

# サステナビリティマネジメント

当社グループは、事業を通じて環境・社会課題の解決に貢献することで、企業としての持続的な成長と企業価値の向上を目指したサステナビリティ経営に取り組んでいます。

## 〈サステナビリティ基本方針〉

私たちは、社会課題解決への貢献を当社の責務と捉え、以下の基本方針に沿ってサステナビリティ経営を推進してまいります。

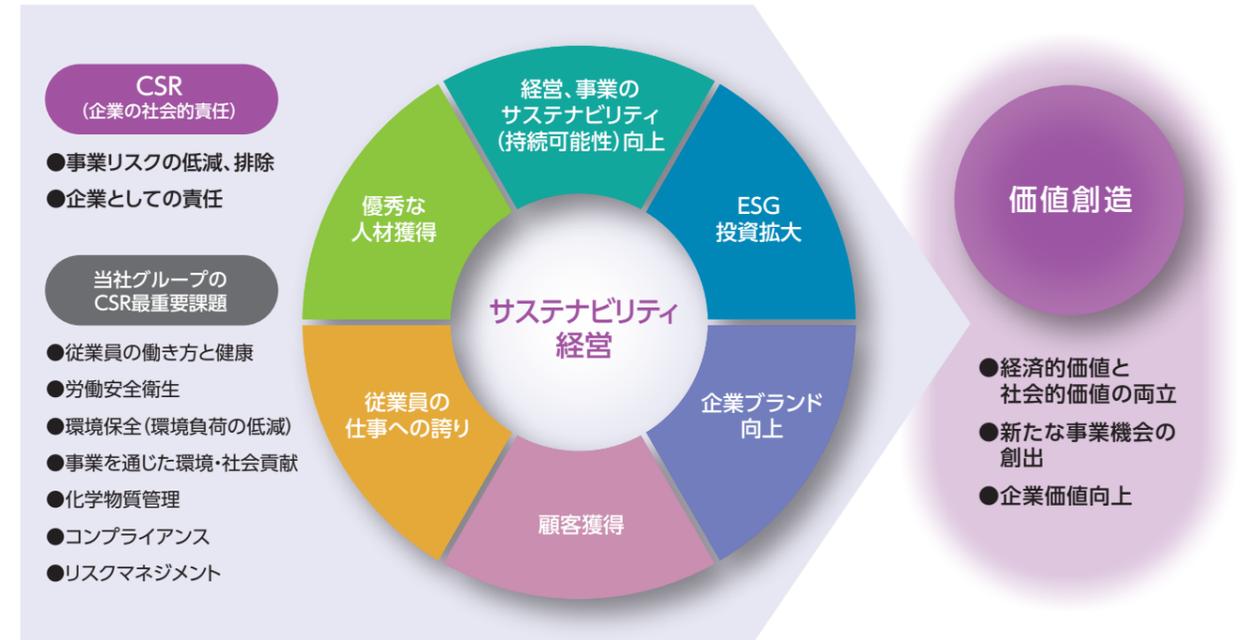
1. 「共創×進化×化学の力」で事業活動を通して社会へ貢献し、持続的成長を実現します。
2. 価値創造により利益を創出し、企業価値向上を目指します。
3. 技術開発をはじめ、事業活動を通して、環境負荷低減に努めます。
4. 従業員一人ひとりの個性の尊重と多様性の拡充を図るとともに、イノベーションを創出する組織作りに取り組みます。
5. 人権・労働・安全・環境・公正な取引などの企業活動に関する国際規範を尊重し、行動します。
6. コーポレートガバナンス、リスクマネジメントの強化を通して、社会から高い信頼を得る経営を実現します。

## 〈藤倉化成行動基準〉

1. 私たちは、サステナビリティ経営の実現に向け、各社の業態に応じた経営計画を達成することで、企業価値を最大限に高めていきます。
2. 私たちは、継続的に研究開発に努め、優れた製品・サービスを提供します。
3. 私たちは、法令遵守はもちろんのこと、事業を展開する国や地域の文化・習慣を尊重し、社会の良識に従って行動します。
4. 私たちは、人権方針に基づき、基本的人権並びに個性を大切に、いかなる差別をも排除します。
5. 私たちは、人権方針に基づき、ハラスメントの無い職場を作ります。
6. 私たちは、反社会的勢力とは一切関与しません。
7. 私たちは、ステークホルダーのそれぞれの声に配慮し、適正で透明なパートナーシップを構築します。
8. 私たちは、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、安全・健康を優先して仕事に取り組みます。
9. 私たちは、環境マネジメントシステムを構築し、事業プロセスによる環境負荷の低減と環境対応製品の創出による環境貢献に努めます。
10. 私たちは、品質マネジメントシステムを構築し、顧客満足度の向上を目指します。
11. 私たちは、化学品管理マネジメントシステムを構築し、法令などに指定された管理を行うことで、化学品による健康障害などの防止を図ります。
12. 私たちは、事業継続計画を策定し、お客様への安定的な製品の提供に努めます。
13. 藤倉化成グループに関する情報は、適時適切な方法により公開します。
14. 私たちは、情報セキュリティ方針に基づき、厳重で適切な情報セキュリティ管理により、管理すべき情報の漏えいを防ぎます。
15. 私たちは、公正取引・倫理方針に基づき、会社の財産（知的財産を含む）を適切に管理・運用するとともに、他社の財産侵害は一切行いません。
16. 私たちは、地域との対話と活動を通して、地域社会に貢献します。

## サステナビリティの考え方

サステナビリティ経営の基本的な考え方は、CSR(企業の社会的責任)に取り組むことで、企業としてのリスク要因を低減・排除し、その上で価値の創造による新たな事業機会を創出していくことです。



## サステナビリティ経営の体制

サステナビリティ課題に関する重要決議事項は、サステナビリティ委員会と常務会で審議・決裁を行い、取締役会で監督・監視が適切に図られる体制を整えています。



# マテリアリティ

サステナビリティ課題の推進をより明確化するために、これまでのCSR最重要課題を改め、新たにマテリアリティとして策定を進めています。普遍的なCSR最重要課題の内容は踏襲しながら、価値創造を主軸とする内容で、検討を進めています。

## CSR最重要課題からサステナビリティ・マテリアリティへの進化

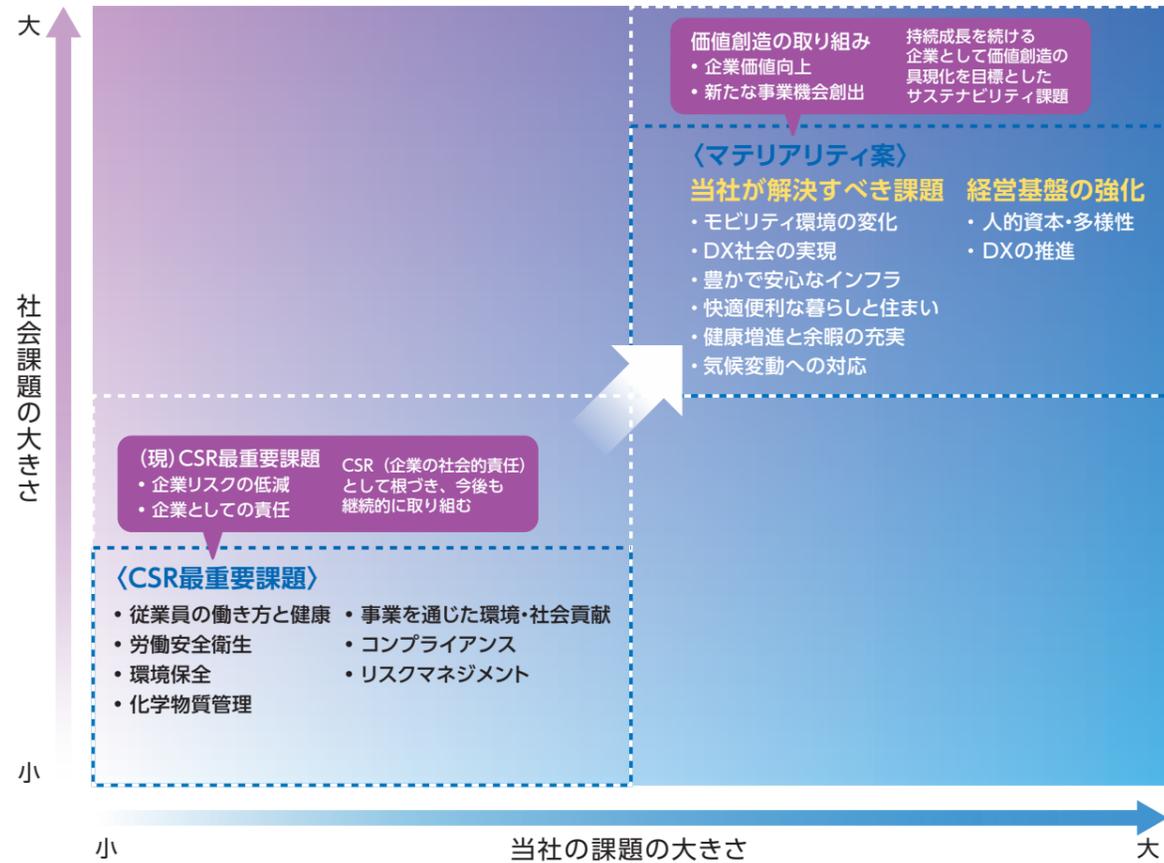
当社では、企業の社会的責任への取り組みを計画・推進するにあたり、2020年にCSR最重要課題を策定し、それぞれの目標を設定し、その到達に向けて取り組んでいます。

第11次中期経営計画からは、2030年のありたい姿「共創×進化×化学の力で新たな価値を提供する」の実現に向けて、持続的成長を続ける企業として価値創造の具現化を目標としたサステナビリティ課題への取り組みを進めていきます。

これまでのCSR最重要課題に加え、社会課題と当社の課題の両側面で、より高度な課題となる、価値創造の取り組みを全社的なサステナビリティ課題と捉え、取り組みを推進しています。

サステナビリティ課題の取り組みの推進をより明確化するために、これまでのCSR最重要課題を改め、マテリアリティとし、普遍的なCSR最重要課題の内容は踏襲しながら、価値創造を主軸とする内容で、検討を進めています。

### ●2030年のありたい姿「共創×進化×化学の力で新たな価値を提供する」の実現に向けて



## マテリアリティ検討体制

第11次中期経営計画からサステナビリティへの取り組みの強化の一環として、マテリアリティの策定をサステナビリティ委員会で経営課題として協議・検討を行っています。

## マテリアリティ検討のプロセス

マテリアリティの策定にあたっては、社会課題の大きさと当社の課題の大きさについて深く検討を行い、従来の守りの取り組みから、積極的に課題を解決する攻めの取り組みへと進化させて

いきます。そのために、特に従業員とのコミュニケーションを重視し、全従業員への説明会やアンケート調査などを通して、より多くの意見を聴き、そして議論を積み重ねて策定を進めています。

## マテリアリティ検討のプロセス

### 2023年度

#### CSR最重要課題の再認識

CSR最重要課題は、社会課題の大きさと当社の課題の大きさが合致したものであり、今後もマテリアリティに進化させて、引き続き取り組む。

#### ●藤倉化成が解決を目指す6つの社会課題と人的資本・多様性

#### 価値創造の取り組み

第11次中期経営計画で6つの社会課題を確認。事業を通じて社会課題解決を進めることで、当社の持続的成長に繋げていく。また、それを支える人的資本・多様性の重要性も確認。



#### マテリアリティとしての、事業を通じた社会課題解決と人的資本・多様性への取り組み内容の検討

価値創造の取り組みとして、当社が解決すべき6つの社会課題に対して提供できる価値と、人的資本・多様性への取り組みを全社で検討。全社発表大会にて全従業員へ説明。全従業員向けアンケート調査実施。



全社発表大会でのサステナビリティ推進部からの説明

### 2024年度

#### マテリアリティとKPIの策定

全社からのアンケート調査結果とサステナビリティ推進部での検討で、マテリアリティとKPIを策定する。

#### サステナビリティ委員会での審議決裁

企業の社会的責任+価値創造を新たなマテリアリティとKPIとし、経営課題としてサステナビリティ委員会で審議決裁。全社でマテリアリティに取り組んでいく。

# 人的資本経営の実現

当社にとって人は財産です。予測困難で不確実な外部環境の変化に立ち向かうために、当社は人材育成や多様性への取り組みを積極的に進めています。人材育成方針の策定にあたっては、まず現状把握を行い、あるべき姿を明確にし、そのギャップを当社の人材育成の課題として、人的資本戦略を具体的に検討しています。

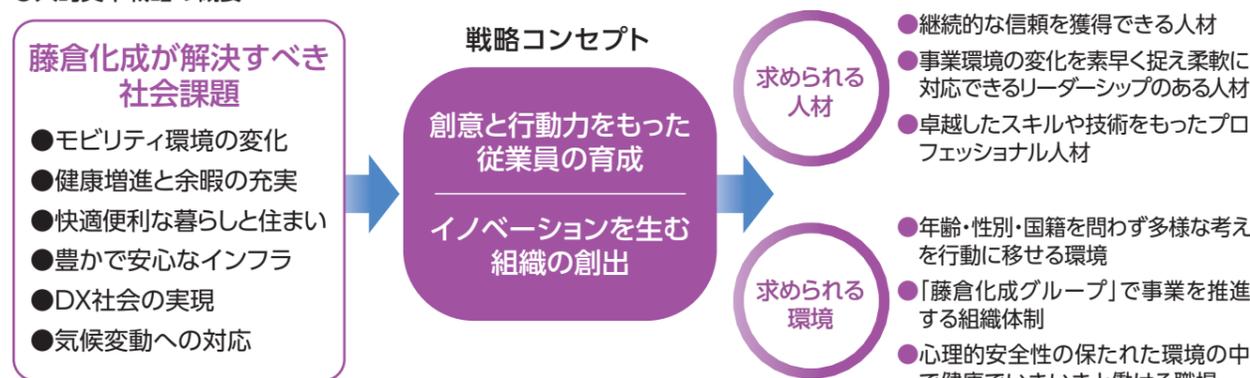
## 人材に関する基本的な考え方

持続的成長を支える最も重要な要素は人材であるとの認識のもと、当社の掲げる6つの社会課題の解決に対応し、実行していく人材の育成・採用を推進することで、人的資本経営の実現に取り組んでいきます。

## 第11次中期経営計画における人的資本戦略

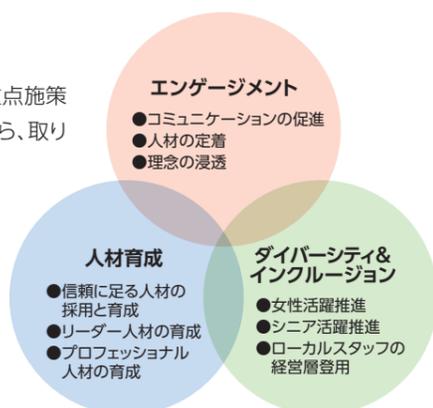
事業ポートフォリオ戦略推進のため、ガバナンスのもとで人的資本、知財・無形資産への投資、活用方針を明確化します。

### ●人的資本戦略の概要



## 重点施策

当社では人的資本戦略に基づき3つの重点施策を実施しています。各施策を連携させながら、取り組みレベルの向上を追求しています。



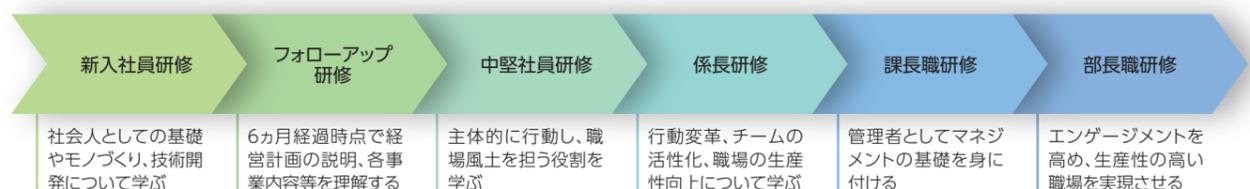
### 現状の数値化項目 (藤倉化成単体の実績)

|                   |     |       |
|-------------------|-----|-------|
| 女性人材比率            | 従業員 | 16.6% |
|                   | 管理職 | 4.7%  |
| (2024年3月31日時点)    |     |       |
| 育児休業取得率           | 男性  | 50%   |
|                   | 女性  | 100%  |
| (2024年3月31日時点)    |     |       |
| 人事考課のフィードバック面談実施率 |     | 100%  |
| (2023年度)          |     |       |

## 人材育成

当社は、従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、自己啓発の支援と定期的な研修制度を実施しています。上長との人事考課のフィードバック面談や人事部門との面談を実施しており、人材育成を進める上での重要な施策のひとつとして認識しています。

### ●当社の教育体系(職位別研修)



## ダイバーシティ&インクルージョン

多様性がイノベーションを生むという考えのもと、当社ではダイバーシティの強化のため、制度構築と教育を主体とし、推進しています。

### ■女性活躍推進

女性活躍推進の行動計画において女性管理職の増加を掲げ、その活動を推進しています。会社としては、ライフステージにあわせた制度設計を進め、またキャリアデザインを考える機会として5年に一度、全女性従業員を対象とした女性活躍研修を実施しています。

### ■障がい者活躍推進

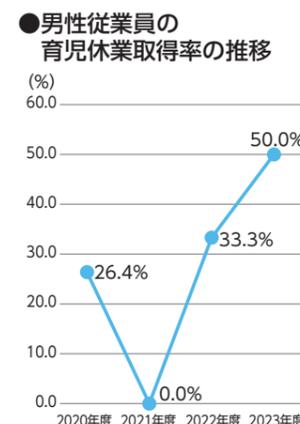
当社では障がい者の継続的な雇用を行っています。障がい者雇用には、勤務地や就業環境、仕事の確認など一人ひとりにあった採用を進めています。

### ■シニア人材活躍推進

少子高齢化の急速な進行と人口減少を背景に高齢者の活躍が期待されており、企業に対し、70歳までの雇用確保の努力義務として改正高齢雇用安定法が2021年4月1日に施行されました。当社は法改正への対応と効果的な後継者育成・技術伝承などを目的として、現在再雇用制度の改定を進めています。また、当社では50歳を迎えた従業員に対し、セカンドキャリア

### ■両立支援

多様な人材が活躍し、多様な働き方に柔軟に対応するため、ワークライフバランスを支援する制度を推進しています。また、2021年6月の改正育児休業法により、育児における雇用環境整備や男性従業員への個別の周知と意向確認を行っており、男性従業員の育児休業取得率が向上しています。



## エンゲージメント

### ■エンゲージメント調査の実施

従業員の働きがいやその能力の最大発揮を念頭に、より良い職場環境の提供を目指しています。当社では定期的にエンゲージメント調査を実施しています。昨年度の調査から経営理念の浸透の向上を目指し、2024年度は部長職に向け、職場のエンゲージメントを高めるための研修を実施する予定です。

### ■従業員の健康管理

従業員とその家族が健康でいきいきしていることが生産性の向上と、企業価値の向上に結びつくと考えており、健康維持の支援に取り組みます。



### 当社の育児休業制度(当社の特長)

育児休業期間は最大、子供が2歳に達した後はじめて到来する4月末まで。短時間勤務制度の対象期間は、子供が小学校3年生まで。他にも、子の看護休暇として保存休暇制度\*の利用が可能。また、制度使用時のハラスメント防止と育休開始時・復職時に際しての仕事内容の確認などを目的とし、本人・職場上長・人事担当部門との三者面談を実施しています。  
\*保存休暇制度とは、失効する有給休暇を最大100日まで保有することができ、上記育児関連に加え、本人の私傷病や家族の介護に使用できる当社独自の有給休暇制度です。

### ●障がい者雇用比率の向上



研修を開催し、定年後の働き方、後継者について人事部門との個別面談を実施しています。

### ●再雇用制度による継続雇用者数割合



### 両立支援の例

- 育児休業・復職時支援  
男女を問わず、育児休業取得者に対し、本人・職場上長・人事担当部門との三者面談を実施しています。実施の目的は、休業開始前と復職前に制度利用時のハラスメント防止と育休開始時・復職時に際しての仕事内容の確認などを行います。
- 保存休暇制度  
失効する有給休暇を最大100日まで保有することができ、上記育児関連に加え、本人の私傷病や家族の介護に使用できる当社独自の有給休暇制度です。
- カムバック採用制度  
育児、介護、配偶者の転勤、自己啓発ほかの理由で退職した従業員の復職支援制度です。

### 従業員の健康管理の例

- インフルエンザ予防接種の補助
- 従業員と扶養家族の健康診断受診勧奨と特定健康指導
- 役員に向けた職場ごとのストレスチェック制度集团分析報告会の実施
- 人間ドック受診補助
- 健康相談電話窓口の設置
- 各種スポーツの奨励(文体部、健康保険組合の取り組み)
- 海外赴任者の各種予防接種の補助
- 海外赴任者の一時帰国制度(単身赴任/半年に一度、家族帯同/一年に一度)
- 健康増進アプリ(健康保険組合)



# リスクマネジメント

当社では、健全かつ円滑に事業運営を行うために、業務全般に関するリスクを未然に防止するための管理体制を整備するとともに、リスクが発生した場合の対応方法を定めています。

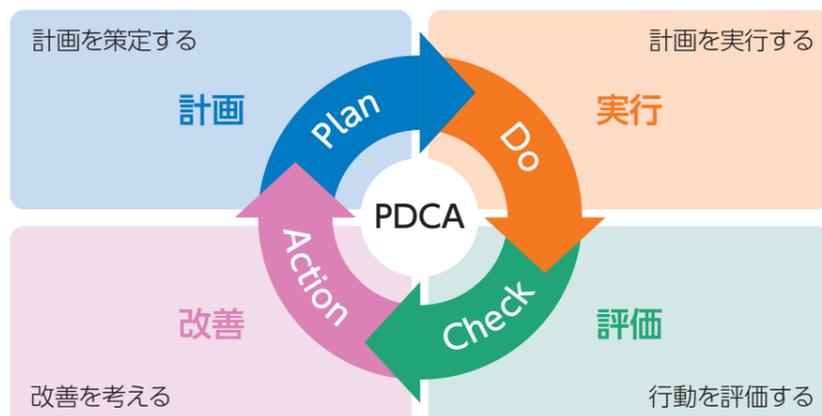
## リスクマネジメントの考え方

当社は、事業の運営の阻害要因となるリスクをできる限り可視化し、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、万が一重大なリスクが顕在化した場合に当社への影響を最小限に留めることを重要な経営課題と捉えています。

企業を取り巻くリスクは、社内に内在するリスクだけでなく多岐

にわたり、またその規模や頻度もさまざまです。

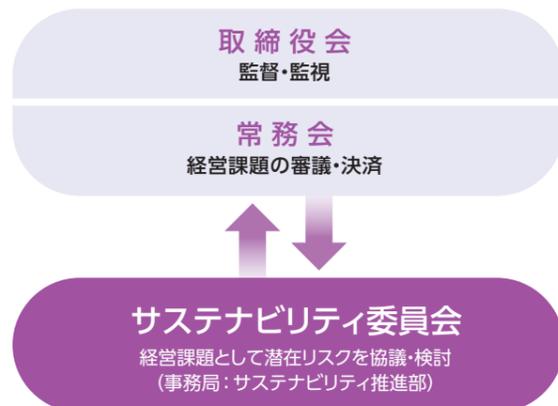
当社では、全社リスクマネジメントのプロセスを明確にしています。リスクに応じた適切な対策を講じ、そのリスクを軽減させることで、当社の持続的成長と企業価値向上へ繋げていきます。



当社では、リスクを洗い出し、リスクマネジメントの計画を立て (Plan)、それを実行に移すための体制づくりと社内への認知を進めています (Do)。その後、定期的に運用状況や新たなリスクがないか調べ (Check)、改善計画を実施 (Action) しています。PDCAサイクルを回すことで、リスクマネジメントの効果を維持できるよう取り組んでいます。

## リスクマネジメント体制

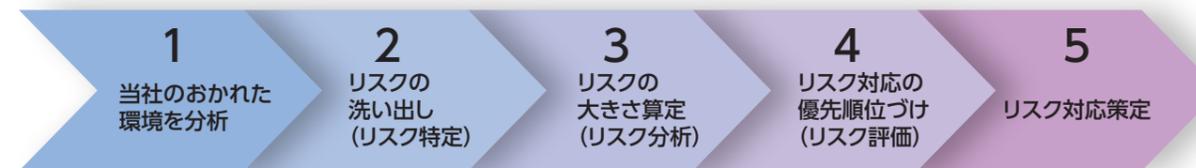
当社では従来からリスクの種類に応じた管理体制を構築しています。第11次中期経営計画からサステナビリティへの取り組みの強化の一環として、全社的な潜在リスクの統括をサステナビリティ委員会で経営課題として協議、検討を行っています。



| リスクの種類 | 管理体制             | 主担当部門       |
|--------|------------------|-------------|
| 環境     | 環境マネジメントシステム     | 環境安全部       |
| 労働安全衛生 | 労働安全衛生マネジメントシステム | 環境安全部       |
| 品質     | 品質マネジメントシステム     | 品質保証部       |
| 経理     | 計数的管理            | 経理部         |
| 潜在リスク  | 全社リスクの総括         | サステナビリティ委員会 |

## リスクマネジメントにおける全社リスクの特定と対応策定

第11次中期経営計画からサステナビリティへの取り組みの強化の一環として、全社的な潜在リスクの統括をサステナビリティ委員会で経営課題として取り上げ、改めて全社的な視点での潜在リスクを明確化し、リスク軽減への取り組みに着手しました。



### 1. 環境分析

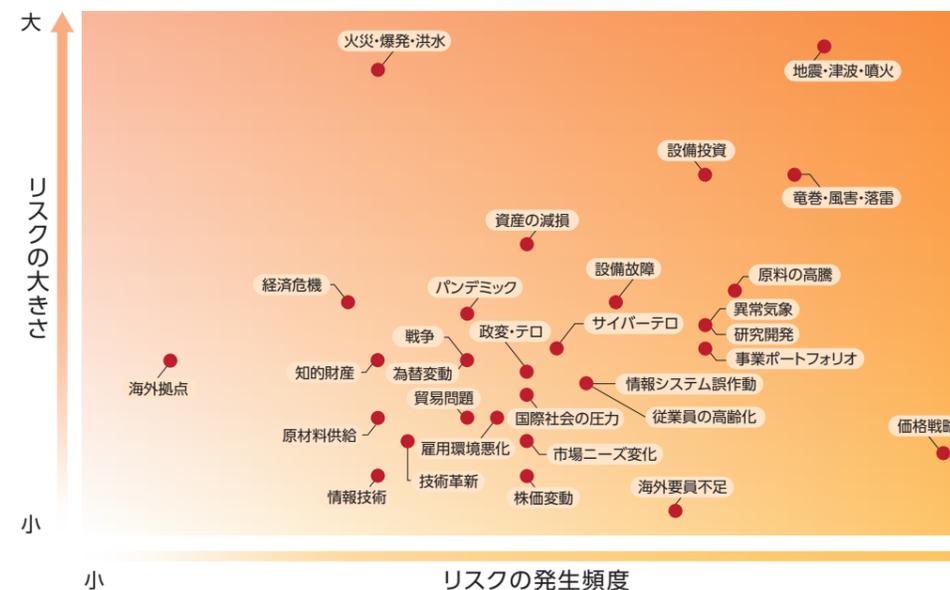
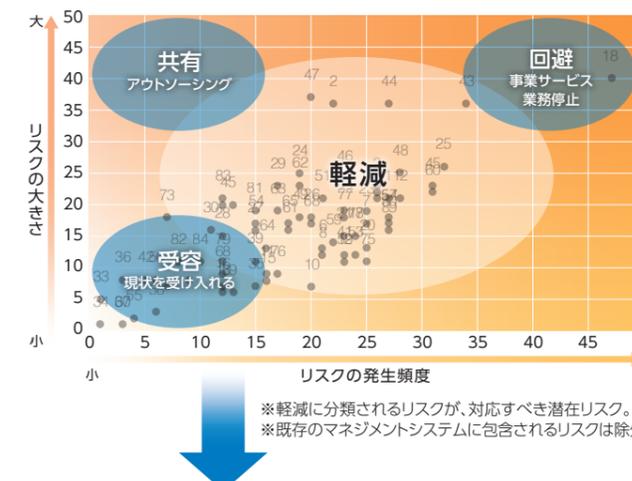
当社が持続的に成長し、企業価値を向上させるために、当社のおかれた環境を確認。

### 2. リスクの洗い出し(リスク特定)

外的要因・内的要因の両面で、各部門の業務フローから、想定されるリスクを洗い出し(オペレーショナルリスク、財務リスク、戦略リスク、ハザードリスクで、計84分類)。

### 3. リスクの大きさ算定(リスク分析)

洗い出したリスクの計量を実施。大きさ、頻度の二軸でリスクマトリックスを作成。共有・回避・受容・軽減に分類し、そのうち軽減に分類されるリスクを対応するべきリスクとする。既存のマネジメントシステム等に包含されるリスクは除外したものを潜在リスクと判断。



### 4. リスク対応の優先順位付け(リスク評価)

さまざまな要素を考慮して優先順位づけ。

### 5. リスク対応策定

それぞれのリスク項目についてリスクオーナー(所管役員)を決定。全社でリスク軽減に取り組む。

決定した軽減すべきリスクについては、リスクオーナー(所管役員)の下、各部門で具体的な対応策を検討し、実行・評価・改善のPDCAサイクルを回しながら取り組んでいきます。その取り組み状況については、定期的にサステナビリティ委員会で協議・検討を行い、全社リスク管理体制の強化を推進していきます。



# 気候変動への対応

(TCFD提言に基づく情報開示)

当社は気候変動問題を重要課題の一つとして挙げており、2023年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に賛同しました。TCFD提言に沿って気候変動が事業活動に与える影響を分析・評価し、複数のシナリオに基づく対応策を策定し、事業のレジリエンス向上を図るとともに、これらの取り組みをステークホルダーの皆様へ開示してまいります。

## ガバナンス

気候変動に関する重要決議事項は、代表取締役社長を委員長として設置したサステナビリティ委員会および常務会で経営課題の審議・決議を行い、取締役会で監督・監視が適切に図られる体制を整えています。

具体的な対応や取り組みは、サステナビリティ委員会で協議し、委員会での議論の内容は少なくとも年1回の頻度で取締役会に報告しています。サステナビリティ委員会は常勤取締役をメンバーとして年2回以上必要に応じて開催しています。

## 戦略

TCFD提言に基づいたシナリオ分析を行い、特定された「リスクと機会」について気温が1.5℃、4℃上昇した世界観に照らし合

せ、事業影響評価を進めました。2023年度は評価対象を国内連結会社まで拡大しました。

## 当社の気候変動のリスク・機会の概要と対応

| 大分類   | 中分類          | 事業インパクト   | 評価 |
|-------|--------------|---|----|
| 移行リスク | 政策・規制        | ● 政府によるカーボンプライシング制度、排出権取引制度の導入・強化により、当社の事業所から排出される温室効果ガスに比例して支出が増加<br>● 省エネ、再エネ規制が強化された場合、より高効率な設備機器への切り替え、設備投資で支出が増加   | 大  |
|       | 技術と市場        | ● 脱炭素への対応遅れによるブランド力低下 ● ナフサ、銀等の価格上昇により支出が増加<br>● 環境配慮が不十分な場合、顧客取引の減少および競合他社製品への乗換の可能性あり<br>● 作業環境の悪化、作業員不足による賃金・生産コスト上昇 | 大  |
|       | 評判           | ● 環境配慮、環境情報開示が不十分な場合、資金調達コストが増加   | 中  |
| 物理リスク | 急性           | ● サプライチェーン寸断や自社生産拠点の損壊による直接的な被害や対応費用の発生、他、売上機会損失などに影響が波及<br>● 気象災害や熱中症の拡大により塗装現場の実施が困難になる                               | 大  |
|       | 慢性           | ● 工場、事業所での空調設備の使用量増加によりコストが増加<br>● 気温の上昇により、危険物取り扱いの事故リスクの上昇 ● 作業員の健康リスクの上昇   | 大  |
| 機会    | 資源の効率性       | ● リサイクル対応製品の需要増加 ● 資源循環型原材料を使用している製品開発<br>● 中古住宅市場の活用拡大に伴う塗り替え需要の増加   | 大  |
|       | エネルギー源       | ● 再生可能エネルギー調達コスト低下 ● 廃熱の有効活用<br>● 太陽光パネル設置住宅増加に伴うメンテナンス工事増加   | 大  |
|       | 製品/サービス      | ● 省工程、省エネ、低エネルギー製品で、差別化しブランド力向上で売上拡大<br>● モビリティ、住宅、インフラ、IT分野等における脱炭素技術製品の普及により当社製品の需要が増加<br>● 防災製品の売上拡大                 | 大  |
|       | 市場           | ● 環境配慮、環境情報開示を進め企業価値が向上 ● 寒冷地での塗装施工機会の拡大  | 中  |
|       | 強靱性 (レジリエンス) | ● 原材料の多様化による製品の安定供給 ● 事業継続対策を充実させることで差別化  | 中  |

## リスク管理

事業活動を阻害する恐れのあるリスクの把握と必要な対策について、サステナビリティ委員会で協議検討し、気候変動に関するリスクおよび機会はサステナビリティ委員会で課題化し、全社で取り組んでいます。

## 指標および目標

2023年度の藤倉化成 (国内連結) の温室効果ガス排出量は表の通りです。当社では藤倉化成 (単体) 単体の事業活動における環境負荷低減の目標として2030年度までにScope1、Scope2におけるCO<sub>2</sub>排出量41%削減 (2013年度比) としています。

|        | 国内連結      | 単体        |
|--------|-----------|-----------|
| Scope1 | 1,085t/年  | 1,071t/年  |
| Scope2 | 1,927t/年  | 1,646t/年  |
| Scope3 | 80,741t/年 | 50,452t/年 |



# CSR調達

当社は、社会的責任の観点からサプライチェーンを通じた人権や環境、コンプライアンス等への適切な対応を行うため、サプライチェーンを遡った形での調査・適切な管理を実施し、持続可能な調達を目指しています。

## お取引先企業様のCSR活動の取り組み状況調査

昨今の企業の社会的責任拡大に伴い、お取引先企業様の取り組み状況の調査を昨年に引き続き、実施しました。当社の「サステナビリティ基本方針」「藤倉化成行動基準」「人権方針」「労働安全衛生方針」「環境方針」「省エネルギー方

針」「公正取引・倫理方針」「品質方針」「化学物質管理方針」「情報セキュリティ方針」をお取引先企業様に確認いただき、CSR活動への理解を求め、下記の8項目に関して、取り組み状況の自己評価をいただきました。

|               |  |
|---------------|--|
| I. CSR活動全般    | CSR方針の策定、行動規範・推進組織および情報発信状況等の確認  |
| II. 人権・労働     | 人権・労働に関する方針・体制・法令順守の状況、従業員の人権・労働・雇用に関する取り組み等の確認                        |
| III. 安全衛生     | 安全衛生に関する方針・体制・法令順守の状況、機械設備に対する安全対策、職場の安全リスク評価、労働環境の把握対応、災害や事故発生時対応等の確認 |
| IV. 環境        | 環境安全衛生に関する方針・体制・法令順守の状況、化学物質管理、環境、省エネ・省資源、廃棄物・温室効果ガス排出削減に対する取り組み等の確認   |
| V. 公正取引・倫理    | 公正取引・倫理に関する方針・体制の状況、お客様への情報開示状況、不適切な利益供与、公正取引に対する取り組みや輸出管理体制の状況等の確認    |
| VI. 品質        | 品質に関する方針・体制の状況確認   |
| VII. 情報セキュリティ | 情報セキュリティに関する方針・体制の状況、ネットワーク上の脅威に対する取り組み、お客様や従業員の個人情報管理、機密情報管理の対応等の確認   |
| VIII. 社会貢献    | 国際社会、地域社会に対する貢献活動状況等の確認  |

今後は、お取引先企業様への取り組み状況の自己評価に対するフィードバックの実施を行うとともに、自己評価の低いポイントに関しては改善のお願いを行ってまいります。また、引き続き、取り組み状況の調査も継続し、サプライチェーン全体でのCSR向上に向け、取り組みを継続してまいります。

## 2023年度の対象サプライヤー選定基準

- 購買金額の各事業部上位の会社
- 2022年度にすべての項目で自己評価の高かった会社は除く
- 2022年度に自己評価の低い項目があった会社は再調査
- 過去、品質トラブル、納期トラブルのあった会社 計18社を選定しました。