



USHIO

目次

編集方針

■ 編集方針

「サステナビリティレポート2016」の作成にあたっては、2015年度から継続して、経営とCSRの課題との関連性をより高めた報告を心がけています。さらに、パソコンからの閲覧のしやすさを考慮し、今年度はオンライン版として発行いたしました。これまで同様、PDF形式でダウンロードしていただくことも可能です。また、詳細報告であるCSRサイトやオンラインアニュアルレポートなどへの入り口となるような連携を目指し、多くのステークホルダーの方が読みやすいような編集を行っています。

■ 報告対象範囲

ウシオ電機全事業所および国内外のグループ会社

■ 報告対象期間

基本的に2015年4月1日～2016年3月31日までの活動内容についてご報告していますが、それ以前より活動している内容や、一部2016年度の取り組みも含めています。

トップメッセージ

トップメッセージ

光によるソリューションを提供し、社会的課題を解決、社会と調和した持続的発展を目指します。

代表取締役社長
浜島 健爾



光技術を通じ社会的課題の解決に挑戦する

ウシオは1964年の創業以来、新しい光市場を創出していくことを事業の方針として定め、社会の発展を支える産業の最先端で求められる技術や製品を提供し続けてきました。現在では、エレクトロニクス、ビジュアルイメージング、ライフサイエンスの3つの分野を事業領域として捉え、新たな光の可能性を追求しています。

ウシオは、事業の成長とともに社会に貢献していくことが不可欠だと考えています。企業理念に掲げた「優れた製品、新しい研究開発を通じ、進んで社会に貢献すること」は、まさに社会に対するウシオの意志そのものであり、CSR活動の原点でもあります。

光技術を駆使した製品・サービスを通じて、さまざまな社会的課題の解決に挑戦し、持続可能な社会の実現を目指す。それが私たちウシオの使命だと考えています。

事業成長を支える経営基盤としてのCSR活動

優れた製品を開発し価値を提供し続けるためには、安定した事業基盤そして成長が不可欠です。具体的施策である中期経営計画（～2019年3月期）では、「高収益企業への変革」を掲げ、2018年度には営業利益200億円、売上高2,300億円、営業利益率8.7%の達成を目指し、既存事業における収益性の維持・改善や、新たな成長機会を追求していきます。

中期経営計画の遂行を支え、事業成長の土台となる経営基盤が、ウシオグループのCSR活動です。2015年度からは、ウシオグループの課題を「ガバナンス」「人」「品質」「環境」「社会」の5つの柱に分類し具体的な取り組みに落とし込んだ「CSR行動計画」を、事業成長を支える経営基盤として明確に位置づけました。

事業戦略とCSR課題を融合させた中期経営計画のもと、企業としての発展と社会性向上の両立を目指しています。

事業成長と社会変化に対応し続けてきた歴史

ウシオのCSR活動の歩みをさかのぼると、その原点には、ものづくりの精神があります。優れた製品の提供を志す活動が、メーカーとしてお客さまへの責任を果たす「品質」向上の取り組みにつながっていきました。同時に、自然に対する負荷低減を図る「環境」への取り組みも積極的に実践してきました。

企業としての成長、ステークホルダーの期待や社会的責任の高まりとともに、取締役会における透明性の担保や株主との対話の重視といったコーポレートガバナンスの強化や、グループ会社の地域における社会貢献活動、従業員に向けた人材育成や働きやすい職場環境の整備など、「ガバナンス」「社会」「人」を軸にした取り組みにも幅を拡げました。

さらにグループとして経営のグローバル化が進んでいくとともに、多様な出自を持つ社員との人材交流などダイバーシティの推進や、世界各国の法規制に対応し環境負荷の極小化を図るグリーン調達基準の制定、国際市場における公平・公正な取引などを定めたCSR調達の強化などを通じて、活動内容を充実させてきました。

そして今後、真のグローバル企業として存続していくためには、国際規範に則った人権意識を身に付け、すべての方々の人権をお互いに尊重し合っていかなければならないという認識から、2015年12月、「世界人権宣言」および「国連のビジネスと人権に関する指導原則」への支持を含み入れるかたちで「私たちの行動指針10」の一部を改訂しました。従業員やお取引先さまをはじめとするあらゆるステークホルダーの人権の尊重を指針として掲げるとともに、多様な人材が活躍しイノベーションが促進される企業風土の醸成も図っています。

ウシオはこのように、グループの成長や社会の変化に合わせてCSR活動に取り組んできました。事業活動の経営基盤、企業としての成長の原動力として、CSR活動を今後も継続的に進歩させることが重要だと考えています。

新CSR中期計画のもとグループとして活動を強化：「深化」と「拡大」

ウシオは2016年度から新たなCSR中期計画をスタートさせました。ウシオのCSRをさらに発展させるため、2015年にご紹介した7項目（・経営の透明性、・ステークホルダーとのコミュニケーション、・人権・ダイバーシティ、・人材育成、・サプライチェーン・CSR調達、・顧客満足、・ISOマネジメントシステムの改善）を含む経営基盤強化としての取り組み内容から重要項目を選定し直し、対応を強化していく「深化」と、世界に拡がるウシオグループ各社との情報共有を深めCSR活動の裾野を拡げていく「拡大」の、2つの方向から発展を目指します。

「深化」では、CSR調達や地球温暖化対策などを協議する各委員会へのヒアリングや、グループ会社へのアンケートなど社内の情報を集約し、社外のさまざまなステークホルダーの方との対話を積み重ね、重要性や優先度の高い取り組みを検討しました。こうしたプロセスを経て、「グリーンプロダクツ」「人材活躍マネジメント」「サプライチェーン管理」「汚職・腐敗防止」「コーポレートガバナンス」の5つを重点事項として選定しました。

既存の取り組みは継続的に実施しながら、上記の取り組みを「深化」させていきます。それぞれの取り組みにはKPI（重要業績評価指標）を設定し、計画と実践、そして結果の評価と改善といったPDCAサイクルを回していくことで、継続的な取り組み強化を図っていきます。

一方「拡大」は、グループ全体のCSR活動水準の底上げを図る試みです。ウシオは、グループ各社の特徴を画一化するのではなく互いに学び合うスタイルのアルプス型経営（連峰経営）を実践していますが、CSR活動においても同様に取り入れています。

各々のグループ会社の多様な取り組みを尊重することを前提に、グループ各社へのアンケートや情報共有の活性化、取り組みの計画化とPDCAサイクルの促進、つまりCSR活動に取り組んでいく仕組みの共有化に取り組みます。また、「CSR行動計画」のグループへの浸透も図ることで、ウシオとしてのCSR活動のビジョンを共有していきます。

トップメッセージ

持続的発展を目指す幅広い取り組み

具体的なCSR活動の取り組みとしては、コーポレートガバナンスの強化の一環として、2016年度から監査等委員会設置会社へ移行しました。これは、取締役会のさらなる監督機能の強化を図るとともに、重要な業務執行の一部をその決定の業務執行を担う取締役および執行役員へ委任することにより、意思決定の迅速化を推進するためです。また、取締役の過半数を社外取締役で構成しています。

最も重要な課題の一つとして注力してきた人材育成についても、「高い志を持ち夢を実現する集団」の実現を目指し、若手社員を対象に、経営者的なグローバル感覚を持ってもらうための「ヤングエグゼクティブ制度」などを推進しています。

また、2016年度より、人事制度を大幅に改正しました。従来の年功序列制度を改め、成果をあげた者が評価される仕組みとし、社員一人ひとりの意欲と積極性を最大限に発揮できる制度にしています。

このほかにも、性別・人種にとらわれない平等な人材育成と活用を謳ったダイバーシティを推進し、障がい者雇用の促進や再雇用制度の拡充、女性活躍の推進に注力するほか、グループ各社の独自性、独立性、自主性に基づく施策を尊重し、現地採用社員の管理職や経営層（執行役員）への登用も積極的に行っています。

また、2016年3月の本社移転を機に、ワークスタイルの改革も進めています。これによって業務の効率化を図り、今後さらに成長する仕組みづくりを迅速に進めています。

事業活動においても、省エネや廃棄物削減に結びつく産業用固体光源（LED・LDなど）や、次世代植物育成事業を促進させる光ソリューションの提供、アジア各国の認可を受けつつある血液分析装置や皮膚治療器など人々のQOL向上に寄与する製品の開発などを通して、社会への貢献を図っています。

社会の課題解決に向け事業を通じて貢献する

2015年9月、国連で「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、世界的な優先課題の解決に向け、企業による積極的な行動が求められるようになりました。

ウシオとしては、2010年10月に国連グローバル・コンパクトに署名し10原則を支持するなど、企業の社会的責任を果たす姿勢を表明してきました。今後も、社会の課題解決に向け、事業を通じて貢献していきたいと考えています。

ウシオは、光のイノベーションカンパニーとして、社会との調和を図りながら持続的な発展を目指してまいります。今後も当社の事業活動に対し一層のご理解ご協力を賜りたく、お願い申し上げます。

2016年10月
代表取締役社長
浜島 健爾

CSRマネジメント

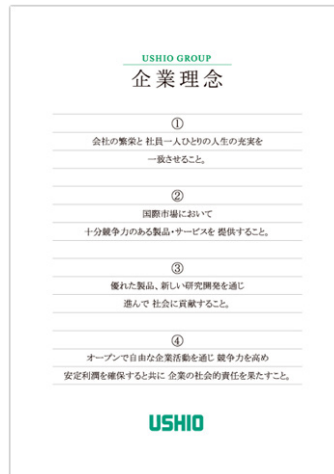
CSRマネジメント

ウシオの理念とCSR経営

USHIO GROUP 企業理念

CSRに対するウシオグループの考えは、全社員のあらゆる活動の根源として「企業理念」にも表されています。「ウシオが社員の英知によって成長し、一人ひとりの人生の中になくなくてはならない生きがいのような存在になっていけたら・・・」との思いのもと、創業翌年の1965年には「四つの基本方針」が作られ、時代に合わせた改訂を経て現在の形になりました。

1. 会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実を一致させること。
2. 国際市場において十分競争力のある製品・サービスを提供すること。
3. 優れた製品、新しい研究開発を通じ、進んで社会に貢献すること。
4. オープンで自由な企業活動を通じ、競争力を高め、安定利潤を確保するとともに、企業の社会的責任を果たすこと。



私たちの行動指針10

この行動指針は、ウシオグループが目指すべきビジョンと、それに向かって社員一人ひとりが日常守るべき指針を示したものです。

1. 私たちは、多様な個性と価値観を受け入れ、共働する会社を目指し、自己研鑽と自己改革に努めます。
2. 私たちは、革新的で、挑戦的で、スピーディーな経営に取り組み、会社としての持続的な発展に努めます。
3. 私たちは、明るく安全快適な職場環境を作ると共に、国際規範に基づき、事業活動すべてに関わる基本的人権を尊重します。
4. 私たちは、良質で安全な製品・サービスを適正な価格で提供し、公正・公平な取引を行います。
5. 私たちは、社会から理解と信頼を得られるように努めます。
6. 私たちは、法令を遵守し、社会的良識に従って、公正な企業活動を行います。
7. 私たちは、会社の定める規則や基準に従い、誠実に職務を遂行します。
8. 私たちは、環境保全と資源の有効活用に取り組みます。
9. 私たちは、積極的な広報活動を行うとともに、第三者の情報の価値や権利を尊重します。
10. 私たちは、国際社会の一員として、それぞれの地域の発展に貢献します。

ウシオの目指すCSR

ウシオグループは光技術を駆使した製品・サービスを通じて、さまざまな社会的課題の解決や持続可能な社会の実現を目指しています。こうした使命を実現するための事業活動の経営基盤、企業としての成長の原動力がCSR活動です。

さまざまなステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを通じて良好な関係を構築し、地域や社会とともにウシオグループとして持続的に発展していくことを目指しています。

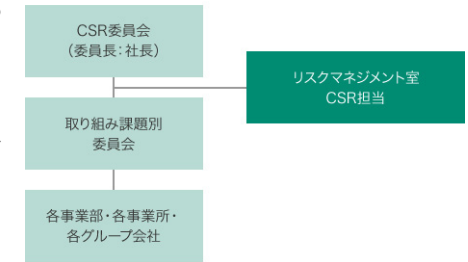
CSR推進体制

ウシオでは、社長を委員長としたCSR委員会を設置し、CSRへの取り組みに関わる全社的な方針を決定しています。CSR委員会で決められた方針を具現化するために、必要に応じてCSR委員会の下部組織として取り組み課題別委員会を設置し、具体的な取り組みについて議論しています。

2016年5月に開催された第26回CSR委員会においては、2015年度で完了したCSR中期計画の次の取り組みについて議論を行い、重要性の高い取り組み項目（マテリアリティ）の強化やグループの巻き込み推進範囲（バウンダリー）を上げる新たな中期計画について合意しました。

企業の発展と社会性向上の両立を図る取り組み分野での対応強化、およびグループが丸となって企業価値の向上にベクトルを合わせるための施策をもって、長期的な企業価値の向上に今後も取り組みます。

CSR推進体制図



「国連グローバル・コンパクト10原則」の支持

ウシオは、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である「国連グローバル・コンパクト10原則」への支持を表明しています。また、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」にも加盟しています。2015年9月に国連で「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択され、社会課題への関心が高まる中、多くの加盟企業やNGOとともに、各CSR要素の推進のために必要な具体的施策の情報共有および各企業での充実を図る分科会活動への積極的な参加を継続しています。



CSRマネジメント

CSR行動計画（方針）

ウシオではCSR活動への取り組み強化を目的に「CSR行動計画（方針）」を策定しています。ステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、さまざまな社会的課題と本業との関わりを明確にした上で、事業戦略を通じた取り組みを進めることを重視しているため、行動計画では原則を示し、各事業部・部署の戦略への落とし込みを図っています。

「CSR行動計画（方針）」の策定に際しては、CSR委員会をはじめとする関連機関でISO26000の7つの中核主題や複数のガイダンスおよびガイドラインを考慮しながら、当社事業活動におけるCSR的要素をさまざまな角度から検討しました。その結果、ウシオグループの課題を「ガバナンス」「人」「品質」「社会」「環境」に分類して5つの柱とし、それぞれの項目をさらにブレイクダウンした取り組み課題を設けています。現在この「CSR行動計画（方針）」がウシオのCSRのフレームワークを示すと同時に、各事業部やグループ会社が事業計画を作成する場合の考え方の基盤となっており、年次の行動計画は、毎年改定しています。

○ ウシオ電機 2016年度CSR行動計画（方針）

5つの課題	関連課題への取り組みアプローチ指針
ガバナンス （一連の企業活動における透明性の確保、情報公開、法令および国際的な規範遵守や汚職・腐敗の防止、リスクマネジメント、などの取り組み）	<ul style="list-style-type: none"> ● 情報セキュリティの強化 ● 事業継続マネジメント（BCM）の推進 ● 汚職・腐敗行為の防止に向けた取り組み強化 ● CSR行動の株主への情報提供 ● グループCSR活動の強化（情報共有、共通目標、ニーズ把握など） ● 非財務情報の情報開示充実化 ● 税の透明性維持に関する取り組み
人 （差別の撤廃、多様性の尊重、事業に関係するあらゆる人の生存権、生活権の尊重、ハラスメントの排除、労働安全衛生、児童労働、強制労働、奴隷労働の防止、人権侵害加担の回避）	<ul style="list-style-type: none"> ● 差別撤廃、多様性の尊重による社内における人材活用の推進 ● 働きやすい職場環境（ハラスメント排除、適切な労働安全衛生）の維持 ● 長期的な事業活動の維持・向上に寄与する人材育成の推進 ● ワークライフバランスの促進 ● 人権教育の実施 ● 労働安全衛生に関する監視の強化
品質 （製品だけでなくコンセプトやサービスの提供において、市場のルールや規範遵守も加味したトータルで魅力的な品質の実現）	<ul style="list-style-type: none"> ● お客様目線を最重要視した、真の顧客満足度向上 ● 品質目標とその計画展開 ● 品質マネジメントシステムISO9001：2015年度版への移行および改善（スピード化、スリム化） ● サプライチェーンの強化に関わること （グリーン調達やCSR調達、紛争鉱物に対する基本方針を意識した活動の推進、人権デューディリジェンス※の実践） ● グローバルな品質保証体制の強化 ● 製品安全アセスメントの対応 ● サプライヤーCSR監視の強化
社会 （地域社会との関係維持、国際社会との関わり、教育、文化などへの貢献、製品・サービスなどビジネスを通じての社会貢献）	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極的な社会貢献活動参加の推進による社会意識の醸成、コミュニティ交流、ボランティア・プロボノ活動 ● 新興国ビジネスの推進 ● ボランティア活動参加の促進
環境 （企業活動が影響を与える温室効果ガスなどの排出に関する情報開示、気候変動、生態系への影響、資源有限性への配慮、危険廃棄物、有害化学物質などの管理）	<ul style="list-style-type: none"> ● 第5期環境行動計画の内容に基づいた目標設定と取り組み ● 環境マネジメントシステムISO14001：2015年度版への移行 ● 製品開発における安全・安心・環境配慮型ソリューションの提供 ● 事業活動でのCO₂削減 売上高原単位 2015年度比 3%削減 ● CSR調達のグループ推進 ● 化学物質の管理強化 ● 環境行動計画のグループ進捗の評価

※ デューディリジェンス：“しかるべき注意”の意味で、ここでは仕入れ先へのCSR調達方針に基づく調査・評価の実施と、購買活動を結びつけることです。

CSRマネジメント

CSR調達の取り組み

○ サプライチェーン全体の事業活動におけるすべての人権尊重に向けて、お取引先さまへの啓発活動

ウシオでは各社さまの活動における人権尊重（児童労働の防止、強制労働の防止、非差別や機会均等、団結権、団体交渉権、過度の労働時間の排除、生活賃金の維持、安全衛生の維持など）についての取り組みについて、お取引先さまに対し播磨事業所、御殿場事業所、横浜事業所でそれぞれCSR説明会を開催しており、CSRの現状やその意義を説明しています。

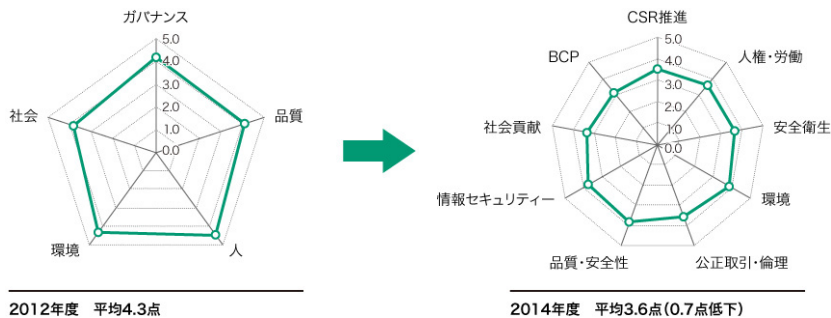
また、人権問題など8つのカテゴリーについて、各社の現状や体制、今後の取り組み計画などを自己評価していただくアンケートの実施や面談などを行っており、その調査結果をCSR啓発活動に反映させています。さらに、新たに取引を開始したお取引先さまに対する講習会なども開催しています。

○ CSR調達アンケート調査結果

2014年度は、播磨事業所および御殿場事業所で、お取引先さま613社（有効回答率90%）を対象としたCSR調達調査（アンケートや面談）を実施しましたが、2015年度は各社さまの対応状況の評価を実施しました。

2014年度の調査では、評価項目がBCP、紛争鉱物、情報セキュリティーなどで増えていること、評価項目ごとの要求事項が増えたこともありましたが、各社さまの自己評価の平均点として2012年実施時（4.3）と比較して3.6まで0.7点低下している状況が確認されました。引き続き、対話の継続により相互のレベルアップを目指していきます。

○ CSR調達に関するお取引先さま各社自己評価の推移



低下要因

- 評価項目の増加・細分化（2012年度：5 ⇒ 2014年度：9）
- 項目ごとの要求事項の増加

新CSR中期計画

CSR中期計画の歩み

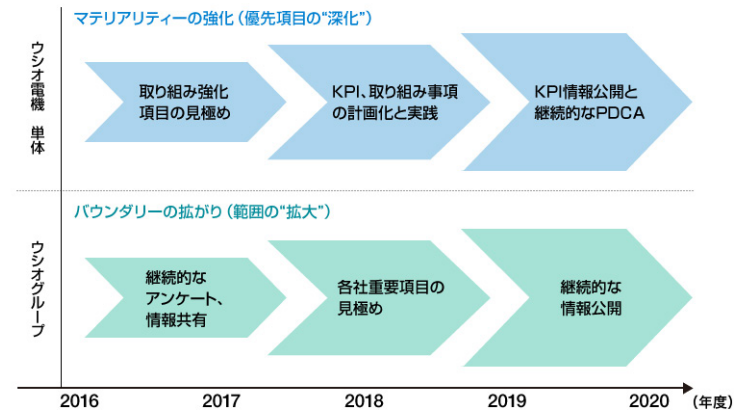
当社では2009年に、経営戦略とCSR課題を融合させることを目指したCSR中期計画を策定し、「CSRの取り組みの基盤づくり」（第1フェーズ：2010～2012）および「CSRの取り組み課題の深堀り」（第2フェーズ：2013～2014）に取り組んでまいりました。2015年度には「経営戦略とCSR課題の融合の完了」（第3フェーズ：2015～2016）を実現し、2009年に掲げた当初の目標を達成しました。

新CSR中期計画

2016年度以降はCSR活動をさらに活性化させ、企業としての発展と社会性の向上の両立を目指すため、新たなCSR中期計画の枠組みを構想しました。

新CSR中期計画には、2020年度をターゲットとして、事業と社会貢献の両立に有効な重点実施事項に注力していく「深化」と、これまでウシオ電機を中心に推進してきたCSR活動の枠組みを、グループ全体に「拡大」させるという2つの軸があります。

新CSR中期計画のロードマップ



これまでの事業活動を支える基盤としてのCSR活動は、「ガバナンス」「人」「品質」「社会」「環境」の5つの柱のもと、バランスを取りながら充実させてきました。これまでの取り組み内容を継続し強化していくことはもちろん、ウシオの発展だけでなく社会への貢献につながる活動に注力することや、グローバル化が進むウシオグループの姿に合ったCSRマネジメントを推進していくことが、持続的発展には不可欠だと考えています。

CSRマネジメント

○ 深化：マテリアリティの選定

「深化」では、CSR調達や地球温暖化対策などを協議する各委員会へのヒアリングやグループ会社へのアンケートなどグループ内の情報を集約し、社外さまざまなステークホルダーの方との対話を積み重ね、重要性や優先度の高い取り組みを検討しました。事業成長と社会貢献を両立させる上で重要な取り組み内容を社内外の視点から分析し、優先順位を見極めることに留意しました。その結果、下記5つの取り組みを重要項目として選定しました。

重要項目	具体的展開	推進内容例
グリーンプロダクト、 グリーンファクトリー	グリーンプロダクト、安全・安心、環境配慮型ソリューションによる開発、販売展開	関連製品特定、販促などのパフォーマンス指標の管理
	化学物質・廃棄物マネジメント	削減量・使用量の管理
人材活躍マネジメント	社員の能力開発プログラム	育成プログラムの充実化、パフォーマンス関連の管理
	社内の人権デューデリジェンス	社内人権デューデリジェンス手法の確立、年次でのパフォーマンス情報の管理
サプライチェーン管理	社外の人権デューデリジェンス（主にサプライチェーン）	サプライチェーン人権デューデリジェンス手法の確立、年次でのパフォーマンス情報の管理
	CSR調達の推進	対象の拡大、仕入先への働きかけと指導、仕入れ先の評価・選定
汚職・腐敗防止	腐敗防止に関わる方針・ガイドの整備	公式の方針・ガイドの作成と周知
コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス・コードへの対応	取締役会有効性評価、利益相反、報酬関連など

これら5つの重要項目については、各担当部門を明確にした上で取り組みのKPIを順次設定し、2016年度以降より本格的に取り組みを強化していきます。

○ 拡大：グループでの情報共有とレベルアップ

5つの柱を基にしたCSR行動計画は、ウシオ電機のCSRのフレームワークを示すと同時に、各事業部やグループ会社が事業計画を作成する考え方の基盤となっています。

ただ、詳細な取り組み内容については、各グループ会社の事業内容や事業規模により重要性の捉え方に違いがあります。連峰経営を採用しているウシオグループは、その考え方に従い、グループ各社の重要性判断を尊重しながら、環境はもとより各社の取り組みの情報共有を通じて、相互の意識向上や取り組みの質の向上を図っていきます。

グループ各社が重要と捉える取り組み（CSR行動計画アンケート結果※1より）

取り組み項目	重要性スコア※2	取り組みの実施率
情報セキュリティの強化	100	95%
長期的な事業活動の維持・向上に寄与する人材育成の推進	89	95%
お客様目線を最重要視した、真の顧客満足度向上	89	89%
働きやすい職場環境（ハラスメント排除、適切な労働安全衛生）の維持	85	95%
労働安全衛生に関する監視の強化	85	89%
事業継続マネジメント（BCM）の推進	83	74%
汚職・腐敗行為の防止に向けた取り組み強化	83	74%
税の透明性維持に関する取り組み	83	89%
差別撤廃、多様性の尊重による社内における人材活用の推進	83	89%
ワークライフバランスの促進	80	95%

※1：国内外グループ18拠点より集計。CSR行動計画における取り組みアプローチに対する取り組み状況と内容、重要性の認識について回答を集めています。

※2：重要性に対する回答をスコア化（◎（極めて重要）=3、○（重要）=2、△（普通）=1）し、全18拠点が◎とした場合のスコアが54点満点となる場合を100として相対比較した数値です。

各社の取り組みの情報共有の一環として実施したCSR行動計画アンケート結果によると、各社が重要と捉えている取り組み事項に対し、高い割合で取り組みを実施していることが分かりました。今後も重要性の高い取り組みの継続的な実施を促していくとともに、CSR活動全体の底上げを図っていきます。

そして、CSRに関する取り組み内容を正しく社外に発信することに注力していきます。

特集

特集

ウシオの「人」に対する取り組み

CSR行動計画の柱の一つとして「人」を掲げているとおり、ウシオグループでは、差別の撤廃、多様性の尊重、事業に関係するあらゆる人の生存権・生活権の尊重をはじめとする取り組みに注力してきました。ウシオグループのグローバル化が進む中、国際規範に則った人権意識を持つことが求められます。同時に、従業員の活躍を支える取り組みを実施することでイノベーションを推進し、良い企業文化を創ることが重要だと考えています。

人権の尊重

○ 基本的な考え方

人権の尊重は、ウシオグループが国際社会における責任を果たし企業としての信頼を蓄積する上で、必要不可欠な取り組みだと考えています。

ウシオグループは、「世界人権宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」「国連グローバル・コンパクト10原則」（人権・労働）、国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利」、といった国際規範を尊重しています。

社会との関係性を重視し、事業活動を通じて私たちが守るべきあらゆる人権としては、下記のような事例があると考えています。

- 働きやすい職場環境の維持、作業での事故や就労上の傷病の防止
- 児童労働・強制労働・奴隷労働・差別の防止
- 過剰な労働時間の抑制
- 平等性とあらゆる非差別の維持、多様性の尊重、ハラスメントの排除
- 結社の自由、団体交渉権の尊重、最低賃金・生活賃金の確保
- あらゆる生存権・生活権など、「世界人権宣言」で定義される基本的人権
- 社会的弱者としての子供の権利

○ 行動指針の改定

こうした考えを明文化し、人権の尊重に対する意識をウシオグループ社員に浸透させ、社外に向けてウシオグループの考えを公表するため、2015年12月に「私たちの行動指針10」の3を、下記のとおり改訂しました。

私たちの行動指針10

3. 私たちは、明るく安全快適な職場環境を作るとともに、国際規範に基づき、事業活動すべてに関わる基本的人権を尊重します。

「世界人権宣言」で定義されるさまざまな人権侵害にウシオグループが直接的または間接的に関わることがないよう、あらゆる人権の尊重に努める方針を打ち出しました。

○ CSR調達調査および紛争鉱物調査の実施

人権を尊重する上での具体的な取り組みとして、例えばサプライチェーン上では、人権問題を意識したCSR調達調査および紛争鉱物調査を実施しています。

ウシオ電機ではランプ電極に多くのタンガステンを使用する責任から、紛争地域での人権問題に配慮した「紛争鉱物に対する基本方針」を2013年に制定しました。その後、調達活動における人権尊重も意識したCSR調達方針を2014年に策定しました。サプライヤー内での安全衛生の確保、児童労働・強制労働の防止、非差別、結社の自由、生活権の尊重などに向けて、CSR調達調査にてサプライヤーと対話を行っています。

○ 人権デューデリジェンスの実践

事業活動においては、製品開発から資材調達、製品廃棄までのさまざまな過程において、関連する多くの人びとの人権に目を配る必要があります。私たちは2011年に報告された「国連のビジネスと人権に関する指導原則」で謳われている「保護、尊重及び救済」といった企業の立場としての規範を遵守した事業活動を行っています。

新CSR中期計画では、人材活躍マネジメントの具体的展開として社内の人権デューデリジェンスを、サプライチェーン管理の具体的展開として社外の人権デューデリジェンスに取り組んでいくことを明記しました。

具体的には、事業所での通常の事業活動における安全衛生状況やM&Aの事業評価における人権保護状況の確認を行っています。また、CSR調達アンケートの結果検証などにより、調達部門およびCSR部門によるサプライヤーでの人権侵害懸念などの監視を行っています。

これからも人権課題に対するデューデリジェンスを進めていきます。

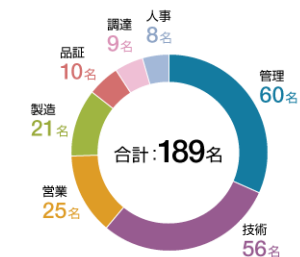
○ 人権教育の実施

社内外のステークホルダーの人権を尊重するための活動は、従業員一人ひとりの行動が支えています。人権の尊重を企業の風土として定着させるためにも、従業員の人権意識を高める人権教育を実施しています。

2013年3月には、ウシオの事業活動の影響範囲で、紛争鉱物問題など間接的に発生してしまう人権問題の意識向上に向けて、新任部長に対する人権教育を実施しました。

2016年2月には、グローバルな人権課題への対処の経験がある有識者をお招きし、日本国内グループの管理者層を招集した研修を実施しました。研修では講師の実体験を基に、グローバルに幅広く注意しなければならない人権問題にどのように対処すべきか、事業活動の人権への関わり方のパターン、人権デューデリジェンスの手法など、最新の動向が紹介されました。当日は管理者層を中心に189名の参加があり、終了後はQ&Aのやり取りや各々からの感想を参加者間で共有し、研修内容の定着化を図っています。

2016年2月国内グループ管理職者層研修の職種別参加者数



特集

○ 社外の視点

国際的な人権問題に取り組むNGOの視点から、ウシオグループの人権に対する取り組みについてご意見をいただきました。

取り組みの進捗と課題も含めた情報発信に期待

企業が国境を越えて事業活動を進めるにつれ、製品開発から調達、製品廃棄・再利用までのバリューチェーンが複雑化し、その過程の見えにくい部分で企業が人権問題とつながるようになりました。企業の人権尊重の責任を明確にした国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が2011年に策定され、その内容はさまざまなビジネスの国際基準にも反映されており、企業における人権尊重の取り組みにますます注目が集まっています。

こうした中、ウシオ電機が行動規範である「私たちの行動指針10」を人権の観点から見直され、国際規範に基づいた取り組みを宣言されたことは大きな前進であり、さらに自社の人権の尊重に関する考え方をWeb公開し、社内外に公表されたことは、ウシオ電機の人権への取り組みの積極的な姿勢の表れだと考えます。人権尊重の考え方が経営に統合され、事業活動の隅々まで徹底されるよう、人権に影響を与える可能性のあるステークホルダーと対話をしながら取り組みを進められることを期待しています。

上の国連指導原則に沿ってウシオ電機が実施を進めようとしている人権デューデリジェンスの取り組みは、まったく新しいものというわけではありません。ウシオ電機がこれまで社員や各事業所の地域の人びとの人権に配慮してきたように、その考え方をバリューチェーン全体に広げ、国内外の取引先やその先で働く人びとの人権にも配慮していくということです。行動規範の見直しはその第一歩であり、これから人権の取り組みを始める企業の参考になるものと考えます。

すでに自社として人権に負の影響を与えうるケースを想定しておられるので、そのケースを未然に防ぐ、または実際に起きた場合にすみやかに対応できるよう、既存の人権に関する社内規定などを見直し、足りないところを拡充して、社内の体制を強化することが必要です。

人権デューデリジェンスの仕組みを機能させるためには、その考え方を社員だけでなく、取引先など事業活動で関係する人びとも理解してもらい、実践してもらうことが重要となります。そのためには、人権教育のさらなる充実も課題となるでしょう。

人権デューデリジェンスの取り組みは、他のリスクマネジメントシステムと同様に、継続的なものです。ウシオ電機として宣言されたことがどこまでできているのか、取り組みの進捗状況の評価して、成果だけでなく課題も含め、社内外に発信されることを期待いたします。



公益社団法人
アムネスティ・インターナショナル日本
渉外担当 / 土井 陽子さま

従業員とともに

○ 基本的な考え方

企業発展を支える基盤は人の活躍にほかならず、ウシオの企業理念である「会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実」は、「高い志を持ち、夢を実現する集団」であることを意識しています。事業環境がめまぐるしく変化していく環境において、多様なバックグラウンドを持つさまざまな価値観の社員が尊重され、自由闊達に意見を出し合う風土を創ることが、企業の持続的発展につながっていくと考えています。ウシオグループ全体5,886名（2016年3月31日現在）の従業員の多様性が尊重され、それぞれの能力を活かすことができる職場づくりに注力しています。

○ 人事制度改革

個々人の意欲や積極性をより一層喚起し、事業競争力の維持・向上を図る人事制度改革を行い、2016年度から展開しています。

評価項目をこれまで以上に「役割」を重視したものに替え、具体的な遂行度合を基準としました。これにより、組織パフォーマンスの最大化が期待され、達成度の評価プロセスにより継続的な人材育成につなげていきます。

ウシオの経営基盤を強化し、国内外の競争に勝ち残っていくために会社としてもさまざまな経営努力を行っていますが、人事制度面においても、成果の反映度合を高めることで、事業遂行における個々人の意欲・積極性をより一層喚起し、事業競争力の維持・向上を図ることが大切になってきています。

そこで、企業理念である「会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実の一致」を目指し、ウシオ電機が「高い志を持ち夢を実現する集団」となるために、より一層の「人材の育成と活用」を主眼とし、人事制度全体を改定しました。

社員一人ひとりの意欲と積極性を最大限に発揮できる制度とするため、会社の求める人材像を明確にした上で、組織における役割とその成果が大きい人をより高く評価・処遇する制度としています。

○ タレントマネジメントシステムの導入

また、継続的な人の活躍に向けては、適材適所、後継者養成などの人材マネジメントが欠かせません。ウシオ電機では2015年より「タレントマネジメントシステム」を導入し、「タレント」情報を個人単位で時系列に一元管理することによる「見える化」を行い、社会変化への適応も意識して、柔軟な組織運営に活用しています。

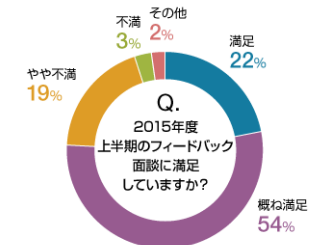
また、社員の業務や育成と関係ない情報には十分な注意を払い、職責に応じたアクセス権を設定しています。これにより、人材マネジメントのプロセス改善を通じて職場の生産性を高め、必要なスキルを持つ人材の意欲を高め、人の活躍を支え、環境変化に応じた事業展開を行う基盤づくりをしています。

○ 上司や部下との評価に関わる適切な対話の促進に向けて

全社横断的メンバーで構成される職場風土・コミュニケーション改革組織の主導により、人事評価後のフィードバック面談に関する社員アンケートを被評価者に対して実施しました。

この各部署のフィードバック面談の機会を有効に使うことで、上司と部下の関係性とコミュニケーションの向上が期待できます。

フィードバック面談に関する社員アンケート結果



この社員アンケートには、全従業員の半数以上からの回答があり、分析の結果から評価の実態に関わる問題点が抽出されました。分析の結果は、2016年度以降の人事制度や評価者への教育・指導にも活用されました。

今後このフィードバック面談により、評価結果のフィードバックのみにとどまらず、上司と部下間のコミュニケーション促進および信頼性の向上に向けて活用し、互いの成長とモチベーションの向上につなげていきます。

特集

製品・サービスを通じた環境貢献

ウシオは、地球環境との共生が企業としての最重要課題の一つであると認識しており、事業活動のあらゆる場面における環境保全への取り組みを通じて、持続可能な社会の実現を目指しています。事業活動における環境負荷の低減への取り組みはもちろん、環境に貢献する製品の開発やサービスの提供にも注力しています。今後も、光のソリューションを通じた社会課題の解決に向けた取り組みの一つとして、製品・サービスを通じた環境貢献に積極的に取り組んでいきます。

第五期環境行動計画

ウシオでは、2020年までに「低炭素型社会」「循環型社会」「生物多様性社会」の3つを実現するために、事業を通じて社会に貢献できる企業になりたいとの想いで「2020年環境ビジョン」を策定しています。

実現したい社会の姿からバックキャストिंगし、テーマごとに目的や目標を設定したものが環境行動計画です。2016年度からは第五期環境行動計画のもと、具体的な活動に取り組んでいます。

環境（CSR行動計画）

環境行動計画の中では「環境・社会貢献型製品の開発」をテーマの一つとして掲げ、「安全・安心・環境配慮型ソリューションの提供」を目標としています。

実際に、製品・サービスを通じて環境への貢献を図っている具体的な事例をご紹介します。

苫東ファーム（株）、（株）北海道サラダパブリカへの出資 農業向け光のソリューション拡大

ウシオは2015年度、苫東ファーム（株）と（株）北海道サラダパブリカの2社に出資しました。両社とも次世代の植物育成事業を行っており、安全・安心な国産の食品を求める声が高まる中で成長が期待されています。

北海道サラダパブリカは、北海道釧路市でパブリカ栽培事業を手掛ける事業会社で、23,000m²の太陽光利用型植物工場を活用することで、通年にわたりパブリカを生産します。

ウシオは同社に、グループ会社であるBLV Licht-und Vakuumtechnik製ナトリウムランプを活用した光源装置を納入しており、パブリカの育苗や光合成の促進・効率化にも貢献しています。

パブリカは日本国内の消費のほとんどが輸入品である中で、安全・安心な国内産の流通量の増大が期待されている作物です。ウシオの光技術を通じて、国産パブリカの普及に貢献していきたいと考えています。

また、今回のソリューション提供をきっかけとして、植物育成事業のノウハウを得るとともに、農業向けの光ソリューションビジネスの拡大を目指しています。

一方、苫東ファームでは、イチゴ栽培をする太陽光併用型光源栽培の植物工場に、ウシオライティング製のLED光源を納入しています。日没後や曇天時などにLEDの光によって光合成を促進することで、安定的なイチゴの栽培に貢献しています。また、今回の出資を通じて、適切な波長選択や強度、照射方法などのノウハウを収集しています。



パブリカ育苗へのナトリウムランプ活用例

ウシオは、ナトリウムランプやLED以外にも、農業ビジネスの発展に貢献することができる光の要素技術を、多く蓄えています。今回の2社への出資のように、継続的なソリューションを提供していく中で、鮮度、殺菌、生成・成分のコントロールなどのノウハウを収集し続けることで、要素技術をより高めたいと考えています。そして、植物の育成にとどまらず、幅広いソリューション提供の拡大に向けた素地を固め、将来的な事業の拡大につなげていきます。

Ushio Europe B.V.、Ushio Korea Inc.

船舶用バラスト水殺菌処理と、公営水道でのソリューション提供

世界中を運航する商船の平衡を維持するためのバラスト装置。安全な航行に欠かせない反面、さまざまな毒性を持った外来の海洋微生物を海域を越えて移動させてしまうことで、食物連鎖の崩壊など海洋生態系を乱してしまうという問題点が指摘されていました。国際海事機関（IMO）の情報によると、年間50億トン以上のバラスト水が海域を越えて移動しています。

そこでウシオは、グループの要素技術であるUVランプやコンパクトな電源装置を活用したバラストタンク内の殺菌ユニットを、船舶機器メーカーへ提供しています。主に韓国やヨーロッパへ展開しており、多くの実績を積み重ねています。しかも当殺菌ユニットは、海水のみならず河川の水も殺菌でき、電気分解やオゾン方式と比べて優位性があります。

Ushio Koreaでは、この要素技術を活かし、市内の公共水道への活用に向けてUVリアクターの提案を進めています。

行政の研究機関も、さまざまな環境問題に対応するため、高度浄水処理における課題を抱えています。近年、浄水処理プロセスの改善を検討する中で、既存の浄水工程にUVリアクターを採用することで、安全面のみならずコスト面でもメリットがあることが判明し、今回の提案に至っています。今後もさらなる用途拡大を目指します。



研究機関向けに納入されたUVリアクター

ワコム電創

太陽光発電、クリーンエネルギーの発展・促進

太陽光エネルギーは地球に莫大な恩恵をもたらしており、現在そのエネルギーを有効に活用するための研究が世界中で盛んに進められています。中でも太陽光発電はクリーンエネルギーの代表格であり、世界中で積極的な導入が図られています。

ワコム電創のソーラシミュレータは、高品質な疑似太陽光を提供するノウハウを、これまで認証機関、研究機関、大手太陽電池メーカー、材料メーカーとの協力のもと、古くから発展してきました。現在では、幅広い取引先への納入実績と高いシェアを誇っています。特にハイエンド市場の拡大に向けて、継続的に世界的な太陽光発電市場の発展に貢献しています。

近年では、省エネルギー・省資源に貢献するLED光源を使用したソーラシミュレータの提案を行っています。まだ研究開発レベルではありますが、波長の変動などに柔軟性があるメリットもあり、実用化に向けて注力しています。

疑似太陽光のニーズは、太陽電池以外にも、生体への影響試験など高品質な疑似太陽光が求められる分野で高まっています。また、グローバルにソーラシミュレータを活用する上で不可欠ともいえる品質の標準化という課題においても、業界に協力し続けています。

今後も持続可能な社会の実現に向けて、長期的な貢献を進めていきます。



ソーラシミュレータ

156mm×156mmエリア照射のスタンダード機
WXS-156S-10,AM1.5G

CSR行動計画

ガバナンス

ウシオグループは、企業理念に掲げた目指すべき姿に向け、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現することが、すべてのステークホルダーの満足につながると認識しています。そのために、企業経営の透明性と効率性の確保、また迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの強化に努めています。

コーポレートガバナンス体制

ウシオ電機は、2016年6月29日開催の定時株主総会をもって監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。この移行は、企業経営の透明性と効率性の確保、また迅速・果敢な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの強化の一環として、取締役会のさらなる監督機能の強化を図るためのものです。

当社においては、監査等委員会設置会社への移行に伴って、取締役会決議により重要な業務執行の一部について、その決定を業務執行を担う取締役へ委任することによる意思決定の迅速化を推進する一方で、取締役会の過半数を社外取締役で構成することにより監督機能を強化するとともに、取締役の職務の執行の適法性および妥当性を監査する権限を有する監査等委員会を設置することにより、監査・監督機能を強化しています。

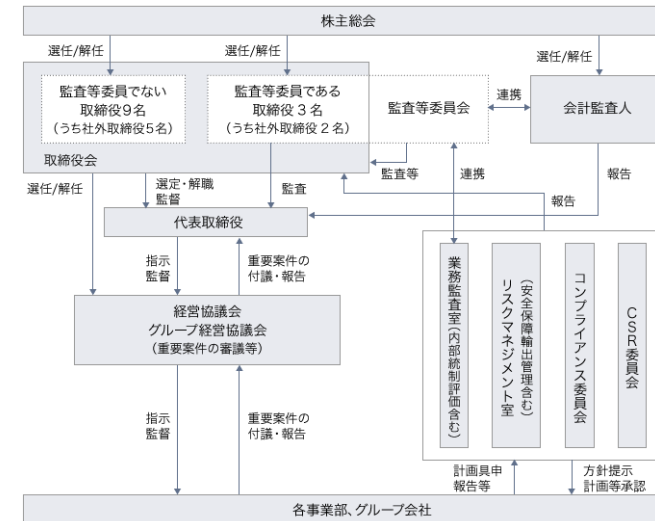
取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）9名（うち社外取締役5名）と監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）の計12名で構成され、経営の基本方針等の最重要事項に関する意思決定および業務執行の監督を担っています。

業務執行については、重要な業務執行の一部の決定を業務執行を担う取締役へ委任することにより意思決定の迅速化を推進するとともに、執行役員制度により確実かつ迅速な業務の執行体制を構築しています。また、経営協議会、グループ経営協議会を設置し、業務執行に関する重要事項の審議・報告を行っています。

監査等委員会については、監査等委員である取締役3名（うち社外取締役2名）で構成され、監査等委員会の定める監査等委員会監査等基準に従い、取締役の職務執行状況についての監査等を行っています。なお、取締役（監査等委員である取締役を除く）および使用人からの情報収集ならびに内部監査部門および会計監査人との連携を円滑に行い監査等の実効性を高めるため、常勤の監査等委員1名を選定しています。

CSR行動計画

ウシオ電機内部統制図



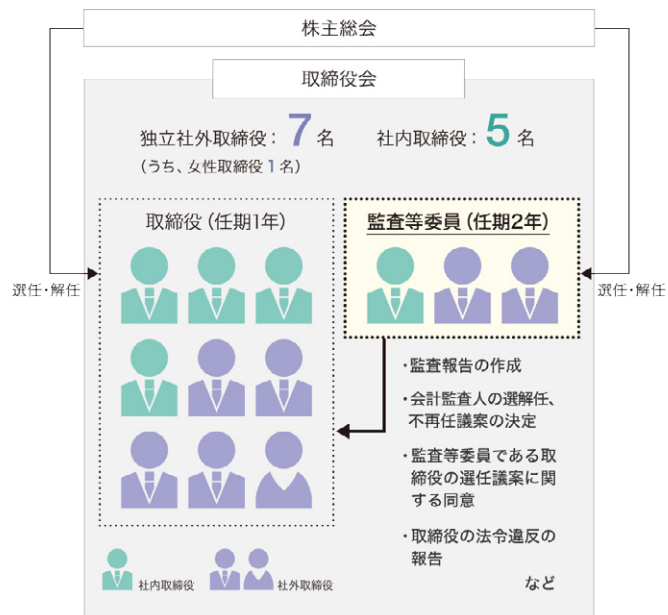
CSR行動計画

○ 監査等委員会設置会社への移行について

これまで当社では、独立社外取締役3名、独立社外監査役3名の選任に加え、委員長および半数以上の委員を社外取締役で構成する報酬諮問委員会を設置するなど、コーポレートガバナンスの強化に努めてきました。

2016年度より、取締役会のさらなる監督機能の強化を図るとともに、重要な業務執行の一部について、その決定を業務執行を担う取締役および執行役員へ委任することによる意思決定の迅速化を推進するため、監査等委員会設置会社へ移行しました。

【監査等委員会設置会社】3名以上の取締役からなり、その過半数を社外取締役が占める監査等委員会を設置
取締役（監査等委員である取締役を除く）および使用人からの情報収集ならびに内部監査部門および会計監査人との連携を円滑に行い監査等の実効性を高めるため、常勤の監査等委員1名を選定しています。



○ コンプライアンス

ウシオ電機では「コンプライアンス委員会」を設置し、法令遵守・企業倫理・社会規範を尊重する企業風土醸成に取り組んでいます。

コンプライアンス委員会では、コンプライアンスの推進および違反を未然防止するための教育・啓発活動を実施しており、アンケートや社内報で周知徹底を図るほか、活動強化月間とするコンプライアンスキャンペーンや多岐にわたるコンプライアンステーマの専門家を講師とした研修会を毎年実施しています。

また、潜在するリスクも含めたコンプライアンス懸念事項への対応や早期解決のための社内相談窓口のほか、外部の相談・通報窓口として「ウシオヘルプライン」を設けています。

○ ウシオヘルプライン

ウシオグループでは「ウシオヘルプライン」制度を2006年10月から開設しています。これは、国内におけるグループの全社員が職場における法令違反や社内規則違反、企業倫理違反などの不正行為を受けたとき・知ったときに直接相談や通報ができる外部窓口であり、早期発見と是正、再発防止策を講じる制度です。相談者や通報者を、不利益を受けないように守ることを前提に運用されています。

外部窓口に寄せられたすべての通報案件は、社長に任命された管理担当役員が務めるコンプライアンス委員長に即時報告され、コンプライアンス委員長統括のもと調査・対応・再発防止を実行し、早期解決を図っています。また、制度の形骸化を防止するため、社内報、研修会、月間キャンペーンなどで定期的に周知しています。

○ 情報セキュリティー

ウシオグループでは、事業活動上で取り扱う機会が多いお客様の個人情報、お客様からお預かりする重要な企業情報などの情報資産を、漏洩や改ざんなどの脅威から確実に守ることが重要課題と考えています。さらには、情報は価値を生む資産、企業価値を高める源泉という認識に基づき、社員の情報セキュリティー意識の向上およびリスク管理体制などの整備を推進しています。

これらの管理においては、「ルールを決める」「ルールを守る仕組みをつくる」「意識向上」の三位一体となった取り組みが必要であり、情報セキュリティー管理規程に基づく運用と、海外を含むグループ内でのルール均質化を図っています。

具体的な仕組みとして、IC入りIDカードを活用した事業所内のセキュリティーエリアの確保や、パソコンのウイルス対策、ディスク暗号化、業務システムの権限管理、対災害・対障害能力の強化といった対策を進めています。また、社外送信メールの添付ファイル自動暗号化・誤送信防止、WindowsXPのサポート終了に伴うパソコン入れ替え、パソコン資産管理ツールの入れ替えによるセキュリティー統制、インターネットアクセス制限の強化、ファイルサーバー統合によるデータアクセスの権限強化などに取り組んできました。

また、従業員の“働きやすさ”を追求する機運の高まりを受けて、タブレットの使用など外出先での業務対応へのサポートも進めています。スマートフォンやタブレットでのTV会議参加など、外出先からの業務対応に対して管理システムを導入するなど、パソコン同様の適切なセキュリティーの維持・強化に努めています。

情報漏洩を防止するためには、社員一人ひとりの情報セキュリティーに対する意識とスキルを向上させることが重要だと考えています。e-ラーニングを活用した教育や入社時や階層別の研修を全社で適宜実施することで、さまざまな脅威や機会に対しての認識向上を図り、PDCAサイクルを回すことにより取り組みを徹底しています。

また、2015年度から始まったISOの改善活動においても、業務負担低減、スリム化・スピード化の実現をサポートしています。2016年度以降は、グループウェア改革による働き方改革を促進するプロジェクトを立ち上げ、社内外的コミュニケーションの円滑化とワークスタイル革新によるイノベーション推進にも注力していきます。

CSR行動計画

人

ウシオグループでは、CSR行動計画の柱の一つに「人」を掲げ、差別の撤廃、多様性の尊重、事業に関係するあらゆる人の生存権および生活権の尊重、ハラスメントの排除、労働安全衛生、児童労働・強制労働・奴隷労働の防止、人権侵害加担の回避に向けて取り組んでいます。

腐敗防止に向けた取り組み

ウシオ電機は、「私たちの行動指針10」において公正・公平な取引を行うことを掲げており、従来から腐敗防止を徹底してまいりましたが、2010年には腐敗防止の原則を含む「国連グローバル・コンパクト10原則」に署名し、さまざまな事業活動における汚職・腐敗行為の防止を支持しています。

当社の事業における懸念事項としては、大学・官公庁などが関係する理化学機器や光源製品、および医療機関の販売活動での贈収賄などが挙げられます。特に医療機器の販売においては、お客様である医療従事者との適切な関係を保つことを重視しており、営業担当者に対する「透明性ガイドライン」に基づいた定期的な教育を行い、腐敗防止に取り組んでいます。

新任の調達業務の担当者には当社購買心得の周知を徹底しており、お取引先さまとの不適切な関係の予防に努めています。その他、幅広い製品販売や資材購入に関わる業務においても、当社の事業範囲が海外にまで広がる中、汚職・腐敗防止の海外法規（米国FCPA（連邦海外腐敗行為防止法）、英国UKBA（贈収賄防止法）など）の域外適用の可能性もあり、汚職・腐敗防止に関連する懸念が複雑化しているリスクがあります。

担当業務に関わる腐敗防止の教育を個別に実施するとともに、管理職に対しては世界的な腐敗防止法の執行強化の動きを踏まえ上記懸念事項に特化した教育を実施するなど、全社において腐敗防止の周知徹底を図っています。

社員の安全衛生

ウシオ電機では、安全で快適な労働環境を目指し、職場の安全衛生に関する取り組みにも力を入れています。安全衛生管理体制は、事業場単位を基本とし、現場最適化で展開しています。各事業場では、法で定められる産業医や防火管理者などの専門スタッフの選任、安全衛生委員会などの設置などに加え、専門分科会を立ち上げ、業務上のリスクに応じた積極的な取り組みを実践しています。こういった労働安全衛生に関わるアセスメントは当社内業務監査室でも実施しています。発見された事項は取締役会メンバーが委員長を務めるコンプライアンス委員会を通じて全社トップへ報告する体制が取られています。

労働災害の防止

労働災害ゼロを目指して、各事業所で「安全パトロール」を実施するとともに、重大な傷病につながる潜在的なリスクを特定し、予防対策を順に進めています。また、有機溶剤による健康被害を防ぐ目的で、代替物質への置き換えも進めています。

労働災害度数率[※]推移

2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
0.55	0.00	0.00	0.00	0.26

※ 度数率は、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すものです。統計をとった期間中に発生した労働災害による死傷者数を同じ期間中の全労働者延実労働時間数で割り、それに100万を掛けた数値です。（当社では、これまで操業中における死亡ならびに人命にかかわる重大な事故の発生はありません。）

$$\text{労働災害度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延実労働時間数}} \times 1,000,000$$

また、事業所ごとの安全衛生に関わる教育（職長教育）実施の延べ人数および2015年度の実施状況は、以下のとおりです（現状、1名当たり12時間程度の教育を実施しています）。

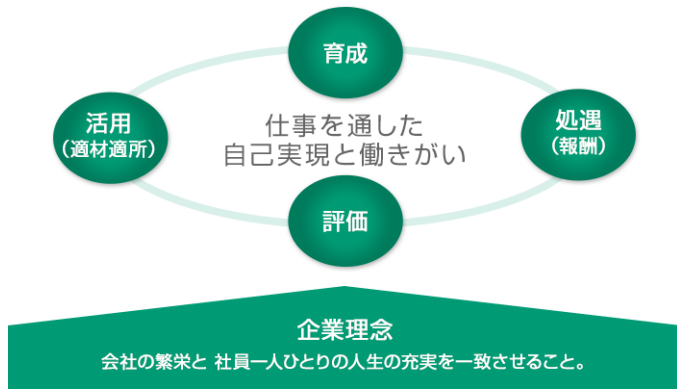
安全衛生に関わる教育（職長教育）実施の延べ人数

	延べ人数	2015年度人数
3事業所（播磨、御殿場、横浜）合計	337	10

CSR行動計画

人材の育成

企業理念の「会社の繁栄と社員一人ひとりの人生の充実を一致させること」の実現に向け、各階層における階層別研修を中心に、キャリア開発研修、選抜研修、選択型自己啓発メニューなど多様な教育研修メニューを用意し、自立・自律した人材の育成を目指しています。



教育研修や現場に根差した人材育成制度

	階層別研修(資格役割)	キャリア開発研修	選抜研修	職種別研修	共通		
ライン長・管理職	経営幹部研修 ライン長研修 +フォロー研修	キャリアデザイン研修 ・50代 ・40代 ・30代 ・入社3年目	ヤング エグゼクティブ制度	製造技能研修・自主保全研修・安全衛生研修・小集団活動 技能系研修(トレーニングセンター)講座・テクノフェア 管理系研修(OSH・法務・経理等)	自己啓発援助(通信教育・スクール等)「ポイント制」 留学研修(OMO受検補助・海外赴任者留学研修)		
役職者	登用前研修 新任役職者研修 +フォロー研修					留學制度 海外トレーニー	
中堅・若手	登用前研修 3年目研修						
	新入社員研修						

○ ヤングエグゼクティブ・グループ

将来の経営人材の育成を目指す制度で、メンバーはウシオグループに属する30歳前後の若手社員から公募を経て選定されます。夢・戦略構築力・実行力・協働・グローバル対応力といった5つを目標要件として、経営戦略などの理論習得と実際の経営課題に関する具体的な取り組みを行います。当社役員や外部の専門家の方々と意見を交わしながら活動を行っており、高い志を持つ若手社員へキャリアパスの機会を提供しています。

○ シスター・ブラザー制度

「シスター・ブラザー制度」とは、ウシオ電機の新入社員研修の一環として、当社で30年以上続く伝統の育成制度です。1年間、先輩社員が指導者となり、マンツーマンで新入社員を指導・バックアップする制度のことで、指導者が女性であれば「シスター」、男性であれば「ブラザー」と呼んでいます。具体的には、日々の仕事の指導に加え、会社生活で困ったことや個人的な悩みなども含めて、新入社員の成長をサポートします。また、シスター・ブラザーに選ばれた人を対象に、シスター・ブラザー研修を行っています。シスター・ブラザー制度をはじめとした入社初期教育の充実化は、新卒入社3年目の高い定着率(2013年度新卒入社：100%)にもつながっています。

○ キャリアデザイン研修

社員一人ひとりが仕事を通じて成長し、人生の充実を実現するためには、一人ひとりの主体的な意欲から始まると考えています。そのため、既存の職務遂行能力(Skill)習得を目的とした研修のほか、「自分は何ができるのか(Can)」「これから何をしたいのか(Will)」「これから何をやるべきか(Must)」といった、中長期のキャリアやライフプランを自ら考える機会のある場として、年代別のキャリアデザイン研修を行っています。

2015年度は新卒入社3年目までの若手層、50歳以上のライン長を対象に実施しました。

○ 年次の従業員、教育研修時間および費用の開示

2014年度、2015年度の、主にスキルアップ関連を中心としたウシオ電機従業員への教育研修時間と費用は下記のとおりです。

	2014年度	2015年度
支払い費用 総額 ※1	70,675千円	96,995千円
研修受講時間 総計 ※2	13,586時間	43,445時間
受講者 延べ人数	1,333人	1,834人

※1 教育委託費や会場費用など、社外への支払い費用の総額です。

※2 上述の自己啓発援助、ヤングエグゼクティブ制度、階層別研修、職種別研修、新入社員研修などを含むスキルアップを意図した研修時間の集計です。安全衛生教育、コンプライアンス教育、職務上の役割に応じた教育など、個別の目的別教育の集計は含まれていません。

CSR行動計画

ウシオのダイバーシティ

○ グローバルな人材の活用

ウシオグループの所在地別売上高は、海外での売上高が約8割となっています。海外でビジネスを推進していくために、現地に溶け込みコミュニケーションを行うことにより、何が求められているのかを理解し行動できる人材が必要となってきます。そのため、留学制度の制定や海外留学生の採用のほか、グループ会社間における人材の交流を通して、グローバルな人材の育成・活用を行っています。

○ 障がい者雇用

2015年度のウシオ電機の障がい者雇用率は、法定の2.0%に対し、1.92%とわずかながら下回る結果となりました。ウシオ電機では、トイレのドアを引き戸にしたり、階段に手すりをつけたりするなど、事業所のバリアフリー化などを進めるとともに、引き続き障がい者雇用の促進を図ります。

○ 再雇用制度

ウシオ電機では、高齢者雇用についても積極的に支援しています。最長65歳までの再雇用制度による雇用延長制度（シニアパートナー、シニアエキスパート制度）があり、多数の社員が利用しています。

2015年11月には、家庭の事業などによりやむを得ず退職した社員を再雇用する「ジョブリターン制度」を新設しました。この制度は在籍中に培ったスキルや能力を活かし、再度戦力として活躍してもらうことを目的としています。

○ 女性活躍推進

ウシオ電機では、先進国のビジネスが成熟化している中で新しいビジネスを生み出すには、多様な感性・考え方・能力が必要と考えられています。近年では営業職・技術職における女性社員比率が、5年前比で2倍以上に増加しています。

さらに2016年4月1日には、総合職一般職の区分をなくすなど、性別に囚れない人事制度としました。また、管理職登用においても性別に囚れない人材登用を図っており、2020年までに女性管理職を現在の3倍にすることを目標としています。

ウシオ電機社員の平均勤続年数は年々伸びていますが、女性の勤続年数は男性を上回っており、2015年度は平均18年となりました。

ワークライフバランス

○ 両立支援制度

ウシオ電機では、ライフスタイルや性別を問わない多様な価値観や働き方に柔軟に対応できる体制づくりのため、育児休業をはじめとする、法定水準を上回る支援制度を整備しています。

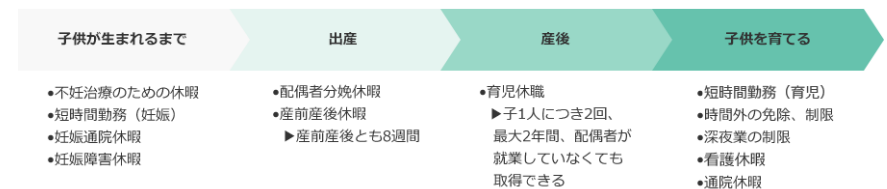
仕事と子育ての両立支援制度や母性保護、上司の対応方法など、制度を利用する社員および上司の心得を記載した「両立支援ハンドブック」を社員向けポータルサイトに公開し、育児をする社員の両立支援をバックアップしています。

また、ノー残業デーの実施やポスター掲示、「こども参観」「ファミリーデー」を実施したりするなど、ワークライフバランス実現のための働き方の見直しを推進しながら仕事と子育てが両立できる環境の拡充を図ってきました。また、女性の育児休業取得率および復職率はほぼ100%であり、男性も毎年複数名が育児休業を取得しています。その結果、4期連続で「子育てサポート企業」の認定マーク「くるみん」を取得しています。

育児取得者

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
男性（人）	5	4	3	5
女性（人）	32	29	25	22
合計（人）	37	33	28	27

ウシオ電機の両立支援制度（仕事と子育て）



CSR行動計画

品質

ウシオグループでは、お客様のニーズを的確に捉え、お取引先さまと一体となって製品の開発・品質の向上を進めることで、「当たり前品質」の上を行く「魅力的品質」を備えた製品・サービス、新たな価値を提供していきます。

品質保証部門の取り組み

ウシオ電機において懸案事項となっている品質マネジメントシステムの効率化およびスピード化に向けて、2015年度から新たに活動をスタートさせました。ISO9001の要求事項をクリアした上で、お客様の要望にスピーディーに対応できる仕組みを維持させ、ルールのための活動になってしまわないよう現場に根差した抜本的改革を目指し、より高い顧客満足度につなげていきます。

事業部ごとに設置されている品質保証部門同士の連携により、事業部の品質維持ノウハウの「良い所取り」が進んでいます。また、ライフサイエンス事業では法令の要求に基づく品質マネジメントシステムを確立させています。

海外生産関連会社やグループ会社との連携を従来以上に推進させることにより、ウシオグループ全体の品質保証レベルの向上に取り組んでいます。

UPS (USHIO Production System)

ウシオ電機播磨事業所では、2011年度から独自の新しい生産方式の確立を目指し、UPSと呼ばれる取り組みを開始しました。事業環境の激しい変化の中でどのような環境にあっても高品質な製品を効率よく提供するため、これまでのやり方を踏襲し決められた枠の中で改善を積み重ねるのではなく、従来から培ってきた改善活動（UPS、TPM、TQC）を統合し、多角的視点から改善を進めています。

これまでの活動内容

UPSは「社員一人ひとりの自発性や熱意をもって、創意工夫により仕事の欠陥をなくしていく、ZD（ゼロ・ディフェクト）活動」を基盤とし、「製造技術グループ」「品質システム改善グループ」「教育・啓蒙グループ」の3本の柱から構成されていた従来の活動を事業所内で再編しました。

2014年4月からは具体的な改善の活動の実施として、「事業所内全員参加」および「見える化」を徹底した事業所内の小集団活動という展開を進めています。91の集団からスタートし、具体的な改善活動の推進とともに自主的な管理を促す人材育成、現場の意識改革にも寄与する活動を行っています。

2015年度の取り組みでは、女性や若手社員がリーダーとして活躍する90の小集団に対して各々の自立を支援すべく、部署内からの支援者が新たに立てられ、事務局からのフォローアップに代わる機能として活動を続けています。組織上でも、現場主体の活動体制への切り替えの契機となり、改善活動の推進を実際の業務に一体化させ、マインドの同質化と自立を後押しする体制になりました。

2016年度も88の小集団が支援者とともに活動を継続しており、従来の推進事務局担当のフォローアップ割合をゼロにすることを目標に、さらなる改善活動の定着化を進めています。

人づくりの価値の向上と定着化

人材育成としては、引き続き「モノづくりは人づくり」の考えを尊重し、現場の主体的な活動を促す支援者の教育を行い、2016年度からは従来の教育よりさらに実践的な実技講習を強化することによって、人づくりの価値をより向上・定着化させています。

今後も、継続的かつ地道な活動の蓄積により、「見える」かたちでモノづくりの基盤を確立し、ノウハウを蓄積しながら効率化や職場の活性化につながる活動を継続させていきます。

コミュニケーション

ランチdeコミュニケーションの開催

ウシオ電機では、従来より社長と社員が一緒に昼食を楽しみながらコミュニケーションを図るランチミーティングを実施してきました。2014年度からは、より多くの社員と経営陣との対話を実現するため、事業部長などにまで取り組みの範囲を拡大し、「ランチdeコミュニケーション」を開催しています。

この取り組みは、社長をはじめとする経営陣が会社や事業の方向性、それに対する思いや考えを直接伝える場であるとともに、参加する社員が経営陣の人となりを知ることができる機会です。会の中では、組織や経営に関する話から、仕事に対する姿勢や働き方、英語の身に付け方といったプライベートな内容まで、普段はなかなか聞くことができない話もあり、貴重な時間となっています。

ランチdeコミュニケーションの開催回数と参加者数（累計）

開催者	回数（回）	参加人数（名）
社長	10	47
事業部長 など	31	147
合計	41	194

ワールドカフェの開催

2014年度から、社員自らの発案・主導による「風通しの良い、活気あふれる職場」を目指した「ワールドカフェ」を実施しています。このカフェは、あまりお互いを知らない者同士が、リラックスした雰囲気の中で特定のテーマに集中した対話を行い、人々がオープンに会話することでコミュニケーションの大切さに気づくことを目的としています。

CSR行動計画

バイオメディカル、QOL改善に関わる製品展開

バイオメディカル事業部の製品は、紫外線を使用して皮膚病の治療を行う「セラビームUV308」からスタートしました。その後、法令に定められたさまざまな許認可を取得し、医療機器から体外診断用医薬品へと事業領域を拡大しています。

さらに、グループ企業および検査会社と共同で、患者数が増加の一途をたどる大腸がんや糖尿病の罹患リスクを早期に血液で判定する検査事業を開始しました。病気の進行を抑制する予防医療につながるリスク検査事業は、QOLの向上と医療費の削減に貢献するものとして期待されています。

カスタマーサービスセンターの取り組み

カスタマーサービスセンターでは、お客様の視点に立ち、タイムリーな安全・安心の提供とともに、お客様から常に頼りにされる存在であるために、さまざまな取り組みを続けています。

近年では、ウシオの装置製品の最終ユーザーが世界中に広がっている背景もあり、米国、中国、台湾、韓国拠点との緊密な連携を行っています。そして現地でのサービス体制強化を進めつつ、サービス商品の充実を図り、お客様が求める価値を提供し続け、顧客満足度の向上を追求してまいります。

ITを活用したビジネスモデルの創造に向けて

2016年度より、IT部門の組織変革を行いました。これまでの、社内システムIT運用やセキュリティ、教育といった分野に、ビジネスに貢献するプラットフォームの整備および新たなビジネスモデルへの適応、社内の業務プロセス改革によるイノベーション推進などの役割が加わり、一段と強化された組織に再編されました。

従来のビジネスモデルに対する新たな付加価値として、ITソリューションを加味した自動化などを意識し、IoTのビジネスおよび、製造拠点を持つお客様における生産性や品質の向上にも寄与するソリューションの創出を目指した検討を開始しました。

BCPへの取り組みについて

ウシオの各種産業用光源は非常に高い市場シェアを有するものが多く、お客様に対する製品の安定供給に大きな責任があるため、BCP（Business Continuity Planning：事業継続計画）の積極的な推進を行っています。

2012年4月より全社組織の「BCP委員会」を立ち上げ、災害発生時の減災および復旧の迅速化や他拠点との連携の仕組みなどの構築の取り組みをはじめ、主要拠点（光源事業）の事業継続計画書を先行して策定しました。


2014年4月には、当社全拠点を含めた全社統合版の「ウシオ電機BCP（事業継続計画書）」を策定しています。策定されたBCPでは、労務、資金調達、広報などの各役割に応じた組織体制が規定されており、定期訓練や演習により、体制や対応の見直しを継続しています。また、研修会を通じて、広い職務階層へのBCP活動の周知を実施しています。今後はさらなる他リスク（自然災害および人為的インシデントなど）への対応やグループへの展開を課題として取り組みます。

CSR調達方針について

ウシオ電機は、オープンで自由な企業活動を通じて、国際市場において優れた製品とサービスを提供することにより、企業の社会的責任を果たします。調達活動においては、共存共栄の精神のもと、法令や社会的規範および環境保全に配慮すべく、下記5項目を「ウシオCSR調達方針」として定めています。

1. 人権ならびに労働安全衛生
2. 環境への配慮、グリーン調達
3. 製品安全性の確保
4. BCP（事業継続）
5. 公正・公平な取引、法令順守

 CSR調達方針

 お取引先さまへの啓発活動

「ウシオグリーン調達基準」においては、お取引先さまに対し ISO14001やエコアクション21などの環境管理システムの確立を要求事項に組み入れ、各お取引先さまでの環境対応力の向上を進めていただいています。

さらに当社では、お取引先さまへのCSR対応状況調査（アンケート調査など）を定期的を実施しています。お取引先さまによる環境管理システムやCSR対応状況を自己評価いただき、またそのアンケート調査結果をフィードバックするなど、お取引先さまのCSR対応力の強化・推進を図っています。


 CSR調達をより確実なものとするために

それらお取引先さまのCSR対応力の向上を図ると同時に、ウシオグループではCSR対応力の優れたお取引先さまのお取引を優先することにより、サプライチェーン全体でのCSR調達をより確実なものとなるよう推進しています。

ウシオグループは環境活動において、ウシオ電機を中心にグループ各社の環境対応力の強化を推進しています。各拠点の調達責任者が一堂に会し定期的に開催される「ウシオグループ購買会議」の中で方針が確認され、具体的な運営活動が進められています。お客様からのご要望に対しても、ワールドワイドでの対応を可能としています。

 海外調達

企業のグローバル化が進む中、企業に求められる社会的責任はより大きくまた対象が拡大しています。海外における、労働条件に関する人権問題、資源開発による水資源や環境汚染、あるいは紛争地域における鉱物資源資金の問題など、当社が直接関与していない場合であっても、サプライチェーンを通じ間接的に関与した場合、それらは企業の責任であり、リスクとなります。

 グループへの展開

ウシオグループ各社のサプライチェーンは日本国内にとどまらず、海外に広がっています。「グループ経営協議会」では、CSR調達の方針ならびに状況の確認、また「ウシオグループ購買会議」においては、CSR調達の具体的な取り組みについて議論を行っています。

CSR行動計画

紛争鉱物への対応

ウシオグループでは、ランプの電極やフィラメントなどの部材にタングステンやタンタルなどを使用しています。そのため、「紛争鉱物に対する基本方針」を制定し、グループ内ならびにお取引先さまに対しても紛争鉱物の使用を制限しています。紛争鉱物の使用状況を調査し、お客様に調査結果（EICC/GeSIテンプレート）を報告します。

（紛争鉱物）
米国証券取引委員会（SEC）による金融規制改革法の紛争鉱物条項に基づき、米国の証券取引所に上場している企業などに、コンゴ民主共和国および近接諸国で産出された紛争鉱物（タングステン、タンタル、金、スズ）の製品への使用に関する開示と報告が義務づけられています。

紛争鉱物に対する基本方針

- コンゴおよび周辺紛争地域で産出される武装勢力の資金源となる紛争鉱物（タングステン、タンタル、金、スズ）を使用しない。
- 仕入先にウシオ方針を伝え、必要な調査を実施する。
- 紛争鉱物の使用が明らかになった場合は購入を中止し是正を行なう。

2014年10月01日
ウシオ電機株式会社
代表取締役社長 浜島 健爾

環境

ウシオグループは、地球環境との共生が企業としての最重要課題の一つであると認識し、事業活動のあらゆる場面における環境保全への取り組みを通じて、持続可能な社会の実現に貢献しています。

2020年環境ビジョン

ウシオグループでは、2020年に「低炭素型社会」「循環型社会」「生物多様性社会」の3つを実現するために、事業を通じて社会に貢献できる企業になりたいとの想いで「2020年環境ビジョン」を策定しています。2016年度からは、第五期環境行動計画を展開中です。

第四期環境行動計画の振り返り

第四期環境行動計画（2013年度～2015年度）では、「環境配慮型製品の売り上げ拡大」「地球温暖化対策」「化学物質管理」「資源の節約」「生物多様性保全」のテーマに取り組みました。

その結果、事業所や物流時のCO₂排出量の削減やCMSの確実性と効率の向上、廃棄物の削減などについては目標を達成しましたが、スーパーグリーン（SG）製品の創出や環境配慮型製品の売り上げ拡大については基準の見直しが必要となり、課題が残る結果となりました。

CSR行動計画

○ 第四期環境行動計画結果

環境テーマ		取り組み項目	第四期目標	第四期結果	評価
環境に配慮した製品設計	環境配慮型製品の売り上げ拡大	SG製品の創出	SG製品の創出 累計20件	SG製品の創出 累計3件	×
		売りに上げる環境配慮型製品の割合	売上中の環境配慮型製品の割合 50%UP	売りに上げる環境配慮型製品の割合 25%UP	×
環境に配慮した事業活動（環境生産性の向上）	地球温暖化対策	事業所CO ₂ 排出量削減	売上高原単位2012年度比 3%削減	売上高原単位2012年度比 6%増加※	×
		物流CO ₂ 排出量削減	出荷高原単位での削減を実施（前年度比 1%削減）	播磨事業所:2013年度比 17%削減 御殿場事業所:2013年度比 7%増加	○
	化学物質管理	CMSの確実性と効率向上	CMSの仕組みを改善・統一化し、効率的に確実な管理が行えるようにする	装置製品、新規製品および海外調達部材に対応する仕組みに改善し、拠点に展開した。 御殿場事業所では実質的なCMS管理がスタートし、また一部の海外拠点では独立して調査から顧客回答までが実施されるようになった。	○
		顧客対応の充実	顧客要請に確実かつ迅速に対応できるよう、体制を整備する	顧客からの環境調査依頼に対応可能なシステムを導入し、事業所間における情報共有や仕入先の回答をウェブ方式にすることで、効率の良い運用が行われるようになった。 法規制を判定するシステム上での管理により、設計段階からの禁止物質含有部品の削減。 環境データ入手状況管理の自動化。未入手部品の削減。	○
	資源の節約	資源の節約	廃棄物の売上高原単位 2012年度比 3%削減	売上高原単位2012年度比 20%削減	○
	生物多様性保全	生物多様性保全	環境情報の公開	事業所周辺の生物多様性の保全の推進	動向のウォッチ（業界指針の展開準備）

※ 2015年度よりグループ会社の増加に伴い集計の対象サイトを増やした結果として、原単位の上昇となりましたが、対象サイトを増やす前の基準での集計では目標数値を達成しています。

○ 第四期環境行動計画結果を受けた今後の課題

環境テーマ	課題
環境配慮型製品の売り上げ拡大	<ul style="list-style-type: none"> 認定制度の仕組みの見直しと運用を行う 企業イメージ向上へ向けた具体的施策を検討する 環境法規制などの動向を先取りし、開発や販促に取り入れ、新製品や用途・市場の開拓につなげる 関連グループ会社にアセスメントを展開する（ガイドラインの制定、仕組みづくり）
地球温暖化対策	<ul style="list-style-type: none"> 主要サイトのCO₂排出量削減については事業所ごとのバラつきが大きい。主要サイトのCO₂排出量削減活動の進捗管理を密にする 物流に関しては輸送効率化を課題とし取り組んできたが、今後は製品の大型化に伴う輸送車両の選択について検討していく
化学物質管理	<p>1. グリーン調達顧客対応力の向上とグループ展開</p> <ul style="list-style-type: none"> 装置製品および新製品対応の体制は整った。今後は事業所間の情報一元化および調査業務の自動化を促進する 拠点間で実力の差がある。不足している拠点のレベルアップ <p>2. CSR調達の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> CSR調達方針を制定し活動を開始したが、活動は一部のサイトにとどまっている。他拠点への活動展開を進める CSR調達の活動項目の具体化がまだ不十分である。また社内外への開示（アピール）が不足しているので、周知する
資源の節約	<ul style="list-style-type: none"> 資源有効利用率が低下傾向にあるので、利用率向上を図る
生物多様性保全	<ul style="list-style-type: none"> 業界その他の指針を配布する 理念を浸透させる

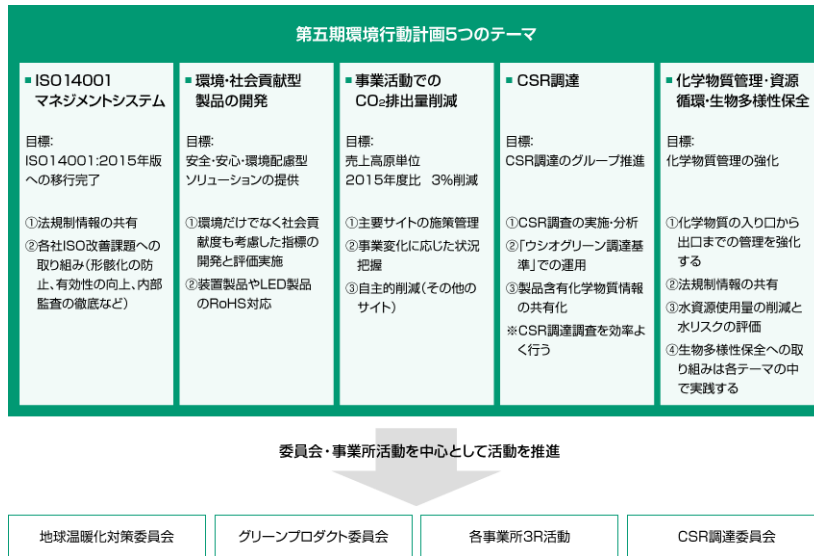
■ 第五期環境行動計画

第四期環境行動計画の結果やデータ分析、ステークホルダーの関心やグループ会社との協議を踏まえ、2016年4月から、第五期環境行動計画が始まりました。この計画を策定するに当たっては、製品の取り組みとして、製品に対する環境規制への積極的な対応や、環境だけでなく社会貢献的視点での製品開発、事業所の取り組みとして、化学物質管理、水資源使用量の削減や環境リスクに基づいた環境保全活動を重視しています。今後の課題としては、グループ全体の環境パフォーマンスを有効に上げていくこと、ISO14001マネジメントシステム2015年版への対応の推進などとなりました。

第五期環境行動計画は2020年のビジョン達成に向けての仕上げの計画であり、下記が具体的な取り組み概要となります。

CSR行動計画

○ 第五期環境行動計画（2016年度～2018年度）



ISO14001 マネジメントシステム

ISO14001 マネジメントシステム 2015年版への移行

2015年からの規格改定を機会と捉え、新規移行への対応とともに社内対応のスリム化・スピード化を実現させる取り組みを、2016年度よりISOの委員会組織のワーキンググループにて進めています。重要な要素は「本業とISOの連動」を機能させることであり、マネジメントシステムと法の遵守の強化という実効性も重視しています。

環境・社会貢献型製品の開発

スーパーグリーン製品の開発

ウシオは環境配慮型製品の創出に取り組み、ウシオ独自の認定基準に基づき、環境対応技術を積極的に採用した製品を、ウシオの「スーパーグリーン (SG) 製品」として認定しています。SG製品は、「省エネ」「長期使用」「3R設計」「使用材料」「アプリケーション」などで優れた環境配慮がなされたトップランナー製品であるほか、「ウシオ環境ファクター」による数値基準をクリアしたもので、現在は19製品が認定されています。

2012年度の認定製品としては、医療用の特殊ランプやLED光源、その他省エネ・高付加価値の産業プロセス装置など、ウシオ独自の強みが光る製品群に積極的に環境対応が取り込まれることになりました。グループ会社製品での認定も2011年度より着実に増加しました。

2013年度の新たな認定製品としては、LED光源、その他省エネ・高付加価値の産業プロセス装置など、ウシオ独自の強みが光る製品群に積極的に環境対応が取り込まれ、3件の認定がありました。今後は認定基準の見直しも含め、積極的な展開が見込まれています。

お詫びと訂正

2014年度のスーパーグリーン製品の認定件数に誤りがありました。第四期環境行動計画（2013年度～2015年度）中の3年間の累計認定件数は3件でした。訂正いたしますとともにお詫び申し上げます。

事業活動でのCO₂排出量削減

主な事業所における取り組み

○ 播磨事業所

ウシオグループのCO₂総排出量のうち、播磨事業所のCO₂排出量は27%程度を占めています。播磨工場では、全建屋を対象に待機電力の調査と削減、ランプの寿命試験、クリーンルームの省エネ活動を行うことにより、2015年度は自主努力分として19.2万kWh (86.4t-CO₂相当分) を削減しました。

また毎年、夏・冬には、関西エリアの節電対応に向け、生産設備およびランプの寿命試験による電力の使用予想に基づくピーク電力の削減対応を継続的に進めています。

原単位でもここ数年でかなり改善していますが、実施する省エネ施策の難易度が上がってきたことから、今後は、外部の省エネ情報を積極的に取り入れ、コスト削減と中長期的な観点から省エネ施策をさらに前進させていきます。

○ 御殿場事業所

御殿場事業所におけるCO₂の排出量は、グループ全体の8%程度を占めています。御殿場事業所で生産されている製品はアセンブリ製品が多いため、使用エネルギーに占める空調の割合が高くなっています。太陽光発電の導入と空調の運用改善を進めるとともに、省エネ空調設備への更新・改修やLED照明、照明スイッチの人のセンサー導入などにより、間接エネルギーの削減に取り組んでいます。また、先の電力需給緊急対策および夏期の電力需給対策も実施しており、電力監視システムを利用した省エネ推進や作業フロアの見直しなどを行い、継続的な省エネ活動につなげています。近年では屋上や空調室外機に対する最適量の散水を、センサーを活用し自動化で行っており、空調負荷のさらなる低減を推進しています。これにより、CO₂排出量削減の改善効果12.8k1/年を見込んでいます。



CSR調達

海外調達、グループへの展開

当社は、海外のお取引先さまからも調達を行っており、当期は現在扱いの多いところ、また汎用的に使用される製品への使用が多い部材の納入元に対して、国内のお取引先さまに準じた調査をスタートさせています。それぞれの地域や国によって異なる事情があるため、協議によってロードマップを作成するなどの対策を取り、順次調査を進めています。

特にお取引先さまとの対話を重視し、説明会の開催やウェブでの発信に力を入れており、法規制の改定や基準の改定などのタイミングで、適宜お取引先さまへの説明会を実施開催しています。

CSR行動計画

社会

「ウシオグリーン調達基準」の改訂では、法規制の改定に伴い改めて基準を見直したことで、お取引先さまにご確認いただく化学物質の追加について説明を行いました。またCSR調達では、「ウシオCSR調達方針」と「CSR取り組みアンケート」の実施について説明し、サプライチェーンにおけるCSR調達を推進しています。

各お取引先さまには当社調達活動の説明会あるいはアンケートなどを通じて、当社がCSR調達を進める意義、相互に発展するメリットについてご理解をいただく機会を設けるとともに、「人権・労働」「安全衛生」「環境」「公正取引・倫理」「品質・安全性」「情報セキュリティ」「社会貢献」「BCP」などを評価項目にあげ、各お取引先さまと「目指すべきCSRの状態」を共有することを通じて啓発・普及活動を行っています。

取り組みが不足しているお取引先さまに対しては、必要に応じ面談・監査、ならびに改善事項の提示を行うなど、お取引先さまといっしょにCSR向上を行っています。

以上、活動をより効果的・効率的に進めるべくお取引先さまの評価を実施し、重点課題を設定して日常の業務の中でCSR活動を実施しています。

化学物質管理・資源循環・生物多様性保全 化学物質の削減

化学物質の削減については、2010年度に各拠点の状況について情報収集し、削減する化学物質の選択を行いました。その結果、削減化学物質は電機・電子4団体で推進している揮発性有機化合物（VOC）について行うことになりました。2011年度以降、設備の見直しによるVOC使用量の削減を進めています。

○ 播磨事業所の取り組み

播磨事業所では、ランプ製造の工程で起こる大気放出により汚染の懸念があるクロロホルムの使用量削減に取り組んでいます。従来、年約10tの使用となっていたものを使用量管理し、2016年度中に段階的に半減させる予定です。具体的には、密閉された自動設備を活用し、使用時の開口部を小さくする施策を段階的に各ラインに適用することで、現状では、下記のとおりの使用量推移となっています。設備導入は、環境安全に加えて作業者の皮膚への接触をなくし開口部の露出というリスクを回避する、安全面でも有効な方法といえます。

2015年の導入に引き続き、2台目を2016年9月に導入しました。ランプの生産量により実際の削減量には変動がありますが、1台目同様、「密閉化」「自動化」「開口部の面積の縮小」により確実に蒸発量が下がることから、以後の使用量がさらに削減できる見込みです。

クロロホルム使用量の推移

2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
8.15t	8.70t	7.00t	6.80t

また、その他の化学物質についても、代替品への変更などを適宜行っています。

○ 事業所化学物質登録制度

2016年度からの新たな取り組みとして、事業所内で新しい化学物質の使用が必要となった場合の申請制度を開始しました。申請があったものに対して事前の評価を行い、認定されたもののみが使用可能となります。汚染のリスクアセスメントと労働安全衛生への処置として、これらを機能させています。

ウシオグループでは、国際社会の一員として、それぞれの地域社会の発展に貢献するような取り組みを行っています。ウシオグループの国内外での拡大によりその事例も増えており、持続可能性の大きな要素である「教育」「文化」「被災地支援」および「地域交流」と、それ以外にもさまざまな活動に取り組んでいます。

公益財団法人 ウシオ財団

公益財団法人 ウシオ財団は、1994年にウシオ電機創立30周年記念事業として設立されました。グローバル化が進む中で、同財団では海外留学生も含む次代の世界を担う人材の育成に寄与し、諸外国との交流と相互理解を増進することで社会に貢献しています。

2015年度は、大学院生（留学生含む）43名、高等専門学校専攻科生12名に奨学金を支給しました。これまでに支援した奨学生の数は518名を数え、今年も引き続き被災地の学校を優先的に奨学生の募集を行いました。



奨学生合格証授与式にて

CSR行動計画

「蘇州大学牛尾電機奨学金」制度

牛尾電機（蘇州）有限公司は、2009年1月に中国の蘇州大学との間で「蘇州大学牛尾電機奨学金」制度の協議書を締結しました。毎年多くの学生たちに奨学金が手渡され、2015年までの7年間で男女合わせて205名に「奨学金米賞証書」が手渡されました。

○ 累計の奨学金授与者数

年度	男性（名）	女性（名）	小計（名）
2009年度	15	20	35
2010年度	12	23	35
2011年度	12	23	35
2012年度	11	24	35
2013年度	5	15	20
2014年度	8	12	20
2015年度	7	18	25
合計	70	135	205



2013年度表彰大会にて

ウシオ電機（UI）の地域社会貢献

○ 創業の地・姫路にて「USHIO DAY 2016」を開催



エコバッグの作製中

2016年3月26日、USHIO PREMIUM THEATREのあるシネマコンプレックス「アースシネマズ姫路」にて、「USHIO DAY 2016」を開催しました。このイベントは、2014年に50周年を迎えたウシオ電機から「地元の方々に感謝の気持ちを伝えたい。そして、多くの方に映画の素晴らしさをお届けしたい」と思い企画したものです。

イベント当日は、地域の児童の皆さんや関係者を無料でご招待し、「映画館で映画を初めて鑑賞した」「迫力があって楽しかった！」など、多くの感想をいただきました。そのほか、イベント中の特定映画を特別価格にてご提供したほか、ランプ型キラキラフレクターやエコバッグの作製、マイクロタイル（CDS 製品）の展示などを行いました。

○ 「つくばScience Edge 2016」でワークショップを開催

2016年3月26日、科学を学ぶ中学・高校生を対象に毎年開催される「つくばScience Edge」に出展しました。今年で3回目の出展となります。

今年も当社の新技術開発部門による「光接合」のワークショップを行いました。今回は女子の参加が目立つ開催となり、また、クイズ形式のQ&Aでも多くの積極的な参加に頼もしさを感じることができました。

アンケートも2回目の実施となりましたが、興味増大、理解浸透の回答すべてで前回は上回る良い回答を得ることができ、効果的な開催とすることができました。

今後も、未来を担う多くの学生たちの知的好奇心や探究心を高めるとともに、ウシオの事業の根幹である「光の面白さ」を伝えていきます。

○ 「世界遺産姫路城マラソン2016」にランナーおよびボランティアとして参加

2016年2月28日、姫路市の主催で行われた「世界遺産姫路城マラソン2016」に、今年もランナーおよびボランティアとして参加しました。ボランティアとしては計10名が参加し、走路員として観客のコース内侵入や投てきなどの防止に取り組みました。

ウシオライティング（ULI）の地域社会貢献

○ JR姫路駅ビル「ピオレ姫路壁面ピンクリボンイルミネーション」を後援

世界規模の啓発キャンペーンとして認知が高まっているピンクリボン運動^{*}。兵庫県姫路市では、2015年10月1日からの3日間、この運動の一環として「姫路城および姫路駅周辺ピンクリボンイルミネーション」が開催され、その中でULIは3日に行われたJR姫路駅ビル「ピオレ姫路壁面ピンクリボンイルミネーション」に協力しました。

普段の姫路駅は約1,560本のフルカラーLEDパースライトと45台のLED投光器で、姫路にちなんだシラサギの舞う姿や水の波紋といったイルミネーションを壁面に映し街を華やかに彩っていますが、イベントが開催された3日だけはスペシャルプログラムによってピンクリボンの演出に。多くの方がピンク色を目にするすることで、乳がんへの思いを強め、検診の受診率向上につながることを願いました。

^{*} 乳がんの正しい知識を広め、乳がん検診の早期受診を推進することなどを目的として行われるキャンペーン。リボン運動はその種類によってテーマ色があり国によっても解釈が違うが、その中でもピンクリボンは世界共通で認識されている運動の一つ。

CSR行動計画

USHIO KOREA (UKI) の地域社会貢献

○ 地域の高齢者を訪問

2015年度、UKIは9月11日を「CSRの日（ボランティアの日）」と定め、米や果物、レトルト食品などを施設周辺在住の高齢者に届ける活動を行いました。

訪問した高齢者の中には、歩くことに不自由し買い物もままならない方もおられ、ささやかながら役に立てたのではないかと思います。これからも会社の利益を社会に還元し、地域の発展に少しでも貢献できる活動を継続していきます。

○ 中学生を対象に職業体験を実施

2015年11月20日、地域社会貢献の一環として、UKIとしては2回目となる中学生を対象にした職業体験を実施しました。

動画による会社紹介や社長との名刺交換、TV会議システムを使った会議やメールの送付などの業務体験などのプログラムに参加した生徒たちは、最初は恥ずかしがりながらも体験したすべてに対して真剣に取り組み、最終的には「実際の業務を体験できて、とても良かった」「UKIのことを知ることができた」と感想を述べるなど、実りある1日になったようでした。

また、この職場体験を通じて、当社社員にとっても自社の仕事に対する新しい価値を再認識する機会になりました。今回の体験が学生の皆さんにとって働くことの大切さを感じるきっかけになればと考えています。

USHIO PHILIPINES (UPI) の地域社会貢献

○ 小学校の子供たちに制服をプレゼント

UPIは2015年6月26日、UPIが入居している工業団地の企業と共同で、工場からほど近い小学校へ寄付活動を行いました。その小学校は経済的に余裕のない家庭の子供たちも多いことから、新しい制服をプレゼントしました。

制服を手渡された子供たちは、とてもいい笑顔で「malaming salamat po（ありがとうございます）」と返してくれました。やはり子供たちの笑顔は万国共通。とても素敵なものでした。

CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS (CDS) の地域社会貢献

○ 電子部品の廃棄物を寄贈

CDSのセールスオフィスであるChristie Arizonaは、電子部品の廃棄物を、地元の非営利団体AZStRUT（Arizona Strut）に寄贈しました。AZStRUTはアリゾナ州の学生団体で、地元の学校や企業とのパートナーシップを結んでいます。

寄贈した電子部品の廃棄物はAZStRUTで改造後、アリゾナ州内の高校・大学に寄贈され、コンピューターを学ぶ学生に、実際の機器に触れて学ぶ機会を与えることができます。その後、改造できなくなった機器はリサイクルされます。

もともとは廃棄し埋め立て地に行く予定だったモニターやパソコン、ビデオプロセッサをリサイクルすることで、社会貢献につながっています。

○ ユナイテッド・ウェイ キャンペーンへの参加

CDSの事業所であるChristie Canadaの約300人の従業員が、ユナイテッド・ウェイ※キャンペーンのキックオフイベントに参加しました。今年のキャンペーンテーマは「健康な人々、強いコミュニティ」。地域コミュニティのさまざまなプログラムやサービスをサポートするため、ユナイテッド・ウェイは、この地域の住民の身体・精神両面の健康や、健全な家族生活を支援しています。

Christie Canadaは、毎年恒例のユナイテッド・ウェイ キャンペーンの促進を、今回のキックオフイベントや、給料天引き制度への申込方法の提供などによって進めました。キャンペーンの結果として、47,062カナダドル（約433万円）を寄贈することができました。

※ さまざまな地域コミュニティで起きる問題の根本を追究し対処するボランティア主導の非営利組織で、資源管理および短期・長期の結果に責任をもっている。ユナイテッド・ウェイのグローバルネットワークは、世界、地域、各国、および地方レベルの能力の結集とそれらの相互協力によって卓抜した力を発揮し、あらゆる地域で増加している「地域社会に及ぼす影響」についての基盤を提供している。

USHIO AMERICA (UAI) の地域社会貢献

○ 「Spark of Love Toy Drive」におもちゃを寄付

アメリカでは、サンクス・ギビングがある11月からクリスマスや大晦日がある12月をホリデー・シーズンと呼び、あらゆるところでイベントが行われ、街はショッピングの人で賑わいます。しかし、ホリデー・ディナーや子供へのクリスマス・プレゼントを買う余裕がない家庭も少なくないため、慈善活動が活発に行われる時期でもあります。その一つである「Toy Drive」では、新品の包装していないおもちゃやスポーツ用品など、クリスマス・プレゼントの寄付を募り、地域の子供たち（希望者）に配られます。

UAI本社およびアーバイン工場でも社員呼びかけ、クリスマス・プレゼントの寄付を募りました。集まった箱いっぱいのギフトは、テレビ局と消防署が合同で行っている「Spark of Love Toy Drive」という20年以上も続いているプログラムに寄付されました。

「Toy Drive」は、UAI恒例のCSR活動の一つとして、毎年実施する予定です。



UAIから寄付されたおもちゃ

第三者意見

公益財団法人パブリックリソース財団
専務理事・事務局長 岸本幸子

プロフィール

東京大学教養学部卒。民間シンクタンク勤務、米国留学を経て、2000年にNPO法人パブリックリソースセンター（現法人の前身）創設、2013年より現職。寄付・NPO融資・社会的投資等の社会的なお金の流れの開発、企業の社会的責任等をテーマに活動中。内閣府共助社会づくり懇談会委員、日本ファンドレイジング協会、公益法人協会など複数の非営利団体の理事も務めている。



昨年に引き続き、ウシオ電機のサステナビリティレポート2016を読み、意見を述べさせていただきます。

ウシオグループでは2016年度からの新たなCSR中期計画において、社内外での対話を積み重ねて、重要性の高い取り組み項目の強化という「深化」と、グループ各社のCSRの推進範囲の「拡大」という二つの方向を明確にしました。5つの重点事項は、ウシオグループのCSR重点領域として適切であると思います。また、それぞれの取り組みにKPIを設定し、PDCAサイクルを回すという姿勢を明確にしたことを高く評価します。

「国連グローバル・コンパクト10原則」等の国際規範を尊重してウシオグループの行動指針を見直し、内外に対応を宣言したこと。新CSR中期計画において、紛争鉱物調査、CSR調達に加え、社内の人材マネジメントと社外のサプライチェーンマネジメントの両面で人権デューデリジェンスに取り組むことを明記したことを高く評価します。一方取引先613社を対象としたCSR調達調査において各社の自己評価の平均点が低下しており、今後ウシオ電機が取引先の改善に積極的に関与していくことが期待されます。CSR調達調査の実施拠点が主要サイトにとどまっておらず、さらに拡げることも課題です。また社内、社外の幅広い人権デューデリジェンスに取り組むには、社内の関係各部門とCSR部門の緊密な連携が必要です。今後人権侵害の懸念事項について、各部門間の情報共有や連携による改善などに継続的に取り組むことを期待します。

ウシオ電機では2016年度に人事制度を大幅に改正し、社員一人ひとりの意欲と積極性が最大化される制度を目指しています。個人単位のタレントマネジメントやグローバル人材の育成なども、多様な人材の育成として評価できます。営業職・技術職における女性社員比率が5年前に比べ2倍以上に増加し、女性の育児休業の復職率がほぼ100%である点は、女性活躍推進の成果が出てきたと思われます。今後育児だけでなく、介護、更年期障害等の中高年社員の健康問題など、ライフサイクルに沿った課題を解決することが社員の生産性の向上につながるという視点を明確に打ち出すことを期待します。また、障がい者雇用率が法定をわずかながら下回ったのは残念な点で、一層の改善を期待します。

2016年5月に始まった第五期環境行動計画において、CO₂削減、化学物質管理の強化等に加え、環境・社会貢献的な視点での製品開発を重視していることは高く評価できます。本レポートでは、農業向け光源、船舶用バラスト水の殺菌処理、疑似太陽光などが「安全・安心・環境配慮型ソリューション」の事例として提供されています。これらの製品・サービスが、どのようなステークホルダーに対し、どのような社会面・環境面での価値を提供しているのか、インパクトを計測し、取り組みの推進力とすることを期待します。

研究開発・知的財産

ウシオグループは、2016年度より始まっている新CSR中期計画の戦略的重要項目の具体的展開として、安全・安心・環境配慮型ソリューションというコンセプトのもと、「グリーンプロダクト」のさらなる発展を目指す構想を打ち立てました。積み重ねた要素技術を活かしつつ、環境・社会にやさしいビジネス展開を推進してまいります。

研究開発

当社グループは、産業用光源の開発・製造を中核に、光学系技術をはじめエレクトロニクスやメカトロニクスなど、光を利用・応用していく上で不可欠なさまざまな周辺技術の開発を推し進め、光のユニット化、光の装置・システム化へと事業を展開しています。

新市場・新技術の動向を常に把握し戦略的な研究開発活動を行うとともに、各研究開発部門が相互に連携・連動しながら、数々の新しい光源および光の関連装置やソリューションを生み出す体制となっています。

2015年度の実績

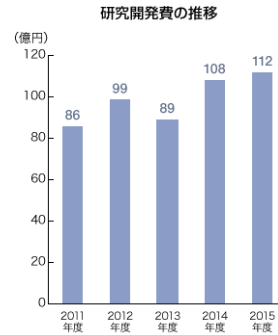
赤色レーザーダイオード

ウシオオプトセミコンダクター（株）は、今後の成長が見込まれるヘッドアップディスプレイならびに産業計測分野に使われる赤色レーザーダイオードを開発しました。この波長帯の横シングルモードレーザーダイオードでは世界トップクラスのものです。また、シネマ・業務用プロジェクタ光源の固体化に対応し、今後の成長が期待される高出力赤色レーザーダイオードの開発も進めています。



ソルダーレジスト用直接描画式露光装置

（株）アドテックエンジニアリングは、パターンニング用直接描画式露光装置の技術を最大限活用し、ソルダーレジスト用直接描画式自動露光装置を開発しました。光源には、375nmと405nmの2波長の半導体レーザーダイオードを採用し、波長比率を変更することが可能です。これにより光源とレジストの最適感度波長を合致させることが可能となり、ユーザーごとに異なるプロセスに応じて、ソルダーレジスト品質（解像度、断面形状、硬化度など）の最適調整が可能となりました。



ハイダイナミックレンジ (HDR) プロジェクター

CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS CANADA INC.は、高コントラスト比（1,000,000：1）を達成した世界初のDLP（Digital Light Processing）プロジェクターを開発し、従来のデジタルシネマの最新機種におけるコントラスト比2,500：1を大幅に超えた業界初の高いコントラスト比率を実現しました。DLP方式のプロジェクタでは、画像デバイスの光学的特徴により、通常達成可能なコントラスト比は数千対1程度ですが、予備変調用のもう一つの画像デバイスを光学系統の中に挿入することで、コントラスト比を倍増させることが可能となりました。

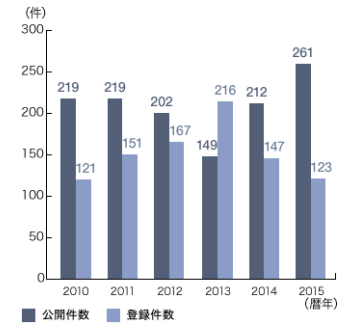


知的財産

当社グループは、知的財産に関する方針を次のように定めています。

1. 業績貢献
戦略的な提言・提案を主体的に行い、会社の業績に貢献する。
2. 実効性ある特許権の取得
活用を意識した権利化活動を行い、ウシオグループ全体として、M&A、新規事業、既存事業の各活動に貢献できる知財権の取得と維持を図る。
3. 知財コンプライアンスの徹底
他社権利の調査分析を行い、知的財産リスクの見える化を図り、知的財産コンプライアンスを徹底する。

特許公開件数/登録件数



会社概要

私たちウシオグループは、光技術のリーディングカンパニーです。
日々、世界57の拠点から世界のお客様へ、光に関わる製品とサービスをお届けしています。

設立

1964年3月

資本金

19,556,326,316円

役員（2016年6月29日現在）

代表取締役会長	牛尾 治朗
代表取締役社長	浜島 健爾
取締役	牛尾 志朗
取締役	伴野 裕明
社外取締役	中前 忠
社外取締役	原 良也
社外取締役	金丸 恭文
社外取締役	服部 秀一
社外取締役	橘・フクシマ・朕江

取締役 (常勤監査等委員)	小林 敦之
社外取締役 (監査等委員)	米田 正典
社外取締役 (監査等委員)	山口 伸淑

従業員数（2016年3月31日現在）

ウシオ電機本体	1,744名
国内グループ計	852名
海外グループ計	3,290名
合計	5,886名

グループ会社 57社（2016年3月31日現在）

○ ウシオ電機株式会社

本社	東京都千代田区
播磨事業所	兵庫県姫路市
御殿場事業所	静岡県御殿場市
横浜事業所	神奈川県横浜市
大阪支店	大阪府大阪市

○ 国内グループ会社 11社

ウシオライティング株式会社
株式会社ジーベックス
株式会社アドテックエンジニアリング
株式会社プロトセラ
ウシオオプトセミコンダクター株式会社

他6社

海外グループ会社 46社

○ 北米

- USHIO AMERICA, INC.
- CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS USA, INC.
- CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS CANADA INC.
- CHRISTIE MEDICAL HOLDINGS, INC.
- NECSEL INTELLECTUAL PROPERTY, INC.

○ 欧州

- USHIO EUROPE B.V.
- USHIO FRANCE S.A.R.L.
- USHIO DEUTSCHLAND GmbH
- USHIO U.K., LTD.
- BLV Licht-und Vakuumtechnik GmbH
- NATRIUM Sp. zo.o.

○ アジア

- USHIO HONG KONG LTD.
- USHIO TAIWAN, INC.
- USHIO PHILIPPINES, INC.
- USHIO (SUZHOU) CO., LTD.
- USHIO ASIA PACIFIC PTE. LTD.
- USHIO KOREA, INC.
- USHIO SHANGHAI, INC.
- USHIO SHENZHEN, INC.

他27社

