

目次

編集方針

■ 編集方針

「サステナビリティレポート2017」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、2016年度よりオンライン版として発行しています。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2016年4月1日～2017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2017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

ウシオグループでは、2017年5月に3カ年の新しい中期経営計画を発表しました。この中期経営計画は今までのローリング型ではなく固定型とし、経営の重要指標を新たに定め、それをステークホルダーにコミットした計画となっています。そして、コンセプトを「次なる飛躍のための基礎固め」としており、前中期経営計画を踏まえた経営課題に挑戦し、施策をやり抜く力を持ち続けることで、目標を確実に達成すべき計画となっています。

新たな成長機会を追求する上での重点分野としては、「映像ソリューション」「固体光源」「EUV[※]」「光源の新規市場開拓」「メディカル」を位置づけています。既存事業の収益維持・確保に加え、これらの重点分野に全社を挙げて挑戦し、施策を継続的に行う基礎体力と、目標を達成する力の向上を、新しい中期経営計画では推進していきます。

また、グローバル化や市場変化が加速する中で、CSR（企業の社会的責任）が強く問われる時代となっています。ウシオグループは、良い企業市民であり続けるために、環境活動・コンプライアンス・社会貢献などにも真摯に取り組み、コーポレートガバナンスの強化を通じて絶えず経営革新を推進し、企業価値向上に努めています。

具体的には、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、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、具体的な課題解決の取り組みに落とし込んだ「グループCSR行動計画」を策定しています。

事業戦略とCSR課題を融合させ、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。

※ Extreme Ultra-Violet 極端紫外線と呼ばれる非常に短い波長（13.5 nm）の光のこと。EUVを用いた露光技術で、従来技術では難しいより微細な寸法の加工が可能。

事業成長と社会変化に対応し続けてきた「ウシオのCSR」の歴史

ウシオのCSR活動の歴史をさかのぼると、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や、最近では「IT、ロボット化」によりメーカーとしての責任である「品質」の更なる向上への取り組みを推進しています。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。

企業としての成長や、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、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も積極的に取り組んでいます。

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、多様な価値観・背景を持つ人材の協働といった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軽減を図るグリーン調達基準の制定、国際市場における公平・公正かつ透明性の高い取引などを定めた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。

このようにウシオは、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。さまざまなステークホルダーの皆さまと良好な関係を構築し、新たな価値の創造と提供を行うことにより、進んで社会に貢献する企業でありたいと考え、今後も持続的な取り組みを進めていきます。

「2030年に実現したい社会のビジョン構築」へ向けて

ウシオは、光のイノベーションを通じ「低炭素社会」「資源の節約」「生物多様性の保全」を実現すべく「2020年環境ビジョン」を策定していますが、次のステップとして「CSR」というより広い視点に立ちウシオが実現したい社会の姿を示した「2030年ビジョン」の検討をスタートしています。

現在、「ビジョン構築ワーキンググループ（仮称）」の立ち上げを準備しており、2018年度中の策定を目指しています。

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。「2030年ビジョン」は、SDGsやパリ協定などの目標を見据えて策定していきます。

トップメッセージ

持続的発展を目指す幅広い取り組み

「人」に対する取り組み強化の一環として、多様な人材による価値創造の実現を目指し、新たなダイバーシティプロジェクトをスタートさせました。経営戦略のひとつと位置づけ、私がオーナーとなり、事業所や部署を超えた多様な社員をプロジェクトメンバーとし、障がい者雇用の促進や女性活躍の推進、キャリア支援、働き方改革などのダイバーシティを推進します。

また、未来のウシオグループをリードする経営者人材の選抜・育成のため、新たに「指名育成諮問委員会」を設置致しました。透明性とアカウンタビリティを担保して進めるために設置したもので、社外取締役を委員長としています。

さらに、従来より推進してきた「環境配慮型製品」「スーパーグリーン製品」（環境配慮型製品の中でも特に優れている製品）について、「安全・安心」の視点を採り入れ、環境への配慮のみならず社会貢献が求められる現状に対応したソリューションとして第五期環境行動計画で展開しています。

ウシオの事業活動において、「光」という強みを生かして社会に貢献できる分野は、注目すべきフィールドです。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などが具体例として挙げられます。特にライフサイエンス分野では、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製品などの開発に力を入れ、「光」で人々のQOL向上に寄与する活動を進めています。これからは体験やサービスを提供する「ソリューションプロバイダ」としての事業活動も強化していきます。

光企業として飛躍するために

環境汚染や食料問題、医療費の高騰や高齢化など、世界共通の課題がグローバルで進行する中、その解決手段として「光」は大きな可能性を持っています。人々が求める「感動」や「価値」を、光は生み出すことができます。

ウシオの「光企業」としての伝統を自身の力で日々革新し、光のイノベーションを通じて、社会との調和を図りながら、これからも豊かな社会の実現に貢献し、持続的に成長していきたいと思えます。

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。

2017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、会社としての永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・公平な取引を行ないます。
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。

持続可能な開発目標 (SDGs) との関係

2015年9月、国連サミットで、貧困、不平等・格差、気候変動のない持続可能な世界の実現に向け、2030年までの目標を示した持続可能な開発目標 (SDGs: Sustainable Development Goals) が採択されました。持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットにより構成されており、地球上の「誰一人取り残さないこと」を誓っています。SDGsは先進国・発展途上国を問わず、全ての国が取り組む普遍的な目標です。



CSRマネジメント

ウシオでは、17の目標に対しウシオとして貢献できる領域を、以下のように検討しています。光技術を駆使した製品・サービスを通じて、持続可能な開発目標の実現に貢献していきます。



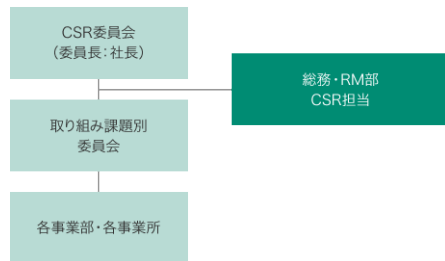
CSR推進体制

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（マテリアリティー）の強化やグループの巻き込み推進範囲（バウンダリー）を広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、およびグループが一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 2017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 グループCSR行動の投資家向け情報提供 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 コーポレートガバナンス・コードへの取り組み強化 |
| 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強化 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 人権尊重、ワークスタイル変革、意識改革によるイノベーションの促進 |
| 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"> お客さま視線を最重要視した、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年度版の認証取得 品質改善（スピード化、スリム化） サプライチェーンの強化に関すること（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 新興国ビジネスなど、グローバルな社会課題に貢献するビジネスの推進 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年度版の認証取得 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強化 事業活動でのCO₂削減、売上高原単位削減 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管理 廃棄物・リサイクルマネジメントの強化 |

※ デューデリジェンス：「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

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

CSR調達の計画と実績、今後の取り組み

| | |
|-----------------------|--|
| 2016年度計画 | <ol style="list-style-type: none"> 1. お取引先さまへの働きかけ（啓発と指導）とお取引先さまの評価・選定を徹底する。 2. 規制情報の収集と、グループ各社・各事業所が独自に関係法規制の情報を入手し対応していく体制を構築する。 3. 漏れなく法規制に関する情報を入手し、それらに対応・評価・監視する体制を構築する。 |
| 2016年度実績 | <ol style="list-style-type: none"> 1. お取引先さまへ環境データを依頼したリードタイムで提出するように教育、指導した。お取引先さま評価を新しい基準により実施した。 2. 法規制情報は顧客や業界団体などから入手し、グループ各社・各事業所へ伝達した。グループ各社・各事業所も関連法規制を入手した。各拠点の現状把握を行い2017年度に体制構築を行うことを決めた。播磨事業所、御殿場事業所のCSR調達やグリーン調達の法規制情報（RoHS、REACH、紛争鉱物）の情報共有も行った。 |
| 今後の取り組み (2017年度計画) | <ol style="list-style-type: none"> 1. グループ各社・各事業所のCSR調達のレベルアップする為の計画の進捗管理、指導を行いグループ各社・各事業所での目標を達成する。 2. お取引先さま評価・選定及びグリーン調達のお取引先さま指導・教育を行う。 3. 製品含有化学物質情報の把握を行い、SCMでの法規制情報の共有化を行う。 |

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

ウシオでは各お取引先さまの事業活動における人権尊重（児童労働および強制労働の防止、差別の禁止と機会均等、団結権および団体交渉権の認可、過度の労働時間の排除、賃金水準の維持、安全衛生の維持など）の取り組みについて、播磨事業所、御殿場事業所、横浜事業所でそれぞれお取引先さまを対象とした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、各社さまの現状や体制、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。

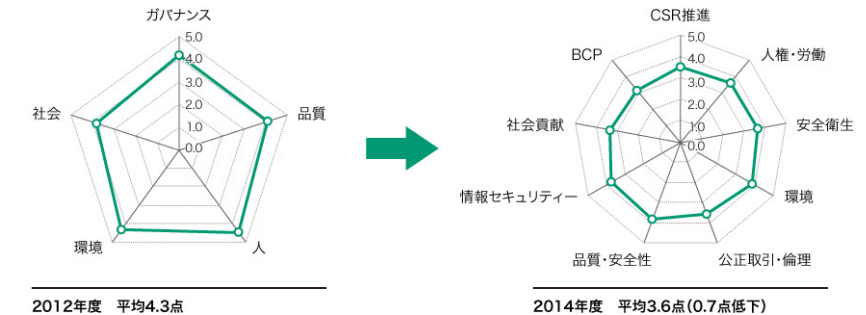
CSR調達アンケート調査結果

2014年度は、播磨事業所および御殿場事業所、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、BCP、紛争鉱物、情報セキュリティなどにおいて評価項目が増えていること、評価項目ごとの要求事項が増えたこともあり、各社さまの自己評価の平均点が3.6点と、2012年実施時（4.3点）と比較して0.7点低下している状況が確認されました。

2017年度は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GC-NJ）にて策定された「CSR調達・セルフアセスメント質問表」を用いてお取引先さまのCSR調達状況を確認する予定です。調査と対話を継続することにより、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

CSRマネジメント

○ 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。さらに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）を報告しています。

ウシオではお取引先さま各社の紛争鉱物の使用状況について確認し、随時情報を更新しています。これまでは、該当するお取引先さまにおける紛争鉱物の使用の有無について確認を行ってきましたが、2015年度からは鉱山ならびに精錬所にまで確認の範囲を広げています。

（紛争鉱物）
紛争鉱物とは、紛争地域において産出され、鉱物を購入することで現地の武装勢力の資金調達につながり、結果として産出地域の紛争に加担することが危惧される鉱物の総称です。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

CSR中期計画

CSR中期計画の歩み

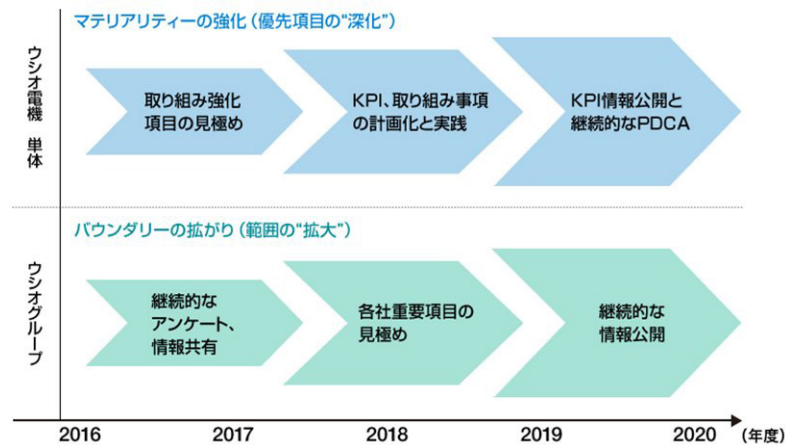
当社では2009年に、経営戦略とCSR課題を融合させることを目指したCSR中期計画を策定し、「CSRの取り組みの基盤づくり」（第1フェーズ：2010～2012）および「CSRの取り組み課題の深掘り」（第2フェーズ：2013～2014）に取り組んでまいりました。2015年度には「経営戦略とCSR課題の融合の完了」（第3フェーズ：2015～2016）を実現し、2009年に掲げた当初の目標を達成しました。

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。

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。

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て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：マテリアリティーの選定

「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。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、年度ごとにKPIを設定するCSR行動計画に落とし込み形で実践し、取り組み強化を図っています。

○ 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% |

※1：2016年度に実施し、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2016年度に実施した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、CSR活動全体の底上げを図り、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



ウシオのダイバーシティ推進

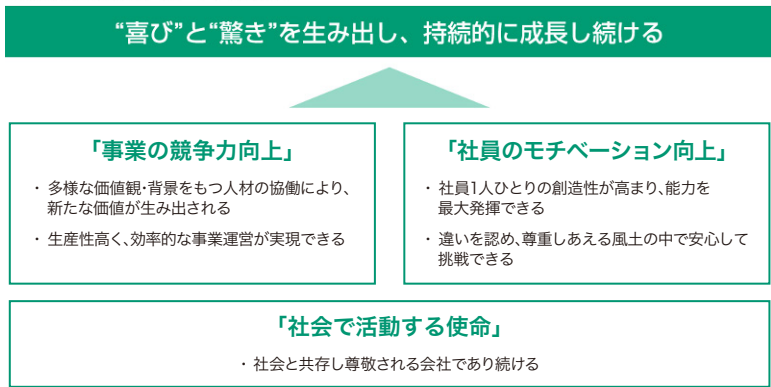
ウシオは、多様な人材による価値創造を実現するため、ダイバーシティの推進に注力しています。ワークライフバランスやグローバルな人材活用、障がい者雇用の促進、再雇用制度、女性活躍の推進など、さまざまな取り組みを通じて、「喜び」と「驚き」を生み出し、持続的に成長し続ける」ことを目指します。



ダイバーシティの意義

ウシオは「事業の競争力向上」「社員のモチベーション向上」「社会で活動する使命」を通じて「喜び」と「驚き」を生み出し、持続的に成長し続ける」ためには、多様な人材による価値創造を実現していく必要があると考えています。

ウシオ電機におけるダイバーシティの意義



ダイバーシティの基本方針

「一人ひとりに焦点をあてた経営（競争戦略としてのダイバーシティ）」

(1) 多様な人材の価値観を尊重する風土・しくみの構築

年齢・性別・国籍などの属性の多様化だけではなく、多様な経験や能力・価値観を活かして、中期的な視点で競合と差別化をはかる。そのためには、まずは一人ひとりが自身の「思い・考え」を発信すること。そして、それだけではなく、受け取り側も一人ひとりの思いを受容・尊重することで、相互理解を深める。

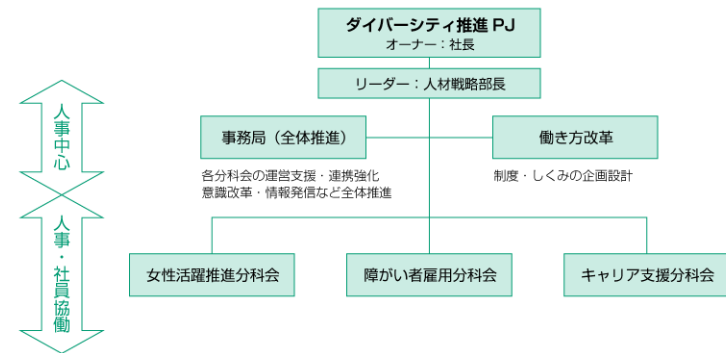
(2) 「全社一律」ではなく「個と組織の力を活かすカスタマイゼーション」

事業・職場の状況や社員の多様性も進む中、一律ルールの限界を認識する。一律のルールを見据えながらも、対応できない事案について柔軟に対応する。特別扱いではなく、組織と社員にとって理想的な形は何かを第一義とする。

ダイバーシティ推進プロジェクトの発足

「一人ひとりに焦点を当てた経営」のより一層の推進を目指し、2017年7月、ダイバーシティ推進プロジェクトを立ち上げました。メンバーは人事に限定せず、社内でダイバーシティに関心のある社員を募集し、経営・人事・社員が一体となった活動を目指しています。人事以外の多様な社員に参画してもらうことにより、当事者の意見を取り入れた、現場感をもった活動になると考えています。また、この取り組みは、経営戦略としてのダイバーシティを推進できる人材を育成することにもつながります。

○ ダイバーシティ推進体制



まずは、「女性活躍推進」「障がい者雇用」「一人ひとりのキャリア支援」にフォーカスして活動を進めていきます。将来的にはさまざまな観点から幅広くダイバーシティを推進していき、一人ひとりが活躍できる会社を目指します。

その他の活動報告については、CSR Webサイト「ウシオのダイバーシティ」をご覧ください。

CSR行動計画

ガバナンス

ウシオは、企業理念に掲げた目指すべき姿を実現し、持続的な成長と中長期的な企業価値向上が、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。これを実現するために、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きます。

コーポレートガバナンス体制

コーポレートガバナンスや内部統制図、監査等委員会設置会社への移行など、コーポレートガバナンスの詳細については「アニュアルレポート ESG情報」にてご説明しています。

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。

○ 安全保障輸出関連法規制の遵守

ウシオは安全保障輸出に関する全社的な管理を進めており、システマチックな管理体制を実践しています。代表取締役社長を最高責任者とする安全保障輸出管理体制により、各本部・事業部の輸出案件を日々適正に審査し、承認を経ることで法令を遵守しています。

○ 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。相談者や通報者が不利益を受けないことを前提に運用されています。

外部窓口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。

CSR行動計画

情報セキュリティ

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の均質化を図っています。特に、セキュリティに関するルールは事業環境の変化に適切した内容になるよう適宜見直しを行うことが大切だと考えており、今後グループ企業へのセキュリティポリシー展開についても進めていきます。

リスクマネジメント

コンプライアンス、環境、品質、財務、法務、災害、情報、および輸出管理などの業務遂行・経営の各関連リスクについて担当部署により把握、評価、特定を行っています。

災害リスクはプロジェクトにて全社的にBCP（事業継続計画）の策定を行ってきました。環境リスクは定期的に環境リスク巡回や影響評価を行って、管理をしています。IT情報の管理は管理責任者の組織を定め、機密情報、個人情報の漏洩を防いでいます。輸出管理のリスクに関しては専門部署により、規程ルールを定め専門教育の実施など管理を行っています。有価証券などの金融商品の市場リスクについては、規程を設け、管理を行っています。国際規範など、グローバルなサプライチェーンにおいて、腐敗、人権侵害、環境汚染のリスクについてもCSR調達の一環として取り組んでいます。

上記の各種リスクに対して、取締役が委員長を務めるコンプライアンス委員会やCSR委員会に報告する体制を取っています。

知的財産権の保護

ウシオでは自社の権利を保護すると同時に、他社の権利を尊重し、以下の取り組みを行っています。

1. 産業財産権、著作権およびその他の知的財産権に関する法令を遵守しています。
2. 自社の知的財産権が他社に侵されあるいは他社のものを侵すことがないよう、リスク管理に努めています。
3. 事業展開に合ったタイムリーな出願および権利化を図り、積極的な企業活動に貢献しています。
4. 海外出願する国や地域、出願の内容について検討を行い、海外における競争力強化に努めています。
5. 社員全員が職務発明に関わる管理規程を理解し、これを遵守しています。

腐敗防止に向けた取り組み

ウシオは、「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きましたが、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。

ウシオ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。

CSR行動計画

人

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」、ISO26000といった国際規範・ガイドラインを尊重しています。

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

○ 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。

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

| 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.26 | 0.00 |

※ 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。（ウシオ電機では、これまで操業中における死亡ならびに人命に関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、各事業所で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2016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 | 2016年度人数 |
|-------------------|------|----------|
| 3事業所（播磨、御殿場、横浜）合計 | 251 | 14 |

人材の育成

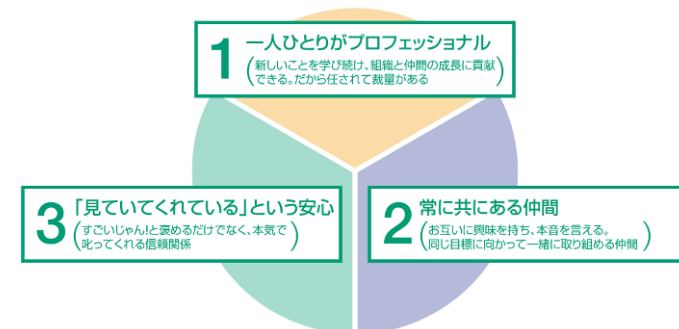
○ 人事ビジョン、求める人材像・人材要件に根差した人材育成

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を一致させること」の実現に向け、私たちウシオ電機の社員はどのような姿でありたいかを定めた「人事ビジョン」や、ビジョンを実現するための「求める人材像・人材要件」を定義・明文化しています。そして、このような人材を育成するために、育成体系を構築し、社員一人ひとりの成長を加速支援しています。

人事ビジョン

企業理念「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」をふまえ、「事業成長」と「仕事（職場）における充実」を一致させることを目指し・・・

“喜び”と“驚き”を生み出す輝く集団



CSR行動計画

人材像・人材要件

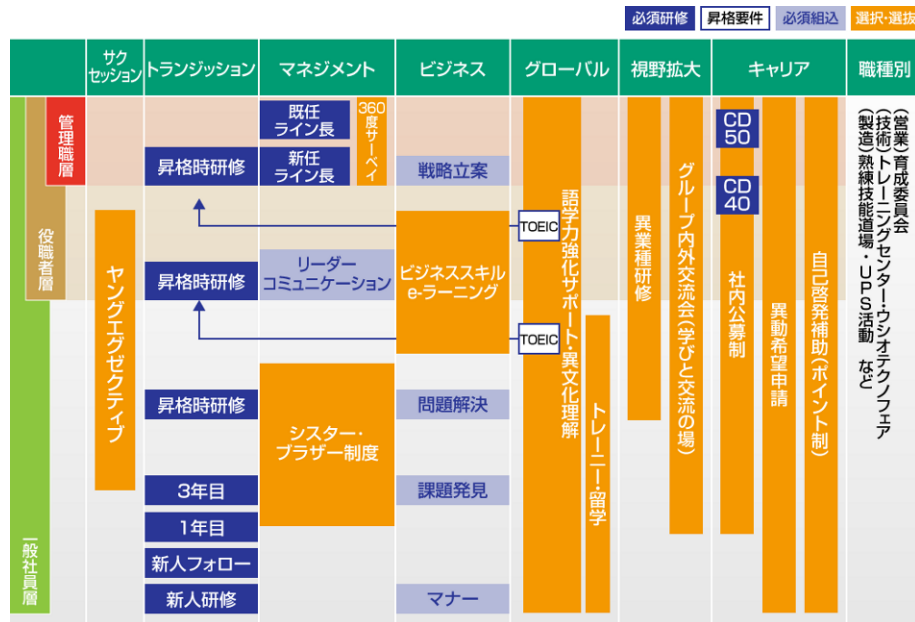
【ウシオ電機の社員に求める人材像】

「志」と「情熱」を持ち、多様な価値観を尊重し、協働・挑戦し続けるプロ人材

【人材要件】

| 行動力 (リーダーシップ) | 顧客志向力 | 課題設定力 | 目標実現力 | 巻き込み力 | 学習する力 |
|------------------|---------------------------|--------------------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| | 顧客ニーズを超えて、真の価値を提供できる力 | 事実を正しく捉え、本質的な課題を見抜き、解決策を立案できる力 | 目標の実現に向けたプロセスを組み立て実現する力 | 他者を巻き込み、シナジーとスピードをもって実行する力 | 自己成長する努力に加え、他者を支援(育成)し共に学ぶ力 |
| マインド | 粘り強さ | 柔軟思考 | 挑戦意欲 | 尊敬・尊重 | |
| | 時にはリスクをとる覚悟を持ち、最後まであきらめない | 常識を疑い、従来のやり方に固執せず、変化・多様性を受け入れる | 失敗を恐れず、当事者意識をもって取り組む | 利他精神をもち、相手のことを慮り信頼関係を築く | |

【育成（研修）体系】



○ 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、伝統ある育成制度です。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であり、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社員を対象に、「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（2014年度新卒入社：定着率91.6% 2017年3月時点）にもつながっています。

○ 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の一つです。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・グローバル対応力の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。当社役員や外部の経営者・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。



○ 職能別教育

職務に直結したOff JT・OJTでは、専門知識のスキルアップだけでなく、モチベーションアップ、小集団活動を通じた改善活動、コミュニケーション、情報の共有化など、各部門の職場に密着した研修をサポートしています。また、技術教育委員会や営業育成委員会では、各部門を横断して、技術や営業のプロとして必要となるマインド形成や知識習得、スキルアップのサポートを行っています。

○ 人材戦略部 トレーニングセンター

2012年開設の技術者養成講座からスタートさせた取り組みが、現在はトレーニングセンターとして技術者教育の機能となりました。光技術で社会に貢献するウシオの技術者の基礎スキル充実化および多様化する社内機能への期待から、現在では多くの研修メニューを充実化させており、機械製図・CAD・プログラミングをはじめとするさまざまな技術講座に加え、品質管理やワード・エクセル等のPCスキルまで、幅広い技術習得の機会提供に努めています。また、2016年度より国内グループ会社への教育提供も開始し、グループ全体での技術底上げに貢献しています。

トレーニングセンターの概要

- ▶ 人材戦略部が企画運営する「社内教育の場(場)」で、業務のスキルアップや自己啓発に活用。
- ▶ 一般広域の講習会の他に、新任者・配属転換者を対象にPC業務やCAD業務をはじめとする「期間集中トレーニング」も実施。
- ▶ 各講習会の担当講師は人材戦略部以外の部署からも「教員講師」として派遣。

CSR行動計画

○ 年次の従業員、教育研修時間および費用の開示（ウシオ電機）

2015年度および2016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。

| | 2015年度 | 2016年度 |
|--------------|----------|----------|
| 支払い費用 総額 ※1 | 88,630千円 | 80,680千円 |
| 研修受講時間 総計 ※2 | 43,445時間 | 34,840時間 |
| 受講者 延べ人数 | 1,834人 | 2,144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、職能別研修、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。

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に捉われ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。

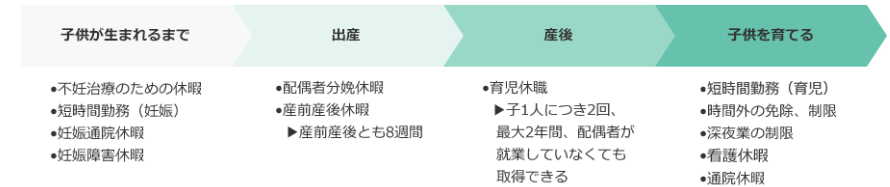
仕事と子育ての両立支援制度や母性保護、上司の対応方法など、制度を利用する社員および上司の心得を記載した「両立支援ハンドブック」を社員向けポータルサイトに公開し、育児をする社員の両立支援をバックアップしています。

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

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|-------|--------|--------|--------|--------|
| 男性（人） | 4 | 3 | 5 | 6 |
| 女性（人） | 29 | 25 | 22 | 22 |
| 合計（人） | 33 | 28 | 27 | 28 |

ウシオ電機の両立支援制度（仕事と子育て）



○ 労働時間の適正把握と長時間労働への対策・対応

ウシオ電機では、企業理念「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、労働時間の適正把握および長時間労働への対策・対応を行っています。

具体的取り組み例

- 在宅時間を見える化（カードリーダーによる入退館時刻をウェブシステムに連携）。
- ウェブシステムにて個人の労働時間と「時間外・休日労働に関する協定届」を自動的に比較し、長時間労働に対する所属長および個人の管理をバックアップ。
- 厚生労働省が掲げる「過重労働による健康障害防止のための総合対策」の適正な運用の実施にとどまらず、労働時間と健康管理においては厚生労働省基準よりも厳しい基準を適用するなど、管理を徹底。

これらの取り組みにより、2016年度の1人当たりの月間法定残業時間数は12時間となり、2015年度比で約25%減となりました。さらに、2016年度の下期より全社をあげて「働き方改革」「生産性向上」を目的としたワークアウトおよび効率的な業務遂行を推進したことにより、2016年度下期の月間法定残業時間数は月平均9.3時間となり、2015年度下期と比較して、約40%減（15.2時間→9.3時間）と大幅な削減を実現しました。

○ 有給休暇の取得率の推移

| 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 68.5% | 68.3% | 72.8% | 74.0% |

CSR行動計画

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と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。



○ マシュマロビルディングの開催（Action2020）

2014年度発足した「Action2020」は職場風土改善及び社員間相互コミュニケーション力向上に向け、活動を継続しています。

2016年度の活動の1つとして、「チーム力で自主性を向上させる」ための施策として「マシュマロビルディング」を実施しました。これはチームビルディングで世界中で良く実施されている「マシュマロチャレンジ」と「チームビルディング」を合わせたもので、楽しみながらゲームを実施し、ゲームを通してチームとは？、チームの必要性、チームづくり、個人の役割の重要性を体験してもらいました。

「マシュマロ・チャレンジ」はTED（Technology Entertainment Design）という世界規模で行われている講演会でトム・ウージェック氏の紹介によって急速に広まったゲームで、チームが同じ目標を持って協力することからチームワークの醸成にも使われています。ルールは簡単で、マシュマロ・乾燥パスタ・テープ・ひも・はさみを使用し、より高く、自立可能なタワーを建てたチームが優勝となります。

東京オフィスでは6チームの計22名が参加（2名欠席）し、熱い戦いが繰り広げられました。また、横浜事業所では、世界記録を超える記録を達成するチームがあり、大いに盛り上がりました。



CSR行動計画

品質

品質保証部門の取り組み

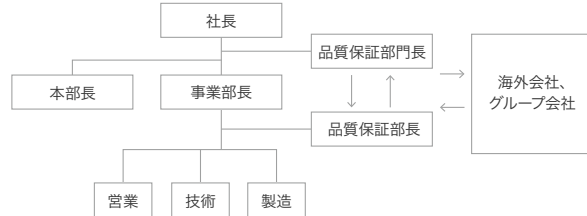
ウシオにおいて懸案事項となっている品質マネジメントシステムの効率化およびスピード化に向けて、2015年度から新たに活動をスタートさせました。ISO9001の要求事項をクリアした上で、お客様の要望にスピーディーに対応できる仕組みを維持させ、ルールのための活動になってしまわないよう現場に根ざした抜本的改革を目指し、より高い顧客満足度につなげていきます。

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することにより、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。

品質マネジメントシステムと体制

ウシオでは、企業理念のもと品質方針を定め、代表取締役社長を責任者として、本部、事業部のそれぞれに品質責任者を配置しています。そして、品質マネジメントシステムISO9001の運用を通じて、継続的な品質改善に取り組んでいます。



マンガの活用によるグループワイドな品質啓発

私たちの主力製品であり、多くのお客様に近い場面で使用される映写機用、プロジェクタ用、照明用などのランプは、その多くが海外を含めたさまざまな拠点で生産されています。こうした製品に万が一不具合が発生してしまった際のお客様への影響は計り知れず、十分な注意が必要です。

そこで光源事業部では、2015年度に、映写機向けのランプでトラブルが発生するという想定ストーリーの啓発マンガ冊子「Quality First」を発行しました。生産に携わる従業員のちょっとしたミスなどが最終需要者を含む多くのお客様に及ぼす影響への理解を促し、啓発を図るツールとして活用しています。

英語および中国語への翻訳版も発行しており、海外拠点に広がる多くの当社製品の品質関係者への啓発も進めています。すべての製品において安定的に高い品質を維持し、より高いお客さま満足度への貢献につなげていきます。



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と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行っています。

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活動を開始しました。

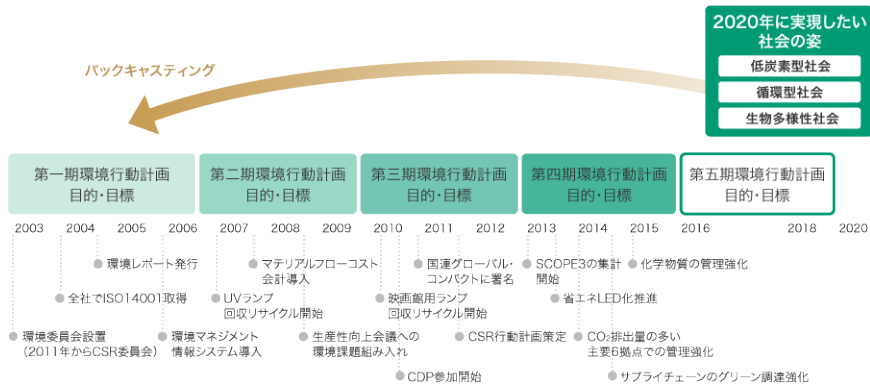
CSR行動計画

環境

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つを実現したいと考えています。これらを「2020年環境ビジョン」として掲げ、事業を通じて達成するために環境行動計画を策定しています。2016年度からは、2020年環境ビジョンの最終年に向けた仕上げとして第五期環境行動計画を展開しています。また、2030年に向けたビジョンの検討を行っています。

2020年環境ビジョン:光のイノベーションを通じ「低炭素社会」「資源の節約」「生物多様性の保全」に貢献します。



第五期環境行動計画 (2016年度~2018年度)



第五期環境行動計画

第五期環境行動計画は、「2020年環境ビジョン」からのバックキャストや第四期環境行動計画での課題、データ分析その他多くの要素を考慮し、策定しました。2016年度はこの3か年計画の初年度に当たります。第五期環境行動計画では、これまで進めてきた「環境配慮型製品」、「事業所CO₂削減」、「CSR調達」、「資源循環」を引き続き柱としています。これに加えてISO14001の2015年版移行に伴う活動として、形骸化の排除や効率的、実務的運用がなされるような取り組みを追加しています。特に、「環境配慮型製品」の考えの中に、環境だけでなく安全・安心という社会要求の要素を加えて、企業価値を高める計画としています。

CSR行動計画

第五期環境行動計画の展開状況

| 環境テーマ・取り組み事項 | | | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | |
|--------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------------|--|--|----------------|
| 環境・社会貢献型製品の開発 | 目標：安全・安心・環境配慮型ソリューションの提供 | 新製品に占めるGP、SG製品の比率 | 目標 6件以上 実績 12件 | GP比率：75%以上 SG比率：10%以上 | GP比率：75%以上 SG比率：10%以上 | |
| | | グループ展開の推進 | 目標 SG製品認定1件以上 実績 SG製品認定2件 | GP委員会活動のグループ展開2社 | 展開先からのGP・SG製品の創出開始 | |
| | | GP活動の定着と推進 | 目標 | ソリューションの定義と適用範囲を明確化 | <ul style="list-style-type: none"> アセスメント結果登録：100% 標準類の改制定：2件以上環境ファクター基準の見直し検討 社内外PRの実施 グループ運用ルールの制定 | 環境ファクター新基準の制定 |
| | | | 実績 | 標準類の改制定件数：5件 GP活動の効果的なPR方法の検討実施 | | |
| 事業活動でのCO ₂ 削減 | 目標：売上高原単位2015年度比3%削減 | 主要サイトの施策管理 | 目標 | 原単位2015年度比1%削減 減物流CO ₂ 出荷高原単位2015年度比1%削減 | 原単位2016年度比1.0%削減 | 原単位2015年度比3%削減 |
| | | | 実績 | 主要6サイト主体の省エネ活動を立案、管理。原単位7.7%増加 | | |
| | | 事業変化に応じた、状況把握 | 目標 | 事業変化等がある2サイトの状況把握 | 平常操作時の状況を把握し、次年度削減目標及び施策を設定する | 削減施策の実施 |
| | | | 実績 | 合併・設備移管のある2サイトの状況把握 | | |
| 自主的削減 | 目標 | 販売サイト、小規模サイトの自主目標管理 | 販売サイト、小規模サイトの自主目標管理 | 販売サイト、小規模サイトの自主目標管理 | | |
| | 実績 | 自主管理実施 | | | | |

| 環境テーマ・取り組み事項 | | | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | |
|--------------------|-----------------|----------------------------|--|---|--|---|
| CSR調達 | 目標：CSR調達のグループ推進 | CSR調査の実施、分析 | 目標 各サイトの機能と目標レベルの整理、評価、各サイトとの目標レベル合意と計画の策定 実績 グループサイトで、自己評価を行い、レベルに合わせた活動実施 | <ul style="list-style-type: none"> 各サイトの計画の進捗の確認とフォローアップ サプライチェーン評価および指導・教育 | <ul style="list-style-type: none"> 各サイトの計画の進捗の確認とフォローアップ サプライチェーン評価および指導・教育 | |
| | | ウシオグリーン調達基準での運用 | 目標 | グリーン調達、製品含有化学物質管理について仕組み・体制を整える | <ul style="list-style-type: none"> 体制に基づく運用・維持管理 | <ul style="list-style-type: none"> 体制に基づく運用・維持管理 |
| | | | 実績 | 化学物質情報・法規制情報のシステム改善と共有化推進 | | |
| | | 製品含有化学物質情報の共有化 | 目標 | SCMでの法規制情報の把握と共有 | <ul style="list-style-type: none"> SCMでの法規制情報の把握と共有 | <ul style="list-style-type: none"> SCMでの法規制情報の把握と共有 |
| 実績 | 法規制情報の把握と共有実施 | | | | | |
| 化学物質・資源循環・生物多様性 | 目標：化学物質管理の強化 | (1) 法規制情報の共有 | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 法規制情報の共有 各社ISO取り組み状況の把握・支援 | <ul style="list-style-type: none"> 法規制情報の共有 各社ISO取り組み状況の把握・支援 | <ul style="list-style-type: none"> 法規制情報の共有 各社ISO取り組み状況の把握・支援 |
| | | | 実績 | 移行対象19サイト中4サイトが移行完了 | | |
| | | (2) 化学物質の入り口から出口までの管理を強化する | 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 化学リスクアセスメントの実施 化学物質情報の入手徹底 水資源の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 体制に基づく運用・維持管理 化学リスクアセスメントの継続 水資源の削減 CDPウォーターの分析 | <ul style="list-style-type: none"> 体制に基づく運用・維持管理 化学リスクアセスメントの継続 水資源の削減 水リスク自己評価 |
| | | | 実績 | <ul style="list-style-type: none"> 化学リスクアセスメントの実施 化学物質入手時のルール見直し制定 | | |
| (2) 水資源の削減と水リスクの評価 | 目標 | | | | | |
| | 実績 | | | | | |

CSR行動計画

化学物質の使用量削減

化学物質の使用量削減については、2010年度に各事業所の使用状況について調査を行いました。その調査結果から、削減化学物質は電機・電子4団体で推し進め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。

○ クロロホルム使用量の推移

| 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 | 2016年度 |
|--------|--------|--------|--------|
| 8.70t | 7.00t | 6.80t | 7.00t |

環境パフォーマンスデータハイライト

ウシオグループでは、グループ全体の環境負荷を数値として把握することで、環境負荷低減だけでなく、環境経営の効果の確認にも活用しています。各サイトの負荷情報は、「ECO-SYS（環境経営情報システム）」により随時集計・把握し、リアルタイムに各サイトと連携して負荷低減活動につなげています。今後は事業活動のみならず、カーボンマネジメントの視点での環境負荷把握に努めます。

| | | IN | | | |
|----|---------------------|------------------------|-----------|---------|---------|
| | | | 2016年度 | 2015年度 | 2014年度 |
| 製造 | エネルギー | エネルギー (GJ) | 772,013 | 749,047 | 656,772 |
| | | 電力 (万kWh) | 7,135 | 3,538 | 5,811 |
| | | 都市ガス (m ³) | 1,104,525 | 769,236 | 526,320 |
| | | LPG (kg) | 22,956 | 26,671 | 33,752 |
| | | LNG (kg) | 136,703 | 114,014 | 113,022 |
| | 水 (m ³) | 372,806 | 321,126 | 236,000 | |
| | 化学物質 (t) | 8.0 | 8.2 | 8 | |
| 輸送 | 燃料 (L) | 254,852 | 194,588 | 169,201 | |

| | | OUT | | | |
|----|---------------------------|--------------------------------------|---------|---------|---------|
| | | | 2016年度 | 2015年度 | 2014年度 |
| 製造 | 大気排出 | CO ₂ (t-CO ₂) | 38,993 | 37,618 | 26,136 |
| | 廃棄物 | 総排出量 (t) | 1,271 | 1,488 | 996 |
| | | 廃棄処分 (t) | 214 | 268 | 196 |
| | 排水 | 水 (m ₃) | 351,756 | 305,086 | 251,728 |
| | | BOD (kg) | 7,900 | 6,062 | 8,285 |
| | | COD (kg) | 3,829 | 3,537 | 3,634 |
| | | 化学物質 (t) | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| 輸送 | 大気排出 (t-CO ₂) | 391 | 466 | | |

- 対象期間：2014年4月1日～2017年3月31日
- 対象範囲：連結環境経営対象範囲
- 化学物質（PRTR）：対象化学物質排出量、移動量の合算値

※ 電力のCO₂換算係数：国内 環境省事業者別、海外 国際エネルギー機関（IEA）「CO₂ emissions from fuel combustion 2013」

※ CO₂以外の地球温暖化ガスは排出していません

※ 燃料については、製品の移動（トラックの輸送）および社有車

CSR行動計画

社会

社会貢献活動

○ 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。

2016年度は、大学院生（留学生含む）46名、高等専門学校専攻科生13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549名を数え、今年も引き続き被災地の学校を優先して奨学生の募集を行いました。



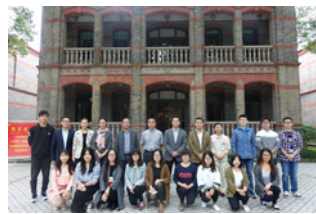
奨学生合格証授与式にて

○ 「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、これまでに230名の学生に「奨学金荣誉证书」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 |
| 2016年度 | 7 | 18 | 25 |
| 合計 | 77 | 153 | 230 |



奨学生との交流

地域社会とともに

○ USHIO AMERICA INC.

Orange County Food Bankのフードドライブに参加

UAIの本社とアーバイン工場のある、カリフォルニア州オレンジカウンティ（オレンジ郡）と言えば、映画やテレビドラマの中では、贅沢なライフスタイルを楽しんでいる住民の姿が描かれ富裕層が占めているイメージです。それとは裏腹に、オレンジカウンティは子供の食料不足で全米トップ10に入っているほか、Orange County Community Indicators 2015によると、4人に1人が貧困者にあたります。ロサンゼルスカウンティに続き家賃がとても高いこの地域には、毎日働いても、十分な食料を買うことができない家庭が多いのが現実です。そんな方々をサポートしようと、昨年同様、UAI本社ではEarth Dayイベントに合わせフードドライブを行いました。フードドライブは、会社・教会などの団体が、缶詰をはじめとした保存食品を募り、Food Bankに寄付し、そこから困っている方々に配布されるものです。UAIでは、大きな箱3個分の缶詰、パスタ、レトルト食品等が社員より集まり、Orange County Food Bankに寄付しました。各Food Bankは、政府機関からの資金援助に加え、多くの組織や人々からの寄付やボランティア活動により成り立っています。

このフードドライブは、CSRの一環として息の長い活動にしてゆきたいと考えており、来年は、Earth Dayイベントの際に大々的に呼びかける等、ひとりでも多くの社員がフードドライブに賛同・参加してくれるよう、工夫を凝らしたいと思います。

「Toy Drive」2年目は大成功！

昨年からはじめたUAIのToy Driveでは、今年も、テレビ局と消防署が合同で行っている「Spark of Love Toy Drive」への寄付を募りました。同プログラムに寄付されたおもちゃの数は、昨年だけで50万個ほどあったそうです。今年は社内ですらほとんど宣伝もなかったのですが、Toy Driveも今年で2年目だからでしょうか、今回はかなり多くの社員から協力を得ることができました。ロビーに設置した箱は、締切り2日前にいっぱいになり、急いで設けた二つ目の箱もすぐに溢れてしまうほどでした。おもちゃのほかにもスポーツ用品、洋服、靴など、バラエティに富んだアイテムが寄付されていました。消防所に持っていくためそのひとつひとつを車に運び入れる時、子供達のために買い物に行ってきた方ひとりひとりの思いが伝わって来て、自然と心が温かくなったのを覚えています。アメリカのholidayは、「season of giving」でもあるのです。



UAIから寄付されたおもちゃ

アメリカでは、個人が参加できる数々の慈善活動があり、お金、モノ、労働など、様々な形で貢献することができます。UAIでは、毎年恒例となったFood DriveとToy Driveへの社員の参加を歓迎しますが、与えることへの考え方やスタイルは人それぞれであり、参加はもちろん社員の自由意志です。まずは、自分自身も含め、社員ひとりひとりの社会貢献への意識が高まっていくことを祈っています。

「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。

CSR行動計画

○ CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS USA, INC.

地元大学の学生フィルムフェスティバルのスポンサーに

Christie USAは、地元サイプレス市にある大学で毎年行われる、学生フィルムフェスティバルのスポンサーとしてサポートしています。サイプレス大学（2年制のコミュニティ・カレッジ）は、Christie USAから数マイルの位置にあり、メディア・アートデザイン学部は、以下の5つの専門課程准学士過程（27コース）から構成されるデジタルシネマプログラムを提供しています。

- デジタルシネマアート & インダストリー
- デジタルシネマプロダクション
- デジタルシネマテクニク & テクノロジー
- シネマ & ビデオポストプロダクションベーシック
- マルチメディアプロダクションベーシック

これらの准学士課程を取得後、4年制総合大学または芸術大学に編入進学、あるいは学んだ最新スキルを使って就職するなど、学生の卒業後の進む方向は様々です。

Christie USAは、フィルムフェスティバルの数ある賞の中でも、最優秀脚本賞・最優秀監督賞・最優秀撮影賞・最優秀編集賞など4つの正賞に賞金を提供しました。52本の映画（ライブアクション・アニメーションを含む）がノミネートされ、キャンパス内の劇場でそのうちの24本の映画が一般に公開されました。サイプレス市のあるオレンジ郡内のコミュニカレッジの学生・高校の生徒でしたら誰でも参加でき、すべての賞は、カレッジ部門と高校部門に分かれており、それぞれにトロフィー・賞金が用意されています。投票は、卒業生や教授陣も含んだ相互査定の下で実施され、各映画は、脚本・撮影・監督・編集そして演技において審査されます。この授賞式には、当社からも、人事部シニアディレクターのアナ エスクテロ、ならびにEMSマネジャーのパメラ ロスマンが出席し、上記4つの賞の受賞者へトロフィーと賞金を贈呈しました。受賞作は非常に創造的でそれぞれが素晴らしい出来栄でした。この地元から若いフィルムメーカーを輩出できることに誇りを感じます。



○ CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS CANADA INC.

アメージングレース

今年10月、Christie Canadaは、例年恒例になっているユナイテッド・ウェイ（ボランティアやNPO活動の資金源として、大規模に寄付を集め配分する非営利団体）キャンペーンの一環として、「アメージングレース・世界一周チャレンジ」を実施しました。

Christie Canadaは毎年、ユナイテッド・ウェイ支持の様々な楽しい催し物やエンターテインメント活動を行い、集まった寄付で私達のコミュニティに貢献しています。ユナイテッド・ウェイは、コミュニティに暮らすすべての人々の健全な身体と精神、理解度の深さ、そして健全な家族の原動力の向上を促進しています。ユナイテッド・ウェイの3つの主要な活動指針は「強いコミュニティを育てる」「子供達の目標へ全力でサポート」「人々を貧困から可能性へ」。

今年のキャンペーンを通して従業員の貢献で集まった寄付は、約4万カナダドル（約344万円）で、早速ユナイテッド・ウェイに寄贈されました。



○ USHIO TAIWAN, INC. (UTI)

原住民部落へ役目を終えたパソコン寄付活動

会社にとって、償却終了の財産（機器など）は廃棄処分するやり方が多いと思いますがUTIはその常識を変えました。2016年10月、UTIで役目を終えた30数台のパソコンは廃棄せず、資源欠乏の先住民の小学校へ寄付しました。小学校が位置するのは、台湾の浄土と呼ばれる首都台北から車で6時間かかる「台東」というところ。地理的に開発しにくい山の多い区域のため、資源も比較的少なく、E化（パソコンでのデジタル教育）授業はまだこれからという無進化状態とも言えました。それを調べて、ニーズが確実にあるというのが分かった上で「ECOプロジェクト」が企画されました。会社にとっても安心な事前作業を行うべく情報漏れを避けるために事前にPC業者にフォーマットしてもらい、パソコンをクリーンな状態にしてから寄付を実施しました。

当日、UTIの到着を心待ちにしていた教職員たちは貨物を囲み積み下ろしにも協力し、無事に寄付が完了しました。長距離の移動は大変ですが、生徒たちが喜んでパソコンの山を囲む光景を見たら、比類なき感動でした。

校長はその場で感謝の気持ちを伝えただけでなく、一か月後にUTI渡邊社長あてに学校オフィシャル感謝状も送り頂きました。さらに円満な結尾になり、非常に意味あるUTIの社会貢献プロジェクトでした。

ウシオグループ方針第十章である「それぞれの地域の発展に貢献します」は、UTIが具現化させました。



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 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。内閣府休眠預金等活用審議会専門委員、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 サステナビリティレポート2017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中期計画をスタートさせています。CSR中期計画では、取り組みの重要項目（マテリアリティ）として、「グリーンプロダクト、グリーンファクトリー」「人材活躍マネジメント」「サプライチェーンマネジメント」「汚職・腐敗防止」「コーポレートガバナンス」の5つが抽出され、年度ごとにKPIを設定してCSR行動計画に落とし込むとされています。マテリアリティをめぐるPDCAサイクルを回すことの実践が始まっていることを評価しつつ、今後の進捗報告が期待されます。

ウシオグループでは2010年に「国連グローバル・コンパクト10原則」に対する支持を表明し、人権・労働の要素を含む10原則を順守するための取り組みを重ねてきました。CSR中期計画において、社内の人材活躍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ていることを高く評価しつつ、その進捗状況についての開示を期待します。

本レポートの特集において、ダイバーシティについて、「競争戦略としてのダイバーシティ」として取り上げ、年齢、性別、国籍などの属性の多様化だけでなく、多様性が競争力となることを目指していることを評価します。グローバル企業の人材戦略として今後の展開が期待されます。女性社員比率の上昇、退職社員の再雇用「ジョブリターン制度」の導入を高く評価すると同時に、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。

本レポートでは、人事ビジョン、求める人材像・人材要件について、改めて明文化し、紹介しています。またそのような人材を育成するための育成体系が示されており、社員一人ひとりの意欲と積極性が最大化される仕組みづくりが多様に展開されていることが評価できます。

紛争鉱物については、「紛争鉱物に対する基本方針」を策定し、ウシオグループとしての紛争鉱物使用状況を調査し、調査結果をお客様に報告しています。また取引先各社における紛争鉱物の使用の有無を確認するだけでなく、鉱山・精錬所まで調査の範囲を広げていることを評価します。

サプライチェーンマネジメントについては、取引先各社を対象としたCSR調達調査（2014年）において、各社の自己評価の平均点が低下しており、ウシオのコミットメントの強化が期待されていました。2017年度に取引先各社を対象として、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が策定した「CSR調達・セルフアセスメント質問表」を用いて、各社のCSR調達状況を確認していくことが計画されているとすることで、今後の実施及びフォローアップが期待されます。

「ガバナンス」については、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へと移行し、取締役の過半数を社外取締役として監督機能を強化すると同時に、業務執行については執行役員に権限を委譲しています。意思決定の迅速化とコーポレートガバナンスの強化に努めていることを評価するとともに、今後取締役会の実効性の分析や評価について開示していくことを期待します。

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（2017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・咲江 |

| | |
|------------------|-------|
| 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（2017年3月31日現在）

| | |
|-----------|---------------|
| ウシオ電機本体 | 1,703名 |
| 国内グループ計 | 869名 |
| 海外グループ計 | 3,391名 |
| 合計 | 5,963名 |

グループ会社 57社（2017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 |
| 川崎バイオラボ | 神奈川県川崎市 |

○ 国内グループ会社

| |
|---------------------------|
| ウシオエンターテインメントホールディングス株式会社 |
| ウシオライティング株式会社 |
| 株式会社ジーベックス |
| クリスティ・デジタル・システムズ日本支社 |
| 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 |
| マックスレイ株式会社 |
| 株式会社サンソリット |

海外グループ会社

○ 北米

- USHIO AMERICA, INC.
- CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS USA, INC.
- CHRISTIE DIGITAL SYSTEMS CANADA INC.
- CHRISTIE MEDICAL HOLDINGS, INC.
- EVENT AUDIO VISUAL GROUP, INC. d.b.a. NATIONWIDE WHOLESALE VIDEO INC.

○ 欧州

- USHIO EUROPE B.V.
- BLV Licht-und Vakuumtechnik GmbH
- USHIO POLAND Sp. zo. o.
- Dipl.-Ing.Reinhold Eggers GmbH

○ アジア

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

