

レゾナック Web サイト サステナビリティ情報（2023 年 7 月時点）

<目次>

CEO メッセージ	1
サステナビリティビジョン	3
サステナビリティの考え方	15
サステナビリティ重要課題①、②、③	25
SDGs への貢献	28
レスポンスブル・ケア活動	33
イニシアチブへの参画	37
ステークホルダーとの関わり	41

環境

環境マネジメントシステム	43
LCA の活用	46
カーボンニュートラルへの挑戦	50
気候変動への対応：TCFD 提言に基づく開示	54
環境負荷の低減：大気環境負荷の低減	60
環境負荷の低減：廃棄物管理	64
環境負荷の低減：水管理、水質環境負荷の低減	66
生物多様性保全	70

社会

安全・衛生マネジメント	72
労働災害の防止	75
設備安全	78
安全・衛生表彰一覧	83
品質・製品安全マネジメント	85
品質保証	87
化学品・製品安全	89
人材戦略	91
人材育成	93
労働慣行	96
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	98
従業員の健康	103
サステナブル調達マネジメント	106
サプライヤー評価	108

ホワイト物流	111
社会貢献活動	112
人権の尊重	117
知的財産の保護・活用	122

ガバナンス

コーポレートガバナンス（企業情報）	124
内部実効性評価	139
リスクマネジメント	141
情報セキュリティ	145
コンプライアンス	146
腐敗防止	148

データ集

EGS パフォーマンスデータ	150
編集方針・報告範囲について	171
第三者認証	172
バウンダリー一覧	173
マネジメントシステム認証一覧	178
社外からの評価	189
GRI スタンダード対照表	190

CEOメッセージ

化学の力で社会を変える

2023年1月、昭和電工株式会社と昭和電工マテリアルズ株式会社が統合し、統合新会社「レゾナック」として新たなスタートを切りました。これは、両社にとっての「第二の創業」であり、私たちはこれから「世界で戦える機能性材料メーカー」を目指して大きく踏み出していきます。

2社の統合により事業モデルも大きく変わりました。売り上げの3割を半導体事業が占め、世界トップクラスの売上規模を持つ材料メーカーとなりました。同時に、原料 素材の設計から、組み立て 混ぜて製品にするところまで、一気通貫で提供できる体制が整いました。

一方で、昨今世界を取り巻く環境は激しく変化しています。例えば、デジタル化の加速や、カーボンニュートラルに向けた取り組みとエネルギー価格の高騰、また近年は、貿易摩擦や国家間情勢などに起因して、地政学リスクの高まりやサプライチェーン混乱も起きています。コロナ禍で私たちの生活や働き方も大きく変わりました。

こうした環境の変化の中で、これからの化学メーカーには、人々の生活を豊かにするだけでなく、地球環境への影響を考慮し、持続可能な社会に貢献することが求められています。レゾナックは「化学の力で社会を変える」を存在意義（パーパス）として、社員が大切にすべき4つのバリュー（価値観）に、「プロフェッショナルとしての成果へのこだわり」「機敏さと柔軟性」「枠を超える、オープンマインド」「未来への先見性と高い倫理観」を定め、これらをパーパスと合わせて経営理念としました。この経営理念の下で事業活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

レゾナックグループでは、経営戦略として2022年2月に長期ビジョンのアップデートを行い、ポートフォリオ改革を進めています。市場の成長が期待される半導体 電子材料事業とモビリティ事業、安定収益を稼ぐケミカル事業、さらに各事業の技術開発を支えるイノベーション事業などに事業群を分けました。各事業がそれぞれの役割を発揮し、それぞれの目標であるEBITDAを達成することで、持続的な成長を実現してまいります。

また当社は、サステナビリティを経営戦略の根幹に位置づけ、持続可能な事業活動を行うことを基盤に、事業戦略を進めています。化学メーカーとしての技術課題の解決を通じた持続可能な社会への貢献には、当社独自の取り組みだけでなく、業種・業界の枠を超えた各ステークホルダーとの協調や連携が大切です。レゾナックグループは、「共創型化学会社」を目指しており、社内外での共創を通じて新たなシナジーの創出に取り組んでいます。



2023年1月1日
代表取締役社長

高橋 秀仁

これらの変革や事業戦略を進めるのに欠かせないのは、社員一人一人です。自律的 創造的な人材が育つ企業文化と、社員それぞれがプロフェッショナルとして活躍できる組織文化を醸成していきます。

レゾナックグループは、社員、株主の皆さま、お客さま、地域社会その他すべてのステークホルダーの皆さまとの共創を通じて、先端材料パートナーとして時代が求める機能を創出し、グローバル社会の持続可能な発展に貢献してまいります。新たなスタートを切ったレゾナックグループに、ぜひご期待ください。

サステナビリティ：サイトマップ

- ① CEOメッセージ
- ① サステナビリティビジョン
- ① サステナビリティマネジメント
- ① ステークホルダーダイアログ

- ① 統合報告書
- ① データ集
- ① おうちでできる化学実験

ESGの取り組み

- ① 環境
- ① 社会
- ① ガバナンス

サイトマップご利用にあたって個人情報保護方針電子公告レゾナックグループほっとライン

Copyright 2023 Resonac Holdings Corporation. All rights reserved.

サステナビリティビジョン

レゾナックは、パーパスに基づき「化学の力で社会を変える」ためには、経営の根幹にサステナビリティの概念を据える必要があると考え、執行体制の強化を進めています。その一環として、「サステナビリティビジョン2030」を設定すると共に、長期ビジョンの主要戦略を実行するためのサステナビリティ重要課題を特定し、社内浸透を進めています。

「イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造」「責任ある事業運営による信頼の醸成」「自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成」の3つの重要課題について、より幅広いステークホルダーに、より深い価値を提供していきます。

サステナビリティビジョン2030

社会課題解決による企業成長

技術や事業を通じて社会の課題を解決し、社会に価値提供をすることで、自らの持続的な成長と企業価値の向上を実現していく

世界で仲間をつくる会社

顧客、従業員、投資家およびステークホルダーなどの将来世代を含む持続可能なよりよい社会づくりのパートナーから、「選ばれ」かつパートナーに「選ぶ」ことができる共創型化学会社になる

レゾナックのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）

2030年を見据えた3つのマテリアリティとその構成要素を特定し、長期ビジョンの戦略へ反映するとともに、2025年を目途とする非財務KPIに落とし込んでいます。なお、3つのマテリアリティは同じく2030年までの長期ビジョン（①世界で戦える会社、②持続可能なグローバル社会に貢献する会社、③国内の製造業を代表する共創型人材創出企業）と関連しており、当社長期ビジョンの達成と社会からの期待の両面をカバーしたものとなっています。また、KPIはおかないもののマテリアリティと同等の重要性を有するグローバル経営の共通基盤として、コーポレート ガバナンスとステークホルダーエンゲージメントにも力を入れていきます。



サステナビリティ重要課題① イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

目標

社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供という一連のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会的価値を創出します。

2025年の指標

事業あるいは主要製品ごとの目標設定、実行 モニタリング

主要製品のLCAの算出、研究開発段階での評価手法の導入

マテリアリティ

イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

事業・製品

R&D・知的財産

マーケティング

デジタル変革

イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

当社の思い	私たちの思い	私たちの成長の源泉は、技術力を活かし、化学の力で社会を変える事業活動です。社会的価値創造に向けて、イノベーションと事業を通じた競争力向上を目指します。
	2030年目標	社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供という一連のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会的価値を創出します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	事業を通じた社会的価値の創出 マーケティングを通じた社会課題の発見と顧客価値の提供 オープンイノベーション&協業の促進 社会課題を解決するR&D・知財戦

		SDGsに貢献する製品 事業戦略 社会的価値創造を強化、加速するデジタル変革
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	重要項目	サステナビリティ事業 製品評価指標の確立と目標設定 LCA（Life Cycle Assessment）への取り組み
	2025年目標	事業あるいは主要製品ごとの目標設定、実行 モニタリング 主要製品のLCAの算出、研究開発段階での評価手法の導入
	2021年実績	新たな社会 環境側面を含む事業評価指標策定に向けた検討開始 CFP（Carbon Footprint）算定スキームのパイロット運用開始
価値創造	社会的価値 環境的価値	さまざまな産業の起点である化学メーカーとしての直接的かつ間接的な社会および環境価値を創出 全ての事業において「つくる責任 つかう責任」の徹底を通じた社会および環境へのポジティブインパクトの最大化とネガティブインパクトの最小化
	経済的価値	社会的 環境的価値の提供を通じた事業成長により経済的価値を創出し、企業価値の向上に貢献 事業を通じたパーパス実現の実感による従業員のモチベーションの向上

サステナビリティ重要課題②

責任ある事業運営による信頼の醸成

目標

安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略 オペレーション ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を図り、変化する経営環境 事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。

2025年の指標

5つのゼロを達成

温室効果ガス排出量の削減

サプライヤー自己診断票を活用したコミュニケーションの質の向上

グローバルコンプライアンススタンダードと行動規範のグループ内浸透

統合的リスクマネジメント体制の構築と運営、リスクマネジメントシステムの高度化



サステナビリティ重要課題②

責任ある事業運営による信頼の醸成

当社の思い	私たちの思い	化学メーカーとして、安全・環境・品質などの視点から、全ての事業において責任ある事業運営を行い、サプライヤーや顧客などのステークホルダーと共にサステナブルな社会を実現します。加えて、法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスを徹底し、多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制を強化し高度化していきます。
	2030年目標	安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略・オペレーション・ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を図り、変化する経営環境・事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。

<p>当社の思い</p>	<p>マテリアリ ティ実現に向 けた重要な構 成要素</p>	<p>全ての人が安心して働ける環境の提供</p> <p>顧客価値最大化のための品質 安全の提供</p> <p>製品ライフサイクル全体の環境負荷低減</p> <p>サプライヤーと共にサステナブルな社会を実現</p> <p>法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスの徹底</p> <p>多様化 複雑化するリスクのマネジメント体制の強化</p>
<p>KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定</p>	<p>重要項目</p>	<p>安全文化の醸成および労働災害、設備事故、環境事故、製品事故、品質コンプライアンス違反の根絶</p> <p>事業活動を通じた環境負荷の低減</p> <p>サステナブル調達の推進</p> <p>統合的なリスクマネジメントの強化と法令遵守を超えたコンプライアンスの徹底</p>
	<p>2025年目標</p>	<p>5つのゼロを達成</p> <p>温室効果ガス排出量の削減</p>

KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	2025年目標	サプライヤー自己診断票を活用したコミュニケーションの質の向上 グローバルコンプライアンススタンダードと行動規範のグループ内浸透 統合的リスクマネジメント体制の構築と運営、リスクマネジメントシステムの高度化
	2021年実績	重大労働災害、重大設備事故、環境事故、品質コンプライアンス違反発生件数ゼロ 新サステナブル調達ガイドラインの検討開始（2022年に策定・開示見込み） 新リスクマネジメントシステム、グローバルコンプライアンススタンダード、行動規範の検討開始（2022年に導入策定・開示見込み）
価値創造	社会的価値	責任ある事業運営を通じた化学メーカーとしての社会課題への貢献と責務の両立
	環境的価値	温室効果ガス排出量削減と廃棄物削減を通じたリサイクル率向上などによる環境負荷の低減
	経済的価値	各種事故などの根絶や社内プロセスの効率化によるモチベーション向上、生産性向上、コスト削減、ブランド価値向上

サステナビリティビジョン達成までの道すじ

2023年の統合新会社スタート前年である2022年をサステナビリティビジョン達成に向けた仕込みの年と位置付け、社内で議論を重ねてマテリアリティを中期目標に落としこむなど体制を構築しています。2023年からは実践を繰り返し、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントを通じて取り組みを進化させ、2026年以降を目途に私たち“らしさ”を開花させることを目指します。

サステナビリティビジョン達成に向けて、①サステナビリティマネジメントの強化による経営戦略・事業戦略との一体化、②サステナビリティを軸に据えた事業・技術の開発による成長の源泉の創出、③カーボンニュートラルをはじめとする組織横断的な課題の解決による価値創出、④ステークホルダーエンゲージメントの強化による価値創造、⑤社内のサステナビリティマインドの醸成、の5つを重点領域と設定し、2022年1月に始動したサステナビリティ部を中心に全社での活動を推進しています。

サステナビリティ重要課題③ 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

- サステナビリティ重要課題① イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造
- サステナビリティ重要課題② 責任ある事業運営による信頼の醸成
- サステナビリティ重要課題③ 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

目標

自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言われる人材創出企業になることを目指します。

2025年の指標

- グローバルアワードにおける共創事例の進化と深化
- 自律的なキャリアの構築に寄与する社内公募の成立数増
- エンゲージメント関連スコアの向上
- 女性管理職比率の向上による経営幹部の多様性の向上とインクルーシブな企業文化醸成

マテリアリティ

2025年目標

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

共創文化

従業員エンゲージメント

タレントマネジメント

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

当社の 思い	私たちの 思い	お客さまや将来世代を含むさまざまなステークホルダーと、共感・共鳴で自律的につながり、共創を通し
-----------	------------	---

当社の 思い	私たちの 思い	て、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」 「企業文化の醸成」こそが、当社の価値の源泉です。
	2030年 目標	自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成 を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言 われる人材創出企業になることを目指します。
	マテリ アリティ 実現 に向け た重要 な構成 要素	互いへの信頼と尊重から生まれる共創文化の醸成 自律的・創造的なプロフェッショナル人材の育成と 獲得 従業員エンゲージメントの強化
KPI ※今 後、ス テーク ホルダ ーと対 話し確 定予定	重要項 目	経営理念の実践 タレントマネジメントの強化 個人と組織の持続的な成長 ダイバーシティ&インクルージョンの深化による人材 の活躍、心理的安全性の確保
	2025年 目標	グローバルアワードにおける共創事例の進化と深化 自律的なキャリアの構築に寄与する社内公募の成立 数増 エンゲージメント関連スコアの向上 女性管理職比率の向上による経営幹部の多様性の向 上とインクルーシブな企業文化醸成
	2021年 実績	統合新会社のグローバルアワード（パーパス・バリ ューの体現を加速する場）の設計と始動 統合新会社の社内公募の運用設計

当社の 思い	私たちの 思い	女性管理職比率（国内4.5%、グローバル11.5%）
価値創 造	社会的 価値 環境的 価値	自律的・創造的な共創型人材の成長、活躍と企業文化の醸成により、社会課題解決に向けた社内外の共創によるイノベーションを推進
	経済的 価値	経営陣が全社最適視点でリーダーを育成し、戦略的なジョブローテーションを通じて人材の競争力を高めることにより、モチベーションの向上と高い生産性を実現

サステナビリティの考え方

- [サステナビリティの考え方](#)
- SDGsへの貢献
- レスポンシブル・ケア活動
- イニシアティブへの参画
- [ステークホルダーとの関わり](#)

当社グループは、パーパスに基づき「化学の力で社会を変える」には、経営の根幹にサステナビリティの概念を据える必要があると考え、執行体制の強化を進めています。その一環として、「サステナビリティビジョン2030」を設定するとともに、長期ビジョンの主要戦略を実行するためのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定し、社内浸透を進めています。

サステナビリティビジョン達成までの道すじ

2023年の統合新会社スタート前年である2022年をサステナビリティビジョン達成に向けた仕込みの年と位置付け、社内で議論を重ねてマテリアリティを中期目標に落としこむなど体制を構築しています。2023年からは実践を繰り返し、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントを通じて取り組みを進化させ、2026年以降を目途に私たち“らしさ”を開花させることを目指します。

サステナビリティビジョン達成に向けて、①サステナビリティマネジメントの強化による経営戦略・事業戦略との一体化、②サステナビリティを軸に据えた事業・技術の開発による成長の源泉の創出、③カーボンニュートラルをはじめとする組織横断的な課題の解決による価値創出、④ステークホルダーエンゲージメントの強化による価値創造、⑤社内のサステナビリティマインドの醸成、の5つを重点領域と設定し、2022年1月に始動したサステナビリティ部を中心に全社での活動を推進しています。

サステナビリティビジョン2030

社会課題解決による企業成長

技術や事業を通じて社会の課題を解決し、社会に価値提供をすることで、自らの持続的な成長と企業価値の向上を実現していく

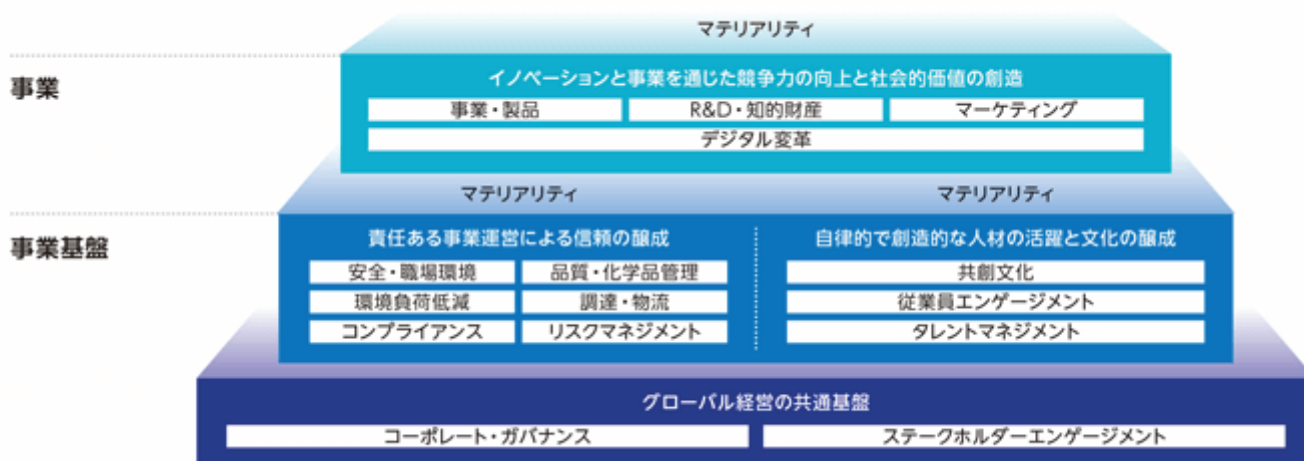
世界で仲間をつくる会社

顧客、従業員、投資家およびステークホルダーなどの将来世代を含む持続可能なよりよい社会づくりのパートナーから、「選ばれ」かつパートナーに「選ぶ」ことができる共創型化学会社になる



サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）

2030年を見据えた3つのマテリアリティとその構成要素を特定し、長期ビジョンの戦略へ反映するとともに、2025年を目途とする非財務KPIに落とし込んでいます。なお、3つのマテリアリティは同じく2030年までの長期ビジョン（①世界で戦える会社、②持続可能なグローバル社会に貢献する会社、③国内の製造業を代表する共創型人材創出企業）と関連しており、当社長期ビジョンの達成と社会からの期待の両面をカバーしたものとなっています。また、KPIはおかないもののマテリアリティと同等の重要性を有するグローバル経営の共通基盤として、コーポレート・ガバナンスとステークホルダーエンゲージメントにも力を入れていきます。



また、当社は事業を通じたSDGsへの貢献を目指します。当社の企業活動の中心を、循環型社会を目指す共創型化学会社としての12番と17番への貢献と位置付けました。事業・製品を通じて貢献するゴールを上の方半分に、企業基盤を通じて自らが貢献するゴールを土台におきました。既に事業を通じて貢献している領域を超え、そしてその先の「化学の力で実現したい未来」への貢献を目指します。

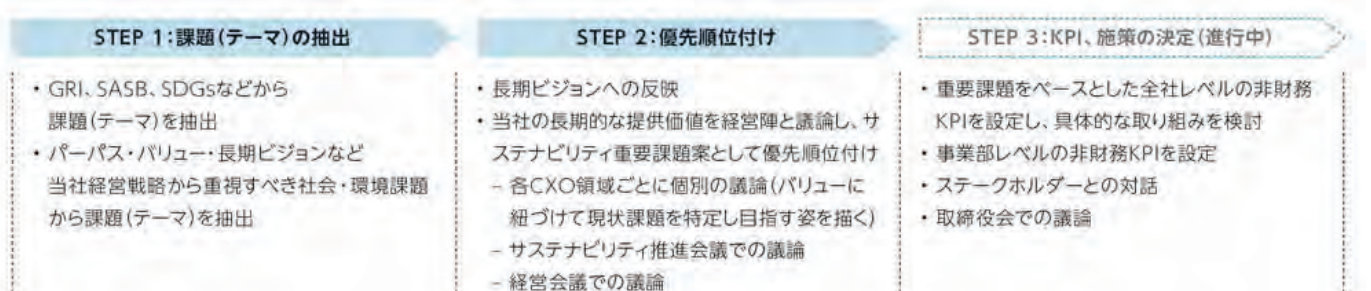
化学の力で実現したい未来

当社は「化学の力で社会を変える」をパーパスに掲げる共創型化学会社。
あらゆる産業の起点にある化学がさまざまなステークホルダーと共創すれば、さまざまな社会課題を解決できるはず。
レゾナックは2030年に向けて、すでに貢献している領域を超えて、その先の化学の力で実現したい未来への貢献を目指します。



マテリアリティ検討のステップ

マテリアリティの特定に当たっては、社会からの期待と当社における重要度の両面から長期ビジョン達成に資する課題を抽出しました。現在、マテリアリティとそれに紐づく戦略と施策や全社レベルの非財務KPIの策定を開始しており、今後、事業部レベルのKPIの設定を含め、取締役会との議論やステークホルダーとの対話を通じて進化させていく予定です。



マテリアリティと非財務KPIについて

2030年を見据えたマテリアリティとそれに紐づき設定する中期の非財務KPIは、策定から実行、進捗確認、そして取締役会による監視監督に至る一連の全社マネジメントサイクルにのせることで、達成への確度を高めていきます。

下表は3つのマテリアリティに基づく主なコーポレートレベルのKPI(一部抜粋)です。今後は各事業部単位に落とし込むと同時に、引き続き社内で議論を重ね、社員のモチベーション向上につながるように具体的に取

り組みも決定していきます。これらKPIは進捗に応じて、また様々な社内外ステークホルダーの意見や期待を受け止めて、不断の見直しをしていきます。

イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

当社の 思い	私たちの 思い	私たちの成長の源泉は、技術力を活かし、化学の力で社会を変える事業活動です。 社会的価値創造に向けて、イノベーションと事業を通じた競争力向上を目指します。
	2030年 目標	社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供という一連のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会的価値を創出します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	事業を通じた社会的価値の創出 マーケティングを通じた社会課題の発見と顧客価値の提供 オープンイノベーション&協業の促進 社会課題を解決するR&D・知財戦 SDGsに貢献する製品・事業戦略 社会的価値創造を強化、加速するデジタル変革
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	重要項目	サステナビリティ事業・製品評価指標の確立と目標設定 LCA（Life Cycle Assessment）への取り組み
	2025年 目標	事業あるいは主要製品ごとの目標設定、実行・モニタリング 主要製品のLCAの算出、研究開発段階での評価手法の導入

	2021年 実績	<p>新たな社会・環境側面を含む事業評価指標策定に向けた検討開始</p> <p>CFP（Carbon Footprint）算定スキームのパイロット運用開始</p>
価値創造	社会的 価値 環境的 価値	<p>さまざまな産業の起点である化学メーカーとしての直接的かつ間接的な社会および環境価値を創出</p> <p>全ての事業において「つくる責任 つかう責任」の徹底を通じた社会および環境へのポジティブインパクトの最大化とネガティブインパクトの最小化</p>
	経済的 価値	<p>社会的・環境的価値の提供を通じた事業成長により経済的価値を創出し、企業価値の向上に貢献</p> <p>事業を通じたパーパス実現の実感による従業員のモチベーションの向上</p>

責任ある事業運営による信頼の醸成

当社の 思い	私たちの 思い	<p>化学メーカーとして、安全・環境・品質などの視点から、全ての事業において責任ある事業運営を行い、サプライヤーや顧客などのステークホルダーと共にサステナブルな社会を実現します。加えて、法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスを徹底し、多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制を強化し高度化していきます。</p>
	2030年 目標	<p>安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略・オペレーション・ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を図り、変化する経営環境・事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提</p>

		供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	<p>全ての人が安心して働ける環境の提供</p> <p>顧客価値最大化のための品質・安全の提供</p> <p>製品ライフサイクル全体の環境負荷低減</p> <p>サプライヤーと共にサステナブルな社会を実現</p> <p>法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスの徹底</p> <p>多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制の強化</p>
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	重要項目	<p>安全文化の醸成および労働災害、設備事故、環境事故、製品事故、品質コンプライアンス違反の根絶</p> <p>事業活動を通じた環境負荷の低減</p> <p>サステナブル調達の推進</p> <p>統合的なリスクマネジメントの強化と法令遵守を超えたコンプライアンスの徹底</p>
	2025年目標	<p>5つのゼロを達成</p> <p>温室効果ガス排出量の削減</p> <p>サプライヤー自己診断票を活用したコミュニケーションの質の向上</p> <p>グローバルコンプライアンススタンダードと行動規範のグループ内浸透</p> <p>統合的リスクマネジメント体制の構築と運営、リスクマネジメントシステムの高度化</p>


	2021年 実績	<p>重大労働災害、重大設備事故、環境事故、品質コンプライアンス違反発生件数ゼロ</p> <p>新サステナブル調達ガイドラインの検討開始（2022年に策定・開示見込み）</p> <p>新リスクマネジメントシステム、グローバルコンプライアンススタンダード、行動規範の検討開始（2022年に導入策定・開示見込み）</p>
価値創造	社会的 価値	責任ある事業運営を通じた化学メーカーとしての社会課題への貢献と責務の両立
	環境的 価値	温室効果ガス排出量削減と廃棄物削減を通じたりサイクル率向上などによる環境負荷の低減
	経済的 価値	各種事故などの根絶や社内プロセスの効率化によるモチベーション向上、生産性向上、コスト削減、ブランド価値向上

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

当社の 思い	私たちの 思い	お客さまや将来世代を含むさまざまなステークホルダーと、共感・共鳴で自律的につながり、共創を通して、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」「企業文化の醸成」こそが、当社の価値の源泉です。
	2030年 目標	自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言われる人材創出企業になることを目指します。
	マテリアリ ティ実現	互いへの信頼と尊重から生まれる共創文化の醸成

	<p>に向けた重要な構成要素</p>	<p>自律的・創造的なプロフェッショナル人材の育成と獲得</p> <p>従業員エンゲージメントの強化</p>
<p>KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定</p>	<p>重要項目</p>	<p>経営理念の実践</p> <p>タレントマネジメントの強化</p> <p>個人と組織の持続的な成長</p> <p>ダイバーシティ&インクルージョンの深化による人材の活躍、心理的安全性の確保</p>
	<p>2025年目標</p>	<p>グローバルアワードにおける共創事例の進化と深化</p> <p>自律的なキャリアの構築に寄与する社内公募の成立数増</p> <p>エンゲージメント関連スコアの向上</p> <p>女性管理職比率の向上による経営幹部の多様性の向上とインクルーシブな企業文化醸成</p>
	<p>2021年実績</p>	<p>統合新会社のグローバルアワード（パーパス・バリューの体現を加速する場）の設計と始動</p> <p>統合新会社の社内公募の運用設計</p> <p>女性管理職比率（国内4.5%、グローバル11.5%）</p>
<p>価値創造</p>	<p>社会的価値 環境的価値</p>	<p>自律的創造的な共創型人材の成長、活躍と企業文化の醸成により、社会課題解決に向けた社内外の共創によるイノベーションを推進</p>

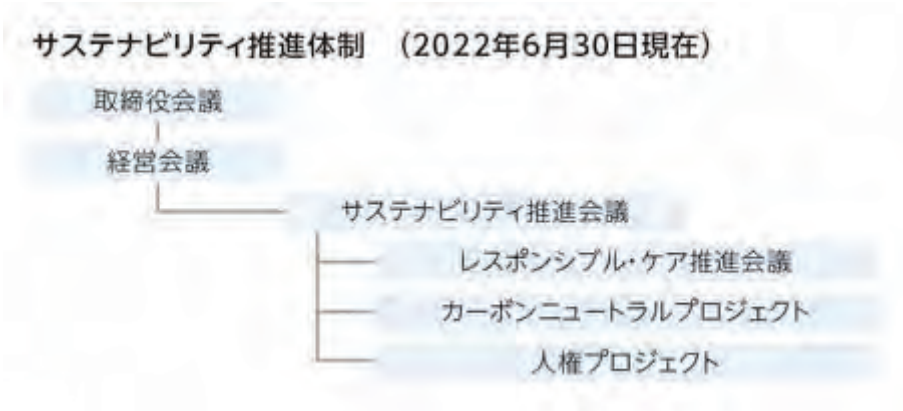
	経済的 価値	経営陣が全社最適視点でリーダーを育成し、戦略的なジョブローテーションを通じて人材の競争力を高めることにより、モチベーションの向上と高い生産性を実現
--	-----------	---

○ マテリアリティと非財務KPI 

サステナビリティ推進体制

当社のサステナビリティは、CEO、CSOが推進責任を担い、経営陣、コーポレート部門、事業部・事業所、グループ会社が一体となって組織横断プロジェクトや社内連携を推進しています。サステナビリティに関する方針や計画をはじめとする重要事項については、経営会議での審議・決定の上、取締役会に討議・報告する体制としています。

また、月に1回、CEOを含むグループCXOが集まるサステナビリティ推進会議を実施し、中長期の戦略や非財務KPI、ステークホルダーとのエンゲージメントなどについて議論する場としています。また、同会議の分科会として、委員会やプロジェクトを設置し具体的な課題に対して機動的かつ組織横断的に対応する体制としました。また、さまざまな所属、属性の役員や社員が意見交換を行う社内コミュニケーションの場を設定し、サステナビリティマインドの醸成に努めています。



過去のマテリアリティ（2015年～2021年）

旧 昭和電工の2015年～2021年のマテリアリティは以下の通りです。

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	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	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

中核課題	中長期方針	マテリアリティ
	<p>した社会の創造に貢献します。</p> <p>SDGs視点での研究開発推進</p> <p>事業活動を通じたSDGs貢献のモニタリングと公表</p>	<p>消費者の安全衛生の保護</p> <p>コミュニティへの参画</p>
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> <p>汚染予防</p> <p>持続可能な資源利用</p> <p>気候変動への対応</p>	<p>汚染予防</p> <p>持続可能な資源利用</p> <p>気候変動への対応</p>
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> <p>人材の育成・成長支援</p>	<p>人材育成・訓練</p> <p>労働条件・環境の整備</p> <p>設備安全</p> <p>労働安全衛生</p> <p>企業倫理の徹底</p> <p>知的財産権の尊重</p> <p>意思決定のプロセス・構造</p>

サステナビリティ重要課題① イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

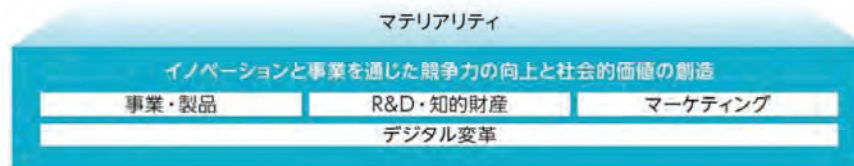
- ① マテリアリティ①:イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造
- ② マテリアリティ②:責任ある事業運営による信頼の醸成
- ③ マテリアリティ③:自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

目標

社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供という一連のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会的価値を創出します。

2025年の指標

- 事業あるいは主要製品ごとの目標設定、実行・モニタリング
- 主要製品のLCAの算出、研究開発段階での評価手法の導入



イノベーションと事業を通じた競争力の向上と社会的価値の創造

当社の思い	私たちの思い	私たちの成長の源泉は、技術力を活かし、化学の力で社会を変える事業活動です。社会的価値創造に向けて、イノベーションと事業を通じた競争力向上を目指します。
	2030年目標	社会課題の発見から技術開発、新たなビジネスモデルを通じたソリューションの提供という一連のプロセスと、共創を通じたイニシアチブの発揮により、事業を通じて社会的価値を創出します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	<ul style="list-style-type: none"> 事業を通じた社会的価値の創出 マーケティングを通じた社会課題の発見と顧客価値の提供 オープンイノベーション&協業の促進 社会課題を解決するR&D・知財戦 SDGsに貢献する製品・事業戦略 社会的価値創造を強化、加速するデジタル変革
	重要項目	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ事業・製品評価指標の確立と目標設定 LCA（Life Cycle Assessment）への取り組み
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	2025年目標	<ul style="list-style-type: none"> 事業あるいは主要製品ごとの目標設定、実行・モニタリング 主要製品のLCAの算出、研究開発段階での評価手法の導入
	2021年実績	<ul style="list-style-type: none"> 新たな社会・環境側面を含む事業評価指標策定に向けた検討開始 CFP（Carbon Footprint）算定スキームのバイロット運用開始
価値創造	社会的価値 環境的価値	<ul style="list-style-type: none"> さまざまな産業の起点である化学メーカーとしての直接的かつ間接的な社会および環境価値を創出 全ての事業において「つくる責任 つかう責任」の徹底を通じた社会および環境へのポジティブインパクトの最大化とネガティブインパクトの最小化
	経済的価値	<ul style="list-style-type: none"> 社会的・環境的価値の提供を通じた事業成長により経済的価値を創出し、企業価値の向上に貢献 事業を通じたパーパス実現の実感による従業員のモチベーションの向上

サステナビリティ：サイトマップ

- | | | |
|------------------|---------------|------------|
| ① CEOメッセージ | ④ 統合報告書 | ① ESGの取り組み |
| ② サステナビリティビジョン | ⑤ データ集 | ② 環境 |
| ③ サステナビリティマネジメント | ⑥ おうちでできる化学実験 | ③ 社会 |
| ⑦ ステークホルダーダイアログ | | ④ ガバナンス |

サステナビリティ重要課題② 責任ある事業運営による信頼の醸成

- ② マテリアリティ①:イノベーションと事業を通じた共創力と競争力の向上と社会価値の創造
- ③ マテリアリティ②:責任ある事業運営による信頼の醸成
- ④ マテリアリティ③:自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

目標

安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略・オペレーション・ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を固め、変化する経営環境・事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。

2025年の指標

- 5つのゼロを達成
- 温室効果ガス排出量の削減
- サプライヤー自己診断票を活用したコミュニケーションの質の向上
- グローバルコンプライアンススタンダードと行動規範のグループ内浸透
- 統合的リスクマネジメント体制の構築と運営、リスクマネジメントシステムの高度化

マテリアリティ

責任ある事業運営による信頼の醸成

安全・職場環境

品質・化学品管理

環境負荷低減

調達・物流

コンプライアンス

リスクマネジメント

責任ある事業運営による信頼の醸成

当社の思い	私たちの思い	化学メーカーとして、安全・環境・品質などの視点から、全ての事業において責任ある事業運営を行い、サプライヤーや顧客などのステークホルダーと共にサステナブルな社会を実現します。加えて、法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスを徹底し、多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制を強化し高度化していきます。
	2030年目標	安全文化の醸成と各種事故などの根絶に加え、戦略・オペレーション・ハザードなど広範囲にわたるさまざまなリスクの最小化と対応準備を固め、変化する経営環境・事業環境に柔軟に対応して当社らしい価値を提供し続けることで、ステークホルダーの信頼を獲得します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	<ul style="list-style-type: none"> 全ての人が安心して働ける環境の提供 顧客価値最大化のための品質・安全の提供 製品ライフサイクル全体の環境負荷低減 サプライヤーと共にサステナブルな社会を実現 法令遵守を超えたソフトローベースのコンプライアンスの徹底 多様化・複雑化するリスクのマネジメント体制の強化
	重要項目	<ul style="list-style-type: none"> 安全文化の醸成および労働災害、設備事故、環境事故、製品事故、品質コンプライアンス違反の根絶 事業活動を通じた環境負荷の低減 サステナブル調達の推進 統合的なリスクマネジメントの強化と法令遵守を超えたコンプライアンスの徹底
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し 確定予定	2025年目標	<ul style="list-style-type: none"> 5つのゼロを達成 温室効果ガス排出量の削減 サプライヤー自己診断票を活用したコミュニケーションの質の向上 グローバルコンプライアンススタンダードと行動規範のグループ内浸透 統合的リスクマネジメント体制の構築と運営、リスクマネジメントシステムの高度化 重大労働災害、重大設備事故、環境事故、品質コンプライアンス違反発生件数ゼロ

Global		Global-日本語	
企業情報		製品情報	
サステナビリティ		情報	
研究・技術開発		採用情報	
ニュース			
価値創造	社会的価値	責任ある事業運営を通じた化学メーカーとしての社会課題への貢献と責務の両立	
	環境的価値	温室効果ガス排出量削減と廃棄物削減を通じたリサイクル率向上などによる環境負荷の低減	
	経済的価値	各種事故などの根絶や社内プロセスの効率化によるモチベーション向上、生産性向上、コスト削減、ブランド価値向上	

サステナビリティ：サイトマップ

- CEOメッセージ
- サステナビリティビジョン
- サステナビリティマネジメント
- ステークホルダーダイアログ
- 統合報告書
- データ集
- おうちでできる化学実験
- ESGの取り組み
- 環境
- 社会
- ガバナンス

サステナビリティ重要課題③ 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

- ① マテリアリティ①イノベーションと事業を通じた共創力&競争力の向上と社会価値の創造
- ② マテリアリティ② 責任ある事業運営による信頼の醸成
- ③ マテリアリティ③ 自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

目標

自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言われる人材創出企業になることを目指します。

2025年の指標

- グローバルアワードにおける共創事例の進化と深化
- 自律的なキャリアの構築に寄与する社内公募の成立数増
- エンゲージメント関連スコアの向上
- 女性管理職比率の向上による経営幹部の多様性の向上とインクルーシブな企業文化醸成

マテリアリティ

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

共創文化

従業員エンゲージメント

タレントマネジメント

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

当社の思い	私たちの思い	お客さまや将来世代を含むさまざまなステークホルダーと、共感・共鳴で自律的につながり、共創を通して、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」「企業文化の醸成」こそが、当社の価値の源泉です。
	2030年目標	自律的、創造的な共創型人材の育成と企業文化の醸成を通じ、「当社で働いているような人が欲しい」と言われる人材創出企業になることを目指します。
	マテリアリティ実現に向けた重要な構成要素	<ul style="list-style-type: none"> 互いへの信頼と尊重から生まれる共創文化の醸成 自律的・創造的なプロフェッショナル人材の育成と獲得 従業員エンゲージメントの強化
KPI ※今後、ステークホルダーと対話し確定予定	重要項目	<ul style="list-style-type: none"> 経営理念の実践 タレントマネジメントの強化 個人と組織の持続的な成長 ダイバーシティ&インクルージョンの深化による人材の活躍、心理的安全性の確保
	2025年目標	<ul style="list-style-type: none"> グローバルアワードにおける共創事例の進化と深化 自律的なキャリアの構築に寄与する社内公募の成立数増 エンゲージメント関連スコアの向上 女性管理職比率の向上による経営幹部の多様性の向上とインクルーシブな企業文化醸成
	2021年実績	<ul style="list-style-type: none"> 統合新会社のグローバルアワード（パーパス・バリューの体現を加速する場）の設計と始動 統合新会社の社内公募の運用設計 女性管理職比率（国内4.5%、グローバル11.5%）
価値創造	社会的価値 環境的価値	自律的・創造的な共創型人材の成長、活躍と企業文化の醸成により、社会課題解決に向けた社内外の共創によるイノベーションを推進
	経済的価値	経営陣が全社最前線でリーダーを育成し、戦略的なジョブローテーションを通じて人材の競争力を高めることにより、モチベーションの向上と高い生産性を実現

サステナビリティ：サイトマップ

① CEOメッセージ

② サステナビリティビジョン

③ サステナビリティマネジメント

④ ステークホルダーダイアログ

⑤ 統合報告書

⑥ データ集

⑦ おうちでできる化学実験

ESGの取り組み

⑧ 環境

⑨ 社会

⑩ ガバナンス

SDGsへの貢献

- サステナビリティの考え方
- [SDGsへの貢献](#)
- レスポンシブル・ケア活動
- イニシアティブへの参画
- ステークホルダーとの関わり

SDGs課題解決に貢献する事業活動

基本的な考え方・方針

当社は事業を通じたSDGsへの貢献を目指します。当社の企業活動の中心を、循環型社会を目指す共創型化学会社としての12番と17番への貢献と位置付けました。事業・製品を通じて貢献するゴールを上の方半円に、企業基盤を通じて自らが貢献するゴールを土台におきました。既に事業を通じて貢献している領域を超え、そしてその先の「化学の力で実現したい未来」への貢献を目指します。

化学の力で実現したい未来

当社は「化学の力で社会を変える」をパーパスに掲げる共創型化学会社。
あらゆる産業の起点にある化学がさまざまなステークホルダーと共創すれば、さまざまな社会課題を解決できるはず。
レゾナックは2030年に向けて、すでに貢献している領域を超えて、その先の化学の力で実現したい未来への貢献を目指します。

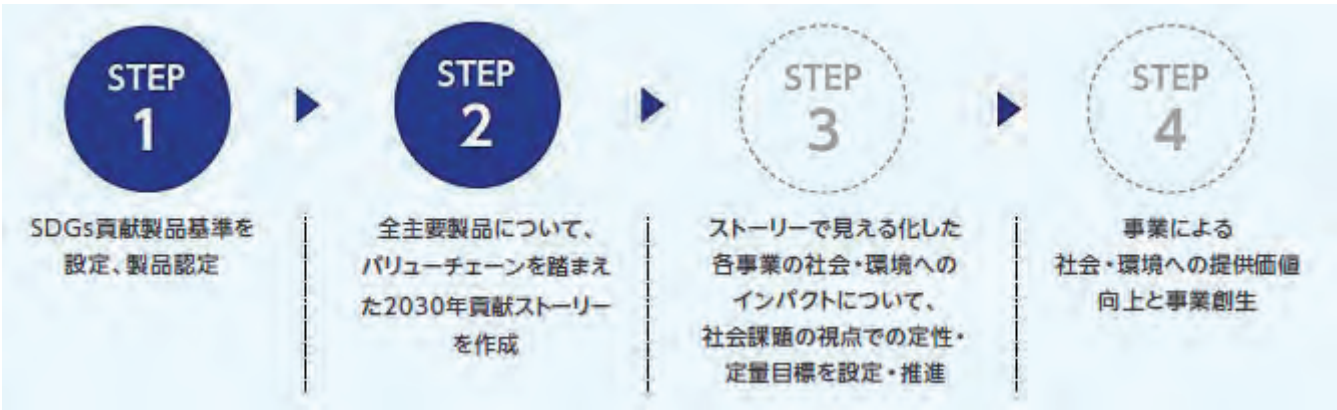


SDGs貢献製品基準と選定プロセス

当社は、個々の事業・製品が現在どのようにSDGsに貢献しているかを見える化するため、“SDGs貢献製品”を自社の基準に照らして選定しています。また、今後さらに貢献するために何をすべきか、将来に向けたストーリーを、一部の製品で検討し開示しています。

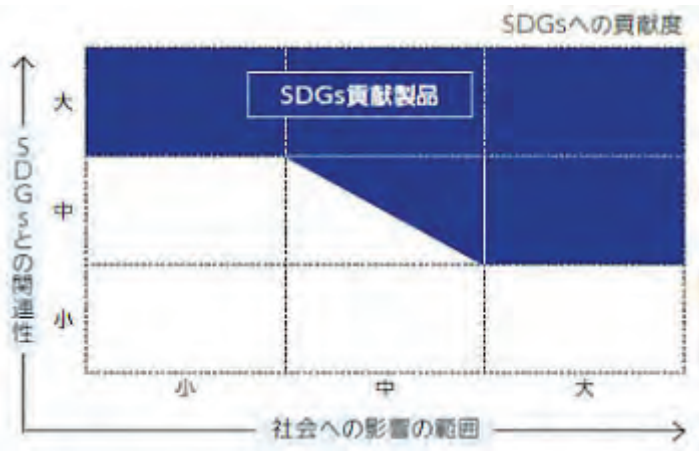
SDGs貢献製品は縦軸に「SDGsの目標・ターゲットとの関連性」、横軸に「社会への影響の範囲」を置き、両者がある一定の領域に入るものと定義しました。

選定プロセスに関して、旧 昭和電工では、本社スタッフ部門の代表メンバーによるSDGs推進ワーキンググループにより認定候補を選定し、本社スタッフ部長をメンバーとするサステナビリティ推進会議での審議・検討を経て、経営会議で承認されました。旧 昭和電工マテリアルズでは、これまで同社のマテリアリティとしてSDGsに対する取り組みを行ってきたため、この中の製品から基準に即して認定候補を選び、旧 昭和電工と同様にサステナビリティ推進会議での審議・検討を経て、経営会議で承認されました。



STEP 1について

基準を設定し（右図参照）、一定領域に入るものをSDGs貢献製品として定義し、旧 昭和電工、旧 昭和電工マテリアルズの製品（事業）について同一基準で認定しました。



STEP 2について




「プラスチックケミカルリサイクル」、「黒鉛電極」、「再生医療等製品の製法開発・受託製造サービス」の3製品（事業）について貢献ストーリーを作成しました。今後、主要製品についてバリューチェーンを踏まえた2030年に向けた貢献ストーリーを展開していきます。

貢献製品

事業・製品	貢献ポイント	2030年に向けて	主なSDGs ターゲット No.
<p>5G、AI、自動運転など情報通信関連製品：</p> <p>CMPスラリー</p> <p>プリント配線板材料</p> <p>ソルダーレジスト</p> <p>ダイボンディング材料</p> <p>エポキシ樹脂封止材</p> <p>異方導電フィルム</p>	<p>大量のデータを用いた新たなサービス・産業プロセスの実現するAI技術や次世代無線通信技術（5Gなど）、自動車の安全性向上、移動サービスの向上と通信、交通インフラ普及に貢献</p>	<p>当社の材料技術が当該技術分野の発展・実用化加速に寄与し、情報通信技術を生かした物流管理、スマートグリッドなどにより資源の利用効率、環境問題の改善、社会の交通安全の発展などを促進</p>	<p>3.6、 9.4</p>
<p>樹脂バックドアモジュール</p>	<p>エネルギー効率改善（自動車の軽量化）</p>	<p>自動車の軽量化による燃費向上で走行時のCO₂削減量を削減し、温暖化防止に貢献</p>	<p>6.4、 7.3、 9.4</p>

事業・製品	貢献ポイント	2030年に向けて	主なSDGs ターゲット No.
排気部品用 高温断熱材	健康的な生活の確保（有害化学物質、並びに大気、水質及び土壌の汚染防止）	高温維持により排ガスの浄化を促進するとともに、エンジンの防音・防振に寄与し、都市環境の清浄維持や搭乗者の快適性向上に貢献	3.9、 9.4
銅フリー摩擦材	健康的な生活の確保（有害化学物質、並びに大気、水質及び土壌の汚染防止）	ブレーキ制動時に発生する微量の摩耗銅粉による、河川や湖沼および海洋の汚染抑制に寄与し、水質汚染による健康被害の発生防止に貢献	3.9、 12.4
xEV用負極材	エネルギー効率改善（xEV用電池の提供）	xEVの普及拡大に貢献し得る電池材料の開発・製造・販売を通じて、世界のエネルギー効率改善、大気汚染減少といった社会課題解決に寄与	7.3、 9.4

貢献ストーリー例

- プラスチックケミカルリサイクル：「旧 昭和電工レポート 2021」 P.35 
- 黒鉛電極：「旧 昭和電工レポート 2021」 P.36 
- 再生医療等製品の製法開発・受託製造サービス：「旧 昭和電工レポート 2021」 P.37 

中核課題	中長期方針	マテリアリティ
	ダイバーシティの推進	

○ 2021年のマテリアリティ実績 

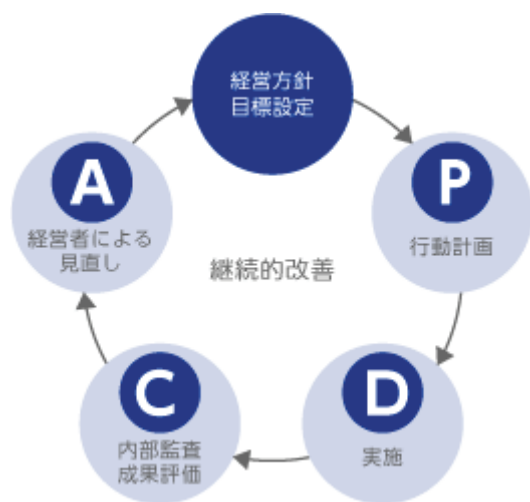
レスポンシブル・ケアについて、2025年にありたい姿として以下の目標を掲げました。

「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

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、レスポンシブル・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2021年の実績・評価および2022年の目標

○ レスポンシブル・ケア行動計画（2021年実績と2022年目標 2022年7月末現在） 

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の実施し、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）。出席者は、研修内容を各職場に持ち帰ってレスポンシブル・ケア活動に活かしています。

関連リンク

- 安全・衛生
- プロダクトスチュワードシップ

本社主催 2021年 レスポンシブル・ケア研修会出席者数

開催日	研修会名	対象者	出席者数
2021年 4,6,8,10月	ISO14001 内部監査 員研修	事業場希望者	計104人

開催日	研修会名	対象者	出席者数
2021年 5,7,9,11月	ISO45001 内部監査 員研修	事業場希望者	計104人
2021年 4月	新入社員RC研修	新入社員	計38人
2021年 12月	新任製造課長等RC研 修会	新任製造課長などの 責任者	計14人

監査体制

当社および主要グループ会社では、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

環境安全部および化学品管理部が、当社および主要グループ会社のレスポンシブル・ケアに関する活動状況、各種要求事項遵守度や課題への取り組み、マネジメントシステムの改善状況、事故災害の水平展開実施結果などについて、パフォーマンス評価を行うとともに、改善を進めています。これらの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。2021年は、32事業場（本支店・事業部、海外関係会社含む）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

レスポンシブル・ケアとは、化学品を取り扱う企業が化学品の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄に至るすべての過程において「安全・健康・環境」を確保し、その成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う自主管理活動です。

私たちは、「レスポンシブル・ケアに関する行動指針」に基づいた活動を推進することで、化学メーカーとしての責任を果たすとともに、持続可能なグローバル社会への貢献を目指します。

レスポンシブル・ケア行動指針

レゾナックは、「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。

2005年には「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。2014年には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

支持する主なイニシアチブ、会員資格がある団体

当社は、気候変動や生物多様性を含む環境、人権、労働、腐敗防止などの社会課題解決に向け、当社の考えや方向性に一致する業界団体・イニシアチブに積極的に参画し、さまざまな活動を推進しています。

業界団体への参画および見直しにあたり、当社の事業目的や注力分野、事業活動との整合性を考慮し、業界団体と当社の考えが大きく矛盾していないか適宜確認し、隔離が大きい場合には脱退も検討します。

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 



GXリーグ

当社は、GX（グリーントランスフォーメーション）リーグの基本構想に賛同しています。GXリーグは、GXに積極的に取り組む「企業群」が、官・学・金と協働し、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場です。当社は2050年のカーボンニュートラル実現へ向け、さまざまなステークホルダーと協働しながら、変革に向けた取り組みを進めています。



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](#)



Semiconductor Climate Consortium (SCC)

当社は、2022年11月にSEMI傘下のSCC (Semiconductor Climate Consortium) に設立メンバーとして参画しました。SCCは、半導体バリューチェーン全体の温室効果ガス排出の削減を目指した半導体エコシステムで初の国際的コラボレーションであり、設立メンバーはパリ協定および1.5℃目標の達成に向けた関連協定を支持しています。当社は、SCCの3つの指針（協調、透明性、野心的目標）に基づき、半導体バリューチェーンを対象とした目標設定や開示などの取組みを推進していきます。また当社は、Scope1 High GWP GHGのワーキンググループに参画しており、他の参画企業と連携し、サプライチェーンを通じてGHG排出量削減への取組みを進めています。



一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会（CFAA）

当社は、一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会に加入しています。地球温暖化対策とエネルギーセキュリティの向上に貢献するため水素社会の導入が期待されています。アンモニアは、水素のエネルギーキャリアの有望な候補です。当社は、ガスケミカルリサイクルによる低炭素水素を利用したアンモニアを世界で唯一、長期にわたり生産してきました。一般社団法人クリーン燃料アンモニア協会は、CO2フリーアンモニアの供給から利用までのバリューチェーン構築を目指しており、当社もCO2フリーアンモニアの普及に貢献していきます。



クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス（CLOMA）

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンスは、地球環境の新たな課題である海洋プラスチック問題解決のための官民連携の組織であり、業種を超えた幅広い関係者の連携を強めイノベーションを加速するためのプラットフォームです。当社は2つの活動部会（普及推進部会、技術部会）と1つのWG（WG3：ケミカルリサイクル技術の開発・社会実装）に加入しており、さまざまなステークホルダーと連携しながらプラスチック製品のより持続可能な使用並びにプラスチック廃棄物の削減につながる活動を推進しています。

「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

ICCA（国際化学工業協会協議会）

当社は、国際化学工業協会協議会 (ICCA)において、2020年から2年間「エネルギーと気候変動」リーダーシップ・グループの議長を務めるなど、リーダーシップを発揮しています。

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。

ステークホルダーとの関わり

- サステナビリティの考え方
- SDGsへの貢献
- レスポンシブル・ケア活動
- 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、昨今、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

2021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ましたが、個人投資家説明会をオンライン形式で開催し、決算説明会も電話会議に加えて、オンラインでの開催も行うなどツールを積極的に活用し実施しました。

IRイベント

- 定時株主総会
- 決算説明会
- 経営方針説明会
- 事業説明会（1回／年）
- 工場見学会
- スモール、個別ミーティング
- ESGを主題とする対話
- 個人投資家向け説明会

発行物

- 統合報告書
- 英語版アニュアルレポート（2022年よりフィナンシャルレポートに改編）
- 株主通信の発行

ウェブサイト

- IR情報サイト

関連リンク

- [IR情報](#)

地域・行政の皆さまと

事業を行う地域の住民の皆さまに対して、誠実な対話を通じて相互理解を深め、私たちの“化学の力”を活かしながら、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んでいます。また、地域・行政の皆さまに当社グループの安全・安全操業に信頼をお寄せいただけるように努めています。

環境マネジメントシステム

- [環境マネジメントシステム](#)
- LCAの活用
- カーボンニュートラルへの挑戦
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

当社は、化学企業として有害物質や廃棄物・汚染物質の排出を最小限に抑え、排出事業者責任を全うすることはもちろん、私たちのビジネスが環境に対して与える影響を適切に評価し、その結果に基づいた環境保全を図ります。そのために当社は廃棄物、水質汚濁、大気汚染、土壌汚染、騒音・振動などの様々な環境リスクについて、サプライチェーン全体での監視体制と実効的な環境リスク管理体制の整備に取り組み、レスポンシブル・ケアを基本とした環境マネジメントの改善を行っています。

推進体制

当社の環境保全活動はレスポンシブル・ケア活動の一環として位置づけ、レスポンシブル・ケア推進体制の下で進めています。環境保全活動の最高責任者は代表取締役社長であり、事業部・事業場ごとに環境保全に取り組み、本社スタッフ部が支援する体制をとっています。経営会議との環境に関する情報共有、そして経営会議から全社への指示は、定期的開催される安全会議にて行われ、各事業場に展開されています。また、各事業場では、事業場長と環境安全責任者が中心となって、環境安全行動計画として立案された内容を基に、環境保全管理に関する活動を推進しています。

環境マネジメントシステムの運用

当社では拠点ごとに“環境マネジメントシステム”の認証を取得し、事業場内の環境に関するリスクを適切に低減・管理するとともに、マネジメントシステムを継続的に改善することで、環境汚染発生の可能性やそれに伴う経営リスクの低減を図っています。このシステムは、外部認証機関による定期的な維持・更新審査を受審し、最新化を図っています。また運用に当たっては、事業場一体となってPDCAを回すことにより、活動をより活性化させるように取り組んでいます。

※ 当社グループでは拠点ごとに“環境マネジメントシステム”認証を取得しています。

[環境マネジメントシステム 取得事業場一覧](#)

※ 環境を含むレスポンシブル・ケアの内部監査については下記をご覧ください。

[レスポンシブル・ケア活動](#)

環境リスクの低減

当社では、化学物質の流出や有害物質による環境汚染など、人の健康や環境に悪影響を与える重大な環境事故※の発生ゼロを目標として、下記の取り組みを実施し、環境リスクの低減を図っています。

2021年は、重大な環境事故は発生していません。

※ 重大な環境事故：法規制値 協定値を超えた排出等により、人の健康又は自然環境に被害を生じさせた以下のいずれかの事態を伴う事象

- ①身体への刺激や体調不良等により救急搬送されたもの
- ②第三者の生活や事業活動、自然環境に被害が生じたもの
- ③外部に援助要請を行うもの（公設への通報以外）
- ④報道（全国的なメディアによる）の対象となるもの

最新の環境法令改正情報をグループ社員に教育、各拠点での内部監査を実施

本社環境安全監査による事業所の環境法令遵守状況の確認

環境リスクアセスメントの実施

事故発生時の対応マニュアルの策定（事故対策本部の設置を含む社内体制、情報伝達経路、社内外への連絡 周知など）と訓練の実施

環境事故トラブル情報の共有と水平展開

過去の事故 トラブルを解析して同一トラブルの再発を防止する“創る安全”活動※推進

土壌 地下水の汚染を防ぐため、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

※ “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

土壌汚染対策について

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しています。

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、旧 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。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いきます。

環境教育

国内の全グループ会社を対象とした様々な環境関連教育を計画し、実施しています。2021年は環境関連法規制研修や内部監査員研修などをオンライン形式で実施しました。グループディスカッションを中心としたコミュニケーション重視の研修を行い、理解度を確認しながら進めています。

本社主催 2021年：環境関連研修会

開催日	研修会名	対象者	出席者数
2021年 4,6,8,10月	ISO14001 内部監査 員研修	事業場受講希望者	104名
2021年10月 28日	環境法令研修会	事業場受講希望者	233名

TOPICS環境法令研修会

2021年10月28日、「環境法令研修会」をリモートで実施し、233名が受講しました。大気汚染防止法、水質汚濁防止法、騒音規制法、振動規制法など、事業所において必要な環境法令の重要ポイントや届出についての理解を深めました。

環境管理に関するコミュニケーション

各事業場の近隣住民の皆さまには、事業場見学会や意見交換会、事業場版CSRレポートなどを通じて運営状況をお知らせし、定期的に対話を行っています。近隣住民の皆さまからのご指摘、ご意見はレゾナックグループホットラインでも受け付けています。

LCAの活用

- 環境マネジメントシステム
- [LCAの活用](#)
- カーボンニュートラルへの挑戦
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

ライフサイクルアセスメント（LCA）は製品サービスのライフサイクルにおける環境負荷を定量的に評価する手法です。

当社は、LCA評価手法をベースに、製品ごとの温室効果ガス排出量の算出（カーボンフットプリント（CFP）算出）の取り組み体制を構築しています。また、研究開発におけるCFPの取り組みにも着手しており、製品開発段階から温室効果ガス排出量を定量化・可視化することで環境に配慮した製品設計につなげています。

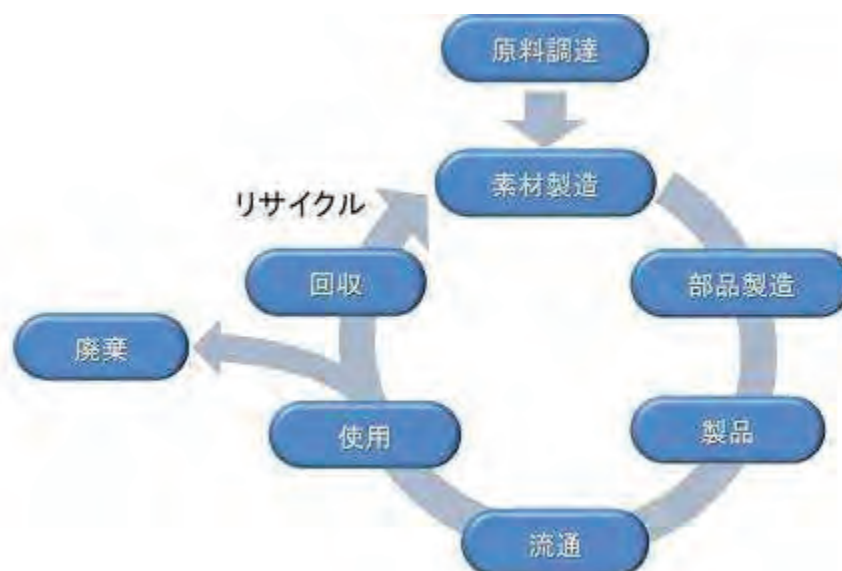
取り組み事例

製品ごとのCFPの取り組み体制構築

研究開発における製品開発段階でのCFPの取り組み

社外LCA有識者からの技術指導

社外LCA関連研究会への参画



LCAの活用（使用済みプラスチックから低炭素アンモニアの製造）

当社川崎事業所（神奈川県川崎市）は、使用済みプラスチックを原料に製造している「低炭素アンモニア」が、化石燃料を原料にしたアンモニアと比べて、製造過程で排出されるCO₂などの温室効果ガス（GHG）が80%強削減されていることを確認しました。当社が実施したCO₂排出量計算プロセスは第三者機関（一般社団法人日本LCA推進機構:LCAF）によってISO（世界標準化機構）基準に適合していることが認められ、使用済みプラスチックを原料に製造している当社製の低炭素アンモニアは国内で唯一、第三者機関の裏付けのある環境性能に非常に優れたアンモニアであることが確認できました。

「プラスチック資源循環」と「脱炭素」の両方に貢献する

アンモニアは燃焼時にCO₂を排出しない新時代の燃料として、また水素のエネルギーキャリアとして期待され、脱炭素社会へ向けた需要拡大が見込まれています。しかし、化石燃料を使った従来の製法では、製造過程で大量のCO₂が排出されることが大きな課題となっていました。

こうしたなか、当社製の低炭素アンモニアは、使用済みプラスチックを原料とするだけでなく、製造過程でも化石燃料や化石燃料由来のエネルギーを使わないことで「CO₂排出80%強削減」を実現しています。循環型社会や化石燃料の削減に対応し、かつ脱炭素社会への貢献が期待される環境性能の非常に優れたアンモニアであることが第三者機関（一般社団法人日本LCA推進機構:LCAF）の裏付けにより確認されました。

アンモニアを1t製造する際のGHG排出量比較

t-CO₂eq/t

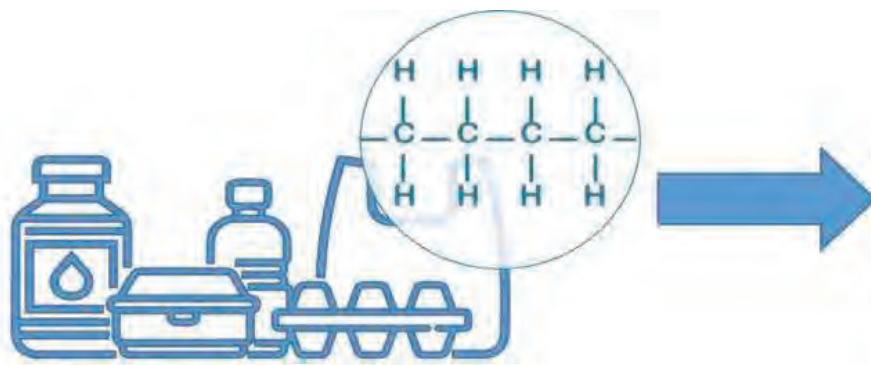


原料：都市ガス

80%強
削減



原料：使用済みプラスチック



使用済みプラスチック



KPR

使用済みプラスチックを原料とするKPR由来のアンモニアは、化石燃料（都市ガス）を原料とする一般的な製法に比べて、温室効果ガスを80%強削減****

※使用済みプラスチック有効利用による環境負荷削減効果を控除して計算。
（負荷控除法を採用）

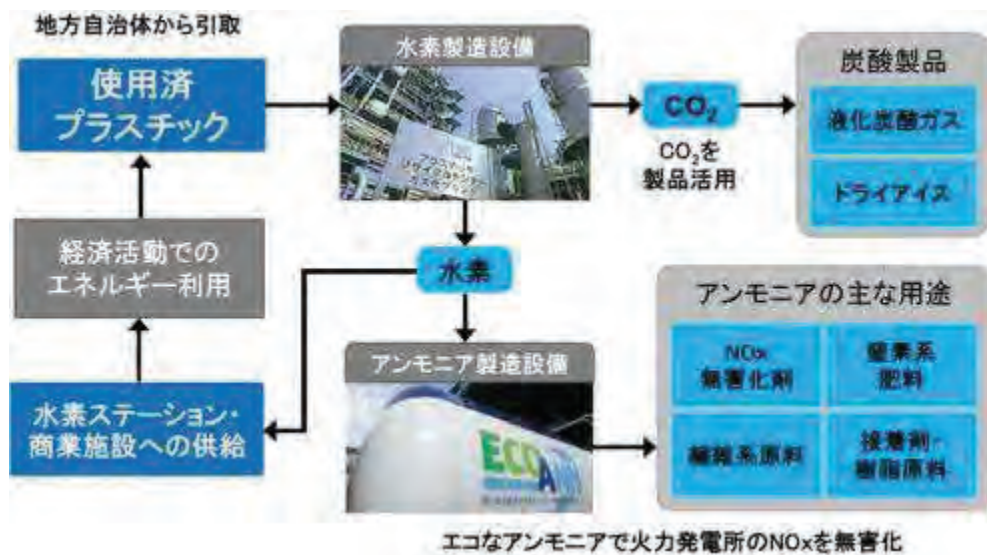
**世界で唯一、ガス化ケミカルリサイクルプラントを長期安定運転
CO2はドライアイスや炭酸飲料に再利用**

当社は、1930年に肥料の原料用として国産アンモニアの製造をスタートさせました。2003年からは、使用済みプラスチックをアンモニアなどの化学品原料にリサイクルする「プラスチックケミカルリサイクル事業」（当社では「川崎プラスチックリサイクル（KPR）」と呼称）に取り組んできました。2015年にはKPRで 사용되는低炭素水素を原料の一部に使用した当社のアンモニアは、製造プロセスとして世界で初めてエコマークを取得し、「エコアン（ECOANN）」と呼んでいます。

今回、「CO2が排出量80%強削減」が確認された環境性能に非常に優れたアンモニアとは、このKPR由来のアンモニアのことを指します。

KPRでは、家庭や企業からゴミとして排出される使用済みプラスチックを原料に、高温でガス化し分子レベルまで分解して水素とCO2を取り出しています（ガス化ケミカルリサイクル）。運転中に化石燃料をまったく使わないため、熱交換率は100%です。ここで取り出された水素は主に低炭素アンモニア「エコアン」の原料になり、一方のCO2は大気中に放出することなくグループ会社の株式会社レゾナック ガスプロダクツにおいてドライアイスや炭酸飲料、医療用炭酸ガス向けの原料に使用するなど、資源循環を実現しています。

なお、ガス化ケミカルリサイクルプラントを20年近く長期にわたって安定運転しているのは、KPRが世界で唯一です。



使用済みプラスチックの化学原料リサイクル事業

関連リンク

○ エコアン (ECOANN)

使用済みプラスチックリサイクル累計100万トンを達成 数々のアワードを受賞

KPRにおけるプラスチックリサイクルの処理量は1日約200トン、年間約6万トンになり、2022年1月には累計100万トンを達成しました。

こうした取り組みは2015年から環境省の「地域循環型水素地産地消モデル実証事業」に採択され、さらに2016年の「エコマークアワード銀賞」受賞、2020年の「地球環境大賞 日本経済団体連合会会長賞」「グリーン購入大賞 大賞 経済産業大臣賞」受賞など、高く評価、期待されています。

化石燃料をまったく使わない使用済みプラスチック由来のみを使用したアンモニア製造を目指して

現在当社では、使用済みプラスチック由来の低炭素水素を50%、化石燃料（都市ガス）由来の水素を50%の割合で使用してアンモニアを製造しています。将来的には化石燃料をまったく使わない、使用済みプラスチック100%使用による低炭素アンモニアの製造を目指しています。当社はケミカルリサイクルとプラスチック資源循環のため、世界で唯一のエコロジーな化学品を安定的に提供することにより、化石資源の削減と脱炭素社会に貢献します。



川崎プラスチックリサイクルプラント (KPR)

カーボンニュートラルへの挑戦

- 環境マネジメントシステム
- LCAの活用
- [カーボンニュートラルへの挑戦](#)
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

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。

レゾナック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。



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。

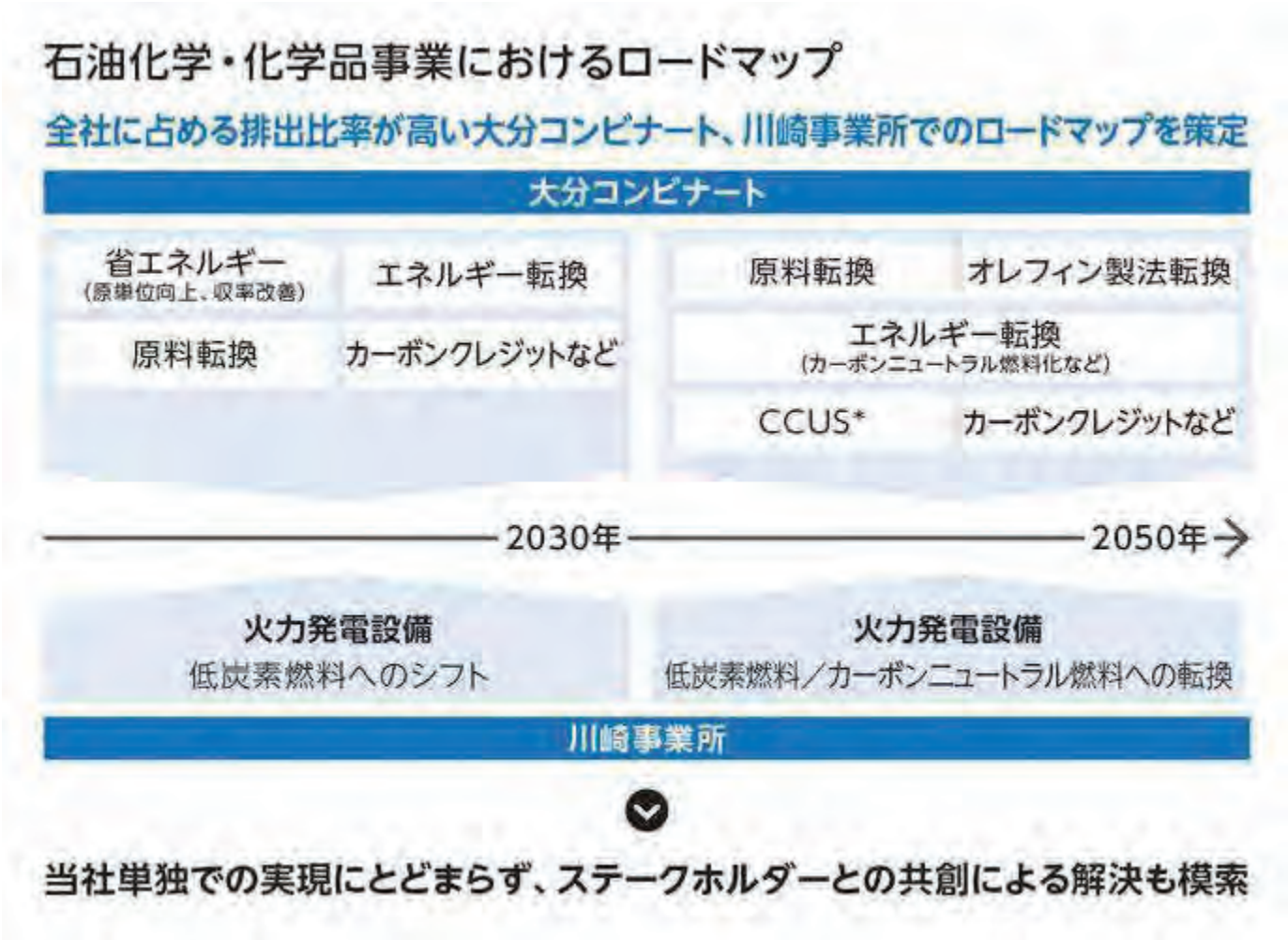
2030年以降は2050年に向けて、アンモニア 水素への燃料転換 混焼、生産プロセスの電化を積極的に推進する。

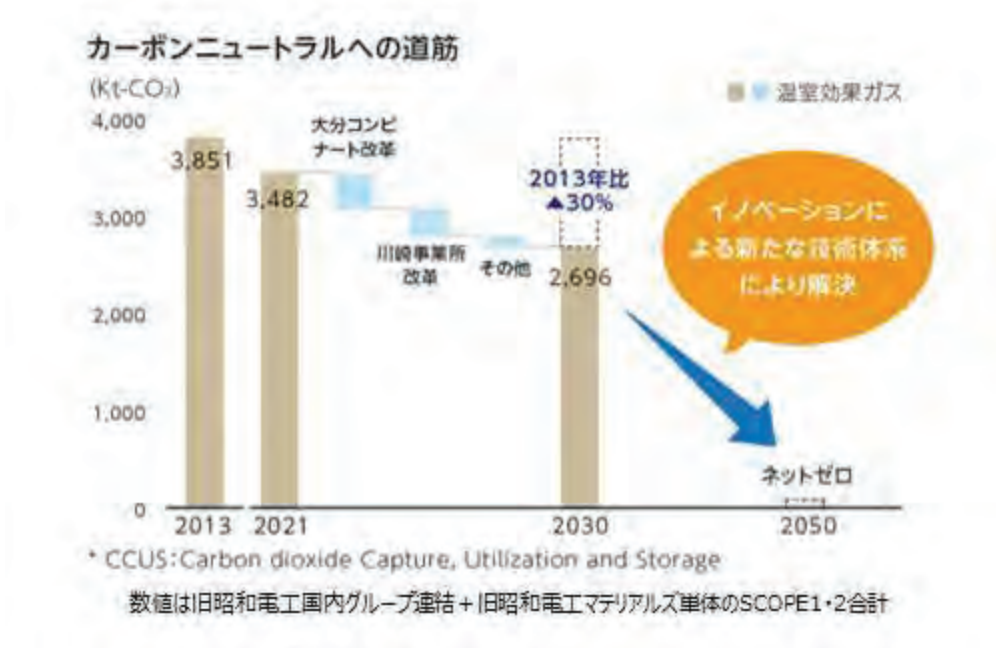
自社の水力発電を活用することに加え、再生可能エネルギーを活用した製品製造に移行する。

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。

石油化学、化学品事業を中心としたカーボンニュートラルへの道筋

当社のケミカルセグメントでは社会に必要不可欠な製品を提供しておりますが、製造工程でのGHG排出量は他のセグメントと比較して多いため、石油化学 化学品事業をカーボンニュートラルへ向けた取り組みの中心となる事業として位置付けています。2030年までは省エネ、エネルギー転換を中心とした既存技術の延長線上の取り組みを行います。また、2050年に向けた研究開発強化として「革新的分離剤による低濃度CO2分離システムの開発」計画がNEDOグリーンイノベーション基金事業に採択されました。





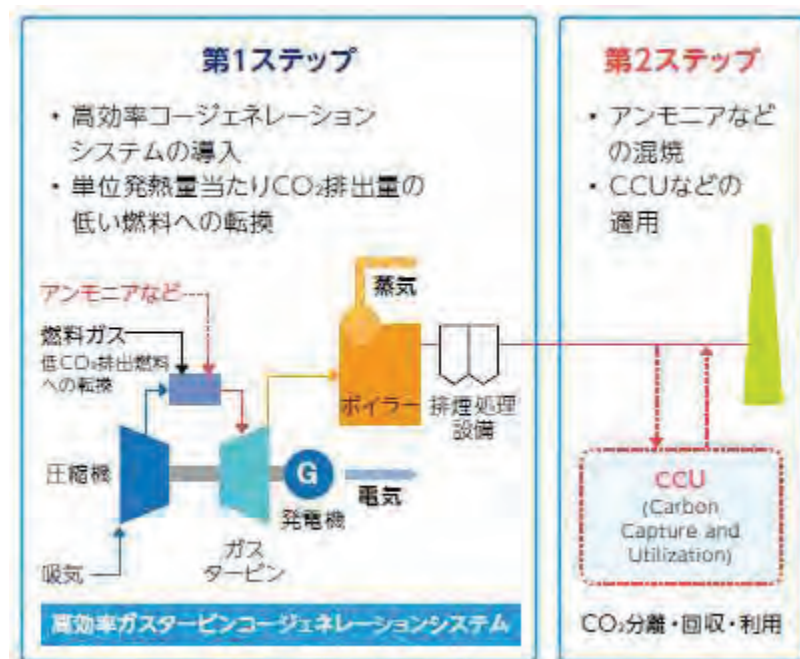
カーボンニュートラルに向けた具体的な施策

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、当社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、当社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。

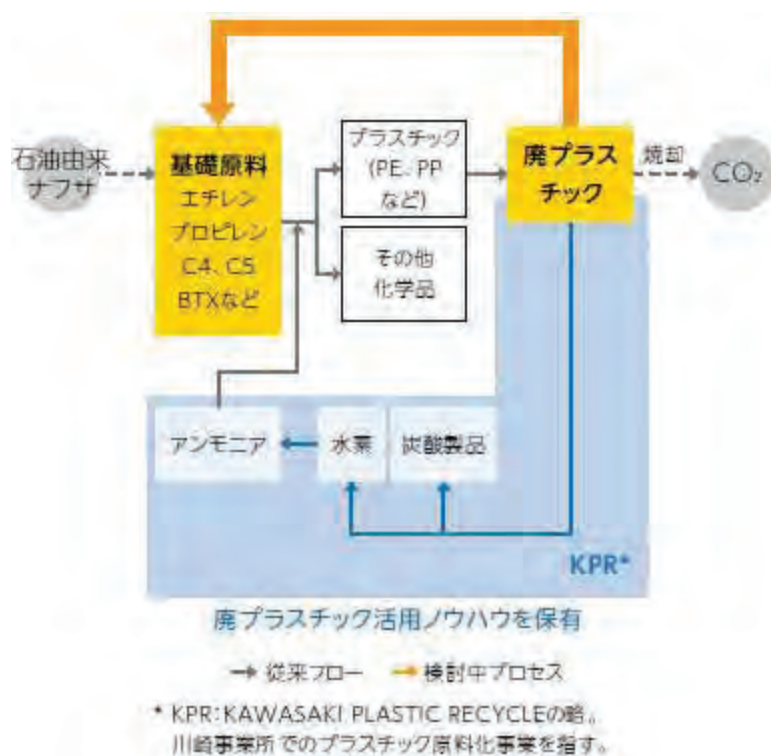
また第2ステップとして、カーボンフリー燃料であるアンモニアなどの混焼やCCUなどによるカーボンリサイクルの組み合わせによるカーボンニュートラルを目指します。



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。

当社では既に、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が、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。



TOPICS ケミカルリサイクル技術の知的財産

ケミカルリサイクル技術の一つである、KPR (Kawasaki Plastic Recycle) は、知的財産活動も積極的に行っています。例えば「スラグを低粘度化するガス化炉の操業方法 (国際出願番号 PCT/JP2020/047249)」を一つとして全体に渡る特許網を構築していくなど、持続的な発展を支える知的財産に対する投資に取り組んでいます。

気候変動への対応：TCFD提言に基づく開示

- 環境マネジメントシステム
- [LCAの活用](#)
- カーボンニュートラルへの挑戦
- [TCFD提言に基づく開示](#)
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

当社は、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、2019年5月に「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。気候変動が当社に及ぼすリスクと機会を評価し、シナリオ分析の内容を踏まえた取組み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、気候変動を含む、サステナビリティへの取り組みについては、グループCEOが統括、グループCSOが推進責任を担っています。気候変動リスクへの対応、その他の社会全体への貢献を志向する戦略については、機会の側面も重視し、全社横断的なカーボンニュートラルプロジェクトで議論の上、CEOを含むグループCXO（最高責任者）が集まるサステナビリティ推進会議で定期的に審議されます。気候変動関連リスクを含め当社グループの経営に影響を及ぼす可能性があるリスク情報は、全社的に展開するリスク棚卸活動（リスクアセスメント）を通じて、リスクマネジメントシステムに一元的に登録され、発生頻度と影響力が共に非常

に高いリスク（トップリスク）については、専門委員会（リスクマネジメント委員会）で審議します。両会議ともに重要事項は経営会議で審議 決定の上、取締役会に報告されます。

関連リンク

○ リスクマネジメント

戦略・リスク分析

気候変動が当社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。2023年以降の当社全体の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。分析結果は、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として、モビリティ、半導体 電子材料、カーボンを想定し、シナリオ分析を進めています。これまでにモビリティ、半導体 電子材料についてシナリオ分析を行いました。

モビリティ領域において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、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。

半導体・電子材料では事業に及ぼす影響についてデータセンター（DC）を中心に検討しました。4℃ 2℃の両シナリオにおいて社会のデジタル化の進展に伴い、DC市場拡大に伴う半導体やハードディスク（HD）の需要拡大が見込まれます。一方で低炭素エネルギー化に伴い供給電力の大幅な増大は期待できず、省エネ化に向けた政府の積極的な支援が期待されるとともに、お客さまからの省エネ要求が高まると予想されます。DCではCPU、GPU、メモリー、HD、電源などの各構成機器の省エネ化が必要となります。半導体は微細化による省エネ効果が大きく、当社のCMPスラリー、高純度エッチングガスが微細化に貢献できます。一方で、CPU微細化の限界が指摘されている中、半導体後工程のパッケージの高密度化や配線距離短縮による省エネに資する半導体デバイスの材料開発を加速するコンソーシアムJOINT2を開始しました。さらに、次世代の省エネ技術として期待される光エレクトロニクス分野における関係企業との連携やHDメディアの高容量化、xEVの普及推進に後押しされた電源のSiCデバイス化など当社材料への機会の増大が期待されます。

※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

気候関連のリスク・機会と主な対応

半導体・電子材料のシナリオ分析を含めてリスクと機会を更新しました。半導体 電子材料は、低炭素化への更なる取り組みが必要となる一方で、当社のコア成長事業であり機会の側面が大きい事を確認しました。

移行リスク・機会 (1.5および2℃シナリオ)	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 ●	すべての事業領域	・ 2030年GHG排出量削減目標の見直しとロードマップ策定 ・ 石油化学、化学品事業におけるカーボンニュートラルへの取り組みの実施 ・ GXリーグへの参画
	GHG排出削減要請強化による、再生可能エネルギーへの切り替え・調達コスト増加 ●		・ 水力発電設備の活用
	GHG排出削減に繋がるサーキュラーエコノミーへの要求の高まり ○ ●		・ 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）への取り組み強化
	カーボンニュートラルに向けた製造プロセス対応への要求の高まり ●		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
	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 ・ 共創の舞台（新研究所）での長期研究開発促進
	お客さまからの低炭素化に対する取り組みと開示要求の増加 ●		・ LCA（CFP）算定体制の整備、炭素排出量の見える化、削減計画策定
	政府による企業の脱炭素取り組みに対する政策上の支援 ○ ●		・ 次世代グリーンパワー半導体用8インチSiCウェハー開発計画（NEDOグリーンイノベーション基金事業採択） ・ 次世代グリーンパワー半導体用8インチSiCウェハー開発計画（NEDOグリーンイノベーション基金事業採択） ・ 半導体材料グローバルサプライチェーンを強化（経済産業省 海外市場調査等事業費補助金（インド太平洋地域サプライチェーン強靱化事業）採択）
	半導体デバイスの技術革新・低消費電力化への対応 ○ ●	半導体・電子材料	次世代半導体パッケージ実装技術開発のためのコンソーシアム「JOINT(ジョイント)2」を設立（NEDOポスト5G情報通信システム基盤強化研究開発事業／先端半導体製造技術の開発採択） ・ 環境適合製品設計アセスメント、低炭素化製品の開発
	デジタル化によるデータ処理量増加に伴う製品の省エネ化・次世代パワー半導体需要増 ○ ●		・ データセンター低消費電力化へのHDメディア研究開発 ・ SiCパワー半導体需要増大への対応
	バッテリー関連材料・複合材の開発への要求の高まり ○ ●		・ 統合による材料開発へのシナジー効果最大化（熱・音・電磁波制御などの材料のソリューション、部品のモジュール化などシステム設計で

	自動車低燃費化・省エネルギー化・EVの普及に貢献する素材・部品の需要拡大	モビリティ	のモジュールソリューション) ・部品の小型化、軽量化に貢献する材料開発 ・SiCパワー半導体需要増大への対応
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2021年に2030年のGHG排出量削減目標を見直し、「2013年度比30%減」を目標としました。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ルギーを推進していきます。また、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。

2021年のGHG排出量は2013年度比で9.6%削減しました。



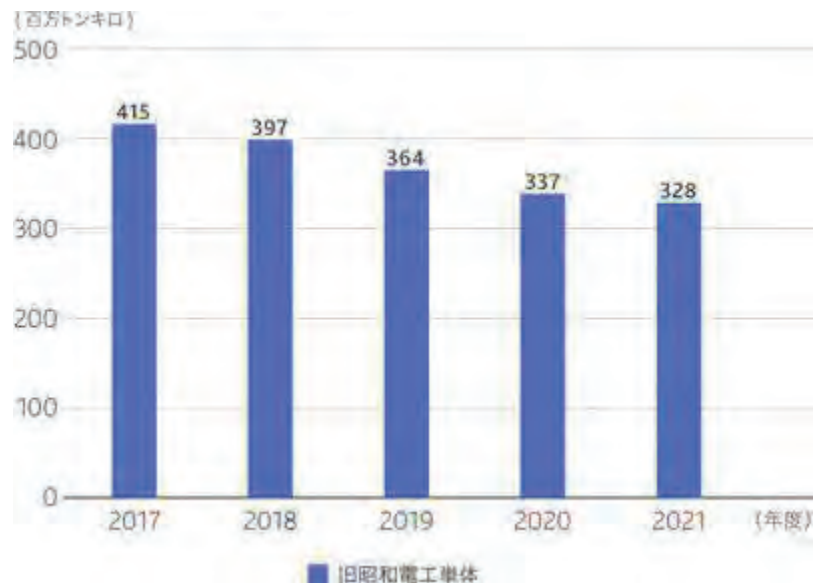
GHG排出量の推移



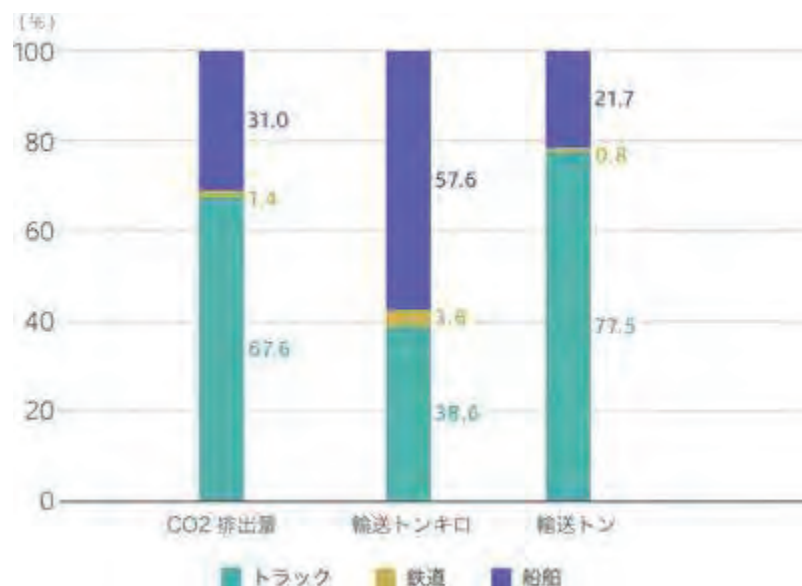
輸送部門におけるCO 排出量と
エネルギー消費原単位

Scope3の温室効果ガス排出量（2021年 当社連結）

	Scope3（上流）	単位：千t
	カテゴリー	排出量
1	購入物品・サービス	4,700
2	資本財	220
3	燃料・エネルギー関連	600
4	上流の輸送流通	50
5	廃棄物	30
6	出張	1
7	通勤	1



輸送トンキロ



輸送手段構成比率（2021年）

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CO 排出量の削減に努めています。

また、モーダルシフトのほかにも、納入口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ています。

2021年は輸送量が減少した一方、CO 排出量は増加し、輸送エネルギー消費原単位も前年より高めとなりました。これはエネルギー原単位の良い船舶による輸送量が減少した事に加えてトラックによる輸送比率（トンキロベース）が若干増加したことが主な要因と考えています。

環境負荷の低減：大気環境負荷の低減

- ☐ 環境マネジメントシステム
- ☐ LCAの活用
- ☐ カーボンニュートラルへの挑戦
- ☐ TCFD提言に基づく開示
- ☒ [大気環境負荷の低減](#)
- ☐ 廃棄物管理
- ☐ 水管理、水質環境負荷の低減
- ☐ 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

当社は化学企業として、大気汚染物質であるNO_x、SO_x、ばいじん排出量及び揮発性有機化合物（VOC）、（一社）日本化学工業協会自主調査対象物質、化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）指定物質を含む化学物質排出量の削減に取り組んでいます。排ガス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を行い、有害物質や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。

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。

関連リンク

- ☐ 事業場版CSRレポート
- ☒ 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 排出量
- ☒ PRTR法及び日化協対象物質

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。2010年（基準年）から大幅に削減しています。

2021年の有害大気物質（VOC）13.3トンでした。排出量基準年（2010年）排出量33トン未満を目標にしています。

- ☐ データのバウンダリーはこちらをご覧ください。



有害大気汚染物質総排出量の推移（VOC）

大気環境負荷低減に向けた取り組み・排出量

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。



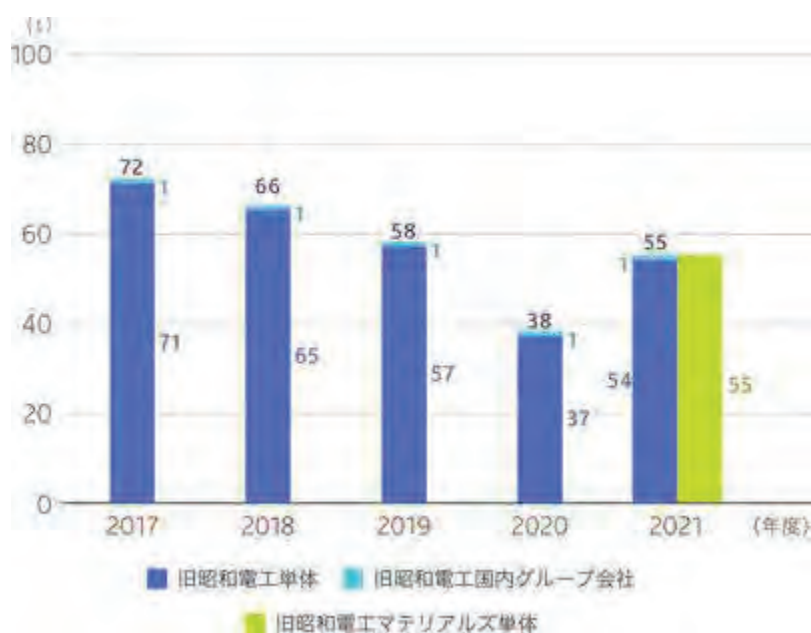
排ガス処理装置（伊勢崎事業所）



有害大気汚染物質総排出量の推移（NO_x）



有害大気汚染物質総排出量の推移（SO_x）

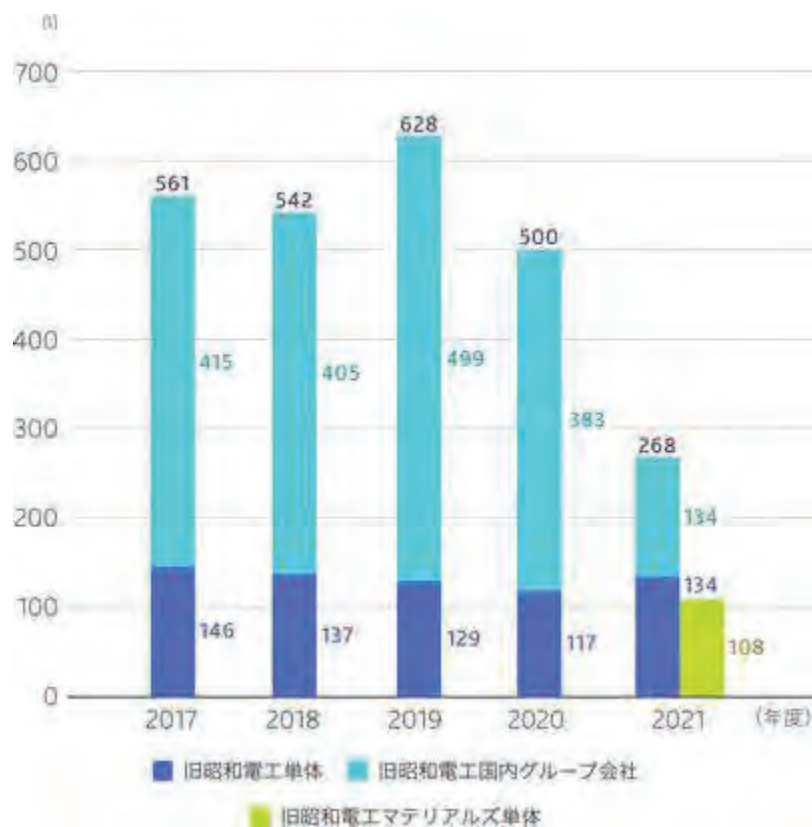


有害大気汚染物質総排出量の推移（ばいじん）

PRTR法及び日化協対象物質

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、排出量の削減を目指します。

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ます。2020年度は国内関係会社で実施した排ガス処理装置改造により大きく削減しました。また、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。



PRTR法及び日化協対象物質排出量の推移（大気排出）



PRTR法及び日化協対象物質排出量の推移（水域排出）

○ データのバウンダリーはこちらをご覧ください。

土壌への排出はありません。

環境負荷の低減：廃棄物管理

- 環境マネジメントシステム
- LCAの活用
- カーボンニュートラルへの挑戦
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- **廃棄物管理**
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

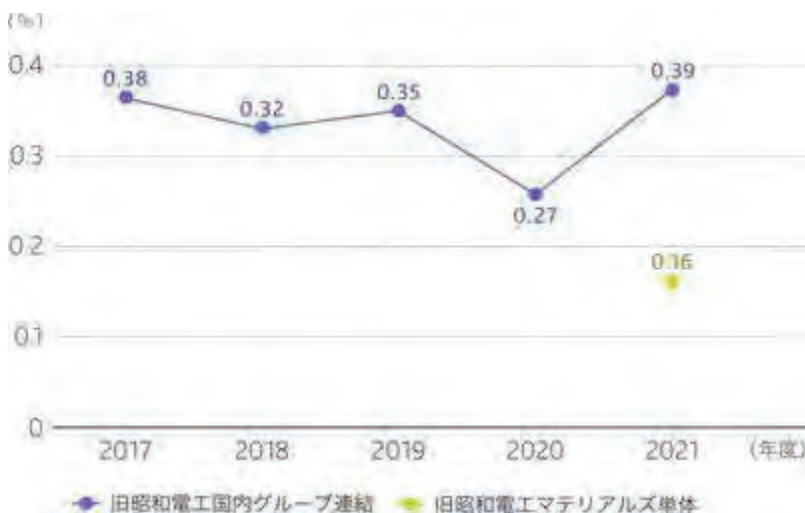
基本的な考え方・方針

当社は、廃棄物の排出を最小限に抑え、継続的な削減に取り組むとともに、廃プラスチック等の有効利用を積極的に進めることで、持続可能な社会の実現に貢献します。

ゼロエミッションを目指して

当社では、ゼロエミッションの定義を「最終埋立処分率0.5%以下」とし、発生量の削減、有効利用・再資源化を推進しています。また、中間処理・最終処分の委託先を査察し、当社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ます。2020年から廃棄物の不適正処理への対応強化を目的として特別管理産業廃棄物を50トン/年以上発生する事業者へ電子マニフェスト使用が義務化されましたが、当社該当事業所では対応が完了し、電子マニフェストによる報告を実施しています。

- データのバウンダリーはこちらをご覧ください。

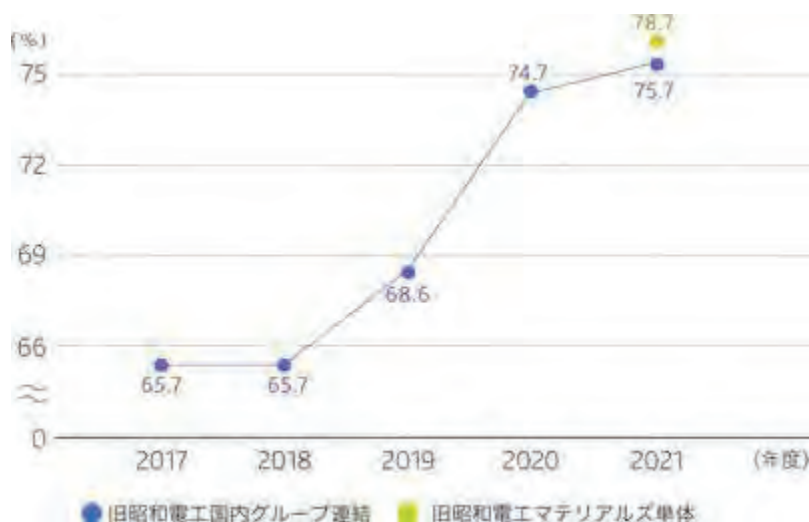


産業廃棄物最終処分率の推移

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、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通じて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。

○ データのバウンダリーはこちらをご覧ください。



廃プラスチック有効利用率の推移

有害廃棄物の管理と適正な処分（ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物）

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、2027年3月までに処理を完了する計画で外部委託処理を進めています。使用中機器の更新も併せて実施しています。

環境負荷の低減：水管理、水質環境負荷の低減

- 環境マネジメントシステム
- LCAの活用
- カーボンニュートラルへの挑戦
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

水資源の重要性は世界的にも社会的課題として認識されており、水資源の適正でかつ効率的な利用により、使用量の削減を図ることが求められます。また、人の活動および環境保全に果たす水の水質及び機能が適切に保たれた状態での水循環への配慮に努めなければなりません。

当社は、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んでいます。また、事業活動で使用した水は処理を行い、環境負荷を低減して環境に戻しています。

水の効率的な利用・使用量の削減

当社では、環境安全行動計画において水資源に関するグループ年間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が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において、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。



水使用量の推移



排水量の推移

○ データのバウンダリーはこちらをご覧ください。

TOPICSエレクトロニクス事業本部生産センターの取り組み

エレクトロニクス事業本部生産センターでは、原単位年1%改善を環境目標として水使用量削減に取り組んでいます。毎月の環境管理委員会で各部門の原単位改善状況を確認し、水使用量削減目標の達成に努めています。2022年は、約1.8%原単位を改善することができました。

下館事業所では、熱交換器の効率向上による冷却水使用量の低減、地下埋設配管の老朽化更新による水漏えい対策、チラー設備増設による冷却水循環利用量増量等を行いました。この結果、地下水使用量の約70%を削減することができました。

水質環境負荷低減に向けた取り組み

当社では、法令や条例の規制値に基づく管理値を定め、COD(化学的酸素要求量)、窒素、リンなどの水質汚濁物質の排出量をモニタリングし、負荷低減に努めています。

国内の主な生産拠点では、各プラントの排水を集め、中和処理や固形物除去などの処理を行っています。また、有機物が含まれる排水は微生物を利用して有機物を分解する活性汚泥処理を行っています。活性汚泥処理が難しい排水については、吸着処理、凝集分離、燃焼処理等を実施しています。公共用水域への排水路はモニタリングしており、排水処理の不具合等で高負荷排水が発生した場合には排水口に設置されている遮断設備によって外部へ漏洩させない仕組みになっています。



水質環境負荷物質排出量の推移（COD）



水質環境負荷物質排出量の推移（全窒素）



水質環境負荷物質排出量の推移（全りん）

○ データのバウンダリーはこちらをご覧ください。

生物多様性保全

- 環境マネジメントシステム
- LCAの活用
- カーボンニュートラルへの挑戦
- TCFD提言に基づく開示
- 大気環境負荷の低減
- 廃棄物管理
- 水管理、水質環境負荷の低減
- 生物多様性保全

基本的な考え方・方針

当社は、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。

2022年の取り組み

生物多様性保全についての取り組みとしては、緑地の適正確保・管理、排水による環境負荷低減への積極的な取り組み等、事業場内で行う活動に加え、事業場が単独あるいは地域のステークホルダー（行政、団体等）と協働して周辺の海岸、河川、湖沼の清掃活動を行う等の自然環境整備も行っています。



2022年には、喜多方事業所内を流れる水路に生息する水生生物の調査を行い、希少生物の保護や地域の生物多様性保全への貢献につなげる取り組みを行いました。この調査では、アブラハヤ、ウグイ等の魚類の他、ニホンアマガエルやツチガエル等の両生類、ミズカマキリやマメゲンゴロウ等の昆虫類、その他貝類等、多くの種類の生物の生息が確認できました。



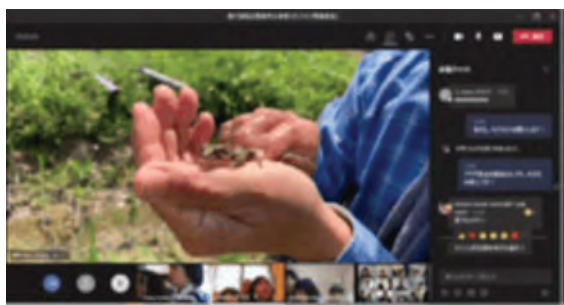
海外グループ拠点であるレゾナックHDシンガポールの現地法人においては、政府が主催する海洋の生物多様性と環境保全を目的とした"Project Blue Wave"に賛同し、カヤックで湖の清掃活動を行う等、国立庭園の清掃ボランティアへ参加しました。



長野県の大町地区で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。



富山事業所では富山県全域で実施されている「みんなできれいにせんまいけ大作戦」に参加し、近くの岩瀬浜海岸で漂着ごみの清掃作業を行っています。



当社では、事業場の工業用水として利用している霞ヶ浦（茨城県）流域の環境悪化防止と生態系保全等を目的として、地域行政並びにNPO法人と協働して「霞ヶ浦周辺環境再生事業」へ取り組んでいます。

- [安全・衛生マネジメント](#)
- 労働災害の防止
- 設備安全
- 安全・衛生表彰一覧

基本的な考え方・方針

当社グループでは、経営理念に基づきレスポンシブル・ケアに関する行動指針を通じて、一人ひとりの安全と健康を確保し、協力会社を含む全ての従業員が安全・安心・働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

2023年より両社の安全方針を統一し「安全は全てに優先する」を掲げ、新たに管理者や従業員の安全行動規範と安全行動10則を定めました。これにより職位に応じた責任に基づいた安全行動を実践し、災害ゼロ達成の取り組みを進めます。

推進体制

当社は労働安全衛生管理をレスポンシブル・ケア活動の一環として位置づけ、レスポンシブル・ケア推進体制の下で進めています。当社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・事業場ごとに環境安全責任者を配置の上、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。経営会議と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、毎週原則隔週開催される安全会議にて行われ、各事業場に展開されています。また、各事業場では、事業場長と環境安全責任者が中心となって、環境安全行動計画として立案された内容に基づき、労働安全衛生に関する活動を推進しています。

労働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・健康の促進活動に取り組んでいます。

労働安全衛生マネジメントシステムの運用

当社では拠点ごとに“労働安全衛生マネジメントシステム”の認証を取得し、事業場内の労働安全衛生に関するリスクを適切に低減・管理するとともに、マネジメントシステムを継続的に改善することで、労働災害発生の可能性やそれに伴う経営リスクの低減を図っています。このシステムは、外部認証機関により定期的に維持・更新審査を受審し、最新化を図っています。また運用に当たっては、事業場一体となってPDCAを回すことにより、活動をより活性化させるように取り組んでいます。

○ 労働安全衛生マネジメントシステム 取得事業場一覧はこちらをご覧ください。

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、集合研修からコロナ禍にも対応した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 2021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
2021年3月（2回）	事故災害分析手法勉強会	事業場環境安全担当者など	10
2021年5,7,9,11月	ISO45001内部監査員研修（オンライン形式）	事業場希望者	104
2021年6月	安全衛生管理 基礎コース（オンライン形式）	全総合職	33
2021年11月	労使共同安全研修会（オンライン形式）	旧昭和電工事業場製造部長、環境安全担当、組合支部長、RC担当	104

開催日	研修会名	対象者	出席者数
2021年11月	安全衛生管理 監督者コース（オンライン形式）	組長相当職	18

労働安全衛生教育 事例（1）

2021年労使共同安全研修会を開催しました

11月18日、事業場より労使2名ずつの計104名が参加し、前年の研修会テーマ「コミュニケーション改善」をさらに深掘する安全研修会を完全リモート形式にて実施しました。

事業場のコミュニケーション改善活動に関する先行事例の発表会と、熊本大学名誉教授の吉田道雄先生による職場のコミュニケーションをテーマにした講義を受けた後、事業場間、事業場労使間でのグループ討議を行い情報交換しました。

事後課題として事業場の労使が2022年以降の事業場のコミュニケーション向上活動目標を作り、活動実施中です。

労働安全衛生教育 事例（2）

ISO内部監査員養成研修会

2021年は、ISO14001ならびに45001の内部監査員研修を各4回ずつ、完全リモート形式にて実施しました。

完全リモート形式の研修会は集合研修会に比べ、出張時間と費用の削減という大きなメリットもありましたが、受講生からは質問・発言が難しい、理解しづらいとの意見も多くありました。後半からは理解不足の点などを受講生同士がグループワークの中で確認しあう時間を研修会中に作ったことで理解度は向上しました。今後も、リモート研修会の弱点を補いながら、当研修会を実施していきます。

労働災害ゼロを目指して

発生した労働災害に対する本質的な安全を目指した改善と、リスクアセスメントを中心とした労働災害の未然防止を推進しています。

2021年は当社の従業員、協力企業の休業災害が6件発生しました。災害型別では、挟まれ、巻き込まれや転倒転落災害が多い傾向にありました。これらの災害の再発防止、未然防止策のため、以下の施策を継続的に実施しています。

リスクアセスメントのガイドラインを規程し、労働安全衛生リスクアセスメントや化学物質リスクアセスメントを実施することで、職場の安全衛生に関わるリスクの低減や化学物質による事故災害の防止に役立てています。

2022年からは、リスクマネジメントのレベルアップを図る活動を開始しています。この中では、リスクアセスメントの網羅性を高めるために、より多角的な視点を取り入れ、リスクを抽出する取組みを行っています。

安全文化の醸成と安全基盤の構築のため、“創る安全”^{*1}チェックリストを有効活用し、“創る安全”活動を促進しています。

発生した労働災害に対して、その要因をより深掘りし、根本原因の追究と本質安全化を推進するために、工学的な分析手法を取り入れています。また、休業や不労災害だけでなく軽微な労働災害の情報も収集・分析・共有することで、類似事例の再発防止に取り組んでいます。

安全感覚の高い人づくりのため、安全教育体制の見直し、積極的な教育機会の提供に努めています。

高年齢者の労働災害（特に転倒災害）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の実施や、エイジフレンドリーガイドラインを参考にした取り組みを始めています。

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覚や安全意識の向上につなげています

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^{*2}教育を実施しています。また、過去の災害事例から学んだことをVRシステムとして作り上げ、危険体感もできるように準備を進めています。

協力企業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合同のパトロール、協力企業のRC監査などにより安全管理面での協働・指導を継続的に実施しています。また、有期で入構する工事業者に対しては、工事における安全確保についての事前の確認を行うとともに、

入構時の教育の充実、工事作業中のパトロールや安全協議の場などを通じてより安全に工事が完了するように努めています。

- ※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
- ※2 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



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。

	昭和電工単体	昭和電工国内グループ連結	昭和電工マテリアルズ単体
2017	0.39	0.22	-

	昭和電工単体	昭和電工国内グループ連結	昭和電工マテリアルズ単体
2018	0.16	0.07	-
2019	0	0.59	-
2020	0	0.08	0
2021	0.16	0.16	0.09

実績：国内グループ（従業員・協力企業）における 休業・不休災害件数

※ 2021年より旧 昭和電工マテリアルズの実績を含む。

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

2020年 休業災害：3件 不休災害：8件

2021年 休業災害：6件 不休災害：11件

（内訳 旧昭和電工国内グループ連結：休業5件、不休7件、 旧 昭和電工マテリアルズ単体：休業1件、不休4件）

[バウンダリーはこちらをご覧ください。](#)

設備事故ゼロを目指して

発生した設備事故に対する本質的な安全を目指した改善のために、事故分析及びリスクアセスメントを実施し、再発防止対策を計画、実施することで、未然防止に努めています。

実績：国内グループにおける設備事故件数

旧 昭和電工

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）

2021年：4件（火災 0件、発煙1件、漏洩 2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。

旧 昭和電工マテリアルズ

2019年：9件（火災 6件、漏洩 2件、変形・漏洩 1件）

2020年：7件（火災 6件、漏洩 1件）

2021年：3件（火災 3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

当社は、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。各種審査会や事故事例の水平展開を通じ、安全確保に努めています。

設備事故未然防止のための本質安全設計、変更管理の確実な実施

事故災害防止のための予防保全、時間基準保全と状態基準保全を実施

有害性や事故発生リスクの高い化学物質の取り扱いについて審査の実施

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

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

当社は、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、当社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。

○ リスクマネジメント

2021年7月に大分コンビナートにて、「リスクと安全管理」教育を実施しました。参加者は、それぞれの業務へ戻った時に実践的な対応ができるよう、グループワークを通して、危険源抽出からリスク評価、その対応策、システムの安全管理について理解しました。



大分コンビナートでのリスクアセスメント教育

TOPICS 大分コンビナートで地震・津波想定訓練を実施

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、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

2021年～2022年5月 レゾナックグループ安全関連表彰 受賞一覧

2022年

	表彰名	受賞事業場・個人	受賞年月
労働安全衛生	厚生労働省無災害記録証（第2種）	下館事業所	2022年1月
労働安全衛生	厚生労働省無災害記録証（有機化学工業製造業 第2種）	大分コンビナート	2022年2月
労働安全衛生	第46回日本化学工業協会安全表彰 安全優秀特別賞（研究所）	融合製品開発研究所	2022年5月

2021年

	表彰名	受賞事業場・個人	受賞年月
労働安全衛生	厚生労働省無災害記録証（第1種）	下館事業所	2021年3月
労働安全衛生	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）	2021年5月
労働安全衛生	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	2021年5月
労働安全衛生	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	小山事業所	2021年5月
労働安全衛生	厚生労働省無災害記録証（第1種）	松戸事業所	2021年7月

品質・製品安全マネジメント

- [品質・製品安全マネジメント](#)
- 品質保証
- 化学品・製品安全

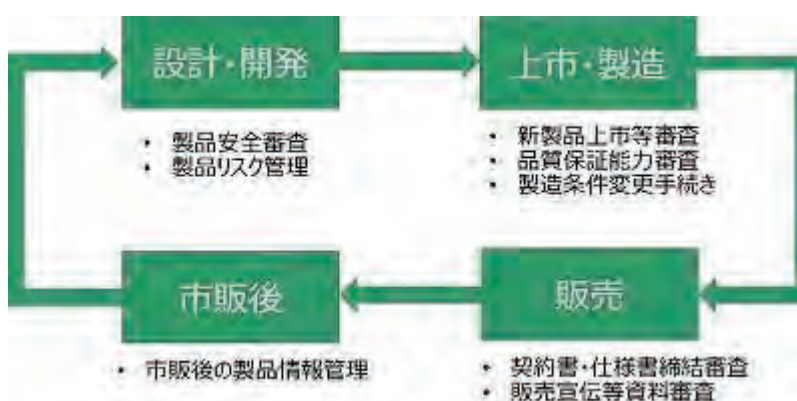
基本的な考え方・方針

当社は、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。

(1) コンプライアンスの確保

当社では、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。2021年に品質保証・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) プロダクトシュワードシップの推進

当社が考えるプロダクトシュワードシップは、「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。

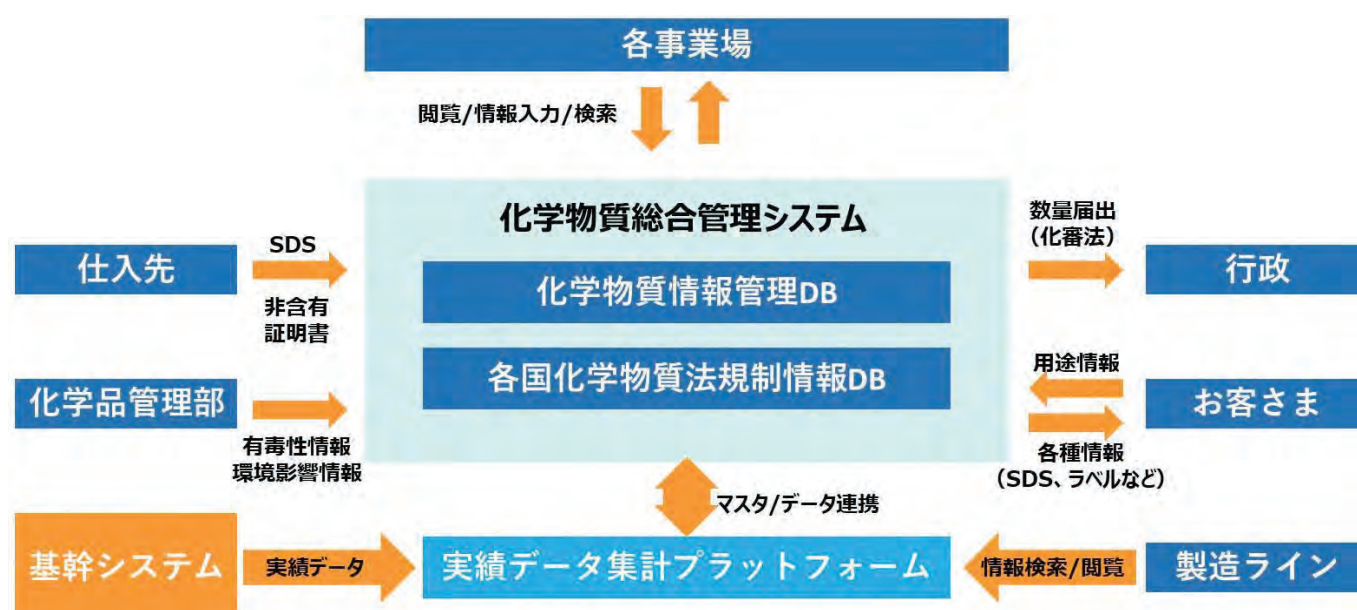
品質マネジメントシステム

当社では、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。

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、当社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、化学品管理部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。

品質保証

- 品質・製品安全マネジメント
- **品質保証**
- 化学品・製品安全

当社では品質方針として「社会の持続的発展に貢献するグローバルトップレベルの品質を提供する」を掲げ、以下の取り組みを実施しています。

製品安全管理

お客さまに当社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。2021年に“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。

現場力の強化

当社の品質保証・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。

品質リスク診断の実施

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、品質リスク診断を毎年実施しています。診断では事業活動における品質リスクの抽出を行い、その低減につなげています。2022年からコンプライアンス遵守に重点をおいた製品コンプライアンス監査のトライアルを実施しています。運用開始は2024年からの計画としています。

品質クレーム件数

当社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、当社で発生したクレームから抽出した教訓の活用により、2021年は14件となり、前年と比較としても大きく減少しています。

今後、2022年のクレーム件数をベンチマークとして毎年20%の削減を目標値とし、2025年に半減を目指します。

データの詳細につきましては、ESGパフォーマンスデータをご覧ください。

[○ ESGパフォーマンスデータ](#)

化学品・製品安全

- 品質・製品安全マネジメント
- 品質保証
- [化学品・製品安全](#)

製品安全の確保、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ています。

化学品管理体制の強化

当社は、グローバルトップクラスの機能性化学メーカーにふさわしい化学品管理体制構築を目指し、法令順守およびリスク管理の徹底を推進しています。

2021年に化学物質管理規程を改訂、各事業場に化学物質管理責任者を選任する等の社内管理体制整備を実施しました。また、2020年から開始した国内事業場での化学品リスク評価の改善活動を継続し、化学品リスク評価の側面からも全社的な化学品管理体制の強化を進めています。

製品情報および製品含有化学物質情報の管理と情報伝達

当社では、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。

なお、2019年改正の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への改訂は、2022年5月24日までの猶予期間内に完了しました。

また、プロダクトステewardシップ推進の一環として、当社において優先的に評価する化学物質を選定して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積極的に実施しています。2021年は、30件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、(一社)日本化学工業協会（日化協）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。この結果、当社は日化協よりその年に最も多くの安全性要約書を公開した企業に贈られる2021年度JIPS賞大賞を受賞しました。なお、当社の安全性要約書は、当社ウェブサイトでも公開しています。

- 安全性要約書

化学物質に関する国内外法規制対応

当社では、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：化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律（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。また、化審法については、レゾナックとして全社一元管理体制を適用し、コンプライアンスの強化を図っています。

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。各種情報源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。

ナノ材料のリスク管理

当社では、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。

ナノ材料について適切な管理がなされていることを、管掌役員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。

現在、旧昭和電工マテリアルズにもナノ材料の安全管理体制を適用するべく、取り組みを進めています。

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等を通じて、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。

例えば、社内教育プログラムの一環として、SDS、安衛法、ポリマー、毒劇法、海外法規制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ています。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実施し、化審法や社内規程類の周知を行っています。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るようになりました。

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。当社では、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を積極的に導入し、可能な限り実験動物を用いない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です。そのため、当社では、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、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。

サステナビリティ：サイトマップ

人材戦略

- [人材戦略](#)
- 人材育成
- 労働慣行
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン
- 従業員の健康

基本的な考え方（価値創造に向けた使命）

企業理念であるパーパスとバリューに基づき、社会課題の解決のために、お客様や様々なステークホルダーの皆様と、共感・共鳴で自律的に繋がり、共創を通して、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」「企業文化の醸成」こそが、人材戦略の根幹であり、当社の価値の源泉であると考えています。従業員一人ひとりが、自分にあったキャリアを通して、成長実感を得ることができる組織をめざします。

方針と推進体制

レゾナックグループのグローバル全従業員が一つの目標に向けて一体となるために、最も大切にすべき指針は企業理念(パーパスとバリュー)です。不確実性の高い時代にあって、従業員一人ひとりが、会社の、自分自身の存在意義や志を見失わないようにするために、カルチャーコミュニケーション部門によりパーパス・バリューの認知・促進、実体化・自分ごと化、自走・仕組み化を推進します。また、企業理念を体現するためには、多様性の確保と、その多様性を集合知にしていくことが必須です。ダイバーシティ&インクルージョン部隊も同部門に統合し、企業文化の醸成全体をリードします。更に、経営陣が全社最適視点でリーダーを育成するため、次世代のリーダー候補を可視化し、戦略的なジョブローテーション等を通じて人材の競争力を高める体制の強化や、事業部門のトップマネジメントとともに各事業の様々な挑戦と成長を人と組織の側面から可能にする、人事ビジネスパートナーの体制強化も図っていきます。

戦略

パーパス・バリューを共通の価値観とする企業文化の醸成にあたっては、多様性を集合知に昇華する「企業文化の基礎」となるプラットフォームづくりを最優先に取り組みます。具体的には、役員及び従業員の全ての判断基準となるパーパス・バリューの浸透と自分ごと化、徹底したアンコンシャスバイアスの排除、ダイバーシティの推進施策を行い、役職、部門、出身母体等の属性に関わらず、心理的安全性を確保して建設的な議論ができる組織を構築します。また、経営理念の体現を国境や組織を超えて称え、刺激し合い、意欲を高める機会として、グローバルアワード（パーパス・バリューの体現を加速する場）を運営します。



人材育成

- 人材戦略
- [人材育成](#)
- 労働慣行
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン
- 従業員の健康

基本的な考え方（価値創造に向けた使命）

企業理念であるパーパスとバリューに基づき、社会課題の解決のために、お客さまやさまざまなステークホルダーの皆さまと、共感・共鳴で自律的につながり、共創を通して、創造的に課題を解決する「共創型人材の創出」「企業文化の醸成」こそが、人材戦略の根幹であり、当社の価値の源泉であると考えています。従業員一人ひとりが、自分にあったキャリアを通して、成長実感を得ることができる組織を目指します。

レゾナックパーソン、リーダー、組織・人材開発の役割

従業員の役割

自分自身のキャリア形成に当事者意識（キャリアオーナーシップ）を持ち、自分の才能・ポテンシャルを信じ、研鑽し、社会に表現することで、ステークホルダーに価値として還元する。

社内外の人々との真摯な対話を通じ、自身の価値観、強みを再発見する。

多様な人々との対話、課題解決に向けた協働、プロフェッショナルとしての価値提供を通じ、新しい自分と出会い、周囲も自身も成長していく「共創型の成長」を志向する。

リーダーの役割

メンバーそれぞれの価値観、強み、ポテンシャル、ライフ・キャリアへの多様な志向を理解し、キャリアオーナーシップを持った部下のキャリア形成・能力開発を支援する。

チームの心理的安全性を醸成し、部下の仕事を通じたアイデアの創発、チャレンジを促進する。

個人の失敗はチームの学習の機会と捉え、個人の成功はチームの称賛の機会と捉え、それを実践する。

組織・人材開発の役割

キャリアオーナーシップを持ち、価値を社会に表現しようとする人材のキャリア・能力開発を支援する。

ライフとキャリアへの多様な志向があることを理解し、多様なキャリア志向・能力開発ニーズに合わせた学習・成長の機会獲得を支援する。

タレントマネジメント

パーパス・バリューを高いレベルで体現できるリーダーの早期発掘・育成を実現するため、タレントマネジメントに注力しております。

会社統合に向けたタレントマネジメントの最初の取り組みとして、2022年は各部門において主要ポジションの後継候補者を選抜し可視化するとともに、各候補者の個別育成プランを作成いたしました。また、経営陣が全社最適視点で組織課題や後継者候補・次世代リーダー候補人材についてオープンに話し合う場として「全社組織・タレントレビュー会議」を発足し、各部門で作成した後継者計画の内容や人材育成方針について議論するとともに、レゾナックグループ全体として管理するタレントプール（次世代リーダー候補者の母集団）の再構築を開始しております。

さらに、2023年からは、人材マネジメントシステム（SAP Success Factors）を海外も含めたグループ会社全体で導入し、タレントマネジメントの取り組みをグローバルで加速してまいります。

成長機会の提供

パーパス・バリューを体現する共創型人材の創出に向け「自身のキャリア観を通じたパーパス・バリューの自分ごと化」「多様なキャリア開発・能力開発ニーズに応える学習機会の提供」「多様な社員が互いの専門性を知り活用するきっかけとなる場づくり」を重視して、人材育成施策を構想しております。

キャリア・能力開発機会の一例

各人のライフ・キャリアのステージに合わせたキャリア研修の展開

1000を超えるコースから個々の能力開発ニーズに応じて学びを選択できるeラーニングサービスの展開により、リスキルや将来のキャリア形成に向けた能力開発を支援

タレント人材に向けてMBA、MOT、社外のリーダーシップ開発プログラムなど学習機会に手を挙げる機会提供

入社4年目以降の若手社員が海外での就業機会を獲得できる海外トレーニー制度

若手の優秀層に各人のキャリア志向に合わせて「対人影響力」「事業構想力」「グローバル」の3つのコースのいずれかに手を挙げることのできる早期選抜プログラムを展開

マネージャーが部下との対話力を向上させるための基礎識・スキルを学ぶ共創型リーダーシップトレーニング

アンコンシャスバイアス、心理的安全性、ファシリテーションなどの共創に役立つ知識・スキルを学ぶ共創型コラボレーション力強化研修

次世代経営・事業リーダーの育成

海外の関連会社も含めたタレントマネジメントプロセスを構築し、就業する法人、国籍、性別、年齢に関わらず、当社のパーパス・バリューに共鳴し、パフォーマンス・ポテンシャルが高い人材に対して、登用・成長機会の提供を進めてまいります。

2022年より、昭和電工・昭和電工マテリアルズより経営幹部候補者を選抜し、合同リーダーシッププログラムを開始しています。当社が目指す共創型化学会社に向けて、リーダーシップ、発信力、傾聴力、ファシリテーション、デザイン思考、構想力等について体感的に学ぶプログラムを実施しています。プログラムの中では経営陣とのインタラクティブセッションや、参加者同士のペアコーチング等も実施し、両社人材の交流・共創の場となるように設計しています。

労働慣行

- 人材戦略
- 人材育成
- **労働慣行**
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン
- 従業員の健康

基本的な考え方・方針

当社は、共創型化学会社として目指す姿“日本発の世界トップクラスの機能性化学メーカー”を実現していくため、パーパス・バリューに基づく育成を主軸とした人材戦略に注力します。社員の成長を促進し、優秀層を育成・エンゲージすることで企業価値向上につなげます。2023年1月より新体制のもと、バリューを体現する自律的・創造的な共創型人材が成長・活躍できる仕組みを企図し、新しい人事制度を導入しています。バリューに貢献する行動を評価・推奨する人事施策を通じ、従業員の働く意欲を高める職場環境と、社会生活と仕事のバランスを取れる労働条件の整備を進めていきます。

人権尊重へのコミットメント

当社は、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、人権に関する国と地域の法令を遵守しています。例えば、日本国内では、就業規則で採用可能年齢を規定したうえ、採用時に年齢確認を徹底することで、児童労働の発生を防止しています。また、強制労働防止のため、パスポートなど従業員の重要書類の会社による保管は行っていません。

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、更衣室などの厚生施設を過ごしやすく快適にすることで、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。また、大門オフィスおよび丸の内オフィスではフリーアドレスを導入して利便性を向上させるなど、従業員の新しい働き方を職場環境面からもアシストしています。

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。

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

業務効率向上のためのチームによる改善活動

※制度について

当社は労働組合と労働協約を結び、（１）雇用の安定と働きがいの追求、（２）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ことを基本に、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、育児と介護を事由とする在宅勤務制度を導入し、その後、従業員の働きがいの向上を図ることを目的として、全従業員を対象とするテレワーク制度を整備しました。

主な両立支援制度

フレックスタイム制、育児・介護 短時間勤務制度、テレワーク制度、年次有給休暇の半日単位取得、サポート休暇（半日・時間単位取得）、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、子の看護休暇（一部有給）、介護休暇（一部有給）、不妊治療休暇（一部有給）、母性健康管理休暇（一部有給）、アディショナル休暇（看護、介護、不妊治療、ボランティア ※無給）、私傷病欠勤（一部有給）、私傷病休職、育児休業、介護休業、ライフサポート休職

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従業員が対象。子の２歳の誕生日前日まで、一子につき２回まで分割して取得できる他、いわゆる産後パパ育休（出生時育児休業）も別途取得できます。また、特別の事情があると会社が認めた場合、小学校入学までに通算３年間に限度に取得可能です。

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ます。また、会社が認めた場合、１日４時間まで、短い勤務時間を選択できます。

サポート休暇：毎年５日を全員に付与し、最大４０日まで繰り越すことができます。小学校卒業までの子の学校等の行事への参加、臨時休校や学級閉鎖などへの対応、子や家族の看護・介護の目的など、１日単位だけでなく半日、時間単位で取得できます。

介護休業：家族が要介護状態にある従業員が対象。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ヵ月取得できます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

- ☐ 人材戦略
- ☐ 人材育成
- ☐ 労働慣行
- ☒ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
- ☐ 従業員の健康

基本的な考え方・方針

レゾナックグループは「化学の力で社会を変える」の実現に向けて、共創型化学会社として幅広い技術プラットフォームを起点とし、お客様や様々なステークホルダーとの共創から社会課題に対するソリューションを創出することを目指しています。

ソリューション創出のためには、多様なスキル、経験、デモグラフィックから構成される人材を確保し、一人ひとりが活躍できるための環境を整え、様々なアイデアを取り入れて集合知に変えていくことが重要と考えています。そのため、レゾナックグループではDE&Iを次のように定義し、経営課題としてその深化に取り組んでいきます。

Diversity（多様性）

多様[※]な人材の一人ひとりの個性を大切な価値として考えること

※ 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・スキル・経験など

Equity（公平性）

一人ひとりの個性に合わせた公平な機会の提供とそれぞれが活躍するための環境づくりを追求すること

Inclusion（包含）

一人ひとりの個性を受け入れ、個性として持つ価値が組織の中で最大限発揮されること

推進体制

CHROのもと、カルチャーコミュニケーション部を設置し、各事業場・グループ各社のDE&I担当者などと協力しながら、インクルーシブな企業文化の醸成、多様な人財の活躍支援、仕事とライフの両立支援など、さまざまな施策に取り組んでいます。

DE&I推進に向けた教育

さまざまなテーマにおける研修を通じて、全従業員がDE&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 共創型コラボレーション力強化研修を実施


当社が独自に設計した「共創型コラボレーション力強化研修」を開催し、アンコンシャスバイアス、心理的安全性についての知識と理解を深めています。経営幹部や従業員が学んだことを実践することでインクルーシブな組織風土を目指しています。



経営幹部向けの
共創型コラボレーション力強化研修の様子

女性の活躍推進

レゾナックグループでは、女性従業員の活躍推進に取り組んでおり、管理職に占める女性の割合を2025年末までに国内グループ連結で7%、グローバル連結で13%に向上させることをKPIとして設定しました。将来のリーダーを育成するタレントマネジメントを通じて、女性のリーダー候補人材を管理・育成していきます。

○ 女性活躍推進に関するパフォーマンスデータ 

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（産休育休復職支援セミナー）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。

2021年7月より、企業主導型保育園の検索・申込や子育て情報を閲覧できるサービス「子育てみらいコンシェルジュ」を導入しています。

厚生労働省 [パパの育休プロジェクト](#)  に賛同しています。

積水ハウス株式会社 [男性育休プロジェクト](#)  に賛同しています。

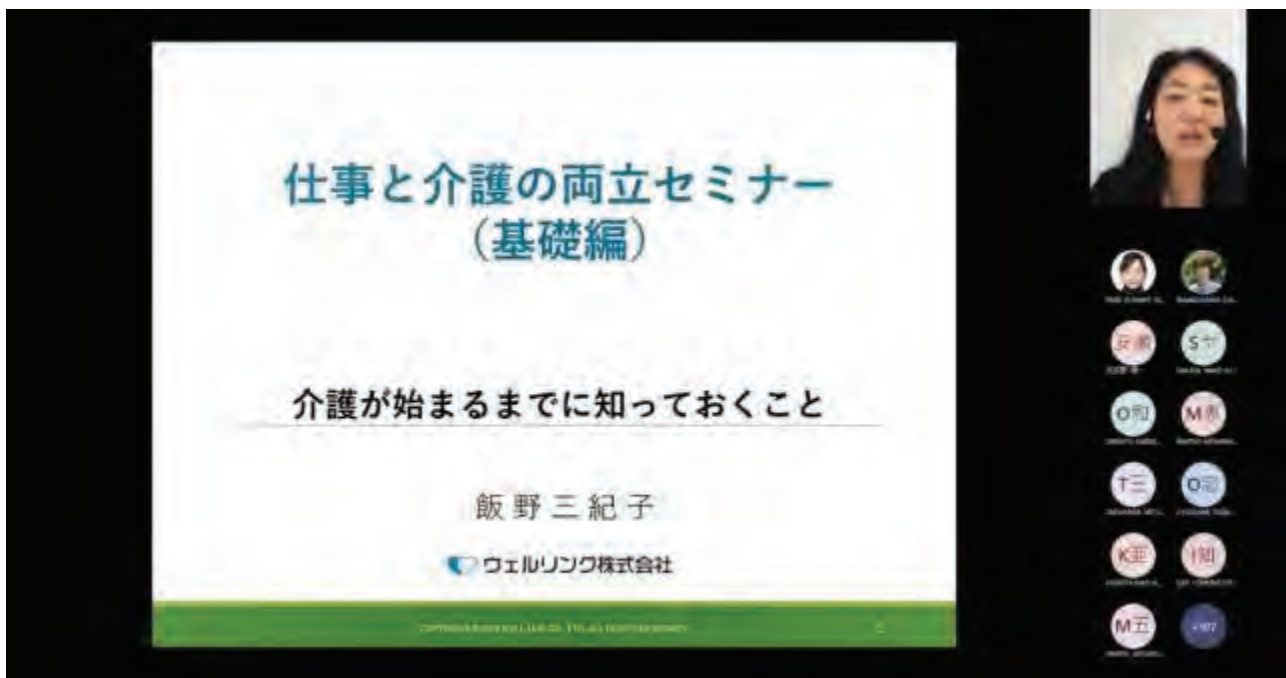
関連リンク

➤ 労働条件・環境の整備

TOPICS 「パパ・プレパパセミナー」を開催

2022年6月に「パパ・プレパパセミナー」を、7月に「パパ・プレパパ座談会」をオンラインにて開催しました。セミナーには育児をするパパやこれから育児が始まるプレパパ、そのような部下を持つ上司を合わせて約60名が参加しました。また「パパ・プレパパ座談会」ではパパ、プレパパ同士が繋がりや交流を深め、日ごろの育児に対する悩み等を相談し合うことができました。座談会終了後もチャットを通じパパ同士の交流が続いています。

TOPICS 「仕事と介護の両立セミナー」を開催



オンラインセミナーの様子（2022年8月）

2022年8月に「仕事と介護の両立セミナー」をオンラインにて開催しました。セミナーは約180名の従業員が参加しました。セミナー後のアンケートでは、受講者の約95%がセミナーの内容に満足したと回答しました。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。

障がい者雇用



障がい者雇用率の推移

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、当社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。

「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。

「当社は、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. 当社は“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（DE&I）に取り組めます。
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。

関連リンク：「日本財団ジャーナル」に取り組みが紹介されました

＜ 前編 

＜ 後編 

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、2022年9月末時点で約7300名の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。

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、50歳代のうちに定年退職後のライフプランを自身が考える研修を開催するなど、高齢者のキャリア形成支援に取り組んでいます。

従業員の健康

- 人材戦略
- 人材育成
- 労働慣行
- ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン
- 従業員の健康

基本的な考え方・方針

当社は、「化学の力で社会を変える」ことを存在意義とし、グローバル社会の持続可能な発展に貢献する企業を目指しています。

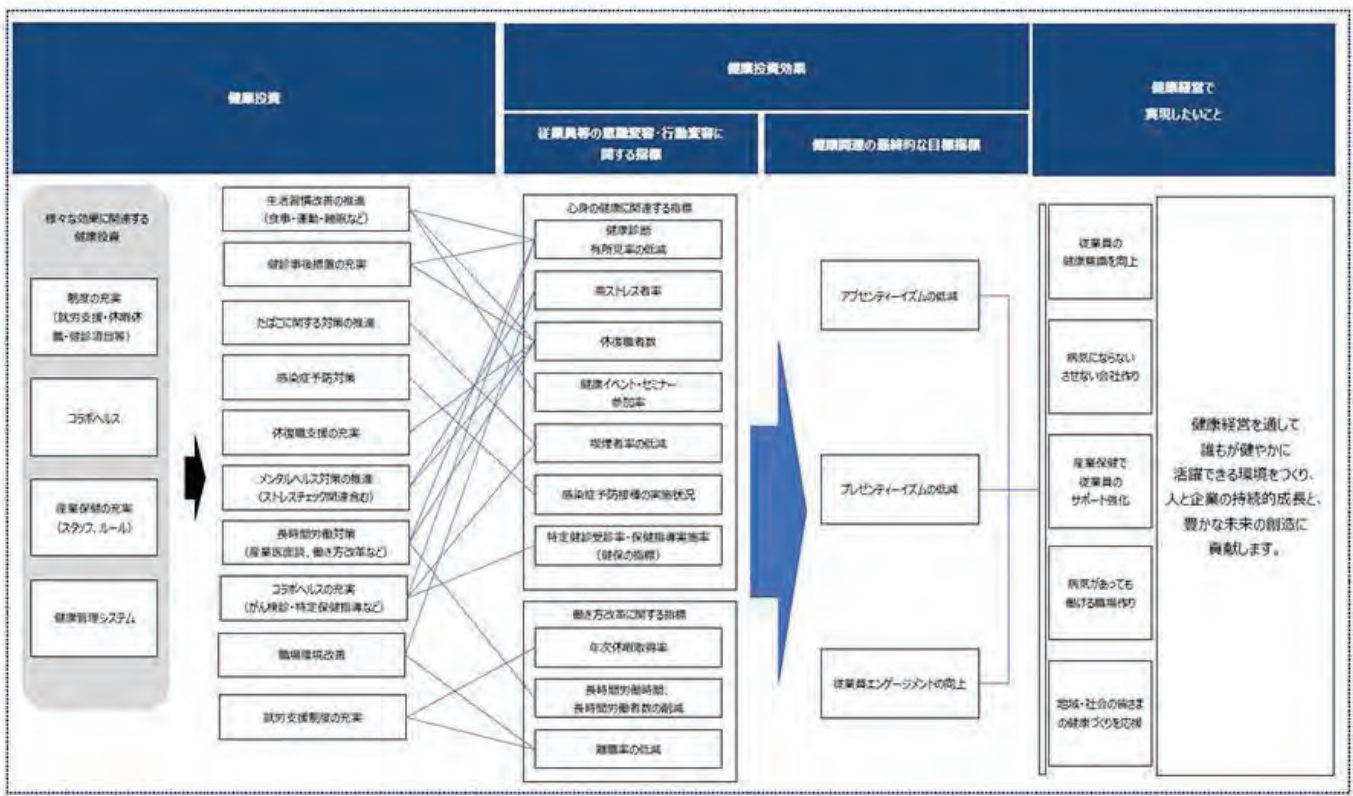
そのためには、健康経営を通して、従業員やその家族の健康を支え、共にその増進に取り組んでいくことが重要です。


従業員が高いパフォーマンスを発揮できる安心・安全な環境が、企業の持続的成長につながります。

すべての土台となる健康への取り組みを推進することで、企業価値の最大化を実現し、社会に貢献してまいります。

<レゾナックグループ健康宣言>

レゾナックグループは、健康経営を通して誰もが健やかに活躍できる環境をつくり、人と企業の持続的成長と、豊かな未来の創造に貢献します。



○ 拡大版の健康経営戦略マップはこちらからご覧ください。 

推進体制

当社では、健康経営の全社推進と健康管理統括を本社の健康経営推進グループが担っています。各事業所、関係会社の健康支援従事者（産業医、看護職、事務スタッフ）と連携して従業員の健康保持・増進施策に取り組んでいます。

主な取り組み

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定期健康診断受診率100%を継続。ストレスチェックは年1回実施し、実施義務のない50名未満の事業所・関係会社でも行っています。また、産業医や看護職が常駐していない事業所・関係会社の従業員へのサポートを当社で実施できるように産業保健体制や運用ルールの策定、人材育成への取り組みについて、統括産業医を中心に進めています。

休復職者管理専用システムを通じて、私傷病・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

私傷病、育児休職者を登録することにより、休復職に係る各種手続きや状態把握などの管理強化を実施しています。復職支援や職場環境改善への取り組みも検討を進めています。

新入社員に対するパルスサーベイを入社後2年間毎月実施し、会社への満足度や健康の状況を確認しています。回答内容に応じて個別相談や職場環境の改善など関係部署が連携して対応することにより、新入社員の心身の健康維持、増進に役立てています。

海外赴任者・出張者ならびに家族に対して、渡航前に当該地域ごとに必要な予防接種を受けるよう推奨しています。また、ベトナムなどの東アジアへ赴任される方には、産業保健スタッフからマラリア等への感染防止に対するアドバイスを実施しています。

優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人」認定を2017年以来取得



従業員の健康に関する指標（2021年時点）

健康診断受診率 100%

健康診断でのBMI（18.5以上25未満）の割合 61.5%

ストレスチェック受検率 94.2%

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。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、2021年、2022年に新型コロナワクチン職域接種を大分、川崎、本社の3拠点で行い、国の感染防止対策へ協力しました。

今後もグローバルな健康課題の解決に当社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、適切に対応しております。

当社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。

サステナブル調達マネジメント

- [サステナブル調達マネジメント](#)
- サプライヤー評価
- ホワイト物流

基本的な考え方・方針


私たちは現在、資源枯渇、エネルギーをはじめとする環境問題のほか、人権や企業倫理・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、これらの社会的課題の解決に努め、持続可能なグローバル社会に貢献することを目指しています。

近年では、「ビジネスと人権に関する指導原則（通称ラギー原則：2011年6月採択）」、「持続可能な開発目標（2015年9月採択）」など、国連の枠組みの中で世界各国は抱える課題に対応する取り決めがいくつも定められてきており、世界各国の企業は、その遵守及び課題解決に向けた積極的な役割を果たすことを強く期待されています。こうした流れは、今後ますます強まっていくものと予想されます。

しかしながら、こうした役割に沿った持続可能な発展は、当社単独で実現することはできず、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不可欠と考えています。

当社はこうした考え方のもと、当社とサプライヤーの皆さまが共有する“レゾナックグループ サステナブル調達ガイドライン”を定めており、協働で遵守することで持続可能な社会への貢献やお互いの企業価値向上を目指しています。

関連リンク

- [レゾナックグループ サステナブル調達ガイドライン](#) 
- 人権の尊重

推進体制

当社のサステナブル調達については、調達部門の担当役員を責任者として、調達・SCM部が管轄し、推進しています。

当社は、すべてのサプライヤーにサステナブル調達ガイドラインの遵守を求めている。新規サプライヤーには取引時に、主要な既存サプライヤーには3年に一度、「CSR自己診断票」にご回答いただき、意識啓発しています。また、毎年40社程度のサプライヤーを訪問し、環境や人権、コンプライアンスなどの視点で取り組み状況を評価しています。

「CSR自己診断」「CSR訪問」を実施したサプライヤーの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・業種別に対してどのようなレベルかを明示し、改善に向けたアドバイスなど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ています。これらをサプライヤーのリスク評価として、3年を一つのサイクルとして実施しており、原則すべての購入品・サービスを対象としています。詳細は「[調達情報 サステナビリティ調達の推進](#)」をご覧ください。

調達担当者の研修

サステナブル調達の実践にあたっては、調達業務に携わる当社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、調達手順・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・事業部の調達担当者のレベルアップを図っています。2021年はグループで延べ1,236名が調達に関する研修を受講しました。

サプライヤー評価

- ☐ サステナブル調達マネジメント
- ☒ サプライヤー評価
- ☐ ホワイト物流

2021年の取り組み

CSR自己診断

当社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。2021年は全体において92%の回答率となりました。

この自己診断は、サプライヤーにおける取組み状況を把握することで、当社事業推進におけるリスク特定及び対策立案など、適切なリスクマネジメントに活かすとともに、サプライヤーとの緊密かつ公平な協力関係を築くためのコミュニケーションツールとして重要な活動と位置付けています。

自己診断においては下記9項目の回答結果を点数化し、特に点数の低かった項目について改善を要請し、また合計点が50点未満のサプライヤーに対しては、個別協議を行い、当社から改善を提案するなど、サプライヤー全体の底上げを図っています。

- A. 社会的責任（CSR）
- B. 品質・製品安全
- C. 企業倫理・コンプライアンス・公正取引
- D. 環境保全
- E. 職場の安全・衛生
- F. 人権・労働
- G. 情報セキュリティ
- H. 社会貢献
- I. 持続可能な調達



2021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545社のサプライヤーを訪問しました。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。

2021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調達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。データの詳細につきましては、ESGパフォーマンスデータをご覧ください。

○ ESGパフォーマンスデータ

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。

2021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：327社、総合平均点65.4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	239	73%	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	24%	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	10	3%	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

ホワイト物流

- サステナブル調達マネジメント
- サプライヤー評価
- [ホワイト物流](#)

基本的な考え方・方針

“ホワイト物流”推進運動とは、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。

トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化

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”推進運動は、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。

主な取り組み

1. 物流担当者会議

当社の物流担当者が集合し、最新の物流動向の情報共有と、ドライバー作業環境改善や物流効率向上に向けた取り組みについての意見交換をする会議を2018年より年2回定期的に開催しています。

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

国土交通省の運送事業者向けの運行判断の目安に基づき、当社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を依頼するべきか判断するための目安を設け、ドライバーの安全確保への配慮を徹底しています。

3. パートナー運送事業者とのトラックドライバーの労働条件改善に向けた対話

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、対話する場を設けています。作業の合理化等について要請があった場合は、真摯に協議に応じるとともに、自らも積極的に提案しています。（例：接触事故防止のため場内通行ルート整備、ドライバーが担当する作業に関わる安全器具の拡充、荷待ち時間を配慮した集荷時間・場所の設定等）。

社会貢献活動

基本的な考え方・方針

私たちは、パーパス「化学の力で社会を変える」のもと、当社グループの強みを生かした社会貢献活動を通じ、社会に貢献していきます。

推進体制

総務部、人事部、環境安全室、サステナビリティ部、CROやCHROなどのメンバーが集まり、「社会貢献活動ワーキンググループ」として、活動内容や体制についての議論を行っています。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、事業所やグループ会社ごとにこれまでの活動を踏まえながら、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。

2021年も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。2022年も新型コロナウイルスの感染状況を踏まえたうえで実行計画を策定し、引き続き各地域における課題解決に貢献していきます。

また、当社は希望する従業員が社会貢献活動に参加できるよう、サポート休暇（年間5日）やライフサポート休暇（通算3年を限度に私費留学や配偶者海外赴任帯同、ボランティアなどに充当可）などの制度を設けており、こうした活動に充てることが可能です。

2021年の活動実績

取り組み内容		実績（旧 昭和 電工+国内グ ループ会社）	実績（旧 昭和 電工マテリア ルズグルー プ）	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	12回開催、 143人・時間 派遣	0	12回開催、 143人・時間 派遣
	インターンの受け入れ	29件実施、58 人受入	3件実施、14 人受入	32件実施、 72人受入

取り組み内容		実績（旧 昭和 電工+国内グ ループ会社）	実績（旧 昭和 電工マテリア ルズグループ）	実績
	学校の工場見 学受け入れ	424人	2人	426人
事業場 周辺の 環境整 備	美化活動	109回、延べ 5411人・時間 実施	131回、延べ 2396人・時間 実施	240回、延べ 7807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	1,805,000円支 出	3,105,000円支 出	4,910,000円 支出
地域と の交流	イベント開催	210人参加	35人参加	245人参加
	施設の貸し出 し	延べ988時間 貸し出し	延べ18時間貸 し出し	延べ1016時 間貸し出し
	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）	328人受け入 れ	0人	328人
地域発 展・福 祉	地域経済との 調和	1,217,000円支 出	0	1,217,000円 支出

取り組み内容		実績（旧 昭和 電工+国内グ ループ会社）	実績（旧 昭和 電工マテリア ルズグルー プ）	実績
	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）	1,123,368円	0	1,123,368円
	NPO・地元団 体との協働	268,000円支 出	2,900,000円支 出	3,168,000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	29,591,000円	57,312,000円	86,903,000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

地域・社会貢献活動 事例(1)

アルミ缶リサイクル活動

当社は、当社グループや協力企業各社を含め、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しています。2022年は合計約150万円の寄付を実施しました。



社会福祉協議会へ収益金を寄付
（喜多方事業所）

地域・社会貢献活動 事例(2)

「大分県でのスポーツ振興支援」

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「レゾナックドーム大分」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になります。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。



写真中央の総合競技場が
「レゾナックドーム大分」

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しています。

地域・社会貢献活動 事例(3)

「次代を担う人材育成」

当社グループでは、「子どもの理科離れ」という社会課題に対し、事業場周辺の幼稚園、保育園、小中学校等に対し、実験教室用のテキスト・材料の提供や、講師として従業員が伺う伺い、実験教室を行うなど、子どもたちに理科や化学の楽しさを伝える活動を実施しています。実験教室で行っている実験をご自宅でも楽しんでいただけるよう、手順を分かりやすく紹介した動画や、実験教室の教材として制作・発行した「ふしぎみつけた！ためしてみようか がくじっけん」のPDFを、当社ウェブサイトに掲載しています。



地域・社会貢献活動 事例(4)

「霞ヶ浦周辺環境再生事業」

当社グループも工業用水として利用する霞ヶ浦の水質環境悪化という社会課題に対し、水質改善と周辺の生物多様性の改善をめざし、認定NPO法人アサザ基金と協力し、霞ヶ浦でのアサザ（水藻）の植え付けや、茨城県桜川市の耕作放棄地で米づくりと環境整備を行い、里山環境を再生させる活動を2012年度から行っています。（2020年より新型コロナウイルス感染拡大防止のため対面型活動を中止中）



活動の様子

地域・社会貢献活動 事例(5)

「グリーンカーテンプロジェクト」

「地球温暖化」という社会課題に対し、快適な環境をエアコンに頼らず楽しみながらつくる「グリーンカーテン」を国内外の事業所および事業所周辺地域に展開・普及させる活動を行っています。（協力：NPO法人緑のカーテン応援団）



人権の尊重

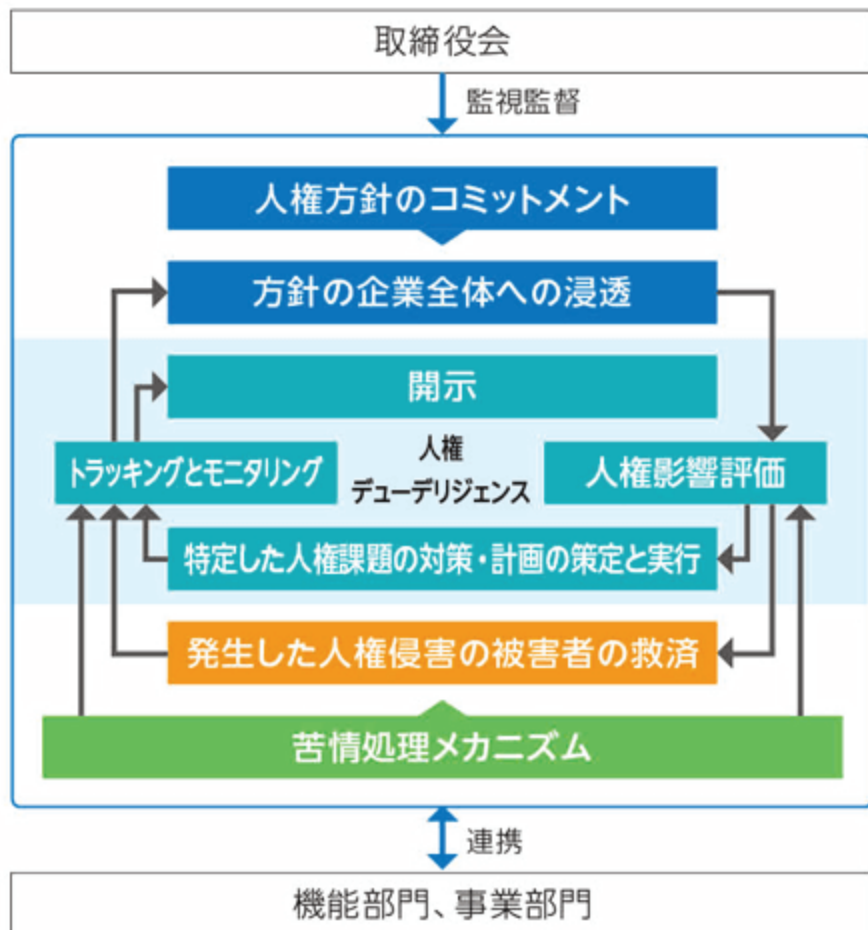
基本的な考え方・方針

当社は2021年に「人権方針」を策定し、全従業員が自らの規準とすることを求め、かつ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当該方針の考え方を採用するよう働きかけています。また、この方針に沿い人権デューデリジェンスを継続・深化しています。

2022年は高まる地政学リスクや統合新会社としての活動を踏まえ、人権リスクの高い地域や化学企業におけるサプライチェーンも含めた人権課題の把握に着手しました。また、サステナブル調達ガイドラインを策定し、サプライヤーの皆さまに対する周知も開始しました。

2023年には、海外含めた従業員アセスメントやサプライチェーンにおけるリスク調査を行い、高リスク領域の特定と改善策の検討を進めて参ります。

重要項目	2025目標	2022実績
①人権	人権デューデリジェンスプロセスと運用体制の確立	当社サプライチェーンにおける人権リスク調査開始 サステナブル調達ガイドラインを踏まえた周知の開始



人権取り組みのプロセス

レゾナックグループ 人権方針

レゾナックグループは、“化学の力で社会を変える”という存在意義（パーパス）のもと、グローバル社会の持続可能な発展に貢献することを目指しています。

レゾナックグループは、誰一人取り残されることなく、すべての人の尊厳が確保され、誰もが等しく尊重される社会の実現のために、事業を展開するあらゆる国や地域において、事業活動の根幹として人権を尊重します。

こうした考えや姿勢を明確にし、ステークホルダーの皆さまへのお約束として、ここに人権方針（以下、本方針）を策定しました。

人権方針の適用範囲

本方針は、レゾナックグループ（株式会社レゾナック・ホールディングス及びその連結子会社）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、レゾナック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、レゾナック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。

レゾナックグループは、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

レゾナックグループは、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、レゾナック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

レゾナックグループは、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、レゾナック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

レゾナックグループは、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。

人権デューデリジェンス

レゾナックグループは、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

レゾナックグループは、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。

推進体制

人権の取り組みは、戦略、人事、リスクマネジメント、労働安全や調達などの専門部署からなる事務局と、人権尊重取り組みの主体となる各事業部等から選出されたメンバーを中心とした全社横断的な人権プロジェクトで推進しています。CEOを含むグループCXO（最高責任者）及び事業部門長が参画するサステナビリティ推進会議で定期的に審議の上、重要事項は経営会議で審議・決定、取締役会に報告するなど、ガバナンスを強化することで経営へのリスクの軽減を図っています。



人権推進体制

※ CSO：Chief Strategy Officer（最高戦略責任者）、CHRO：Chief Human Resource Officer（最高人事責任者）、CRO：Chief Risk Management Officer（最高リスク管理責任者）、CMEO：Chief Operations, Manufacturing and Engineering Officer（最高製造関係業務・技術責任者）

関連リンク

○ サステナビリティ推進会議

人権デューデリジェンス

当社では、人権デューデリジェンスの目的は人権侵害につながる可能性のある事象をあらかじめ特定し適切に対処することで、人権侵害の惹起や助長を防止することであると考えています。

2021年の人権デューデリジェンスは自社の人権尊重の状況を考慮し、人権への負の影響の重要性を鑑みた結果、国内自社グループの従業員のリスク調査とCSR調達のプロセス調査を重点的に行いました。発見された人権課題に対しては、人権研修を通じた周知徹底や規程の見直し、調達プロセスの改善等、状況改善に向けて具体的な取り組みを行っています。

なお、有識者による知見の助言を得るため、取り組みにはKPMGあずさサステナビリティ株式会社に参画いただきました。

2022年は上記の取り組みに加え、人権リスクの高い地域や化学企業における人権課題を調査し、当社のリスク概要の把握にも着手しました。

2023年はデューデリジェンスの取り組みをさらに深化させるとともに、デューデリジェンスで明らかになった弱点を改善や、人権に関する従業員向けアセスメントを実施していく予定です。

人権教育

当社は、2021年12月の“人権週間”に従業員の人権尊重に対する理解を深めるため、“レゾナックグループ・人権方針”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、ビジネスと人権の関わり方について、eラーニングや職場討議会などの研修を通じて全従業員に教育しています。

2023年は、広く海外拠点も含めた当社専用設計のe-ラーニングによる人権教育も現在計画中です。

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、サプライヤーにもサステナブル調達ガイドラインに基づき、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

○ コンプライアンス

知的財産戦略

事業戦略・研究開発戦略と知的財産戦略は、密接な関係にあり、不可分です。各戦略部門が三位一体となり、緊密でシームレスな情報共有、戦略共創を行っています。

Resonac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共鳴型の戦略を構築し遂行していきます。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と活用を常に意識し、当社優位性の確保に努めています。

Resonacでは、①企画・基盤、②技術・戦略、③調査・解析、④契約・渉外の4つの機能を知的財産部内に保有することで、各機能から研究開発および事業活動を照らし促進する知財活動を目指していきます。

Resonacの知的財産戦略

IPデザイン
知財解析/AI
特許監視
管理システム
社外広報
知財企画



サイトマップご利用にあたって個人情報保護方針電子公告レゾナックグループほっとライン

Copyright © 2023 Resonac Holdings Corporation. All rights reserved.

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、当社グループのパーパス（存在意義）を「化学の力で社会を変える」とし、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共創によりこれを実現することを通じて、企業価値の持続的な向上と社会からの信頼・評価の獲得をめざします。

- グループ経営理念
- サステナビリティの考え

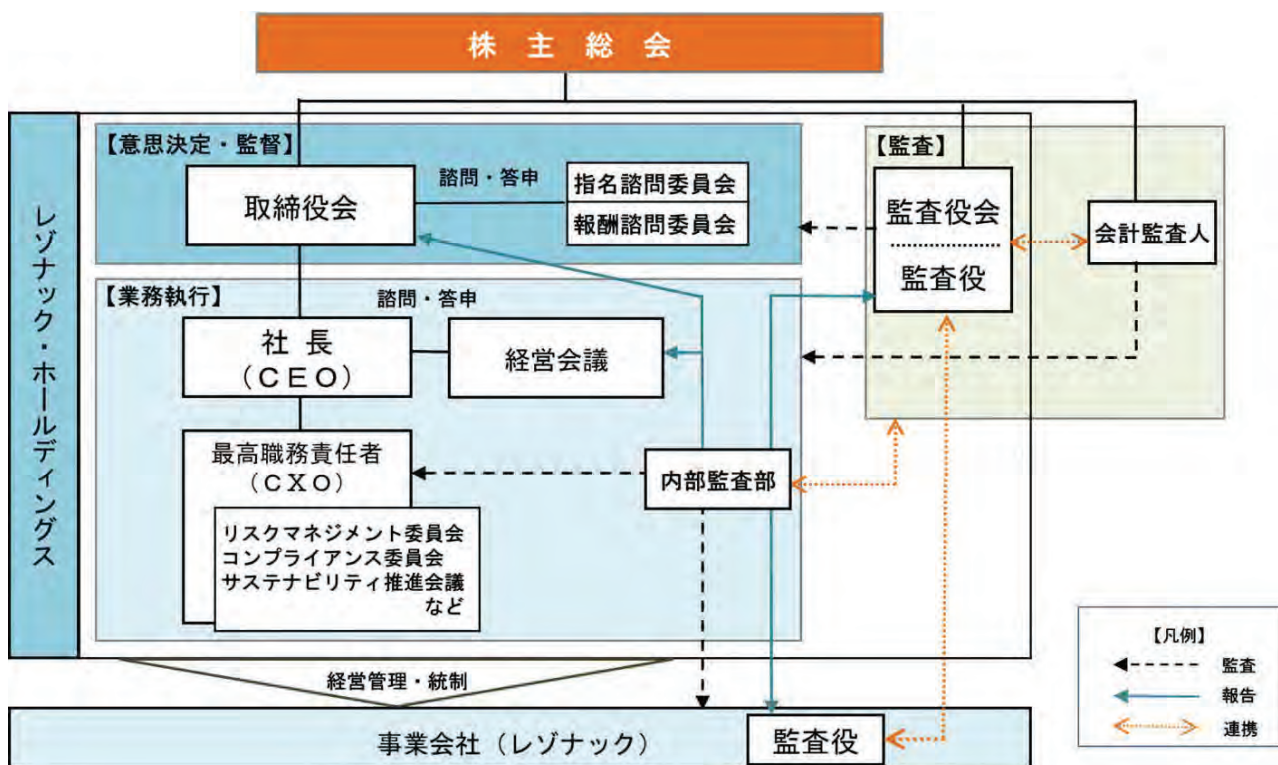
当社は、コーポレートガバナンス・コードに対応した「コーポレートガバナンス基本方針」を制定し、当社ホームページに公表しています。

—

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、純粋持株会社として、グループ戦略機能および上場法人機能に特化し、経営課題に機動的に対応しつつ、業務提携やM&Aを含めグループ全体を俯瞰した経営資源の適切な配分を行っています。

当社は、経営の監督機能と業務執行機能の役割分担を明確にするため執行役員制度を導入し、最高職務責任者(C X O)と事業責任者(B U 長)に業務執行に関する権限を付与しています。また、取締役会の機能の独立性、客観性と説明責任を強化するため、取締役会の諮問機関として委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置しています。



コーポレート・ガバナンス体制図

取締役会

取締役会は、業務執行の機動性を向上させるため、重要な業務執行の決定の一部を社長以下の執行役員に委任するとともに、経営の基本方針、内部統制システム整備の基本方針等の審議・決定ならびに取締役および執行役員の職務の執行の監督を重点的に行っています。また、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より明確にするため、取締役の任期は1年としています。

○ 役員

監査役会

当社は監査役会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、常勤監査役は事業会社の監査役を兼務することにより、グループ会社の監査を充実させます。

○ 役員

指名諮問委員会

委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名諮問委員会を設置し、取締役、監査役候補者の指名、経営陣幹部の選任に係る事項を審議のうえ、取締役会に答申します。

報酬諮問委員会

委員の過半数を独立社外取締役で構成する報酬諮問委員会を設置し、取締役、執行役員の報酬に係る事項を審議のうえ、取締役会に答申します。

経営会議

当社グループの重要な事項に関して、社長が必要な諮問を行うため、また、取締役会の前置機関として、当社および事業会社であるレゾナックの統合経営会議を設置しています。

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。

委員会・推進会議

当社は、各機能領域を統括する最高職務責任者（ＣＸＯ）のもと、リスクマネジメント委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ推進会議等を設置しています。

リスクマネジメント委員会

グループ全体のリスクマネジメント体制や、社外公開するリスク情報の内容、グループの最重要リスクの評価とその対応策などについて審議します。

○ [リスクマネジメント](#)

コンプライアンス委員会

全社コンプライアンス推進方針・中期活動計画等について討議し、年度計画の進捗、課題対応状況等について報告します。○ [コンプライアンス](#)

サステナビリティ推進会議

中長期の戦略や非財務KPI、ステークホルダーとのエンゲージメントなどについて議論します。組織をまたがる重要課題は、推進会議下にプロジェクト等を設けています。○ [サステナビリティ](#)

内部監査

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、当社内部監査規程に基づき年次監査計画を立案し、関係会社を含む当社グループのコンプライアンスの状況や業務執行状況、内部統制システムの状況を監査し、経営活動全般にかかる潜在的リスクを洗い出し、その結果を経営トップ及び取締役会、監査役会に報告を行っています。

さらに、会計監査人及び監査役とは、それぞれの監査の独立性に配慮しつつ、年間監査計画、監査結果等につき定期的な報告会を通じて意見交換を行う等相互に連携を図っています。

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。

コーポレート・ガバナンスに関する取り組み

取締役会、監査役会の開催状況（2022年実績）

（＊印の取締役、監査役は2022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
代表取締役会長	森川 宏平	14回/14回（100%）
代表取締役社長	高橋 秀仁	14回/14回（100%）
取締役	丸山 寿	14回/14回（100%）
取締役	酒井 浩志	14回/14回（100%）
取締役	染宮 秀樹*	11回/11回（100%）
取締役	眞岡 朋光*	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		取締役会
取締役（社外）	森川 典子	14回/14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	14回/14回（100%）	13回/13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）	矢嶋 雅子	14回/14回（100%）	13回/13回（100%）
監査役（社外）	宮坂 泰行*	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（2022年4月～2023年3月実績）

指名諮問委員会

メンバー		開催状況
代表取締役会長	森川 宏平	3回/3回（100%）
代表取締役社長	高橋 秀仁	3回/3回（100%）
取締役（社外）	尾嶋 正治（委員長）	3回/3回（100%）
取締役（社外）	西岡 潔	3回/3回（100%）
取締役（社外）	一色 浩三	3回/3回（100%）
取締役（社外）	森川 典子	3回/3回（100%）

報酬諮問委員会

メンバー		開催状況
代表取締役社長	高橋 秀仁	3回/3回（100%）

メンバー		開催状況
取締役	染宮 秀樹	3回/3回（100%）
取締役（社外）	西岡 潔（委員長）	3回/3回（100%）
取締役（社外）	一色 浩三	3回/3回（100%）
監査役（社外）	森川 典子	3回/3回（100%）

取締役会・監査役会のバランス・規模に関する考え方

1. 取締役会

取締役会は、性別、国籍、年齢等を問わず、専門性、経験等のバランスを考慮した構成とし、迅速な意思決定と適切な執行の監督を可能とする規模とします。また、独立社外取締役として豊富な経験と幅広い見識を有する者を1／3以上選任し、業務執行における適正性を確保し監督の実効性を高めます。取締役会は、経営戦略に照らしてその実効性をより向上させる構成となるよう備えるべきスキルを特定します。

2. 監査役会

監査役会は、財務・会計に関する十分な知見を有する者を含めた構成とし、独立性と高度な情報収集力により監査の実効性を高める体制とするため、常勤監査役を置き、監査役会の半数以上を社外監査役により構成します。

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

役員報酬制度の概要

2022年以降の当社の役員報酬制度の概要は以下の通りです。

1.基本方針

取締役（社外取締役を除く）

- 『世界トップクラスの機能性化学メーカー』を目指すに相応しい優秀な人材を内外から獲得・保持できる報酬制度であること
- 業績目標の達成及び中長期的な企業価値の向上を動機付け、当社グループの持続的な成長に寄与するものであること
- 株主を含むすべてのステークホルダーに対する説明責任の観点から透明性、公正性および合理性を備えた報酬決定プロセスであること

社外取締役

- 独立かつ客観的な立場から当社の経営を監督するという役割・責務に適した報酬体系であること

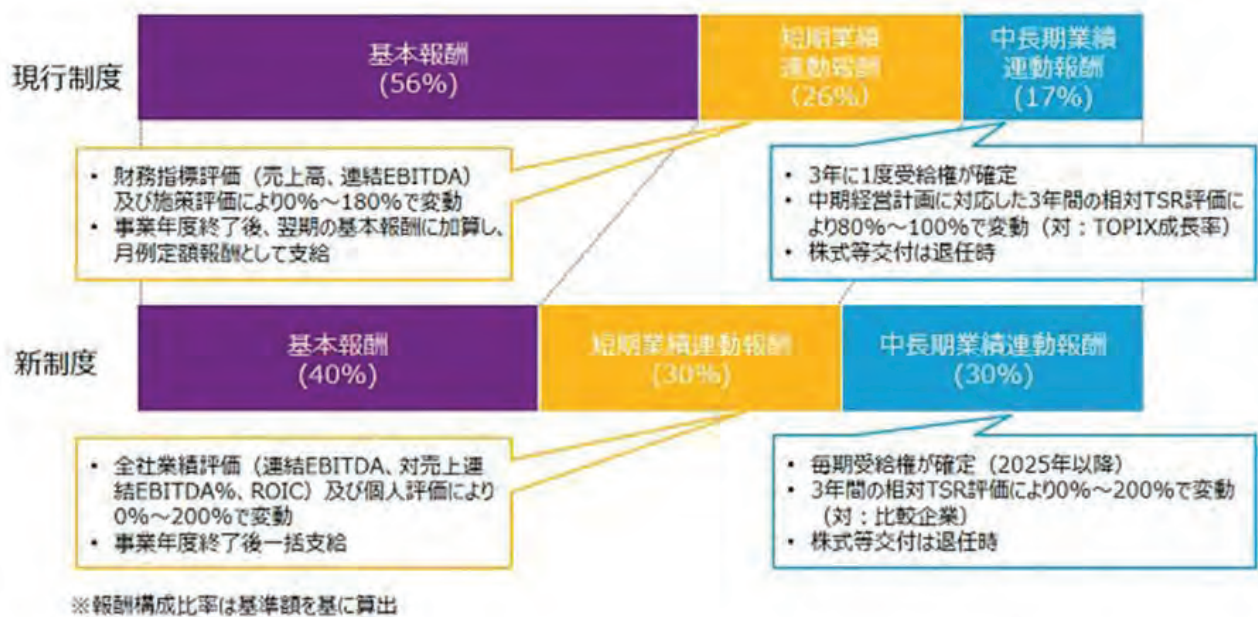
2.報酬構成・報酬水準

業務執行取締役および執行役員の報酬は、役位等によって決定する基本報酬（固定報酬）、短期業績連動報酬、中長期業績連動報酬（以下「株式報酬」という。）により構成します。「基本報酬：短期業績連動報酬：株式報酬」の比率は、代表取締役社長の基準額で概ね「40%：30%：30%」を目安とし、その他の業務執行取締役および執行役員については社長に準じて設定します。取締役会長（代表権無し）については、経営の監督という主たる役割に鑑み、短期業績連動報酬を支給しないものとします。また、社外取締役ならびに監査役については、その役割・責任を考慮して基本報酬のみの構成とします。

報酬構成・報酬水準の決定にあたっては、外部専門機関が運営する客観的な報酬市場調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」）等を活用して、グローバルに事業を展開する同規模の化学その他素材産業企業との比較結果を踏まえるものとします。

参考図表1 報酬等の種類と支給対象

報酬等の種類			支給対象			
固定／変動	金銭／非金銭	構成要素	業務執行取締役 執行役員	取締役会長 （代表権無し）	社外取締役	監査役
固定	金銭	基本報酬	○	○	○	○
変動		短期業績連動報酬（賞与）	○	—	—	—
	非金銭	中期業績連動報酬（株式報酬）	○	○	—	—



参考図2 代表取締役社長の報酬構成比率のイメージ（現行制度・新制度比較）

3.インセンティブ報酬

インセンティブ報酬は、業績等の成果や企業価値と連動する報酬制度のもとで経営理念や経営戦略に則した職務の遂行を強く促すべく、統合新会社の長期ビジョンにおける長期数値目標に掲げた指標等の成果に応じて支給される仕組みとします。具体的には以下のとおりです。

（ア）短期業績連動報酬（賞与）

役位別に予め定められた基準額に業績評価係数（0%～200%の間で変動）を乗じて、個人別の支給額を決定します。業績評価係数は、全社業績評価70%、個人評価30%のウェイトとします。ただし、代表取締役会長は全社業績評価のみとします。

全社業績評価の指標は、連結EBITDA額（20％）、連結対売上EBITDA％（30％）、ROIC（20％）とし、このうち連結EBITDA額および連結対売上EBITDA％は毎期の目標達成度に応じた評価、ROICは過去３年平均値の目標達成度に応じた評価とします。

個人業績評価は、個人別の目標・評価・支給額について、取締役会からの委任を受けた報酬諮問委員会にて決定するものとします。

なお、不正行為等が生じた際には、その行為等が生じた時期やそれが明らかになった時期等に応じて、受給権の消滅や報酬の返還請求等を行うことができるものとします。当該受給権の消滅や報酬の返還は、報酬諮問委員会で審議の上、取締役会で決定します。

参考図表3 短期業績連動報酬（賞与）の評価指標

評価指標		評価ウエイト
全社業績評価	連結EBITDA（額）	20%
	対売上連結EBITDA％	30%
	ROIC	20%
個人業績評価		30%

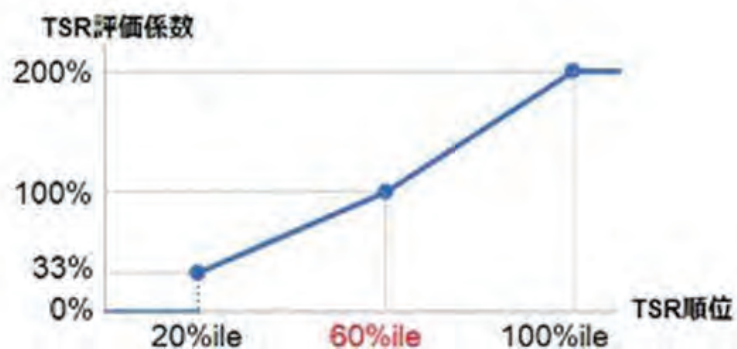
（イ）中長期業績連動報酬（株式報酬）

新しい株式報酬制度は、役位別に予め定める基準額に応じた基準交付ポイントに、TSR評価係数（0～200％で変動）を乗じてポイント数を決定します。TSR評価係数は、当社とビジネスモデルが近く、事業上競合する同規模以上の化学・繊維業界企業との３年間の相対TSR評価の順位（パーセンタイルランク、以下「%ile」といいます。）により決定します。長期ビジョンの実現を促すべく、順位が比較企業の60%ileの場合にTSR評価係数が100％、20%ileを下回る場合にはTSR評価係数をゼロとする仕組みとします。長期的な株主との価値共有を促進するため、退任後に累積ポイント相当の株式を一括して交付するものとします。

なお、不正行為等が生じた際には、その行為等が生じた時期やそれが明らかになった時期等に応じて、受給権の消滅や報酬の返還請求等を行うことができるものとします。当該受給権の消滅や報酬の返還は、報酬諮問委員会で審議の上、取締役会で決定します。



参考図表4 TSR評価期間と株式交付のイメージ



$$\text{TSR} = \frac{\text{評価期間最終年度の最後の月（12月）の株価終値平均} + \text{評価期間中における配当金の総額}}{\text{評価期間開始前の月（12月）の株価終値平均}}$$

参考図表5 TSR評価係数

4.報酬ガバナンス

当社の報酬諮問委員会は、独立社外取締役を委員長とし、委員の過半数を独立社外役員で構成されます。報酬諮問委員会が役員報酬の環境に関する最新の状況やマーケット動向、当社が定める比較企業との報酬比較結果やその他助言等も踏まえ、取締役会へ必要な答申または報告を行うものとしております。なお、2022年度より当社の取締役の個人別の報酬等の内容の決定については、その判断にあたって高い独立性、客観性を担保するべく、報酬諮問委員会に委任する予定です。また、当社は、外部の報酬コンサルティング会社（ウイリス タワーズワトソン社）をアドバイザーとして起用しております。

取締役、監査役に支払った報酬等の額（2022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	557	340	106	109	12
うち社外取締役	65	65	—	—	4
監査役	104	104	—	—	6
うち社外監査役	38	38	—	—	4

1. 上記「基本報酬」および「短期業績連動報酬」の額は、2022年度に支払った報酬等の合計額(全額金銭報酬)です。
2. 上記「STI」の額は、2021年度の業績等の結果を踏まえて、2022年3月に支払った報酬等の合計額(全額金銭報酬)です。2021年度STIについては、2022年3月30日開催の第113回定時株主総会において、社外取締役を除く取締役5名に対し総額119百万円以内で支給することを決議しています。

3. 上記「LTI」の額は、2022年度に費用計上した金額の合計額です。当社LTIは、3年間のTSR(株主総利回り)評価の結果に応じて決定された数の当社株式を、退任時に繰り延べて交付するものです。LTIの運用においては、みずほ信託銀行(株)の株式給付信託(BBT)を活用しています。
4. 2022年度以降の取締役の報酬額は、2022年3月30日開催の第113回定時株主総会において、以下のとおり決議しています。STIおよびLTIは社外取締役を除く取締役が対象となります。

役員区分	株主総会決議日	金銭報酬 (基本報酬+STI)	株式報酬 (LTI) (BBT拋出金額・交付ポイント)	役員の員数
取締役	2022年3月30日 第113回定時株主総会	年額8.5億円以内 (うち社外取締役：1億円)	3事業年度13.5億円以内 (1事業年度41万ポイント以内)	10名 (うち社外取締役4名)

5. 監査役の報酬額は、2005年3月30日開催の第96回定時株主総会において、月額1,200万円以内と決議しています。同株主総会終結時点の監査役の員数は、社外監査役3名を含む4名です。

内部実効性評価

- [内部実効性評価](#)
- 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

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・果敢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。

2021年度の実効性評価（旧 昭和電工）

評価方法

2021年度の実効性評価について、2021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行いました。集約した自己評価結果をもとに、2022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2021年度の全体的実効性評価を取りまとめるとともに、2022年度の行動計画を策定しました。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

アンケートや議論の結果、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標準化・事前配布および事前説明の充実により審議に十分な時間が確保され、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いたしました。

前年度の実効性評価を踏まえた2021年度の振り返りについては、以下の内容を共有しました。

2022年1月からの旧 昭和電工と旧昭和電工マテリアルズの実質統合に向けて、事業ポートフォリオ等の重要課題については、取締役会や全役員による意見交換会に加えて議論の機会を確保することにより十分な審議がなされている。

グループの拡大と事業のグローバル化進展を踏まえて、ガバナンス・コンプライアンスについては、より実効性のある体制構築に向けて継続的に審議を行う必要がある。

長期ビジョンに掲げる「共創型化学会社」の実現に向けては、経営戦略や取締役会のあるべき姿などについて、より高い視座で議論を深めていく必要がある。

今後の審議を深化させるための時間を確保するため、リモート環境も活用した取締役会の議事運営をさらに効率的にする付議方法等の見直しも必要である。

また、2022年は、審議時間・機会の確保により、長期ビジョンに向けた経営戦略、取締役会のあるべき姿、グループ経営に関する議論を深化させること、また、取締役会等の運営のさらなる充実に向けた取組みを継続して行うこととしました。

（自由意見）

事業ポートフォリオの最適化については、取締役会に加えて意見交換会などの場で、企業戦略の方向性や中長期的な視点について適宜議論が行われており、ほぼ十分と考える。

海外子会社のガバナンスに関しては機能強化のために実効性のあるガバナンス体制をどう構築していくのかという観点で議論を深めていく必要がある。

コロナ禍での2年間に限っては情報交換に制約があり十分とは言えない側面もあったが、取締役会以外の様々な連携の機会設定が図られている。

リスクマネジメント

- 内部実効性評価
- [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

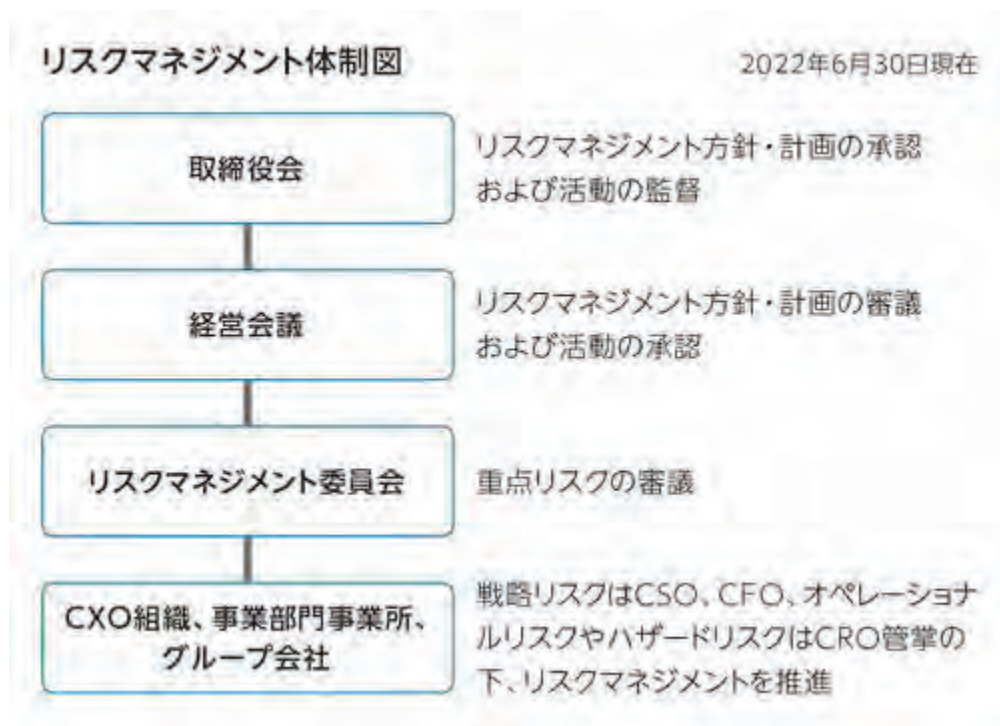
基本的な考え方・方針

当社は、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。リスクの顕在化に先んじて対処していくため、リスクに関する情報を集約的かつ一元的に管理・分析する仕組みを整備し、事業戦略や資源配分など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率的かつ効果的に行います。

推進体制

リスクマネジメントに関する重要事項は、CEOの諮問機関である「リスクマネジメント委員会」で審議・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。

当社グループはISO31000に準拠したリスクアセスメント、リスク対応及びレビューのプロセスを定めています。年に一回、課・グループといった現場の140を超える組織単位で、事業活動の潜在リスクを含めた網羅的なリスクの洗い出しとリスクの評価（リスク棚卸）を実施しています。リスク棚卸の結果は、事業部・事業所・グループ会社の拠点単位でトップによるレビューを行い、システム登録されます。登録されたリスクは、事務局により頻度と影響度の重要性により重点リスクとして抽出されます。リスクマネジメント委員会は、抽出された重点リスクにおけるリスク対策の方向性や妥当性について審議し、経営会議・取締役会へ報告します。各拠点のリスク管理部門は、承認された対策を実行します。同委員会で検討したリスクのうち、戦略リスクはCSO、CFO、オペレーショナル・ハザードリスクについてはCROの管掌の下、事業部門と連携して対応していきます。CSOのシナリオプランニング機能、ビジネスインテリジェンス機能の中にリスク管理の観点を反映することにより、経営戦略に確実にリスクマネジメントを組み込んでいきます。各CXO組織はリスク統制部門として管掌するリスクのリスクシナリオやリスク対応策を立案し、事業部門は管掌する子会社分を含むリスク棚卸を行うなど、全社連携してリスクマネジメントを進めます。



当社のリスクの定義

リスクは戦略リスクとオペレーショナルリスク、ハザードリスクに分けることができ、さらに戦略リスクは計画上の前提が変動するリスクと、策定した戦略が実行されないリスクの2つに分けることができます。企業価値の持続的成長のためには、従来の安全・コンプライアンス重視の“守りのリスク管理”だけでなく、適切なリスクテイクを促す“攻めのリスク管理”が必要であり、統合新会社としてリスクを総合的に判断し、経営戦略に反映していきます。



リスク棚卸活動

当社は両社のリスクマネジメントシステムを比較検討し、両社グループが共通のツールで一元的なリスク管理を実施することを目指し、2021年に「RSA Archer® Suite※」を導入しました。

両社の全社に関わるオペレーショナル・ハザードリスクから重要なものを約3,000件システムへ登録し、発生頻度と影響度の観点から分類を行い、重要度や優先度の高いリスクを洗い出します。発生頻度と影響力が共に非常に高いリスクについては、トップリスクとして位置づけ、リスク事象や対応計画を各部門と検討・共有するとともに、経営会議へ報告しました。また、全社管理職以上とシステム上で結果を共有することにより、現場でのリスク低減に繋がっています。

リスク棚卸により重要リスクを精査 (重要な全社リスクをピックアップして登録)

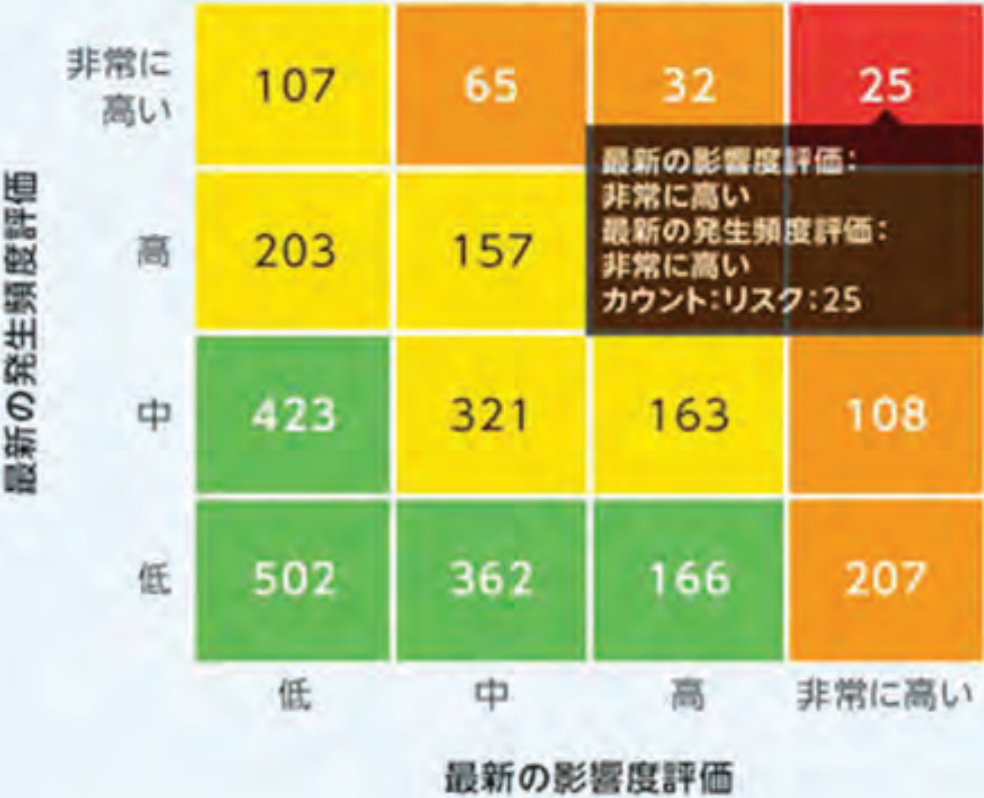
旧 昭和電工からの登録リスク
1,136件

旧 昭和電工マテリアルズからの登録リスク
1,812件

共通基準により対象の網羅性が拡張し
一元的なリスクマネジメントが可能



リスクマップ



約3,000件の
重要リスクの
うち、発生頻度
と影響度の分析
により、トップリ
スクを特定

リスクの具体例とその対応策

リスクの具体例とその対応策

事故・災害

事故災害などで従業員の安全や生産設備が毀損し、製品供給が滞る。

対応策

- ・安全マネジメントシステムの運用徹底
- ・社内外の過去の事故・災害を解析、教育 など

情報漏えい

機密情報や個人情報の漏えい、サイバー攻撃による社内システムの停止やウェブサイト改ざんなどが行われる。

対応策

- ・情報セキュリティ意識向上に向けた各種教育
- ・情報セキュリティインシデントの未然防止対策の実施
- ・インシデント発生時の影響を最小限に抑える対応 など

サプライチェーンリスク

(自然災害、感染症、環境・人権問題、紛争・貿易摩擦など)

当社製品のサプライチェーンにおいて、地震・洪水などによる生産設備の毀損や、パンデミックの発生、環境・人権問題の発生、紛争や貿易摩擦などの発生により、製品供給が滞る。

対応策

- ・複数リスクの事前の特定と早期対応準備
- ・未然防止のための規則・規定の整備と取引先への浸透
- ・重要製品選定とBCP(事業継続計画)マニュアルの整備、訓練の実施 など

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、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（事業継続計画）や、事故や不祥事が発生した場合の情報公開基準を策定し、定期的に見直しています。

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。

情報セキュリティ

- 内部実効性評価
- 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

基本的な考え方・方針

当社は、情報セキュリティの維持向上のため、国内外にわたる当社全てに適用する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、情報セキュリティの全社的な責任者である「最高デジタル責任者（CDO）」の指揮の下、当社の情報資産や社外からお預かりした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し、かつ適切に取り扱うことにより、情報セキュリティの維持に努めています。

管理体制

当社は、情報管理・保護を遂行する専任の部署を設け、当社の情報セキュリティを全社横断型で組織的に管理運用する体制を確立し、その体制における役割と責任を明確化しています。また、経営環境や社会情勢の変化、および各種法令に対応するため、定期的に情報セキュリティに関する管理体制および対策実施状況を評価し、継続的な改善の実施を進めております。

セキュリティ対策

外部の脅威から当社の情報資産を守るために遵守すべき対策（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、遵守状況の定期的なモニタリングを実施しております。

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。

コンプライアンス

- 内部実効性評価
- 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

基本的な考え方・方針

当社では、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。当社の全従業員がコンプライアンスに関する学びを深める機会を定期的に設けるとともに、その実績を測定します。

レゾナックグループほっとライン（内部通報制度）

当社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、“レゾナックグループほっとライン”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・24ヶ国言語）も設けています。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。ほっとラインへの通報事項は、社内または社外窓口にて受信し、対象会社や事業部・事業所と協議の上、従事者が事実確認、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取締役会に報告します。

2021年は計99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。

- [レゾナックグループほっとライン（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・地域での税制および規制に適正・迅速に対応するとともに、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

- [レゾナックグループ 税務ポリシー](#)

コンプライアンス教育

当社では毎年、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、2021年は前年に改定した“私たちの行動規範”を使って、所属する部署に関する身近なテーマについて、日頃の業務を通じて感じたことや、今後留意したいことなどを職場単位で討議しました。

腐敗防止

- 内部実効性評価
- 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

基本的な考え方・方針

当社は、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「反腐败・汚職防止」「競争法の遵守」の方針については、“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。当社は、“レゾナック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、サステナブル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）についてすべてのサプライヤー、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

- レゾナックグループ 贈収賄防止に関するグローバルポリシー
- 購買情報 サステナブル調達の推進

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）。

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。

旧 昭和電工は2017～2021年度、旧 昭和電工マテリアルズは2021年度のデータを中心に掲載しています。エクセルやPDFにてダウンロードいただけます。

データのバウンダリーについては[バウンダリー一覧](#)をご覧ください。

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。

旧 昭和電工マテリアルズの過去のデータはレポートアーカイブに掲載の「[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](#)」などで詳細を開示しています。

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
エネルギー使用量（原油換算）	万kl	158	147	146	142	135
温室効果ガス排出量 （Scope1 エネルギー起源）①	千トン-CO ₂ e	2,901	2,955	3,001	2,979	2,911
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	46
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	44
温室効果ガス排出量 （Scope1 メタン(CH ₄ ））	千トン	1	1	1	1	1
温室効果ガス排出量 （Scope1 N ₂ O）	千トン	6	5	5	5	5
温室効果ガス排出量 （Scope1 PFCs）	千トン	26	25	27	35	33
温室効果ガス排出量 （Scope1 HFCs）	千トン	23	14	10	9	11
温室効果ガス排出量 （Scope1 SF ₆ ）	千トン	0	0	0	0	0
温室効果ガス排出量 （Scope1 NF ₃ ）	千トン	0	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	3,056	3,095	3,135	3,064	3,001
温室効果ガス排出量 （Scope2 エネルギー起源）	千トン-CO ₂ e	597	322	284	236	282
温室効果ガス排出量 合計 （Scope1,Scope2）	千トン-CO ₂ e	3,654	3,416	3,419	3,300	3,283
温室効果ガス排出原単位	t-CO ₂ e/kl	2.42	2.43	2.42	2.39	2.43
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	19.3
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	22.2
輸送トンキロ（単体）	百万トンキロ	415	397	364	337	328

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 N₂ O） - 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、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く)、旧 昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。
151 / 213

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
取水量（水道水）	千m ₃	410	419	442	402	387
取水量（地下水）	千m ₃	10,960	10,916	11,196	11,357	11,393
取水量（地表水：河川）	千m ₃	3,004	2,958	2,545	2,923	2,872
取水量（海水）	千m ₃	366,006	352,020	367,000	368,193	381,741
取水量（他組織からの供給水）	千m ₃	45,355	43,447	44,655	43,956	43,023
取水量 合計	千m ₃	425,735	409,760	425,838	426,830	439,419
水使用量（海水を除く）	万m ₃	5,947	5,775	5,884	5,905	5,768
水使用量（海水を除く）（連結）	万m ₃	6,305	6,300	6,357	6,297	6,148
排水量（海）	千トン	17,660	16,365	16,615	15,542	17,156
排水量（川）	千トン	14,561	15,800	15,735	17,050	14,538
排水量（湖）	千トン	837	812	793	691	423
排水量（下水道）	千トン	0	0	0	0	1
排水量 合計	千トン	33,057	32,976	33,141	33,283	32,118
産業廃棄物発生量	トン	116,926	118,414	109,580	110,354	111,149
産業廃棄物外部排出量	トン	37,311	41,466	41,100	42,424	47,041
産業廃棄物最終埋立処分量	トン	448	378	385	300	435
産業廃棄物最終処分率	%	0.38	0.32	0.35	0.27	0.39
産業廃棄物外部有効利用（再使用）	トン	-	-	3,633	2,955	3,698
産業廃棄物外部有効利用（原材料化）	トン	-	-	14,443	16,147	17,414
産業廃棄物外部有効利用（燃料化）	トン	-	-	1,666	2,468	2,803
産業廃棄物外部有効利用（その他）	トン	-	-	1,059	1,160	1,557
産業廃棄物外部有効利用合計	トン	21,622	22,883	20,802	22,730	25,472
廃プラスチック有効利用率	%	65.7	65.7	68.6	74.7	75.7

注釈
1. 注記がない場合、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く)、旧 昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。
152 / 213

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
水域排出（COD）	トン	364	365	380	338	370
水域排出（全りん）	トン	8	8	9	9	10
水域排出（全窒素）	トン	459	457	452	422	481
日化協PRTR対象物質 大気 排出量	トン	561	542	628	500	268
日化協PRTR対象物質 水域 排出量	トン	16	16	15	13	13
日化協PRTR対象物質 排出 量 合計	トン	577	558	643	513	280
有害大気汚染物質排出量 （VOC） 排出量	トン	15	17	13	13	13
大気環境負荷物質排出量 （SOx）	トン	330	376	266	215	207
大気環境負荷物質排出量 （NOx）	トン	1,345	1,310	1,384	1,375	1,446
大気環境負荷物質排出量（ば いじん）	トン	72	66	58	38	55

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、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く）、旧 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

旧 昭和電工

	2017	2018	2019	2020	2021
環境会計 設備投資額 合計 百万円	1,560	2,708	3,392	982	1,376
環境会計 費用 合計 百万円	3,488	3,815	5,590	3,270	3,253
環境会計 金銭的效果 合計 百万円	851	697	524	533	532
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	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	0

注釈
1.注記がない場合、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く）、旧 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

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
エネルギー使用量（原油換算）	万kl	-	-	-	-	9
温室効果ガス排出量 （Scope1 エネルギー起源）	千トン-CO ₂ e	-	-	-	50	54
温室効果ガス排出量 （Scope1 非エネルギー起源）	千トン-CO ₂ e	-	-	-	9.88	11.40
温室効果ガス排出量 （Scope1 6ガス計）	千トン-CO ₂ e	-	-	-	0.10	0.11
温室効果ガス排出量 （Scope1 メタン(CH ₄ ））	千トン	-	-	-	0	0
温室効果ガス排出量 （Scope1 N ₂ O）	千トン	-	-	-	0	0
温室効果ガス排出量 （Scope1 SF ₆ ）	千トン	-	-	-	0	0
温室効果ガス排出量 （Scope2 エネルギー起源）	千トン-CO ₂ e	-	-	-	117	134
温室効果ガス排出量 合計	千トン-CO ₂ e	-	-	-	177	199
温室効果ガス排出原単位	t-CO ₂ e/kl	-	-	-	-	-
輸送部門におけるCO ₂ 排出量	千トン-CO ₂ e	-	-	-	-	12
輸送エネルギー消費原単位	kl/百万トンキロ	-	-	-	-	168
輸送トンキロ	百万トンキロ	-	-	-	-	46

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 N₂ O） - 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、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く)、旧 昭和電工マテリアルズは単体のデータとなります。

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
取水量（水道水）	千m ₃	-	-	-	-	361
取水量（地下水）	千m ₃	-	-	-	-	2,202
取水量（地表水：河川）	千m ₃	-	-	-	-	0
取水量（海水）	千m ₃	-	-	-	-	0
取水量（他組織からの供給水）	千m ₃	-	-	-	-	2,736
取水量 合計	千m ₃	-	-	-	-	5,298
水使用量（海水を除く）	万m ₃	-	-	-	-	530
排水量（海）	千m ₃	-	-	-	-	-
排水量（川）	千m ₃	-	-	-	-	-
排水量（下水道）	千m ₃	-	-	-	-	-
排水量 合計	千m ₃	-	-	-	-	5,072
産業廃棄物発生量	トン	-	-	-	-	20,567
産業廃棄物外部排出量	トン	-	-	-	-	15,343
産業廃棄物最終埋立処分量	トン	-	-	-	-	38
産業廃棄物最終処分率	%	-	-	-	-	0.18
産業廃棄物外部有効利用	トン	-	-	-	-	9,147

注釈
1.注記がない場合、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く)、旧 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

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
水域排出（COD）	トン	-	-	-	-	17
水域排出（BOD）	トン	-	-	-	-	7
水域排出（全りん）	トン	-	-	-	-	0
水域排出（全窒素）	トン	-	-	-	-	7
日化協PRTR対象物質 大気 排出量	トン	-	-	-	-	108
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	-	-	-	-	108
有害大気汚染物質排出量 （VOC） 排出量	トン	-	-	-	-	0
大気環境負荷物質排出量 （SOx）	トン	-	-	-	-	6
大気環境負荷物質排出量 （NOx）	トン	-	-	-	-	302
大気環境負荷物質排出量（ば いじん）	トン	-	-	-	-	55

注釈
1.水域排出（全りん） - 海域・河川への排出。下水道排出なし
2.水域排出（全窒素） - 海域・河川への排出。下水道排出なし
3.注記がない場合、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く）、旧 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

旧 昭和電工マテリアルズ

	2017	2018	2019	2020	2021
環境会計 設備投資額 合計 百万円	-	-	-	-	1,153
環境会計 費用 合計 百万円	-	-	-	-	6,166
環境会計 金銭的效果 合計 百万円	-	-	-	-	1,152
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、旧 昭和電工は国内グループ連結(旧 昭和電工マテリアルズを除く)、旧 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

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
単体（男性）	人	3,198	2,919	2,995	3,060	2,852
単体（女性）	人	418	428	442	455	446
単体　計	人	3,616	3,347	3,437	3,515	3,298
国内グループ会社（男性）	人	2,147	2,160	2,172	2,008	1,804
国内グループ会社（女性）	人	324	336	342	320	263
国内グループ会社　計	人	2,471	2,496	2,514	2,328	2,067
海外グループ会社（男性）	人	3,599	3,526	3,695	3,673	3,192
海外グループ会社（女性）	人	1,178	1,107	1,167	1,117	1,071
海外グループ会社　計	人	4,777	4,633	4,862	4,790	4,263
連結（男性）	人	8,944	8,605	8,862	8,741	7,848
連結（女性）	人	1,920	1,871	1,951	1,892	1,780
連結（女性比率）	%	17.7	17.9	18.0	17.8	18.5
連結　計	人	10,864	10,476	10,813	10,633	9,628
地域別（日本）（連結）	人	-	-	-	5,843	5,365
地域別（アジア）（連結）	人	-	-	-	3,759	3,303
地域別（その他）（連結）	人	-	-	-	1,031	960
海外従業員比率（連結）	%	44.0	44.2	45.0	45.0	44.3
年代別（20代以下）	人	777	747	784	795	673
年代別（30代）	人	804	736	762	776	744
年代別（40代）	人	1,240	1,067	1,101	1,057	940
年代別（50代以上）	人	764	767	790	887	936
平均年齢	才	40.0	39.9	40.1	40.2	41.1
管理職　（男性）　（単体）	人	724	684	683	696	654
管理職　（女性）　（単体）	人	28	33	35	39	39
管理職　合計　（単体）	人	752	717	718	735	693
女性の管理職に占める比率（単体）	%	3.7	4.6	4.9	5.3	5.6
管理職　（男性）　（連結）	人	1,464	1,416	1,457	1,444	1,283
管理職　（女性）　（連結）	人	121	127	137	136	120
管理職　合計　（連結）	人	1,585	1,543	1,594	1,580	1,403
女性の管理職に占める比率（連結）	%	7.6	8.2	8.6	8.6	8.6
障がい者雇用数	人	136	114	125	126	128
障がい者雇用率	%	2.64	2.39	2.28	2.29	2.36

注釈

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

		2017	2018	2019	2020	2021
新卒採用数（男性）	人	78	116	126	129	57
新卒採用数（女性）	人	14	25	22	24	13
新卒採用数　合計	人	92	141	148	153	70
女性の新卒採用者に占める比率	%	15.2	17.7	14.9	15.7	18.6
一人あたり新卒新入社員研修時間	時間	-	-	56	32	41
中途採用数（男性）	人	17	80	83	38	16
中途採用数（女性）	人	3	21	13	7	3
中途採用数　合計	人	20	101	96	45	19
中途採用比率	%	-	41.7	39.3	22.7	19.3
平均勤続年数（男性）	年	17.0	16.8	16.8	16.8	17.6
平均勤続年数（女性）	年	13.8	12.5	12.6	12.7	13.6
平均勤続年数　合計	年	16.9	16.6	16.3	16.3	17.1
正社員の自己都合離職者数	人	67	59	49	52	58
正社員の自己都合離職率	%	1.85	1.76	1.43	1.48	1.76
定年退職者 再雇用数	人	359	284	275	246	218
定年退職者 再雇用率	%	83.0	78.4	89.2	94.7	93.2
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	1,990.7
一人あたり平均月間残業時間数	時間	18.8	18.9	16.8	15.7	17.8
一人あたり年休取得日数	日	13.8	13.6	14.3	13.9	14.6
一人あたり年休付与日数	日	19.4	19.4	19.3	19.4	19.5
年休取得率	%	71.1	70.1	74.1	71.6	74.9
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	14.1
平均月例賃金（男性）	円	314,638	315,015	324,165	326,846	331,005
平均月例賃金（女性）	円	293,266	290,641	301,093	304,400	307,409

注釈

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

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
育児休業取得者数（男性）	人	56	52	74	82	64
育児休業取得者数（女性）	人	24	18	24	32	30
育児休業取得者数 合計	人	80	70	98	107	94
育児休業取得率（男性）	%	31.7	55.2	63.6	86.3	79.0
育児休業取得率（女性）	%	100	90	100	100	100
育児休業取得日数（男性）	日	7	6	7	7	15
育児休業取得日数（女性）	日	371	350	345	307	329
育児休業復職率	%	100	100	100	100	100
介護休業取得者数（男性）	人	2	0	0	0	0
介護休業取得者数（女性）	人	1	0	1	1	0
介護休業取得者数 合計	人	3	0	1	1	0
育児・介護短時間勤務利用者数（男性）	人	0	0	0	0	3
育児・介護短時間勤務利用者数（女性）	人	33	45	57	41	53
育児・介護短時間勤務利用者数 合計	人	33	45	57	41	56
労働組合加入者数	人	2,832	2,590	2,678	2,760	2,561
労働組合加入率（団体交渉権保有率）	%	78.3	77.4	77.9	78.5	77.7

- 注釈**
- 1.注記がない場合、単体のデータとなります。
 - 2.旧昭和電工の国内グループ会社、連結の値は旧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

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
不休災害発生件数(従業員・協力企業)	件	1	5	4	8	7
従業員休業災害発生件数	件	3	1	8	1	2
従業員死亡災害発生件数	件	0	0	0	0	0
協力企業休業災害発生件数	件	4	3	7	2	3
協力企業死亡災害発生件数	件	0	0	1	0	0
従業員休業災害度数率		0.22	0.07	0.59	0.08	0.16
従業員の健康診断受診率	%	-	-	100	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	63.8
従業員のストレスチェック受検率	%	-	-	96.5	92.0	95.1

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

© Euroland.com 提供元

旧 昭和電工

		2017	2018	2019	2020	2021
調達 パートナーへの訪問件数	件	39	39	46	41	41
クレーム件数（軽クレーム以上）	件	117	80	51	25	14
クレーム件数（軽クレーム以上）(昭和電工連結)	件	-	-	-	-	55
社会貢献活動費用総額	千円	-	-	158,882	43,089	29,591
教育関連：学校の工場見学受入れ	人	-	2,522	1,628	346	424
政治寄附	百万円	8.6	8.7	9.0	7.9	7.8

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.旧昭和電工の国内グループ会社、連結の値は旧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、旧 昭和電工の2019年費用を遡及修正しました。

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
単体（男性）	人	5,693	5,716	5,718	5,812	4,519
単体（女性）	人	787	812	897	917	718
単体（女性比率）	%	12.1	12.4	13.6	13.6	13.7
単体 計	人	6,480	6,528	6,615	6,729	5,237
連結（男性）	人	-	-	-	-	12,909
連結（女性）	人	-	-	-	-	3,517
連結（女性比率）	%	-	-	-	-	21.4
連結 計	人	22,623	22,989	23,095	23,051	16,426
地域別（日本）（連結）	人	9,465	9,499	9,496	9,447	7,362
地域別（アジア）（連結）	人	11,185	11,355	11,133	11,130	6,633
地域別（その他）（連結）	人	1,973	2,135	2,466	2,474	2,431
海外従業員比率（連結）	%	58.2	58.7	58.9	59.0	55.2
年代別（20代以下）	人	-	-	-	881	667
年代別（30代）	人	-	-	-	1,604	1,286
年代別（40代）	人	-	-	-	2,046	1,524
年代別（50代）	人	-	-	-	1,869	1,510
年代別（60代以上）	人	-	-	-	329	250
平均年齢	才	41.9	42.3	42.9	43.2	43.3
平均年齢（男性）	才	42.4	42.8	43.4	43.7	43.8
平均年齢（女性）	才	38.4	38.8	39.3	39.8	40.2
管理職（男性）	人	778	751	784	781	609
管理職（女性）	人	25	35	33	34	28
管理職 合計	人	803	786	817	815	637
女性の管理職に占める比率	%	3.1	4.5	4.0	4.2	4.4
障がい者雇用数	人	-	-	-	170	141
障がい者雇用率	%	2.28	2.31	2.29	2.27	1.95

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

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
新卒採用数（男性）	人	68	77	86	103	64
新卒採用数（女性）	人	25	34	26	27	18
新卒採用数 合計	人	93	111	112	130	82
女性の新卒採用者に占める比率	%	26.9	30.6	23.2	20.8	22.0
一人あたり新卒新入社員研修時間	時間	-	-	-	54	40
中途採用数（男性）	人	-	-	30	39	73
中途採用数（女性）	人	-	-	12	25	19
中途採用数 合計	人	-	-	42	64	92
中途採用比率	%	-	-	27.3	32.0	52.9
平均勤続年数（男性）	年	18.9	18.9	19.0	19.1	19.4
平均勤続年数（女性）	年	14.2	14.2	14.4	15.0	15.8
平均勤続年数 合計	年	18.9	18.9	19.0	18.6	18.9
正社員の自己都合離職者数	人	-	-	-	124	127
正社員の自己都合離職率	%	-	-	-	2.08	2.04
定年退職者 再雇用数	人	-	-	-	175	88
定年退職者 再雇用率	%	-	-	-	82.5	76.5
一人あたり年間労働時間	時間	-	-	-	1,978.7	2,009.4
一人あたり平均月間残業時間数	時間	-	-	-	22.9	25.3
一人あたり年休取得日数	日	-	-	-	16.5	16.7
一人あたり年休付与日数	日	-	-	-	23.9	23.8
年休取得率	%	-	-	-	69.0	70.2
集合研修受講対象者一人当たりの研修時間	時間	-	-	-	14.6	17.1
平均月例賃金（男性）	円	-	-	-	295,368	300,534
平均月例賃金（女性）	円	-	-	-	264,684	276,147

注釈

1.一人あたり新卒新入社員研修時間 - 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.旧 昭和電工の国内グループ会社、連結の値は旧 昭和電工マテリアルズの値を含みません。

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
育児休業取得者数（男性）	人	-	-	-	28	55
育児休業取得者数（女性）	人	-	-	-	84	89
育児休業取得者数 合計	人	40	43	46	112	144
育児休業取得率（男性）	%	-	-	-	8.1	47.0
育児休業取得率（女性）	%	-	-	-	100	100
育児休業取得日数（男性）	日	-	-	-	7	12
育児休業取得日数（女性）	日	-	-	-	114	112
育児休業復職率	%	100	98	100	100	100
介護休業取得者数（男性）	人	-	-	-	4	0
介護休業取得者数（女性）	人	-	-	-	9	1
介護休業取得者数 合計	人	-	-	-	13	1
育児・介護短時間勤務利用者数（男性）	人	-	-	-	3	3
育児・介護短時間勤務利用者数（女性）	人	-	-	-	158	174
育児・介護短時間勤務利用者数 合計	人	-	-	-	161	177
労働組合加入者数	人	-	-	-	5,525	4,314
労働組合加入率（団体交渉権保有率）	%	-	-	-	81.3	81.0

注釈
1.注記がない場合、単体のデータとなります。
2.旧昭和電工の国内グループ会社、連結の値は旧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。

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
不休災害発生件数(従業員・協力企業)	件	-	-	-	16	6
従業員休業災害発生件数	件	4	5	5	1	3
従業員死亡災害発生件数	件	-	-	-	0	0
協力企業休業災害発生件数	件	-	-	-	1	0
協力企業死亡災害発生件数	件	-	-	-	0	0
従業員休業災害度数率（単体）		-	-	-	0.00	0.09
従業員休業災害強度率（単体）		-	-	-	0.00	0.00
従業員の健康診断受診率（単体）	%	-	-	100	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	59.0
従業員のストレスチェック受検率（単体）	%	-	-	92.6	97.0	93.6

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

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
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	245
クレーム件数（軽クレーム以上)	件	-	-	-	-	346
社会貢献活動費用総額（連結）	千円	262,805	170,730	127,642	52,732	57,312
教育関連：学校の工場見学受入れ（連結）	人	-	-	-	60	2
政治寄附（連結）	百万円	0.3	1.9	0.2	0.0	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.旧昭和電工の国内グループ会社、連結の値は旧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、旧 昭和電工の2019年費用を遡及修正しました。

旧 昭和電工マテリアルズ

		2017	2018	2019	2020	2021
企業倫理ホットライン相談件数（セクハラ・パワハラ等）	件	13	13	25	16	20
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	16	27	51	54	51
企業倫理ホットライン相談件数（その他）	件	0	5	11	11	9
企業倫理ホットライン相談件数 合計	件	29	45	87	81	80
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	0
取締役 男性	人	10	9	8	6	6
取締役 女性	人	1	1	1	1	1
取締役 計	人	11	10	9	7	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

		2017	2018	2019	2020	2021
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	9
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	1
企業倫理ホットライン相談件数（その他）	件	19	28	22	12	9
企業倫理ホットライン相談件数 合計	件	45	54	52	54	19
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	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	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	0
社外取締役 男性	人	3	3	3	3	3
社外取締役 女性	人	0	0	0	1	1
取締役 男性 計	人	9	9	9	9	9
取締役 女性 計	人	0	0	0	1	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。

編集方針・報告範囲について

サステナビリティサイト 編集方針

当社 サステナビリティサイト（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](#)

報告時期および報告対象範囲

報告時期

2022年7月末日に年次更新を行い、2021年の実績を公開しました。また、レゾナックグループが設立された2023年1月に情報を更新しました。

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、今後も随時更新します。

報告対象期間

2021年1月 12月に2022年以降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2021年1月12月の、「年度」と記載された項目は2021年4月 2022年3月の範囲を対象としています。

報告対象組織

レゾナックグループ全社が対象ですが、一部限られた範囲の事項を掲載している場合は、その旨を明記しています。環境 安全データのバウンダリーはバウンダリー一覧をご確認ください。

パフォーマンスデータの第三者認証

環境 安全に関するパフォーマンスデータについて、毎年外部認証を受審しています。

関連リンク

○ 第三者検証報告書

当社は、当サイトおよび統合報告書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。

2021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、2022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 



バウンダリー一覧

本文中の記述において、レゾナックグループ全体を示す場合は「当社」「レゾナック」「レゾナックグループ」、以前の昭和電工を示す場合は「旧 昭和電工」、以前の昭和電工マテリアルズ（日立化成）を示す場合は「旧 昭和電工マテリアルズ」と記載しています。

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。（2022年以前のデータを開示しているため、旧社名で記入しています。）

○ バウンダリー一覧 

旧昭和電工グループ 環境データ バウンダリー一覧 (2022年データ)

※GHG Scope1,2は別資料にて開示

※サイト名は2022年12月時点

サイト名	取水量(水使用量)	排水量(国内は環境負荷物質排出量含み、海外は含まず)	COD/全窒素/全りん	産業廃棄物発生量(埋立処分量)	VOC 排出量	PRTR 対象物質排出量	大気汚染物質排出量 (SOx/NOx/ばいじん)	輸送関連 (CO2・原単位 /トンキロ)	環境会計
国内外の実サイト数 (合計)	46	38	21	45	6	22	16	15	16
旧昭和電工単体	(16)	(16)	(15)	(15)	(6)	(13)	(12)	(15)	(16)
1 大分コンビナート	○	○	○	○	○	○	○	○	○
2 徳山事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3 川崎事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
4 東長原事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5 横浜事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
6 塩尻事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
7 大町事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
8 小山事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
9 小山事業所 (那須)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10 彦根事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
11 喜多方事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
12 市原サイト	○	○	○	○	○	○	○	○	○
13 秩父事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14 龍野事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
15 伊勢崎事業所	○	○	○	○	○	○	○	○	○
16 融合製品開発研究所 (土気)	○	○	○	○	○	○	○	○	○
17 本社 (大門)								○(一部)	
18 名古屋支店									
19 大阪支店									
20 福岡支店									
旧昭和電工グループ会社 (国内)	(12)	(7)	(6)	(12)	(0)	(9)	(4)		
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大分	○(大分の一部 含む)	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)					
5 昭和電工セラミックス富山	○	○	○	○		○			
6 昭和電工研装	○			○		○			
7 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)	(市原サイトに含む)		
8 昭和電工H D山形 (基板工場含む)	○	○		○		○	○		
9 昭和電工パッケージング彦根	○	(彦根に含む)		○		○	○		
10 新潟昭和	○	○		○		○	○		
11 サンアロマー (川崎)	○	○	○	○		○			
12 サンアロマー (大分)	○(大分の一部 含む)	(大分に含む)	(大分に含む)	(大分に含む)		(大分に含む)			
13 サンアロマー (研究開発本部)	○			○					
14 昭光エレクトロニクス	○	○	○	○		○	○		
旧昭和電工グループ会社 (海外)	(18)	(15)		(18)					
1 昭和特殊気体股份有限公司 + 台湾昭和化学品製造股份有限公司	○	○		○					
3 上海昭和高分子有限公司	○	○		○					
4 昭和電工新材料 (珠海) 有限公司	○			○					
5 昭和電工カーボン	○	○		○					
6 四川昭鋼炭素有限公司	○			○					
7 昭和電工カーボンオーストリア	○	○		○					
8 昭和電工カーボンスペイン	○	○		○					
9 昭和電工カーボンマレーシア	○	○		○					
10 ショウテック・ヨーロッパ	○			○					
11 ショウテック・マレーシア	○	○		○					
12 ショウ・アルミナム・マニファクチャリング・フィリピン	○	○		○					
13 昭和電工HDシンガポール	○	○		○					
14 昭和電工HDマレーシア	○	○		○					
15 昭和電工HDトレス	○	○		○					
16 Industrielack AG	○	○		○					
17 Zhuhai Sunbright New Materials Co., Ltd.	○	○		○					
18 GMM Coatings Private Limited	○	○		○					
19 ILAG RUI ZHONG NEW MATERIAL (SHANGHAI) CO.,LTD	○	○		○					

旧昭和電工マテリアルズ(旧日立化成) 環境データ パンダリー一覧表 (2022年データ)

※GHG Scope1,2は別資料にて開示

※サイト名は2022年12月時点

国名		サイト名	気候変動対応		資源循環										汚染防止					その他		
			輸送関連(CO2排出量等)	取水 量 (水道水)	取水 量 (地下水)	取水 量 (他)	排水 量 (処理済)	排水 量 (未処理)	排水 量 (合計)	産業廃 棄物発生 量	産業廃 棄物最終 処理 立見分量	水域排出 (COD)	主PRTR 対象物質 大気排出量	VOC類 排出 量	大気環境負 荷物質排出 量 (SOx)	大気環境負 荷物質排出 量 (NOx)	環境会計 設備投資 額 合計	環境会計 費用 合計	環境会計 金銭的効果 合計	環境汚染に 関する法令 違反 件数	水に関する許可、届 出、規制の重大な違 反件数	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	山崎事業所 (SDMC 山崎)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	山崎事業所(桜川) (SDMC 桜川)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	山崎事業所(勝田) (SDMC 勝田)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	五井事業所 (SDMC 五井)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	五井事業所(鹿島) (SDMC 鹿島)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	五井事業所(徳島) (SDMC 徳島・阿南)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	五井事業所(野田) (SDMC 野田)	○	○	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	下館事業所 (SDMC 下館・南結城)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	五所宮事業所 (SDMC 五所宮)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	彦根事業所 (SDMC 彦根)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	松戸事業所 (SDMC 松戸)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	松戸事業所(倉敷) (SDMC 倉敷)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	情報通信開発センター/バグーランソリューションセンター (SDMC_PStc)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
日本	昭和電工マテリアルズ株式会社	先端技術開発センター (SDMC_つくば)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
日本	日本ブルーキ工業株式会社	(JB)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ電子材料九州株式会社	(SDMK)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・オートモーティブ/フロダック株式会社	(SD-AUTO_九州)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・オートモーティブ/フロダック株式会社	(SD-AUTO_関東)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・オートモーティブ/フロダック株式会社	(SD-AUTO_石川)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・オートモーティブ/フロダック株式会社	(SD-AUTO_関西)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	Minaris Medical Co., Ltd.	(MMC)	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	Minaris Regenerative Medicine株式会社	(MRJ)	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・テクノサービス株式会社	(SDMTS_日立)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	昭和電工マテリアルズ・テクノサービス株式会社	(SDMTS_下館)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	白化テクノ株式会社	(NT)	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
日本	株式会社HKSP	(HKSP)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯電工材料(東莞)有限公司	(SDMDG)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯粉末冶金(東莞)有限公司	(SDPMD)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	佛山捷興汽車配件有限公司	(FJB)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯電工材料(蘇州)有限公司	(SDMSZ)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯電工材料(広州)有限公司	(SDEM(GZ))	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
香港	道司帯電工材料(香港)有限公司	(SDEM(HK))	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯電工材料(南通)有限公司	(SDMNT)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯汽車配件(鄭州)有限公司	(SDAZZ)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯汽車配件(鄭州)有限公司	武漢分公司 (SDAZZ_WH)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	道司帯材料(常州)有限公司	(SDMYT)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
中国	日邦樹脂(無錫)有限公司	(WLB)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
台湾	台湾日邦樹脂股份有限公司	(TLB_大埔美)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
台湾	台湾日邦樹脂股份有限公司	(TLB_民雄)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
台湾	台湾昭和電工半導体材料股份有限公司	(SDSMT_台南)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
台湾	台湾昭和電工半導体材料股份有限公司	(SDSMT_桃園)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
韓国	Showa Denko Electronic Materials (Korea) Co., Ltd.	(SDMKR_安山)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
韓国	Showa Denko Electronic Materials (Korea) Co., Ltd.	(SDMKR_平澤)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
タイ	Showa Denko Materials Automotive Products (Thailand) Company Limited	(SDMAT)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
タイ	Showa Denko Materials (Thailand) Co., Ltd.	(SDMT_AYB)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
タイ	Showa Denko Materials (Thailand) Co., Ltd.	(SDMT_CHP)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
タイ	Showa Denko Materials (Thailand) Co., Ltd.	(SDMT_GW1)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
マレーシア	Showa Denko Materials (Johor) Sdn. Bhd.	(SDMJH)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
マレーシア	Showa Denko Materials (Malaysia) Sdn. Bhd.	(SDMM)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
マレーシア	Showa Denko Materials (Selangor) Sdn. Bhd.	(SDMSL)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
シンガポール	Showa Denko Materials Powdered Metals (Singapore) Pte. Ltd.	(SDMPS)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
インドネシア	PT Showa Denko Materials Indonesia	(SDMID)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
インド	Allied JB Friction Private Limited	(AJF)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
インド	Showa Denko Materials (India) Private Limited	(SDMIN)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
アメリカ	Showa Denko Materials Powdered Metals (USA), Inc.	(SDMPA)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
アメリカ	Minaris Medical America, Inc.	(MMA)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
アメリカ	Minaris Regenerative Medicine, LLC	(MRA_4PC-75CD)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
メキシコ	Showa Denko Materials Mexico, S.A. de C.V.	(SDMMX)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
イタリア	FIAMM Energy Technology S.p.A.	(FET_AVZ)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
イタリア	FIAMM Energy Technology S.p.A.	(FET_VER)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
イタリア	FIAMM Energy Technology S.p.A.	(FET_ALM)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
ドイツ	Minaris Regenerative Medicine GmbH	(MRG)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

レゾナック GHG Scope1,2排出量データ バウンダリー一覧表 (2022年データ)

*会社名、拠点名は2023年5月時点のものです。

会社名	拠点名	エネルギー起源CO ₂	非エネルギー起源CO ₂
株式会社レゾナック	大分コンビナート	○	○
株式会社レゾナック	徳山事業所	○	○
株式会社レゾナック	川崎事業所	○	○
株式会社レゾナック	東長原事業所	○	○
株式会社レゾナック	横浜事業所	○	○
株式会社レゾナック	塩尻事業所	○	○
株式会社レゾナック	秩父事業所	○	○
株式会社レゾナック	小山事業所	○	○
株式会社レゾナック	喜多方事業所	○	○
株式会社レゾナック	伊勢崎事業所	○	○
株式会社レゾナック	龍野事業所	○	○
株式会社レゾナック	彦根清崎事業所	○	○
株式会社レゾナック	彦根川瀬事業所	○	—
株式会社レゾナック	山崎事業所	○	—
株式会社レゾナック	山崎事業所(桜川)	○	○
株式会社レゾナック	山崎事業所(勝田)	○	○
株式会社レゾナック	五井事業所	○	—
株式会社レゾナック	五井事業所(鹿島)	○	○
株式会社レゾナック	五井事業所(徳島)	○	○
株式会社レゾナック	五井事業所(野田)	○	—
株式会社レゾナック	下館事業所	○	○
株式会社レゾナック	下館事業所(五所宮)	○	○
株式会社レゾナック	松戸事業所	○	—
株式会社レゾナック	松戸事業所(香取)	○	—
株式会社レゾナック	土気	○	○
株式会社レゾナック	PSセ	○	—
株式会社レゾナック	つくば	○	—
株式会社レゾナック	本社	○	—
株式会社レゾナック	中部支店	○	—
株式会社レゾナック	関西支店	○	—
株式会社レゾナック	九州支店	○	—
株式会社レゾナック・グラファイト・ジャパン	—	○	○
株式会社レゾナックHD山形	—	○	○
株式会社レゾナック・エレクトロニクス	—	○	○
株式会社レゾナック・ガスプロダクツ	—	○	○
株式会社レゾナック・セラミックス	—	○	○
株式会社レゾナック・パッケージング	—	○	○
鶴崎共同動力	—	○	○
サンアロマー	—	○	○
株式会社レゾナック研装	—	○	—
新潟昭和	—	○	○
昭光エレクトロニクス	—	○	—
日本ブレーキ工業株式会社	—	○	—
株式会社レゾナック電子材料九州	—	○	—
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ	九州	○	—
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ	関東	○	—
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ	石川	○	—
株式会社レゾナック・オートモーティブプロダクツ	関西	○	—
Minaris Medical Co., Ltd.	—	○	—
Minaris Regenerative Medicine株式会社	—	○	—
株式会社レゾナック・テクノサービス	日立	○	—
株式会社レゾナック・テクノサービス	下館	○	—
日化トウチウ株式会社	—	○	—
株式会社レゾナック・アブライドカーボン	—	○	—
株式会社HKSP	—	○	—
台湾力森諾科特殊氣體股份有限公司	—	○	○
+台湾力森諾科化學品製造股份有限公司	—	○	○
力森諾科高分子材料(上海)有限公司	—	○	—
力森諾科新材料(珠海)有限公司	—	○	—
Resonac Graphite America Inc.	—	○	○
四川昭鋼炭素有限公司	—	○	○
Resonac Graphite Austria GmbH	—	○	○
Resonac Graphite Spain S.A.U.	—	○	○
Resonac Graphite Malaysia Sdn. Bhd.	—	○	○
Resonac Shotic Europa Industria de Aluminio Lda.	—	○	—
Resonac Aluminum Manufacturing Philippines Corporation	—	○	—
Resonac Shotic Malaysia Sdn. Bhd.	—	○	—
Resonac HD Singapore Pte. Ltd.	—	○	○
Resonac HD Malaysia Sdn. Bhd.	—	○	—
台湾力森諾科科技股份有限公司	—	○	○
Industrielack AG	—	○	—
力森諾科材料(上海)有限公司	—	○	—
Zhuhai Sunbright New Materials Co., Ltd.	—	○	—
GMM Coatings Private Limited	—	○	—
力森諾科材料(东莞)有限公司	—	○	—
力森諾科粉末冶金(东莞)有限公司	—	○	—
Foshan JB. Automotive Products Co., Ltd.	—	○	—
力森諾科材料(苏州)有限公司	—	○	—
力森諾科电子材料(广州)有限公司	—	○	—
力森諾科電子材料(香港)有限公司	IE 聯司帶電子材料(香港)有限公司	○	—
力森諾科電子材料(香港)有限公司	IE 昭和電工材料(香港)有限公司	○	—
力森諾科材料(南通)有限公司	—	○	—
Resonac Automotive Products (Thailand) Co., Ltd.	—	○	—
Resonac Materials (Thailand) Co., Ltd.	AYB	○	○
Resonac Materials (Thailand) Co., Ltd.	CHP	○	—
Resonac Materials (Thailand) Co., Ltd.	BKK	○	—
Resonac Materials (Thailand) Co., Ltd.	GW1	○	—
Resonac Materials Johor Sdn. Bhd.	—	○	○
Resonac Materials Malaysia Sdn. Bhd.	IEShowa Denko Materials (Malaysia) Sdn. Bhd.	○	—
Resonac Materials Malaysia Sdn. Bhd.	IEShowa Denko Materials (Selangor) Sdn. Bhd.	○	—
Resonac Powdered Metals Singapore Pte. Ltd.	—	○	—

レゾナック GHG Scope1, 2排出量データ バウンダリー一覧表 [2022年データ]

*会社名、拠点名は2023年5月時点のものです。

会社名	拠点名	エネルギー起源CO ₂	非エネルギー起源CO ₂
PT Resonac Materials Indonesia	-	○	-
Resonac Powdered Metals America, Inc.	-	○	-
Resonac Materials Mexico, S.A. de C.V.	-	○	-
力森诺科汽车配件(郑州)有限公司	-	○	-
力森诺科汽车配件(郑州)有限公司	武汉	○	-
Allied JB Friction Private Limited	-	○	-
FIAMM Energy Technology S.p.A.	AVZ	○	-
FIAMM Energy Technology S.p.A.	VER	○	-
FIAMM Energy Technology S.p.A.	ALM	○	-
Resonac Korea Corporation	安山	○	-
Resonac Korea Corporation	平澤	○	-
台灣力森諾科材料股份有限公司	大埔美	○	-
台灣力森諾科材料股份有限公司	民雄	○	-
力森诺科材料(无锡)有限公司	-	○	-
台灣力森諾科半導體材料股份有限公司	台南	○	-
台灣力森諾科半導體材料股份有限公司	桃園	○	-
Resonac Materials India Private Limited	-	○	-
Minaris Medical America, Inc.	-	○	-
Minaris Regenerative Medicine GmbH	-	○	-
力森诺科电子材料(烟台)有限公司	-	○	-
Resonac America, Inc.	Wixom	○	-
Resonac America, Inc.	HQ	○	-
Resonac America, Inc.	R&D	○	-
Resonac America, Inc.	Fremont	○	-
Minaris Regenerative Medicine, LLC	4PC	○	-
Minaris Regenerative Medicine, LLC	75CD	○	-
Minaris Regenerative Medicine, LLC	MV	○	-
株式会社レゾナック・ビジネスサービス	-	○	-
力森诺科(中国)投资有限公司	-	○	-
力森诺科电子材料(重庆)有限公司	-	○	-
力森诺科材料(上海)有限公司	-	○	-
台灣力森諾科國際股份有限公司	-	○	-
Resonac Asia Pacific Pte. Ltd.	-	○	-
Resonac Europe GmbH	-	○	-

マネジメントシステム認証一覧

環境マネジメントシステム

2021年6月現在

旧 昭和電工：16事業場、国内グループ会社：13社（17工場）、海外グループ会社：21社中の取得事業場

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	大分コンビナート	ISO14001
昭和電工	川崎事業所及び東長原事業所 川崎事業所 東長原事業所（発電グループを除く） 融合製品開発研究所 川崎ユニット 融合製品開発研究所 カーボングループ 融合製品開発研究所 フローバッテリーグループ 融合製品開発研究所 グリーンプロジェクト	ISO14001

会社名	組織事業所名	種類
	融合製品開発研究所 電池材料ユニット 大川開発センター	
昭和電工	徳山事業所	ISO14001
昭和電工	伊勢崎事業所	ISO14001
昭和電工	龍野事業所(ハイパック 龍野工場含む)	ISO14001
昭和電工	大町事業所	ISO14001
昭和電工	塩尻事業所、昭和電工セラミックス 塩尻工場	ISO14001
昭和電工	横浜事業所	ISO14001
昭和電工	小山事業所	ISO14001
昭和電工	堺事業所	ISO14001
昭和電工	喜多方事業所	ISO14001
昭和電工	秩父事業所	ISO14001
昭和電工	千葉事業所、昭和電工エレクトロニクス、融合製品開発研究所（千葉）	ISO14001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	融合製品開発研究所(土気)	ISO14001
鶴崎共同動力		ISO14001
サンアロマー	大分工場	ISO14001
サンアロマー	川崎工場	ISO14001
昭和電工セラミックス	富山工場	ISO14001
信州昭和	大町事業所	ISO14001
ユニオン昭和	本社、四日市工場、会津工場	ISO14001
昭光エレクトロニクス		ISO14001
昭和電工ガスプロダクツ	生産本部（川崎工場/四日市工場/品質保証部/環境保安部/エンジニアリング部/大川ガスセンター） 事業本部（産業機材事業部/開発部）	ISO14001
昭和電工HD山形		ISO14001
新潟昭和		ISO14001
昭和電工パッケージング	全社	エコアクション21

会社名	組織事業所名	種類
ショウティック ヨーロッパ		ISO14001
ショウワ アルミナム マ ニュファクチャリング フ ィリピンズ		ISO14001
四川昭鋼炭素		ISO14001
上海昭和高分子		ISO14001
昭和電工HDシンガポール		ISO14001
昭和電工HDトレース（台 湾）		ISO14001
昭和電工HDマレーシア		ISO14001
昭和特殊気体有限公司	昭和特殊気体、台湾唱和化学品製 造	ISO14001
昭和電工（大連）		ISO14001
浙江衢州巨化昭和電子化学 材料有限公司		ISO14001
昭和スペシャルティガス シンガポール		ISO14001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工新材料（珠海）有限公司		ISO14001

労働安全衛生マネジメントシステム

2021年6月現在

旧 昭和電工：16事業場、国内グループ会社：13社（17工場）、海外グループ会社：21社中の取得事業場

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	大分コンビナート	ISO45001
昭和電工	川崎事業所	OSHMS
昭和電工	東長原事業所	ISO45001
昭和電工	徳山事業所	ISO45001
昭和電工	伊勢崎事業所	ISO45001
昭和電工	龍野事業所(ハイパック 龍野工場含む)	ISO45001
昭和電工	大町事業所	OSHMS
昭和電工	小山事業所	OSHMS
昭和電工	喜多方事業所	ISO45001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	秩父事業所	OSHMS
昭和電工	千葉事業所、昭和電工エレクトロニクス、融合製品開発研究所（千葉）	ISO45001
昭和電工	融合製品開発研究所(土気)	ISO45001
鶴崎共同動力		ISO45001
サンアロマー	大分工場	ISO45001
サンアロマー	川崎工場	ISO45001
昭和電工セラミックス	富山工場、塩尻工場、横浜工場	ISO45001
昭和電工ガスプロダクツ	川崎工場	JISHAグッドセーフティカンパニー
昭和電工ガスプロダクツ	四日市工場	JISHAグッドセーフティカンパニー
昭和電工HD山形		ISO45001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工HDシンガポール		ISO45001
昭和電工HDトレース（台湾）		ISO45001
昭和電工HDマレーシア		ISO45001

2021年6月現在 国内外グループの製造拠点における

環境マネジメントシステム取得率：76%（41/54事業場）

労働安全衛生マネジメントシステム取得率：41%（22/54事業場）

うちOHSAS18001/ISO45001取得率：37%（20/54事業場）

※ グループ会社については、旧 昭和電工の事業場として取得している場合や、同敷地に工場があり製造受託を行っている場合、旧 昭和電工がレスポンシブル・ケアの推進に直接関与していない場合を除いています。

品質マネジメントシステム

2021年6月現在

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	大分コンビナート	ISO9001
昭和電工	川崎事業所	ISO9001
昭和電工	東長原事業所	ISO9001
昭和電工	伊勢崎事業所	ISO9001
昭和電工	龍野事業所	ISO9001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工	龍野事業所 大分製造グループ	ISO9001
昭和電工	徳山事業所	ISO9001
昭和電工	大町事業所	ISO9001
昭和電工	塩尻事業所	ISO9001
昭和電工	横浜事業所	ISO9001
昭和電工	アルミ圧延品事業部	ISO9001
昭和電工	小山事業所	ISO9001
昭和電工光半導体		ISO9001 IATF16949
サンアロマー	本社、大分工場、川崎工場、研究開発本部、大阪支店	ISO9001
昭和電工ガスプロダクツ	生産本部、事業本部（関連会社STT含む）	ISO9001
ユニオン昭和	本社、四日市工場、会津工場	ISO9001
ハイパック		ISO9001

会社名	組織事業所名	種類
昭和電工セラミックス	塩尻工場、富山工場、横浜工場	ISO9001
昭和ファインセラミックス		ISO9001
昭和アルミ缶リサイクリングセンター		ISO9001
昭和電工堺アルミ		ISO9001
昭和電工喜多方アルミ		ISO9001 IATF16949
昭和電工エレクトロニクス		ISO9001
昭和電工HD山形		ISO9001
昭和電工パッケージング	彦根工場、東京支店、大阪支店、伊勢原工場	ISO9001 IATF16949
昭和電工建材	本社	ISO9001
新潟昭和		ISO9001
昭光エレクトロニクス		ISO9001 IATF16949
F2ケミカルズ		ISO9001

会社名	組織事業所名	種類
上海昭和高分子		ISO9001
昭和特殊気体		ISO9001
台湾昭和化学品製造股 有 限公司		ISO9001
上海昭和化学品有限公司		ISO9001
浙江衢州巨化昭和電子化学 材料有限公司		ISO9001
ショウワ・スペシャリティ ガス・シンガポール		ISO9001
韓国昭和化学品株式会社 特殊ガス部安城ガスセンタ ー		ISO9001
上海昭和电子化学材料有限 公司		ISO9001
昭和電工新材料（珠海）有 限公司		ISO9001
連雲港昭菱磨料有限公司		ISO9001
昭和電工カーボン		ISO9001

会社名	組織事業所名	種類
四川昭鋼炭素有限公司		ISO9001
ショウティック ヨーロッパ		ISO9001 IATF16949
ショウワ アルミナム マ ニュファクチャリング フ ィリピンズ		ISO9001
ショウティック マレーシ ア		ISO9001 IATF16949
昭和電工(大連)		ISO9001
昭和電工HDシンガポール		ISO9001
昭和電工HDトレース（台 湾）		ISO9001
昭和電工電池材料（上海） 有限公司	包装事業推進部	ISO9001 IATF16949
昭和電工ヨーロッパ		ISO9001

社外からの評価

ESG指数への組み入れ状況

2022年4月現在、当社は以下のESG指数に採用されています。

FTSE4Good Global Index



ロンドン証券取引所の出資企業であるFTSE社による社会的責任投資指標で、国際的に広く認知された企業責任基準に照らし合わせて評価の高い企業への投資を促進するために構成・算出されています。

☐ FTSE4Good Global Index 

FTSE Blossom Japan Index



ESGの観点においてパフォーマンスが優れた日本企業を評価するものです。業種の偏りを最小限に抑えるため、親指標であるFTSE Japan Indexに対し業種ニュートラルとなるよう設計されています。

☐ FTSE Blossom Japan Index 

「Gomez ESGサイトランキング2021」優秀企業



企業のESG情報を発信するウェブサイトの使いやすさや情報の充実度を評価する「Gomez ESGサイトランキング2021」において、当社のウェブサイトが「優秀企業」として選出されました。

GRIスタンダード対照表


GRI 102:一般開示事項

項目（以下、報告要求事項の詳細は省略）		掲載箇所（2022年8月更新）
102-1	組織の名称	<input type="radio"/> 企業概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	<input type="radio"/> 企業概要 <input type="radio"/> 沿革 <input type="radio"/> 製品情報
102-3	本社の所在地	<input type="radio"/> 企業概要

項目（以下、報告要求事項の詳細は省略）		掲載箇所（2022年8月更新）
102-4	事業所の所在地	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業概要 ○ 国内拠点 ○ グループ会社（国内） ○ グループ会社（海外）
102-5	所有形態および法人格	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業概要
102-6	参入市場	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業概要 ○ 国内拠点 ○ グループ会社（国内） ○ グループ会社（海外）
102-7	組織の規模	<ul style="list-style-type: none"> ○ 企業概要 ○ 国内拠点 ○ グループ会社（国内） ○ グループ会社（海外） ○ 業績推移（財務分析ツール） ○ 決算発表関連資料 ○ 株式基本情報 ○ 有価証券報告書：1【主要な経営指標等の推移】（P.2）
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：従業員数） ○ 有価証券報告書：5【従業員の状況】（P.11）
102-9	サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナブル調達 ○ サステナブル調達（P.68）

項目（以下、報告要求事項の詳細は省略）		掲載箇所（2022年8月更新）
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会社分割（簡易分割）による黒鉛電極事業の承継に関するお知らせ  ○ 持株会社体制への移行に伴う吸収合併および吸収分割ならびに商号および定款の一部変更に関するお知らせ 
102-11	予防原則または予防的アプローチ	<ul style="list-style-type: none"> ○ リスクマネジメント
102-12	外部イニシアティブ	<ul style="list-style-type: none"> ○ イニシアチブへの参画
102-13	団体の会員資格	<ul style="list-style-type: none"> ○ イニシアチブへの参画

2.戦略

項目		掲載箇所
102-14	上級意思決定者の声明	<ul style="list-style-type: none"> ○ CEOメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	<ul style="list-style-type: none"> ○ TCFD提言に基づく開示 ○ リスクマネジメント ○ 有価証券報告書：2【事業等のリスク】（P.15） 

3.倫理と誠実性

項目		掲載箇所
102-16	価値観、理念、行動基準 規範	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営理念 ○ 私たちの行動規範
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	<ul style="list-style-type: none"> ○ レゾナックグループほっとライン（内部通報制度）

4.ガバナンス

項目		掲載箇所
102-18	ガバナンス構造	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス ○ サステナビリティ推進体制
102-19	権限委譲	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス ○ サステナビリティ推進体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ推進体制 ○ 役員
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ） ○ ステークホルダーとの関わり
102-22	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス ○ コーポレートガバナンス報告書：取締役関係（P.4）  ○ 有価証券報告書：（2）【役員の状況】（P.51） 
102-23	最高ガバナンス機関の議長	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス

		<ul style="list-style-type: none"> ○ 第113回定時株主総会招集ご通知：第3号議案 取締役10名選任の件 (P.8) 
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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：（2）構成、（3）選任 (P.3)  ○ 第113回定時株主総会招集ご通知：第3号議案 取締役10名選任の件 (P.7) 
102-25	利益相反	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス基本方針：5. 関連当事者間の取引 (P.2) 
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ推進体制
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	<ul style="list-style-type: none"> ○ コーポレート ガバナンス
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	<ul style="list-style-type: none"> ○ 内部実効性評価
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ） ○ TCFD提言に基づく開示
102-30	リスクマネジメント プロセスの有効性	<ul style="list-style-type: none"> ○ リスクマネジメント ○ ガバナンス リスク管理


項目		掲載箇所
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ推進体制 ○ リスクマネジメント ○ ガバナンス リスク管理
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ推進体制
102-33	重大な懸念事項の伝達	<ul style="list-style-type: none"> ○ リスクマネジメント
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	-
102-35	報酬方針	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和電工レポート2022：新しい役員報酬制度の概要（P.89）  ○ 有価証券報告書：（4）【役員の報酬等】（P.63） 
102-36	報酬の決定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和電工レポート2022：新しい役員報酬制度の概要（P.89）  ○ 有価証券報告書：（4）【役員の報酬等】（P.63） 
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和電工レポート2022：新しい役員報酬制度の概要（P.89）  ○ 有価証券報告書：（4）【役員の報酬等】（P.63） 
102-38	年間報酬総額の比率	-

項目		掲載箇所
102-39	年間報酬総額比率の増加率	-

5.ステークホルダー・エンゲージメント

項目		掲載箇所
102-40	ステークホルダー グループ のリスト	○ ステークホルダーとの関わり
102-41	団体交渉協定	○ ESGパフォーマンスデータ（社会：両立支援、労働組合）
102-42	ステークホルダーの特定および選定	○ ステークホルダーとの関わり
102-43	ステークホルダー エンゲージメントへのアプローチ方法	○ ステークホルダーとの関わり
102-44	提起された重要な項目および懸念	○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ） ○ コミュニティへの参画

6.報告実務

項目		掲載箇所
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	○ 拠点 グループ会社 ○ 有価証券報告書：4【関係会社の状況】（P.8） 

項目		掲載箇所
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 編集方針 報告範囲について ○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）
102-47	マテリアルな項目のリスト	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）
102-48	情報の再記述	-
102-49	報告における変更	-
102-50	報告期間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 報告時期および報告対象範囲 ○ 昭和電工レポート2022：報告対象期間（P.99） 
102-51	前回発行した報告書の日付	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和電工レポート2022：発行（P.99） 
102-52	報告サイクル	<ul style="list-style-type: none"> ○ 報告時期および報告対象範囲 ○ 昭和電工レポート2022：報告対象期間（P.99） 
102-53	報告書に関する質問の窓口	<ul style="list-style-type: none"> ○ お問い合わせ ○ 昭和電工レポート2022：お問い合わせ先（裏表紙） 
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	<ul style="list-style-type: none"> ○ 昭和電工レポート2022：参考としたガイドライン（P.99） 

項目		掲載箇所
102-55	GRI 内容索引	本表
102-56	外部保証	<ul style="list-style-type: none"> ○ 第三者検証 ○ 昭和電工レポート2022：環境 安全に関するデータの第三者検証 (P.99) 

GRI 103:マネジメント手法

項目		掲載箇所
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）
103-2	マネジメント手法とその要素	○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）
103-3	マネジメント手法の評価	○ サステナビリティ重要課題（統合新会社としてのマテリアリティ）

GRI 200:経済

GRI 201:経済パフォーマンス

項目		掲載箇所
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：その他） ○ コミュニティへの参画

項目		掲載箇所
		○ 有価証券報告書：1【連結財務諸表等】（P.73） 
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	○ TCFD提言に基づく開示
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	○ 有価証券報告書：（退職給付関係）（P.113） 
201-4	政府から受けた資金援助	-

GRI 202:地域経済での存在感

項目		掲載箇所
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	-
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	-

GRI 203:間接的な経済的インパクト

項目		掲載箇所
203-1	インフラ投資および支援サービス	○ コミュニティへの参画
203-	著しい間接的な経済的インパ	-

項目		掲載箇所
2	クト	

GRI 204:調達慣行

項目		掲載箇所
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	-

GRI 205:腐敗防止

項目		掲載箇所
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	-
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	○ 腐敗防止
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	○ ESGパフォーマンスデータ（ガバナンス）

GRI 206:反競争的行為

項目		掲載箇所
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	-

GRI 207:税と政府支払（GRI2019年版）

項目		掲載箇所
207-1	税務へのアプローチ	○ 税務ポリシー
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	○ 税務ポリシー
207-3	税務に関連するステークホルダー エンゲージメントおよび懸念への対処	○ 税務ポリシー
207-4	国別の報告	-

GRI 300:環境

GRI 301:原材料

項目		掲載箇所
301-1	使用原材料の重量または体積	-
301-2	使用したリサイクル材料	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環）
301-3	再生利用された製品と梱包材	-

GRI 302:エネルギー

項目		掲載箇所
302-1	組織内のエネルギー消費量	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
302-2	組織外のエネルギー消費量	-
302-3	エネルギー原単位	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
302-4	エネルギー消費量の削減	○ カーボンニュートラルへの挑戦 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）

GRI 303:水

項目		掲載箇所
303-1	共有資源としての水との相互作用	○ 水管理、水質環境負荷の低減
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	○ 水管理、水質環境負荷の低減
303-3	取水	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環）

項目		掲載箇所
303-4	排水	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環） ○ 水管理、水質環境負荷の低減
303-5	水消費	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環） ○ 水管理、水質環境負荷の低減

GRI 304:生物多様性

項目		掲載箇所
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	-
304-3	生息地の保護 復元	○ 生物多様性保全
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	-

GRI 305:大気への排出

項目		掲載箇所
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	<ul style="list-style-type: none"> ○ TCFD提言に基づく開示 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<ul style="list-style-type: none"> ○ TCFD提言に基づく開示 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	<ul style="list-style-type: none"> ○ TCFD提言に基づく開示 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減）
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> ○ TCFD提言に基づく開示 ○ カーボンニュートラルへの挑戦 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：環境負荷低減） ○ 昭和電工レポート2022：TOPICS（P.64） 
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	<ul style="list-style-type: none"> ○ 大気環境負荷の低減 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：汚染防止）

GRI 306:廃棄物（GRI2020年版）

項目		掲載箇所
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	-
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	○ 廃棄物管理
306-3	発生した廃棄物	○ 廃棄物処理施設維持管理情報 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環）
306-4	処分されなかった廃棄物	○ 廃棄物管理 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環）
306-5	処分された廃棄物	○ 廃棄物管理 ○ 廃棄物処理施設維持管理情報 ○ ESGパフォーマンスデータ（環境：資源循環）

GRI 307:環境コンプライアンス

項目		掲載箇所
307-1	環境法規制の違反	○ ESGパフォーマンスデータ（環境：その他）

GRI 308:サプライヤーの環境面のアセスメント

項目		掲載箇所
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	<div><div>○</div> サステナブル調達への推進</div> <div><div>○</div> サプライヤー評価</div>
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	<div><div>○</div> サステナブル調達への推進</div> <div><div>○</div> サプライヤー評価</div>

GRI 400:社会

GRI 401:雇用

項目		掲載箇所
401-1	従業員の新規雇用と離職	<div><div>○</div> ESGパフォーマンスデータ（社会：採用、労働）</div>
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	<div><div>○</div> 労働慣行 ※制度について</div>
401-3	再生利用された製品と梱包材	<div><div>○</div> ESGパフォーマンスデータ（社会：両立支援、労働組合）</div>

GRI 402:労使関係

項目		掲載箇所
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	-

GRI 403: 労働安全衛生（GRI2018年版）

項目		掲載箇所
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<ul style="list-style-type: none"> ○ マネジメントシステム ○ 労働安全衛生マネジメントシステム ○ 昭和電工レポート2022：安全 衛生（P.66） 
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<ul style="list-style-type: none"> ○ マネジメントシステム ○ 労働災害の防止 ○ 設備安全
403-3	労働衛生サービス	-
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ○ マネジメントシステム
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<ul style="list-style-type: none"> ○ マネジメントシステム ○ 労働災害の防止 ○ 設備安全
403-6	労働者の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従業員の健康
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働災害の防止 ○ 設備安全
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働安全衛生マネジメントシステム


項目		掲載箇所
403-9	労働関連の傷害	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労働災害の防止 ○ 設備安全 ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：安全、健康）
403-10	労働関連の疾病 体調不良	-

GRI 404:研修と教育

項目		掲載箇所
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成 ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：採用、労働）
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成 ○ ダイバーシティ & インクルージョン
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<ul style="list-style-type: none"> ○ 人材育成

GRI 405:ダイバーシティと機会均等

項目		掲載箇所
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> ○ ダイバーシティ & インクルージョン ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：従業員数）

項目		掲載箇所
		<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（ガバナンス） ○ 有価証券報告書：（2）【役員の状況】（P.51） 
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<ul style="list-style-type: none"> ○ ESGパフォーマンスデータ（社会：採用、労働）

GRI 406:非差別

項目		掲載箇所
406-1	差別事例と実施した救済措置	-

GRI 407:結社の自由と団体交渉

項目		掲載箇所
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナブル調達への推進 ○ サプライヤー評価

GRI 408:児童労働

項目		掲載箇所
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ○ サステナブル調達への推進 ○ サプライヤー評価

GRI 409:強制労働

項目		掲載箇所
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<ul style="list-style-type: none">○ サステナブル調達への推進○ サプライヤー評価

GRI 410:保安慣行

項目		掲載箇所
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	-

GRI 411:先住民の権利

項目		掲載箇所
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	-

GRI 412:人権アセスメント

項目		掲載箇所
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	<ul style="list-style-type: none">○ 人権の尊重
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	<ul style="list-style-type: none">○ 人権の尊重

項目		掲載箇所
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	-

GRI 413:地域コミュニティ

項目		掲載箇所
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	○ コミュニティへの参画
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	-

GRI 414:サプライヤーの社会面のアセスメント

項目		掲載箇所
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	○ サステナブル調達推進 ○ サプライヤー評価
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	○ サステナブル調達推進 ○ サプライヤー評価

GRI 415:公共政策

項目		掲載箇所
415-1	政治献金	○ ESGパフォーマンスデータ（社会：その他）

GRI 416:顧客の安全衛生

項目		掲載箇所
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	○ マネジメントシステム
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	-

GRI 417:マーケティングとラベリング

項目		掲載箇所
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	○ マネジメントシステム
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	-
417-3	マーケティング コミュニケーションに関する違反事例	-

GRI 418:顧客プライバシー

項目		掲載箇所
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	-

GRI 419:社会経済面のコンプライアンス

項目		掲載箇所
419-1	社会経済分野の法規制違反	-