

# Chapter 2 価値創造とマテリアリティ

## Value Creation and Materiality

価値創造モデルとマテリアリティを軸に、持続可能な成長を目指します。

人的資本経営や DX、環境配慮型製品を通じて、サステナビリティの実現に挑戦しています。



[17](#) 価値創造モデル

[18](#) 価値創造の変遷

[20](#) マテリアリティ

[22](#) 人的資本経営の実現

[24](#) 人的資本経営の実現：

サステナビリティ推進部による人的資本経営についての座談会

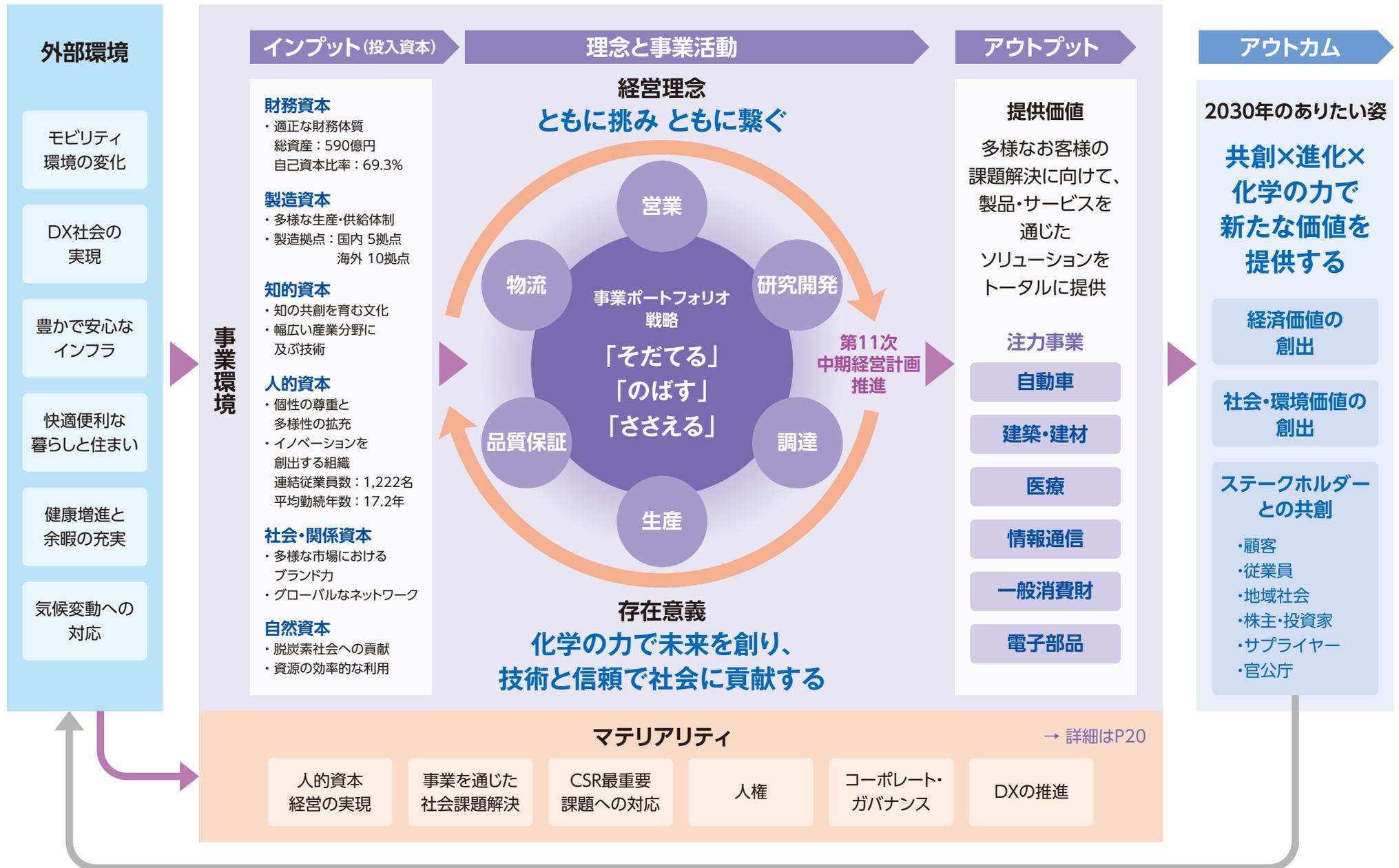
[26](#) 事業を通じた社会課題解決

[27](#) DXの推進

[28](#) 脱炭素社会への貢献

# 価値創造モデル

当社グループは、自らが解決すべき社会課題を認識し、価値創造モデルに沿って事業を継続的に推進していきます。事業を通じて環境・社会課題の解決に貢献し続けると同時に、社会やステークホルダーへの価値提供を通じて、2030年のありたい姿の実現と企業価値向上に取り組みます。



## 価値創造の変遷

当社グループは、創業以来、常に社会とともに歩み、それぞれの時代における社会課題やニーズに応じた価値を提供することで、お客様や地域社会に貢献してきました。その中で、時代の変化に対応したさまざまな技術を生み出し、持続的な成長を遂げてきました。

1885年

創業

1900年代

電線事業

1910年代

電線部門・ゴム部門に分離

→ 電線事業

現・(株)フジクラ

→ ゴム事業

現・藤倉コンポジット(株)

1930年代

→ アクリル事業

1938年

藤倉化成創立

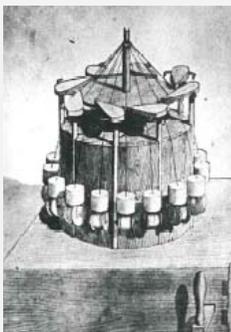
1880年代 ~ 1920年代

### 電線・ゴム事業の創業 「技術の藤倉」の誕生

明治から昭和初期にかけての近代化と産業構造の転換期において、当社の源流である電線事業では、通信や電力などのインフラ整備に貢献しました。そして、電線を構成するゴム被覆材や絶縁材料の技術を基盤として、ゴム引き布製品や航空機の翼布、専用塗料等の製造に着手し、信頼性の高い製品づくりを行ってきました。こうした社会基盤の整備と技術革新を支える素材技術の提供を通じて、現在の価値創造の礎が築かれました。



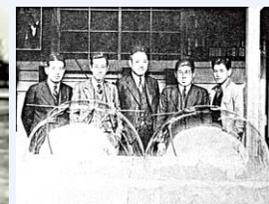
藤倉善八(創業者)



1930年代

### アクリル事業の創出 1938年藤倉化成創立

昭和初期、航空機分野における技術革新が求められる中、軽量で透明度の高いアクリル樹脂の開発に着手しました。化学分析設備が整っていない環境にありながら、少人数体制での研究開発を重ね、日本初となる国産アクリル板の製品化に成功しました。航空機用風防ガラス(メチルメタクリレート)、航空機用塗料の製造・販売を開始し、藤倉化成の価値創造の原点がここに誕生しました。



# 価値創造の変遷

1940年代

塗料事業  
化成成品事業



1950年代

電子材料事業



1970年代

佐野事業所開設  
コーティング事業



1980年代

フジケミグループ  
会社設立

1990年代

鷺宮事業所  
開発研究所開設  
メディカル材料



2000年代

米国、英国グループ会社と  
グローバルネットワーク



2010年代

ASEAN事業拡大

2020年代

社会課題解決製品  
強化

## 製品・技術の今後

環境負荷低減、エネルギー効率の向上、豊かな社会への貢献に繋がる技術・製品を創出していきます。

- バイオマス製品
- 高機能、高意匠製品
- 新規分野への参入
- グローバルビジネス強化
- 環境貢献製品
- DX社会対応製品
- 試薬の高品質化

1940年代 ~ 1980年代

## 高度成長期における 技術基盤の強化と成長

戦後復興を経て社会は高度経済成長期に入り、自動車・家電の普及や社会インフラの整備が進展しました。当社はこうした時代の変化に応じて、航空機用塗料やメタクリル酸エステルを起点とした塗料・化成成品事業を展開し、国内通信業社との共同開発により電子材料事業も誕生しました。佐野事業所の開設やグループ会社の設立を通じて生産体制を強化し、事業を拡大してきました。



1990年代 ~ 2020年代

## グローバル推進、社会課題への 対応により持続成長へ

グローバル化の進展や多様性の尊重に加え、情報技術の進化とAI・デジタル技術の高度化により、社会や産業構造は急速に変化しています。こうした変化に対応すべく、当社は研究開発を強化し、グローバル展開を加速させています。また、気候変動への対応も重要な課題と捉え、環境負荷低減を目指した製品開発にも取り組んでいます。



# マテリアリティ

当社グループでは、2020年から「CSR最重要課題」を設定し、CSRへの取り組みを中心に進めてきましたが、改めて藤倉化成が優先して取り組む重要課題について検討を重ね、「新たに特定した重要課題」を加える形で、「マテリアリティ」を策定しています。

## マテリアリティの策定

これまでのCSR最重要課題に加え、新たに重要課題を特定し、「マテリアリティ」を策定しています。マテリアリティ策定にあたっては、社会課題と当社課題の大きさを深く検討し、守りの取り組みにとどまらず、積極的に社会課題を解決する「攻めの取り組み」により、新たな価値創出を目指していきます。

## 藤倉化成のマテリアリティ

### ■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のプロセス

当社は、現状のCSRの最重要課題として「事業リスクの低減」と「企業としての責任」を掲げ、全社で取り組んできました。その結果、CSR活動は当社に根づき、次のステップへ進む段階に達したと考え、2023年度からCSRよりも上位に位置付けるべき「マテリアリティ」の策定に取り組むこととしました。

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と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。

### 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。

■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



### 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。

2024  
年度

### 「存在意義」「人的資本」の議論に注力

2024年度、マテリアリティとKPIを策定するため、サステナビリティ委員会で議論を重ねてきました。その中で、マテリアリティの取り組みを推進するのは「人材」であり、当社の持続的成長を支える基盤も「人材」であると認識しました。一方、当社は社会から求められる役割や、目指すべきありたい姿が明文化されていなかったため人材育成の方向性が曖昧になっているという課題が明らかになりました。こうした背景から、マテリアリティを拙速に策定するのではなく、2024年度は、その前提となる「人的資本」と「存在意義」に重点を置き、議論を進めることとしました。

### 存在意義と人材育成方針の制定

当社の社会における「存在意義」と存在意義に基づく、「人材育成方針」について、サステナビリティ委員会での審議決裁を経て制定。

### 6つの社会課題の解決に貢献する技術テーマの明確化

全社での研究開発テーマを明確化。事業を通じた社会課題解決を当社の成長ドライバーと位置付ける。

2025  
年度中

### 人的資本経営の実現に向けた議論

マテリアリティのすべての取り組みの基盤となる人的資本経営の実現について議論。

### マテリアリティとKPIの制定

サステナビリティ委員会での審議決裁を経て、マテリアリティとKPIを制定。

# マテリアリティ

## 「存在意義」の策定

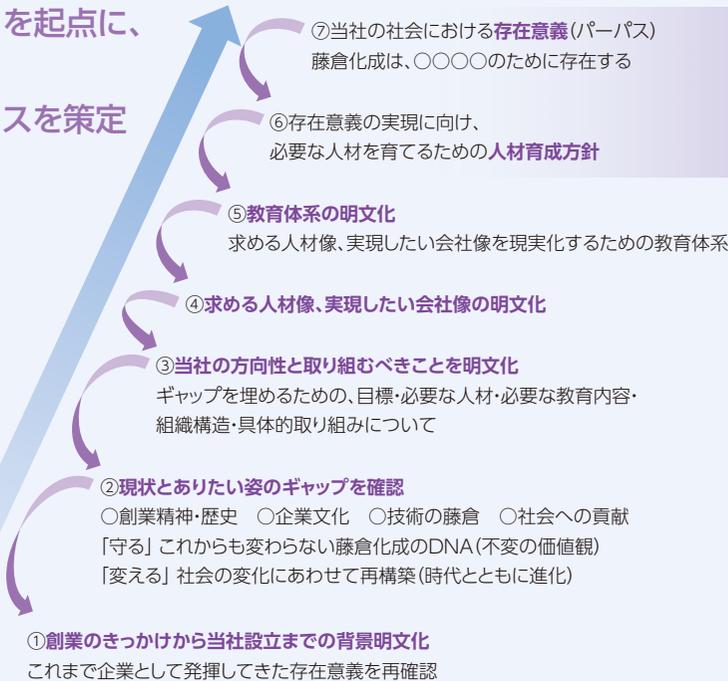
マテリアリティの取り組みを進める上で重要なのは「人材」です。そのためには、人材育成方針の策定が必要となります。人材育成方針を策定するためには、会社の目指す方向性の指針として、従業員一人ひとりの目指すべき方向を示す拠り所となる、当社の社会における「存在意義」(パーパス)の明文化が必要であると判断しました。

当社は、人的資本経営の実現に向けて、社会における当社の「存在意義」を出発点とする

バックカスティング思考を採用し、そこから逆算した検討プロセスを構築し、着実に検討を進めていきました。

2025年度は、「存在意義」に向けて、当社の現状とありたい姿のギャップを確認した上で、そのギャップを埋めるための、目標・必要な人材を明確化し、それを実現するための教育内容、組織構造、具体的取り組みについての議論を進めています。

### 「存在意義」を起点に、逆算して検討プロセスを策定



藤倉善八(創業者)



当社設立時の工場建屋



IBMMAモノマー合成プラント

2024年度に、当社の社会における「存在意義」を制定。また、それに基づき「人材育成方針」を策定し、マテリアリティの策定およびその取り組みへと繋げていきました。

すべてのマテリアリティの取り組みの基盤となる人的資本経営の実現を目指し、2025年度もマテリアリティに関する具体的な取り組み内容やKPIIについて、引き続き議論を進めていきます。

## 藤倉化成の社会における存在意義

### 化学の力で未来を創り、技術と信頼で社会に貢献する

#### 化学の力、未来

- ・藤倉化成の化学メーカーとしての専門性と革新性。
- ・持続可能な社会の実現や新たな価値創造に寄与する未来志向。

#### 技術、信頼

- ・創業からの企業文化である「技術の藤倉」と「信頼」を両輪とする当社の強み。

#### 社会に貢献

- ・すべてのステークホルダーに向けた責任と意義を明確に表現。

## 存在意義の実現に向けて

### 人材育成方針

当社は、「化学の力で未来を創り、技術と信頼で社会に貢献する」という存在意義に基づき、持続可能な成長を支える人材を育成し、社員とともに成長できる環境を作ります。

## サステナビリティの実現に向けた取り組み

# 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、当社は制定した「存在意義」に基づき、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。

### 人材育成方針について

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。

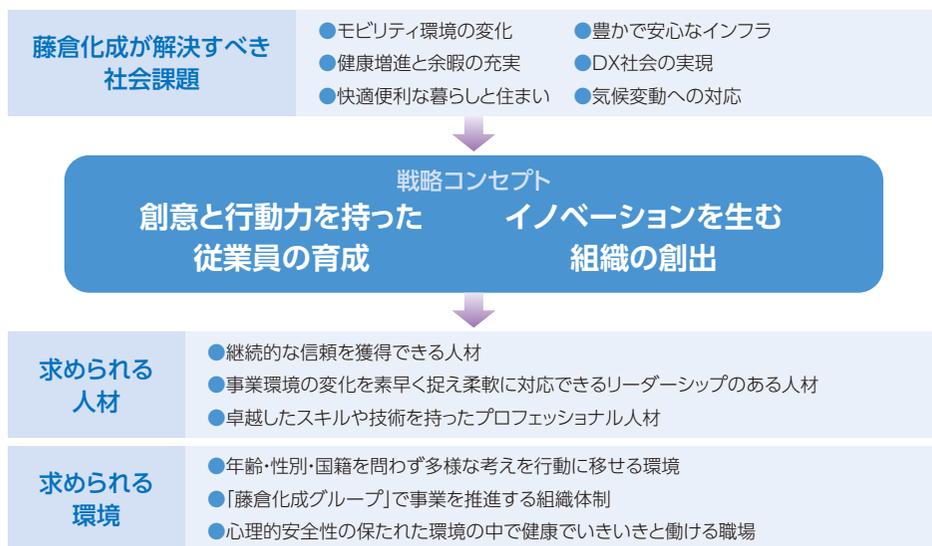
### 人材育成方針

当社は、「化学の力で未来を創り、技術と信頼で社会に貢献する」という存在意義に基づき、持続可能な成長を支える人材を育成し、社員とともに成長できる環境を作ります。

### 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

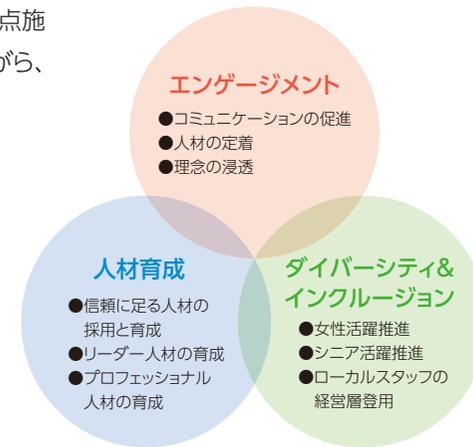


### 重点施策

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)

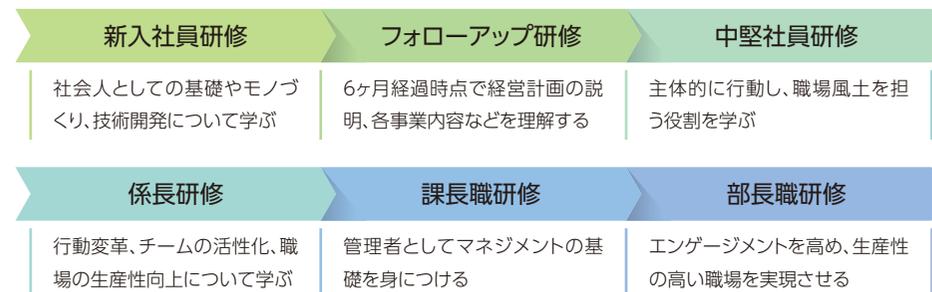
女性人材比率	従業員 17.1%	管理職 6.2%
2025年3月31日時点		
育児休業取得率	男性 66.7%	女性 100%
2024年度		
人事考課のフィードバック面談実施率	100%	
2024年度		



### 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)



## サステナビリティの実現に向けた取り組み

# 人的資本経営の実現

### ダイバーシティ&インクルージョン

#### 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1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。

##### 当社の育児休業制度(当社の特長)

育児休業期間は最大、子どもが2歳に達した後にはじめて到来する4月末まで。短時間勤務制度の対象期間は、子どもが小学校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。制度使用時には、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。

#### 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。

### 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、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年度は部長職に対し、職場のエンゲージメントを高めるための研修を実施しました。

#### 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年齢雇用安定法が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。

##### ■定年退職時における継続雇用者割合



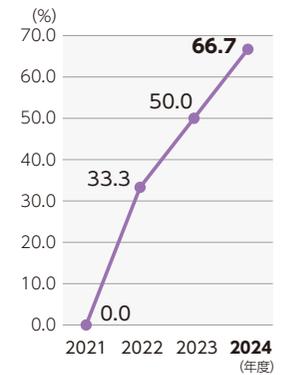
##### ■障がい者雇用比率の向上



#### 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。育児・介護における雇用環境の整備をはじめ、出産時には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。

##### ■男性従業員の育児休業取得率の推移



#### 両立支援の例

- **育児休業・復職時支援** 男女問わず育児休業取得者に対し、本人・上長・人事部門の三者面談を実施。休業開始前と復職前に、仕事内容の確認やハラスメント防止を目的に行います。
- **保存休暇制度** 失効する有給休暇を最大100日まで保有でき、育児・私傷病・家族の介護に使用できる当社独自の制度です。
- **カムバック採用制度** 育児、介護、配偶者の転勤、自己啓発他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

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。



#### 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団分析報告会の実施
- 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)

## サステナビリティの実現に向けた取り組み 人的資本経営の実現



### サステナビリティ推進部による人的資本経営についての座談会

座談会参加者



環境安全部 青木 一貴	塗料事業部 技術部長 齋藤 雄一	コーティング事業部 技術部長 甲斐 博之	電子材料事業部 技術部長 平川 洋平	環境安全部長 小松原 秀樹	メディカル材料部 営業課長 大野 恭央	管理本部 資材部長 伊藤 一善	管理本部管理 企画課長 湯澤 克幸
サステナビリティ推進部課長 宮武 里実	化成品事業部営業部長 横溝 陵	サステナビリティ推進部長 佐々木 功司	取締役管理本部長 土谷 豊弘	(ファシリテーター) 管理本部管理部長 太田 泰仁			

当社は、存在意義「化学の力で未来を創り、技術と信頼で社会に貢献する」の実現に向け、人的資本経営を進めています。このたび、各部門で構成されたサステナビリティ推進部メンバーで座談会を開催し、藤倉化成の未来を多角的に語りあいました。

#### ——“稼ぐ力”と人的資本経営はどのように繋がるのか？

**太田** まず初めに、会社が利益を上げていくために必要となる“稼ぐ力”が人的資本とどのように繋がるかというテーマで進めたいと思います。今までの経験なども含めて、皆さんの考えを聞かせてください。

**青木** 私が思う稼ぐ力は商品力や技術開発に加え、市場のニーズを読む力や技術に対する感性が重要だと感じています。多様な力を引き出すことが人的資本だと思います。

**佐々木** 人を“資源”と考えるとコストになりますが、“資本”と考えると育てる視点になります。教育や周囲の関わり方で人の価値は変わるので、人的資本と向き合うべきだと思います。

**横溝** 稼ぐ力は「利益を生み出す力」だと思います。製品力や技術力、人の努力が結集して利益が生まれます。人と稼ぐ力は繋がっていますよね。

**平川** 製品は人がつくるもので、人が成長すれば製品も良くなります。コミュニケーションも含めて、人をどう育てるかが、会社の力そのものだと感じます。

**甲斐** 開発現場において、ノウハウは重要で、数値化して若手に伝えることがカギです。DXはその手段ですが、まずは自分で考え抜いてから使うべきだと感じます。

**小松原** 製造現場の視点だと、稼ぐ力はコスト意識で、固定費を抑え、ムダをなくし、品質を保つことが利益に直結します。

**大野** 柔軟に変化に対応する力が今の時代の稼ぐ力です。リソースを効果的に投資し、機動力と柔軟性が重要だと私は思います。

**太田** 皆さんの意見を聞いて、稼ぐ力には「人」の思考と行動が重要であると感じました。人への投資が稼ぐ力を生み出していくのだと感じます。



## サステナビリティの実現に向けた取り組み

# 人的資本経営の実現

## 特集

## サステナビリティ推進部による人的資本経営についての座談会

——人材をどのように育てるか？  
全階層での学び直しは必要か？

**太田** 企業として“稼ぐ力”を持続的に高めるには、どのような人材をどう育てるかが重要です。教育体系の整備と実践的な育成についてご意見を伺いたいです。

**佐々木** 教育は全階層に必要で、会社の方向性と各ポジションから必要な学びを提供することがエンゲージメント向上に繋がるのではないのでしょうか。

**宮武** 教育は人事評価や社内制度と連動した仕組みであるべきです。自ら学びたいことを会社が後押しし、評価に繋げる制度設計が必要だと思います。

**甲斐** 開発現場では、試行錯誤の方法を身につけることが重要で、ベテランもDXや新しい考え方に触れ、ノウハウを数値化・共有することが新しい技術伝承の方法だと思います。

**横溝** 年齢を重ねると、正直勉強はしんどいと感じることもあります。それでもやらなければいけないと思っている人は多いです。自由に学ぶことを選べる環境が意欲を引き出すのではないのでしょうか。

**齋藤** 教育においては、トップから現場まで価値観の共有が重要と感じています。それがあからこそ、全社が同じ方向を向いて行動できると思います。

**湯澤** 変化の激しい時代には、必要な知識を学び続ける姿勢が必要です。自発的に学ぶ従業員には支援を、そうでない場合には組織として教育させることが必要となる場面もあるのかなと思います。

——エンゲージメントを高めるために  
何をすべきか？

**太田** エンゲージメントとは、従業員と会社が信頼関係で結びつき、互いに熱中・集中して取り組める状態だと思います。皆さんの考えや経験からエンゲージメント向上のヒントを探りたいです。

**佐々木** エンゲージメントを高めるには納得感が重要です。評価は主観的な部分が入りますが、自己実現に向かって取り組んでいる実感があれば、多少の不公平さも受け入れられると感じています。

**平川** 開発現場ではものづくりを通して得られる自信が重要で、やりがいや成果が実感できる環境をつくることが上司の役割だと思います。

**横溝** 得意分野や興味のあるテーマを与えられると情熱を持って仕事に取り組むので、“好き”を活かすことがエンゲージメント向上に繋がるのではないのでしょうか。

**伊藤** ローテーションで人を活かすこともありますが、合わない部署で力を発揮できない場合もあるのは非常に惜しいと感じます。エンゲージメントが低い理由を見極めて、輝ける場を提供できないか考えたいです。

**青木** エンゲージメントにはコミュニケーションの質が影響します。評価のずれや承認の有無が違和感を生むので、上位者からの丁寧な説明や声かけが重要だと感じます。

**大野** 制度が現状のままでは対処しきれないケースもあると思います。職務に見合わない行動を取る人に対して適切な対処ができないと組織全体の足かせになります。理想の組織像に近づくために変化を促すことが必要だと感じています。

——おわりに——  
「存在意義を力に、未来へ繋ぐ」

**土谷** 皆さん、活発なご意見ありがとうございます。サステナビリティとは、「どんな会社でありたいか」「どんな未来を創れるか」を考える場だと改めて感じました。前期には会社の存在意義に立ち返り、人材育成方針を策定しました。これからの人的資本経営では、従業員一人ひとりが力を発揮できる環境づくりが大切だと思っています。サステナビリティ推進部として対話を重ねながら、意義のある取り組みを進めていきたいと思っています。本日はありがとうございました。



## サステナビリティの実現に向けた取り組み

## CSR最重要課題

## 事業を通じた社会課題解決

当社は、事業活動を通じた環境と社会への貢献活動を展開し、社会からの要求や期待に応えていきます。

## 化成品事業

複写機の省エネ・環境負荷低減の課題に挑んだ  
キャリアコート材の開発

## 【社会課題への取り組み】

複写機業界では、省エネや環境負荷低減が重要課題です。当社はキャリアコート材の開発を進め、低温定着を支える材料提案により、省エネルギー化と持続可能な社会の実現に貢献しています。キャリアの耐久性や帯電コントロール機能を高め、お客様とともに次世代に向けた環境対応を推進しています。

## 【開発技術】

キャリアコート材は、トナーの現像において使用される材料で、トナー粒子を安定させ、印刷プロセス中に適切に機能させるための役割を果たします。トナーの流動性や付着性を向上させ、印刷品質を高めるために重要であり、具体的には、トナー粒子が静電気発生を促進する助けとなります。

今回採用されたキャリアコート材は、省電力化に対応した新しい複写機製品です。当社独自の重合技術と、トナーバインダーなどで長年培った帯電制御技術の応用により課題解決に取り組みました。

今後も地球規模の環境問題に対して、持続可能な社会の創造に貢献してまいります。



## Voice

## 環境配慮と使いやすさを両立。



化成品事業部 化成品事業部  
技術部 営業部  
大山 恭也 杉村 雄慈

当社が開発したキャリアコート材は、業界大手の複写機メーカーに採用されました。同社は、社会課題の解決を通じてお客様の事業発展に貢献することを理念に掲げ、環境配慮と使いやすさを両立した製品の開発に取り組んでいます。近年は、国際市場での競争力を高めるため、環境負荷の少ない新製品を拡充し、販売を促進しています。

今回、同社が市場投入した新製品は、高画質かつ業界トップクラスの省エネルギー性能を実現した複写機であり、それに当社のキャリアコート材が搭載されました。当社が開発したキャリアコート材は、高耐久性と省電力化に貢献する材料であり、複写機の次機種への搭載も計画されています。また、特殊印刷向けにも採用が進んでおり、今後もさまざまな用途での採用が期待されています。

今後も、環境と技術の両立を追求し、社会や産業の持続的な発展に貢献する製品づくりを進めてまいります。

## 電子材料事業

住宅や家電におけるスマート化を支える素材、  
成形用導電性ペーストの開発

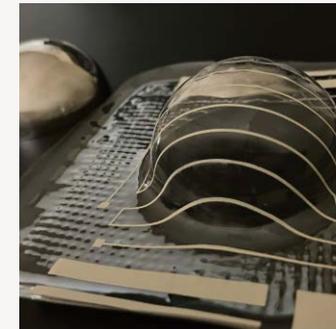
## 【社会課題への取り組み】

住宅や家電のスマート化を支える素材として成形用導電性ペーストが注目されています。インモールドエレクトロニクスに対応可能なため、スマートな操作性と美しいデザイン性の両立だけでなく、部品数の削減、軽量・薄膜化、高効率化を可能にします。

## 【開発技術】

成形用導電性ペーストは3D導電回路が形成可能な製品です。作製方法は、ポリカーボネートなどのフレキシブルな平面フィルム上にスクリーン印刷で導電回路パターンを塗布し、熱硬化後に真空成形などの加工で用途やデザインに応じた立体配線構造が作製できます。通常のメンブレンスイッチ用のポリエステル樹脂系導電性ペースト塗膜では柔軟性はあるものの伸びずと断線しやすく、特別な樹脂配合技術が必要とします。

その点、当社の製品はフィルムへの密着性に優れ、基材の変形に合わせ、伸び・追従性がとても良いことが特長です。



## Voice

## 壁にぶつかっても挑み続ける開発力。



電子材料事業部  
技術部技術二課  
廣瀬 春人

長年挑戦し続けた成形用導電性ペーストの開発が、ついに製品として形になり、家電のタッチスイッチへの採用が決定しました。基材への追従性や伸びの良さにより、これまで難しかった複雑な形状にも対応でき、自分たちの技術が実際に役立っていることを実感し、とても嬉しいです。開発初期は壁にぶつかることも多く、市場の理解がまだ追いついていないと感じる瞬間もありました。でも、諦めずに続けてきた結果、ようやくこの技術を認められる段階まで来たことに達成感を感じています。さらにこの技術を広げていくため、新しい機能を持つ導電性ペーストや、回路を保護する絶縁材料の開発にも取り組んでいます。

これからも、環境に配慮したサステナブルな製品づくりを意識しながら、自分たちの技術で社会の役に立てるよう頑張りたいと思います。技術の進化にあわせて社会のニーズも変わりますが、自信を持って、ユーザーの皆様喜んでもらえる製品を作り続けたいです。

## サステナビリティの実現に向けた取り組み

### DXの推進

当社は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」を目指し、2024年度からDX推進の取り組みを始めました。DX推進は第11次中期経営計画において、弛みなき変化と持続的な成長を支える経営基盤の強靱化の重要な柱として位置付けられており、当社の成長と持続可能な未来を見据えた取り組みとなります。

#### DX推進の取り組み

各部門の業務特性に応じたDXを推進し、変化と持続的な成長を支えています。

##### 研究開発



- ▶ 原材料情報の高度化
- ▶ 実験データの共有活用
- ▶ 知財情報

##### 営業



- ▶ 新規顧客の開拓
- ▶ 担当者間の情報共有
- ▶ 顧客とのコンタクト

##### 生産・業務



- ▶ 生産計画、プラント制御
- ▶ 在庫情報
- ▶ 受発注、デリバリー業務

##### 間接



- ▶ 基幹システムの強化
- ▶ デジタル人材育成
- ▶ 経営の見える化

#### 2024年度の取り組み

当社は、データとデジタル技術を活用した業務効率化と新たな価値創造を目指し、その基盤となる環境整備を推進しています。

2024年度には、経済産業省が策定した「デジタルスキル標準」に準拠したeラーニングを全従業員を対象に実施しました。

また、当社グループの技術開発の中核を担う開発研究所では、2023年度に引き続き株式会社スタージェン代表取締役会長・医療人工知能研究所所長の鎌谷直之氏を講師に迎え、DXおよびAIの最新動向に関する講演会を開催しました。この取り組みにより、開発現場におけるデジタル活用の意識改革を促進しました。

#### eラーニング DX教育プログラム

はじめてのDX入門  
受講終了率40%

DX実践講座  
業務改革  
受講終了率15%

個別講座  
実施中



(株)スタージェン 鎌谷直之氏講演会

#### <講演会参加者の感想>

講演をきっかけに、何かを始める際には、まずAIの活用で効率化できないかを考えるようになりました。職場にもその意識が広がりつつあり、AIを取り入れた業務の進め方へ一歩踏み出した実感があります。今後も実践を通じて活用の幅を広げていきたいと考えています。

#### 今後の取り組み

2024年度の取り組み結果を踏まえ、2025年度は、DX推進を進める上で必要となる社内環境の整備、すなわち“デジタルの土壌づくり”に注力します。

具体的には、現場から発信されるボトムアップ施策と経営主導のトップダウン施策の双方からアプローチすることで、より多くの従業員がDXを身近に感じられる環境を構築していきます。

今後はマテリアリティのひとつとして検討中の人的資本経営の実現と連動させ、デジタル人材に求められるスキルや経験を体系的に整理・整備します。あわせて、社内外での育成プログラムを拡充し、長期的な人材確保に向けた採用と育成戦略を継続的に実行していきます。

## サステナビリティの実現に向けた取り組み

### 脱炭素社会への貢献

当社は、気候変動への対応を経営課題と認識し、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量算定に取り組んでいます。さらに、国際的な枠組みであるTCFDに基づく開示を進めるとともに、温室効果ガス削減への貢献を推進します。

#### 気候変動問題と当社の認識

地球規模の気候変動は国際的な重要課題のひとつに位置付けられ、2016年11月発効のパリ協定以降、世界中で取り組みが進んでいます。日本においても、2020年10月に2050年カーボンニュートラルが宣言され、気候変動への対応が一層重要となっています。

当社は、気候変動への対応を重要な企業の社会的責任と認識し、温室効果ガス排出量削減に向けた取り組みを進めています。これまで「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき、事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量を把握するとともに、独自の環境中長期目標である「エコビジョン」を設定し、燃料や電力の効率的な利用や削減に向けた継続的な取り組みを進め、結果を開示しています。



#### 2024年度の取り組み

##### Scope1～Scope3算定作業について

2024年度は、海外連結対象のグループ会社における算定作業に着手しました。国内と同様の算定精度を担保するため、各拠点向けに説明会を開催しました。

国内と異なり、Scope 3 category 4およびcategory 9には船舶輸送や航空輸送が含まれるため、輸出国側・輸入国側それぞれの算定範囲をルール化し、重複算定を回避することで精度を確保しました。

また、実際の輸送経路は荷揚げ後に鉄道やトラックなど多様な輸送形態が存在するため、各拠点の担当者と密に連携し、算定精度の確保に努めました。

#### CO<sub>2</sub>排出量管理システムの検討

脱炭素への取り組みは、2050年まで継続的に推進する必要があります。長期的かつ安定的な算定業務を実現するためには、CO<sub>2</sub>排出量管理システムの導入が有効であると認識しています。自社のみならずサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量の把握と削減目標の設定に向け多角的に検討しています。

今後も、当社に適したシステムを選定し、サプライチェーン全体でのスムーズな算定を実現できるよう検討を継続していきます。

#### 物流効率化によるScope 3 category 4 CO<sub>2</sub>削減の取り組み

当社は、物流効率化の取り組みを通じて、Scope 3 category 4に起因するCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。全社的な「物流効率化会議」を定期的で開催し、各事業部で改善テーマを抽出して活動を推進しました。その結果、倉庫運用の見直しによる輸送距離短縮や、トラック積載率の向上によりCO<sub>2</sub>排出量削減に貢献しました。また「2024年問題」については、協力会社と連携し、物流ルート最適化や荷待ち時間短縮を進め、ドライバーの拘束時間削減にも寄与しました。これらの取り組みにより、物流指標である「トンキロ」を前年比約2%削減し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に繋がっています。

#### 今後の課題

2025年度は、海外連結対象のグループ会社を含む算定手順の明文化を進め、社内文書である「サプライチェーン算定作業手順」の見直しと算定作業の標準化を行います。

また、グローバルな視点でScope 2のCO<sub>2</sub>排出量の削減についても、国内と同様の観点から各国のインフラ整備状況を確認し、脱炭素化についての検討を継続していきます。