

昭和電工 Web サイト サステナビリティ情報（2022 年 3 月時点）

<目次>

| | |
|--------------------------------------------|----|
| トップメッセージ | 2 |
| サステナビリティマネジメント(CSR方針・CSR推進体制・マテリアリティ)..... | 3 |
| 事業活動を通じた社会課題の解決(カーボンニュートラル・SDGsへの貢献)..... | 19 |

環境

| | |
|--------------------|----|
| 気候変動への対応..... | 23 |
| 大気・水質環境負荷の低減 | 29 |
| 持続可能な資源利用 | 33 |
| 汚染予防 | 36 |
| 生物多様性保全への取り組み..... | 39 |

社会

| | |
|-------------------|----|
| 従業員の安全と健康 | 41 |
| 消費者の安全衛生 | 54 |
| 労働慣行・ダイバーシティ..... | 63 |
| コミュニティへの参画..... | 80 |
| サプライチェーン..... | 84 |

ガバナンス

| | |
|--------------------------|-----|
| コーポレートガバナンス | 91 |
| 意思決定のプロセス・構造..... | 100 |
| リスクマネジメント・コンプライアンス | 102 |
| 人権の尊重..... | 114 |
| 企業倫理の徹底 | 118 |

データ集

| | |
|----------------------|-----|
| ESG パフォーマンスデータ | 120 |
| 編集方針・報告範囲について | 139 |
| バウンダリー一覧 | 141 |
| 第三者検証 | 142 |

トップメッセージ

当社グループは2020年12月、2023年に予定している昭和電工マテリアルズ(株)との経営統合後の長期ビジョンを発表しました。統合新会社の存在意義（パーパス）を「化学の力で社会を変える」とし、その充足に向けた2025年の目指す姿として「世界で戦える会社」と「持続可能なグローバル社会に貢献する会社」を掲げました。

改めて私たちのパーパスを定義したことで、当社グループの成長と、SDGsに代表される社会課題に貢献することの結びつきがさらに強くなりました。持続可能な社会に貢献することと、企業自体が持続的に成長し続けることはイコールの関係であり、ESG視点の取り組みが企業価値に多大な影響を与えます。

持続可能な社会を実現するために、私たちは「さらに」という視点で化学の力を発揮していく必要があります。私たちの生み出す製品は既に社会に貢献しており、すべてがSDGsに代表される社会課題の解決に紐づけられます。しかし、それだけでは十分ではなく、社会課題を解決するために「さらに」何ができるかを考えることが重要です。今ある製品に対してSDGsやESGの観点をさらに付加していくことが、当社グループの成長や差別化につながると考えています。今後、“プラスアルファ”の価値創造をすべての事業において推進していきます。また、「国連グローバル・コンパクト」の署名企業として、「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則を支持し、事業を通じて世界が直面する課題の解決に貢献していきます。

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、私たちは従業員や協力企業の安全と健康を第一に、その上で社会生活に不可欠な製品を供給する責任を果たしていきます。ステークホルダーの皆さまには、今後の当社グループにぜひご期待いただき、ご支援をお願いいたします。



2022年1月代表取締役社長
高橋 秀仁

サステナビリティマネジメント

[CSR方針と推進体制、マテリアリティ](#) [レスポンシブル・ケア活動](#)

[情報開示・コミュニケーション](#)

[ステークホルダーとの関わり](#)

[イニシアティブへの参画](#)

CSR方針と推進体制、マテリアリティ

CSR方針

当社グループの考えるサステナビリティとは、ESG（環境、社会、ガバナンス）を理念の中心に置きながら、社会に有用な当社ならではの製品・サービスを提供することで、経済的価値と社会的価値を創出し、ステークホルダーを満足させられる持続可能な企業としてあり続けること、そして持続可能な国際社会に貢献することです。

このサステナビリティを実現するために「昭和電工グループCSR方針」を定め、これに基づいて活動を推進しています。

昭和電工グループCSR方針

事業活動を通じたSDGs課題解決への貢献と
「私たちの行動規範」に基づく全社員の行動により
すべてのステークホルダーにご満足いただける
社会貢献企業を目指します

【重要テーマ】

『安全とコンプライアンスを基盤としたリスクマネジメントの
深化とCSRコミュニケーションをもとにした機会の創出による
経済的価値・社会的価値の創造』

技術・製品・
サービスの有効活
用による、豊かさと
持続性の調和する
社会創造への貢献

持続可能な
社会のため、
また製造業の使命
としての環境課題へ
の取り組み

国際社会と
当社グループの
持続可能な成長に
資する人づくり

（2019年5月に改定）

当社グループの考えるCSRは、“全社員がグループ経営理念のもと「私たちの行動規範」に基づき誠実に行動し、事業活動を通じて社会に貢献すること”です。経営理念に掲げる国際社会の健全な発展への貢献は当社グループの基本姿勢であり、事業活動を通じてSDGsに取り組むことが、当社グループのミッションである「すべてのステークホルダーを満足させる」につながるものと考えています。

関連リンク [「私たちの行動規範」](#)

重点テーマには、「安全とコンプライアンス」を基盤としたリスクマネジメントの深化とCSRコミュニケーションをもとにした機会の創出による経済的価値・社会的価値の創造」を掲げました。安全は“製造業であり続けるための資格”であり、コンプライアンスは“競争に参加するための資格”です。

当社グループは、これらの資格を持った上で、「リスクマネジメント」「ステークホルダーとのコミュニケーション」を通じて社会にとってマイナスとなり得る可能性を減らし、プラスとなる価値を向上させていきます。

同時に「コーポレート・ガバナンス」つまり経営の健全性を高め、個性派企業実現に向けた事業活動を行うことで経済的価値・社会的価値を創造し、持続可能な社会貢献企業を目指します。



CSR推進体制

CSR活動に関する方針・計画は、社長をはじめとした執行役員、監査役により構成する経営会議で審議され、取締役会で決定されます。CSRに関する事項についての経営会議の諮問機関として、サステナビリティ推進会議、レスポンシブル・ケア推進会議、IR推進会議を設置し、リスクマネジメント、コンプライアンス、SDGs課題への貢献状況、気候変動対応を含めた環境課題への取り組みなど、CSRに関する個別課題を議論しCSR計画・活動に反映させています。また、事業部・事業場など各拠点で行うレスポンシブル・ケア、リスクマネジメント、人権・コンプライアンスなどの取り組みは、レスポンシブルケア部、CSR・総務部、人事部などの本社スタッフ部が支援する体制を取っています。

また、組織横断的に取り組むSDGs課題への貢献、TCFDに対応した気候変動情報開示などの諸課題については、クロスファンクショナル活動により推進しています。



マテリアリティと中核課題

当社グループでは持続可能な社会を実現するために、当社の事業活動がステークホルダーや経済、社会、環境に与える影響やインパクトの大きさについて分析し、その重要性（マテリアリティ）を評価して、2015年に14のマテリアリティを定めました。

2019年には、重点的に取り組む課題を社内外により明確に示すため、14のマテリアリティを3つの中核課題に集約し、中長期の方針を定めました。マテリアリティにはKPIを定めそれを順次公開していきます。

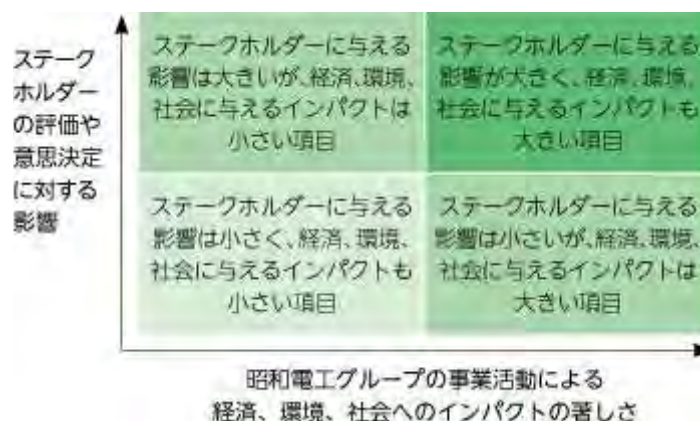
方針やKPIに基づいて取り組みを推進することで、着実に成果を創出することを目指します。

| 中核課題 | 中長期方針 | マテリアリティ |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事業活動を通じたSDGs貢献 | <p>当社グループが有する製品・技術・サービスを効果的に活用して、豊かさと持続性の調和した社会の創造に貢献します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SDGs視点での研究開発推進 ・事業活動を通じたSDGs貢献のモニタリングと公表 | <ul style="list-style-type: none"> ◦製品・技術・サービスの提供 ◦必要不可欠なサービスへのアクセス ◦消費者の安全衛生の保護 ◦コミュニティへの参画 |
| 環境課題への取り組み | <p>「つくる責任、つかう責任」を強く意識したレスポンシブル・ケア活動を通じて、地球規模の環境課題解決に貢献します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・GHG排出量の削減 ・廃棄物削減のため3Rの推進 ・化学物質排出量の削減 | <ul style="list-style-type: none"> ◦汚染予防 ◦持続可能な資源利用 ◦気候変動への対応 |
| 持続可能な人材、労働環境づくり | <p>会社と共に成長し、持続可能な社会に貢献する多様な人材を育成するとともに、一人ひとりが健康で、安心して働ける企業風土をつくれます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材の育成・成長支援 ・ダイバーシティの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ◦人材育成・訓練 ◦労働条件・環境の整備 ◦設備安全 ◦労働安全衛生 ◦企業倫理の徹底 ◦知的財産権の尊重 ◦意思決定のプロセス・構造 |

■ マテリアリティの選定方法

Step.1 調査・検討課題の設定

ISO26000の課題、GRI指標より、ステークホルダーから要求されている項目について洗い出し
 その他、製造業・化学企業である当社が事業活動を行う上で必要な項目、検討課題についても列挙



Step.2 重要性の高い項目を選定

当社グループの経営方針、中期経営計画、年間計画、執行体制、企業行動規範・指針に照らし、重要性の高い項目を選定

これまでの取り組みとISO26000の課題との整合性を確認

Step.3 優先順位づけ・絞り込み

ステークホルダーと自社からの双方の視点で重要性を分析・優先順位を設定

ステークホルダーに対する影響は、ステークホルダーのアンケート項目などから重要性を評価
事業活動によるインパクトは、当社が社会に与える影響度や財務情報に与える影響を踏まえて判定

Step.4 妥当性確認

社内関係部署へのヒアリングを行い、社長を議長とする旧CSR会議にて決定、取締役会に報告



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

サステナビリティマネジメント

[レスポンシブル・ケア活動](#) [ステークホルダーとの関わり](#) [イニシアティブへの参画](#)

レスポンシブル・ケア活動

「安全・健康・環境」に関する経営方針である、レスポンシブル・ケアの行動指針や推進体制、PDCAサイクル、監査体制などについてご紹介します。

レスポンシブル・ケア行動指針

昭和電工は、「安全・健康・環境」に関する経営方針である「レスポンシブル・ケアに関する行動指針」を1995年3月に策定し、この行動指針に基づき活動を推進しています。

また当社は、2005年に「レスポンシブル・ケア世界憲章」に署名し、その支持と実行を表明しました。その後レスポンシブル・ケア世界憲章は2014年改訂版が策定されたため、同年に改訂レスポンシブル・ケア世界憲章に署名し、国際的に協調してレスポンシブル・ケア活動を進めていくことを表明しました。



レスポンシブル・ケア世界憲章認証書

レスポンシブル・ケアに関する行動指針 (昭和電工グループ行動指針)

1. 製品の全ライフサイクルにおいて、安全および健康を確保し環境を保護する観点から、事業活動を継続的に見直すとともに改善に努める。
2. 生産活動において、従来型の環境保全はもとより、原料転換、省エネルギー、廃棄物の減量・再資源化、化学物質の排出量削減等を推進し、地球環境との調和による持続的発展に努める。
3. 新製品開発、新規事業、設備の新設・増設・改造において、安全と健康の確保および環境の保護に配慮する。
4. 安全と健康の確保および環境の保護に寄与する研究開発、技術開発を推進し、代替製品・新製品の事業化の推進を図る。
5. 製品や取り扱い物質の安全・健康・環境面の影響に関するリスク評価およびリスク管理の充実を図るとともに、安全な使用と取り扱いに関する情報を、ステークホルダーに提供する。
6. 海外事業、技術移転、製品の国際取引において、安全と健康の確保および環境の保護に配慮する。
7. 国際規則および国内関係法令等を遵守するとともに、国際関係機関、国内外の行政機関等への協力に努める。
8. 安全と健康の確保および環境の保護に関する諸活動に積極的に参加するとともに、社会との対話を深め、理解と信頼の向上に努める。

推進体制

昭和電工ではレスポンシブル・ケア（RC）推進会議を経営会議（メンバーは社長、各管掌執行役員、および必要に応じて社長が認める他の執行役員およびスタッフ部門長。議長は社長）の下に設置し、環境管理、地球温暖化、産業廃棄物、化学物質排出、水資源リスク、設備安全、労働安全衛生、健康管理、化学品安全、品質保証などのレスポンシブル・ケアに関する重要事項を事前審議しています。レスポンシブル・ケア推進会議にて審議された内容は経営会議に上程されます。また、経営会議での結果については取締役会に報告されます。

2021年6月現在、本社、13事業部（1プロジェクト含む）、15事業所、3支店、融合製品開発研究所および主要グループ会社19社でレスポンシブル・ケアを推進しています。

また、海外グループ会社（製造業）についても、レスポンシブル・ケアにかかわる実績の把握と現地指導を行い、対象範囲の拡大を進めています。

レスポンスブル・ケア行動計画

レスポンスブル・ケアについて、2025年にありたい姿として

以下の目標を掲げました。

「つくる責任、つかう責任」を強く意識したレスポンスブル・ケア活動を通じて、地球規模の環境課題解決に貢献できること

昭和電工グループ共通の安全文化が醸成され、世界トップクラスの安全基盤が構築されていること

この長期目標を達成するために、当社グループでは2、3年ごとの中期行動計画、ならびに年間行動計画を立てています。

さらに各事業場で実態に合った具体的な行動計画を作成し、

レスポンスブル・ケアを推進しています。

■ PDCAサイクル



主な取り組みに関する2020年の実績・評価および2021年の目標

[レスポンスブル・ケア行動計画（2020年実績と2021年目標）](#) (139KB)

行動計画を立て（Plan）、実行し（Do）、結果を監査し、評価を行い（Check）、経営者による見直しを経て、次の目標、行動計画に反映する（Act）というPDCAサイクルを活用し、継続的改善に努めています。目標の達成に向け、今後も取り組みを活性化していきます。

教育体制

当社グループは、入社時や昇格時などに、労働安全衛生・環境保全・コンプライアンスを中心としたレスポンスブル・ケア教育を実施しています。また、環境、労働安全衛生、品質マネジメントシステムの内部監査員についても、養成研修を毎年定期的に実施し、人材育成に努めています。

以下は、本社が主催したレスポンスブル・ケア全般に関する集合研修です（安全教育や化



事業場環境安全責任者 安全研修（2020年2月）

学品安全教育など、分野別の教育については各項目のページをご覧ください)。事業場からの出席者は、研修内容を各職場に持ち帰って安全活動に活かしています。

関連リンク [従業員の安全・健康](#)

関連リンク [消費者の安全衛生の保護](#)

■ 本社主催 2020年 レスポンシブル・ケア(RC)研修会出席者数

| 開催日 | 研修会名 | 対象者 | 出席者数 |
|-----------|------------------|--------------|------|
| 2020年 2月 | 事業場環境安全責任者 安全研修 | 事業場環境安全責任者 | 24人 |
| 2020年 12月 | ISO14001 内部監査員研修 | 事業場希望者 | 21人 |
| 2020年 4月 | 新入社員RC研修 | 新入社員 | 62人 |
| 2020年 11月 | 新任製造課長等RC研修会 | 新任製造課長などの責任者 | 25人 |

監査体制

当社および主要グループ会社事業場は、次のような監査の実施により、活動の評価や改善を進めています。

自己監査

事業場自らがレスポンシブル・ケアシステムおよび実施状況をチェックリストに基づき評価することで、次年度の目標と行動計画に反映させ、継続的改善を進めています。

事業場監査

レスポンシブルケア部環境安全室が、当社および主要グループ会社のレスポンシブル・ケアに関する評価を行うとともに、改善を進めています。これらの事業場監査の結果は経営会議に報告され、全社およびグループ会社の方針、目標および計画に反映しています。2020年は、38事業場（本支店・事業部含む）の監査を実施しました。また、品質診断も毎年行い、事業部・事業所、グループ会社の強みおよび弱点を明確化し、グループ内に共有しています。

マネジメントシステム

当社グループは、環境、品質、労働安全衛生等のマネジメントシステム規格の認証取得・維持を通じて、マネジメントシステムの継続的改善を図っています。

関連リンク [マネジメントシステム認証一覧](#)



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

サステナビリティマネジメント

[レスポンシブル・ケア活動](#) [ステークホルダーとの関わり](#) [イニシアティブへの参画](#)

ステークホルダーとの関わり

基本的な考え方・方針

当社グループはすべてのステークホルダーの皆さまに対し、社会的責任を果たし、信頼・評価される企業であることを目指しています。

ステークホルダーの皆さまとの対話は、当社グループが皆さまの要望や期待を適確に把握し、社会とともに持続的に成長・発展していくために必要不可欠です。皆さまとのコミュニケーションを重視すると共に、対話する機会の充実を図っていきます。

なお、2020年以降は新型コロナウイルスの影響により、ステークホルダーの皆さまと直接対話する機会が縮小され、工場見学会などのイベントも開催中止となりましたが、オンライン会議の利用や感染予防対策を徹底した方法を検討し、皆さまとの活発なコミュニケーションの継続を図っています。



株主・機関投資家の皆さまと

当社グループは、IR活動を、「株主や投資家の皆さまに当社の企業経営、企業活動、戦略をご理解いただき、当社の企業価値を正に評価いただくための活動」と考え、以下のことに努めています。

- (1) 株主や投資家の皆さまとの積極的なコミュニケーションを図り、経営の透明性の向上を図ります。
- (2) 当社グループに対するご理解と信頼を深めるため、当社に関する企業情報を、わかりやすく、公平に、タイムリーに、かつ正確に開示します。

主なコミュニケーションの手段（回数は主に2020年実績）

2020年は新型コロナウイルスの影響により、対面でのコミュニケーションに制限が生じ、工場見学は中止、IRミーティングも中止やオンライン・電話会議への切り替えとなりました。

定時株主総会（1回／年）
決算説明会（4回／年）／事業説明会（1回／年）
スモールミーティング（1回／年）
個別ミーティング（約320回／年）
個人投資家向け説明会（1回／年）
工場見学会（2020年は中止）
ESGを主題とする説明会・対話（4回／年）
統合報告書、英語版アニュアルレポート、株主通信の発行（各1回／年）
IRサイト（随時更新） など

関連リンク [IR情報](#)

地域・行政の皆さまと

当社グループのCSR方針で掲げる“社会貢献企業”の実現に向け、積極的にコミュニティへ参画するとともに、地域の皆さまとの誠実な対話を通じて相互理解を深め、地域社会の持続可能な発展につながる課題解決に協働して取り組みます。また、地域・行政の皆さまに当社グループの安全・安定操業に信頼をお寄せいただけるよう努力しています。

主なコミュニケーションの手段

| | |
|-------------------|-------------------------|
| 事業場見学会 | 従業員の地域活動への参加 |
| 事業場版CSRレポート(1回／年) | 出前授業の実施 |
| 地域広報誌の発行 | アルミ缶リサイクル活動を通じた収益金寄付 など |
| 地域対話 | |

関連リンク [コミュニティへの参画](#)

お客さまと

社会的に有用かつ安全でお客さまの期待に応える、当社ならではの製品・サービスを提供することで、お客さまにご満足いただき、繰り返し購入いただけるよう努めています。

主なコミュニケーションの手段

ニュースリリースによる情報発信
展示会への出展
製品パンフレットの発行
ウェブサイトなどによる情報発信
工場視察 など

取引先（パートナー）の皆さまと

パートナーの皆さまに当社グループとの取引に信頼感を持っていただくのはもちろんのこと、「昭和電工グループCSR調達ガイドライン」を協働で遵守することで、サプライチェーン全体における環境・社会課題の解決とお互いの企業価値向上を目指しています。

主なコミュニケーションの手段

パートナーのCSR評価と改善支援（CSR自己診断・CSR訪問・フォローアップ）

関連リンク [サステナブル調達](#)

従業員および家族の皆さまと

価値創造の主役である従業員がいきいきと仕事に取り組み、社会のニーズに応えていくことが当社グループの成長に欠かせないと考え、従業員との良好なコミュニケーションを図り、従業員にとって働きがいのある職場、誇りの持てる企業となることを目指しています。また、従業員の家族に対しては、家族見学会の実施などを通じて、当社グループへの理解を深めてもらう取り組みを行っています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

サステナビリティマネジメント

[レスポンシブル・ケア活動](#) [ステークホルダーとの関わり](#) [イニシアティブへの参画](#)

イニシアティブへの参画

支持する主なイニシアティブ、会員資格がある団体

■ 国連グローバル・コンパクト

当社は、2021年7月に国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトは、企業・団体が社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。当社グループは、国連グローバル・コンパクトが定める「人権の保護」「不当な労働の排除」「環境への対応」「腐敗の防止」に関わる10原則を支持し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していきます。



国連グローバル・コンパクト 

■ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）

当社は金融安定理事会（FSB）により設置された気候変動情報開示タスクフォース（TCFD）提言に、2019年5



月に賛同しました。今後、TCFD提言に基づき、気候変動が事業に与える影響に関して積極的な情報開示を進めていきます。

関連リンク [気候変動への対応](#)

■ 生物多様性民間参画パートナーシップ

当社は「生物多様性民間参画パートナーシップ」に参画し、事業活動が生物多様性に与える影響を評価し、生物多様性に配慮した活動に努めています。

※ 「生物多様性民間参画パートナーシップ行動指針」の趣旨に賛同し、行動指針（1項目以上）に沿った活動を行う意思のある事業者、およびそのような事業者の取り組みを支援する意思のある経済団体、NGO、研究者、地方自治体、政府等から構成される「マルチステークホルダー」のイニシアティブです。

関連リンク [生物多様性保全への取り組み](#)

■ 「ホワイイト物流」推進運動の自主行動宣言

当社は国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイイト物流」推進運動に対し、2019年5月、化学業界の先頭を切って自主行動宣言を行い、その実現に取り組んでいます。共同配送・モーダルシフト等の物流効率化は、物流業界の労働環境改善に留まらず、環境負荷の軽減にも直結します。

関連リンク [ホワイイト物流の推進](#)

■ 日本化学工業協会、日本経済団体連合会、石油化学協会

当社は日本化学工業協会へ参画し、化学工業に関する生産、流通、消費などの調査・研究ならびに化学工業に関する技術、労働、環境、安全などに係る諸問題の調査・研究に貢献しています。同協会は日本経団連のもとで、「低炭素社会実行計画」に参加し、化学産業界におけるCO2排出量削減目標を設定しており、当社も同協会と連携しながらCO2排出量削減へ向けた取組を推進しています。なお、当社森川代表取締役会長は現在、同協会の会長を務めています。（2022年1月現在）

また、当社は日本経済団体連合会、石油化学協会等、業界団体の会員として、気候変動や海洋プラスチック等の環境問題解決に向け、他の企業団体とも協力しながら取り組んでいます。

その他 加盟団体は「[リンク集](#)」をご覧ください。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

事業活動を通じた社会課題の解決

カーボンニュートラルへの挑戦

SDGs課題解決に貢献する事業活動

カーボンニュートラルへの挑戦

基本的な考え方・方針

世界的な気候変動が頻発し、科学的に温室効果ガス（GHG）がその原因であると認識されています。

「パリ協定」において、地球の平均気温の上昇を産業革命以前と比較して2℃未満に抑える「2℃目標」が設定され、さらに今後その対応が加速されていくと予測されます。

昭和電工グループは長期ビジョンでの目指す姿「持続可能なグローバル社会に貢献する会社」として2050年に向け、カーボンニュートラルに挑戦します。

GHG排出削減ロードマップ



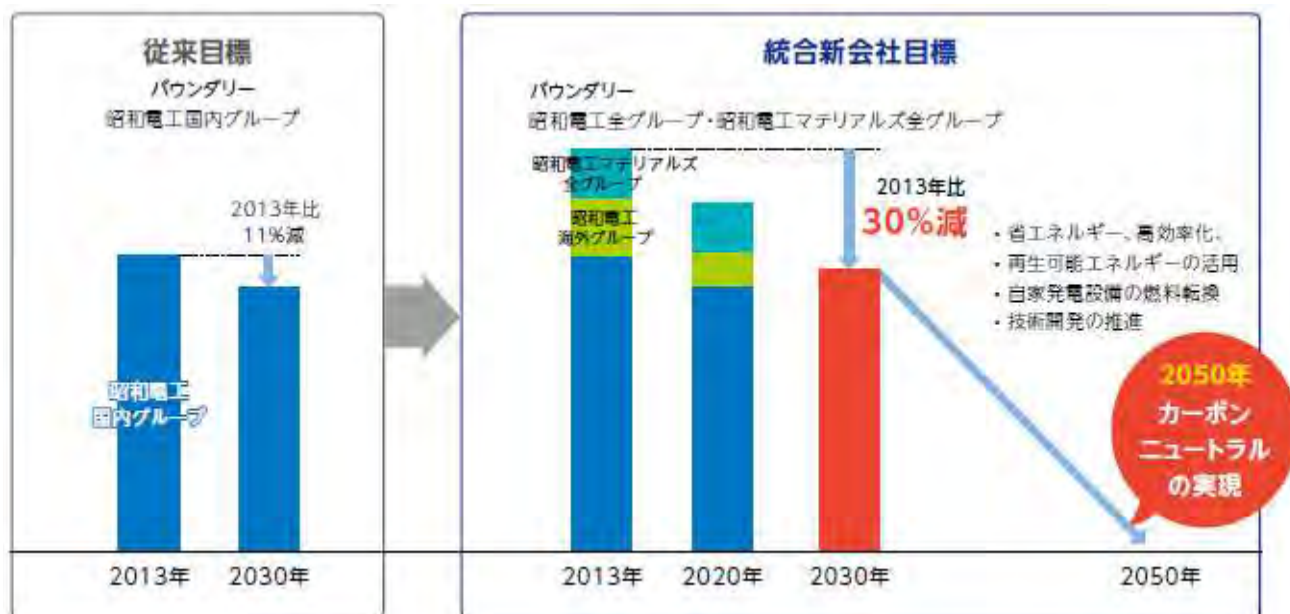
2030年までは徹底した合理化、高効率化、省エネルギー、ガス燃料への転換（高効率コージェネレーションシステム）を進める。

新たなGHGの分離・回収・利用技術および持続可能なプラスチックケミカルリサイクル技術の開発を推進する。

2030年以降は2050年に向けて、アンモニア・水素への燃料転換・混焼、生産プロセスの電化を積極的に推進する。

自社の水力発電を活用することに加え、再生可能エネルギーを活用した製品製造に移行する。

革新的なGHG分離・回収技術と回収GHGの化学品原料としての利用、および持続可能なプラスチックケミカルリサイクル技術の実装によりカーボンニュートラル達成を目指す。

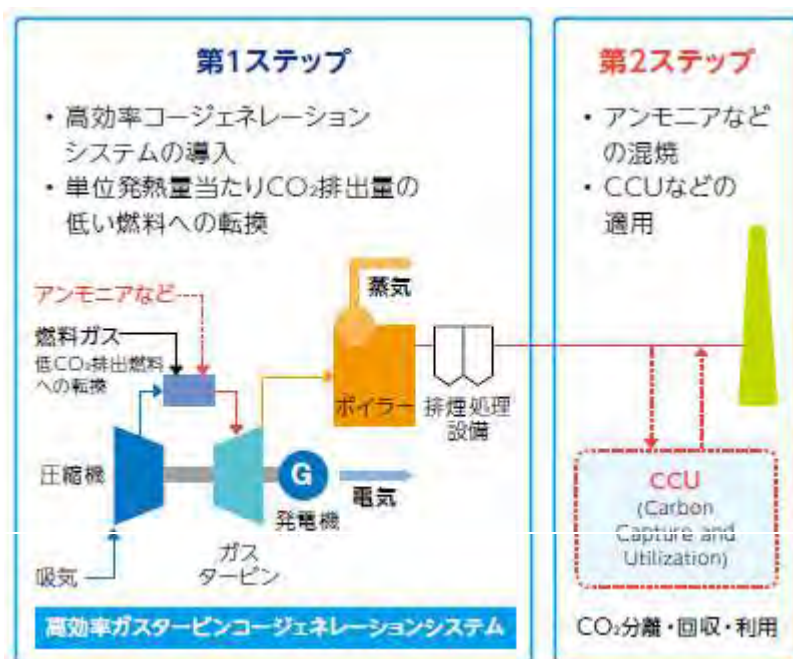


カーボンニュートラルに向けた具体的な施策

高効率コージェネレーションシステム

化学プラントでは製造プロセスでの加熱や蒸留など、用途に適したエネルギーを利用するため、昭和電工グループは化石資源から効率よく電気と熱（蒸気）エネルギーを取り出せるよう、ボイラーと蒸気タービンを組み合わせた火力自家発電設備を所有しています。また、自家発電設備は化学プラントでの停電防止機能としても不可欠です。

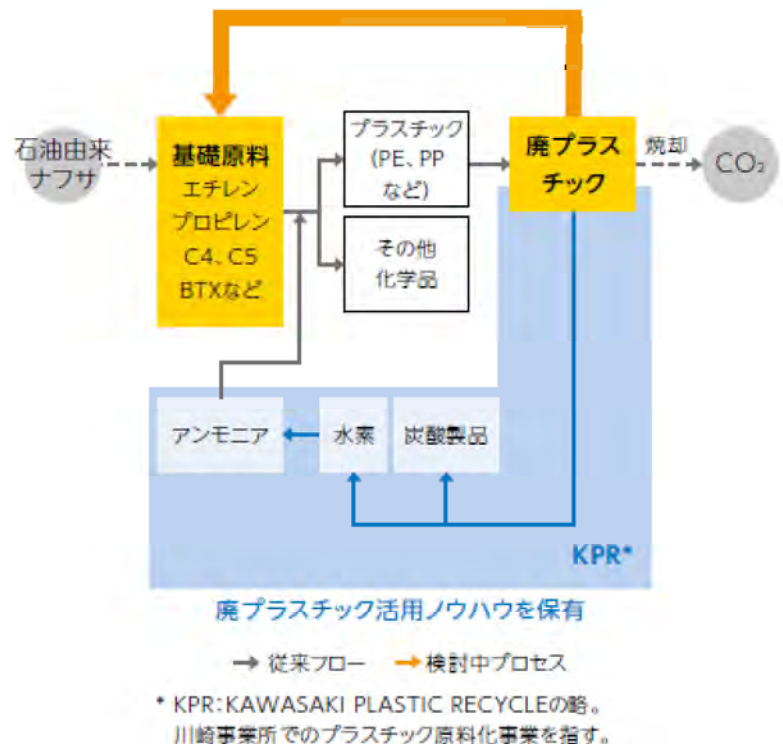
このため、昭和電工が所有する火力自家発電システムにおいて、第1ステップとして、最新鋭の高効率ガスタービンでのコージェネ



レーションシステムなどの導入によるエネルギー総合効率の向上を図り、併せて、単位 発熱量当たりのCO₂発生量の低い燃料への転換による低炭素化にチャレンジします。固体燃料からガス燃料への転換による大幅なCO₂排出量の低減が可能となり環境負荷低減が期待できます。また第2ステップとして、カーボンフリー燃料であるアンモニアなどの混焼やCCUなどによるカーボンリサイクルの組み合わせによるカーボンニュートラルを目指します。

ケミカルリサイクルの更なる推進に向けて

化学産業のカーボンニュートラル化に向けては、エネルギー使用の効率化とともに、プラスチックを含む多くの化学製品の原料として用いられる化石資源の使用量削減が求められます。また、国内の使用済みプラスチックの約7割が、燃料利用も含めて何らかの形で焼却処理され、CO₂として排出されているといわれています。これらの課題に対し、廃プラスチックを化学品原料として再利用するケミカルリサイクルが注目を集めています。



昭和電工グループでは既に、使用済みプラスチックを原料として水素や

アンモニアを製造するケミカルリサイクル事業を行っています。ここでの運転実績で培った使用済みプラスチック活用ノウハウを活かし、廃プラスチックの原料化をさらに進めるための研究開発に取り組んでいます。

具体的には、プラスチックや種々の有機化学製品の原料となるエチレン、プロピレンなどを、現在の石油由来ナフサではなく、廃プラスチックの分解物から製造する検討を行っています。汚れや不純物を含む使用済みプラスチックも余すことなく再利用し、化石資源に頼らずに化学品を提供できれば、カーボンニュートラル社会の実現に大きく前進します。この取り組みの成果を早期に社会実装し、一つでも多くの製品を資源循環・脱炭素型製品として社会へ供給することは化学企業としての責任の一つと考えています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

気候変動への対応（TCFD提言に沿った開示）

基本的な考え方・方針

当社グループは、各種製品の製造工程で化石原燃料を使用しており、温室効果ガス（GHG）を排出する一方、省エネルギー・炭素循環に貢献する製品も数多く有しており、気候変動への対応はリスク・機会の両面より重要な経営課題と捉えています。



2019年5月には、「気候関連財務情報開示タスクフォース」（以下、TCFD）に賛同しました。気候変動が当社グループに及ぼすリスクと機会を評価し、シナリオ分析を通じてレジリエンスを強化するとともに、ステークホルダーとの健全な対話を推進していきます。

関連リンク [カーボンニュートラルへの挑戦](#)

▼ [ガバナンス・リスク管理](#) ▼ [戦略・リスク分析](#) ▼ [指標と目標](#)

ガバナンス・リスク管理

当社グループは、気候変動に関するリスクと機会について、CSR管掌役員が議長を務めるサステナビリティ推進会議で立案し、経営会議で審議しています。そして、経営会議で決定した内容を取締役に定期的に報告しています。

なお、サステナビリティ推進会議のもとにはTCFDに関する組織横断的なワーキング・グループを設置し、TCFDの枠組みに沿って分析したシナリオに基づいたリスクおよび機会の特定などを行っています。

同時に、リスク管理の専門部会（リスクマネジメント部会）においても、気候変動関連のリスクを全社のリスク評価システム（リスク棚卸し活動）で管理しています。

戦略・リスク分析

気候変動が当社グループの事業に及ぼす影響（リスク・機会）について、2050年を想定した1.5℃および2℃シナリオの途上に起こる「低炭素経済への移行に関連したリスク」と、世界のCO2排出量削減の未達により4℃シナリオに至った場合に発生する「気候変動に伴う物理的影響に関連したリスク」について、TCFDの枠組みをもとに、昭和電工マテリアルズとの統合をふまえて整理しました。

全社への影響がある移行リスクとしては、炭素価格などのエネルギー諸税上昇による操業コストの増加が考えられます。昭和電工と昭和電工マテリアルズが統合する2023年以降の当社グループ全体のGHG排出量は約450万トン／年となります。

2030年のGHG排出量は一定と仮定し、IEA*1の2℃シナリオ（SDS）*2の予想などを参考に炭素価格を10,000円／t-CO2と仮定すると、当社グループの負担額は約450億円／年の増加となりますが、2030年に2013年比30%排出削減を達成した場合は約350億円／年と炭素価格によるコストの増加は抑制されます。

また、全社への影響がある物理リスクとしては、洪水が頻発することによる製造拠点の浸水リスク増大があります。2020年は、昭和電工マテリアルズの事業所の物理リスクを分析しました。分析結果は、現在検討している新たなリスクマネジメントシステムに組み込み、継続した管理を行う予定です。

また、当社グループでは、気候変動の影響が大きい事業領域として、①移動・輸送、②情報通信、③エネルギー、④建設・インフラを想定しています。2020年は昭和電工マテリアルズとの統合を考慮し、2019年に引き続き「移動・輸送」領域について、気候変動による影響を再検討しました。

1.5および2℃シナリオではICP*3導入による操業コストの増加が予想されますが、さらなる省エネルギー推進や電気自動車（EV）、燃料電池車の普及に伴う関連部材の需要増加による事業機会の拡大もあり、「移動・輸送」領域では十分なレジリエンスを有していると考えています。検討した内容は長期ビジョンでコア成長事業として位置づけているモビリティ事業の戦略に反映していきます。

今後、その他の事業領域についても順次シナリオ分析を行う予定です。

*1 IEA：国際エネルギー機関

*2 2℃シナリオ（SDS）：持続可能な開発シナリオ

*3 ICP：インターナルカーボンプライシング

■ TCFD開示（シナリオ分析）の進め方

グリーン成長戦略を受けて優先順位を見直し、「移動・輸送」領域の次に「情報通信」領域を実施する計画



■ 気候関連のリスク・機会と主な対応

「移動・輸送」領域のリスクと機会について、2020年に実施した2℃シナリオを見直し、さらに1.5℃シナリオを加えて分析しました。

| 気候変動による当社への影響 | 領域 | リスク | 機会 | 対応 |
|----------------------------------|----------|-----|----|----------------------------------------------------------|
| ライフサイクルアセスメント(LCA)規制への対応 | すべての事業領域 | ○ | | ・これまでのLCA実績・知見を踏まえた社内の体制整備・再構築 |
| カーボンプライシング(CP)導入による、税負担(コスト)の増加 | | ○ | | ・製造拠点の省エネ化・設備更新 ・再エネ導入の拡大 |
| 再生可能エネルギーの調達コスト増加 | | ○ | | ・水力発電設備の活用 ・再生可能エネルギーの外部調達検討 |
| 高度循環型社会への要求 | | ○ | ○ | ・プラスチックケミカルリサイクル、鉄リサイクル(黒鉛電極)への取り組み |
| カーボンニュートラルに向けた研究開発推進 | | ○ | ○ | ・昭和電工・昭和電工マテリアルズとの統合によるシナジーの最大化 ・融合の舞台(新規研究所)での研究開発促進 |
| カーボンニュートラルに向けた製造プロセス対応 | | ○ | | ・製造プロセスの見直し、革新的技術の導入 |
| 投資家の行動変化に伴う、資金調達難 | | ○ | | ・投資家・市場の関心に応える積極的な情報開示とコミュニケーション |
| 移行リスク・機会 (1.5および2℃シナリオ) | | | | |
| 消費者の行動・意識変化に伴う、売上の増加・減少 | | ○ | ○ | ・低炭素社会のニーズに対する製品拡販、新製品開発、競争力強化 |
| 自動車低燃費化・省エネルギー化に貢献する素材・部品の需要拡大 | | | ○ | |
| バッテリー関連材料の研究開発推進 | 移動・輸送領域 | ○ | ○ | ・昭和電工・昭和電工マテリアルズとの統合によるシナジー効果の最大化 |
| 複合材の研究開発推進 | | ○ | ○ | |
| EVの普及による関連素材・部品の需要拡大 | | | ○ | |
| 物理リスク・機会 (4℃シナリオ) | | | | |
| 洪水による製造拠点の操業停止、設備の修復費用の増加による収益減少 | すべての事業領域 | ○ | | ・各拠点の洪水リスク分析の実施 ・定期的なリスクの抽出・低減活動、BCP(事業継続計画)の強化 |

指標と目標

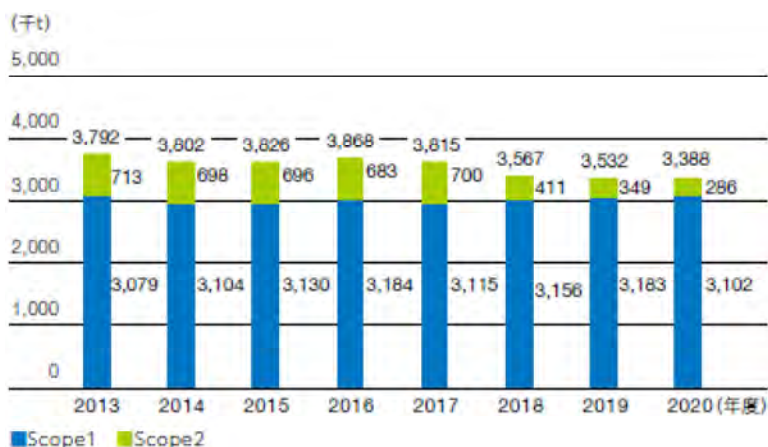
当社は「気候変動への対応」をマテリアリティ（重要課題）の一つに掲げ、2019年にKPIとして「2030年におけるグループ国内事業場でのGHG排出量の削減目標を2013年比11%減」を設定しました。2021年7月現在、昭和電工マテリアルズとの統合を踏まえ、統合新会社の2030年に向けたGHG排出量削減目標を2021年に見直し、「2013年度比30%減」を目標としました。

2020年の昭和電工および国内のグループ会社（昭和電工マテリアルズを除く）のGHG排出量は2013年度比で10.7%削減しました。なお、当社が保有する水力発電所の発電量は、当社電気使用量の約30%に相当し、GHG排出量の削減に貢献しています。

低炭素社会実現に向けた各事業場の中長期計画の見直しや、海外グループ会社の中期目標を設定し、2030年におけるGHG排出量削減目標の達成に向け、排出量の削減とさらなる省エネを推進していきます。

■ GHG排出量の推移（国内グループ）

- ※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない。
- ※ 排出量はGHGプロトコルに準拠したもの。



■ GHG排出量の推移（海外グループ会社）（千t）

- ※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない。
- ※ 3000t以上の排出がある事業場。

| 2016年 | 2017年 | 2018年 | 2019年 | 2020年 |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 402 | 416 | 735 | 636 | 445 |

■ 輸送部門におけるCO2排出量と
エネルギー消費原単位（昭和電工単体）

(千t)(kl/百万トンキロ)



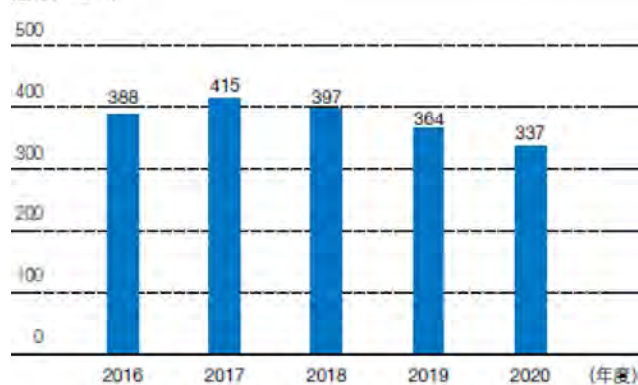
■ Scope3の温室効果ガス排出量
(2020年 昭和電工グループ全体)

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない。

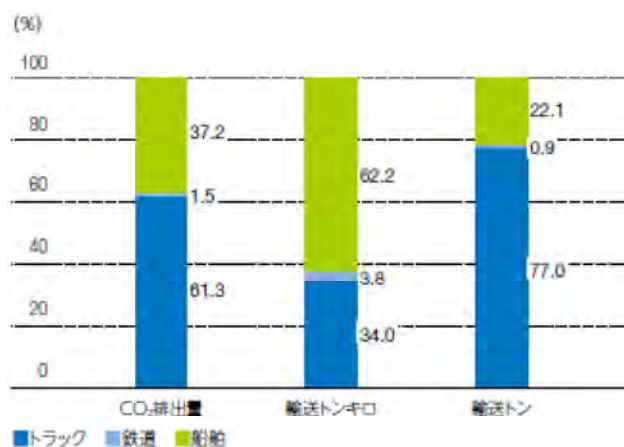
| Scope3 | | 単位：千t |
|--------|------------|--------|
| | カテゴリー | 排出量 |
| 1 | 購入物品・サービス | 4,000 |
| 2 | 資本財 | 300 |
| 3 | 燃料・エネルギー関連 | 600 |
| 4 | 上流の輸送流通 | 40 |
| 5 | 廃棄物 | 20 |
| 6 | 出張 | 0.5 |
| 7 | 通勤 | 1 |
| | 下流合計 | 30,000 |

■ 輸送トンキロ（昭和電工単体）

(百万トンキロ)



■ 輸送手段構成比率（2020年 昭和電工単体）



物流に伴う環境負荷を低減するため、トラックによる輸送から、鉄道や船舶を利用した輸送を行うモーダルシフトやトラックの大型車両の活用、積載率アップを進めてCO₂排出量の削減に努めています。

2020年は、モーダルシフトのほかにも、納入ロットアップによる輸送回数削減や出荷場所の変更による長距離輸送などの削減を図り、輸送エネルギー使用量の削減に努めました。

その結果、輸送量の減少に伴いCO₂排出量が減少し、また輸送エネルギー消費原単位も前年より改善する結果となりました。これはトラックに代わりエネルギー原単位の良い船舶による輸送比率（トンキロベース）が増加したことが主な要因です。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

大気・水質環境負荷の低減

基本的な考え方・方針

昭和電工グループは、過去の事故・トラブルを解析して再発を防止する「創る安全」活動^{*}を推進し、環境異常発生ゼロを目指しています。また、事業場ごとに排ガス・排水の自主管理値の設定や燃料転換、製造プロセスの改善など、化学物質の排出量削減や環境負荷低減に向けた取り組みを実施しています。

^{*} 「創る安全」活動：社内外の過去の事故・災害を解析し、得られた教訓を「創る安全チェックリスト」

としてまとめ、リスク抽出の視点や教育資料として活用することで繰り返し事故を防止するための取り組み

事業場ごとの環境負荷の低減に向けた取り組みについては、[事業場版CSRレポート](#)をご覧ください。 □

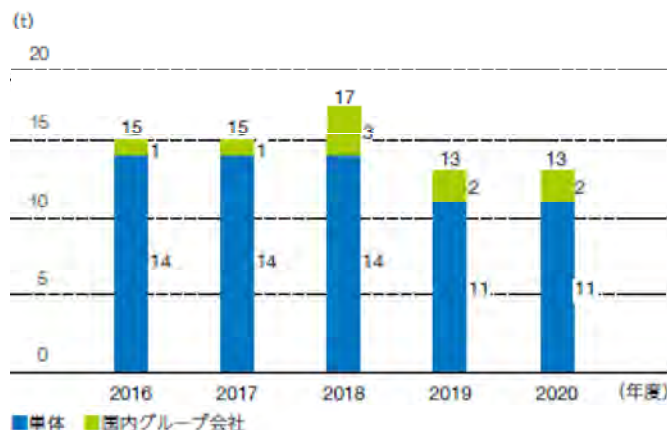
- ▼ 有害大気汚染物質の排出量削減の取り組み ▼ 大気環境負荷低減に向けた取り組み
- ▼ 水質環境負荷低減に向けた取り組み ▼ 土壌・地下水汚染対策
- ▼ 新潟水俣病について

有害大気汚染物質の排出量削減の取り組み

(一社)日本化学工業協会が指定した有害大気汚染12物質のうち、当社が扱う9物質について、代替物質への転換や回収・リサイクル率の向上に取り組み、削減を図っています。

■ 国内グループ（対象9拠点）における有害大気汚染物質(VOC) 総排出量の推移

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



大気環境負荷低減に向けた取り組み

SOx、NOxおよびばいじんなどを削減するため、重油からLNGなどへの燃料転換や燃焼法の改善、脱硫・脱硝装置の適切な運転管理、排熱回収による燃料の削減などの対策を継続して実施しています。

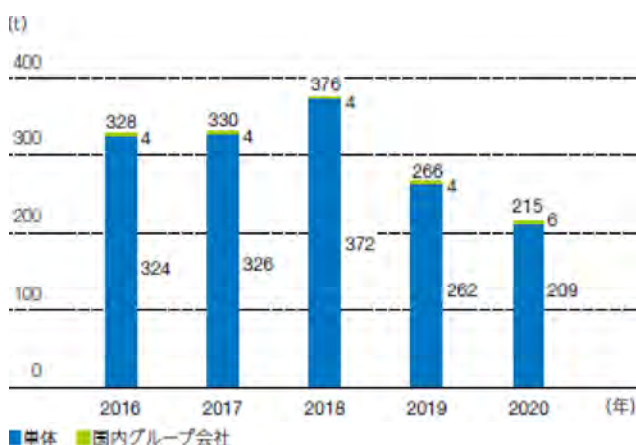


排ガス処理装置（伊勢崎事業所）

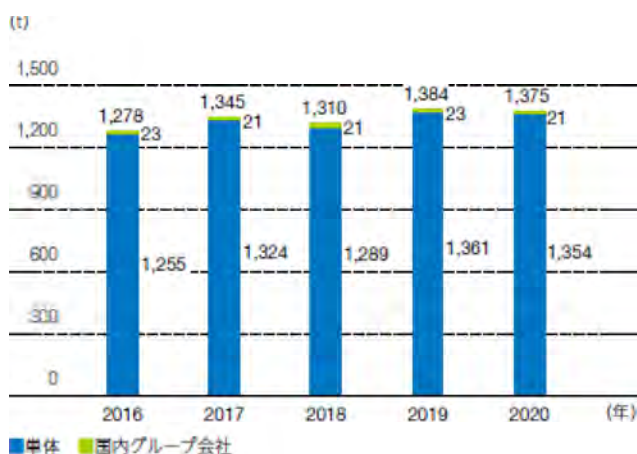
■ 国内グループ（対象22拠点）における有害大気汚染物質総排出量の推移

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない

SOx

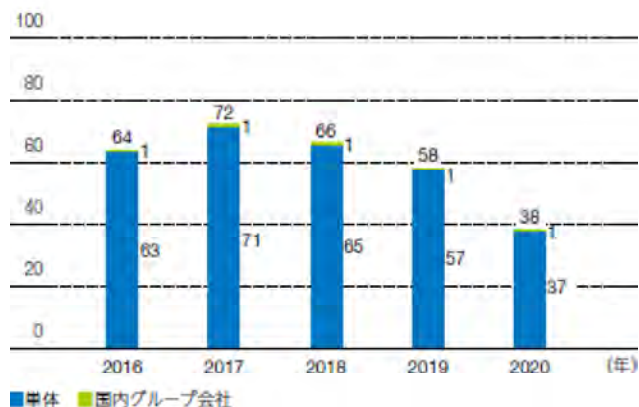


NOx



ばいじん

(t)



水質環境負荷低減に向けた取り組み

COD(化学的酸素要求量)、全窒素、全りんなどの水質環境負荷低減のため、製造プロセスの改善や排水処理設備の改善と適切な運転管理、水の循環利用の促進などの対策を継続して実施しています。

また万一、高負荷排水が発生した場合でも、外部へ漏洩させないように排水口に遮断設備を設置しています。



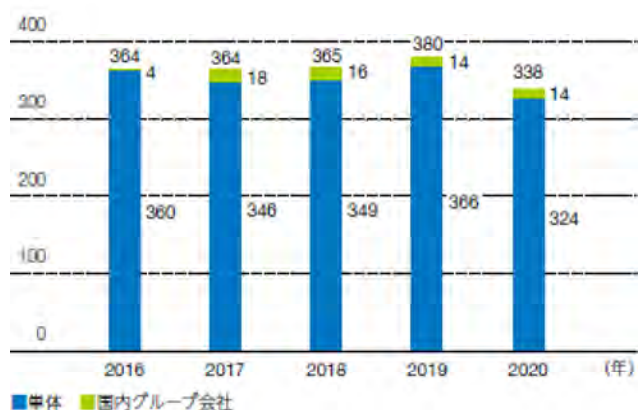
水質監視設備（小山事業所）

■ 国内グループ（対象28拠点）における水質環境負荷物質排出量の推移

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない

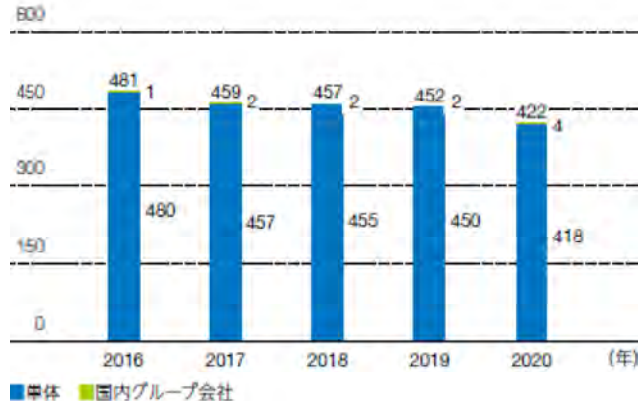
COD

(t)

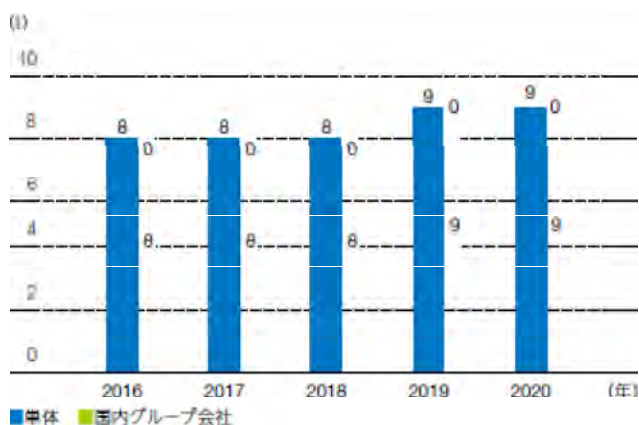


全窒素

(t)



全りん



データのバウンダリーはこちらをご覧ください

新潟水俣病について

1965年に公式確認された新潟水俣病に関し、昭和電工の排出物質による阿賀野川汚染により、被害者および周辺地域の方々には多大なるご迷惑をおかけしました。昭和電工はこの問題の解決を図るべく、国や地方自治体とも連携を取りながら、公害健康被害の補償などに関する法律をはじめとする法令などに則り、今後も誠意をもって対応してまいります。

土壌・地下水汚染対策

事業場敷地の用途変更や土壌搬出などの機会を捉え、土壌汚染対策法および自治体の条例に則った調査、措置を実施しています。

2020年10月、アルミ機能部材事業の福島県喜多方市の生産拠点において、過去の事業に起因して、事業所内の地下水から基準値を超えたフッ素などが検出されたため、土壌汚染対策法に基づく環境対策工事を実施することとなりました。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#)



持続可能な資源利用

基本的な考え方・方針

当社グループは、3R（リデュース、リユース、リサイクル）を推進し、使用済みプラスチックのアンモニア原料化や鉄スクラップの再資源化に必須な黒鉛電極の製造など、持続可能な循環型社会を支える事業の強化を図っています。また、水不足を世界的な課題として認識し、グループ全体で水の有効利用と使用量の削減に取り組めます。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「持続可能な資源利用」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『全事業所において事業所の実態に即した水使用量の削減継続』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

水資源に対する取り組み

当社グループでは、RC行動計画において水資源に関するグループ目標を定めています。各事業場において、それぞれの特性を考慮しながら水の効率的な利用や使用量の削減を積極的に進めるとともに、排出する水質の維持・向上にも取り組んでいます。

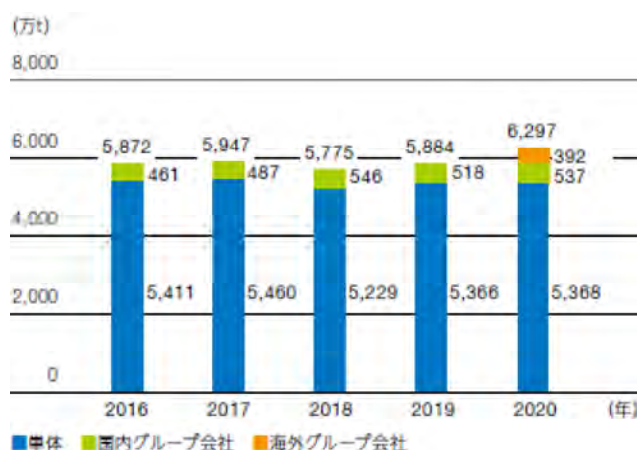
特に水不足（水ストレス）が懸念される地域の事業所においては、積極的に地元のステークホルダーと水の利用、節水について対話を行っています。例えば東長原事業所では県との対話を通して、同事業所が所有する戸石川旧水槽を水ストレスの高くかかる周辺地域（消防水利の確保が困難な地域）において消防水利設備として利用できるよう、県からの許可を受け提供しています。また、同事業所が所有する旭ダムは、近年多発傾向にある台風や線状降水帯がもたらす大雨による洪水のリスクに備えるため、国土交通省北陸整備局と「阿賀野川水系治水協定」を締結して国が進める水害防止対策の強化に協力しています。

今後は、事業活動地域における水リスクの詳細な検討に基づき、中長期における水使用に関する目標を定め、目標値に対する実績を公表していく予定です。

■ 国内・海外グループ（対象53拠点）における 水使用量の推移 ■ 国内・海外グループ（対象47拠点）における 排水量の推移

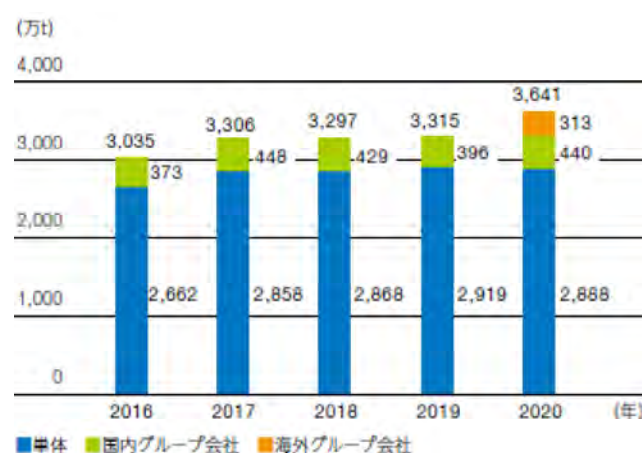
水使用量の推移

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



排水量の推移

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



データのバウンダリーはこちらをご覧ください。

TOPICS 徳山事業所での節水の取り組み～水使用量の削減に向けた他団体との協業～

例年、昭和電工(株)徳山事業所では、「周南工水利用者協議会」の自主節水要請に従い、他社と協力して節水に取り組んでいます。また、自主節水要請の有無にかかわらず季節による水温と設備の稼働状況に応じて上乗せ節水に協力しています。節水量は年により異なりますが、2020年の実績は約34%の節水(契約水量比)となりました。また、徳山事業所では毎年、地元のボランティア活動「まちと森と水の交流会」に参加しています。これは森林の持つ水源涵養機能や地球温暖化防止機能などについての理解を深めるとともに、森林の整備や適切な管理に対する自主的な活動を推進していく事を目的とした活動で、周南地区企業の従業員及びその家族などで毎年秋に2回に分けて実施されています。(2020年は新型コロナウイルスの影響により中止)



伐採の様子



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

汚染予防

基本的な考え方・方針

当社グループは、地球環境に影響を及ぼす化学物質を扱う事業を行っており、廃棄物、水質汚濁、大気汚染、土壌汚染、騒音・振動などのさまざまな環境リスクについて、サプライチェーン全体での厳しい監視体制と

実効的な環境リスク管理体制を整備・維持する責務があります。有害物質や廃棄物・汚染物質の排出を最小限に抑え、継続的な削減に取り組むことで、持続可能な社会の実現に貢献します。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「汚染予防」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『2030年までに国内グループにおいて

- (1)産業廃棄物最終埋立処分率 0.5 %以下を維持
- (2)廃プラスチック有効利用率 75%以上を達成
- (3)化学物質排出量を360 t 以下に削減 』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

1. ゼロエミッション

当社グループでは従来、ゼロエミッションの定義を最終埋立処分率（産業廃棄物発生量に対する最終埋立処分量の割合）1.0%以下とし、グループ全体としてゼロエミッション達成を目標に掲げて取り組んできました。その結果、2015年に目標を達成し、2016年以降グループ全体の最終埋立処分率は0.3%台に低減しました。

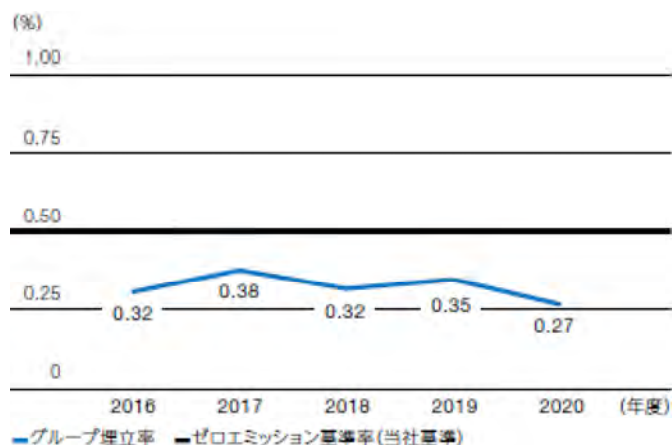
そこで2020年よりゼロエミッションの定義を「最終埋立処分率0.5%以下を維持」とより厳しい

基準としました。有効利用・再資源化をさらに推進するとともに、中間処理・最終処分の委託先を査察し、当社グループからの廃棄物が適正に処理・処分されていることの確認を継続していきます。

KPI実績

■ 国内グループ全体(34拠点)における産業廃棄物最終埋立処分率

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



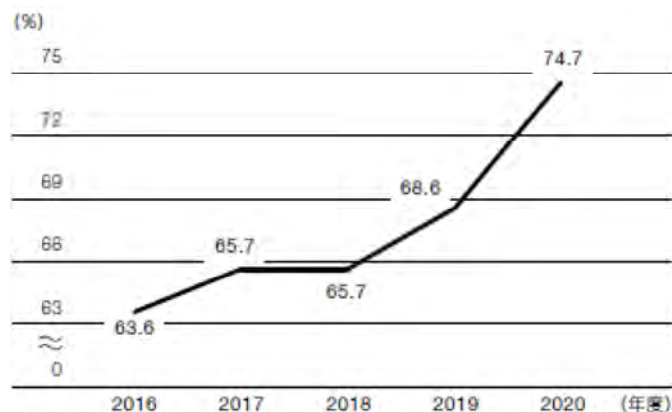
2. 廃プラスチックの有効利用

地球規模の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題や低炭素社会の実現へ貢献するため、廃プラスチックの有効利用（単純焼却処分または埋立処分以外への利用）を推進します。選別・分別の促進や、マテリアル/ケミカル/サーマル・リサイクルを更に検討・推進することで、廃プラスチック有効利用率を2030年度までに75%以上とすることを目指します。

KPI実績

■ 国内グループ全体(32拠点)における廃プラスチック有効利用率

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



3. 化学物質排出量の削減

当社グループは化学企業として、化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）指定物質、（一社）日本化学工業協会自主調査対象物質、揮発性有機化合物（VOC）を含む化学物質排出量の削減に取り組んでいます。

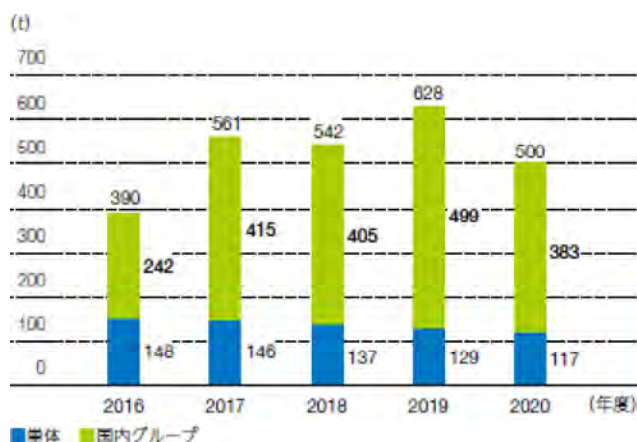
プロセス・設備の改良や排ガス燃焼設備の設置などを行うことにより、2030年度までに、排出量を360tまで削減を目指します（ただし、改正PRTR法対象物質拡大に伴う増加分は除く）。

KPI実績

■ 国内グループ全体(27拠点)における化学物質排出量（日化協PRTR対象物質排出量）

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない

■ 大気排出



■ 水域排出



土壌への排出はありません。

その他、PCB廃棄物は、当社のPCB管理チェックリストに基づき保管状況を定期的に点検し、適切に保管しています。また、使用中機器の更新および外部委託処理を計画的に進めています。

今後も、PRTR法対象物質および年間排出量の多い物質については事業場ごとに削減計画を立て、重点的に排出量の削減に取り組んでいきます。また、事業場周辺地域への影響を把握・評価するとともに、地域住民の皆様や行政とのリスクコミュニケーションを図りながら、相互理解のもとに排出量の削減を進めます。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#)

生物多様性保全への取り組み

基本的な考え方・方針

当社グループは、生態系が織りなす美しい景観と豊かな天然資源を次世代に引き継ぐため、以下を基本的な考え方として生物多様性保全に取り組みます。

当社グループの事業活動が生物多様性に与える影響を評価し、その影響の低減に努める。
失われる危険のある生物多様性を回復する。
ステークホルダーとの対話や協働により取り組みを改善する。

なお、当社は経団連生物多様性宣言イニシアティブに賛同するとともに、「生物多様性民間参画パートナーシップ*」にも参画し、政府や規制当局をはじめとしたステークホルダーと協働で取り組んでいきます。

また、当社は化学メーカーとして海洋プラスチック問題を率先して取り組むべき問題と認識しています。2018年に発足した「海洋プラスチック問題対応協議会（JaIME）」に参画し、他の企業団体とも連携しながら、対処方針の協議や情報の整理・発信、アジア新興国への啓発活動などを行っています。

* 生物多様性民間参画パートナーシップ…「生物多様性民間参画パートナーシップ行動指針」の趣旨に賛同し、行動指針（1項目以上）に沿った活動を行う意思のある事業者、およびそのような事業者の取り組みを支援する意思のある経済団体、NGO、研究者、地方自治体、政府等から構成される「マルチステークホルダー」のイニシアティブ

2020年の取り組み

全社的な生物多様性についての取り組みは、レスポンシブル・ケア行動計画に織り込み、2019年から2021年の3年間は「生物多様性に配慮した事業活動と環境保護に貢献する取り組みと成果を顕現すること」を目標としています。

この全社目標に基づき、事業場ごとに計画を立てて緑地の適正確保・管理計画作成、排水による環境負荷低減への積極的な取り組み、事業場の特色を活かした環境保護活動を推進しています。

2020年は新型コロナウイルスの影響で一部計画通りとはなりませんでした。植栽や屋上立地の整備、周辺地域での清掃などを行いました。



昭和電工(株)カーボン事業部大町事業所は地元の水資源を活用して事業活動を行っています。毎年、特に水力発電所でお世話になっている地元の漁協の皆さんと共同で、木崎湖、青木湖・中綱湖の清掃を実施しています。



昭和電工(株)伊勢崎事業所の排水は菰川(にらがわ)を通して利根川へと流れてくため、菰川は当事業所にとって切っても切れない関係にあります。そこで2013年より地元の「菰川をきれいにする会」に参加しています。



昭和電工(株)東長原事業所の周辺には天然記念物の日本カモシカなどの珍しい動物も生息しており、生物多様性へ配慮した事業活動への重要性を認識しています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

従業員の安全と健康

[安全衛生マネジメント](#)[労働安全衛生](#)[設備安全](#)[安全関連表彰 受賞一覧](#)

安全衛生マネジメント

基本的な考え方・方針

当社グループでは、「安全」は全てに優先して取り組む事項であり、“製造業であり続けるための資格”、そして“事業継続の基盤”であると捉えています。事業場内で働くすべての人々の労働災害の撲滅を図るため、当社グループおよび協力企業の従業員や取引先など、すべての関係者が「私たちの行動規範」で示す労働安全衛生に対する考え方を採用するよう働きかけています。また、労働災害を未然に防ぐことに主眼を置き、リスクアセスメントの仕組みをより強化することで、災害リスクを低減する活動を推進しています。

さらに従業員が安心していきいきと働くためには、一人ひとりが自分や家族の健康を大切に考えることが重要です。従業員の健康意識の向上と健康保持・増進のため、適切な体制の構築と各種施策を実施します。

推進体制

当社グループの労働安全衛生管理の最高責任者は代表取締役社長であり、事業部・事業場ごとに安全衛生管理に取り組み、本社スタッフ部が支援する体制をとっています。経営会議への安全に関する情報共有、そして経営会議から全社への指示は、毎週開催の安全会議にて行われ、各事業場に展開されています。

安全衛生に関する労使協議については、社長をはじめとする会社の代表者と労働組合の代表者が参加する労使経営会議を毎年行っています。また、各事業場では労働安全衛生法に基づいた安全衛生委員会などを設置し、会社と労働組合のメンバーが安全衛生に関するディスカッションや職

場のパトロール等を行うなど、労使一体となった安全・従業員の健康促進活動に取り組んでいます。なお、当社グループでは拠点ごとに“労働安全衛生マネジメントシステム”認証を取得しています。

労働安全衛生マネジメントシステム 取得事業場一覧

安全衛生教育

労働災害の撲滅、また、ベテランの退職や人の入れ替わりによる安全・環境管理の劣化を防ぐため、管理者・監督者及び作業者の安全感向上は喫緊の課題となっています。事業場ごとに安全教育の年間計画を作成・実行するとともに、教育の浸透度の把握に努めています。また、協力企業の災害撲滅に向けて、協力企業の教育カリキュラムの支援を計画的に実施しています。

以下は、本社が主催した労働安全関連の集合研修です。事業場からの出席者は、研修内容を各職場に持ち帰って安全活動に活かしています。

2020年の半ばからは、コロナ禍を踏まえ集合研修からオンライン研修に変更し、新たな形式による教育を実施しています。

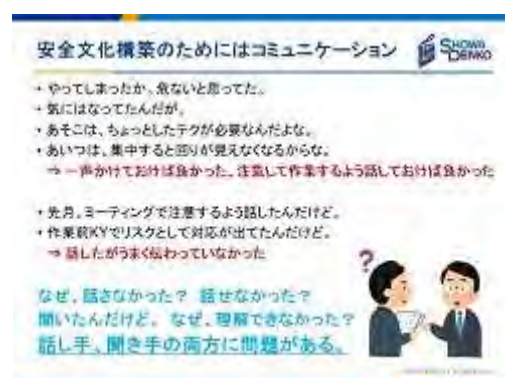
■ 本社主催 2020年労働安全衛生関連研修会出席者数

| 開催日 | 研修会名 | 対象者 | 出席者数 |
|----------|-------------------------|---------------|------|
| 2020年2月 | 転倒・転落災害防止のための身体機能向上セミナー | 事業場環境安全担当者など | 10 |
| 2020年7月 | 新入社員RC研修（オンライン形式） | 新入社員 | 62 |
| 2020年10月 | 労使共同安全研修会（オンライン形式） | 事業場製造部長、組合支部長 | 66 |

労働安全衛生教育 事例(1)

労使共同安全研修会にてグループ内の好事例を水平展開

当社グループは例年、「労使共同安全研修会」を7月の全国安全週間前後に行っています。2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大により延期され、2020年10月にTeamsを用いたオンライン形式で開催しました。当研修会は「安全を最優先する職場の風土を労使が協働して作ること」を目的に2003年から開催しています。支部長執行部役員クラスのユニオン側出席者と製造部長クラスの会社側出席者合わせて66名が参加し、以下二部構成の研修を行いました。



安全文化についての講義資料より

第1部 前年の研修会のアウトプット「良い事例の各事業所での展開」活動 先行事例発表

- (1) 昭和電工(株)伊勢崎事業所 災害/重大ヒヤリ発生時になぜなぜ分析を導入
- (2) 昭和電工ガスプロダクツ(株)川崎工場 災害事例の現場表示
- (3) 昭和アルミニウム缶(株)小山工場 定常/非定常作業時におけるツールボックスミーティングの運用
- (4) 昭和電工(株)龍野事業所 類似災害、災害速報の検討結果を各職場のリスクアセスメントに展開

第2部「安全文化(コミュニケーション)について考える」

安全基盤・安全文化についての基礎知識の講義と言い出す力・聞く力の自己診断
組織内コミュニケーションの改善についてのグループ討議と発表会

第1部では、前年の同研修会で得た他事業所の活動事例を自職場に水平展開した事例について、代表して4事業所が発表しました。第2部ではノンテクニカルスキルのうち、「相手の話をきちんと聞いて、自分の言いたいことを伝える力」の自己診断を行った後、職場におけるコミュニケーションに関する悩みや、各事業場で行われているコミュニケーションの工夫についても情報共有され、有意義な研修会となりました。

労働安全衛生教育 事例(2)

「転倒・転落災害防止のための身体機能向上セミナー」

2020年2月、昭和電工(株)本社にて事業場環境安全担当者に向けた転倒・転落災害防止セミナーを実施しました。

本セミナーは、昨今高年齢者の労働災害が多発傾向にあること、また転倒災害も型別の分類で高い比率で発生していることを鑑み、実施したものです。

「加齢による身体機能低下による労働災害の防止」についての理解を深めるとともに、簡単な運動テストを伴う「身体機能のセルフチェック手法」を学びました。



座学の様子

労働安全衛生教育 事例(3) 「メンタルヘルス ラインケア研修会」

昭和電工(株)小山事業所では、心の健康づくりのために外部講師を招いた講演会を開催しています。2020年は、管理職に対してはラインケアの中での傾聴・コミュニケーションの大切さなどを取り入れたアサーション（お互いを尊重した自己表現スキル）、管理職以外の従業員に対してはセルフケアの中でのメンタルヘルスの重要性や基礎知識、コミュニケーション、傾聴についての研修会を開催し、全体で134名が受講しました。2021年、2022年も開催し、小山事業所で働くすべての従業員が受講できるよう進めていきます。



メンタルヘルス研修会の様子



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

従業員の安全と健康

[安全衛生マネジメント](#)

[労働安全衛生](#)

[設備安全](#)

[安全関連表彰 受賞一覧](#)

労働安全衛生

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「労働安全衛生」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『国内グループにおける労働災害件数（不休以上）0件達成・維持』

『経済産業省「健康経営優良法人 ホホワイト500」認定取得・継続』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

（1）労働災害の撲滅 マテリアリティKPI・実績

マテリアリティKPI

『国内グループにおける労働災害件数（不休以上）0件達成・維持』

最終目標の達成に向け、休業災害度数率0.1以下の達成とその継続をマイルストーンとして設定しています。

以下の施策によりKPI達成を目指します。

労働災害低減のため、工学的な分析手法を取り入れた根本原因の追究と本質安全化を推進する。

災害の未然防止を図るために、潜在しているリスクの抽出と低減活動を進める。

安全文化の醸成と安全基盤の構築のため、「創る安全」活動※1 チェックリストを深化させ、活動を促進する。

また、過去の災害事例やベストプラクティスをグループ内で共有化する。

安全に強い人づくりのため、安全教育体制の見直し、支援体制の強化を図る。

※1 「創る安全」活動：社内外の過去の事故・災害を解析し、得られた教訓を「創る安全チェックリスト」としてまとめ、リスク抽出の視点や教育資料として活用することで繰り返し事故を防止するための取り組み

KPI実績

国内グループ（従業員・協力企業）
における 休業・不働災害件数

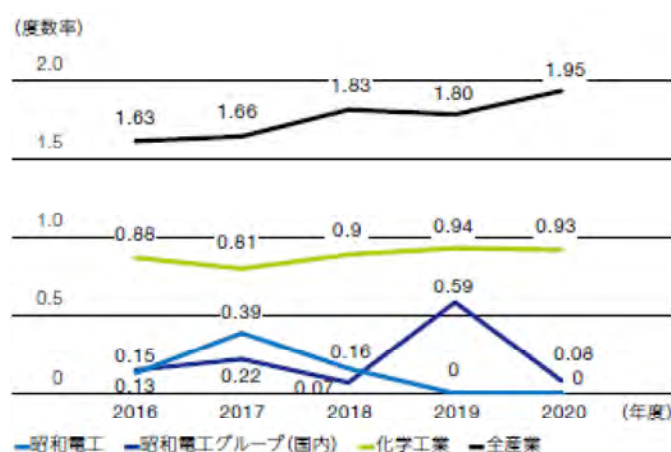
※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない

2018年 休業災害：4件 不働災害：5件

2019年 休業災害：15件 不働災害：4件

2020年 休業災害：3件 不働災害：8件

■ 従業員休業災害度数率※2 推移



※2 従業員休業災害度数率 = (死傷者数 / 延べ労働時間) × 100万。

[バウンダリーはこちらをご覧ください。](#)

2020年は昭和電工グループの従業員・協力企業の休業災害が3件発生しました。災害型別では、挟まれ、巻き込まれや激突され、転倒災害が多い傾向にありました。以下を代表とする災害の再発防止・未然防止策を継続的に実施しています。

安全活動の総ざらいや未抽出のリスクを再度掘り起こす活動を推進

高年齢者の災害や転倒災害が多い傾向を受け、体力測定やエクササイズを交えた転倒転落災害対策セミナーを実施

事業場間の相互査察等やセグメント内の安全交流会により、他者の視点を取り入れたリスクの抽出と改善活動を展開

過去の災害を「安全カレンダー」として全社にメール配信し、事例活用を促進することにより安全態度や安全意識の向上につなげる

不働未済の労働災害を収集し災害の発生傾向を解析

危険体感施設を用いた安全教育の充実やノンテクニカルスキル※3 教育の実施

「創る安全」活動の推進

協力企業との安全活動を強化するため、安全協議会による積極的な意見交換や協力企業のRC監査などにより安全管理面での指導を継続実施（協力企業の安全プログラムについて）

※3 ノンテクニカルスキル：状況認識、コミュニケーション、リーダーシップなど、ヒューマンファクターに係るエラーを防止し、安全を確保していくための現場（指示する方も）が持つべきスキルの総称

(2) 従業員の健康 マテリアリティKPI・実績

マテリアリティKPI

『経済産業省「健康経営優良法人 ホホワイト500」認定取得・継続』

以下の施策によりKPI達成を目指します。

人工知能（AI）を活用した健康情報の提供により、従業員がさらに自らの健康保持・増進に取り組むよう、行動変容を促す。

統括産業医を採用し、グループの産業保健活動の強化を図り、医療職の常駐有無に関係なく、全ての従業員が健康(元気)でいられるための支援体制を構築する。

KPI実績

当社グループでは、健康経営の全社推進と健康管理統括を本社人事部の健康経営推進グループが担っています。従業員の健康保持・増進に向けた産業保健活動を強化し、これまでの「治療」から「予防」への転換を進めるため、運動習慣の

醸成、心の健康づくり、食生活の改善を注力項目とした「健康保持・増進プラン2021」と、健診・産業医面談強化施策の2つを柱に展開し、健康意識の高い従業員の増加を推進しています。



「健康経営優良法人」に関しては、当社は2017年以来取得しています。しかしながら、2020年は「ホホワイト500」（優良法人に認定された企業から上位500社が認定）の取得には至りませんでした。

今後、以下の施策を通じて「ホホワイト500」の取得を目指します。

法令遵守・リスクマネジメントを念頭においた産業保健の体制整備と人材育成を推進する。AIやビッグデータを用いた健康経営プラットフォーム「WellGo」により従業員の健康状態を解析し、それをもとに健康イベントや保健指導などの施策を強化する。

休復職者管理システム「H-ARM-ONY」を通じて、私傷病（メンタル）・産休育休による欠勤・休職者を把握し、復職支援や職場環境を改善させる。

新型コロナウイルス感染症に関する対応

世界規模で流行している新型コロナウイルス感染症に関して、当社グループでは対策本部が国内外の情報を集約し、定期的に従業員への注意喚起、感染防止対策の指示を行っています。

2021年7月現在の状況として、従業員の在宅勤務を積極的に推進しており、本社地区では緊急事態宣言の有無に限らず出勤率を20%前後に抑え込んでいます。出勤する場合は、マスクの着用や手指消毒の徹底はもちろん、通勤時の密集を回避するため、時差出勤やフレックス制度の活用を呼び掛けています。

他方、コミュニティへの支援として、2020年4月に日本経済団体連合会を通じ、医療従事者の皆さまに向けて医療用マスクや防護ガウンなどの提供を行いました。

今後もグローバルな健康課題の解決に当社グループとして積極的に貢献するとともに、従業員や協力企業従業員、ならびにその家族の安全と健康の確保に努めていきます。

関連リンク [リスクマネジメント（BCP面での新型コロナウイルスへの対応）](#)

アスベストについて

当社グループでは現在、アスベストを使用した製品の製造・販売は行っていません。

また、これまでアスベストを取り扱ったことのある従業員に対しては、関係法令に基づいた健康診断を定期的に実施しており、今まで健康被害は発生していません。

当社グループの退職者に対しては、引き続き各種のご相談に対応しています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

従業員の安全と健康

[安全衛生マネジメント](#)

[労働安全衛生](#)

[設備安全](#)

[安全関連表彰 受賞一覧](#)

設備安全

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「設備安全」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『2030年までに国内グループにおける設備事故件数0件を達成・維持』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

以下の施策により、KPI達成を目指します。

設備事故未然防止のための本質安全設計、変更管理時のリスクアセスメントの確実な実施

社内発生事故の本質原因解析と再発防止策の実行

社内外事故事例に基づく事故未然防止のための水平展開実施

KPI実績

国内グループにおける設備事故件数

※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない

2018年：11件（火災 4件、漏洩 6件、変形・破損 1件）

2019年：10件（火災 3件、漏洩 5件、変形・破損 1件、爆発 1件）

2020年：4件（火災 2件、漏洩 1件、変形・破損 1件）

いずれも人的被害のない軽微なものです。

[バウンダリーはこちらをご覧ください。](#)

保安確保の取り組み

昭和電工グループは、設備安全にかかわる保安力向上を目指し、過去の事故・トラブルを解析して再発を防止する「創る安全」活動* を推進するとともに「制度、感度、風土」の継続的改善を進めています。

制度：設備設計、運転、保全、工事、作業などのあらゆる場面において実施する各種リスクアセスメント結果をもとに、リスク低減策を計画、実施、評価、改善を行う、リスクベースのマネジメントシステムの実効性をより高めるため、既存のマネジメントシステム及びリスクアセスメント手法の改善を行っています。

感度：安全感度力向上を目指し、安全に関する知識・技術について職能別、階層別の教育体系の見直しを進めています。

風土：安全文化の醸成のための諸施策を実施しています。

* 「創る安全」活動：社内外の過去の事故・災害を解析し、得られた教訓を「創る安全チェックリスト」としてまとめ、リスク抽出の視点や教育資料として活用することで繰り返し事故を防止するための取り組み

事故および自然災害への対応

私たちは、地震・台風・大雨など自然災害発生時において人命最優先の取り組みをしています。さらに当社グループ製品の供給が社会全体に与える影響および供給責任の重要性に鑑み、リスク

アセスメントを実施し、被害の予防および緩和対策を実施しています。特に耐震については、人命尊重の観点から耐震対策を実施すべき設備・建屋を抽出し、効果的な耐震対策を推進しています。事故や自然災害発生により、グループ全体への影響が懸念される場合、社長を本部長とした非常対策本部を設置するとともに、本社スタッフ部の行動を含めた有事対応体制を「保安防災管理規程」をはじめとした社内規程で定めています。各拠点においても「保安防災管理規程」に基づき、緊急時対応組織、アクションプランを定め、有事に備えた定期的な訓練を実施しています。

事業領域が拡大する中、当社グループは今後も国内外において災害に強い事業体制を構築します。各製品・事業特性を考慮し策定されているBCP（事業継続計画）は、リモートワークへの移行など環境変化に対応した改訂を進めています。さらに教育訓練による課題の明確化・改善を通じて、事業継続を確実に実施できるマネジメント活動を推進していきます。

関連リンク [リスクマネジメント](#)

TOPICS 大分コンビナートで地震・津波想定訓練を実施

昭和電工（株）大分コンビナートでは、2020年9月に大分県が行う地震・津波想定避難訓練に合わせ、地震・津波の想定訓練を実施しました。従業員は地震発生を知らせる訓練放送を合図に、地震対応の初期行動訓練を実施したのち、所定の避難場所へ急いで避難しました。その後、各自に配付されている安否確認用QRコードをタブレット端末で読み取る安否確認訓練を実施し、一連の対応を確認しました。



タブレット・QRコードによる安否確認の様子

TOPICS 東長原事業所で緊急事態対応訓練を実施

2020年12月、昭和電工(株)東長原事業所において火災・爆発・有害物質漏洩などの緊急事態に備えた共同防災訓練を実施しました。本訓練は会津若松消防署十文字出張所にご協力いただき、例年春と秋に実施していますが、2020年は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、通常より規模を縮小し、製造課と非常時組織本部班のみが参加しました。

12月に行ったため、路面の積雪や凍結箇所があることに加え、限られた人員で行う変則的な訓練でしたが、情報伝達や現場の状況確認なども順調に進み、日ごろの訓練の成果を発揮できました。このような状況下での訓練は初めてでしたが、今後も夜間時想定などを取り入れ、あらゆる状況に備えた訓練を実施し、緊急時対応能力向上に努めていきます。



製造課コントロール室での訓練の様子



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

従業員の安全と健康

[安全衛生マネジメント](#)

[労働安全衛生](#)

[設備安全](#)

[安全関連表彰 受賞一覧](#)

安全関連表彰 受賞一覧

2020年～2021年5月

昭和電工グループ安全関連表彰 受賞一覧

2020年

| 表彰名 | 受賞事業場・個人 | 受賞年 月 |
|------------------------------------|-----------------------|----------|
| 第44回日本化学工業協会安全表彰 安全最優秀賞 | 昭和電工（株）大分コンビナート | 5月 |
| 令和元年度日本アルミニウム協会 労働安全表彰 特別優良賞 | 昭和電工（株）小山事業所 | |
| | 昭和アルミニウム缶（株） 大牟田工場 | |

2021年（～5月）

| 表彰名 | 受賞事業場・個人 | 受賞年月 |
|------------------------------------------|-----------------------|------|
| 第45回日本化学工業協会安全表彰 安全優秀賞 | 新潟昭和(株) | 5月 |
| 第45回日本化学工業協会安全表彰 安全優秀特別賞 (中小規模事業所) | ユニオン昭和(株) 四日市工場 | |
| 令和二年度日本アルミニウム協会 労働安全表彰 特別優良賞 | 昭和電工(株) 小山事業所 | |
| | 昭和アルミニウム缶(株) 大牟田工場 | |



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

消費者の安全衛生

消費者の安全衛生の保護

品質保証

化学品安全

消費者の安全衛生の保護

基本的な考え方・方針

当社グループは、開発・設計から上市・製造、販売、市販後に至る製品サイクルにおいて、化学品の安全性の確認はもちろん、お客さまが製品をどのように使用し廃棄するのかなど、さまざまな事柄を考慮してリスクを抽出し、それらを低減させるというリスクベースの考え方に基づいて化学品安全、製品安全に取り組んでいます。

活動にあたっては、「コンプライアンスの確保」と「プロダクトシュワードシップの推進」を2つの柱としています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「消費者の安全衛生」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『国内グループにおける品質クレーム件数（※当社基準）を2030年までに40件以下に減少』

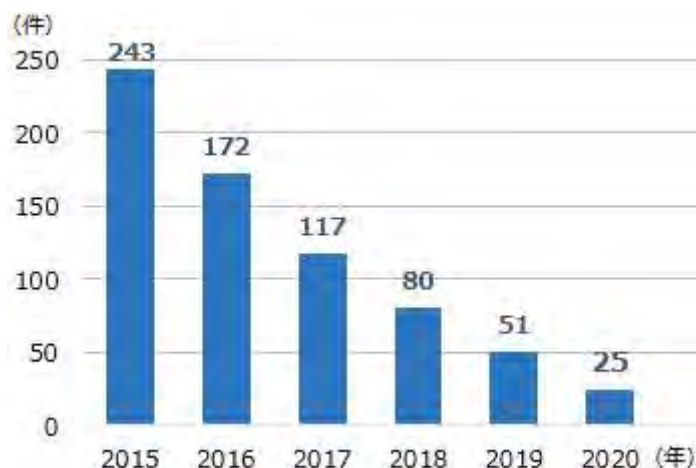
※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

KPI実績

当社グループは製品の品質に関するクレーム件数について、2015年の件数の半減を目標として活動してきました。クレームの本質原因に基づいた再発防止対策の実施や、当社グループで発生したクレームから抽出した教訓の活用により、2020年は2015年比約10分の1に減少し、前年比としても2分の1に減少しています。

今後、昭和電工マテリアルズとの統合を踏まえ、目標値を見直す予定です。

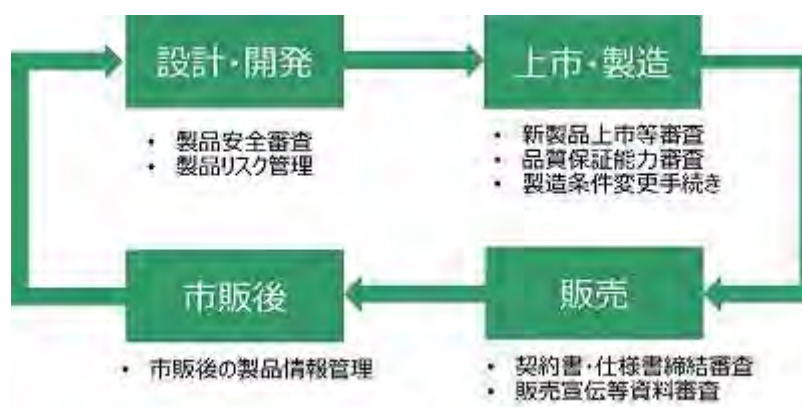
■ 品質クレーム件数 推移（国内グループ）
※ 昭和電工マテリアルズの実績を含まない



(1) コンプライアンスの確保

当社グループでは、国内外の化学物質規制動向を常に注視し、各国法規制の順守を図るとともに、コンプライアンス確保を積極的に進めています。本社と事業場との連携を密にして課題や情報などを共有し、コンプライアンス違反の未然防止に努めています。

また、製品安全確保の活動のための基本ルールとして、法規制の順守に加え、社内で「品質保証・品質管理規程」（以下「規程」）を制定しています。2020年は品質保証・品質管理・製品安全のあるべき姿を策定し、品質保証・品質管理規程の全面改訂を行いました。今後、より一層の安全・安心な製品・サービス・製造業を超えたソリューションの提供を目指します。



(2) プロダクトステewardシップの推進

当社グループが考えるプロダクトステewardシップは、「開発・設計、製造・販売および使用・消費の段階で、製品の安全性に関わるリスクを評価したうえで、ステークホルダーにその情報を公開し、安全・健康・環境の確保に配慮する活動」です。この考えに基づき、自社化学製品のリスク評価を実施し、適正な管理に努めています。

製品の安全性・法規制情報の管理体制

化学品管理の基本インフラとして「化学物質総合管理システム」を整備し、昭和電工グループ内で活用しています。

本システムは、主に化学品管理に関連する化学物質の情報と各国の化学物質法規制情報のデータベース（DB）で構成され、それらの情報・データを活用し、実務を遂行するための機能を搭載しています。



本システムにより化学物質の原材料や自社製品情報を網羅的に管理しています。個々の化学物質に対して、化学品管理・評価センターが有害性情報および法規制情報を広範に調査し、専門的に評価することにより、高い質を確保しています。

また、各国の化学物質法規制DBをタイムリーに更新し、収載する情報を定期的に見直すことで、最新情報を維持しています。この、網羅的で高品質な情報と最新の規制情報とを基盤とする本システムの機能を活用し、コンプライアンスを確保した効率的・効果的な法対応業務を行っています。

例えば、さまざまな条件で物質や製品を容易にリスト化できる抽出機能を活用することで、各国の法改正などへの適切な対応を行い、集計機能と他の社内基幹システムを連携させることで国内外の製造・輸入数量管理や届出に活用しています。また、SDS（安全データシート）作成機能を活用し、法令に準拠したSDSの作成・提供を行っています。

世界各国で化学物質に係る法規制の制定や改定の動きが加速している中、自社のコンプライアンスのみならず、お客さまのビジネスのサプライチェーンを構成する一員としての責任をしっかりと果たすため、今後も本システムの強化、拡充を図っていきます。

安全性評価における動物実験に対する配慮

社会に有用な化学品を開発し、適切な化学品管理を行うためには、法規制等の求めるさまざまな安全性評価が必要です。昭和電工グループでは、動物実験における3Rの原則（Replacement：代替法の活用、Reduction：使用数の削減、Refinement：苦痛の軽減）を尊重しています。コンピューターによる毒性予測評価（in silico）や、培養細胞などを利用した代替試験法（in vitro）といった新規評価技術の導入に積極的に取り組み、これらを用いて安全性評価を行っています。一方で、動物実験を全く行わずにすべての安全性評価を行うことは非常に困難なため、当社グループでは、動物の愛護および管理に関する法律に基づき運営される外部機関に動物実験を委託しています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

消費者の安全衛生

[消費者の安全衛生の保護](#)[品質保証](#)[化学品安全](#)

品質保証

品質保証・品質管理レベルの向上のため、以下の取り組みを実施しました。

1. 製品安全管理

お客さまに当社グループの製品を安全に安心して使用していただくため、全製品のリスク評価実施に加え、お客さまに新規に製品を提供する「サンプル出荷」や「上市」では、リスクベースの考え方に基づいて出荷・上市の可否を判断する審査体制を構築しています。2020年は“カスタマー・エクスペリエンス(CX)の最大化”を念頭に置き、品質保証・品質管理・製品安全のあるべき姿を策定するとともに、品質保証・品質管理規程の全面改訂を行いました。これらに基づき、お客さまにより一層製品を安全に、安心して使用していただけると考えています。

また、化学物質総合管理システムにより、化学品の安全性情報や法規制情報の一元化管理体制を構築し、安全データシート（SDS）*1、製品ラベル、イエローカード*2などにより、お客さまに最新の安全性情報を適切に提供しています。なお、製品の情報やラベリングについては、ラベル作成のガイドラインに沿ったチェックをしており、過去に表示に関連する法への処罰、警告の対象となった規制違反はありません。

*1 安全データシート（SDS）…化学品の名称、取り扱い・保管上の注意事項、応急処置などを記載した書面で、化学品の供給者から顧客に渡される資料。

*2 イエローカード…日本化学工業協会が推奨している、国内道路輸送において製品別に事故時における措置、連絡通報事項などを明記した書面。

2. 品質マネジメントシステム（品質管理の仕組み）

当社グループでは、それぞれの製品や組織に適した品質マネジメントシステムを構築し、ISO9001やIATF16949などの国際規格の認証を取得しています。これらの国際規格の改訂に伴い、移行期限である2018年までに、移行作業を完了させました。移行の機会を利用して品質マネジメントシステムを強化し、さらなる製品およびサービスの品質向上に努めています。

3. 現場力の強化

当社グループの品質保証・品質管理のレベルアップのため、「現場力（現場で働く人の力量意識）の強化」を掲げ、品質保証担当部門のあるべき姿を明確にした上で、現状の事業部・事業所、グループ会社のレベルを確認し、計画的にレベルアップするための活動を実施しています。また、業務の効率化に加えて、品質不正防止やヒューマンエラー対策を目的とした検査システムの自動化への取り組みを進めています。

4. 品質リスク診断の実施

昭和電工(株)本社の品質保証室は、事業部・事業所、グループ会社の強みおよび弱点を明確化し共有することを目的に各部署に赴き、品質診断を毎年実施しています。2020年は「品質リスク診断」と呼称を変え、リスクベースの予防について重点的に診断を実施し、品質リスクの抽出と低減につなげました。2021年は診断を継続すると共に、コンプライアンス遵守に重点をおいた新たな診断の仕組みの構築も進めています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#)



消費者の安全衛生

[消費者の安全衛生の保護](#)

[品質保証](#)

[化学品安全](#)

化学品安全

化学品安全の確保、化学品管理レベルの向上のため、以下の取り組みを実施しました。

1. 化学品管理の新たな体制を確立

2025年の化学品管理のあるべき姿を「当社グループが取り扱う化学品によるリスクを常に最小化し、ステークホルダーからの信頼を維持する」と定め、これに基づく方針を「コンプライアンスの確保とプロダクトスチュワードシップの推進」としました。

これらを実現するため、これまで複数の組織にまたがっていた化学品管理機能を統合し、化学品管理を統括する専門組織「化学品管理・評価センター」を2020年1月に設置しました。

2020年は、当センターが国内事業場での化学品リスク評価の実施状況を調査し、各事業場の状況に応じた改善施策を提案し、化学品リスク評価における社内推進体制の構築に取り組みました。各国法規制対応に係る社内連携に加え、化学品リスク評価の側面からも連携を図り、全社的な化学品管理体制の強化を進めています。

2. 製品および製品含有化学物質情報の管理と情報伝達

当社グループでは、化学物質総合管理システム収載の情報に基づき製品の安全データシート（SDS）を作成しています。国内版および海外版のいずれのSDSにおいても、各国の法的要求事項の情報を収集し、各国法令に準拠したSDSを作成しており、社内の審査・決裁を経て、お客さまに提供しています。

2020年は、2019年5月25日に改正されたJIS Z 7252/7253（GHSに基づく化学品の分類方法およびGHSに基づく化学品の危険有害性情報の伝達方法（SDS/ラベル表示など）に関する規格）

に準拠したSDSへの改訂を進めました。情報提供義務のある製品のSDSのみならず、当社のすべての国内版SDSを対象として、2022年5月24日までの猶予期間内に完了するよう、順次改訂を進めています。

また、プロダクトスチュワードシップ推進の一環として、当社グループとして優先して評価する化学物質を選定し、順次リスク評価を行い、その結果をステークホルダーに公開する取り組みを実施しています。

2020年は、16物質についてリスク評価結果を記載した安全性要約書を作成し、一般社団法人日本化学工業協会が提供する化学物質リスク評価支援ポータルサイト「JCIA BIGDr(ビッグドクター)」に公開しました。

3. 化学物質に関する国内外法規制対応

当社グループでは、化学物質総合管理システムを活用し、製品、原料および化学物質に係るコンプライアンス確保に取り組んでいます。各国法で要求される製造/輸出数量管理などについては、本システム内の集計機能と基幹システムを連携させることで、信頼性、透明性の高い集計を行い、国内外の行政機関への報告に活用しています。

国内法規制：化学物質審査規制法（化審法）・労働安全衛生法（安衛法）・毒物及び劇物取締法（毒劇法）・化学物質排出把握管理促進法（化管法）などの法規制について、化学物質総合管理システムを活用し、体系的に法順守を推進しています。

海外法規制：化学物質に係る各国法令については、新設や改正が頻繁に行われており、規制が強化、拡大されていく傾向にあります。各種情報リソースおよびデータベースを活用して改正動向をウォッチングし、当該国の現地関係者との情報共有により、適切かつタイムリーに対応を進めています。

4. ナノ材料のリスク管理

当社グループでは、数多くのナノ材料を取り扱っています。原材料として、また製品として取り扱うすべてのナノ材料のリスク評価を行い、作業員およびお客さまの安全と健康、環境への配慮を行う、「ナノ材料安全管理規程」を2017年に制定し、ナノ材料の管理体制を構築・運用しています。同規程に基づき、ナノ材料安全管理のガイドラインを制定し、このガイドラインに則ってすべてのナノ材料を取り扱っています。

また、適切な管理がなされていることを、CRO（最高リスク管理責任者）を議長とするナノ材料安全対策協議会にて定期的に確認し、事業／開発の継続可否について経営会議に上程、経営会議にて決定しています。

2020年もすべてのナノ材料を取り扱う製品のリスク評価、管理状況を確認し、事業／開発の継続を決定しました。

5. 教育

化学品管理においては、これを支える従業員一人ひとりが社内教育を通じて、コンプライアンス確保と製品を正しく取り扱う知識を身につけることが重要となります。

当社グループでは、社内教育プログラムの充実と体系的な教育システムの構築に取り組んでいます。継続的な教育の実施により、化学品管理への感度、意識、知識の向上を図り、化学品管理に係るコンプライアンス違反の未然防止に努めています。

2020年は、社内教育プログラムの一環として、化審法、毒劇法、および化学物質リスクアセスメントに係るセミナーを開催しました。また、事業部・事業所の化学物質管理担当者を対象とした説明会を行いました。これらすべてをオンラインで実施することで、場所の制約なく、多くの従業員が知識向上に努めることができました。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

労働慣行・ダイバーシティ

人材育成・訓練

労働条件・環境の整備

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

人材育成・訓練

基本的な考え方・方針

当社グループでは、グローバルにビジネスを拡大し、個別の事業や技術の革新を行うため、海外も含めたグループ全体を等しく見て人材を採用・育成し、一人ひとりに活躍してもらうことが重要と考えています。

研修体系

当社は「ビジネスリテラシー修得・キャリア開発」をテーマとした階層別研修体系に基づき、従業員一人ひとりの役割や期待するキャリアなどに応じた研修を毎年実施し、自己啓発支援として通信教育やウェブ学習なども取り入れています。

また、将来のグループの経営幹部候補となる人材を段階的に育成するための「事業変革・企業変革リーダー育成」プログラムとして、次課長クラス対象の次世代経営リーダー育成選抜研修MLC（Management Leader Course）を2001年より、課長代理クラス対象の次世代事業リーダー育成選抜研修RSI（Rising Stars Initiatives）を2015年より実施しています。

人材グローバル化の観点では、国内外のグループから等しく優秀人材を選抜し、次世代の経営エグゼクティブを育成する教育プログラムSGED（Showa Denko Global Executive Development Program）を2019年より実施しています。さらに2021年からは、選抜者にとどまらず、広く当社グループのコアとなるコンピテンシーを発揮してもらえよう、ポータルサイトを活用したコンピテンシー教育も開始し、各国拠点で活用しています。

一方、日本人材のグローバル化にも積極的に取り組んでおり、海外大学への研究留学やMBA派

遣、派遣者の経験を軸に日本組織のグローバル化を目的とした海外現地法人での実務研修、海外赴任前研修、語学学習費補助など、さまざまな研修機会を設けています。

当社の研修体系について、詳しくは、採用サイト「[一生涯学習！](#)」のページをご覧ください。

人事制度（MB-OJTシステム）

当社では、「成長・育成」をキーワードとした人事制度、通称「MB-OJTシステム（従来のMBOにOJTの要素を組み込んだシステム）」を運用しています。

「コミカッション」と呼ばれる上司と部下の面談では、目標の理解度や評価の納得性を高めることはもちろん、個々の取り組みを振り返り、「上手くいったこと、いかなかったことは何か」「次に活かせることは何か」を深く話し合うなど、従業員一人ひとりの成長・育成を促しています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「人材育成・労働基準」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

2030年までに

- (1) 国内における次世代リーダー教育（MLC・RSI）受講者 毎年20名以上 ※MLCとRSIは毎年交互に開催
- (2) グループ経営人材育成プログラムの外国籍受講者割合を、海外売上高比率相当へ（2020年～2029年の10年間で200名以上）
- (3) 国内単体の管理職（課長級以上）の女性比率10%を達成

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

1. 国内における次世代経営・事業リーダーの育成

2020年は、2019年から継続実施していた次世代事業リーダー育成選抜研修RSI（Rising Stars Initiatives）についてオンラインを活用したプログラムに切り替え、経営陣への事業課題解決提案まで完了しました。次世代経営リーダー育成選抜研修MLC（Management Leader Course）については、新型コロナウイルスの影響、昭和電工マテリアルズとの合同プログラムの開催に向けて延期としています。次世代経営エグゼクティブ育成研修SGED（Showa Denko Global Executive Development Program）については、オンラインを活用した研修や面談を継続的に実施しています。

次世代事業リーダー育成選抜研修RSI (Rising Stars Initiatives)

2015年以降、これまでRSIを4回実施しています。直近の2019年の研修では、課長代理クラスから選抜された20名が参加しました。約8ヵ月間の長期にわたる研修の初回（キックオフ）では、山口県周防大島にある無人島で2泊3日のチームビルディングに取り組みました。以降のセッションでは経営戦略やマーケティングリサーチ等のMBAプログラムを学び、4つのチームに分かれてそれぞれテーマに取り組み、経営陣へのプレゼンテーションを行いました。



無人島での合宿の様子

2. 外国人優秀人材の育成

グローバルで公平な人事制度を導入するとともに、SGED選抜育成を継続して実施していきます。2020年におけるSGEDの受講者は12名中4名が海外現地法人スタッフでした。

また、新たに開始したコンピテンシー教育は、上司とともに現在抱えるビジネスの課題を明確にし、その課題解決にふさわしいコンピテンシーを当社のコアとなるコンピテンシーから選び、仕事を通じて身につけて行く仕組みです。ポータルサイトを活用することで、海外を含むどの拠点においても、同様の教育を受けられるように工夫がなされています。広く効率的に質の高い教育を行うことにより、一人でも多く経営人材育成プログラムへの選抜者を育成していく予定です。

次世代経営エグゼクティブ育成研修 SGED (Showa Denko Global Executive Development Program)

SGEDは、選抜→アセスメント→フィードバック→自己育成計画→研修→職場での計画実行という一連の流れを、事業部長を中心とした育成責任者とともに選抜者自身が進めるプログラムです。一連の教育には、他の事業部の役員級人材をメンターとして1対1で指名し、これまでのキャリアにとどまらない広い見識を身につけるサポートを行っています。コロナ禍においても、ITを活用した面談や研修など、継続的な次世代リーダー育成を行っています。

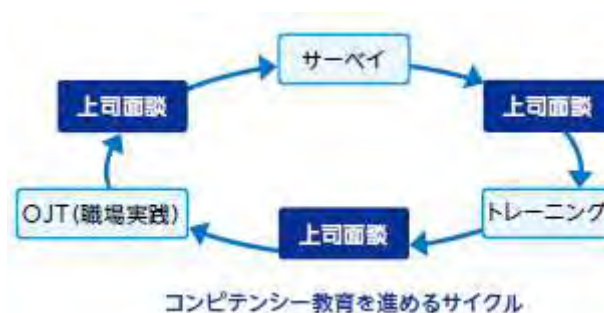


森川社長からの訓示

リーダーシップコンピテンシー*

昭和電工では、将来のグループの経営幹部候補となる人材を育成するための選抜型教育を実施しており、主にMBA要素とリーダーシップコンピテンシーの育成に主眼を置いています。

このコンピテンシー育成については、2021年からオンラインを活用し、対象となる従業員をグローバルに拡大して行っています。今後、同様のコンピテンシー育成の考え方を選抜者以外のリーダーにも拡大するとともに、選抜者にはさらに効果的なリーダーシップ育成施策を提供していく予定です。



* コンピテンシー：職務や役割において優秀な成果を発揮する行動特性

3. 女性社員の活躍推進

全体の30%以上を目安として女性の総合職採用を行うほか、中堅総合職女性社員を対象にしたキャリア支援セミナーなどを継続的に実施しています。また、結婚・出産・育児といったライフイベントと仕事が両立できる環境の整備を図っています。

関連リンク [ダイバーシティ・インクルージョンの推進](#)

■ 女性管理職数と比率（昭和電工単体・課長級以上）



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。



[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#)

労働慣行・ダイバーシティ

[人材育成・訓練](#)

[労働条件・環境の整備](#)

[ダイバーシティ&インクルージョンの推進](#)

労働条件・環境の整備

基本的な考え方・方針

当社グループは、「価値創造の主役は従業員である」という考えのもと、従業員が社会と調和し、いきいきと仕事に取り組むことがグループの成長のために必要不可欠と考えています。従業員が働く意欲を高められる職場環境と、社会生活と仕事のバランスが取れる労働条件の整備を進めます。また、従業員の労働問題に対する理解を深めるため、Eラーニングや職場討議会などを通じて、児童労働や強制労働、ハラスメントの禁止について全従業員に周知徹底しています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「労働条件・環境の整備」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

- (1) 国内老朽厚生設備の順次更新による安心で清潔な職場環境づくり
- (2) 従業員の年休取得率70%超継続（単体）
- (3) 働きがい調査* での「イキイキ社員」比率 2020年以降、調査回ごとに5%向上

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

* 働きがい調査：人と組織の状況を定量的に把握するための従業員意識調査（海外の一部を含むグループ従業員が対象）。

「社員エンゲージメント」（組織に対するコミットメント、自発的な努力）と「従業員を活かす環境」（適材適所、働きやすい環境）の双方に対して肯定的な意識を持つ「イキイキ社員」の割合を主な指標とする。

これまでに2014年と2017年の2回実施。2021年には昭和電工マテリアルズ含むグループ従業員の意識調査を実施予定。

KPI実績

1. 安心で清潔な職場環境づくり

従業員一人ひとりに力を発揮してもらうため、安心で清潔な職場環境を整備します。一日のうち長い時間を過ごす執務スペースやトイレ、更衣室などの更生施設が過ごしやすく快適になることで、職場に愛着を持ち、仕事に前向きに取り組んでももらいたいと考えています。これまでの長い歴史の中で老朽化している施設に手を入れ、誇りと夢のある舞台を提供していきます。

2. 年次有給休暇の取得促進、労働時間の削減

労働基準法を遵守し、時間外労働の削減に取り組むとともに、従業員の年次有給休暇（年休）の取得を促進しています。また、一定時間以上の長時間労働を行った従業員を対象に産業医による面接指導を実施し、従業員の健康維持を図っています。

■ 昭和電工(単体) 組合員の平均年次有給休暇取得実績

| | 年休付与日/年 | 年休取得日数/年 | 年休取得率 |
|--------------|---------|----------|-------|
| 2016年 | 19.4日 | 13.6日 | 70.1% |
| 2017年 | 19.4日 | 13.8日 | 71.1% |
| 2018年 | 19.4日 | 13.6日 | 70.1% |
| 2019年 | 19.3日 | 14.3日 | 74.1% |
| 2020年 | 19.4日 | 13.9日 | 71.6% |

2020年における組合員の平均年間労働時間は1,986時間で、平均月間残業時間は19.2時間でした。

過重労働防止に関しては、事業場・グループ会社ごとに、状況に応じて以下のような取り組みを行っています。

- ・労使合同の活動を通じて、現状の課題や改善に向けた取り組みについての情報を共有
- ・年次有給休暇の取得目標の設定、および取得推進
- ・定時退社日の設定

3. 従業員の働きがいの向上

前回2017年の働きがい調査では、2014年調査と比較し、「社員エンゲージメント」「社員を活かす環境」とともに、肯定的回答率は前回調査より微増しました。

また、当社グループおよび組織の戦略・方向性に対する肯定度が大きく向上した一方、職場でのコミュニケーションなどいくつかの課題が示唆されました。組織ごとに分析した結果、上司・部下間のコミュニケーションについて特に製造現場での課題が浮き彫りになりました。そのため、2019年は国内の10事業場において、部下を持つ経営職層を対象



コミュニケーションワークショップ

に、部下とのコミュニケーションの高め方を学ぶワークショップを実施しました。

2021年には昭和電工と昭和電工マテリアルズで共通した従業員調査を実施し、働きがいのある職場環境の構築と将来の成長に向けた組織変革を推進していく予定です。

※制度について

当社は労働組合と、（1）話し合いによる解決、（2）雇用の安定と働きがいの追求、（3）共に会社の成長と収益力の向上を実現することで労働条件を向上させる、の3点を労働協約の基本とし、長期にわたって信頼関係を築いています。報酬制度や諸規則の見直しなどについても、活発な議論のもとに協議を行っています。

また、当社の賃金は、立地する国、地域の法定水準を遵守しています。日本国内では、社会動向や世間水準など変化に合わせ、労働組合と意見交換をしながら賃金制度を運用しています。

仕事と生活の両立支援制度

当社は、従業員のライフステージに応じた両立支援制度を設けており、男性従業員に対する育児休業取得キャンペーンなど、制度活用を促すための施策を継続しています。

柔軟な働き方の選択肢拡充のため、2018年には育児と介護を事由とする在宅勤務制度を導入しました。当社の在宅勤務制度は、育児または介護をしている従業員が、通勤時間などを有効活用することを目的としています。2020年4月からは新型コロナウイルス感染予防のため本制度を暫定的に拡充し、全従業員を対象に在宅勤務の利用を推奨しています。

■ 主な両立支援制度

| | 一般従業員 | 再雇用 | 有期雇用従業員 |
|----------------------------------------|-------|------|---------|
| 休日数（フルタイム日勤者） | 122日 | 122日 | 122日 |
| 休日数（フルタイム交替勤務者） ※ 4 班 3 交替 | 101日 | 101日 | 101日 |
| フレックスタイム制 | ○ | ○ | ○ |
| 育児・介護 短時間勤務 | ○ | ○ | ○ |
| 在宅勤務制度 ※2021年春に制度改定し、対象者を拡大 | ○ | ○ | ○ |
| 年次有給休暇の半日単位取得 | ○ | ○ | ○ |
| 積立休暇 | ○ | | |
| 特別休暇 （結婚、出産、忌引、公用、罹災、転勤） | ○ | ○ | ○ |
| 単身赴任者の帰省休暇 | ○ | ○ | ○ |
| リフレッシュ休暇 | ○ | | |
| 夏季休暇 | ○ | ○ | ○ |
| 子の看護欠勤（一部有給） | ○ | ○ | ○ |
| 介護欠勤（一部有給） | ○ | ○ | ○ |
| 私傷病欠勤（一部有給） | ○ | ○ | ○ |
| ライフサポート欠勤（無給） （看護、介護、特定不妊治療、ボランティア） | ○ | ○ | ○ |

| | 一般従業員 | 再雇用 | 有期雇用従業員 |
|-------|-------|-----|---------|
| 私傷病休職 | ○ | | |
| 育児休業 | ○ | ○ | ○ |
| 介護休業 | ○ | ○ | ○ |

【主な制度の概要】

育児休業：2歳に達しない子と同居し扶養する勤続1年以上の従業員が対象。子の2歳の誕生日前日まで取得できる。

育児・介護短時間勤務：小学校卒業までの子を養育する、あるいは要介護状態の家族を介護する勤続1年以上の従業員が対象。1日2時間まで、1日の所定労働時間よりも短い勤務時間を選択できる。

積立休暇：積立休暇（失効年休の積立制度）を保有する従業員が対象。小学校卒業までの子の学校行事への参加、学級閉鎖などへの対応、子や家族の看護の目的などで取得できる。

介護休業：家族が要介護状態にある勤続1年以上の従業員が対象。本人と要介護状態にある家族の関係により、通算93日間、または休業開始から2年の間に通算12ヵ月取得できる。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

労働慣行・ダイバーシティ

[人材育成・訓練](#) [労働条件・環境の整備](#)
[ダイバーシティ&インクルージョンの推進](#)

ダイバーシティ & インクルージョンの推進

基本的な考え方・方針

当社グループは、「多様^{*}な人材が互いの個性・価値・アイデアを活かし合い、協働することにより、利益や新たな価値を創造し続ける力を持つ組織・個人になること」を目的とし、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進に取り組んでいます。

^{*} 国籍・人種・性別・年齢・障がいの有無・宗教・バックグラウンド・性的指向など

『マネジメントを変える』『コミュニケーションを変える』『働き方を変える』『自分を変える』の4つを変えるためのさまざまな取り組みを継続的に実施し、当社グループで働くすべての人が自分の強みを活かし働き続けることができる組織風土への変革を目指しています。

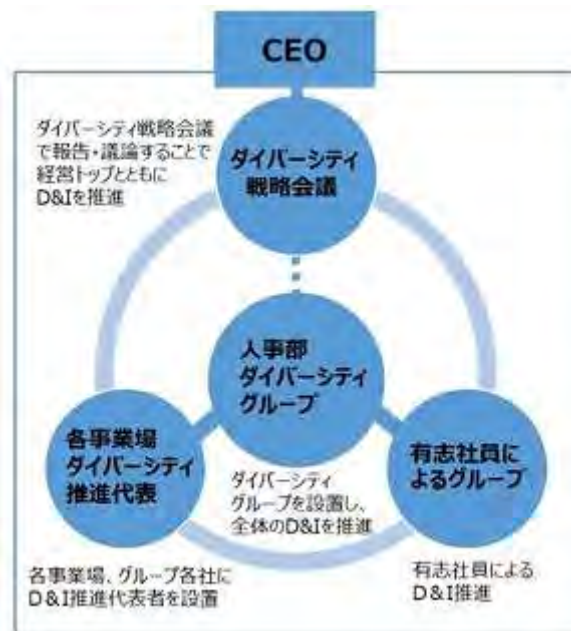
関連資料 [グループCEOメッセージ「全従業員がD&Iの主役」（D&I教育パンフレット）](#)

組織風土の変革



推進体制

グループ経営方針に多様性の融合を掲げ、経営トップのコミットメントのもと、人事部内にダイバーシティグループを設置し、各事業場・グループ各社のD&I推進代表者などと協力しながら、組織風土改革、多様な人材活用、両立支援など、さまざまな施策に取り組んでいます。



D&I推進に向けた教育

さまざまなテーマにおける研修や教育資料の配布を通じて、全グループ従業員がD&Iの本質を理解し、日々の行動で実践することを目指しています。

TOPICS 管理職対象ハラスメント防止研修を実施

2020年11月、昭和電工および国内のグループ会社の管理職を対象とした「D&I推進とハラスメント防止研修」を（株）クオレ・シー・キューブの稲尾様を講師にお招きし、オンラインで実施しました。

はじめに最高リスク管理責任者（CRO）の上口より研修の目的や管理職に期待するマネジメント行動について説明した後、稲尾様よりパワハラやセクハラ、SOGIハラ（性的指向や性自認



（左）上口CRO
（右）（株）クオレ・シー・キューブ稲尾様
に関するハラスメント）といったあらゆるハラスメント事案の基礎知識や、ダイバーシティ経営のあり方についてご講義いただきました。

研修後、受講者からは「今後もハラスメントを予防し、職場の一人ひとりの能力が最大限発揮できるよう、マネジメントに努めていきたい」といった声が寄せられました。

今後もD&Iの妨げとなるハラスメントの防止に継続して取り組み、事案発生の抑制に努めていきます。

組織風土変革活動

1. ダイバーシティCEO表彰

2014年より年1回、各事業場・グループ各社でのD&I推進活動をCEOが直接称える「ダイバーシティCEO表彰」を実施しています。表彰を通じて社内に褒める文化を醸成し、社内のベストプラクティスを共有することで、組織としての競争力を高めています。

2020年は従来に比べ、より多様なメンバーの違いを活かし新たな価値を創造したものや、組織の課題を解決した活動の応募が増えました。

ダイバーシティCEO表彰受賞の内容例

- ・複数の拠点、協力会社、海外拠点など、より広い範囲の多様なメンバーの知識や経験を活かしてさまざまな課題解決や、これまで社内に無かった技術・手法を開発することができた取り組み
- ・国籍、人種、宗教など、さまざまな異なるバックグラウンドを持つメンバーの多様性を受容し、お互いの考え方を大事にしながら課題を解決することができた取り組み
- ・グローバルな視点やIoT技術の活用など、従来無かった新たな視点で多様な人材の活用や業務効率化につなげることができた取り組み



表彰式

2. Imagine SDK 2025

成長や変化にコミットする風土の醸成を目的に、ミドルマネージャーの参加者がダイアログを通して 当社グループの将来ビジョンを思い描く「Imagine SDK 2025」を2015年より実施しています。参加者それぞれが実現したいビジョンに向けて、自組織で変革実践の活動を進め、実践の輪を広げています。

2020年は、これまでの活動を通じて特に参加者からの関心が高かった「営業活動の理想」をテーマに、オンラインによるダイアログを実施しました。これからの営業活動の実現したい状態について関心のあるメンバーが事業部や会社の垣根を越えて集まり、相互のネットワークを広げるとともに、コロナ禍もふまえたよりよい営業活動の在り方を探求する場となりました。



ダイアログの様子

3. ダイバーシティ☆カフェ

多様な人材がお互いの個性・アイデアを活かし合うために、お互いを知り、職場や社内のメンバーの関係を質を上げ、より良い仕事に繋がれるよう、2017年から本社にて毎月1回「ダイバーシティ☆カフェ」を開催し、多くの従業員が集まりコーヒーを飲みながら交流を深めています。

本社以外の事業場・グループ会社を含む従業員が参加のもと、さまざまな発表や情報共有の場としても活用され、多様な個性や価値観の受容、多様性を活かせる組織風土の醸成につながっています。

2020年はオンラインで開催し、在宅勤務やSDGs、ダイバーシティCEO表彰の事例をテーマにさまざまな拠点の従業員が自由に意見交換し、交流を深めました。



ダイバーシティ☆カフェ 交流の様子

女性の活躍推進

当社グループでは、日本国内における女性従業員の活躍支援に取り組んでおり、課長級以上の管理職に占める女性の割合を2025年末までに7%に向上させることを女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の中で目標に掲げています。また、中長期目標（マテリアリティKPI）として2030年までに国内単体の管理職の女性比率10%を達成することを掲げています。この計画に基づき、2016年以降、中堅総合職女性従業員を対象にしたキャリア支援セミナーなどを継続的に実施しています。



女性従業員対象のセルフリーダーシップ研修

関連リンク [人材育成・訓練](#)

仕事と家庭の両立支援

多様なバックグラウンド・ライフスタイルを持つ従業員が活躍し続けられるよう、育児・介護休業法の各種制度に関する法定を上回る制度や、フレックスタイム、在宅勤務等の柔軟な働き方に資する制度、積立休暇利用制度（私傷病、介護、子の学校行事、臨時休校、特定不妊治療、他）等を整備しています。また、男性の育児休業取得キャンペーン（パパキャン）、ベビーシッター支援サービス、復職支援プログラム（妊娠～復職の面談プログラム）も行っています。さらに、個人のさまざまなライフプランやキャリアプランなどにより退職され、再び当社での活躍を希望される方への復職制度（ウェルカムバック制度）を運用しています。

■ 2008年、2013年、2016年に「くるみん」認定を取得



関連リンク [労働条件・環境の整備](#)

TOPICS 「仕事と育児の両立セミナー」を実施

2020年1月に「介護に関する基礎知識」「認知症の理解」をテーマに、また、2020年12月には「コロナ禍における介護のあり方と両立を考える（オンライン開催）」をテーマに仕事と介護の両立セミナーを実施しました。研修後のアンケートでは、受講者の約90%が「セミナーを受け、仕事と介護を両立できるかもしれないと思った」と回答しました。今後も、従業員が長く働き続けることのできる環境の整備や支援に継続して取り組んでいきます。



セミナーの様子（2020年1月）

障がい者雇用

障がい者インクルージョンの実現に向け、「オンリーワンの個性を、チカラに変える。」をスローガンに掲げ、障がいのある方の雇用を推進しています。2014年に本社内に障がい者雇用のモデル職場を設置し、知的・精神・発達障がいのある方が、名刺や封筒などの印刷作業、廃棄前のパソコンデータ消去作業など、それぞれに適した分野で活躍しています。一人ひとりの個性に合わせた環境・職域・キャリアづくりを継続実施し、そのノウハウをグループ内に展開することで、事業所やグループ会社でも、知的・精神・発達障がいのある方のインターンシップの受け入れや採用が実現しました。

また、昭和電工グループで働く障がいのある方や、障がいのある方と共に働く方をサポートするため、ジョブコーチによる相談窓口も設置しています。

■ 障がい者雇用率の推移（昭和電工単体）



「The Valuable 500」に加盟

当社は2020年9月1日、「The Valuable 500※」に加盟し、以下のコミットメントを定めました。

「昭和電工グループは、障がいの有無に関わらず全ての従業員が会社という舞台で輝き続けることが

できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、こころを、社会を動かし、世界にもっと驚きや感動を届けてまいります。」



1. 昭和電工グループは「オンリーワンの個性を、チカラに変える。」を、障がい者インクルージョン推進のスローガンに掲げ、障がいや病気のある従業員を含む一人ひとりが、心理的安全性を感じられ、チカラを発揮できるインクルーシブな職場づくり（D&I）に取り組みます。
2. 障がいがあっても、チカラを発揮できる環境や機会、個性に応じたキャリアビジョン、これらを実現するためのサポートを提供します。
3. 障がいのある従業員の雇用（障がい者インクルージョン）について目標を定めて促進します。

※ The Valuable 500とは、2019 年1月に開催された世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で発足した、障がい者インクルージョン推進の国際イニシアチブで、「インクルーシブなビジネスはインクルーシブな社会を創る」という考えのもと立ち上げられました。障がい者がビジネス・社会・経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるように、ビジネスリーダーが自社のビジネスをインクルーシブにする改革を起こすことを目的としています。

TOPICS 社内で「オンリーワンサポーター」を募集

The Valuable 500への参画を機に、障がい者インクルージョンに関するパンフレットを全従業員に配布し、「障がいや病気のある方が心理的安全性を感じられ、個人が持つチカラを発揮できるインクルーシブな職場環境づくりを目指す」ことに賛同する従業員を「The Valuable 500」にちなみ、500名以上を目標に募りました。その結果、2021年7月現在、3,500名を超えるサポーターが集まっています。障がい者インクルージョンを常に意識できるよう、サポーターにはオリジナルステッカーを配布しています。



外国籍従業員の活躍支援

国内外拠点を問わず外国籍従業員が活躍できる場と仕組みを提供することによって、さまざまな価値を経営に取り込む努力を行っています。グループ全体としては、出身会社・国を問わない次期エグゼクティブ選抜教育や国を超えた活躍を容易にするグループ統一モビリティポリシーを導入しています。

また、先行事例として、カーボン事業部では、グローバル全体を一つの会社に見立てた多国籍メンバーによる組織経営を行っており、価値共有の取り組みや人事制度のグローバル統一化などを行っています。

国内においては、それらをさらに活性化すべく、外国籍従業員の積極採用、本社グローバル化研修、社内文書の多言語化などに取り組んでいます。

高齢者雇用・キャリアマネジメント

国内の従業員がこれまで培ってきた技能や専門能力を、引き続き各職場で活かしていただけるよう、定年退職者の再雇用を行っています。また、雇用終了に伴うキャリア支援も踏まえ、従業員がキャリアやライフプランを自身が考える場として、立志塾（50歳代前半層、後半層）および本社地区におけるライフプランニング研修を行っています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

コミュニティへの参画

基本的な考え方・方針

当社グループは、グループCSR方針で掲げる“社会貢献企業”の実現に向け、積極的にコミュニティへ参画するとともに、地域の皆さまとの誠実な対話を通じて相互理解を深め、地域社会の持続可能な発展につながる課題解決に協働して取り組みます。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「コミュニティへの参画」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『国内各拠点において、所在する地域のニーズに応じた地域貢献活動を計画し、自主的な運営を継続』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

KPI実績

地域のステークホルダーが認識している社会的課題をコミュニケーションによって集約し、課題解決に資する取り組みを実施しています。具体的には、事業場、関係会社ごとにこれまでの活動を踏まえながら、以下の取り組みをそれぞれの立地する地域社会の状況に合わせて推進しています。

- (1) 地域社会とのコミュニケーションにより課題を明確
- (2) 中長期（～2025年）のビジョン・重点テーマを策定
- (3) 年度活動計画をつくり、実行する

2020年は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、各拠点で計画していた多くの活動を見合わせました。2021年はコロナ禍でもできることから実行計画を策定し、引き続き各地域における課題解決に貢献していきます。

地域・社会貢献活動実績

■ 2020年の国内グループ（昭和電工+国内グループ会社 ※昭和電工マテリアルズを除く）活動実績

| 取り組み内容 | | 実績 |
|---------------------|-------------------------------------|--------------------|
| 教育関連 （次代を担う人材育成） | 従業員の講師としての派遣 | 7回開催、124人・時間派遣 |
| | インターンの受け入れ | 25件実施、56人受け入れ |
| | 学校の工場見学受け入れ | 346人 |
| 事業場周辺の 環境整備 | 美化活動 | 117回、延べ1,017人・時間実施 |
| 芸術・文化・ スポーツ振興 | 芸術・文化・スポーツ振興への協力 | 2,809,000円支出 |
| 地域との交流 | イベント開催 | 1,915人参加 |
| | 施設の貸し出し | 延べ1,774時間貸し出し |
| | 工場見学受け入れ (近隣地域、従業員のご家族、行政関係の皆さま) | 346人受け入れ |
| 地域発展・福祉 | 地域経済との調和 | 1,769,000円支出 |
| | アルミ缶リサイクル活動収益金 (※さまざまな団体や施設に寄付) | 1,225,061円 |
| | NPO・地元団体との協働 | 574,000円支出 |
| 社会貢献費用総額 | 上記の内容を含む社会貢献費用の総額 | 43,089,000円 |

地域・社会貢献活動 事例(1) **全従業員参加のアルミ缶リサイクル活動**

昭和電工グループでは、当社グループや協力企業各社の従業員によるアルミ缶リサイクル活動を継続して実施しています。

当活動の収益金の一部は、地域の社会福祉協議会や福祉施設、障がい者サークルなど、さまざまな施設や団体へ寄付され、当社グループの社会貢献活動として定着しています。



社会福祉協議会へ収益金を寄付
(大町事業所)

地域・社会貢献活動 事例(2) **「さくらんぼマラソンへの協賛」**

昭和電工HD山形(株)は地域の文化・スポーツ振興を支援するため、毎年、山形県東根市で開催される東北最大級のマラソン大会「果樹王国ひがしね さくらんぼマラソン大会」に特別協賛しています。また、従業員が氷水で冷やしたタオルをランナーに提供するなど、大会運営にも協力しています。2019年は総勢48名のボランティアが近隣企業と協働したほか、当社グループより多数の従業員がランナーとして参加しました。(2020年はコロナ禍により開催を中止)



ボランティアの様子

地域・社会貢献活動 事例(3) 「大分スポーツ公園のネーミングライツ取得」

大分スポーツ公園総合競技場などの施設は、当社の中核事業の一つを担う大分石油化学コンビナートが立地する大分県の代表的な施設であり、サッカーJリーグや各種スポーツ大会等に広く活用されています。

当社は大分スポーツ公園内の施設について、大分県からネーミングライツ（命名権）を取得しました。総合競技場は「昭和電工ドーム大分」と命名され、2019年から2024年までの5年間、この名前が使われることとなります。

命名権料の一部は、地域貢献・スポーツ振興事業（パートナーシップ事業）に充当され、同県のスポーツ振興への寄与と地域社会の活性化に役立てられます。

また、サッカーJリーグの大分トリニータも地域密着型チームとして、地域の活性化・スポーツ振興に大きく貢献していることから、同チームへの支援が当社のCSR活動のさらなる向上につながると考え、2020年よりユニフォームスポンサーとして支援することを決定しました。



写真中央の総合競技場が
「昭和電工ドーム大分」



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) □

サプライチェーン

[サステナブル調達](#) [ホワイト物流の推進](#) [必要不可欠なサービスへのアクセス](#)

サステナブル調達

基本的な考え方・方針

私たちは現在、資源枯渇、エネルギー問題をはじめとする環境問題の他、人権問題や企業倫理・コンプライアンスに関する問題など、さまざまな社会的課題に直面しています。

当社グループは、自らの事業活動、製品・サービスの提供を通じて、これらの社会的問題の解決に努め、豊かさと持続性の調和した社会の創造に貢献しています。他方、当社グループの事業活動は多岐に亘り、またサプライチェーンもすそ野が広がっています。これらの取り組みは当社グループの努力のみならず、当社グループが関係するすべてのステークホルダーの皆様のご理解とご協力が必要です。

当社は、この考え方のもと、「昭和電工グループCSR調達ガイドライン」を定め、これを国内外すべての当社グループのお取引先や商社の皆様（サプライヤー）と共有し、協働で遵守することでお互いの企業価値向上を目指しています。

関連リンク [購買情報](#) [CSR調達の推進](#)

関連リンク [昭和電工グループCSR調達ガイドライン](#) (686kB)

2020年の取り組み

CSR自己診断

当社グループCSR調達ガイドラインの内容に関して、年間400社前後のサプライヤーに自己診断票に回答していただくことで、CSRの取り組みをサプライヤー自身で確認していただいています。

主要な既存サプライヤーには3年に1回、原則新規サプライヤーにはすべて取引開始時に回答していただいています。2020年は全体において92%の回答率となりました。

CSR自己診断票の内容は2018年に

見直しを行い、「社会的責任（CSR）推進全般」「品質・製品安全」「企業倫理・コンプライアンス・公正取引」「環境保全」「職場の安全・衛生」「人権・労働」「情報セキュリティ」「社会貢献」「持続可能な調達」の9項目とし、海外版と国内版を統一しました。

■ 2020年 CSR自己診断結果（項目別平均点）



CSR訪問

毎年40社前後のサプライヤーを訪問しており、2010年の取り組み開始以降、累計で504社のサプライヤーを訪問しており、対話形式でサプライヤーのCSR活動への取り組みを確認するとともに、当社から優良事例の紹介などを行っています。

2020年は41社を訪問した結果、深刻な人権侵害やコンプライアンス違反が認められた事例（サプライヤー）はありませんでした。コンプライアンス違反が検出された場合は、早期の改善に向けてサプライヤーと協議し、改善への取組を図ります。一方で、当社の事業継続にとってマイナスインパクトが特に

大きいと判断された場合には、当該サプライヤーとの取引の見直しを検討いたします。インパクトの度合いを考慮し、新規見積・発注の一定期間停止、取引縮小、取引契約の解除等を判断いたします。取引再開にあたっては、サプライヤーの改善状況を購買担当者がヒアリングし、マイナスインパクトの懸念が軽減又は解消していることを確認して、再開可否を判断します。

フォローアップ

「CSR自己診断」「CSR訪問」を実施したサプライヤーのCSR取り組み状況を集計した上で、個々のサプライヤーが全体平均・業種別平均に対してどのようなレベルかを明示し、また改善に向けたアドバイス等をまとめたフィードバックレポートを、診断を実施したサプライヤー全社に送付しました。

■ CSR訪問件数（国内グループ）



■ 2020年「CSR自己診断」の実績と改善への取り組み

回答サプライヤー数：355社、総合平均点67.3点

（回答企業全社へ、全体平均・業界平均との比較、改善希望などを加えたフィードバックレポートを送付）

| | 件数 | 比率 | 改善への取り組み |
|----------|-----|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 50点以上 | 292 | 82% | 改善を要する項目についての取り組み、および高得点項目の更なる充実を依頼 |
| 30～50点未満 | 56 | 16% | 改善を要する項目についての取り組みを依頼、当社からの改善施策の提案 ※必要に応じて訪問し、双方の取り組みについて意見交換 次回の自己診断において改善状況を確認 |
| 30点未満 | 7 | 2% | 改善を要する項目についての取り組みを依頼、当社からの改善施策の提案 ※必要に応じて訪問し、早期の改善に向け協議 次回の自己診断において改善状況を確認 |

購買担当者の研修

CSR調達の実践にあたっては、購買業務に携わる当社グループメンバーの意識向上とスキル向上が重要と考えており、各種の研修・勉強会の教育活動を行っています。コンプライアンスの概念、独禁法・下請法・関税法・外為法・民法等の各種法令、購買手順・承認権限等の社内規定など、さまざまなテーマを取り上げ、事業所・事業部の購買担当者のレベルアップを図っています。

2020年はグループで延べ1,128名が購買に関する研修を受講しました。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

サプライチェーン

[サステナブル調達](#) [ホワイト物流の推進](#)
[必要不可欠なサービスへのアクセス](#)

ホワイト物流の推進

基本的な考え方・方針

ホワイト物流とは、物流業界の労働環境の向上を目指し、2019年3月に国土交通省・経済産業省・農林水産省が開始した取り組みで、以下を目的としています。

- 1 トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化
- 2 女性や60代以上も働きやすい、より「ホワイト」な労働環境の実現

ホワイト物流は、物流業界の働き方改革ともいえる運動であり、その実現には荷主のコンプライアンスが重要になっています。当社はこの運動に賛同し、2019年5月に化学業界の先頭を切って自主行動宣言を行い、その実現に取り組んでいます。

2020年の取り組み

1. 物流担当者会議

当社グループの物流担当者間が集合し、最新の物流動向の情報共有と、ドライバー待機時間削減や物流効率改善に向けた取り組みについて意見交換する会議を2018年より年に2回開催しています。

2. 荷主としての異常気象時の運行判断ガイドライン制定

トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化のため、国土交通省が制定した運送事業者に向けた運行判断の目安にもとづき、2020年6月に当社グループとしてのガイドラインを制定しました。気象状況の度合いに応じて、荷主として運送事業者へ輸送依頼すべきかどうかの判断基準を示しています。

今後に向けて

(1) パートナー運送事業者への実態ヒアリング

各拠点で主要なパートナー運送事業者を対象として選定し、法令遵守とトラックドライバーの労働条件改善、生産性についての問題意識を共有し、対話する場を設けます。

(2) 物流契約適正化ガイドライン制定

「運送契約の書面化」「運賃と料金の別建て契約」を基本方針とした当社ガイドラインを制定し、物流契約の適正化を推進します。

(3) 予約受付システム導入推進

主要な拠点でトラック予約受付システムの導入を検討し、荷待ち時間の短縮を目指します。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

サプライチェーン

[サステナブル調達](#) [ホワイト物流の推進](#)
[必要不可欠なサービスへのアクセス](#)

必要不可欠なサービスへのアクセス

基本的な考え方・方針

当社グループは、電気、ガス、水道、廃水处理、排水、下水、通信などの必要不可欠な公共サービスを直接行っていませんが、水道水の殺菌・消毒に使用される次亜塩素酸ソーダ「ジアックス」

※ を製造しており、これらの製品を途切れることなくお客さまにお届けすることが重要と考えています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「必要不可欠なサービスへのアクセス」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『お客さまのニーズに合わせた安定供給の継続』

次亜塩素酸ソーダは、長期保存ができないものであり、お客さまのご使用に合わせたデリバリーが重要です。

そのため、当社ではお客さまの要請に合わせた納入ができる体制を整えています。

また、地震などの緊急時におけるBCPに基づく訓練を定期的の実施し、体制を見直しています。

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

KPI実績

2020年も「ジアックス®」起因での水道供給の停止はありませんでした。

次亜塩素酸ソーダは、季節、天候等によっても、その使用量が変わってきます。今後もお客さまの要請による安定供給を続けられる体制を維持・強化します。



* ジアックス®：塩素を使いやすく、アルカリ性に固定した無色透明の液体です。水道用途以外にも、飲料・食品向けから工業用まで、幅広い用途に使用されています。

関連リンク [製品情報（ジアックス®）](#)

コーポレート・ガバナンス

[コーポレート・ガバナンス基本方針（2018年12月26日改定）](#)

[コーポレート・ガバナンス報告書（更新日：2021年8月26日）](#)

- ▼ コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方
- ▼ 取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
- ▼ 経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明
- ▼ 独立社外取締役の独立性判断基準
- ▼ 取締役、監査役および執行役員の報酬を決定するにあたっての方針と手続き
- ▼ 各会議体制の概要 ▼ 取締役、監査役の活動状況（2020年実績） ▼ 取締役会
- ▼ 監査役会 ▼ 会計監査 ▼ 経営会議、研究開発会議 ▼ 内部監査部
- ▼ 委員会・推進会議

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

昭和電工は、経営の健全性、実効性および透明性を確保し、企業価値の持続的な向上により社会から信頼・評価される「社会貢献企業」を実現するために、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組めます。

また、企業価値の持続的な向上により社会から信頼・評価されるためには、株主をはじめ、お客様、取引先、地域関係者、社員等のステークホルダーの皆様との適切な関係を維持・発展させていくことが必要であり、これを「グループ経営理念」として明確にし、その実現に向けた経営を推進します。

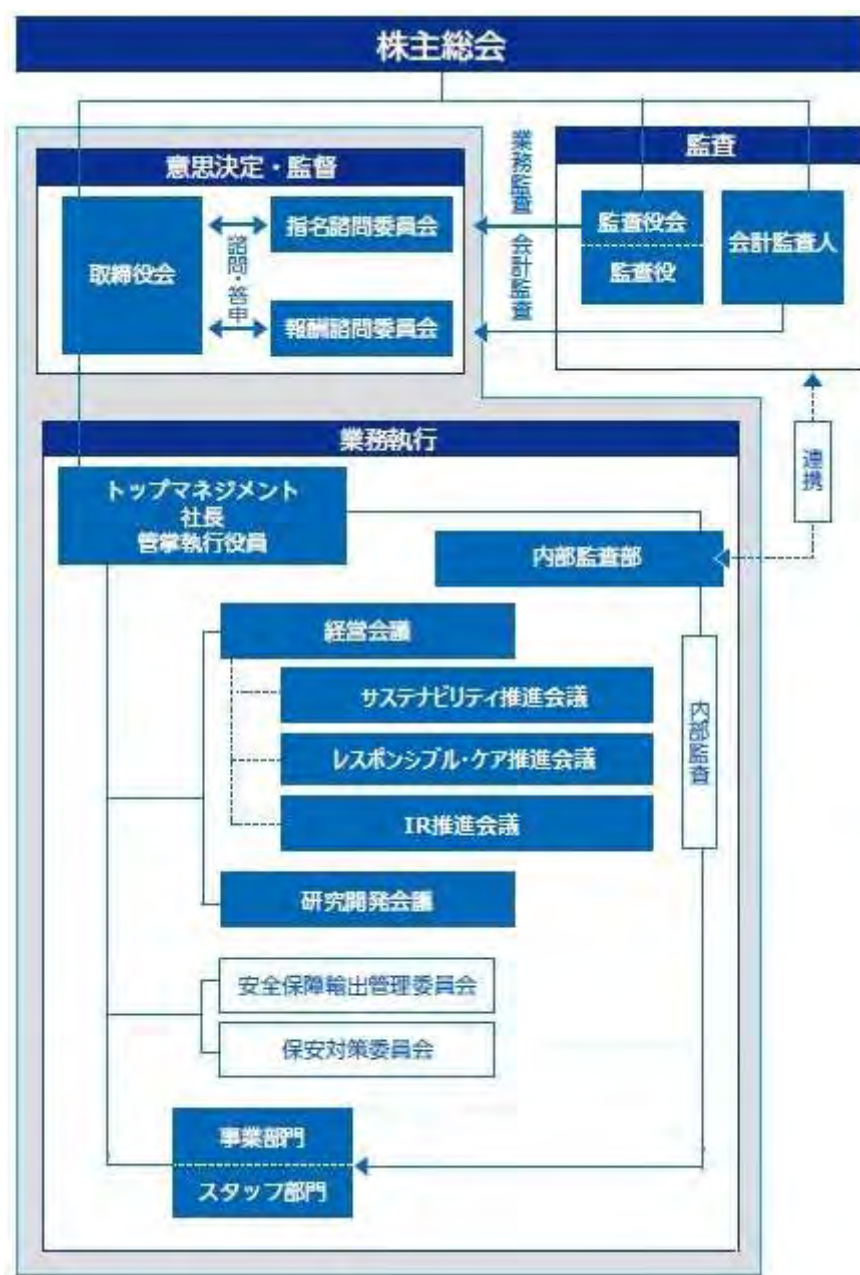
また、当社は「意思決定のプロセス・構造」をマテリアリティの一つに設定しており、“取締役会の実効性評価とそれによる改善内容公開の継続実施”をマテリアリティ達成のKPIとしています。

関連リンク [グループ経営理念](#)

関連リンク [マテリアリティと中核課題](#)

当社は、コーポレートガバナンス・コードに対応した「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ホームページに公表しています。

■ コーポレート・ガバナンス体制図



コーポレートガバナンスに関する施策の実施状況

取締役会が経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き

取締役候補者は、取締役に求められる義務を果たすための知識、経験、能力を有するものとし、また、経営陣幹部の選任については会社および個人の業績評価等も勘案して決定します。監査役候補者は、財務・会計に関する十分な知見を有しているものを含め、監査役に求められる義務を果たすための知識、経験、能力を有する者とし、また、経営陣幹部の選任については会社および個人の業績評価等も勘案して決定します。

経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行うにあたっては、取締役会の諮問機関である、過半数を独立社外取締役で構成する指名諮問委員会において検討を行ったうえで、取締役会に答申する体制とします。

経営陣幹部の選任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選任・指名についての説明

当社は、株主総会に係る参考書類に、取締役、監査役候補者全員について個々の選任理由を記載することにより指名の説明を行っています。

独立社外取締役の独立性判断基準

取締役会は、法令および東証が定める独立性基準に基づき、当社の社外取締役に係る独立性基準を定め、その基準を満たす候補者を選定します。独立性基準については、「コーポレート・ガバナンス基本方針別紙」に記載しています。

取締役、監査役および執行役員の報酬を決定するにあたっての方針と手続き

1. 決定方針

取締役（社外取締役を除く）、執行役員の報酬は、基本報酬、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬により構成し、役位等によって決定する基本報酬額に加え、業績評価制度に基づき、会社業績および個人の業績等を勘案して短期業績連動報酬額を決定します。また、役員株式給付規定に基づき、中長期業績連動報酬を給付します。社外取締役、監査役の報酬は基本報酬のみとします。

2. 手続き

取締役、監査役の報酬は株主総会の決議により定められた額を上限とし、取締役、執行役員の報酬は過半数を独立社外取締役、社外監査役で構成する報酬諮問委員会での審議のうえ取締役会で決定します。監査役の報酬については監査役会の協議により決定します。

3. 取締役（社外取締役を除く）、執行役員の報酬構成

| 報酬内容 | 概要 |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 基本報酬 | 役位等により決定する固定報酬 |
| 短期業績連動報酬 | 評価指標：売上高、経常利益、ROA |
| 中長期業績連動報酬 | 信託を活用した 業績連動型株式報酬 退任時までに付与されたポイントの累積数に株価の変動による調整指数を乗じて算出した数で確定したポイントに応じた株式等を給付 |

① 取締役（社外取締役を除く）の報酬構成平均値（2020年）

基本報酬：67% 短期業績報酬：18% 株式報酬：15%

② 取締役、監査役に支払った報酬等の額（2020年）

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | 対象となる役員の 人数 |
|---------|-----------------|---------------------|--------------|------|----------------|
| | | 基本報酬 | 短期業績 連動報酬 | 株式報酬 | |
| 取締役 | 362 | 258 | 56 | 48 | 11 |
| うち社外取締役 | 53 | 53 | — | — | 4 |
| 監査役 | 96 | 96 | — | — | 7 |

| 役員区分 | 報酬等の総額 (百万円) | 報酬等の種類別の総額 (百万円) | | | 対象となる役員の 人数 |
|---------|-----------------|---------------------|--------------|------|----------------|
| | | 基本報酬 | 短期業績 連動報酬 | 株式報酬 | |
| うち社外監査役 | 35 | 35 | － | － | 4 |

(注) 上記株式報酬は、2016年3月30日開催の第107回定時株主総会において決議された取締役(社外取締役を除く)への業績連動型株式報酬制度に基づき、48百万円を費用計上している。

各会議体制の概要

| 体制 | メンバー | 開催頻度 |
|---------|-----------------------------------------------|---------------|
| 取締役会 | 10名(うち4名は社外取締役(うち1名は女性)) (2021年3月時点) | 1～2回/月 |
| 経営会議 | 社長、各管掌執行役員、および必要に応じて社長が認める 他の執行役員及びスタッフ部門長 | 原則として1回/ 週 |
| 監査役会 | 5名(うち3名は社外監査役(うち2名は女性)) (2021年3月時点) | 1～2回/月 |
| 指名諮問委員会 | 社内取締役2名、社外取締役4名 | 3～4回/年 |
| 報酬諮問委員会 | 社内取締役2名、社外取締役2名、社外監査役1名 | 3～4回/年 |

取締役会、監査役会の開催状況（2020年実績）

（＊印の取締役、監査役は2020年3月開催の定時株主総会で選任後の出席回数）

| 取締役 | | 取締役会 |
|-------------|-------|---------------|
| 代表取締役社長 | 森川宏平 | 14回／14回（100%） |
| 代表取締役 | 高橋秀仁 | 14回／14回（100%） |
| 代表取締役 | 竹内元浩 | 14回／14回（100%） |
| 取締役（取締役会議長） | 市川秀夫 | 14回／14回（100%） |
| 取締役 | 酒井浩志＊ | 11回／11回（100%） |
| 取締役（社外） | 尾嶋正治 | 14回／14回（100%） |
| 取締役（社外） | 西岡 潔 | 14回／14回（100%） |
| 取締役（社外） | 一色浩三 | 14回／14回（100%） |
| 取締役（社外） | 森川典子＊ | 11回／11回（100%） |

監査役

| | | 取締役会 | 監査役会 |
|---------|-------|---------------|---------------|
| 常勤監査役 | 加藤俊晴 | 14回／14回（100%） | 13回／13回（100%） |
| 常勤監査役 | 田中 淳＊ | 11回／11回（100%） | 10回／10回（100%） |
| 監査役（社外） | 齋藤聖美 | 14回／14回（100%） | 13回／13回（100%） |
| 監査役（社外） | 大西 節 | 14回／14回（100%） | 13回／13回（100%） |
| 監査役（社外） | 矢嶋雅子＊ | 11回／11回（100%） | 10回／10回（100%） |

指名諮問委員会、報酬諮問委員会の開催状況（2020年4月～2021年3月実績）

指名諮問委員会

| メンバー | | 開催状況 |
|---------|-----------|-------------|
| 取締役議長 | 市川秀夫 | 5回／5回（100%） |
| 代表取締役社長 | 森川宏平 | 5回／5回（100%） |
| 取締役（社外） | 尾嶋正治（委員長） | 5回／5回（100%） |
| 取締役（社外） | 西岡 潔 | 5回／5回（100%） |
| 取締役（社外） | 一色浩三 | 5回／5回（100%） |
| 取締役（社外） | 森川典子 | 5回／5回（100%） |

報酬諮問委員会

| メンバー | | 開催状況 |
|---------|-----------|-------------|
| 代表取締役社長 | 森川宏平 | 2回／2回（100%） |
| 代表取締役 | 竹内元浩 | 2回／2回（100%） |
| 取締役（社外） | 西岡 潔（委員長） | 2回／2回（100%） |
| 取締役（社外） | 森川典子 | 2回／2回（100%） |
| 監査役（社外） | 大西 節 | 2回／2回（100%） |

取締役会

取締役会は、会社の基本方針を決定するとともに会社法および定款で定められた事項および重要な業務執行案件について、十分な審議を経たうえで決定し、経営の意思決定機能の迅速化と活性化を図っています。

取締役会の監督機能の強化と意思決定の適正性を確保するため、取締役はコーポレート・ガバナンスの視点を重視して選任し、業務執行が本来の職務である執行役員は可能な限り取締役を兼任せず業務執行に専念する体制としています。また、会長・社長を除く取締役の役付を廃止し、社外監査役を含む監査役による監視、各取締役間の相互監視により、その実効を図っています。

さらに、経営環境の変化に迅速に対応した経営体制を機動的に構築するとともに、取締役の経営責任を明確化するため、取締役の任期は1年としています。

監査役会

当社は監査役制度を採用しています。監査役は取締役会および社内の重要な諸会議に出席し、必要に応じて意見を述べ、また業務執行の監督を、現地実査、責任者のヒアリング、重要文書の閲覧などを通じて行い、経営の健全性確保のための提言、助言、勧告を行っています。また、グループ会社の監査を充実し、主要なグループ会社の監査役と連携し、連結経営体制の強化に取り組んでいます。

会計監査

有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、同法人が会計監査を実施しています。会計監査人は、監査役と年間監査計画の確認を行うとともに、監査結果の報告を行っています。また、情報・意見交換を随時行い、連携を図っています。

経営会議・研究開発会議

取締役会に付議すべき事項や重要な案件は、社長が議長を務める経営会議において、2審制による審議のうえ策定しています。経営会議へ上程する投資案件は、リスクに係わる事前審査やタスクチームの検討により、事前のリスク分析や成果・進捗管理を行っています。中期経営計画等の経営基本施策は、経営会議の審議はもとより、執行役員全員による十分な検討を経た上で策定しています。

また、研究開発に関わる重要事項については、研究開発会議で審議、決定しています。

内部監査部

社長直轄の組織として内部監査部を設置しています。内部監査部は、グループ会社を含む会社の業務執行状況を調査し、正確性、妥当性および効率性を、また、経営方針、計画および内部統制システムの機能状況を調査し、整合性および健全性を検証しています。内部監査の結果は監査役にも報告され、監査役監査と相互の連携を図っています。

委員会・推進会議

当社は、適切な業務執行上必要な特定事項について、社長直下の委員会として、安全保障輸出管理委員会、保安対策委員会を設置すると共に、社長が議長を務める経営会議の下に、サステナビリティ推進会議、レスポンスブル・ケア推進会議、IR推進会議を設置し、それぞれの事項に関して調査、研究、審議などを行っています。

サステナビリティ推進会議

サステナビリティ推進会議では、コンプライアンスやリスクマネジメントを中心とした昭和電工グループのCSR全般の重要な事項について検討を行っています。コンプライアンスに関しては、中長期の活動計画および重要事項の検討を行うとともに、活動計画に基づく施策の策定、実施状況の評価を行います。また、リスクの定期的な集約・評価を行うとともに、当社グループに影響を及ぼす危険度の高いリスクについての施策を立案し、実施状況を確認します。

関連リンク [CSR方針](#)

レスポンシブル・ケア推進会議

昭和電工グループは、「環境・安全・健康」に関する経営方針である「レスポンシブル・ケアに関する行動指針」に基づき活動を推進しています。また、レスポンシブル・ケア推進会議では、レスポンシブル・ケアに関する重要事項を事前審議しています。

関連リンク [レスポンシブル・ケア活動](#)

IR推進会議

IR推進会議は、CFOが議長となり、IRに関する総合施策・基本計画の検討、適時開示規則に基づく決算等に関する重要事実の一元的な管理や、重要事実の適切な開示の確保を行っています。当社は、IR活動を、「株主や投資家の皆様に当社の企業経営、企業活動、戦略をご理解いただき、当社の企業価値を正当に評価いただくための活動」と考え、株主や投資家の皆様との積極的なコミュニケーションを図り、経営の透明性の向上を図り、当社に関する企業情報を、わかりやすく、公平に、タイムリーに、かつ正確に開示することに取り組んでいます。2018年4月に施行された改正金融商品取引法のフェア・ディスクロージャー・ルールに対応すべく、当社の情報開示に関する基本方針（ディスクロージャー・ポリシー）を改訂し、当社ウェブサイトで開示しました。

関連リンク [IR情報](#)

安全保障輸出管理委員会

安全保障輸出管理委員会では、すべての輸出品に対して行政の許可要否を確認するために、該否判定、顧客審査、取引決裁をシステム化しています。

保安対策委員会

保安対策委員会では、環境・安全・健康に関する総合施策・基本計画の検討、意見具申を行っています。

意思決定のプロセス・構造

基本的な考え方・方針

企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のための取締役会の責務・役割は、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを構築し、その運用を監視することです。

当社では、各取締役・監査役へのアンケート形式による自己評価をもとに、取締役会全体での実効性を確認し、その責務・役割が十分に果たされているかを振り返り、さらに今後の課題について議論しています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「意思決定のプロセス・構造」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『取締役会の実効性評価とそれによる改善内容の公開を継続』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

2020年度の実効性評価

評価方法

2020年度の実効性評価について、2020年12月に各取締役・監査役への設問、自由記述によるアンケートを実施し、さらに2021年1月に社外取締役4名への個別インタビューを行いました。集約した自己評価結果をもとに、2021年3月の取締役会で取締役・監査役全員による議論を行い、2020年度の全体の実効性評価をまとめるとともに、2021年度の行動計画を策定しました。なお、アンケートおよびインタビューの実施とその集約については、今後の取締役会の

実効性をさらに高めることを目的に外部機関に委託しています。

評価結果

アンケートやインタビュー、議論の結果、昭和電工の取締役会は、多様な経験・専門性を反映した広範な視点や価値観に基づく実効性の高い構成員が企業価値を高める議論を行っていること、審議項目については資料の事前配布・説明を行い、審議に十分な時間を確保することにより、活発かつ建設的な議論を可能とする運営が行われていることを確認しました。

前年度の実効性評価を踏まえた2020年度の振り返りについては、以下の内容を共有しました。

昭和電工マテリアルズとの経営統合における長期ビジョンのコンセプトについては、取締役会や全役員による意見交換において十分な議論が行われているが、事業ポートフォリオの最適化については今後も議論を深めていくことが必要である。

グループ会社数の大幅増加と事業のグローバル化進展を踏まえて、ガバナンス・コンプライアンス体制の整備・強化などの重点項目については継続的に審議を行う必要がある。

経営統合による取締役会付議事項の増加の中、今後の経営戦略に関する審議を深化させるための時間を確保するため、取締役会の議事運用をさらに効率的にする付議方法などの見直しも必要である。

また、2021年は、取締役会や全役員による意見交換などにおいて、経営戦略、ガバナンス体制、グループ経営に関する審議を深化させること、また、コロナ禍においても議事運営のさらなる充実に向けた取り組みを継続していくこととしました。

(自由意見)

女性社外役員の増加や取締役会構成メンバーの多様なバックグラウンドに基づいた視点の広がりなど、取締役会のダイバーシティが着実に強化されている。

昭和電工マテリアルズとの統合における課題が取締役会において的確に把握されているが、現状その課題解決の過程にあることから今後も議論を深めていく必要がある。

コロナ禍において取締役会などはオンライン中心とならざるを得なかった。コロナの収束状況を見ながら議事運営のさらなる工夫が必要である。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

リスクマネジメント・コンプライアンス

[リスクマネジメント](#) [情報セキュリティ腐敗防止](#) [コンプライアンス](#)

リスクマネジメント

基本的な考え方・方針

当社グループは、「安全とコンプライアンスを基盤としたリスクマネジメントの深化」をCSR方針の重点テーマとして掲げ、平時と有事、双方のリスクコントロールの整備と検出されたリスクの低減に努めています。

推進体制

コンプライアンスとリスクマネジメントに関する重要事項は、CSR担当役員を議長とする「サステナビリティ推進会議」傘下に、それぞれ本社スタッフ部をメンバーとする専門部会（リスクマネジメント部会、人権・コンプライアンス部会）で議論・検討し、「サステナビリティ推進会議」において審議し、経営上の重要事項について経営会議ならびに取締役会に上程することとしています。

平時においては、本社スタッフ部がそれぞれ所管するリスクの統制部門として、適切なリスクコントロールの標準化に努めると同時に、各事業部・事業所・グループ会社において、それぞれリスク管理責任者（リスクオフィサー／リスクマネージャー）を設置するなど各セクターのリスクコントロールを推進する自律的な管理体制を整備し、リスク低減策を実行しています。

また、会社の存続を脅かしかねないリスクが顕在化、あるいは想定外の事象（クライシス）が発生した場合には、事態解決に早期に対応できるよう、社長を本部長としたクライシス対策本部を

設置し有事対応体制を整えるとともに、人事、広報、安全など想定される事象について本社スタッフ部の行動を規定化しています。なお、これらのリスク管理状況は、半期（半年）ごとに、経営会議で審議するとともに、審議結果を取締役会に報告し、リスク管理のプロセスが有効に機能するよう継続的改善に努めています。

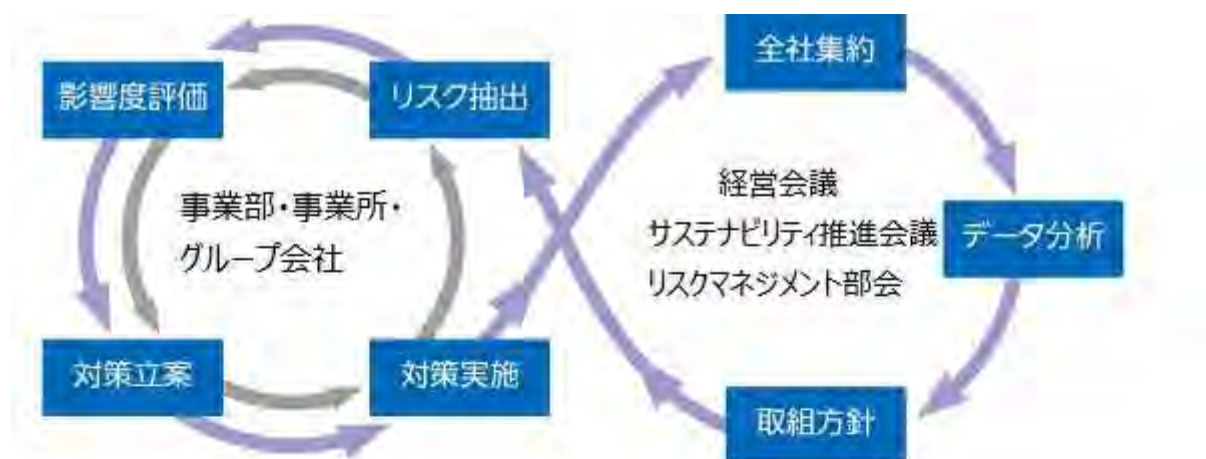
リスク棚卸活動

当社グループの標準的な管理スキームである「リスク棚卸」は、グループの事業活動に関するリスクを具体的に特定し、本社スタッフ部門によるリスクコントロール（統制）と拠点レベルにおける統制の運用状況のモニタリングとリスク対策の有効性を評価するリスクアセスメントのプログラムで、年に1回実施しています。

ISO31000に準拠したリスクアセスメント、リスク対応およびレビューのプロセスを通じてリスク管理のPDCAを確実に回し、従業員全員にリスク管理意識を根付かせ、事業戦略や資源配分などの経営トップの意思決定を支援する重要な情報のエスカレーションを効果的かつ効率的に行うことで、当社グループの経営に影響しうる重点リスクに関する情報を、経営トップが継続的かつ的確に監視・監督できるよう整備しています。

例えば、地震に対する設備安全策や情報セキュリティ対策など、全社で調整、展開すべき重点リスクは、経営トップのリーダーシップのもと、所管する本社スタッフ部が必要な助言を行い、必要によりリスクに関する教育・研修、現場査察、対策指導を実施しています。

■ リスク棚卸し活動サイクル



リスク分類

- | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| ①事故・災害 設備事故 火災・爆発 人身事故 環境事故 自然災害・気候変動 社会基盤事故 交通・物流事故 化学物質取扱事故 製品事故 | ②法令違反・反社会的事象 産業財産権の侵害 独禁法違反 インサイダー取引 外為法違反 下請法違反 環境・化学物質・保安安全に係る法違反 名誉棄損・プライバシー侵害 従業員の犯罪 贈収賄 | ③人事・労務 人権問題 人材流出・確保 評価・報酬・配置 伝染病 労働時間 雇用形態の多様化 犯罪・テロへの巻き込まれ | ④情報管理 情報漏洩 システム障害 報道・風評・内部告発 ソフトウェアの不正利用 IDの不適切利用 |
| ⑤経営 株式・社債 投資 財務・経理 | ⑥サプライチェーン 在庫・資産 調達 営業 | ⑦外部環境 国家・地域・コミュニティー 業界 | |

想定されるリスクの損失

社会的信用損失

会社の評判低下
ブランド価値の低下
監督官庁との信頼関係悪化
地域との信頼関係悪化

人的損失

死亡・後遺症障害
後遺症のない障害・怪我・疾病
精神的ダメージ
人材流出
人材確保の未達
追加業務発生
生産効率低下

経済的損失

設備障害
操業停止
機会損失
損害賠償
訴訟
環境対策
製造コスト増加
課徴金

「リスク棚卸し活動サイクル」 PDFダウンロード (172KB)

BCP（事業継続計画）の強化

当社グループは、私たちの製品の供給が社会全体に与える影響および事業継続に対する責任の重要性を認識しています。事業領域が拡大する中、今後も国内外において災害などクライシスに強い事業体制を構築することを基本の考え方とし、BCPを策定しています。

具体的なBCPの策定にあたっては、各事業・製品の特性を考慮し、防災・減災を志向した設備的な措置および体制の整備、想定被災に対応した備蓄計画の充実化、また、前項の継続的かつ定期的なリスクアセスメント（リスク棚卸）による課題の明確化・改善などを通じて、人命最優先のもとで事業継続を確実に実施できるマネジメント活動を推進しています。さらに事業部・事業所・グループ会社の連携訓練を定期的に行っており、それぞれの訓練内容や課題、ベストプラクティスなどを共有し、事業継続計画に反映することとしています。

2020年は、昭和電工マテリアルズとの本社統合を踏まえ、首都直下型大地震の発災に対応する、芝大門および丸の内の本社対策本部および現地対策本部の見直しを進めています。また、在宅勤務の比率が高まる中、リモートでの対策本部の運営についても検討し、より実効性の高い危機管理体制を目指しています。

なお、昨今の新型コロナウイルスへの対応では、対策本部事務局が国内外の情報を集約し、定期的に従業員への注意喚起、感染防止対策の指示を行っています。「(1) グループ従業員、協力企業従業員全員の健康を最優先事項として守る。(2) 社会生活に不可欠な製品を供給する社会的責任を果たす。(3) COVID-19を克服した後の、昭和電工グループの成長に備える。」ことをグループCEOが全グループ従業員にメッセージとして発信するとともに、BCPによる対応を実行しています。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

リスクマネジメント・コンプライアンス

リスクマネジメント
腐敗防止

情報セキュリティ

コンプライアンス

情報セキュリティ

基本的な考え方・方針

当社グループは、情報資産を厳密に取り扱うとともに、さまざまな脅威から情報資産を保護するため、情報セキュリティ規程を制定しています。本情報セキュリティ規程に則り、当社グループのすべての従業員に対して情報セキュリティの意識向上を図るとともに、情報資産に係る、不正アクセス、破壊、情報漏えい、改ざんなどの情報セキュリティインシデントを未然に防止するための多面的な対策を実施することにより、情報セキュリティの維持・向上に努めています。

管理体制

情報資産の保護及び適切な管理を実施するとともに、情報セキュリティに関する法令および社内ルールの順守を徹底するために必要な措置を講じる管理体制を構築し、情報セキュリティの維持・管理・改善に努めています。

セキュリティ対策

外部の脅威から当社グループの情報資産を守るために順守すべき対策（ウィルスチェックソフトウェア導入、アクセス制御対策、外部記憶媒体制御など）を、情報セキュリティの基本的対策として定義し、国内外拠点に導入の上、順守状況の定期的なモニタリングを実施しています。

従業員の教育

すべての従業員に対して、情報セキュリティの意識向上、高度化する標的型攻撃への対応を目的として、標的型攻撃メール訓練やEラーニングによる教育を継続的に実施しています。

業務委託先管理

当社が業務を外部に委託する場合、委託先への情報セキュリティリスクに対する教育・啓発および対策レベルについて確認するなど、当社グループと同等のセキュリティレベルを維持・管理することに努めています。

リスクマネジメント・コンプライアンス

[リスクマネジメント](#)

[情報セキュリティ](#)

[コンプライアンス](#)

[腐敗防止](#)

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

当社グループでは、コンプライアンスを経営理念の実現に欠かせない事業継続の基盤と考え、各国・地域の法令・社会規範の遵守はもちろん、正直・公平・誠実を基礎とした倫理的価値観の浸透を徹底するための体制整備や活動に努めています。

※従業員への企業倫理教育については「企業倫理の徹底」をご覧ください。

関連リンク [企業倫理の徹底](#)

過去10年にわたり、当社グループにおいて重大なコンプライアンス違反および罰金、その他制裁措置はございません。

企業倫理ホットライン（内部通報制度）

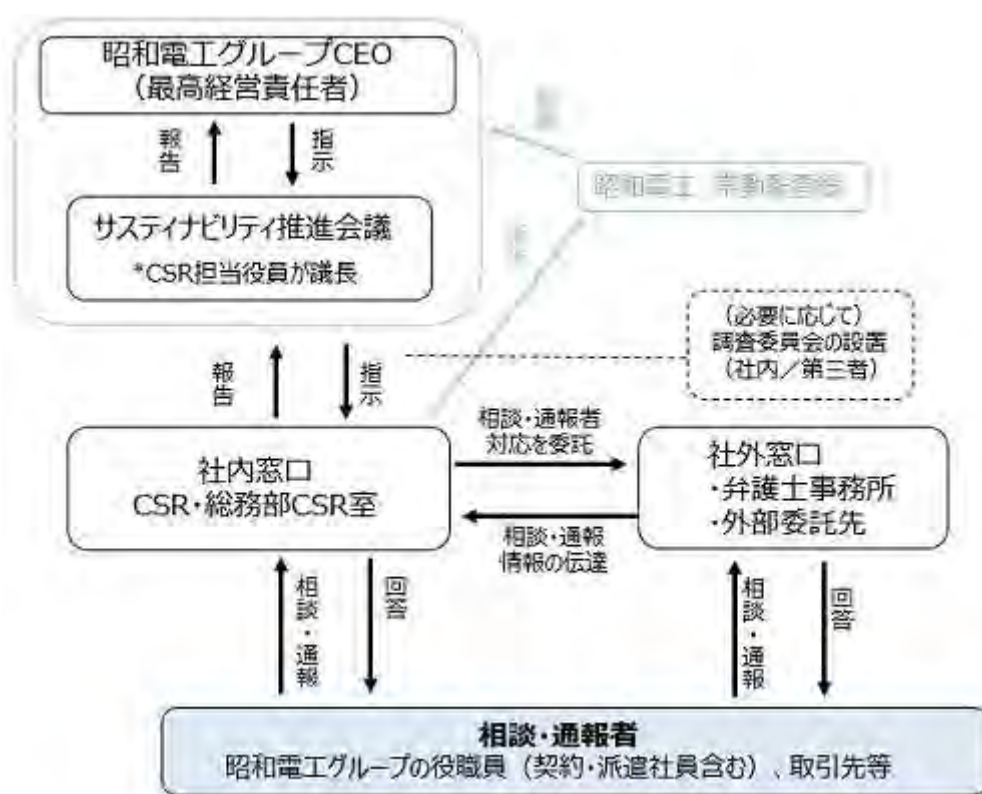
当社グループにおけるコンプライアンス違反や不正などの企業倫理に反する行為を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、「企業倫理ホットライン」を設置しています。

当社ホームページやイントラネットの窓口、外部の弁護士事務所の利用も可能であり、グループ従業員だけでなく、サプライヤーや地域住民など、あらゆるステークホルダーからの通報を受け付けています。また、世界各国のナショナルスタッフのための多言語対応内部通報窓口（社外・

12カ国言語）も2018年4月から稼働しました。国内・海外ともに匿名での通報も可能であり、各窓口では、個人のプライバシーの尊重、会社による不利益な取り扱いの禁止を明示しています。ホットラインへの通報事項は、社内または社外窓口にて受信し、対象会社や事業場と協議の上、主管部門が事実確認、調査を行います。その結果、法令など違反行為が明らかになった場合には、速やかに是正措置を講じます。なお、重大な事案については、通報から調査、是正措置及び再発防止策までの一連の事項をCSR担当役員が議長を務めるサステナビリティ推進会議及び取締役会などに報告します。

2020年は計54件の通報・相談事案がありました。いずれも社内で迅速かつ慎重な調査を行った後、必要な場合は是正措置を講じました。なお、相談内容の半数を占めるセクハラやパワハラなどのハラスメント事案について、国内グループの管理職を対象とする研修を実施し、抑制に努めています。

■「企業倫理ホットライン」の仕組み



[企業倫理ホットライン（ホームページ通報窓口）](#)

[ダイバーシティ&インクルージョンの推進（ハラスメントに関するマネージャー研修）](#)

税務コンプライアンス

当社グループは、事業活動を行うすべての国・地域において適正な納税を通じて社会の発展に貢献することが、企業として当然なさねばならない社会的責任のひとつであるという認識のもと、

グループ税務ポリシーを制定しています。各国・地域での税制及び規制に適正・迅速に対応すると共に、従業員への継続的な研修などを通じて、税務コンプライアンス意識の維持・向上に努めます。

関連リンク [昭和電工グループ 税務ポリシー](#)



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

リスクマネジメント・コンプライアンス

[リスクマネジメント](#)

[情報セキュリティ](#)

[コンプライアンス](#)

[腐敗防止](#)

腐敗防止

基本的な考え方・方針

当社グループは、すべてのステークホルダーの期待を真摯に受け止め、誠実に約束を履行することが私たちのビジネスの基本であると考えます。そして、いかなる国・地域であろうとも、背任、権限の濫用、影響力を不当に行使した取引の強要、贈収賄、横領、隠蔽、司法妨害およびマネーロンダリングなどの汚職や腐敗その他の不正や反社会的行為を排除します。

これら「腐敗・汚職防止」「競争法の遵守」の方針については、当社グループの全員が日常の業務を遂行する過程で遵守すべき行動の基本を定めた「私たちの行動規範」の中で明確に示し、実践することを徹底しています。

贈収賄禁止法令の遵守と腐敗防止に向けて

公務員（政府・地方公共団体が実質的に支配する企業の役職員、公的国際機関の役職員、公職候補者などを含む）または民間企業の役職員への贈収賄やその強要・申込・勧誘などは、国の政治経済に腐敗を及ぼし、国際社会の持続的成長を妨げる行為です。当社グループは、「昭和電工グループ贈収賄防止に関するグローバルポリシー」を策定し、各国贈収賄禁止法令の遵守に関して、徹底して取り組んでいます。

また、国内外の当社グループ従業員を対象にEラーニング『贈収賄の基礎』を公開し、これまで800名以上が受講しています。同Eラーニングでは、国内外の公務員などまたは民間企業の役職員から営業上の不正な利益を取得することを目的に直接または第三者経由で過剰な接待や贈答品

の提供を行うことや、授受、癒着、ファシリテーション・ペイメントの支払いなどを行うことが各国贈収賄規制および当社グループのルールに反することを明示しています。また、贈収賄リスクを回避するためにどのように対応すべきかについて教育しています。

賄賂に該当しない便宜供与、無償利益供与または交際・接待に関しても、不当な利益を得る目的で行うと腐敗につながるおそれがあることから、その必要性を十分に検討した上で行い、取引先、関係先などから個人、職場宛ての金品の贈答を受けることを原則禁止としています。

具体的には、社内規程において不当な利益を得るためと疑われるおそれのある便宜供与、無償利益供与または交際・接待・贈答などの授受・供与を禁止し、かつ社交儀礼の範囲を超えた無償利益供与を行わないように上限金額と承認プロセスを厳格に定め、運用しています。また、リスクが高い事業や取引に対する腐敗防止の取り組みを強化しています。特に官公庁との取引については、贈収賄行為（接待や贈答品の授受、癒着、横領など）に該当しないことを内部監査で確認しています。

さらに、CSR調達ガイドラインを通じて、当社の汚職防止方針（公務員への接待などの禁止、不適切な利益供与・授受の防止）について全てのサプライヤー、エージェント、コンサルタント、ディストリビューター含む仲介業などの中間業者へも周知徹底しています。そして、サプライヤーに対して実施するCSR自己診断では、腐敗のリスクについても評価し腐敗防止に取り組んでいます。

関連リンク [昭和電工グループ 贈収賄防止に関するグローバルポリシー](#) (141kB)

関連リンク [購買情報 CSR調達の推進](#)

関連リンク [昭和電工グループCSR調達ガイドライン](#) (686kB)

競争法遵守に向けて

公正かつ自由な競争の維持を目的とする各国競争法の遵守に関しては、2010年に策定した「同業他社接触ルール」の運用を通じて、日常業務におけるカルテルリスクを適切にコントロールしています。また、1999年から毎年「競争法遵守ヒアリング」により当社グループにおける遵法営業の実態を自主監査し、その結果をトップに報告しています。

また、「営業のための独占禁止法ハンドブック」「Antitrust Compliance Guideline」

「Compliance Program of EU Competition Laws」などの各種ガイドラインを発行し、当社グループにおける競争法遵守意識の底上げを図っています。

さらに毎年、競争法の外部有識者を招き、当社グループの営業関係者（ナショナルスタッフを含む）を対象とする「競争法セミナー」を開催しています（2020年は新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催中止）。



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

基本的な考え方・方針

```

graph LR
    A[人権方針の策定] --> B[人権デューデリジェンスの  
プロセス構築・運用]
    B --> C[苦情処理メカニズムの  
構築・運用]
    C --> A
    B --> B1[負の影響の分析・特定]
    B --> B2[対策・計画の策定]
    B --> B3[モニタリング・評価]
    B --> B4[情報開示 ※ 適宜]
    B1 --> B2
    B2 --> B3
    B3 --> B4
    B4 --> B1
  
```

本方針は、昭和電工グループで働くすべての役員および従業員（嘱託、契約社員を含みます）に適用します。また、昭和電工グループのサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の内容を理解・支持いただくことを期待するとともに、本方針が尊重されるよう、継続して働きかけます。

人権尊重へのコミットメント

製品の開発から調達、製造、流通、使用そして最終消費を経て廃棄に至るバリューチェーンの各プロセスにおいて、昭和電工グループおよびサプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーのビジネスが、直接または間接的に、人権に影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

昭和電工グループは、あらゆる差別およびハラスメントの禁止、安全を最優先とした労働環境の提供と過剰な労働時間の削減、最低賃金の確保、結社の自由と団体交渉権の尊重を約束します。また、特にサプライチェーン管理の分野においては、労働搾取を目的とする児童労働や強制労働、人身売買を認めません。

●国際的な人権原則の支持

昭和電工グループは、国際的に認められている人権原則（「国際人権章典」や国際労働機関（ILO）の「労働の基本原則および権利に関する宣言」および「子どもの権利とビジネス原則」他）を支持し、自らの規準とします。

また、国連グローバル・コンパクト署名企業として、「国連グローバル・コンパクト10原則」および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した事業運営により、事業活動のあらゆる局面において人権を尊重するとともに、人権への負の影響の防止と軽減に努めます。

●救済

万が一、昭和電工グループおよびサプライヤーを含むビジネスパートナーの事業活動や製品・サービスが、お客さまや地域コミュニティをはじめとしたステークホルダーの皆さまの人権に負の影響を及ぼした場合は、適切な手続きを通じて救済に努めます。

●適用法令の遵守

昭和電工グループは、ビジネス上の意思決定に際して、事業活動を行う各国・地域で適用されるすべての法令を遵守します。万が一、当該国・地域の法令が、国際的に認められている人権原則との間に差異や矛盾が生じる場合や、相反する要求に直面した場合には、国際的に認められている人権原則を尊重する方法を追求します。

なお、昭和電工グループが意思決定をコントロールできないステークホルダーや状況下では、本方針が尊重されるよう影響力の行使に努め、人権侵害に加担しないよう継続的に働きかけます。

ガバナンス

昭和電工グループは、人権を尊重する責任を果たすために、本方針に基づいた人権デューデリジェンスの取り組みを着実に実践する社内体制を整備します。

また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や手続き・業務に反映します。

また、本方針が事業活動に適切に組み込まれるよう、関連する方針や手続き・業務に反映します。

人権デューデリジェンス

昭和電工グループは、国連ビジネスと人権に関する指導原則に則り、ビジネス上の意思決定と業務の遂行が、人権に対して与える影響を適正に評価するプロセスを構築し、重大な人権侵害を引き起こす、またはこれを助長するリスクを特定し、防止し、軽減し、救済に努めます。

なお、人権への負の影響が対処されているかどうかを検証するため、継続的にその対応の実効性を追跡・評価します。

苦情処理メカニズム

昭和電工グループは、人権への負の影響を含む懸念を早期に発見し、問題解決につなげることを目的として、通報窓口を社内外に設置します。通報窓口は、従業員はもちろん、サプライヤーを含むビジネスパートナー、地域コミュニティの皆さまなど、あらゆるステークホルダーが利用可能です。通報においては、通報者の匿名性や、通報内容の秘匿性を確保します。また、通報者に対する不利益な取り扱いや報復措置を禁止し、通報者の保護を徹底します。

ステークホルダーエンゲージメント

昭和電工グループは、人権への負の影響について、影響を受ける方々の視点から理解することが重要と認識しています。そのため、ステークホルダーの皆さまとの対話・協議を継続的に実施することで、人権尊重の取り組みに活かすよう努めます。

情報開示

昭和電工グループは、本方針に基づく人権尊重および人権デューデリジェンスの取り組みを、WEBサイト等を通じて定期的に情報開示します。

周知浸透／教育

昭和電工グループは、本方針が社内に浸透するよう、すべての役員および従業員（嘱託、契約社員を含みます）に適切な教育・研修を継続的に実施するとともに、本方針の実践に必要な能力開発にも取り組みます。

加えて、サプライヤーを含むビジネスパートナーの皆さまに対しても、本方針の内容を周知・徹底することで、バリューチェーン全体で人権尊重に努めます。

人権方針の策定プロセスと見直し

本方針は、人権に関する専門知識・実務経験を有する外部専門家の助言のもと、国際的に認められている人権原則および「国連グローバル・コンパクト10原則」、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき作成し、取締役会の承認を以て策定しました。

なお、本方針は、社会環境の変化やステークホルダーの皆さまとの対話・協議を踏まえ、定期的に見直し、人権尊重の取り組みの高度化に努めます。

昭和電工株式会社
グループCEO 森川 宏平
(制定：2021年10月1日)

人権教育

当社グループは、従業員の人権尊重に対する理解を深めるため、「私たちの行動規範」に掲載されている基本的な人権尊重の考え方、人権の重要課題について、働き方の違いに配慮しながら、Eラーニングや職場討議会などを通じて全従業員に周知徹底しています。

なお、当社グループは人権および企業倫理に関する従業員教育を一人あたり1.5時間/年実施することを、マテリアリティ「企業倫理の徹底」のKPIとしています。教育に関する詳細は「企業倫理の徹底」のページをご覧ください。

関連リンク [企業倫理の徹底（従業員の人権教育について）](#)

サプライチェーンにおける人権

サプライチェーン全体で、人権に配慮した事業活動を進めるため、サプライヤーにも基本的人権の尊重、差別の禁止、適正労働条件の確保、労働者の権利保護を求め、共同で遵守していく取り組みを継続しています。

関連リンク [サステナブル調達](#)

関連リンク [コンプライアンス](#)



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

企業倫理の徹底

基本的な考え方・方針

ESG（環境、社会、ガバナンス）経営の強化には、当社グループの従業員一人ひとりがその責任を自覚し行動することが重要であることから、企業倫理および人権に関する学びを深める機会を定期的に設けるとともに、その実績を測定することで倫理的な価値観の浸透を図ります。

中長期目標（マテリアリティKPI）

当社グループは「企業倫理の徹底」をマテリアリティ（重要課題）の一つに設定し、以下のKPIを定めています。

『国内外グループ社員一人当たりの、企業倫理および人権に関する研修時間を計1.5時間/年 実施・継続』

※ 昭和電工マテリアルズとの統合を考慮に入れたものではありません。今後、統合新会社としての新たなマテリアリティおよびKPIを策定予定です。

KPI実績

2020年は、国内グループにおいてKPIを達成しました。

1. 当社グループでは毎年、企業倫理月間のグループCEOメッセージを多言語に翻訳し、国内・海外のグループ従業員に発信しています。また、2020年は「私たちの行動規範」が約8年ぶりに改定されたため、社内報等を通じて従業員に改定の背景やポイントを解説したほか、CSRやサステナビリティについて理解を深めるE-learningを実施し、そのうえで感じたことや、今後留意したいことなどを職場単位で討議しました。
2. 12月の「人権週間」に合わせ、森川グループCEOのメッセージを発信しました。また、国内の当社グループ従業員（昭和電工マテリアルズグループの従業員含む）を対象にEラーニング

「企業と人権の基礎研修」を公開し、16,000名以上（受講率87%）が受講しました（一部は職場討議にて実施）。同Eラーニングでは、ビジネスと人権の関わりについて知識を深める教育をしています。

TOPICS 2020年京浜地区合同人権研修会を開催～インターネットによる人権侵害～

当社グループでは、社員一人ひとりの人権尊重の意識向上を目的として、拠点ごとに人権に関する研修を実施しています。さらに、京浜地区の拠点（本社・川崎事業所・横浜事業所）合同による「京浜地区人権問題研修会」を1995年より毎年実施しています。

2020年は、“インターネットと人との関わり合い（インターネットによる人権侵害）”について取り上げ、NHK「爆笑オンエアバトル」や日本テレビ「エンタの神様」などへのご出演でおなじみのお笑い芸人 スマイリーキクチ様にご講演いただきました。当日の講演では、ある日突然身に覚えのない事件の殺人犯だとネット上で書き込まれ、以降10年もの間ネット中傷被害を受け続けたご経験をお話されました。また、ご自身の経験をもとにネット犯罪の恐怖やその対策についてもお話しいただき、芸人さんならではの軽快なトークで会場の皆様も真剣に耳を傾けつつ笑いが起きる場面もありました。

ネットは非常に高い拡散性を持ち、一度書き込むと完全に削除することは困難です。また匿名で掲示板に書き込んだものでも、正式な捜査ともなれば書き込んだ人物は特定されて逮捕されるケースや、賠償金を課されるケースもあり、便利さと裏腹にリスクもあることを再認識する良い機会となりました。



研修会の様子（2020年1月に開催）



今後に向けて

当社は2023年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）と法人格を統合します。

今後の統合に向けたサステナビリティへの取り組みは「昭和電工レポート2021」でご紹介していますので、合わせてぜひご覧ください。

[昭和電工レポート2021（昭和電工グループ統合報告書）](#) 

ESGパフォーマンスデータ

環境、社会、ガバナンスに関するパフォーマンスデータ集です。

昭和電工は2017～2020年度、昭和電工マテリアルズは2020年度のデータを掲載しています。エクセルやPDFにてダウンロードいただけます。

※ 昭和電工の環境・安全に関するデータについて、第三者検証を受審しています。詳細は「第三者検証」のページをご覧ください。

[第三者検証](#)

昭和電工マテリアルズの2019年度までのデータは「昭和電工マテリアルズ サステナビリティデータブック 2020」で詳細を開示しています。

[昭和電工マテリアルズ サステナビリティデータブック](#) 

環境

社会

ガバナンス

<

環境負荷低減

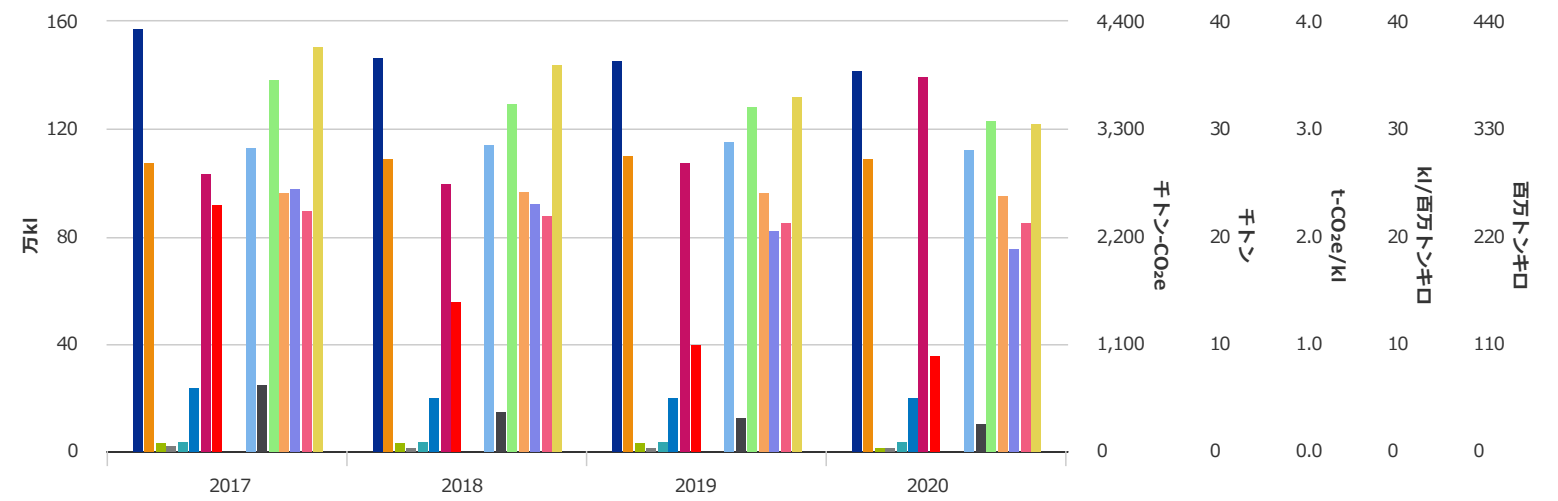
資源循環

汚染防止

>

昭和電工

昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|
| エネルギー使用量（原油換算） | 万kl | 158 | 147 | 146 | 142 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 エネルギー起源）① | 千トン-CO ₂ e | 2,960 | 3,016 | 3,049 | 3,017 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 非エネルギー起源）② | 千トン-CO ₂ e | 100 | 96 | 91 | 41 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 6ガス計）③ | 千トン-CO ₂ e | 56 | 45 | 43 | 45 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 メタン(CH ₄)) | 千トン | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 N ₂ O） | 千トン | 6 | 5 | 5 | 5 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 PFCs） | 千トン | 26 | 25 | 27 | 35 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 HFCs） | 千トン | 23 | 14 | 10 | 9 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 SF ₆ ） | 千トン | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 NF ₃ ） | 千トン | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 合計）①+②+③ | 千トン-CO ₂ e | 3,116 | 3,157 | 3,183 | 3,103 |
| 温室効果ガス排出量（Scope2 エネルギー起源） | 千トン-CO ₂ e | 700 | 411 | 349 | 286 |
| 温室効果ガス排出量 合計 (Scope1,Scope2) | 千トン-CO ₂ e | 3,816 | 3,568 | 3,532 | 3,389 |
| 温室効果ガス排出原単位 | t-CO ₂ e/kl | 2.42 | 2.43 | 2.42 | 2.39 |
| 輸送部門におけるCO ₂ 排出量（単体） | 千トン | 24.6 | 23.1 | 20.6 | 19.0 |
| 輸送エネルギー消費原単位（単体） | kl/百万トンキロ | 22.4 | 22.0 | 21.4 | 21.3 |
| 輸送トンキロ（単体） | 百万トンキロ | 415 | 397 | 364 | 337 |

注釈

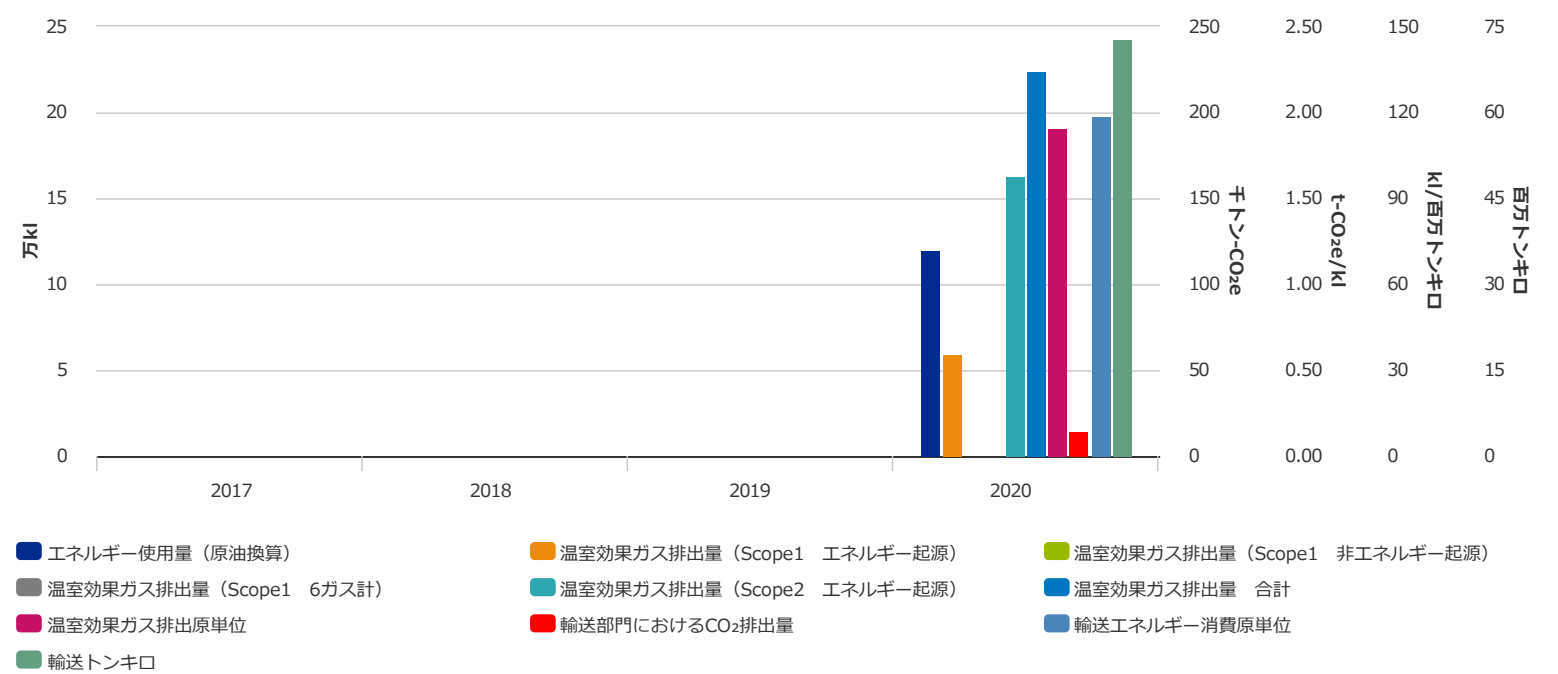
1.温室効果ガス排出量（Scope1 メタン(CH₄)) - 温対法集計対象以外の3kt未満の数値を含む

2.温室効果ガス排出量（Scope1 N₂O） - 2020: 温対法集計対象以外の3kt未満の数値を含む

3.温室効果ガス排出原単位 - 温室効果ガス排出原単位は、温室効果ガス排出量をエネルギー使用量（原油換算）で除算した値です。

4.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

昭和電工マテリアルズ



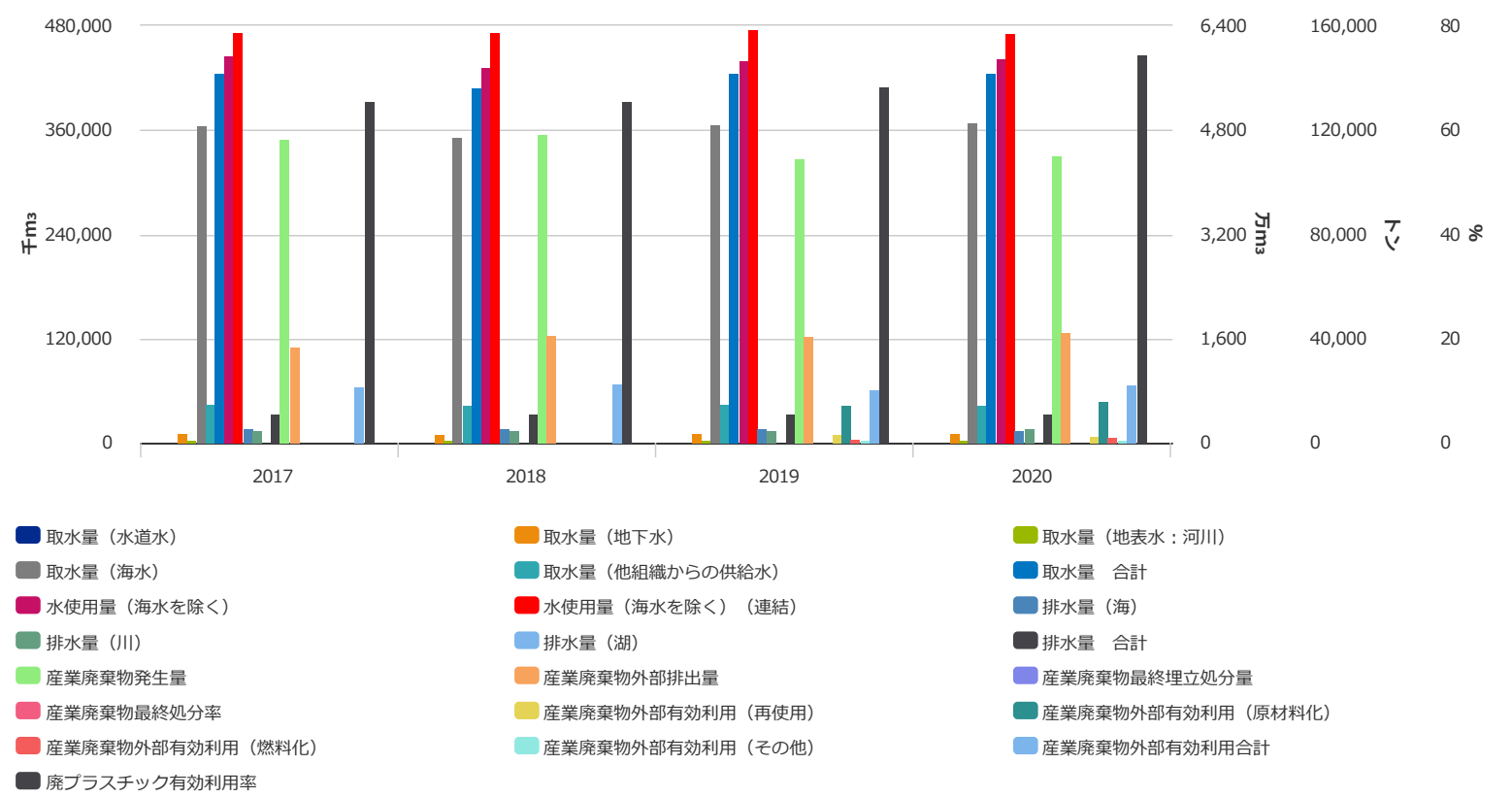
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|------------------------|------|------|------|------|
| エネルギー使用量（原油換算） | 万kl | - | - | - | 12 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 エネルギー起源） | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 60 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 非エネルギー起源） | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 1.20 |
| 温室効果ガス排出量（Scope1 6ガス計） | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 0.07 |
| 温室効果ガス排出量（Scope2 エネルギー起源） | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 164 |
| 温室効果ガス排出量 合計 | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 224 |
| 温室効果ガス排出原単位 | t-CO ₂ e/kl | - | - | - | 1.91 |
| 輸送部門におけるCO ₂ 排出量 | 千トン-CO ₂ e | - | - | - | 15 |
| 輸送エネルギー消費原単位 | kl/百万トンキロ | - | - | - | 119 |
| 輸送トンキロ | 百万トンキロ | - | - | - | 73 |

注釈

1.温室効果ガス排出原単位 - 温室効果ガス排出原単位は、温室効果ガス排出量をエネルギー使用量（原油換算）で除算した値です。

2.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

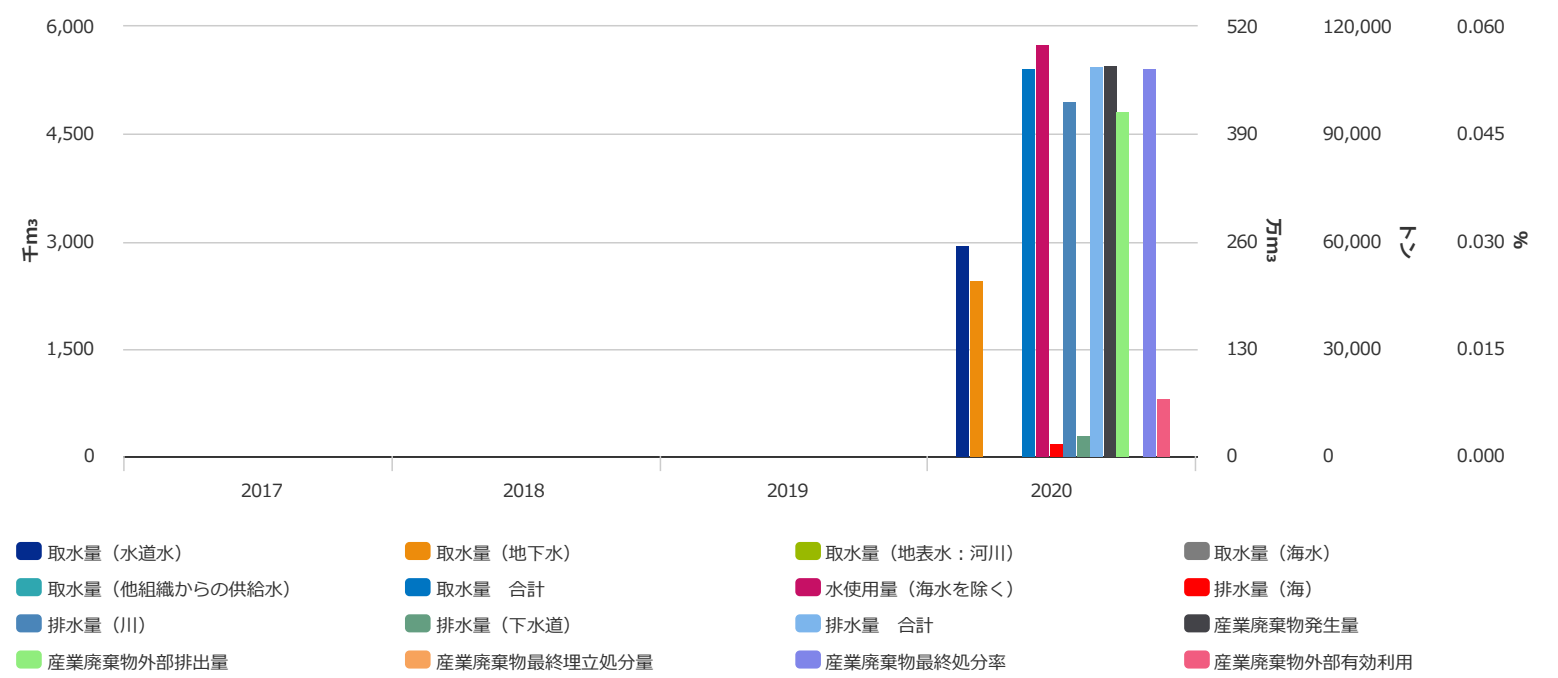
昭和電工



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------|-----|---------|---------|---------|---------|
| 取水（水道水） | 千m³ | 410 | 419 | 442 | 402 |
| 取水（地下水） | 千m³ | 10,960 | 10,916 | 11,196 | 11,357 |
| 取水（地表水：河川） | 千m³ | 3,004 | 2,958 | 2,545 | 2,923 |
| 取水（海水） | 千m³ | 366,006 | 352,020 | 367,000 | 368,193 |
| 取水（他組織からの供給水） | 千m³ | 45,355 | 43,447 | 44,655 | 43,956 |
| 取水 合計 | 千m³ | 425,735 | 409,760 | 425,838 | 426,830 |
| 水使用量（海水を除く） | 万m³ | 5,947 | 5,775 | 5,884 | 5,905 |
| 水使用量（海水を除く）（連結） | 万m³ | 6,305 | 6,300 | 6,357 | 6,297 |
| 排水（海） | 千m³ | 17,660 | 16,365 | 16,615 | 15,542 |
| 排水（川） | 千m³ | 14,561 | 15,800 | 15,735 | 17,050 |
| 排水（湖） | 千m³ | 837 | 812 | 793 | 691 |
| 排水量 合計 | 千m³ | 33,057 | 32,976 | 33,141 | 33,283 |
| 産業廃棄物発生量 | トン | 116,926 | 118,414 | 109,580 | 110,354 |
| 産業廃棄物外部排出量 | トン | 37,311 | 41,466 | 41,100 | 42,424 |
| 産業廃棄物最終埋立処分量 | トン | 448 | 378 | 385 | 300 |
| 産業廃棄物最終処分率 | % | 0.38 | 0.32 | 0.35 | 0.27 |
| 産業廃棄物外部有効利用（再使用） | トン | - | - | 3,633 | 2,955 |
| 産業廃棄物外部有効利用（原材料化） | トン | - | - | 14,443 | 16,147 |
| 産業廃棄物外部有効利用（燃料化） | トン | - | - | 1,666 | 2,468 |
| 産業廃棄物外部有効利用（その他） | トン | - | - | 1,059 | 1,160 |
| 産業廃棄物外部有効利用合計 | トン | 21,622 | 22,883 | 20,802 | 22,730 |
| 廃プラスチック有効利用率 | % | 65.7 | 65.7 | 68.6 | 74.7 |

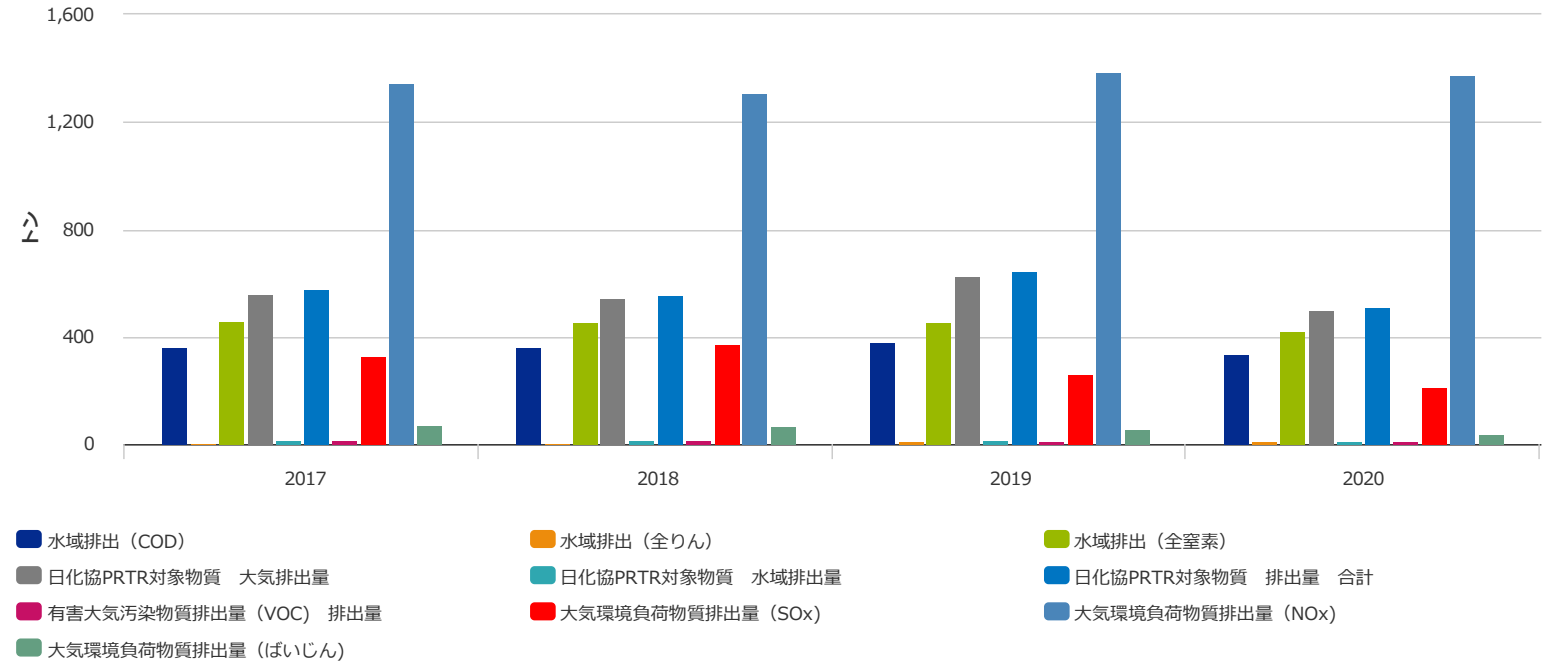
注釈
1.排水量 合計 - 下水道排出なし
2.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------|-----|------|------|------|---------|
| 取水（水道水） | 千m³ | - | - | - | 2,956 |
| 取水（地下水） | 千m³ | - | - | - | 2,466 |
| 取水（地表水：河川） | 千m³ | - | - | - | 0 |
| 取水（海水） | 千m³ | - | - | - | 0 |
| 取水（他組織からの供給水） | 千m³ | - | - | - | 0 |
| 取水 合計 | 千m³ | - | - | - | 5,421 |
| 水使用量（海水を除く） | 万m³ | - | - | - | 500 |
| 排水（海） | 千m³ | - | - | - | 182 |
| 排水（川） | 千m³ | - | - | - | 4,978 |
| 排水（下水道） | 千m³ | - | - | - | 301 |
| 排水 合計 | 千m³ | - | - | - | 5,461 |
| 産業廃棄物発生量 | トン | - | - | - | 109,671 |
| 産業廃棄物外部排出量 | トン | - | - | - | 96,553 |
| 産業廃棄物最終埋処分量 | トン | - | - | - | 59 |
| 産業廃棄物最終処分率 | % | - | - | - | 0.05 |
| 産業廃棄物外部有効利用 | トン | - | - | - | 16,456 |

注釈
1.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 水域排出 (COD) | トン | 364 | 365 | 380 | 338 |
| 水域排出 (全りん) | トン | 8 | 8 | 9 | 9 |
| 水域排出 (全窒素) | トン | 459 | 457 | 452 | 422 |
| 日化協PRTR対象物質 大気排出量 | トン | 561 | 542 | 628 | 500 |
| 日化協PRTR対象物質 水域排出量 | トン | 16 | 16 | 15 | 13 |
| 日化協PRTR対象物質 排出量 合計 | トン | 577 | 558 | 643 | 513 |
| 有害大気汚染物質排出量 (VOC) 排出量 | トン | 15 | 17 | 13 | 13 |
| 大気環境負荷物質排出量 (SOx) | トン | 330 | 376 | 266 | 215 |
| 大気環境負荷物質排出量 (NOx) | トン | 1,345 | 1,310 | 1,384 | 1,375 |
| 大気環境負荷物質排出量 (ばいじん) | トン | 72 | 66 | 58 | 38 |

注釈

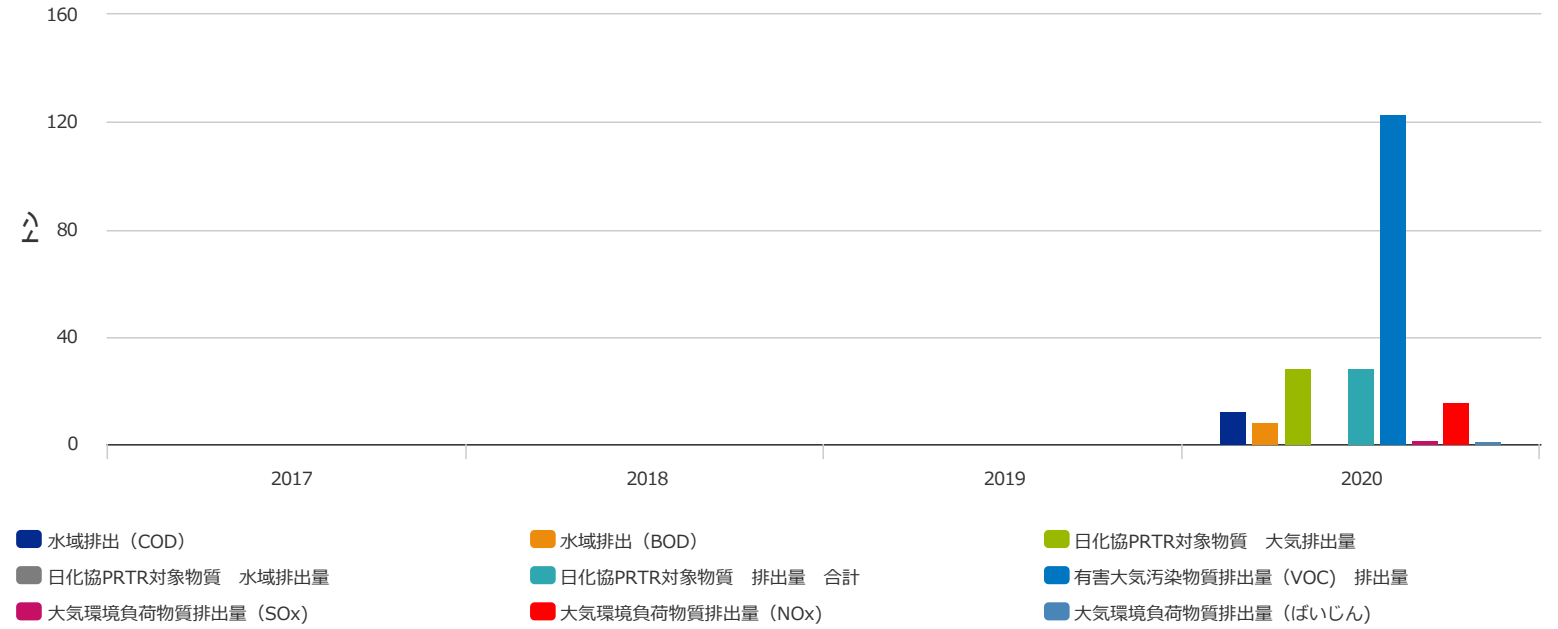
1.水域排出 (COD) - 海域・河川への排出。下水道排出なし

2.水域排出 (全りん) - 海域・河川への排出。下水道排出なし

3.水域排出 (全窒素) - 海域・河川への排出。下水道排出なし

4.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

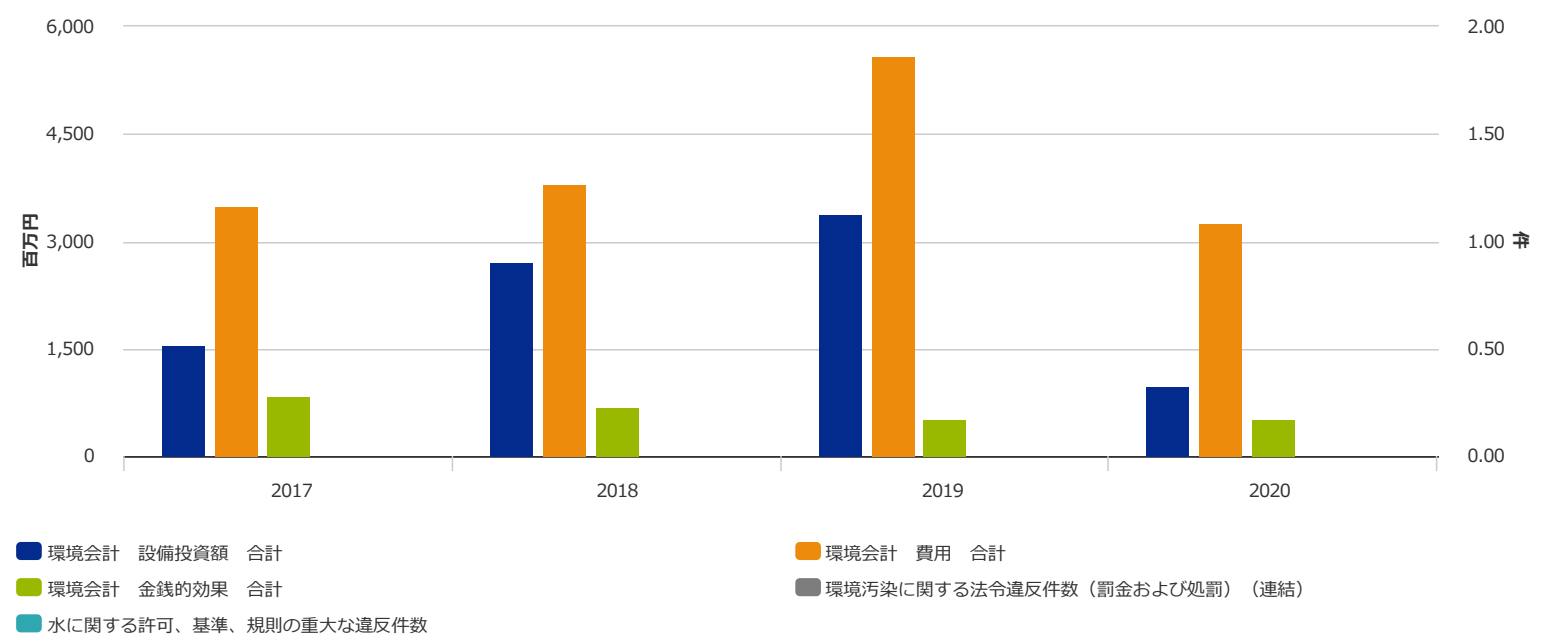
昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------|----|------|------|------|------|
| 水域排出（COD） | トン | - | - | - | 12 |
| 水域排出（BOD） | トン | - | - | - | 8 |
| 日化協PRTR対象物質 大気排出量 | トン | - | - | - | 29 |
| 日化協PRTR対象物質 水域排出量 | トン | - | - | - | 0.00 |
| 日化協PRTR対象物質 排出量 合計 | トン | - | - | - | 29 |
| 有害大気汚染物質排出量（VOC） 排出量 | トン | - | - | - | 123 |
| 大気環境負荷物質排出量（SOx） | トン | - | - | - | 2 |
| 大気環境負荷物質排出量（NOx） | トン | - | - | - | 16 |
| 大気環境負荷物質排出量（ばいじん） | トン | - | - | - | 1 |

注釈
1.注記がない場合、昭和電工は国内グループ連結(昭和電工マテリアルズを除く)、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

昭和電工

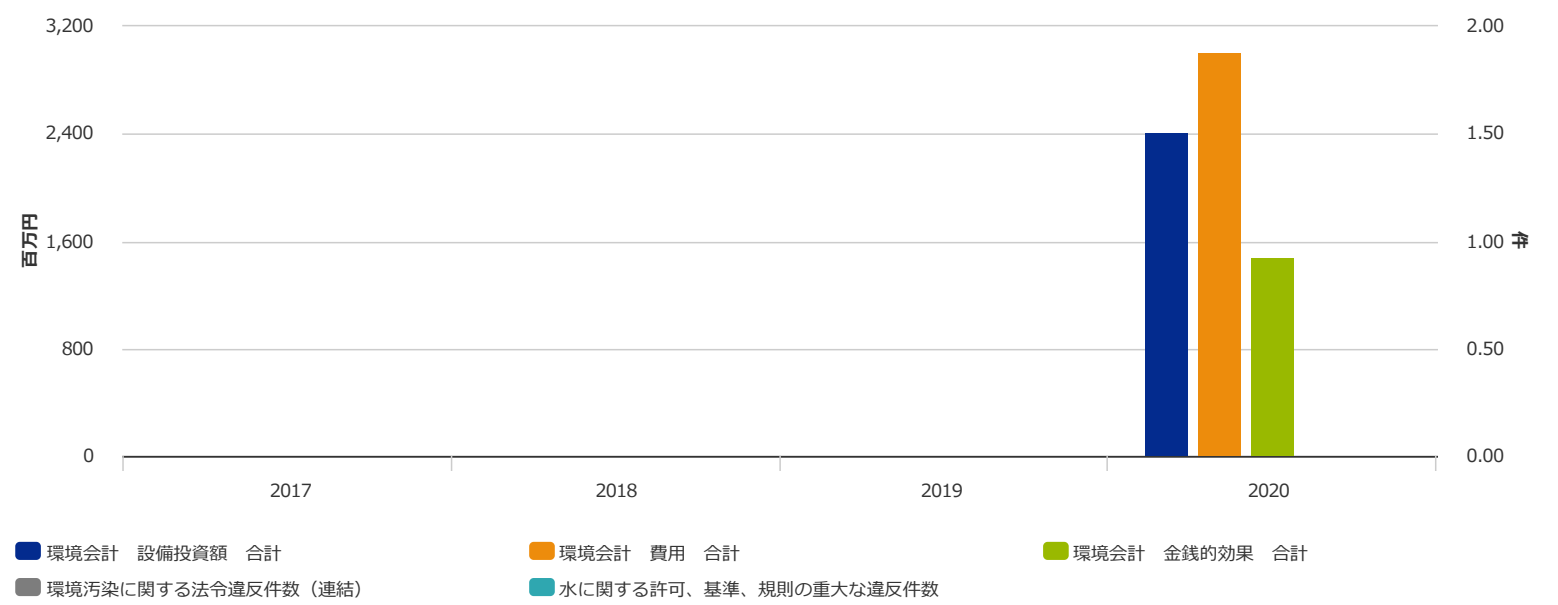


| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 環境会計 設備投資額 合計 | 百万円 | 1,560 | 2,708 | 3,392 | 982 |
| 環境会計 費用 合計 | 百万円 | 3,488 | 3,815 | 5,590 | 3,270 |
| 環境会計 金銭的效果 合計 | 百万円 | 851 | 697 | 524 | 533 |
| 環境汚染に関する法令違反件数（罰金および処罰）（連結） | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 水に関する許可、基準、規則の重大な違反件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |

注釈
1.注記がない場合、昭和電工は単体、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

© Euroland.com 提供元

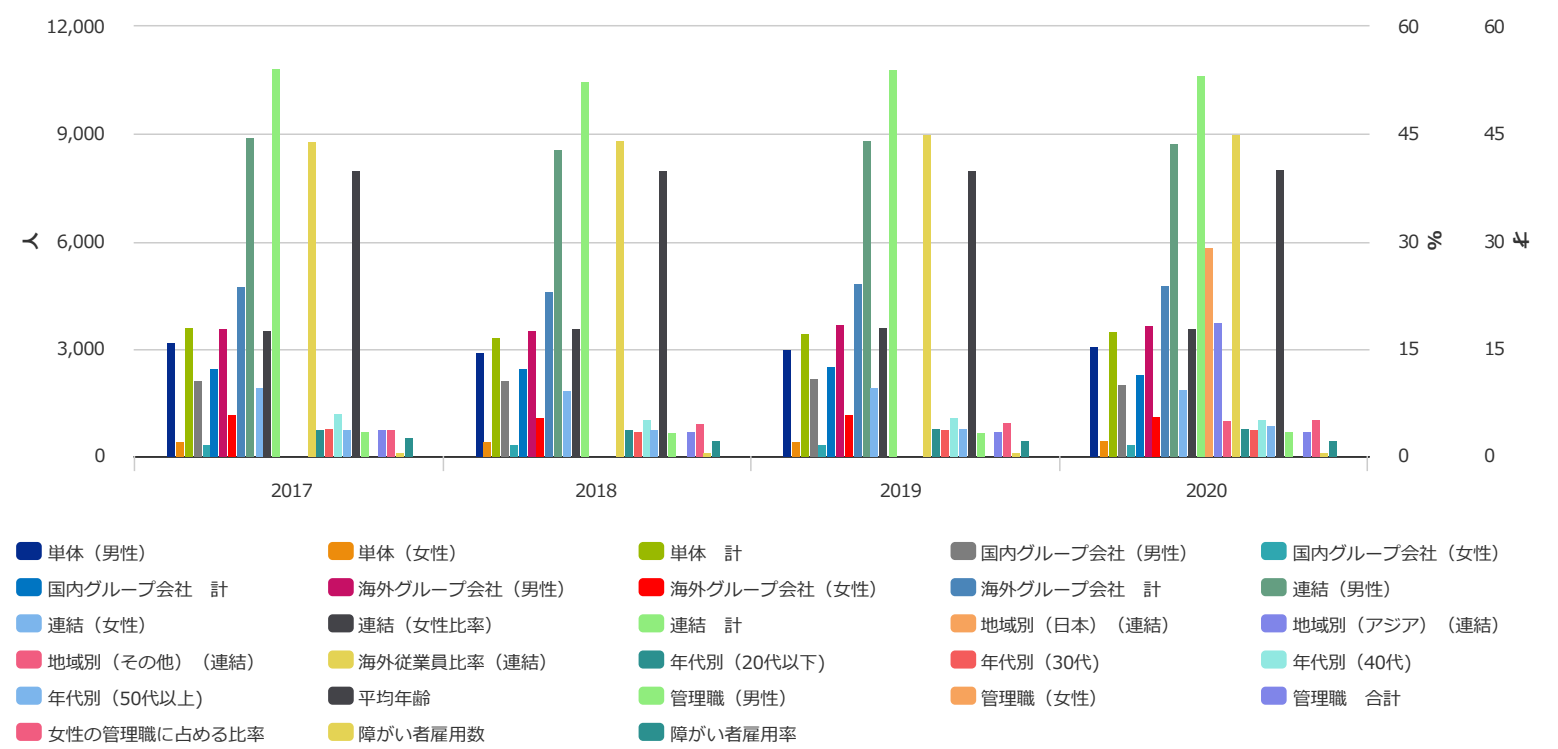
昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------|-----|------|------|------|-------|
| 環境会計 設備投資額 合計 | 百万円 | - | - | - | 2,409 |
| 環境会計 費用 合計 | 百万円 | - | - | - | 3,010 |
| 環境会計 金銭的效果 合計 | 百万円 | - | - | - | 1,486 |
| 環境汚染に関する法令違反件数（連結） | 件 | - | - | - | 0 |
| 水に関する許可、基準、規則の重大な違反件数 | 件 | - | - | - | 0 |

注釈
1.注記がない場合、昭和電工は単体、昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

© Euroland.com 提供元



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------|---|--------|--------|--------|--------|
| 単体 (男性) | 人 | 3,198 | 2,919 | 2,995 | 3,060 |
| 単体 (女性) | 人 | 418 | 428 | 442 | 455 |
| 単体 計 | 人 | 3,616 | 3,347 | 3,437 | 3,515 |
| 国内グループ会社 (男性) | 人 | 2,147 | 2,160 | 2,172 | 2,008 |
| 国内グループ会社 (女性) | 人 | 324 | 336 | 342 | 320 |
| 国内グループ会社 計 | 人 | 2,471 | 2,496 | 2,514 | 2,328 |
| 海外グループ会社 (男性) | 人 | 3,599 | 3,526 | 3,695 | 3,673 |
| 海外グループ会社 (女性) | 人 | 1,178 | 1,107 | 1,167 | 1,117 |
| 海外グループ会社 計 | 人 | 4,777 | 4,633 | 4,862 | 4,790 |
| 連結 (男性) | 人 | 8,944 | 8,605 | 8,862 | 8,741 |
| 連結 (女性) | 人 | 1,920 | 1,871 | 1,951 | 1,892 |
| 連結 (女性比率) | % | 17.7 | 17.9 | 18.0 | 17.8 |
| 連結 計 | 人 | 10,864 | 10,476 | 10,813 | 10,633 |
| 地域別 (日本) (連結) | 人 | - | - | - | 5,843 |
| 地域別 (アジア) (連結) | 人 | - | - | - | 3,759 |
| 地域別 (その他) (連結) | 人 | - | - | - | 1,031 |
| 海外従業員比率 (連結) | % | 44.0 | 44.2 | 45.0 | 45.0 |
| 年代別 (20代以下) | 人 | 777 | 747 | 784 | 795 |
| 年代別 (30代) | 人 | 804 | 736 | 762 | 776 |
| 年代別 (40代) | 人 | 1,240 | 1,067 | 1,101 | 1,057 |
| 年代別 (50代以上) | 人 | 764 | 767 | 790 | 887 |
| 平均年齢 | 才 | 40.0 | 39.9 | 40.1 | 40.2 |
| 管理職 (男性) | 人 | 724 | 684 | 683 | 696 |
| 管理職 (女性) | 人 | 28 | 33 | 35 | 39 |
| 管理職 合計 | 人 | 752 | 717 | 718 | 735 |
| 女性の管理職に占める比率 | % | 3.7 | 4.6 | 4.9 | 5.3 |
| 障がい者雇用数 | 人 | 136 | 114 | 125 | 126 |
| 障がい者雇用率 | % | 2.64 | 2.39 | 2.28 | 2.29 |

注釈

1.地域別 (アジア) (連結) - 日本除く

2.管理職 (男性) - 課長級以上

3.管理職 (女性) - 課長級以上

4.管理職 合計 - 課長級以上

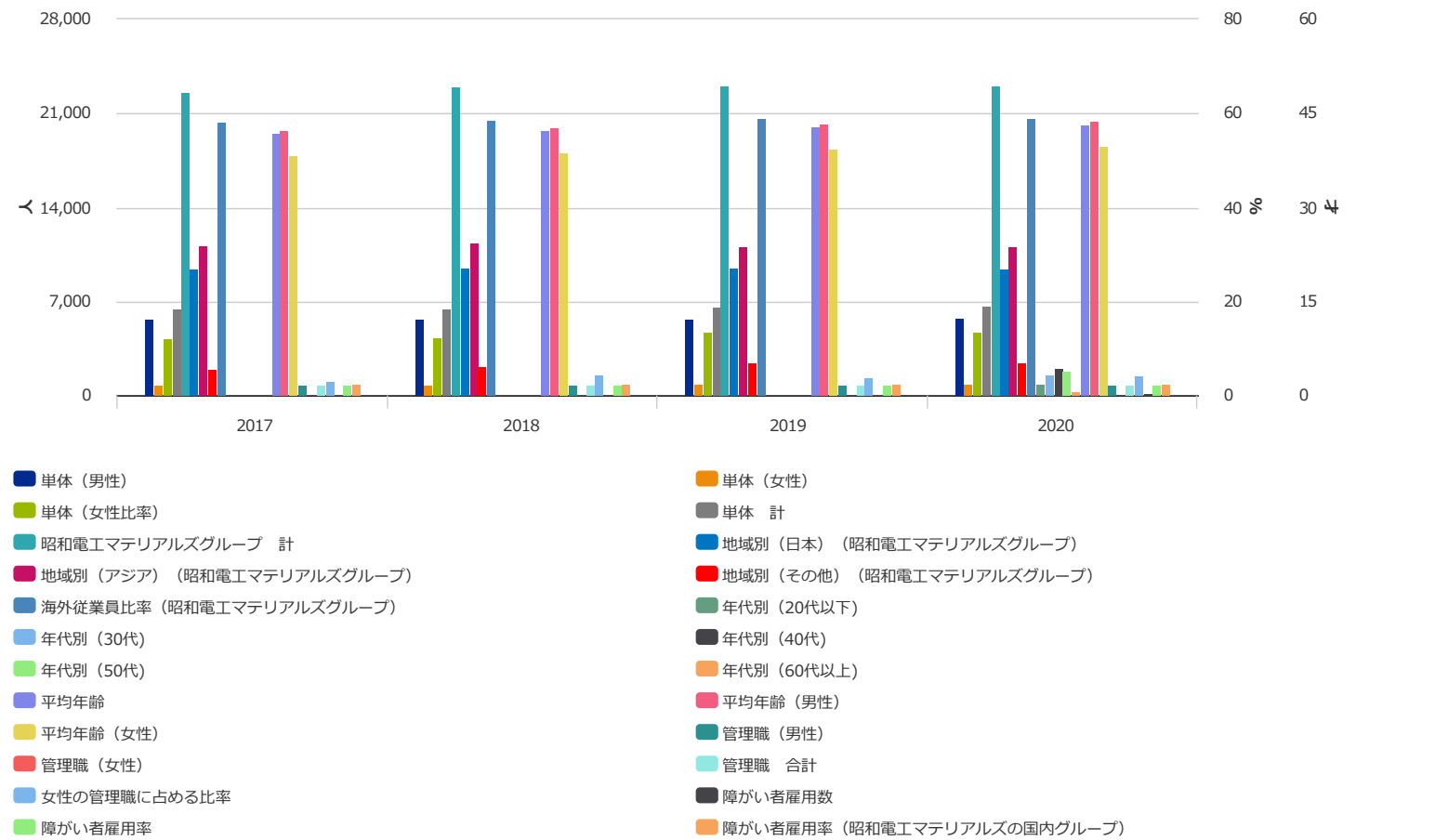
5.女性の管理職に占める比率 - 課長級以上

6.注記がない場合、単体のデータとなります。

7.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

© Euroland.com 提供元

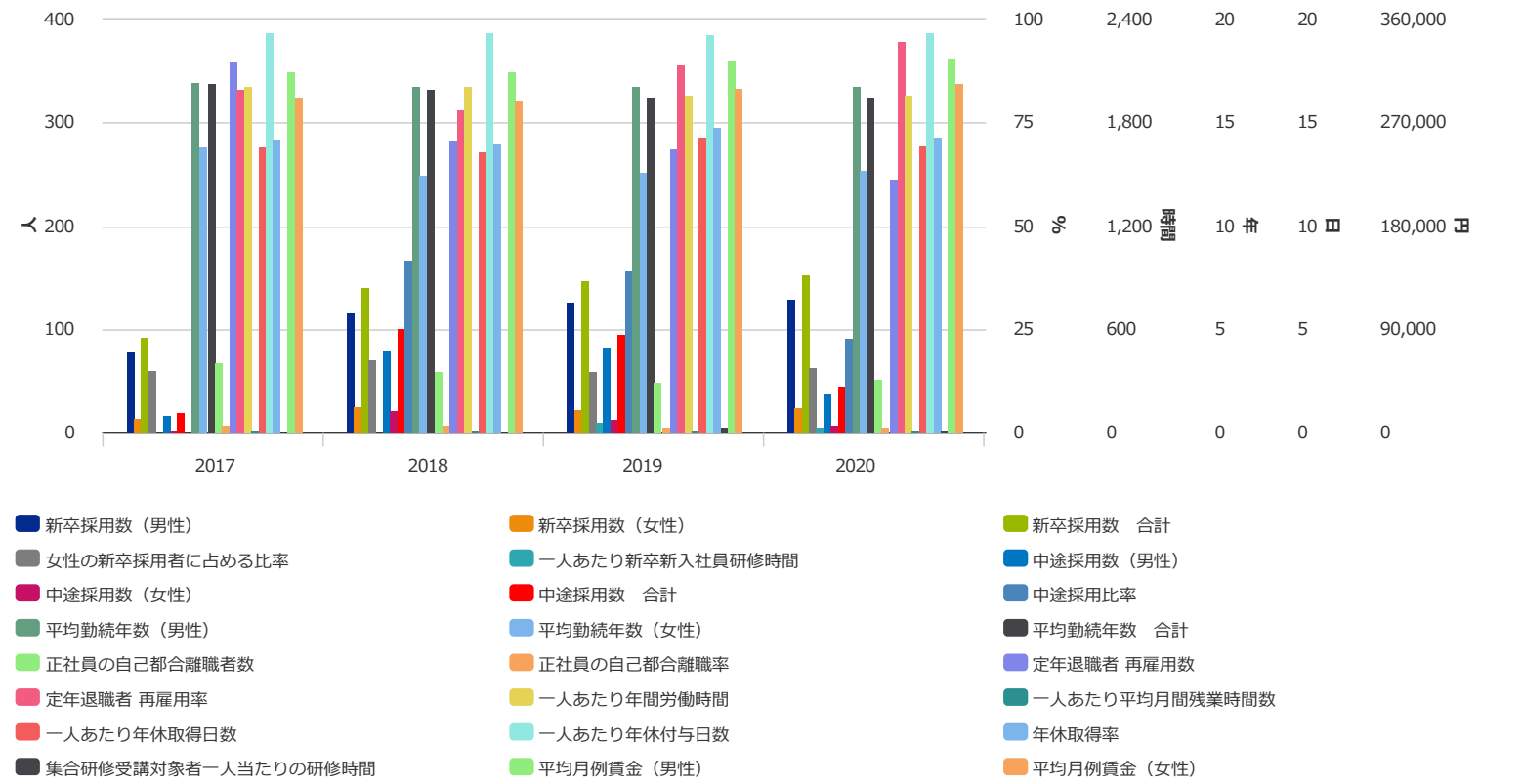
昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| 単体（男性） | 人 | 5,693 | 5,716 | 5,718 | 5,812 |
| 単体（女性） | 人 | 787 | 812 | 897 | 917 |
| 単体（女性比率） | % | 12.1 | 12.4 | 13.6 | 13.6 |
| 単体 計 | 人 | 6,480 | 6,528 | 6,615 | 6,729 |
| 昭和電工マテリアルズグループ 計 | 人 | 22,623 | 22,989 | 23,095 | 23,051 |
| 地域別（日本）（昭和電工マテリアルズグループ） | 人 | 9,465 | 9,499 | 9,496 | 9,447 |
| 地域別（アジア）（昭和電工マテリアルズグループ） | 人 | 11,185 | 11,355 | 11,133 | 11,130 |
| 地域別（その他）（昭和電工マテリアルズグループ） | 人 | 1,973 | 2,135 | 2,466 | 2,474 |
| 海外従業員比率（昭和電工マテリアルズグループ） | % | 58.2 | 58.7 | 58.9 | 59.0 |
| 年代別（20代以下） | 人 | - | - | - | 881 |
| 年代別（30代） | 人 | - | - | - | 1,604 |
| 年代別（40代） | 人 | - | - | - | 2,046 |
| 年代別（50代） | 人 | - | - | - | 1,869 |
| 年代別（60代以上） | 人 | - | - | - | 329 |
| 平均年齢 | オ | 41.9 | 42.3 | 42.9 | 43.2 |
| 平均年齢（男性） | オ | 42.4 | 42.8 | 43.4 | 43.7 |
| 平均年齢（女性） | オ | 38.4 | 38.8 | 39.3 | 39.8 |
| 管理職（男性） | 人 | 778 | 751 | 784 | 781 |
| 管理職（女性） | 人 | 25 | 35 | 33 | 34 |
| 管理職 合計 | 人 | 803 | 786 | 817 | 815 |
| 女性の管理職に占める比率 | % | 3.1 | 4.5 | 4.0 | 4.2 |
| 障がい者雇用数 | 人 | - | - | - | 170 |
| 障がい者雇用率 | % | 2.28 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 障がい者雇用率（昭和電工マテリアルズの国内グループ） | % | 2.50 | 2.46 | 2.49 | 2.40 |

注釈

- 1.地域別（アジア）（昭和電工マテリアルズグループ） - 日本除く
- 2.管理職（男性） - 課長級以上
- 3.管理職（女性） - 課長級以上
- 4.管理職 合計 - 課長級以上
- 5.女性の管理職に占める比率 - 課長級以上
- 6.注記がない場合、単体のデータとなります。
- 7.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------|----|---------|---------|---------|---------|
| 新卒採用数（男性） | 人 | 78 | 116 | 126 | 129 |
| 新卒採用数（女性） | 人 | 14 | 25 | 22 | 24 |
| 新卒採用数 合計 | 人 | 92 | 141 | 148 | 153 |
| 女性の新卒採用者に占める比率 | % | 15.2 | 17.7 | 14.9 | 15.7 |
| 一人あたり新卒新入社員研修時間 | 時間 | - | - | 56 | 32 |
| 中途採用数（男性） | 人 | 17 | 80 | 83 | 38 |
| 中途採用数（女性） | 人 | 3 | 21 | 13 | 7 |
| 中途採用数 合計 | 人 | 20 | 101 | 96 | 45 |
| 中途採用比率 | % | - | 41.7 | 39.3 | 22.7 |
| 平均勤続年数（男性） | 年 | 17.0 | 16.8 | 16.8 | 16.8 |
| 平均勤続年数（女性） | 年 | 13.8 | 12.5 | 12.6 | 12.7 |
| 平均勤続年数 合計 | 年 | 16.9 | 16.6 | 16.3 | 16.3 |
| 正社員の自己都合離職者数 | 人 | 67 | 59 | 49 | 52 |
| 正社員の自己都合離職率 | % | 1.85 | 1.76 | 1.43 | 1.48 |
| 定年退職者 再雇用数 | 人 | 359 | 284 | 275 | 246 |
| 定年退職者 再雇用率 | % | 83.0 | 78.4 | 89.2 | 94.7 |
| 一人あたり年間労働時間 | 時間 | 2,011.9 | 2,013.5 | 1,963.4 | 1,961.0 |
| 一人あたり平均月間残業時間数 | 時間 | 18.8 | 18.9 | 16.8 | 15.7 |
| 一人あたり年休取得日数 | 日 | 13.8 | 13.6 | 14.3 | 13.9 |
| 一人あたり年休付与日数 | 日 | 19.4 | 19.4 | 19.3 | 19.4 |
| 年休取得率 | % | 71.1 | 70.1 | 74.1 | 71.6 |
| 集合研修受講対象者一人当たりの研修時間 | 時間 | - | - | 30.3 | 16.2 |
| 平均月例賃金（男性） | 円 | 314,638 | 315,015 | 324,165 | 326,846 |
| 平均月例賃金（女性） | 円 | 293,266 | 290,641 | 301,093 | 304,400 |

注釈

© Euroland.com 提供元

1. 新卒採用数（男性） - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

2. 新卒採用数（女性） - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

3. 新卒採用数 合計 - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

4. 女性の新卒採用者に占める比率 - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

5. 一人あたり新卒新入社員研修時間 - 本社総合職採用者(入社1～5年目)の平均受講時間

6. 中途採用数（男性） - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

7. 中途採用数（女性） - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

8. 中途採用数 合計 - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

9. 定年退職者 再雇用数 - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

10. 定年退職者 再雇用率 - 2018年データより定義を変更し遡及修正済

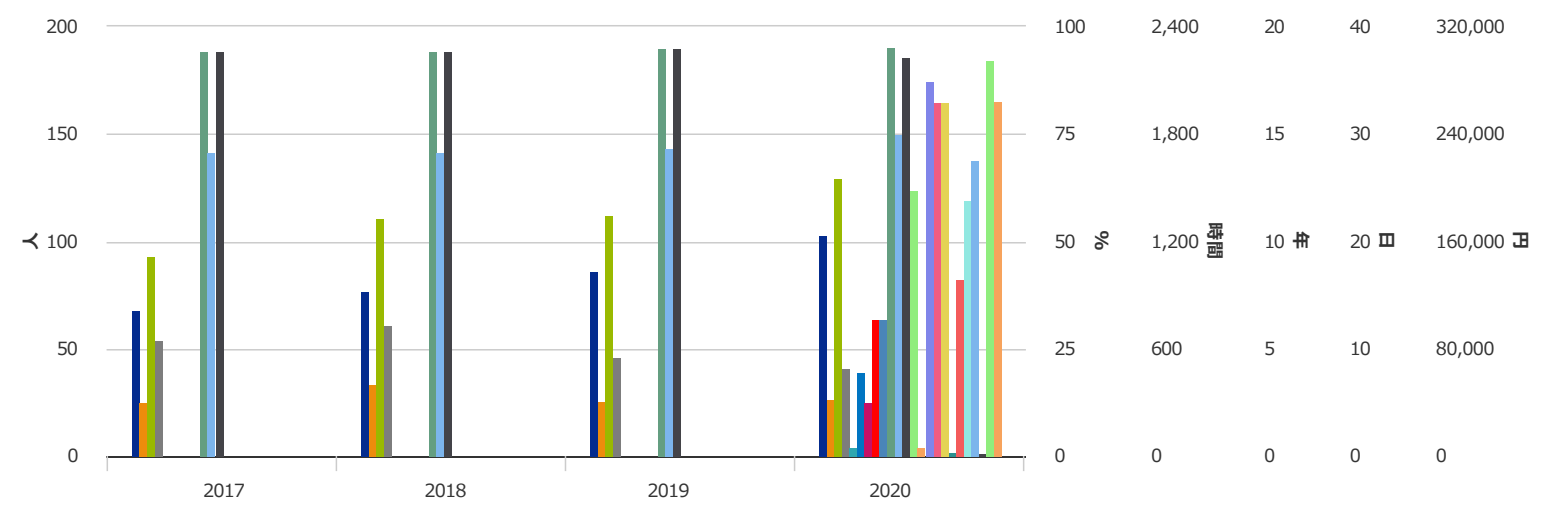
11. 平均月例賃金（男性） - 総合職及び基幹職

12. 平均月例賃金（女性） - 総合職及び基幹職

13. 注記がない場合、単体のデータとなります。

14. 昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

昭和電工マテリアルズ



- 新卒採用数（男性）
- 新卒採用数（女性）
- 新卒採用数 合計
- 女性の新卒採用者に占める比率
- 一人あたり新卒新入社員研修時間（昭和電工マテリアルズの国内グループ）
- 中途採用数（男性）
- 中途採用数（女性）
- 中途採用数 合計
- 中途採用比率
- 平均勤続年数（男性）
- 平均勤続年数（女性）
- 平均勤続年数 合計
- 正社員の自己都合離職者数
- 正社員の自己都合離職率
- 定年退職者 再雇用数
- 定年退職者 再雇用率
- 一人あたり年間労働時間
- 一人あたり平均月間残業時間数
- 一人あたり年休取得日数
- 一人あたり年休付与日数
- 年休取得率
- 集合研修受講対象者一人当たりの研修時間
- 平均月例賃金（男性）
- 平均月例賃金（女性）

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------------|----|------|------|------|---------|
| 新卒採用数（男性） | 人 | 68 | 77 | 86 | 103 |
| 新卒採用数（女性） | 人 | 25 | 34 | 26 | 27 |
| 新卒採用数 合計 | 人 | 93 | 111 | 112 | 130 |
| 女性の新卒採用者に占める比率 | % | 26.9 | 30.6 | 23.2 | 20.8 |
| 一人あたり新卒新入社員研修時間（昭和電工マテリアルズの国内グループ） | 時間 | - | - | - | 54 |
| 中途採用数（男性） | 人 | - | - | - | 39 |
| 中途採用数（女性） | 人 | - | - | - | 25 |
| 中途採用数 合計 | 人 | - | - | - | 64 |
| 中途採用比率 | % | - | - | - | 32.0 |
| 平均勤続年数（男性） | 年 | 18.9 | 18.9 | 19.0 | 19.1 |
| 平均勤続年数（女性） | 年 | 14.2 | 14.2 | 14.4 | 15.0 |
| 平均勤続年数 合計 | 年 | 18.9 | 18.9 | 19.0 | 18.6 |
| 正社員の自己都合離職者数 | 人 | - | - | - | 124 |
| 正社員の自己都合離職率 | % | - | - | - | 2.08 |
| 定年退職者 再雇用数 | 人 | - | - | - | 175 |
| 定年退職者 再雇用率 | % | - | - | - | 82.5 |
| 一人あたり年間労働時間 | 時間 | - | - | - | 1,978.7 |
| 一人あたり平均月間残業時間数 | 時間 | - | - | - | 22.9 |
| 一人あたり年休取得日数 | 日 | - | - | - | 16.5 |
| 一人あたり年休付与日数 | 日 | - | - | - | 23.9 |
| 年休取得率 | % | - | - | - | 69.0 |
| 集合研修受講対象者一人当たりの研修時間 | 時間 | - | - | - | 14.6 |
| 平均月例賃金（男性） | 円 | - | - | - | 295,368 |
| 平均月例賃金（女性） | 円 | - | - | - | 264,684 |

注釈

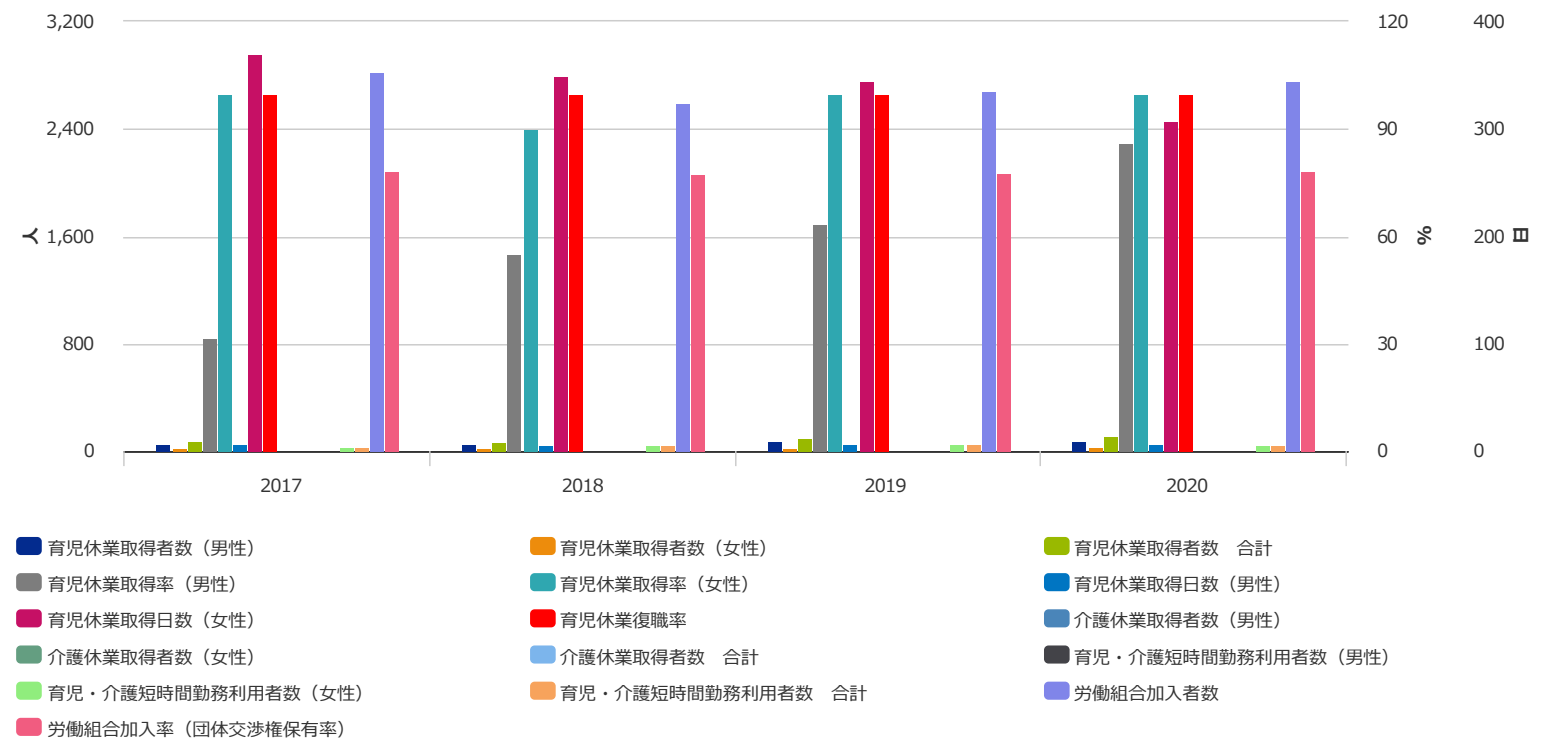
1.一人あたり新卒新入社員研修時間（昭和電工マテリアルズの国内グループ） - 本社総合職採用者の平均受講時間

2.平均月例賃金（男性） - 総合職及び基幹職

3.平均月例賃金（女性） - 総合職及び基幹職

4.注記がない場合、単体のデータとなります。

5.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--------------------|---|-------|-------|-------|-------|
| 育児休業取得者数（男性） | 人 | 56 | 52 | 74 | 82 |
| 育児休業取得者数（女性） | 人 | 24 | 18 | 24 | 32 |
| 育児休業取得者数 合計 | 人 | 80 | 70 | 98 | 107 |
| 育児休業取得率（男性） | % | 31.7 | 55.2 | 63.6 | 86.3 |
| 育児休業取得率（女性） | % | 100 | 90 | 100 | 100 |
| 育児休業取得日数（男性） | 日 | 7 | 6 | 7 | 7 |
| 育児休業取得日数（女性） | 日 | 371 | 350 | 345 | 307 |
| 育児休業復職率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 介護休業取得者数（男性） | 人 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 介護休業取得者数（女性） | 人 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 介護休業取得者数 合計 | 人 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| 育児・介護短時間勤務利用者数（男性） | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 育児・介護短時間勤務利用者数（女性） | 人 | 33 | 45 | 57 | 41 |
| 育児・介護短時間勤務利用者数 合計 | 人 | 33 | 45 | 57 | 41 |
| 労働組合加入者数 | 人 | 2,832 | 2,590 | 2,678 | 2,760 |
| 労働組合加入率（団体交渉権保有率） | % | 78.3 | 77.4 | 77.9 | 78.5 |

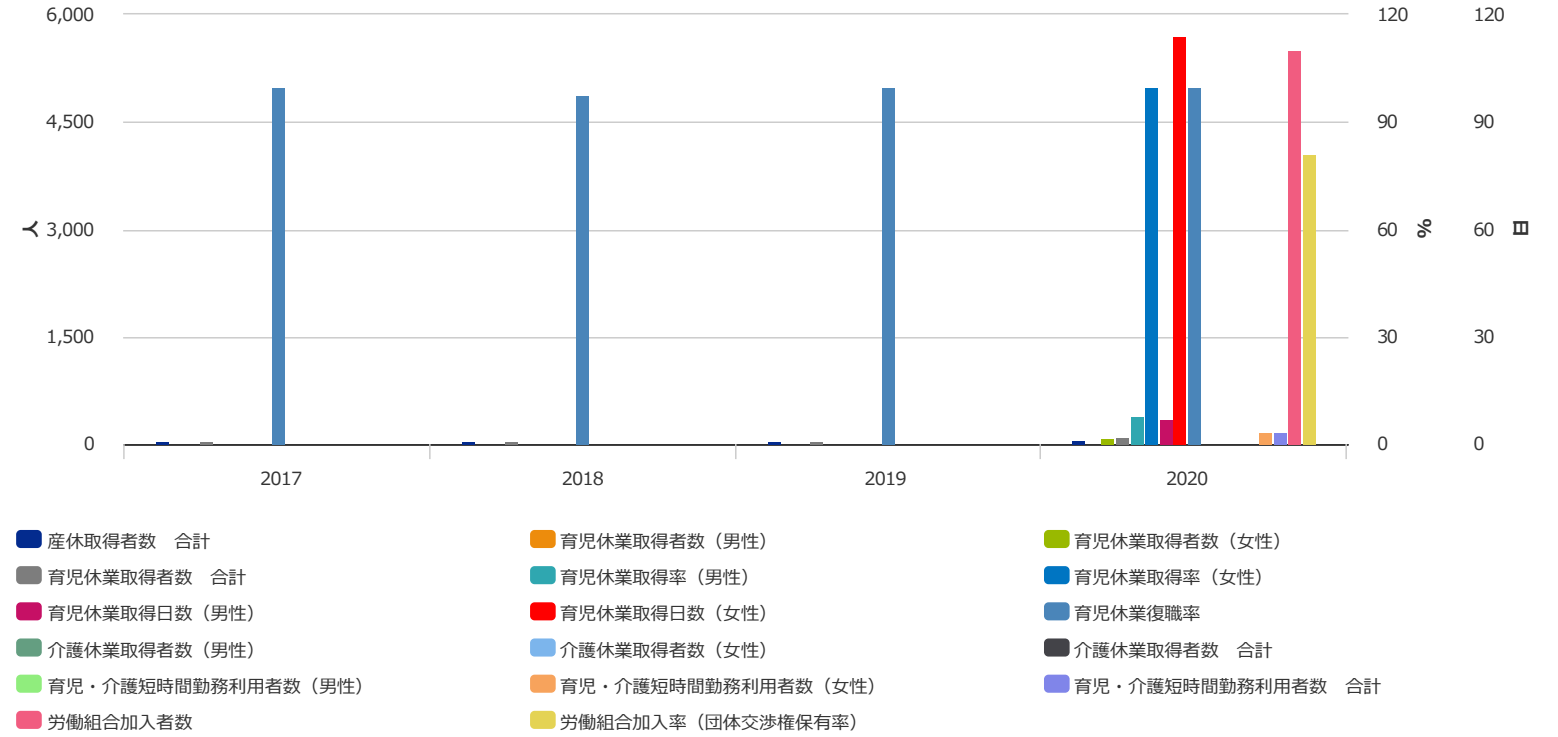
注釈

1.注記がない場合、単体のデータとなります。

2.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

3.育児休業取得者数・取得率、取得日数は年度中に子どもが生まれていない社員を含んでカウントしています。

© Euroland.com 提供元



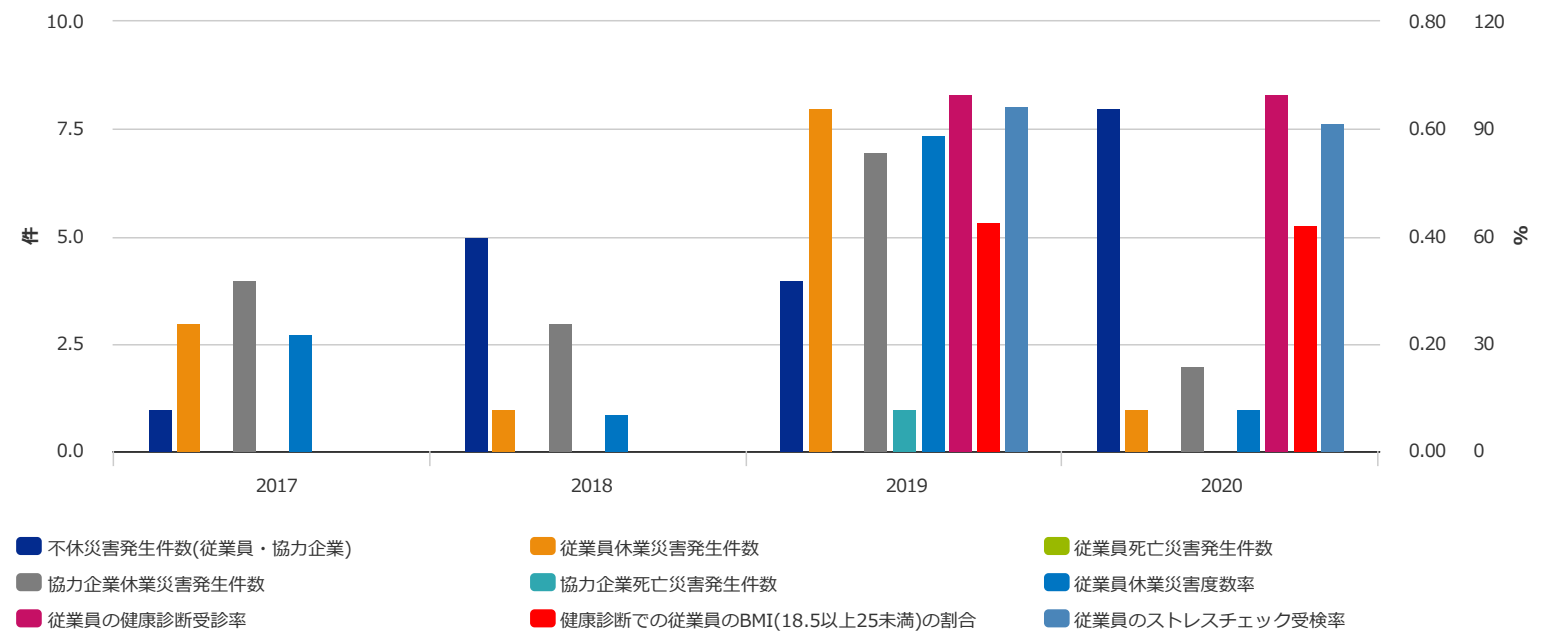
注釈

1. 注記がない場合、単体のデータとなります。

2. 昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

3. 育児休業取得者数・取得率、取得日数は年度中に子どもが生まれていない社員を含んでカウントしています。

© Euroland.com 提供元



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------------------|---|------|------|------|------|
| 不休災害発生件数(従業員・協力企業) | 件 | 1 | 5 | 4 | 8 |
| 従業員休業災害発生件数 | 件 | 3 | 1 | 8 | 1 |
| 従業員死亡災害発生件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 協力企業休業災害発生件数 | 件 | 4 | 3 | 7 | 2 |
| 協力企業死亡災害発生件数 | 件 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 従業員休業災害度数率 | | 0.22 | 0.07 | 0.59 | 0.08 |
| 従業員の健康診断受診率 | ％ | - | - | 100 | 100 |
| 健康診断での従業員のBMI(18.5以上25未満)の割合 | ％ | - | - | 64.1 | 63.3 |
| 従業員のストレスチェック受検率 | ％ | - | - | 96.5 | 92.0 |

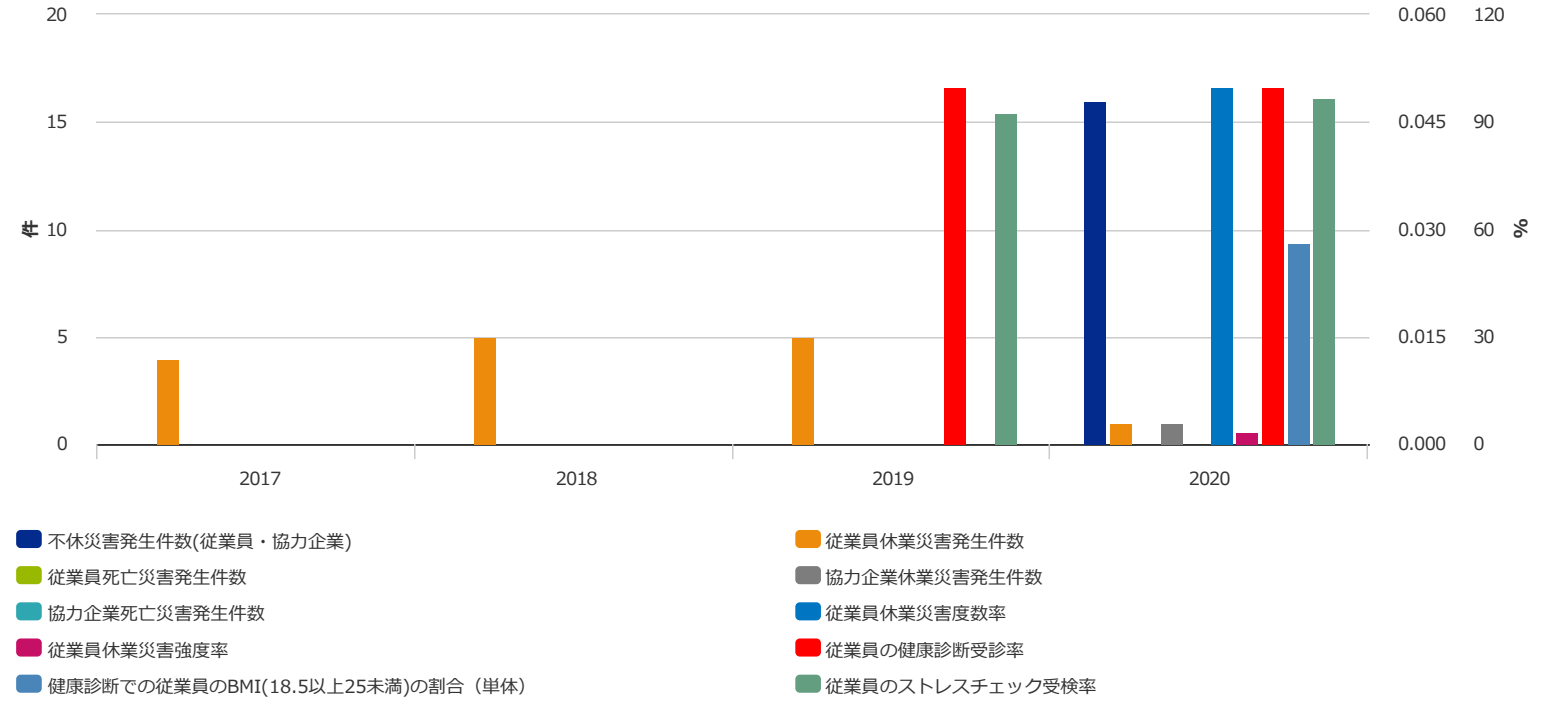
注釈

1.注記がない場合、国内グループ連結のデータとなります。

2.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

© Euroland.com 提供元

昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|---|------|------|------|--------|
| 不労災害発生件数(従業員・協力企業) | 件 | - | - | - | 16 |
| 従業員休業災害発生件数 | 件 | 4 | 5 | 5 | 1 |
| 従業員死亡災害発生件数 | 件 | - | - | - | 0 |
| 協力企業休業災害発生件数 | 件 | - | - | - | 1 |
| 協力企業死亡災害発生件数 | 件 | - | - | - | 0 |
| 従業員休業災害度率 | | - | - | - | 0.05 |
| 従業員休業災害強度率 | | - | - | - | 0.0017 |
| 従業員の健康診断受診率 | % | - | - | 100 | 100 |
| 健康診断での従業員のBMI(18.5以上25未満)の割合 (単体) | % | - | - | - | 56.5 |
| 従業員のストレスチェック受検率 | % | - | - | 92.6 | 97.0 |

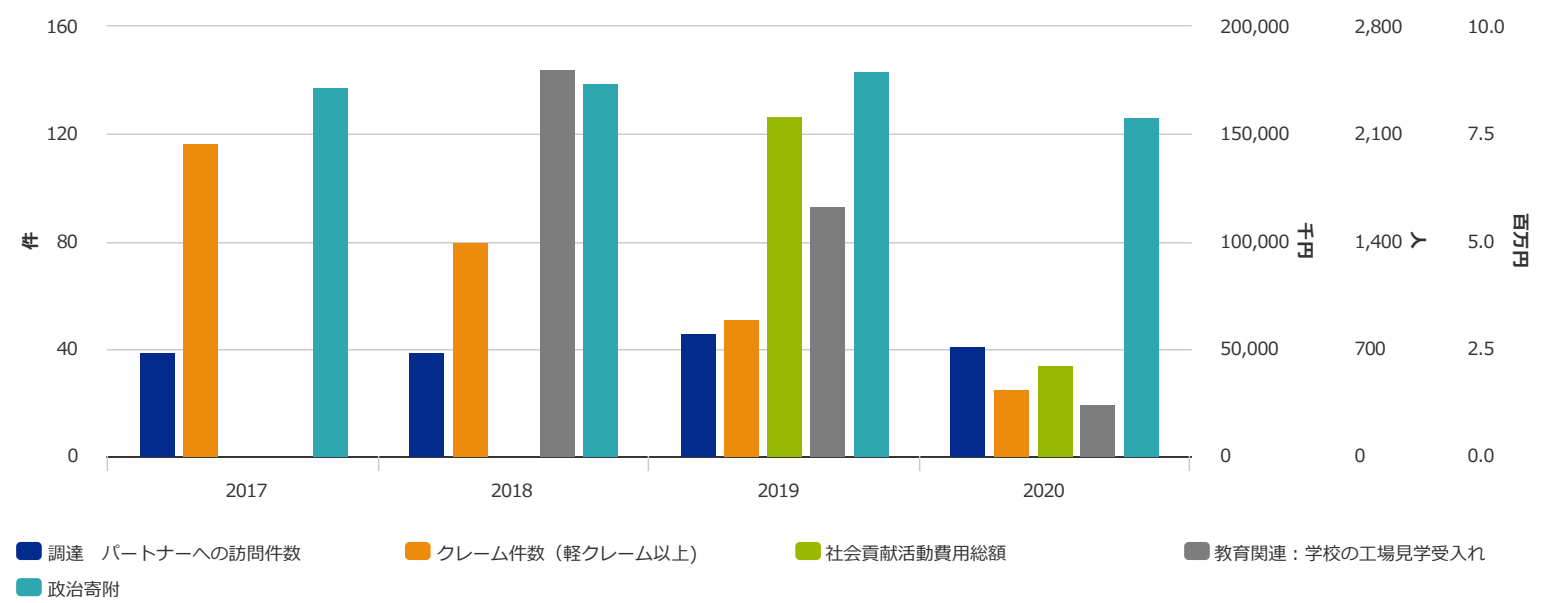
注釈

1. 注記がない場合、国内グループ連結のデータとなります。

2. 昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

© Euroland.com 提供元

昭和電工



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|------------------|-----|------|-------|---------|--------|
| 調達 パートナーへの訪問件数 | 件 | 39 | 39 | 46 | 41 |
| クレーム件数 (軽クレーム以上) | 件 | 117 | 80 | 51 | 25 |
| 社会貢献活動費用総額 | 千円 | - | - | 158,882 | 43,089 |
| 教育関連：学校の工場見学受入れ | 人 | - | 2,522 | 1,628 | 346 |
| 政治寄附 | 百万円 | 8.6 | 8.7 | 9.0 | 7.9 |

注釈

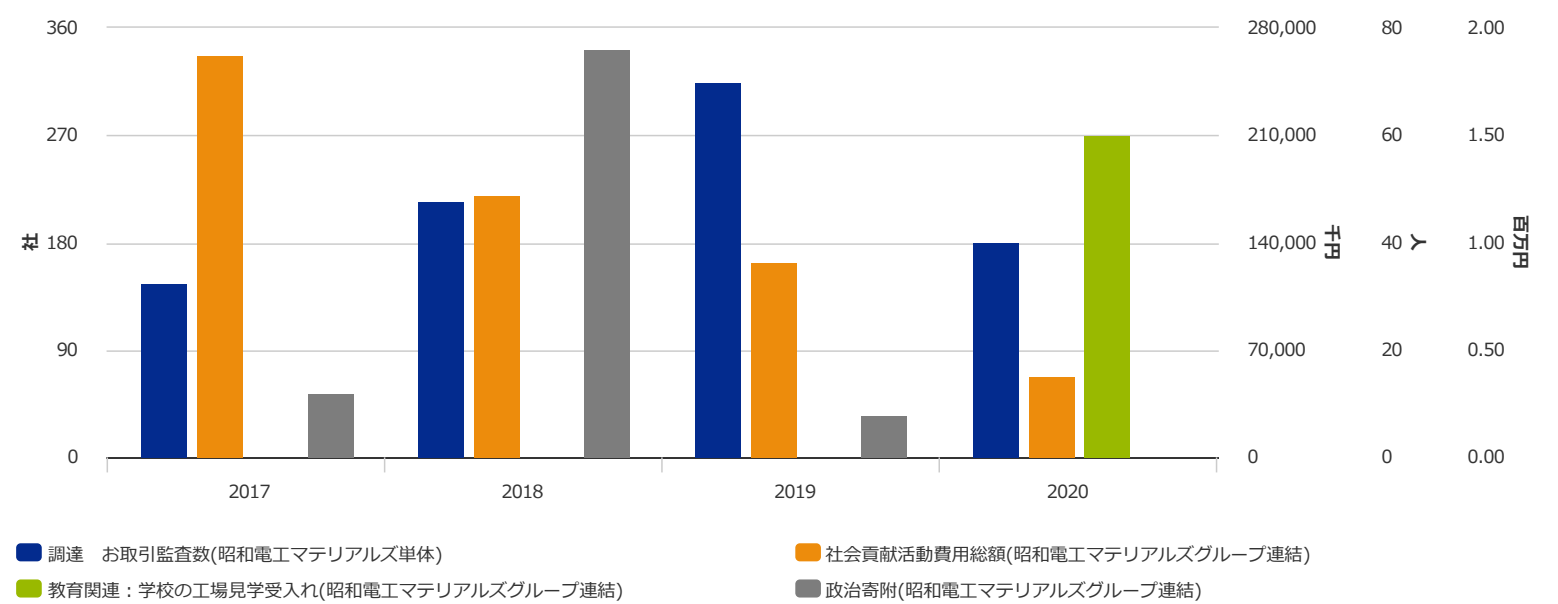
1.注記がない場合、国内グループ連結のデータとなります。

2.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

3.社会貢献活動費用は、経団連基準で計算し、昭和電工の2019年費用を遡及修正しました。

© Euroland.com 提供元

昭和電工マテリアルズ



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|-----|---------|---------|---------|--------|
| 調達 お取引監査数(昭和電工マテリアルズ単体) | 社 | 147 | 215 | 314 | 181 |
| 社会貢献活動費用総額(昭和電工マテリアルズグループ連結) | 千円 | 262,805 | 170,730 | 127,642 | 52,732 |
| 教育関連：学校の工場見学受入れ(昭和電工マテリアルズグループ連結) | 人 | - | - | - | 60 |
| 政治寄附(昭和電工マテリアルズグループ連結) | 百万円 | 0.3 | 1.9 | 0.2 | 0.0 |

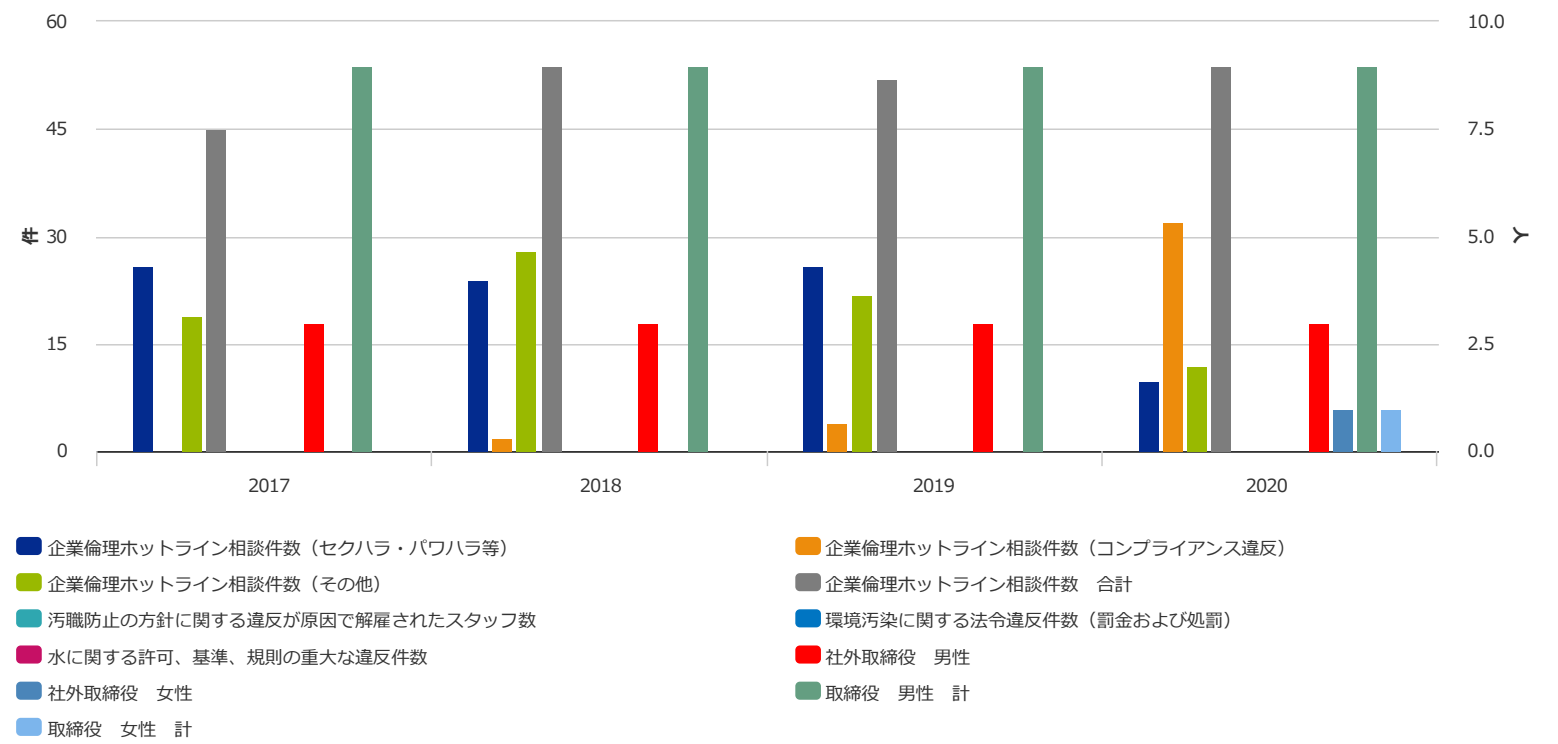
注釈

1.注記がない場合、国内グループ連結のデータとなります。

2.昭和電工の国内グループ会社、連結の値は昭和電工マテリアルズの値を含みません。

3.社会貢献活動費用は、経団連基準で計算し、昭和電工の2019年費用を遡及修正しました。

© Euroland.com 提供元



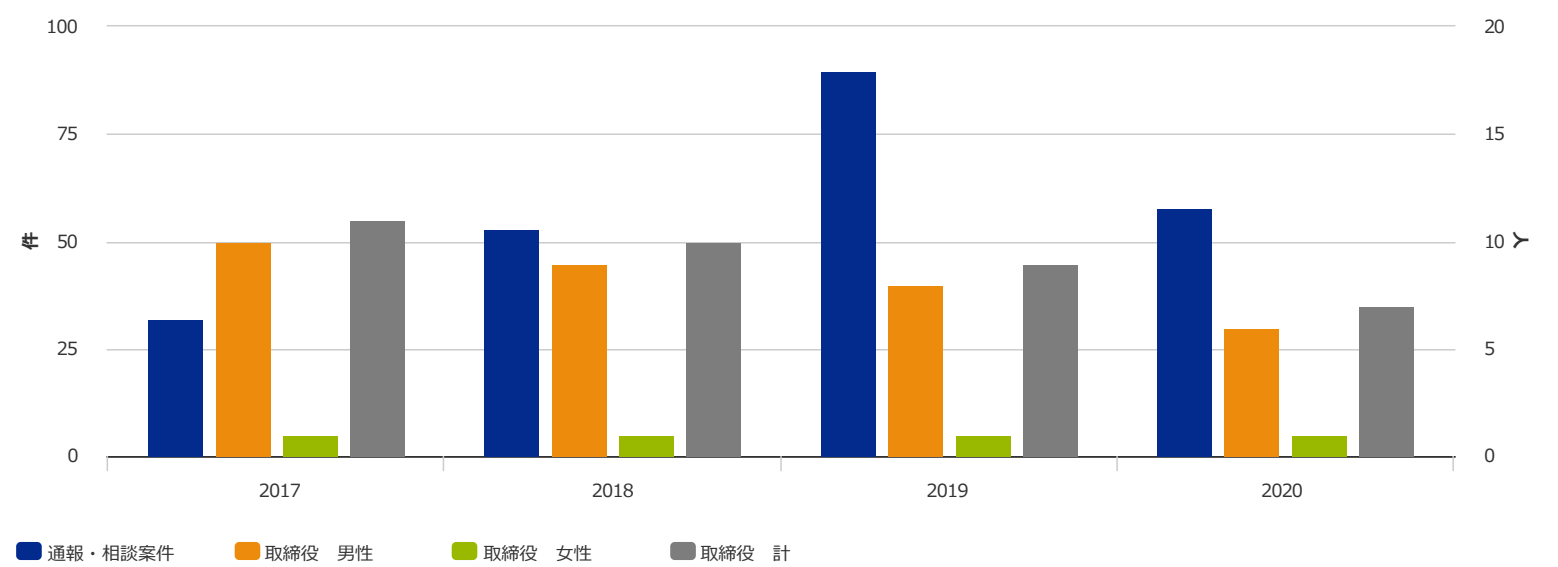
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|---|------|------|------|------|
| 企業倫理ホットライン相談件数 (セクハラ・パワハラ等) | 件 | 26 | 24 | 26 | 10 |
| 企業倫理ホットライン相談件数 (コンプライアンス違反) | 件 | 0 | 2 | 4 | 32 |
| 企業倫理ホットライン相談件数 (その他) | 件 | 19 | 28 | 22 | 12 |
| 企業倫理ホットライン相談件数 合計 | 件 | 45 | 54 | 52 | 54 |
| 汚職防止の方針に関する違反が原因で解雇されたスタッフ数 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 環境汚染に関する法令違反件数 (罰金および処罰) | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 水に関する許可、基準、規則の重大な違反件数 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 社外取締役 男性 | 人 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 社外取締役 女性 | 人 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 取締役 男性 計 | 人 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| 取締役 女性 計 | 人 | 0 | 0 | 0 | 1 |

注釈

1.注記がない場合、連結のデータとなります。

2.社外取締役数、取締役数は該当会社のみのデータとなります。取締役数に社外取締役を含みます。

© Euroland.com 提供元



| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------|---|------|------|------|------|
| 通報・相談案件 | 件 | 32 | 53 | 90 | 58 |
| 取締役 男性 | 人 | 10 | 9 | 8 | 6 |
| 取締役 女性 | 人 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 取締役 計 | 人 | 11 | 10 | 9 | 7 |

注釈

1.注記がない場合、連結のデータとなります。

2.社外取締役数、取締役数は該当会社のみのデータとなります。取締役数に社外取締役を含みます。

© Euroland.com 提供元

編集方針・報告範囲について

サステナビリティ情報 編集方針

昭和電工 サステナビリティ情報（当ウェブサイト）では、ESG（環境・社会・ガバナンス）を軸とした当社グループの取り組みについて、考え方・方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。

なお、統合報告書「昭和電工レポート」では、将来に向けたビジョンや戦略、現状の取り組みについてご報告しています。あわせてぜひご覧ください。

関連リンク [統合報告書「昭和電工レポート」](#)

報告時期および報告対象範囲

報告時期

2021年7月30日に年次更新を行い、2020年の実績を公開しました。
ステークホルダーの皆さまに速報性の高い情報を提供するため、2021年8月以降も随時更新します。

報告対象期間

2020年1月～12月に2021年の情報を一部加えています。本文中に「年」と記載された項目は2019年1月～12月の、「年度」と記載された項目は2020年4月～2021年3月の範囲を対象としています。

報告対象組織

本文中の記述において、「昭和電工（株）」あるいは「当社」は昭和電工単体を、「昭和電工グループ」あるいは「当社グループ」は昭和電工および国内・海外の連結子会社を対象としています。また、「国内グループ」は昭和電工および国内の連結子会社を指します。

なお、当社は2020年に昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）を連結子会社化しましたが、現状のサステナビリティ情報には基本的に昭和電工マテリアルズの情報は含まれていません。昭和電工マテリアルズにおけるESGの取り組みの詳細については、同社のWebサイトをご覧ください。

関連リンク [バウンダリー一覧](#)

関連リンク [昭和電工マテリアルズ](#) [サステナビリティ情報](#) 

参考としたガイドライン

ISO26000 : 2010

GRI サステナビリティ・レポーティング・スタンダード 2016

環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

気候関連財務情報開示タスクフォース「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書」

米国サステナビリティ会計基準審議会「SASB Standards」Industries : Chemicals

作成部署

昭和電工株式会社 CSR・コミュニケーション室

お問い合わせ先

〒105-8518 東京都港区芝大門1-13-9

TEL : 03-5470-3235

お問い合わせ



バウンダリー一覧

本文中の記述において、「昭和電工（株）」あるいは「当社」は昭和電工単体を、「昭和電工グループ」あるいは「当社グループ」は昭和電工および国内・海外の連結子会社を対象としています。また、「国内グループ」は昭和電工および国内の連結子会社を指します。

環境・安全に関するデータにおける、集計範囲はこちらをご覧ください。

[バウンダリー一覧](#) (287kb)

第三者検証

当社は、当サイトおよび統合報告書「昭和電工レポート2020」に記載する情報の透明性と信頼性をステークホルダーの皆様にご保証するため、毎年、外部検証を受審しています。

2020年の環境、安全のパフォーマンスに関する定量的データに関しては、2021年7月にSGS ジャパン株式会社による検証の受審を完了しました。検証の範囲は以下PDFをご覧ください。



[第三者検証報告書PDFダウンロード](#) (806KB)