



サステナビリティ推進室を 設置したこの1年間で、 課題の可視化とともにさまざまな 取り組みを加速させました。

執行役員 サステナビリティ担当
坂本 隆弘

環境・社会価値の維持と増強につながる事業活動こそが、あらゆるステークホルダーからの要求に応える術であり、サステナビリティ経営を目指すことが企業としての持続可能性の追求につながると考えます。そこで当社では、2022年にSDGs活動に取り組むためのプロジェクトを発足し、企業価値向上に向けた活動方針や当社としてのマテリアリティの抽出、運用体制などの議論を重ねてきました。2023年4月には、サステナビリティ推進室を発足し、海外関係会社を含めたグループ活動として取り組みをスタートさせました。中期経営計画「Advance 2025」においても、サステナビリティ経営の推進を重点施策の一つとして掲げています。企業価値向上を目指す事業活動の全ては、社会価値基盤の上に成り立っており、その社会価値の基盤は、環境価値の基盤の上に成り立っているというサステナビリティの考えに基づき、2023年にサステナビリティ基本方針を策定しました。また、本質的なサステナビリティ経営を実践する上での最小単位は「人」とあるという認識から、サステナビリティ経営の根幹として人材を重要なマテリアリティとして位置付けています。同時に多様な人材の活躍・成長を促す人事制度改革にも着手しており、グローバル人材や高度専門人材の具体像についての議論を重ねながら、制度設計を行っています。サステナビリティ推進室の活動として、社長含む取締役と従業員が、サステナビリティ活動について、直接話し合う座談会を定期開催していますが、経営としてサステナビリティ

に関する意思表示をグループの全従業員にどう伝えるかが喫緊の課題だと認識しています。そのため、今期から社長のメッセージを当社グループの全従業員へ動画配信する取り組みをはじめました。海外グループ会社の言語で字幕を付け、トップ自らの言葉を伝えていくことで、事業活動と一体になったサステナビリティ活動をけん引していきます。新たな推進体制として、2023年10月にカーボンニュートラル部会を発足しました。当社は、2030年の国内CO₂排出量削減目標をScope1、2^{*1}で2013年度比32%を掲げていますが、その達成に向けて、営業・生産・技術・研究部門全体で原料の使用量や廃棄の削減とともに電力などの効率化に取り組んでいます。また、TCFD^{*2}に対応した気候変動リスクの特定・評価・管理にも取り組んでいく計画です。加えて2024年1月にサステナビリティガイドラインを発行し、環境、人権・労働、安全・衛生、公正な取引などの社会的な要求に対するガイドラインをサプライヤー企業へ示しました。当社では化石燃料や原料を使用していますが、今後ますます非化石化へとシフトしていくことに疑う余地はなく、サプライチェーン全体での持続可能な取り組みを積極的に推進していく考えです。

※1 サプライチェーン排出量における
Scope1:事業者自らにより温室効果ガスの直接排出
Scope2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
Scope3:Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)
※2 TCFD:気候関連財務情報開示タスクフォース

サステナビリティ基本方針

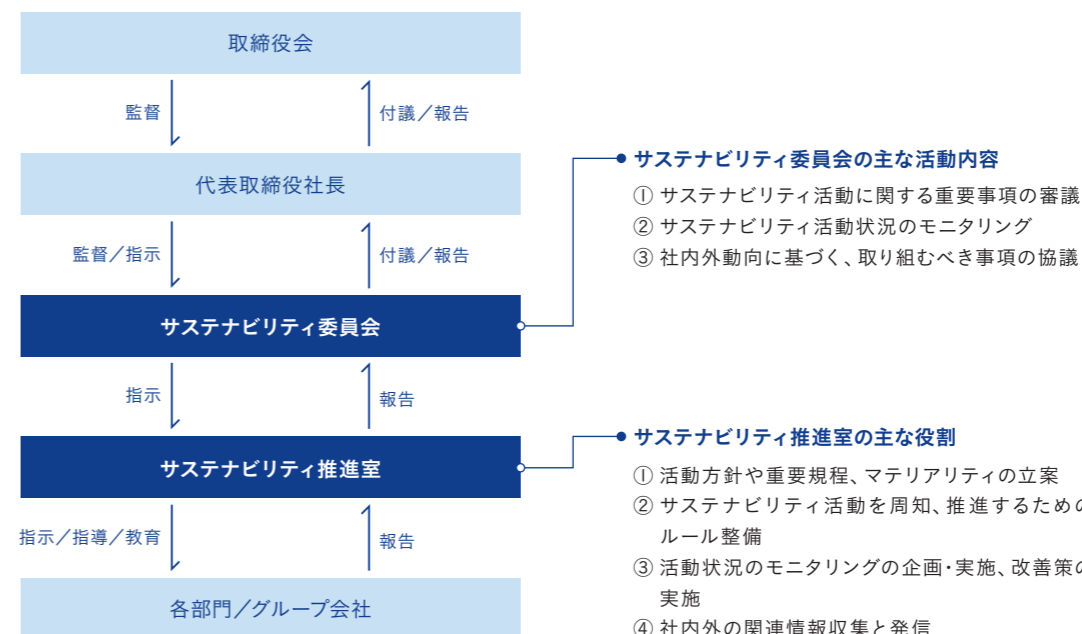
当社は、地球環境問題や社会課題に向き合い、全てのステークホルダーと信頼・協働関係を築き、社会に役立つ革新的な技術・製品やサービスを提供し続けることで、社会的価値と経済的価値を高めていくとともに、持続可能な社会の実現に貢献します。

- 地球環境保全を志向した事業活動を通じて、環境負荷低減に貢献します
- すべての人権を尊重し、あらゆる人権侵害を排除します
- 社会的責任を果し、社会から信頼される持続可能なサプライチェーンを構築します
- ステークホルダーとの適切な協働関係を築き、誠実かつ公正な企業活動を実践します
- 安全を最優先とし、多様な人材が活躍できる職場環境を実現します
- 誠実かつ主体的に考働し、価値創造に挑戦する「人づくり」を推進します
- 経営の健全性・透明性を確保し、ガバナンス体制の実効性を高めます
- 経営環境に応じたリスク管理体制を構築し、新たな成長機会の創出に繋がります

サステナビリティ推進体制

取締役会は、業務執行組織におけるサステナビリティ推進体制の整備・構築や中長期的なサステナビリティに関するマテリアリティなどを審議・監督する責任を有しており、取締役会の監督のもと、代表取締役社長を最高責任者とする業務執行組織における推進体制を構築しています。サステナビリティ担当執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会は、サステナビリティに

関するリスクおよび機会の識別・評価、マテリアリティの特定、指標・目標の策定などを行います。2023年10月には、サステナビリティ委員会の下部組織としてカーボンニュートラル部会を発足させました。サステナビリティ推進室は、取締役会やサステナビリティ委員会での審議結果などに基づき、グループ全体の活動を推進します。



サステナビリティ経営の推進

マテリアリティの特定に向けた取り組み

当社グループのこれまでの取り組みをもとに課題を抽出し、環境・社会・ガバナンスの側面から6区分のマテリアリティを特定しました。

2023年度は、各マテリアリティについて、外部意見も取り入れながら、目的およびバックキャストによる短中期的な重要指標(KPI)を設定し、サステナビリティ委員会での審議、取締役会の決議を経て、当社グループのマテリアリティを決定しました。

マテリアリティ・マトリクス



マテリアリティに対する取り組み

マテリアリティ	目的(なりたい姿)	リスク	機会	KPI		対象	
				2024年度	2030年度	日本	海外
① 環境、社会に貢献する製品創出	サーキュラー・エコノミーに配慮した製品創出やエネルギー負荷の少ない製品を提供することでCO ₂ 排出量削減に貢献	環境ニーズ市場へ参入できない	市場の増加、省エネおよびコストダウン、社会貢献	貢献製品のガイドライン策定	貢献製品創出の実現(定量目標設定中)	●	—
	サーキュラー・エコノミーの3原則に則した汚染・有害物資の削減を実現	管理コストの増加	生産効率の向上	具体的な削減方針の明確化	トルエン購入量ゼロ	●	—
	「カーボンニュートラル行動計画」CO ₂ 排出削減量の新しい目標の達成 ^{※1}	ステークホルダーの信頼失墜	環境ニーズ市場への参入	CO ₂ 排出削減具体策の立案(日本 ^{※2})	CO ₂ 排出量削減32% 2013年度比 Scope1+2	●	—
	2060年(中国)、2050年(タイ)でのカーボンニュートラル達成目標に対応できる体制づくりと活動計画の実施	ステークホルダーの信頼失墜	新規販売機会の確保	データ測定箇所決定 データ管理の定着	CO ₂ 排出量削減50% 2022年度比 Scope1+2	—	●
	サプライチェーン全体の取り組みの中で製品1kg当たりのCO ₂ 排出量の提示	サプライチェーンからの排除	製品毎の排出量削減計画の明確化	製品1kg当たりCO ₂ 排出量算定(Scope1+2)	Scope1~3の見える化 製品毎にCO ₂ 排出量算定	●	●
	廃棄物(燃焼処理)量を削減することでCO ₂ 排出量削減、循環資源としての利用率向上に貢献	廃棄コストの増加	CO ₂ 排出量および処理コストの削減	廃棄物データおよびCO ₂ 排出量の見える化	廃棄物削減の実現(定量目標設定中)	●	●
	エネルギー原単位で前年度比1%削減、非化石エネルギーへの転換によりCO ₂ 排出量削減に貢献	事業所クラス分け制度評価低下で企業価値の低下	CO ₂ 排出量削減	短中期省エネ活動計画の実行(日本 ^{※2})	非化石エネルギー転換率50%(2022年度比)	●	●
	DR ^{※3} 対応の実施や自社消費の非化石エネルギーの導入により契約電力を低減することで日本のエネルギー確保に貢献	事業所クラス分け制度評価低下で企業価値の低下	電気の基本・従量料金の削減	短中期省エネ活動計画の実行(日本 ^{※2})	契約電力削減10% 2022年度比 日本国内	●	—
② カーボンニュートラル達成に向けた活動	生産に必要な水の使用量削減により地球資源の有効利用に対する取り組みを社内外へ発信	人口増加による水不足	水の使用・浄化等に係るCO ₂ 排出量の削減	上下水使用状況の把握	水使用量削減の実現(定量目標設定中)	●	●
	紙(印刷・コピー)を削減することでCO ₂ 排出量の削減と業務改善を推進	—	コスト削減と業務効率化	紙使用量の把握	紙使用量50%削減(2023年度比)	●	●
	「パートナーシップ構築宣言」を宣言し、宣言事項を実施することでサプライヤーとwin-winの関係構築	ステークホルダーの信頼失墜	サプライチェーンの強化信頼向上	宣言に向けた情報収集と方針決定	宣言運用の維持周知率100%継続	●	—
	「サステナビリティガイドライン」をサプライヤーに示し、リスク排除に向けてサプライヤーと協同	サプライチェーンからの排除	取引先のリスク排除、サプライチェーンの強化	ガイドラインの配布開始、受領書回収(日本 ^{※2})	サプライヤーからの受領書回収率100%	●	●
③ サステナブルなサプライチェーン構築	安全活動と衛生活動がグローバルに展開され、快適な職場環境が整備・維持	信頼失墜、工場稼働停止による企業価値の低下	ステークホルダーからの信頼向上	グループの活動状況の見える化と共有	重大事故、休業災害発生ゼロ	●	●
	従業員の健康管理と職場環境整備の状態を把握できる指標のモニタリングから職場環境整備の改善活動を継続的に実施	組織運営の停滞・衰弱	働きがいの向上による業務効率の向上	健康経営自社指標の検討	健康経営の実践	●	●
	次世代グループ人材の育成、確保	人材がないことで経営に支障	安定した経営	グループ人材の検討	多様な人材の活躍を促す人事制度改革の指標化	●	—
④ 安全、快適、健康で生き生きと働ける職場づくり	—	—	—	—	—	—	
⑤ 次世代グループ人材の育成、確保	国籍や性別を問わずグローバルスキルを持った人材が日本を含む関係会社各国で主要ポジションにて活躍	—	—	—	—	—	
⑥ リスク管理強化	サステナビリティ経営推進の戦略とリスク管理プロセスによって企業価値の向上を実現	信頼失墜、経営破綻	ステークホルダーからの信頼向上	情報開示内容の充実化	グループのリスク管理状況の更新、公開	●	—

※1 一般社団法人日本化学工業協会が表明した2030年までのCO₂排出削減の新目標(2023年3月17日付)
 ※2 日本国内の事業所のみ対象 ※3 省エネ法Demand Response日数の報告義務

マテリアリティの特定フロー

