

昭和電工 Web サイト サステナビリティ情報（2021 年 7 月時点）

<目次>

トップメッセージ	1
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）	4
昭和電工グループと SDGs	9
レスポンシブル・ケア活動	11
情報開示・コミュニケーション	15

環境

気候変動への対応	19
環境負荷の低減	24
SDGs 貢献製品（環境分野）	34
生物多様性保全への取り組み	37
環境データ全体像	39

社会

従業員の安全と健康	43
消費者の安全衛生	54
労働慣行・ダイバーシティ	61
コミュニティへの参画	75
社会サプライチェーン	78
知的財産の保護・活用	84

ガバナンス

意思決定のプロセス・構造	87
リスクマネジメント・コンプライアンス	89
人権の尊重	96
企業倫理の徹底	98

データ集

編集方針・報告範囲について	100
バウンダリー一覧	102
第三者検証	104

トップメッセージ

変化を恐れず、個性派企業として サステナブルな成長を目指します

昭和電工株式会社
代表取締役社長 森川 宏平

マーケットは変わる、お客様も変わる、しかし技術は変わらない

私は「変わる」「変える」「進化」という言葉が好きで、経営においてそれを実行したいと思っています。化学業界は製造業であり、時代の変化とともに作るものも変わります。お客様も市場も常に変わっていく業界です。我々のビジネスは、クライアント企業が時代に対して表現したいものに必要な素材を提供していくことです。その中で化学企業が生き残っていくために必要なのは技術力にほかなりません。市場の変化のスピードが速くなり、市場が求めているものも非常に複雑になり、そして業界自体が衰退したり新たな市場が創出されたりする中で、化学企業は作るものが変わってもその「役割」はなくならないと考えています。そういった持続可能な業界だからこそ、しっかりとした技術力があれば、市場の変化に合わせ自身も変化することができるはずです。

では今後、昭和電工グループはどう変わっていく必要があるか。

それは、お客様の課題解決に対する提案力を強くするために、分かりやすくいうと「作る」化学だけではなく、「混ぜる」化学も得意とする企業になるということです。

「作る」化学というのは、例えばアンモニアやエチレンなど、構造式が分かっているものを指します。反対に「混ぜる」化学というのは、塗料や化粧品のような素材が混ざって構造式が明確に示せないものです。

昨今の市場では、構造式が明らかなものも依然として求められていますが、お客様の求める機能を満たすことがより重要視されてきています。

当社グループは、有機化学・アルミニウム・無機化学といった幅広い素材を持つことを強みとし、「作る」化学を得意としていますが、これからは「作る」だけでなく「混ぜる」も取り入れて両方にバランスよく取り組むよう進化する必要があります。

我々はこのような状況に対応すべく、当社より川下に寄った事業を展開し、「混ぜる」化学を得意とする日立化成（株）（以下、日立化成）の統合を決断し、株式公開買付により2020年4月末に同社を連結子会社化しました。

（日立化成は2020年10月より「昭和電工マテリアルズ(株)」と商号を変更）

両社が一緒になるということは、「作る」化学、「混ぜる」化学どちらか一つではなし得ない、“混ぜるべきもの”を作って混ぜて、世の中に喜ばれる機能やソリューションを提供すること”が可能となります。

日立化成との統合で見える将来の企業像 「世界トップクラスの機能性化学メーカー」

当社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」ために、何を指すかというビジョンが「個性派企業」です。「個性派企業」とは、収益性と安定性を高レベルで維持できる個性派事業^{*1}の連合体だと定義しています。

^{*1} 個性派事業：営業利益率10%以上、営業利益額数十億円以上、環境変化による収益変動が少ないという3つの条件を満たした事業。

この「個性派企業」というビジョンを実現するために、各事業それぞれがどうすれば個性派事業となることができるかを考えて実行しています。今後はさらに日立化成との統合により、個性派事業をベースとして事業のスケールを拡大し、「世界トップクラスの機能性化学メーカーになる」という次に目指すべき企業像が明確になりました。

当社が日立化成との統合の決断に至った理由は以下の2つです。

一つはグローバル素材メーカーの再編・統合等の競争環境の激化です。欧米や中東・中国で巨大な規模の化学メーカーが台頭し、世界市場での存在感を増す中、比較的規模の小さい日本企業は其中で埋没してしまうおそれがあります。

当社は日立化成との統合により、売上高1兆円を超える企業として、環境の変化にも強く立ち向かうことができると考えています。

もう一つは産業構造の変化です。従来、自動車や電気機器市場のサプライチェーンでは、最終的にメーカーが市場に製品を提供していました。しかし現在はXaaS^{*2}といわれるようにインターネットを通じたサービスという形で市場に提供されるようになりました。GAFA^{*3}をはじめとする巨大テクノロジー企業は自動車やスマートフォンなどのハードも販売していますが、その本質はサービスの提供です。それらのサービスの質を上げるには高性能の半導体が必要だと考えています。私は、半導体業界はこれからも大きな変化、進歩があると思っています。テクノロジー企業にとっては、半導体も材料でなく手段です。手段を講じるには便利の方が良いに違いありません。

昭和電工と日立化成が融合すれば、半導体に関する幅広い製品技術を一貫して持つことができ、例えばGAFAのようなテクノロジー企業に対しても、多様な組み合わせによる高い機能性を持った製品、ソリューションを一つの会社で提供することが可能となります。これは半導体に限らず、他の市場に対しても同様のシナジーが発揮できます。

統合にあたり最も重要なのは両



社が同じ方向を向いていること

です。昭和電工と日立化成は半導体やモビリティ、エネルギーなどターゲットとしている市場が非常に近く、それでいて製品が重複していません。だからこそ免疫力が高まり、素材から機能性の製品までサプライチェーンも長くなり、面積も体積も大きくなるチャンスと捉えています。

両社の融合により素材から設計・評価まで、トータルソリューション提案能力を磨き、“ワンストップ型先端材料パートナー”へと進化できると考えています。

*2 XaaS : X as a Serviceの略。インターネットを通じてあらゆる資源を提供するサービス。

*3 GAFA : IT業界を席卷した米国の大手企業を表す略語。Google（グーグル）、Apple（アップル）、Facebook（フェイスブック）、Amazon（アマゾン）の4社の頭文字から構成されている。

持続可能な社会に貢献

当社グループは、“事業を通じたSDGs（持続可能な開発目標）への貢献”をCSR方針としており、「The TOP 2021」ではSDGsへの貢献を企業責任として活動の基本と位置づけました。自然界にないものを作り出している化学企業として、製造時、作った製品、製品の使用後のそれぞれのフェーズで安全と環境に対する責任を持ちます。ESG（環境、社会、ガバナンス）を理念の中心においた経営を推進し、そして当社グループの強みを活かし、例えばプラスチックケミカルリサイクルや鉄のリサイクルに使用する黒鉛電極といった持続可能な社会に貢献する製品・技術・サービスの提供を行います。

変化を恐れずに進む

私は当社グループをサステナブル（持続可能）な会社にしていきたいと強く思っています。人々が社会生活を営む上で、化学は必要不可欠な存在です。そういった持続可能な存在だからこそ、市場の変化に合わせて自由に変化していくことができます。

我々は個性派企業へ、そして日立化成と共に「世界トップクラスの機能性化学メーカー」を目指します。その道筋の中で自らを変え、必要な存在になり続けることができるのが“一流”です。時代によって市場は変わっていく、お客様も変わっていきます。我々はその変化に常に対応していきます。



2020年8月

森川 宏平

昭和電工グループのサステナビリティ

サステナビリティマネジメント
情報開示・コミュニケーション

昭和電工グループとSDGs

レスポンシブル・ケア活動

サステナビリティマネジメント

昭和電工グループのCSR方針やCSR活動の推進体制、マテリアリティについてご紹介します。

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等、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・事業場等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、人事部等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等の諸課題については、クロスファンクション活動により推進しています。

■ 推進体制図



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。

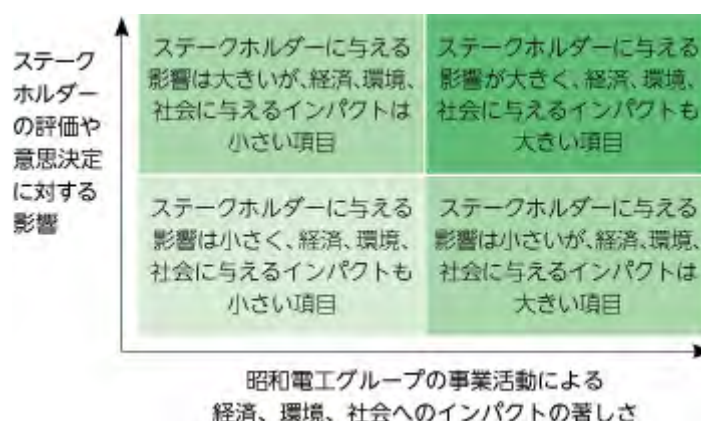
方針やKPIに基づいて取り組みを推進することで、着実に成果を創出することを目指します。

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ります。</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

昭和電工グループのサステナビリティ

[サステナビリティマネジメント](#)
[情報開示・コミュニケーション](#)

[昭和電工グループとSDGs](#)

[レスポンシブル・ケア活動](#)

昭和電工グループとSDGs

事業を通じてSDGsへ貢献することが当社グループの社会的責任の一つです。その一環として、2019年よりSDGsの課題解決へ貢献できる製品の選定を開始しました。

また、当社グループの行動規範、マテリアリティはSDGsの考え方に一致しています。

製品・技術・サービスの提供（SDGs貢献製品）

当社グループの製品の多くはSDGsと関連性を持っています。その中で、イノベーションに寄与するもの、社会貢献にインパクトを与えるもの（当社基準）を「SDGs貢献製品」とし、その取り組みを順次公開します。

また、SDGsに貢献できる新規開発テーマのアイデアを従業員から幅広く募集する制度を運用するなど、SDGsを起点とした研究開発も推進しています。

グループ行動規範とマテリアリティ、SDGsの関係性

当社グループが定める「私たちの行動規範」や14のマテリアリティの内容は、SDGs（持続可能な開発目標）の、“あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、「誰も置き去りにしない」ことを確保する”という考え方に一致しています。

「私たちの行動規範」とSDGs、そして、マテリアリティを関連づけることで、当社とSDGsの関係性についてグループ社員に理解を促すとともに、SDGsへの貢献を強く意識して事業を推進していきます。

[関連リンク](#) [「私たちの行動規範」](#)



行動規範とマテリアリティ・SDGsの関係

昭和電工グループのサステナビリティ

[サステナビリティマネジメント](#)
[情報開示・コミュニケーション](#)

[昭和電工グループとSDGs](#)

[レスポンシブル・ケア活動](#)

レスポンシブル・ケア活動

「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、「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」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。

2020年6月現在、本社、13事業部、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16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。

※ 2020年6月現在、昭和電工と一体となってレスポンシブル・ケアを推進しているグループ会社は以下の通りです。

鶴崎共同動力、昭和電工セラミックス、昭和電工パッケージング、昭和電工堺アルミ、昭和電工喜多方アルミ、昭和アルミニウム缶、秩父昭和電工、昭和電工エレクトロニクス、ユニオン昭和、新潟昭和、昭和アルミ缶リサイクルセンター、ハイパック、昭和電工ガスプロダクツ、クリーンエス昭和、信州昭和、フロンティアカーボン

レスポンシブル・ケア行動計画

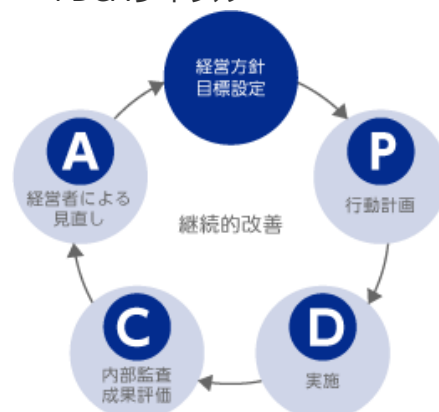
レスポンシブル・ケアについて、2025年にありたい姿として以下の目標を掲げました。

「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

■ PDCAサイクル



シブル・ケアを推進しています。

主な取り組みに関する2019年の実績・評価および2020年の目標

[レスポンシブル・ケア行動計画（2019年実績と2020年目標）](#) (686KB)

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シブル・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シブル・ケア全般に関する集合研修です（安全教育や化学品安全教育など、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。



ISO14001 内部監査員研修会

■ 本社主催 2019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
2019年 2月	新任環境安全責任者RC研修	環境安全責任者着任者	7人
2019年 3月	ISO14001 内部監査員研修	事業場希望者	23人
2019年 4月	新入社員RC研修	新入社員	62人
2019年 11月	新任製造課長等RC研修会	新任製造課長等責任者	27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。2019年は、36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](#)

昭和電工グループのサステナビリティ

サステナビリティマネジメント
情報開示・コミュニケーション

昭和電工グループとSDGs

レスポンシブル・ケア活動

情報開示・コミュニケーション

基本的な考え方・方針

当社グループは全てのステークホルダーの皆様に対し、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様との対話は、当社グループが社会的要請を適確に把握し、独善的な思考に陥っていないか確認するために必要不可欠であり、皆様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。



株主・機関投資家の皆様と

当社グループは、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當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2019年実績）

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（約10回/年）
個別ミーティング（約420回/年）
個人投資家向け説明会（約10回/年）
工場見学会（2回/年）
ESG等 分野別の説明会・対話
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・行政の皆様と

当社グループ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、地域の皆様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めます。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
事業場版CSRレポート(1回/年)
地域広報誌の発行
地域対話
社員の地域活動への参加
出前授業の実施
アルミ缶リサイクル活動を通じた収益金寄付 など

関連リンク [コミュニティへの参画](#)

お客様と

社会的に有用かつ安全でお客様の期待に応える、当社ならではの製品・サービスを提供することで、お客様にご満足いただき、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）の皆様と

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 [CSR調達](#)

社員および家族の皆様と

価値創造の主役である社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、社員との良好なコミュニケーションを図り、社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、社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。

主なコミュニケーションの手段

グループ報「Group SHOWA」の発行（6回/年）
海外版グループ報「Global Group SHOWA」の発行（4回/年）
イントラネットを通じた情報発信（随時更新）
従業員意識調査の実施（1回/3～4年）
各種研修の実施
労使協議（労使経営会議、RCに関する労使コミカッションなど）
家族見学会の実施 など

支持する主なイニシアティブ、会員資格がある団体

■ 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社長は現在、同協会の会長を務めています。（2020年8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。

気候変動への対応

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大気・水・エネルギーを使用しており、気候変動については事業継続の観点から重要な経営課題と捉えています。



2019年5月、「気候関連財務情報開示タスクフォース」（以下、TCFD）に賛同し、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。

また、2020年1月より、社内炭素価格制度（以下、ICP）を導入しました。温室効果ガス（以下、GHG）排出量削減を投資判断に組み入れ、気候変動への取り組みを監督しています。

マテリアリティKPI

『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』

KPI達成のため、生産プロセスの見直しや省エネ活動の推進、設備改造などにより、GHG排出量削減・維持に取り組んでいます。加えて製品の原料調達、使用、廃棄、再利用といったライフサイクルやサプライチェーン全般でのCO₂排出量削減に努めています。

また、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29%に相当し、GHG排出量の削減に貢献しています。

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、経営会議の直下の会議体であるサステナビリティ推進会議で立案し、経営会議で決定しています。また、取締役会において定期的に報告され、取締役会はこれを監督し、必要に応じて指示しています。

気候変動のリスク・機会と対応

気候変動が当社グループ事業に及ぼす影響（リスク・機会）について、2040年を想定した ①2℃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、②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の枠組みをもとに整理しました。検討の際に参照したシナリオは、国際エネルギー機関（IEA）が公表するシナリオ「持続可能な開発シナリオ『公表政策シナリオ（STEPS）』」等です。

見出しセル	主なリスクと機会	リスク・機会への主な対応
移行リスク・機会 (2℃シナリオ)	<p>【リスク】</p> <p>カーボンプライスの導入による税負担・製造コストの増加</p> <p>低炭素製品／サービスの技術開発遅れによる、販売の機会損失</p> <p>投資家、消費者からの気候変動取り組みに対する評価の変化</p> <p>【機会】</p> <p>低炭素製品/サービスの提供拡大による売り上げの増加</p>	<p>低炭素社会のニーズに対する製品の拡販および新製品の開発、競争力の強化</p> <p>製造拠点の省エネ化・設備更新</p> <p>投資家や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</p> <p>定期的なリスクの抽出・低減活動、BCP（事業継続計画）の強化</p>
物理リスク・機会 (4℃シナリオ)	<p>【リスク】</p> <p>水不足による水力発電設備の発電量減少</p> <p>洪水の激甚化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</p>	

「移動・輸送」領域のリスク・機会と対応

当社グループが現在注力している中期経営計画「The TOP 2021」において、気候変動の影響が大きい事業領域として、移動・輸送、エネルギー、建設・インフラを想定しています。

今年度は、特に「移動・輸送」のシナリオ分析を実施しました。今後、グループ会社となった昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）の事業を含め、気候変動の影響をさらに検討していきます。

「移動・輸送」領域において、2℃シナリオではICP導入による操業コストの増加が予想されますが、さらなる省エネ化や電気自動車(EV)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、当社は十分なレジリエンスを有していると分析しました。

	「移動・輸送」領域の事業環境
2℃シナリオ	<p>EVバッテリーの大容量化や車体の軽量化（アルミを起点とした自動車複合材開発）への需要拡大</p> <p>政府によるEV普及支援策の拡大、低炭素製品を好む顧客の増加によるEV需要の拡大</p> <p>環境規制の強化によるプラスチック・アルミ部品のリサイクル性の要求拡大</p> <p>環境対応に対する投資家からの要求拡大</p> <p>環境政策・規制が強化され、カーボンプライシングの導入が拡大</p>
4℃シナリオ	<p>車体の軽量化（アルミを起点とした自動車複合材開発）に対する需要は緩やかに増加</p> <p>燃費規制・EV普及支援策は現状レベルを維持し、ガソリン車両が引き続き主流</p> <p>洪水の激甚化による生産拠点への被害、サプライチェーン毀損による影響が顕在化</p>

「移動・輸送」領域の機会取り込みへ向けた研究開発

世界的に自動車販売台数が増加する中、EV用の複合材やバッテリー需要も増加していくと見込まれます。

当社は2019~2021年の中期経営計画「The TOP 2021」における研究開発方針として、7つの事業領域に対応した10の技術領域に研究開発資源を集中し、事業のパイプライン創出を加速すると定めています。その10の技術領域の中には、xEVやマルチマテリアル・異種材料接合があり、この分野での研究テーマへの落とし込みを進めています。

なお、EVのバッテリーに用いられるリチウムイオン電池は、走行距離を伸長するため高密度で設置され、同時に、寿命や出力を保证するため低温度での管理が求められています。当社は車載電池の包材として実績のあるアルミラミネートフィルム「SPALF®」と熱交換器の技術を応用し、車載用電池冷却システムに求められる効率性と安全性を確保しながら、軽量かつコンパクトな電池冷却器を開発しています。

指標と目標

当社グループは、気候変動を含むレスポンスブル・ケアの長期目標を達成するため、2~3年ごとの中期行動計画、ならびに年間行動計画を策定し、実行しています。

2020年の行動計画では、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

■ GHG排出量の推移（国内グループ）

【KPI実績】2019年度のGHG排出量：2013年度比で6.9%減



※ 排出量はGHGプロトコルに準拠したものです。

排出量削減目標の達成に向け、排出量の低減とさらなる省エネを推進していきます。
物流ではエネルギー消費原単位の削減に取り組んでいます。削減計画を見直すとともに、変動要因の解析を実施することで、さらなる改善を図っていきます。

■ 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）



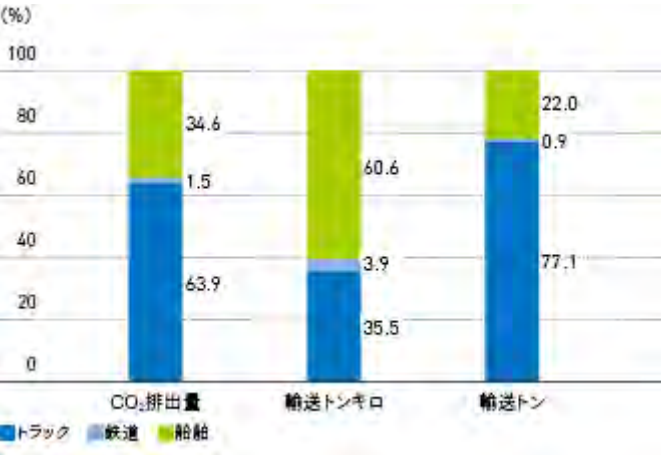
■ Scope3の温室効果ガス排出量（2019年実績）

Scope3		単位：千t
	カテゴリー	排出量
1	購入物品・サービス	3,539
2	資本財	251
3	燃料・エネルギー関連	585
4	上流の輸送流通	35
5	廃棄物	18
6	出張	5
7	通勤	2
	下流合計	41,200

■ 輸送トンキロ（昭和電工単体）



■ 輸送手段構成比率（2019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。

2019年度は、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保管場所の変更による長距離輸送等の削減を図り、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度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。

環境負荷の低減

[大気・水質環境負荷の低減](#)
[持続可能な資源利用](#)
[汚染予防](#)

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、大気・水質・土壌汚染防止のために、燃料転換や製造プロセスの改善などを通じて、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。

事業場ごとに管理値を設定し、汚染防止に努めています。

* 「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

[関連リンク](#) [事業場の取り組み事例（2019年 市原サイト CSRレポート）](#) 

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8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。

■ 有害大気汚染物質(VOC) 総排出量の推移（国内グループ）



大気環境負荷の低減に向けての取り組み

SOx、NOxおよびばいじんなどを削減するため、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）

大気環境負荷物質排出量(SOx)



大気環境負荷物質排出量(NOx)



大気環境負荷物質排出量(ばいじん)



水質環境負荷低減の取り組み

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）



新潟水俣病について

新潟水俣病に関しては、公式確認から50数年が経過しました。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。当社は、この問題の解決を図るべく、国や地方自治体とも連携をとりながら、公害健康被害の補償等に関する法律をはじめとする法令等に則り、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。2019年も、環境基準値を超過する事業場はありませんでした。

環境負荷の低減

[大気・水質環境負荷の低減](#)
[持続可能な資源利用](#)
[汚染予防](#)

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、アルミ缶リサイクル活動のほか、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みます。

アルミ缶リサイクル活動



当社グループのアルミ缶リサイクル活動は、昭和アルミニウム（株）が1972年に開始し、2001年に昭和アルミニウムと昭和電工（株）の合併を機にグループ全体に発展させました。従業員への広報・啓発活動のほか、回収量や参加率に応じ事業場や個人を表彰する社内表彰制度を設け、活動の活性化に努めています。2013年には「3R推進功労者等表彰」経済産業大臣賞を受賞しました。

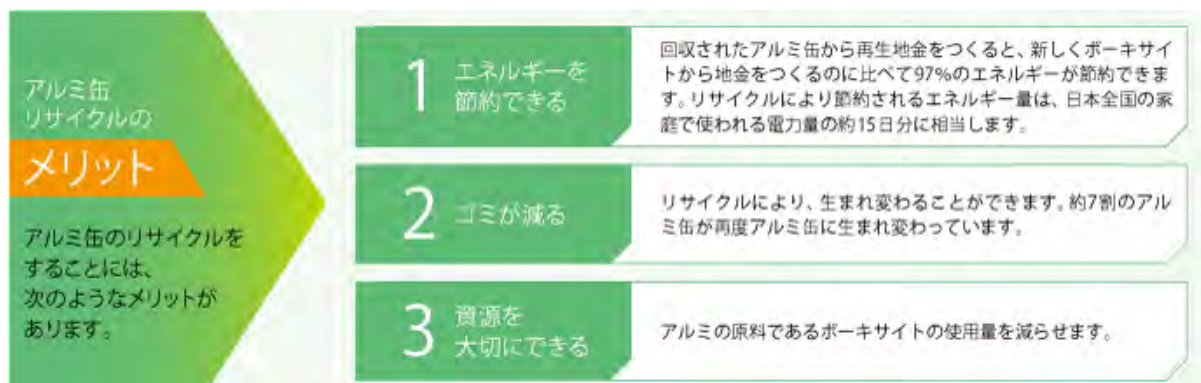
回収されたアルミ缶は、当社グループが買い取り、昭和アルミニウム缶（株）等において飲料用アルミニウム缶の原料として使用されます。アルミ缶リサイクルは資源を有効活用できるだ

けでなく、アルミ製造時の電力消費量を原料のボーキサイトから生産する場合に比べて約97%削減することが可能です。

また、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。

▶ [当社グループのリサイクルの歴史](#)

年	できごと
1971年	昭和アルミニウム缶(株)が日本で初めてアルミ製ビール缶を製造
1972年	旧・昭和アルミニウム（株）（SAK）が従業員へアルミ缶のリサイクルを呼びかける
1973年	昭和アルミニウム缶(株)・初代社長の主導で業界団体・オールアルミニウム缶回収協会（現在のアルミ缶リサイクル協会）が発足
1981年	SAKの堺・小山の2事業場で、近隣ボランティアから使用済みアルミ缶の回収活動をスタート
1990年	SAKで全社的なアルミ缶リサイクル活動をスタート
1995年	昭和アルミ缶リサイクリングセンターを設立。“CAN to CAN”体制が整う
2001年	SAKと昭和電工(株)の合併を機に、旧・昭和電工(株)の事業所・グループ会社にもアルミ缶リサイクル活動を拡大
2013年	3R推進功労者等表彰で経済産業大臣賞を受賞



2019年度は、国内グループ従業員の97.6%が本活動に参加し、450万缶のアルミ缶を回収しました。また、本活動によるグループの収益金のうち、地域の施設や協議会に寄付した総額は約160万円でした。引き続き社員への広報・啓発活動や、協力企業など外部団体への回収協力依頼などにも取り組み、回収量の維持・向上を図っていきます。

水資源に対する取り組み

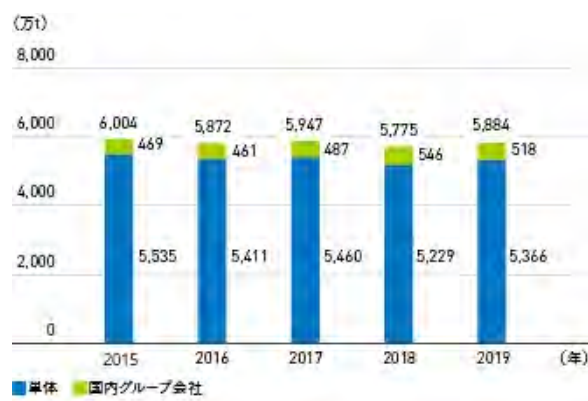
当社グループでは、RC行動計画において水資源に関するグループ計画を定めています。各事業場において、それぞれの特性を考慮しながら水の効率的な利用や使用量の削減を積極的に進めるとともに、排出する水質の維持・向上にも取り組んでいます。

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。例として、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かかる周辺地域(消防水利の確保困難地域)が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ています。

今後は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。

■ 水使用量



■ 排水量



TOPICS 徳山事業所での節水の取組 ～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、2019年の実績は約38%の節水(契約水量比)となりました。

さらに2019年10月26日には、地元のボランティア活動「まちと森と水の交流会」に参加しました。

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等で毎年秋に2回に分けて実施されています。

徳山事業所も周南地区工水利用者協議会の一員として毎年参加していましたが、ここ数年は大雨や台風の影響で中止となっており、2016年以来2年ぶりの活動となりました。当日の参加企業は16社・350名で、各班が担当するエリア(森)に入り、木の密度調整のために低木の広葉樹の伐採作業を行いました。



伐採の様子

環境負荷の低減

[大気・水質環境負荷の低減](#)[持続可能な資源利用](#)[汚染予防](#)

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数多くの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、豊かさを持続性が調和する社会の実現に貢献します。

マテリアリティKPI

2030年までに国内グループにおいて

- (1) ゼロエミッション：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

1. ゼロエミッション

当社グループはこれまで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、2019年までにグループ全体の最終埋立処分率は0.3%台まで低減しました。そこで2020年より当社グループでは、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ことで、目標達成に取り組めます。また、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(32拠点)における産業廃棄物最終埋立処分率



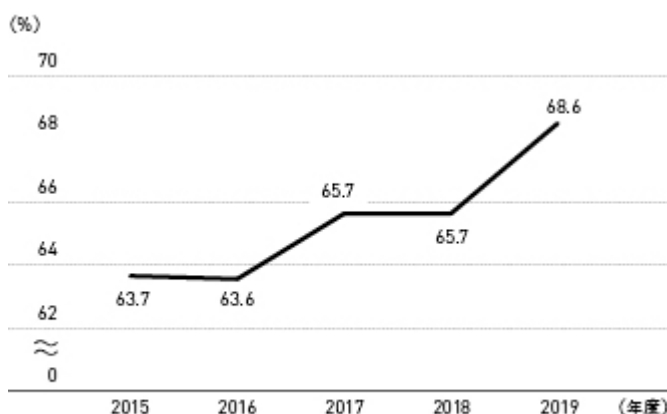
2. 廃プラスチックの有効利用

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現状の68.6%（2019年度国内グループ実績）から2030年度までに75%の達成を目指します。

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



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等を行うことにより、2030年度までに、排出量を2019年度の643tから360tまで約280t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(32拠点)における化学物質排出量

■ 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。

今後に向けて

以下を2020年の年間目標とし、グループ一体となって目標達成に努めます。

(1) ゼロエミッション：グループ埋立率0.5%以下達成維持

当社グループ全体で産業廃棄物の有効利用・再資源化をさらに推進していきます。

(2) 廃プラスチック有効利用：廃プラスチック有効利用率70.7%（2019年比1%増加）

プラスチックの3R（リデュース、リユース、リサイクル）をさらに徹底します。

(3) 化学物質排出量の削減：昭和電工グループとして化学物質排出量2018年比2%削減

2020年より排ガス燃焼設備の設置を計画しています。

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。

SDGs貢献製品（環境分野）

基本的な考え方・方針

事業を通じてSDGsへ貢献することが当社グループの社会的責任の一つです。その一環として、SDGsの課題解決へ貢献できる製品の選定を開始しました。

2019年は、特に環境分野に貢献する製品として、黒鉛電極とプラスチックケミカルリサイクルを選定しました。

黒鉛電極

当社グループは、2017年にドイツのSGL GE社の黒鉛電極事業を買収し、黒鉛電極で世界シェアNo.1のメーカーとなりました。黒鉛電極は鉄スクラップをリサイクルする電気炉に欠かせない製品です。鉄をリサイクルする電気炉製鋼法は、鉄鉱石とコークスから鉄を作る高炉法に比較して製造時のCO2排出量やエネルギー使用量が少ないのが特長です。



9.4) 2030年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は各国の能力に応じた取組を行う。

11.6) 2030年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。

12.2) 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。

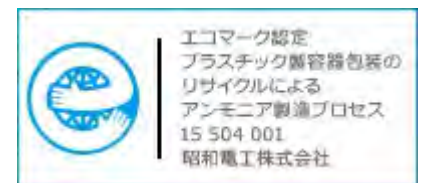
13.3) 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。

2019年の取り組み：最終製品の電炉鉄の品質向上安定のため、「同一品質でのグローバル供給の確立」を目的とし、設備改善工事の実施を決定しました。

プラスチックのケミカル・リサイクル

当社は、使用済プラスチックからアンモニアの原料である水素を取り出すプラスチックケミカルリサイクル事業を2003年から行っています。本製造方法でのアンモニアの製造は化石燃料の消費を抑え、さらに製造工程で発生するCO₂などの副生物を再資源化するなどの取り組みにより、従来の製造方法に比べ環境負荷を大幅に低減でき、製造プロセスで初のエコマーク認証を取得しています。また、低炭素社会の実現に向け、燃料電池車向けに水素ステーションに供給するほか、純水素型燃料電池システムでの発電用に「川崎キングスカイフロント東急REIホテル」に使用済みプラスチック由来の低炭素水素を供給しています。

当事業はその稼働実績と環境への貢献が評価され、2020年2月、フジサンケイグループ主催の「第29回地球環境大賞」において「日本経済団体連合会会長賞」を受賞しました。





主要SDGsターゲット

7.1) 2030年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。

11.6) 2030年までに、大気の水質及び一般並びにその他の廃棄物の管理に特別な注意を払うことによるものを含め、都市の一人当たりの環境上の悪影響を軽減する。

12.4) 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。

12.5) 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。

13.3) 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。

2019年の取り組み：リサイクル率の大幅な向上に向け、日揮(株)、荏原環境プラント(株)、宇部興産(株)、当社の4社は「EUP (Ebara Ube Process) ※」の協業の検討を開始しました。今後、EUPのライセンス契約を締結し、国内外においてガス化処理設備に関わる積極的な営業活動を目指します。

※ EUP (Ebara Ube Process)：(株)荏原製作所（2009年に荏原環境プラント(株)に事業承継）と宇部興産(株)が開発した、廃プラスチックを酸素と蒸気による部分酸化によりガス化し、化学品合成に利用可能な合成ガスを生産するプロセス。2003年より当社の川崎事業所において稼働を続けているガス化設備（廃プラスチックの年間処理量約7万トン）には、このEUPが採用されており、ガス化ケミカルリサイクル用途では、世界で唯一の長期商業運転実績を有する技術です。

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を通じて取り組みを行う。

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等を行っています。

* 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

2019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、RC行動計画に織り込み、2019年から2021年の3か年計画として、生物多様性に配慮した事業活動と「環境保護への貢献」を発信できる取り組みと成果を顕現することを目標としています。

2019年は、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、事業場の特色を生かした環境保護活動を推進し、事業場ごとに計画通り、植栽や屋上緑地の整備、周辺地域での清掃活動等を実施しました。



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葦川(にらがわ)を通して利根川へと流れてくため、葦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「葦川をきれいにする会」に参加しています。

昭和電工株式会社

Copyright (c) SHOWA DENKO K.K. All rights reserved.

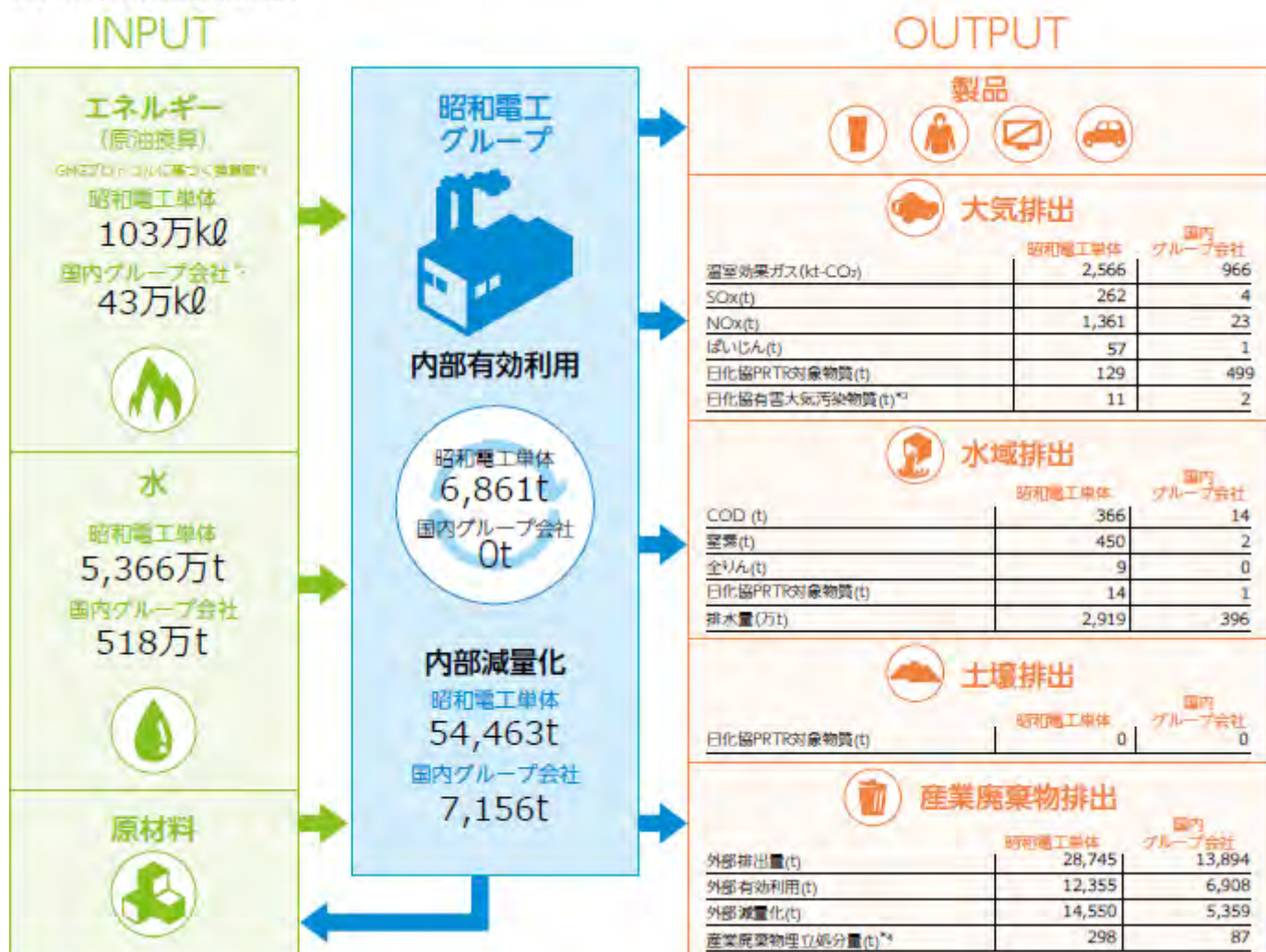
環境データ全体像

[環境負荷実績](#)
[環境会計](#)

環境負荷実績

国内グループ

2019年の環境負荷実績



*1 2019年集計分より、GHGプロトコルに基づいて換算しています。

- *2 「国内グループ会社」の範囲(2020年6月現在)：連結対象グループ会社のうち、次の国内製造業9社の合計。サンアロマー、昭和電工ガスプロダクツ、昭和電工セラミックス（富山）、昭和アルミニウム缶、昭和電工パッケージング、新潟昭和、昭和電工研装、昭和電工HD山形、昭和ファインセラミックス。ただし、温室効果ガス排出量は、昭和電工エレクトロニクス、鶴崎共同動力を含み、温対法特定排出者として報告義務のない新潟昭和、昭和電工研装、昭和ファインセラミックスを除く
- *3 日化協有害大気汚染物質排出量は、日化協PRTR対象物質に含まれる。
- *4 産業廃棄物埋立処分量は、その年の生産活動に由来した廃棄物のみ対象とした。

関連リンク
 [パフォーマンスデータ集](#)

海外グループ

海外グループ会社
 環境負荷実績

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
温室効果ガス排出量	千t	445	402	416	735	636
水使用量	万m ³	336	330	358	525	473
特定排水量	千t	2,188	2,162	2,093	3,583	3,111
産業廃棄物(埋立量)	t	3,864	4,748	5,813	11,374	12,217

- * 海外における温室効果ガス排出量の算定対象は3000tCO₂以上の排出がある事業場。
- * 2018年より昭和電工カーボンドイツ、昭和電工カーボンオーストリア、昭和電工カーボンス페인、昭和電工カーボンマレーシアを新たに含む。
- * 2019年よりハナキャンズを新たに含む。

環境データ全体像

[環境負荷実績](#)
[環境会計](#)

環境会計

2019年の環境会計実績は次の通りです。

コスト

単位(百万円)

		内容	設備投資	経費
事業エリア内コスト	公害防止	大気・水質・土壌汚染、騒音、振動、悪臭などの防止にかかわる設備投資・費用	679	2,360
	地球環境保全	省エネ、温暖化防止、オゾン層破壊防止にかかわる設備投資・費用	1,135	835
	資源循環	省資源、廃棄物処理にかかわる設備投資・費用	282	1,121
上下流コスト		事業活動の上下流で生じる環境負荷抑制のための環境保全コスト（グリーン購入、製品・容器包装リサイクルの費用など）	0	56
管理活動コスト		管理活動における環境保全コスト（環境教育、環境マネジメントシステムの運用、環境負荷測定費用など）	38	657
研究開発コスト		環境配慮製品・技術の研究開発コスト	1,255	290

	内容	設備 投資	経費
社会活動コスト	事業に直接関係のない社会活動における環境保全コスト（地域の自然保護、地域対話、工場見学の費用など）	0	9
その他	公害健康被害補償費など	3	261
合計		3,392	5,590

(昭和電工単体)

環境負荷低減効果

金銭的效果

単位(t)

単位(百万円/年)

	2018年	2019年
SOx	372	262
NOx	1,289	1,368
ばいじん	65	57
COD	349	366
全窒素	455	450
全りん	8	9
廃棄物埋立処分量	312	298

省エネルギー	170
資源循環	349
廃棄物削減	4
その他	1
合計	524

(昭和電工単体)

(昭和電工単体)

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。そして、「創る安全」活動^{*}を推進し、PDCAサイクルを回しながら、一体となって無事故・無災害の達成を目指しています。

また、設備に係る適切なリスク管理により、設備事故の未然防止を図っています。

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。

^{*} 「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

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（労使経営コミッティ）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等を設置し、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。

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。

■ 本社主催 2019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
2019年2月	ISO45001 (労働安全衛生マネジメントシステム) 内部監査員研修	事業場希望者	24
2019年4月	新入社員RC研修	新入社員	62
2019年7月	労使共同安全研修会	事業場製造部長、組合支部長	60
2019年11月	新任製造課長等RC研修会	新任製造課長等責任者	27
2019年11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等	16
2019年12月	工務部安全交流会	事業場工務（保全）担当課長	21

労働安全衛生教育 事例(1) 「労使共同安全研修会」

2019年7月24、25日の二日間、昭和電工(株)小山事業所に国内グループ事業場の労使代表合わせて60名が集まり、「労使共同安全研修会」を行いました。

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年から各事業場を訪問して開催しているもので、今回で16回目となりました。

2019年は内容や参加対象者を一新し、以下のような研修会を実施しました。

- (1) 他事業場の良好事例を自職場に持ち帰った後、確実に水平展開に結びつくよう、会社側は各事業場製造部長クラス、ユニオン側は各支部長執行部役員以上の方が参加し、情報交換を行いました。

- (2) 従来は設備・作業の改善を中心にリスクアセスメント手法を用いたプログラムを軸とした研修をしていましたが、行動災害の頻発などを受け、災害の人的要因の解析方法や従業員の安全感度を高めるための取り組みなど、人的要因をテーマの中心としたプログラムとし、良好事例や悩みなどの情報共有を行いました。
- (3) 事前課題から当日の討議、事後課題まで、同じ事業場の会社側・ユニオン側出席者が話し合う機会を作り、自事業場での安全の取り組みの方向性について労使で意見を合わせやすいようにしました。



小山事業所の危機体感教育の紹介

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」

2019年11月25日、本社にて事業場環境安全担当者に向けた中央労働災害防止協会の講師による転倒・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ました。「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。2020年にも継続して実施しています。



運動テストの様子

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」

2019年9月18日、昭和電工セラミックス（株）塩尻工場では、キューブ・インテグレーションより講師を迎え、「塩尻地区管理職向けラインケア研修会」を開催し、27名が参加しました。まず、基礎知識としてラインケアとは何か、不調者への対応方法、注意すべきハラスメントについて受講しました。その後、講師より挙げられた2つの事例について、一人ひとりが事例全体の問題点、自分が上司だったらどのように対応するかなどを考え、同じグループのメンバーに共有し、活発な意見交換が行われました。



研修会の様子

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

マテリアリティKPI

(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。

KPI実績

国内グループ※1（従業員・協力企業）における 休業・不休災害件数

2018年 休業災害：4件 不休災害：5件

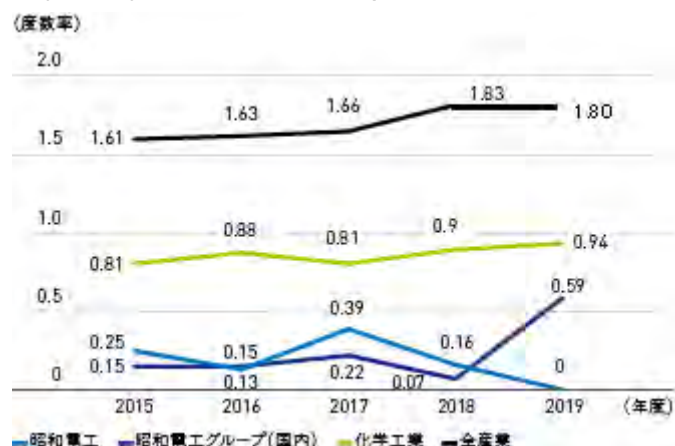
2019年 休業災害：15件 不休災害：4件

※1 昭和電工と国内のグループ会社。グループ会社の範囲（2019年12月時点）：鶴崎共同動力、昭和電工ガスプロダクツ、クリーンエス昭和、ユニオン昭和、昭和電工セラミックス、信州昭和、昭和電工パッケージング、昭和電工堺アルミ、昭和電工喜多方アルミ、昭和アルミニウム缶、昭和アルミ缶リサイクリングセンター、昭和電工エレクトロニクス、秩父昭和電工、新潟昭和、ハイパック、サンアロマー、日本ポリテック、昭和電工研装、昭和ファインセラミックス、芙蓉パーライト、昭和電工HD山形、昭光エレクトロニクスの各事業場

2019年は昭和電工グループの従業員・協力企業の休業災害が15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。労働災害の発生が昨年より急増したため、以下のような災害の再発防止・未然防止策を早急に進めています。

■ 従業員休業災害度数率（※2）推移



※2 休業災害度数率 = (死傷者数 / 延べ労働時間) × 100万。

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、外部講師を招いて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感や安全意識の向上につなげる

不休未満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

※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 ホワイット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）を活用した健康管理により、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

2019年は、健康経営の全社推進と健康管理統括を担う、新たな組織として「健康経営推進グループ」を立ち上げました。

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年以来取得を継続しています。しかしながら、2020年は「ホワイット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。

2019年に実施した社員の健康に関する調査・診断の結果

2019年 健康診断での従業員のBMI(18.5以上25未満)の割合：64.1%（2021年70%以上が目標）
グループ社員の「元気度調査」※4 を実施し、現状把握およびベンチマークを設定

※4 元気度調査：SOMPOヘルスサポート社が、米国のタフツ大学が開発した調査票を、健康問題による生産性低下率測定プログラム『WLQ-J』として開発したもの。社員の仕事上の制約の状況や生産性の低下率を測ることが可能。

今後に向けて

- (1) 労働災害低減に向けて、リスク低減活動の活性化、設備の本質安全化の推進、教育基盤の整備を進めていきます。
- (2) 健康経営プラットフォーム(Well Go)を早期に導入し、社員自らが生活習慣の改善に努める行動変容を促し、健康イベントや保健指導強化等の取り組みにより「元気な社員」の増加を目指します。また、休復職者管理システム(H-ARM-ONY)を導入し、私傷病（メンタル）による欠勤・休職者を把握し、復職支援強化や職場環境改善の取り組みを実践していきます。このような取り組みにより、「ホワイト500」の取得を目指します。

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（COVID-19）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2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、医療従事者の皆様に向けて医療用マスクや防護ガウン等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まいります。

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。

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

マテリアリティKPI

『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』
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

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)

いずれも人的被害のない軽微なものです。

※ 昭和電工と国内のグループ会社。グループ会社の範囲（2019年12月時点）：鶴崎共同動力、昭和電工ガスプロダクツ、クリーンエス昭和、ユニオン昭和、昭和電工セラミックス、信州昭和、昭和電工パッケージング、昭和電工堺アルミ、昭和電工喜多方アルミ、昭和アルミニウム缶、昭和アルミ缶リサイクリングセンター、昭和電工エレクトロニクス、秩父昭和電工、新潟昭和、ハイパックス、サンアロマー、日本ポリテック、昭和電工研装、昭和ファインセラミックス、芙蓉パーライト、昭和電工HD山形、昭光エレクトロニクスの各事業場

石油化学工業協会 産業保安に関する行動計画への対応

2019年も引き続き、非定常状態や作業時のリスクアセスメントにも注力するとともに、安全文化の醸成や安全基盤の強化のための教育訓練や各種改善活動を実施しました。

自然災害への対応

自然災害に対する人命最優先の取り組みを継続しています。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。他方、地震・台風など自然災害の発生等を通じ、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を確認しています。

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・事業特性を考慮した具体的なBCP（事業継続計画）を策定し、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。

今後に向けて

新規設備投資、現設備の運転・保守・変更や廃止等の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、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の改善に取り組んでいます。加えて、階層別の教育など、安全文化の醸成のための諸施策を実施し、設備安全に関わる保安力の持続的な向上を目指し、改善を継続します。

TOPICS 横浜事業所にて地震想定防災訓練を実施

昭和電工(株)横浜事業所では、2019年10月21日に横浜地区全体※で防災訓練を行いました。

今年は「首都直下型地震」により震度6強の大地震が起きたと想定し、前年度訓練に加えて横浜地区自衛消防組織の機能の確認や緊急時連絡網、避難誘導、救出救護の訓練を行いました。当日は、3カ所の工場エリアで同時に火災、灯油漏洩、多数の負傷者(下敷き、切創)、行方不明者、エレベーター内閉じ込めなどの複数の災害が発生するというシナリオのもと総勢381名が参加しました。

広範囲なエリアで様々な災害が同時多発的に起きるという訓練は、身近な職場で想定しえない災害が起こりうるということを改めて認識する機会となり、それぞれが冷静かつ真剣に取り組みました。



訓練の様子

※ 昭和電工(株)横浜事業所、プロセス・ソリューションセンター、先端電池材料事業部、融合製品開発研究所横浜グループ、セラミックス事業部第一営業部、SDC横浜工場、SDC総合管理部、SDC CFプロジェクト、昭和電工建材(株)、(株)エス・ディー・エス バイオテック、(株)ジー・イーテクノス、場内協力企業、安全協議会(大成建設(株))

TOPICS 東長原事業所の社員が阿賀川水防訓練に参加

2019年5月30日、福島県 湯川村佐野目地先にある阿賀川宮古橋上流右岸で、阿賀川水防連絡会主催の阿賀川水防訓練が開催されました。これは水防に対する知識・技術を磨き、その重要性の認識を図り、指導者の育成と水防体制の強化を目的に出水期前に開催されているもので、昭和電工(株)東長原事業所は利水ダム班として毎年参加しています。

今回、当社からは事業所長、発電グループ課員、工務グループ課員の計4名が参加し、月の輪工法訓練が割り当てられました。

月の輪工法とは、増水中に堤防の居住側の斜面から漏水により水が吹き出した際、漏水口が拡大されないよう土のうを積んで水を溜め、その水圧(河川水位と漏水口の水位差を縮小)で堤防からの漏水を抑えるという工法です。

土のうを半円状に7段(内側)、6段(外側)と組み上げ、段と土のうの間に間詰め土を入れ踏み固めをしながら進めるので体力のいる作業でしたが、お互いに声をかけ合い協力しながら進めました。

実際に災害が起きた時にも漏水を防止できる頑丈な月の輪に仕上げられ、訓練を終了しました。



月の輪工法訓練の様子

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

2019～2020年

昭和電工グループ安全関連表彰受賞一覧

2019年

表彰名	受賞事業場・個人	受賞年 月
第43回日本化学工業協会安全表彰 安全最優秀賞	昭和電工（株）小山事業所	5月
第43回日本化学工業協会安全表彰 安全優秀賞（特別賞）	昭和ファインセラミックス（株）	
平成30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	
平成30年度日本アルミニウム協会労働安全表彰 優良賞	昭和電工堺アルミ（株）	

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	

消費者の安全衛生

消費者の安全衛生の保護

品質保証（2019年の取り組み）

化学品安全（2019年の取り組み）

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、設計・開発から上市・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だけではなく、お客様がどのように使用または廃棄されるかなど、製品に関係するさまざまな項目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。

「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」を活動の2つの柱としています。

(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等を共有し、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て、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。「規程」は世の中の状況変化に対応して見直し、製品安全確保の有効性を高めています。



(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、「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提供し、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、主に化学品管理に係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、更にそれらの情報・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。



化学物質の情報については、本システムにより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により、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、様々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、各国の法改正等への適切な対応を行ったり、集計機能と他の社内基幹システムを連動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たりしています。また、SDS（安全データシート）作成機能を活用し、国内法令に準拠した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、サプライチェーンの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。

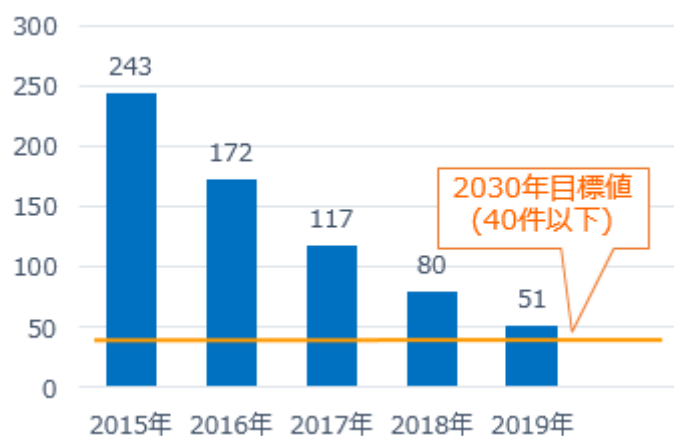
マテリアリティKPI・実績

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』

当社は製品の品質に関するクレーム件数について、2018年に2015年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、2018年のクレーム件数は2015年比3分の1に減少し、2019年は更に2018年から36%減少しました。今後、更なるクレームの削減に取り組んでいきます。

■ 品質クレーム件数 推移（国内グループ）



消費者の安全衛生

[消費者の安全衛生の保護](#)[品質保証（2019年の取り組み）](#)[化学品安全（2019年の取り組み）](#)

品質保証

品質保証・品質管理レベルの向上のため、次のような取り組みを実施しました。

1. 製品安全管理

お客様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、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、お客様に最新の安全性情報を適切に提供しています。また、全製品のリスク評価実施に加え、お客様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。

2019年は、安全性情報の収集から提供に関する業務フローの最適化を推し進め、お客様への情報提供に漏れがない体制を構築し、運用しました。

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、連絡通報事項等を明記した書面

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や意識）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. 品質診断の実施

本社品質保証室は、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。

2019年は、常に同じ品質の製品を製造する能力（工程能力）の向上、品質リスクの抽出と低減、現場力強化などの観点から課題を抽出し、改善につなげました。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ています。

今後に向けて

顧客体験価値(CX)の最大化を加味した、2025年の品質保証・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実行中です。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。

消費者の安全衛生

[消費者の安全衛生の保護](#)[品質保証（2019年の取り組み）](#)[化学品安全（2019年の取り組み）](#)

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、次のような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、これに基づく方針として「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」を策定しました。

これらを達成するため、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。

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SDSを作成しており、社内のSDS審査制度での審査・決裁を経て、お客様に提供しています。

2019年は、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/ラベル表示等）に関する規格）に係る社内説明会を実施しました。

また、改正JISに対応した化学物質総合管理システムの更新を行いました。3年間の猶予期間内に完了するよう、改正JIS対応のSDS改訂を順次進めています。さらに、本システムを利用した外国語版SDS作成に向け、準備を進めています。

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との連動により製品、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/輸出数量管理等については、本システム内の集計機能を活用することにより、信頼性、透明性の高い内容で国内外の行政機関への報告を毎年実施しています。

国内法規制：化審法・安衛法・毒劇法・化管法等の法規制について、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：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、適切に対応を進めています。

また、上述の組織改定によって、今後は化学物質の有害性評価から国内外の法規制対応までを1つの組織内で完結させ、確実かつ効率的な対応が可能となります。

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全てのナノ材料のリスク評価を行い、作業員およびお客様の安全と健康、環境への配慮を行う、「ナノ材料安全管理規定」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。同規定に基づき、ナノ材料安全管理のガイドラインを制定し、すべてのナノ材料の取り扱いをこのガイドラインに則って行っています。

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。2019年も全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、これを支える社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。社内教育として、2019年は事業所での説明会を開催しました。今後は、体系的な教育システムの構築を計画しています。

今後に向けて

新たに発足した「化学品管理・評価センター」により、当社グループの化学品管理全体を統括し、チェック機能の強化、事業部門との連携強化、教育の推進、人材育成を進めていきます。

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。

加えて、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年より開始しました。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。

マテリアリティKPI・実績

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

1. 国内における次世代経営・事業リーダーの育成

2019年の「ビジネスリテラシー修得・キャリア開発」の修得を目的とした階層別研修やSGED、RSIなどの集合研修への参加者（国内グループ従業員）は、延べ612名で、受講対象者の一人あたり平均受講時間は、30.3時間でした。

TOPICS 2019年9月～ 第4期 RSIを開始

2019年9月より第4期RSIを開始し、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プログラムを学びながら、4つのチームに分かれてそれぞれテーマに取り組み、最終的には経営陣への発表を行います。



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し、登用実績を示します。また、新たに立ち上げたSGEDを継続して実施していきます。第1期（2019年3月～）の参加者は選抜13名中4名が海外現地法人スタッフでした。

TOPICS 2019年3月～ SGEDを開始

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、2019年3月に開始した新たなプログラムです。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いました。研修初日は、森川社長からメンバーへの訓示を行いました。



森川社長からの訓示

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

SGEDに選抜される外国人比率を上げるため、各社で行うプレSGED施策を構築します。

計画的な人材育成のためにグループ人材を効率的に把握する仕組みを構築します。

女性活躍推進をさらに進め、女性活躍推進企業認定「えるぼし」取得を目指します。

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等を通じて、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。

マテリアリティKPI

- (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) 社員の年休取得率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

* 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社員が対象）。「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「社員を活かす環境」（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回実施しており、次回は2020年内を予定。

KPI実績

1. 安心して清潔な職場環境づくり

社員一人ひとりに力を発揮してもらうため、安心して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
2015年	19.5日	13.6日	69.7%
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%

2019年における組合員の平均年間労働時間は1963.4時間で、平均月間残業時間16.8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。



コミュニケーションワーク
ショップ

今後に向けて

以下の施策を各事業場の状況に合わせて実施します。

厚生施設更新費用の予算化と実行

計画年休日の設定

労使合同の活動などを通じた年休取得推進

年休取得日数が少ない従業員への声かけ運動

コミュニケーションワークショップ継続実施

※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、社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、男性社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社員が、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、全社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	○	○	○

	一般従業員	再雇用	有期雇用従業員
在宅勤務制度 ※暫定的に対象者を拡充（2020年7月時点）	○ 職種要件あり		
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）	○	○	○
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。

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

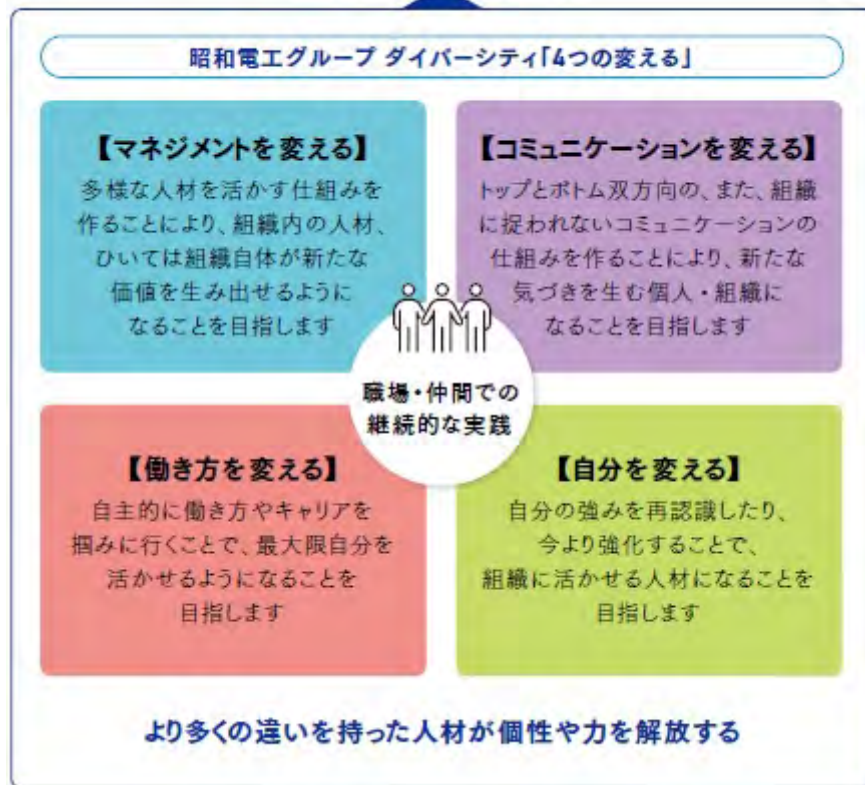
当社グループは、「多様^{*}な人材が互いの個性・価値・アイデアを活かし合い、協働することにより、利益や新たな価値を創造し続ける力を持つ組織・個人になること」を目的とし、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進に取り組んでいます。

^{*} 国籍・人種・性別・年齢・障がい・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。

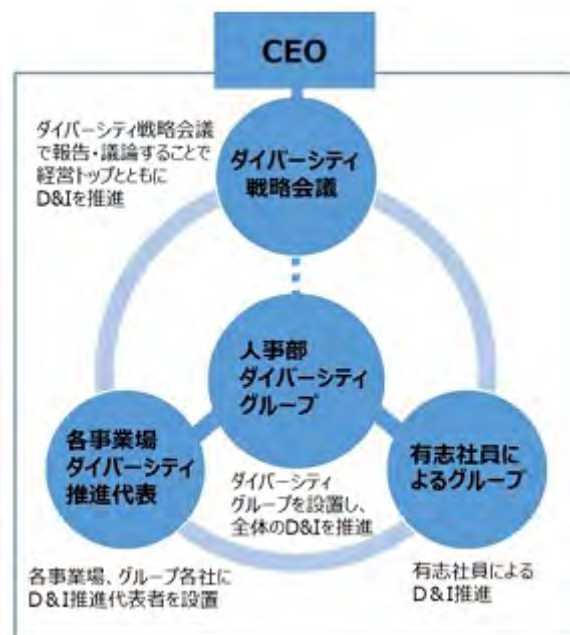
関連資料 [グループCEOメッセージ「全従業員がD&Iの主役」](#)（D&I教育パンフレット）（1.42MB）

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て、組織風土改革、多様な人財活用、両立支援など様々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、事案発生抑制に努めていきます。

（左） 上口CRO （右）
（株）クオレ・シー・キューブ
稲尾様

（左） 上口CRO

（右） （株）クオレ・シー・キューブ稲尾様

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。

これまでのダイバーシティ推進の結果、2019年の応募内容は「多様な人材の活用にとどまらず、組織の競争力を高める取り組み」が増加しました。



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。



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の質を上げ、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、多くの社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様々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づくりに繋がっています。



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](#)

障がい者雇用

障がい者インクルージョンの実現に向け、身体・知的・精神・発達障がいのある方の雇用を推進しています。

2014年に当社 本社内に障がい者雇用のモデル職場を設置して以来、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しています。その育成のノウハウをグループ内に展開することで、事業場・グループ会社でも、知的・精神・発達障がいが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、ジョブコーチ社員が相談を受け付ける専用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）



TOPICS 「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社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. 障がいのある社員の雇用（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。

またこの署名を機に、当社グループ内に「オンリーワンサポーター500」という施策を展開する予定です。これは、インクルーシブな職場づくりを目指すことに賛同する社員を500名以上募り活動を実施し、将来的には障がい者支援グループコミュニティを構築することを目的としています。

※ 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。



2019年には、東京都の障がい者雇用エクセレントカンパニー賞の産業労働局長を受賞しました。

当社では障がいのあるなしに関わらず、同じ役割期待のもと、能力開発、キャリアアップ、処遇改善を適応していることや、一定の配慮を必要とする方のための人事制度（コア・パートナー）が整備・運用されていること等が評価されました。



本社人事部メンバー

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、様々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、外国籍社員の積極採用、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。

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、地域の皆様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めます。

地域・社会貢献活動実績

■ 2019年の国内グループ（昭和電工＋国内グループ会社）活動実績

※()は昭和電工単体の実績

取り組み内容		実績
教育関連 (次代を担う人材育成)	社員の講師としての派遣	59回開催、1,612人・時間派遣 (46回、1,574人・時間)
	インターンの受け入れ	37件実施、120人受け入れ (29件、97人)
	学校の工場見学受け入れ	1,926人 (1,628人)
事業場周辺の 環境整備	美化活動	339回、延べ6,657人・時間実施 (111回、5,389人・時間)
芸術・文化・ スポーツ振興	芸術・文化・スポーツ振興への協力	26,953,000円支出 (25,486,000円)
地域との交流	イベント開催	9,631人参加 (9,172人)
	施設の貸し出し	延べ14,070時間貸し出し (14,063時間)

	取り組み内容	実績
	工場見学受け入れ (近隣地域、社員のご家族、行政関係の皆様)	2,695人受け入れ (2,420人)
地域発展・福祉	地域経済との調和	2,820,000円支出 (1,723,000円)
	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)	1,600,000円
	NPO・地元団体との協働	679,000円支出 (286,000円)
社会貢献費用総額 ※人件費を除く	上記の内容を含む社会貢献費用の総額	321,916,000円

活動事例はこちらをご覧ください [サステナビリティニュース一覧](#)

今後に向けて

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開始しています。

- (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

今後、事業場・グループ会社別の取り組みテーマと実施内容を随時公開していく予定です。

CSR投資 事例(1) 「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、社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社員がランナーとして参加しました。



ボランティアの様子

CSR投資 事例(2) 「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」

社会サプライチェーン

[CSR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](#)

CSR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全てのステークホルダーの皆さま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)

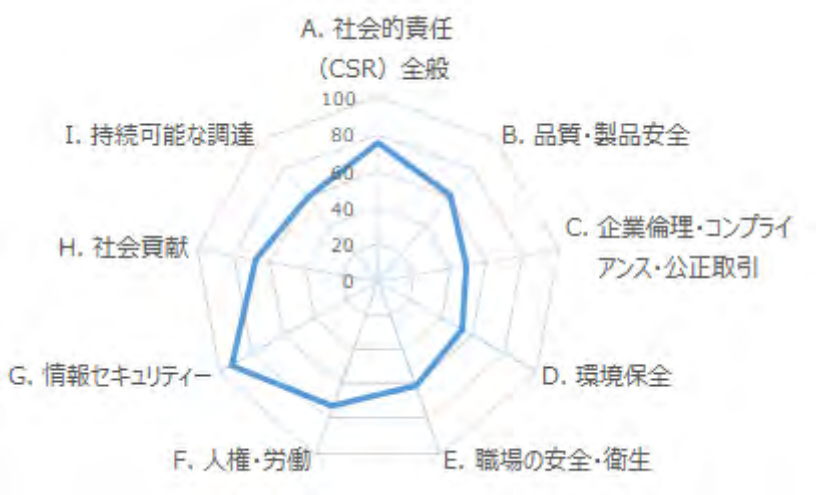
2019年の取り組み

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。2019年は全体において91%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。

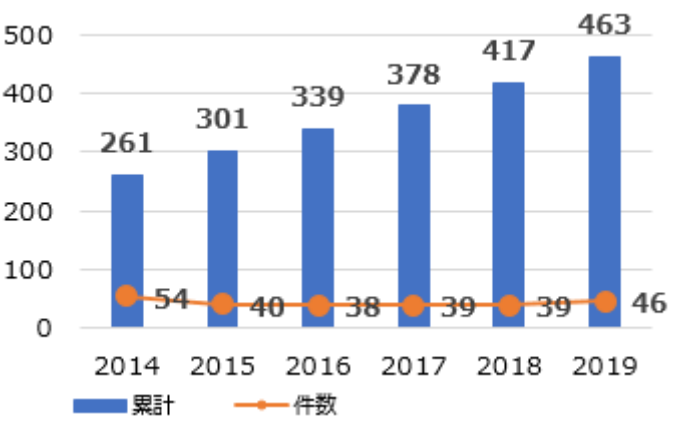
■ 2019年 CSR自己診断結果（項目別平均点）



CSR訪問

毎年40社前後のサプライヤーを訪問しており、2019年は46社を訪問致しました。2010年の取り組み開始以降、累計で463社のサプライヤーを訪問しています。2019年は46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サプライヤーはございませんでした。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ヤリングし、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、再開可否を判断いたします。

■ CSR訪問件数



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。

■ 2019年「CSR自己診断」の総合平均点と改善への取り組み

		件数	比率	改善への取り組み
総合平均点	59.0			回答企業全社へ、全体平均・業界平均との比較、改善希望等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		247	72%	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		78	22%	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		20	6%	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。2019年はグループで延べ1,051名が購買に関する研修を受講しました。

今後に向けて

企業の調達活動においては、経済環境の変化に対して柔軟な取り組みが必要であることはもちろんですが、同時に様々な社会的課題にも対応できるものでなければなりません。当社は今後も企業としての社会貢献という使命を果たすべく、CSR調達の実践に努めていきます。

社会サプライチェーン

[CSR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、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。

社会サプライチェーン

[CSR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

当社は、電気、ガス、水道、廃水処理、排水、下水、通信など、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様にお届けすることが重要と考えています。

マテリアリティKPI

『お客様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、お客様のご使用に合わせたデリバリーが重要です。

そのため、当社ではお客様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。

KPI実績

お客様の要請によりトレーラーによる納入を開始しました。タンクローリーで納入していた場合より、輸送製品重量当たりのCO2発生量削減にも有効です。

2019年は「ジアックス®」起因での水道供給の停止はありません。



タンクローリー（写真左）からトレーラー（写真右）へ

今後に向けて

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。今後もお客様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®： 高圧ガスである塩素を、使い易く、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®）](#)

昭和電工株式会社

Copyright (c) SHOWA DENKO K.K. All rights reserved.

知的財産の保護・活用

当社グループは知的財産戦略を経営上重要な戦略の一つであると位置づけており、事業戦略、研究開発戦略と合わせた三位一体の戦略の構築と遂行を行っています。また、主要事業、重要開発製品について強固かつ広範な特許網の構築を常に心がけ、当社優位性の確保に努めています。



事業戦略・研究開発戦略と知財戦略は各々表裏一体の関係であり、不可分です。当社では三者間の緊密でシームレス、時差のない情報共有と戦略整合を行っています。

中長期目標（マテリアリティKPI）

【新規出願件数 2018年342件→2022年405件→2025年460件】

以下の施策よりKPI達成を目指します。

- 発明の発掘
- 戦略的開発案件の集中特許出願
- パラメータ特許を中心とする、多面的出願
- 用途特許を中心とした原料のダウンストリーム出願

※ 当社は「知的財産の保護」をマテリアリティ（重要課題）の一つに位置づけています。

KPI実績

2019年は 350件を超える新規出願を行いました（2018年：342件）。

また、当社の大半の事業はグローバルに展開しており、これらの事業を支援する目的で、知的財産権の外国出願を積極的に行っています。グローバル出願率（国内出願に基づいて外国に出願する案件の割合）は過去7年間、平均で50%以上と高い値で推移しています。

他社の知的財産権の尊重にも努めており、外国特許も含めた特許監視体制を構築し、常に他社の知的財産権の動向の把握に取り組んでいます。さらに営業秘密や著作権の保護も積極的に行っています。

2020年は新型コロナウイルスの影響で、研究開発スローダウンによる発明減、出願までのタイムラグ拡大等の影響が懸念されますが、研究開発部門との連携やコミュニケーション手段の多様化により影響の低減に努めます。

今後に向けて

今後、さらに当社の知的財産ポートフォリオを拡充し、量・質ともに知的財産面での競争優位獲得を目指します。加えて、事業のグローバル化の一層の進展に伴い、コスト対効果の慎重な評価を行いながら、海外での知的財産の強化に引き続き取り組みます。

その他の取り組み

AIの活用

当社は、全社横断的な人工知能（AI）利用推進の取り組みの一環として、知的財産分野へのAIの活用に積極的に取り組んでいます。

AI活用の展開により、研究効率の向上と他社権利侵害リスクの低減を図るとともに、知的財産業務をより戦略的に進め、企業競争力強化につなげていきます。

2019年には、知的財産業務の効率化を目的とした2つの施策として、国内SDI*への類似順ソートAIの適用と、日本IBM（株）との共同開発によるAIを用いた特許読解支援システムの運用を開始しました。2020年にはこれを外国語特許対応のシステムへと進化させ、より効率的な調査業務の確立を目指します。

* SDI：自社に関連する特許公報を定期的に配信する仕組み

■ AI活用の狙い

調査の効率化 類似特許検索・可読性向上	2019年 実用化
調査の自動化 俯瞰分析への活用	IPランド スケープへ 展開
価値創出 保有技術の用途探索	研究開発 テーマ 創出へ

また、新たな知的財産価値創出に向けたAIの活用についても検討を続けています。AIによるネット環境の網羅的なデータ検索・整理・分析・戦略策定は、顧客の開拓や用途の探索、M&Aの検討に大きな力を発揮しつつあります。この技術は近未来の研究開発や事業運営に活かされていくものと期待しています。

職務発明に関する表彰制度

当社では、発明者に対するインセンティブとして、特許などの出願時および登録時、その特許を実施し利益を上げたとき、他社からのライセンス収入があったときに、報奨金が支給されます。2019年には規程が改定され、報奨金制度が拡充されました。また昭和電工では、より価値のある特許出願を促進するため、前年度の特許の出願件数と登録件数のトップ3の発明者の表彰を毎年行っています。



社内表彰（写真は2019年時）

「守り」の知財から「攻め」の知財へ

知的財産部の有志を中心とした自主的活動「知的財産的視点に基づく研究開発テーマ創出」が、社内の「2020年ダイバーシティCEO表彰」において最優秀賞を受賞しました。

特許出願は研究開発者の発明した物質や製法に対して行うのが基本ですが、この取り組みでは、事業・開発に先駆けた事業戦略の武器となりうる基本特許を取得することを目指し、将来技術予測のもとに研究テーマを創出し、新たな価値創造(新しい特許出願)につなげました。

ダイバーシティの観点では、異なる専門知識を持つメンバーが個々の能力を活かしながら連携したことがポイントとなり、ダイバーシティ表彰受賞に至りました。

今後、こうした取り組みのほか、プロアクティブな知財網構築、IPランドスケープ手法のフル活用による事業戦略の策定など、従来の特許ハンドリング部門にはなかった機能を拡充し、「守り」の知的財産から「攻め」のインテリジェンス機能へと進化させていく方針です。

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、その運用を監督することです。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、また今後の課題について議論しています。

マテリアリティKPI

「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」

KPI実績

評価方法

2019年の取締役会の実効性評価について、2020年1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、その集計結果をもとに、2020年3月の取締役会で議論を行いました。なお、アンケートの実施とその集約については、客観性を確保し、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

アンケートの結果および議論を通じ、当社取締役会は、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。

(1) 前年の結果を踏まえた2019年計画の実績評価

中期経営計画の進捗とそれに伴う経営戦略の見直し、事業のグローバル化進展を踏まえたCSR・コンプライアンス体制の整備・強化等の重点項目については継続的に審議を行うことにより、事業環境等の変化に関する認識が共有されている。

より効率的な取締役会の議事運営のため、ペーパーレス会議システムなどのIT化、取締役会事務局の機能強化を促進している。

経営戦略、ガバナンス体制、グループ経営については、昭和電工マテリアルズ（旧 日立化成）との将来的な経営統合も踏まえてさらに議論を深める必要がある。

（自由意見）

年2回の意見交換会の時間が拡張され、議論の場は改善されていると考える。

取締役会規定は適宜、必要な見直しが行われている。

2019年は新中計「The TOP 2021」の実行にあたり、取締役会や意見交換会において、活発な議論が行われた。

（2）2020年の実行計画

2020年の実行計画としては、取締役会や全役員による意見交換会において、経営戦略、ガバナンス体制、グループ経営に関する審議をさらに深化させること、また、議事運営のさらなる充実に向けた取り組みを継続して行うこととしました。

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](#)[コンプライアンス](#)[腐敗防止](#)

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ており、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

コンプライアンスやリスクマネジメントに関わる重要事項について、それぞれ専門部会（リスクマネジメント部会、人権・コンプライアンス部会）を設置し、CSR担当役員を議長とする「サステナビリティ推進会議」において審議・検討し、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、各事業部・事業所・子会社ごとにリスク管理責任者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、安全等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。

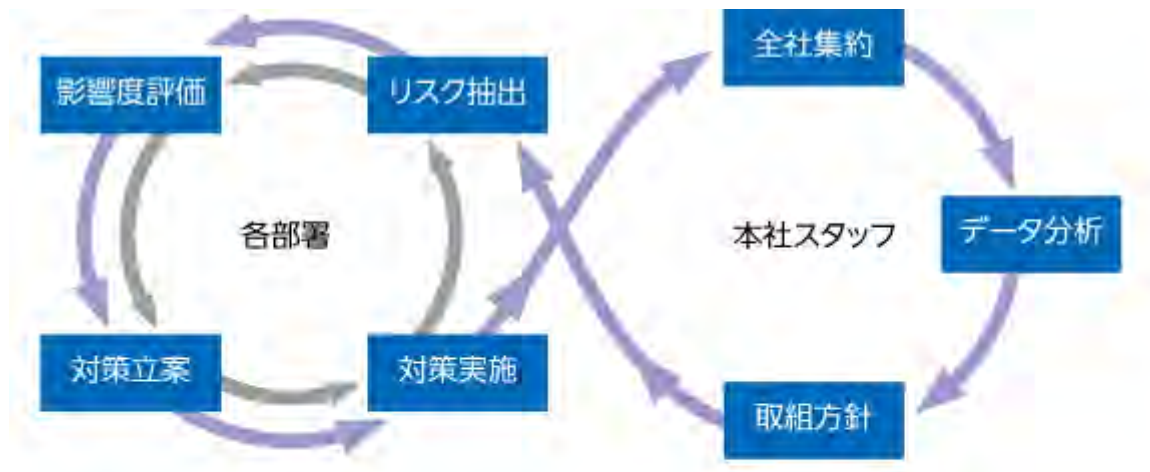
リスク棚卸し活動

当社グループの標準的な管理スキームである「リスク棚卸し」は、当社グループの非連結子会社事業所を含む全96拠点を管理対象とし、拠点の部署ごとに各分類における事業活動に関するリスクを具体的に特定するプログラムです。

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、当社グループの経営にインパクトがあ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。

地震に対する設備対策、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
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 |
|--|---|--|

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供給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等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、自然災害における設備対策、パンデミック時のマスクなどの備蓄、教育訓練による課題の明確化・改善等を通じて、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・関係会社のBCP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等を共有しています。

2019年の取り組みの一つとして、本社スタッフ部のBCPを見直しました。具体的には、首都直下地震が発生した場合に、本社（東京都港区）の建屋が使用できなくなるシナリオを立案し、対策本部の機能移転やテレワークでの勤務を基本とした内容に改定しました。

新型コロナウイルス（COVID-19）発生に際しては、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。

情報セキュリティ対策

当社グループは情報に関わるリスクへ適切に対応するため、情報セキュリティ規程および個人情報管理規程を制定しています。これらを浸透させるために、e-ラーニングや標的型攻撃メールに対する訓練など、継続的に取り組んでいます。また、国内外の全拠点の情報セキュリティアセスメントを実施し、改善活動を推進しています。

昨今のサイバー攻撃対策として、（一社）日本化学工業協会や石油化学工業協会の活動に参画し最新情報を取得するとともに、外部の専門機関との情報連携を図りながら、国内外の拠点に対する体制強化のため、2018年よりCSIRT（Computer Security Incident Response Team）の活動を展開中です。

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](#)[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。

2019年、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でした。

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。

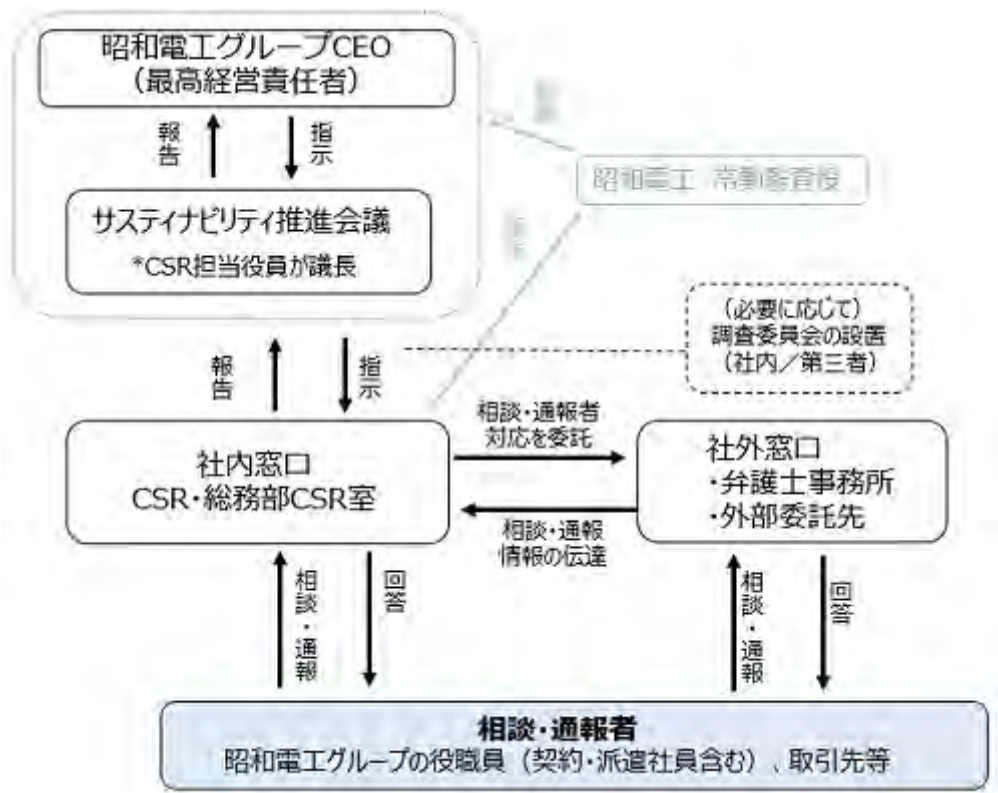
当社ホームページやイントラネットの窓口、外部の弁護士事務所の利用も可能であり、グループ従業員だけでなく、サプライヤーや地域住民など、あらゆるステークホルダーからの通報を受け付けています。また、世界各国のナショナルスタッフ社員のための多言語対応内部通報窓口（社外・12カ国言語）も2018年4月から稼働しました。国内・海外ともに匿名での通報も可能であり、各窓口では、個人のプライバシーの尊重、会社による不利益な取り扱いの禁止を明示しています。

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、法令等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等に報告します。

2019年は計52件の通報・相談があり、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等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 \(ホームページ通報窓口\)](#)

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、社員への継続的な研修等を通じて、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](#)

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](#)[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

公務員等への贈収賄やその強要・申込・勧誘等は、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、国内外の公務員等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等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、関係先等から個人、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、等）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（公務員への接待等の禁止、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「競争法遵守ヒヤリング」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。2019 年は国内外 5 拠点で実施し、累計で318名が受講しました。

人権の尊重

基本的な考え方・方針

当社グループは、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（ラギー原則）などの人権に関する国際規範を支持し、人権尊重を経営の根幹に位置づけ、従業員一人ひとりがこの原則を尊重して行動するよう徹底を図っています。

具体的には、「私たちの行動規範」において人権に関する基本姿勢を示し、海外を含むグループ全従業員に対して自らの規準とすることを求めた上で、ラギー原則に準拠した人権尊重の取組を推進していきます。また、サプライヤー含むすべてのビジネスパートナーに対しても、「私たちの行動規範」にて示す人権尊重の考え方を採用するよう働きかけていきます。

「私たちの行動規範」 第2章. 人権を尊重した経営（抜粋）

2.1 国際的な人権規約の理解

法の支配の下、誰もが生まれながらに持つ「幸せでいられる権利」の実現に努めます。

2.2 不当な差別の禁止

偏見や先入観に基づく不当な差別によって、人の尊厳を傷つける振る舞いを許しません。

2.3 社会的弱者への配慮

ボランティア支援やインクルーシブ・ビジネスを推進し、包摂的な社会づくりに貢献します。

2.4 強制労働や児童労働の排除

責任あるサプライチェーン管理を行い、いかなる形態の人権侵害にも加担しません。

2.5 人権デューディリジェンスの確立

事業活動が関与する人権リスクに対処するための、適正な手続と仕組みを確立します。

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、人権方針、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等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。

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。

今後に向けて

今後は、「ビジネスと人権に関する国連指導原則承認（2011年）」に基づいた人権デューディリジェンスの一連のプロセスを、海外を含めたグループ全体で実施すべく検討を進めています。

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。

マテリアリティKPI

『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』

KPI実績

2019年は、国内グループにおいてKPIを達成しました。

1. 企業倫理教育 毎年5月に設定している「企業倫理月間」の取り組みとして、海外グループ社員を含む全従業員が「私たちの行動規範と実践の手引き」を再確認し、日常の行動に問題点がないか等振り返りました。さらにコンプライアンスに関する動画（研修教材）を視聴し、職場単位でディスカッションを実施しました。
2. 人権教育 12月の「人権週間」に合わせ、国内の事業場・グループ会社において職場の身近な人権テーマ（ハラスメント防止、コミュニケーションなど）や法務省が提唱する日本国内の人権課題（同和問題、外国人の人権など）をテーマにした研修会を開催しました。

事例 「京浜地区合同人権研修会を開催」

事業場別の研修に加え、昭和電工(株)本社・川崎事業所・横浜事業所共催による「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。2019年は3拠点から合計250名以上が集まり、認定特定非営利活動法人かものはしプロジェクト共同代表の村田様にご講演をいただきました。カンボジア・インドで実際に起きている児童買春の実情を、実際にその解決に取り組む方の目線から詳細に紹介いただきました。村田様が活動を始めた経緯と現在までの取り組みについてのお話もあり、小さなきっかけから問題意識を持ち、逆境に立ち向かいながら次々と行動を起こし続けている講師の話に、参加者は真剣に耳を傾けていました。講演後、「現在でもこのような問題があることに驚いた」「講師の行動力に感銘を受けた」「小さなことでも、

自分にできることを探したい」といった感想が多く寄せられました。



研修会の様子

今後に向けて

引き続き当社グループ内の企業倫理・人権に関する課題の把握と迅速かつ適切な対応を行うとともに、全従業員の倫理的な価値観の向上を図ります。特に海外グループ会社の研修に関しては、国内同様の体制で実施できるよう強化していきます。

編集方針・報告範囲について

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）をはじめとする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。ステークホルダーの皆様に速報性の高い情報を提供するため、当ウェブサイトは2020年8月以降も随時更新します。

なお、統合報告書「昭和電工レポート」では、財務情報と非財務情報を集約し、当社グループの価値創造ストーリーをご理解いただけるような構成としています。あわせてぜひご覧ください。

報告対象範囲

報告対象期間

2019年1月～12月に2020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2019年4月～2020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。

当社が統合を発表した日立化成株式会社のデータは含まれていません。なお、同社は2020年10月に「昭和電工マテリアルズ株式会社」に商号を変更しました。

発行

2020年8月

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

昭和電工株式会社

Copyright (c) SHOWA DENKO K.K. All rights reserved.

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、グループ会社の場合には「国内グループ会社」もしくは「海外グループ会社」と表記しています。

バンダリーの詳細は以下の通りです。

[illegible]

昭和電工グループ会社（国内）	(15)	(15)	(16)	(14)	(16)	(16)	(16)	(16)
1 鶴崎共同動力	○	○	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)
2 昭和電工ガスプロダクツ川崎	○	○	○	(含めない 特定施設無し)	○	○	○	○
3 昭和電工ガスプロダクツ四日市	○	○	○	(含めない 特定施設無し)	○	○	○	○
4 昭和電工ガスプロダクツ太分	○	○	○	○	○	○	○	○
5 昭和電工セラミックス 富山工場	○	○	○	○	○	○	○	○
6 昭和ファインセラミックス			○	○	○	○	○	○
7 昭和電工研技			○	○	○	○	○	○
8 昭和アルミニウム缶 小山	○	○	○	○	○	○	○	○
9 昭和アルミニウム缶 彦根	○	○	○	○	○	○	○	○
10 昭和アルミニウム缶 大年田	○	○	○	○	○	○	○	○
11 昭和電工エレクトロニクス（市原）	○	○	(市原サイトに含む)	(市原サイトに含む)	(市原サイトに含む)	(市原サイトに含む)	(市原サイトに含む)	(市原サイトに含む)
12 昭和電工 H D 山形（基板工場含む）	○	○	○	○	○	○	○	○
13 昭和電工パッケージング 彦根	○	○	○	○	○	○	○	○
14 昭和電工パッケージング 伊勢原	○	○	○	○	○	○	○	○
15 新潟昭和			○	○	○	○	○	○
16 サンアローマ 川崎工場	○	○	○	○	○	○	○	○
17 サンアローマ 大分工場	○	○	○	○	○	○	○	○
18 サンアローマ （研究開発本部）	○	○	○	○	○	○	○	○
19 ユニオン昭和四日市								
20 ユニオン昭和 会津								
21 芙蓉バーライト								
22 ハイバック								
23 日本ポリテック								

★海外グループについて

・パフォーマンスデータの集計は、連結会社を対象としている。
ただし、GHGについては、3000トンCO₂以上の排出があるサイトを集計対象としている。

昭和電工グループ 社会データ バウンダリー一覧 (2019年12月時点)

i) 従業員休業災害度数率

昭和電工グループの国内45事業所（昭和電工単体：14サイト、グループ会社：31サイト）

1	昭和電工	大分コンビナート
2	昭和電工	川崎地区
3	昭和電工	東長原事業所
4	昭和電工	徳山事業所
5	昭和電工	伊勢崎事業所
6	昭和電工	龍野事業所
7	昭和電工	秩父事業所
8	昭和電工	大町事業所
9	昭和電工	小山事業所
10	昭和電工	融合製品開発研究所（土気）
11	昭和電工	千葉事業所
12	昭和電工	彦根事業所
13	昭和電工	先端電池材料事業部（横浜）
14	昭和電工	プロセスソリューションセンター
15	（国内グループ会社）	鶴崎共同動力
16	（国内グループ会社）	ユニオン昭和（四日市）
17	（国内グループ会社）	ユニオン昭和（会津）
18	（国内グループ会社）	昭和電工ガスプロダクツ川崎
19	（国内グループ会社）	昭和電工ガスプロダクツ四日市
20	（国内グループ会社）	昭和電工ガスプロダクツ大分
21	（国内グループ会社）	ハイバック
22	（国内グループ会社）	昭和電工セラミックス富山
23	（国内グループ会社）	昭和電工セラミックス塩尻
24	（国内グループ会社）	昭和電工セラミックス横浜
25	（国内グループ会社）	信州昭和町
26	（国内グループ会社）	昭和電工堺アルミ
27	（国内グループ会社）	昭和電工喜多方アルミ
28	（国内グループ会社）	昭和アルミ缶小山
29	（国内グループ会社）	昭和アルミ缶彦根
30	（国内グループ会社）	昭和アルミ缶大牟田
31	（国内グループ会社）	秩父昭和電工
32	（国内グループ会社）	昭和電工エレクトロニクス
33	（国内グループ会社）	昭和電工パッケージング彦根
34	（国内グループ会社）	新潟昭和
35	（国内グループ会社）	サンアロマー（川崎）
36	（国内グループ会社）	サンアロマー（研究開発本部）
37	（国内グループ会社）	サンアロマー（大分）
38	（国内グループ会社）	日本ポリテック
39	（国内グループ会社）	昭和電工研装
40	（国内グループ会社）	昭和ファインセラミックス
41	（国内グループ会社）	昭和電工H D山形（本社）
42	（国内グループ会社）	昭和電工H D山形（基板工場）
43	（国内グループ会社）	昭和電工パッケージング伊勢原
44	（国内グループ会社）	芙蓉パーライト
45	（国内グループ会社）	昭光エレクトロニクス

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保証するため、毎年、外部検証を受審しています。

2019年のCSRパフォーマンスに関する定量的データに関しては、2020年10月にSGSジャパン株式会社による検証を受審しました。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](#) (185KB)