

S:社会 - 人権

◆ YUSHINグループ人権方針

当社では、2022年7月「YUSHINグループ人権方針」(以下、本方針)を定めました。本方針は、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて定めたものです。

(1) 基本的な考え方

YUSHINグループ(以下、YUSHIN)は、経営理念である「人間尊重」を基本とし、世界をめざして常に革新ある技術を創造し、広く社会に貢献しています。

YUSHINは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」等の国際的な人権規範を尊重します。YUSHINのすべての役員と従業員に加えて、YUSHINの商品・サービスに関係するすべての取引関係者(ビジネス・パートナー)にも、本方針の理解・支持・実行を期待します。

(2) 適用法令等の遵守

YUSHINは、事業活動を行うそれぞれの国又は地域における法と規制を遵守します。国際的に承認された人権基準と各国・地域の法令が相反する場合には、国際的な人権基準を最大限に尊重するための方法を追求します。

(3) 人権デュー・ディリジェンス

YUSHINは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく手順に従って、自社の事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取組みを進めます。

(4) 対話・協議

YUSHINは、人権への潜在的又は実際の影響についてステークホルダーと対話・協議を行います。

(5) 情報開示

YUSHINは、私たちの人権尊重の取組みについて、進捗状況と結果をウェブサイトなどで開示します。

(6) 教育と研修

YUSHINは、本方針が企業全体に定着するように企業方針に反映するとともに、本方針が理解され効果的に実施されるよう、すべての役員及び社員に対して適切な教育と研修を行います。

(7) 救済

YUSHINは、他者の人権を侵害しないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが判明した場合には、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重の責任を果たします。

YUSHINのビジネス・パートナーが人権への負の影響と直接つながっている場合、ステークホルダーと協力しながら改善に努めることで人権尊重の責任を果たします。

優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、是正・救済困難性を鑑み、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。

本方針は当社の取締役会の承認を得ています。

制定：2022年7月7日

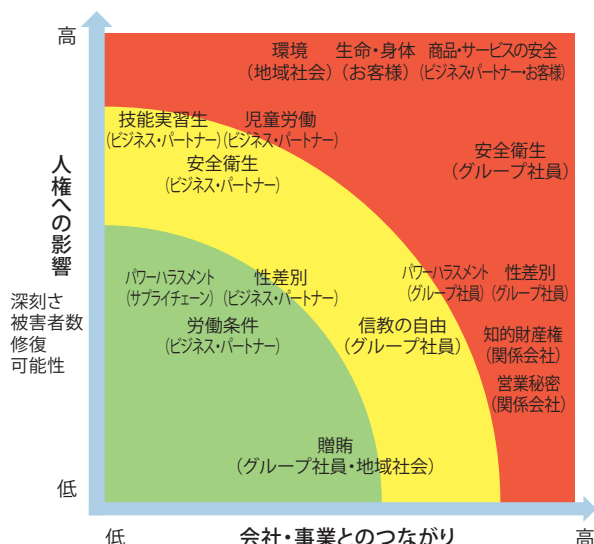
株式会社ユーシン精機 代表取締役社長 小谷 高代

◆ リスクの特定

当社では、具体的な人権リスクについて下表のように考えています。

ステークホルダー	人権リスク
ビジネス・パートナー	労働条件、技能実習生の人権、児童の人権、性差別、結社の自由
お客様、ビジネス・パートナー	生命・身体の安全
グループ社員	安全衛生、労働時間・賃金、性差別、パワーハラスメント
関係団体	知的財産権、営業秘密、個人情報、秘密情報
グループ社員、社会	贈賄の禁止、環境

それぞれのリスクを分析したものが右図になります。この分析を踏まえ、YUSHINグループが今後重点的に取り組んでいく課題については次のように考えています。



◆ 今後重点的に取り組む課題

・事業に関する基本的な考え

YUSHINグループは、産業用直交型ロボットを中心に工場自動化に関連する装置・システムの開発、製造、販売事業をグローバルに展開しています。

YUSHINグループの事業活動の根本には、危険な環境下で働く人を減らし、労働者の安全性を高めたいといった「想い」があります。

・調達・製造過程の課題

YUSHINグループ商品を構成する部品の調達現場やYUSHINグループ商品を製造する現場においても、過剰・不当な労働条件、児童労働、技能実習生など外国人労働者

の権利侵害、人種・宗教・性別・国籍・心身障害・年齢・性的指向などに基づく差別といった人権の侵害は許されるものではないと考えています。

・YUSHINグループの労働環境の課題

YUSHINグループは、職場における社員の安全と健康の確保、快適で働きやすい職場の形成に努めます。

YUSHINグループにおけるあらゆる差別の禁止、ハラスメントの防止にも一層尽力します。

ステークホルダーとの対話・協働を通じて、適宜重点課題の見直しを図っていきます。

◆ 人権尊重に向けた取組み

・役員および関係部署幹部社員向け研修・教育

(2023年2月9日実施)

人権への理解を深めるために、外部講師を招き研修を実施しました。

参加者：役員、調達・製造に関わる資材・製造本部所属の幹部社員、総務・人事・内部監査の責任者

研修内容：①人権への対応の必要性および企業に求められる人権への対応についての説明
②ワークショップでのケーススタディ



・購買担当社員向け研修・教育 (2023年6月6日、14日実施)

サプライヤーと関わる機会が多い調達部門の購買担当社員向けに、人権に関する研修を実施しました。

研修内容：①当社が人権への対応に取り組む必要性についての説明
②ワークショップでのケーススタディ

今後も、対象部署や対象社員の範囲を拡げながら人権に関する研修・教育を実施し、「役員・従業員一人ひとりが人権DDの担い手であり、人権保持者であること」を理解できるよう、取組みを推進してまいります。

・法務省「Myじんけん宣言」への賛同

当社は、2023年8月に法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同しました。

Myじんけん宣言とは、企業、団体および個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取組みです。

今後も、「YUSHINグループ人権方針」に基づき、人権への取組みを進めていきます。



品質は社運を決める

創業者 小谷進の言葉であり、現在のユーシン精機の品質に対する基本姿勢となっています。

◆ 品質方針

「品質は社運を決める」という基本姿勢のもと、お客様の安心・安全の確保と、高い生産性・低い環境負荷でのモノづくりをサポートし続け、お客様の信頼と満足を得る

◆ 世界最高基準の安全規格搭載ロボット

安全回路

安全回路を二重化することにより、一つの安全回路で不具合が発生した場合も機能損失しません。ロボットによる事故を防ぐ基本の考え方です。



FRAシリーズ

安全速度監視

安全速度監視は、モータ速度が定義された制限値を超えていないかどうかを監視します。これにより、ティーチング中のロボット動作が安全速度を超えることがなく、安全に安心して作業していただけます。

国際安全規格対応

安全規格EN ISO 12100、EN 60204、EN ISO 10218に対応し、安全カテゴリー3に属します。CE、GB、KCsといった各国基準に対応可能となっています。

◆ セーフティアセッサ

ユーシン精機では国際安全規格に基づく機械安全の知識・能力を認証するセーフティアセッサの有資格者を育成しています。

現在の資格保有者数は2023年3月末時点で53名です。保有者は設計者に限らず、営業から製造部署まで、商品に関わる部門すべてにわたっており、商品の企画・開発からお客様への安全提案まで様々な場面でセーフティアセッサとしての知見を活かしています。

ユーシン精機はこの人財育成により安全レベルの高い商品をお客様に提供し、産業現場で働く人に安全と安心をお届けします。

◆ ユーシンスクール

事業者には産業用ロボットを扱う従業員に対して労働安全衛生法に基づき特別教育を行うことが義務づけられています。

ユーシン精機はこの特別教育であるユーシンスクールを社内外に提供しており、ユーシン精機のロボットを扱うすべての人々の安全知識と操作技術の向上を図っています。スクールを修了された方には受講証明となる修了証を発行しています。



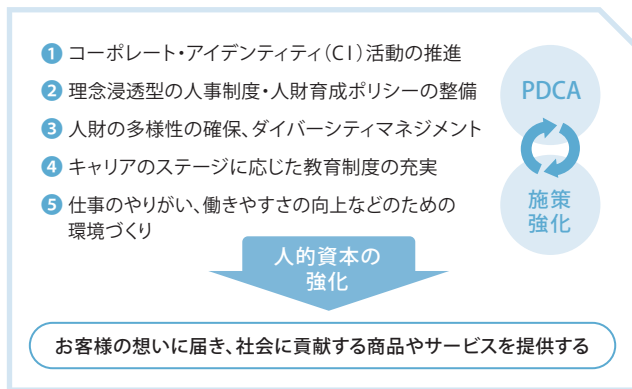
S: 社会 - 従業員

人的資本の強化

当社は、多様な人財の価値観・考え方を活かした組織づくりを通じて、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。

企業理念の浸透を軸に、多様な人財の採用・育成を進め、従業員一人ひとりが特性や能力を最大限発揮し、活き活きと働き続けられるための環境づくりを目指しています。

■ ユーシン精機の人的資本強化方針



◆ コーポレート・アイデンティティ(CI)活動の推進

将来にわたって重視していく企業理念や目指すべき方向性を定め、更なる成長と飛躍を目指していくため、コーポレート・アイデンティティ(CI)活動を進めております。「まず、想いとどく」をコンセプトに、大切にしていこうと考えや行動指針を明確化しております。

トップマネジメントや経営幹部によるコミュニケーション、職場における対話、若手を主体としたブランディング活動、優良事例の共有など、グループ全体で浸透活動に取り組んでいます。

◆ 理念浸透型の人事制度・人財育成ポリシーの整備

CI活動と連動して策定した人事制度において、中核人財を含む期待される人財像を明確化しています。

それぞれの職務に期待されることを、成果責任、人財育成・成長、風土醸成といった観点で定義しており、適材適所の任用・配置を行っていくとともに、メリハリのある人事処遇を

図っています。

同人事制度においては、努力・チャレンジの奨励や、成果に対する適切な評価・処遇を掲げ、成長のステージに応じて支援するための教育制度の充実や、仕事のやりがい・働きやすさの向上などのための環境づくりを推進しています。

■ ユーシン精機の人財育成ポリシー

a	コーポレート・アイデンティティ(CI)に基づく行動指針を体現・実践できる人財の育成
b	キャリアのステージに応じた学びと成長の継続支援
c	期待する役割の定義、職務を通じた成果達成の促進
d	努力・チャレンジの奨励、ステップアップにつながる様々な機会や場の提供
e	個々の「キャリアデザイン」の実現のサポート

◆ 人財の多様性の確保、ダイバーシティマネジメント

人財の多様性確保・ダイバーシティマネジメントの観点からは、従来の社会や会社内におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性や価値観を尊重し、人財を活かすことを重視しています。

具体的な取組みとして、「男女が等しく活躍できる就労環境づくり」、「性別・国籍を問わない採用、重点職種におけるキャリア(中途)人財の採用」、「多様なメンバーの努力・チャレンジを引き出す制度・環境づくり」、「両立支援のサポート」などに取り組んでいます。



働くパパママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOK

女性活躍推進の観点からは、経営人財への女性の登用に加えて、女性活躍推進法に基づく行動計画を定め、「新卒採用における女性採用の維持・強化」、「男性社員の育児休業取得の強化」に取り組んでいます。

具体的な取組みとして、働くパパママ社員のためのYUSHIN育児制度BOOKの配付、男性の育児休業促進のための講演、育児休業中の従業員向けの情報交換イベントを設け、出産や復職における不安軽減にも努めています。

グローバルレベルでの多様性確保の観点からは、海外に多くの拠点を有しローカル化を推進しており、中途採用者・外国籍の人財活用に積極的に取り組んでいます。

なお、これらの取組みを進めるうえでの基軸として、人権尊重の取組みをグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針である「YUSHINグループ人権方針」を策定し、ステークホルダーへの周知を図っています。



インド子会社サービス社員の技術研修

◆ キャリアのステージに応じた教育制度の充実

従業員のキャリアステージに応じ、必要な能力の開発・定着に向けた教育に力を入れています。

■ ビジネス基礎能力開発

ビジネス基礎力を習得することを目的として、「ビジネススキルアップ研修制度」を設けています。



■ キャリア開発・専門能力開発

担当業務の遂行に必要な知識・スキルを高めるための教育を行い、自律的に能力・スキルの向上を目指せるよう支援しています。専門技能を高めるための計画的な教育や、実践的なトレーニング機会の提供、e-learning環境の充実にも取り組んでいます。

■ リーダーシップ開発

[マネジメント研修]

管理職のマネジメント力を高めるため、目標管理・評価、部下育成、ダイバーシティ、ハラスメントなどの各種テーマ別の研修を実施しています。

[次世代リーダー教育]

成長・チャレンジを牽引する人財を輩出するため、マネジメントに必要な問題解決力や意思決定力などを強化するリーダー育成教育を実施しています。

◆ 仕事のやりがい、働きやすさの向上などのための環境づくり

■ 組織力強化に向けた仕組みづくり

組織力を更に高めるための課題発掘・施策検討に関して、PDCAを意識しながら進めるため、従業員向けアンケートや組織診断サーベイを実施しています。

■ キャリアデザインのサポート

個人の持っている強みや能力を活かし、会社の持続的成長に貢献できる「人財力」の底上げにつなげるべく、エルダー・カウンセラー制度を通じた若手社員の重点サポートや従業員に対するキャリアサーベイに取り組んでいます。

提案・チャレンジ活動の奨励

社員主体での提案・チャレンジ活動を応援し、取組みを促す制度を整備しています。

- 業務改善を促進する「改善提案制度」
- 創造性・主体性を持った人財を養う
「イノベーションプロジェクト活動提案制度」
(例) オフィスカジュアルプロジェクト ▶P39
副業・兼業の許可基準創設プロジェクト

働きがい、ワークライフバランスの向上

従業員からの「あったらいいな」という声を積極的に拾い上げ、働き方改革によるワークライフバランスの向上や福利厚生の強化に取り組んでいます。また、チームワークやコミュニケーションの活性化に向けたオフィス・工場の施設環境づくりも重視しています。



労働安全衛生の取組み

健康で生き生きと働ける職場環境づくりを目指して、産業保健体制の整備、必要な安全衛生教育・訓練の実施、各部署における労働安全性強化のための取組みを進めています。

人的資本強化に関する目標・実績

当面、人的資本強化に向けた基盤づくりとして、次の目標に取り組んでいきます。

持続的成長に向けた組織づくり

指標・項目	1. 企業理念の浸透・実践強化に向けたプログラムの実施
目標	2023年度 プログラム対象者参加率100%
実績・活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営幹部や各職場による浸透・実践活動 ・ CI浸透に関する従業員アンケート ・ 若手主体のブランディング活動など

指標・項目	2. 組織力強化に向けた従業員参加型のサーベイの実施 (課題把握、施策検討)
目標	2023年度 サーベイ参加率90%以上
実績・活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改善に関する社員アンケート(3回)

多様な人財の確保・育成、ダイバーシティマネジメントの強化

指標・項目	3. 多様な人財の確保・育成のための戦略・施策強化
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人財採用ポリシーの強化 ・ 人財育成に関する継続的な施策強化 ・ 人権方針の整備、浸透
実績・活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人財採用、育成に関する各種施策の実施 ・ 人権方針の策定、研修の実施

指標・項目	4. 女性活躍に関する指標 (1) 役員・管理職に占める女性比率 (2) 新卒採用者に占める女性比率※
目標	<ul style="list-style-type: none"> (1) 役員・管理職に占める女性比率 2028年3月までに ① 役員 15%程度 ② 管理職 5%程度 (2) 新卒採用者に占める女性比率 2025年3月までに30%
実績・活動	<ul style="list-style-type: none"> (1) 役員・管理職に占める女性比率 ① 役員：18.2% (2023年3月) ② 管理職：4.7% (2023年3月) (2) 新卒採用者に占める女性比率 新卒：50% (2022年4月)

指標・項目	5. 男性従業員の育児休業取得率※
目標	2025年3月までに20%以上を達成
実績・活動	2022年4月～2023年3月 40%

(注) ※は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における開示済目標です。

オフィスカジュアルの導入

組織にイノベーションを起こす提案を社員から公募し、カタチにしていく“イノベーションプロジェクト提案活動”を通じて、オフィスカジュアルプロジェクトがスタートし、2023年5月よりオフィスカジュアルが導入されました。

働く環境に合わせた服装で、自主性・創造性を刺激し、生き活きと仕事ができる職場環境へ改善し、多様な人財の確保とYUSHINブランドの更なる向上を目指すねらいがあります。



「オフィスカジュアルは強制ではない。カジュアルな格好をしてもいいし、今まで通りの制服や作業服を着ても構わない。大切なのは自分が自分らしく働ける服装を選べるということ。そういうカタチを目指していくことにしました。」

プロジェクトリーダー 総務部Hさん

「オフィスカジュアルプロジェクトを思いついたのは、当社の社屋が新設されるタイミングで、色々な会社のオフィス環境を調べたことがきっかけです。当時、大手文具メーカーのオフィスを見学させてもらう機会がありました。その会社ではオフィスカジュアルが導入されていて、とても自由で華やかな印象を持ちました。その時の記憶が残っていたので、イノベーションプロジェクト活動提案制度の話聞いた際に、オフィスカジュアルをやろうと思いつきました。」

プロジェクトメンバー 経理部Mさん



「私は製造部に所属していますので、もちろん現場では作業服を着ています。昨今、気候変動の影響で、酷暑日が多くなってきていますが、現在の作業服は10年以上モデルチェンジされておらず、通気性やストレッチ性に乏しい部分がありました。そのような中、私は作業服の改善活動に取り組んでおり、いくつかズボンを取り寄せてトライアルを行ったのですが、ズボンだけを変えると上着とバランスが悪くなってしまったため、再検討する必要性がありました。なかなか難しいものだと思っていたタイミングでオフィスカジュアルプロジェクトが動き出したと聞き、参加させてもらいました。」

プロジェクトメンバー 製造部Kさん

「様々な部署、様々な仕事、様々な立場の人がいることを『服装』を通じて改めて知ることができました。それぞれの業務への理解が深まり、立場や個性を尊重する意識も高まりました。もちろん、会社への理解も深まったように思います。」

プロジェクトメンバー 総務部Oさん



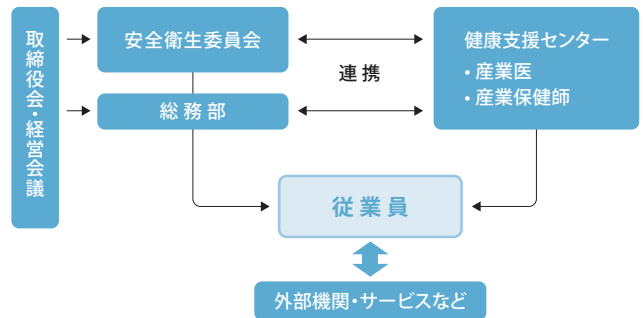
S: 社会 - 健康経営・安全衛生

◆ 健康経営

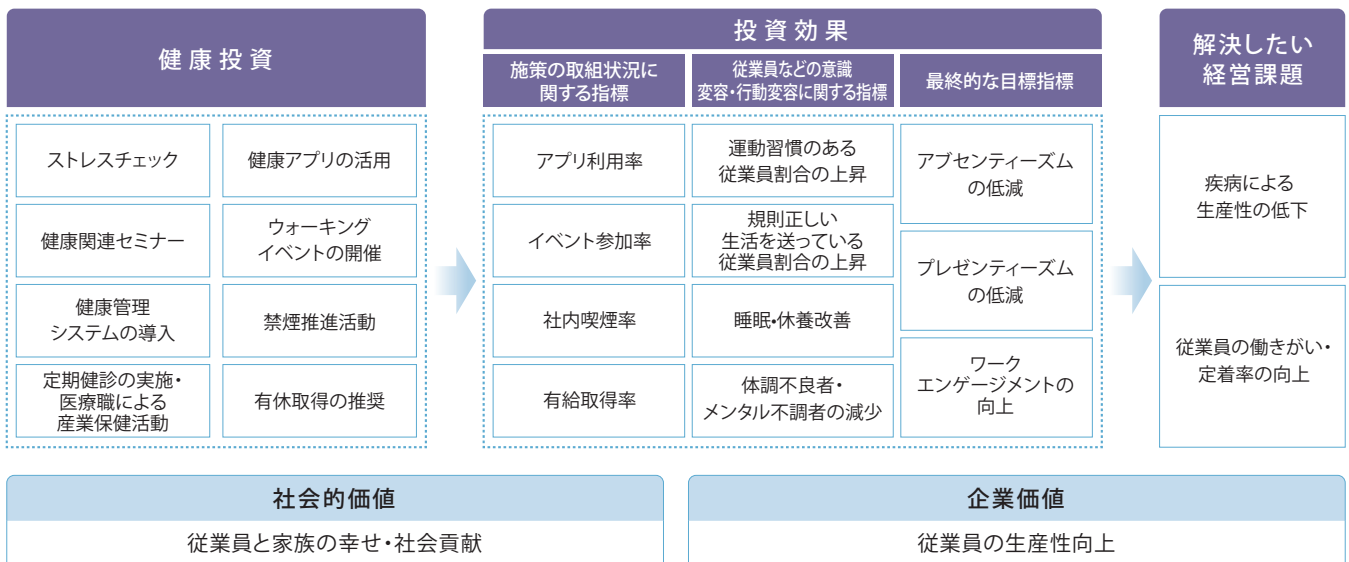
目的・体制

従業員が心身ともに健康で生き活きと働き、ひいては生産性が向上することを目的に、各部署で連携し各種活動や環境づくりに取り組んでいます。また、定期的に経営トップと産業医（健康支援センター長）との協議の場を設け、健康支援センターが安全衛生委員会と総務部と連携し、各種取組みの実施やサポート体制を構築しています。

体制図



支援マップ



健康経営優良法人2023

経済産業省より健康経営優良法人2023に認定いただきました。

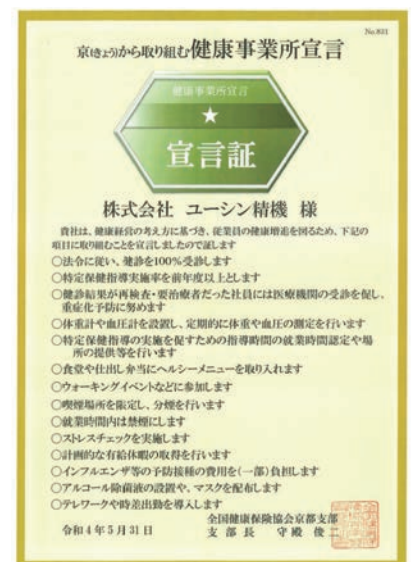


健康経営優良法人とは…

経済産業省が認定・運営している取組みで、従業員などの健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践している企業に贈られるものです。

健康事業所宣言

全国健康保険協会京都支部より具体的な取組みを定めている事業所に対して送られる宣言証を受領しました。



健康経営推進への取組み

ICTを活用した健康サポート

健康診断の受診結果により生活習慣病のリスクがあるものに対して保健指導を実施し、従業員の日々の生活改善に努めています。必要時は受診勧奨を実施し、受診率の向上を目指しています。

海外渡航者に対しても赴任時、帰国時健診だけでなく年に1度の定期健診を受けていただき、従業員が健康に働けるように健康管理をしています。

またICTシステムを活用して産業医と連携した健康支援の充実を図っています。

健康関連セミナーの実施

ヘルスリテラシー向上のために下記4つのテーマに分けてセミナーを実施しています。

- 女性特有の疾患
- がん予防
- 禁煙
- メンタルヘルス

産業医による「禁煙のすすめ」セミナーでは、喫煙によるがんのリスク、脳梗塞・心筋梗塞などの健康リスク、禁煙補助薬の効果といった内容について説明され、実践的なセミナーとなりました。



メンタルヘルス

悩み事があれば健康支援室にて保健師または産業医にいつでも相談できるよう、健康支援センターを設置しています。さらに、福利厚生として外部資源の悩み相談デスクなどを設けており、秘密厳守で悩みを解決できるように体制を整えています。

ウォーキングイベント

従業員の健康増進、コミュニケーション活性化を目的として、ウォーキングイベント「Walk, talk and work together!」を毎年開催しています。2022年度は国内外から21チーム84名の参加があり、スマートフォンのウォーキングアプリを使い1日あたりの平均歩数を競いました。

BLS研修(一次救命処置研修)

緊急時に対応できるようにAED・心肺蘇生ができる従業員の育成を年に1回を目途に実施しています。

健康アプリの活用

写真を撮るとカロリーが分かる、歩数が分かるなどの健康関連アプリの導入により、従業員が自分自身の健康状態を管理できるようにしています。

◆ **安全衛生** 以下の基本方針に基づき、職場の安全衛生活動に取り組んでいます。

《安全衛生基本方針》

- 安全衛生委員会の継続的な取組みにより、労働安全性を強化する。(マテリアリティ)
- 健康で、生き活きと働ける職場づくりを目指す。
- 必要な安全衛生教育・訓練を実施し、安全を第一とする人づくりを実施する。
- 安全衛生関連法令等を遵守する。

S: 社会 - 社会との関わり

◆ 次世代育成支援

Japan Super Science Fair (JSSF) への貢献

文部科学省から19年間連続で「スーパーサイエンスハイスクール(SSH)」(先進的な理数系教育を実施している高等学校などとして国が支援)の指定を受けておられる立命館高校では、2003年度からSSHプロジェクトの一環としてJapan Super Science Fair (JSSF)が開催されています。

JSSFは、「世界のために科学の力で貢献する使命感」「将来の活躍のためのネットワーク」「未来に向けての大きな夢」を得てもらうことを目的として世界中からの参加生徒が国際的な舞台で科学交流を行う学生国際会議であり、研究発表を中心に、科学ワークショップや科学講義など、科学的かつグローバルな考え方を刺激する様々な活動を通じて共に学ばれています。

このプログラムの一部である企業見学において、当社も



2012年から9回にわたり、立命館高校をはじめ世界各国の高校生を受け入れています。工場見学や技術的なプレゼンテーションを通して、参加者のグローバルな視点と科学教育の学習意欲の向上につなげていただければと考えています。

高校生向けものづくりワークショップへの参画



近隣高校で開催されたエッグドロップワークショップ^{*}に当社からエンジニア3名を派遣しました。参加した高校生と一緒にアイデアを出し合い、当社エンジニアからも技術的なアドバイスをを行いました。高校生にとって普段関わりの少ない製造メーカーなどと協働し、ものづくりを身近に感じてもらえるイベントとなりました。

^{*}決められた材料を使って落下の衝撃から卵を守るプロテクターを制作するワークショップ

アメリカ子会社による Manufacturing Day への参加

アメリカ子会社YUSHIN AMERICA, INC.は、「Manufacturing Day」に参加しています。このイベントは、アメリカ経済における製造業の価値を高めるために、毎年10月第1金曜日に全国各地で開催されています。

地元の企業や大学、高校などから工場へ来社いただき、取出口ボットの製造現場でのどのように利用されているかの説明や、制作現場や設計手法などの紹介を行っています。当社について知っていただく良い機会となるだけでなく、



「とても興味深かった」というお声とともに、地域の方々とコミュニケーションを図る場にもなっています。