

マテリアリティと非財務KPI

当社のマテリアリティは、パーパスを起点として社会からの期待と当社にとっての重要度の両面から検討した長期ビジョン達成に向けた経営課題です。マテリアリティとその機会とリスク、そして非財務KPIは各担当CXO領域（機能）の現場の意思を反映し、サステナビリティ推進会議で全経営陣が議論して決定しました。取締役会に報告し、社内外のステークホルダーとも意見交換しながら不断の見直しをしています。社会と環境のサステナビリティに貢献しながら、長期的に成長できる環境を整えていくことで、企業価値を最大化していきます。



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

構成要素	重要項目 (KPI)	2025年目標	2023年実績
事業を通じた社会価値の創出	Resonac Pride製品・サービス（パーパスを実現する=社会を変える製品・サービスの認定）	●各事業部における主要製品のオープンプロセスによる認定	●「SDGs貢献製品」を刷新し「Resonac Pride製品・サービス」としてコンセプトや選定基準などの見直し/有識者とのディスカッション実施 P91
	CFP ^{*1} への取り組み	●主要製品のCFP算出	●事業部ごとに体制を整え、算出を実施。算出は約半数が計画通り
マーケティング	課題解決型マーケティングの浸透による大型案件創出	●顧客価値に資する製品パイプラインの充実	●新規案件の需要見込みを複数件受領
	デジタルプラットフォームの活用	●デジタルマーケティングを活用した海外・地域情報発信強化 ●全社でのパイプライン管理一元化 ●顧客データベースを活用した事業の顧客戦略強化	●事業部との連携によるデジタルマーケティングの自動化に着手 P71 ●CRM ^{*2} ツール(Salesforce)の普及と運用開始
オープンイノベーション	社内外との共創 ●オープンイノベーションや社外協業テーマ割合向上 ●論文・社外発表件数 ●組織を跨ぐテーマ数増加	●オープンイノベーションや社外テーマ割合の向上/論文・社外発表件数、組織を跨ぐテーマ数の対前年増加	●オープンイノベーション/社外協業:59件 ●論文・社外発表:192件 ●組織を跨ぐテーマ:317件
	R&D戦略と知財戦略の強化 ●LCA ^{*3} 導入割合の向上 ●MC(市場的価値) ●TR(技術的価値)	●LCA導入割合向上(50%以上) ●MC(市場的価値)およびTR(技術的価値)など知財指標の向上	●LCA導入31% ●MC:0.75、TR:1.02 P65
R&D・知的財産戦略	人材育成 ●リーダーとプロフェッショナルの適正比率での配置・共創の場の完成	●リーダーとプロフェッショナルの適正比率での配置/共創の場の完成	●プロフェッショナル職の任用ガイドライン作成完了 ●共創の舞台 共創の風土醸成活動 共創の舞台開所式、WG活動立上げ、社内外来場・利用機会創出
デジタル変革	データドリブン経営	●財務KPI第一階層を自動収集できるレベルのマスターデータの整備完了 ●温室効果ガス(GHG)可視化・データの取得プロセス構築完了	●経営会議ダッシュボードをBIツールにて実現 ●GHG可視化・削減に向けたプロセス設計を開始
	DX推進とプロフェッショナルの育成	●IT/DXビジネスパートナーの活動知見の横展開と事業部側でのBPRプロジェクト推進活動の自動化開始 ●CDO組織人材のスキル・コンピテンシーを活用した人材配置最適化の実現	●IT/DX推進人材の即戦力採用による強化 P73 ●事業所・事業部にIT/DXビジネスパートナーを配置
	IT/デジタルリテラシー向上	●業務におけるIT/デジタルツールの活用定着	●IT教育プログラムを国内外のレゾナックグループ従業員に展開・受講完了

*1 CFP: Carbon Footprint of Products=製品ライフサイクル全体または対象領域において排出されるGHG排出量を、CO₂に換算して算出したもの
*2 CRM: Customer Relationship Management=顧客関係管理
*3 LCA: Life Cycle Assessment=製品・サービスのライフサイクル全体、または特定する範囲における環境負荷を定量的に評価する手法

マテリアリティと非財務KPI

責任ある事業運営による信頼の醸成

構成要素	重要項目 (KPI)	2025年目標	2023年実績
安全	安全文化の醸成	● 事故災害ゼロに向けた安全文化の確立	● 相互啓発型安全文化醸成プログラムとして対話型安全巡視 (SCP) を国内全事業所、中国拠点で展開 ● 安全活動を評価体系へ組み込み ● グローバル安全活動発表会で良好事例の共有と表彰実施
	労働災害件数	● 重大労働災害ゼロ (連結、協力企業含む)	● 重大労働災害1件 (連結、協力企業含む)
	休業災害度数率	● 0.1以下 (国内連結)	● 0.36 (国内連結)
	設備事故件数	● 重大設備事故ゼロ (連結)	● 重大設備事故1件 (連結)
品質保証	製品事故件数*1	● 製品事故ゼロ (連結)	● 0件 (連結)
	品質コンプライアンス違反件数	● 品質コンプライアンス違反ゼロ (連結)	● 0件 (連結)
化学品管理	プロダクトステewardシップ推進	● 優先評価対象物質のリスク評価*2実施率100% (国内連結)	● 優先評価対象21件リスク評価100%実施完了 (単体)
環境	温室効果ガス排出量の削減	● 2013年比30%削減 (Scope1+2) (連結) (2030年目標)	● 2013年比8.8%削減 (連結)
	廃棄物埋立量の削減	● 廃棄物埋立量を2024年比で削減 (連結)	● 産業廃棄物発生量の0.1% (国内連結)
	環境事故件数	● 環境事故発生件数ゼロ (連結)	● 1件 (連結)
人権	人権尊重	● 人権デューデリジェンスプロセスと運用体制の確立	● 従業員向けグローバル意識調査および研修を実施 ● サプライチェーンを含む海外人権リスクの予備調査実施
調達	サプライヤーとのコミュニケーションの質の向上	● CSRアンケートの回答率 90%以上を維持 ● 基準点以上のサプライヤーの比率向上85%以上 (28年目標 90%以上)	● サプライヤーとのコミュニケーション促進のため、新アンケートツールを導入 ● アンケート回収率 91% ● 基準点以上のサプライヤー比率 89%
コンプライアンス	「私たちの行動規範」の浸透	● 浸透度向上 (サーベイによる調査)	● サーベイによる調査開始
	グローバル・コンプライアンス・スタンダードの徹底	● 重大な法令違反件数減少	● 重大な法令違反0件 (連結)
	内部通報の件数増加	● 内部通報制度の周知による通報件数の増加	● 制度周知による内部通報件数増加 (2022年81件 → 2023年97件)
リスクマネジメント	統合リスクマネジメント体制の運営	● 新統合リスクマネジメント体制の構築	● 戦略リスクの評価方法などを含むリスク全体の取り扱い方針の策定
	セカンドディフェンスラインの機能強化	● グループ内部統制基盤の拡充 ● 海外展開着手とリスクデータの一元化	● 「リスク統制規準」を設定し、実施部門における統制実施状況の確認・評価を実行

*1 定義は当社事故基準による。
*2 当社が選定した物質を対象として安全性要約書を発行することにより評価

自律的で創造的な人材の活躍と文化の醸成

構成要素	重要項目 (KGI/KPI)	2025年目標	2023年実績
事業が求める人材の供給	KGI 将来人材ポートフォリオの策定	● 対象部門のポートフォリオ策定	● 対象1部門策定
	KGI 後継者計画準備率 ※(後継者プール人数÷事業部長/CXO-1以上のポジション数)×100で計算	● 180%	● 135%
	ポートフォリオのロールモデル・職種・育成計画の策定	● 対象部門のロールモデルほか策定	● 対象1部門策定
選び選ばれる魅力構築と発信	KGI 従業員のエンゲージメントスコア	● 対前年比改善	● 54%
	エンゲージメントサーベイ調査回答率	● 対前年比改善	● 83%
	男性育休取得率・取得日数	● 取得率:100% (単体) ● 日数:2030年60日以上を目標とし各年目標定めず	● 取得率:100% (単体) ● 日数:29.9日
自律的なプロフェッショナルの創出	共創型リーダーシップトレーニングに参加したラインマネージャーの割合	● 90%	● 70%
共創を生む企業文化作り	KGI パーパス・バリュー実践度のサーベスコア	● パーパス実践:55% ● バリュー実践:60%	● パーパス実践:48% ● バリュー実践:51%
	パーパス・バリュー共感度のサーベスコア	● パーパス共感:70% ● バリュー共感:75%	● パーパス共感:63% ● バリュー共感:64%
	グローバルアワードAHA!の参加者の肯定評価	● 対前年比改善	● 70%
	心理的安全性のサーベスコア	● 64% (対前年+2%)	● 59.5%
	インクルージョンのサーベスコア	● 63% (対前年+3%)	● 57.1%
	女性管理職比率	● 国内7% ● 連結13%	● 単体6.5% ● 国内5.7% ● 連結12.4%
	意思決定層における多様性	● 検討中	● 9.8%
障がい者雇用率	● 2.70% (単体)	● 2.50% (単体)	

*KGIとKPIは一部抜粋(その他の項目は、実績値を社外非開示とし、社内で進捗管理しています。)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の取り組み

レゾナックでは多様な人材が能力と個性を發揮できる職場環境づくりに向け、下記のようなDE&Iの取り組みを行っています。

女性管理職比率KPIの設定および女性リーダーの育成

管理職に占める女性の割合をKPIとし、能力に応じ性別に捉われぬ採用・登用を進めるとともに、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・育成しています。

女性技術者のキャリア形成支援プロジェクト

組織の枠を超えた有志メンバーにより、技術系女性管理職のキャリア形成支援活動を2022年から継続しています。キャリアの悩みや疑問の解消に向け、女性技術者同士の座談会や、外部のキャリアコンサルティング面談の活用支援などを行っています。

社内コミュニティ活動

「共創を生む企業文化作り」に向け、社内コミュニティ活動を推進しています。今年はDE&I推進部署にて「キャリア」「育児」「介護」をテーマにした社内コミュニティを新設しました。また、同部署では社内コミュニティと連携した企画も実施しています。



夕留本社で実施の従業員交流会「ダイバーシティカフェ」の様子。女性の健康問題について考える社内コミュニティ「フェムテックプロジェクト」の活動を紹介