

2014 Sustainability Report



2014 Sustainability Report

目次

| | | | |
|-------------------------|-----|-----------------------|-----|
| 1. 編集方針 | 2 | 6. CSRの個別側面 | 2 7 |
| 2. 取組み方針 | | ・環境マネジメント(方針・体制のみ) | 2 7 |
| ・トップメッセージ | 3 | ・お客さま満足への取組み | 2 8 |
| ・トップ対談 | 4 | ・サプライチェーンマネジメント | 3 2 |
| ・企業理念とCSR | 9 | ・職場環境と人材育成 | 3 4 |
| ・コーポレート・ビジョン(企業理念) | 1 0 | ・従業員の労働安全衛生 | 3 7 |
| ・ステークホルダーと社会への責任 | 1 1 | ・開かれた情報開示 | 4 0 |
| 3. 重要なCSR課題への取組み | 1 2 | ・コンプライアンス | 4 1 |
| 4. 事業内容 | | ・情報セキュリティ | 4 4 |
| ・成長目標 | 1 4 | ・リスクマネジメント | 4 5 |
| ・組織のプロフィール | 1 5 | ・輸出管理 | 4 5 |
| ・業績 | 1 5 | ・社会貢献 | 4 6 |
| ・経済価値の配分 | 1 6 | ・内部統制・ガバナンス体制 | 4 9 |
| ・従業員構成 | 1 6 | 資料 | |
| ・主要拠点 | 1 7 | ・カルソニックカンセイの歴史 | 5 1 |
| ・製品紹介 | 1 9 | ・財務報告 | 5 2 |
| 5. 製品への取組み | | ・GRIガイドライン対照表 | 5 4 |
| ・将来に向けた技術開発への取組み | 2 1 | 第三者意見 | 5 9 |
| ・モノづくりへの挑戦 | 2 6 | 2014年度のCSR活動体制 | 6 0 |
| | | 編集後記 | 6 1 |



1. 編集方針

カルソニックカンセイは2015年度を「CSR元年」として位置づけ、2014年度はCSR経営に向けた「大いなる準備の年」として、プロジェクトで活動を進めてきました。そしてその準備の一環として私たちの取組みをステークホルダーの皆様へSustainability Reportとして報告することとしました。

本報告書ではステークホルダーの皆様が考える社会課題を独自に抽出分類し、カルソニックカンセイとして取り組むべき重要な課題を特定し、これらの重要課題に対する活動を記載しています。

環境報告については従来からカルソニックカンセイのホームページに詳細を報告しており、本報告書には方針と取り組み体制のみを記載しました。詳細については環境報告書をご覧ください。

財務報告についても概要のみを記載していますが、詳細については環境報告同様、ホームページの事業報告、決算短信、有価証券報告書をご覧ください。

今年度はCSR情報開示としてタイミングが遅い時期の報告となりますが、次年度以降は早目の開示に努めてまいります。

なお当社の今年度のSustainability Reportはホームページのみでの報告とさせていただきます。各項目ごとにPDFでのダウンロードもできるように用意していますのでご利用ください。

その他の編集概要

- 対象範囲
期間は会計年度である2013年度（2013年4月～2014年3月）を基本とし、該当外の項目は文中に明記しています。
組織についてはカルソニックカンセイ株式会社単独とグループ会社の活動を混載しています。単独活動報告には注記しています。
- 前回レポートの発行日
今回が初回報告になります。
- 報告回数
年1回発行
- 参考ガイドライン
GRIガイドとの対照表を末尾に掲載しています。G4Core（核）を参照しています。
- 第三者意見
本報告書に関する第三者の意見を巻末に掲載しています。
- 環境・社会・経営に関する各種原則等への賛同
カルソニックカンセイはISO26000、グローバルコンパクト及び、日本経済団体連合会の企業行動憲章が示す活動内容に賛同し、重要な経営指標として支持しています。
- 本レポートのご質問窓口
〒331-8501
埼玉県さいたま市北区日進町2丁目1917番地
カルソニックカンセイ株式会社
コーポレートプランニングオフィス
TEL 048-660-2161（代表）
e-mail ckcsr@ck-mail.com
- ご注意事項
本報告書に記載しました見通しについては業界を取り巻く様々な要因により実績が異なる結果となりうることをご承知おきください。



2. 取り組み方針～トップメッセージ

夢と革新を原動力として

夢～人を大切に思う企業でありたい

カルソニックカンセイにはグループの全企業が共有すべき価値観である「コーポレートビジョン」、グローバル2万人の従業員が取るべき行動の基盤となる「CK WAY」、2016年をゴールとする事業目標を定めた中期経営計画（GX4 T10）があります。そして、その行く先にはグレートカンパニーになるという大きな夢があります。グレートカンパニーになること、それは「一緒に働きたいと思われる会社」、「競合に恐れられる会社」になるための挑戦です。

リーマンショック以降、東日本大震災、タイの大洪水など断続的に発生する地政学的なリスク、急激な為替の変動など私たちを取り巻く情勢は厳しい環境にさらされてきました。そのたびに従業員は勿論のこと、お客さまや株主、取引先や地域住民の皆さまなど、人と人のかかわりあいを通じてその難関を乗り越えてきました。

これらの経験を通じて、人を大切に思う心とそれを形にしていくことの重要性、そしてこれを実践することが様々な社会課題の解決と自らの成長につながると身を持って感じました。当社では、2003年に制定したグローバル行動規範に『多様性の尊重と機会平等』を定め、世界で働くすべてのグループ従業員に人権を尊重した行動の実行を徹底しています。

私たちのステークホルダーである従業員とその家族、お客さまや株主、そして世界中のサプライチェーンを含む取引先や地域住民の皆さまなど全ての人を大切に、「一緒に働きたいと思われる会社」を目指してまいります。



革新～あくなき技術革新とモノづくり革新

中期経営計画（GX4 T10）において、2016年度までに10個の環境対応型新製品の市場投入を宣言しています。モノづくり企業の生命線と言うべき先行技術開発力強化のための積極的かつ継続的な資源投入により、その目標達成に目処をつけることができました。環境への負荷を軽減することはエネルギー需要の増大防止や地球温暖化による気候変動抑制など、現代社会における最も大きなグローバル社会課題の一つであり、私たちカルソニックカンセイが持続可能な社会の実現に貢献できる重要な取組みとなります。

その達成のため、研究、開発、生産技術、購買から製造までの一気通貫したモノづくりの行動様式（CKPS）を構築し、それぞれの現場においてNo.1、オンリーワンを目指す「モノづくり革新」をグローバルに展開しています。

こうした環境対応型製品に対するあくなき技術革新とモノづくり革新への果敢な挑戦により、「競合に恐れられる会社」を目指し進化していくとともに、社会と共生しながら、重要な社会課題の解決に取り組んでまいります。

カルソニックカンセイのCSR

私たちは従来から社会的責任に関する国際ガイドンスである「ISO26000」などを活用し、自らの事業活動を確認し改善してきました。このたび、この報告書の発行を機に、来たる2015年をカルソニックカンセイグループの「CSR元年」と位置付け、社内におけるCSRの体系を再整備し、ステークホルダーの皆さまとの双方向のコミュニケーション向上のための情報開示を推進していくことにしました。

人を大切に思い「一緒に働きたいと思われる会社」、あくなき革新を通じて「競合会社に恐れられる会社」、そしてグローバル社会の課題に真摯に取り組み社内外から「グレートカンパニー」と認められる会社にしていきたい、それらを達成するための全ての活動がカルソニックカンセイのCSRであると考えています。

グローバル2万人の従業員一人ひとりが、CSRマインドをもって、「夢と革新を原動力に」というカルソニックカンセイグループのグローバルタグラインの下、事業を通じて地球環境、グローバル社会の課題解決に真摯に取り組み、ステークホルダーの期待に応えてまいります。

カルソニックカンセイ株式会社
代表取締役社長

森谷 弘史

2. 取り組み方針～トップ対談

2015年度カルソニックカンセイの『CSR元年』に向けて ～G×4 T10とCSRの融合で「グレートカンパニー」を実現する～

CSR研究の有識者であるニッセイ基礎研究所の上席研究員の川村雅彦さんと当社社長の森谷弘史がカルソニックカンセイのCSR取り組みについて対談を行いました。対談は1時間におよび、川村さんの当社への期待、社長メッセージにこめられた森谷社長の思いなどが熱く語られました。



ニッセイ基礎研究所
上席研究員
川村雅彦氏

■何故、カルソニックカンセイはCSRに取り組んでいくのか

川村 カルソニックカンセイ（以下CK）は、欧州、アジア、北米、南米と進出されていて、どのように見てもグローバルカンパニーですね。それが第一印象です。

早速質問ですが、なぜCKは今年からCSRに取り組もうとされたのでしょうか？

森谷 私たちは2011年度に6年計画のグローバル中期経営計画（以下中計）「G×4 T10」を創りました。これはCSR中計ではなくビジネス中計です。

その中に「グレートカンパニー」になるという目標があります。1兆円売上、営業利益7%でグローバルトップ10になること、それはそれで「グレート」なことですが、何かもう一つ足りないと感じていました。それで私が社長に就任した時、最初のメッセージで「グレート」とは何かを、より分かりやすくするために、「一緒に働きたいと思われる会社」「競合に恐れられる会社」というトップメッセージを出しました。

川村 それが目指す姿の具体的な表現ですね。「グレート」には深い意味があります。単に大きいだけでなく、あるいはうまくビジネスをやっているだけでもない。そこで働いているのは人間であり、周りにいる人々と信頼感を築き、責任ある会社としてちゃんとやっている。勉強だけできるのがいい学生ではない。それと同じで、ビッグだけではないということですね。

その意味で、私は「レスポンシブル」という言葉をつけたらどうかと思います。つまり、グレート&レスポンシブル・コーポレートです。社会のこと、ステークホルダーのことを考えながら、ビジネスもしっかりやっている企業ということですね。「レスポンシブル」が意味するところは、世の中に対応できて信頼される会社ということですから。「グレート」の中には、そのような精神的なものも含まれていると感じます。

森谷 私も、「グレート」の中には、そういう意味も含んでいると思っています。中計策定の1年後に我々のコーポレート・ビジョンを作りました。そこで「グレート」とは何かを色々議論しましたが、結論はただ大きいだけの会社ではないということです。

2. 取り組み方針～トップ対談

中計でも毎年の事業計画でもPDCAを回さないといけませんから、「一緒に働きたいと思われる会社」の尺度を図るKPIはないのか、本当に進化しているのか論議しました。

その時にCSRの話が出てきました。そこで、知己であるCSRの専門の方をお願いして役員セミナーを開催し、ベンチマーキングもしました。そしてISO26000を見ながら、これが正しいとしたら、どこまで我々は進んでいるんだろうかと自問自答しました。我々はやっていないわけではない、しかし体系的にはまとまっていないし、十分やっているとも思えなかったですね。

「一緒に働きたいと思われる会社」を目指すのであれば、CSRで企業価値を評価するものがないか、車の両輪のようにビジネス、つまり財務上のKPIと非財務のKPIが必要で、これがCSRではないかと思いました。色々なステークホルダーがいるけど、結局みんな人なんですよね。人と人との関係は信頼関係だから、そこを測るような、あるいは我々がそこに取組んでいることを内外に認められるような活動をするのであれば、車の両輪ができるのかなと思います。今年社内で色々スタディーしてもらい、そしてSustainability Reportの原案ができて、来たる2015年をCKの「CSR元年」として明確にしたいと考えました。

今やっていることを180°変える必要はないと思いますが、GX4 T10という中計を、よりCSR中計のような形でやっていきたいと思いますということですね。目指すところは「グレートカンパニー」です。

川村 CKには様々なCSR活動の積み上げがあって、基本的な認識はできています。今後2015年をCKの「CSR元年」にするには、まずCSRの基本方針を内外にきちっと公表することが必要です。特に、CKのCSRとは何か、今言われたことを端的にまとめられたらよいと思います。CSRとして何を指すのかを明確に宣言することで「CSR元年」になります。

大きな枠組みとか、あるいはCSRの世界で言う「マテリアリティ（重要なCSR課題）」、つまり社会から見て、また自社から見て何が重要か、優先度をつけて戦略的に取り組めば、KPIにつながります。今年の報告書にも書かれているように、それを特定するプロセスは既に確立されていますので、経営陣を含めて内部できちっと再確認したうえで開示していけばよいと思います。



■グローバル展開のステップは、まずグローバル・ヘッドクォーターから

川村 CKにはグローバルにグループ会社が沢山ありますね。売り上げも日本より海外のほうが大きいのではないかと思います。しかし報告書ということで申し上げますと、その割には海外の情報が少ないという印象があります。そこで、社内にCSRとして海外にも対応できる体制を作り、CKをグローバルで見たときのCSR推進体制を明確に示す必要があると思います。

ただ驚いたのはグローバルなコンプライアンス体制で、これは高いレベルにありますね。それからもう一つ。環境マネジメントシステムも、きちんとPDCAを回す仕組みになっています。つまり、CSR経営について、CKにはグローバルネットワークの基礎的な要素が既に整っているということです。

森谷 コンプライアンスもそうですが、内部統制をやるために我々は色々な委員会を見えています。全部で8委員会があり、これをグローバル活動にすることは大変でしたが、現在はできています。

グローバル体制の構築とは、最初は日本の転写なんです。やはり、本社がグローバル・ヘッドクォーターですから、何か新しいことをやる時はまずここでやる。ひな形は当然日本語であって、日本でまずやれるということが前提にないと展開出来ません。

海外は文化、習慣がみんな違いますから、色々と試行錯誤があった中で、だんだんとあるべきところに入ってきたというのが実感です。

CSRについても、弊社の中で誰もやったことが無いわけですが、実際このCSRを一度体系的にまとめてみると、色々な事を我々はやっているんだと、後で気づくことができました。最初にCSRを体系的にまとめるために、今回まず日本でやってみたんなんです。そうすると川村さんがおっしゃるように、グローバルな会社なのに海外の匂いがしないということになる。そこでまず、日本で何人かのメンバーが体系的にまとめようとしている。それで海外に適用できるか、きちんと出来るか、確認しようとしている、こういうステップで考えています。

川村 いきなり全世界で作るといわずに、コンプライアンスとか環境とか、グローバルのネットワークができていますので、それを踏まえてヘッドクォーターのCSR活動から広げていくステップですね。そこまでできるのが「CSR元年」たる来年です。だとしたら、戦略的に活動を広げていく見通しみたいなことを考えておく必要がありますね。

2. 取り組み方針～トップ対談

森谷 今、CKにはCSRと書かれている組織はありません。プロジェクトベースでやってもらっているわけで、それを組織の中できちっと位置づける。その時は日本でやっているという感じではなく、あくまでもグローバル・ヘッドクォーターの一ファンクションとしてCSRを推進していくという目的を持った、グローバルな組織になります。これからどのように海外に展開していくか、このアウトラインは最初の内に作っておかないといけないんですけど、「CSR元年」の活動を続けながら魂を入れていくという作業になると思います。

■QCD+ESGの観点で、海外サプライチェーンのリスクを回避する

川村 話しは変わりますが、ISO26000をCSRの基準としてお使いになるのは正鵠を射ていると思います。関連して、もう一つ重要なものにステークホルダー・エンゲージメントがあります。広い意味のステークホルダーには、とりわけ海外現地法人やサプライチェーンがありますが、その辺りをもう少ししみていくと、そこにリスクがあると思います。



森谷 そこは全くおっしゃる通りです。毎年、色々なリスクマップを作るのですが、我々はリスクマネジメントを3軸で行っています。その3つの軸に夫々のトップがいて、何がリスクかについてプライオリティを付けて出してきました。ここで一番論議になるのが、海外から出されたリスクです。それが日本の感覚と違うと、本当にこれがリスクなのかというところが多分にあるんですね。

川村 “これがリスクかな”と思うこと自体がリスクなのです。最後にどう捉えて、どう手を打つかは別の問題で、まず、それをリスクと捉えるセンスがこれまで日本企業にはありませんでした。

森谷 それが、まさに一皮むけなくてはいけないところで、今は海外のトップの多くは、その地域の人がやっています。そこから提起されるリスクを、我々グローバル・ヘッドクォーターがどう受け止めるか、そこがポイントですね。

川村 リスクということで更に付加すべきは、見えにくい海外のサプライチェーンです。現地法人まではみておられるので、その先の一次、二次サプライヤーに、もしかしたらリスクがあるかもしれないですね。

森谷 これは大いにリスクになります。実際、問題が起きてくるのは、そこからが多いようです。人権問題だけでなく、品質問題も大体そこから出てきます。だから我々の現地法人の一次、二次サプライヤーを選定するに当たって、従来はQCD（品質、コスト、納期）だったのですが、今はプラスCSRですね。

川村 そうですね、ESG（環境、社会、ガバナンス）といったほうが良いかもしれませんが。もはやQCDは当たり前、プラスESGです。どこまでデューデリジェンスをやるのか議論はありますが、リスクの度合いに応じて対応することになります。でも一回は書類審査が必要かもしれません。その後、例えば、リスクの低い所は3年に一回、リスクの高い所は半年に一回実施とか考えられますよね。

森谷 特に、自動車のサプライチェーンの場合は大変ですよ。

川村 海外は特にそうですね。一次、二次サプライヤーをどうしていくのかというのが味噌ですが、難しい所ですね。だけどCSR調達ガイドラインで、我々はこうやるんだということを明言し、デューデリジェンスとして、どう監査していくか、ここがポイントでしょうね。まさにQCD+ESGです。

森谷 QCDの評価尺度は持っているのですが、それでも全ての一次、二次サプライヤーまで目が届いていないというのが現状です。それにESGを加えていくというチャレンジですね。

川村 しかし、そのことが判っているか判っていないかの差は、もの凄く大きい。だから、ここは基本方針を作っ一つずつ進める必要があります。ただ、国や地域によってリスクの種類や度合いも違うので、優先順位は対象会社によって異なると思います。

2. 取り組み方針～トップ対談

■「一緒に働きたいと思われる会社」とCSR

川村 さきほど、「レスポンシブル」の話をしました。

森谷 非常にいい言葉ですね。

川村 CSRの世界ではいい言葉です。アカウンタビリティとかライアビリティとか、責任に関する色々な言葉がありますが、包括的には「レスポンシブル」のようです。「社会的課題の解決に事業を通じて貢献する」ということは、プロダクトだけを意味している訳ではありません。プロセスとプロダクトの両方で必要です。



プロセスに関して一つ、日本にいたら見えないことが多いのですが、「働いている人」という意味でサプライチェーンを含めて、人権尊重がISO26000のベースにあります。人権を尊重しつつ、全てのステークホルダーに高い価値を提供するということです。

CKでは「一緒に働きたいと思われる会社」、「競合に恐れられる会社」という二つのフレーズで表現することもできると思います。

ところで、この「一緒に働きたいと思われる会社」について、具体的にイメージすると、どのようになるのでしょうか。

森谷 これは私が社長に就任した時の社内へのメッセージですから、あくまで“一緒に働きたい”というのは従業員に言っているわけです。

しかし、今、CSRとして考えると、従業員だけでなく色々なステークホルダーから信頼されるとか、非常に興味をもたれる、あるいはこの会社だったら良いものを供給してくれるから

ビジネスを継続したいとか、そういう意味合いで広げていかなくてはいけないと思っています。

あらゆる意味でステークホルダーは人ですから、人との信頼関係を構築して、その結果として出るのが、従業員では“ここでずっと働きたい”、お客さんであれば“あなたのところの製品をずっと買いたいたい”とか、取引先であれば“一緒にお付き合いさせていただきたい”とかですね。

川村 今「レスポンシブル」の話しましたが、「インテグリティ」という言葉もあります。色々な訳がありますが、私は「誠実さ」と訳しています。これは「グレート」とか「レスポンシブル」のもう一つ根っこにある概念で、CKを色々見させていただくと、それが滲み出ていますね。今後は、そこをステークホルダーにも伝えていく必要があります。

CKは「グレート」で全くかまわないのですが、「インテグリティ」というのは、その根本にある倫理観も含む人間性みたいなものですね。

例えば、企業が何かリコールをする時について言えば、日頃から努力していても、事件事故は起きうるものであり、問題はそれが起きた時の企業の対応ですね。対応の巧拙はあるにせよ、基本的に企業体質が出てきます。「インテグリティ」は一つのキーワードです。

■「マテリアリティ（重要なCSR課題）」への取り組み

川村 CSRを経営として考える時、もう一つのキーワードが「マテリアリティ」で、簡単に言えば「重要なCSR課題」となります。これをどうやって絞り込んでいくかは報告書に説明されていますが、今後、具体的にどこが「マテリアリティ」になるのか、経営トップとしてどうお考えでしょうか。

森谷 GX4 T10と4つの“G”の内、一つは「グレート」ですが、もう一つの“G”はグリーンなんです。環境というものは製品によって、もっともってやっていかなければいけないと思います。我々が今開発のキーワードにしているのは「車」という前提で、安全・安心・快適なんです。ここに環境という観点で、部品だけでなく、それを作る過程のプロセスも含めて、もう一度「マテリアリティ」を再認識していく必要があると思っています。



2. 取り組み方針～トップ対談

森谷 それともう一つ、ステークホルダーとの対話があります。メインのインターナルな従業員とお客さんは疎かにしてはいけないのですが、それ以外にもステークホルダーが色々といらっしゃるわけで、その声をエンゲージメントとしてより深く聴けるようにすること、ここが一つの課題だと思っています。ですから、その声を聴けるような仕組みを何か作ろうとかですね。

後は聴くに当たって、私を含めて従業員が、その声を本当に経営課題だと認識を持つか持たないかが重要なのです。先ほどの海外リスクのように、あまり我々に関係ないという意識ではなくて、色んなステークホルダーからのフィードバックや対話の中で「マテリアリティ」として認識して経営課題まで持っていかどうか、このプロセスをどう位置付けるかというのが私の課題だと思っています。

川村 それは経営マターとして戦略をもって決めないといけないことですね。それを全部外部に言うかどうかは別にして、それを明確にしておかないと現場が動きにくい。だから、そのような問題認識を持たれているということは大変素晴らしいと思います。

■次年度のCKの「CSR元年」に向けて

川村 最後になりますが、CKでは「マテリアリティ」の特定プロセスを既に確立されており、実際KPIもあると聞いていますが、これをもう一度見直して優先順位を決め内外に提示する。それをまとめたら「CSR中計」につながりますので、検討されたら宜しいのではないかと思います。

それともう一つ、最近CSV（クリエイティング・シェアード・バリュー：共有価値の創造）というマイケル・ポーターの提唱した考え方があります。これは日本企業の経営者には心理的に受け入れやすいようです。要するに、本業を通じて社会的課題を解決することがビジネスとなり、社会的価値と経済的価値の両面を同時に達成することであり、それ自体は良いことだと思います。

しかし、「本来のCSR」というのは、自社の意思決定や事業活動が社会や環境に及ぼす影響に対する責任であり、特に悪い影響に対応することが大事です。これがISO26000によるCSRの定義です。CSVだけでは、あくまでビジネスに過ぎません。例えば、環境を良くする製品を作ることはCSVですが、CSRとして原材料調達や製造過程の環境や人権への配慮も不可欠です。CSRとCSVの同時実践が必要ですね。

今日お聞きしていて、両方実践されていることが分かりました。CSRとCSVをまさに車の両輪関係と位置付けて、運用されればいいんじゃないかと思います。

CKでは「本来のCSR」の基本的な要素や発想が出ていますので、それを具体的により一歩進めて、来年「CSR元年」にしてもらえばよいと思います。「グレート」で「レスポンシブル」かつ「インテグリティ」になってもらえば、まさにCKの「CSR元年」になりますね。期待しています。

森谷 本日は色々盛沢山のお話ができて楽しかったです。有難うございました。



2. 取り組み方針～企業理念とCSR

コーポレート・ビジョン、ミッション、バリューとCSR方針

コーポレート・ビジョン、ミッション、バリュー

カルソニックカンセイグループは、その目指す姿である「コーポレート・ビジョン」（企業理念）、「ミッション」（使命）とビジョン達成のための社員の行動指針である「CK WAY」（バリュー）を設定して、社会倫理に基づいた事業運営を行っています。

CSR方針の位置づけ

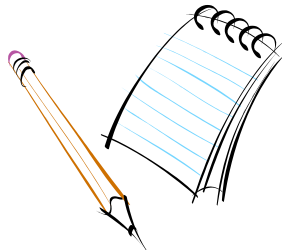
私たちカルソニックカンセイグループはグローバル社会の一員として車社会のモノづくりを通して業界をリードし、様々な価値を提供し続けていきたいと考えています。

そのためには、お客さまやお取引先など全てのステークホルダーからの信頼と期待に応え、共に発展していくことが必要です。

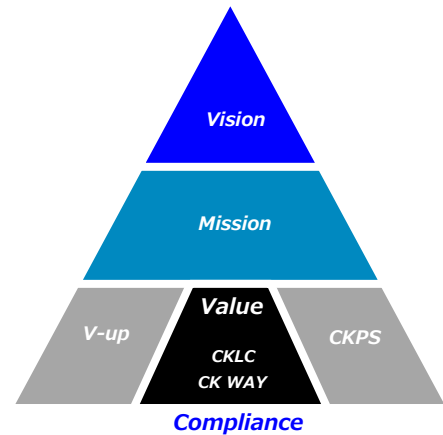
このような認識の下、私たちはカルソニックカンセイグループの「CSR方針」を定めました。

私たちの「CSR方針」は「コーポレート・ビジョン」を実現するために、全てのステークホルダーと社会に対して実行をお約束する責任と指針です。

この方針に基づいて、社員一人ひとりが社会的責任を自覚し誇りを持って日々の活動を行うこと、社会的側面、環境的側面、経済的側面からバランスの良い事業運営を行うことで、社会の持続的発展に貢献していきます。



カルソニックカンセイグループの理念体系



カルソニックカンセイグループのCSR概念



CKLC：カルソニックカンセイ・リーダーシップ・コンピテンシー
当社が求めるリーダー像を定義しています。

V-up：「プロセス視点」「顧客視点」で現場の知恵と力を活かす経営改善手法です。
カルソニックカンセイにおけるV-upは課題解決ツールだけでなく、日常の仕事のやり方そのもの（The Way We Work）として社内に浸透/定着していく事を目指しています。

CKPS：カルソニックカンセイ・プロダクション・システム
基本的なモノづくりの考え方であり、「限りないお客様への同期」と「限りない課題の顕在化と改革」の2つに集約されています。狙いは以下の通りです。
・企業としての「収益力・競争力」を向上させていくこと。
・その為に、徹底的にお客さまに同期した、全体最適の「生産システム」を構築していくこと。

2. 取り組み方針～コーポレート・ビジョン

コーポレート・ビジョン（企業理念）

—長期にわたる方向性を具体的に表す言葉—

カルソニックカンセイは2012年度にグローバルチームを結成し、アンケートやイントラネットによる約6千人の従業員の意見集約などを行い、会社としての方向性を明確にするため、「コーポレート・ビジョン」「ミッション・ステートメント」を策定しました。

コーポレート・ビジョンは、当社が目指す姿や長期にわたる方向を具体的に表す言葉です。この中で当社のコア事業が自動車関連分野、モノづくりであることを明確にしています。カルソニックカンセイはこのコア事業を通じ、持続可能な社会の実現に貢献することをビジョンとしています。

グローバルな自動車関連企業として、世界をリードする技術革新とモノづくりに情熱を持って取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します

ミッション・ステートメント

—ビジョンを追究するための具体的な目標—

ミッション・ステートメントは、当社の行動計画や到達目標を、より具体的に示すもので、カルソニックカンセイは、世界有数の自動車部品メーカーとしてのブランドを構築することを宣言します。それを支えるのは、従業員が常にカルソニックカンセイ・バリューの強化に邁進する熱い想いであり、創造性とモノづくり精神を融合させることで世界をリードする技術革新の実現です。そして、我々が社会の一構成員であることを常に意識し、社会的責任を全うする企業となることを約束します。

グローバル (Global)

私たちは多様な考え方を尊重し、ダイナミックな行動により、世界有数の自動車部品メーカーとしてのブランドを構築します。

夢・情熱 (Inspired)

私たちは、我社の共通の価値観をベースに、誇り、夢、情熱を持つひとつのチームとなります。

世界をリードする革新性 (World Leading Innovation)

私たちは、創造性ともつくり精神を融合し、高品質の製品とプロセスで、市場をリードする価値をお客さまに提供します。

持続可能な社会に向けて (Sustainable Society)

私たちは、よき企業市民として、株主・地域社会・チームメンバーに価値を提供し続けることにより、社会的責任を果たします。

バリュー ～ CK WAY (行動指針)

CK WAYは、コーポレートビジョン達成に向けた従業員一人ひとりが実行する「行動指針」です。カルソニックカンセイグループの持続的な成長に欠かすことの出来ないパワーの源泉であり、従業員一人ひとりが実践していくことが大切と考えています。

個人 (Individual)

1. 挑戦 (Challenge)
2. 自律 (Independence)
3. 学ぶ (Learning)

実行 (Task)

1. 事実を捉える (Fact-Driven)
2. 継続性 (Continuous)
3. コミット&ターゲット (Commit & Target)

チーム (Team)

1. クロスファンクション/クロスリージョン (Cross function / Cross region)
2. 人への愛着 (People Oriented)
3. ダイバシティ (Diversity)
4. 透明性 (Transparency)

2. 取り組み方針～CSR方針

CSR方針 ～ ステークホルダーと社会への責任

私たちカルソニックカンセイグループの「CSR方針」は「コーポレート・ビジョン」を実現するために、全てのステークホルダーと社会に対して実行をお約束する責任と指針です。

この方針に基づいて、社員一人ひとりが社会的責任を自覚し誇りを持って日々の活動を行うこと、社会的側面、環境的側面、経済的側面からバランスの良い事業運営を行うことで、社会の持続的発展に貢献していきます。

お客さまへの責任

多様化する時代の要請と期待に応え、お客さまに満足いただける質の高い製品とサービスを提供し、信頼されるNO.1サプライヤーを目指します。

お取引先への責任

部品・サービスを提供していただくお取引先とイコールパートナーとして連携し、公正で倫理的な事業慣行を通じて、相互に競争力の向上と持続的な成長を図ります。

従業員への責任

社員一人ひとりの多様性と価値が尊重され、より企業と社会に貢献できる人格育成の場と安全で健康な環境が提供されて、誰もが夢と情熱と誇りをもって豊かな人生を送れる企業づくりを目指します。

従業員の安全衛生責任

『従業員の安全と健康の確保はすべてに優先する』という基本理念のもとに、全員参加で業界トップの安全で適正な職場を実現します。

株主・投資家への責任

持続的に競争力ある製品を開発し収益の向上につなげるとともに、公正な事業運営と積極的な情報開示を行って企業価値を向上させ、株主・投資家に還元します。

社会への責任

モノづくり

環境技術、安全技術、快適技術の3つの技術分野を重点課題として取り組み、製品を通じて車社会に貢献します。

環境：地球環境に優しい車づくりのために

安全：事故の無い車社会づくりのために

快適：快適に運転できる車づくりのために

環境

従業員一人ひとりが常に自然の原点に立ち還ると共に、新たな技術統合による知的革新を通じて地球環境保全に努め、心豊かな社会の発展に貢献します。

社会活動への参画・社会貢献

事業活動全般にわたり、かかわりのある地域社会や社会活動に積極的に参画し、よき企業市民として社会の持続的な発展に貢献します。

3. 重要なCSR課題への取り組み

重要課題絞り込みプロセス

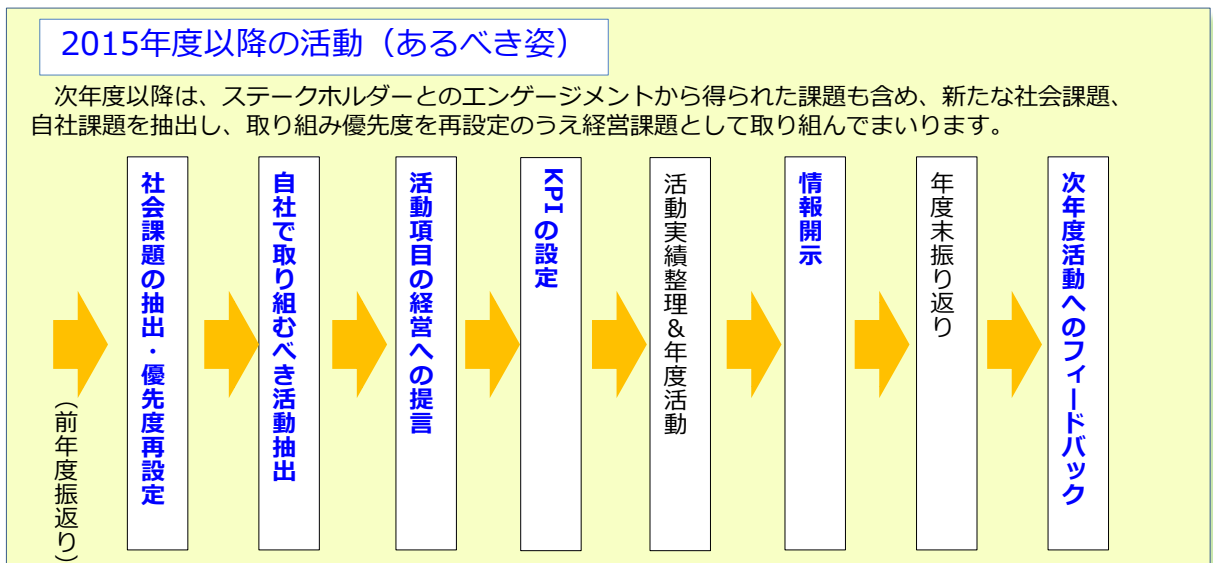
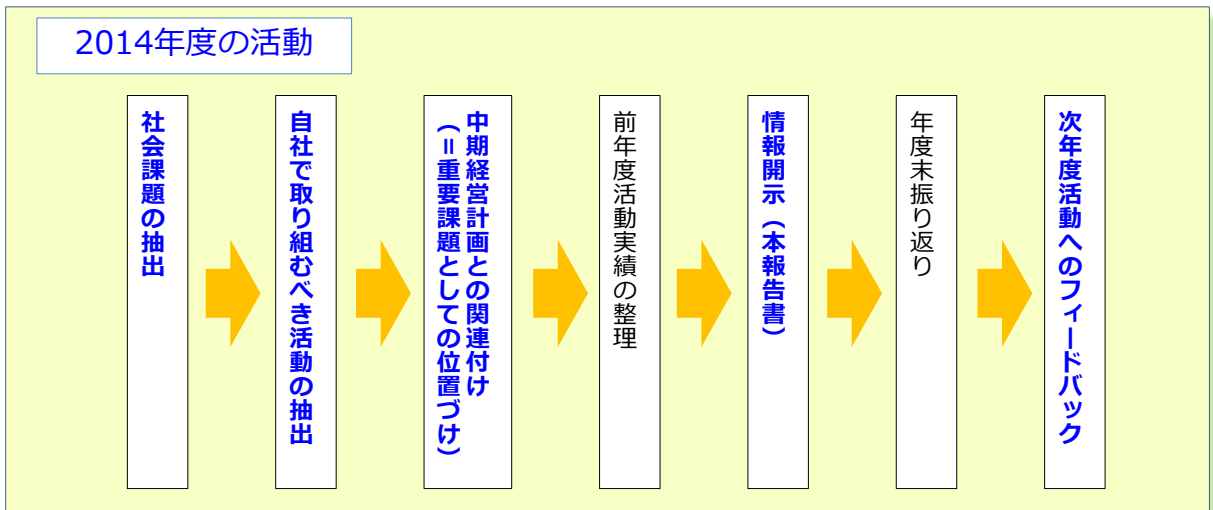
カルソニックカンセイはCSRとしてISO26000等で提示されている個々の活動はある程度できているもの、それらの活動を全てのステークホルダーに体系的に開示することはこれまでできておりませんでした。

自分たちの会社を社内外からみて「グレート」な会社になりたいという思いから、もっと皆さんに私たちのやっていることを知っていただき、コミュニケーションを通じて改善をはかり、相互の発展につなげていきたいと考えています。

そのような思いから今年度よりCSR活動として改めて2013年度に行った全体の活動を整理し、体系的に情報開示することといたしました。

情報開示に当たっては、改めてISO26000の「7つの中核主題」の視点から現状の社会課題を社内の主要委員会各本部代表が集まって抽出し、それぞれの課題に対して自社で取り組むべき活動を関連付けました。

当社の重要課題については2011年度に「中期経営計画」として「環境対応型製品創出」など、既に設定して取り組んでいる項目もあるため、今年度は抽出した社会課題と「中期経営計画」との整合を行うこととしました。今回抽出した社会課題と当社の活動、及び重要課題（朱文字）を次頁に記載します。



3. 重要なCSR課題への取組み

ISO26000「7つの中核主題」を視点として社内の主要委員会・各本部代表が参集し、社会課題とカルソニックカンセイが取り組むべき課題を抽出しました。特に**朱文字の活動**については最重要課題として取り組んでいます。

(抜粋)

| ISO26000 | 社会課題 | カルソニックカンセイとしての活動テーマ | 自己評価 |
|------------------|--------------------------|----------------------------|------|
| 組織統治 | 会社法の改正 | 法動向のウォッチング | ○ |
| | ソーシャルメディアの発達 | ガイドライン設定 | |
| | 内部統制制度の確保 | 内部統制委員会活動推進 | |
| | 法や社会ルールの遵守 | コンプライアンスへの取組み | |
| | 情報セキュリティ確保 | 情報セキュリティ委員会活動推進 | |
| 人権 | 所得格差の拡大 | 給与規定の適正制度化 | △ |
| | グローバル化に伴う各国固有の人権問題 | 雇用条件、解雇条件の適正制度化 | |
| | 紛争鉱物 | 紛争鉱物サプライチェーン調査 | |
| | 障がい者雇用 | 障がい者雇用率の公的基準遵守 | |
| | 人権に配慮した雇用 | 雇用条件の適正化、 ダイバーシティ活動 | |
| | 教育の機会均等 | 研修会の実施、 人財育成 | |
| | 児童労働の防止 | 雇用時の年齢確認 | |
| 労働慣行 | 超高齢化社会・若年労働者減少 | 定年者継続雇用制度 | ○ |
| | 女性の継続雇用 | 時短制度、男女育児休暇制度 | |
| | 共働き家庭の増加 | WLB活動、在宅勤務、テレワーク制度 | |
| | BOP（ボトム・オブ・ピラミッド） | 給与規定のグローバル適正制度化 | |
| | 海外（人財）労働力の活用 | 外国籍の本社直接雇用、現地人材雇用促進 | |
| | 労使協定の遵守 | 組合とのコミュニケーション推進 | |
| | 劣悪環境での労働 | 労働環境の整備（安全衛生への取組み） | |
| | 適正な人事評価 | 人事評価制度充実 | |
| 環境 | 水の危機 | 環境汚染防止への取組み | ○ |
| | 気候変動防止と適応の失敗 | 環境対応型製品開発 | |
| | 異常気象の異常度と頻度の上昇 | グリーン調達ガイドライン策定・展開 | |
| | 原子力発電の問題 | 施設/省エネへのプロジェクト活動 | |
| | 再生可能エネルギーインフラ普及 | 太陽光発電事業者への遊休地賃貸 | |
| | CO ₂ ゼロエミッション | ワークプレイスチャージング制度 | |
| | 電気自動車・燃料電池車対応 | 部品開発推進 | |
| 公正な事業慣行 | 独禁法、贈収賄法の適用拡大 | 社内教育、社内申請時のチェック | ○ |
| | 内部通報制度の重要性 | イージーボイス制度 | |
| | 偽装請負の防止 | 社内教育・啓蒙 | |
| | 適正な輸出取引管理 | 管理規定の設定、委員会活動の推進 | |
| | 情報セキュリティ確保 | 委員会活動の推進 | |
| | 品質不具合品の顧客への流出 | 品質会議でのチェック。顧客への迅速な報告 | |
| | 下請け法遵守 | 社内教育・啓蒙 | |
| | 知的財産の保護 | 特許申請制度、他社特許侵害防止プロセス | |
| | 環境法令の遵守 | 環境保全活動（環境委員会活動推進） | |
| | 親会社からの独立性（意思決定） | 監査役制度、内部統制委員会活動 | |
| 消費者課題 | デジタルデバイド | 操作簡単な製品提供 | ○ |
| | 食料の安全性不安 | 環境汚染防止への取組み | |
| | 沢山の交通事故死者数 | 製品の安全性確保・信頼性技術向上 | |
| コミュニティー 参画・開発 | 地域との関係希薄化 | 地域イベント・活動への協賛 | ○ |
| | プロ・ボノ（自社スキルを活かした貢献） | キッズエンジニア、出前授業、大学講師派遣 | |
| | 東北復興支援 | 東北キッズエンジニア | |
| | 地域への金銭的・人的支援 | 寄付、出前授業 | |

4. 事業内容～成長目標

中期経営計画『CK GX4 T10』で、
世界をリードする環境技術/製品の創出を行っていきます。

カルソニックカンセイは、中期経営計画を2011年6月に発表致しました。
これは、『CK GX4 T10（シーケー・ジーバイフォー・ティーテン）』の呼称で、2011年～16年までに『4つのG』すなわち、Green・Growth・Global・Great Companyをキーとした成長戦略の実行により、『T10の実現』をするというものです。

当社の事業活動を通じた社会課題への最大の貢献は環境対応型製品の創出であると考えており、中期経営計画の重要な活動として取り組んでいます。

成長戦略としての4つの「G」

Growth

マーケット戦略、成長を支える製品/技術戦略、
地域戦略により、小型車/低価格車需要の取り込み
を行い、また、新興国での事業を拡大します。

Green

世界をリードする環境技術/製品の創出を行って
いきます。
トータルエネルギーマネジメント技術をコアと
した技術シナジーにより、次世代環境製品で業界
をリードします。

Global

Globalな組織運営/業務プロセス標準化、
モノづくり力の強化を通じてグローバルビジネス
リーダーとなる人材の育成、ダイバーシティに富
む組織/文化の醸成を進め、真のGlobal化を実現し
ます。

Great Companyとしての企業基盤確立

Green、Growth、Globalの取り組みを総合的に進め、
Great Companyにふさわしい企業基盤を確立し3つの「T10」を目指します。

「T10の実現」

1. 世界をリードする環境対応製品を10製品創出します。
2. 売上高Globalトップ10を実現します。（1兆円以上）
3. 営業利益のレベルでもGlobalトップ10を実現します。（約7%レベル*）

* 付加価値売上比率



4. 事業内容～組織のプロフィール等

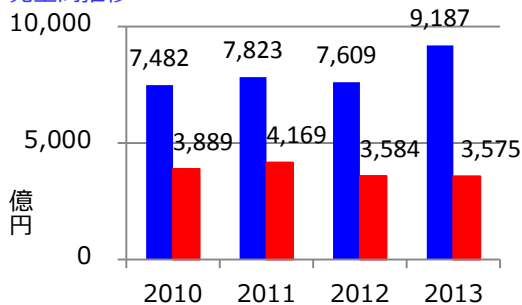
カルソニックカンセイのプロフィール

| | |
|------------|---|
| 会社名称 | カルソニックカンセイ株式会社 |
| 本社の所在地 | 埼玉県さいたま市北区日進町二丁目1917番地 |
| 主な拠点所在国 | アメリカ、メキシコ、ブラジル、イギリス、スペイン、フランス、ドイツ、ルーマニア、ロシア、中国、マレーシア、韓国、タイ、インド |
| 主要な製品 | コックピットモジュール、フロントエンドモジュール、エキゾーストシステム、エアコンユニット、コンプレッサー、メーター、ラジエーター |
| 総事業所数 | 連結：35社（2014年3月31日現在）、持分法：15社（2014年3月31日現在） |
| 総従業員数 | 連結 20,273名（2014年3月31日現在） |
| 主なお客様 | アウディ社、いすゞ自動車株式会社、オペル社、サーブ社、GM社、スズキ株式会社、ダイムラー社、日産自動車株式会社、BMW社、プジョー社、フォード社、フォルクスワーゲン社、富士重工業株式会社、本田技研工業株式会社、マツダ株式会社、三菱自動車工業株式会社、UDトラック株式会社、ランドローバー社、ルノー社 |
| 株式上場 | 東京証券取引所市場第一部 |
| 株主数 | 9,537名（2014年3月31日現在） |
| 総資産 | 4,278億円（2014年3月31日現在） |
| 主な株主と株式保有率 | 日産自動車株式会社 40.7%（2014年3月31日現在） |
| 主な会員団体 | 日本自動車部品工業会、電子情報技術産業協会 |

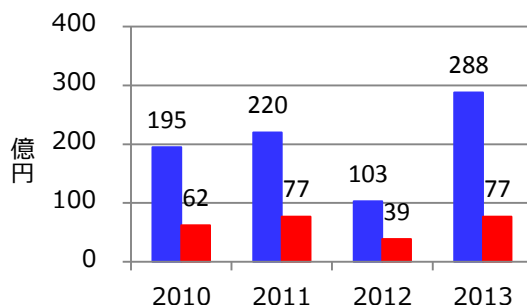
業績 連結 単独

2013年度は顧客生産量の拡大、社内合理化や為替の好転の影響もあり、過去最高の営業利益を計上しました。

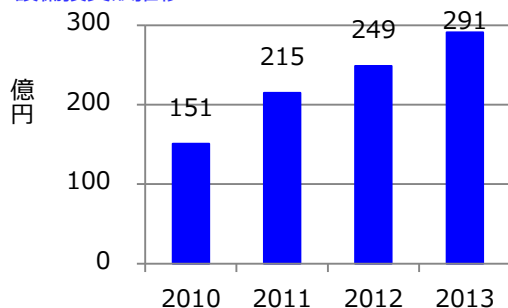
売上高推移



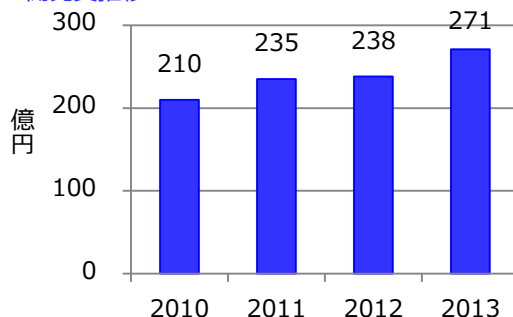
営業利益推移



設備投資額推移



開発費推移



4. 事業内容～組織のプロフィール等

地域別データ

地域別売上高

| | 2012年度売上高 (億円) | 2013年度売上高 (億円) |
|------|-------------------|-------------------|
| 日本 | 3,882 | 3,871 |
| 北米 | 1,933 | 2,956 |
| 欧州 | 761 | 1,047 |
| アジア | 1,584 | 1,953 |
| 連結調整 | △551 | △641 |
| 合計 | 7,609 | 9,187 |

地域別従業員数（年度末）

| | 2012年度従業員数 (人) | 2013年度従業員数 (人) |
|-----|-------------------|-------------------|
| 日本 | 6,945 | 6,812 |
| 北米 | 4,491 | 4,848 |
| 欧州 | 1,883 | 2,113 |
| アジア | 5,499 | 6,500 |
| 合計 | 18,818 | 20,273 |

経済価値の分配（連結）

| 分配先 | 2012年度(億円) | 2013年度(億円) | 参考 |
|---------|------------|------------|--------------|
| お客さま | 7,609 | 9,187 | お客さまへの売上げ |
| お取引先 | 6,636 | 7,864 | お取引先からの買付等 |
| 従業員 | 886 | 1,034 | 従業員への給与支払等 |
| 株主 | 20 | 20 | 株主への利益還元 |
| 国・地方自治体 | 32 | 39 | 税金等の納付 |
| 会社内部 | 35 | 230 | 将来に向けた企業体質強化 |

| | | | |
|----------|-------|--------|-------------------|
| 社会貢献投資額※ | 5,175 | 33,874 | 上記お取引先、国・地方自治体の内数 |
|----------|-------|--------|-------------------|

※人件費含まず。（単位:千円）

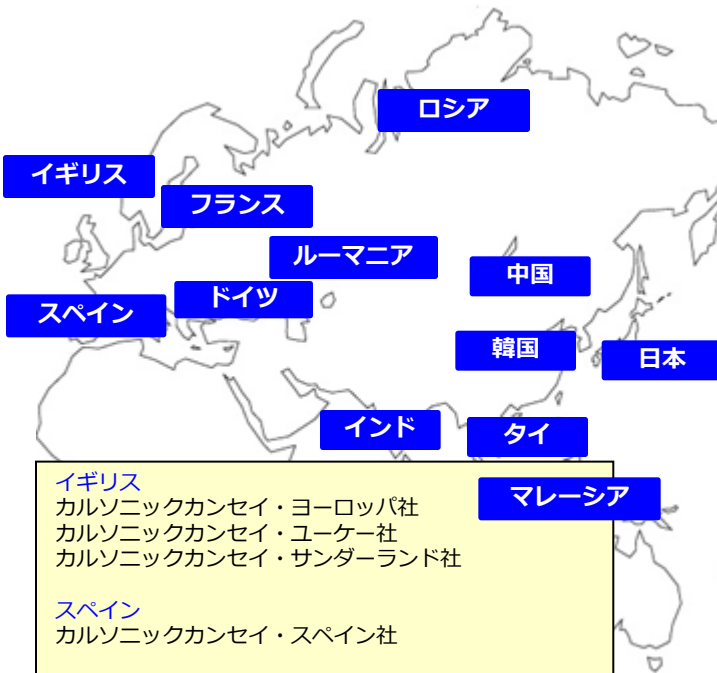
従業員情報（カルソニックカンセイ株式会社単体）

| | 単位 | 2012年度 | 2013年度 |
|-----------|----|-----------|-----------|
| 正社員数 | 人 | 3,615 | 3,577 |
| 内訳 男 | 人 | 3,344 | 3,300 |
| 女 | | 271 | 277 |
| 平均年齢 | 歳 | 44.0 | 44.6 |
| 勤続年数 | 年 | 19.8 | 20.3 |
| 離職率(自己都合) | % | 1.2 | 1.3 |
| 平均年間給与 | 円 | 5,939,869 | 5,877,960 |
| 障がい者雇用率 | % | 1.87 | 1.89 |
| 育児休業取得者数 | 人 | 14 | 14 |
| 介護休業取得者数 | 人 | 0 | 1 |



4. 事業内容～主要拠点

海外主要拠点



- 中国**
 カルソニックカンセイ (中国) 社
 カルソニックカンセイ (無錫) 社
 カルソニックカンセイ中国エンジニアリングセンター社
 カルソニックカンセイ (広州) 社
 カルソニックカンセイ (襄陽) 社
 カルソニックカンセイ (無錫) コンポーネンツ社
 カルソニックカンセイ (広州) コンポーネンツ社
 カルソニックカンセイ (広州) ツーリング社
 カルソニックカンセイ (海門) 社
 カルソニックカンセイ (上海) 社
 シーケーエンジニアリング上海社
- 韓国**
 大韓カルソニック社
 カルソニックカンセイ・コリア社
- マレーシア**
 カルソニックカンセイ・マレーシア社
- タイ**
 カルソニックカンセイ・タイランド社
 サイアム・カルソニック社
- インド**
 カルソニックカンセイ・マザーソン・オートプロダクツ社

- イギリス**
 カルソニックカンセイ・ヨーロッパ社
 カルソニックカンセイ・ユーケー社
 カルソニックカンセイ・サンダーランド社
- スペイン**
 カルソニックカンセイ・スペイン社
- ロシア**
 カルソニックカンセイ・ロシア社
- ルーマニア**
 カルソニックカンセイ・ルーマニア社
- フランス**
 カルソニックカンセイ・ヨーロッパ社 フランス事務所
- ドイツ**
 カルソニックカンセイ・ヨーロッパ社 ドイツ事務所



- アメリカ**
 北米カルソニックカンセイ社
- メキシコ**
 カルソニックカンセイ・メキシコ社
- ブラジル**
 カルソニックカンセイ・ブラジル社



4. 事業内容～主要拠点

国内主要拠点

国内拠点



研究開発センター・本社



実験研究センター



生産技術センター



工場



群馬工場



吉見工場



児玉工場



追浜工場



国内グループ会社

- | | |
|-------------------|---------------------------|
| 株式会社CKK | ケーエスエンジニアリング株式会社 |
| 株式会社CKF | シーケーエンジニアリング株式会社 |
| 株式会社CKP | カルソニックカンセイ・ビジネスエキスパート株式会社 |
| カルソニックカンセイ宇都宮株式会社 | シーケー販売株式会社 |
| カルソニックカンセイ岩手株式会社 | エヌピー化成株式会社 |
| カルソニックカンセイ山形株式会社 | 日新工業株式会社 |
| 東京ラヂエーター製造株式会社 | 岩代精器株式会社 |

4. 事業内容～製品紹介

製品紹介

コックピットモジュール・内装製品

使いやすさや見た目、肌触りといった快適性と走行中の安全性を提供します。

その他の製品

- ・インストルメントパネル
- ・コンソール
- ・ステアリングメンバー



コックピットモジュール

電子製品

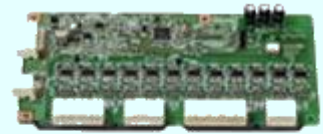
電気自動車関連の環境製品や見やすく使いやすい操作機器など、クルマの安全性・快適性を提供します。

その他の製品

- ・インバーター
- ・ボディーコントロールモジュール
- ・キーレスエントリー
- ・乗員検知システム



メーター



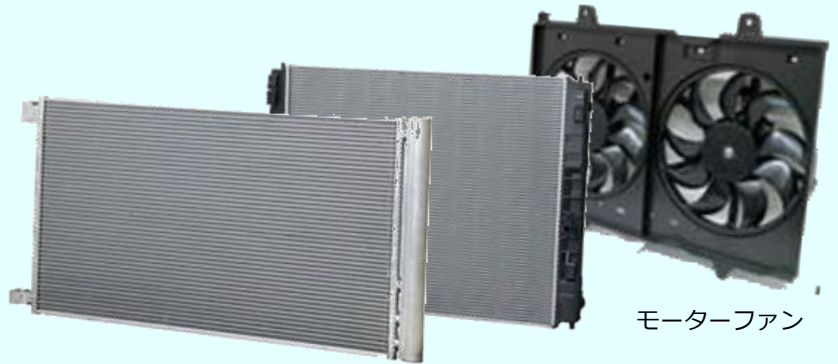
リチウムイオン
バッテリーコントローラー

熱交換器製品

エンジン冷却水、冷媒、風、オイル、排ガスなどの熱エネルギーを効率的に制御して、低燃費と快適性を提供します。

その他の製品

- ・フロントエンドモジュール
- ・ATオイルクーラー&ウォーマー
- ・チャージエアクーラー
- ・EGRクーラー



コンデンサー

ラジエーター

モーターファン

4. 事業内容～製品紹介

空調製品

いつでもどこでも季節に限らず乗員にクリアな視界と快適な車内空間を提供します。

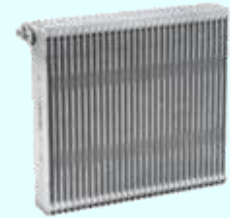
その他の製品

- ・空調電子制御ユニット
- ・空調用電装コンポーネント
(モーターアクチュエーターなど)

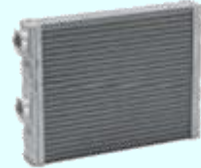


エアコンユニット

インテーク
ブローユニット



エバポレーター

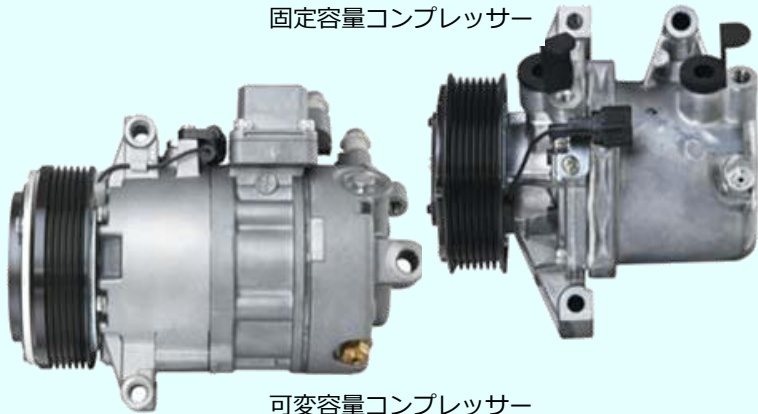


ヒーターコア

コンプレッサー

エアコンシステムを構成する部品の一つ。室内を冷やすための冷凍サイクル内に冷媒を循環させます。いわば「心臓」の役割を担います。小型高効率で環境負荷を低減します。

固定容量コンプレッサー



可変容量コンプレッサー

排気製品

消音・排気ガス浄化・エンジン出力など相反する要求をバランスよく実現し、環境に優しい製品を提供します。

その他の製品

- ・エキゾーストマニホールドコンバーター
- ・バルブ
- ・ディーゼル用酸化触媒
- ・ディーゼル・パディキュレート・フィルター



エキゾーストシステム

5. 製品への取組み～技術開発の取組み

カルソニックカンセイは、

- 中期経営計画GX4 T10で宣言した新しい技術開発を推進し
- 技術と製品で、お客さま、社会に貢献する取組みを
- さらに強化していくことをコミットメントしています

収益体質の強化とモノづくり力の基盤強化

2009年からモノづくり世界No1を目指す全社活動を推進し、「収益体質の強化」「モノづくり力の基盤強化」と同時に、「将来の成長を実現するための技術開発力の大幅な強化」を推進してきました。

- MTCR: Mono Tsukuri Challenge Runner
- 海外拠点への活動拡大、モノづくりノウハウの標準化、人財育成

将来に向けた技術開発投資の拡大

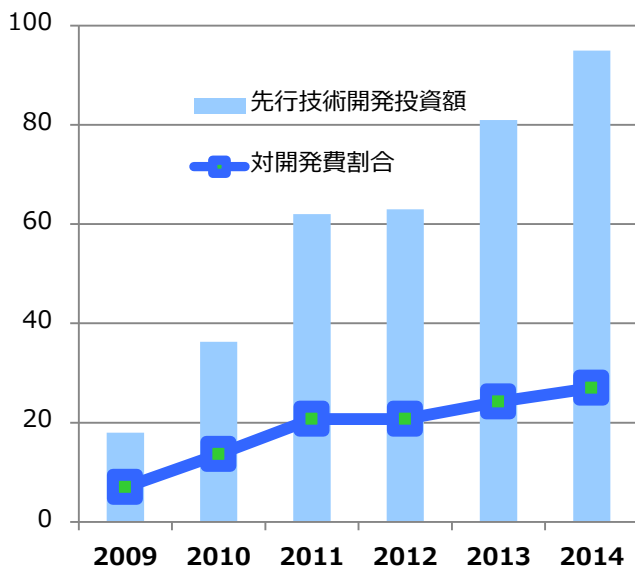
技術開発に対するリソース投入を増大（額、率共に大幅に増大）させて、開発力の強化を図ってきました。

- 先行技術開発投資額は2009年度比で約5倍
- 技術開発費に占める先行技術開発投資額の割合は約4倍

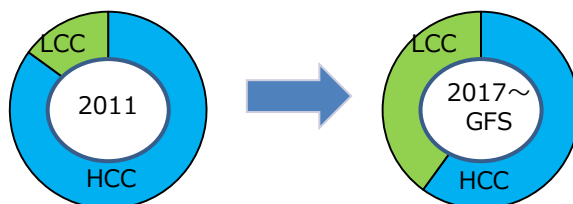
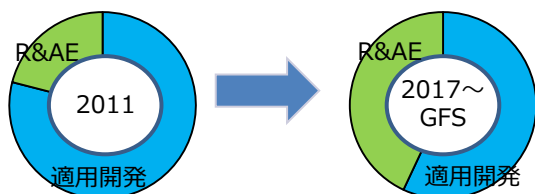
効果的グローバル技術開発投資マネジメント
Global Formation Shift (GFS)を推進しています。

- グローバル開発機能の強化
 - 米、メキシコ、欧、中、等すでにある開発センターの育成強化により日本からの技術開発業務の移管を促進
 - オフショア開発センターの活用、グローバル情報プラットフォームの構築
- 日本の開発機能の付加価値向上

- ✓ 研究・先行開発等の高付加価値業務を大幅増加
 - 高付加価値業務量は1.7倍に拡大と予測



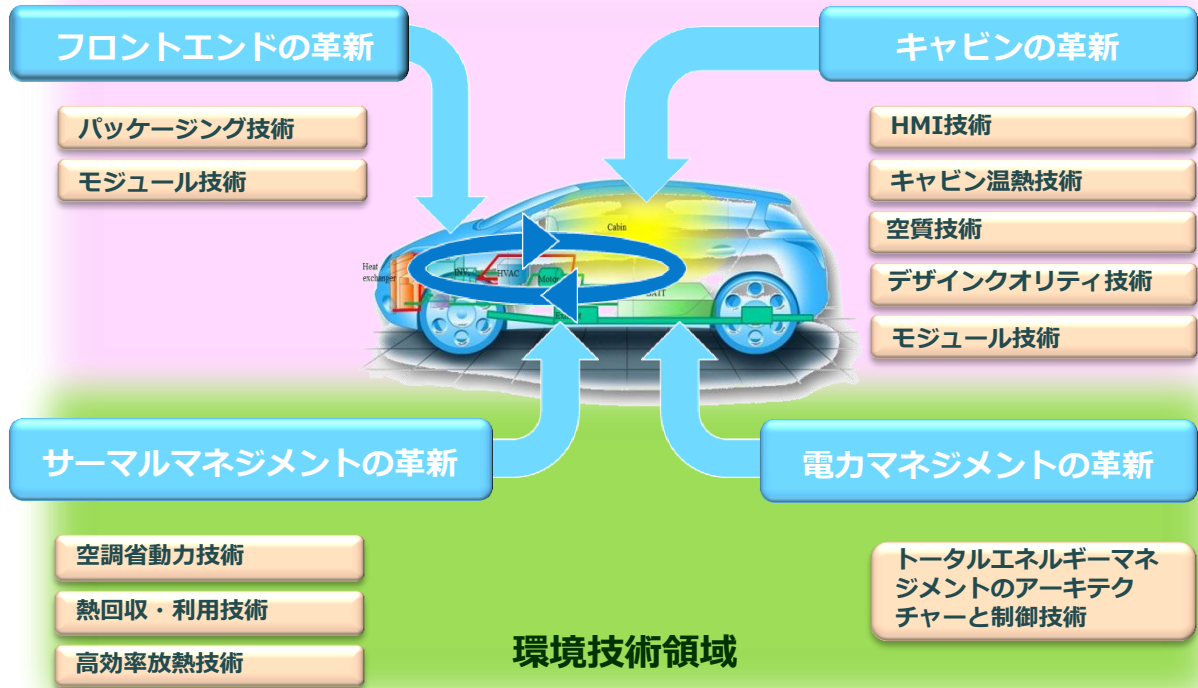
- ✓ GFSを推進し、LCCエンジニアリングリソースの活用促進で過剰な開発費総額の増加を防止



5. 製品への取組み～技術開発の取組み

4つの価値/ 11の戦略的技術領域を特定

新たな価値の創造領域



環境技術領域

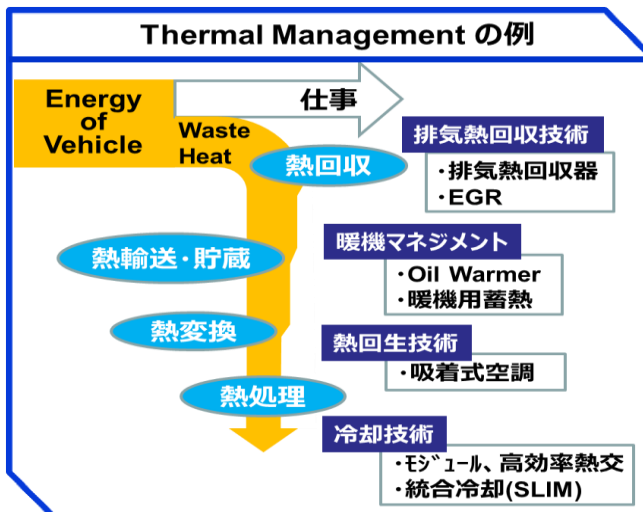
サーマルマネジメントの革新

- カルソニックカンセイが保有する全ての車両の廃熱エネルギーを制御する技術シナジーを活用して実現する

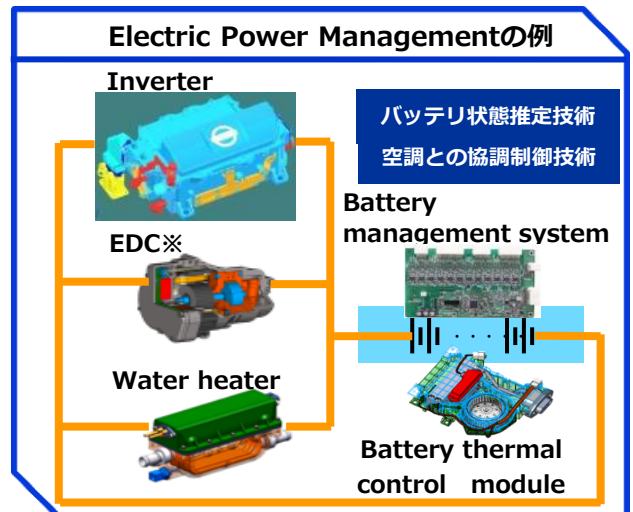
電カマネジメントの革新

- パワーデバイス(インバータ、バッテリーコントローラ)の部品技術を保有、さらにパワエレシステム制御を含めて進化

Thermal Management の例



Electric Power Managementの例



※EDC : Electric Driven Compressor

5. 製品への取組み～技術開発の取組み

新たな価値の創造領域

キャビンの革新

- キャビンの価値創出 (HMI、温熱、デザイン、空質) をCPMの構造、生産技術の革新とともに実現可能

運転しやすいコックピット、快適なキャビン、魅力的なデザインの実現

HMI最適配置、ユニット搭載性など



フロントエンドの革新

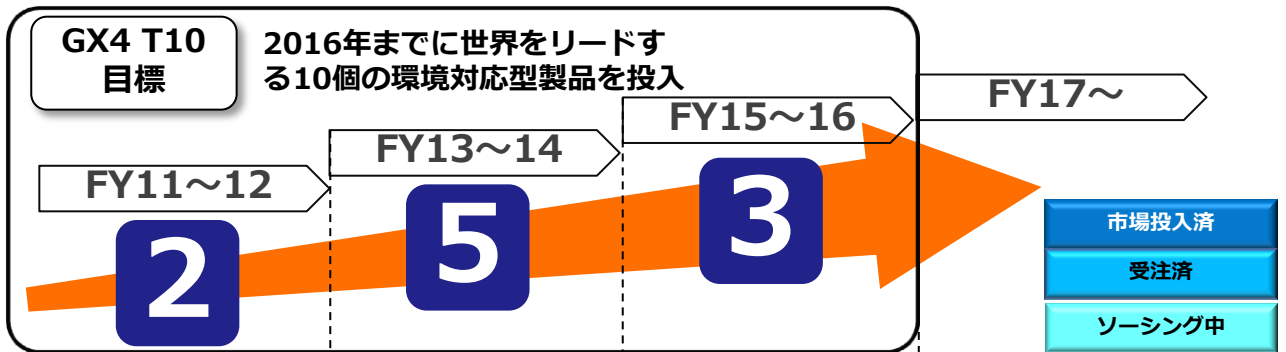
- フロントエンドの価値創出 (パッケージ) を、放熱マネージメントの機能革新とともに実現可能

魅力的なデザイン、ダウンサイジングの実現

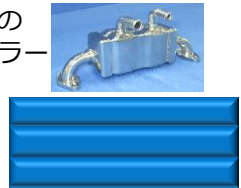
【車両フロントの縦断面イメージ】



中期経営計画GX4 T10 実行状況



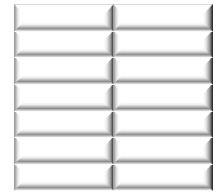
世界最小のEGRクーラー



世界初の射出成型表皮



最高効率 & 最静粛のバッテリー冷却ブラシレスモーター



✓ 既に4件を市場投入し、6件のアイテムを受注済であり、中期経営計画目標を達成の見込み。

5. 製品への取組み～技術開発の取組み

GX4 T10 環境技術開発成果の例

- **VG-FIN® (Vortex Generator フィン) を製品化**
 - ✓ 最も効率的な熱交換効率を実現可能にする「縦渦」を発生する世界初の台形VG-FIN®を開発

GX4 T10 環境技術開発成果の例

- **世界最小・最軽量 EGRクーラーを製品化**



- **熱交換製品技術と排気製品技術のシナジー効果で製品化を実現**

- ✓ 世界最小、最軽量 (従来品より21~29%の軽量化)
- ✓ 性能向上 (従来品より12~36%向上 (同一ガス抵抗時の比較))
- ✓ 新技術「VG-FIN®」の採用
- ✓ NOx生成抑制、燃費改善

※EGR(Exhaust Gas Recirculation = 排出ガス再循環)クーラー
エンジンの排気ガスの一部を燃焼室に戻す際に、排気ガスを冷却するための熱交換器。

GX4 T10 環境技術開発成果の例

- **長寿命・低騒音・超小型のブローファン用、新軽量ブラシレスモーターシリーズを製品化**



- **電動パワートレイン車両で求められる要求特性に対応可能な軽量・小型 新型ブラシレスモーターを開発、製品化を実現**

- ✓ 充電の時や駐車時のバッテリー冷却時間も考慮し一層の長寿命化
- ✓ 超軽量△45%、超薄型△50%、超低騒音(△4dB)
- ✓ 信頼性とパッケージングでベンチマークトップのブラシレスモーターを実現

<技術開発力の大幅な強化に伴う成果の一端>

技術開発投資の拡大に伴い様々な賞を受賞

1. 独自のバッテリー制御技術開発
 - 計測自動制御学会制御部門大会技術賞 <2012年3月>
カルマンフィルタを用いたHEV/EV向け電池の内部状態推定
2. SLIM COOL (薄型統合冷却システム)
 - 自動車技術会論文賞 <2013年5月>
熱交換器のシステム効率を向上する薄型統合冷却システムの開発
3. 射出成型機によるインスツルメントパネル表皮成型技術
 - SPE Automotive Innovation Awards <2013年11月>
4. アメリカ暖房冷凍空調学会への技術的貢献
 - アメリカ暖房冷凍空調学会 ジョージ B.ハイトワー賞 <2014年1月>

5. 製品への取組み～技術開発の取組み

Offshore Development Centerの設立と拡張

■ CalsonicKansei Engineering Center India with L&T (CECI-L&T)

- ラーセン&トップロ テクノロジーサービス (L&T TS)社 と共同し、開発エンジニアリング機能を有するセンターをインド・チェンナイに設置 (2012～)
- グローバル・エンジニアリング・センターとして拡張・最適化するため、CECI-L&Tエンジニアの早期育成計画に沿って推進中。
- インドの地理的特性を活かし日米欧のカルソニックカンセイ技術センターと常に業務が推進できるフォーメーションを構築し運用中

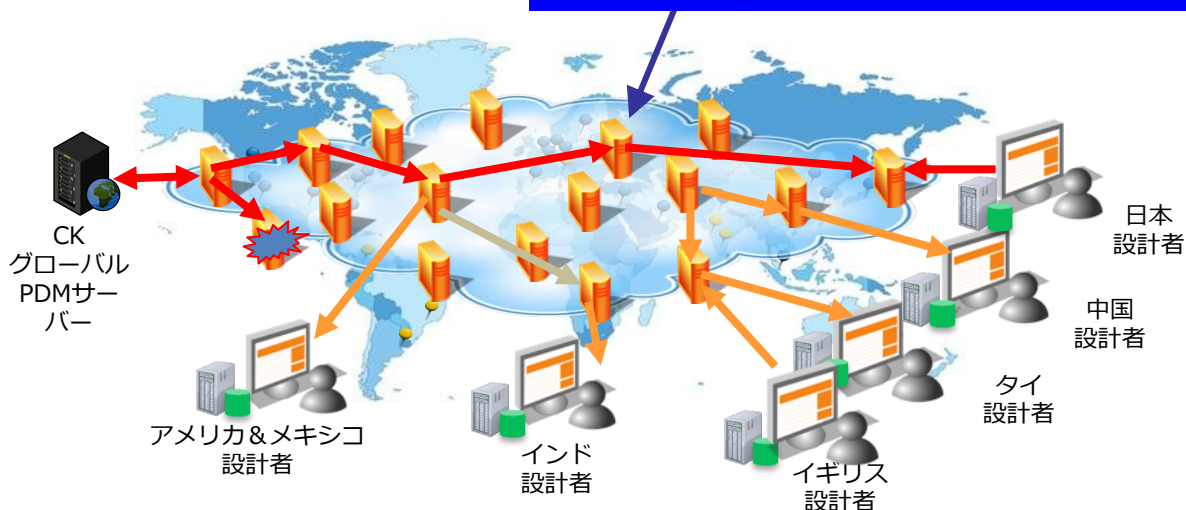


グローバル技術開発体制をサポートする技術情報プラットフォームを構築

- インターネットを介して、大容量データを高速・高信頼性・安価に 共有可能とするグローバルPDM(※)システムを構築(世界初)
- 2014年度中に海外主要拠点に展開予定

PDM(※) : Product Data Management

| Akamai Technologies社 インターネット環境 | | | |
|--|--------------|--------------|----------------|
| 147,000 Servers | 2,380 places | 92 countries | 1,220 Networks |
| ・キャッシュ、ルート最適化技術 ⇒Speed, Stable and Secure | | | |



5. 製品への取組み～モノづくりへの挑戦

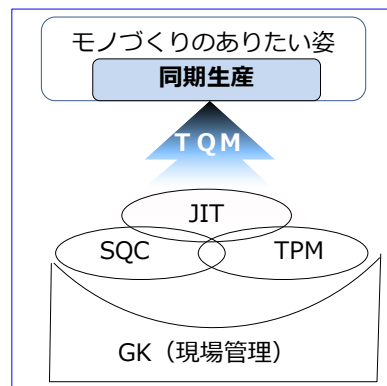
お客さまを感動させるグローバルトップレベルのモノづくり

カルソニックカンセイ生産方式 (CKPS)

カルソニックカンセイグループの「同期生産構築活動」は2005年「CIMMS」（カルソニックカンセイ生産システム）の再構築活動としてスタートしました。2009年にはグローバル展開を確実なものとするために海外で採用されていたシステム「VSM」と統合し、より良い生産システムに進化させたカルソニックカンセイ生産方式の「CKPS」をグローバルに展開いたしました。その後多くの真摯な取り組みにより、「CKPS」は着実に「モノづくりのありたい姿」を目指した、“ものの見方、考え方・思想”としてレベルが向上してきました。

2013年度からはこの「CKPS」を更に強化すべく、生産部門のみならず、開発、生産技術から製造現場まで一貫通貫した、モノづくりの行動様式として共有化しました。

| | 変化点 | 従来 |
|------|---|---|
| 対象部署 | 全部門（研究、開発、購買、生産技術、工場、管理部門、他） | 工場、生産技術 |
| 活動 | 会社の収益力、競争力を向上させるために必要な行動様式であり、 モノづくりに携わる全員活動 | 会社の収益力、競争力を向上させるために、主に工場の在庫とスペース生産性を切り口にした 生産現場の改善活動 |



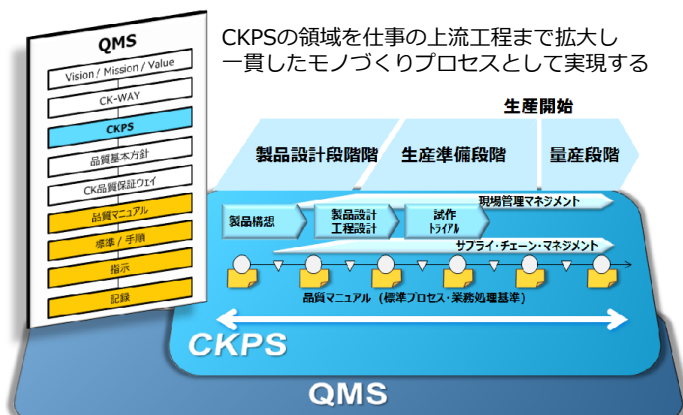
TQM: Total Quality Management
JIT : Just In Time
SQC: Statistical Quality Control
TPM: Total Productive Maintenance

カルソニックカンセイ同期生産活動の歴史

- 2000年 カルソニックとカンセイ合併（カルソニックカンセイ誕生）
- 2005年 CIMMS再構築活動開始
- 2009年 CIMMS+VSM⇒CKPSへ進化。在庫を切り口にした改善を促進、CKPSを日・英語版で展開。
- 2013年 CKPSを日・英・中・タイ・スペイン語版で展開。

CKPS ... 2つの限りない ...

- ① 「限りないお客さまへの同期」とはどうすれば、お客さまに近づくことができるのか、常にお客さまの視点に立ち、我々のプロセスを限りなくお客さまに同期させようという我々の思いです。そのためには次の3つの取り組みが重要となります。
 - 1) 品質の同期：品質機軸
 - 2) コストの同期：ムダの徹底排除
 - 3) 時間の同期
- ② 「限りない課題の顕在化と改革」とは、お客さまへの同期を目指すことにより、モノづくりの「悪さ」を隠すことなく積極的に表に出し、その限りない改善や改革のチャンスと捉え、前向きに取り組んでいく姿勢を示したものです。



6. CSRの個別側面～環境マネジメント

この方針は、カルソニックカンセイグループの全ての活動における基本的な考えであり、これに基づき、人類共通の課題である環境保全活動を推進いたします。

グループグローバルで環境方針を共有し、環境方針に基づく活動において、環境配慮を実現することにより、社会、お客さま他、ステークホルダーの皆様からの信頼をいただき、“持続的な発展が可能な社会”実現に向けて努力いたします。

環境理念

『カルソニックカンセイは、快適な自然環境を創造するため、一人ひとりが常に自然の原点に立ち還ると共に、新たな技術統合による知的革新を通じて地球環境保全に努め、心豊かな社会の発展に貢献してまいります。』

環境基本方針

『企業活動の全段階において環境保全に努め、豊かな社会の発展に貢献する。』

環境方針

- ①地球環境の保全活動を推進する組織の整備。
- ②環境マネジメントシステムの充実と継続的改善。
- ③環境に関する法令等の遵守。
- ④環境監査の実施。
- ⑤省資源、省エネルギー、廃棄物の削減・リサイクルの実施、物流合理化の推進。
- ⑥有害化学物質等の削減・全廃。
- ⑦環境配慮型製品の開発。
- ⑧水・大気・土壌・生物多様性の保全。
- ⑨グループ拠点の環境保全、日本と同レベル。
- ⑩環境情報の積極的な開示。

グループ環境マネジメント推進体制

グローバルでの環境マネジメントをより一層推進するため、グローバル環境統括会議を開催しています。環境マネジメントは、各委員会での環境行動計画の設定、環境統括会議での計画の審議・決定及び重要テーマのフォローアップ、設定した計画の確実な実行といった目標の設定から実行までの活動状況を進捗レビューするシステムを構築し推進しています。

組織体系と各委員会の役割

環境統括会議

議長：グローバル生産本部長
副議長：グローバルテクノロジー本部長
事務局：環境エネルギー統括管理グループ

日本 北米 欧州 アジア

グローバルアクションプランに基づき各拠点の環境方針、目的・目標、環境マネジメントプログラムを策定し、運用を図る

製品環境委員会

環境に配慮した製品の開発、製品環境指標の検討等、製品開発に関する環境保全の取り組みを推進。

生産技術環境委員会

生産技術に関する環境負荷の低減推進、環境法令遵守、省エネルギー/省資源工法の推進、有害化学物質削減の工法開発、環境配慮技術の共有化。

環境エネルギー委員会

生産活動に伴い発生する環境負荷の低減推進、環境法令遵守、地球温暖化防止、資源の有効利用、有害化学物質の削減/全廃、ISO14001進捗管理、コーポレート環境監査の実施等。

環境コミュニケーション委員会

社会貢献活動の企画運営等による社会、社内とのコミュニケーション活動。
⇒ホームページ、環境関連広報誌などによる社外向け広報活動。
⇒イントラ、社内報等による、従業員に対する広報・啓蒙活動。

※環境マネジメントに関する詳細は [こちら](#) に掲載しています。

6. CSRの個別側面～お客さま満足への取り組み

品質への取り組み

世界中のお客さまに信頼されるために

カルソニックカンセイは、品質を会社全体の最重要課題と捉え、開発・設計、生産、物流などすべてのシーンで高い品質を提供するために活動を続けており、社会へ貢献するとともにお客さまに信頼される企業になることを目指しています。

品質 Vision

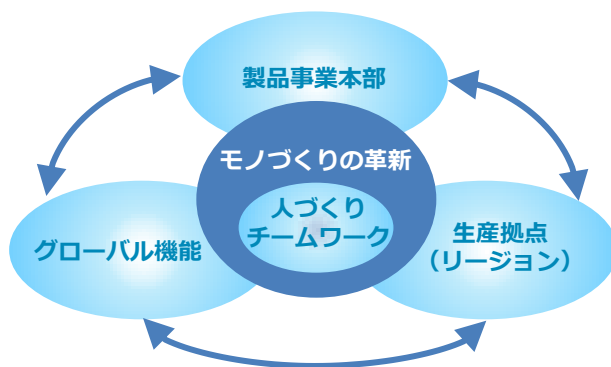
グローバルでお客様に満足いただけるNo.1品質 実現を目指す

品質推進体制

カルソニックカンセイでは、お客さまにご満足いただける世界No.1の品質を実現するために、製品事業本部、生産拠点（リージョン）、グローバル機能がそれぞれ協力しあい「モノづくりの革新」に取り組んでいます。モノづくり革新は人づくり、チームワークが基盤であり、そのための人材育成・クロスファンクション/クロスリージョンでの取り組みについて「CK WAY」としてグローバルで価値観を共有しています。

具体的には、グローバル機能と各事業部門が連携するとともに、世界中の生産拠点との定期的な会議体などを通して、各国・各地域ごと、事業ごとに最適な品質保証体制を実現しています。

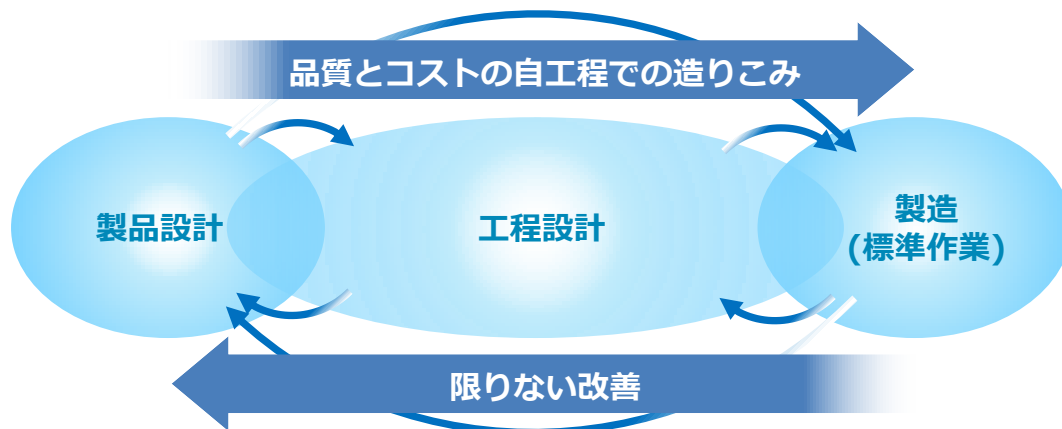
また、CKPSに基づいて、Global Quality Management System (Global-QMS) を整備し、品質の更なる改善、コスト競争力向上に取り組んでいます。



CKPS (Calsonic Kansei Production System)

カルソニックカンセイは、生産部門のみならず、開発、生産技術から製造現場まで一貫通貫した、モノづくりの行動様式として、CKPS（カルソニックカンセイ生産方式）をまとめグローバルに共有しています。

CKPSは、品質はもちろんのこと、収益力・競争力の向上を目的とし、そのために、徹底的にお客さまに同期した、全体最適の「生産システム」を構築し、更に限らない改善につなげていくことを狙いとしています。



6. CSRの個別側面～お客さま満足への取り組み

品質・信頼性向上への取り組み

カルソニックカンセイは、品質・信頼性に関する技術力の向上にも取り組んでいます。自動車業界の新しい品質規格、ISO/TS16949を自動車部品システムメーカーとしては、いち早く2003年に空調部門で取得したのをはじめ、2005年には全社・全製品で取得しました。

精度を高めた開発技術

設計構想のフェーズから新製品の新規性・重大性のアセスメントによりリスクを明らかにし、それに応じて専門レビューによる設計審査・工程設計審査を行い、製品の安全性・信頼性を高めています。

また、「限りないモノづくり改革」を進め、生産技術センターでは新工法の開発や試作検証、更にグローバル標準化を行い、モノづくりの原理・原則に基づいた図面と生産工程の実現を、チームワークを大切にしながら進めています。

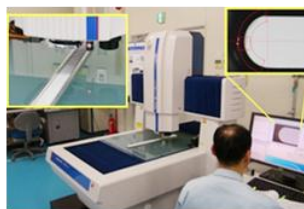
グローバル標準



TIG/MIG溶接機

溶接部の接合強度を保证するためにマスターマシンで各製品の溶接条件を設計/検証し、グローバルの各工場に技術標準を発信しています。

計測技術



高精度形状計測機

計測無くして製品の品質保証はありません。最先端の計測器、計測技術で、製品品質保証、工法/工程のメカニズム究明のための計測をサポートし、品質を支えています。

サイマル活動



組立性サイマル

製品設計ならびに工程設計をグローバルメンバーで検証し、図面と工程へフィードバックしています。正しい製品設計、正しい工程を設計・検証してグローバルに展開しています。

先行開発



フィン成形機

ラジエーターに組み込まれているフィンには高精度な成形が要求されるため、加工方法の追求や加工限界などの開発を行い、さらに高速・精密成形を目指しています。

また、適正な品質を保証するために、『安全・環境・快適』技術分野において、最新鋭の設備と実験技術により市場環境を再現し、『車両・システム・コンポーネント』3つの階層で高い信頼性を確保しています。

| | 安全・耐久 | 環境 | 快適 |
|---------|--|--|--|
| 車両 |  EMC評価 |  排ガス・燃費評価 |  実車環境風洞試験 |
| システム |  複合熱衝撃評価 |  多軸振動評価 |  擦れ・打音評価 |
| コンポーネント |  素子・はんだ耐久性評価 |  ラジエータ性能評価 |  自動機能評価装置 |

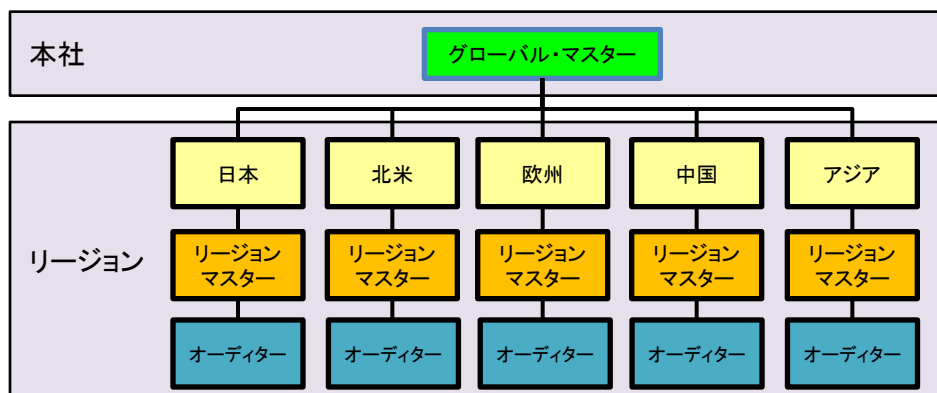
6. CSRの個別側面～お客さま満足への取り組み

QSES (Quality System Evaluation System)

カルソニックカンセイグループ、お取引先の品質マネジメントシステムを評価する独自の統一基準

品質基本方針をグローバルで達成するため、カルソニックカンセイでは、独自の品質システム評価基準(QSES)を構築し、全社及びお取引先の品質システムと工程管理に対する評価を行っています。評価を通じて、問題(課題)を顕在化し、是正・改善の繰り返しにより、更に高い水準の管理レベルを常に維持することで、お客さまのご満足向上につなげています。

また、グローバルでQSES監査員(グローバルマスター、リージョンマスター、オーディター)の育成・拡充を行うことで、グローバル全拠点で評価のバラツキを抑制し、正しい現状把握と現場改善活動の促進を図っています。



グローバルでの品質意識啓発活動

Q-Forumの開催

品質意識啓発活動の一環として、年一回「Q-Forum」を定期的で開催しています。品質不具合再発防止事例や不具合現品の展示、改善事例発表会、サプライヤー品質セミナー等の開催により、一人ひとりが品質に関する意識や行動を振り返り、新たな気付きを得ることによって、品質意識と行動の質を高め、品質の向上に繋げる活動を行っています。

QCサークルグローバル大会の開催

職場での品質改善活動を促進するため、全世界でQCサークル活動を実施しています。また、年に一度、カルソニックカンセイ本社においてQCサークルグローバル大会を開催し、品質改善活動による成果発表を行い、地域間の切磋琢磨、品質の向上に努めています。



FY13QCサークルグローバル大会の様相

自動車メーカーより品質賞の受賞

各種品質向上の取り組みの結果、自動車メーカーより各種品質賞を受賞しています。

- 2013年 日産自動車より 日本リージョン優良品質感謝状 を受賞
(Exhaust System, Compressor Business Unit)
- 2012年 日産自動車より 日本リージョナル品質賞 を受賞
(車両システムカテゴリ Heat Exchange System部門)
- 2011年 日産自動車より 日本リージョナル品質賞 を受賞
(車両システムカテゴリ Climate System部門)
- 2010年 東風日産自動車より 優秀品質改善賞 を受賞
(カルソニックカンセイ(広州)コンポーネンツ社)

6. CSRの個別側面～お客さま満足への取組み

お客さまとのコミュニケーション（顧客満足度向上への取組み）

日頃の企業活動がお客さまにどう評価されているのかを計るため、当社では年に一度『顧客満足度調査』を実施しています。この調査は2005年より実施し、2013年で9年目を迎えました。

実施方法はお客さまへのアンケート方式で、品質・価格・納入・開発・マネジメント・営業活動（QCDDMS）の各項目に5段階の評価付けと具体的な改善要望のコメントを頂いています。

分析のポイントとしては、以下の4点です。

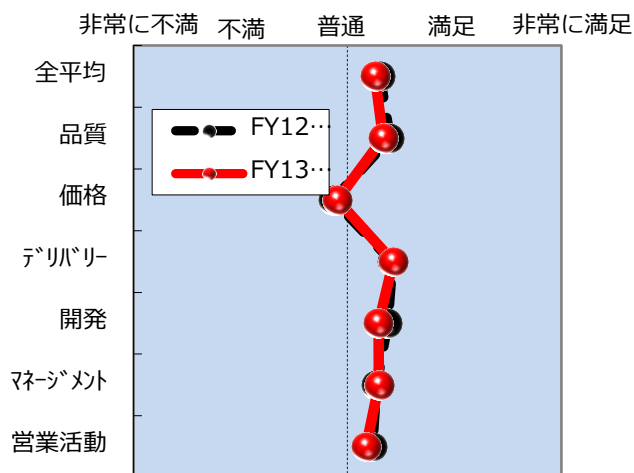
- ・ 評価項目は変更せず、経年変化をモニタリング
- ・ 調査対象者を明確にし、回収状況を把握（お客さまとの関係性把握）
- ・ 変化点やコメントを確認し、課題を明確化
- ・ 課題改善方策を次年度計画へ織り込み、実行

本調査を接点としてお客さまとのコミュニケーションを更に充実させて、お客さまの信頼に、より応えられるよう活動しています。

FY13 製品別顧客満足度評価（FY12比増減）

| | 製品 | 全平均 |
|------|----|-------|
| UP | A | 0.31 |
| | B | 0.26 |
| | C | 0.05 |
| | D | 0.03 |
| | E | 0.03 |
| | F | 0.01 |
| DOWN | G | -0.01 |
| | H | -0.11 |
| | I | -0.15 |
| | J | -0.20 |
| | K | -0.30 |
| | L | -0.34 |

FY13 分野別顧客満足度評価



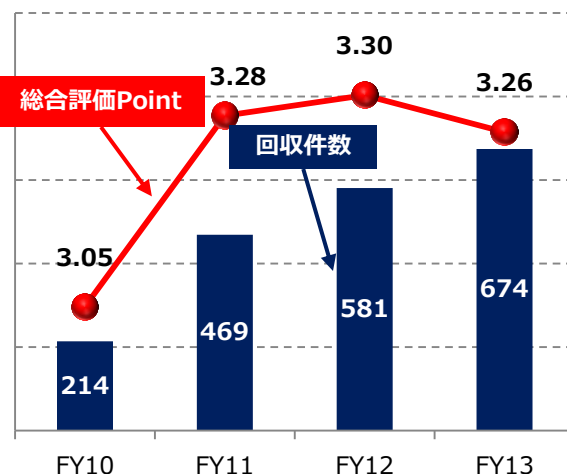
これらの得られたデータとVOCから顧客別／製品別／地域別に分析を行います。以下は、今年度得られたVOCの一例です。

<機能別改善点>

- 営業：1. コストとその明細に関する件（124件）
2. レスポンスやスピードに関する件（32件）
3. 期限に関する件（24件）
- 開発：1. 提案に関する件（43件）
2. 管理（プロジェクト管理など）に関する件（42件）
3. 新規開発や先行開発に関する件（34件）
- 品質：1. 管理に関する件（63件）
2. レスポンスやスピードに関する件（59件）
3. 解析・分析力に関する件（28件）

これに対し各機能が改善案を立案し実行することにより、顧客満足度を上げてより良い関係構築に繋がっていくことを期待しています。

過去の評価点の推移を右グラフに示します。



6. CSRの個別側面～サプライチェーンマネジメント

お取引先に対する取組み

カルソニックカンセイは、お取引先をイコールパートナーと位置付けて相互信頼を基本に公平かつ公正な関係を維持しながらお互いの持続的な成長を目指しています。カルソニックカンセイの事業展開のグローバル化に伴い、お取引先もグローバルに広がる中、CSR活動を推進するために私たちの考え方や方針をお取引先と共有しながらCSRマネジメントの向上を目指しています。

取組み概要

お取引先の選定にあたり、カルソニックカンセイは透明性のある公平・公正な業務プロセスを徹底しています。国籍、企業規模、取引実績の有無にかかわらず、広く参入機会を提供し、選定に際しては関連部門と一緒にお取引先の提案内容を横断的に検討します。

また実際の取引においても「CKグローバル行動規範」を遵守し、公平・公正な業務の遂行を高い水準で維持すべく努めています。また、カルソニックカンセイの方針説明会や定期的な連絡会等を開催し、お取引先へのアンケートや意見交換を行いながらコミュニケーションを行っています。また、コンプライアンス遵守に対応した取組みとして調達上の原則や下請法及び独占禁止法上の留意点について社内へ周知徹底を図るとともに、主要お取引先に対してはCSRの説明会を実施してCKの取組みに対して協力を要請してきました。2014年度は、世界的に関心が高まっている人権・環境問題やCSRに対する社内体制の強化を行っています。



災害リスクへの対応

日本及びタイで策定したサプライヤーチェーンでの事業継続計画(BCP)に加え、タイ以外の海外拠点についてもBCPの検討を開始し、速やかな初動対応につなげる活動も行っています。

お取引先表彰制度

事業発展に貢献されたお取引先を社内関連部署と選定し、2013年度は 優秀サプライヤー賞を6社に贈呈しました。



CKサプライヤーCSRガイドラインの展開

カルソニックカンセイは2011年2月実施の方針説明会にて主要お取引先にCSRの説明を行い、CSRへの協力を要請してきました。

特にお取引先には法令の遵守を依頼してコンプライアンス違反が発生した場合の対応を明確にし、違反事案に対しては再発防止の徹底に努めています。以降、2011年年度より、基本契約に「法令の遵守」を織り込んで新規お取引先との契約に反映しています。

グローバルに広がるお取引先とCSRを実践して行くために2014年度にてグローバル版の展開を予定しています。

6. CSRの個別側面～サプライチェーンマネジメント

お取引先と共同で取り組む「モノづくり改善活動」の強化

2009年度より、お取引先のモノづくり体質強化と更なる信頼関係強化を図るためにカルソニックカンセイ購買内にモノづくりに関する専任サポート体制(SST：サプライヤサポートチーム)を敷いてお取引先合意の基にCKPSによる現場改善の共同活動を推進しています。成果事例についてはお取引先合意の基に展示会を開催し、他のお取引先にも事例紹介することで、改善が更に活性化することを期待した場造りを行っています。

また、2013年度より関心の高まる環境問題に対して改善効果をCO₂削減量として数値化して定量的に把握することにより、お取引先における環境への寄与度を算出する活動を開始しました。改善活動と環境負荷のつながりを明確にすることにより、お取引先での環境に対する意識向上を図りながら裾野を広げる共同活動を推進しています。



年度別活動対象お取引先数

| 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 | 2013年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 10社 | 10社 | 10社 | 8社 | 7社 |

カルソニックカンセイ・グリーン調達ガイドラインを改訂

カルソニックカンセイ環境方針を受けて、お取引先における環境活動の基準を「カルソニックカンセイ・グリーン調達ガイドライン」にまとめ2008年に発行し、お取引先の協力を要請しています。

2013年7月に主要お取引先に改定内容等の説明会を実施し、2014年2月にもサプライヤー連絡会にて説明を行っています。

紛争鉱物への対応方針

2012年8月、コンゴ民主共和国及び周辺国の紛争地域で採掘され、武装勢力の資金源となっている可能性のある4鉱物の使用有無について報告を課す法案の細則が米国で制定されました。同法の主旨に賛同するカルソニックカンセイは、CSRの観点からサプライチェーンにおける紛争鉱物の使用を把握し、紛争鉱物不使用に向けた取り組みを行う方針を決定しました。

- 2012年10月～12月にサプライヤーへの予備調査を実施。
- 2013年から本調査を実施しています。



人事

人事の基本理念・方針

(1) ありたい姿 あるべき姿

カルソニックカンセイは、コーポレート・ビジョン、ミッションを実現するための、人・組織・文化・企業市民としてのありたい姿 あるべき姿を以下のように定めています。

HR will develop No. 1 People which create No. 1 Company that ensures sustainable growth through: 持続可能な成長を支えるナンバーワン企業として社会に貢献するため、ナンバーワン人財の育成が必要不可欠である。

「人」

Motivated and Innovative People(意欲に溢れ、変革を推進する人)

「組織」

Global and Diverse Organization(グローバルで多様化した組織)

「文化」

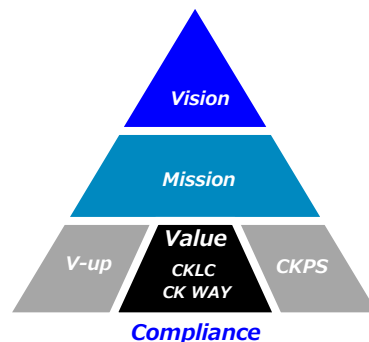
Challenging and “Care for you” Culture (挑戦することを尊び、人に対する愛着を大切にす文化)

「企業市民」

Transparent and ethical behavior (透明性高く、高い倫理観を具備する企業市民)

(2) CK WAYに基づく価値の共有

カルソニックカンセイに働く全てのメンバーが共通して大切にする価値を置くものとしてCKLC(CK リーダーシップコンピテンシー) とCK WAYを全ての行動の基礎としています。



①CKLC

カルソニックカンセイが求めるリーダー像を『一流のプロとしての技と誇りを持ち、人への愛着 (Respect) をもって周囲を鼓舞し、自らリスクをとって変革を推進し、勝利するグローバルリーダー』と設定しました。その行動の基本を10項目のCKLC(CK リーダーシップコンピテンシー)としてまとめ、グローバル共通のリーダーシップ研修を各国の言語(日本語、英語、中国語、タイ語、スペイン語)により実施し、求めるリーダー像の理解と現場での実践に結び付けています

②CK WAY

カルソニックカンセイの全ての従業員の共通の行動指針として、右図の10項目を定めています。

日常の行動が、この指針に基づくものとなるよう、日本語、英語、スペイン語(メキシコ向け)、ポルトガル語、ルーマニア語、スペイン語(スペイン向け)、ロシア語、中国語、タイ語、マレー語の10か国語でグローバルに共有しています。



(3) 労使関係

カルソニックカンセイでは、健全な労使関係が企業の成長の基礎であるとの考え方を基本に従業員が加入している「カルソニックカンセイ労働組合」と安定した労使関係を築き、従業員の労働条件などについて定期的に交渉・協議しています。

また、カルソニックカンセイグループ労働組合連合会(CKGU)とグループ横断的な諸課題について CK-AFL労使懇談会を通じて論議をしています。

海外のグループ各社では、各国の法令などに基づいて、各社の労働組合や従業員代表と話し合っています。

人権尊重の考え方

カルソニックカンセイは、多様性の尊重と機会平等が実現されている組織運営を目指して、人権教育、啓発に取り組んでいます。

(1) 「カルソニックカンセイ行動規範」では、

- ①従業員、お取引先、お客さま、及び地域社会の多様性(人種、国籍、性別、宗教、身体障がい、年齢、出身)を受容し、尊重すること。また、役員、従業員相互のあらゆる多様性を活かし、組織のとしての最大限の力の発揮に努めること
- ②人権を尊重し、人種・国籍・性別・宗教・身体障がい・年齢・出身・その他の理由での差別・いやがらせを行ったり、その状態を容認しないことを明記しています。

ダイバーシティ・多様性の尊重

(1) 多様な価値観を持つ従業員が健全なコンフリクトを通じて、新たなイノベーションを生み出すことが、企業の成長・個人の成長につながります。

ダイバーシティに対する理解を更に深めるため、ダイバーシティ年次ミーティングにおけるトップからのメッセージ発信や、各社員により構成されるShine.net活動を通じた職場単位での推進活動を行っています。

(2) 外国籍従業員の活躍

ダイバーシティ推進の一環として、外国籍従業員の採用拡大を進めています。留学生採用に加えて国外の大学を卒業する学生を直接採用しています。

日本から海外への出向者200名、海外から日本への出向者30名のみならず、海外間(イギリスからメキシコ、アメリカからメキシコなど)の出向も年々増加しており、外国籍従業員が活躍する場はグローバルに拡大しています。



(3) 女性の活躍

多様な価値観を持つ従業員が健全なコンフリクトを通じて、新たなイノベーションを生み出すためには、組織のリーダーとなる女性の活躍が欠かせません。現在、グローバルでの女性の管理職比率は、2013年度末で9.3%です。



多様な働き方の支援

ライフステージに応じた多様な働き方を支援するため、制度の整備を進めています。次世代育成支援対策推進法に基づいた諸施策を実施し、法定水準を上回る制度を整備しています。また、ワークスタイル変革プロジェクトを通じて、在宅勤務・サテライト勤務の運用を行っています。

人財の育成

カルソニックカンセイの成長を支えるのは人財であり、グローバルな自動車関連企業であるカルソニックカンセイの人財育成の重点を「モノづくり」と「グローバル」に置いています。

(1) モノづくり人財の育成

グローバル競争の中で鍛えられたモノづくりを更に高め、それをグローバルに水平展開していくため、カルソニックカンセイのモノづくりの基本であるCKPS(カルソニックカンセイプロダクションシステム)研修や各種専門技術研修などを通じて知識・技術習得を計画的に行っています。

また、幅広い業務経験による実戦レベルのモノづくりを身につける計画的なキャリアパス運用を行っています。



(2) グローバル人財の育成

次世代のグローバルビジネスリーダーを育成することを目的に、各国のリーダー候補を対象に英語による集合研修、アクションラーニングを行うGBLT(グローバルビジネスリーダーートレーニング)を毎年実施しています。

(3) キャリア形成支援

従業員ひとりひとりのキャリア形成を支援することを目的に、上司とのキャリア面談を実施しています。年に2回の上司との面談において、「パフォーマンス評価」「コンピテンシー評価」と合わせて、自らのキャリア形成について上司と十分論議を行い、合意のうえ、それに基づく実際の運用を行っています。

従業員とのコミュニケーション

(1) 毎年、CK WAYサーベイをグローバルに実施し、職場におけるCK WAYが追求する価値の共有、実際の行動を定点観測し、更なる改善につなげるアクションプランを実施しています。

(2) 挑戦を尊び、人に対する愛着を大切にする文化を育むために、チームや個人の功績をその場でその都度認めて称えることを重視しています。年に、1度のCEOアワード、四半期ごとの役員による本部長表彰、管理職が随時その場で手書きのメッセージを手渡すサンクスカードなどを活用しています。



労働安全衛生

※国内グループの取組みを中心に記載しています。

グローバル安全衛生基本方針 Global Basic Policy of Health and Safety

私たちは『**従業員の安全と健康の確保はすべてに優先する**』という基本理念のもとに、全員参加で業界トップの安全で適正な職場を実現します。

Based on the basic principle “**the Health and Safety of employees takes precedence over all**”, we are committed to create the safest and most appropriate workplace in the auto-parts industry through the participation of all employees

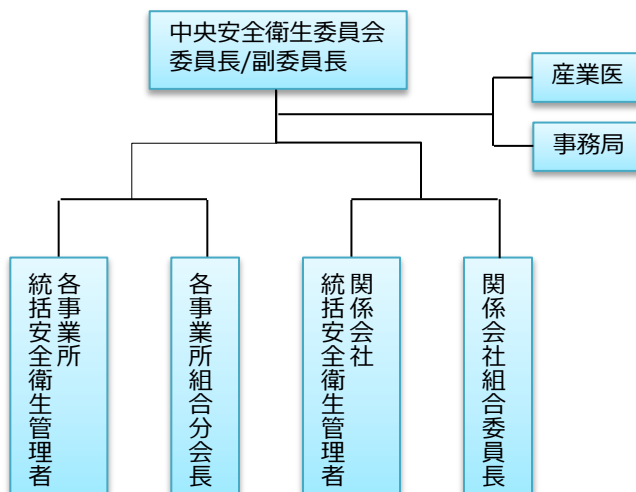
安全衛生活動体制（国内グループ）

カルソニックカンセイは、国内グループ各社と一体となって、安全衛生に関する各種の指標に対して年度目標を定め、各事業所の統括安全衛生管理者の指導の下で、職場の安全性確保と従業員の安全衛生活動に取り組んでいます。

年1回の中央安全衛生委員会では年度の実績を振り返ると共に、新年度の重点活動と目標値をグループ全体で確認いたします。

2014年度中央安全衛生委員会メッセージ

『**無災害職場を目指して！
仲間を守る！ 家族を守る！**』



リスクアセスメント

2013年度は過去5年間で災害が発生した工程・設備でリスクアセスメントと対策を実施しました。災害が発生していない職場ではチョコ停が出ている工程・設備、段取り作業でリスクアセスメントと対策を実施しました。2014年度では班長レベルで最低1件を実施する計画です。

SES(Safety Evaluation System)

カルソニックカンセイでは工程・設備の安全性を評価し、状況に応じて対策義務が課せられる仕組み (SES)をグループ全体に導入しています。

この仕組みのメリットはリスクアセスメントほどの工数を掛けずに職場の安全度合いを簡易的に測定できることです。評価者の認定制度に基づき、資格を持った評価者が国内グループの全事業所を監査し、各工程のチェックを行って、改善度合いを評価します。

各工場でも監督者の巡回時にSESチェックリストに基づいた確認を行って安全性の維持・向上に努めています。



F-PES (Fire-Prevention Evaluation System)

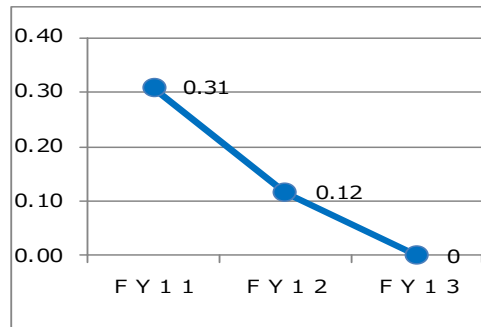
火災予防を行うため、F-PESを導入しています。工場内の危険物施設や静電ブース、塗装ブースなどをマップ化して定期的にパトロールを行い防火と法令遵守に努めています。

安全意識アンケート

職場で発生する労働災害は設備の問題だけではなく、作業者の間違った行動によっても発生します。カルソニックカンセイでは作業者の安全意識を高めることと作業者が日頃感じている危険箇所・作業を抽出するため、年1回の安全意識アンケートを実施しています。

「必要な情報展開の欠如」「職場の風土・雰囲気」の欠如」「基本ルールの未遵守」の3分野に分けて20項目からなるアンケートを実施し、分析したうえで作業者の立場から安全衛生に関するマネージメントの改善につなげています。

休業度数（年度末値）



メンタルヘルス

カルソニックカンセイでは2008年度から毎年外部業者による従業員のストレスチェックを実施してきました。2013年度では95%程度の受診率となっており、ストレスの高い人には専門の医師からアドバイスを受けられるようになっています。

個人の受診結果は個人情報保護の観点から会社には提供されませんが、自職場単位でのストレス度合いを管理者は確認することができるようになっており、様々な視点から分析された自職場のデータを見て改善に結びつけています。

特にストレスが高い部署については外部のカウンセリング専門家を入れて、部下と管理者双方から意見を聞き、ギャップを明確にするとともに改善計画を立案しています。

また、部署単位だけでなく職位別、性別、年齢別の視点でストレス度合いを分析し、若年層から中堅層のストレスが高いことが判りました。そのため2013年度はその層の一般職に対してメンタルヘルスセルフケアのセミナーを設けました。管理職に対してはメンタルヘルスラインケアのセミナーを全員対象に実施しています。

イントラネットでも提携している医療機関やカウンセラーの紹介サイトを掲示し、早期のケアに努めています。

万が一、メンタルヘルスが発症した場合には復職のためのプログラムが準備されており、社員はプログラムに沿って職場への復職が図られるよう、制度化されています。

ストレス診断

メールアドレス保有者はweb
非保有者は紙による回答

回答結果のフィード
バック

イントラネット紹介記事

| 発信日 | 特集記事 |
|----------|----------------------|
| 7月 | 長期休暇中は生活や気持ちを整えよう |
| 6月 | 季節の変わり目のセルフケア |
| 5月 | 環境変化はストレスフル！ |
| 4月 | カルソニックカンセイのメンタルヘルスケア |
| 3月 | カウンセリングとは？ |
| 2月 | ストレスとは？～あなたはどのタイプ？ |
| 2014年 1月 | メンタルヘルスとは？～基礎知識～ |
| 2013年12月 | 年末年始に心がけたい メンタルヘルス |

EAP業者への相談

WEB又は手紙でのご相談

対面相談（要予約）

電話相談（要予約）

その他）必要に応じて医療機関等を紹介

医師によるフォロー（フォローレーター）

職場へのストレスレベル報告
（会社への報告：部署単位）

6. CSRの個別側面～従業員の労働安全衛生

防災 ※国内グループの取組みを中心に記載しています。

カルソニックカンセイでは地震や台風などの災害発生に対して「防災管理規定」を設定し、この規定に基づき従業員がとるべき行動ガイド「全社防災マニュアル」を整備しています。

災害時の基本方針

- ①従業員及び来客の安全確保
- ②二次災害等の発生防止
- ③事業の継続

カルソニックカンセイは、大規模な災害発生時に備え、日頃から有事に備えた体制を設定しています。

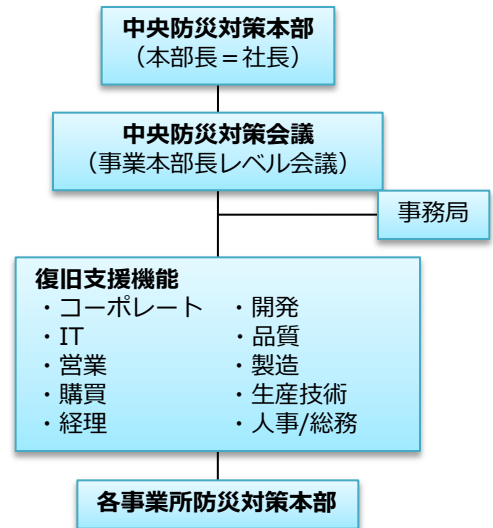
グループ内で生産継続に支障が生じる可能性がある災害が発生した場合には、グループ本社内に中央防災対策本部を設置します。

本部には送電の途絶時に備え、非常用発電機が設置され、衛星電話など、複数の通信手段も設置しています。

これまでに「中央防災対策本部」が発動されたのは東日本大震災とタイの大洪水の2件であり、従業員の安全確保と迅速な生産復旧に効果を上げることができました。

特に広域大規模地震については、国内グループ全事業所に緊急地震速報システムを設置するとともに、火災につながる可能性のある製造拠点には非常用発電機を設置し、消防活動がいつでもできるように対応を行っています。

また研究開発センター・本社は、本館が免震構造となっていることもあって、一般の帰宅困難者の方々の一時避難所として、受け入れる体制も構築しています。

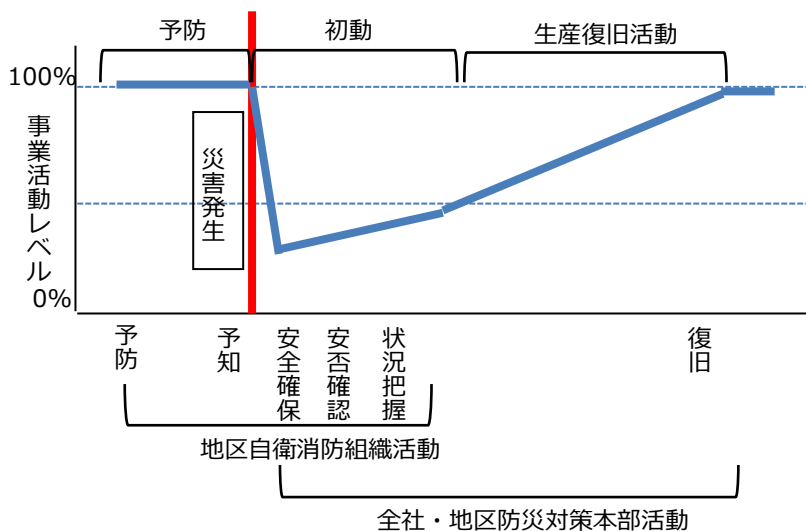


初期消防訓練の様子



普通救命Ⅰ講習会の様子

大規模地震時の基本的な対応の流れ



6. CSRの個別側面～開かれた情報開示

タイムリーで透明性のある情報開示

カルソニックカンセイは、株主総会やIRミーティング、ホームページなどを通じて決算報告や業績予測、中期経営計画の達成状況の説明を行っています。

年1回の株主総会では事業報告のほか株主向けに中期経営計画の達成状況報告を同時開催し、2014年の株主総会では製品展示を行い、活動へのご理解を頂いています。

またアナリストや機関投資家向けに年2回のIRミーティングを開催するとともに、工場や実験施設の見学会、経営層を交えたラウンドテーブルなどを開催しています。

当社ホームページの「投資家の皆様へ」のサイトでは前年度あるいは四半期毎の財務ハイライト、事業報告、有価証券報告書などの情報を掲載し皆様への信頼に応えるべく対応しています。

URL: <http://www.calsonickansei.co.jp/ir/index.html>

Calsonic Kansei
Driven by Inspiration and Innovation

会社情報 ▶ company information | 製品情報 ▶ product information | 投資家の皆様へ ▶ investor relations | CSR情報 ▶ corporate social responsibility | 採用情報 ▶ employment information | モータースポーツ ▶ motor sports

投資家の皆様へ
Investor Relations

投資家の皆様へトップ

財務情報

- > 財務ハイライト
- > 決算短信等
- > 事業報告書
- > 有価証券報告書
- > Financial Statements (Yearly) (英語版)

IRイベント

- > 年間スケジュール
- > 会社説明会

株式情報

- > 株価情報
- > 株式情報
- > 株式手続きのご案内

電子公告

IRについてよくある質問

トップページ > 投資家の皆様へ

投資家の皆様へ
Investor relations

情報のグローバル化が進み、IR等の機会を通じた情報開示の重要性がますます高まる中で、当社は優れた商品のご提供と共に、信頼性の高い経営情報をスピーディーにご提供することが皆様との信頼関係構築の基本と考えております。当社はIR活動を通し、グローバル企業として、中期経営方針に基づく経営諸活動について様々な角度から株主、ステークホルダーの皆様始め、より多くの皆様にご理解を賜るべく努力してまいり所存であります。今後共、皆様に信頼されるIR情報の開示を目指して参ります。



コンプライアンス

CSRを推進するうえで、すべての従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンスを実践することが重要です。カルソニックカンセイ（以下CK）ではグローバルの各地域・拠点に、コンプライアンスを推進するコンプライアンス委員会を設置し、それぞれ担当役員と推進責任者を配置し、コンプライアンス意識の浸透と醸成に努めています。

従業員におけるコンプライアンスの徹底

すべての従業員が高い倫理観を持ってコンプライアンスを実践することが、CKのCSR推進の基本です。2003年にはグローバルなコンプライアンス体制の強化に向けて、「カルソニックカンセイグローバル行動規範」を制定しました。これは、CK従業員がどのように行動すべきかをグローバル共通の行動規範として定め、グローバルのCKグループ全社で適用しています。

コンプライアンスの運営体制としては、経営陣がメンバーのグローバルコンプライアンス委員会を毎月開催し、コンプライアンス関連施策やコンプライアンス関連事案を審議しています。また、グローバルの各地域・拠点でも定期的にコンプライアンス委員会を開催して、コンプライアンス関連事項を審議しています。

コンプライアンス施策の一例としては、2012年にグローバルのCKグループのコンプライアンスを具体的に進めるために「コンプライアンスプログラム」を制定しました。それまでのコンプライアンス活動を体系的にとりまとめ、現在はこのプログラムに沿って、計画的な教育、社内啓蒙活動によって、コンプライアンス活動をグローバルに進め、その徹底を図っています。



更に、コンプライアンス機能を高めるため、各地域・拠点がそれぞれコンプライアンス活動を定期的にモニタリングすることにより、本社と各地域・拠点が連携して、グローバルなコンプライアンス活動に繋げ、コンプライアンスの意識の浸透と違反行為の未然防止に取り組んでいます。

このような中で、CKグループでは、従業員が仮に行動規範や法律に違反・抵触した場合は、厳粛に対処しています。

コンプライアンスの活動

CKでは「カルソニックカンセイグローバル行動規範」を定め、グローバルの各地域・拠点にコンプライアンス施策を推進する担当役員と推進責任者を配置しています。各地域・拠点ではコンプライアンスの主要な活動を定期的にモニタリングしています。このモニタリングの内容は、

1. 統制環境の確保
2. コンプライアンスリスク管理
3. 教育啓発活動

をコンプライアンスプログラムの3本柱として構築しています。

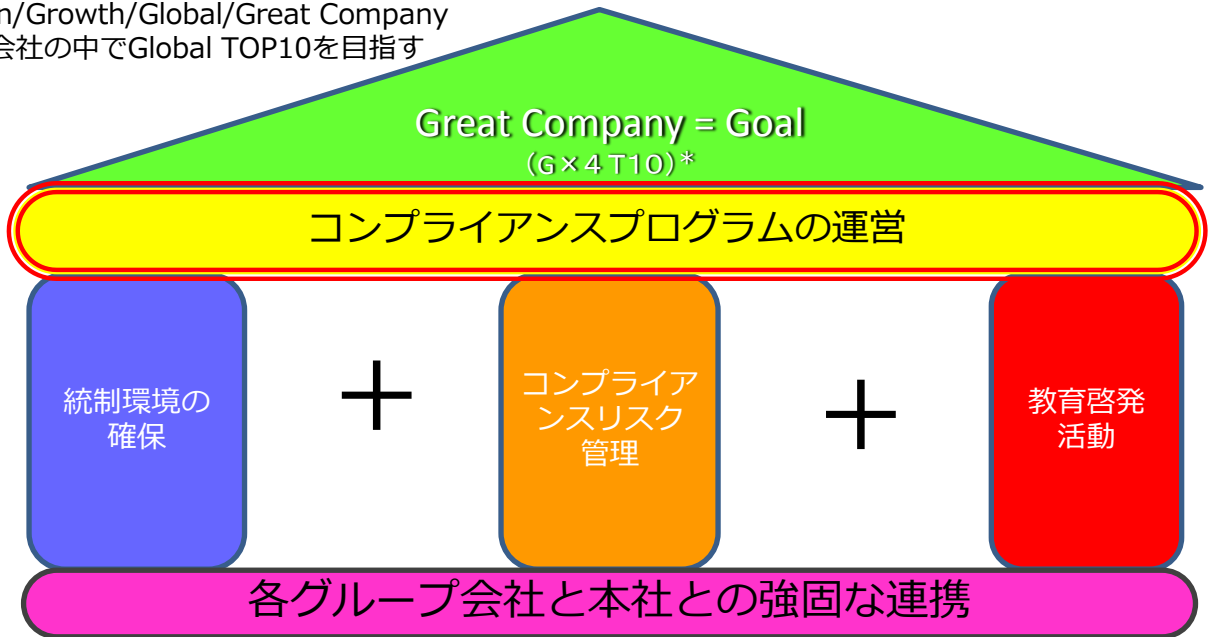
教育啓発活動の一つに「CK行動規範」の教育があります。行動規範の教育に関しては、日本においては、e-learningにより行動規範のトレーニングを毎年実施し、誓約書の回収を行い、コンプライアンスに対する意識づけを強化しています。また、グローバルのCKグループ全社でも、CKと同様のトレーニング活動に取り組んでいます。教育に関しては、行動規範の教育だけでなく、グローバルリスクとしての「独占禁止法」、「賄賂防止法」、「ソーシャルメディア対応」に関する教育、各地域・拠点のコンプライアンスリスクや毎年行っているコンプライアンス意識調査に基づいた課題教育も適宜実施しています。因みに、国内では「独占禁止法」、「下請法」や「請負契約」に関する教育も定期的に行っています。

6. CSRの個別側面～コンプライアンス

Globalのコンプライアンス行動計画の全体像

* **CK GX4 T10**

Green/Growth/Global/Great Company
部品会社の中でGlobal TOP10を目指す



カルソニックカンセイグローバル行動規範

【信条】

私たちは、お客さま・従業員・株主・お取引先・地域社会に対し、常に実直・誠実・公正・敬意の姿勢をもって接します。

下記行動規範は、カルソニックカンセイグループ（以下、CK）に働く全ての従業員に適用となります。また、我々一人一人はこの行動規範をしっかりと維持・改善していく責任があります。

【グローバル行動規範】

1-法律・ルールの遵守

CKの従業員は、事業活動を行う全ての国の法律、全ての会社のルールを遵守します。

2-利益相反行為の禁止

従業員が心がけるべき最も重要なことはCKの利益です。会社の利益に反して、行動・活動すること、あるいは情報を使用することは禁じられています。

3-会社資産の保護

CKの従業員は会社のあらゆる資産、資金、情報及び知的財産を維持し、保護する責任があります。許可なくこれらを使用または流用することは禁じられています。

4-公平・公正な関係

CKの従業員はお取引先（部品メーカー、その他の関係先等）と、公平かつ公正な関係を維持していかなければなりません。

5-透明性と説明責任の確保

CKの従業員は、株主、お客さま、他の従業員、地域社会等の関係者に対し、企業活動に係る情報を、公正性と透明性をもって、適時・適切に開示します。

6-多様性の尊重と機会平等

CKは、従業員、お取引先、お客さま、及び地域社会の多様性を評価・尊重します。また、差別やいやがらせは、どんな形・程度にせよ容認されるべきではありません。

7-環境保護

CKの従業員は、製品を開発し、サービスを提供する際、事業目的の範囲内で環境保護を考慮しなければなりません。あわせてリサイクル・省資源・省エネルギーの推進に努めなければなりません。

8-実践・報告の義務

CKの従業員は、この行動規範に従い、業務を遂行することを期待されています。また、行動規範の違反を察知した場合には、速やかにその旨を報告する義務を負っています。その際、当該従業員は報復を受けることのないよう保護されます。

6. CSRの個別側面～コンプライアンス

人権尊重と差別・いやがらせの禁止

CKは、「カルソニックカンセイグローバル行動規範」の第6条「多様性の尊重と機会平等」において、従業員やお取引先、お客さま、地域社会の多様性を受容・評価・尊重し、差別やいやがらせは、どのような形や程度にせよ容認しないことを定めています。役員及び従業員は、お互いの人権を尊重し、人種、国籍、性別、宗教、身体の障がい、年齢、出身、その他の理由で差別やいやがらせを行ったり、その状態を容認することを禁止しています。

また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントやその他のハラスメント（いやがらせ）を許さないという立場で、男女を問わず、すべての従業員が被害に遭わないよう、その防止に努めています。

健全性を高める内部通報制度

カルソニックカンセイグループでは、従業員一人ひとりがコンプライアンスを理解し、その実践を徹底し、企業活動が正しく行われているか確認できるように、内部通報制度を導入しています。従業員が意見・質問・要望を会社に直接伝える仕組みを整え、業務や職場の改善はもとより、企業倫理を遵守する風土づくりに役立てています。

日本では、2006年4月に施行された公益通報者保護法に則った通報者保護の観点も織り込み、国内のグループ各社ではCKに窓口がある「イージーボイスシステム」を運用しています。また、「イージーボイスシステム」が定着する中、浄化作用をより高めるため、2014年度内に国内を対象とした外部の通報窓口として「CKヘルプライン」の運用を開始する予定です。

「CKヘルプライン」ではウェブサイトと電話の両方で受け付けて、従業員は実名でも匿名で通報することができます。第三者機関の経験豊富な対応者が通報者のプライバシーを守りながら通報を受け付け、関連する部署や組織に連絡し、適切な対応を取ります。

グローバルの各地域・拠点でも、各国の文化や法律を考慮しながら、各社最適な形の内部通報制度を設置し、運用しています。北米では、ウェブサイトや電話で、毎日24時間体制で受け付ける外部窓口としてホットラインを設置しています。アジアや欧州でも今後、外部窓口の設置に向けた検討を進めています。

内部通報制度では、通報者は通報者保護の観点から不利益を被ることが無い様に慎重に対応しています。



私たち一人一人がつくる私たちの誇れる会社 CK!!
One by one, we all make the CK Group
a company to be proud of !!

情報セキュリティ

基本的な考え方

カルソニックカンセイでは、「情報セキュリティポリシー」をグローバルに共有化し、グローバル情報セキュリティ委員会のもと、内外の情報漏えい事案などを参考に、情報セキュリティの強化に必要な施策を随時実施しています。また、社内教育も毎年継続的に実施し、周知・定着を図っています。

またカルソニックカンセイとお取引先などの個人情報を適切に保護するため、個人情報保護に関する法律及び関連する政省令並びにその他のガイドライン等に基づいた管理体制、ルール及び手続きを定めた個人情報管理規定を策定して、全社で管理を徹底しています。

管理体制

カルソニックカンセイでは、情報セキュリティを経営課題として取り組む為に、情報システム部門を担当する副社長を統括責任者とする情報セキュリティ管理体制を構築しています。

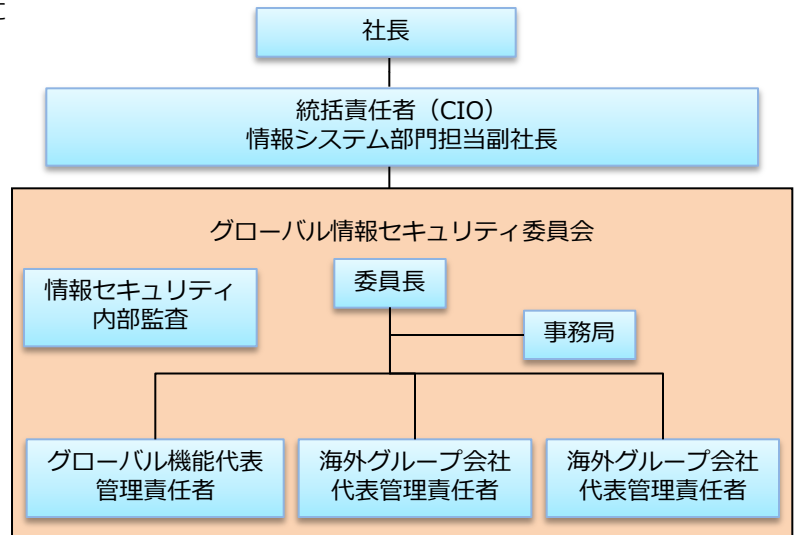
情報セキュリティ統括責任者は定期的にグローバル情報セキュリティ委員会を開催して、グループ全体にかかわる情報セキュリティを確実に運用する為に必要な審議を行います。

専任部署として情報システム／総務／人事担当からなる事務局を設置し、情報セキュリティ統括責任者を補佐します。

また情報セキュリティにかかわる社内規定を円滑、効率的に運用するように施策を立案し、実行します。

グローバル情報セキュリティ委員会の各委員はグローバル機能代表管理責任者及び海外グループ会社代表管理責任者が務め、情報セキュリティを確実に運用する為に必要となる事項について、責任を負います。

また、主要海外グループ会社は各社毎に情報セキュリティ委員会を設置、カルソニックカンセイと同等の管理体制を導入しており、各社の情報セキュリティについて全責任を負います。



具体的な取り組み

情報セキュリティ遵守には、社員一人ひとりの高い管理意識が不可欠です。カルソニックカンセイでは、電子データへのアクセス権の管理、外部記憶媒体の使用制限などのセキュリティ施策の実施とともに、社員への啓蒙活動を推進しています。

| 取り組み | 内容 |
|----------|---|
| セキュリティ施策 | <ul style="list-style-type: none"> 機密区分によるアクセス権の明確化 外部記憶媒体へのデータ書き出し制限 ウイルス対策やハードディスク暗号化 セキュリティパッチ適用 |
| 社員啓蒙活動 | <ul style="list-style-type: none"> 担当役員による啓蒙メッセージの発信 新入社員教育、定期的な従業員教育の実施 アセスメント実施 |

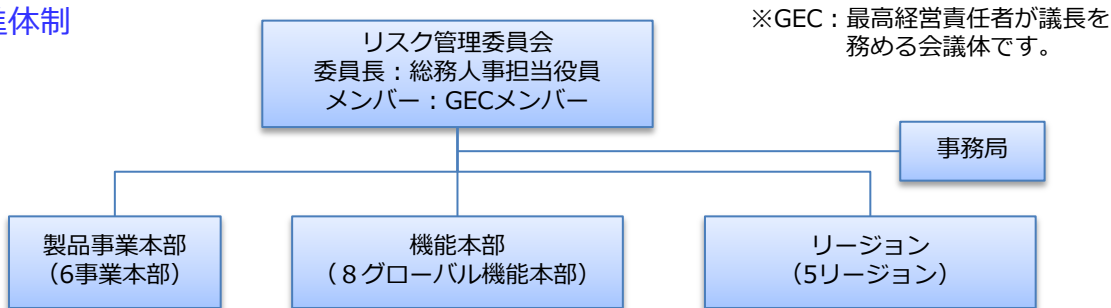
6. CSRの個別側面～リスクマネジメント・輸出管理

リスクマネジメント

基本的な考え方

カルソニックカンセイはグローバルな事業展開、更には多様化するリスクに対処するため、総務人事担当役員を委員長として、GEC（グローバルエグゼクティブコミティー）メンバーにより構成されるリスク管理委員会を設置しています。そしてその活動メンバーとなる事業本部、機能部門及びリージョン担当役員による重点リスクの洗い出し、対応計画の策定など、リスクマネージメント活動のPDCAサイクルを統括しています。

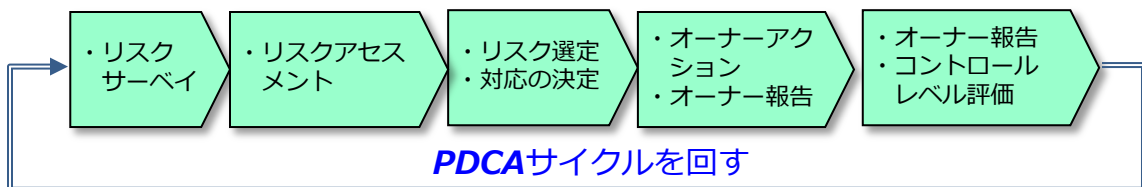
推進体制



リスク管理委員会活動

年3回の「リスクマネージメント委員会」を開催し、人命、事業継続、環境、財務、などに影響を及ぼす恐れのあるリスク項目を特定しリスク評価マップを策定しています。

2013年度は、「災害」「生産継続」及び「品質」の計3項目を全社重点リスクとして、責任部署、対応計画、達成スケジュールを策定し、リスクの顕在化とその被害を回避又は軽減させるための活動に取り組んできました。2014年度も引き続き2013年度の全社重点リスクに対する対応の強化を図っています。

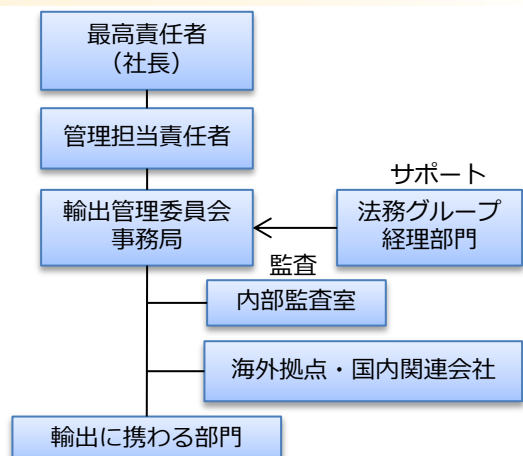


輸出管理

外為法、輸出貿易管理令、外国為替令の遵守及び適切な輸出管理を実施するため、最高責任者のもとに輸出管理委員会を設置し、活動しています。委員会メンバーは輸出に携わる各部門メンバーで構成されており、輸出品の管理のほか、新規法令の情報取得や従業員への教育も併せて実施しています。

海外については、自国の輸出管理規制を遵守するため、それぞれの拠点に責任者をおいて、本社組織と連携しながら適正な管理を行っています。

2013年度は、国内、海外拠点とも、違反の発生はありませんでした。またロシアの電波関連部品の輸入規制強化に伴い、カルソニックカンセイ部品を確認し、対象部品は無いことが判明しています。



6. CSRの個別側面～社会貢献

社会貢献

※国内グループの取組みを中心に記載しています。

製品を通じての社会への貢献のほか、様々な社会貢献活動を実施しています。

未来のエンジニア育成

もっと、クルマやモノづくりに親しんでほしい、そんな願いを込めて小学生を対象とした、クルマの技術に触れるモノづくり体験の機会を提供しています。

またこの活動を通じ、子どもたちへモノづくりの楽しさを感じてもらう事はもちろん、子どもたちに教える事から自分たちが技術の原理原則を学ぶ、社員育成の場としても位置付けています。



キッズエンジニアへの参加

カルソニックカンセイでは、自動車技術会主催による小学生向け体験型展示会『キッズエンジニア』に2008年の初回から参加をしています。

2010年からは、社内で公募したスタッフによる展示ブース運営を開始し、7月に開催された【キッズエンジニア2013】では、約1700名の子どもたちにモノづくり体験の場を提供しています。

やってみたいコト応援プロジェクト<小学校向け出前授業>

2012年からスタートした、小学校への出前授業活動。理科の特別授業としてプログラムを提供しています。

2013年度活動実績

| | 小学校への出前授業 | 出前授業以外の参加イベント |
|-----|---------------------|--|
| 7月 | | キッズエンジニア2013 (於：名古屋市中小企業振興会館) |
| 8月 | | 夏休み子ども公民館(於：さいたま市鈴谷公民館、さいたま市産業文化センター) |
| 10月 | 4校 天明・出流原・犬伏東・吾妻 | クルマ未来博 (於：愛知県モリコロパーク) |
| 11月 | 2校 佐野・犬伏 | コラボさいたま (於：さいたまスーパーアリーナ) ミニキッズ in 東北(於：石巻市立住吉小学校) |
| 12月 | 3校 界・戸奈良・葛生 | |
| 1月 | 3校 植野・閑馬・旗川 | |
| 2月 | 1校 船津川 | |



コラボさいたま



キッズエンジニア2013

6. CSRの個別側面～社会貢献

ワークスペースチャージングの導入

(2014年4月7日ニュースリリースより)

カルソニックカンセイ、ワークスペース・チャージングを導入 －持続可能な社会の実現に向けて、電気自動車の普及を応援します－

2014.4.7

カルソニックカンセイ株式会社（本社：さいたま市北区、社長：森谷 弘史）は、電気自動車の普及を応援するワークスペース・チャージングを、2014年4月より導入しました。

当社は自動車関連企業として、モノづくりを通じ、技術力で持続可能な社会の実現に貢献することをコーポレート・ビジョンとしています。さらに、中期経営計画である『CK GX4 T10』において、Green=世界をリードする環境技術／製品の創出=として、次世代環境対応車のエネルギーマネジメントのテクノロジーリーダーをめざすことを掲げています。

その取り組みの一つとして、究極のゼロ・エミッション車である「日産リーフ」にインバータ、リチウムイオンバッテリーコントローラを含めた構成部品を納入しており、更なる性能向上にも力を入れています。

こうした技術面での貢献に加え、電気自動車の普及に貢献すべく、日産自動車と北米を皮切りに普及をめざすワークスペース・チャージングを、当社がこのたび国内で導入することとなりました。

ワークスペース・チャージングとは

企業の社屋や工場に充電器を設置し、従業員や来訪者が勤務中や業務中に電気自動車の充電ができ、より快適に電気自動車を利用できるようにする取り組みです。

当社は2014年4月からこの制度を導入し、近隣の皆さまには通勤車両の排気ガス抑制による環境保全効果を、社員には職場での充電により、EV車通勤の利便性を高めるメリットを提供し、地域と企業と社員のwin-win-winの関係を築いてまいります。

各拠点に普通充電器（全社で16台：32口）を設置し、EV車で通勤しやすい環境を整え、従業員へEV車の購入を促しています。

また、急速充電器（全社で4台）を設置し、一般の方にも使用頂けるようにし、EV車の普及に努めています。



※ワークスペース・チャージング紹介のトピックスサイトは[こちら](#)です。

6. CSRの個別側面～社会貢献

清掃活動

各拠点で、全社員が定期的に地域の美化活動を自主的に実施しています。

本社近くの宮原駅前での活動



新入社員による本社周辺活動



地域社会とのコミュニケーション

地域とのコミュニケーションなくしては、企業の事業活動は存続できないとの考えから、地域の皆様に認められ信頼されるべく、様々な地域活動に協力しています。

- ・埼玉県文化活動への協賛
SKIPシティー国際Dシネマ映画祭などへの協賛
- ・障がい者団体等への寄付
- ・小学校への寄付
- ・地域の皆様と共に楽しむ盆踊り・花火大会などへの協賛や寄付
- ・各地区EV急速充電器の来客及び市民の皆様への開放
- ・その他

上記活動などを通じ、地域の自治会とも連携を取ることで、地域にお住いの方々の要望にも耳を傾け、改善に努めています。

※[こちら](#)でメキシコの地域貢献活動も紹介しています。

EV充電器の来客及び市民の皆様への開放



社会貢献投資額推移（人件費含まず）

2011年度は東日本大震災及びタイの大洪水に対する寄付金が主要な投資となっています。
2013年度は来客や市民の皆さんにも使っていただけるようカルソニックカンセイ各事業所へ設置したEV充電器の設置が主な投資となりました。

単位：千円

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 社会貢献総投資額 | 30,497 | 5,175 | 33,874 |
| 一般的協賛金を除いた寄付金 | 28,578 | 1,566 | 1,797 |
| 一般的協賛金を除いた貢献費 | 30,218 | 4,896 | 33,435 |
| 一般的協賛金及び寄付金を除いた貢献費 | 1,640 | 3,330 | 31,639 |

業務の適正を確保するための体制の整備（内部統制基本方針）

カルソニックカンセイは従来より経営の遵法性及び適切性を最重要課題の一つとして考えています。お客さまをはじめ各ステークホルダーに信頼性のある企業として信頼され続けるためには効率的で適切なガバナンス体制の構築が重要です。そのため各種の委員会などの組織を設置し、日々改善に努めてきました。

カルソニックカンセイは2006年に「内部統制基本方針」を取締役会で決議し、以来、社会の動向や社会からの期待を常にモニタリングしながら方針や経営そのものの適切性を維持してきました。

今後も変遷し続ける時代のニーズに即した経営としての管理体制をグローバルに維持し続けます。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「カルソニックカンセイ行動規範」、「取締役会規程」、「安全衛生管理規程」、「個人情報管理規程」、「内部者取引防止管理規程」等の諸規程を定め、取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合しかつ社会的責任を果たすべきことを明確化し周知させる。また、内部監査室を設置して、法令及び定款の遵守状況の確認等を目的として定期的に部門監査を実施する。更に、内部通報制度（イージーボイス制度）、及び内部通報があった場合等にその法令又は定款違反等の案件を審議するコンプライアンスリスク管理委員会を通じて、法令及び定款の遵守に取り組む。

反社会的勢力に対しては、会社として毅然とした態度で臨み、取締役及び使用人は、万一何らかのアプローチを受けた場合は、速やかに上司並びに関連部署に報告し、その指示に従う。また、役員及び使用人は、業務執行上、直接・間接を問わず、詐欺・恐喝等の不正・犯罪行為、あるいはその恐れがある事態に遭遇した場合は、毅然とした態度で臨むと同時に、速やかに上司並びに関連部署に報告しその指示に従う。

また、金融商品取引法及び関連する規則や基準に基づき、財務報告の信頼性を確保するための内部統制の仕組みの維持・強化を行う。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行に関する取締役会議事録や職務権限基準に基づいて意思決定された決裁書その他決定書面については、文書管理規程に従い、主管部署が保存し管理する。取締役及び監査役は、いつでもこれらの書面を閲覧することができる。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

全社的（又は組織横断的）リスク管理については、「リスクマネジメント委員会」を定期的に開催して各本部のリスク管理状況を継続的に確認すると共に、必要に応じて分科会を設置して個々のリスクへの対応マニュアルを作成する等、個々のリスクを最小化するように努める。また、各本部の長は、自本部内のリスク発生に適切に対処する職責を有する。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役や執行役員は、経営目標の達成を目的として、「取締役会規程」等に基づき、定期的に開催される取締役会やグローバル・エグゼクティブ・コミティ等の各種会議体において各議案を慎重に審議したうえで意思決定を行い、職務を執行する。権限委譲及び意思決定の迅速化を図るため、執行役員制を採用すると共に、「業務分掌規程」を定め、また、明確で透明性のある職務権限基準をグループ各社を含めてグローバルレベルで確立し運用する。中期経営計画及び年度事業計画の策定を通じ、経営方針と事業目的を具体化し、共有することにより、効率的かつ効果的な業務執行を行う。

5. 当社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社の各部門は、親会社の関連する各部門と相互に連携することによって、適正かつ効率的なグループ経営を実践する。当社は、グループの一員として、当社の行う一定の重要事項について親会社への報告や親会社の確認等を経る手続をとることはあるものの、上場会社として親会社から独立して独自の決定を行っている。また、グループ子会社との間では、定期的に開催される会議体において当社方針を伝達すると共に、グローバルレベルで確立された明確で透明性のある職務権限基準に基づき、各社の一定の重要事項について当社への報告や当社の確認等を要すべきこととする。内部監査室は、法令及び定款の遵守状況やリスク管理状況の確認等を目的として定期的に子会社監査を実施する。

また、業務の適正を確保するため、グループ子会社に適用される「カルソニックカンセイグローバル行動規範」を制定するとともに、グループ子会社は自社の行動規範を定め、法令や企業倫理の遵守を図るとともに、グループ子会社においても内部通報制度（イージーボイス制度）を導入している。

なお、法令又は定款違反等の案件を審議する「コンプライアンスリスク管理委員会」はグループ子会社の案件も審議の対象とし、グループとして法令及び定款の遵守に取り組む。

6. 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項並びに当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役がその職務を補助するため監査役室を設置し、管理職等の使用人を配置する。監査役室の使用人の人事異動、人事評価、懲戒に関しては、あらかじめ監査役会の同意を得ることとする。

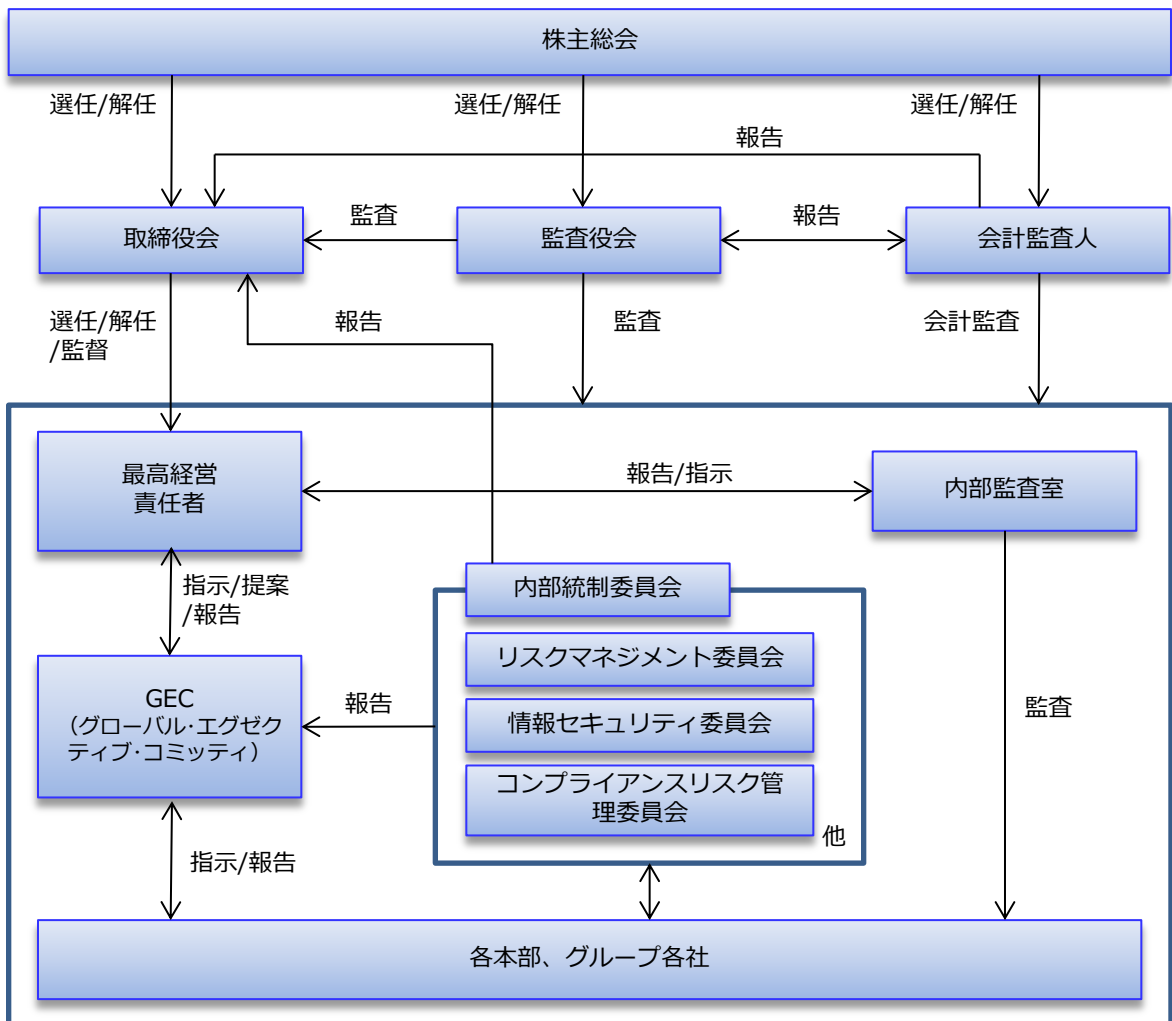
7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制

取締役及び使用人は、監査役からの要請に基づき、職務の執行状況について説明するほか、監査役が参加する各種会議体において、当社及び当社グループの重要な決定事項、方針、及び経営状況を報告する。また、取締役及び使用人は、監査役による年度監査計画に基づく定期的な部門監査の際に、職務の遂行状況や検討課題を報告する。
更に、内部監査室は、監査役会に対し定期的に監査結果報告を行う。

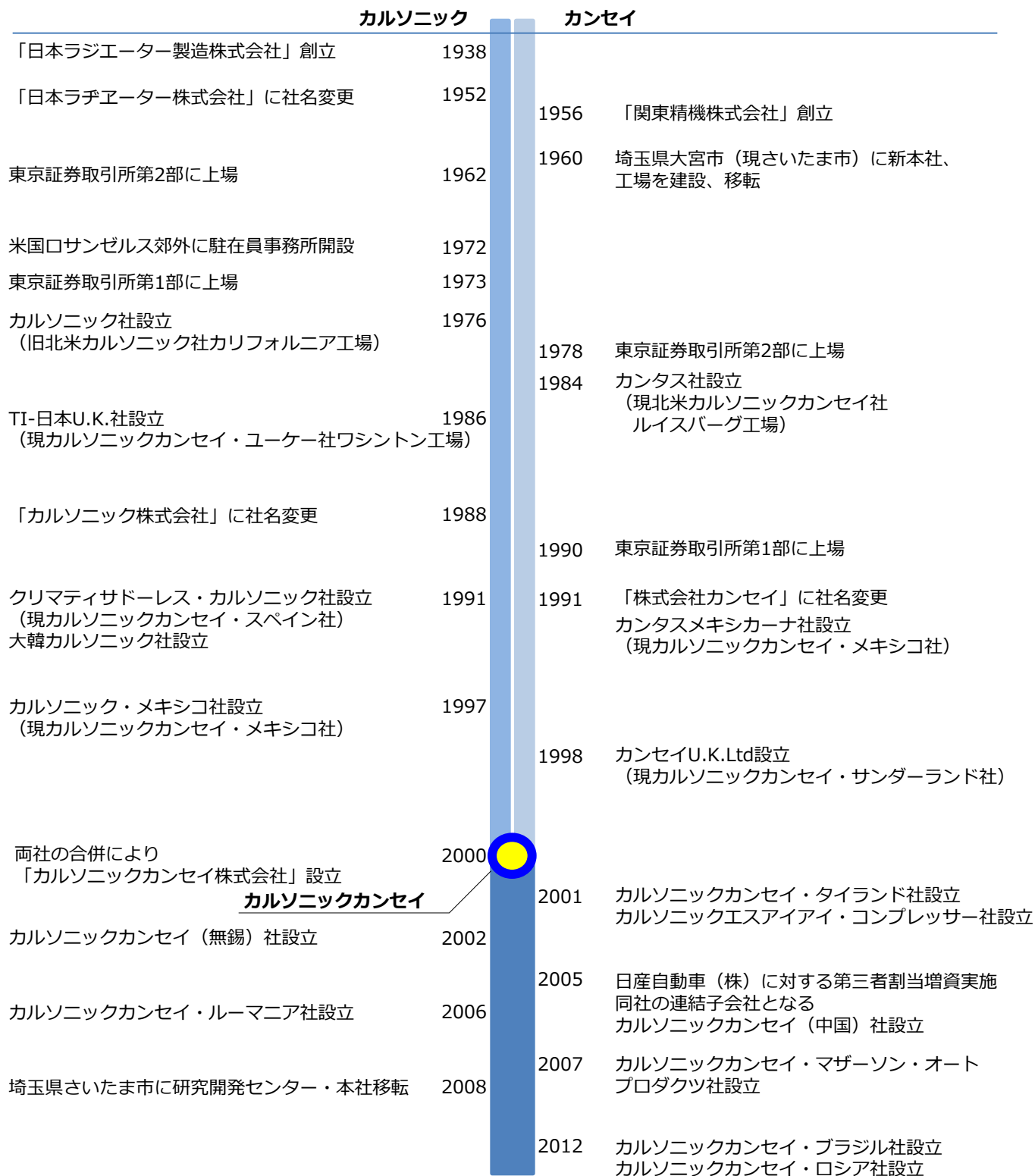
8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監査役と代表取締役社長との定期的な意見交換を実施する機会を設けると共に、監査役は監査法人から定期的に監査報告を受ける。

ガバナンス体制



※GEC：最高経営責任者が議長を務める会議体です。



平成26年3月期決算短信（日本基準）（連結）

連結損益計算書

| | (A) | (B) | (C) | (単位：億円) | |
|----------------|---------|---------|--------|---------|----------|
| | 12年度実績 | 13年度実績 | 14年度予想 | 増 減 | |
| | ※ | | | (B)-(A) | (C)-(B) |
| 売上高 | 7,609 | 9,187 | 9,400 | 1,578 | 213 |
| | | | | 20.7% | 2.3% |
| 営業利益 | 98 | 288 | 300 | 190 | 12 |
| (営業利益率 %) | 1.3% | 3.1% | 3.2% | - | - |
| 経常利益 | 128 | 295 | 290 | 167 | △ 5 |
| (経常利益率 %) | 1.7% | 3.2% | 3.1% | - | - |
| 当期純利益 | 55 | 250 | 200 | 195 | △ 50 |
| (当期純利益率 %) | 0.7% | 2.7% | 2.1% | - | - |
| 1株当り当期純利益 | 20.71円 | 93.36円 | 74.64円 | 72.65円 | △ 18.72円 |
| 売上高内訳 | | | | | |
| 日本国内会社 | 3,882 | 3,871 | 3,400 | △ 11 | △ 471 |
| 米州子会社 | 1,933 | 2,956 | 3,300 | 1,023 | 344 |
| 欧州子会社 | 761 | 1,047 | 1,150 | 286 | 103 |
| アジア子会社 | 1,584 | 1,953 | 2,200 | 369 | 247 |
| 小計 | 8,159 | 9,828 | 10,050 | 1,669 | 222 |
| 連結調整 | △ 551 | △ 641 | △ 650 | △ 90 | △ 9 |
| 計 | 7,609 | 9,187 | 9,400 | 1,578 | 213 |
| 営業利益内訳 | | | | | |
| 日本国内会社 | 64 | 108 | - | 44 | - |
| 北米子会社 | △ 16 | 86 | - | 102 | - |
| 欧州子会社 | 5 | △ 4 | - | △ 9 | - |
| アジア子会社 | 49 | 104 | - | 55 | - |
| 小計 | 101 | 294 | - | 193 | - |
| 連結調整 | △ 3 | △ 6 | - | △ 3 | - |
| 計 | 98 | 288 | 300 | 190 | 12 |
| 設備投資 | 249 | 292 | 218 | 43 | △ 74 |
| 減価償却費 | 193 | 227 | 235 | 34 | 8 |
| 研究開発費 | 238 | 271 | 285 | 33 | 14 |
| 平均為替レート (US\$) | 82.92 | 100.17 | 100.00 | 17.25 | △ 0.17 |
| 総資産 | 3,379 | 4,278 | - | 899 | - |
| 純資産 | 1,456 | 1,782 | - | 326 | - |
| (自己資本比率 %) | 39.8% | 38.6% | - | △ 1.2% | - |
| 1株当り純資産 | 501.74円 | 616.59円 | - | 114.85円 | - |
| 期末実質有利子負債 | 234 | 75 | - | △ 159 | - |

※会計制度の変更により前年度の数値は遡及して修正しております。

連結貸借対照表

(単位：億円)

| | 13.3.31 | 14.3.31 | 増減 | | 13.3.31 | 14.3.31 | 増減 |
|--------|---------|---------|-------|--------------|---------|---------|-------|
| | a | b | b - a | | c | d | d - c |
| 流動資産 | 1,953 | 2,676 | 723 | 流動負債 | 1,713 | 2,222 | 509 |
| 現金預金 | 125 | 181 | 56 | 買掛債務 | 965 | 1,454 | 489 |
| 売掛債権 | 1,139 | 1,637 | 498 | 社債・借入金 | 385 | 278 | △ 107 |
| 棚卸資産 | 394 | 448 | 54 | その他 | 363 | 490 | 127 |
| その他 | 296 | 410 | 114 | 固定負債 | 210 | 273 | 63 |
| | | | | 社債・借入金 | 30 | 33 | 3 |
| | | | | 退職引当金 | 83 | - | △ 83 |
| | | | | 退職給付に係る負債 | - | 127 | 127 |
| | | | | その他 | 97 | 114 | 17 |
| 固定資産 | 1,426 | 1,602 | 176 | 負債合計 | 1,923 | 2,495 | 572 |
| 有形固定資産 | 1,248 | 1,400 | 152 | 資本金 | 415 | 415 | 0 |
| 無形固定資産 | 52 | 51 | △ 1 | 資本剰余金 | 596 | 596 | 0 |
| 投資有価証券 | 98 | 101 | 3 | 利益剰余金 | 572 | 803 | 231 |
| 繰延税金資産 | 23 | 45 | 22 | 自己株式 | △ 37 | △ 37 | 0 |
| その他 | 5 | 6 | 1 | 株主資本合計 | 1,546 | 1,776 | 230 |
| | | | | 退職給付に係る調整累計額 | | △ 109 | △ 109 |
| | | | | 評価・換算差額等 | △ 202 | △ 15 | 187 |
| | | | | 少数株主持分 | 112 | 130 | 18 |
| | | | | 純資産合計 | 1,456 | 1,782 | 326 |
| 資産合計 | 3,379 | 4,278 | 899 | 負債・純資産合計 | 3,379 | 4,278 | 899 |

資料～ GRIガイドライン対照表

※環境関係（G4-EN1～G4-EN34）は省略しています。

NA:該当しない Omit: 報告省略 TBD: 課題

| 開示内容 | | Guide NO. | 対照頁 |
|-------------------|---|-----------|------|
| 一般標準開示項目 | | | |
| 戦略と分析 | | | |
| | 最高意思決定者の声明 | G 4 - 1 | 3 |
| 組織のプロフィール | | | |
| | 組織名称 | G 4 - 3 | 15 |
| | 主要なブランド、製品 | G 4 - 4 | 15 |
| | 本社所在地 | G 4 - 5 | 15 |
| | 重要な事業所の所在国 | G 4 - 6 | 15 |
| | 組織の法人格形態 | G 4 - 7 | 15 |
| | 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む） | G 4 - 8 | 15 |
| | 組織の規模 | G 4 - 9 | 15 |
| | 従業員内訳 | G 4 - 1 0 | 16 |
| | 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率 | G 4 - 1 1 | Omit |
| | 組織のサプライチェーン | G 4 - 1 2 | 32 |
| | 報告期間中の組織の重大な変更 | G 4 - 1 3 | Omit |
| | 組織の予防的アプローチや予防原則への取り組み方 | G 4 - 1 4 | 41 |
| | 経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、 組織が署名または支持したもの | G 4 - 1 5 | 2 |
| | 団体や国内外の提言機関の会員資格 | G 4 - 1 6 | Omit |
| 特定されたマテリアルな側面 | | | |
| | 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれか が報告書の掲載から外れていることはないか | G 4 - 1 7 | 17 |
| | 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか | G 4 - 1 8 | 2 |
| | 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したマテリアルな側面 | G 4 - 1 9 | 12 |
| | 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー | G 4 - 2 0 | Omit |
| | 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー | G 4 - 2 1 | Omit |
| | 過去の報告書の情報を修正再記述する場合、その影響および理由 | G 4 - 2 2 | NA |
| | スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更 | G 4 - 2 3 | NA |
| ステークホルダー・エンゲージメント | | | |
| | 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧 | G 4 - 2 4 | Omit |
| | 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準 | G 4 - 2 5 | Omit |
| | ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法 | G 4 - 2 6 | Omit |
| | ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、 およびそれに対して組織がどう対応したか | G 4 - 2 7 | Omit |

NA:該当しない Omit: 報告省略 TBD: 課題

| 開示内容 | | Guide NO. | 対照頁 |
|--|--|-------------|------|
| 一般標準開示項目 | | | |
| 報告書のプロフィール | | | |
| 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など） | | G 4 - 2 8 | 2 |
| 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。 | | G 4 - 2 9 | 2 |
| 報告サイクル（年次、隔年など）。 | | G 4 - 3 0 | 2 |
| 報告書またはその内容に関する質問の窓口 | | G 4 - 3 1 | 2 |
| 組織が選択した「準拠」のオプション | | G 4 - 3 2 | 2 |
| 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 | | G 4 - 3 3 | 2 |
| ガバナンス | | | |
| ガバナンス構造 | | G 4 - 3 4 | 49 |
| 倫理と誠実性 | | | |
| ビジョン・ミッション・規範 | | G 4 - 5 6 | 10 |
| 特定標準開示項目 | | | |
| マネージメント手法の開示項目 | | | |
| 中期事業計画 | | G 4 - DMA | 14 |
| 経済 | | | |
| 経済的パフォーマンス | | | |
| 創出、分配した直接的経済価値 | | G 4 - E C 1 | 16 |
| 気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会 | | G 4 - E C 2 | NA |
| 確定給付型年金制度の組織負担の範囲 | | G 4 - E C 3 | Omit |
| 政府から受けた財務援助 | | G 4 - E C 4 | NA |
| 地域での存在感 | | | |
| 重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別） | | G 4 - E C 5 | Omit |
| 重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率 | | G 4 - E C 6 | Omit |
| 間接的な経済影響 | | | |
| インフラ投資および支援サービスの展開と影響 | | G 4 - E C 7 | TBD |
| 著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む） | | G 4 - E C 8 | Omit |
| 調達慣行 | | | |
| 重要拠点地元サプライヤー支出比率 | | G 4 - E C 9 | Omit |
| 社会 | | | |
| 労働慣行とディーセントワーク | | | |
| 雇用 | | | |
| 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳） | | G 4 - L A 1 | 16 |
| 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと） | | G 4 - L A 2 | Omit |
| 出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別） | | G 4 - L A 3 | Omit |
| 労使関係 | | | |
| 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む） | | G 4 - L A 4 | Omit |

NA:該当しない Omit : 報告省略 TBD : 課題

| 開示内容 | Guide NO. | 対照頁 |
|---|--------------|------|
| 特定標準開示項目 | | |
| 社会 | | |
| 労働慣行とディーセントワーク | | |
| 労働安全衛生 | | |
| 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率 | G 4 - L A 5 | Omit |
| 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別） | G 4 - L A 6 | 37 |
| 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数 | G 4 - L A 7 | Omit |
| 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ | G 4 - L A 8 | 37 |
| 研修および教育 | | |
| 従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別） | G 4 - L A 9 | Omit |
| スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援 | G 4 - L A 10 | TBD |
| 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別） | G 4 - L A 11 | Omit |
| 多様性と機会均等 | | |
| 組織の構成と従業員区分別内訳（性別、年齢、マイノリティ） | G 4 - L A 12 | Omit |
| 男女同一報酬 | | |
| 女性の基本給と報酬総額の対男性比 | G 4 - L A 13 | Omit |
| サプライヤーの労働慣行評価 | | |
| 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | G 4 - L A 14 | TBD |
| サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置 | G 4 - L A 15 | TBD |
| 労働慣行に関する苦情処理制度 | | |
| 労働慣行に関する正式苦情件数 | G 4 - L A 16 | Omit |
| 人権 | | |
| 投資 | | |
| 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率 | G 4 - H R 1 | Omit |
| 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む） | G 4 - H R 2 | Omit |
| 非差別 | | |
| 差別事例件数と措置 | G 4 - H R 3 | Omit |
| 結社の自由と団体交渉 | | |
| 結社の自由、団体交渉の権利侵害業務やサプライヤ | G 4 - H R 4 | Omit |
| 児童労働 | | |
| 児童労働リスクの業務やサプライヤ、及びその対策 | G 4 - H R 5 | NA |

NA:該当しない Omit : 報告省略 TBD : 課題

| 開示内容 | Guide NO. | 対照頁 |
|---|---------------|------|
| 特定標準開示項目 | | |
| 社会 | | |
| 労働慣行とディーセントワーク | | |
| 労働慣行に関する苦情処理制度 | | |
| 労働慣行に関する正式苦情件数 | G 4 - L A 1 6 | Omit |
| 人権 | | |
| 強制労働 | | |
| 強制労働リスクの業務やサプライヤ、及びその対策 | G 4 - H R 6 | NA |
| 保安慣行 | | |
| 業務関連の人権方針や手順の研修受講者比率 | G 4 - H R 7 | 35 |
| 先住民の権利 | | |
| 先住民族の権利侵害件数 | G 4 - H R 8 | Omit |
| 人権評価 | | |
| 人権レビューや影響評価の対象とした業務総数 | G 4 - H R 9 | TBD |
| サプライヤーの人権評価 | | |
| 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | G 4 - H R 1 0 | TBD |
| サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置 | G 4 - H R 1 1 | TBD |
| 人権に関する苦情処理制度 | | |
| 正式人権苦情件数と措置 | G 4 - H R 1 2 | 40 |
| 社会 | | |
| 地域コミュニティ | | |
| 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率 | G 4 - S O 1 | Omit |
| 地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業 | G 4 - S O 2 | NA |
| 腐敗防止 | | |
| 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク | G 4 - S O 3 | Omit |
| 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | G 4 - S O 4 | 41 |
| 確定した腐敗事例、および実施した措置 | G 4 - S O 5 | Omit |
| 公共政策 | | |
| 政治献金額 | G 4 - S O 6 | Omit |
| 反競争的行為 | | |
| 反競争的行為等の法的措置を受けた総件数と措置 | G 4 - S O 7 | Omit |
| コンプライアンス | | |
| 法規制違反の罰金額、制裁措置の件数 | G 4 - S O 8 | NA |

NA:該当しない Omit : 報告省略 TBD : 課題

| 開示内容 | Guide NO. | 対照頁 |
|--|---------------|------|
| 特定標準開示項目 | | |
| 社会 | | |
| 社会 | | |
| サプライヤーの社会への影響評価 | | |
| 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | G 4 - S O 9 | TBD |
| サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置 | G 4 - S O 1 0 | NA |
| 社会への影響に関する苦情処理制度 | | |
| 苦情処理件数 | G 4 - S O 1 1 | Omit |
| 製品責任 | | |
| 顧客の安全衛生 | | |
| 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率 | G 4 - P R 1 | Omit |
| 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数 | G 4 - P R 2 | NA |
| 製品およびサービスへのラベリング | | |
| 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率 | G 4 - P R 3 | TBD |
| 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別） | G 4 - P R 4 | TBD |
| 顧客満足度調査の結果 | G 4 - P R 5 | 31 |
| マーケティングコミュニケーション | | |
| 販売禁止製品、係争中の製品の売上 | G 4 - P R 6 | NA |
| マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別） | G 4 - P R 7 | NA |
| 顧客プライバシー | | |
| 顧客プライバシー・データの不服申立件数 | G 4 - P R 8 | NA |
| コンプライアンス | | |
| 製品提供、仕様に関する規制違反罰金金額 | G 4 - P R 9 | NA |

カルソニックカンセイ Sustainability Report 2014 第三者意見

ニッセイ基礎研究所 上席研究員
認定NPO法人 環境経営学会 副会長

川村 雅彦 (かわむら まさひこ)

研究・専門分野：環境経営、CSR、統合報告など

九州大学大学院工学研究科修士課程終了

1976年 三井海洋開発(株) 入社

1988年 (株)ニッセイ基礎研究所入社

現在 ・サステナビリティ・コミュニケーション・ネットワーク (NSC) 幹事

・駒澤大学、成蹊大学、法政大学大学院非常勤講師 他

著書 『カーボン・ディスクロージャー』 (編著)

『統合報告書による情報開示の新潮流』 (共著)

『本来のCSR経営』 (単著：近刊) 他多数



CSRの報告について

カルソニックカンセイ (以下、CK) にとって、2014年度はCSR経営に向けた“大いなる準備の年”となった。これまでの環境報告を踏まえつつ、CSRの取組を体系的に報告する「Sustainability Report」を発行されたことを、まずは評価したい。実践あつての報告ではあるが、グローバル時代のCSRを認識された結果である。海外とりわけ新興国や途上国での操業が多い企業では、当地の社会的課題を深く理解したCSRが不可欠となっている。そうでなければ、人権、雇用・労働、環境汚染などCSRリスクの把握・回避ができないだけでなく、それをチャンスに変えることもできないからである。

本CSR報告書の全体構成については、報告内容は多岐にわたるが、CSRの基本的な考え方に始まり、事業概要と製品への取組みに続いてCSRの個別側面の取組が簡潔に紹介されており、読みやすさの工夫がなされている。特に、CKのCSR経営の根幹にかかわる“CSRの重要課題絞り込みプロセス”を示す「3.重要なCSR課題への取組み」が記載されたことは先進的であり、大変素晴らしい。これはまたCSR活動の年度総括としても位置付けられているが、今後は「自己評価」の基準や来年度に向けた取組課題を明記すべきであろう。

CSR報告書とは、本来、CSR経営のP-D-C-Aを報告するものである。つまり、環境・社会・統治についてトップ・コミットメントに基づく目標と計画を定め、その実践結果や課題を開示すべきものである。CKでは、その方法論が確立されてはいるものの、最初のCSR報告書とは言い、PからDを中心とした段階にとどまっている。これからの充実に期待したい。

CSRの内容について

このCSR報告書からは、「CSR方針」を含むCSR体系づくりに努力されたことがうかがえる。しかしながら、コーポレート・ビジョンを実現するために策定されたCSR方針において、各ステークホルダーに対する責任は明確であるものの、“CKのめざすCSRの姿”は見えにくい。そこで、もう少し明確に表現されても良いのではないだろうか。ISO26000によるCSRの定義「企業の意思決定と事業活動が社会や環境に及ぼす影響に対する責任」に照らして、例えば、①社会的課題の解決に本業を通じて貢献する、②人権を尊重し、全てのステークホルダーに高い価値を提供する、が考えられる。

CSR報告書の構成やCSR方針とも関係するが、CSRの個別取組の報告は、基本的にステークホルダー別となっている。しかし、社会的課題から絞り込まれて、ISO26000の7つの『中核主題』に沿った形で整理された「社会課題」や「活動テーマ」との関連性はあまり見られない。特に海外事業におけるCSRリスクは、むしろ社会的課題の背後にいる“目に見えないステークホルダー”に潜むことが多い。それゆえ、CSR取組の報告は、CSRの実践領域を示す中核主題に沿った形とすべきであろう。CKにとっても、その方が理にかなっている。

上記との関連で、絞り込まれたCKの重要なCSR課題 (いわゆるマテリアリティ) に対してP-D-C-Aのマネジメント・サイクルを実践的に廻すためには、KPI (主要業績指標) の策定が必要である。本報告書では、定性的な記述が中心であり、定量的なCSRパフォーマンスの記載は限られている。KPIは具体的なマネジメント・ツールであるが、既にCKにはその必要性の認識と社内的な指標は存在するため、今後の有効活用と公開に期待したい。なお、CKのマテリアリティには国内と海外が混在しているため、共通項目はあるものの、理解しやすく分割すべきであろう。

今般、新たにCSR経営に取り組むに当たり、社内的な方向付けや意思統一にも腐心されたと思うが、当然とは言え、現状では国内の体制・仕組み整備が中心である。国内の充実はもとより、将来的にはグローバルなCSR体制の確立が不可欠である。例えば、「CSR委員会」の創設により、世界のグループ会社に対するCSRの概念統一と浸透、情報収集や意思決定の仕組みづくり、非常事態の対処方法の検討などが考えられる。

近年、日本企業の現地法人やサプライチェーンでCSRにかかわるリスクが顕在化する事例が増えており、CSR推進体制はグローバルなリスク・マネジメント体制の確立に他ならない。実は、CKではコンプライアンス体制や環境マネジメント体制が既にグローバルに確立しており、これを拡充することが効果的であろう。

CKは新しいCSR経営に向けて走り出した。各要素には素晴らしいものがある。しかし、CSR体系の見直しや経営層によるマテリアリティ（CSVを含む）の再構築が必要であろう。既に認識されているCSR課題もあるが、多様な視点からの検討のためには、ステークホルダー・エンゲージメントが欠かせない。これからの取組に大いに期待したい。

2014年11月4日
川村 雅彦

2014年度のCSR活動体制

今年度から開始するCSR活動関連情報の開示に向けて、CSR事務局を中心に、従来からCSR関連の活動を行っている各委員会の事務局と各グローバル機能本部の代表部署で活動の整理を行い、報告書としてまとめました。

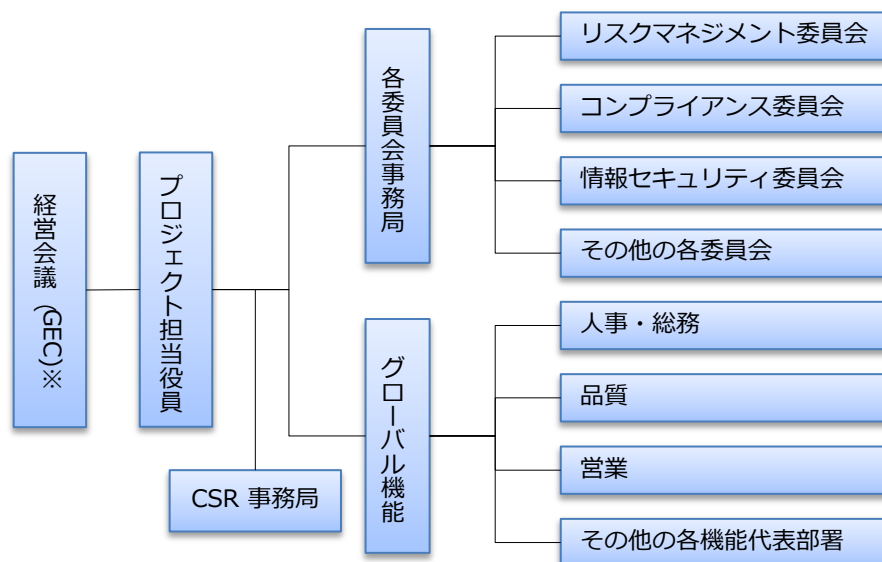
またCSR関連の活動情報集約と並行して、各委員会、各グローバル機能からメンバーを招集し「CSR方針の策定」及び「情報開示までのCSRプロセス」策定を行う2つのプロジェクト活動を行いました。

CSR方針策定チームは、私たちの企業理念である「ビジョン・ミッション」とCSR活動との位置づけを明確にするとともに、「CSR方針」を作成しました。

プロセスを策定するチームはカルソニックカンセイのグローバルなCSR活動のあるべき姿を見据えながら、次年度以降のプロセス策定活動を行いました。

今年度は寄せ集めの情報開示の感がありますが、次年度からは組織を整えて、それぞれの活動が有機的に連携した活動、報告となるよう改善に取り組んでいきます。

【2014年度の情報開示プロジェクト体制】



※GEC：最高経営責任者が議長を務める会議体です。

編集後記

ステークホルダーの皆様には私たちの会社の活動をより深くご理解いただきたいとの願いから、カルソニックカンセイとして初めてのCSR報告書「2014 Sustainability Report」をご報告する運びとなりました。

環境保全については2009年度から個別に開示を行ってまいりましたが、国際的に社会課題に対する企業取組みの一般開示が進む中で、環境以外の私たちの非財務面の活動も体系的にまとめて皆様に報告すべきであるとの判断を行い、今回の開示となりました。

第三者意見の川村様のご指摘のように、今回記載した内容では皆様が期待する内容にまだまだ不十分なところがあると認識していますが、今後の皆様との各種エンゲージメントを通じて充実させていきたいと考えています。

次年度は体制も強化し、内容を充実させて皆様とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。皆様の真摯なご意見を賜れば幸いです。

謝辞

今年度はカルソニックカンセイとしてCSRへ体系的に取り組むための準備の年として、たくさんの方にお世話になりました。心より感謝いたします。

来年度のカルソニックカンセイ「CSR元年」の活動に向けて、さらなるご指導・ご鞭撻を願っております。

- ニッセイ基礎研究所 上席研究員 **川村 雅彦様**
第三者意見とトップ対談にご協力いただいただけでなく、報告書に対して様々なアドバイスを頂きました。
- キヤノンマーケティングジャパン 主席 **細田 悦弘様**
役員セミナー、部長研修の講師でお世話になり、とても好評でした。
- 認定NPO法人環境経営学会 事務局長 **中村 春永様**
報告書作成や活動の進め方について、アドバイスいただきました。
- 日産自動車株式会社 CSR部 主担 **川村 修様**
詰まらない質問にも丁寧に相談に乗っていただきました。
- 活動にご協力いただいた社内の皆さん
CSR方針作成、報告書作成にご協力いただいた皆さん、そして日頃からCSRに関連した活動に真摯に取り組んでいる全ての従業員の皆さんに、改めて感謝いたします。



表紙について

本社が所在する埼玉県の語源とされている“さきたま”の古墳公園です。園内には大小様々な古墳が10基以上あって、中でも丸墓山古墳は日本一の円墳といわれています。写真は前方後円墳の稲荷山古墳です。保存状態の良い古墳がこれほど一か所にまとまっているところは他にないと思いますが、今は観光客も少なく、静かな雰囲気がお好きな方には打ってつけの公園です。一度ぶらりと訪れていただき、散策など楽しめたら如何でしょうか。

ロゴマークデザインコンセプト

スピード感のあるシャープな形状は、勢いや技術力のシンボルです。また快適環境をイメージしたさわやかな風のシルエットで、世界に新しい価値の新風を巻き起こす企業の姿勢を表しています。

タグライン

Driven は、「ドライブ」というクルマを連想させる言葉を使い、Inspiration は「社員（ヒト）」、Innovation は我々が生み出す「モノ」「仕事の仕方」「顧客への価値提供のあり方」にかかわる要素を表しています。



カルソニックカンセイ株式会社／研究開発センター・本社
〒331-8501 埼玉県さいたま市北区日進町2丁目1917番地
TEL.048-660-2161 (コーポレートプランニングオフィス)