
		定着率※4	男	88.6	96.9	
			女	94.1	96.4	
出産育児短時間勤務制度	シャープ(株)	取得者数	5	5	7	人
育児支援勤務制度			230	205	222	
介護休職制度	シャープ(株)	取得者数	5	6	3	
介護支援勤務制度			14	14	16	

※2 育児休職、出生時育児休職、配偶者出産時休暇。

※3 育児・介護休業法の公表基準に沿って算出した育児休職及び育児目的休暇の取得割合。

2024年度より公表基準が「少数第2位以下を切り捨て」に見直されたため、2022年度及び2023年度の数値についても同基準に基づき掲載。

※4 復職後12か月経過時点での在籍者率。

■ 人材育成

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
自己啓発型 社内研修※5	国内連結	延べ受講者数	5,310	9,044	9,299	人
		総学習時間数	9,557	26,219	28,918	時間

※5 管理能力向上研修、専門研修、2023年度から勉強会、シャープランゲージアカデミーを含む（正社員）。

■ 労働安全衛生

項目	算定対象		2022年度	2023年度	2024年度	単位
労働災害	国内連結	業務上災害件数	62	62	59	件
		度数率	0.27	0.36	0.48	—
		死亡者数	0	0	0	人

■ 従業員エンゲージメント

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
エンゲージメント スコア※6	国内連結	-	-	B	—

※6 リンクアンドモチベーション社が提供する「モチベーションクラウド エンゲージメント」を活用。
会社・上司・職場に関する従業員の期待度と満足度を集計する独自の調査方法によって、組織のエンゲージメント状態を可視化。

■ 年間報酬総額の比率

項目	算定対象	2022年度	2023年度	2024年度	単位
年間報酬総額の 比率※7	シャープ(株)	-	-	7.41	—

※7 全従業員（年度末の在籍者）の年間総報酬の中央値に対する、最も給与の高い従業員の年間総報酬の比率。

社会活動：人権に関する取り組み

人権に関する取り組み

人権に関する基本方針

シャープは国連グローバル・コンパクトに参加し、ILO条約などの人権・労働基準に関する国際的な原則に沿った取り組みを推進しています。

人権に関する基本方針として「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」に、基本的人権と個人の尊厳を尊重すること、差別的な取り扱いや人権侵害を行わないこと、児童労働・強制労働を認めないことなどを定め、従業員に徹底しています。加えて、シャープグループの人権尊重に関する基本的な原則とコミットメントを示す文書として「シャープグループ人権方針」を定め、すべてのステークホルダーに対して平等で公正な取扱いを保証し、人権侵害のない持続可能な社会の実現を目指しています。

関連情報：> [シャープグループ人権方針](#)

人権に関する教育・研修

国内のシャープグループでは、新入社員やキャリア採用者はまず入社研修時に「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」を通じ、シャープの人権に関する考えを学びます。

各事業所では「人権研修」を毎年実施し、継続して人権啓発活動を行っています。2024年度は各種ハラスメントの防止などをテーマとしたオンライン研修、eラーニングなどを実施しました（全社で計17回、延べ約14,995人が受講）。

また、2024年度に国内シャープグループ全従業員を対象に施した「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習」では、労働・人権分野の重要なテーマとして「強制労働の禁止」

シャープグループ企業行動憲章（抜粋）

あらゆる事業活動において、基本的人権を尊重し、差別的な取扱いや人権侵害行為をしません。
また、児童労働、強制労働を認めません。

シャープ行動規範（抜粋）

- ①あらゆる事業活動において基本的人権および個人の尊厳を尊重し、また人権侵害に加担しません。万一、事業活動や商品・サービスが人権への悪影響を及ぼしていることが判明した場合は適切に対処します。
- ②児童労働およびあらゆる形態の強制労働を認めず、また、その実効的な廃止を支持します。
- ③採用や報酬、昇進、研修の機会等の雇用慣行を含むあらゆる企業活動において、国籍、人種、民族、財産、肌の色、性別、健康状態、妊娠、性的指向、年齢、配偶者の有無、宗教、信条、社会的身分、家柄、身体的特徴、心身における障がいの有無、政治上の意見等による差別となる行為を一切行いません。
- ④いやがらせ、侮蔑、言葉による虐待、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、非人道的な行為や言動を一切行いません。
- ⑤国際基準および適用される法令に基づき、報復・脅迫・嫌がらせ等を受けることなく、結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会等に加わる自由等の従業員の権利を尊重し、配慮します。

「差別的排除／ハラスメントの禁止」「労働時間」「若年労働者」「賃金および福利厚生」「結社の自由」を取り上げ、シャープ（株）、国内の子会社等、労働組合など17,938人を対象に実施し、17,352人が受講（受講率：96.7%）しました。海外においても「シャープグループ企業行動憲章」「シャープ行動規範」「シャープグループ人権方針」および現地の法令などに基づいて、各拠点で人権に関する取り組みを推進しています。

また、人権デュー・ディリジェンス取り組みの一環として、ILO条約などの国際的な原則に即した「RBA行動規範」に基づく自己評価調査や監査の実施※を通じて、生産工場の人権に関する遵守状況を継続的に確認しています。

英国においては、2015年に施行された英国現代奴隷法（The UK Modern Slavery Act 2015）に基づいて、強制労働や人身売買の未然防止に向けたステートメントを開示しています。また、豪州においても「現代奴隷法」に基づく適切な報告を行っています。

※ P.017参照。

関連情報：> [Modern Slavery Act Transparency Statement](#)

社会活動：人権に関する取り組み

労使関係

従業員の権利の尊重と対話を重視した労使関係

シャープは各国・各地域の法令に基づいて、従業員の団結権と団体交渉権を尊重しながら労使の信頼関係の強化を図っています。

シャープ（株）では、労働組合との間で締結している労働協約において、労働組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めています。

また、同労働協約では、労使幹部が対話する「中央労使協議会」や事業所／関係会社ごとの労使協議会などの労使協議の場を定期的に設定することを定めるとともに、労使が経営状況や職場環境に関する課題について意見・情報交換を定期的に行っています。また、組合員の労働条件に影響を及ぼす事項については、事前に協議することとしています。

賃金・労働条件については、従業員とその家族の生活水準維持に向けて、ILOなどの国際的な人権規範の考え方を尊重し、最低賃金法や労働基準法などの国内法を遵守することに加えて、シャープ労働組合およびその上位団体である電機連合の求める方針について労働組合と誠実に協議し、賃金および労働条件を設定しています。また、国内シャープグループでは各種の福利厚生制度を導入し、従業員とその家族が安心して生活を送れるよう支援しています。

なお、シャープ（株）と国内連結子会社における労働組合員比率※は約77%（2025年3月31日時点）です。

欧州では、汎欧州の経営状況や課題を確認するために「欧州労使協議会」を毎年開催し、また中国では待遇などの決定につき工会（日本の労働組合に相当）と協議し、より良いパートナーとして協調的な労使関係の構築を目指して取り組んでいます。

※ 非組合員である管理職を含めた従業員に対するシャープグループ労働組合連合会に加入する組合員の比率（シャープ労働組合はシャープグループ労働組合連合会に加盟）。

職場のハラスメント防止

基本的な考え方

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける、社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序の維持や業務の遂行を阻害し、社会的評価に悪影響を与える問題として捉えています。

ハラスメントに関する相談には迅速・公平に対応し、ハラスメントとして禁止される行為に該当する場合は、就業規則に則って懲戒処分を行います。

<ハラスメントとして禁止する行為>

- セクシュアルハラスメント
- 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント
- パワーハラスメント

ハラスメントの未然防止と相談窓口

ハラスメントの未然防止や、万一ハラスメントが起きてしまった場合の対応について、マネージャーを含む国内全従業員を対象としたeラーニングなどの研修を実施しています。2024年度は13,359人が受講しました。

職場のハラスメントに関する通報・相談窓口として「ハラスメント相談窓口」を全国拠点に設置し、ハラスメントが発生した場合には、即座に対応できる体制を整えています。また、コンプライアンスをはじめとする職場の諸問題に関する総合相談窓口「クリスタルホットライン」でも受け付けています。

相談窓口は、シャープの従業員およびシャープで働く派遣労働者、お取引先様の従業員等が利用することができます。

さらに「ハラスメントへの対応に関する要綱」を整備し、相談者に対していかなる不利益な取り扱いも行わないことや、相談者の同意なく相談者の特定につながる情報を一切開示・漏えいしないことなど、適正な運用となるようにルールを定めています。

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

「機会の均等」と「公平な評価」に基づいた調達先の決定

シャープは、経営理念に掲げる「株主、取引先をはじめ、全ての協力者との相互繁栄を期す」という言葉のとおり、お取引先様をはじめとする全てのステークホルダーの皆様と一体となって、「事業活動を通じた社会課題の解決」と「社会・環境への負荷軽減」に取り組み、持続可能な成長と相互繁栄を目指しています。

この目標を達成するために、シャープは調達活動全般において公平性と公正性を重視し、材料・部品・設備などの調達先を選定する際には、日本国内・海外全てのお取引先様に対して平等に機会を提供し、要求品質・規格・性能などを満たしているかどうかを公正に評価しています。

基本購買方針

お取引先様とともに持続可能な成長と相互繁栄を実現するためには、部品・材料の品質・価格・納期に関する取り組みだけでなく、「製品安全」「環境安全」「人権・労働」「安全衛生」など、サプライチェーン全体で企業の社会的責任（CSR）を果たすことが求められています。

シャープは、調達活動における「基本的な考え方」や「お取引先様へのお願い事項」などを「基本購買方針」として定めています。「お取引先様へのお願い事項」には、関連する法令の遵守だけでなく、適切な労働環境の整備、児童労働や強制労働の禁止、差別の禁止、贈収賄や不正な行為の禁止など社会規範の遵守や環境への配慮についても明記し、これらの事項について、お取引先様に積極的に取り組みをお願いしています。

また、シャープでは日頃の商談活動の中でもお取引先とのコミュニケーションを積極的に図り、サステナブルな調達に関する理解を深める取り組みを行っています。

関連情報：> [基本購買方針](#)

購買活動の基本的な考え方

- ① 公明正大を旨として、国内外すべての企業に公平な機会を設け、公正な評価のもとで購買活動を行います。
- ② 法令、社会規範を遵守し、お取引先様との相互協力、信頼関係の構築に努めます。
- ③ 購買活動を通して、地球環境保全など社会的責任を果たしていきます。
- ④ 最適な品質とコストを追求します。

お取引先様へのお願い事項

- ① お取引先様が事業活動を行っている各国、地域において適用される法令、社会規範の遵守
- ② 健全な事業経営の推進
- ③ 環境への配慮
- ④ 最適な品質とコストの確保
- ⑤ 部材の安定供給
- ⑥ 先行技術力
- ⑦ 秘密情報の保持

- 部材の製造・販売等に関連する法令の遵守
- 労働関連法令の遵守
- 安全衛生に関する法令の遵守と適切な労働環境の整備
- 児童労働、強制労働の禁止
- 人種、性別などによる差別の禁止、社員個人の尊厳の尊重
- 環境法令の遵守
- 贈収賄、不正な行為の禁止

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

「機会の均等」と「公平な評価」に基づいた調達先の決定

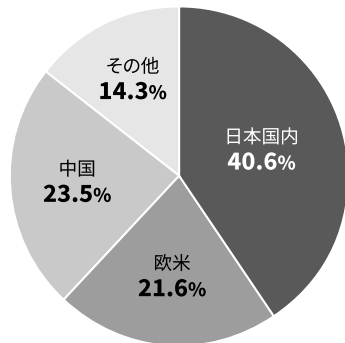
グローバルサプライチェーンの概要

シャープの連結子会社数は日本国内21社、海外97社（2025年3月31日現在）です。事業のグローバル化に伴い、売上高の59.4%は海外が占めており、部材調達においても金額ベースで62.2%は海外生産拠点で調達しています。

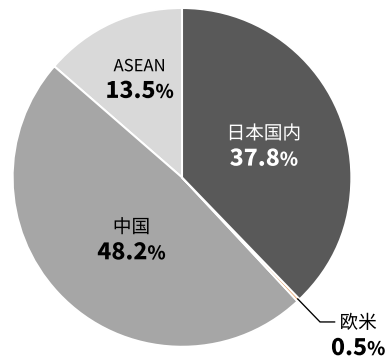
シャープは香港および韓国に調達拠点（International Procurement Office：IPO）を設置して、部材の現地調達拡大や物流最適化などの調達活動を推進しています。

部材の現地調達の拡大を通じて、お取引先様との相互繁栄を図り、地域経済の発展に貢献しています。

■ 地域別売上高（2024年度）



■ 生産拠点別調達金額構成比（2024年度）



社会活動：サプライチェーンCSRの推進

サプライチェーン全体でのCSR推進

2024年度の目標	2024年度の実績	自己評価	2025年度の重点取り組み目標
■ 2024年度「CSR・グリーン調達調査」の継続実施	■ 2024年度「CSR・グリーン調達調査」実施完了（2025年4月）	★★	■ 2025年度「CSR・グリーン調達調査」回収率100% ■ 調達業務に従事する従業員を対象にESGに関する学習を100%実施（2026年3月）

自己評価：★★★ 目標を上回る成果があった ★★ 目標を達成 ★ 一定の成果があった

サプライチェーンCSR推進の方針と取り組み体制

シャープは、グループのCSRに関する基本方針として「シャープグループ企業行動憲章」および「シャープ行動規範」を定め、従業員に徹底しています。

サプライチェーンCSRの推進にあたっては、主管する調達本部を2024年6月より代表取締役 社長執行役員 CEO直轄本部として体制を強化し、各事業本部・子会社の調達部門と連携しながらグループ全体でサステナブルな調達活動に取り組んでいます。

また、CEOを委員長とする「サステナビリティ委員会※」において「サプライチェーンのESGリスクの低減」を重要取り組みテーマの1つとして設定し、本社機能部門と各事業本部・子会社が方針や施策を共有し、サプライチェーンCSR関連施策の進捗管理を行っています。

※ P.011参照。

シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック

シャープは、シャープグループのCSRに対する考え方を理解し、実践していただくため、2007年度に「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」を作成・公表し、日本語、英語、中国語でお取引先様に配布しています。また、取引基本契約書にもガイドブックに基づくCSR取り組みをお取引先様の遵守事項として盛り込むとともに、お取引先様のサプライヤーに対してもガイドブックへの賛同および実践をいただくようお願いします。

2015年度には、このガイドブックを国際標準である「RBA行動規範」に準拠した内容に全面改定し、その後も「RBA行動規範」の改定に合わせて、ガイドブックを随時部分改定し、変化する国際的なCSR基準に対応しています。

業界標準イニシアティブへの加盟と取り組み

シャープは、2021年12月にグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance（RBA）に加盟し、RBAのビジョンとミッションをグループ全体で共有し、サステナブル調達の取り組みを進めています。

また、一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）などの活動にも積極的に参画し、業界全体のサステナブル調達の促進に貢献しています。

シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック第4版（2025年1月改訂）の項目

A.労働

- 1) 強制労働の禁止
- 2) 若年労働者
- 3) 労働時間
- 4) 賃金および福利厚生
- 5) 差別の排除／ハラスメントの禁止／人道的待遇
- 6) 結社の自由および団体交渉

B.安全衛生

- 1) 労働安全衛生
- 2) 緊急時への備え
- 3) 労働災害および疾病
- 4) 産業衛生
- 5) 身体に負荷のかかる作業
- 6) 機械の安全対策
- 7) 衛生設備、食事、および住居
- 8) 安全衛生に関わる連絡

C.環境

- 1) 環境許可と報告
- 2) 汚染防止と省資源
- 3) 有害物質
- 4) 固形廃棄物
- 5) 大気への排出
- 6) 資材の制限
- 7) 水の管理
- 8) エネルギー消費および温室効果ガスの排出

D.倫理

- 1) ビジネスインテグリティ
- 2) 不適切な利益の排除
- 3) 情報の開示
- 4) 知的財産
- 5) 公正なビジネス、広告、および競争
- 6) 身元の保護と報復の排除
- 7) 責任ある鉱物調達
- 8) ブライバシー

E.マネジメントシステム

- 1) 企業のコミットメント
- 2) 経営者の説明責任と責任
- 3) 法的要件および顧客の要件
- 4) リスク評価とリスク管理
- 5) 改善目標
- 6) トレーニング
- 7) コミュニケーション
- 8) 労働者／ステークホルダーの関与と救済へのアクセス
- 9) 監査および評価
- 10) 是正措置プロセス
- 11) 文書化と記録
- 12) サプライヤーの責任

関連情報：> [シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック](#)

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

サプライチェーン全体でのCSR推進

お取引先様へのCSR啓発・リスク評価の実施

近年、サプライチェーン上の奴隷労働や強制労働等の問題が国際的な関心を集め、欧米を中心とした各国においては「米国ウイグル強制労働防止法」や「EUコーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）」をはじめとするサプライチェーン人権デュー・ディリジェンス関連法規制が相次ぎ成立、施行または審議されています。企業のサプライチェーンCSRの取り組みも一層のレベルアップが求められています。

シャープは、RBA行動規範に準拠する「シャープサプライチェーンCSR推進ガイドブック」に基づき、お取引先様のCSR取り組み状況を確認し、サプライチェーン上のCSRリスクを特定・評価・低減するために「CSR・グリーン調達調査」を継続して実施しています。

調査票は、RBAの自己評価調査票（SAQ：Self-Assessment Questionnaire）に準拠する「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」に加えて、当社独自の「生物多様性／化学物質管理」「BCP（事業継続計画）」「情報セキュリティ」など幅広い分野を網羅しています。

また、お取引先様に各設問の意図や背景を正しく理解していただくため、主な設問には当社独自のガイダンス（補足説明）を追加するなど、調査対応を通じて、お取引先様の国際的なCSR基準に関する理解の促進を図っています。

調査はシャープへの納入品を製造するお取引先様または二次製造メーカー以降の工場単位で実施し、評価結果（スコアカード）をお取引先様にフィードバックしています。評価の結果、低評価の分野がある場合には改善計画書の提出を求め、調査後のお取引先様とのコミュニケーションを通じて、サプライチェーンCSR取り組みの継続的な改善を推進しています。

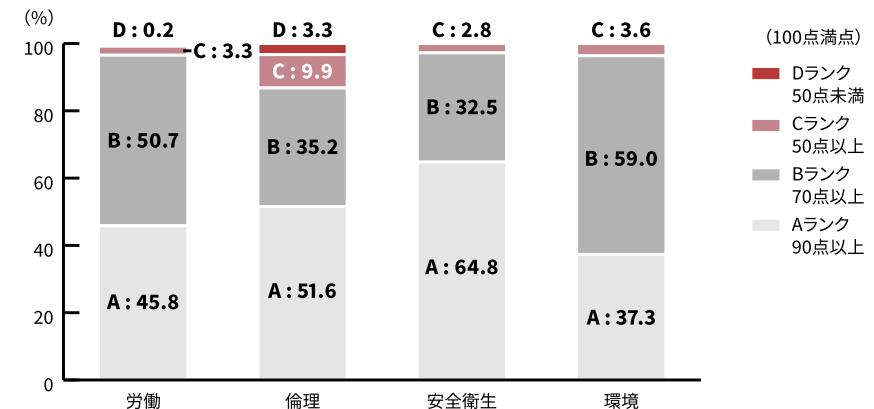
2024年度は、当社グループが調達している国内外のお取引先様のうち調達金額上位80%を占める470社960事業所を対象に調査し、363社713事業所（回収率約74.2%）から回答を回収しました。このうち低評価となった35事業所からは改善計画書を受領し、改善取り組みを要請しましたが、サプライチェーン上で強制労働や児童労働などの深刻な問題は確認されていません。

今後の継続的なデュー・ディリジェンス取り組みにより、万一人権侵害等が確認された場合は、契約に基づき直ちにお取引先様と協議の上で必要な是正および救済措置を講じます。

改善が見込まれない場合は、被害者の救済措置を最優先としつつ、取引停止を含む厳格な措置を取る方針です。

これからも国際的な人権デュー・ディリジェンスに関する動向に対応し、サプライチェーン全体で企業の社会的責任を果たしていくための取り組みを強化していきます。

CSR・グリーン調達調査の評価分布状況（日本国内および海外の全生産拠点）



2024年度CSR・グリーン調達調査によって見つかった問題点と改善事例

分野	サプライヤの問題点	サプライヤの改善内容
労働	・ 書面の労働政策が未作成	・ 就業規則に労働政策を明記する
倫理	・ 倫理管理の手順書が未作成 ・ リスク評価およびマネジメントレビューが行われていない	・ 倫理管理のガイドライン策定 ・ リスク評価、及び改善計画に対するマネジメントレビューの実施
BCP	・ 定期的な見直しができている ・ 2次サプライヤのBCP策定状況が未把握 ・ 事業再開までの目標時間が設定できていない	・ BCP対策チームを編成し、定期的な評価と見直しの実施 ・ 2次サプライヤのBCP策定状況を確認 ・ 事業再開までの目標時間を策定
情報セキュリティ	・ 方針やルールの実施状況が確認できていない	・ 実施状況の確認

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

サプライチェーン全体でのCSR推進

調達担当者への教育

社内の調達担当者にCSRに関する考え方を理解・実践させるために「基本購買方針」の徹底やサプライチェーンCSRに関するカリキュラムを、新入社員研修、転入者研修および管理能力向上研修に取り入れています。

また、人権尊重については「シャープ行動規範に基づくコンプライアンス学習※1」を、持続可能な調達に関する基礎知識については「ESGに関する学習※2」を日本国内グループ全従業員を対象に実施しています。これらにより、社内の調達担当者全員が持続可能な調達に関連する研修を受講しています。

2025年度は、海外拠点を含むシャープグループ全体の調達業務に従事する従業員を対象にサステナビリティ関連学習の100%実施を目標として実施する計画です。

今後も、こうした教育プログラムの拡充と継続的な実施を通じて、国内外の調達担当者の持続可能な調達に関するより一層の理解の促進を図っていきます。

調達BCP※3の推進

シャープでは、地震、台風の大規模災害や感染症の流行などにおいても、パートナーである取引先と当社の事業の継続や早期復旧を可能にするため、「ビジネスリスクマネジメント規程※4」に基づいてのBCPの策定と定期的な見直しを実施しています。

調達部門では、部材の安定確保および調達価格の適正化を目指し、お取引先様とのパートナーシップを強化し、部材の長期枠取りなどに取り組むと同時に、複数のお取引先様からの購買を推進しています。さらに、お取引先様に対して、シャープへの納入品の生産拠点（工場）所在地の定期確認・更新を要請しています。また、「CSR・グリーン調達調査」を通じてお取引先様のBCPの策定状況を確認しています。

※1 P.140参照。

※2 P.010参照。

※3 Business Continuity Plan（事業継続計画）。

※4 P.138参照。

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

サプライチェーン全体でのCSR推進

お取引先様からの通報・相談体制の強化

シャープ（株）および日本国内の関係会社では、組織もしくは個人の法令違反または倫理違反等を取り扱う総合通報窓口「クリスタルホットライン」を設置し、お取引先様からの通報・相談を受け付けています※1。

加えて、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」が企業に求める苦情処理メカニズムの整備のため、2020年に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）の発足メンバー（正会員）として加盟しました。

JaCERが運用する「対話救済プラットフォーム」は34言語に対応し、グローバルサプライチェーン上（2次先以下を含む）の取引先従業員やそれを支援する労働組合、市民社会組織（NGO）などを含む広範なステークホルダーが、人権に関する苦情を申し立てることができる体制を整備しています。

※1 P.141参照。

関連情報：> [一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）](#)

お取引先様におけるサステナブル調達促進への働きかけ

シャープは、お取引先様のサステナブル調達への理解を深めていただくために、国内では2024年9月に「Sharp Supplier Summit」を開催し、130社261名の主要お取引先様に対して、サステナブル調達に向けたシャープの方針を説明しました。

また、一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）の「CSR委員会」および「責任ある鉱物調達検討会※2」のメンバーとして、お取引先様向け講演会の企画・運営、最新情報の発信など、サステナブル調達に関する教育・啓発活動に参画するなど、お取引先様の理解の促進と能力開発を積極的に支援しています。

※2 P.105参照。

「下請法」遵守を徹底するための監査と教育

シャープ（株）および国内関係会社では下請事業者の利益を正しく保護するための法律である「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」の遵守を徹底するため、コンプライアンスチェックおよび社内教育を継続的に実施しています。

コンプライアンスチェックについては、法令遵守を一層強化するため、各事業本部、調達部門、本社部門、国内関係会社が下請法遵守状況を自己点検する「下請法セルフチェック」を毎年実施しています。さらに、国内関係会社に対する個別の社内勉強会、グループ全体で受講者約12,000人（日本国内グループ従業員の76.1%）のeラーニングの実施、社外セミナーへの参加などを通じて、全ての調達部員に下請取引にかかる政府方針を含む知識の浸透と下請法遵守意識の徹底を図りました。



社内向け下請法勉強会本会場の様子（日本国内拠点同時中継）

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

責任ある鉱物調達への取り組み

責任ある鉱物調達に関する方針および体制

近年、米国金融規制改革法（ドッド・フランク法）や欧州紛争鉱物規則に加え、「欧州電池規則」や「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令」など、企業に人権・環境デュー・ディリジェンスを義務付ける法規制の成立が相次ぎ、企業に求められる「責任ある鉱物調達」の取り組みは「鉱物」「地域」「リスク」ともに対象範囲が広がり、ますます複雑化してきています。

シャープは、「OECD※1紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス（OECDガイダンス）」に基づく、デュー・ディリジェンス活動を通じて、当社グループが調達する部材等に含まれる鉱物のサプライチェーンにおける人権侵害や環境破壊等に加担しないこと、また、現地での健全かつ合法的な事業活動を阻害しないよう適切な対応を行うことを基本方針としています。

この基本方針の下、主要な事業本部・子会社において責任ある鉱物調達体制を構築するとともに、代表取締役 社長執行役員 CEOを委員長とするサステナビリティ委員会※2において重点取り組みテーマの一つに設定し、関連施策の進捗状況を確認しています。

関連情報：> [責任ある鉱物調達](#)

業界と連携した取り組み

シャープは、「責任ある鉱物調達」を効率的・効果的に進めていくためには、国内外の団体と連携して、コンセンサスを図りながら取り組むことが重要であると考え、2012年度から、一般社団法人 電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に加盟しています。

また、2021年12月にはRMI※3に加盟し、責任ある鉱物調達に関する最新の国際動向を把握しながら、グローバルに連携を深め、鉱物デュー・ディリジェンス取り組みの継続的なレベルアップを図っています。

国際基準に則った鉱物ディー・ディリジェンス

シャープは、RMIが発行する国際的な報告テンプレート（CMRT※4／EMRT※5）を使用し、3TG（タンタル、錫、タングステン、金）の調査に加えて、顧客企業からの依頼に応じて、コバルトや天然マイカ（雲母）や、2025年4月にEMRTに追加された銅、ニッケル、リチウム、天然グラファイト等の調査対応を実施しています。

調査に当たってはお取引先様に対して、RMAP※6適合製錬業者からの調達を要請するとともに、回収したCMRT／EMRTを精査し、「OECDガイダンス」に基づくリスクの特定と評価を行っています。

2024年度は、主要な事業本部・子会社において年間約400件の調査対応を実施した結果、280社の3TG製錬／精製業者を特定し、RMAP適合率は約80%※7でした。

RMAP未適合またはハイリスクな製錬／精製業者については、サプライチェーンを通じてRMAPへの参加を促すとともに、武装勢力との関係や深刻な人権侵害等に関与していることが明らかになった場合は、お取引先様と情報を共有して、RMAP適合業者への切り替えを含む対応を協議しています。

■ 特定した製錬・精製業者のRMAP適合率の推移

	2022年度	2023年度	2024年度
RMAP適合率	63%	79%	80%

関連情報：> 2024年度特定製錬業者／精製業者リスト

※1 Organisation for Economic Co-operation and Development（経済協力開発機構）。

※2 P.011参照。

※3 Responsible Minerals Initiative（責任ある鉱物調達に取り組む国際的な団体）。

※4 Conflict Minerals Reporting Template RMIが作成、公開している紛争鉱物報告テンプレート。

※5 Extended Minerals Reporting Template RMIが作成、公開しているコバルト・マイカ報告テンプレート。

※6 Responsible Minerals Assurance Process（RMIが運用する製錬／精製業者の認証プロセス）。

※7 2025年3月現在。

社会活動：サプライチェーンCSRの推進

責任ある鉱物調達への取り組み

責任ある鉱物調達に関する教育と啓発

責任ある鉱物調達に関わる従業員の理解を深めるため、原則として月に一度、主要な事業本部・生産子会社の調査関係者を対象とした定例ミーティングを実施し、最新の国際動向に関する情報共有や、調査実務上の課題および調査システムの改善について協議しています。

また、調達部門担当者や新入社員に対して「責任ある鉱物調達」を含むサプライチェーンCSRに関する研修等を定期的の実施している他、イントラネットに常設している「管理力向上研修」のコンテンツの1つとして関連資料を掲載するなど、責任ある鉱物調達に関する従業員の理解の促進を図っています。

また、サプライチェーンに対しては、JEITAが主催するサプライヤー向け「責任ある鉱物調達説明会」に企画段階から参画し、資料作成、当日運営にも積極的に関わるなど、業界サプライチェーンにおける「責任ある鉱物調達」への理解の促進と川下企業の実力開発を支援しています。さらにRMIが策定・運用するRMAPに参加していない製錬／精製業者に対して監査の受審を促すためのアウトリーチレターを送付して啓発するなど、グローバルベースで鉱物調達に関わる人権侵害等の実効的な解消に貢献しています。



JEITA主催「責任ある鉱物調達説明会」の様子